

京都府医療勤務環境 改善支援センター

Support Center News

March 2021. | Vol. 63

医療従事者確保・定着のための経営・勤務環境改善研修会
第4回「経営者・管理職が知っておきたいメンタルヘルス対策」



新型コロナウイルス感染症の収束の見通しが見えない状況の中、医療従事者は常に感染リスクに晒されながら大変な緊張下で診療に従事しており、感染対策に係る業務負担の増大、院内感染や家族・周囲への感染への不安、風評被害等も含め、心理的負担は増大しています。新型コロナウイルスへの対応が長期化する中で医療提供体制を維持していくためには、医療機関の経営者・管理者が率先して医療従事者へのメンタルヘルス対策を講じていくことが求められています。以上を踏まえ、令和3年1月21日(木)に精神科産業医である西村 幸秀氏(医療法人同仁会(社団)介護事業部事業部長統括医師)を講師に迎えて、「経営者・管理職が知っておきたいメンタルヘルス対策」をテーマにご講演いただきました。また、今回はコロナ禍であることからオンライン配信で開催いたしました。

I. 「心の病」で労災認定が過去最多

長時間労働や強いストレスが原因でうつ病等精神疾患を発症し、
労災と認定された人が、過去最多となった。

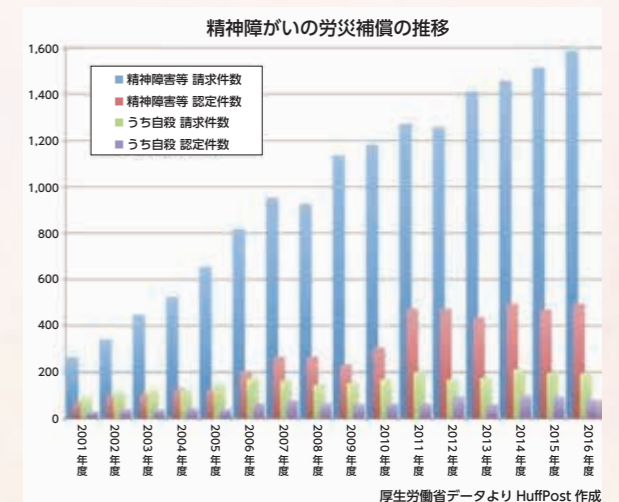
(厚生労働省 2017年6月30日)

2016年度 498人 → 2017年度 506人 過労自殺は未遂を含め 84人 → 98人 電通の新入社員(当時24歳)も含む

認定の原因

①「(ひどい)嫌がらせ、いじめ、又は暴行を受けた」74件、②「特別な出来事(心理的負荷が極度のもの等)」67件、③「仕事内容・仕事量の(大きな)変化を生じさせる出来事があった」63件、④「悲惨な事故や災害の体験・目撃をした」53件、⑤「2週間以上にわたって連続勤務を行った」47件、⑥「(重度の)病気やケガをした」42件、⑦「1カ月に80時間以上の時間外労働を行った」39件、等

➡ **職場のメンタルヘルス対策が喫緊の課題!**



「いきいき働く医療機関認定制度」

～働きやすい働きがいのある職場として新たに認定～



当センターでは、平成29年1月から「いきいき働く医療機関認定制度」を開始しました。

職員一人ひとりがいきいきと輝ける職場づくりに取組むことを宣言し、勤務環境改善に取組む病院を当センターが認定します。

本制度により、自院の勤務環境における課題が明確になり、認定取得に向けた取組みを通じて職員のモチベーションを高め、さらには認定取得により働きがい・働きやすさを広くアピールすることで、人材確保・定着に繋がります。

令和3年2月3日(水)のいきいき働く医療機関認定審査会において、「**済生会京都府病院**」が基本認定50項目の達成基準を満たしていると判断し、働きやすい働きがいのある職場である「いきいき働く基本認定医療機関」として新たに認定されました。

認定までには、病院において当センターによる実施確認が必要となります。実施確認は基本認定申請書の到着順で行いますので、達成基準を満たした病院は申請書を当センターまでご提出ください。

いきいき働く認定医療機関 (基本認定:令和3年2月末現在)



「いきいき働く医療機関宣言」受付中!



「いきいき働く医療機関宣言」受付中!

