管理者・人事担当・現場リーダーのための
実践プレイブック

組織で防ぐ、福祉現場のバーンアウト

個人の「気合い」に頼らない、5ステップのメンタルヘルス運用設計



NotebookLM

最も責任感の強い職員から、突然限界を迎える

福祉現場では、責任感の強い職員ほど無理を抱え込みやすく、気づいた時には疲弊が深刻化しています。

- 繁忙期：残業増加と休憩不足
- 困難ケース継続対応：感情消耗が蓄積
- 人員不足時：兼務増で回復時間が減少



限界を超えてからでは遅い。相談前に起きている「見えないSOS」への対処が必要です。

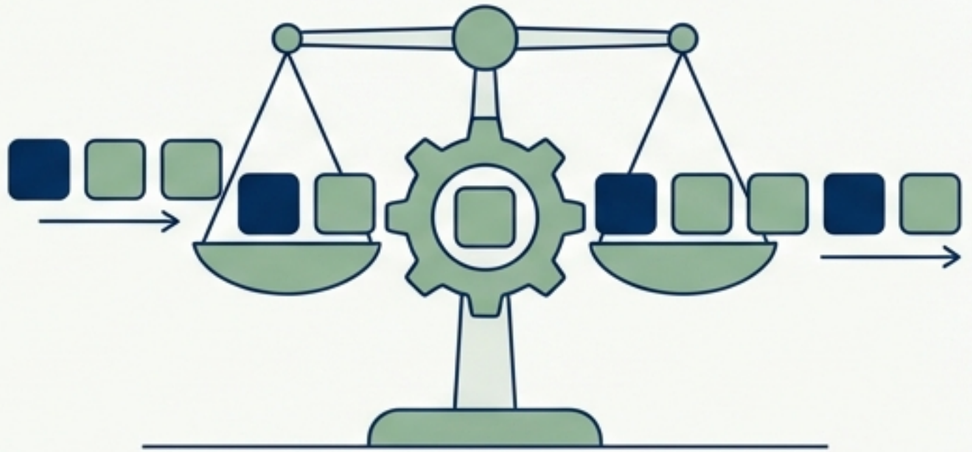
NotebookLM

「気合いと根性」から「組織の仕組み」へ

> 気合いと根性では防げない。メンタルヘルス対策は個人の問題ではなく、組織が負荷を管理する仕組みの問題である。



属人化



組織予防

1. 早期把握: 兆候を見える化する
2. 業務調整: 業務負荷を組織で再配分する

NotebookLM

バーンアウトを防ぐ5つの実装ステップ



Step 1: 兆候指標の設定

見えないストレスを数値化



Step 2: 相談体制の整備

相談のハードルを下げる



Step 3: 負荷調整の運用

組織として業務を再配分



Step 4: 早期介入面談

評価ではなく「支援」



Step 5: 復帰支援と再発予防

段階的な業務復帰

NotebookLM

Step 1: 兆候指標の設定

主観に頼らず、データを定点観測する

勤怠データ



欠勤、遅刻

稼働データ



残業時間

SOSサイン



相談件数、自己申告

管理者のルール

これらの指標を「定点観測」し、異常値が出た段階でプッシュ型の声かけを行う。

NotebookLM

Step 2: 相談体制の整備

