令和７年３月５日

厚生労働省
雇用環境・均等局長
　田中　佐智子　殿

公益社団法人　日本看護協会
会　長　　高　橋　弘　枝

令和８年度予算・政策に関する要望書

少子高齢化が進展し、生産年齢人口が減少する中で、ライフステージや働き方を問わず、健康とワーク・ライフ・バランスを確保し、いきいきと働き続けられる環境整備が急務です。

特に労働負荷の高い夜勤・交代制勤務を行う労働者の、健康の確保に向けた夜勤負担軽減は喫緊の課題です。さらに、育児等と仕事の両立支援や、業種の特徴に応じたカスタマーハラスメント対策など、再就業や就業継続に向けた施策の推進は欠かせません。

そのため、令和 8 年度の予算案等の作成や政策の検討にあたっては、以下の事項について格別のご高配を賜りますよう要望します。

要　望　事　項

○ 夜勤・交代制勤務者の負担軽減策の実施
○ 顧客等による著しい迷惑行為対策の強化
○ 育児・介護休業法の改正による育児中の労働者の再就業支援
○ 両立支援等助成金における「深夜業の制限」に関する職場支援の拡充

1. 夜勤・交代制勤務者の負担軽減策の実施

- 深夜業を含む交代制勤務に従事する労働者の健康確保のため、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。
  - 夜勤時間数に応じた法定労働時間の短縮
  - 年間休日数の増加
  - 深夜業に関するさらなる負担軽減策の追加（夜勤回数、夜勤時間、仮眠時間等に関する具体的な数値の明示等）

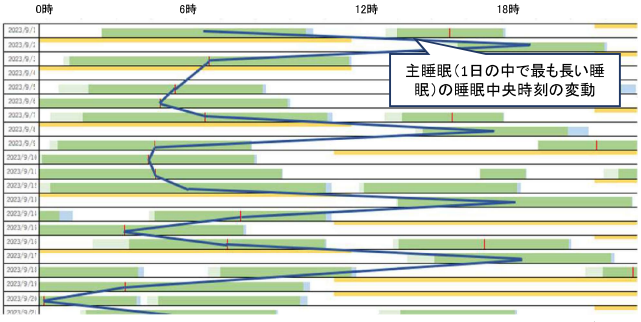
- 看護職等の夜勤・交代制勤務を主とする労働者が多い業種では、一般企業の取り組みを参考とすることが難しいため、労働時間等設定改善指針の遵守に向け、夜勤・交代制勤務者の多い職場における好事例をさらに収集・周知されたい。

© 2025 Japanese Nursing Association

夜勤・交代制勤務者に対する負担軽減策が必要

- 夜勤は、メラトニン（抗腫瘍・抗酸化作用のあるホルモン）分泌量を低減させるため、WHO の国際がん研究機関 IARC（International Agency for Research on Cancer）が公表している発がん性のリスク分類（2023年7月改訂版）において「発がん性がおそらくある」（Group2A）に分類されている。また、1回の夜勤であっても、睡眠中央時刻の変動を大きくし、体内時計の乱れを生じさせる。【図1】
- ILOは、「夜業に関する勧告」ILO第178号にて、労働時間は夜業に従事するいかなる24時間においても8時間を超えないことや夜勤従事者の労働時間は昼間の労働者より少なくすることを提言しており、欧州では夜勤時間に応じた所定労働時間の短縮措置が取られている。【図2】
- 夜勤明けの睡眠は、他の勤務後の睡眠に比べてストレス軽減効果が小さく【図3】、夜勤明けの日の睡眠だけでは十分な疲労回復を望めない可能性がある。翌日の夜にも十分な睡眠の確保が求められるが、夜勤・交代制勤務を行う看護職員は夜勤回数が多く、日勤者と同じ年間休日数のもとで、暦日の休日を確保するために1回あたりの夜勤時間を長くするケースも多く、心身への負担は大きい。【図4】
- 労働時間等設定改善指針において、夜勤・交代制勤務者の深夜業の回数制限や勤務間インターバルに関する記載はあるものの、現場で取組みを進めるための深夜業の回数等の基準や、十分な休息確保のための具体的方策等が示されていない。

