

厚生労働科学研究費補助金
（労働安全衛生総合研究事業）
分担研究報告書

米国における産業保健法制度の背景・特徴・運用実態について
（産業保健看護職担当分）

研究協力者 小川明夏
東京大学大学院医学系研究科 博士課程院生
スターバックスコーヒージャパン（株）保健師

研究要旨

本分担報告は米国の産業保健制度を対象に、制度的背景・専門職の機能・主要対象（疾病との両立、高年齢労働者、女性労働者、フリーランス）への実装を俯瞰し、日本の制度改善に資する示唆を導くことを目的とした。方法は学術データベース（Google Scholar/PubMed/医中誌）による文献検索と、OSHA/NIOSH/EEOC/ABOHN/AAOHN等の一次資料収集を組み合わせ、AI による情報抽出を人手で査読・修文する手順を採用した。結果、米国は OSH 法と州計画により危険源管理と医療監視（個別規格）を担保しつつ、VPP や On-Site Consultation 等で事業場の自律的改善を促進している。産業医の一律配置義務はなく、OHN（RN 基盤・COHN 等認定）が健康評価、傷病対応、ケース管理、RTW/SAW を中核的に実施し、NIOSH の Total Worker Health®により安全衛生と健康増進の統合が進展した。両立支援は ADA/FMLA を基盤に、インタラクティブ・プロセスによる合理的配慮（時短・軽作業・在宅等）が実務化され、Long COVID にも適用可能である。女性労働者では PWFA により妊娠関連の配慮義務、PUMP Act により搾乳時間・空間の提供義務が拡充された。高齢者には Productive Aging の観点から人間工学的改善と勤務柔軟化が推奨される。フリーランスは企業内サービスの対象外となりやすく、ACA マーケットプレイス等による医療アクセスが補完的役割を果たす。以上より、日本では法的権利保障と職場実装モデルの併走、看護職の専門性活用、脆弱セクター（中小・フリーランス）への支援強化が要諦である。

A. 研究目的

本研究報告書全体の目的は、諸外国の産業保健制度の背景、特徴、実態、課題を明らかにすることである。特に、産業保健専門職（産業医、産業保健看護職など）の専門性とその活用の状況に注目し、日本において政策的課題となっている「持病を有する者の治療と就労の両立支援」や、「高齢者、女性、フリーランスに特有の健康課題とその管理」、さらにそれらに対する産業保健専門職の関与のあり方を比較検討することにある。本分担報告書は、そのうち米国の状況を明らかにすることを目的としている。

B. 研究方法

本報告の情報検索の方法としては、Google Scholar、Pubmed、医中誌の検索エンジンを用いた文献検索（キーワード：occupational health, occupational health nurse, United states 等）、ならびに、米国労働省/NIOSH/OSHA 公式サイト、米国産業保健看護認定委員会（ABOHN）および米国産業保健看護協会（AAOHN）資料、米国障害者法関連資料など専門職団体の公式 HP 等から得た情報の中から、調査項目に合致する情報を抽出した。

こうした多様な資料を対象に、労働者とフリーランスの健康や産業保健サービスへのアクセス、高齢化や人材不足といった課題を整理している。

この作業に際しては AI（ChatGPT 5）も活用した。文献収集に際して上掲の報告書を探索させ、そこで示されたものと、筆者が手作業で探した文献等を比較し

て内容を把握したうえで、原典と筆者が選択した重要箇所を AI に学習させ、課題を示して回答を出力させ、その内容を筆者が査読して正確性を確認すると共に、適宜修文する手順を採用した。

C. 研究結果

1. 主要な法律（連邦・州）

米国では、1970 年成立の労働安全衛生法（OSH Act）により、事業者は既知の危険のない安全な職場を提供する義務を負い、OSHA（労働安全衛生局）が産業安全衛生基準の策定と施行を担っている 1) 2)。併せて、同法により CDC 所属の NIOSH（労働安全衛生研究所）が設立され、労働者の健康と安全に関する研究・現場への技術移転を行っている 3)。なお、鉱山安全衛生法（MSHA Act, 1977 年）は鉱山業界専用の基準を定める。22 州または地域には、民間および州政府と地方自治体の労働者を対象とする OSHA 承認の州計画がある。州計画は OSHA と同等の効果を有することが条件であり、州計画が承認されれば OSHA の執行は免れ、州計画を持たない場合は OSHA の労働安全衛生プログラムが採用されている。4) 労災補償制度については州法ベースで運用されており、州ごとに異なる。