窓口を「複線化」し、相談の障壁を極限まで下げる





上司相談

日常的な業務のSOS



人事相談

配置転換や労務の悩み



外部窓口

内部には言えない心理的ケア

「直属の上司に相談できない」事態を想定し、逃げ道を用意することが組織の責任。

NotebookLM

Step 3: 負荷調整の運用

相談を受けて終わりではなく、実務を動かす

ケース配分の見直し

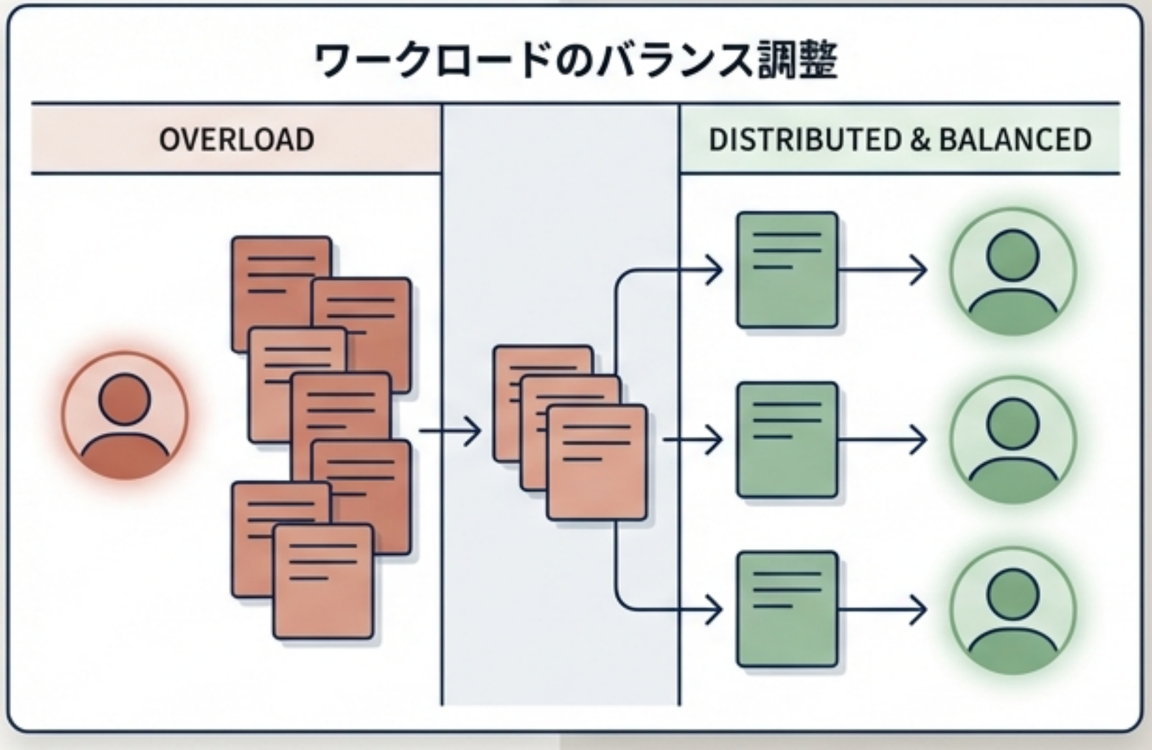
特定の職員への困難ケース集中を解除。

業務優先順位の変更

緊急度の低い業務を一時的にストップ。

休暇取得の調整

意図的・計画的に休息日を組み込む。



タスクを均等に配分し、チーム全体の負荷を平準化する

NotebookLM

Step 4: 早期介入面談

「評価」ではなく「支援」のスタンスを明確にする

NG（評価）



「なぜできないのか？」「最近ミスが多い」と原因を追及する。

OK（支援）



兆候が出た職員へ、業務負荷をどう減らすか一緒に考える。

面談の目的は、個人の能力改善ではなく、環境の最適化。

NotebookLM

Step 5: 復帰支援と再発予防

復帰段階に応じた業務設定で、再発の連鎖を断ち切る

Phase 1: 復帰直後

リハビリ出社・補助業務のみ

Phase 2: 経過観察

定時退社必須・担当ケース制限

Phase 3: 通常復帰

定期的なフォローアップ継続

リハビリ出社・補助業務のみ
定時退社必須・担当ケース制限
定期的なフォローアップ継続

⚠ 復帰直後に通常業務へ戻すことは、最も再発リスクが高いNG行為。

NotebookLM

ケーススタディ：AN事業所の変革

個人努力依存から、組織予防への転換

導入前

課題: 休職直前で初めて負荷が把握される。



実施内容

