



### 日本看護協会が策定・公表した勤務環境・処遇関連の指針・ガイドライン

- ①昭和 57 (1982) 年 社会経済福祉に関する指針～就業規則編  
改訂昭和 63 (1988) 年、平成 6 (1994) 年、平成 7 (1995) 年、平成 8 (1996) 年、  
平成 9 (1997) 年、平成 18 (2006) 年
- ②昭和 59 (1984) 年 社会経済福祉に関する指針～医療事故編
- ③平成 9 (1997) 年 組織で取り組む医療事故防止  
～看護管理者のためのリスクマネジメントガイドライン
- ④平成 13 (2001) 年 看護職の労働安全衛生～もう一つのリスクマネジメント
- ⑤平成 16 (2004) 年 看護の職場における労働安全衛生ガイドライン
- ⑥平成 18 (2006) 年 保健医療福祉施設における暴力対策指針
- ⑦平成 19 (2007) 年 SHOKUBA Support Book 2007 看護管理者のための  
「働き続けられる職場づくり」マニュアル 改訂平成 21 (2009) 年
- ⑧平成 19 (2007) 年 SAGASU Support Book 2007  
職場探しサポートブック 改訂平成 21 (2009) 年
- ⑨平成 22 (2010) 年 看護職のワーク・ライフ・バランス推進ガイドブック  
改訂平成 25 (2013) 年
- ⑩平成 24 (2012) 年 はたさぼ ナースのはたらくサポートブック 改訂平成 29 (2017) 年
- ⑪平成 25 (2013) 年 看護職の夜勤・交代制勤務に関するガイドライン

この「労働安全衛生ガイドライン」は、上記の「看護の職場における労働安全衛生ガイドライン」平成 16 (2004) 年と、「保健医療福祉施設における暴力対策指針」平成 18 (2006) 年とを、一体のものとして改訂したものです。



## 2 関連法規

### 1. 国内の関連法規

#### 労働安全衛生法 昭和 47 (1972) 年

労働災害防止のための危険防止基準の確立、責任体制の明確化や自主的活動の促進などを定めた法律であり、この法律のもとに具体的な基準などを定めた厚生労働省令や、各種指針が示されています。

事業者は、単にこの法律で定める労働災害の防止のための最低基準を守るだけでなく、快適な職場環境の実現と労働条件の改善を通じて職員の安全と健康を確保し、国が実施する労働災害の防止に関する施策に協力しなければなりません(事業主の責務・第 3 条)。また、職員の採用時、および、職員の作業内容を変更したときにも、その従事する業務に関する安全又は衛生のための教育を行わなければなりません。さらに、危険又は有害な業務として厚生労働省令で定めるものに従事させるときには、その業務に関する安全又は衛生のための特別の教育を行わなければなりません(安全衛生教育・第 59 条)。事業者は職員に対し、厚生労働省令で定めるところにより、医師による健康診断を行わなければならず、また職員はその健康診断を受けなければなりません(健康診断・第 66 条)。

そのほか、安全衛生管理体制(安全管理者、衛生管理者、安全衛生推進者など、産業医などの配置)(第 10～13 条)、衛生委員会の設置(第 18 条)などが定められており、最近ではメンタルヘルス対策の一環として職員のストレスチェックテスト制度が導入(2015 年施行)されました。

#### その他の関係法規

- ◆労働契約法：労働契約の合意の原則や労働契約に関する民事上の基本的事項を定めた法律です。事業主の労働者に対する安全配慮義務の根拠となります。
- ◆育児・介護休業法：育児休業・介護休業や短時間勤務、深夜業の減免など、家庭生活と仕事との両立支援策について定めた法律です。
- ◆労働者災害補償保険法：業務上の災害や通勤途上での災害(いわゆる労災)で被災した際の保険給付などについて定めた法律です。

- ◆高年齢者雇用安定法：高年齢者の安定した雇用の確保などについて定めた法律で、事業主への雇用継続の義務付け、再就業支援などを通じ60歳以降も就業する意欲と能力のある高齢者の就業継続を支援します。
- ◆男女雇用機会均等法：雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保などについて定めた法律で、妊娠中の女性労働者の健康管理対策や、育児・介護との両立支援措置の利用をめぐる職場内のハラスメントの防止対策の事業主への義務付けなども定められています。
- ◆青少年の雇用の促進等に関する法律：青少年への適切な職業選択の支援や職業能力の開発・向上などについて定めた法律で、学生・生徒に労働者としての権利・義務などに係る法令などについて教育することも定められています。
- ◆雇用保険法：労働者が失業したときや育児、介護などで雇用の継続が困難な時に必要な給付を行うこと、さらに円滑な再就業や職業能力開発のための給付などを定めた法律です。いわゆる社会人の学び直し支援のための給付（看護資格取得を目指す場合は専門実践教育訓練給付）も設けられています。

## 2. 国外の関連法規

### ◆国際労働機関 (ILO) 1981年：

第155号条約

「1981年の職業上の安全及び健康並びに作業環境に関する条約」の概要

(日本の批准状況：未批准)

(前略)

