

経営・勤務環境改善

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）

令和7年1月29日(水)
ハートンホテル京都において医療従事者確保・定着のための経営・勤務環境改善研修会が開催されました。会場・オンライン併用のハイブリッド形式で参加者は計74名でした。テーマは「経営者・管理職が知っておきたいメンタルヘルス対策」で、

講師は西村幸秀先生（西山病院院長）でした。

研修内容について、概要を以下に記載いたします。

世界人口の約13%が何らかの精神疾患を経験しており、アスリートの不安／うつ病症状率も33.6%と高い。

本邦でも「心の病」での労災認定が過去最多、民事上の個別労働紛争事案数も「解雇」から「いじめ・嫌がらせ」に変っていることを知ることができました。

いかに我々現代人がメンタルヘルス関連事象の影響を受けており、職場のメンタルヘルス対策が喫緊の課題であることは自明の理です。

そこで、講師の西山病院院長で京都府立医科大学客員講師（精神機能病態学）、また京都ハンナリーズメンタルヘルス担当医の西村幸秀先生の提唱されている、「パワハラとメンタルヘルス不調を防止」、「古き良き時代と今風の融合を目指す」手法『Shared Decision Making（意思決定の共有）』（支援者とアスリートの両方が「意思決定」に貢献する。支援者はアスリートに対策（選択肢）や代替法を説明し、アスリートが自分の好みや独自の文化的および個人的な信念に最も合った選択肢を選ぶように支援するもの。）は、昭和的な上意下達ではなく、令和時代のフラットな関係性を基にした新たな手法だと感じました。西村先生のスポーツ選手へのメンタルヘルス担当医としてのご経験を基にしたお話はとても分かり易く、「選手・アスリートと支援者」の関係性を「世代間のギャップ」、「医療者と本人・家族」、「上司と部下」、「主治医と他職種」、「医療介護関係者と



西村幸秀氏

本人・家族」等に置き換えた事例でより理解が深まり、汎用性の高い手法と感じました。

そのお話の中のキーワードですが、

- ・レジリエンス（Resilience）＝変化に対処する能力＝脆弱性の反対の概念＝重大なストレスに直面した時に、うまく適応する働き
- ・アサーション（Assertion）＝問題解決手法＝自分も相手も大切にしながら、自分の意見や考え、気持ちを率直に、正直に、その場にふさわしい方法で表現すること＝立場の違う二者間の隔たりを埋める手法

メンタルヘルスを保つためには、レジリエンスを高め、アサーション手法を併用する事が肝要と理解しました。



また、多数の利用できる制度、相談窓口等の情報提供もあり、有用かつ盛りだくさんの講義で、西村先生の資料を読み返し、続編に期待しつつ、自身の理解を深めたいと思います。

最後に西村先生のまとめ（将来、自分家族が利用したい医療機関を目指す）を記しておきます。

- *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ヘルス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、産業医に相談
- *職員・管理職自身の健康管理に留意を

（医仁会武田総合病院・福島伸之）