



生きるを、ともに、つくる。

公益社団法人 日本看護協会

厚労省老健局長、雇用環境・均等局長、人材開発統括官へ 介護領域に従事する看護職員の処遇改善を

公益社団法人日本看護協会（会長・福井トシ子、会員 76 万人）は 3 月 25 日、厚生労働省の土生栄二老健局長と山田雅彦雇用環境・均等局長、小林洋司人材開発統括官に令和 5 年度予算・政策に関する要望書を提出しました。

報道関係の皆さまにおかれましては、今回の取り組みの趣旨をご理解いただき、さまざまな機会にご紹介いただきますよう、お願い申し上げます。

■老健局長

「地域包括ケアシステム」の構築に向け、介護領域の看護サービスの整備は喫緊の課題です。今般の介護職員処遇改善支援補助金及び介護報酬による対応は、事業所の介護職員数に応じた配分であり、また、訪問看護は対象外となっています。そのため、介護領域に従事する看護職員の処遇改善として、あらたな仕組みの検討や財源の確保による賃金の抜本的な見直しを要望しました。また、2025 年の訪問看護従事者の必要数推計（最大）約 12 万人が達成できるよう、訪問看護の人材確保および安定的なサービス提供を一体的に推進する体制整備が必要です。これに向け、訪問看護総合支援機能の制度化を要望しました。

あわせて、介護領域における質の高い看護サービスの安定的な確保に向けては、全ての介護保険サービスにおける事故情報を集約・分析して共有し、事故再発防止につなげることが必要です。このため、介護施設・訪問看護ステーション等から報告された事故情報を活用しサービスの質向上につなげる仕組みの構築についても求めました。

土生老健局長は「介護領域の看護職員確保の重要性は十分認識している。問題意識を持ち、医政局、保険局とも連携し、具体的な方策を検討していく」と述べ、事故情報については「事故情報報告の標準様式をどう活用していくか検討していく。現場でのインシデント・アクシデントの把握に基づく再発防止が重要である。次回改定に向け一定の仕組みが構築できるよう進めていきたい」と応じました。

■雇用環境・均等局長

看護職員の平均年齢は 44 歳を超え、仕事と介護の両立支援ニーズが高まっています。経験豊かな中高年齢層看護職員の活躍を促進するためにも、職場における仕事と介護の両立



土生老健局長(左)に要望書を
手渡す福井会長



山田雇用環境・均等局長(左)に
要望書を手渡す福井会長

支援は必須です。このことから、介護のための所定労働時間短縮措置の事業主への義務付けを要望しました。

また、新型コロナウイルス感染症への対応にあたり、医療従事者に対するいわれなき差別や偏見が大きな問題となりました。かねてより患者・家族等から看護職員に対するハラスメントが深刻化しています。これらを踏まえ、看護職員の人権を守るため、顧客等による著しい迷惑行為から労働者を守る対策を事業主に義務付けることも要望しました。

さらに、コロナ禍で看護職員の就業環境が一層過酷となり、夜勤負担が過重となっています。看護職員が就業継続するためには、夜勤に従事する看護職員の負担を軽減し健康を確保することが不可欠です。このため、労働時間等設定改善指針を改正し、勤務間インターバルの確保や仮眠環境の整備などを盛り込むよう要望しました。

山田雇用環境・均等局長は「介護のための所定労働時間短縮措置は全企業の6割が導入しており、今後仕事と介護の両立支援のあり方を検討していく。また、セクハラ、マタハラ、パワハラへの対策を法制化してきたが、カスタマーハラスメント対策も重要な課題。先ごろ全産業共通のカスタマーハラスメント対策企業マニュアル等を作成したが、もう一段進めていかなくてはならない」と述べました。さらに「労働時間等設定改善指針については、労働基準局とも相談したい」との考えを示しました。

■人材開発統括官

高齢化の進展や医療の高度化・複雑化などにより、看護の現場ではこれまで以上に幅広い知識や高い判断能力が求められています。看護師が求められる役割を發揮するためには、3年間の看護基礎教育では時間数が不足する現状があり、修業年限を4年に延長して教育を行う養成所や大学も増えています。これらを踏まえ、専門実践教育訓練給付金制度の対象に、4年間の教育を行う看護師養成所および大学を追加することを要望しました。対象講座の訓練期間が1年から3年以内であることから、福井会長は「大学等4年間のうち、例えば3年間の給付の対象に」と求めました。