～勤務環境改善で人材確保・定着へ。改善に向けてまずは宣言を!～

令和3年2月末現在、下記の95病院が宣言され、認定取得に向けて勤務環境改善への取組みを開始されています。宣言書は、随時受付中です。未宣言の病院は、まずは「いきいき働く医療機関宣言書」をセンターに提出しましょう。

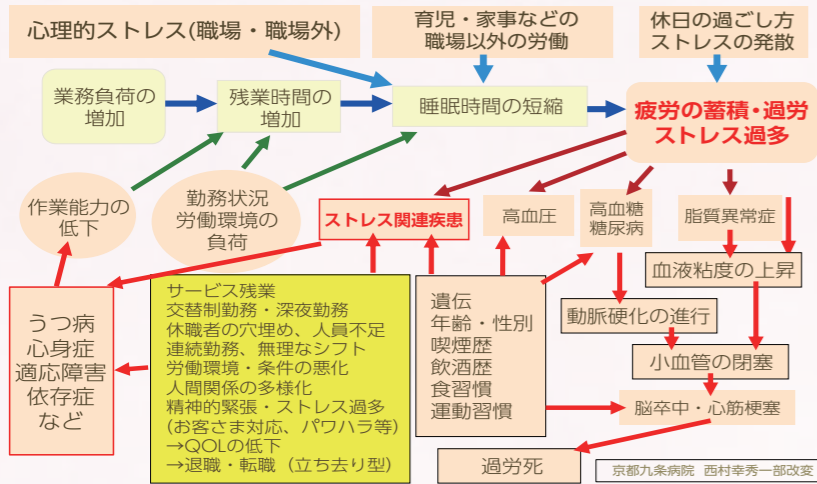
いきいき働く宣言医療機関 (令和3年2月末現在)

※表示はセンターへの宣言書到着順

- | | | | |
|----------------------|---------------------|-----------------|--------------------|
| 1 京都リハビリテーション病院 | 25 亀岡シミズ病院 | 49 武田病院 | 73 大島病院 |
| 2 京都ルネス病院 | 26 綾部市立病院 | 50 伏見岡本病院 | 74 むかいじま病院 |
| 3 京都田辺中央病院 | 27 稲荷山武田病院 | 51 京都岡本記念病院 | 75 市立舞鶴市民病院 |
| 4 京都田辺記念病院 | 28 京都博愛会病院 | 52 亀岡病院 | 76 渡辺病院 |
| 5 精華町国民健康保険病院 | 29 学研都市病院 | 53 高雄病院 | 77 京都市民連あすかい病院 |
| 6 京都九条病院 | 30 脳神経リハビリ北大路病院 | 54 なぎ辻病院 | 78 洛北病院 |
| 7 西京病院 | 31 京都回生病院 | 55 八幡中央病院 | 79 南京都病院 |
| 8 シミズ病院 | 32 木津屋橋武田病院介護医療院 | 56 市立福知山市民病院 | 80 新河端病院 |
| 9 ほうゆうリハビリテーション病院 | 33 嵯峨野病院 | 57 田辺病院 | 81 西山病院 |
| 10 宮津武田病院 | 34 京都南西病院 | 58 蘇生会総合病院 | 82 京都武田病院 |
| 11 松ヶ崎記念病院介護医療院 | 35 十条武田リハビリテーション病院 | 59 京都ならびがおか病院 | 83 堀川病院 |
| 12 長岡病院 | 36 北山武田病院 | 60 なごみの里病院 | 84 吉祥院病院 |
| 13 京都南病院 | 37 賀茂病院 | 61 富田病院 | 85 日本バプテスト病院 |
| 14 新京都南病院 | 38 京都きつ川病院 | 62 綾部ルネス病院 | 86 千春会病院 |
| 15 京都市民連中央病院 | 39 宇多野病院 | 63 六地藏総合病院 | 87 明治国際医療大学附属病院 |
| 16 もみじヶ丘病院 | 40 洛和会丸太町病院 | 64 京都東山老年サナトリウム | 88 京都からすま病院 |
| 17 三菱京都病院 | 41 洛和会音羽病院 | 65 金井病院 | 89 済生会京都府病院 |
| 18 吉川病院 | 42 洛和会音羽記念病院 | 66 京都鞍馬口医療センター | 90 京都大原記念病院 |
| 19 宇治武田病院 | 43 洛和会音羽リハビリテーション病院 | 67 介護医療院五木田病院 | 91 京都八幡病院 |
| 20 京都久野病院 | 44 洛和会東寺南病院 | 68 丹後中央病院 | 92 同志社山手病院 |
| 21 第二久野病院(京都久野病院と統合) | 45 身原病院 | 69 愛生会山科病院 | 93 京都市立京北病院 |
| 22 いわくら病院 | 46 洛西シミズ病院 | 70 宇治病院 | 94 京都近衛リハビリテーション病院 |
| 23 相馬病院 | 47 洛西ニュータウン病院 | 71 京都桂病院 | 95 みのやま病院 |
| 24 向日回生病院 | 48 医仁会武田総合病院 | 72 西陣病院 | |

