



生きるを、ともに、つくる。

公益社団法人 日本看護協会

雇用環境・均等局、労働基準局へ要望 夜勤・交代制勤務者の負担軽減策の実施など 看護職の労働環境の整備を

公益社団法人日本看護協会（会長・高橋弘枝、会員 75 万人）は 3 月 5 日、厚生労働省の田中佐智子雇用環境・均等局長と岸本武史労働基準局長に令和 8 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、要望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。

■雇用環境・均等局

少子高齢化の進行と生産年齢人口の減少を背景に、労働負荷の高い夜勤・交代制勤務者の健康確保、育児等と仕事の両立支援、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が不可欠です。特に、医療・看護の現場では、長時間勤務や夜勤の負担が心身に大きな影響を及ぼし、人材確保や定着にも影響を与えています。また、患者・利用者との接触が避けられない業務の特性上、迷惑行為やハラスメントにさらされる機会も多く、安心して働ける環境整備が必要です。こうした状況を踏まえ、本会は夜勤・交代制勤務者の負担軽減策など、下記 4 点について要望しました。

高橋会長は「二交代制を採用する病院が増えており、長時間労働と夜勤が看護職の心身の負担となっている。健康確保のための具体的な方策などを労働時間等設定改善指針に追加していただきたい。医療職に関わらず、夜勤・交代制勤務者の多い職場の好事例を収集・周知していただきたい」と訴えました。また、「看護職は業務上、身体的接触が避けられず、カスタマーハラスメントを受けやすい環境にある。実態を把握した上で、国として防止策を強化していただきたい」と述べました。

田中雇用環境・均等局長は「人員確保が難しい業種において、夜勤の負担軽減は重要な課題である。日本看護協会にも協力いただき、好事例の収集・周知などをしていきたい」との意向を示しました。また「医療業界におけるカスタマーハラスメントが問題は深刻であり、現在、審議中の法律案が成立次第、具体的な対策を検討する。日本看護協会と引き続き連携して進めていきたい」と述べました。



田中雇用環境・均等局長（右）に
要望書を手渡す高橋会長

■労働基準局

少子高齢化が進み、生産年齢人口が減少する中、労働者を確保していくためには、一人ひとりが健康を保ちながら就業継続出来るよう労働環境を整えていく必要があります。特に、夜勤・交代制勤務を行う労働者の健康確保、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、女性の健康づくりなど、職場における健康問題への対応体制の整備が喫緊の課題です。本会は、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、下記4点について要望しました。



岸本労働基準局長（右）に
要望書を手渡す高橋会長

高橋会長は、1 について「労働基準法の改正も含め、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具体的策を検討してほしい。また、1 か月単位の変形労働時間制を取り入れている業種の労働時間、労働環境などについて、しっかりと実態把握をしてほしい」と訴えました。4 については「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ことも踏まえ、実態に即した実効性のある体制整備の実施と、産業保健活動に従事する保健師などの活躍が担保される仕組みや法的な位置づけの検討を行ってほしい」と述べました。

岸本労働基準局長は「年齢や働き方に関わらず、働き続けるための環境づくりの重要性は理解している」と述べた上で「夜勤などの対応を含む、勤務間インターバル制度導入の義務化については、労働法制研究会において一定の報告がなされており、現在、労働政策審議会において議論が始まっている。医療勤務環境改善支援センターでは、次年度アドバイザーに対し看護職の働き方に関する研修を実施し支援を強化する予定。産業保健体制の強化に関しても、その重要性は認識しており、産業保健師等の活動実態の把握を行っている。また、来年度には厚生労働科学研究において研修プログラムを検討しており、予算にも盛り込んでいる」と応えました。

《要望事項》

雇用環境・均等局

1. 夜勤・交代制勤務者の負担軽減策の実施
2. 顧客等による著しい迷惑行為対策の強化
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
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

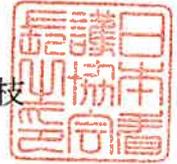
労働基準局

1. 労働基準法の改正および改正に向けた検討
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
3. 医療勤務環境改善支援センターの機能強化
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

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

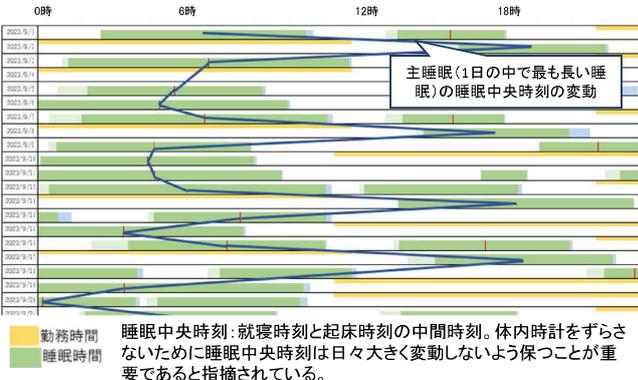
1. 夜勤・交代制勤務者の負担軽減策の実施

- 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。

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、現場で取り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