「生命や健康に切迫した重大な危険のある場合、労働者はその状況を直ちに直接の監督者に報告する。使用者が是正措置をとるまで、労働者はこのような危険な職場に戻ることを求められない。こうして緊急避難した労働者はそのために不当な取扱を受けないよう保護される。使用者は、適当な応急手当を含む緊急時の対策を定めておかなければならない。また、管理下にある作業場、機械、装置などが安全であり、健康への危険がないようにすべきである。」(後略)<sup>1)</sup>

1) 国際労働機関ホームページ: [http://www.ilo.org/tokyo/standards/list-of-conventions/WCMS\\_239024/lang-ja/index.html](http://www.ilo.org/tokyo/standards/list-of-conventions/WCMS_239024/lang-ja/index.html)

## 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

#### ①加害者が問われる法的責任とは？

主に、①制裁を科すべきか(刑事責任)、②損害を誰が負担すべきか(民事責任)、③医療施設・医療従事者としての適格性を備えているか(行政処分)という3つの問題に関する法的責任が考えられます。

労働安全衛生法においては、事業者が労働災害防止措置が義務付けられています。これを怠った場合、刑事責任を負う可能性があります。

また、業務上の危険防止の注意義務を怠って、労働者に負傷、疾病又はこれらを要因とする障害若しくは死亡の結果が生じた場合、業務上過失致死傷罪に問われる可能性があります。

さらに、被災労働者や遺族から、不法行為責任や安全配慮義務違反に基づく債務不履行責任として民事上の損害賠償を請求される可能性があります。その請求に関して、国から労災保険に基づく給付が行われた場合には、当該給付のなされた額の限度で損害賠償責任を免れますが、精神的苦痛に対する慰謝料などは給付の対象となっていないため、給付額と実際の損害との差額に関しては、労災保険に加入していたとしても損害賠償を請求される可能性があります。

パワーハラスメントやセクシュアルハラスメントなどのハラスメントがなされた場合、加害者の行為が組織の就業規則などに定められた懲戒事由に該当すれば、組織が懲戒権を行使することなどが多くの場合には想定されます。さらに、その行為が被害者の尊厳、名誉、プライバシーなどの人格権を侵害する態様であった場合には、慰謝料を含む損害賠償を請求される場合もあります。また、例えば被害者に対する性的な評価や噂を広めたような場合には、名誉棄損や侮辱罪に問われる可能性があります。

#### ②組織に対する法的責任が問われるケースとは？

組織(使用者)は、自らの直接の故意・過失によるほか、職員などの加害者の不法行為について、使用者責任が問われ、被害者に対し損害賠償責任を負う場合が考えられます。

例えば、ある職員が、パワーハラスメントやセクシャルハラスメントなどのハラスメントによって、他の職員に損害を与えた場合、直接の加害者たる職員ではなく、組織が被害者に対して損害賠償としての支払いをすることがあります(使用者責任)。つまり、組織も紛争の当事者となるリスクを負っていることに留意しなければなりません。

労働契約法上、組織は労働者に対する安全配慮義務があり、人的・物的な環境を整えることで職場の業務上の危険を予防するために必要な配慮をしなければなりません。この義務には、危険作業や有害物質に対する配慮だけでなく、メンタルヘルス対策なども含まれると解釈されています。

安全配慮義務違反について、労働契約法に罰則はありません。しかし、使用者が義務違反によって職員に損害を生じさせた場合には、民法における不法行為責任や、債務不履行責任などを根拠として、多額の損害賠償債務を負う可能性があります。なお、義務違反の有無は、予見可能性の有無、結果回避可能性の有無、結果回避義務を果たしたか否かによって判断されます。

例えば、過度な仕事量により長時間労働が常態化し、身体的精神的なストレスから自殺に至った場合、組織の安全配慮義務違反が問われる可能性があります。

### ③労働災害補償とは？

労災保険(労働者災害補償保険)とは、労働者災害補償保険法に基づく制度です。業務上の傷病、通勤による傷病などに対して保険給付がなされ、一定の範囲において休業中の賃金補償も行われます。

労災保険の目的は業務中に災害にあった労働者を守ることです。労働災害に対する損害賠償責任は、本来雇用する組織が負うべき責任ですが、労働者が職場で災害に合うリスクが高まるにつれ、組織だけでは補償しきれない災害も発生することなどの社会的背景から、労働者保護のために社会保険制度として制度化されました。

労災保険は、常勤非常勤を問わず賃金を支払われるすべての労働者が対象です。

また、業務と災害発生との間に一定の因果関係が認められた場合に、業務災害として認定され、保険給付の対象となります。事業場内で業務に従事している場合、特段の事情のない限り、業務起因性は明らかです。これに対して、業務に従事していない

休憩中の災害などは、お手洗いのための一時的な離席などを除き、対象となりません。

なお、出張で外出しており事業場にはいない場合でも、労働者が業務に従事している以上は、基本的には業務起因性が認められます。

業務上の疾病には、災害性疾病と職業性疾病があります。災害性疾病は業務起因性が明らかな場合が多く、発症の特定はむずかしくはありませんが、職業性疾病は、業務要因と基礎疾病や加齢・生活要因なども関係して、業務起因性の立証が困難な場合もあります。この場合、業務が基礎疾病などの自然的経過を超えて悪影響を及ぼしたと認められれば、業務上と認定されます。