小林人材開発統括官は、専門実践教育訓練給付金について全体として今後の在り方を見直す議論になっているとした上で、「課題として受け止める」と応じるとともに、保健医療福祉人材の確保に理解を示しました。



小林人材開発統括官に
要望書を手渡す福井会長(右)

令和4年3月25日

厚生労働省

老健局長 土生 栄二 殿

公益社団法人 日本看護協会
会長 福井 トシ子



令和5年度予算・政策に関する要望書

高齢・多死社会の到来を控え、住み慣れた地域における在宅療養を最後まで支える「地域包括ケアシステム」の構築に向け、訪問看護や介護保険施設、看護小規模多機能型居宅介護（看多機）等、介護領域の看護サービスの整備は喫緊の課題です。

介護領域における質の高いサービスの安定的な確保に向け、介護領域に従事する看護職員の処遇改善支援や、事故情報を報告・共有する全国統一的な仕組みの構築について、速やかな検討が必要です。

また、2025年の訪問看護従事者の必要数推計（最大）約12万人が達成できるよう、訪問看護の人材確保及び安定的なサービス提供を一体的に推進する体制整備について、部局横断的な視点にもとづくご検討・ご対応をお願いいたします。

以上により、令和5年度予算案等の編成ならびに政策の推進にあたっては、以下の事項につきまして格別のご高配を賜りますよう要望いたします。

要 望 事 項

1. 介護領域に従事する看護職員の処遇改善
2. 訪問看護総合支援機能の制度化
3. 介護施設・訪問看護ステーション等から報告された事故情報を活用しサービスの質向上につなげる仕組みの構築

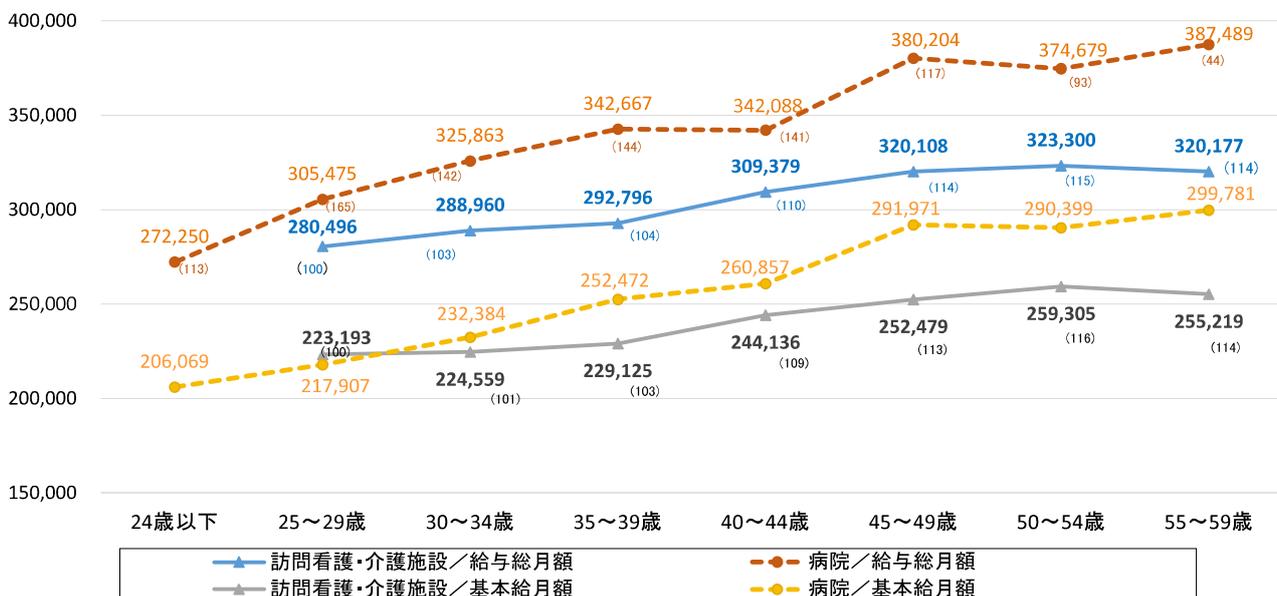
1. 介護領域に従事する看護職員の処遇改善

- 訪問看護や介護保険施設、看護小規模多機能型居宅介護等、介護領域に従事する看護職員の賃金引上げ等の処遇改善について、賃金の実態を把握の上、あらたな支援の仕組みを検討されたい。
- 公的価格評価検討委員会の中間整理において、看護職員の処遇改善に関し「すべての職場における看護師のキャリアアップに伴う処遇改善のあり方について検討すべき」と明記されている。
- 今般の介護職員処遇改善支援補助金及び介護報酬による対応は、事業所の介護職員数に応じた配分であり、訪問看護は対象外である。訪問看護を含む介護領域に従事する看護職員の賃金の抜本的な見直しについては、あらたな仕組みの検討と財源確保が必要である。

