

## 全職員を対象としたメンタルヘルスケアに関する好事例

### こころと体のヘルスケアセンターを設立し、職員が一人で心身に関する悩みを抱え込まない仕組みを構築した取組事例 【おもと会】



職員の健康維持、管理、増進体制の整備：

職員の健康管理（メンタルヘルス関連）のための体制整備



- 医療法人（沖縄県那覇市）
- 病床数394床（大浜第一病院217床、大浜第二病院177床）
- その他事業所（クリニック安里、訪問リハビリセンターあめくの杜等全13施設56事業所）
- 職員数1,937名（医師84名、看護師552名、医療技術職487名、介護職599人、事務職員等215人）

#### 【「こころと体のヘルスケアセンター」設立までの経緯】

- 新病院が移転する時期に管理職がメンタル不調から休職に至り、退職してしまった。
- 組織全体の心の健康レベルを引き上げることで、組織全体の活性化や生産性の向上に繋げ、職場におけるメンタルヘルス対策に取り組む必要性があると判断した。
- メンタルヘルス対策を専門部署が継続的に推進し、取組を着実に実施していくことを目指して、2012年に「こころと体のヘルスケアセンター」を設立した。

#### 【取組概要】

##### こころと体のヘルスケアセンターの利用率向上に向けた取組

- **ストレスチェック分析結果の活用等**：ストレスチェック結果を分析し、その結果をフィードバックすることで、勤務環境の改善につなげた。また、ストレスチェックの必要性を全職員に周知した。
- **研修の実施**：メンタルヘルスに関する研修を開催し、近年は現場職員のニーズに合った内容について、センター職員が研修資料を作成した上で「職場内勉強会」を開催してしている。

##### こころと体のヘルスケアセンターの相談者に寄り添った支援を行うための取組

- **カウンセリング**：相談者の状況に合わせた形式で面談を実施。メンタル面だけでなく身体面や生活面の相談支援も行っている。
- **休職・復職支援**：休職した職員が復職できるように、早期の段階での管理者からの相談や休職者への面談ができる仕組みを構築した。
- **新人職員面談**：新人職員と面談を必ず行い、入職後の不安軽減を図っている。

# 全職員を対象としたメンタルヘルスケアに関する好事例

## こころと体のヘルスケアセンターを設立し、職員が一人で心身に関する悩みを抱え込まない仕組みを構築した取組事例 【おもと会】

### 【こころと体のヘルスケアセンターについて】

#### センターのメンバーを多職種で構成

- **職員のセンターの利用率向上**：センターが職員から気軽に相談にしてもらえるようになるためには、まずは職員にセンターの役割を知ってもらわなければならないと考えた。ストレスチェック受検の必要性の周知や研修会の開催以外にも、各施設の巡回を通して、職員との関係性や信頼関係を構築することでセンターを知ってもらい、センターの利用率向上を目指した。
- **センターのメンバー構成**：様々な視点で相談者に手厚く対応するために、センターの人員は多職種で構成されている。多職種間で構成されていることにより、様々な視点で事例検討を進められ、メンバーの成長にも繋がられている。

#### 当センターの体制

産業医：2名	社会福祉士：2名
公認心理師：1名	事務職：2名
保健師：2名	

#### 担当職員が周囲の職員をサポートできるようになることを目標に設定

- グループで勤務している職員の多くは、医療や福祉といった専門的な知識を有しているため、ある程度メンタルヘルスに関する知識を理解している。職員自身のケアだけでなく、同僚や周囲の職員へのサポートや接し方についても理解し、職場全体で支え合うことができる組織を目指し、3つの目標を掲げた。

#### 当センターの目標

- 1.職員全員が心の健康問題について理解し、心の健康づくりにおけるそれぞれの役割をはたせるようにする。
- 2.円滑なコミュニケーションの推進により活気ある職場づくりを行う。
- 3.おもと会を支えている職員の心身の健康は、おもと会の健康として考え、職場環境を整える取組を支援する。