日本との比較：日本の労働安全衛生法では、業種・従業員数に応じて産業医の配置が義務付けられているが、米国にはこのような配置義務は一般にない。法体系も日本は一元的労働安全衛生法である一方、米国は連邦 OSHA 法と州別計画による運用である。

2. 雇用者・労働者の権利と義務

雇用者の義務：OSHA 法下で事業者は「一般義務条項」に基づき認識された危険のない職場の提供と基準遵守を義務付けられる¹⁾。具体的には職場環境点検、安全装備・保護具の整備、色分けや表示による警告、手順書の作成・周知、安全教育、化学物質のリスクコミュニケーション、必要に応じた医学的検診の実施などが含まれる。労働災害発生時には直ちに OSHA への報告と違反是正が求められ、事故記録（OSHA フォーム 300 など）の作成・保存も義務付けられる。さらに、労働者が行使する権利行使や通報（告発）に対する報復的扱いは禁止されている。

労働者の権利：労働者は安全かつ衛生的な職場環境で働く権利を連邦法で保障されており、危険の報告・指摘を恐れることなく行う権利がある。また、雇用者から理解可能な言語・方法での安全衛生教育を受ける権利、安全な機械・設備で働く権利、有害な化学物質から保護される権利、危険状況下での就業拒否権、OSHA 検査の請求および検査官との面談権、業務中の傷病発生時に記録や医療記録を閲覧する権利などが定められている。以上の権利を行使しても解雇などの不利益取扱いは禁止されており、不当な報復に対しては告発が可能である。

3. 安全衛生管理体制

米国では、事業場の安全衛生管理は連邦の OSHA が 1989 年に公表した「Voluntary Safety and Health Program Guidelines」などを通じて事業

者の自主的取組を促す方式が中心である（OSHA）。ただし、OSHA は同時に多くの規格（例：ハザードコミュニケーション 29 CFR 1910.1200、呼吸用保護具 29 CFR 1910.134 等）を定め、該当規格については事業者に対して書面化したプログラムの作成・実施等を義務づけている。さらに、州単位で連邦と同等以上の効果を持つ独自の「State Plan」を運用する州があり（例：カリフォルニア州の Cal/OSHA は IIPP：自主管理プログラムを全事業者に義務化）、州法により書面プログラムや（場合によっては）安全委員会などを求めるケースもある。連邦政府機関については 29 CFR Part 1960 等で独自の安全衛生プログラム整備が求められ、OSHA は監督や助言を行う。

OSHA の Voluntary Protection Programs (VPP) は 1982 年に開始され、管理層のリーダーシップや労働者参加に基づく安全衛生管理システムを備えた作業場を認定する制度である。OSHA の年次評価では、VPP 参加サイトは同産業の平均を大幅に下回る傷害・疾病率を示しており、OSHA は VPP が参加サイトにおける負傷・疾病の削減に寄与していると報告している。ただし、GAO（米政府監査機関）や一部の独立的レビューは VPP の評価手法や監督体制の改善を指摘しており、VPP と傷害率低下の因果関係を断定するには選択バイアスや報告上の限界を考慮する必要がある点も明示すべきだともされている^{24) 25)}。

4. 産業医・看護職・安全管理職の制度

米国では、連邦レベルで「全事業場に産業医を必ず配置せよ」という一般的な法的義務は課されていない。代わりに、OSHA の複数の規格（例：呼吸用保護具、特定化学物質規格など）では必要に応じた医学的評価・サーベイランスや書面による医学的所見の提出が求められるため、これらを履行するために事業者が産業医や提携医師、産業保健看護師（Occupational Health Nurse, OHN）を自社雇用または外部契約で確保することが一般的である。5) 6) OHN は州認可の Registered Nurse (RN) を基盤に、労働者の健康評価・傷病対応・職務適性評価・健康増進・復職支援などの日常的な産業保健業務を担い、米国産業保健看護師認定委員会：ABOHN 等の任意資格（COHN/COHN-S）で専門性を示すことが多い。産業医については 米国公衆衛生医師会：ABPM 等による専門医認定制度があり 7)、また安全技術者や安全管理者は民間資格（例：BCSP の CSP 等）8) が広く用いられている。

