

京都府医療勤務環境改善支援センター

Support Center News

March 2025 | Vol. 111

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3回)
 医療の現場では、人の命や健康にかかわる責任の重い業務内容に加え、高度化・複雑化する医療への対応や、職員間、患者・家族との関わりなどから生じるストレスにより、メンタルに不調をきたす職員が増加しています。メンタルの不調は医療の安全を脅かし、医療の質の低下を招く要因になることを念頭に置き、組織全体でメンタルヘルス対策に取り組む必要があります。上記を踏まえ、2025年1月29日(水)、ハートンホテル京都(ハイブリッド形式)において、西村 幸秀氏(西山病院院長)を講師にお招きし、「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。



I. メンタルヘルスについて

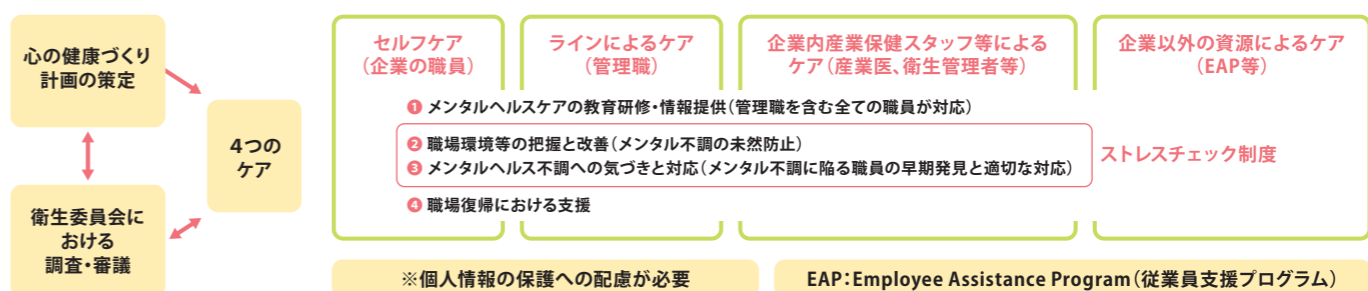
「メンタルヘルス」の定義 e-ヘルスネット「厚生労働省 生活習慣病予防のための健康情報サイト」

精神面における健康のこと。日本語では精神的健康、こころの健康と称されることが多い。精神疾患からの回復だけではなく、社会・職場・家庭等の環境に適切できているか、いきいきと仕事ができているかといったポジティブな部分も含めた意味合いで使われることが少なくない。

「メンタルヘルス不調」の定義 厚生労働省による「労働者の心の健康保持増進のための指針」

精神及び行動の障害に分類される精神障害や自殺のみならず、**ストレス**や強い悩み、不安など、労働者の心身の健康、社会生活及び生活の質に影響を与える可能性のある精神的及び行動上の問題を幅広く含むもの。

企業での「心の健康の保持増進」(メンタルヘルス対策の実施)



「京都いきいき働く医療機関認定制度」

～より働きやすい働きがいのある職場を目指して～



当センターでは、平成29年1月から「京都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り組むことを宣言し、勤務環境改善に取り組む病院を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。センターでは、現在、下記の53病院を「いきいき働く基本認定医療機関」に認定しています。基本認定に必要な50項目が達成できましたら、センターへ申請いただき、センターによる実施確認、認定審査会での審議を経て認定します。まずは取組みの初めとして宣言書をセンターにご提出いただき、その後、基本50項目が達成できましたら、センターへ申請をお願いいたします。

- | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|---------------|-----------|-----------|----------------|------------|--------------|------------|--------------|---------------------|--------------|------------|-------------|-----------------|------------|--------------|---------------|------------|----------------|
| 1 京都南西病院 | 2 向日回生病院 | 3 蘇生会総合病院 | 4 脳神経リハビリ北大路病院 | 5 嵯峨野病院 | 6 いわくら病院 | 7 洛和会音羽病院 | 8 宇多野病院 | 9 京都リハビリテーション病院 | 10 京都九条病院 | 11 もみじヶ丘病院 | 12 綾部市立病院 | 13 京都田辺中央病院 | 14 なぎ辻病院 | 15 京都民医連中央病院 | 16 京都ルネス病院 | 17 京都博愛会病院 | 18 精華町国民健康保険病院 |
| 19 洛西ニュータウン病院 | 20 宮津武田病院 | 21 相馬病院 | 22 京都回生病院 | 23 京都きづ川病院 | 24 洛和会音羽記念病院 | 25 北山武田病院 | 26 富田病院 | 27 洛和会音羽リハビリテーション病院 | 28 京都田辺記念病院 | 29 なごみの里病院 | 30 宇治武田病院 | 31 京都東山老年サナトリウム | 32 綾部ルネス病院 | 33 賀茂病院 | 34 京都ならびがおか病院 | 35 新京都南病院 | 36 京都南病院 |
| 37 洛和会丸太町病院 | 38 武田病院 | 39 亀岡病院 | 40 洛和会東寺南病院 | 41 丹後中央病院 | 42 京都久野病院 | 43 京都済生会病院 | 44 日本バプテスト病院 | 45 桃仁会病院 | 46 市立福知山市民病院 | 47 稲荷山武田病院 | 48 京都市立京北病院 | 49 京都八幡病院 | 50 宇治病院 | 51 学研都市病院 | 52 医仁会武田総合病院 | 53 洛西シミズ病院 | |

いきいき働く認定医療機関(基本認定:令和7年2月現在)



「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7年2月末日現在、103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7年2月末日現在)

※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 | 26 綾部市立病院 | 52 亀岡病院 | 78 洛北病院 |
| 2 京都ルネス病院 | 27 稲荷山武田病院 | 53 高雄病院 | 79 南京都病院 |
| 3 京都田辺中央病院 | 28 京都博愛会病院 | 54 なぎ辻病院 | 80 新河端病院 |
| 4 京都田辺記念病院 | 29 学研都市病院 | 55 八幡中央病院 | 81 西山病院 |
| 5 精華町国民健康保険病院 | 30 脳神経リハビリ北大路病院 | 56 市立福知山市民病院 | 82 京都武田病院 |
| 6 京都九条病院 | 31 京都回生病院 | 57 田辺病院 | 83 堀川病院 |
| 7 介護医療院さいきょう | 32 木津屋橋武田病院介護医療院 | 58 蘇生会総合病院 | 84 吉祥院病院 |
| 8 シミズ病院 | 33 嵯峨野病院 | 59 京都ならびがおか病院 | 85 日本バプテスト病院 |
| 9 宇治リハビリテーション病院 | 34 京都南西病院 | 60 なごみの里病院 | 86 千春会病院 |
| 10 宮津武田病院 | 35 十条武田リハビリテーション病院 | 61 富田病院 | 87 明治国際医療大学附属病院 |
| 11 松ヶ崎記念病院介護医療院(介護医療院洛和ヴィラよつばへ名称変更) | 36 北山武田病院 | 62 綾部ルネス病院 | 88 京都からすま病院 |
| 12 長岡病院 | 37 賀茂病院 | 63 六地藏総合病院 | 89 京都済生会病院 |
| 13 京都南病院 | 38 京都きづ川病院 | 64 京都東山老年サナトリウム | 90 京都大原記念病院 |
| 14 新京都南病院 | 39 宇多野病院 | 65 金井病院 | 91 京都八幡病院 |
| 15 京都民医連中央病院 | 40 洛和会丸太町病院 | 66 京都鞍馬口医療センター | 92 同志社山手病院 |
| 16 もみじヶ丘病院 | 41 洛和会音羽病院 | 67 介護医療院五木田病院 | 93 京都市立京北病院 |
| 17 三菱京都病院 | 42 洛和会音羽記念病院 | 68 丹後中央病院 | 94 京都近衛リハビリテーション病院 |
| 18 吉川病院 | 43 洛和会音羽リハビリテーション病院 | 69 愛生会山科病院 | 95 みのやま病院 |
| 19 宇治武田病院 | 44 洛和会東寺南病院 | 70 宇治病院 | 96 桃仁会病院 |
| 20 京都久野病院 | 45 身原病院 | 71 京都桂病院 | 97 ムツミ病院介護医療院 |
| 21 第二久野病院(京都久野病院と統合) | 46 洛西シミズ病院 | 72 西陣病院 | 98 足立病院 |
| 22 いわくら病院 | 47 洛西ニュータウン病院 | 73 大島病院 | 99 長岡京病院 |
| 23 相馬病院 | 48 医仁会武田総合病院 | 74 むかいじま病院 | 100 京都協立病院 |
| 24 向日回生病院 | 49 武田病院 | 75 市立舞鶴市民病院 | 101 太秦病院 |
| 25 亀岡シミズ病院 | 50 伏見岡本病院 | 76 渡辺病院 | 102 中村病院 |
| | 51 京都岡本記念病院 | 77 京都民医連あすかい病院 | 103 西京都病院 |

