

改訂健康パンフ発行後の 職員健康を守る取り組みの 到達と課題

全日本民医連
職員健康管理委員会委員長・精神医療委員会委員長
愛媛生協病院院長(精神科・心療内科)
今村高暢

民医連における「健康で働きつづけ
られる職場づくり」への取り組み

労働安全衛生活動強化の主な経過

準備期

- 1)2002年2月,第35回定期総会で職員の健康管理の重要性を指摘し対策の強化を確認(その後も2年毎の総会で確認)
- 2)2002年10月,職員の健康管理P J(職員育成部)発足

第1期

- 3)2003年3月,第1回職員の健康を守る交流集会
- 4)2004年4月,指針パンフレット「健康で働き続けるために(案)」発行
ステップ・アップ・プラン・チェックリストを提起
- 5)2004年9月,前述パンフの徹底促進全国会議
- 6)同年9月,共済組合で健康管理に関する講演や活動の交流

第2期

- 7)2005年3月,第2回職員の健康を守る交流集会
- 8)2006年2月,第37回総会「健康職場の5つの視点」
- 9)2006年3月,日本産業衛生学会「医療従事者のための産業保健研究会」
- 10)2006年4月,産業医・衛生管理担当者交流集会
- 11)2007年9月,第3回職員の健康を守る交流集会(メンタルヘルス対策に重点)
- 12)2008年2月,第38回総会「健康職場づくり7つの課題」
- 13)2009年6月,パンフレット改訂し、普及のための全国と5地協での学習会

第3期

- 14)2009年,第4回職員の健康を守る交流集会
「ノーリフティング」の取り組み推進
- 15)2011年,東日本大震災
「被災地の職員や支援職員の健康を守る活動の重要性」
- 16)2012年,第5回職員の健康を守る交流集会
「ノーリフティング」「暴力・暴言」
- 17)2013年,厚労省から職場における腰痛予防対策指針
- 18)2014年,第6回職員の健康を守る交流集会
「腰痛予防」「暴言・暴力」「メンタルヘルス」
- 19)2014年 パンフレット三訂版 発行

第4期 (メンタルヘルスとハラスメントの問題を制度より先駆けて議論)

- 20)2015年,ストレスチェック制度
- 21)2016年,熊本地震「災害対策本部にヘルスケア部門の位置付け」
- 22)2016年,第7回職員の健康を守る交流集会
「ストレスチェック制度」「パワハラ」「ノーリフティング」
- 23)2017年,第8回職員の健康を守る交流集会
「産業医育成」「メンタルヘルス」「ノーリフト」
「大災害時に職員の健康を守る」
- 24)2019年,第9回職員の健康を守る交流集会
「両立支援」「ハラスメント」「感情労働」

第5期(コロナ禍)

- 25)2020年,「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」(2020年5月25日発行、
12月18日増補改訂版)を発行。
- 26)2020年～,職員の健康を守る動画シリーズ
- 27)2021年,「コロナ禍における職員の健康を守るヘルスケア交流集会」
(2021年6月5日)をオンライン開催
- 28)2021年,第10回職員の健康を守る集会(2021年11月6日)をオンライン
開催
- 29)2022年、2023年,全日本民医連第45期労働安全衛生そもそもセミナー
(2022年6月11日)(2023年6月10日)
- 30)2022年,全日本民医連ヘルスケアチーム実践交流セミナー～職員のメ
ンタルヘルスをテーマに～(2022年11月26日)
- 31)2023年,全日本民医連公認心理師・臨床心理士交流集会(2023年8月)

第6期(コロナ禍後)

- 32)2023年,第11回職員の健康を守る集会(2023年12月9日～10
日)を大阪で開催
- 33)健康パンフ2024年改定版発行(2024年2月)
各地で学習会開催
- 34)2024年、2025年,全日本民医連第46期労働安全衛生そも
そもセミナー(2024年2025年6月)
- 35)ノーリフティングケア・オンラインセミナー(2025年2月)
- 36)第2回全日本民医連公認心理師・臨床心理士交流集会
(2025年7月)

「健康職場の5つの視点」

- ① 個人にとって適度な質的量的負荷かどうか
- ② 職員の安全安心は保たれているかどうか
- ③ 技術的に研修の保証がされているか
- ④ 使命が明確で評価されているか
- ⑤ ライン内・職場間・職種間で少数意見が保証されコミュニケーションが向上している