5. 健康診断・予防医療体制

米国では、連邦レベルで日本のような全事業所への一律の定期健康診断義務は設けられていない。代わりに、OSHA は多数の個別規格で 特定の有害要因に対する医療的スクリーニング／サーベイランス（例：呼吸用保護具に関する医学的評価 [29 CFR 1910.134]、鉛暴露に関する血液検査 [29 CFR 1910.1025] など）を義務付けている。これらの検査項目や頻度は各 29 CFR 規定で詳細に定められており、該当する従業員に対す

る医学的評価や検査は雇用者の責任のもと無償で実施されることが多く（規格により具体要件が規定）、検査記録・医療記録は 29 CFR 1910.1020 等に基づき従業員と正当な代理人のアクセス権が保護されている。*詳細は OSHA の Medical Screening and Surveillance ページおよび該当規格を参照。9)

6. 作業環境測定 of 仕組み

OSHA は法定の 作業環境中の有害物質・騒音・粉じん等に対し許容濃度：Permissible Exposure Limits (PEL) を定め、個別の規格（鉛、シリカ、各種化学物質など）において、従業員の暴露が PEL を超える可能性がある場合に雇用者が初期測定を行い、結果に応じて定期的な再測定を行うことなどを規定している。州（例：Cal/OSHA）は連邦とは別に独自の基準を定める場合があり、NIOSH の REL 10) や ACGIH の TLV 11) は研究的・実務的な推奨値として企業が参照することが多い。OSHA は通報や苦情、重大事故等に基づき職場検査を行い、必要な測定や是正を指導する。

7. 労働災害補償制度

米 国 の 労 災 補 償 （workers' compensation）は主に 州法ベースで運用され、州ごとに給付範囲や手続きが異なる（州ごとの窓口は DOL に一覧あり 12) ）。ほとんどの州では事業者に補償保険等の加入義務がありますが、テキサス州など一部州では事業者の加入が任意（例外的措置）となる州もある。連邦従業員や一部海上労働者等については

OWCP が Federal Employees' Compensation Act, FECA や the Longshore and Harbor Workers' Compensation Act, LHWCA などの連邦法に基づく補償を運営している。13)

8. 産業保健看護職 (OH Nurse) の位置づけ・資格・教育

米国の産業保健看護師は、登録看護師 (RN) 免許を有する看護師であり、連邦法上の配置義務はない。実際、OSHA の規則には産業看護師や医師を常駐させる一般的義務規定はなく、必要に応じて特定の規則（例：有害物質曝露時の医学的監視）に基づき医療専門職の関与が求められるにとどまり、米国企業はそうした規則対応や労働者の健康管理のために自主的に産業医や契約医、あるいは産業保健看護師 (Occupational Health Nurse) を雇用または外部委託で確保するのが一般的とされている。

資格としては、産業保健看護の専門認定 COHN/COHN-S (米国産業保健看護師認定委員会 ABOHN 発行) があり、COHN 受験には「RN (Registered Nurse) 免許+過去 5 年間で 3,000 時間の産業保健看護業務経験」が必要である 14)。COHN-S 資格にはさらに学士以上の学位要件が加わる 14)。これらの資格は法律上の免許ではなく民間認定だが、企業や保険組合など多くの組織で資格取得者が求められる。専門教育は大学院レベルで提供されることが多く、NIOSH が支援する 18 の Education and Research Centers: 教育研究センター (ERC) のうち 11 の ERC (ミシガン大学、北カロライナ大学、

テキサス A&M 大学など) が産業保健看護の修士/博士教育を提供している。事業者や学術助成 (NIOSH traineeship)、AAOHN Foundation による奨学金提供や企業の大学院進学への支援補助などによる教育支援の事例も確認されている。14)。

9. 産業保健看護職 (OH Nurse) の業務内容・配置

業務内容： 米国の Occupational Health Nurse は Employee Health Nurse と呼ばれ、労働者個人および集団に対し健康増進・疾患予防プログラムを実施する 15)。具体的には、負傷・疾病労働者への応急処置・看護、疾病・再発予防のための健康指導、産業衛生教育の企画・実施、作業環境や業務の健康リスク評価、労災ケース管理 (リハビリ・復職支援) など多彩な役割が含まれる 15)。また、定期健康診断やワクチン接種の運営、ストレスチェック・メンタルヘルス対策、健康記録管理、労働者代表との健康協議なども担う。AAOHN (米国産業保健看護協会) は「労働者や集団に対し健康・安全プログラムを提供し、健康の維持増進と疾病・傷害の予防を図る専門職」と定義している 15) 16) 17)。需要は企業の安全衛生投資、法令や規制 (OSHA 等)、産業の種類 (製造・建設・鉱業など) によって変動する。