#### 3つの目標を実現するための取組

- **目標に対する指標の設定**：当センターの目標に対し5つの指標（復職支援件数・ストレスチェック件数・面談件数・研修件数・健康指導件数）を設定した。それらの指標を確認しながら、着実に取組を実施した。
- **法人本部との連携**：相談内容がセンター内で対応が難しい場合でも、法人本部と連携し、可能な限り相談者の希望に沿えるように調整している。

# 全職員を対象としたメンタルヘルスケアに関する好事例

## こころと体のヘルスケアセンターを設立し、職員が一人で心身に関する悩みを抱え込まない仕組みを構築した取組事例 【おもと会】

### 【具体的な取組内容①】

#### 当該センターの利用率向上に向けた取組

##### ・ ストレスチェックの分析及び周知

- 2018年から当該センターにてストレスチェック結果を分析を開始し、患者の抱上げにより多くの職員が腰痛に悩んでいることがわかった。そこで職員の腰痛予防に繋げているために、現場にノーリフトケアの導入とその研修ルーム（ラボ）を準備した。
- 当該センターを開設した当初は、各部署の管理者や労働安全衛生委員会に対しストレスチェックの集団分析結果を報告していたのみであったが、職員一人一人にストレスチェックを受けることの意味と集団分析の状況を一層周知した。その頃、当該グループ内のウェブ環境が構築されたため、2021年からそれらを伝えるための動画を作成し、職員に併せて周知した。

##### ・ 研修の実施

- 当該センターが設立されて以来、全職員を対象に「セルフケア」「コミュニケーション」等の研修を、管理職を対象に「ラインケア」「コーチング」等の研修を開講している。
- 2022年から当該センタースタッフが各施設・事業所に出向いて行う「職場内勉強会」を開始している。現場職員のニーズに合った内容や開催方法を現場職員が選択できるなど、現場を主体とした研修を年間30回程度としている。2023年11月にコメディカル職員を対象に「心理的安全性の高いチームづくり」をテーマとした職場内勉強会を開催した。
- 研修会及び勉強会のテキストや資料、動画はすべて当該センター職員が作成するオリジナルのものであり、事前にアンケートを実施し、現場職員の要望に沿う内容となっている。

【ノーリフトケア研修ラボ】



【職場内研修会の様子】



【オリジナルの研修会資料】



# 全職員を対象としたメンタルヘルスケアに関する好事例

## こころと体のヘルスケアセンターを設立し、職員が一人で心身に関する悩みを抱え込まない仕組みを構築した取組事例 【おもと会】

### 【具体的な取組内容②】

#### 相談者に寄り添った支援について

##### ・ カウンセリング・面談の実施

- カウンセリングは相談者の状況に合わせた形式（対面面談・オンライン面談・電話面談・チャット面談）で面談を実施している。
- 相談者とのカウンセリングの中で、表在化している問題だけでなく、その背景に複雑な問題を抱えていることが明らかになる場合がある。相談者がグループで長く勤務してもらうためにも、上司などの関係者と情報共有を図った方が良い場合は、相談者の承諾を得た上で、今後の対応方針について検討している。

##### ・ 休職・復職支援

- 休職してからセンターの支援に繋がらず退職になってしまうケースや、対応の遅れで休職期間内に復職ができないことがないように、人事労務担当者からセンターに毎月の休退職者報告が届く仕組みを構築した。その結果、早期の段階で、管理者からの相談や休職者の面談依頼が増加している。

##### ・ 新入職員面談

- センターでは、新人職員の面談を必ず実施している。当初は所属長から「新人看護師の面談をお願いしたい」から始まったものであるが、実施した結果、面談が新人の不安を和らげ職員の定着に繋がることがわかった。

##### ・ ヘルスケアセンターWEBサイトの開設

- コロナ禍の2022年4月に当センターWEBサイトを開設した。WEBサイトに繋がるQRコードなどセンターへの連絡先が書かれた「ヘルスケアセンターカード」を全職員に対し配布した。
- このサイトからは、面談や研修申し込み、研修動画の視聴、ストレスチェック受検が容易にできるようになっている。