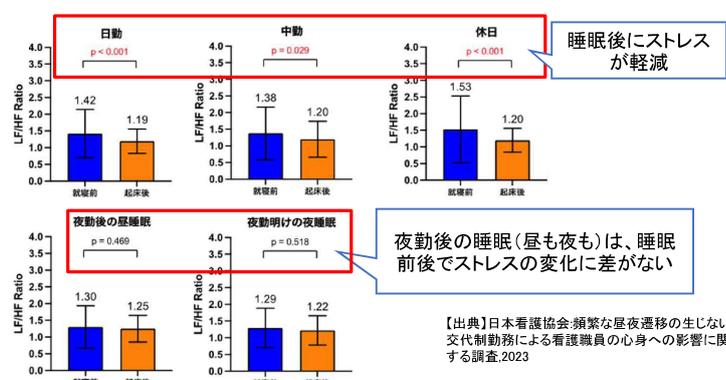
【出典】日本看護協会：頻繁な昼夜遷移の生じない交代制勤務による看護職員の心身への影響に関する調査,2023

【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

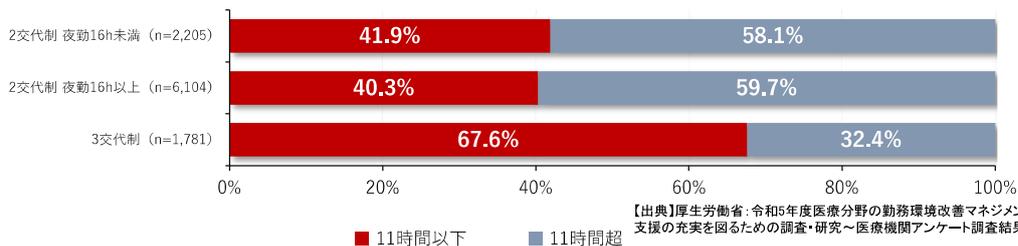


【出典】日本看護協会：2023年病院看護実態調査

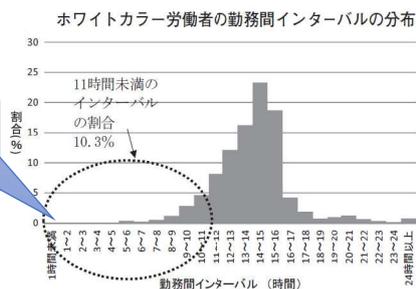
看護職の夜勤・交代制勤務の実態

- 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ているとは言い難い。【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)



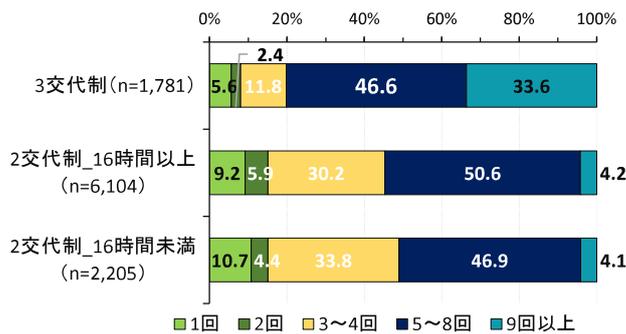
【図2】ホワイトカラー労働者の勤務間インターバルの分布



2017年時点で、ホワイトカラー労働者における「11時間未満の勤務間インターバル」の割合は約10%

【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

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

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

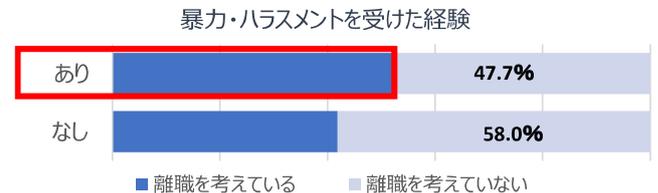
- 過去1年以内に看護職員が受けた暴力・ハラスメント被害のうち、患者・患者の家族等からの被害が「身体的な攻撃」では97%、「医に反する性的な言動」では77.4%、「精神的な攻撃」は59.9%を占める。【図1】
- 患者から暴力・ハラスメントを受けた看護職員は、その後離職を考える割合が高い。患者からの暴力・ハラスメントに適切な対策をとらなければ、看護職員の離職につながる可能性がある。【図2】
- 看護職員に対するハラスメント等対策として、半数の職場において対応窓口を設置しているが、効果が高いと感じている看護職員の割合はわずか5.4%で、適正に機能しているとは言い難い。【図3】