また、原則として業務外とされる通勤時の災害も保険事故とする保護制度もあり、就業との密接な関連のある、合理的な方法・経路における通勤途中の災害に対して、業務災害と同様の給付が受けられます。

通勤災害の認定のポイントは、住居と就業の場所との往復の移動が、合理的な経路かつ方法で行われたかということです。通勤のために利用できる経路が複数ある場合は、当日の交通事情なども踏まえて一般的に用いられるものであれば、そのすべてが合理的な経路と判断されます。したがって、そのような経路である限り、たとえ組織に届け出た通勤経路以外を使用して通勤途中に災害にあったとしても対象となります。但し、通勤途中で、経路を逸脱したり中断したりした場合は、それ以後は原則として対象となりません。例外的に認められているのは、日常生活上必要な行為として厚生労働省令で定められているもの(日用品の購入、通院など)のために最小限度の範囲で逸脱や中断があった場合だけで、合理的な経路に戻った時点から再び対象となります。

近年、仕事によるストレスが原因の労災申請が増加しています。身体疾患であれば労災認定は容易な場合が多いですが、例えばハラスメントによる精神障害、過重労働によるうつなどは、労災なのか私傷病なのかの判断がつきにくい場合があります。その判断基準として「心理的負荷による精神障害の認定基準について」(平成23年12月26日基発1226第1号厚生労働省労働基準局長通達)があり、規定された認定要件を満たした場合には、業務上の疾病として取り扱われます。

過重労働は、心身に悪影響を及ぼし、疾病の原因となり、過労死や過労自殺を招く



危険性があります。過労死の認定基準として、発症前1か月当たりおおむね100時間を超える時間外労働が認められる場合又は、発症前2か月から6か月に1か月当たりおおむね80時間を超える時間外労働が認められる場合には、業務と発症の関連性が強いと判断とする目安が定められました(平成13年12月12日基発1063号厚生労働省労働基準局長通達)。また、看護師のシフト勤務に代表される不規則勤務、交代制勤務、深夜勤務、作業環境、精神的緊張も考慮されることが定められています。

### 3 公的な相談窓口

#### 1. 公的な相談窓口(正規法令における相談窓口) 情報サイトへのリンク

##### ●個人や組織向けの情報関連サイト

###### ①個人の場合

##### ●こころの耳 働く人のメンタルヘルス・ポータルサイト

厚生労働省では、過労死・うつ病・自殺予防、職場復帰、パワハラ・セクハラ対策など、あなたの悩みに耳を傾けてくれる専門の相談機関を紹介しています。

<http://kokoro.mhlw.go.jp/agency/>

- ・働く人の「こころの耳電話相談」  
<http://kokoro.mhlw.go.jp/tel-soudan/>
- ・働く人の「こころの耳メール相談」  
<http://kokoro.mhlw.go.jp/mail-soudan/>

##### ●日本産業カウンセラー協会、働く人の悩みホットライン

働く人びとを支援するカウンセラーです。心理学的手法を用いて、働く人たちが抱える問題を、自らの力で解決できるように援助することを主たる業務としています。

<http://www.counselor.or.jp/consultation/tabid/298/Default.aspx>

###### ②組織の場合

##### ●各都道府県の医療勤務環境改善支援センター

各都道府県の医療勤務環境改善支援センターのホームページなどを紹介します。

<https://iryoku-kinmukankyou.mhlw.go.jp/information/>

##### ●いきいき働く医療機関サポートWeb(いきサポ)

医療機関の勤務環境改善に役立つ各種情報や医療機関の取り組み事例を紹介しています。

<https://iryoku-kinmukankyou.mhlw.go.jp/>

##### ●産業保健総合支援センター(全国47都道府県)

独立行政法人労働者健康安全機構では、産業医、産業看護職、衛生管理者などの産業保健関係者を支援するとともに、事業主などに対し職場の健康管理への啓発を行うことを目的として、全国47の都道府県に産業保健総合支援センターを設置しています。

<https://www.johas.go.jp/Default.aspx?TabId=578>

- ・メンタルヘルス対策支援  
<https://www.tokyos.johas.go.jp/mental/>
- ・ストレスチェック制度サポートダイヤル  
<https://www.johas.go.jp/Default.aspx?TabId=1008>



