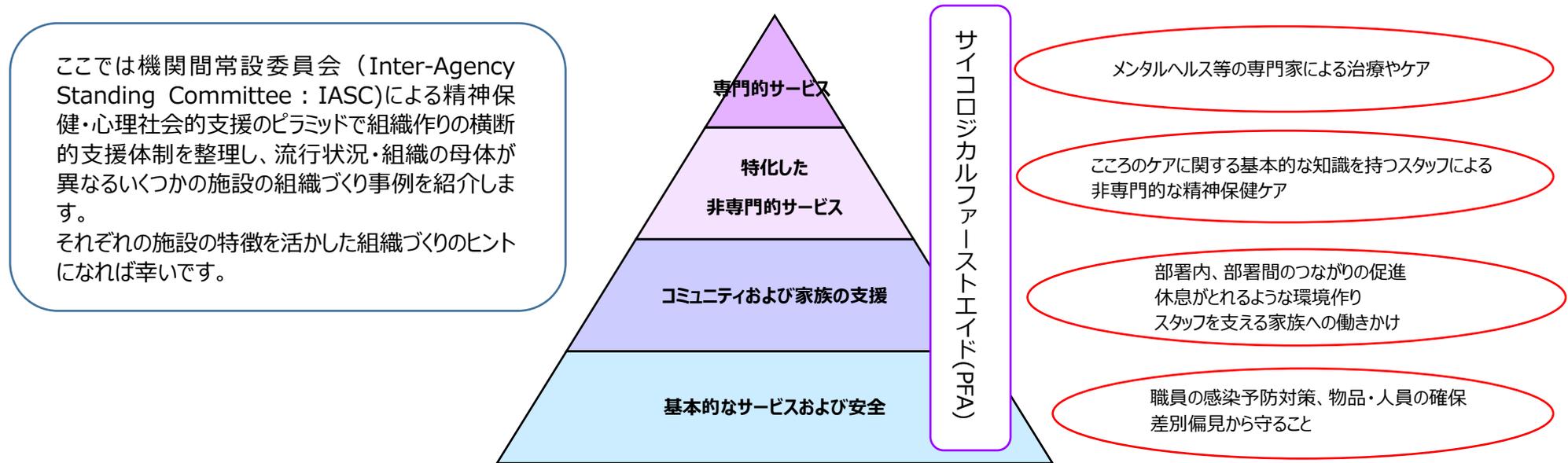


< 4 職員を守るための組織づくりのヒント >

COVID-19 対応は大規模災害における被災地と同様に、最前線に対応する職員をはじめとした**スタッフの心身の健康や安全を維持すること・スタッフが組織から守られているという感覚が持てるような組織的な支援体制**が必要となります。

<組織づくりのポイント>

- ・**部門横断的・継続的**な支援体制の構築：特に災害規模の事態における支援は、精神保健スタッフなどの特定の職種や COVID-19 に対応する部署内のみで行えることではありません。
- ・**各施設の特徴やリソースを活かした組織づくり**：施設に根つきやすい組織作りが行えると、COVID-19 に限らない将来の災害時の対応、日常臨床での危機的状況（アクシデント発生等）における職員支援体制にも応用できるかもしれません。
- ・**全職員をまきこんだ支援体制**を意識すること：それぞれの立場でできる役割があるということを職員一人一人が意識することは、組織の一体感につながります。



精神保健・心理社会的支援の介入ピラミッド（COVID-19 状況下において）
（災害・紛争等緊急時における精神保健・心理社会的支援に関する IASC ガイドライン（2007）¹より引用、加筆）

¹ Inter-Agency Standing Committee（2007）災害・紛争等緊急時における 精神保健・心理社会的支援 に関する IASC ガイドライン

