

岡山県医療勤務環境改善支援センター講習会

職場のメンタルヘルス

令和5年2月4日

公益財団法人慈圭会慈圭病院

精神看護専門看護師 岩切真砂子

労働者を取り巻く環境

- メンタルな理由による長期病欠者の激増
- 自殺者の増加
- 精神障害の労災指針(1999年労働省)
 - 精神障害等の労災補償の増加
- 安全配慮義務違反の判決(2000年最高裁)

長時間労働の末に自殺 損害賠償



メンタルヘルス対策

H27労働者の心の健康の保持増進のための指針

電通事件:1億6857万円の損害賠償
システムコンサルタント事件:3200万
円の損害賠償



メンタルヘルスとは

・心の健康のこと

食べ物がおいしい
きれいなものをきれいと感じる
眠れる
笑顔

心も体も
健康

前向きに仕事に取り
組める
周囲とのコミュニケー
ションがよくなる

幸せ

メンタルヘルスとは

- 心の健康のこと

食欲がない
御飯が砂のよう
に感じる
眠れない
何を見ても楽し
くない

こころが
健康じゃな
い

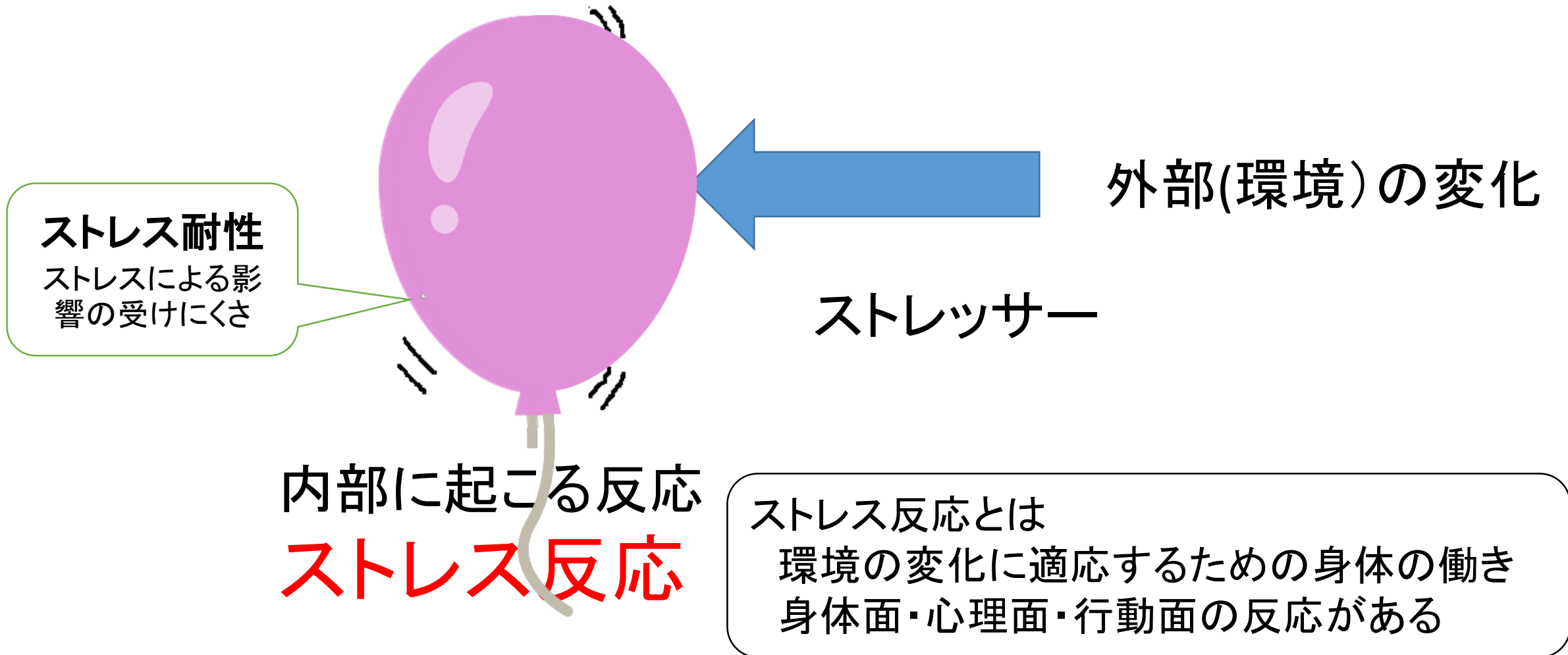
八つ当たり

元気が出ない
やる気がなくな
る
おっくう
ちょっとしたこと
でイライラ

ストレスとメンタルヘルス不調

ストレスとこころ





外部(環境)の変化

ストレッサー

ストレス耐性
ストレスによる影響の受けにくさ

内部に起こる反応
ストレス反応

ストレス反応とは
環境の変化に適応するための身体の働き
身体面・心理面・行動面の反応がある

ストレスへの反応



緊張すると、手足が冷たくなり、心臓がドキドキ



ストレスに対抗するために
身体が頑張っている

ストレスへのからだの対応 「逃げる」か「闘う」

怖いものを見た

ドキドキ・
脈が速くなる

全身に血液を送り、
戦ったり逃げる状況に
備えて、酸素や燃料を
十分に供給するため

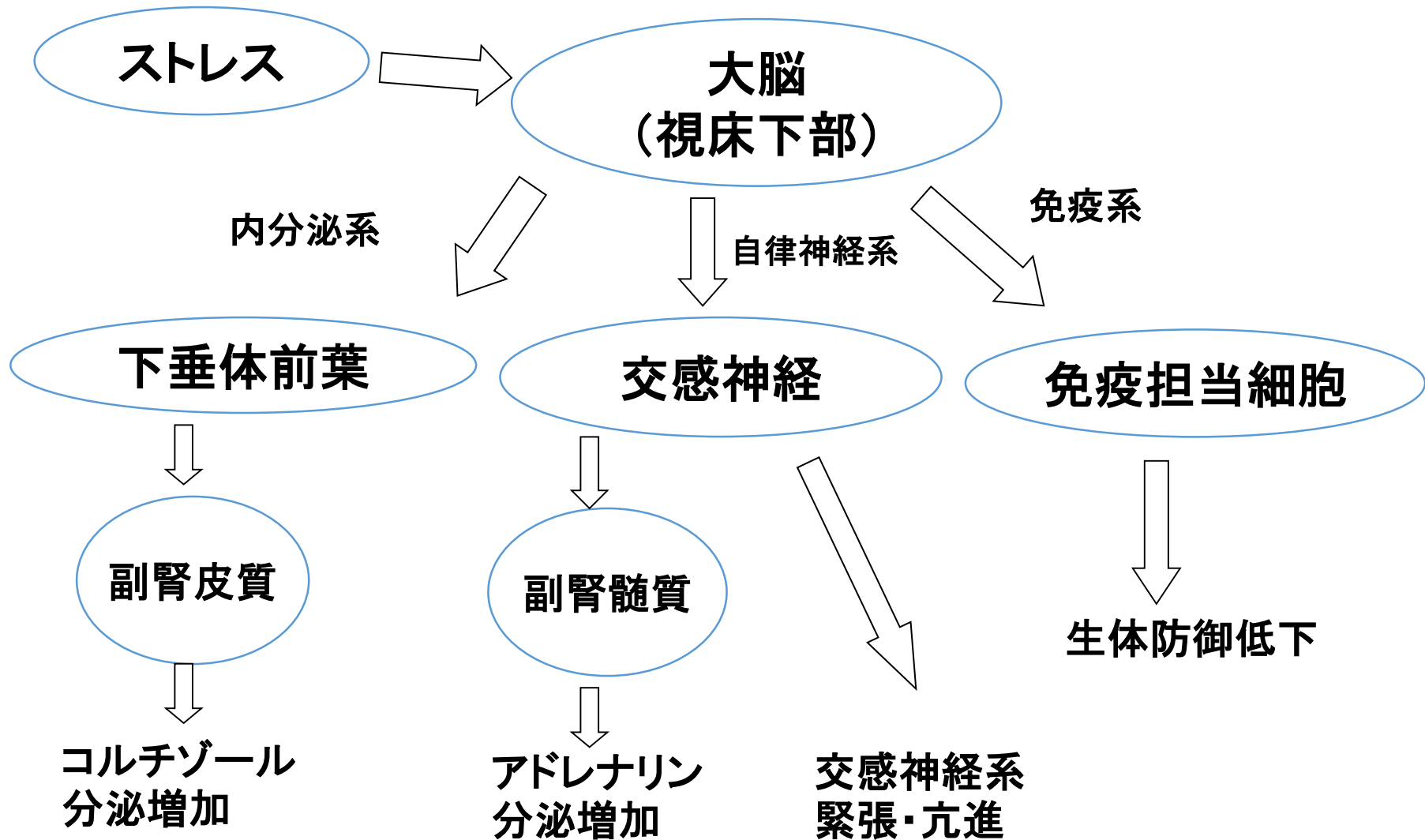
全身の血液の
配分を変える

胃腸への供給を減らし
四肢への供給を増やす

凝固能を整
える

出血に備える

ストレスによる生体反応



ストレスによる主な症状

身体面への影響

- ・肩こり ・目の疲れ
- ・疲労 ・頭痛
- ・自律神経の乱れ

心理面への影響

- ・不安 ・落ち込み
- ・イライラ ・不眠
- ・不平不満 ・怒り

行動面への影響

- ・生活の乱れ ・暴言暴力
- ・暴飲暴食 ・遅刻
- ・欠勤 ・作業能率の低下
- ・ミスの増加 ・飲酒喫煙



身体疾患

- ・自律神経失調症 ・消化器系疾患
- ・循環器系疾患
- ・免疫系疾患 ・生活習慣病

精神疾患

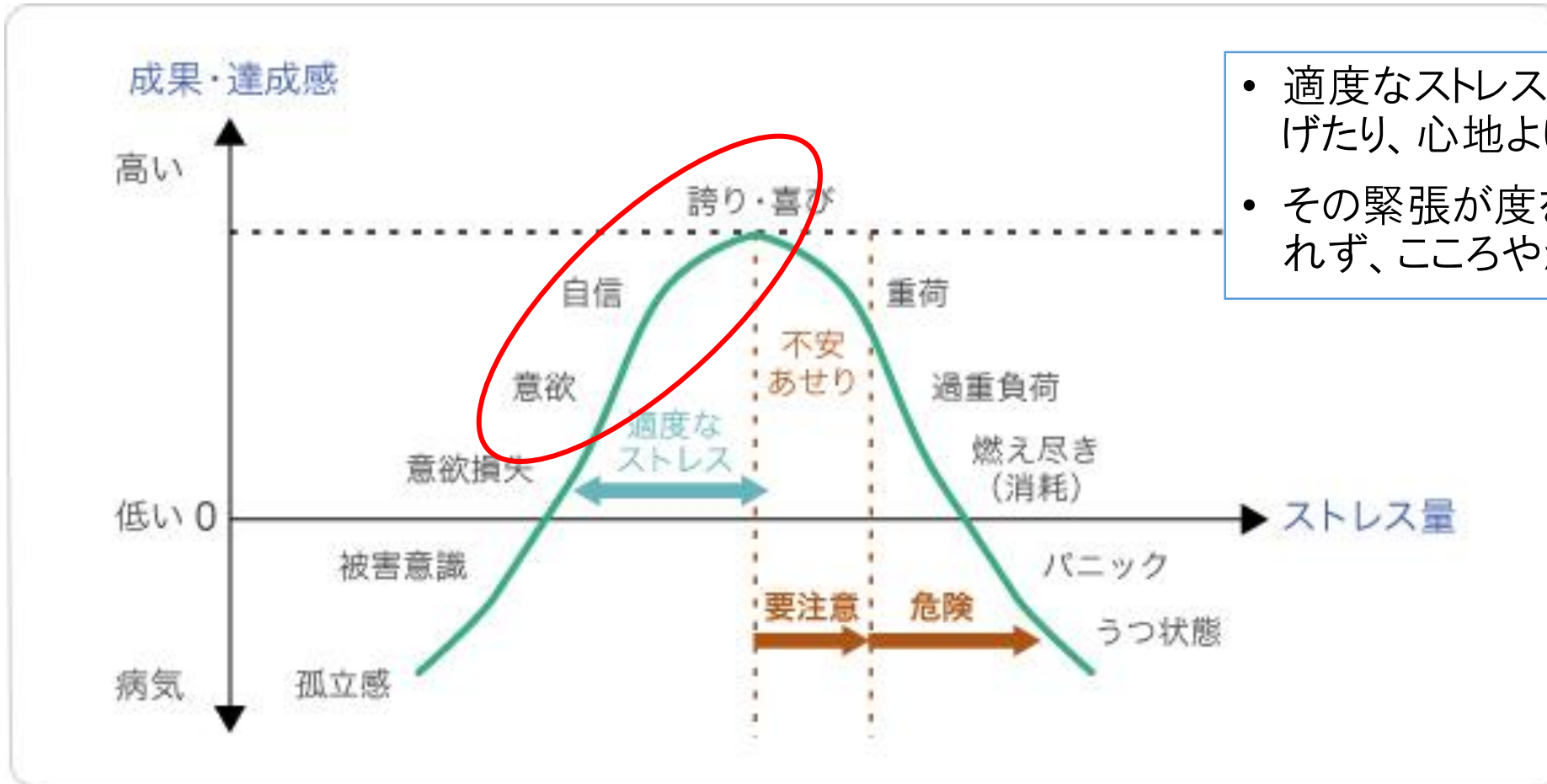
- ・うつ ・不安障害
- ・パニック障害 ・PTSD

ストレスの社会 再適応評価尺度 (ホームズとレイ)

