

---

# はじめに

公益社団法人日本看護協会は、「2025年に向けた看護の挑戦 看護の将来ビジョン  
いのち・暮らし・尊厳をまもり支える看護」（2015年6月）で、ビジョン達成に向けた日本  
看護協会の活動の方向性の中で、（1）質が高く、持続可能な看護提供体制の構築（2）看  
護職が働き続けられる環境の整備を掲げています。その一環として、このたび「看護職の  
社会経済福祉に関する指針～看護の職場における労働安全衛生ガイドライン～」（2004  
年）を改訂し、「看護職の健康と安全に配慮した労働安全衛生ガイドライン～ヘルシー  
ワークプレイス（健康で安全な職場）を目指して～」を取りまとめました。

国もまた、国民に安心・安全で価値の高い医療を提供するためには、何よりもまず、個々  
の医療・介護従事者が、制度や組織によって疲弊したり、自己犠牲によって自らの生活や将  
来を失ったりしてはならないと記しています。（厚生労働省「新たな医療の在り方を踏まえた  
医師・看護師等の働き方ビジョン検討会」報告書（2017年4月））

看護職の働き方や場の多様化が進む中、看護職が健康で安全に働き続けられる、持続可  
能な職場環境の整備は急務です。

本会は、「看護職の健康と安全が、患者の健康と安全を守る」という基本認識のもと、看  
護職が生涯健康に働き続けられる職場環境づくりを進める必要があると考えています。ガ  
イドラインでは現場の実態と国内外の最新の知見を踏まえて、業務上の危険への対処と健  
康づくりの2つの視点から、ヘルシーワークプレイス（健康で安全な職場）の実現を目指す  
ことを提唱しています。

看護職一人ひとり、それぞれの職場において「看護職の健康と安全に配慮した労働安全  
衛生ガイドライン～ヘルシーワークプレイス（健康で安全な職場）を目指して～」を活用  
し、看護職が健康で安全に働き続けられることを願っています。

業務上の危険と自らの健康づくりについて基礎教育、新人教育で学ぶことは、専門職業  
人を目指す人にとっても大切なことです。またこの視点は、医療や福祉に従事する多くの専  
門職の共通課題です。他の職種の皆様にも、このガイドラインが参考になれば幸いです。

平成30年3月  
公益社団法人 日本看護協会  
会長 福井 トシ子

---



# 看護職が生涯を通じて健康に働き続けるために

## このガイドラインを活用していただくために（ご案内）



### このガイドラインは

この「労働安全衛生ガイドライン」は、看護職の労働安全衛生を守り、健康で安全な職場環境を実現するため、「ヘルシーワークプレイス（健康で安全な職場）」を目指しています。ぜひ、あなたの健康づくりのために、また、みなさんの職場の取り組みのために、「労働安全衛生ガイドライン」をご活用ください。



### このガイドラインが対象としているのは

一人ひとりの看護職のみなさん、そして、看護学生のみなさんです。看護職の中でも、看護管理者や看護教育者としての役割を持つみなさんです。また、医師や医療・福祉関係職種、人事労務担当者など、看護職とともに働くみなさん、さらに、組織全体です。