1. 介護領域に従事する看護職員の処遇改善

訪問看護及び介護施設（特養・老健）で働く看護師の平均賃金は、概ねいずれの年齢層でも病院で働く看護師の平均賃金より低い。

看護師の平均賃金（フルタイム勤務の正規職員・非管理職）（給与総月額と基本給月額）
訪問看護・介護施設（特養・老健）で働く看護師と病院で働く看護師の比較



【出典】 訪問看護・介護施設：日本看護協会 平成28年度老健事業「介護施設等における看護職員に求められる役割とその体制のあり方に関する調査研究事業」
病院：日本看護協会「2017年看護職員実態調査」

2. 訪問看護総合支援機能の制度化

- 「看護師等の人材確保の推進に関する法律」の基本指針を改正し、訪問看護の人材確保及び安定的なサービス提供体制整備を一体的に実施する「訪問看護総合支援機能」が位置づけられるよう、医政局と連携して取り組まれない。

2. 訪問看護総合支援機能の制度化

● 2025年の訪問看護従事者数の推計値



【2025年の推計値（最大約12万人）】
 ○介護、医療、精神病床からの基盤整備量の計。
 ○介護保険の訪問看護（H28介護給付費実態調査の利用者数/H28衛生行政報告例による看護職員数）×介護保険事業計画の2025年の利用者数見込み。
 ○医療保険の訪問看護（H29訪問看護療養費実態調査の利用者数/H28衛生行政報告例による看護職員数）×現在の利用者数及び将来推計人口等から推計。
 医療従事者の需給に関する検討会 第5回看護職員需給分科会 資料2 より

2016年～2019年実績値：厚生労働省医政局看護課調べ
 2016年～2019年の年平均増加率（8.9%）に基づく2025年推計値：日本看護協会試算

● 都道府県の訪問看護従事者確保の現状及び見込み

	件数	割合
現在は必要な従事者数が確保されており、2025年にも必要な従事者数が確保できる見込みである	5	14.3%
現在は必要な従事者数が確保されているが、2025年には従事者数が不足する見込みである	5	14.3%
現在は必要な従事者数が確保されていないが、2025年には必要な従事者数が確保できる見込みである	3	8.6%
現在は必要な従事者数が確保されておらず、2025年にも従事者数が不足する見込みである	15	42.9%
無回答・不明	7	20.0%
計	35	100.0%

2025年には訪問看護従事者数が不足すると見込む都道府県が計57.2%に上る。各都道府県の確保策の推進が不可欠

日本看護協会 令和3年度厚生労働省老人保健健康増進等事業
 「訪問看護・訪問リハビリテーション提供体制強化のための調査研究事業」

● 「訪問看護総合支援センター」（仮称）試行事業（2019～2021年度 日本看護協会事業）

都道府県看護協会等への委託事業により
 訪問看護の人材確保・体制整備を支援する
 7つのセンター機能を試行・検証

- ① 事業所運営基盤整備支援
- ② 潜在看護師・プラチナナース等の就業及び転職促進
- ③ 教育・研修実施体制の組織化
- ④ 人材出向支援
- ⑤ 訪問看護事業所の開設支援
- ⑥ 新卒看護師採用に向けた取り組み
- ⑦ 訪問看護に関する情報分析

