



医療勤務環境改善支援事業を 活用した職員サポートの取り組み

社会医療法人財団白十字会
耀光リハビリテーション病院
事務課 古川 峻也
(衛生管理者)

はじめに

2024年度、長崎県の医療勤務改善支援事業を活用し、当院に勤務する職員のための健康支援チーム『ふっくら』の開設に取り組りくんだ。
活動内容および実績の報告を行う。

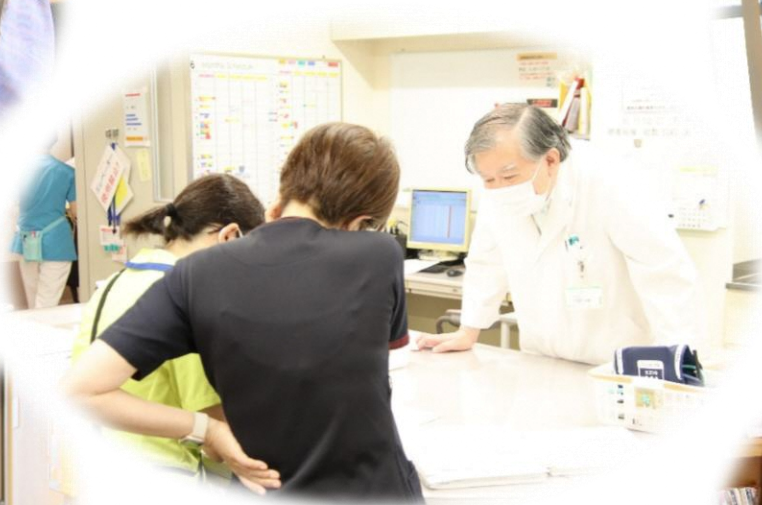
施設紹介

社会医療法人財団白十字会
燿光リハビリテーション病院



- 病床数 回復期リハビリテーション病棟 222床
 医療療養病棟 108床
- 職員数 490名（2025年9月時点）
- 2024年ながさき女性活躍推進企業表彰 大賞受賞
- Nピカ（長崎キラキラ企業）4つ星認定
- えるぼし 3つ星認定

『患者さん・利用者さんが1日も早く社会に
復帰されることを願います。』の基本理念の基
リハビリを実施



健康サポート推進室

相談窓口『ふっくら』の立ち上げ経緯

- 職員のメンタル不調やちょっとした身体の不調、仕事における悩みなどを気軽に相談できることで、アブセンティズム・プレゼンティズムの低下及び退職者の減少を目的に設置



院内での組織体制

病院長

健康サポート推進室

診療部

看護部

他部門

労働安全衛生委員会とのすみ分け

健康サポート推進室

- 職員個人および部門単位での相談依頼対応
- メンタル不調になる前に定期的な面談も可能
- 仕事以外でのプライベートな相談も可能

労働安全衛生委員会

- 安全衛生管理体制の整備
- 労働災害の防止対策
- 職場の労働環境の改善
- 健康管理とメンタルヘルス対策
- 職場巡視

等

相談窓口『ふっくら』を立ち上げる際の 問題点

- 相談場所の確保

- ☞ 個人情報を保護できる相談場所の不足

- 医師の確保

- ☞ 職員の相談を受ける医師の不足

- 職員への周知

- ☞ 認知度不足による、利用促進のための広報

医療従事者の健康支援に資する事業 を活用

〔医療勤務環境改善支援事業〕

- ①働き方・休み方改善に資する事業
- ②職員の健康支援に資する事業
- ③働きやすさ確保のための環境整備
- ④働きがい（やりがい）の向上に資する事業
- ⑤その他、勤務環境改善に資する取組

補助の対象経費及び補助額

補助の交付対象となる経費は、
補助対象事業に定める事業に要する経費とし、
その補助額は上限額を1,000千円、または本事業
にかかる経費に $1 / 2$ を乗じて得た額と1,000千
円のうち少ない方の額とする。

補助金の申請スケジュール

- (4月) 事業計画書を作成・応募
※事業内容、事業費、勤務環境における現状
課題、事業の効果測定の指標が必要
- (6月) 事業計画内容審査・採択通知
- (9月) 内示額通知
- (11月) 交付決定通知

事業計画概要

- ①職員が相談しやすい環境をつくるために
日中に職員の通りが少ない部屋の改修を実施



事業計画概要

②職員相談兼任の非常勤医師の配置

職員相談窓口『ふっくら』メンバー

医師（男性）

医師（女性）

公認心理師（女性）

産業カウンセラー（女性）

事業計画概要

③相談窓口の職員通知

利用促進のため、院内掲示板での周知や各部門の長へ趣旨を説明

〈ポイント〉

従業員の心身ストレス軽減など労働災害が減少すれば、疾病による欠勤なども減少し、業務効率の向上に繋がる

2024年度相談件数目標値および実績

相談件数目標値	500件/年
相談件数実績値	922件/年





【相談事例紹介】

業務上ミスが多い職員に対して 上司より相談があったケース



本人と面談して了解を得た上で、上司へ面談内容を報告。



上司は、報告された内容を基に関係する役職者間で指導方法を検討し実行。

その後も改善は見られないままであったため、ふっくらの面談は継続していたところ、**現在の仕事への適性を自分で考え直すことができ、転職を決意することができた。**

本人、および二人の上司から 別々に相談があったケース



上司Aより、『ある職員がメンタル不調ではないかと思われる。』と相談あり。

本人と面談し、上司Bからの指導に対してストレスを感じていることが判明。

偶然同じタイミングで、上司Bからも『その職員への指導に悩んでいる。』との相談があった。



上司Bと指導内容を検討し実行に移してもらう。

上司Aより、『二人の関係性に変化があり、精神面での安定が図れている印象がある。』との報告がある。

部下の指導方法に関して

相談があったケース



『ある職員の仕事上のミスが増え、指導を複数回行っているが改善の傾向がなく、かつ、本人も悩んでいて面談するといつも泣いてしまう。どのような対応をしたら良いか。』



ミスを減らすための方法を指導するだけでなく、援助的コミュニケーションを活用した面談をアドバイス。

実際に援助的コミュニケーションを活用した面談を行った結果、**本人が言えずにいた根本的な理由を聴き出すことができ、上司と本人が一緒に解決策を考えることができた。**

病院受診したほうが良いか

相談があったケース



体調不良を自覚しているが、
病院に行ったほうが良いのか、行くとしたら診療科は
何科が良いのか、病院受診以外の方法はあるのか、等々



相談者の主訴を聴き、アドバイス。



今後も職員の健康支援を行うため
頑張っていきます。

ご清聴ありがとうございました