職員支援内容と役割分担の例 ※○：主に関係する部門

IASC 介入ピラミッド	支援内容	具体的な活動例	対策本部	診療部門	看護部門	事務部門	精神保健部門	全職員	自施設 チェック
専門的サービス	メンタルヘルスケア	メンタルヘルスの専門家による診察、治療、ケア					○		
	専門職による個別面接	最前線スタッフ対象の個別面接					○		
	ストレスチェック	最前線スタッフ対象の質問紙調査、面接					○		
特化した非専門的サービス	グリーフケアの理解と準備	家族に対するグリーフケアの体制づくり	○	○	○		○		
	最前線スタッフの居場所作り	院内にリフレッシュルームを設営			○		○		
	ブリーフィング	活動開始前に、起こりうる状況・心身の反応を説明し、こころの準備を促す		○	○		○		
	グループミーティング	部署でのミーティング開催（※詳細は「デイリーミーティングのススメ」参照）		○	○		○		
	心理教育	“職員のサポートガイド”等資料の紹介、説明 サイコソジカルファーストエイドの周知、院内研修の実施			○		○		
	相談窓口の設置	職員相談窓口のメールアドレスや電話番号の設置・周知	○		○	○	○	○	
コミュニティおよび家族の支援	組織の一体感を醸成する工夫	※詳細は「組織の一体感を高めるためのヒント」参照	○	○	○	○	○	○	
	チームビルディング	部署ミーティングやブリーフィング、バディシステムを利用したメンバー同士のつながり強化	○	○	○	○	○		
	部門を越えた支援	関心を持ち続けること、物品づくり等の支援	○	○	○	○	○	○	
	情報発信	院内全体への定期的な情報発信（例：感染者受け入れ状況、物品状況など）	○			○			
	広報活動（院内・院外）	最前線職員の活動内容の発信（例：写真パネルや院内広報誌で共有）	○			○			
	組織からのメッセージ発信	・労いと感謝のメッセージ ・院長によるコロナ対応に関するメッセージ発信（例：「職員一丸となって取り組む」方針、「患者・職員・病院を守る」宣言） ・ピンチの時（例：院内感染・インシデント発生等）にこそ、組織で現場を守る雰囲気を作る	○						
	家族とのブリーフィング	対応スタッフが事前に家族に活動内容を説明し、理解してもらうことへの支援	○	○	○				
	職員の家族へのケア	※詳細は「職員や家族などの不安や悩みへの対応」参照	○	○	○	○	○	○	
基本的サービスおよび安全	病院方針の決定と伝達	新型コロナウイルス感染症対策本部の設置	○						
	物品の確保	物品の備蓄、物品在庫状況の見える化	○	○	○	○			
	人員の確保	・部署を越えた計画的応援体制の構築 ・人員のローテーション、休養	○	○	○	○			
	職場環境調整	・随所に見守っているというサインや気遣い（例：シャワールームに励ましのコメントを貼る、出勤カードの脇にリーフレット設置） ・妊娠中等のスタッフへの相談対応 ・宿泊場所の準備	○	○	○	○	○		
	部署ラウンド	対策本部や職員支援チームによる定期的なラウンドによる現状把握、声掛け	○	○	○	○	○		
	地域からの支援	地域の企業やボランティア団体からの支援				○		○	
	感染防護訓練	・訓練の継続的実施 ・全職員が知識を持ち、感染予防を行う	○	○	○			○	
	職員感染時の対応	※詳細は「もしもスタッフが感染したら？ 院内感染が発生したら？」参照	○	○	○	○			