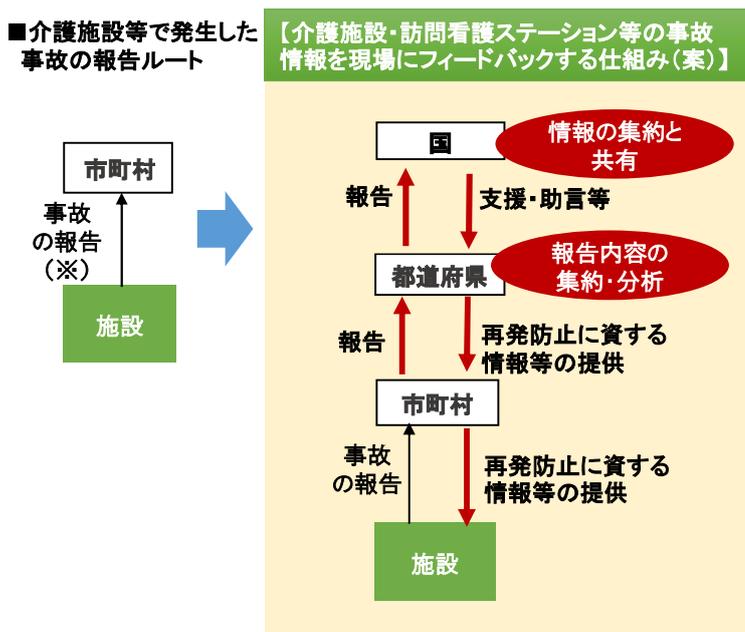
主な成果（2020年度日本看護協会試行事業より）

- ・ 都道府県看護協会の既存事業をセンターの3つの目的・7つの機能に沿って再編し、自県で不足または未整備の機能が明確になった
 - ・ 行政や関係団体との協議の場の設置により、継続的な働きかけや課題共有の体制ができた
 - ・ センター機能の一元的な実施により、既存事業間の関連づけが強化され、より効率的・効果的な事業体系となった
- 〈例〉
- ✓ ナースセンター事業と連動して訪問看護の就労相談・体験を実施し、新規就業に結びついた
 - ✓ 社会保険労務士等を運営アドバイザーとして事業所に派遣する新規事業を実施し、管理者のスキルアップにつながった

3. 介護施設・訪問看護ステーション等から報告された事故情報を活用しサービスの質向上につなげる仕組みの構築

- 全ての介護保険サービスにおける事故情報の集約・分析と共有、事故再発防止に向けた現場へのフィードバックの仕組みが構築できるよう、必要な検証事業や研修の整備を推進されたい。

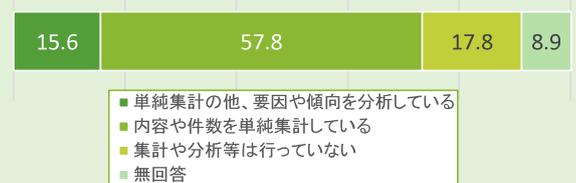
3. 介護施設・訪問看護ステーション等から報告された事故情報を活用しサービスの質向上につなげる仕組みの構築



※根拠法令

- ・介護老人保健施設:介護老人保健施設の人員、施設及び設備並びに運営に関する基準 (平成11年厚生労働省令第40号)第三十六条の三の2
- ・介護老人福祉施設:特別養護老人ホームの設備及び運営に関する平成十一年厚生省令第四十六号)第三十一条の三の2

●都道府県に報告された介護事故情報の集計・分析の有無 (n=45)



●都道府県における介護事故情報の活用状況(複数回答) (n=45)



出典:平成30年度介護報酬改定の効果検証及び調査研究に係る調査(6)介護老人福祉施設における安全・衛生管理体制等の在り方についての調査研究事業報告書

令和4年3月25日

厚生労働省

雇用環境・均等局長 山田 雅彦 殿

公益社団法人 日本看護協会
会 長 福 井 トシ子



令和5年度予算・政策に関する要望書

看護職員の平均年齢は44歳を超えて上昇を続けており、仕事と介護の両立支援ニーズが高まりつつあります。今後、少子化の中で看護マンパワーを安定的に確保し、経験豊かな中高年齢層看護職員の活躍を促進するためには、従来に増して柔軟な働き方、多様な働き方の選択肢を広げることが不可欠です。介護のための所定労働時間短縮の措置義務化は、それぞれの介護事情に合わせた仕事と介護との両立支援の促進、ひいては介護離職防止に有効であると期待されます。

また、新型コロナウイルス感染症への対応にあたり、看護職員をはじめとする医療従事者に対するいわれなき差別や偏見が大きな問題となりました。かねてより患者・家族から看護職員に対するハラスメントが深刻化し、安心して働くうえでの基盤を危うくする事態が続いています。医療の場においては患者の人権が尊重されるとともに、看護職員をはじめとする医療従事者の人権もまた守られねばなりません。将来にわたって安全で質の高い医療・看護の提供を可能とするため、患者・家族によるハラスメント対策への組織的な取り組みを進めることが喫緊の課題となっております。