【ヘルスケアセンターカード】



【ヘルスケアセンターWEBサイト】





## 全職員を対象としたメンタルヘルスケアに関する好事例

こころと体のヘルスケアセンターを設立し、職員が一人で心身に関する悩みを抱え込まない仕組みを構築した取組事例 【おもと会】

### 【さらなる取組について】

#### • 職員の相談に寄り添ったサポート

- 職員からの相談は随時受け付けており、専門家の治療が必要と判断した場合には受診を勧めているが、心療内科の予約はかなり取りにくいので、受診できる医療機関を一緒に探すこともある。
- メンタル疾患で休職が必要となれば、どのように過ごせばよいかを一緒に検討し、復職の許可が出た際に上司と一緒に復職プログラムを作成するなどのサポートも行っている。人事労務担当者とも連携し、円滑な職場復帰を可能にしている。

#### • メンタル不調になる前に支援が必要な職員を把握

- メンタル疾患は身体疾患と比較してすぐに医療や周りのサポートに繋がらないことがあり、サポートに繋がった時にはすでに悪化し、回復までに時間を要することが多い。メンタル不調になる前段階の予防対策（0次予防：活力向上、1次予防：未然防止、2次予防：早期対応、3次予防：再発防止）が重要である。
- 当該センター職員の各施設巡回にて管理者から疲れている職員がいるから相談を聞いてほしいと依頼もあり、当該センターの支援によって、早期の対応対策や管理者の精神的な安心感に繋がっている。

#### • メンタル面だけでなく身体面や生活面の相談支援

- 各年代による身体の変化や生活習慣の問題、子育て、介護といった家庭生活に関する相談も増加している。職員一人一人の生活に合わせた多様な働き方ができるように支援している。

#### • 相談者の上司とのフィードバック

- 相談者との面談後は、その上司にフィードバックしているため、安心できている。また、フィードバックで面談では知りえなかった情報も得ることができる。

### 【今後の課題について】

#### • 職員の治療と仕事の両立に向けた支援

- メンタル面で不調となった場合のサポート体制はあるが、がんや脳・心臓疾患といった身体的な疾患を患ったことにより手術等を行い復職を目指す方へのサポート体制ができていないといった声があった。



#### • 課題解決に向けた対応方法

- 「おもと会復職支援プログラム」は、メンタル疾患者に限定されていたため、2024年度から身体疾患による休職者も「おもと会復職支援プログラム」に沿った支援を目指し、体制や運用の検討を進めている。