生活上の出来事		ストレス度	生活上の出来事		ストレス度
1	配偶者の死	100	23	子どもが家を離れる	29
2	離婚	73	24	親戚とのトラブル	29
3	別居	65	25	特別な業績	28
4	留置所の拘留	63	26	妻が仕事を始める、あるいは中止する	26
5	親密な家族の死亡	63	27	学校が始まる	26
6	自分の病気あるいは傷害	53	28	生活上の変化	25
7	結婚	50	29	習慣を改める	24
8	失業	47	30	上司とのトラブル	23
9	夫婦の和解	45	31	仕事上の条件が変わる	20
10	退職	45	32	住居が変わること	20
11	家族の一員が健康を害する	44	33	学校が変わること	20
12	妊娠	40	34	レクリエーションの変化	19
13	性の問題	39	35	教会活動の変化	19
14	家族に新しいメンバーが加わる	39	36	社会活動の変化	18
15	新しい仕事への再適応	39	37	1万ドル以下の抵当か借金	17
16	経済状態の変化	38	38	睡眠習慣の変化	16
17	親友の死亡	37	39	家族が団らんする回数の変化	15
18	異なった仕事への配置換え	36	40	食習慣の変化	15
19	配偶者との論争の回数の変化	35	41	休暇	13
20	1万ドル以上の抵当か借金	31	42	クリスマス	12
21	担保物件の受戻し権喪失	30	43	ちょっとした違反行為	11
22	仕事上の責任変化	29			

ストレスと個人が受ける感覚

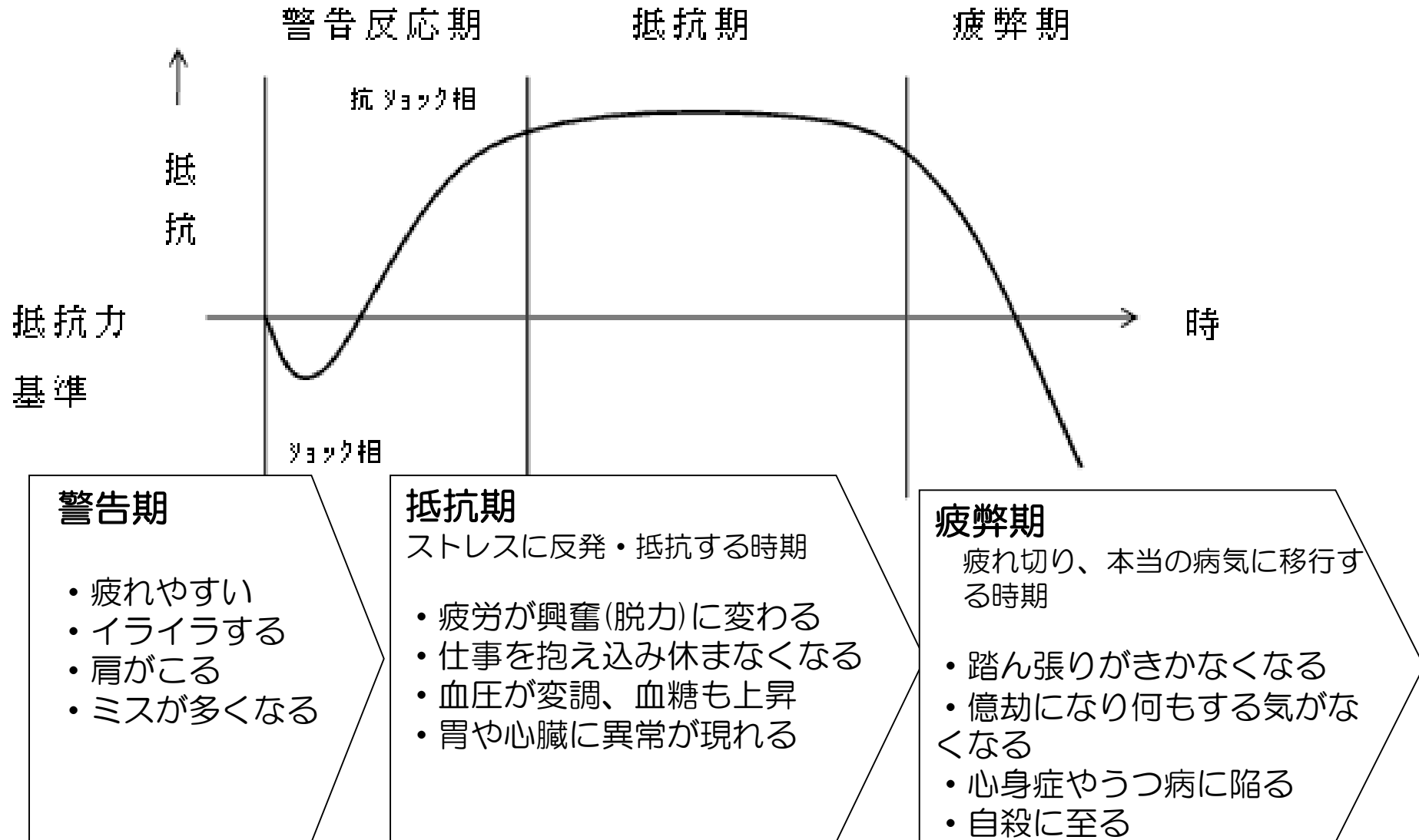
一般的なストレスのレベルと、そのときに個人が受ける感覚を関連させた概念図



- 適度なストレスは、仕事や勉強の能率をあげたり、心地よい緊張や興奮を与える
- その緊張が度を超すと、からだが適応できず、こころやからだにダメージを与える

ストレス反応の3相期の変化

(ハンス・セリエ 現代社会とストレス 法政大学出版局 1988)



ストレスは人生のスパイスである (セリエ)

- 適度なストレスは、仕事や勉強の能率をあげたり、心地よい緊張や興奮を与えてくれます
- その緊張が度を超すと、からだが適応しきれず、こころやからだにダメージを与えます

ストレスがどれだけあるかが問題ではない。問題は、あなたがそれにどう対応していくかである。(セリエ)

ストレスと上手に付き合う

こころの病気の予防のためには、ストレスと上手に付き合うことが必要

- ◆ ストレスについての正しい知識をもつ
- ◆ 過剰なストレスが自分にかかっていることに気づく
- ◆ 自分のストレスサインを知る
- ◆ ストレスのサインに気づいたら、早めの対処を
⇒ 自分にあったストレス対処法を実践

職場のメンタルヘルス

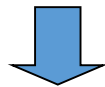
職場でのメンタルヘルスが悪いと



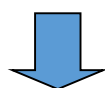
人間関係が悪くなる



ストレスが募る



個人的ミスが多くなる



うつ傾向の職員が多くなる



医療事故



離職

医療従事者の健康や安全が損なわれると、良質で安全な医療を提供するというミッションを果たせなくなる可能性がある

職場のメンタルヘルスケアが なぜ必要なのか

- 職員の心身の健康の保持・増進
- ケアの質の保証
- キャリア発達の支援

- 組織にとってのリスクマネジメント

RELAX



職場における 心の健康づくり

～労働者の心の健康の保持増進のための指針～



厚生労働省 独立行政法人労働者健康安全機構

労働者の心の健康に関する現状

- 職業生活でストレス等を感じる労働者の割合 60%
- 職業生活における強いストレスの要因
 - 仕事の質・量
 - 仕事の失敗・責任の発生
 - 対人関係（セクハラ・パワハラを含む）
 - 役割・地位の変化（昇進、昇格、配置転換） など

医療者のメンタルヘルス不調は多い

メンタルヘルス上の理由で

連続して1か月以上休職した看護師 0.8%

労働者全体 0.3%

(2015年病院看護実態調査)

病院看護職員の離職率 2019年度 → 2020年度

正規雇用職員 11.5% 10.6%

新卒看護師 8.6% 8.2%

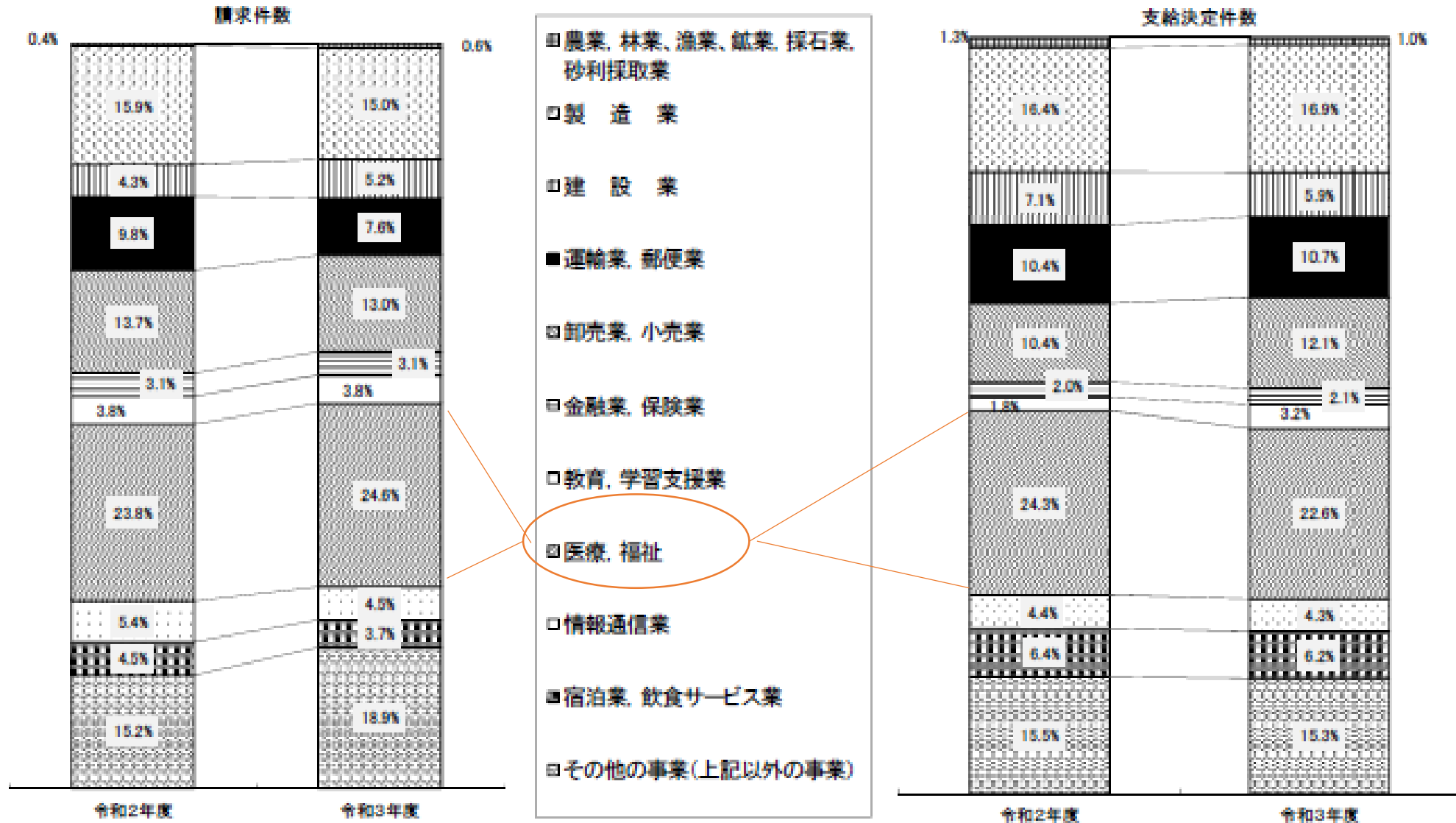
既卒採用者 16.4% 14.9%

(2020・21年度病院看護実態調査)

スタッフが辞めていくときには、
多かれ少なかれ慢性の疲労による身体の病気やこころの不調が関係していると思われる

精神障害の業種別請求と支給決定件数

図2-2 業種別構成比



医療職が働く環境はストレスレベルが高い

●患者の生命に関わる仕事

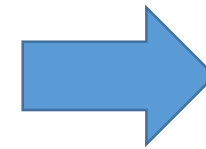
- ミスや失敗が許されない
- 医療技術、看護技術の革新に追われる

●対人関係ストレス

- 患者・同僚・医師など専門職との間の葛藤
- 患者や患者家族との関係

●長時間勤務・交代勤務

- 睡眠覚醒リズムの変調



神経疲労の蓄積
自律神経がアンバ
ランスになる

日常的に積極的な
ストレス対処が必要

医療におけるメンタルヘルス不調の原因

事業場におけるメンタルヘルス対策
の取組事例集(2020年3月厚労省)

<業務に関連する悩みやストレスの内容>

	医師	看護職員
第1位	個別患者の様子 (39.9%)	職場の人間関係 (41.8%)
第2位	休日・休暇の少なさ (34.0%)	夜勤(宿直勤務含む)の 負担の大きさ(37.8%)
第3位	患者(家族)からのクレーム対応・ 訴訟リスク(34.0%)	時間外労働の長さ (36.7%)
第4位	夜勤(宿直勤務含む)の 負担の大きさ(30.9%)	患者(家族)からのクレーム対応・ 訴訟リスク(29.9%)
第5位	職場の人間関係 (27.2%)	上司からの指導や部下・ 後輩への指導(29.5%)

※平成30年版週労死等防止対策白書

※「業務に関するストレスや悩みがあった」と回答した医師2791人、看護職員5041人の回答結果に基づく

- 精神障害の労災認定事案をみると、特に看護師等の女性の被災が多く、**事故への遭遇や災害の体験**にまつわるものや、**暴力を受けたもの**があります⁷。
- 医師や看護師等における長時間労働の理由としては、**救急や入院患者の緊急対応**のほか、職種を問わず**書類作成**が上位に挙げられています⁷。