さらに、コロナ禍で看護職員の就業環境が一層過酷となり、夜勤負担が過重となっており、夜勤に従事する看護職員の負担を軽減し健康を確保することが、就業継続のために不可欠となっています。看護職員等深夜業を含む交代制勤務に従事する労働者の健康確保対策を検討し、「労働時間等設定改善指針」を見直しこれに盛り込む必要があります。

以上より、令和5年度予算案等の編成にあたっては、特に以下の事項につきまして必要な予算等が確保されるよう、格別のご高配を賜りますよう要望します。

記

要 望 事 項

1. 介護のための所定労働時間短縮措置の措置義務化
2. 顧客等による著しい迷惑行為対策の事業主への義務付け
3. 労働時間等設定改善指針の改正

1. 介護のための所定労働時間短縮措置の措置義務化

- 看護職員の平均年齢は44歳を超えて上昇を続けており、仕事と介護の両立支援ニーズが高まっている。

働き方改革が目指す「個々の事情に応じ、多様な働き方を選択できる社会」を実現するため、育児・介護休業法を改正し、介護のための所定労働時間の短縮措置を事業主に義務づけ、看護職はもとより、職場における仕事と介護との両立支援の拡充を図りたい。

介護支援ニーズに対し、職場の制度整備が進む。利用促進が課題に。

看護職員の14人に一人(7.3%)が「現在介護をしている」。就業者の年齢が上がっており、仕事と介護の両立支援は切実な課題

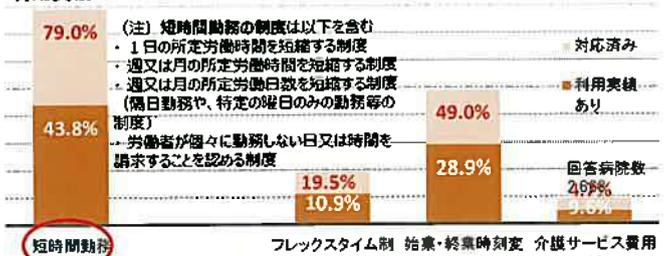
病院の8割が「介護のための短時間勤務」に対応済み、4割強で利用実績ありなど、措置義務化の環境が整いつつある

【図1】家族等の介護の経験(看護職員・年齢階層別)



【看護職員実態調査】(2021年・速報 日本看護協会) による

【図2】家族介護を行う職員に対する「所定労働時間の短縮等の措置」対応状況・利用実績



【病院看護病外来看護実態調査】(2021年・速報)・日本看護協会による

40~50代では「介護」のために短時間勤務を利用したいという回答が多い。

短時間勤務の利用・利用希望	現在利用している	利用したいと	利用したい理由(複数回答・「利用したいと思う」回答者についての%)									
			育出て産子	介護	健康管理	自分の健康	己進学・自啓発	地域活動	ボランティア	リン後定アドの年キセ退ヤカ職	趣味活動	その他
計(2563)	4.6%	40.2%	55.8%	30.6	39.6	13.9	3.6	13.8	17.4	1.6	0.5	
20代(477)	1.9	45.5	80.6	10.6	29.0	12.9	1.4	1.8	19.4	0.9	-	
30代(637)	11.5	44.0	91.1	18.6	25.4	16.1	1.8	1.8	11.8	0.7	-	
40代(758)	3.3	39.3	44.0	41.9	49.3	15.1	5.0	13.1	20.1	2.7	1.0	
50代(574)	1.0	34.5	6.6	51.5	58.1	11.6	6.6	37.9	20.7	2.0	0.5	
60代以上(113)	4.4	31.0	-	37.1	31.4	5.7	2.9	51.4	8.6	-	2.9	
不明・無回答(4)	-	75.0	33.3	33.3	33.3	-	-	33.3	-	33.3	-	

2. 顧客等による著しい迷惑行為対策の事業主への義務付け

- 労働施策総合推進法を改正し、顧客等による著しい迷惑行為から労働者を守る対策を事業主に義務付けることにより、組織的な対策を促進・拡充されたい。

2

労災（精神障害によるもの）の背景に患者の暴力・ハラスメントの存在

多くの看護職員は職場で暴力・ハラスメントにさらされている。患者・家族等からは「身体的な攻撃」「意に反する性的な言動」の被害が多い

【図】看護職員の「職場での暴力・ハラスメント被害経験」(最近1年間)



