

令和7年3月5日

厚生労働省
労働基準局長
岸 本 武 史 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、労働者を確保していくためには、どのような勤務形態であっても、一人ひとりの労働者が健康を保ちながら就業継続ができるよう労働環境を整えていく必要があります。

特に労働負荷の高い夜勤・交代制勤務を行う労働者については、健康確保に向けた施策の充実が求められます。また、多様化・深刻化するメンタルヘルス不調や、仕事と治療の両立、女性の健康づくり等、職場における健康問題への対応体制整備が喫緊の課題です。

すべての労働者が年齢や働き方に関わらず、いきいきと働き続けられるよう、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お願いします。

要 望 事 項

- 労働基準法の改正および改正に向けた検討
 - ・勤務間インターバル制度導入の義務化
 - ・夜勤時間数に応じた法定労働時間の短縮
 - ・深夜業に対する割増賃金の増額
 - ・1か月単位変形労働時間制の実態把握および見直しに向けた検討
- 特に医療機関において助成が求められる事業の中小規模病院への対象拡大
- 医療勤務環境改善支援センターの機能強化
- 産業保健体制の強化の実効性を高めるための検討の場の設置

1. 労働基準法の改正および改正に向けた検討

- 労働負荷が大きい夜勤交代制勤務に従事する労働者の健康確保のため、労働基準法を改正されたい。
 - 勤務間インターバル制度導入の義務化
 - 夜勤時間数に応じた法定労働時間の短縮
 - 深夜業に対する割増賃金を2割5分以上から増額
- 1か月単位変形労働時間制の実態把握および規定の見直しに向けた検討の場を設定されたい。

© 2025 Japanese Nursing Association

1

夜勤のリスクと負担軽減策

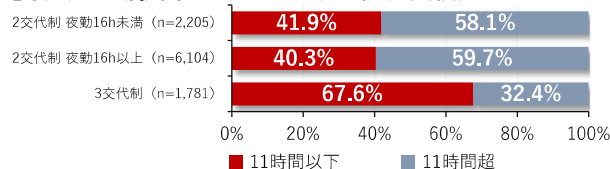
- ・ 夜勤は、メラトニン（抗腫瘍・抗酸化作用のあるホルモン）分泌量を低減させるため、WHO の国際がん研究機関 IARC（International Agency for Research on Cancer）が公表している発がん性のリスク分類（2023年7月改訂版）において「発がん性がおそらくある」（Group2A）に分類される等、夜勤による心身への影響が明らかになっている。【表1】
- ・ 2019年に「勤務間インターバル制度」が努力義務化されたが、交代制勤務を行う看護職員の勤務間インターバルは十分に確保できるとは言い難く、制度を正しく理解し、「勤務間インターバル制度」を導入している医療機関等は限られている。【図1】
- ・ ILO（国際労働機関）は、「夜業に関する勧告」ILO第178号にて、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。【表2】
- ・ 日本は、諸外国に比べ、深夜業に対する割増賃金率が低い。【表3】昨今、少子高齢化の進展等や働き方改革の影響を受け、公共インフラを支える夜勤労働者の確保は喫緊の課題である。夜勤労働者の健康確保策の推進と併せてさらなるインセンティブが必要である。
- ・ また多くの夜勤・交代制勤務を行う看護職員に採用されている1か月単位の変形労働時間制【表4】について、1日の労働時間や連続労働日の限度等が規定されておらず、労働者の負担への配慮が十分とはいえない。

【表1】夜勤・交代制勤務の健康リスク

- 身体的影響
 - ・ メタボリックシンドロームの発症リスクが1.06倍
 - ・ 心血管系疾患の発症リスクが1.15倍
 - ・ 乳がん、前立腺がん等の悪性腫瘍、うつ病、認知症の発症リスクが高くなる
- 精神的影響
 - ・ 睡眠障害に罹患するリスクが高い
 - ・ ストレスの解消に必要なレム睡眠を十分にとることが困難となり、メンタルヘルスの不調を抱えるリスクが高い

【出典】厚生労働省「健康づくりのための睡眠ガイド 2023」
佐々木司「夜勤・交代勤務検定 シフトワーク・チャレンジ 公式問題集」
公益社団法人労働科学研究所, 2015

【図1】最も短い勤務間インターバル(R4年6月実績)



【出典】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(厚生労働省)～医療機関アンケート調査結果(看護職員調査)

