

総特集

看護職が働き続けられる ヘルシーワークプレイス (健康で安全な職場)をつくる

S P E C I A L F E A T U R E

2018年4月、日本看護協会は「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～」を公表しました。ガイドラインでは、看護職が生涯を通じて、健康で働き続けられるために、①業務上の危険の理解とその対処、②心身ともに健康で働くことのできる健康づくり、この2つの視点を持って健康で安全な職場を目指すことを提唱しています。

本臨時増刊号は、看護職が働く現場でガイドラインをより役立てていただけるよう構成しています。第1章ではヘルシーワークプレイスの定義やガイドラインの活用方法を示しています。第2章では病院、訪問看護ステーション、特養、教育現場である大学など、看護職が活躍するあらゆる場での、ヘルシーワークプレイスの考え方に基づいた優れた実践事例を紹介。ガイドライン全文も第3章で収載しています。

働き続けられる職場環境の実現に向けて、また看護職自身の健康づくりのために、ガイドラインを収載した本臨時増刊号をご活用ください。

看護

臨時増刊号

2018年6月 第70巻 第8号

日本看護協会機関誌

Journal of the Japanese Nursing Association June 2018 Volume 70 / Number 8

総特集

看護職が働き続けられる ヘルシーワークプレイス (健康で安全な職場)をつくる

緒言

看護職が働き続けられる環境づくりを目指して

熊谷 雅美 004

1章 解説編

1-1 ヘルシーワークプレイス(健康で安全な職場)とは何か

佐々木 美奈子 008

1-2 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の活用

奥村 元子・竹内 奏絵 014

1-3 職業人生を通じた看護職の健康づくりとは

大神 あゆみ 017

1-4-1 業務上の危険要因と防止対策①

縣 美恵子 023

1-4-2 業務上の危険要因と防止対策②

伊藤 清子 028

2章 実践編

2-1 鳥取大学医学部附属病院
法令順守の職場安全整備とワーク・ライフ・バランス支援

藤井 春美 034

2-2	社会医療法人仁寿会加藤病院 ジェイホップ JHWPP を推進エンジンに快適職場づくり	左山 篤	041
2-3	医療生協さいたま生活協同組合 “職員を守る”視点でのハラスメント対策とヘルスプロモーション	牛渡 君江・中島 祐子	048
2-4	まちのナースステーション八千代 心から笑えて安心して働ける職場を目指す	福田 裕子	055
2-5	ひ乃木ケアリング訪問看護ステーション 安心と安全、働きやすさを追求した職場環境	檜垣 孝文	061
2-6	社会福祉法人みまき福祉会デイサービスきたみまき 腰痛予防からのヘルシーワークプレイス！	小山 和子	066
2-7	長崎大学生命医科学域保健学系リプロダクティブヘルス分野 働き方見直しプログラムの実践	宮原 春美	069

3章 資料編

3-1-1	看護の現場における法律・ガイドライン〈国内編〉	福島 通子	076
3-1-2	看護の現場における法律・ガイドライン〈国外編〉	奥村 元子・竹内 奏絵	080
3-1-3	看護職労働、労働安全衛生に関する年表	奥村 元子・竹内 奏絵	082
3-2	最新 TOPIC 放射線防護の新基準	中板 育美	091
3-3	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	日本看護協会	094
3-4	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	厚生労働省	173

1-1

ヘルシーワークプレイス (健康で安全な職場) とは何か



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

はじめに、日本看護協会が目指すべき職場として提案している「ヘルシーワークプレイス(健康で安全な職場)」について解説いただきます。

ヘルシーワークプレイスとは

このたび、日本看護協会の「労働安全衛生ガイドライン」(以下:本ガイドライン)が改訂されました。

「労働安全衛生」というと、何を思い浮かべますか? 職場の危険から身を守る安全対策などでしょうか。多くの方々が、事故を防ぐ、病気を予防するなど、悪いことが起きないようにすることを思い浮かべられるのではないのでしょうか。

今回、日本看護協会が目指すべき職場として提案している「ヘルシーワークプレイス(健康で安全な職場)」(以下:ヘルシーワークプレイス)は、「看護職が働き続けられる環境」を目指して、危険な状態を防ぐというだけでなく、より積極的に、「一人ひとりが健康で安全に自分らしく働きながら自己実現」すること、また「社会への貢献を目指す」職場であることが含まれています。

では、「ヘルシーワークプレイス」は、どのような職場でしょうか?