配置形態と就業先： 米国では OHN は「従業員がいる所ならどこでも活躍し得る」とされるように、製造業・医療機関・建設業から、コンサルタント会社、保険会社、政府機関、軍隊まで幅広い組

織で雇用されている。OSHA の報告によれば、COHN 資格保持者は企業内の多職種チーム（産業医・安全担当者・人事など）に参画するほか、コンサルタントとしてサービス提供する例も多い。大企業では社内医療部門（オンサイトクリニック）に所属し、専任で健康管理業務に当たる場合もあるが、中小企業では外部の Occupational Health サービス（クリニックや看護師派遣）を契約利用するケースも多い。

なお、産業保健領域は高齢化が顕著で、他の就業設定と比べても 50 歳以上の割合が大きい（2018 年調査時点で、産業保健領域に従事する看護師の約 73.5%が 50 歳超）、という分析・引用が過去の NSSRN（National Sample Survey of Registered Nurses）の解析で報告されている。18)

1 0、多職種連携・復職支援制度

米国では産業保健は企業単位で多様に運用されるが、Total Worker Health®：総合的労働者健康は NIOSH が提唱する戦略で、安全衛生と健康増進を統合する多職種アプローチが広がっているとともに、2025 年現在も NIOSH の重点プログラムの 1 つとなっている。19)

復職支援（SAW/RTW）プログラムは JAN や米労働省（ODEP）の推奨項目であり、研究でも欠勤期間短縮や医療・補償コスト低減などの効果が示されているため多くの事業者で導入が進んでいる。20) 21) 法制度面では ADA（合理的配慮）や FMLA（家族・医療休暇法）が復職の法的枠組みを提供しており、雇用者は従業員

と interactive process で合理的配慮（軽作業・時短・在宅勤務など）を検討する責務があり、「完全治癒（100% healed）」を一律に待つ方針は ADA に抵触する可能性があるとされている 22) 23)。

1 1、中小企業への支援

中小企業(250 人未満の危険度の高い職場優先)への支援として、労働安全衛生庁(OSHA)の専門家によるオンサイト相談プログラム(On-Site Consultation Program)により情報提供、教育訓練、現地訪問、コンサルティングなどが無料で Consultation Program の担当者および Compliance Assistance Specialists (CAS)によって提供されている 24)45)。

1 2、治療と仕事の両立支援

要旨：米国では 法的枠組み（合理的配慮・休職規定）＋政策的支援（SAW/RTW 等の実務モデル）により、治療と就労の両立が支えられている。個々の対応は企業単位で実行される点が特徴で、連邦法（ADA, FMLA 等）が基本的な権利・手続きを規定する。22) 51)

1. 法的基盤（雇用者の義務・労働者の権利）

ADA（障害を理由とする差別禁止法）は、障害（がんや慢性疾患で日常生活機能が制限される場合を含む）を持つ労働者に対して 合理的配慮（reasonable accommodation）を求める。配慮は個別事例ごとに「対話（interactive process）」で決定され、低コストで実施可能な配慮（勤務時間の柔軟化、休憩、

職務変更、在宅勤務など）が多いとされる。22)

FMLA（家族・医療休暇法）は適格従業員に対し年間最大 12 週間の雇用保障付きの休暇を与える（適用には 1 年以上勤務・1,250 時間以上の就労等の条件や、企業規模 50 人以上など要件があり、無給）。治療のための休暇確保→復職時の合理的配慮という流れで両立が図られることが多い。51)

2. 実務上の支援モデル (SAW/RTW 等)

SAW/RTW (Stay-at-Work / Return-to-Work) は、治療中や治療後の早期復職・就業継続を支援する実務モデルで、JAN (Job Accommodation Network) や米労働省 (DOL) の取りまとめ文書で事例・推奨が提示されている。現場では業務の一時的軽減、段階的復帰、職場調整（合理的配慮）などが用いられる。20) 21)

