

# 健康でいきいきと働きつづけられる 職場づくりを

医療・介護の組織で「職員の健康を守る」委員会が活動しているのも民医連らしい特徴ではないかと思えます。ケアする者がケアされる、ケアが巡る職場を目指して、新連載を1年かけてスタートします。

## 第一話

## パンフレット『健康で働きつづけられる職場づくり』改訂版のポイント

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

かつて医療福祉従事者の健康は自分で守るといった流れの中、学会や厚労省より早く、民医連は職員の健康は組織的に守ることが重要と考え、2002年の第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）し、職員の健康管理プロジェクト（のちの職員健康管理委員会）を発足しました。

2004年にはパンフレット「健康で働き続けられるために（案）」（以下、健康パンフ）を発行し、2006年第37回総会では「健康職場の5つの視点」、2008年第38回総会では「健康職場づくり7つの課題」などを提起し、2009年には健康パンフを改訂しました。時代の変化によって職場の健康問題も身体的な問題へシフトしている中、2014年に健康パンフ三訂版を出版。その後、2020年からのコロナ禍では「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」も発行し、コロナ禍の職員の健康を守るガイドラインとして全国で活用されました。前の健康パンフ改定から10年、コロナ禍の経験を経て、2024年に「健康で働き続けられる職場づくり2024年改訂版」を発行しました。

改訂版のポイントですが、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「ノーリフトイングケア」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を総合的な腰痛予防を両輪として進めることを提起した、④2024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、組織文化として求められていること、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とした、⑧分散して書かれていた多様な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、そのなかでも新たに、障害（特性）をもつ人、新入職員、LGBTQ（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まとめたこと、です。

コロナ禍を経て、さらに厳しい労働環境で働く医療介護福祉労働者の健康を守る指針として、全国で活用されることを期待します。



職員の健康を守るサイトには、現場で使えるコンテンツを多数掲載しています。

「職員が大切にされなければ患者さん利用者さんを本当に大切にすることは出来ない」というスタンスでこのサイトを公開しています。「健康で生き活きと働きつづけられる職場づくり」を目指して、広くみなさんにご活用いただければ幸いです。