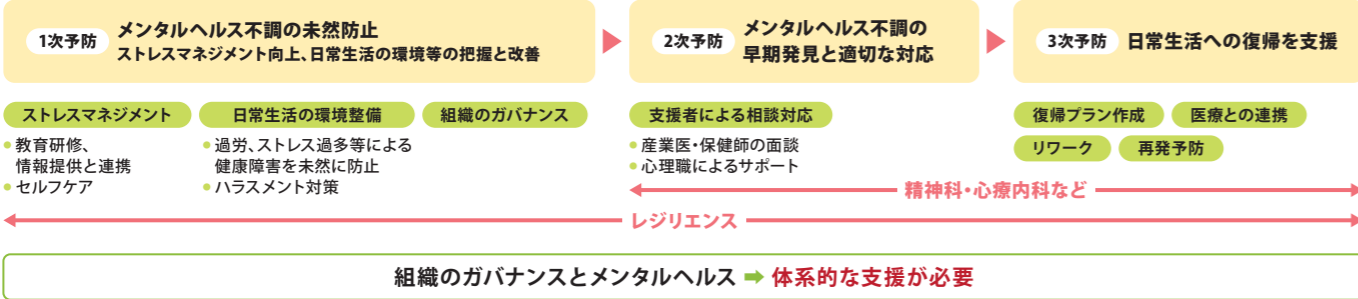
京都府医療勤務環境改善支援センター
 TEL 075-354-8830 FAX 075-354-8834

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)