DOL の系統的レビュー (Abt Associates による SAW/RTW プロジェクト) は、モデルの多様性と、効果を検証するための評価設計の必要性を示している（有望な介入はあるが、効果検証の質に差がある）。21)

3. 新たな対象 (Long COVID 等) と適用の実務

長期化するコロナ後遺症の症状 (Long COVID) も ADA の下で個別に障害と評価され得るため、通院や軽作業・時短などの配慮対象となると HHS/CDC は指摘している。医療的評価と雇用側の配慮（遠隔勤務等）で職場継続がしやすくなる。52) 53)

1 3. 高齢労働者の健康

要旨: 高齢労働者への対応は 年齢差別禁止 (ADEA) + 年齢に配慮した労働環境設計 (NIOSH の Productive Aging) の組合せで進められている。安全確保、負荷軽減、人間工学的改善、柔軟な勤務制度が重要。54) 55) 56)

1. 法的な保護

ADEA (Age Discrimination in Employment Act) は 40 歳以上を保護し、年齢を理由とした不利益取扱いを禁じる。これにより雇用機会や配転・解雇における年齢差別を防止する枠組みがある。56)

2. NIOSH の「Productive Aging」アプローチ (実務的指針)

NIOSH は Productive Aging / National Center for Productive Aging and Work を通じて「年齢に配慮した職場設計 (年齢フレンドリーな環境)」を提言しており、具体策として作業の再設計 (補助具、持ち上げ負荷の軽減)、照明・視認性の改善、温熱管理、作業ペースの調整、休憩の柔軟化などを挙げている。54) 55)

3. 健康管理・復職支援

高齢者は回復に時間を要することがあるため、SAW/RTW や段階的復職プラン、職務適合評価 (職務を医学的に評価して軽作業へ一時的に配置する等) が重要である。NIOSH のガイダンスはこうした点を明確に示している。54) 55)

1 4. 就労女性の健康

要旨: 妊娠・出産・授乳については近年法整備が進み (PWFA、PUMP Act、既存の PDA/FMLA/ADA の適用)、雇用者の配

慮義務が拡大している。一方、月経や更年期については連邦法上の専用ルールは限定的で、ADA 等の既存枠組みを個別適用する形が中心である。57) 58) 59) 60) 61)

1. 妊娠関連 (PWFA 等)

Pregnant Workers Fairness Act (PWFA) : 妊娠労働者公正法 (発効: 2023 年 6 月 27 日) により、妊娠・出産またはそれに関連する医療状態に対して 合理的配慮を提供する義務が雇用者に明文化された。EEOC は 2024 年に PWFA の法律の最終規則を公表しており、通勤や仕事内容の一時変更、勤務スケジュールの調整、軽作業への一時配置等の一定の配慮の提供が求められている。57)

2. 授乳 (PUMP Act / FLSA の改正)

2022 年に成立した PUMP Act (Providing Urgent Maternal Protections for Nursing Mothers Act : 授乳母支援法) により、2010 年から施行されていた「授乳中の母親への休憩時間 (Break Time for Nursing Mothers)」ではこれまで適用除外だった教職員・農業労働者・看護師・マネージャー職等約 900 万人の労働者にも、産後 1 年間の搾乳休憩とプライベートな搾乳スペースの提供が義務づけられ、保護対象が大幅に拡大された。従業員は授乳 (搾乳) のための合理的休憩時間とトイレ以外で人目につかない専用の私的空間を勤務中に確保される権利が明確化され、小規模企業を除くほとんどの雇用者に提供義務が課されている (従業員 50 人未満の場合は企業に極度の困難がある場合に限り例外が認められ得る) (DOL の

「Pump-at-Work」案内参照)。60) 61)

3. 更年期・月経への対応

連邦法で「更年期専用」の包括的規定は乏しいが、重篤な更年期症状や月経困難症が ADA の「障害」に当たる場合は合理的配慮の対象となる可能性がある。州レベルの動き (例: 州独自の更年期関連ルール) も一部に見られる。52) (注: 更年期・月経に関しては連邦・州で対応が混在しており、企業レベルのポリシー整備が重要)

15. フリーランス等の健康

要旨: フリーランスは雇用主提供の産業保健サービスや EAP、企業健診等の直接的な恩恵が受けにくく、医療保険は個人加入 (ACA Marketplace 等) が中心。安全教育や労災補償等の制度的カバーは限定的で、民間団体 (Freelancers Union 等) や州自治体の支援・マーケットプレイスが重要な役割を果たす。62) 63) 64)