## 4 国内外の指針・ツールなど

### 1. 国内

#### 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

- ◆「看護職のワーク・ライフ・バランス推進ガイドブック」(公益社団法人 日本看護協会 2016)  
[http://www.nurse.or.jp/home/publication/pdf/kakuho/2016/wlb\\_guidebook.pdf](http://www.nurse.or.jp/home/publication/pdf/kakuho/2016/wlb_guidebook.pdf)
- ◆「安全文化向上プログラム」安全文化評価ツール(公益財団法人 大原記念労働科学研究所 2017)
  - ★安全文化向上プログラム  
<http://www.isl.or.jp/service/study/scat.html>
  - ★安全文化評価ツール  
[http://www.isl.or.jp/images/03\\_provide-service/03-02\\_tyousa-kenkyuu/03-02-c\\_anken-bunka/scat-brochure\\_20160727.pdf](http://www.isl.or.jp/images/03_provide-service/03-02_tyousa-kenkyuu/03-02-c_anken-bunka/scat-brochure_20160727.pdf)
- ◆医療分野の「雇用の質」向上のための勤務環境改善マネジメントシステム導入の手引き  
 医療従事者の勤務環境の改善に向けた手法の確立のための調査・研究班(厚生労働省 平成 26 年 3 月)  
[http://www.mhlw.go.jp/seisakunitsuite/bunya/kenkou\\_iryuu/iryuu/quality/dl/houkokusyo-03.pdf](http://www.mhlw.go.jp/seisakunitsuite/bunya/kenkou_iryuu/iryuu/quality/dl/houkokusyo-03.pdf)
- ◆高年齢労働者の活躍促進のための安全衛生対策 - 先進企業の取組事例集 -  
 (中央労働災害防止協会 2017)  
<http://www.mhlw.go.jp/file/06-Seisakujouhou-11300000-Roudoukijunkyoukuzenenseibu/0000156037.pdf>

#### 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)

##### 【生物学的要因】

- ◆医療機関における院内感染対策マニュアル作成のための手引き(案) [ 更新版 ]  
 (160201ver.6.02)  
<https://www.med.nagoya-u.ac.jp/kansenseigyokousei2/7.tebiki.pdf>

- ◆医療機関における産業保健活動ハンドブック(公益財団法人 産業医学振興財団 2013)  
<http://www.zsisz.or.jp/shop/book/2015/10/book0043.html>

##### 【物理的要因】

- ◆放射性医薬品取り扱いガイドライン第2版(日本核医学会・日本核医学技術学会・日本診療放射線技師会・日本病院薬剤師会 2012)  
<http://www.jshp.or.jp/cont/13/0214-1.pdf>
- ◆アスベスト(石綿) 情報  
 「石綿にさらされる作業に従事していたのでは?」と心配されている方へ(厚生労働省)  
[http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou\\_roudou/roudoukijun/sekimen/index.html](http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/roudoukijun/sekimen/index.html)

##### 【化学的要因】

- ◆GHS とは: 化学品の分類および表示に関する世界調和システム(厚生労働省)  
[http://anzeninfo.mhlw.go.jp/user/anzen/kag/ankg\\_ghs.htm](http://anzeninfo.mhlw.go.jp/user/anzen/kag/ankg_ghs.htm)
- ◆発がん性等を有する化学物質を含有する抗がん剤等に対するばく露防止対策について(厚生労働省 基安化発 0529 第1号 平成 26 年 5 月 29 日)  
[http://tokyo-roudoukyoku.jsite.mhlw.go.jp/var/rev0/0137/9769/eiseisyuukan\\_betten4-1-2.pdf](http://tokyo-roudoukyoku.jsite.mhlw.go.jp/var/rev0/0137/9769/eiseisyuukan_betten4-1-2.pdf)
- ◆がん薬物療法における曝露対策合同ガイドライン 2015 年版(一般社団法人 日本がん看護学会・公益社団法人 日本臨床腫瘍学会・一般社団法人 日本臨床腫瘍薬学会)  
[http://jscn.or.jp/kanko/book/gl\\_book01.pdf](http://jscn.or.jp/kanko/book/gl_book01.pdf)

##### 【人間工学的要因】

- ◆人間工学チェックポイント 第2版(公益財団法人 大原記念労働科学研究所 2014)  
<http://www.isl.or.jp/service/publishing/backnumber/364-ergonomics-checkpoints.html>
- ◆職場における腰痛予防対策指針(厚生労働省 2013)  
[http://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/2r98520000034et4-att/2r98520000034pjn\\_1.pdf](http://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/2r98520000034et4-att/2r98520000034pjn_1.pdf)

- ◆医療保健業の労働災害防止（看護従事者の腰痛予防対策）（厚生労働省中央労働災害防止協会 2014）

<http://www.mhlw.go.jp/file/06-Seisakujouhou-11200000-Roudoukijunkyouku/0000092615.pdf>

#### 【勤務・労働時間要因】

- ◆夜勤・交代勤務検定 シフトワーク・チャレンジ（公益財団法人 大原記念労働科学研究所 2015）

<http://www.isl.or.jp/service/publishing/backnumber/466-shiftwork.html>

- ◆「看護職の夜勤・交代制勤務に関するガイドライン」（公益社団法人 日本看護協会 2013）

<http://www.nurse.or.jp/nursing/shuroanzen/yakinkotai/guideline/pdf/guideline.pdf>

#### 【心理・社会的要因】

#### 暴力

- ◆包括的暴力防止プログラム（CVPPP）（国立研究開発法人 国立精神・神経医療研究センター 2017）

[http://www.ncnp.go.jp/training/h29\\_cvppp2.html](http://www.ncnp.go.jp/training/h29_cvppp2.html)

- ◆暴力のKYT：場面集（三木明子 2014）

[http://www.md.tsukuba.ac.jp/nursing-sci/mentalhealth/\\_src/sc235/KYT.pdf](http://www.md.tsukuba.ac.jp/nursing-sci/mentalhealth/_src/sc235/KYT.pdf)