医療職が働く環境はストレスレベルが高い

●患者の生命に関わる仕事

- ミスや失敗が許されない
- 医療技術、看護技術の革新に追われる

●対人関係ストレス

- 患者・同僚・医師など専門職との間の葛藤
- 患者や患者家族との関係

●長時間勤務・交代勤務

- 睡眠覚醒リズムの変調

- コロナ
- 生活の変化
- 人との付き合いが減る
- これまでのストレス発散方法が取れない
- 病棟再編・勤務変更

神経疲労の蓄積
自律神経がアンバランスになる

極度のストレスによる

積極的なストレス
対処が必要

看護師の過労死

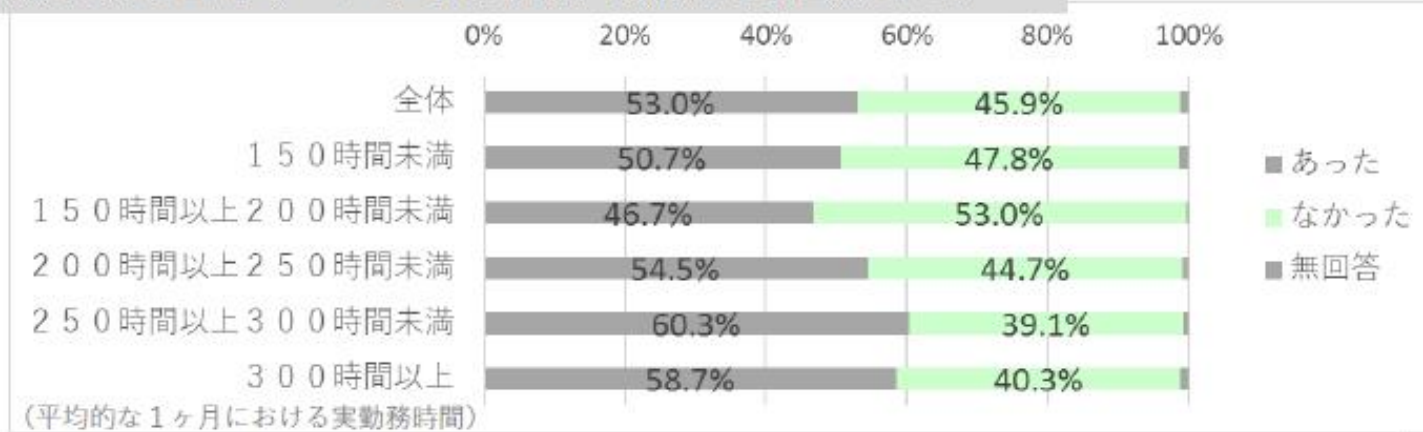
- 2008年 2人の看護師の死亡が「過労死」と認定
- 日本看護協会は時間外労働、夜勤、交代制勤務等緊急実態調査を実施
 - ⇒ 過労死危険レベルの看護職員が2万人
 - 時間外勤務が長いほど慢性疲労の自覚症状が増える傾向
 - 慢性疲労自覚症状が多い看護師ほど、医療事故の不安をいつも感じている
- 長時間労働の自主点検と、労働時間管理適正化の取り組みを呼び掛け
 - 「ナースのかえるプロジェクト」
 - ⇒ 「看護職の夜勤交代制勤務に関するガイドライン(2013年2月)」
 - 「就業継続が可能な看護職の働き方の提案(2021年3月)」

医師の働き方改革

働き方と医療安全との関係

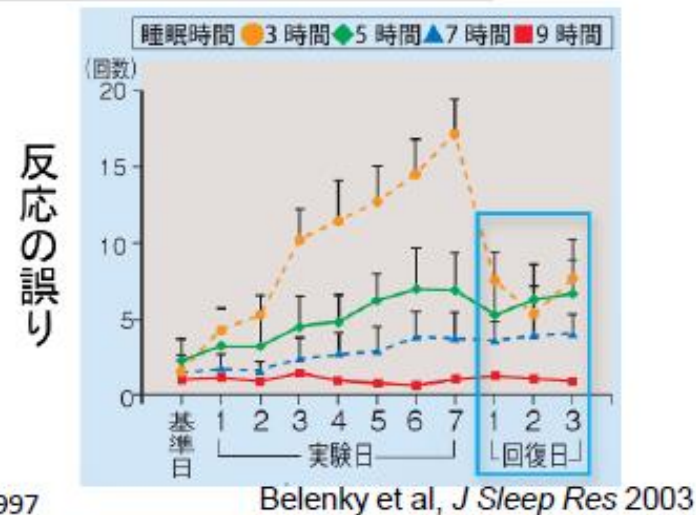
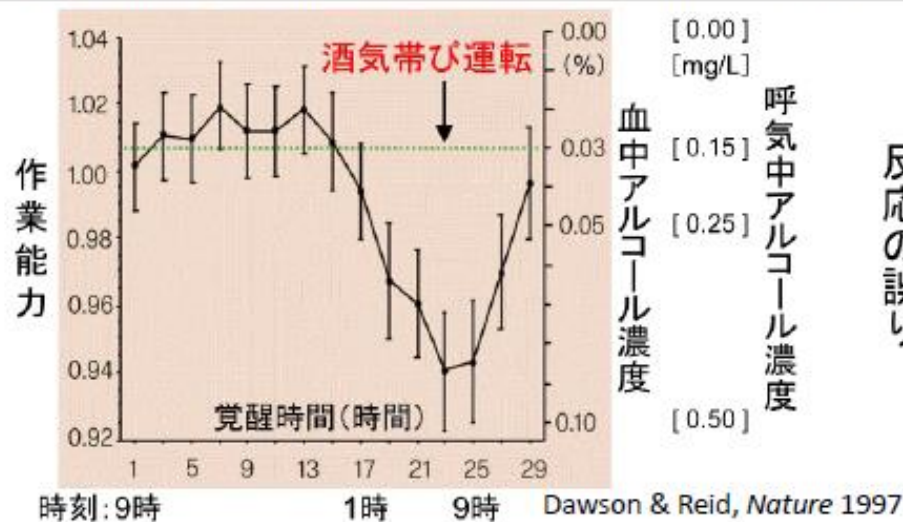
- 医療事故やヒヤリ・ハットを経験した割合は、勤務時間が長くなるほど上昇する。
- 睡眠不足は、作業能力を低下させたり、反応の誤りを増加させたりすることがわかっている。

1. 医療事故やヒヤリ・ハットの経験 (勤務時間区分ごと)



(出典) 平成29年度厚生
労働省・文部科学省委託
「過労死等に関する実態把
握のための労働・社会面
の調査研究事業報告書 (医療
に関する調査)」

2. 睡眠と作業能力の関係 (第5回検討会 高橋正也参考人報告資料より抜粋)



厚労省 令和3年度
医療政策研修会および
地域医療構想アドバイ
ザー会議資料

働き方改革の目指す先

■ 医師を含め、医療機関で働くすべての人の働き方改革を進め、

誰もが、心身の健康を維持しながら、いきいきと医療に従事できる状況の実現

今は多忙な医師・コメディカルも、

- ・自己研鑽に十分な時間を割くことができる
- ・研究にも十分に力を注げる、
- ・十分な休息で疲労を回復し、笑顔で働ける、

そういう状況の実現

⇒ よりよい質の医療の提供へ

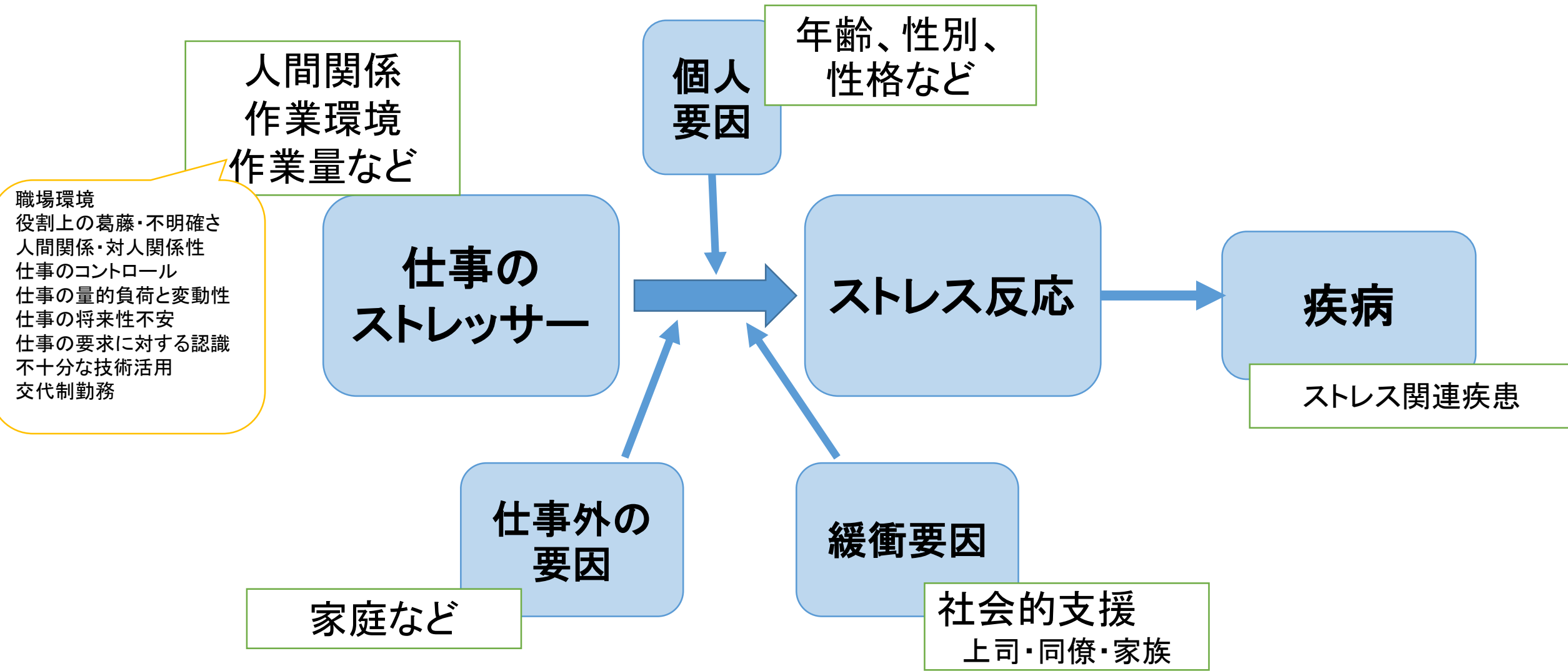
仕事にかかわるストレス

職業性ストレスモデル

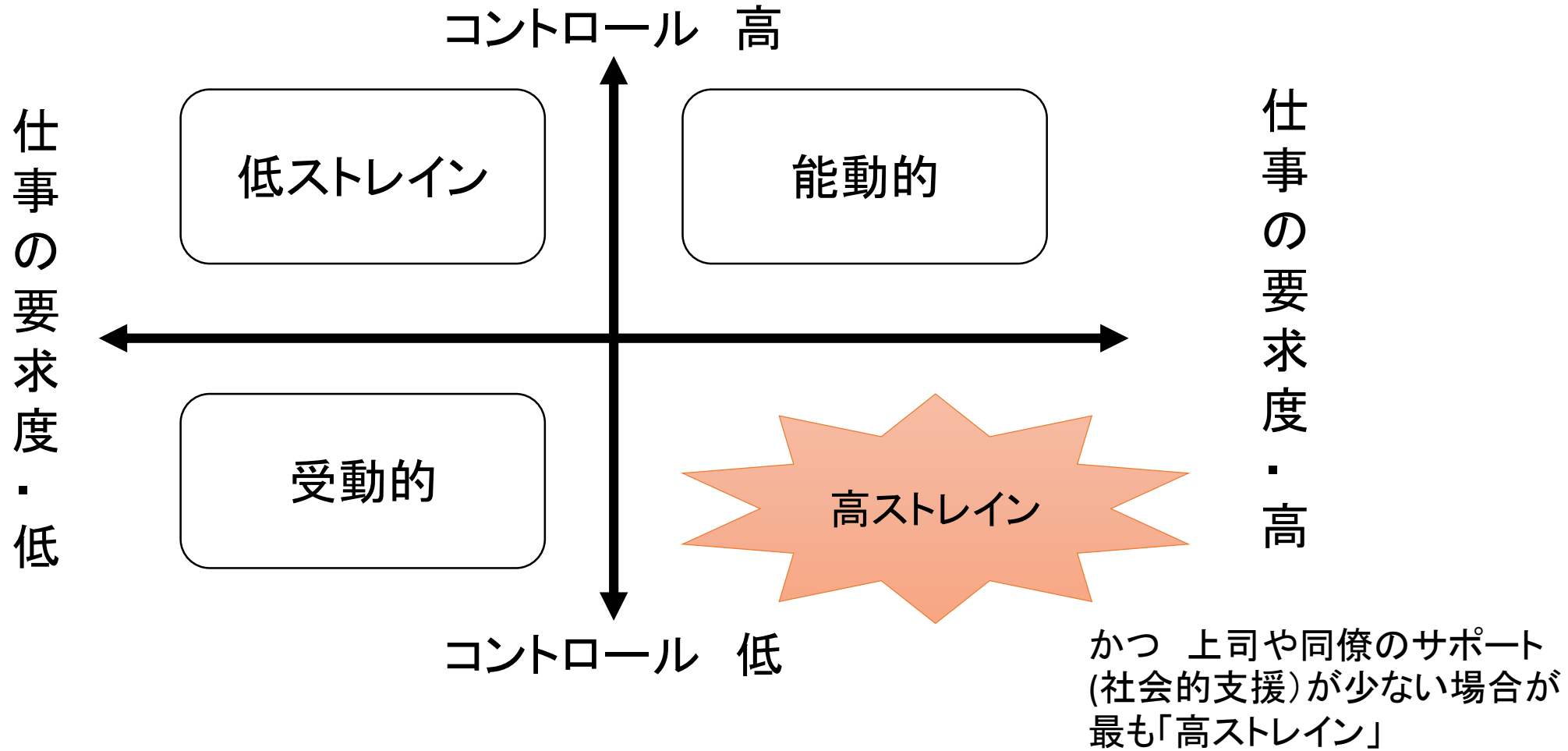
- NIOSH職業性ストレスモデル
- 仕事の要求度コントロールモデル
- 努力-報酬不均衡モデル

NIOSHの職業性ストレスモデル

NIOSH :National Institute of Occupational Safty and Health(アメリカ国立労働安全衛生研究所)