42.9%
が何らかの被害を経験

日本看護協会 2019年「病院および有床診療所における看護実態調査：病院職員調査」(n=15,026)

看護職員の労災（精神障害によるもの）請求件数が年々増加している

【表】労災（精神障害によるもの）請求件数の多い職種(中分類)

H29 (2017) 年度		H30 (2018) 年度		R元 (2019) 年度		R2 (2020) 年度	
1位 一般事務	222件	1位 一般事務	274件	1位 一般事務	339件	1位 一般事務	323件
2 営業職業従事者	122	2 営業職業従事者	116	2 介護サービス	141	2 介護サービス	136
3 商品販売従事者	96	3 自動車運転従事者	101	3 商品販売従事者	123	3 保健師助産師看護師	127
4 自動車運転従事者	94	4 商品販売従事者	99	4 営業職業従事者	105	4 商品販売従事者	122
5 製造・加工処理	93	5 保健師助産師看護師	88	5 保健師助産師看護師	94	5 営業職業従事者	112
6 保健師助産師看護師	74	6 介護サービス	85	5 自動車運転従事者	94	6 自動車運転従事者	107
6 介護サービス	74	6 製造・加工処理	73	7 社会福祉専門職業従事	77	7 社会福祉専門職業従事	82

出典「過労死等の労災補償状況」(厚生労働省) ※「保健師助産師看護師」には「准看護師」を含む

公益社団法人 日本看護協会

3. 労働時間等設定改善指針の改正

● 新たな「脳・心臓疾患の労災認定基準」(2021年9月15日適用)が示す「負荷要因」である「勤務時間の不規則性」に着目して、深夜業を含む交代制勤務に従事する労働者の健康確保対策について検討し、以下の項目について労働時間等設定改善指針に追加されたい。

- ・ 夜勤回数(3交代制勤務で月8回以内)
- ・ 長時間夜勤の回避(1回の夜勤の長さは13時間以内)
- ・ 勤務間インターバルの確保(勤務間インターバル11時間以上、1回の夜勤後おおむね24時間以上、2回連続夜勤後おおむね48時間以上の休息確保)
- ・ 仮眠の確保、仮眠環境の整備(仮眠室(個室)を確保)

※「看護職の夜勤交代制勤務に関するガイドライン」(日本看護協会)

(1) 勤務時間の不規則性に着目した新たな指針が必要

労働者災害補償保険法に基づく脳・心臓疾患による労災認定基準 (2021年9月15日適用)

「業務の過重性」の要素

- (ア)労働時間
- (イ)勤務時間の不規則性
- (ウ)事業場外における移動を伴う業務
- (エ)心理的負荷を伴う業務
- (オ)身体的負荷を伴う業務
- (カ)作業環境

- 拘束時間の長い勤務
- 休日のない連続勤務
- **勤務間インターバルが短い勤務**
- **不規則な勤務・交替制勤務・深夜勤務**

【負荷評価の観点】

おおむね11時間未満の勤務の有無、時間数、頻度、連続性等

交替制勤務における予定された始業・終業時刻のばらつき程度、勤務のために夜間に十分な睡眠がとれない程度(勤務の時間帯や深夜時間帯の勤務の頻度・連続性)、一勤務中の休憩の時間数及び回数、休憩や仮眠施設の状態(広さ、空調、騒音等)

(2) 看護職員の夜勤環境～短いインターバル、不十分な仮眠施設

【図1】最も短い勤務間インターバル (R2年6月実績)



【出典】令和2年度医療分野の勤務環境改善マネジメントシステムに基づく医療機関の取組に対する支援の充実を図るための調査・研究(厚生労働省)～医療機関アンケート調査結果(看護職員調査)

【図2】看護職員の仮眠環境 (病院)



【出典】2019年 病院および有床診療所における看護実態調査 (日本看護協会)

令和4年3月25日

厚生労働省

人材開発統括官 小林 洋司 殿

公益社団法人 日本看護協会
会 長 福 井 トシ子



令和5年度予算・政策に関する要望書

高齢化の進展や医療の高度化・複雑化、地域包括ケアシステムの推進により療養の場が医療機関から地域のあらゆる場所へと広がっていること等により、看護の現場ではこれまで以上に幅広い知識や高い判断能力が求められています。現場において看護師に求められる役割を発揮するためには、3年間の看護基礎教育では時間数が不足する現状があり、大学や修業年限を4年に延長して教育を行う養成所も増えています。このため、以下の事項につきまして、格別のご高配を賜りますよう、要望いたします。