組織作り事例 1 ～都市部・患者受け入れが多い病院の支援体制～

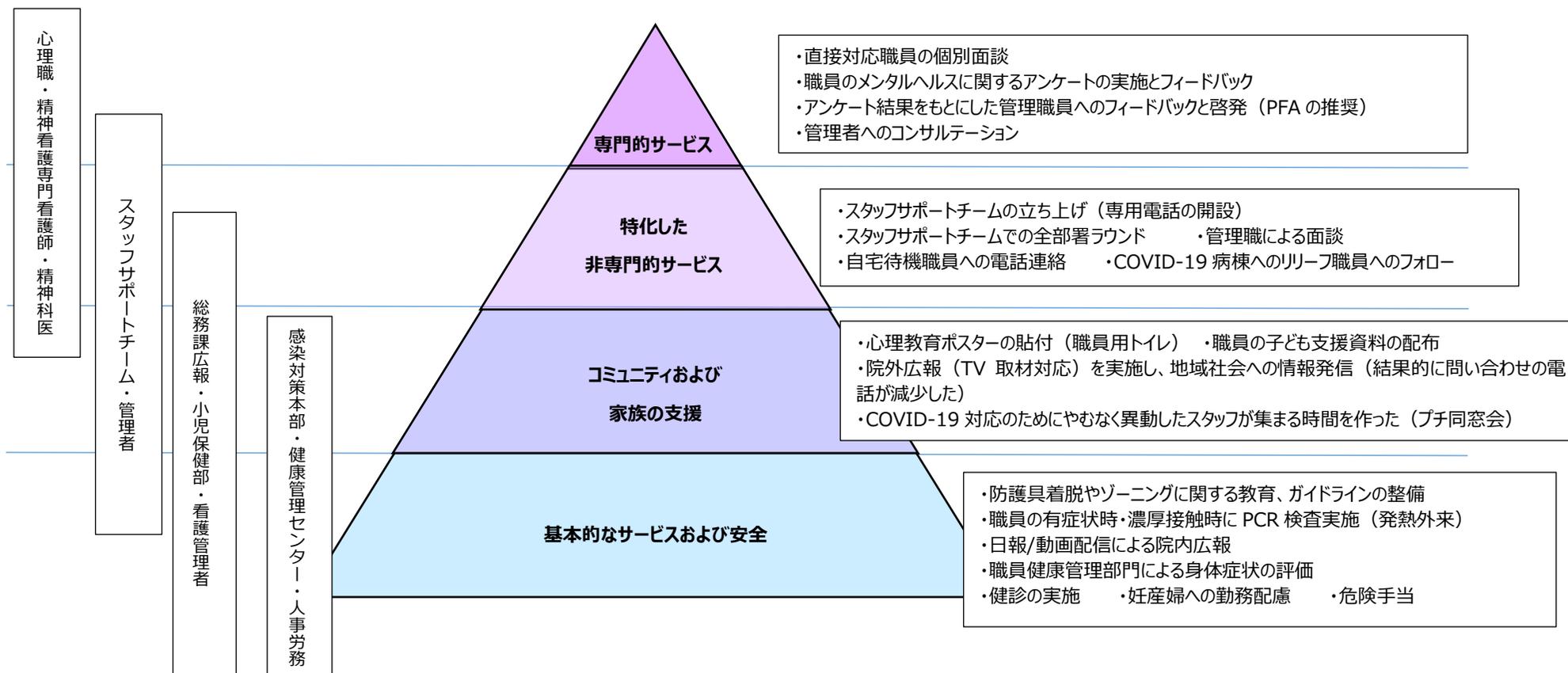
施設周辺の感染流行状況： 継続的な発生。医療崩壊に至っていないものの、多くの医療機関にて人的・物的困難が生じている。