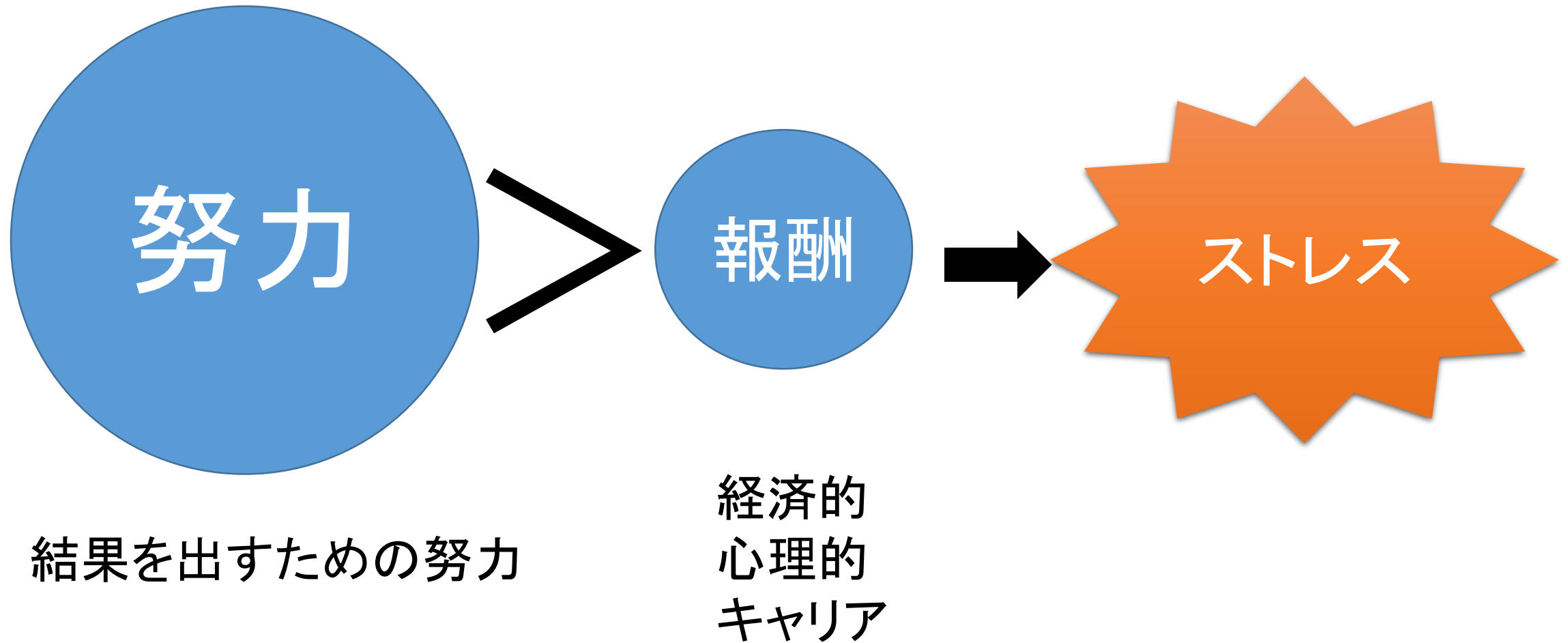


仕事の要求度コントロールモデル



仕事の要求度が高く、コントロールが低く、かつ社会的支援の少ない場合に最もストレスや健康障害が発生しやすくなる

努力-報酬不均衡モデル



労働者の心の健康保持増進のための指針

(厚生労働省(平成18年⇒27年改正))

- ◆仕事に関して強い不安やストレスを感じている労働者が6割を超える状況
- ◆ストレス要因は、仕事、職業生活、家庭、地域等に存在している
- ◆心の健康づくりは、労働者自身が、ストレスに気づき、これに対処すること(セルフケア)の必要性を認識することが重要である。
- ◆職場に存在するストレス要因は、労働者自身の力だけでは取り除くことができない

→事業者によるメンタルヘルスケアの積極的推進が重要



メンタルヘルスケアの具体的な進め方

心の健康づくり計画の策定

衛生委員会における調査審議



セルフケア	ラインによるケア	事業場内産業保健スタッフによるケア	事業場外資源によるケア
<ul style="list-style-type: none">ストレスやメンタルヘルスに関する正しい理解ストレスへの気づき・対処	<ul style="list-style-type: none">職場内環境等の把握と改善労働者からの相談対応職場復帰における支援	<ul style="list-style-type: none">メンタルヘルス対策の企画立案事業場外資源とのネットワーク形成職場復帰における支援	<ul style="list-style-type: none">情報提供や助言等の実施ネットワークの形成職場復帰における支援

メンタルヘルスケアの教育研修・情報提供（管理監督者を含むすべての労働者が対応）

職場環境の把握と改善（メンタルヘルス不調の未然防止）

メンタルヘルス不調への気づきと対応（メンタルヘルス不調に陥る労働者の早期発見と適切な対応）

職場復帰における支援

個人情報への配慮

メンタルヘルスケアの基本 4つのケア

セルフケア 労働者自身が実施	ストレスやメンタルヘルスについての正しい理解 ストレスへの気づきと対処
ラインによるケア 管理監督者(上司)が実施	職場環境の把握と改善 労働者からの相談対応 職場復帰における支援
事業場内の産業保健スタッフによるケア 産業医・衛生管理者・保健師・ 人事労務担当者が実施	メンタルヘルスケア実施に関する計画立案 個人の健康情報の取り扱い 事業場外資源とのネットワーク形成やその窓口 職場復帰における支援
事業場外資源によるケア 事業場外の機関・専門家によるケア	情報提供や助言を受けるなど、サービスの活用 ネットワークの形成 職場復帰における支援

メンタルヘルス不調への気づきと対応

- 労働者による自発的な相談とセルフチェック
 - 労働者が自ら相談を受けられるような環境整備
 - 労働者の相談に応ずる体制の整備
 - 事業場外の相談機関の活用
- 管理監督者、事業場内産業保健スタッフ等による相談対応
 - 管理監督者は日常的に労働者からの自発的な相談に対応する
 - 事業場内産業保健スタッフ等は、管理監督者と協力して、労働者の気づきを促すように保健指導、健康相談を行うとともに、必要に応じて事業場外の医療機関への相談や受診を促す
- 労働者の家族による気づきや支援
 - 家族に対して、ストレスやメンタルヘルスケアの基礎知識、相談窓口などの情報を提供

早期に対応することで、メンタルヘルス不調を深刻化させないようにする

セルフケア

ストレスに気づいたら早めの対処を

- 強いストレスがかかった状態が続くと、こころと体は疲れてしまい、「もう頑張れない状態」になる
- さらに頑張りすぎると、本格的に調子を崩す

疲れやストレスから、こころや身体に不調が現れることは、特別なことではない

こころが疲れて病んでしまう前に、体の注意信号を見逃さない

セルフケア

を実行する

- 疲れたら休む
- ストレス解消法
- リラクゼーション
- 知人・専門家に相談

風邪の引き初めに無理をしないのと同じ

ストレスへの対処 ストレスをためないライフスタイル

「ストレス一日決算主義」を実践

- 毎日の生活の中で運動・労働・睡眠・休養・食事の5要素をバランスよく
- ストレスを次の日に持ち越さない

まず毎日の生活習慣を整える

- バランスの取れた食事
- 良質の睡眠
- 適度な運動の習慣

- ストレスがたまったときの対策として
 - 日常生活の中でリラックスできる時間をもつ
 - 腹式呼吸をする
 - ぼんやりと窓の外を眺める
 - ゆったりお風呂に入る
 - 軽く体をストレッチする
 - 好きな音楽を聴くなど

大事ななのは、

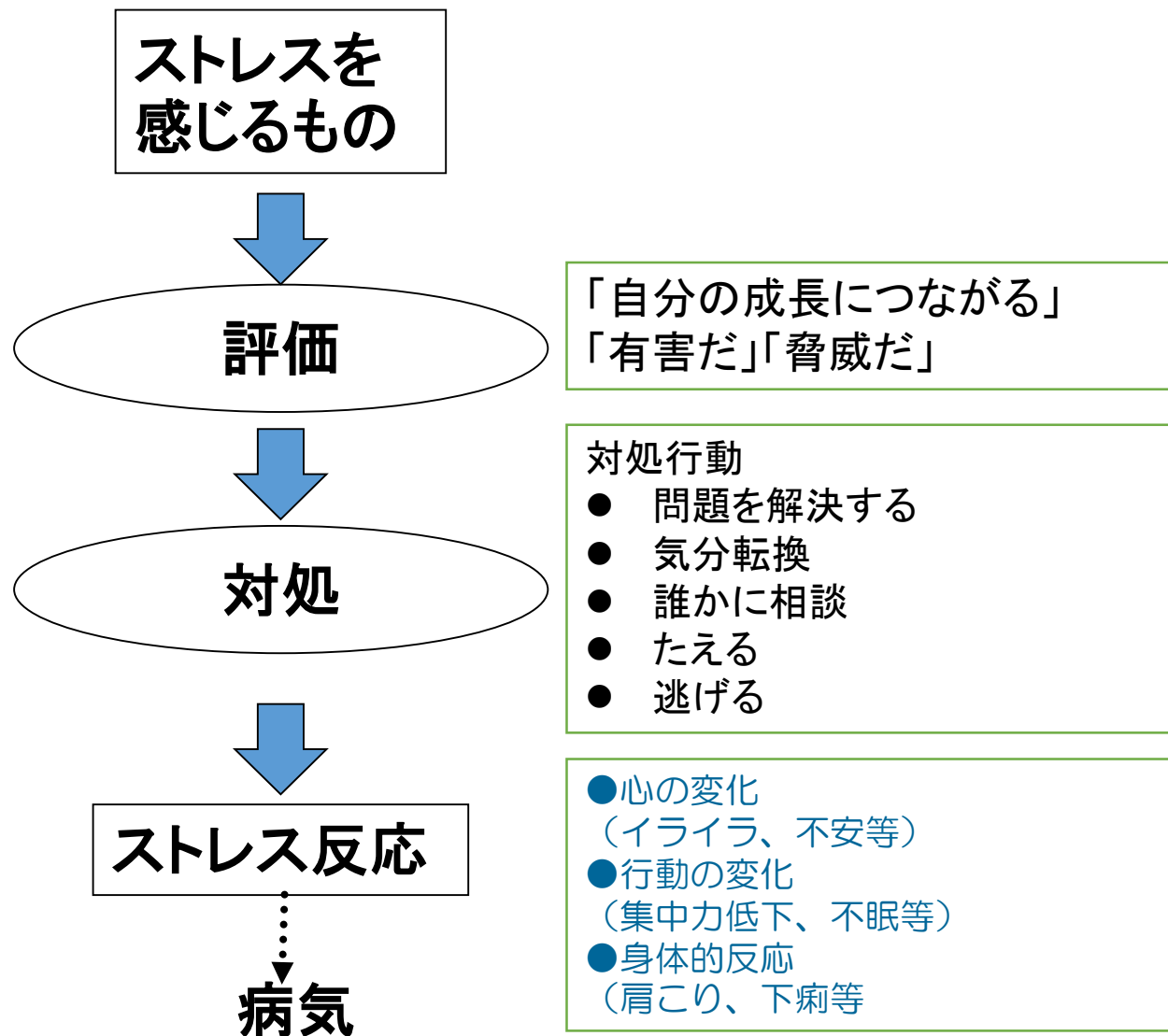
食べる・眠る・出す



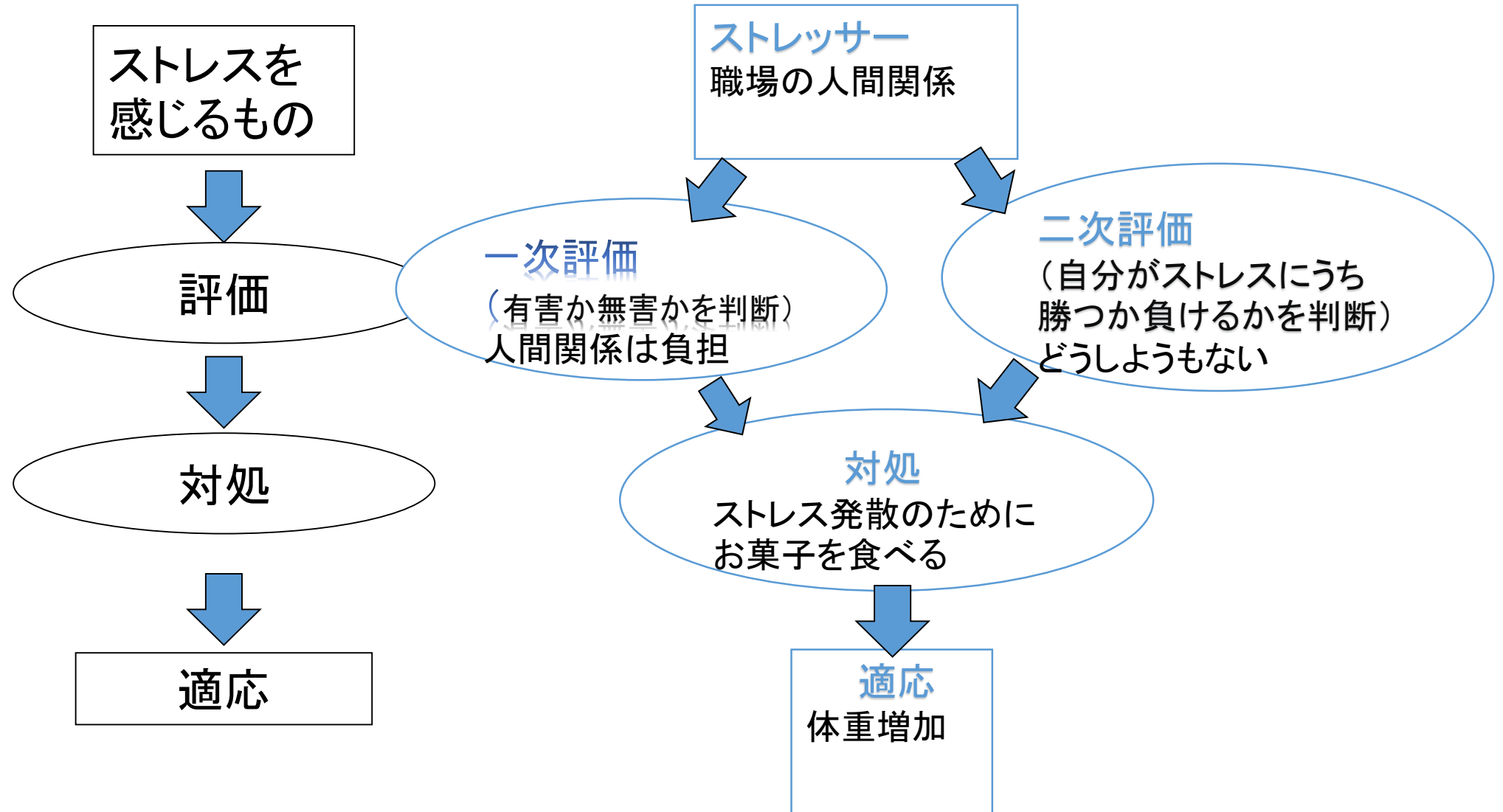
お酒を飲んでつらさを紛らわせようとするのは、睡眠の質を低下させ、うつ病等のこころの病気を引き寄せます

