

# 診療所職員の メンタルヘルス対策



執筆：奥田弘美(精神科医(精神保健指定医) / 日本医師会認定産業医)

本コンテンツはハイブリッド版です。PDF だけでなくスマホ等でも読みやすい HTML 版も併せてご利用いただけます。

▶HTML 版のご利用に当たっては、PDF データダウンロード後に弊社よりメールにてお知らせするシリアルナンバーが必要です。

▶シリアルナンバー付きのメールはご購入から 3 営業日以内にお送り致します。

▶弊社サイトでの無料会員登録後、シリアルナンバーを入力することで HTML 版をご利用いただけます。登録手続きの詳細は <https://www.jmedj.co.jp/page/resistration01/> をご参照ください。

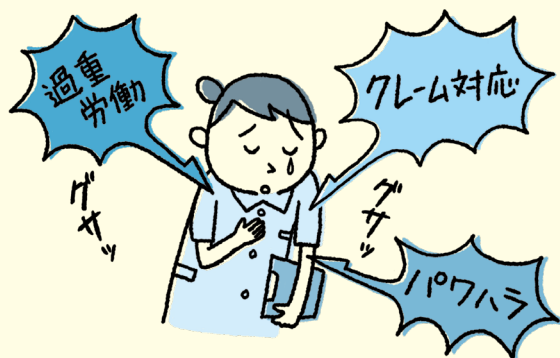
▶登録手続

Introduction ..... p1

1. なぜ小規模な医療機関でもメンタルヘルス対策が必要なのか? ..... p4

2. 職員がメンタルを病むリスクとその対策 ..... p5

3. 『安全配慮義務』に基づくメンタル不調者のサポート体制づくり ..... p27



▶HTML 版を読む

日本医事新報社では、Web オリジナルコンテンツを制作・販売しています。

▶Webコンテンツ一覧

# Introduction

---

## 1. なぜ小規模な医療機関でもメンタルヘルス対策が必要なのか？

- ☑ 小規模なクリニックも、広義には中小企業。院長には職員が健康でかつ安全に働けるように就労環境を整える「安全配慮義務」が法律で課せられている
- ☑ 院長には組織の使用者として、職員のメンタルヘルス対策を行う責任がある
- ☑ 小規模な組織であるからこそ、万が一の事態に備えてメンタルヘルス対策のシステムづくりが必要である

## 2. 職員がメンタルを病むリスクとその対策

- ☑ 職員は、どんなときにメンタルを病みやすいのかを理解しよう
- ☑ 小規模な医療機関で発生しやすいリスクを具体的に認識し、その予防と対策を考えよう

### 〈リスク1〉医療機関で発生しやすい過重労働と対策を考える

#### (1) 長時間労働によるリスクと対策について

- ①なぜ長時間労働がいけないのか？
- ②時間外労働を合法化する36協定にも上限がある
- ③長時間労働対策のヒント

#### (2) 不規則勤務によるリスクと対策について

- ①なぜ不規則勤務がリスクになるのか？
- ②自宅オンコール、緊急呼び出しに要注意
- ③不規則勤務の対策のヒント

(3) クレーム対応のリスクと対策について

- ①クレーム対応は心のエネルギーを消耗させる
- ②クレーム対応対策のヒント

〈リスク2〉パワーハラスメント，イジメにおけるリスクと対策について

- (1) パワーハラスメント（以下，パワハラ）の定義をしっかりと頭に入れておこう
- (2) 発生しやすいパワハラのパターンとは？
- (3) 職場でのイジメにも雇用主が責任を問われることがある
- (4) パワハラ対策のヒント
- (5) パワハラ，イジメを未然に予防するためには？

〈リスク3〉セクシュアルハラスメントによるリスクと対策について

- (1) セクシュアルハラスメント（以下，セクハラ）になりうる具体的な言動を認識しよう
- (2) セクハラも労働災害（以下，労災）になり雇用主が責任を問われることがある
- (3) セクハラ予防と対策を実施しよう