組織の状況： すべての部署において何らかの影響を受けている。本部や直接診療している部署は深刻な危機感を感じている。

活動： 労働安全衛生委員会およびこころのケア指導者でスタッフサポートチームを結成し、院内に周知。

週に一度のミーティングやラウンドを行いながら、身体的精神的ケアを実施。職員へのアンケートも実施。

チームメンバー： 医師（産業医、精神科医師）、看護部幹部、精神保健スタッフ、こころのケア指導者 他



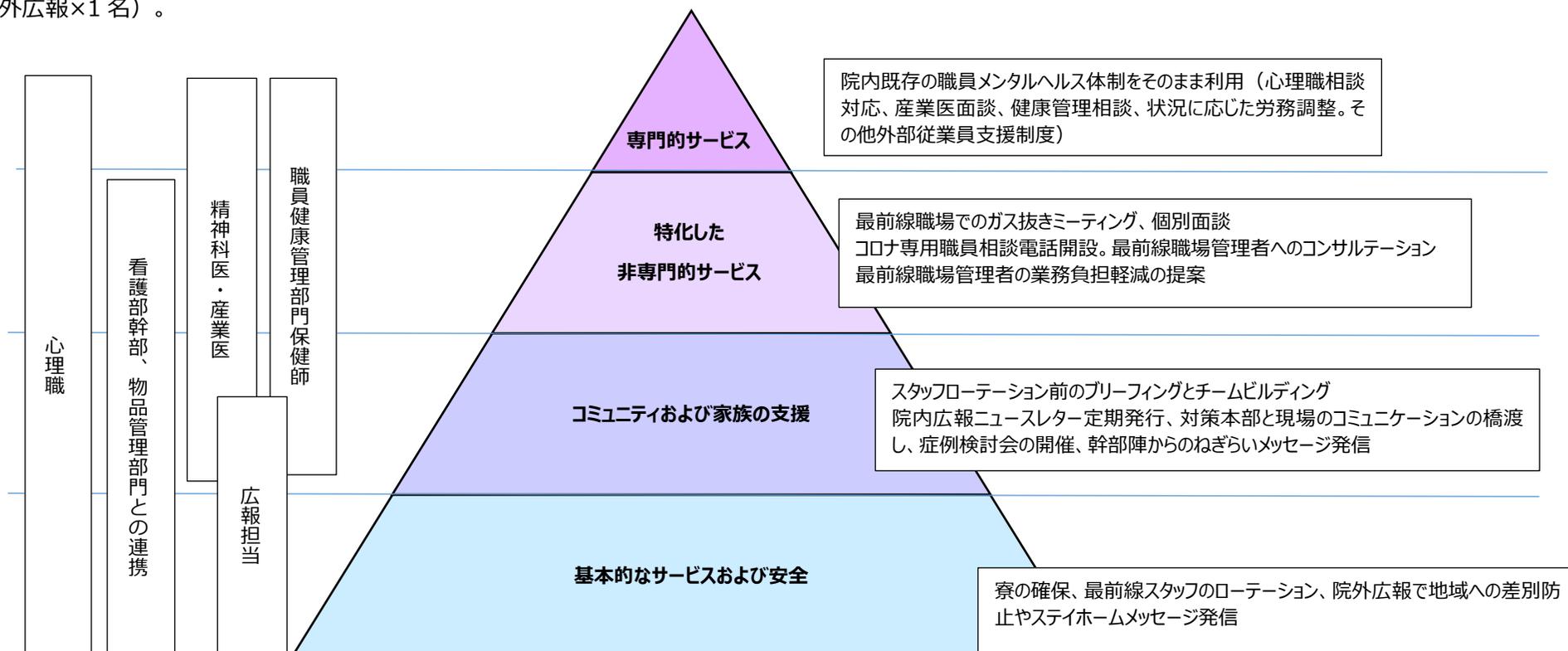
組織作り事例 2 ～広報担当者を職員サポートチームに加えた事例～

施設周辺の感染流行状況： 感染は散発的な発生、医療崩壊の危機には至っていない。受け入れ症例は陽性者よりも疑い症例の方が多い状況。

組織の状況： COVID-19 症例の受け入れ対応を行っている部署は院内の一部。地域に対して COVID-19 対応していることは公表されておらず、組織内における COVID-19 対応の情報開示は限定的。

活動： COVID-19 院内対策本部の下部組織として職員サポートチームを結成。既存の院内メンタルヘルス体制を土台にしながらも、心理面の対応のみ行うのではなく、労務管理（例：最前線スタッフのローテーション）、ハード面（例：物品や寮の手配）、広報と連携した情報戦略（例：院内広報としての COVID-19 ニュースレターの発行、院外広報としての差別防止やステイホーム等の情報発信）、現場のガス抜きミーティングの企画など、多層的な活動方針を柱とした。また、広報取材やガス抜き会等で現場の声を拾い対策本部に届けるなど、組織内の部門間情報格差を埋めることも大切な役割と心がけた。