ストレス対処モデル

感情調整型対処
問題解決型対処
回避的対処

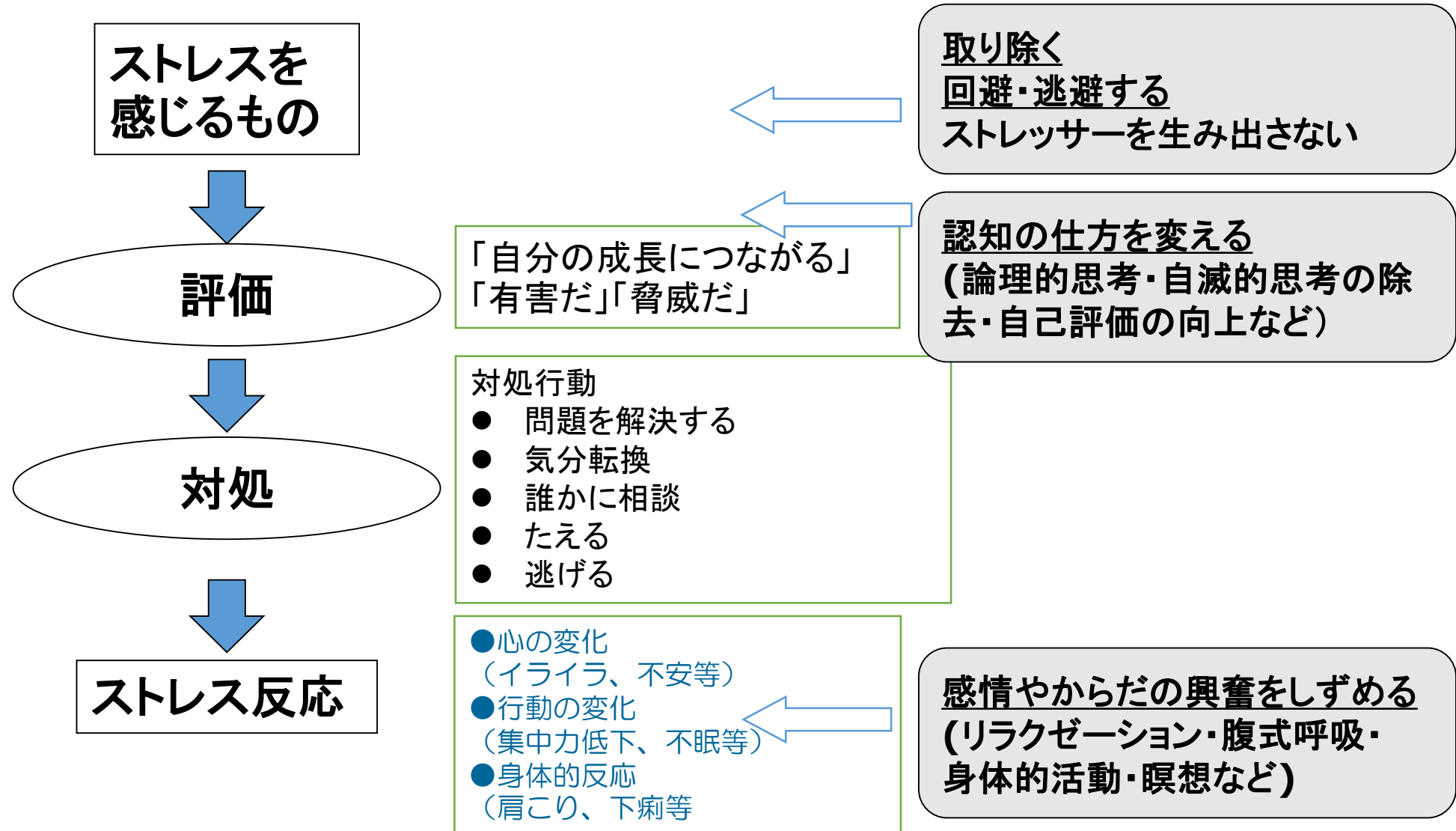


ストレス反応の例



ストレスに対する考え方を換えられないか？
ストレスに対する対処方法を換えられないか？

ストレス反応への対処



ストレスへの対処 ストレスを取り除く 「ストレスを感じるもの」を解決する

① 問題を整理する

- どういう時にどんな気分を感じるかなど、ストレスが起こりやすい具体的な状況を把握する。

② 具体的な解決目標を立てる

- 目標は大きなものではなく、いくつかのステップに分けて考える。

③ それを達成するための具体的な方法を考える

- 自分自身で取り組めるものから、解決していく。
- 偏った考えがあれば修正する。
- モデルを見つけて手本にする。

ストレスへの対処 ストレスを回避する

消極的な対処方法

- 問題を先送りにする
- 思考を停止する
- 何も考えないようにする
- 関係を避ける

ストレスへの対処法 ストレッサーを取り除く コミュニケーションの力を高める

- ストレスを感じるものは対人関係に関わるものが多い
- そのために
 - 自己表現をみがく
 - 相手の話をよく聞く

アサーション

「人は誰でも自分の意思や要求を表明する権利がある」との立場に基づく適切な自己表現の方法

自分も相手も大切にして、相手を尊重しつつ自分の意見を伝えるコミュニケーション方法のひとつ

アサーション

こんな場面を想像してみてください。

あなたはスーパーで買い物をして、レジに並んで待っています。すると他のお客さんがあなたの前に割り込んできました。さてあなたはどうしますか？

- ① 怒りをあらわにしながら、「じぶんの方が先！後ろに並んで！」と言う。
- ② ムツとしながらも、何も言わないでがまんする。
- ③ 穏やかに「すみません、私の方が先に並んでいたのですが、後ろに並んでもらえませんか？」と言う。

アサーション 要求を伝えるときのポイント

- 相手を理解する
 - あなたも困ったことがあったら言ってねなど
- 要求の的を絞る
 - 具体的に、要求は1つに
- 気持ちを伝える
 - 困っています。嫌なんです。など
- ボディランゲージ
 - 目を見て話す、語尾までしっかりと言うなど

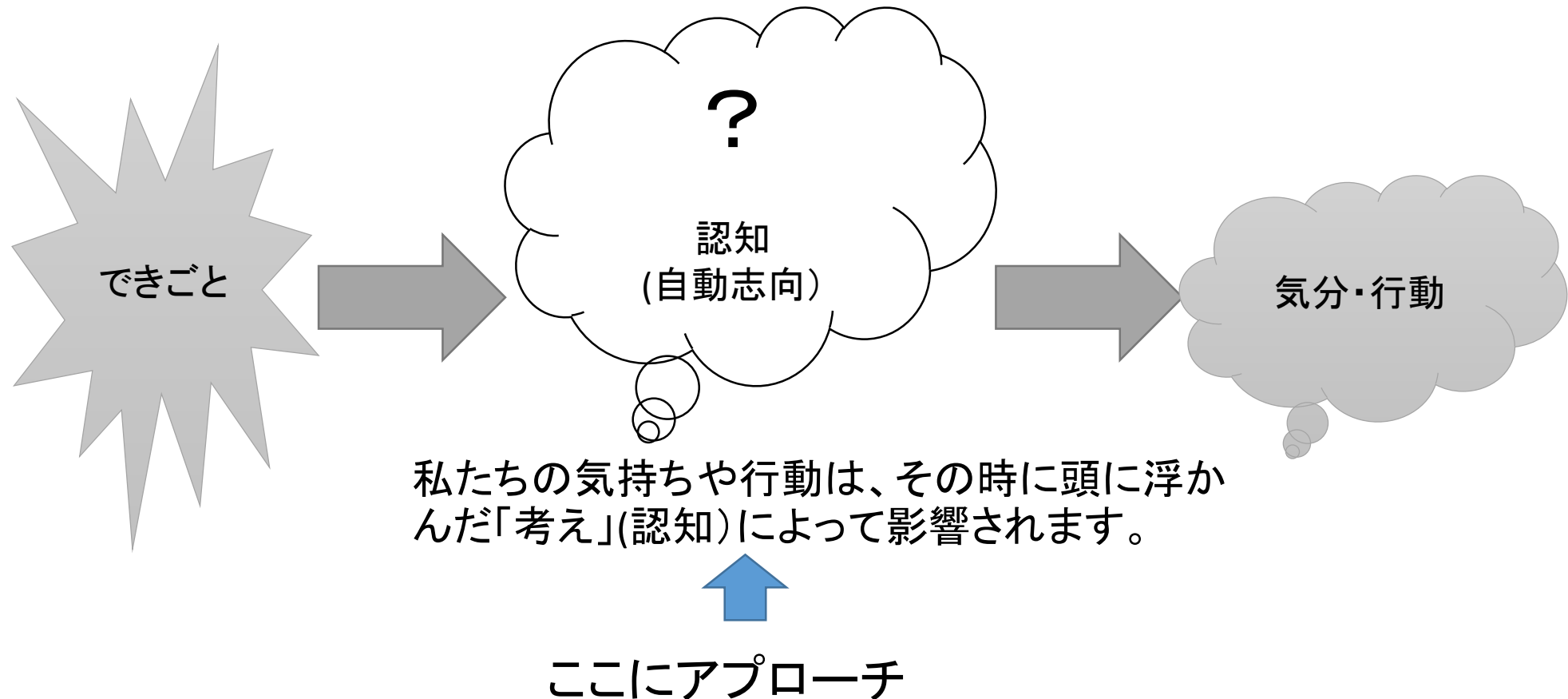
ストレスを生み出さない タイムマネジメント

- 仕事と個人生活のバランス(ワークライフバランス)
- 仕事の時間の使い方: 完成度と早急さのバランスを考える
 - 仕事のリストアップ
 - 重要性と緊急度による分類
 - 重要で緊急を要する
 - 重要だが緊急性はない
 - 緊急性はあるが重要ではない
 - 重要でもなく、緊急性もない

ストレスへの対処

認知の仕方を変える（認知行動療法）

- 考え方や受け取り方(認知)に働きかけて、気持ちを楽にしたり、行動をコントロールしたりする治療方法



陥りやすい認知のゆがみ(考え方の「くせ」)

