

改定版（第四版、2024年版）の発刊にあたって	4
-------------------------	---

序章 はじめに	6
----------------	---

1 民医連職員の健康管理を進めるうえでの課題と視点	9
----------------------------------	---

1 事業所管理者の責任	9
2 法律や指針などの活用	9
3 医療の安全性と職員の健康管理	10
4 労働安全衛生5管理と労働安全衛生のマネージメントシステム	11
5 人間工学の活用	17
6 小規模事業所での安全衛生活動	17
7 労働組合運動と命を守る運動との協力・共同	21
8 民医連の共済活動について	21
9 管理職の健康管理	21

2 メンタルヘルス対策	23
--------------------	----

1 総論	23
1) 医療介護福祉分野の労働者のメンタルヘルス状況	23
2) 職業性のストレスの考え方	23
3) 健康職場づくりの基本的視点	24
4) メンタルヘルス対策における個人情報取り扱いと保護	27
5) 民医連にとってのメンタルヘルス対策	28
2 実際の進め方	29
1) 学習・研修	29
2) 調査活動	30
3) 相談活動	30
4) 職場復帰支援	32
5) 産業医の役割	34
6) 職場環境改善の方法	34
7) 危機介入	36
8) ストレス対策の評価	36
9) ラインケア	37
3 アルコール関連問題を予防しよう	39
1) 現状	39
2) 適正な飲酒量	39
3) 様々な問題に関連	39
4) 予防と介入	40

3 ハラスメントのない職場づくり	41
-------------------------	----

1 はじめに	41
2 職員から職員へ	41
3 患者利用者その関係者から職員へ	43

4	ハラスメント防止の対策	43
---	-------------	----

4 作業関連筋骨格系疾患（頸肩腕障害・腰痛症）の予防対策 47

1	介護・看護作業による筋骨格系障害の発生要因	48
2	リスクの評価とリスクの回避・低減措置の検討と実施	48
3	リスクの再評価、対策の見直し	48
4	健康管理	48
5	労働衛生教育等	49

5 多様性などに配慮したヘルスケア 51

1	女性労働と健康	52
2	高齢労働者	55
3	障害（特性）のある人 発達的な特性や心身の障害等を背景にもつ職員	58
4	ガン・透析など治療を受けながら働く労働者への配慮（両立支援）	62
5	LGBTQ	62
6	新入職員	65

6 民医連職場におけるその他の課題 66

1	予防接種・結核・HIV	66
2	抗ガン剤の安全対策	67
3	化学物質による健康被害を防ごう	68
4	職域（医療機関）における放射線対策について	69
5	過重労働による健康障害を防ぐために	70
6	職場における禁煙対策	71

7 大災害時に職員の健康を守る 73

1	被災事業所の職員の健康を守る	73
2	支援者の健康を守る	75
3	全日本民医連としての支援	76

8 感染症パンデミックなど長期の災害時の職員の健康を守る 77

1	ヘルスケア指針を通じた活動内容	77
2	管理者不在時のBCP対策など	78
3	コロナ禍の労災について	79

9 資料編 80

おわりに	87
------	----

改定版(第四版、2024年版)の発刊にあたって

全日本民医連では2004年4月に「健康で働きつづけるために」を発刊し、その後全国交流集会と各地での実践を踏まえて2009年6月に「健康で働きつづけられる職場づくり」パンフレットを改めて作成しました。その後、職場でのメンタルヘルス不調への対策やノーリフティング・ポリシーの普及と実践が前進し、職員の健康管理に対する取り組みの前進が見られました。一方で、県連(法人)ごとの偏りもあり、更なる取り組みの推進が求められ、“ガン・透析など治療を受けながら働く労働者への配慮”と“大災害時に職員の健康を守る”という課題について新たに加筆し、2014年4月に改訂第三版を作成しました。2016年に発生した熊本地震では現地職員や支援者のヘルスケア活動を迅速かつ徹底して取り組み、その後、この活動は災害対策本部にヘルスケア支援部門を位置づけることにつながりました。