〈リスク4〉ライフイベント・変化によるリスクと予防を考える

- (1) どのような変化がストレス化しやすいか？
- (2) 変化ストレスに対する対策を実施しよう

### 3. 『安全配慮義務』に基づくメンタル不調者のサポート体制づくり

- ☑まず使用者である院長が忘れてはならない「安全配慮義務」について再確認しよう
- ☑職員の休職はいつ発生するかわからない。対応に慌てないために，就業

規則や休・復職制度の整備や、メンタル不調者が発生した際のサポート体制をあらかじめシステム化しておく

1. 院長に課せられている安全配慮義務を確認しよう
2. 就業規則を作成し、院内ルールの基本をつくろう
3. 休職制度をしっかりと定めよう
4. 休職から復職までの仕組みづくりとサポートについて
  - (1) メンタル不調を疑ったら早めに面談を実施する
  - (2) 職員から休職の診断書が提出されたら？
    - ① 診断書が提出されたら即時に休職が基本
    - ② 休職中の連絡は一元化する
    - ③ 復職可の診断書が提出されたらすべきこと
    - ④ 復職プログラム(リハビリテーション勤務)はどう設定すればよいのか？

# 1. なぜ小規模な医療機関でもメンタルヘルス対策が必要なのか？

---

小規模の診療所やクリニックであっても、広義には中小企業のひとつである。そして院長には組織の最高責任者として、すべての職員の労働に対する「安全配慮義務」が課せられている。

ご存じのように、今日の職場では心の病が多発している。筆者は嘱託産業医として都内約20箇所の中小企業を毎月訪問しているが、ほぼすべての会社がメンタルヘルス関連疾患の社員を抱えている。そのため、会社側もメンタルヘルス対策に真剣に取り組み始めている。

さて、皆様の診療所ではメンタルヘルス対策は進んでいるだろうか？もし職員の誰かがメンタルを病んでしまうと、大企業と違って小規模組織ではすぐに代替要員が確保できない。職場の中核にいる職員が病んでしまった場合は、組織運営自体が成り立たなくなってしまうリスクも抱えている。たとえ他の職員が辛うじてフォローしたとしても、今度はその人に多大な負荷がかかり、第2、第3のメンタル不調が誘発されかねない。それゆえに小規模な組織であればあるほど、実はメンタルヘルス対策が非常に重要な課題である。

本特集では、筆者が産業医として、多数の中小企業と実践しているメンタルヘルス対策の中から、診療所など小規模な医療機関でも実践しやすい内容をピックアップして解説・紹介する。

ぜひ院長先生には、「中小企業の管理監督者かつその最高責任者である」ことを再確認して頂き、貴院のメンタルヘルス対策をより万全に整備し実施して頂きたい。

▶院長は、「中小企業の管理監督者かつその最高責任者である」ことを再確認する

## 2. 職員がメンタルを病むリスクとその対策

本稿では職員がメンタルを病む主なリスクを解説し、その対策についても提案する。

### 〈リスク1〉医療機関で発生しやすい過重労働と対策を考える

人がメンタルを病む原因として、まず押さえておかなければならないリスクは過重労働である。過重労働とは、健康に障害が発生するほどの過重な負担を伴う労働のことである。長時間労働だけではなく、心身に悪影響を与えやすいストレスフルな次のような業務はすべて過重労働に含まれる。

#### (a) 長時間労働

法定労働時間を超えた時間外・休日労働が連続する。休日出勤が続き休みがほとんど取れないなど長時間に及ぶ労働。

#### (b) 不規則な業務

始業時間や終業時間が一定しなかったり、緊急の呼び出しが入ったり、状況によっては深夜勤務が発生したりする。夜勤と日勤の交替制勤務も無理なシフトが続くと過重労働になる。

#### (c) 出張や移動の多い業務

#### (d) 人間関係のストレスにより、精神的負担や緊張度が高い仕事

相談窓口などの受付業務、クレーム処理係など、精神的負担や緊張度が高い仕事。

#### (e) 厳しい作業環境(温度, 騒音, 時差)

屋外工事現場, 頻繁な海外出張, 暑すぎる・寒すぎる温度, 不快な騒音や振動, 臭いなどに常時曝される作業環境。

本稿では、特に医療現場において発生するリスクの高い(a) 長時間労働, (b) 不規則な業務, (d) 人間関係のストレスが高い業務, 精神的緊張度につ