

職員のメンタルヘルス対策

心身の不調が軽減

五稜会

北海道医療新20170217

ストレス要因



ストレス反応



ストレス
緩和要因



北区の五稜会病院（中島公博理事長、千丈雅徳院長・193床）は、安全で健康に働ける職場づくりへ、ストレスチェックを制度化前から実施するなど、メンタルヘルス対策に注力。チェック結果の比較では、ストレス反応得点が高くなるなど、一定の効果を上げている。

職員安全衛生管理委

員会が中心となり、同センターから助言を受けながら、個別相談窓口の設置などメンタルヘルス対策の体制を整備した。同年に管理監督者を対象とした「職場のメンタルヘルス」に関する研修会を実施し、全職員対象にメンタルヘルス対策の方針を、機会あるごとに周知。集団分析の結果をもとに業務の見直しや環境改善などを行っている。

最初のストレスチェックでデータ欠損がなかった144人と、15年12月

の同チェックでデータ欠損がなかった195人を比較したところ、仕事のストレス要因の得点は15年が有意に低くなっていたが、ストレス反応の得点は有意に上昇。「仕事の負担は増したが、ストレスで生じる心身の不調という結果が否された。調査を行った小田由美検査室技師長は、「14年と15年でストレスチェック項目以外のストレス要因・反応が関連している可能性があるものの、メンタルヘルス対策に一定の効果があった」と分析。一方、集団分析の結果、全体のストレス反応は改善したが、個人レベルではわずかながら高ストレス者が存在しており、その対策が今後の課題という。

144人と、15年12月の同チェックでデータ欠損がなかった195人を比較したところ、仕事の

第37回札幌市病院学会
平成29年2月4日

病院職員のメンタルヘルス ～ストレスチェックの結果から～

五稜会病院
職員安全衛生管理委員会
○小田由美、中島公博、中村亨、田中倉一



はじめに

安全で健康に働ける職場作りは、職員への安全配慮義務だけでなく、医療の質の向上や人材確保などの面からも重要である。

特に近年はストレスチェックが義務化されるなど、メンタルヘルス対策をいかに効果的に行うかが重要になっている。

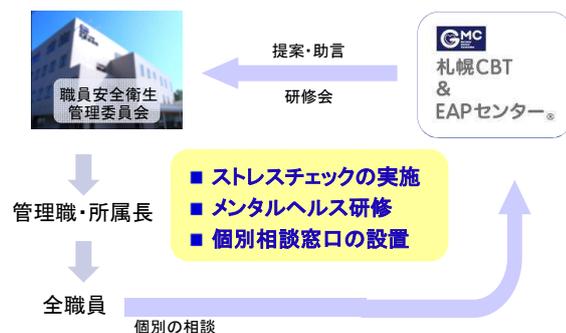
研究の目的

本研究では、メンタルヘルスの専門家の支援を得ながら行った当院のメンタルヘルス対策の効果を、ストレスチェックの結果から検証した。

当院のメンタルヘルス対策



当院のメンタルヘルス対策



当院のメンタルヘルス対策

2014年度

- 6月 『心の健康づくり計画1.0』作成
研修会 管理監督者対象『職場のメンタルヘルス』
- 7月 研修会 全職員対象『メンタルヘルス対策の方針を全体周知』
- 11月 **ストレスチェック**
集団分析の結果を委員会や所属長へ報告
業務の見直し、環境改善など

2015年度

- 1月 研修会 全職員対象『ストレスチェックの結果』
- 6月 **ストレスチェック義務化** 研修会 全職員対象『ストレスの捉え方、活かし方』^{2回シリーズ}
『心の健康づくり計画2.0』
- 12月 **ストレスチェック**

ストレスチェック測定項目

職業性ストレス簡易調査表(BSJS、57項目)

得点はストレスチェック制度の実施マニュアルに従い
素点換算表を用いる。

【得点】

1 2 3 4 5

分析方法

ストレス要因
仕事や職場に関すること
9項目の合計点

ストレス反応
心身の状況
6項目の合計点

ストレス緩和要因
周囲のサポート、満足度 など
4項目の合計点

倫理的配慮: 五稜会病院倫理委員会の承認を得て行った。

分析対象者

- **2014年 11月**
144名(男性32名、女性112名)
無記名、紙媒体
- **2015年 12月**
195名(男性42名、女性153名)
紙媒体、WEB上での受検が選択可能

法令に従い実施
実施期間はいずれも3週間、受検は任意

結果

0 10 20 30

ストレス要因
2014 (高) 2015 (低) $p < .05$

ストレス反応
2014 (低) 2015 (高) $p < .05$

ストレス緩和要因
2014 2015

考察

メンタルヘルス専門家による支援を受けながら、職員安全衛生管理委員会を中心に、メンタルヘルス対策を行った。

ストレスチェックの分析結果より、当院のメンタルヘルス対策に、一定の効果があつたと示唆される。

今後の課題

- ストレス要因、ストレス反応の変化は、単純に比較することはできない。
- 集団分析の結果、ストレス反応は改善したが、高ストレス者は存在している。
- ストレスチェック受検促進に努める必要がある。

まとめ

安全で健康に働ける職場作りはメンタルヘルス対策以外にも、労働条件や職場環境、業務の改善などと共に行う必要がある。

ストレスチェックの結果を指標の一つに用いながら、継続的に健康に働ける職場作りに取り組んでいくことが重要である。

ご清聴ありがとうございました。



こころと身体のクリニック
医療法人社団 五稜会病院