【表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

【表3】諸外国の看護職員の深夜割増率

	平日夜間	土日出勤
イギリス(NHS) ※等級により割増率が異なる	時間給 プラス30～47% (午後8時以降から午前6時まで)	・土曜: 時間給プラス30～47% ・日曜・祝日: 時間給プラス60～94%
オーストラリア(NSW州 公立病院)	夜勤を含む動いたすべての時間に対して 時間給プラス10～15%	・土曜: 常時通常の1.5倍 ・日曜日: 常時通常の1.75倍

【出典】NHS Terms and Conditions of Service Handbook, PUBLIC HEALTH SYSTEM NURSES' AND MIDWIVES'
(STATE) AWARD 2023

【表4】1か月の変形労働時間制について

- ・ 1か月の変形労働時間制を採用している医療・福祉事業所等の割合: **55.0%**

【出典】厚生労働省: 令和6年就労条件総合調査

- ・ 2交代制(16時間以上)を導入している病院: **75.7%**

【出典】日本看護協会: 2023年度病院看護実態調査

© 2025 Japanese Nursing Association

2

2. 特に医療機関において助成が求められる事業の 中小規模病院への対象拡大

- 医療機関において、高齢者労災防止のための環境整備や、生産性向上と労働時間縮減の両立を推進するため、関連する以下の助成について、多くの中小規模病院でも活用できるよう対象を拡大されたい。

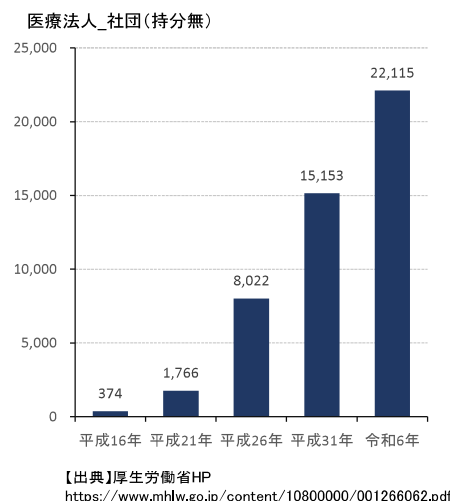
・「エイジフレンドリー補助金」
・「働き方改革推進支援助成金」
・「業務改善助成金」 等

- ・ 平成19年の医療法改正以降、持分なし医療法人社団は増加傾向にある（図1）
- ・ 持分なし医療法人の場合、助成対象はサービス業と同じ従業者数100人以下と定義されている。この定義では、サービス業の99%以上が中小企業に該当するのに対し、医療は労働集約型産業のため、多くの医療機関（1病院あたりの従事者数 平均267.5人【図2】）が対象とならない。特に医療機関において助成が求められる事業については、対象を拡充されたい。

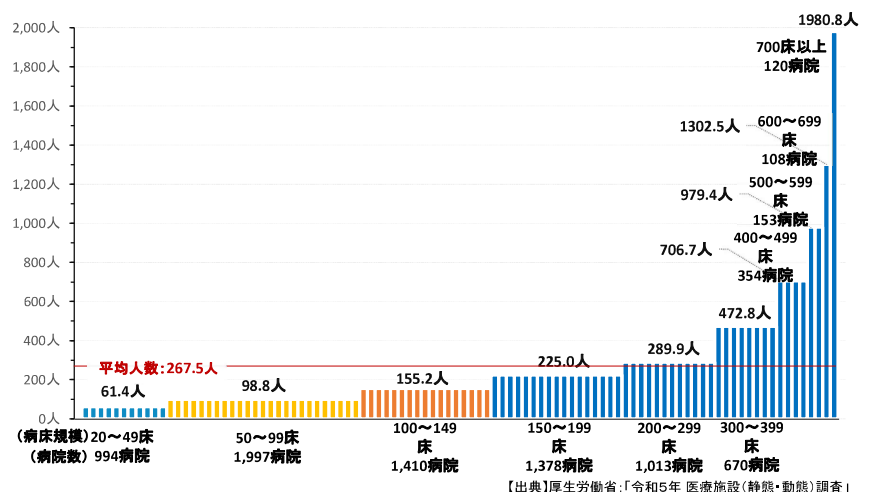
※助成対象となる医療法人における中小企業の定義

- ① 出資持分のある医療法人については、出資の総額が5,000万円以下 又は 常時使用する労働者の数が100人以下である場合
- ② その他の医療法人については、常時使用する労働者の数が100人以下である場合