組織の構成員だけでなく、職場を取り巻く地域社会や、患者(利用者)も含めて、すべての人々が互いの人権を尊重し合う

まずは、すべての人々が互いの人権を尊重し合う職場です。「互いの人権を尊重し合う」のは、当たり前なことだと思われるかもしれませんが、「患者さんの人権の尊重」について考えることはあっても、自分自身、また、同僚・部下となる看護職の人権の尊重については、話し合っていない職場も多いのではないのでしょうか。当たり前のはずの「すべての人々が互いの人権を尊重し合う」が、職場内で共有できることが大切です。

保健・医療・福祉の職場においては、人の生死にかかわるさまざまな課題に直面することが多くあります。そのようなとき、看護職の人権を考えていますか? 「どうせ……」とか「仕方ない……」などと思ってしまうことはありませんか?

「互いの人権を尊重し合う」ことを基本とする

ことで、よりよいケア提供を目指しながら看護職の安全と健康を守ることを大切にすること、また、看護職だけでなく、他職種などかわるすべての人々の人権が、尊重されているかを考えることが共通認識されます。

一人ひとりが、健康で安全に、自分らしく働きながら、自己実現をしていくことができる職場環境・風土

ヘルシーワークプレイスは、仕事として看護を提供する場となります。

「職場における労働者の安全と健康を確保するとともに、快適な職場環境の形成を促進する」ことは、労働安全衛生法で定められていますが、それに加え、「自分らしく働きながら自己実現をして看護職として成長できること」、また、「看護職として働き続けること」を支えることが大切です。

少子高齢化・人口減少の社会において、看護職に求められる役割は多く、看護職一人ひとりが、自分自身のライフサイクルに合わせながら、長く看護を実践し続けることが求められています。また、看護職は24時間のケアを担当する職種であり、自分の健康を損なうリスクがある夜勤なども、仕事として引き受けなければなりません。そのため、支援的な職場環境の下で、自分自身の健康管理を行い、持てる能力を十分に発揮し、自分らしく働きながら看護職として成長し続けることが必要となります。

組織が職員を業務上の危険から守り、一人ひとりの健康支援に取り組む職場環境・風土

ヘルシーワークプレイスをつくるためには、組

織としての取り組みが不可欠です。

事業者（病院など）が、「快適な職場環境の実現と労働条件の改善を通じて職場における労働者の安全と健康を確保するようにしなければならない」ことは、法律（労働安全衛生法）で定められています。法律を順守すること、職場の健康リスクを分析し安全と健康を確保することに加え、職員一人ひとりの健康を支援する取り組みを行うことが求められます。そのためには、職員が健康で働くことが質の高い保健・医療・福祉提供に不可欠であることを、組織の上層部がしっかりと認識することが重要です。

看護職が疲弊してしまうと医療の質も低下することが懸念されます。また、体調を崩したり、モチベーションが下がったりすることにより、離職する看護職が増えると、安定したケア提供に支障を来すこととなります。看護職が、業務遂行と自分自身の健康管理のバランスをきちんと取っていくことを支える職場環境・風土が必要です。

経済産業省は、健康管理を経営的視点から考え戦略的に実践する「健康経営」を推進しており、先進的な企業や医療機関などでも、認定取得の取り組みが広がってきています。看護職が健康に働くことを資産と捉え、安全管理、健康管理、健康づくりを戦略的に実施することにより、ヘルシーワークプレイスづくりは進んでいきます。

職員と組織の活力を生み出すことで、患者（利用者）へのケアの質が向上し、社会への貢献を目指す職場

看護職が健康でやりがいを感じながら仕事をすることが、質の高い看護実践を生み出していくことを、共通理解としていくことが大切です。

医療ニーズの高い患者が多くなる一方、入院期間は短縮され、「頑張らなければならない」職場が多くなっています。求められる役割があり、仕事の価値が認められることは看護職としてうれしいことではありますが、「頑張りすぎる」ことが看護職の健康度を低めることがないよう、注意が必要です。職務に専念することは当然ですが、必ず休息・休養を取り、自身の健康に関心を持ち、健康づくりを行うこと。そして長期的な実践のビジョン・成長目標を持ちながら経験を積み重ねていくことが期待されます。