全日本民医連第37回総会方針

9

「健康職場づくり7つの課題」

- ① 保健師も含めた衛生管理者の専任化と管理部 の連携
- ② 保健師・医師面接や相談室の設置
- ③ メンタルヘルス不全などの困難者を抱える職責 者への「職場復帰支援チーム」の設置
- ④ 職員の「特定検診・特定保健指導」の向上
- ⑤ 予防的作業管理（筋骨格系疾患予防の人間工 学的対策導入など）の重視
- ⑥ 職場環境改善のための予算化
- ⑦ 小規模事業所の衛生活動への援助

全日本民医連第38回総会決定

10

職員の健康を守るパンフレット



青・赤・黄の民医連の健康職場づくりの基本パンフ



2024年版 目次

序章 はじめに(そもそも論)

1 民医連職員の健康管理を進めるうえでの課題と視点

- 1 事業所管理者の責任
- 2 法律や指針などの活用
- 3 医療の安全性と職員の健康管理
- 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
- 5 人間工学の活用
- 6 小規模事業所での安全衛生活動
- 7 労働組合運動と命を守る運動との協力・共同
- 8 民医連の共済活動について
- 9 管理職の健康管理

2 メンタルヘルス対策

- 1 総論
- 1) 医療福祉分野の労働者のメンタルヘルス状況
- 2) 職業性のストレスの考え方
- 3) メンタルヘルス対策
- 4) ストレス対策における個人情報保護
- 5) 民医連にとってのメンタルヘルス対策

2 実際の進め方

- 1) 学習・研修
- 2) 調査活動
- 3) 相談活動
- 4) 職場復帰支援
- 5) 産業医の役割
- 6) 健康職場づくり(職場環境改善)
- 7) 危機介入
- 8) ストレス対策の評価
- 9) ラインケア

3 アルコール関連問題を予防しよう

- 1) 現状
- 2) 適正な飲酒量
- 3) 様々な問題に関連
- 4) 予防と介入

3 ハラスメントのない職場づくり

- 1 はじめに
- 2 職員から職員へ
- 3 患者利用者その他ネオ関係者から職員へ
- 4 ハラスメント防止の対策

4 作業関連筋骨格系疾患(頸肩腕障害・腰痛症)の予防対策

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

5 多様性などに配慮したヘルスケア

- 1 女性労働と健康
- 2 高齢労働者
- 3 障害(特性)を持つ人 発達的な特性や心身の障害等を背景に持つ職員
- 4 LGBTQ
- 5 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)
- 6 新入職員

6 民医連職場におけるその他の課題

- 1 予防接種・結核・HIV
- 2 抗ガン剤の安全対策
- 3 化学物質による健康被害を防ごう
- 4 過重労働による健康障害を防ぐために
- 5 職場における禁煙対策

7 大災害時に職員の健康を守る

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

8 感染症パンデミックなど長期的災害時の職員の健康を守る

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

9 資料編

改定のポイント

- ① 労働安全衛生の基本(そもそも論)を改めて整理した
- 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
- 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
- ④ 2024年4月から始まる医師の働き改革について言及した
- 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

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

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

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)をもつ人、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

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

職員の健康を守る交流集会 県連宛事前アンケート

1. 職員の健康を守る活動を所管する県連の部署について

31 件の回答



- ある
● 無い
● 確立に向けて準備している
● 一法人一県連のため、法人として全体を所管している
● 各法人が所管し、県連は報告を受けて...
● 県連としてはない。法人及び事業所 (...
● 医療介護活動委員会から「1職場、1HP...
● 勤医協の法人衛生委員会があり、他法...
● 県連の職員育成部に職員健康管理委員...

