

4-8					
主題	高齢者施設職員のメンタルヘルスに関して臨床心理士がどのように関わり支援しているか				
副題	高齢者福祉領域で心理職の導入に至った一例				
キーワード 1	職員のメンタルヘルス	キーワード 2	臨床心理士	研究(実践)期間	14ヶ月

法人名・事業所名	社福) 武蔵村山正徳会 特別養護老人ホームサンシャインホーム
発表者(職種)	井上麻央(臨床心理士/公認心理師)
共同研究(実践)者	奥下洋平(施設長)

電 話	042-531-3741	F A X	042-531-2321
-----	--------------	-------	--------------

事業所紹介	サンシャインホームは平成 8 年 4 月に開設し、今年度で 28 年目を迎えました。ショートステイやデイサービスなど 6 事業を併設した複合施設でもあり、地域の高齢者が安心して暮らせる環境作りを目標に日々努力しています。常に変革を求め、失敗を恐れずに取り組みでいきたいと考えています。
-------	--

### 《1. 研究(実践)前の状況と課題》

近年、労働者のメンタル不調の増加とともに、メンタルヘルスへの関心が高まってきている。厚生労働省「令和 3 年度過労死等の労災補償状況」の精神障害の労災補償によると、令和 3 年度の精神障害の労災請求は 2346 件、うち支給決定件数は 629 件と過去最高の件数となっている。中でも、令和 3 年度精神障害の請求件数の多い業種の第一位が医療福祉(社会保険・社会福祉・介護事業)、請求件数の多い職種の第三位が介護サービス職業従事者となっており、介護職のメンタルヘルスケアはとりわけ重要であると言える。

当法人はこれまで、職員のメンタルヘルス対策として、外部の相談窓口の設置や外部講師によるメンタルヘルス研修、産業医出席の衛生委員会など、様々な角度から対策を進めてきた。しかし、新型コロナウイルスの収束の見えない状況において、物理的にも精神的にも閉鎖的になり、職員の心身の負担感が蓄積されやすい状況であったため、新たなメンタルヘルス対策が課題として浮かび上がってきた。

### 《2. 研究(実践)の目的ならびに仮説》

これらの現状を踏まえ、心の専門家である臨床心理士を法人内に常駐させることで、これまでのメンタルヘルス対策では行えなかった「不調者の早期発見・即時対応」「専門的な視点からのきめ細やかなメンタルヘルスケア」の実現を目的とした。また、不調者のケアだけではなく、「職員それぞれが自分の能力を発揮し、生き生きと満足感を持って働いて欲しい」という事業者の思いから、well-being の視点を念頭に置いた関わりを意識した。

期待できる成果については、心理職が職員のメンタルヘルス対策のために従事している介護施設はほとんど散見されていないことから、どのような成果が得られるかは未知数であった。そのため、初年度は数値としての目標設定は行わず、職場に根付くために様々な取り組みを行った。

### 《3. 具体的な取り組みの内容》

当法人の職員に対し、以下の取り組みを行った。

- ① お便りの配布（メンタルヘルスケア関連の情報提供）
- ② 施設内巡回（業務に支障のない範囲での声掛け）
- ③ 心理相談（対面・メール・電話）
- ④ ストレスチェックの高ストレス者に対する心理士面談と集団分析のフィードバック
- ⑤ 衛生委員会の見直しと活性化

### 《4. 取り組みの結果》

まず初めに①お便りの配布を行い、自己紹介と顔写真、相談用メールアドレスを載せることで、顔を知ってもらいきっかけとなった。同時に、②施設内巡回で、業務に支障のない範囲での声掛けを行い、気軽に相談をしてもらえるような関わりを行った。その結果、③心理相談が増加した。相談自体は対面だけではなく、メールや電話等で柔軟に対応することで、ローテーション勤務の職員とも繋がりやすくなった。また、④ストレスチェックの高ストレス者に対する心理士面談を実施した結果、昨年度まで高ストレス者の医師面接指導は0件であったのに対し、心理士面談は高ストレス者の内約29%の方から何らかのリアクションがあった。集団分析フィードバックも管理職層に可能な限り行き、現状の職場のストレス状況を知ってもらいきっかけとなった。更に、令和5年度から⑤衛生委員会の見直しを行っており、労働者も職場環境改善に積極的に意見を伝えるよう、産業医と衛生管理者参加のもと、衛生委員会メンバーでの話し合いを工夫している。

### 《5. 考察、まとめ》

職員の心の健康の保持増進に繋がる活動を行っているつもりが、関わり方や活動内容によっては職員の負担感や拒否感に繋がることもあるため、既に行っていたこと（ストレスチェック、衛生委員会）にプラスαしてサポートするという関わり方が切り口として有効であった。また、心理士が、「何か問題を探して解決しなければならない」という意識ではなく、常に職員や職場のリソースに焦点を当て、「一人ひとりが専門性を持って働いている」という意識で関わることで、自然な形でコンプリメントが行われ、それが職員に伝わり良い影響を及ぼすこともあった。一方、未だ業務として認知、確立していない面も多く、今後も地道且つ根拠のある活動が求められる。

### 《6. 倫理的配慮に関する事項》

なお、本研究(実践)発表を行うにあたり、ご本人（ご家族）に口頭にて確認をし、本発表以外では使用しないこと、それにより不利益を被ることはないことを説明し、回答をもって同意を得たこととした。

### 《7. 参考文献》

過労死等（脳・心臓疾患及び精神障害）に係る労災補償状況（厚生労働省）

[https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou\\_roudou/roudoukijun/rousai/090316\\_00002.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/roudoukijun/rousai/090316_00002.html)（2023年6月15日閲覧）

高齢者領域における臨床心理士の活動実態に関するWEB調査報告書(2018)(2019)、一般財団法人 日本臨床心理士会 第3期後期高齢者福祉委員会

### 《8. 提案と発信》

臨床心理士は主に、教育・医療・司法・福祉・産業の領域で活動している。日本臨床心理士会 第3期後期高齢者福祉委員会（2019）は、高齢者福祉領域で活動している心理士は少なく、業務実態としては心理アセスメントが約50%を占めており、介護職員への支援に関してはほとんどみられなかったと報告している。高齢者福祉領域における心理士の役割については現在、諸先生方が実践、研究を積み上げている段階といえる。当法人の心理士も高齢者福祉領域で活動している一例として研鑽を積んでいきたい。