- ◆訪問看護師のための暴力のKYT：場面集（武ユカリ、三木明子 2017）

[http://www.kobe-tokiwa.ac.jp/univ/houmonkaigoKYT\\_web.pdf](http://www.kobe-tokiwa.ac.jp/univ/houmonkaigoKYT_web.pdf)

#### ハラスメント

- ◆事業主の皆さん 職場のセクシュアルハラスメント対策はあなたの義務です!!（厚生労働省 都道府県労働局雇用均等室 2015）

<http://www.mhlw.go.jp/file/06-Seisakujouhou-11900000-Koyoukintoujidoukateikyoku/00.pdf>

- ◆パワーハラスメント対策導入マニュアル（概要）

～予防から事後対応までサポートガイド～（厚生労働省 2015）

[http://www.mhlw.go.jp/file/04-Houdouhappyou-11201250-Roudoukijunkyouku-Roudoujoukenseisakuka/pawahara\\_1.pdf](http://www.mhlw.go.jp/file/04-Houdouhappyou-11201250-Roudoukijunkyouku-Roudoujoukenseisakuka/pawahara_1.pdf)

- ◆あかるい職場応援団 パワハラ裁判事例、他社の取組などパワハラ対策についての総合情報サイト（厚生労働省 2017）

<https://www.no-pawahara.mhlw.go.jp/>

- ◆マタハラ防止推進サイト「STOP! マタハラ」（厚生労働省・都道府県労働局 2017）

<http://www.mhlw.go.jp/file/04-Houdouhappyou-11902000-Koyoukintoujidoukateikyoku-Koyoukintouseisakuka/mataharari-fu.pdf>

- ◆職場におけるセクシュアルハラスメント・パワーハラスメント防止のために

医療・介護編（公益財団法人 21世紀職業財団 2015）

<https://jiwebook.shop-pro.jp/?pid=115111155>

#### 精神的ストレス

- ◆「改訂 心の健康問題により休業した労働者の職場復帰支援の手引き」（厚生労働省・中央労働災害防止協会 2010）

<http://www.mhlw.go.jp/new-info/kobetu/roudou/gyousei/anzen/dl/101004-1.pdf>

- ◆惨事ストレス

IES-R（Impact of Event Scale-Revised）改訂出来事インパクト尺度 日本語版（飛鳥井望，公益財団法人 東京都医学総合研究所 2014）

<http://www.igakuken.or.jp/mental-health/IES-R2014.pdf>

### 第3章 生涯を通じて健康に働くために（健康づくり）

- ◆「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」～がんなどの疾病を抱える方々の治療と職業生活の両立を支援する企業に向けて～（厚生労働省 2016）

<http://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/0000113365.html>

- ◆「病気の治療を受けながら安心して働き続けることができる 不妊治療を受けながら働くことができる 職場づくりの事例集」（厚生労働省 2017）

<http://www.mhlw.go.jp/file/06-Seisakujouhou-11200000-Roudoukijunkyouku/0000159789.pdf>

- ◆「女と男のディクショナリー HUMAN」(公益社団法人 日本産科婦人科学会編著 2014)  
[http://www.jsog.or.jp/public/human\\_plus\\_dictionary/index.html](http://www.jsog.or.jp/public/human_plus_dictionary/index.html)
- ◆病院でヘルスプロモーションを実践するための：自己評価表と活用マニュアル  
(全日本民主医療機関連合会 2014)  
<https://www.hphnet.jp/study-data/121/>
- ◆医師が元気に働くための7か条(日本医師会 2009)  
<http://dl.med.or.jp/dl-med/kinmu/doctor7.pdf>
- ◆医師の健康支援をめざして勤務医の労務管理に関する分析・改善ツール(日本医師会 2014)  
[http://dl.med.or.jp/dl-med/kinmu/kshien\\_tool201403.pdf](http://dl.med.or.jp/dl-med/kinmu/kshien_tool201403.pdf)

## 2. 国外

### 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

- ◆ World Health Organization. Healthy Workplaces: a Model for Action. For Employers, Workers, Policy-makers and Practitioners, 2010.
  - [http://www.who.int/occupational\\_health/publications/healthy\\_workplaces\\_model\\_action.pdf](http://www.who.int/occupational_health/publications/healthy_workplaces_model_action.pdf)
  - WHO(世界保健機関)によるヘルシーワークプレイス アクションモデルでは、健康で安全な職場づくりに向けた、アセスメント、計画・マネジメント、施行、評価方法などを紹介しています。
- ◆ International Labour Organization and World Health Organization. Health Wise. Work Improvement in Health Services. Action Manual, 2014.
  - [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_dialogue/---sector/documents/instructionalmaterial/wcms\\_237276.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---sector/documents/instructionalmaterial/wcms_237276.pdf)
  - ILO(国際労働機関)とWHO(世界保健機関)による、ヘルスワイズ(Module1~8)では、健康で安全な職場環境づくりに向けたアクションチェックリストを紹介しています。