全か無か

物事を極端に白と黒に分けて考える
少しの失敗も完全な失敗と考える

論理の飛躍

過度に自分に 関連付ける

悪いのは自分だ」と責任のないことまで自分に関連付ける

こころの色メガネ

物事の悪い面ばかりが目につき、ほかの面が見えなくなる

マイナス思考

すべき思考

何をするにも「~すべき」と厳しい基準を設ける

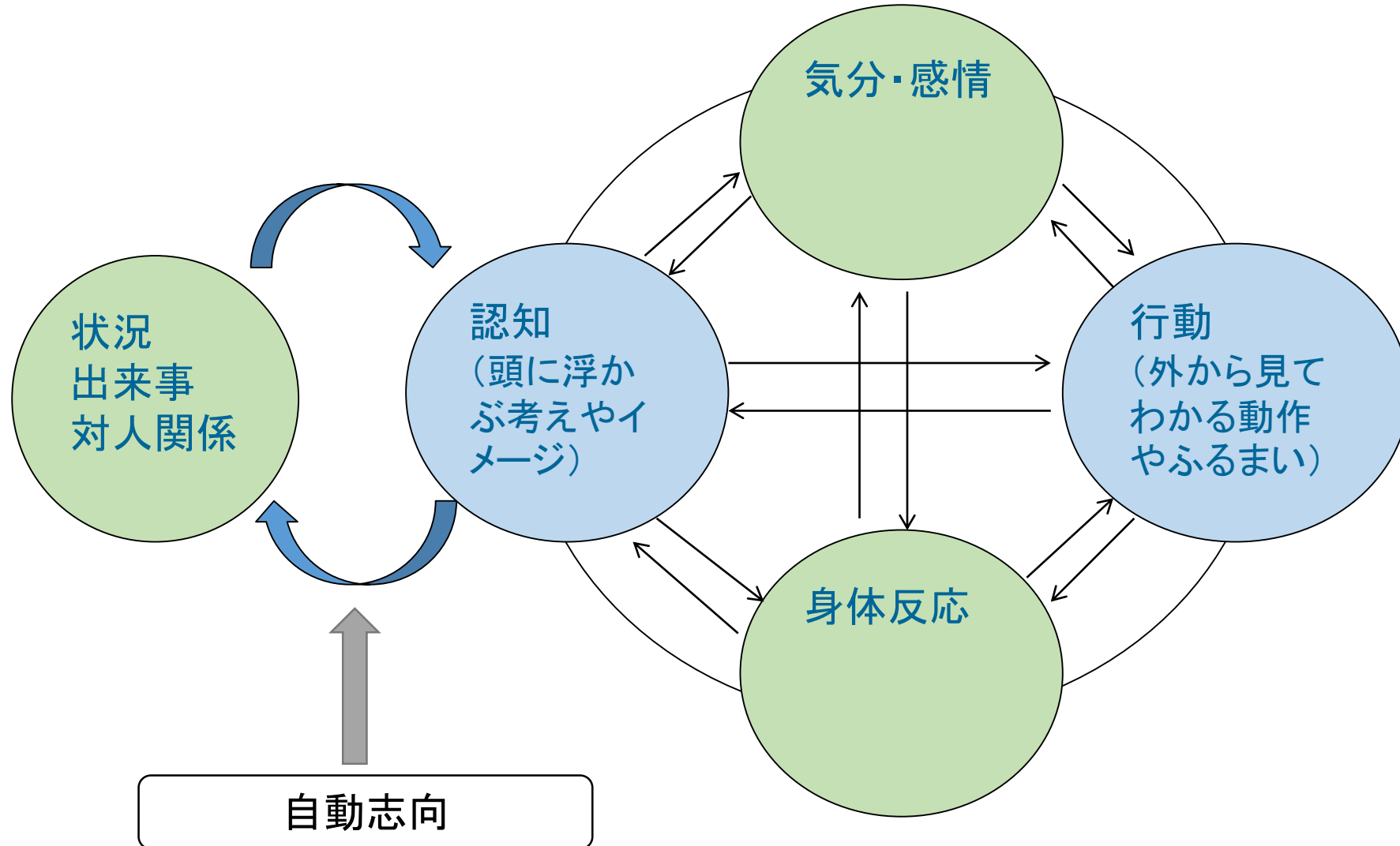
感情的な決 めつけ

自分がこう感じているのだから現実もこうだと決めつける

一般化しすぎる

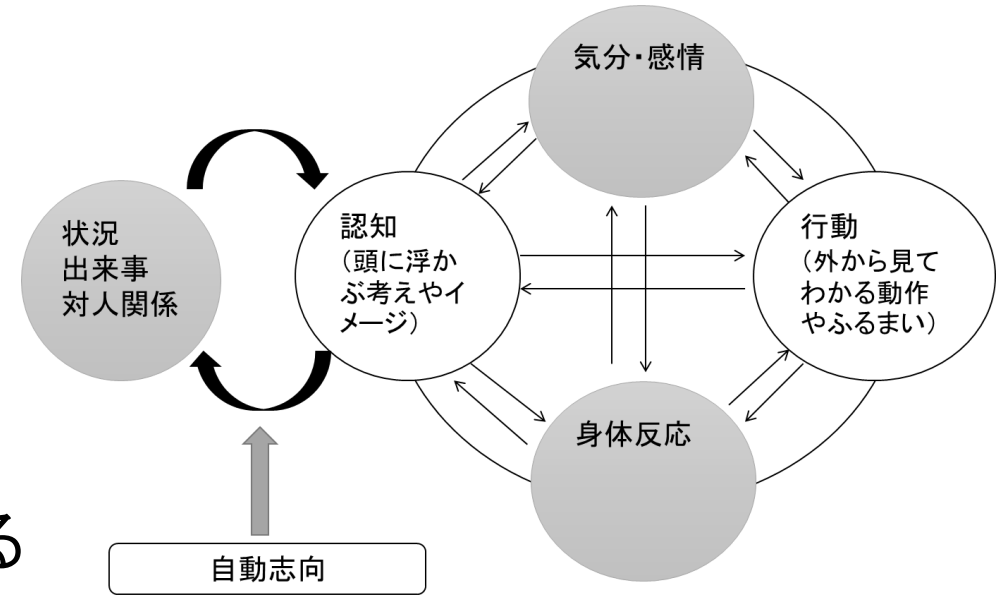
一つか二つのことを見てすべてこうだときめつける

認知行動療法の基本モデル



認知療法的アプローチ

- ストレスを感じている時の反応
 - 「認知」「気分・感情」「身体反応」「行動」
- 環境・気分・身体反応は変えられない
 - 「認知」の仕方と「行動」をかえる
 - 状況を整理してみる(外在化)
 - 自己理解
 - 別の思考を無理やり思い浮かべる
- 「認知」と「行動」を変容させて、ストレスによる身体的・精神的不具合を緩和・解消することをめざす

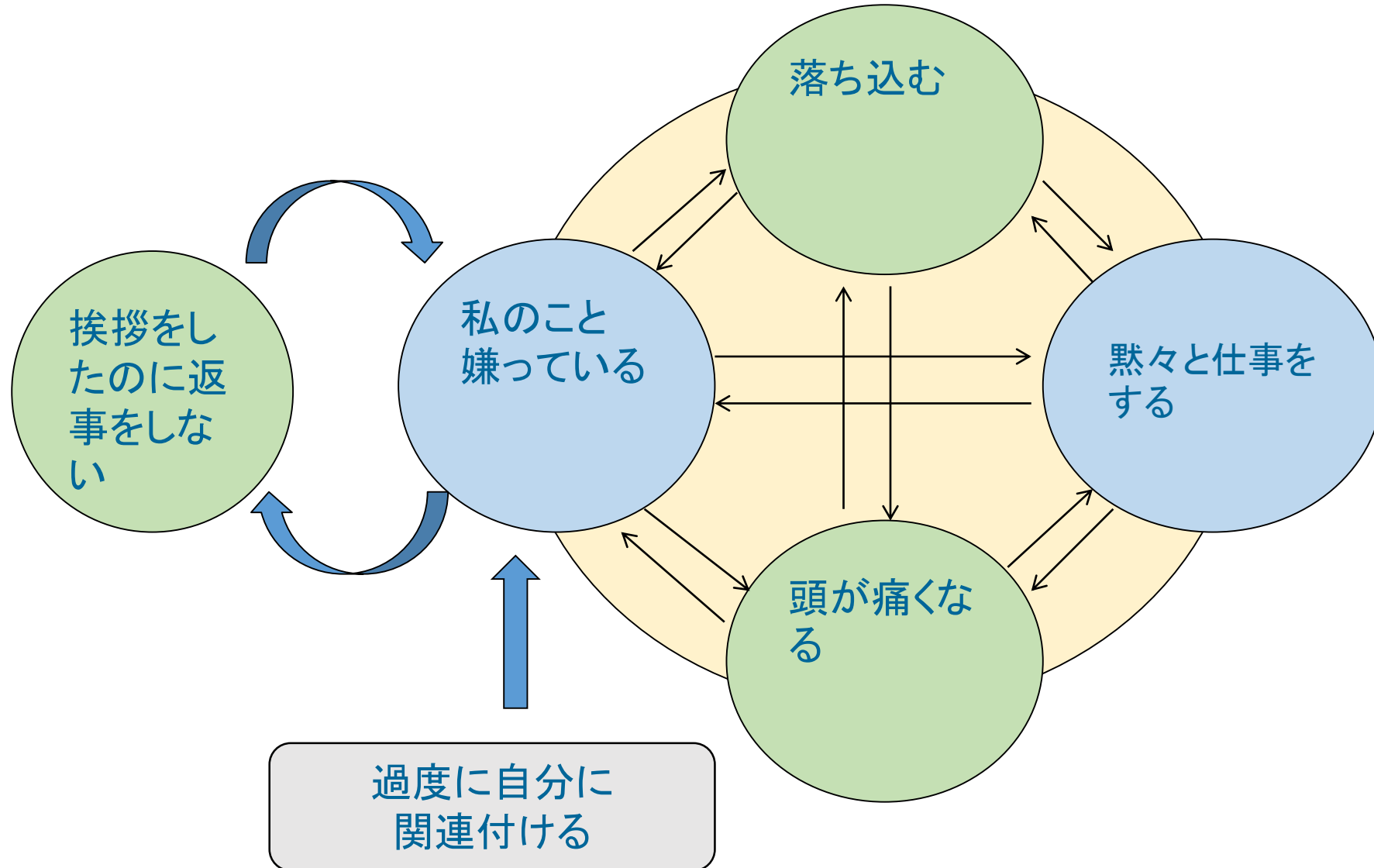


朝仕事に行って…

師長に「おはよう」とあいさつしたのに、電子カルテに向かっていて、顔を上げず、返事がない

このような状況のときどう感じますか

認知行動療法で考える



ストレスへの対処 感情や体の興奮を鎮める

運動の効果

- 運動には、ネガティブな気分を発散させたり、こころと体をリラックスさせ、睡眠リズムを整える作用がある
- 効果的な運動
 - 有酸素運動：軽いランニングやサイクリング、ダンス
 - 近所を散歩したりするだけでも効果がある
- 1日20分を目安に、体がぽかぽかして、汗ばむくらい

腹式呼吸

- 腹式呼吸では、ゆっくりと息を吐く深い呼吸を意識することでリラックスできます
- 腹式呼吸のポイント
 - 両手を重ねておなかの前にあてる
 - ゆっくりと呼吸(約5拍数えるイメージ)を吸う
 - ゆっくりと呼吸(約10拍数えるイメージ)を吐く
 - おなか膨らむように吸う
 - おなかの膨らみが元に戻るように吐く

ストレッチ

- ・ 筋肉を伸ばすストレッチは、筋肉の緊張をゆるめ、心身のリラックスに効果的

手軽に
からだを
ほぐす



簡単な体操
肩の上げ下げ

肩を上げて少し止め、息を吐きながら力を抜いてストンと落とす

マッサージ
首すじ

親指以外の四指で頭をつかみ、親指で首すじを押すようにマッサージする



簡単な体操
首まわし

首・肩の力を抜き、首をゆっくりとまわす



ストレッチング
背中

両手を組んで前へ伸ばし、おへそをのぞきこむようにして背中を丸める



あなたならどんなセルフケアを 実施しますか？

ストレスを感じたとき、体調が優れないとき、自分なりのセルフケアの方法を持っていることが大切です

- ちょっと気分転換をしたいときは？
- 気持ちが落ちつかないとき、イライラするときは？
- ところが疲れたとき、元気がないときは？

試し読み↓

ストレスと上手につきあう100のワーク

セルフケアの道具箱

伊藤絵美
イラスト 細川総々

Self Care Work 100

コロナ禍で不安を抱える人にも効く！

カウンセラー歴30年の著者による、メンタルの不調から回復する決定版ワークブック。

ストレスで苦しい、つらい、眠れない……。今日から実行できる100個のワーク



ストレスを感じたらやるべきこと： イラストガイド



ストレスとうまく付き合うポイント

- リラクゼーション法を身につける
- 規則正しい生活を心がけ、睡眠を十分に取る
- 親しい人たちと交流する時間を持つ
- 笑いのすすめ
- 緊張を細切れにする
- できるだけ落ち着ける環境を
- 仕事に関係のない趣味を持つ
- 自然に親しむ機会をもつ
- 適度に運動をする
- ストレス解消をお酒やたばこに頼らない

心の健康気づきのヒント集

中央労働災害防止協会・厚生労働省

気になる症状が続くときは、専門機関に相談

- 気分が沈む、憂うつ
- 何をするのにも元気が出ない
- イライラする、怒りっぽい
- 理由もないのに、不安な気持ちになる
- 気持ちが落ち着かない
- 胸がドキドキする、息苦しい
- 何度も確かめないと気がすまない
- 周りに誰もいないのに、人の声が聞こえてくる
- 誰かが自分の悪口を言っている
- 何も食べたくない、食事がおいしくない
- なかなか寝つけない、熟睡できない
- 夜中に何度も目が覚める



ラインによるケア

ラインケア

労働契約についての基本的ルール:労働契約法

使用者は、労働契約に伴い、労働者がその生命、身体等の安全を確保しつつ労働することができるよう、必要な配慮をするものとする

使用者の安全配慮義務

疲労や心理的負荷が過度に蓄積して、働く人の心身の健康を損なうことがないように配慮することが求められている

管理者:職場のストレス要因を把握して、その改善策を講じる必要がある

管理職が実施すべきこと

- 職場環境等の把握と改善
- 部下からの相談への対応
- 休職への対応、職場復帰支援

職場環境の把握と改善

- 職場のストレス要因を把握する
- 個人レベルでの、能力や適性、内容に合わせた配慮

職場環境の改善

- 職場環境
 - 作業環境、作業方法、労働者の心身の疲労の回復を図るための施設及び設備等
- 労働時間
- 仕事の質と量
- 職場での人間関係
 - 働く人の尊厳を傷つける言動・ハラスメント
- 職場の組織及び人事労務管理体制
- 職場の文化や風土

就業継続が可能な看護職の働き方の提案

個人の多様性を認め合い、すべての看護職が働き続けられる労働環境を目指して

本会がこれまで公表してきた「看護職の夜勤・交代制勤務に関するガイドライン」「看護職のキャリアと連動した賃金モデル」「看護職の健康と安全に配慮した労働安全衛生ガイドライン ヘルシーワークプレイス（健康で安全な職場）を目指して」のなかで提案していることが、現在においても「就業継続が可能な看護職の働き方」に重要な提案であることが改めて確認できました。さらに、今回明らかになった「仕事のコントロール感」は、看護ケアに使える時間の確保につながり、看護職個人のやりがい等に影響を与えることがわかりました。これら5要素を軸とした就業継続が可能な看護職の働き方の10項目を提案し、すべての看護職が働き続けられる労働環境づくりをさらに推進していきたいと考えています。

1. 夜勤負担

夜勤・交代制勤務による心身の負担をできるだけ小さくし、さまざまな個人特性に応じた無理のない夜勤を目指そう。

提案1-1 勤務間隔は11時間以上あける（勤務間インターバルの確保）

翌日の勤務開始まで11時間以上を確保しよう。十分な生活時間や睡眠時間を確保でき、健康保持や仕事と生活の調和を図るためにも有効です。

- 勤務開始の時点で勤務間隔11時間以上を確保
- ※「看護職の夜勤・交代制勤務に関するガイドライン」(2013)P36～38参照
- 勤務外労働が発生したときの勤務までに11時間以上を確保
- 勤務間インターバル確保の根拠となる勤務外労働の確保にも合わせて取り組む



提案1-2 勤務拘束時間13時間以内とする

長時間労働は、働く人の心身の健康はもちろん、仕事満足度や生活満足度にも悪影響をもたらします。

- 日勤・夜勤とも拘束時間（実労働時間+休憩時間+時間外労働）は13時間以内とする
- ※「看護職の夜勤・交代制勤務に関するガイドライン」(2013)P39～40参照
- 16時間超の長時間夜勤は13時間以内で拘束（その際、負担の大きい夜日勤の導入を検討）
- 業務開始前に十分な休息や業務の休息を行い、長時間労働を削減する
- 勤務拘束時間が長くなる場合は健康の確保と健康増進策を行う

提案1-3 仮眠取得の確保と仮眠環境の整備をする

仮眠は疲労回復・気分解消・生体リズムの維持に有効であるだけでなく、健康への長期的な悪影響を軽減します。

- 実労働時間を超えた夜勤では連続2時間以上の仮眠時間を確保
- ※「看護職の夜勤・交代制勤務に関するガイドライン」(2013)P46参照
- 確実に取得できる仮眠スペースを整備
- 仮眠環境を整備し、仮眠スペースを確保
- 休息・仮眠の必要性や仮眠取得の方法等に関する教育の実施
- ※「看護職の夜勤・交代制勤務に関するガイドライン」(2013)P64～65参照



提案1-4 頻繁な昼夜遷移が生じない交代制勤務の編成とする

昼夜の頻繁な入れ替わりは生体リズムと生活に負担となります。影響を最小限にする勤務編成の工夫が必要です。

- 一定期間の中で日勤のみの期間・夜勤のみの期間を設定
- 夜勤のみの期間に組みこみ、連続した夜勤（2連続まで）を行った後には最低4時間以上の休息を確保する等、自然な調整を実施
- ※「看護職の夜勤・交代制勤務に関するガイドライン」(2013)P43・P48参照
- 交代制で一人が勤務する時間を限定（日勤）[夜夜勤]のみ、日勤[夜夜勤]のみ、など