【図1】夜勤・交代制勤務者の睡眠中央時刻の変動



睡眠中央時刻：就寝時刻と起床時刻の中間時刻。体内時計をずらさないために睡眠中央時刻は日々大きく変動しないよう保つことが重要であると指摘されている。

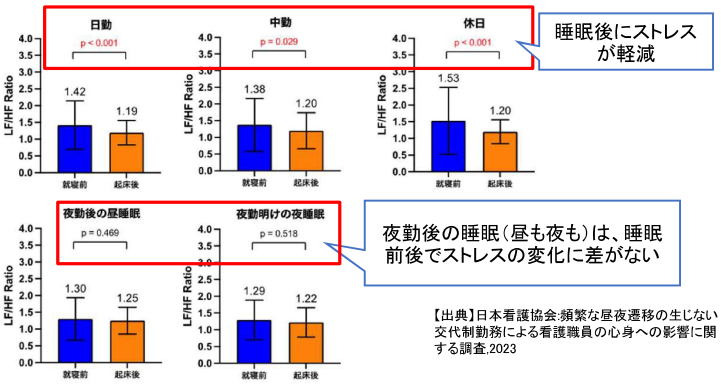
【出典】日本看護協会：頻繁な昼夜遷移の生じない交代制勤務による看護職員の心身への影響に関する調査,2023

【図2】スウェーデン夜勤従事者の所定労働時間短縮措置

週所定労働時間（フルタイム）	フルタイムに占める夜勤時間※の割合（夜勤時間数）	適用される週労働時間
38時間15分	20%（7時間39分）	36時間20分
	30%（11時間29分）	34時間20分

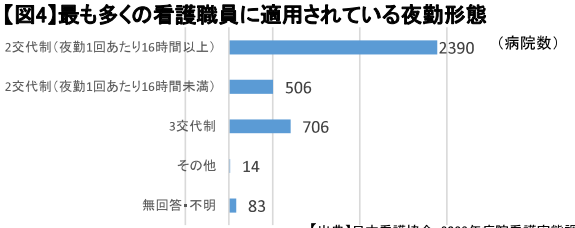
【出典】The Swedish Association of Health Professionals, 2019

【図3】看護職の勤務帯別の就寝前と起床後のストレス指標(LF/HF比率)の比較



【出典】日本看護協会：頻繁な昼夜遷移の生じない交代制勤務による看護職員の心身への影響に関する調査,2023

【図4】最も多くの看護職員に適用されている夜勤形態



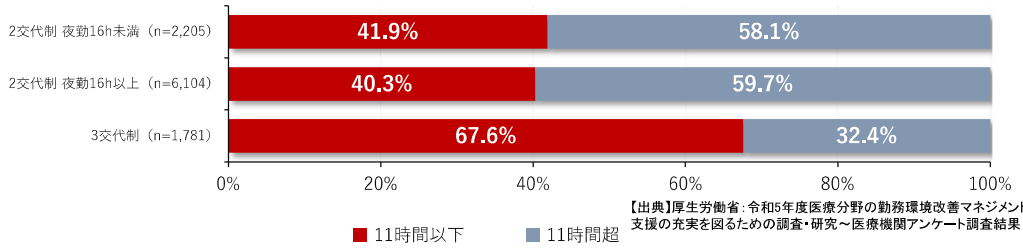
【出典】日本看護協会：2023年病院看護実態調査

© 2025 Japanese Nursing Association

看護職の夜勤・交代制勤務の実態

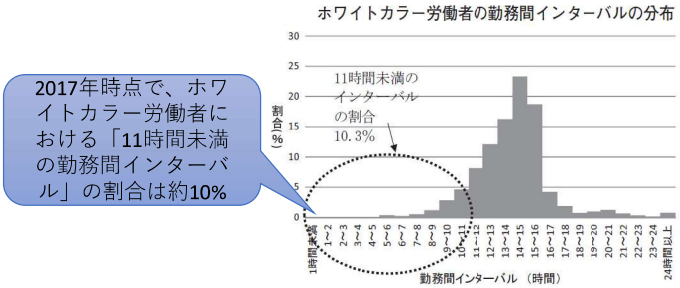
- 2019年に「勤務間インターバル制度」が努力義務化されたが、3交代制では勤務間インターバル11時間以下が約7割を占める等、ホワイトカラー労働者の実態と比較しても、看護職員の勤務間インターバルは十分に確保できいるとは言い難い。【図1、図2】
- また、夜勤回数についても3交代の場合は9回以上が30%を超え、2交代16時間夜勤であっても5～8回以上が約55%あり、労働者の健康の保持や仕事と生活の調和を図るための、夜勤回数など負担軽減に関する対策が各職場において進んでいない。【図3】