【図1】「持分なし」医療法人社団の年次推移



【図2】病床規模別の1病院あたり従事者数（常勤換算）



3. 医療勤務環境改善支援センターの機能強化

- 看護職が適切な労務管理の下で働けるよう、看護職特有の働き方（夜勤交代制勤務や変形労働時間制等）に関する適切な労務管理について、情報の発信や研修等を開催されたい。

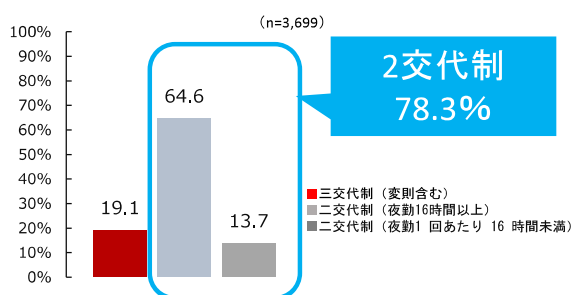
看護職員の労務管理について

- ・ 約8割の病院において、2交代制もしくは変則2交代制の夜勤・交代制勤務が行われており、多くの病院で変形労働時間制を採用している。【表1】【図1】
- ・ 医療機関では、夜勤・交代制勤務や夜間オンコール対応など、変則的な労働形態で働く看護職員が多いが、労務管理は各部門や病棟などに任されており、日本看護協会が設置している「ナースのはたらく時間・相談窓口」には、さまざまな労務管理に関する相談が寄せられている。法制度に基づく適切な労務管理や、勤務環境改善の方策について現場への支援が必要である。【表2】

【表1】1か月の変形労働時間制について

・ 1か月の変形労働時間制を採用している
医療・福祉事業所等の割合： **55.0%**
【出典】厚生労働省：令和6年就労条件総合調査

【図1】各病院で最も多くの看護職員に
適用されている夜勤実態



【出典】日本看護協会：2023年病院看護実態調査

【表2】看護職員の労務管理に関する相談

- ・ 人手不足を理由に勤務シフトが何度も変更になるため、プライベートの予定が立てられない
- ・ 突然師長に夜勤専従になるよう言われ、健康面で不安があるため断ったが、ほかにできる人がいないと強制された
- ・ 有給休暇の取得は師長が調整しており、希望を出しても看護加算が取れなくなる、他のスタッフも取得できていない、などの理由で却下される
- ・ 勤務前残業を黙認されているが残業申請ができない
- ・ 契約時、年間休日120日とあったが、実際には半休が多く、月4日しか休日がない 等

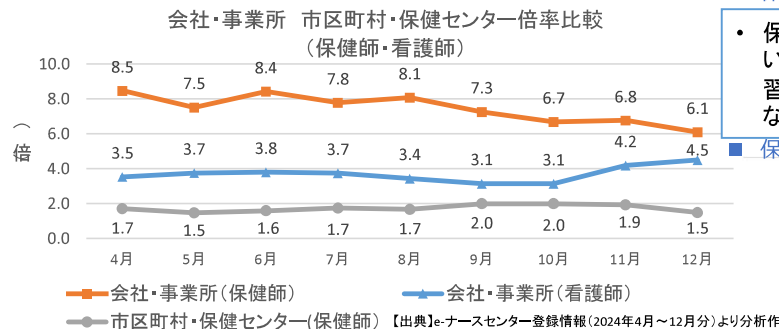
「ナースの働く時間・相談窓口」への相談を個人が特定されないよう一部改変・要約

4. 産業保健体制の強化の実効性を高めるための検討の場の設置

- 実効性のある産業保健体制の整備・構築に向け、将来を見据えた産業保健のあり方を検討するための場を設置されたい。
- 2023年度「産業保健のあり方に関する検討会」の議論の概要において、産業保健のあり方に関して検討を深めるべきとの記載があるが、現時点で産業保健体制の強化やそのあり方に関する検討の場は設置されていない。
- 従業員50人未満の事業場へのストレスチェックが義務化されるにあたり、実態に即した実効性のある体制整備は喫緊の課題であり検討が必要である。
- 働く人々の健康づくり・労働環境の整備等に貢献している産業保健師等の活用についても、合わせて検討されたい。
- 保健師は、人々が健康で働き続けられるよう幅広く産業保健活動に取り組んでおり、既に活用している事業者の期待も大きい。産業保健活動に従事する保健師等の活躍が担保される仕組みや、その法的な位置づけを含めて検討されたい。