3. 暴力・ハラスメント

暴力・ハラスメントへの組織的対策に取り組もう。「ヘルシーワークプレイス（健康で安全な職場）」の実現を目指し、患者の人権とともに職員の人権も守られ、互いが尊重されることを基本とした職場風土づくりに取り組もう。

提案3-1 暴力・ハラスメントに対し、実効性のある組織的対策を推進する

看護の現場ではさまざまな暴力やハラスメントが発生しています。患者等から職員への悪い迷惑行為から職員を守るには組織的対策が必要です。また、職員間パワーハラスメントの対策は法律で義務付けられています（2020年6月）。

- 組織の基本方針を明確化し、職員や患者・家族に対し周知・啓発
- 組織体制（多様な個性の相談員、外注サービスの活用）
- 産業医・産業保健師など専門職を活用し、相談対応する人材を育成
- 発生時に職員を守るための迅速・適切な対応ができる体制整備や訓練
- 被害者や目撃者等への心理的ケア体制を整備
- 発生発生後は、職場全体の信頼感として発生原因を分析し、再発防止に取り組む
- 発生事例に基づいて、対応マニュアル等を見直す
- ※「看護職の健康と安全に配慮した労働安全衛生ガイドライン ヘルシーワークプレイス（健康で安全な職場）を目指して」(2013)P66～P76参照



提案3-2 上司・同僚・外部からのサポート体制を充実させる

上司・同僚のサポートはハラスメント被害者を癒し、組織意欲を昇る効果があります。

- 院内内外の上司・同僚より、日ごろからのサポートを受けられるよう体制を整備
- サポートの必要性・有効なサポートスキル等を周知・教育
- 職場のコミュニケーションの活性化、互いの人権を尊重しよう職場風土づくり
- 看護職個人も積極的に参加し、患者・家族や同僚に敬意を払った言葉を心がける



看護職一人ひとりが将来に展望を持ち、自ら学び、自らを高めていくことで、仕事にやりがいと喜びを持って組織の中で働き続けられることに焦点をあて、就業継続が可能な看護職の働き方10項目を提案します。

表2 「就業継続が可能な看護職の働き方の提案」

5つの要素	10項目
1. 夜勤負担	1) 勤務間隔は11時間以上あける（勤務間インターバルの確保） 2) 勤務拘束時間13時間以内とする 3) 仮眠取得の確保と仮眠環境の整備をする 4) 頻繁な昼夜遷移が生じない交代制勤務の編成とする
2. 時間外労働	1) 夜勤・交代制勤務者においては時間外労働をなくす 2) 可視化されていない時間外労働を把握し、必要な業務は所定労働時間に取り込む 注）業務開始前夜勤（前夜勤）や持ち帰り業務、勤務時間外での研修参加等（業務開始前夜勤）
3. 暴力・ハラスメント	1) 暴力・ハラスメントに対し、実効性のある組織的対策を推進する 2) 上司・同僚・外部からのサポート体制を充実させる
4. 仕事のコントロール感	1) 仕事のコントロール感を持つようにする
5. 評価と処遇	1) 仕事・役割・責任等に見合った評価・処遇（賃金）とする

「就業継続が可能な看護職の働き方」を実現するため、皆さんの職場でまずは何が課題か話し合い、できるところから5つのステップに沿って取り組んでみてください。そして、話し合いや取り組みを通じて、多様性を認め合い互いを尊重しあう組織文化を醸成していきましょう。

例）仕事と生活が両立でき、働き続けられる職場にかえる ～定年で得られる職場を目指そう～

ステップ1	●自分たちが目指す「就業継続が可能な働き方」を明確化し共有しよう	日勤や夜勤・時間外労働をなくし、皆が心身ともに健康で、働きやすく、家族と過ごす時間を確保できる職場
ステップ2	●職場の課題を把握し、課題を可視化しよう	●全職員を対象に勤務時間外労働の実態調査を行い、特に時間外労働が多い部署についてはヒアリングを実施する ➢勤務時間内に看護業務が終わらない ➢業務が終わってもすぐに持ち帰らなければならない ➢夕方からの緊急入院等、突発的な業務が発生することが多い
ステップ3	●課題解決のためのアクションプランを作成しよう	●ユニフォーム2色制を導入し、業務の可視化をスムーズにする ●電子カルテの導入や記録の標準化を行い、リアルタイムでの看護を行う ●管理者やリーダーは業務が終わったら帰るようスタッフに積極的に声をかける
ステップ4	●組織全体、看護職者、看護職一人ひとりが行動（目標）しよう	●新卒、管理者は、ユニフォームについて、職員へのニーズや希望を把握し、決定から実行方法について皆で話し合い、決定する。また、適切な労務管理を行い、常にスタッフの勤務時間外の実態を把握し、業務量に応じた人員の配置やシフト調整を行う ●スタッフは日々の業務の中で気づいたアイデアや意見を積極的に提案する
ステップ5	●取り組みを評価し、PDCAサイクルでの行動（目標）を繰り返そう	●ユニフォーム2色制の導入について、勤務時間外労働の減少やスタッフ、新卒、管理者からの意見など、定期的に評価を行う ●緊急入院や急な夜勤等による業務量の増加に対応できるように、様々な業務へも対応できるスタッフの育成を通じて、リリーフ体制を強化する

2. 時間外労働

日勤・夜勤とも時間外労働削減に取り組もう。労働関係法令を守り適正な労働時間管理をしよう。

提案2-1 夜勤・交代制勤務者においては時間外労働をなくす

時間外労働はただでさえ厳しい夜勤・交代制勤務を一層悪化させます。時間外労働を行わない職場風土を作ることが重要です。

- 職域全体の労働時間の把握を行い、時間外労働の実態を可視化
- 時間外労働の発生要因などを把握し、実態に応じた対策の実行
- 業務の標準化
- 業務量、急なニーズに対応するリリーフ体制の整備
- 看護業務の中心の事例等を参考にし業務改善、業務改善
- 時間外労働を行わない職場風土づくり
- ※「看護職の夜勤・交代制勤務に関するガイドライン」(2013)P68～71参照



提案2-2 可視化されていない時間外労働^注を把握し、必要な業務は所定労働時間に取り込む

注）業務開始前夜勤（前夜勤）や持ち帰り業務、勤務時間外での研修参加等（業務開始前夜勤）
労働関係法令に沿って、「可視化されていない労働時間」（業務開始前夜勤（前夜勤）、持ち帰り業務、勤務時間外での研修参加など）を可視化し、取扱いを適正化しましょう。

- 業務量や持ち帰り等で行われている業務について、所定労働時間外で行うことを組織（看護部）の方針として提示
- 看護部で行われている業務内容を把握し、業務改善を行う
- 研修（フェロニング含む）、看護実習等は業務と自己学習の区分をあらかじめ明確にし、見直し
- タイムカードなど、記録の方法で勤務時間外記録による労働時間管理
- 管理者は労働関係法令、タイムマネジメント等の教育・研修の実施
- スタッフが適正に時間外労働を申告できるよう教育・研修の実施
- ※「看護職の夜勤・交代制勤務に関するガイドライン」(2013)P29～33参照

4. 仕事のコントロール感

仕事のコントロール感を持つよう、能力開発を進めよう。「仕事のコントロール感」とは組織の中で個人の能力に応じた任せられた仕事について、自分のペースで行い、その結果・方法を自分で決め、職場の仕事の方針に自分の意見を反映できること。

提案4 仕事のコントロール感を持つようにする

仕事の量や責任がある程度高い状態であっても、仕事について話し合いを持ち、意見を述べよう。自分なりの工夫などから調整できることで、ストレスの軽減とワークエンゲージメントの向上につながります。そして得られた看護ケアに使える時間を看護職としてのやりがいをもたらします。

- 仕事について話し合いを持ち、1日の疲れや患者の状況に応じた働き方について自身で工夫しながら調整できる能力開発の実現
- 多様な課題に対応できるための教育やチームで承認する仕組みの導入
- 日々の能力に応じた仕事（西・配）の配分
- 看護提供体制に応じた役割の整理・明確化
- 業務量の削減



5. 評価と処遇

仕事・役割・責任等に見合った、納得できる評価と処遇（賃金）にしよう。

提案5 仕事・役割・責任等に見合った評価・処遇（賃金）とする

計画的な人材育成の仕組み（ラダーなど）に基づいた透明で公平な、納得感の持てる評価制度と、これと連動する賃金制度の導入を目指しましょう。

- 看護業務の能力や役割、専門性による評価と連動する賃金制度の導入
- 公平性、納得性が担保できる評価者教育・研修の継続実施
- 多様な働き方と評価に見合った評価と処遇
- 自己の課題やキャリア開発について主体的に取り組む、役割を明確
- ※「看護職のキャリアと連動した賃金モデル～多様な働き方とやりがいを支える評価・処遇～」(2019)参照



就業継続が可能な看護職の働き方の提案

2021年3月
公益社団法人 日本看護協会

部下からの相談への対応

相談支援 普段から

- 信頼関係を作る
 - 必要な人間として認める
 - 意見を述べやすい雰囲気
 - 部下の性格や考え方の理解
 - 失敗しても一方的に怒るのではなく、これからの対応を考えられるように援助
- 適切な労務管理と健康への配慮
- 部下の特徴を把握する

- 朝の挨拶を欠かさない
- 雑談などの会話も大切に
- 部下の周囲とのコミュニケーションにも気を配る
- 部下からの提案や相談には時間をかけて向き合う
- よくない内容の報告も受け入れる
- 前向きな対話を心がける

労働者に対する相談対応

- 部下の状態を把握し、適切な助言・指導を
 - 普段の状態の把握
 - 普段の状態との変化
 - 行動面：表情がさえない、口数が減る、落ち着かない、仕事の能率が悪くなっている、休憩室の利用が多いなど
 - 身体面：風邪でよく休む、トイレに駆け込んでいる、薬をよく飲んでいる、お昼を取らないなど
 - 原因を探る
 - 「上司として心配している」「必要なことがあれば対応する」ということをきちんと伝えて話を聴く

メンタルヘルス不調発見のヒント

パフォーマンスの低下	生活や行動の変化
<ul style="list-style-type: none">インシデントの報告が続く業務を遂行するのに時間がかかるようになる時間外労働が増えている	<ul style="list-style-type: none">表情が暗い反応や行動が遅い休みや遅刻が多くなる

「いつもと違う」様子とストレスレベル

ストレスレベル	自覚される症状
低	活気のなさ
中	不安感 イライラ感 身体 愁訴
高	抑うつ感

ストレッサーにさらされたときの 実際の行動や態度

(保坂1994)

- 過剰反応段階: 元気がよすぎる感じ
- 神経過敏段階: 精神的に過敏、いらいら、怒りっぽい
- 無関心段階: 積極性がなくなり、ミスが増える
- 引きこもり段階: 勤務には来るが、勉強会には不参加
- 抑うつ段階: 抑うつ感情を自覚し、口に出す
- 行動化段階: 無断欠勤、突然の退職願

部下からの相談への対応

仕事や職場の悩み、問題

→職場の先輩としてのアドバイスや情報提供を

仕事以外でのトラブルや健康上の問題

→状況を把握したうえで、専門機関への相談を勧める

声をかけるタイミング（上司の場合）

- 生活の変化があり、ストレスになっているように見える（異動、業務の変化、家族の不幸など）
- いつもと様子が異なり、元気がない
- 不満が多く、仕事に差しさわりがある
- 職場の人間関係で苦しんでいる
- 遅刻や欠勤が多く、何らかの自己管理が必要
- 問題行動が多く、何らかの自己管理が必要
- ストレス症状が見え、本人がつらそう
- 病欠や休職から社会復帰してきた
- 残業が多く過重労働が心配
- 仕事で何らかの問題が起こり、その人が当事者であった

話をするときの基本

- 静かで快適な場所を設定する
- 座る位置に配慮する
- 会話の途中で電話に出るなど会話を中断するときには、ひと言相手に断ってから対応する
- 態度
 - 目や顔を見る、目線は同じ高さに
 - 話しやすいように
- 言葉
 - うなづき 相槌
 - オウム返し
 - 言い換え

話を聴くときの注意

- 自分が話すではなく、聴く
- 話したくないことは話さなくてよいと保証する
- 生じている反応や日常生活の変化を聞く
(当然の反応か、PTSDへの移行の可能性はあるか)

休職者への対応

- 休職 → 病気を回復させ、再び仕事で成果を上げるため
 - 本人は仕事をしたいと思っても、仕事ができない状態にある
- 心身共に休むために
 - 休職制度の正しい理解を得る
 - 診断書等の書類の手続き
 - 休むことができる期間とその間の賃金
 - 傷病手当金、各種給付金など
- 本人との連絡
 - 定期的な連絡をとれるよう、連絡先を共有
 - 本人が希望すれば、本人から定期連絡を受ける

復職支援

復職支援のステップ:

1. 病気休業開始および休業中のケア
療養に専念できるよう支援
2. 主治医による職場復帰可能性の判断
主治医の判断と産業医等の判断
3. 職場復帰の可否の判断および職場復帰プランの作成
4. 職場復帰の決定
5. 職場復帰後のフォローアップ

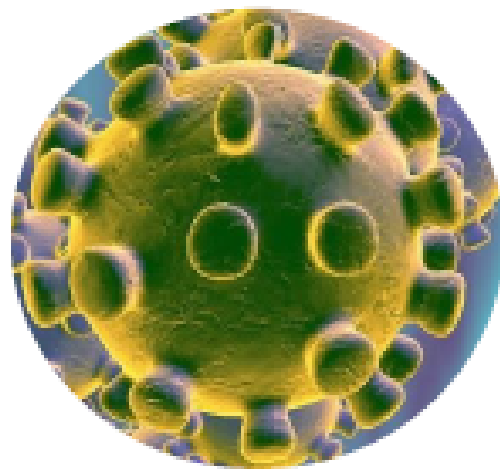


最後は本人の決断 できることは一緒に考えること

- ストレスマネジメントは、How to ではない。それぞれの事例の抱える背景や構造的な問題を視野に入れつつ、原因を整理する。
 - その人が乗り越えるしかない
 - その人が判断する
 - 一緒に考えるしかない
 - 仕事としての割り切り
 - プロとして、先輩としてベストはつくす
 - のめりこまない(距離感)