### それぞれの立場で、ガイドラインを活用してください

#### ○看護職一人ひとりとは？

看護職として仕事をするとき遭遇するさまざまな危険について知り、その予防策や対応方法を学ぶことができます。また、ご自身の生涯を通じた健康づくりについて学べます。

#### ○看護管理者とは？

職場全体の意識改革や、業務上の危険に備える体制強化の参考として、さらに職員への教育・支援ツールとして役立ちます。

#### ○看護学生とは？

将来看護職として働くうえで、知っておきたい業務上の危険や、その予防策と対処方法について学ぶことができます。また、看護職になってからの健康づくりについて学べます。

#### ○看護教育者とは？

看護学生が業務上の危険とその予防、対処方法を学ぶ際、教育ツールの一つとして活用できます。

#### ○医師や医療・福祉関係職種のみなさんとは？

「看護職」をそれぞれの職種に置き換えて、それぞれの職種の業務内容や働き方の特性を踏まえながら参考にしてください。



### あなたが開くどのページからでも、あなたとあなたの職場の力になります

この冊子を手にとったあなたの、関心のある部分、急いで知りたい部分から読み進めていただくこともできます。

#### 🔍 「具体的な“業務上の危険”と対策について知りたい」

▶▶▶ 35 ページ

第 2 章 1 業務上の危険（ハザード）要因と予防・対策

#### 🔍 「ヘルシーワークプレイスの考え方を知りたい」

▶▶▶ 14 ページ

第 1 章 1 「ヘルシーワークプレイス（健康で安全な職場）」とは

#### 🔍 「新採用者に自分自身の健康づくりを呼びかけるヒントが知りたい」

▶▶▶ 77 ページ

第 3 章 生涯を通じて健康に働くために（健康づくり）

1 1. 職業人生を通じた看護職の健康づくりとは？

#### 🔍 「職場の上司、組織を動かすヒントを知りたい」

▶▶▶ 22 ページ

第 1 章 3 「ヘルシーワークプレイス（健康で安全な職場）」を実現するための体制づくり

#### 🔍 「組織の法的責任について知りたい」

▶▶▶ 117 ページ

第 4 章 1 関連法規

3. こんなときどうする？ 個人・組織が知っておきたい法的責任について

提供とともに社会の変化と政策決定にも貢献するよう呼びかけています。

SDGs 目標8は「包括的かつ持続可能な経済成長及びすべての人々の安全かつ生産的な雇用と働きがいのある人間らしい雇用(Decent Work)を促進する」です。人々の健康と福祉に貢献する看護職にとっても、自身の健康と働きがいのある人間らしい雇用は重要なテーマです。さらに、WHO(世界保健機関)は「ヘルシーワークプレイス」を「労働者と管理者が継続的な改善プロセスを活用しながら協働し、全ての労働者の健康や安全、ウェルビーイングを保持・増進すること」と定義し、実現に向けた「ヘルシーワークプレイス:アクションモデル」を公表しています(2010年)。日本看護協会がこの時機に「労働安全衛生ガイドライン」をみなさんにお届けできることには、大きな意義があると考えます。

看護職が生涯を通じて健康に働き続けられるためには、業務上の危険の理解とその対処に加え、加齢やライフステージなどに応じた健康管理や働き方の選択、心身ともに健康な状態で看護を行うための健康づくりという視点も重要です。

看護職はこれまで、なによりも患者の安全と適正なケアの提供を優先し、患者の人権の尊重に努めてきましたが、その一方で、とすれば自分自身や同僚・部下である看護職の人権の尊重、健康管理や安全を後回しにしてしまうことはなかったでしょうか？

患者(利用者)の尊厳を守り、安全で質の高い看護を持続的に提供するために、看護職自身が安全に、尊厳を持って働ける健康的な職場環境が必要です。国際看護師協会(ICN)は、「看護師の倫理綱領」(2012年版)ならびに所信声明「看護師と人権」(2011年改訂)において、その重要性と具体的な取り組みについて言及しています(本ガイドライン第4章参照)。

## 2. わが国の看護職の労働安全衛生を取り巻く現状と課題

超少子高齢化の進行に伴う医療・介護ニーズの増大は、さらなる看護職の需要増をもたらしています。また、人々が必要とする医療と介護、生活支援を地域単位で整備する「地域包括ケアシステム」の構築が急がれており、看護職が働く場は、従来の医療施設から地域のさまざまな介護施設・事業所などへと、さらに広がっています。

看護職を取り巻く労働安全衛生をめぐるのは、従来から課題とされてきた業務上

## 2 ガイドラインの基本的な考え方

### 1. 作成の経緯(本会メッセージ)

日本看護協会は、基本理念として「看護職が生涯を通して安心して働き続けられる環境づくりを推進する」を掲げ、勤務環境改善に取り組む看護現場を支援する各種の事業に取り組んでいます。その一環として、このたび「看護職の健康と安全に配慮した労働安全衛生ガイドライン～ヘルシーワークプレイス(健康で安全な職場)を目指して～」を作成しました。

従来の「労働安全衛生ガイドライン」は、看護職が業務上さらされるさまざまな労働安全衛生上の危険の指摘と、組織的な予防対策を中心に構成していました。この新たな「労働安全衛生ガイドライン」は、従来の内容を更新しただけでなく、前回の改訂(2004年)から現在までの看護現場と看護職の働き方の激変と、看護を取り巻く社会の変化をふまえて、新たな課題への取り組みを呼びかけます。

私たちの社会はいま、従来の高度経済成長期型モデルの働き方の行き詰まりを認めてこれを見直し、やりがいをもって健康に働き続けられることの大切さに改めて目を向けて、改革に取り組もうとしています。政府が主導する「働き方改革」(2015年～)はその一つの現れです。

直面するさまざまな課題に地球的な規模で取り組むため、国連は「持続可能な開発目標(Sustainable Development Goals(SDGs)、2015年9月)」を掲げ、今後2030年までの15年間、各国がその力を結集し、あらゆる形態の貧困に終止符を打ち、不平等と闘い、気候変動に対処しながら、誰も置き去りにしないための取り組みを進めていくとしています。国際看護師協会(ICN)は、2017年の国際看護師の日のテーマとして「看護師:主導する声:持続可能な開発目標(SDGs)の達成」を掲げました。SDGsの目標3では「あらゆる年齢のすべての人々の健康的な生活を確保し、福祉を推進する<sup>1)</sup>」の達成に向け看護師が臨床実践の場から声を上げ、ケアの