1. 健康保険と医療アクセス

多くのフリーランスは ACA (Healthcare.gov の Marketplace) 経由で個人保険に加入する。所得に応じたプレミアム税額控除 (補助金) により保険料負担が軽減されることが多い。46) 低所得者は州のメディケイドの資格を検討できる (州差あり)。63)

2. 労災・予防・メンタルヘルスの扱い

労災補償 (workers' compensation) や雇用主提供の EAP は原則フリーランスの対象外。したがって怪我・疾病時は自費負担や個別保険の適用、あるいは州や民間の相互扶助制度に頼る場合が多

い。

ACA の保険プランは予防医療や精神医療のカバレッジ（パリティ規定）を一定程度保証するため、メンタルヘルスの医療的支援は保険を通じて利用可能である。63) 64)

3. 安全教育・予防（自主的措置）

OSHA の Outreach (10/30 時間) 研修や州の相談 (On-Site Consultation) 等は個人でも受講可能だが、費用負担・時間確保は受講者本人の責任となる。OSHA の On-Site Consultation は主に事業者向けで、フリーランスの包括的支援は限定的である。62) 65)

- D. 考察
- E. 結論
- F. 研究発表
1. 論文発表
<https://www.cdc.gov/niosh/about/index.html> (2025 年 10 月 7 日アクセス)
 2. 学会発表
- G. 知的所有権の取得状況
1. 特許取得
 2. 実用新案登録
 3. その他
- H. 引用文献
- 1) U.S. Department of Labor. Occupational Safety and Health Act of 1970 [インターネット]. Occupational Safety and Health Administration 1970. <https://www.osha.gov/laws-regs/oshact/completeoshact> (2025 年 7 月 4 日アクセス).
 - 2) U.S. Department of Labor. Employer Responsibilities [インターネット]. Occupational Safety and Health Administration. <https://www.osha.gov/workers/employer-responsibilities> (2025 年 7 月 4 日アクセス).
 - 3) U.S. Centers for Disease Control and Prevention (CDC). National Institute for Occupational Safety and Health (NIOSH) [インターネット]. U.S. Centers for Disease Control and Prevention (CDC); 2024
 - 4) U.S. Department of Labor. State Plan Frequently Asked Questions [インターネット]. Occupational Safety and Health Administration. <https://www.osha.gov/stateplans/facts> (2025 年 7 月 4 日アクセス).
 - 5) Occupational Safety and Health Administration. Safety and Health Program Management Guidelines; Issuance of Voluntary Guidelines[インターネット]. Occupational Safety and Health Administration;1989. <https://www.osha.gov/laws-regs/federalregister/1989-01-26> (2025 年 10 月 7 日アクセス)
 - 6) Occupational Safety and Health Administration. Best Practices for Non-Health Care Employers with On-site Health Care Services[インターネット]. Occupational Safety and Health Administration; 2024. <https://www.osha.gov/sites/default/files/publications/osh3160.pdf>

(2025年 10月7日アクセス)

ス)

7) The American Board of Preventive Medicine. Occupational and Environmental Medicine[インターネット]. The American Board of Preventive Medicine; 2024.
<https://www.theabpm.org/become-certified/specialties/occupational-medicine/> (2025年 10月7日アクセス)

11) ACGIH. TLV Chemical Substances Introduction[インターネット]. Globally Protecting Worker Health.; 2025.
<https://www.acgih.org/science/tlv-bei-guidelines/tlv-chemical-substances-introduction/> (2025年 10月7日アクセス)

8) Board of Certified Safety Professionals. Certified Safety Professional® (CSP®)[インターネット]. BCSP; 2025.
<https://www.bcspp.org/certified-safety-professional-csp> (2025年 10月7日アクセス)

12) U.S. Department of Labor. State Workers' Compensation Officials[インターネット]. Office of Workers' Compensation Programs.
<https://www.dol.gov/agencies/owcp/wc> (2025年 10月7日アクセス)

9) Occupational Safety and Health Administration. Medical Screening and Surveillance[インターネット]. Occupational Safety and Health Administration.
<https://www.osha.gov/medical-surveillance/standards> (2025年 10月7日アクセス)

13) U.S. Department of Labor, Office of Workers' Compensation Programs. Federal Employees' Compensation Program (FECA) [インターネット]. U.S. Department of Labor; 2025.
<https://www.dol.gov/agencies/owcp/FECA> (2025年 10月15日アクセス).