📄 グラフをコピー

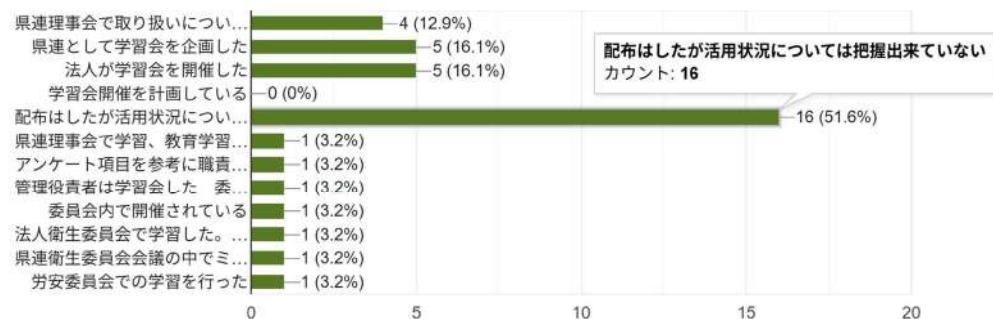
その他:

- 県連としてはない。法人及び事業所（安全衛生委員会など）ではそれぞれ対応する部署がある/鳥取
- 県連の職員育成部に職員健康管理委員会を設置/北海道
- 勤医協に法人衛生委員会があり、他法人からも参加してもらえるよう声をかけている/石川
- 医療介護活動委員会から「1職場、1HPH」に取り組むようニュースを発行している/徳島

2.『健康で働きつつけられる職場づくり』2024年版パンフレットの活用について(複数選択)

グラフをコピー

31 件の回答

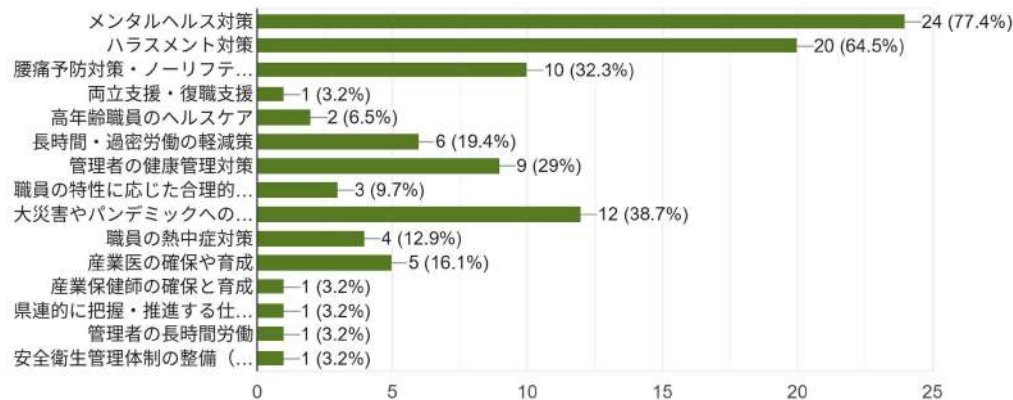


その他

- 法人衛生委員会で学習した。全職員への配布、学習は検討中/石川
- アンケート項目を参考に職責者と事業所管理者にアンケートを取り、腰痛について今年度は取り組むことにした/山梨
- 委員会内で開催されている/熊本

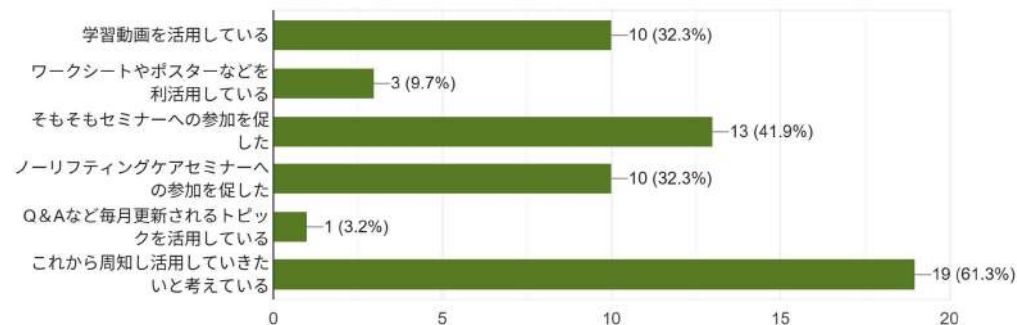
3.県連として職員の健康管理や安全配慮について...緊の課題と認識している事を3つ選択してください

31 件の回答



4.職員の健康を守る全日本民医連サイトの活用について <https://min-iren.net/kenkomamoru/> (複数選択)