【図1】看護職の最も短い勤務間インターバル（R4年6月実績）



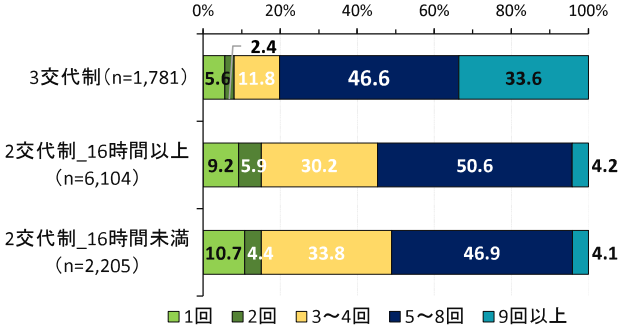
【出典】厚生労働省：令和5年度医療分野の勤務環境改善マネジメントシステムに基づく医療機関の取組に対する支援の充実を図るための調査・研究～医療機関アンケート調査結果（看護職員調査）

【図2】ホワイトカラー労働者の勤務間インターバルの分布



【出典】永井 恵子・石井 竜太，我が国における勤務間インターバルの状況― ホワイトカラー労働者について，『統計』,68(9),p46-53，2017

【図3】看護職1人あたりの1ヶ月の夜勤回数



【出典】令和6年度厚生労働省委託　医療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・研究報告書

© 2025 Japanese Nursing Association

© 2025 Japanese Nursing Association

2. 顧客等による著しい迷惑行為対策の強化

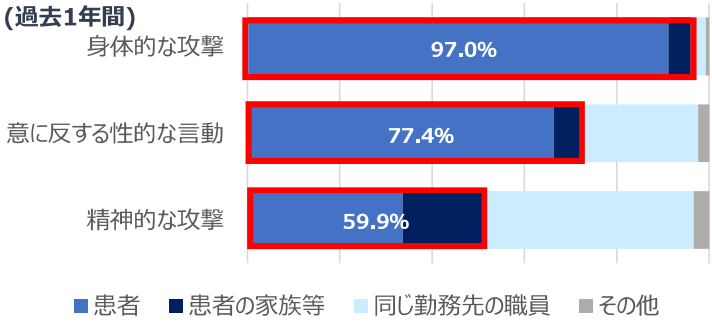
- 医療サービスなど、公共性が高くサービス提供にあたって顧客等との身体的接触が避けられない業種における顧客等による著しい迷惑行為対策への支援を強化されたい。
- 各職場の状況に合わせた対策実施に向けた専門家の派遣および財政支援
- カスタマーハラスメントへの対応訓練等、実践的な訓練を実施するための支援
- 業種・職種別のカスタマーハラスメントの実態把握
- カスタマーハラスメント対策に関する国民への啓発

© 2025 Japanese Nursing Association

患者・患者の家族等から看護職員が受ける暴力・ハラスメントの実態

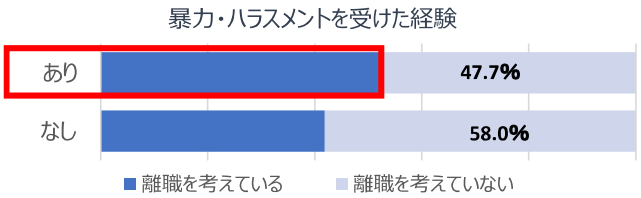
- 過去1年以内に看護職員が受けたの暴力・ハラスメント被害のうち、患者・患者の家族等からの被害が「身体的な攻撃」では97%、「医に反する性的な言動」では77.4%、「精神的な攻撃」は59.9%を占める。【図1】
- 患者から暴力・ハラスメントを受けた看護職員は、その後離職を考える割合が高い。患者からの暴力・ハラスメントに適切な対策をとらなければ、看護職員の離職につながる可能性がある。【図2】
- 看護職員に対するハラスメント等対策として、半数の職場において対応窓口を設置しているが、効果が高いと感じている看護職員の割合はわずか5.4%で、適正に機能しているとは言い難い。【図3】