また、自分の健康に関心を持つだけでなく、健康づくり実践のロールモデルとしての役割を担ったり、周囲の人々に健康づくりを促す教育的役割を果たしていくことも期待されます。健康の専門職として看護職が自身の健康づくりに取り組むことは、地域全体の健康づくりの核となる人材を増やすことにもつながります。

看護職が、基礎教育から一貫して健康にかかわる専門職として社会で働き続けること、その中で自らの健康を意識し、健康づくりに努めながら社会全体の健康づくりに貢献することができるようになれば、社会全体の健康づくりに大きく貢献できると期待されます。

ヘルシーワークプレイスをつくる人々

ヘルシーワークプレイスをつくるのは、「看護職一人ひとり」「看護管理者」「組織・施設」「地域・社会・患者(利用者)」の4者です。

地域の人々が、良好な看護実践の継続的な提供を望むことが大切

看護職だけがヘルシーワークプレイスづくりを求めても、つくり上げることは難しく、組織・施設および地域社会・患者(利用者)に十分に理解してもらう必要があります。

看護職として、目の前の患者(利用者)に最良のケアを届けたいという思いと、自分自身の健康を天秤にかけてしまうこともあるのではないのでしょうか？

人々の医療・看護ニーズが増えているため、短期的な視点で質向上を考えると、看護職に無理を強いることになりがちです。しかし、それを繰り返すと、看護職が疲れ切り、看護の質の低下につながるという悪循環に陥ってしまう恐れがあります。長期的視野に立った人材活用を行い、ヘルシーワークプレイスづくりを行うことにより、継続して質の高い看護実践を提供できる好循環に持っていくことが重要です。

現在、看護ケアの受け手である患者(利用者)は、ご自身の治療・療養で精一杯な状況の方が多いと思います。その方々に、10年先、20年先の看護実践を考えて、看護職が健康であることを心から望んでもらうのは難しいかもしれません。看護職が健康で働き続けることを心から望んでくれる、長期的視野で看護の質を考えてくれるのは、むしろ現在は健康に暮らしている、地域住民です。そのため、「地域・社会」に、看護職の実践に関心を持ってもらうことが大切です。

「地域包括ケアが開始され、目の前の患者へのケアで精一杯なのに、地域まで……」と負担に思われている方も多いかもかもしれません。ぜひ地域をケアの対象者ではなく、看護の応援団と捉えてみましょう！

地域の人々に、看護の価値をわかってもらい、良好な看護が継続的に提供されることを望んでも

らうこと、それが、ヘルシーワークプレイスを支えていくことになるのです。

1. 「健康を維持し、よりよいケアを継続的に実践する」看護職一人ひとり

日本の人口は当面は減少を続けること、また、高齢化率は上昇を続けることが確実視されています。医療ニーズは増大するけれども、新たなケア提供者の参入は少なくなっていくことが予想されています。そのため、現在の看護職が自身のライフサイクルに合わせて長く実践を続けていくことが必要です。

看護職は、ヘルシーワークプレイスを築く一員として自覚を持ち、自らの健康づくりを行っていかねばならないのです。自分自身のライフサイクルに合わせて働き方を変化させながらも、看護職として実践し続けること、学び続けることにより、生涯を通じて人々のニーズに合わせた看護を提供していくことが望めます。

看護職として働くことは、命じられたことを行うだけでなく、自分の健康を管理し、よりよい看護を考え続けることなのだとして十分に自覚しなければなりません。

2. 「健康で安全な職場環境・風土をつくる」看護管理者

看護管理者は、職場における業務上の危険を管理する責任とともに、看護職が自分自身の健康づくりに取り組むことを支援する役割を担います。

健康的なライフスタイルを身につけることは個人的な行動ですが、職場全体に健康づくりへの前向きな風土が培われると、職員一人ひとりが健康づくりを行いやすくなることは、多くの職場で経験されています。