2020年2月に熊本で開催された第44回定期総会の直後から、COVID-19のパンデミックのもと、経験したことのない困難な状況の中で職員は奮闘してきました。長丁場に渡る対応の中で、「職員のいのちと健康を守ることが第一義的課題」として、「新型コロナウイルス感染症に関する職員のヘルスケア指針」「職員のみなさんのセルフケアのための10のヒント」を5月25日に作成し、その後の新しい知見や経験が積み重ねられ、12月18日にVer 2(増補改訂版)を作成しました。平行して動画配信、資料共有などを行い、そして2回の全国集会を開催し、全国の知恵と経験を積み重ねることで、この難局を乗り越える努力を行ってきました。この間の取り組みは民医連にとっても大きな教訓となったと思います。

コロナ禍前より医療・介護現場は心身ともにストレスが多く、特にメンタルヘルスの悪化が多くみられていました。そのストレスの増加に合わせた対策は不十分で、逆に合理化や効率化を理由に病床削減や医師・看護師不足を放置し、ギリギリの体制でないと成り立たない構造まで日本の医療体制は追い込まれているところに、今回のようなパンデミックになると容易に破綻してしまい、そのしわ寄せが働いている職員にくる構造となっています。第5波以降ではかつてない「災害状態」と言われる状況となり、各地で入院もできずに十分な医療が受けられないままに自宅や介護施設などで命を落とす人が増え、助けられる命が救えない状況で職員の倫理的ジレンマも強まり、さらにストレスが増えています。

元々、新入職員はストレスを受けやすい人たちです。格差と貧困のもとで学生時代を送ってきた現在の新入職員は、奨学金とアルバイト

で生活費と学費を賄っている現状があります。そのような現状でコロナ禍となり、アルバイトができなくなり、生活困窮となり、退学に追い込まれる学生がいました。また2021年卒以降の新入職員は十分な実習を経験せずに現場に入らざるをえない状況で、従来の新入職員よりリアリティショックが大きいという声も聞きます。入職後にいきなりクラスターに遭遇し、自信を失い離職された方もいると聞きます。現在の新入職員は、そのような情勢のもとで学生時代を送り社会人になっていることを先輩職員も理解して見守ることが求められます。

今回の改訂にあたり、これまでの議論や情勢も踏まえた上で、①労働安全衛生の基本（そもそも論）を改めて整理したこと、②コロナ禍で問題が露呈した小規模事業所および介護事業所、在宅分野での安全衛生活動、管理職の健康管理について言及したこと、③「ノーリフト」から「ノーリフティングケア」に、福祉機器や福祉用具を活用しながら介護の安全性を高めケアの質を上げることと総合的な腰痛予防を両輪として進めることを提起したこと、④2024年4月から始まる医師の働き方改革について言及したこと、⑤引き続き重要な課題である職員のメンタルヘルス対策について分かりやすく整理したこと、そして2015年12月に始まったストレスチェック制度の現状と活用について考察したこと、⑥職員育成指針2021年版でも強調している心理的安全性の高い職場作りが、職員のメンタルヘルス維持に重要なこと、⑦近年、問題となっている暴言・暴力・ハラスメントへの対応について独立した章でまとめたこと、⑧第三版では分散して書かれていた多様性などに配慮したヘルスケアについて独立した章としてまとめたこと、そのなかでも新たに、障害（特性）のある人、新入職員、LGBTQについての項目を加え、近年、職員の年齢構成が若い人から高齢に変化していることを踏まえ、高齢労働者についても言及したこと、⑨コロナ禍など長期の災害時のヘルスケアの取り組みについて独立した章としてまとめたこと、などが特徴です。

第45回全日本民医連定期総会方針では、「人権を守り公正でいのちとケアが大切にされる社会の実現をめざし、すべての活動場面において、個人の尊厳とジェンダー平等を基本に据え」、と述べられていますが、これは職員の健康管理にも求められる視点です。本パンフレットを各県連・法人・事業所で、普及と活用を進めていただき、あらゆる職場で“健康で働き続けられる職場づくり”が進むことを期待します。