【図1】看護職員の暴力・ハラスメント被害経験及びその行為者(過去1年間)



【出典】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

【図2】看護職員の就業継続意向（被害経験の有無別）



【出典】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

【図3】職場における看護職員に対するハラスメント対策状況

	取り組んでいる(%)	効果が高い(%)
職員へのいじめ・ハラスメントや患者等からの暴言・暴力・クレームへの対応窓口を設置している	50.0	5.4
職員へのいじめ・ハラスメント対策や患者等からの暴言・暴力・クレームへの対策に関する研修や、当該研修への職員参加の支援を行っている	37.6	4.2
ハラスメントを行ってはならない旨の方針（職場におけるハラスメントの内容含む）を明確化し、管理監督者を含む職員全体に周知・啓発している	39.7	4.8

【出典】令和5年度厚生労働省委託　医療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・研究報告書

© 2025 Japanese Nursing Association

3. 育児・介護休業法の改正による育児中の労働者の再就業支援

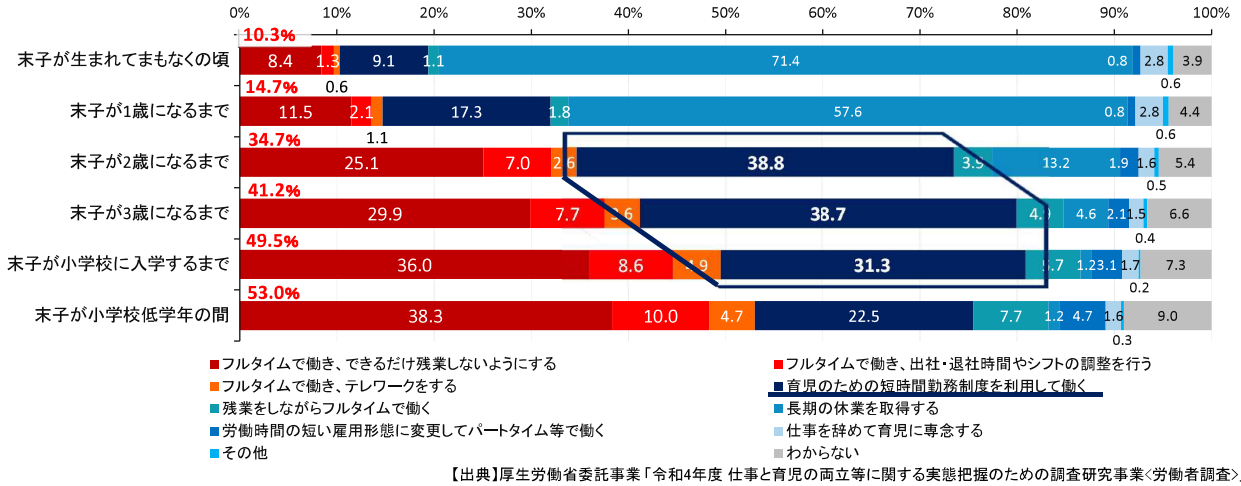
再就業者の育児との両立支援として、
- 育児による所定労働時間の短縮措置について、労使協定により雇用期間一年未満を除外する規定を廃止されたい。
- 2025年4月から施行される育児・介護休業法の改正により、拡充された「子の年齢に応じた柔軟な働き方を実現するための措置」について、適用除外規定（一年未満の労働者の除外）を緩和されたい。

© 2025 Japanese Nursing Association

育児中の再就業の現状

- 1歳以上の未就学児の育児をしている女性の正社員の場合、30%以上が短時間勤務制度を利用して働くことを希望している。【図1】
- 2023年度eナースセンター求職票登録者で子育て支援希望がある求職者のうち、39%が時短勤務を希望していたが、そのうち82%が就業に至っていない。【表1、表2】
- 現在労使協定によって、1年未満の育児中の労働者が短時間勤務を選択できないことも多く、再就業を困難としている。