ヘルシーワークプレイスを築く方針は組織が立てることが望めますが、個別の職場に合わせた目標づくり、課題設定、アクションプランなどを進めるには、看護管理者の支援がとても重要です。

3. 「業務上の危険を管理し健康づくりを支援する」組織・施設

組織上層部が健康で安全な職場づくりをすることを表明し、また、それがさまざまな施策に反映されていると、健康づくりの風土が醸成され、取り組みが成功しやすくなります。

しかし、職員の安全と健康が大切というメッセージを出しているのに、一方で長時間働いたり、休まず働いたりすることが奨励されていると、職員の健康が大切だというのは表面上だけのことだと理解されてしまい、健康づくりの風土が阻害されていくことにもつながります。

組織のトップリーダーの方針が明確であり、それが一貫して伝えられていることが重要です。

4. 「継続的なより良い看護実践の提供を望む」地域・社会・患者(利用者)

地域・社会・患者(利用者)の方々にも、職場の安全・健康の関心を持っていただき、継続的なよりよい看護実践提供につながるヘルシーワークプレイスを応援していただくことが望めます。

現に医療を受けている患者だけでなく、多くの地域住民が医療保健サービスに関心を持ち、質の高い看護実践が長期的に継続していくためには、ヘルシーワークプレイスが重要であることを理解していただくよう働きかけていく必要があります。防災訓練や、病院祭りのような機会に、よりよいケアを継続的に実践するために医療職が健康づくりをしていることを、伝えられるとよいかも

しれません。

また、多くの看護職は、同じ組織で働き続けるわけではありません。そのため、1つの施設・組織単位でヘルシーワークプレイスづくりを考えるのではなく、地域・社会の看護資源として看護職の健康を考え、地域で一体的に進められることが望まれます。

ヘルシーワークプレイスを 実現するために

STEP 1

どんな職場にしたいのか。自分たちが目指すヘルシーワークプレイスを明確化しよう、共有しよう

「健康で安全な職場」について話し合おうとすると、不満ばかりが出てしまい、文句の言い合いで終わってしまうことがあります。話し合いは、今、困っていること、不満に思っていることを出し合うのではなく、「こんな職場にしたい」という目標を語り合うことから始めてみましょう。

仕事は、何かしら我慢をしたり、折り合いをつけながら行うものです。話し合うことで、または上司に相談することで「解決できそう」と思われる事柄は、すでに相談内容について共有ができていくことも多いものです。

一方で、「どうせ解決できない」と思ってしまう事柄は、自分で勝手に決めつけて諦めていたり、考えないようにして、話し合いや共有ができていないことがあります。

職員一人ひとりが、「どうせ解決できない」と考える背景には、我慢をしたり、折り合いをつけている事柄については自分なりに要因を決めて、「仕方ない」と思ったり、「誰かが悪いのだ」と思

たりしていることも多いものです。

一人で決めつけて考えないでいる問題を、職場の仲間で共有し、違う視点で考える機会をつくるのが大切です。しかし、「問題」を中心に話そうとすると、「仕方ない」と思っていた不満が語られることとなり、「どうせダメだ」という悲観的な気持ちが共有され、職場の雰囲気が悪くなってしまいます。そこで、皆が視点を変えられるように、「どんな職場がよいのか」という目標を語り合うことから始めてみましょう。

患者ケアにおいても、問題ばかり着目するのではなく、何を大切にしている方なのか、達成したい目標は何か、できることは何か、という目標から考えると、ケア計画の視点が変わることもあると思います。同じように、自分たちの職場についても、目標から考えるようにしてみましょう。

しかし、理想を語ることには、恥ずかしさを感じるものです。本当は、どうありたいのか、「無理だ」と決めつけずに、語ってみることが大切です。そのためには、まずは、安心して話せる環境をつくる必要があります。

「こんな職場にしたい！」を出し合っても、本当の思いがすぐに語られるとは限りません。少しずつ意見が出て、「話して大丈夫」という感覚が共有されて初めて、互いの思いを共有することができるようになります。通常の仕事では、とかく“効率”が求められますが、目標の共有については、決めることを急がず、むしろまずは職員同士で思いを話し合うことを目標に掲げてみましょう。