### 施設巡回時の写真



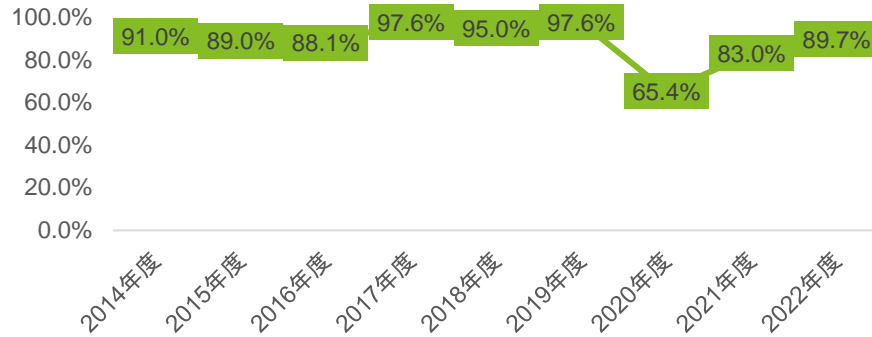
# 全職員を対象としたメンタルヘルスケアに関する好事例

こころと体のヘルスケアセンターを設立し、職員が一人で心身に関する悩みを抱え込まない仕組みを構築した取組事例 【おもと会】

## 【取組効果について】

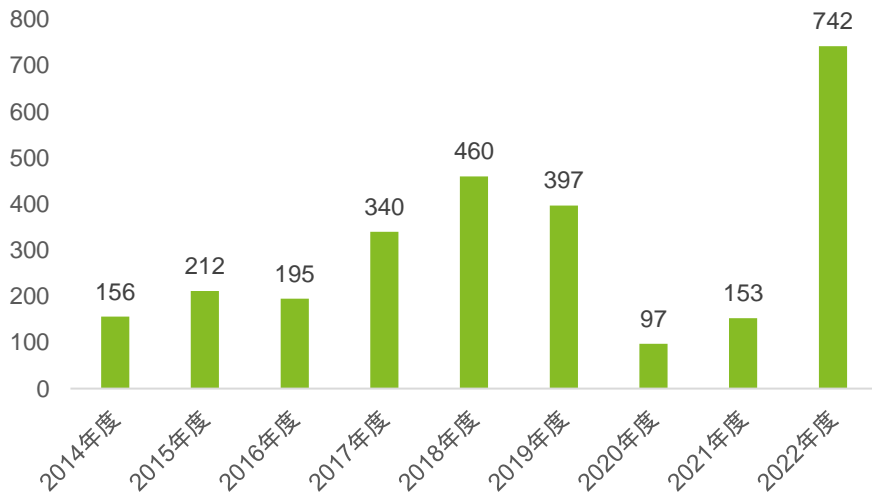
### ストレスチェックの受検率

- ストレスチェックを受けることの重要性をセンターが周知することにより、ストレスチェックの受検率は高く推移している。



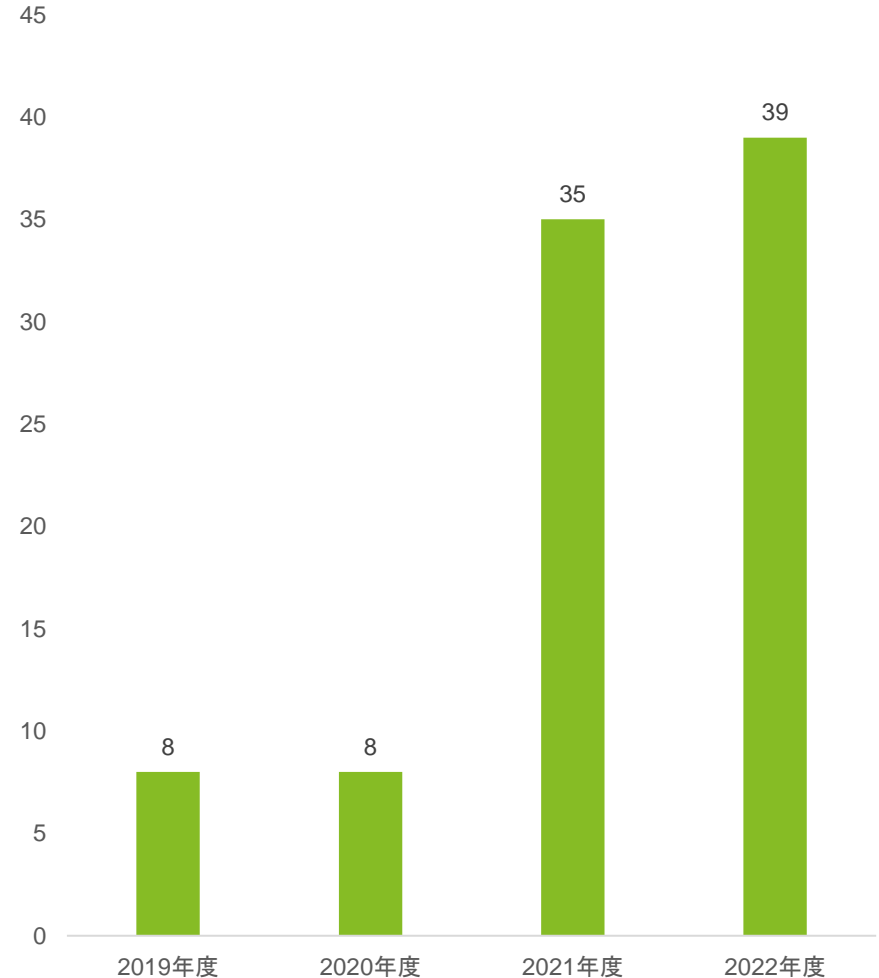
### メンタルヘルスの相談件数

- ストレスチェックを受けることの重要性をセンターが周知し、メンタルヘルスの相談件数は年々増加傾向にある



### 復職支援件数

- センターによる復職支援件数は年々増加傾向にある



# 全職員を対象としたメンタルヘルスケアに関する好事例

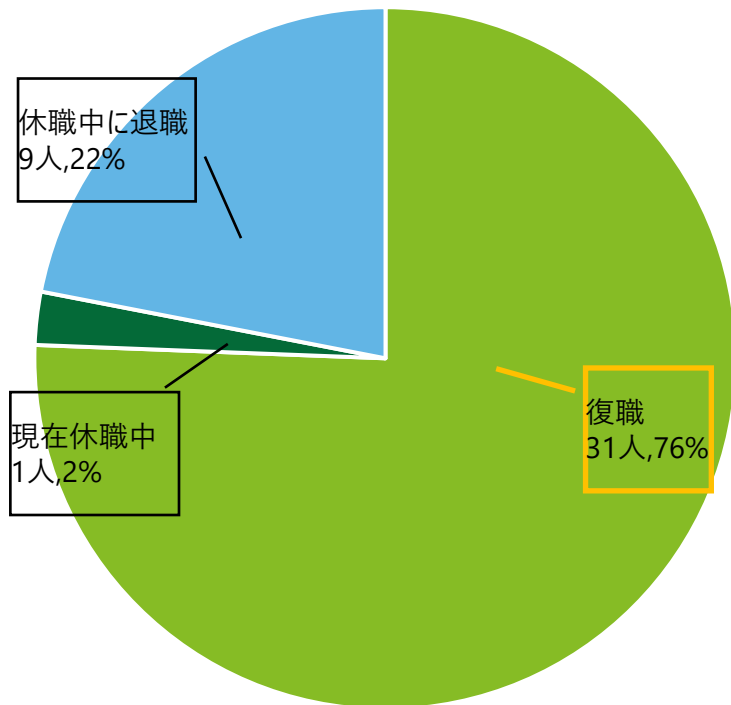
## こころと体のヘルスケアセンターを設立し、職員が一人で心身に関する悩みを抱え込まない仕組みを構築した取組事例 【おもと会】

### 【取組効果について】

2022年4月～2023年7月（16ヶ月間）のセンターと関わりを持ったメンタル疾患休職者の復職率

- センターと関わりを持ったメンタル疾患休職者の復職率は76%であり、休職した職員の職場復帰に大きな役割を果たしていると考えます。