重点要望事項

- 専門実践教育訓練給付金制度の対象として、4年間の教育を行う看護師養成所及び大学を追加

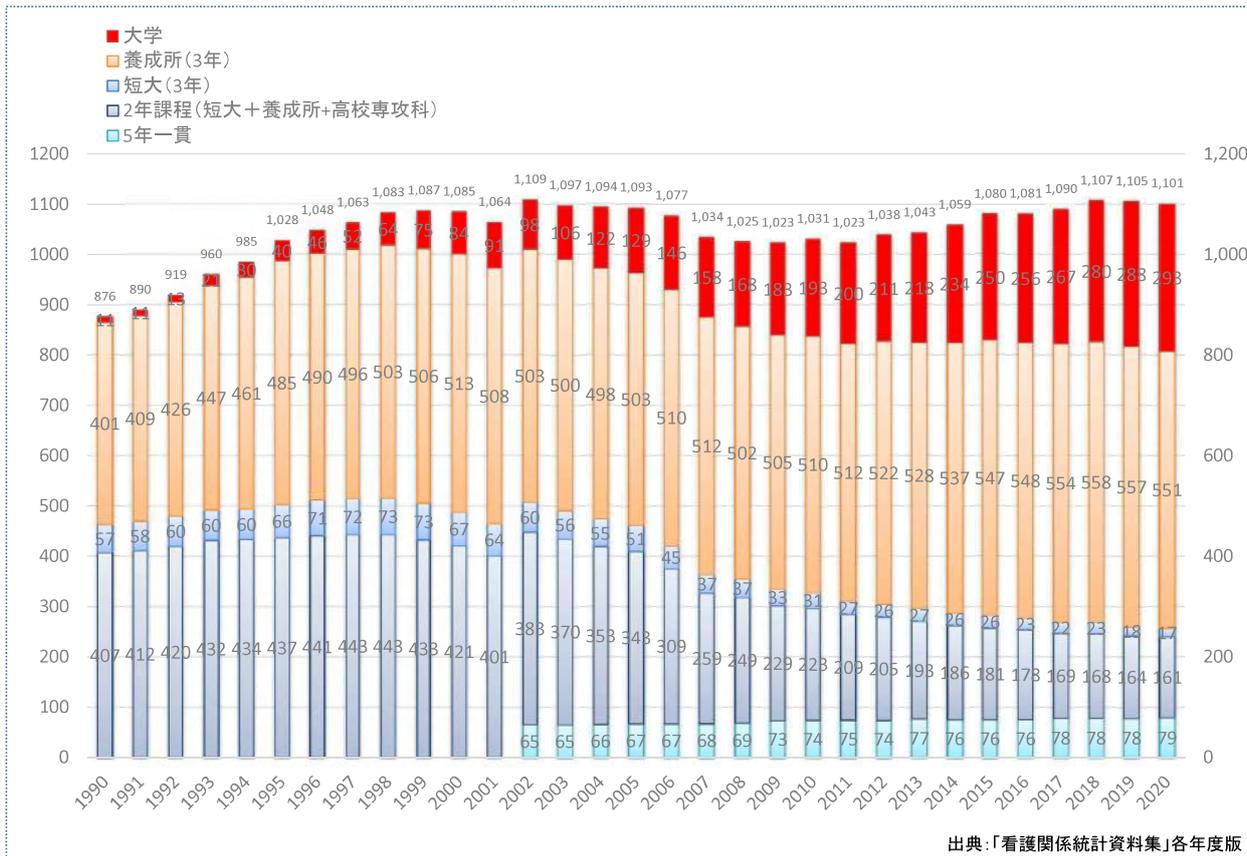
1. 専門実践教育訓練給付金制度の対象として、 4年間の教育を行う看護師養成所及び大学を追加

- 看護師に求められる資質が高まっていることを受けて増加している大学及び4年教育を行う看護師学校養成所についても、専門実践教育訓練給付金制度※の対象に追加されたい。

※現行制度では訓練期間が「1年から3年以内」のコースが対象

公益社団法人 日本看護協会

看護師学校養成所数の推移：大学の増加



出典：「看護関係統計資料集」各年度版

公益社団法人 日本看護協会