- ◆ ICN(国際看護師協会). 所信声明「看護師と人権」(2011・日本看護協会誌)、「看護師の労働安全衛生」(2017・日本看護協会誌)、「看護師の社会経済福祉」(2010・日本看護協会誌)
  - <https://www.nurse.or.jp/nursing/international/icn/document/policy/pdf/shakai-10.pdf>
  - [https://www.nurse.or.jp/nursing/international/icn/document/policy/pdf/health\\_16\\_2017.pdf](https://www.nurse.or.jp/nursing/international/icn/document/policy/pdf/health_16_2017.pdf)
  - <https://www.nurse.or.jp/nursing/international/icn/document/policy/pdf/keizai-10-2009.pdf>
- ◆ ICN(国際看護師協会) 看護師のための労働安全衛生管理プログラム(2007改訂)(日本看護協会誌)
  - [http://www.nurse.or.jp/home/publication/pdf/icn\\_03.pdf](http://www.nurse.or.jp/home/publication/pdf/icn_03.pdf)
  - 労働安全衛生管理計画のための枠組み、労働安全衛生に対する権利と責任などについて紹介しています。
- ◆ Agence de la Santé et des Services Sociaux de Montréal, Québec. Guide to Promoting Healthy Workplaces in Healthcare Institutions. Winning Strategies for Health Gain, 2011.
  - <http://www.deslibris.ca/ID/230596>
  - カナダケベック州による、保健医療分野に向けたヘルシーワークプレイス推進ガイドブックです。WHOによるヘルシーワークプレイスの考え方を基盤にして作成しています。

### 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)

#### 【生物学的要因】

- ◆ ICN(国際看護師協会). 所信声明「薬剤耐性」(2017・日本看護協会誌)、「看護/助産職員へのHIV/AIDSの影響」(2008・日本看護協会誌)
  - [https://www.nurse.or.jp/nursing/international/icn/document/policy/pdf/health\\_01\\_2017.pdf](https://www.nurse.or.jp/nursing/international/icn/document/policy/pdf/health_01_2017.pdf)



- <https://www.nurse.or.jp/nursing/international/icn/document/policy/pdf/health-07.pdf>

#### 【化学的要因】

- ◆ ICN (国際看護師協会) . 所信声明「医療廃棄物：看護師および看護の役割」(2010・日本看護協会誌)

- <https://www.nurse.or.jp/nursing/international/icn/document/policy/pdf/shakai-07.pdf>

#### 【人間工学的要因】

- ◆ International Labour Office, in Collaboration with the International Ergonomics Association. Ergonomic Checkpoints: Practical and Easy-to-Implement Solutions for Improving Safety, Health and Working Conditions. Second Edition, 2010.

- [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms\\_145207.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_145207.pdf)

- ILO (国際労働機関) と、IEA (国際人間工学会) による、作業関連災害と疾病の予防と、安全、健康、作業条件の改善に向けた文献です。

#### 【勤務・労働時間要因】

- ◆ Centers for Disease Control and Prevention, National Institute for Occupational Safety and Health. Training for Nurses on Shift Work and Long Work Hours, 2015.

- <https://www.cdc.gov/niosh/work-hour-training-for-nurses/>

- CDC (米国疾病予防管理センター)、NIOSH (米国国立労働安全衛生研究所)、OSHA (米国労働安全衛生庁) による、看護師のシフトワークと長時間勤務について理解を深める無料オンライン学習ツールです。

- ◆ ICN (国際看護師協会) . 所信声明「看護師と交替制勤務」(2007・日本看護協会誌)

- <https://www.nurse.or.jp/nursing/international/icn/document/policy/pdf/keizai-07.pdf>

#### 【心理・社会的要因】

#### 暴力・いじめ・ハラスメント

- ◆ Centers for Disease Control and Prevention, National Institute for Occupational Safety and Health. Workplace Violence Prevention for Nurses, 2013.

- [https://wwwn.cdc.gov/wpvhc/Course/Slide/Intro\\_1](https://wwwn.cdc.gov/wpvhc/Course/Slide/Intro_1)

- CDC (米国疾病予防管理センター)、NIOSH (米国国立労働安全衛生研究所) による、看護職の職場の暴力の予防に向けた無料オンライン学習ツールです。

- ◆ ICN (国際看護師協会) . 所信声明「職場の暴力の予防と管理」(2017・日本看護協会誌)、「看護職とソーシャルメディア」(2015・日本看護協会誌)

- [http://www.nurse.or.jp/nursing/international/icn/document/policy/pdf/health\\_17\\_2017.pdf](http://www.nurse.or.jp/nursing/international/icn/document/policy/pdf/health_17_2017.pdf)

- <http://www.nurse.or.jp/nursing/international/icn/document/policy/pdf/shakai-10-1.pdf>

- ◆ 保健分野職場内暴力対策枠組みガイドライン 研修マニュアル (2005年 ICN PSI WHO ILO 共同発行) (2008年日本看護協会誌)

- [https://www.nurse.or.jp/home/publication/pdf/icn\\_01\\_20171115.pdf](https://www.nurse.or.jp/home/publication/pdf/icn_01_20171115.pdf)

- 保健医療分野における暴力対策を学ぶ、3日間のワークショップ形式の研修を体系的に紹介しています。

- ◆ Royal College of Nursing. Work-related Violence. An RCN Tool to Manage Risk and Promote Safer Working Practices in Health Care, 2008.