産業保健師の活動に関するデータ

■ 産業保健師の就職倍率（求職数／求人数）



- 事業者には、労働者の健康管理等のための保健師の活用が努力義務とされている*1が、事業場の就業保健師は少ない。
(就業保健師数4,201名*2、事業場数4,120,804*3)
- 事業場の保健師の就職倍率は約7倍。就職先が確保されていない産業保健師が多いと考えられる。

■ 事業者が、保健師等を今後活用していきたい業務内容

表 5.1.5-1. 今後、産業保健師・看護師を活用していきたい業務(N=4,198)

活用していきたい業務	保健師		看護師	
	件数	%	件数	%
1. 健康診断の採血や問診などの実施	390	9.3%	411	9.8%
2. 健康相談・保健指導	1,749	41.7%	735	17.5%
3. ストレスチェックの実施	1,037	24.7%	470	11.2%
4. 高ストレス者の面談	1,105	26.3%	422	10.1%
5. 労働衛生教育・健康教育の企画・講師	1,229	29.3%	531	12.6%
6. 作業管理(過重労働対策を含む)	607	14.5%	261	6.2%
7. 作業環境管理(職場のリスク管理や職場環境改善)	672	16.0%	320	7.6%
8. 衛生管理者として選任	466	11.1%	247	5.9%
9. 職場巡視や安全・衛生委員会への関わり	1,009	24.0%	563	13.4%
10. 労働衛生管理や健康診断などの保健事業の年間計画作成への関わり	997	23.7%	493	11.7%
11. 感染症対策などの健康危機管理対策への関わり	1,198	28.5%	721	17.2%
12. 健康経営の取組みへの関わり	1,026	24.4%	461	11.0%
13. BCP(事業継続計画)の取組みへの関わり	428	10.2%	238	5.7%
14. その他	66	1.6%	47	1.1%

【出典】令和2年度事業場における保健師・看護師の活動実態に関する調査報告書

- 保健師はストレスチェック実施者として位置づけられていることから、ストレスチェック実施も含め、健康相談・保健指導、健康教育・健康危機管理等、幅広く活躍を期待されている。

■ 保健師の基礎教育の状況

- 保健師は、保健師基礎教育において産業保健活動・展開について教育を受けている。2022年度からは、公衆衛生看護学実習において産業保健の実習を行うことが明記され、教育の更なる充実が図られている。

■ 保健師の雇用・活用への事業者のニーズ

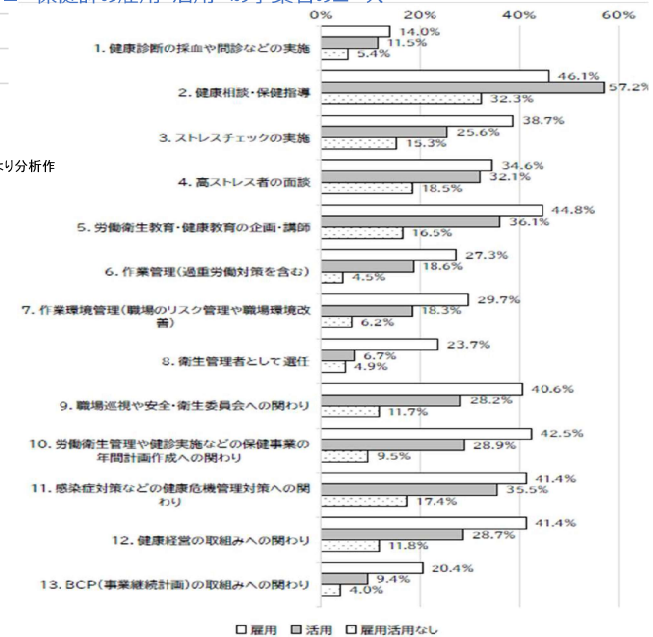


図3.1.5-2. 雇用・活用状況別の今後、保健師を活用していきたい業務割合
【出典】令和2年度事業場における保健師・看護師の活動実態に関する調査報告書

- 既に雇用・活用している事業場の方が、全ての項目で今後も活用していきたいというニーズがある。保健師活動や保健師が産業保健に充分に貢献できることを事業者側に周知する必要がある