202×年×月×日

**〇〇法人ヘルスケア方針　例**

法人理事会

労働安全衛生委員会

　全日本民医連「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version2増補改訂版」に基づき、当法人としてのヘルスケア方針を理事会ならびに労安委員会で協議し確認致しました。

　新型コロナウイルス感染症の拡大は、連日感染者が発生しており収束の目途は立っていません。経験したことのない様々な困難が起こりうるという構えで、今後もより一層の対策、対応が求められます。

ウイルスによってもたらされる3つの感染症(3つの顔)について、日本赤十字社の「新型コロナウイルス感染症に対応する職員のためのサポートガイド」では、以下の通り述べられています。

* 第一の感染症（生物学的感染症）ウイルスによって引き起こされる「疾病」そのもの
* 第二の感染症（心理的感染症）見えないこと、治療法が確立されていないことで強い「不安やおそれ」を感じる
* 第三の感染症（社会的感染症）不安や恐怖が「嫌悪・差別・偏見」を生み出す

未知のウイルスは私たちを不安に駆り立て、ウイルスを連想されるものへの嫌悪・差別・偏見を生み出し、人と人との連帯や信頼を壊します。それは医療従事者の間でも起こりうることです。職員が、安全に安心して勤務できる環境を整え、職員の健康を守ることを最優先課題とし、第二の感染症、第三の感染症への備えとしてヘルスケア方針を定めます。

1. ヘルスケア部門(ヘルスケアチーム)の設置

法人労働安全衛生委員会の委員を中心に、新型コロナウイルス感染症対策としての職員のヘルスケア体制を以下の通り理事会で確認しました。

◆ヘルスケアチーム体制

　委員長：〇〇〇〇医師(副病院長)

　事務局長：〇〇〇〇人事労務部長

　事務局次長：〇〇〇〇保健師・衛生管理者

　委員：〇〇〇〇看護部長、〇〇〇〇介護部長、〇〇〇〇書記長(労組専従)

月1回の定例会議を開催し、職場と職員の状況確認、対応策の検討などを行い、必要に応じて理事会や感染対策本部と連携を図る。

1. ヘルスケア方針

**１）4つのストレスケアの実践**

**①セルフケア**

　こころとからだの健康を保つため、親しい人と話す、互いにねぎらう、睡眠や食事など規則正しい生活を送る、これまでと同様の生活リズムを維持するなどに努め、健康を維持できる能力やレジリエンス（回復力）を最大限発揮できるようにすることが大切です。

　　　・全日本民医連「セルフケアのための10のヒント」は、各自が折に触れて自己点検に活用する事をお勧めします。キーワードは、「休息」「柔軟性」「仲間」「自己効力感」「民医連綱領」です。

　・全日本民医連の動画を職場会議等で視聴し感想交流しましょう。ヘルスケアチーム

としても、ニュース・ポスターなどの作成、学習資材も作成していきます。

　　　・セルフケアのための情報提供、ストレス対処研修（リラクセーション、マインドフルネス等）も実施していきます。

**②ラインケア**

　職責者は、日常的にスタッフの健康状態を把握できるよう努める必要があります。また、労働時間管理を今まで以上に行い、長時間労働などには十分注意し、休日や年次有給休暇の取得を計画的に行い、十分な休息が確保できるように配慮する必要があります。

・職員が相談に乗りやすい雰囲気づくり、特に職責者からの声掛け(言葉や文字で伝える

という行為)をこれまで以上に意識して行いましょう。

・心身の不調者、妊産婦やご家族に配慮が必要な職員がいる場合は、上司と相談して必

要な面談を行い、専門家につなげましょう。プライバシーには十分配慮しましょう。

・感染拡大期などは特に事業所、職場の中での「嫌悪・差別・偏見」に留意しましょ

う。正確な事実は法人トップから速やかに伝えるという事を周知しましょう。

・「除菌」「距離」「マスク」「換気」と健康チェックの継続を徹底しましょう。

・ヘルスケアチームの窓口担当者を周知しましょう。

・ハラスメント相談窓口を再度職員に周知しましょう。

・職責者相互のピア・サポートなどでラインケアの工夫を交流しましょう。

・ひとりで抱え込まずに管理部と一緒に集団的に対応しましょう。

**③法人・事業所の産業保健スタッフによるケア**

　ヘルスケアチームは、理事会とも連携しながら事業所管理者と職場責任者を支える視

点から教育や啓もう活動を行います。必要なアンケート活動などで全体のストレスチェックを行い、傾向や対策などを現場にフィードバックします。

・ヘルスケアチームから各事業所管理部への学習資料を提供します。

・必要に応じてラインケアを事業所と協力しながら行います。

・ストレスチェックリストを作成し実施、高ストレス者への早期対応を行います。感染対策メンバーや受け入れ対応職場などの職員、職責者に対しては、継続的なチェックリストも検討します。

・「相談室」体制を整備し窓口を周知します。

**④法人外の資源によるケア**

・外部精神科医師への受診のルートを確保します。

・EAPと契約します。

・県連や地協、全日本民医連のつながりを活用します。

・厚生労働省「こころの耳」（働くひとのメンタルサポートサイト）も活用します。

　　＊5分できる職場のストレスセルフチェック

　　＊疲労蓄積度セルフチェック

　　＊15分でわかるセルフチェック（e-ラーニング）　など

**２）その他**

・それぞれの具体的なSCENEに関しては、全日本民医連「職員のヘルスケア指針」に沿った対応を基本とします。

・スティグマ(差別や偏見に根差した職員への外部からの烙印)への対処は、県連や行政とも連携して毅然として対処していきます。

・政府や自治体に対して皆さんが少しでも安心して健康で働き続けるための要請を行います。

以上