31 件の回答



5. 全国に紹介したい 県連内の取り組みがあれば教えてください(任意)

- 2ヶ月に1回8法人の委員が参加する委員会を定期開催し、ミニ学習も行っている/北海道
- 東京民医連の職員健康管理委員会と社会医学研究センターが共催で実施した「職員の健康とメンタルヘルス連続学習会」/東京
- そもそもセミナーで岡田先生が「地域産業保健センターを図書館くらいの気楽さで訪問して良いです」と言われていたので、年2回まで無料の「メンタルヘルス対策」学習会を、兵庫産業保健総合支援センターに講師をお願いしています。「管理職向け」と「若手・新入職員向け」と2回開催しました。無料最高です!/兵庫
- ハラスメント目安箱の設置/香川

ハラスメント対策は人権を守る取り組みである

1. なぜハラスメントは人権問題なのか

• 人権の侵害

人は「安全に・尊厳をもって生活する権利」を持っています。ハラスメントはその権利を侵害します。

• 自由と平等の侵害

性別、年齢、国籍、障害、信条などによる差別的な言動は、法的にも禁止されています。

• 心身への重大な影響

精神的ストレスや健康被害、自己肯定感の低下、キャリア断念など深刻な結果を招きます。

民医連職場の健康問題ポイント

- メンタルヘルス対策
- ハラスメント対策
- 災害時の職員の健康対策
- 腰痛予防対策・ノーリフティングケア
- (多様性などに配慮したヘルスケア、合理的配慮について)

2. 関連する法律や国際的な枠組み（日本の場合）

- **憲法** 第13条・第14条：幸福追求権と法の下での平等
- **労働施策総合推進法**：職場のパワハラ防止措置を事業主に義務付け
- **男女雇用機会均等法**：セクハラ防止義務
- **ILO条約190号**（暴力とハラスメント禁止）など国際的基準

3. ハラスメントを人権問題として考える視点

- **加害者・被害者の二項対立ではなく、人権を守る組織文化の構築**
- **沈黙は容認と同じという意識**
- **予防教育と環境整備**（研修、相談窓口、ポリシー策定）
- **被害者の回復支援**（医療、カウンセリング、再発防止策）

松浦健伸先生スライドより

松浦健伸先生スライドより

- ・語り合うこと自体がケアとなり、コミュニケーション、相互理解、チーム力向上、良質なケア実践に

○普段、業務以外の話はしない人とも、コミュニケーションを深めることができた。

○職員もケアを必要としていると気づかされた。互いにケアし合える職場にしたい。

○仕事で辛かった時に、みんなに声をかけてもらい本当にケアして貰ったと実感した。

○一人で抱え込まないために相談できる仲間や職場づくりが大切。話せる職場、気兼ねなく言える職場がモチベーションアップに繋がり、利用者様の笑顔につながる。

○職員が健康でなければ良いケアを提供できないのは強く実感する。

- さアるなこつゝの来報り而越てひ
アケじみるに連末護よ評りつを
ケ、感かてア医の介費に乗なみ
しどでつ育ケ民連・事的をとく
アなかりい「医酬軍公難明り
ケ」なし守良「民報」て困鮮と
がたのとをり踐療しのが、
もき踐業点よ美れ診要と日さて
誰て実言原、のら「必」今切け
「常」の、が針せ。がみ、大む
ら、口ちちり指寄す度なれのに
は、も。た持く成もま制とつと会
でをす分をづ育想いるい語こ総
Caféアま目信場員感てすいてぶ回
47ケい、淹職職のれアなっ字
のてい「う」どさケきもを第
理く「合連合」な感をてを」を
倫多なり医しる「実人棄さ理」
Caféのものと語民アきアてる放美倫
アラ会をてケ生ケしす、切の
「ケか機味め」ものとアががア理
「者す意た。に含みケア性ケ倫
る用おのらず善社く、ケ要」の
い利なきあま改かりど、必でア
て「え喜り」営のとなどのえケう。
め「らやで」が経もるなとう「よ
す在此といとな、」の、がげ「こく。し
す存をどここつりそなあをるいすま
るる践ますに、が動つをアれてまげ
現れ実とわとな活に酬ケさえいろ