- <https://www.rcn.org.uk/professional-development/publications/pub-003271>

- 英国看護師協会による、暴力によるリスクアセスメントに向けた学習テキストです。

- ◆ Royal College of Nursing. Use of Digital Technology. Guidance for Nursing Staff Working with Children and Young People, 2014.

- <https://www.rcn.org.uk/professional-development/publications/pub-004534>

- 英国看護師協会による、看護職らに向けた情報通信機器・SNS 取り扱いのガイドラインです。

- ◆ Canadian Federation of Nurses Unions. Enough is Enough. Putting a Stop to Violence in the Health Care Sector, 2017.
- [https://nursesunions.ca/wp-content/uploads/2017/05/CFNU\\_Enough-is-Enough\\_June1\\_FINALlow.pdf](https://nursesunions.ca/wp-content/uploads/2017/05/CFNU_Enough-is-Enough_June1_FINALlow.pdf)
- カナダ看護師労働組合連盟による、医療現場における暴力の実態とその影響を紹介しています。

### 第3章 生涯を通じて健康に働くために（健康づくり）

- ◆ ICN（国際看護師協会）. 所信声明「環境およびライフスタイルに関係する健康リスクの低減」（2011・日本看護協会誌）、「たばこ使用と健康」（2012・日本看護協会誌）
- <https://www.nurse.or.jp/nursing/international/icn/document/policy/pdf/shakai-11.pdf>
- <https://www.nurse.or.jp/nursing/international/icn/document/policy/pdf/health-20.pdf>
- ◆ American Nurses Association. Healthy Nurse Healthy Nation, 2017.
- <http://www.nursingworld.org/HealthyNurse-HealthyNation>
- 米国看護師協会による、看護職の健康づくりに向けた取り組みです。
- ◆ Academy of Nutrition and Dietetics, American Nurses Association, American Planning Association, and American Public Health Association. Principles of a Healthy, Sustainable Food System, 2010.
- <http://www.nursingworld.org/MainMenuCategories/WorkplaceSafety/Healthy-Nurse/Principles-of-a-Healthy-Sustainable-Food-System.pdf>
- 米国看護師協会による、看護職の健康な食生活の提案です。

## 5 用語の定義

本ガイドラインで使用する用語を定義します。

用語	解説
<b>第1章</b>	
<b>看護職の権利</b>	看護師は、自身が働いている国の看護法規に従って業務を行い、「ICN看護師の倫理綱領」や自国の看護師倫理綱領を援用する権利がある。また看護師には、自己の安全が守られ、虐待、暴力、脅迫、威嚇を受けることのない、報復の恐れのない働きやすい看護実践環境で業務に従事する権利がある。 *国際看護師協会（以下 ICN）所信声明「看護師と人権（2011・日本看護協会誌）」（抜粋）
<b>健康</b>	世界保健機関（WHO）：身体的、精神的、社会的に完全な良好な状態であり、たんに病気あるいは虚弱でないことではない 日本 WHO 協会誌：病気でないとか、弱っていないということではなく、肉体的にも、精神的にも、そして社会的にも、すべてが満たされた状態にあること
<b>第2章</b>	
<b>業務上の危険（ハザード）</b>	職場での看護職の健康に有害または悪影響を与える原因、または潜在的な原因。職場の近く、または近くにいる人に怪我や病気を引き起こす可能性のあるもの
<b>予防措置</b>	認識されたまたは認識されていない源から、リスクを低減するように設計された一連の措置。全ての患者のケアにおいて最低限使用されるべき感染制御予防の基本的レベル、例えば、血液媒介性及び他の病原体の予防措置など
<b>生物学的要因</b>	職場における生物学的に危険な因子。ウイルス・細菌・真菌・植物など
<b>物理的要因</b>	職場における物理的に危険な因子。電気、熱、音、不適切な換気、レーザ煙、電離性放射線、非電離性放射線、光、電子機器（ブルーライト）など

用語	解説
化学的要因	職場における化学的に危険な因子。消毒剤、滅菌剤、薬物、試験試薬、清掃薬剤、殺菌剤など
曝露	労働者が潜在的な業務上の危険にさらされた、仕事に関連した状況、状態、または活動
汚染	汚染とは、潜在的に感染性の物質や危険な物質が材料の表面上、または物質内に存在することである。これは、血液・体液・他の潜在的感染性物質が器具の上や表面に付着することを含む
人間工学的要因	職場における人間工学的に危険な因子。患者（利用者）の移動や処置に伴う、不安定な姿勢での作業動作など
筋骨格系疾患	反復動作・力・振動・または不自然な姿勢といった身体的要因に急激に行使されたり、長期間曝露されたりすることにより引き起こされ、促進され、悪化する筋肉・神経・腱・関節・軟骨組織・上肢及び下肢の支持構造・首や腰の損傷や傷害
交通移動要因	業務における交通移動上の危険な因子。通勤、患者（利用者）訪問先への交通移動、自動車・バイク・自転車、公共交通機関（電車・バス）など
勤務・労働時間要因	業務形態や労働時間上の危険な因子。夜勤・交代制勤務、労働時間（勤務拘束時間）、勤務間インターバルなど
心理・社会的要因	職場における心理・社会的に危険をもたらす要因。患者・同僚及び第三者による暴力、ハラスメント、精神的ストレスなど。 *本ガイドラインでは「いじめ」をハラスメントの一類型とする
身体的暴力	身体的及び心理的被害を他の人にもたらす身体的な力の行使。例えば、押す、つねる、殴る、蹴る、叩く、刺す、撃つ、レイプなど