II. ストレスについて「ストレスへの気づき」

就労・勤務におけるストレス



部下の不調・ストレス過多への気づき

I. 勤怠管理

- 1 突発休み、遅刻
- 2 勤務時間の過重性

II. 業績・進捗管理

- 1 日頃の仕事量(パフォーマンス)が落ちていないか。
- 2 業務のスピード/質が低下していないか。

III. 元気な時と普段と何か異なる様子

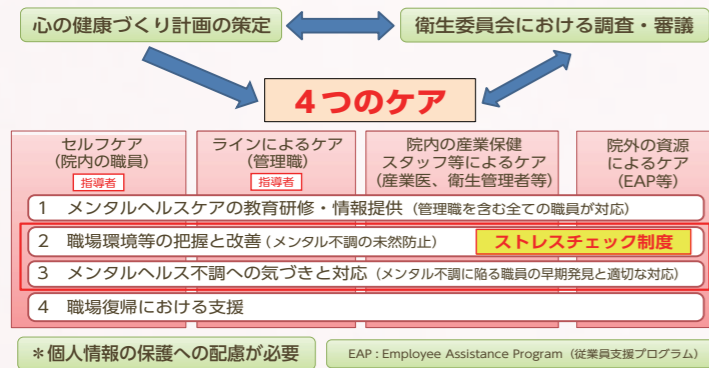
- 1 身だしなみ、挨拶、顔つきなど
- 2 体調不良(不眠や食欲低下)を訴えた場合

IV. 集団からの「ずれ」、普段との「ずれ」

相談と対応が重要だが、指導者個人のレベルでの対応の限界…、そして疲弊

III. 心の健康の保持増進 メンタルヘルス対策

医療機関での「心の健康の保持増進」(メンタルヘルス対策の実施)



IV. ストレスチェック制度について

労働安全衛生法改正 ～ストレスチェック義務化～

■ストレスチェック制度の目的

- ・一次予防を主な目的とする (労働者のメンタルヘルス不調の未然防止)
- ・労働者自身のストレスへの「気づき」を促す
- ・ストレスの原因となる職場環境の改善につなげる



「気づき」の促進



職場環境改善

第1回ストレスチェック項目等に関する専門検討会 資料(2014年7月7日)より、厚生労働省HP (<http://www.mhlw.go.jp/stf/shingi/0000050833.html>)

V. 組織でのガバナンス、パワーハラスメントについて

組織でのガバナンスについて

* ガバナンスとは…

- 一時的に不健康になった状態から回復できるメカニズム
- 「組織」が不健康である事を「TOP」に伝え、「何が不健康さの原因」になっているかを検討・改善する

* ガバナンスを効かすための工夫 → 「真の意味での」ストレスチェック制度

* ハーシュマンの「発言」と「退出」による牽制

- ・組織からの退出: 退出することによって不満の意を表明 → 組織での「退出」とは?…比較的容易だが
- ・組織への発言: 直接不満の声を届くように意思表示 → 組織での「発言」とは?…面倒なプロセス、偏見

パワーハラスメント(パワハラ)とは?

同じ職場で働く者に対し、職場内の優位性(職務上の地位や人間関係など)を背景に業務の適性な範囲を超えて、精神的・身体的苦痛を与える又は職場環境を悪化させる行為。

- * 人間関係や専門知識などの「優位性」も含まれる。
- * 不満を感じたりする指示や注意・指導であっても、「業務の適性な範囲」であれば必ずしもパワハラとは言えない。
- * 上司から部下に行われるものだけでなく、先輩・後輩間や同僚間、部下から上司に対して、なども含まれる。

パワーハラスメントの具体例

身体的な攻撃	・襟元をつかむ、髪を引っ張る、ファイルを投げつける
精神的な攻撃	・ミスを皆の前で責める、必要以上に謝罪させる ・お前が辞めれば収益が300万円上がる、などと言う
人間関係からの切り離し	・報告した業務へ返答をしない、部署の食事会に誘わない ・他の職員に「手伝いをするな」と言う
過度の要求	・1人では無理だと分かっている仕事を1人でやらせる ・休日出動しても終わらない業務の強要
過小な要求	・看護師なのに看護補助の仕事などを強要する ・事務職なのに、清掃ばかりさせる
個の侵害	・交際相手の有無について聞かれ、過度に結婚を推奨する ・個人の宗教を皆の前で言われ、否定、悪口を言う