センターと関わりを持ったメンタル疾患による休職者



### 【現場職員の声】



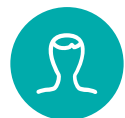
自身の悩みを相談した職員

“センターの方に悩み事を聞いてもらうことによって、自身の考えが整理することができ、自身を肯定できるような気持ちにもなれた。また、自身が考えていたこと以外にも選択肢がたくさんあることに気づいた。”



職員との接し方について相談した職員

“メンタル疾患の方への対応方法が全く分からなかったのので、センターに相談すると、専門的な視点でのアドバイスがもらえて良かった。上司の立場で状態を聞いても「大丈夫です」「頑張れます」としか言ってくれなかったが、第三者であるヘルスケアセンターが間に入ってくれることで、本人が不安に思っていることや本音を知ることができ、対応しやすくなった。”



センター長

“当センターへの問い合わせが増えたことは、職員が一人で抱え込んで対応しなければならないと思うのではなく、困っていることを共有し、解決策を組織として模索していけばいいと考えるようになってきている証と考える。また、メンタルヘルスの取り組みは、ある特定の職員だけの問題ではなく、その職場全体の問題として様々な視点で一緒に考え話し合いが出来るようになってきている。”

“当センターがあることで疾患への早期対応が可能となり、その結果、休職・退職者への負担軽減だけでなく、その上司の仕事量と精神的負担の軽減にも繋がっている。”