用語	解説
精神的暴力	個人または団体に身体的、精神的、霊的、道徳的、または社会の発展に害をもたらす物理的な力の脅威を含む、意図的な権力の行使。言葉による虐待、いじめ、暴行、嫌がらせ、脅迫など
職場での暴力 職場の暴力	職場で人が受ける暴力、脅迫、危害、傷害など妥当な行為から逸脱する行為、インシデント、または行動 職員が、通勤途中を含む、自己の職務に関連する状況において、罵倒、脅迫、または攻撃される出来事であり、職員の安全、ウェルビーイング、または健康を明白に、もしくは暗に脅かす出来事 ICN 所信声明「職場の暴力の予防と管理（2017・日本看護協会訳）」（抜粋）
ハラスメント (嫌がらせ)	職場における男女の尊厳に影響する、犠牲者の特徴（例えば年齢、性差、人種、宗教、差別、性的指向、HIV 感染の有無など）に基づいて行われる望ましくない行為
いじめ	報復的、残酷的、または悪意的な仕打ちを通じた反復的かつ経年的な攻撃的行動によって、労働者個人、または集団に屈辱を与えたり弱体化させたりすること ICN 所信声明「職場の暴力の予防と管理(2017・日本看護協会訳)」(抜粋)
<b>第3章</b>	
職業生活の変化	看護職としての職業生活上での出来事や、キャリア形成上の変化。就職、昇進、異動・転勤、退職、再就職、勤務形態の変更など
家庭生活の変化	生活者として出会うさまざまな事柄や出来事。例えば、親からの独立、結婚、妊娠・出産、育児、離婚、子の独立、介護、配偶者・家族との死別など
心身・健康上の変化	看護職としての心身・健康上での出来事や、加齢による生活スタイルの変化

## あとがき

組織・施設の労働安全衛生に関する取り組み状況や、看護職一人ひとりの健康状態はさまざまです。それぞれの組織・施設や個々の実情によっては、このガイドラインの内容の中には、容易に取り組めるものもあれば、実施に時間を要するものもあるでしょう。しかし、「ヘルシーワークプレイス（健康で安全な職場）」を目指して、できることから順次実施していただければ幸いです。

このガイドラインでは情報の陳腐化を避けるため、取り組みの参考となる具体的な情報については簡略な説明にとどめ、第4章で紹介した各種の指針やガイドラインなどはすべて、本会ホームページから閲覧していただけるようにしました。随時新しい情報に更新していきますので、今後掲載するさまざまなコンテンツとともに、このガイドラインと併せてご活用ください。

なお、このガイドラインは、現場における労働安全衛生、医療安全活動をはじめとする勤務環境の改善に向けた取り組み状況を把握・評価しつつ、最新の知見を踏まえて、今後状況に応じて改訂していくことが必要と考えています。

### <謝辞>

このガイドライン作成にあたっては、平成28・29年看護労働委員会の各先生方をはじめ、看護管理者、看護教育者、法律に関する専門家、都道府県看護協会、看護職能委員、またパブリックコメントのご回答者など、多くの方々のご助言、ご協力をいただきました。

ここに厚く御礼申し上げます。

#### 看護労働委員会 平成28・29年度（50音順・敬称略）

委員長	酒井 一博	公益財団法人大原記念労働科学研究所 所長
副委員長	伊藤 清子	神奈川県立病院機構 神奈川県立がんセンター 副院長
委員	縣 美恵子	日本大学医学部附属板橋病院 副病院長・看護部長
	大神 あゆみ	大神労働衛生コンサルタント事務所 代表
	佐々木 美奈子	東京医療保健大学 医療保健学部看護学科 教授
	野原 理子	東京女子医科大学 医学部 衛生学公衆衛生学（一）教室 講師
	福島 通子	塩原公認会計士事務所 特定社会保険労務士
担当理事	勝又 浜子	常任理事（平成28年度）
	熊谷 雅美	常任理事（平成29年度）
事務局	橋本 美穂	労働政策部 部長
	奥村 元子	労働政策部 看護労働・確保対策担当専門職
	小村 由香	労働政策部 看護労働課課長（平成28年度）
	竹内 奏絵	労働政策部 看護労働課
	小野 真代	労働政策部 看護労働課非常勤職員（平成29年度）

#### 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

平成30年3月28日 第1版第1刷発行

発行	公益社団法人日本看護協会 〒150-0001 東京都渋谷区神宮前5-8-2 URL: <a href="https://www.nurse.or.jp/">https://www.nurse.or.jp/</a>
お問合せ先	労働政策部 看護労働課 TEL: 03-5778-8553 E-mail: kangorodo@nurse.or.jp
制作・印刷	株式会社メディア・プラン