1) International Council of Nurses: International Nurses Day, Nurses: A Voice to Lead, Achieving the Sustainable Development Goals, 2017, 2018年2月23日アクセス,  
<http://www.icn.ch/publications/2017-nursing-a-voice-to-lead-achieving-the-sustainable-development-goals/>  
 International Council of Nurses: 看護師:主導する声 持続可能な開発目標の達成 2017年国際看護師の日 抜粋和訳、日本看護協会訳、2017, 2018年2月23日アクセス,  
<https://www.nurse.or.jp/nursing/international/icn/katsudo/pdf/2017.pdf>



の危険、つまり、夜勤・交代制勤務、腰痛、感染、医薬品などへの曝露、化学的・物理的な有害要因、職場内の暴力やハラスメントなどが、より深刻化・複雑化する傾向が見られるほか、社会の変化に伴う新たな危険が浮上しています。

とくに、医療従事者に対する患者（利用者）・家族などからのハラスメントは従来から報告されていましたが、昨今その度合いが苛烈となって、看護職をはじめとする医療従事者の心理的な安全を脅かし、メンタルヘルスを損なう一因、さらには離職の要因となっているとの現場の看護管理者の声があります。また、訪問看護など訪問系サービスにおいては従事者が単独で利用者宅を訪れ業務にあたることが多いため、暴力やハラスメントは密室での事態となり、防止対策が難しい状態にあることもわかってきました。

さらに、近年の急速な SNS（ソーシャル・ネットワーキング・サービス）の普及に伴い、直接の暴力・暴言に加え、SNS を通じて特定個人や組織への一方的な攻撃が拡散されることによる問題も発生しています。職員間の SNS を通じた人間関係のトラブルやいじめなどは、隠れたハラスメントとして見過ごせません。

情報テクノロジーの急速な進歩が看護職の働き方や健康に及ぼす影響にも注意が払われるべきです。医療現場では、デスクトップ型に加えてタブレット型機材など、電子機器形態が多様化するとともに使用頻度も急速に増えており、これに起因した眼精疲労や肩こり、手根管症候群による痛みの増加が明らかとなっています。ブルーライトを浴びることによる生体リズムのかく乱も注目されています。

一方、働く看護職側の要素としては、健康上の問題を持ちながらの就労への対応があげられます。国は平成 28(2016) 年に「事業場における治療と職業生活の両立支援のためのガイドライン」を公表し、がんや脳卒中などの疾病を抱える方々が治療と職業生活を両立できるよう、職場が講ずるべき適切な就業上の措置や治療に対する配慮の内容を示しています。看護職の中には、がん以外にも、精神疾患や不妊治療など、長期にわたって職業生活との両立に配慮が必要な方もいます。

また、健康で長期にわたる職業人生を全うするという目標に向かっては、加齢に伴う就業上の問題への対処が課題となります。すでに働く看護職の平均年齢は約 43 歳（「平成 28 年衛生行政報告例」による推計・2016 年）であり、65 歳以上の就業者

も増加しています。年齢が上がっても健康で、経験と能力を活かして働き続けるためには、看護職自身の心身の健康保持の努力とともに、個性に応じた適切な労務管理や業務マネジメントが欠かせません。

人々の価値観や社会のありようの変化の例として、従来性的マイノリティーとされてきた人々の存在を社会的に認め、これらの人々への差別を解消し権利を擁護する動きが広がりを見せています。従来表に出てこなかった当事者たちが「カミングアウト」しやすくなっているとみられ、看護職もまたその例外ではありません。多様性の尊重の観点からは当然の変化ではありますが、職場環境の整備の観点からは新たな課題を提示しています。ユニフォームの形状、更衣室、トイレなどの物理的な問題以外に、ケアの受け手となる患者の反応、同僚の理解などについて、組織は早急な対応を迫られています。

こうした新たな課題に対応するために、看護部門を含めた組織的な対応策の推進はもちろん、すべての看護職のみなさんおよび看護管理者のみなさんが、労働安全衛生に関して学び、理解し、行動することが必要です。