10) U.S. Centers for Disease Control and Prevention(CDC). NIOSH Pocket Guide to Chemical Hazards [インターネット]. U.S. Centers for Disease Control and Prevention(CDC).
<https://www.cdc.gov/niosh/npg/pgintrod.html> (2025年 10月7日アクセス)

14) American Association of Occupational Health Nurses (AAOHN). EDUCATION[インターネット].
<https://www.aohn.org/Education> (2025年 7月4日アクセス).

- 15) American Board for Occupational Health Nurses (ABOHN) COHN / COHN-S Eligibility [インターネット].
<https://www.abohn.org/certification/cohn-cohn-s-eligibility> (2025 年 7 月 4 日アクセス).
- 16) American Association of Occupational Health Nurses (AAOHN). ABOUT [インターネット].
<https://www.aaohn.org/About/What-is-Occupational-and-Environmental-Health-Nursing> (2025 年 10 月 8 日アクセス).
- 17) American Board for Occupational Health Nurses (ABOHN). Occupational Health Nursing Profession [インターネット]. American Board for Occupational Health Nurses, Inc.
https://www.abohn.org/sites/default/files/ABOHNCarGde_032714WEB.pdf#:~:text=the%20United%20States%20Congress%20passed,workplace%20safety%20and%20health%20standards (2025 年 10 月 7 日アクセス)
- 18) National Library of Medicine. The Future of Nursing 2020–2030: Charting a Path to Achieve Health Equity [インターネット]. National Academies Press. 2021
<https://www.ncbi.nlm.nih.gov/books/>
- [NBK573922/](https://www.ncbi.nlm.nih.gov/books/NBK573922/) (2025 年 10 月 14 日アクセス)
- 19) U.S. Centers for Disease Control and Prevention(CDC). About the Total Worker Health® Approach [インターネット]. U.S. Centers for Disease Control and Prevention(CDC);2024.
<https://www.cdc.gov/niosh/twh/about/index.html> (2025 年 10 月 8 日アクセス)
- 20) Office of Disability Employment Policy. Stay at Work (SAW)/Return to Work (RTW) [インターネット]. Job Accommodation Network.
<https://askjan.org/topics/return.cfm> (2025 年 10 月 8 日アクセス)
- 21) Abt Associates. Synthesis of Stay-at Work/Return-to-Work (SAW/RTW) Programs, Models, Efforts, and Definitions [インターネット]. U.S. Department of Labor.
https://www.dol.gov/sites/dolgov/files/ODEP/research/saw-rtw/SynthesisofSAW-RTWPrograms_FINAL_508c.pdf (2025 年 10 月 8 日アクセス)
- 22) U.S. Equal Employment Opportunity Commission. Enforcement Guidance on

- Reasonable Accommodation and Undue Hardship under the ADA [インターネット]. U.S. Equal Employment Opportunity Commission;2002.
<https://www.eeoc.gov/laws/guidance/enforcement-guidance-reasonable-accommodation-and-undue-hardship-under-ada> (2025 年 10 月 8 日アクセス)
- 23) Americans with Disabilities Act National Network. Work-Leave, the ADA, and the FMLA[インターネット]. ADA ;2025.
<https://adata.org/factsheet/work-leave> (2025 年 10 月 8 日アクセス)
- 24) U.S. Department of Labor. Compliance Assistance Specialists (CAS) [インターネット]. Occupational Safety and Health Administration .
<https://www.osha.gov/complianceassistance/cas> (2025 年 7 月 4 日アクセス).
- 24) Occupational Safety and Health Administration. Modernizing OSHA's Voluntary Protection Programs[インターネット]. Occupational Safety and Health Administration; 1982.
https://www.osha.gov/sites/default/files/VPP_Public_Notice.pdf?utm_source=chatgpt.com (2025 年 7 月 24 日アクセス).
- 25) U.S. Department of Labor. All About VPP [インターネット]. Occupational Safety and Health Administration; 1982.
https://www.osha.gov/vpp/all-about-vpp?utm_source=chatgpt.com (2025 年 7 月 24 日アクセス).
- 51) U.S. Department of Labor (DOL). Family and Medical Leave Act (FMLA) – Overview [Internet]. DOL;
<https://www.dol.gov/agencies/whd/fmla>. (2025 年 10 月 8 日アクセス)
- 52) U.S. Department of Labor, Office of Public Affairs / Women's Bureau. Menstruation and Menopause at Work [インターネット]. U.S. Department of Labor; 2024.
<https://www.dol.gov/sites/dolgov/files/OPA/MenstruationAndMenopauseAtWork.pdf> (2025 年 10 月 15 日アクセス) .
- 53) U.S. Centers for Disease Control and Prevention (CDC). Living With Long COVID – Resources for workers and employers [Internet]. CDC;