- 兆候指標ダッシボードを導入
- 相談窓口を複線化
- 負荷調整会議を月次開催

導入後の変化

早期相談が増加

長期休職発生が減少

NotebookLM

よくある失敗と回避策

失敗: 相談を個人問題化する
相談抑制につながる

回避: 組織課題として扱う

失敗: 休暇取得を本人任せにする
取得が進まない

回避: 計画的取得を管理する

失敗: 復帰直後に通常業務へ戻す
再発リスクが高まる

回避: 段階復帰を設定する

NotebookLM

KPI・評価指標：運用の見える化

仕組みが機能しているか、3つの指標で定点観測する

早期相談率

定義：兆候段階での相談割合
目標：前期比改善 / 四半期計測



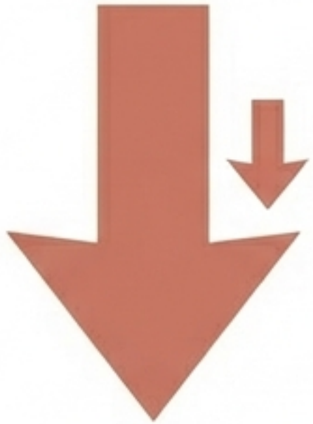
負荷偏在指数

定義：特定職員への業務偏在の指標
目標：前期比低減 / 月次計測



長期休職発生率

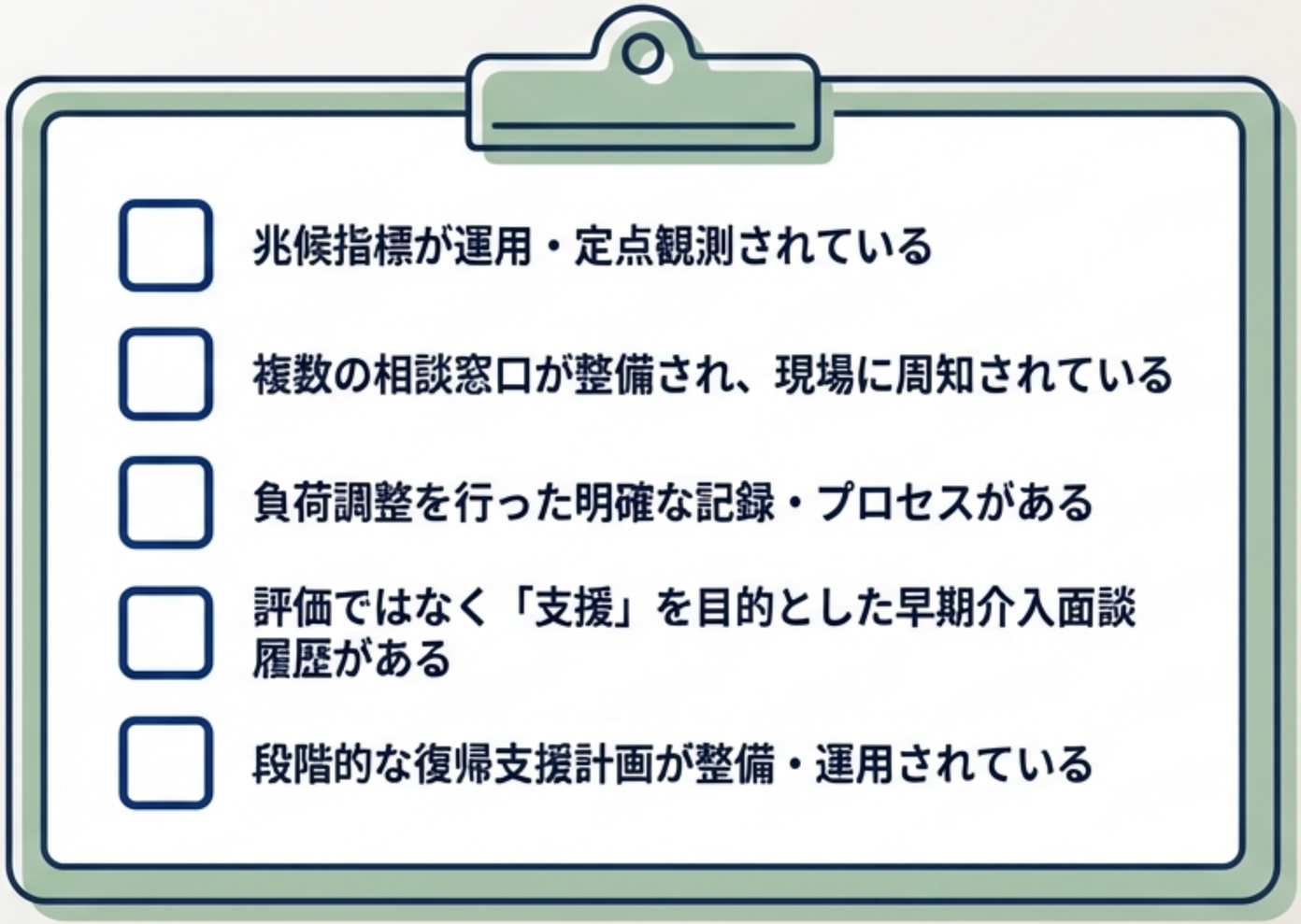
定義：長期休職発生割合
目標：前年比低減 / 年次計測



NotebookLM

監査・品質チェックリスト

明日から使える、自組織のメンタルヘルス運用セルフチェック



- [ ] 兆候指標が運用・定点観測されている
- [ ] 複数の相談窓口が整備され、現場に周知されている
- [ ] 負荷調整を行った明確な記録・プロセスがある
- [ ] 評価ではなく「支援」を目的とした早期介入面談履歴がある
- [ ] 段階的な復帰支援計画が整備・運用されている

NotebookLM

メンタルヘルス対策は、組織の持続性を支える経営課題



労働安全衛生法関連　メンタルヘルス指針　障害者総合支援法

兆候把握、相談導線、負荷調整を「仕組み化」し、
福祉現場の最前線で働く職員を守り抜く組織を作りましょう。

NotebookLM