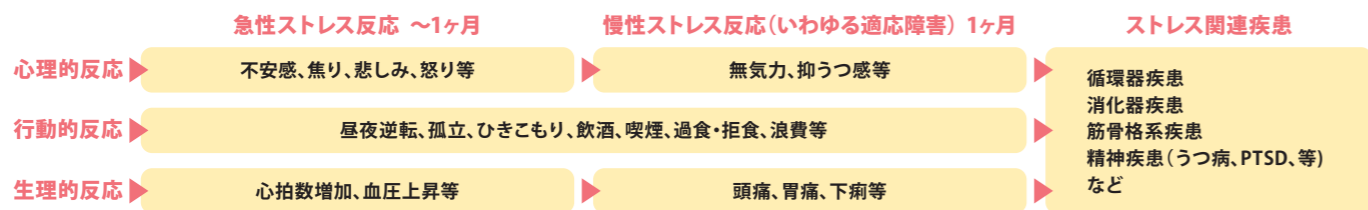


メンタルヘルス対策の体系（～次予防）



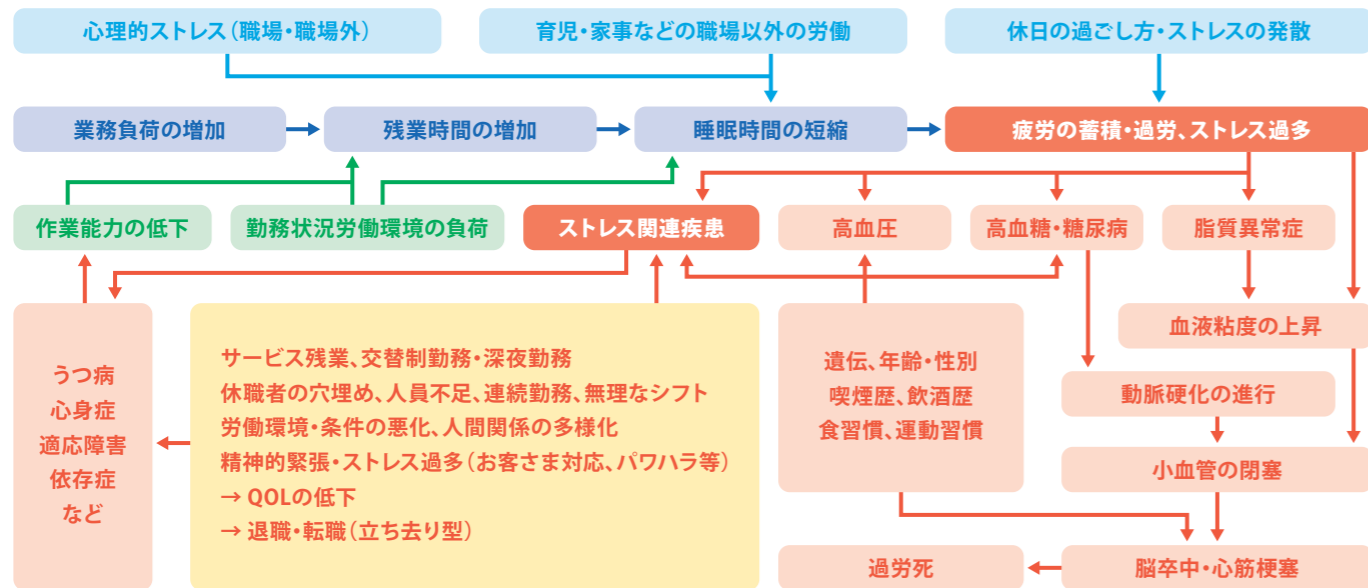
Ⅱ. 就労・勤務におけるストレスについて

ストレスにいかに早く気づき、対応するかが重要



就労・勤務におけるストレス

西山病院 西村幸秀先生の私見



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、個人レベルでの対応の限界…

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～

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

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



ストレスチェック制度の創設

厚生労働省ホームページより

ストレスチェックの実施等が義務となる(施行日 2015年12月1日)

本制度の目的

- 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



- 常時使用する労働者に対して、**医師、保健師等による心理的な負担の程度を把握するための検査(ストレスチェック)を実施することが事業者の義務となります。(労働者数50人未満の事業場は当分の間努力義務)**
- 検査結果は、検査を実施した医師、保健師等から直接本人に通知され、本人の同意なく事業者に提供することは禁止されます。
- 検査の結果、一定の要件に該当する労働者から申出があった場合、医師による面接指導を実施することが事業者の義務となります。また、申出を理由とする不利益な取扱いは禁止されます。
- 面接指導の結果に基づき、医師の意見を聴き、必要に応じ就業上の措置を講じることが事業者の義務となります。

Ⅲ. パワーハラスメントについて

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 | 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
● 休日出勤しても終わらない業務の強要 |
| 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 | 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 |
| 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 | 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 |

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、事業者に代わ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。**

Ⅳ. まとめ

- 医療機関にも**ガバナンス・安全配慮義務**がある
- **パワハラ**によるメンタル不調者が増加している
- **ストレスチェック制度**でガバナンスを効かす事で**医療機関と職員のWin-Winな関係**も期待できる

※普段から職場でのコミュニケーションを ※健康・メンタル面で心配な場合、産業医等に相談 ※職員・管理職自身の健康管理に留意を(退出X)

将来、自分家族が利用したい医療機関を目指す



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。

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:1病院

3 勤務環境改善に取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。