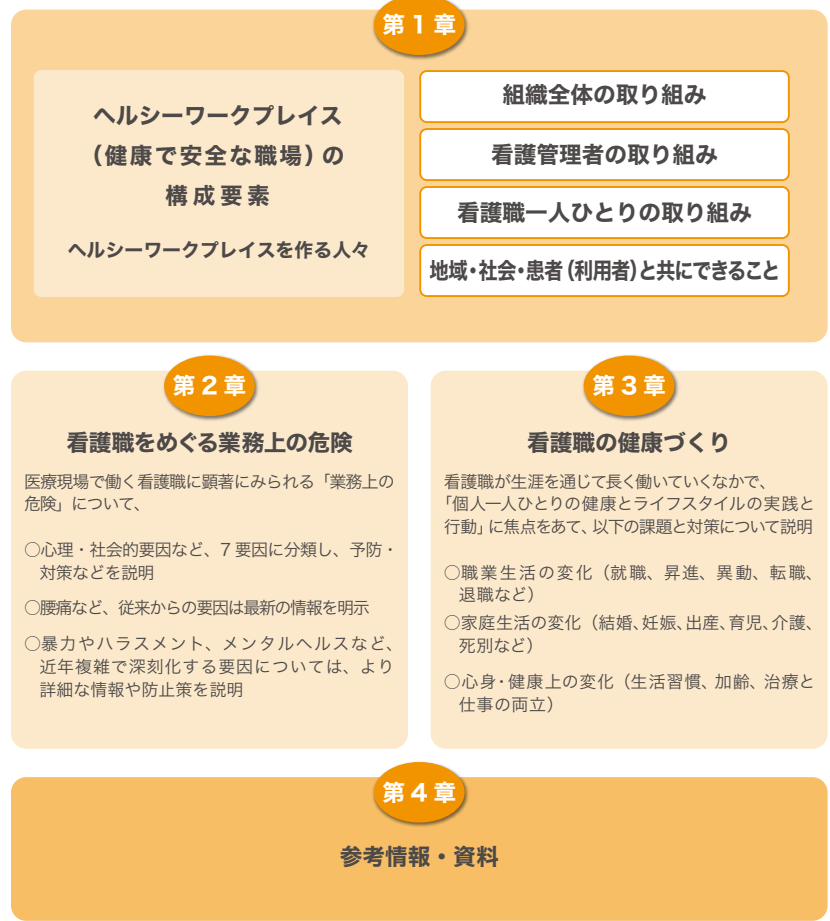
### 3. 作成の目的

**この「労働安全衛生ガイドライン」作成の目的は次の通りです。**

- 1) 看護職の労働安全衛生の基本的な考え方や業務上の危険への対策を示す。
- 2) 看護職を取り巻く業務上の危険（要因）の予防と対応策について示す。
- 3) 看護職一人ひとりの健康づくり、疾病や健康障害の予防、治療や疾病と仕事との両立についての情報を提供する。

## 4. 構成

「労働安全衛生ガイドライン」の構成は以下のとおりです。



### 第1章

#### ヘルシーワークプレイス (健康で安全な職場)の 構成要素

ヘルシーワークプレイスを作る人々

- 組織全体の取り組み
- 看護管理者の取り組み
- 看護職一人ひとりの取り組み
- 地域・社会・患者(利用者)と共に取り組むこと

### 第2章

#### 看護職をめぐる業務上の危険

医療現場で働く看護職に顕著にみられる「業務上の危険」について、

- 心理・社会的要因など、7要因に分類し、予防・対策などを説明
- 腰痛など、従来からの要因は最新の情報を明示
- 暴力やハラスメント、メンタルヘルスなど、近年複雑で深刻化する要因については、より詳細な情報や防止策を説明

### 第3章

#### 看護職の健康づくり

看護職が生涯を通じて長く働いていくなかで、「個人一人ひとりの健康とライフスタイルの実践と行動」に焦点をあて、以下の課題と対策について説明

- 職業生活の変化(就職、昇進、異動、転職、退職など)
- 家庭生活の変化(結婚、妊娠、出産、育児、介護、死別など)
- 心身・健康上の変化(生活習慣、加齢、治療と仕事の両立)

### 第4章

#### 参考情報・資料

「平成29年度日本看護協会看護労働委員会答申より」

### 第1章 こんな職場で働きたい!

ヘルシーワークプレイス(健康で安全な職場)を目指してでは、

「ヘルシーワークプレイス」(健康で安全な職場)とは何か、その職場環境や風土について解説します。また、これらを実現するための体制づくりや実現に向けた5つのステップを説明します。

### 第2章 業務上の危険から看護職を守る(安全な職場づくり)では、

医療現場で働く看護職がさらされる職業上の危険の7要因を解説し、予防・対策について説明します。7つの要因は、(1)生物学的要因、(2)物理的要因、(3)化学的要因、(4)人間工学的要因、(5)交通移動要因、(6)勤務・労働時間要因、(7)心理・社会的要因です。

### 第3章 生涯を通じて健康に働くために(健康づくり)では、

「ヘルシーワークプレイス(健康で安全な職場)」の構成要素である「看護職一人ひとりの健康とライフスタイルの実践と行動」に焦点をあて、(1)職業生活の変化、(2)家庭生活の変化、(3)心身・健康上の変化にうまく対応して働き続けるための課題と対策について紹介します。

### 第4章 参考情報・資料では、

この「労働安全衛生ガイドライン」が多様なニーズに応じて活用されるように、アクションツールとの連動も想定し、国内外の関連情報を掲載します。