Covid-19 パンデミックにおける メンタルヘルスケア

ウイルスによってもたらされる3つの感染症



コロナウイルスイメージ図
©CNN

第1の感染症
(生物学的感染症)

ウイルスによって引き起こされる「**疾病**」そのもの

第2の感染症
(心理的感染症)

見えないこと、治療法が確立されていないことで強い「**不安や恐れ**」を感じます

第3の感染症
(社会的感染症)

不安や恐怖が「**嫌悪・差別・偏見**」を生み出します

日本赤十字社
新型コロナウイルス感染症対応に従事されている方のこころの健康を維持するために」より



感染症対応者の心理反応

不信・緊張感

- 防具や装備で感染を防げるのか

不満

不安

- 自分が感染してしまうのではないかと
- 同僚や家族に移してしまうのではないかと

身体的・精神的消耗

- 疲れやすい
- 孤立感や見放された感覚
- 考えの偏り

興奮

不全感・罪悪感

- ケアを十分にできていないのではないかと
- 通常どおりのケアができない

第1項 感染症流行時に特有なストレス反応

一般的なストレス反応

<身体>

胃痛・高血圧・頭痛・食思不振

<気分・感情>

不安・イライラ・高揚感・悲しさ

<認知>

楽観的・悲観的・自責的・厭世的

<行動>

引きこもる・散財・飲酒・過食

感染症流行時の反応

<気分・感情>

感染と死への不安・怒り・

隔離への恐怖・不信感

<認知>

他責的・排他的・原因の追求

<行動>

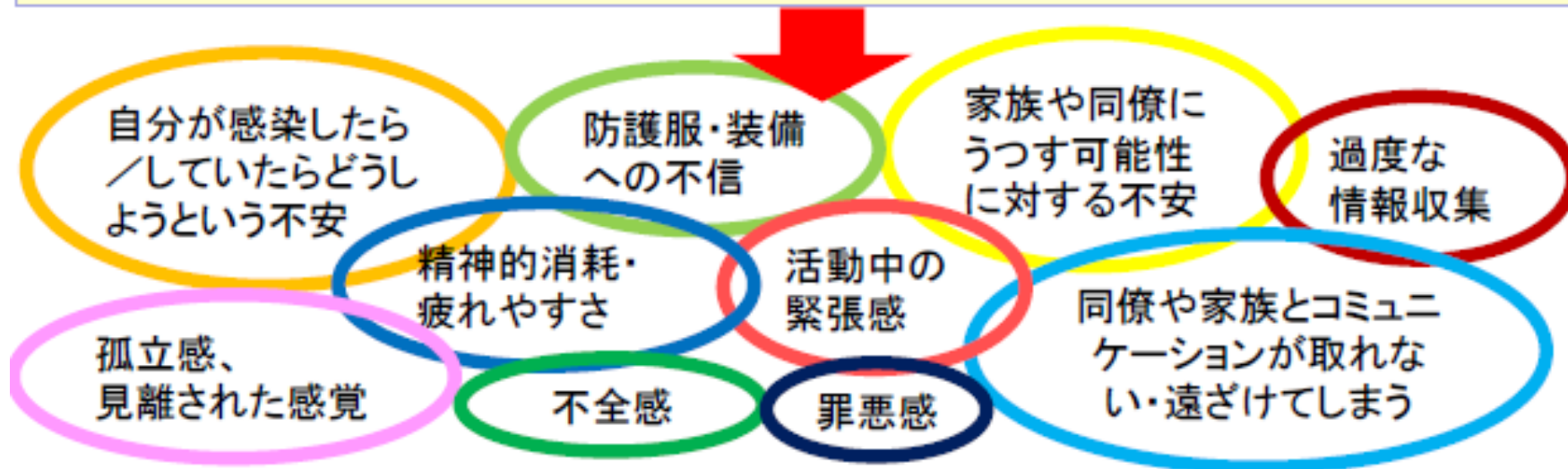
感染症とそれによる危機から逃れるための行動(買い占め・拒絶・孤立・情報収集)

ストレス反応は「異常な出来事に対する自然な反応」ですが、一般的なストレス反応に加えて、感染症流行時特有の反応があります。

第2項 COVID-19対応者特有のストレス反応

新型コロナウイルスの流行下では、防護具着用など制限下での活動であったり、救護や診療について公表を控えるなど、これまでの災害時の対応などとは異なる点があります。直接対応者のストレス要因と、それに対する反応は下記のとおりです。

- ・未知の感染症に対する救護・治療・看護
- ・十分なブリーフィングが受けられない
- ・普段と異なる環境・装備での救護・治療・看護
- ・感染対策の知識・経験不足
- ・同じ活動現場から感染者(疑いも含め)が出た
- ・帰還する際の安全管理(隔離)
- ・刻一刻と情報が変化する
- ・先行きの見通しが立たない
- ・活動を公表できない
- ・家族に活動について話せない
- ・家族が不安になっている
- ・誹謗中傷を受ける



日本赤十字社
新型コロナウイルス感染症対応
に従事されている方のこころの健康を維持するために」より

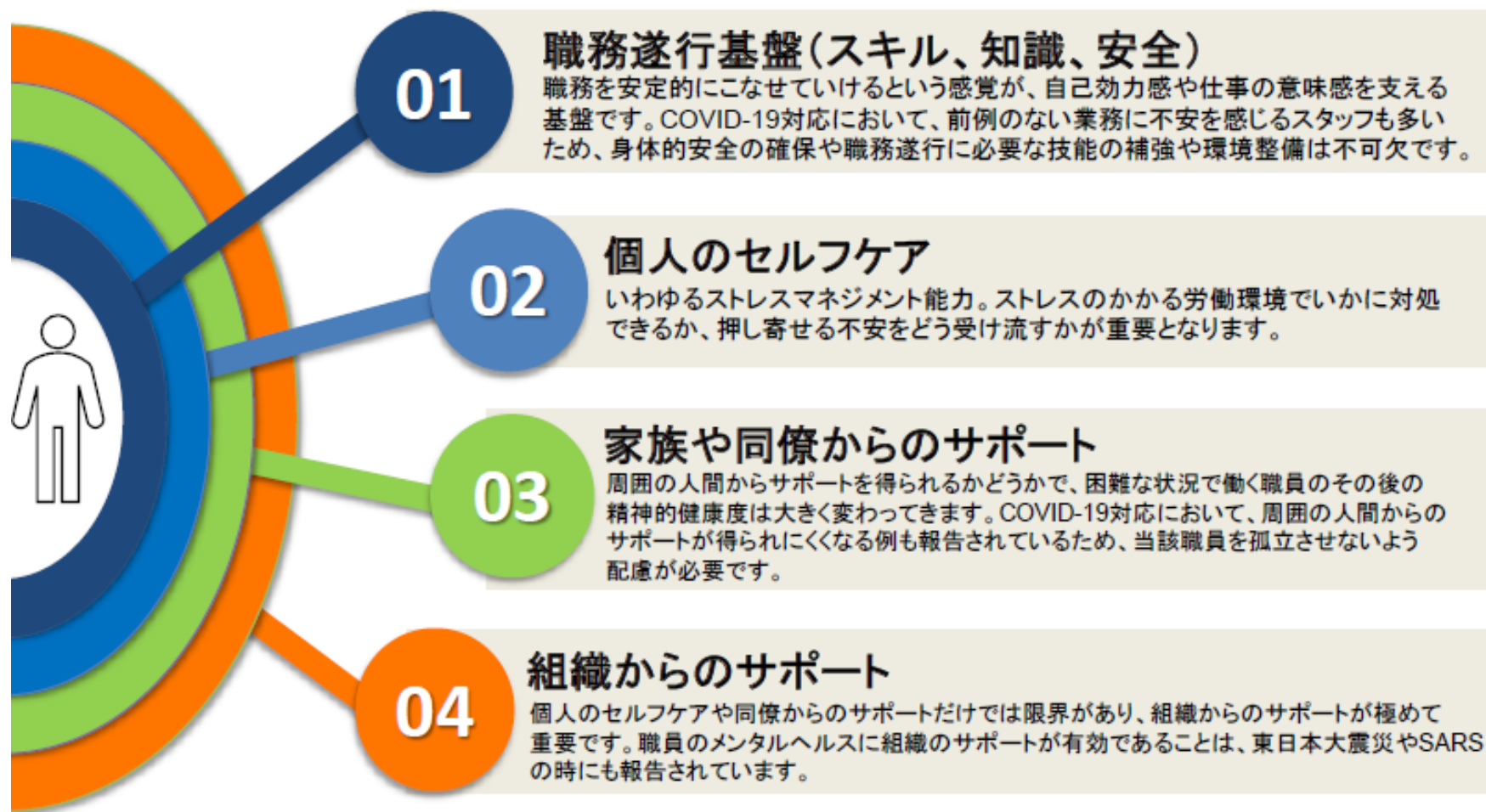
Covid-19流行下での看護師のストレス

- 感染予防に努めていても感染するかもしれないといった不安
- Covid-19に対応していることを周囲に言えない
- 経験したことのない孤独・孤立感
- 長期にわたるストレス
- 自分たちはCovid-19に対応していないという罪悪感
- 看護職を続ける自信を失う



まずは自分自身のストレスをとらえる
⇒ 自分にとって役立つ対処を行う

第1項 困難な状況で働く職員がこころの健康を維持するために必要な4要素



この図は個人が十分な力を発揮するために必要な4要素を示しています。これらを増やしていくことが困難な状況下で働く職員を支援するための基本となります。4要素は、本人のみならず、同僚、上司、施設管理者にも必要です。

COVID-19対応者のためのストレスチェックリスト

ご自身のストレスをチェックしてみましょう。☑の数が多いほどストレスが高い環境・状況といえます。
ストレス対処方法のヒントとして、添付資料3・4のリーフレットも参考にしてみてください。

- 仕事の順番・やり方に柔軟性を持たせることができない
- 慎重な注意を要する業務を行う
- 事前の説明が不十分だったり、刻一刻と情報が変化する
- 感染することや死への恐怖を経験した
- 職務を通して同僚に感染者が出た
- 上長や同僚に職務に関する不安を話すことができない
- 職務について、家族に伝えることができない
- 職務について、家族からの反対を受ける
- 直接対応を行わないスタッフとの間で温度差を感じる
- 近しい人から避けられるような経験をする
- 対応を行っている部署内で意見の食い違いがある
- 対応を直接行っていない部署からの孤立がある
- 患者やメディア等と対立したり、非難されたり、避けられたりする

- 体温や体調を強く気にする
- 他者から孤立しひきこもる
- ウイルスに関する情報を過度にチェックする
- 過度な手洗い、うがいをする
- 世の中の反応(買い占め等)に対し皮肉的な見方になる
- 防護具の扱いに不安を持つ
- 活動の中でいつものようなタッチングや傾聴を十分に行う事ができないことへのジレンマを感じる
- 活動を公表できないこと、活動への承認が弱いことにより、組織に対する怒りや不信感を持つ
- 隔離により孤立・孤独感を持つ
- 周りからの視線に過敏になる
- 自分も感染している／したのではないかという恐怖心・不安がある
- 周りの人には気持ちが分かってもらえない、と感じる

※このチェックリストは対応者の自己理解に役立つものであって、診断や判定に用いるものではありません。

自分や仲間の心を守るための方法

- 自分たちの身の安全を守る
 - 自身が安全であるという感覚をもてること
 - 防護具についての不安などがあれば、上司や同僚に伝え改善方法を考える
- 葛藤や辛い気持ちを仲間と共有し、認め合う
- 自身を労わる
 - 普段のストレス発散方法ができない状況
 - リラックスするためのセルフケア: ストレッチ、お風呂に入る、ヨガなど
 - … 交感神経を緩める
- 社会とのつながりを維持し、できるだけ孤立しない

脅威・怒り・不満・不安を分けて考えられるように

- 脅威 …… 感染
- 怒り …… 人災(政治、支援、医療不全、人間関係)
- 不満 …… 基本的欲求
- 不安 …… 現実の不確定要素

それぞれの感情には異なった対象がある

⇒ 意識化することで 感情を分化し、平常心に戻る

これらの気持ちを安全な空間の中で、口に出してみる 自分の中に抱えない
欲求不満を言いたいだけ言えば、認識できる
不安はあるのが健康

危機のときのリーダーシップ

- 積極的な声掛けとかかわり、存在感を示す
- どんなことでも話は聞く
- 共感と尊敬を示す
- 指示は、理由と結果の見通しをはっきりと示す
- わからないこと、できないことは率直に伝え、ともに最善をつくる
- 自分の責任を明示して行動する
- 質問には明瞭に答える

コロナ禍での看護師としてのアイデンティティの揺らぎ

- コロナ禍の体験を整理して、言葉で表現すること
 - 現場で何が起こっていたのか
 - 自分たち看護師に何ができたのか
- 日常の看護実践を取り戻す努力
 - 感染管理と合わせて、どうしたら日常の看護実践を取り戻すことができるのか考える

できていないことばかりに目が行く ⇒ 無力感に
できていたこともあるはず ⇒ これを言葉に

正しいか正しくないかという視点ではなく
患者や家族の役に立ったかという視点で

ストレスはあります その中で職員の皆さまが「いきいき」と働くためには

- やりがい
- モチベーション
- 満足
- 自己効力
- 過剰なストレスがない
- 問題を話し合える

やりがいのある仕事

⇒ モチベーションを高める

- エンパワー
 - やる気を生み出す4つの要素
 - 「意義」「力量」「自己決定」「影響力」
- この仕事を続けていきたいと思う
 - ストレスに負けない
 - ストレスを成長につなげる

自分の仕事に対する思い大切にする・思い出す

さいごに 精神科で働いて 私が身に着けた対処法

- **小さなことを喜ぶということの大切さ**
 - 生きていれば、大変なことたくさんある、良いことはほんの少しかもしれないけど、ひとつの良い事を喜ぶこと。悪いほうばかりを見ないこと
- **皆と仲良くしよう は間違い**
 - 自分の気の合う人とは仲良くして、いやな人とはさらりと離れていること
- **自分のいいところを探す**
- **「いいかげん(Good enough)」 の大切さ**