チームメンバー： 病院幹部医師（精神科医兼産業医）をチームリーダーとし、心理職、看護部幹部、職員健康管理部門保健師、広報担当（院内広報×1名、院外広報×1名）。



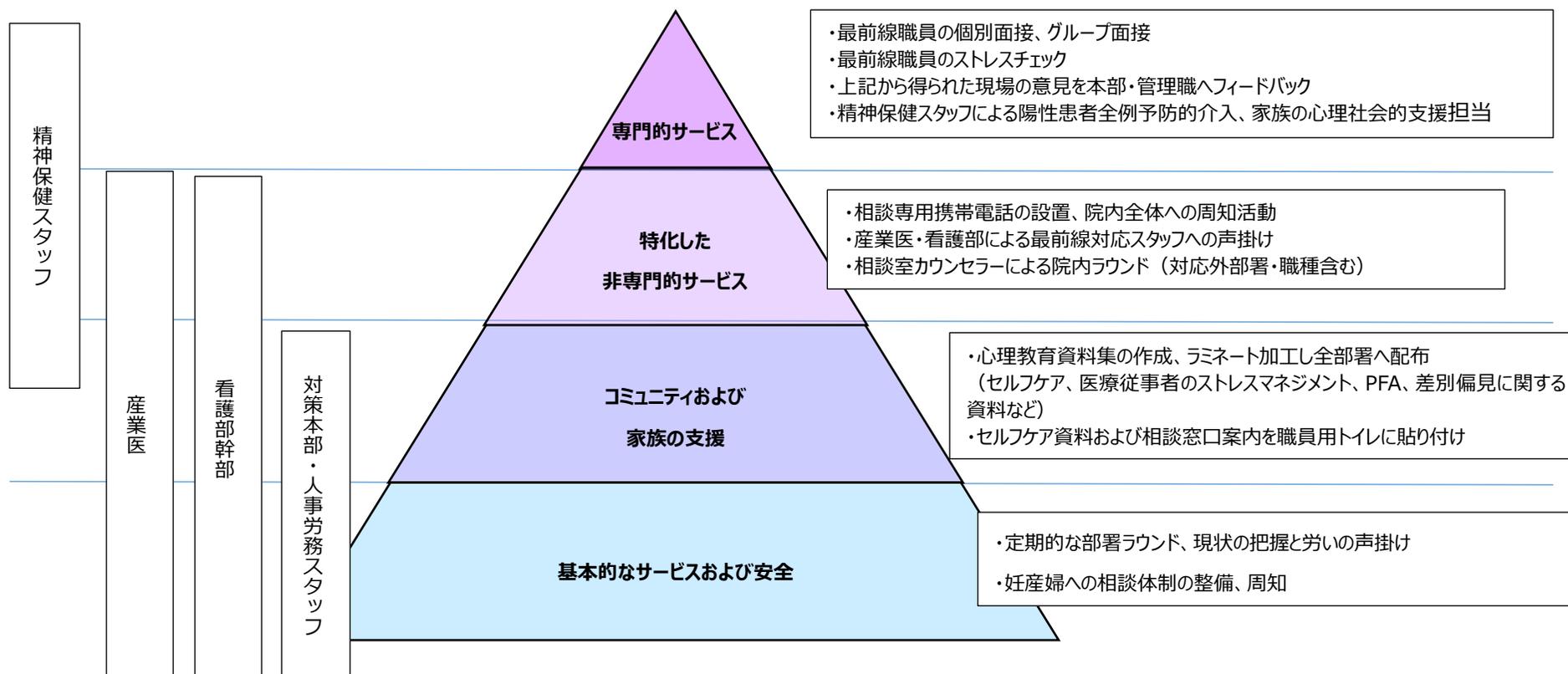
組織作り事例3 ～労働安全衛生委員会を母体とした職員支援チームの活動～

施設周辺の感染流行状況： 散発的な発生、医療崩壊の危機には至っていない。受け入れ症例は陽性者よりも疑い症例の方が多い状況。

組織の状況： COVID-19 に関しての対応部署は院内の一部。地域に対して COVID-19 対応していることは公表されておらず、組織内における COVID-19 対応の情報開示は限定的。

活動： 労働安全衛生委員会メンバーでスタッフサポートチームを結成。親しみのあるチーム名とロゴを考え、院内全体に活動内容を周知。週に 1 度のミーティングと対応部署のチームラウンドを行いながら各職種が支援活動を継続。

チームメンバー： 病院幹部医師（兼産業医）、看護部幹部（災害対策本部メンバー、看護部窓口）、精神保健スタッフ（精神看護専門看護師、心理職、職員相談室カウンセラー）、事務部人事労務スタッフ。サポートメンバーとして精神科医師等。



あなたの病院を当てはめてみましょう

施設周辺の感染流行状況：

組織の状況：

活動：

チームメンバー：