図1 【労働者調査】希望する仕事と育児の両立のあり方



【出典】厚生労働省委託事業「令和4年度 仕事と育児の両立等に関する実態把握のための調査研究事業〈労働者調査〉」

表1 子育て支援希望ある求職者のうち、時短勤務の希望の有無

時短勤務希望あり	1,705	39%
時短勤務希望なし	2,613	61%

表2 時短勤務希望者の就業割合

就業	304	18%
未就業	1,401	82%

2023年度eナースセンター求職票登録者のうち、子育て支援希望があるものを対象に集計

© 2025 Japanese Nursing Association

4. 両立支援等助成金における「深夜業の制限」に関する職場支援の拡充

- 両立支援等助成金（育休中等業務代替支援コース）について、深夜業の制限を受ける労働者の業務を代行する労働者へ手当の支給や代替人員の新規雇用に充てられるよう、対象を追加されたい。

© 2025 Japanese Nursing Association

夜勤者不足の現状

- 一般病棟において日勤のみで勤務している看護職員の割合が約6%程度を占め、72時間以上夜勤する看護職員の割合は30%を超えている。【図1】
- 日勤のみで勤務している看護職員のうち、約7割超が「子どもの世話」を理由に夜勤を実施することができない。【図2】
- 現行の両立支援等助成金（育休中等業務代替支援コース）では、育児休業と短時間勤務制度を利用している労働者がいる場合が対象となっている。深夜業の制限は妊娠中から就学前まで対象になるため、夜勤を代替する労働者への負担軽減や人員を補充することが困難である。【図3】

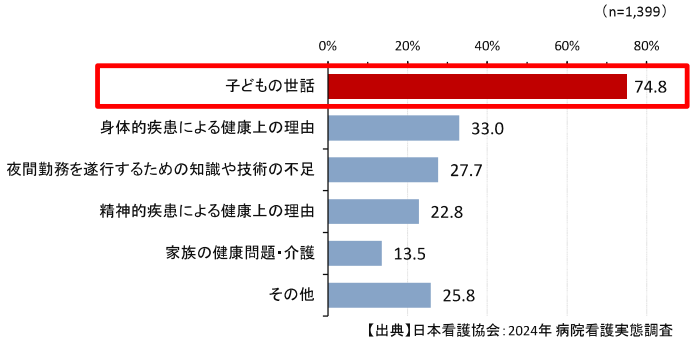
【図1】 一般病棟に勤務する看護職員の夜勤状況（2024年9月）

n=2,032

夜勤専従率	1時間～16時間未満の夜勤者率	72時間を超える夜勤者率	0時間の夜勤者率
3.6%	8.8%	34.3%	6.4%

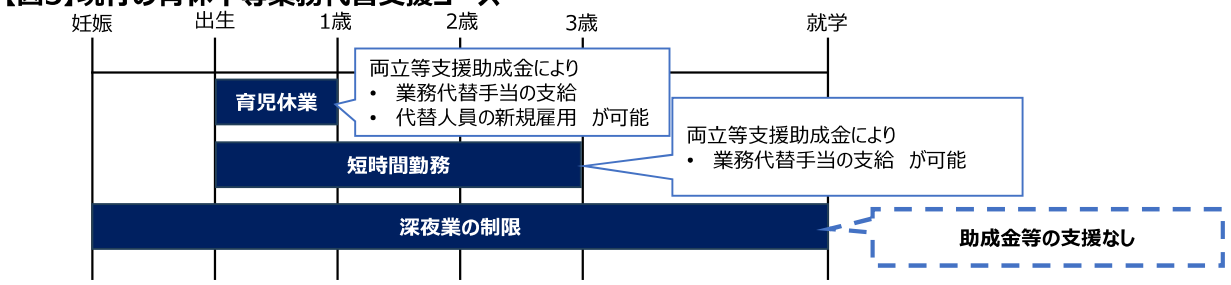
【出典】日本看護協会：2024年病院看護実態調査

【図2】一度も夜間勤務を行わなかった理由（３つまで選択）（2024年9月）



【出典】日本看護協会：2024年 病院看護実態調査

【図3】現行の育休中等業務代替支援コース



© 2025 Japanese Nursing Association