VI. 安全配慮義務について

安全配慮義務

- * 事業者は「労働者が業務の遂行に伴う疲労や心理的負荷等が過度に蓄積して労働者の健康を損なうことがないように注意する義務」がある。
- * 管理監督者は、事業者にとって上記の安全配慮義務(注意義務)の内容を**実行する責任**がある。

医療機関での安全配慮義務

①職場環境の整備

- コミュニケーションの促進(発言↑)
- 医療機関でのルールづくり(退出しない風土)
- 産業保健スタッフの充実と活用(産業医・保健師)

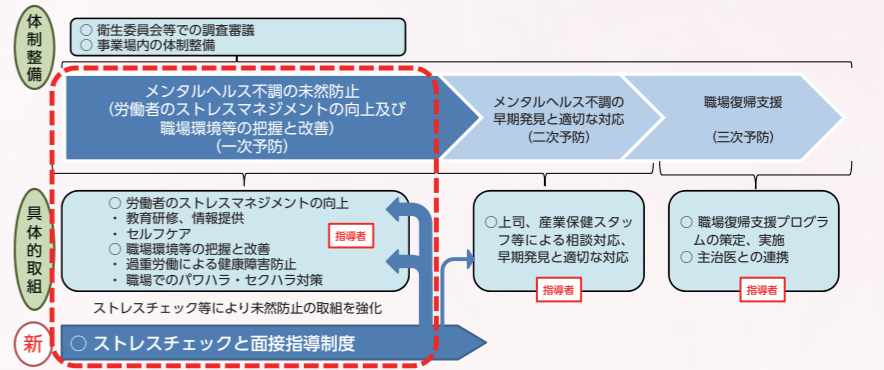
②管理職・ライン教育

③個人への対応



医療機関と職員のWin-Winな関係

メンタルヘルス対策の体系(～次予防) (労働者の心の健康の保持増進のための指針)



「組織のメンタルヘルス対策における体制作りの後押し!」
→ 体系的な組織での対応が必要

第1回ストレスチェック項目等に関する専門検討会 資料(2014年7月7日)より、厚生労働省 HP (<http://www.mhlw.go.jp/stf/shingi/0000050833.html>)

VII. まとめ

- ・医療機関にもガバナンス・安全配慮義務がある
- ・ストレス過多によるメンタル不調が増加している
- ・ストレスチェック制度でガバナンスを効かす
- ・指導とパワハラについて、認識を深める
- ・アサーションやSDMで、新旧の融合を目指す

- * 普段から職場でのコミュニケーション(発言↑)を
- * 健康・メンタル面で心配な場合、産業医等に相談 → 一人で抱え込まず、組織での対応を検討
- * 職員・管理職自身の心身の健康管理に留意(退出×)
- * 働き方改革や両立支援についても理解を深める

自分や家族が就労・利用する医療機関を目指す



2
目
の
活
動
内
容

1 医療機関の勤務環境に係る実態把握

「京都いきいき働く医療機関認定制度」を推進し、医療機関へ勤務環境改善マネジメントシステムの導入の促進を図ります。
◆「京都いきいき働く医療機関認定制度」実施確認
令和2年度合計：2病院

2 医療機関への病院訪問

勤務環境改善推進員および社会保険労務士等のアドバイザーを直接、医療機関へ派遣し、現状の勤務環境の把握、勤務環境改善に関する相談・支援を行っています。
◆病院訪問 令和2年度合計：18病院

3 勤務環境改善に取り組む医療機関への個別支援・相談対応等

随時医療経営や労務管理のアドバイザーが医療機関からの勤務環境改善に関する相談、照会等に対応すると共に、ニーズに応じて医療機関に勤務環境改善推進員、社会保険労務士等のアドバイザーを派遣し、勤務環境改善のための取組みの支援を行っています。

4 勤務環境改善に関する研修会等の実施

医療機関を対象とした勤務環境改善に関する研修会等を開催します。



相談内容など
秘密は厳守します。

京都府医療勤務環境改善支援センター
TEL 075-354-8830 FAX 075-354-8834

京都医療労務管理相談コーナー
TEL 075-354-8844 FAX 075-354-8834

業務時間 月曜日～金曜日(土日祝日、年末年始を除く) 9時30分～17時30分
場所 COCON烏丸8階(京都市下京区烏丸通四条下ル水銀屋町620番地)