ヘルシーワークプレイスづくりを始めるポイント

- ①問題の洗い出しではなく、目標の共有から始める
- ②安心して話せる環境をしっかりとつくる

STEP 2**職場の実態を把握し、課題を明確化しよう**

目標の共有を通して、安心して話せる環境、違う視点から見てみる経験をすることで、「思い込み」を外して職場の課題を発見する力を向上させていきます。その上で、アクションプランに結びつく、実態把握・課題の明確化を行います。

このときも、勝手に原因を決めつけることをせずに、課題を把握することが大切です。そのためには、主観に頼らず、客観的になれるデータも用います。まずは、健康診断やストレスチェックの結果など、職場で状況が把握しやすいデータを使ってみましょう。

また、ヘルシーワークプレイスの基本である「すべての人々が互いの人権を尊重し合う職場」であることを共有しながら進めていきましょう。

思い込みで「仕方ない」と思っていたことが、職場の仲間と共有することで課題として明確になる経験ができると、視点を変えて物事を捉える習慣が付き、ヘルシーワークプレイスづくりが軌道に乗っていきます。

STEP 3**課題解決のためのアクションプランをつくらう**

看護職は、健康づくりについて考える基礎的知識は持っているので、具体的な実行につながる支援や仕かけが大切になります。特に、自分の健康が大事とは思いながらも、忙しさに流されてしまう職員が多いものです。

高い目標を掲げると自己効力感が得られにくいことも多いため、少しずつ達成感を確認しながら、取り組み続けられる支援が望まれます。職員が、それぞれの生活習慣を健康的なものに変えられる

よう、前向きに取り組めるような支援に加え、健康的な生活習慣やスキルを学ぶことができるプログラムを用意することも必要です。

STEP 4**組織全体、看護管理者、看護職一人ひとりが行動（協働）しよう**

全員が一度に健康づくりに取り組み始めることは難しいものです。まずは健康づくりに前向きな職員を中心に、健康づくりを楽しみながら、同時に仕事の質を上げることにもつながることを実感できるようにします。その事例を紹介しながら職場で一体的に進めていくことによって、健康づくりに積極的な職場の風土づくりに結びつけることができます。

STEP 5**取り組みを評価し、次の行動に生かそう！**

誰でも自分の健康は大事と思うものですが、職場で健康づくりを推奨すると、私生活に干渉されたと感じたり、強制されたと不快に感じるなど、変化をよしとしない抵抗勢力が現れる場合もあります。職員一人ひとりが自分の健康を大事にしながら働くことで、質の高い医療を提供し続けることを、組織の理念として一貫して伝え続け、よい変化を評価し続けることが大切です。

目標に向かって、職場がよくなっているかを定期的に評価することは、前向きな職場風土づくりにつながります。

職場内で健康づくりに積極的に取り組んだ職員の貢献を認めることにより、健康づくりにつながる活動を認め合う風土をつくっていくことができます。

看護 臨時増刊号

6 June
2018

Volume 70 Number 8

日本看護協会 機関誌
Journal of the Japanese Nursing Association

発行・発売 2018年6月5日

発行所 株式会社日本看護協会出版会
東京都渋谷区神宮前 5-8-2 日本看護協会ビル 4階
Tel. 0436-23-3271 (コールセンター：ご注文)
振替 00190-8-168557
東京都文京区関口 2-3-1
Tel. 03-5319-8017 (編集直通)

発行人 井部俊子

編集委員 井伊久美子／和田幸恵／森本一美／長田晋一／伊藤雄介(日本看護協会)

アドバイザー委員

(五十音順) 角田直枝(茨城県立中央病院)・佐藤美子(川崎市立多摩病院)・
塩田美佐代(NTT 東日本伊豆病院)・杉原幸子(君津中央病院)・
鈴木恵美子(横浜メディカルグループ本部)・田巻宏之(医療法人社団碧水会長谷川病院)・
中島美津子(東京医療保健大学／大学院看護学研究科)・東めぐみ(東京都済生会中央病院)

企画協力 公益社団法人 日本看護協会 労働政策部

編集 中島祥吾／濱田拓男

編集協力 株式会社自由工房

表紙デザイン・イラスト 株式会社メディア・プラン

印刷 三報社印刷株式会社

定価 本体 2,000 円 + 税