<https://www.cdc.gov/long-covid/living-with/index.html>.
(2025 年 10 月 8 日アクセス)

54) U.S. Centers for Disease Control and Prevention (CDC) / NIOSH. About the Total Worker Health® Approach [Internet]. NIOSH/CDC;
<https://www.cdc.gov/niosh/twh/index.html>. (2025 年 10 月 8 日アクセス)

55) U.S. Centers for Disease Control and Prevention (CDC) / NIOSH. National Center for Productive Aging and Work (Productive Aging) [Internet]. NIOSH/CDC;
<https://www.cdc.gov/niosh/centers/productive-aging.html>. (2025 年 10 月 8 日アクセス)

56) U.S. Equal Employment Opportunity Commission (EEOC). Age Discrimination (ADEA) – Overview [Internet]. EEOC;
<https://www.eeoc.gov/age-discrimination>. (2025 年 10 月 8 日アクセス)

57) U.S. Equal Employment Opportunity Commission (EEOC). What You Should Know about the Pregnant Workers Fairness Act (PWFA) [Internet]. EEOC; 2024

(final rule summary 2024).

<https://www.eeoc.gov/wysk/what-you-should-know-about-pregnant-workers-fairness-act>. (2025 年 10 月 8 日アクセス)

58) U.S. Equal Employment Opportunity Commission. Summary of Key Provisions of EEOC’s Final Rule to Implement the Pregnant Workers Fairness Act (PWFA) [インターネット]. EEOC; 2024.

<https://www.eeoc.gov/summary-key-provisions-eeocs-final-rule-implement-pregnant-workers-fairness-act-pwfa>
(2025 年 10 月 15 日アクセス) .

59) U.S. Equal Employment Opportunity Commission. What You Should Know about the Pregnant Workers Fairness Act [インターネット]. EEOC; 2024.

<https://www.eeoc.gov/wysk/what-you-should-know-about-pregnant-workers-fairness-act>
(2025 年 10 月 15 日アクセス) .

60) U.S. Department of Labor (DOL). FLSA Protections to Pump at Work (PUMP Act) / Pump-at-Work guidance [Internet]. DOL;
<https://www.dol.gov/agencies/whd/pump-at-work>. (2025 年 10 月 8 日アクセス)

61) U.S. Department of Labor (DOL). Fact Sheet #73: FLSA Protections for Employees to Pump Breast Milk at Work (Break Time for Nursing Mothers) [Internet]. DOL; Revised Jan 2023.
<https://www.dol.gov/agencies/whd/fact-sheets/73-flsa-break-time-nursing-mothers>. DOL (2025 年 10 月 8 日アクセス)

62) Occupational Safety and Health Administration (OSHA). Outreach Training Program (OSHA 10-hour & 30-hour) [Internet]. OSHA;
<https://www.osha.gov/training/outreach>. (2025 年 10 月 8 日アクセス)

63) HealthCare.gov (U.S. Department of Health & Human Services / CMS). The Health Insurance Marketplace – How it works; Premium tax credits and enrollment information [Internet]. Healthcare.gov;
<https://www.healthcare.gov/>. (2025 年 10 月 8 日アクセス)

64) Freelancers Union. Freelancers Union: Health insurance and benefits resources for independent workers [Internet]. Freelancers Union;

<https://freelancersunion.org/>.
(2025 年 10 月 8 日アクセス)

65) Occupational Safety and Health Administration (OSHA). On-Site Consultation Program (no-cost, confidential consultation for small and medium businesses) [Internet]. OSHA
<https://www.osha.gov/consultation>. (2025 年 10 月 8 日アクセス)