【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

対策内容	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及び）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

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

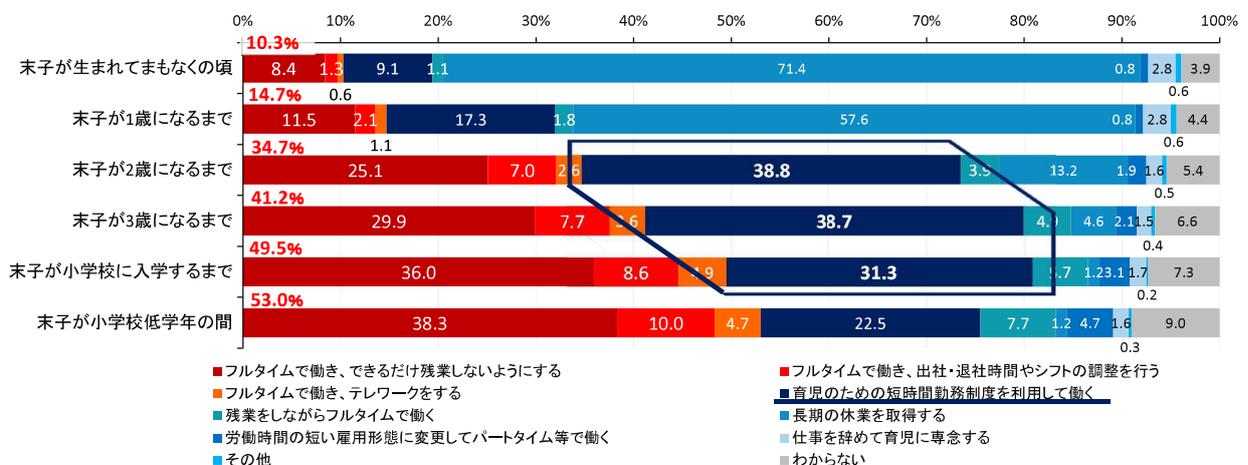
再就業者の育児との両立支援として、

- 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。

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

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。

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】

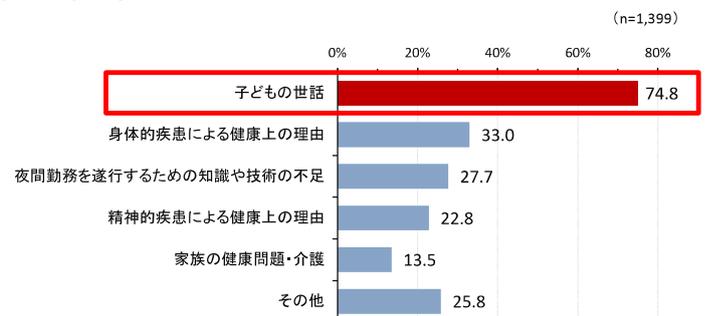
【図1】 一般病棟に勤務する看護職員の夜勤状況（2024年9月）

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%

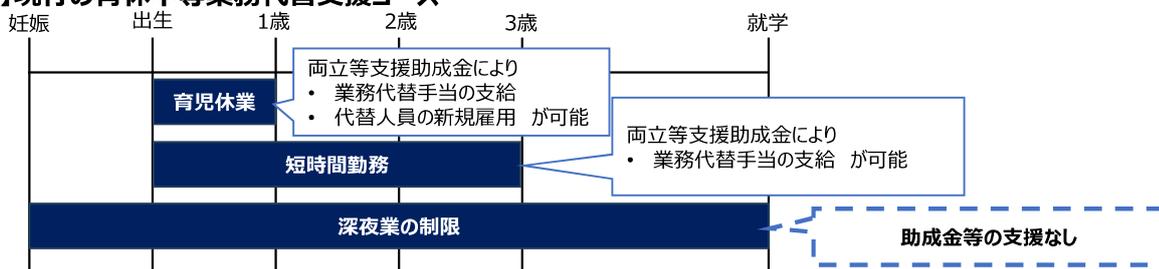
【出典】日本看護協会：2024年病院看護実態調査

【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



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。

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)	夜勤を含む働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%**
- ・ 2交代制(16時間以上)を導入している病院: **75.7%**

【出典】厚生労働省: 令和6年就労条件総合調査
【出典】日本看護協会: 2023年度病院看護実態調査

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に対象を拡大されたい。

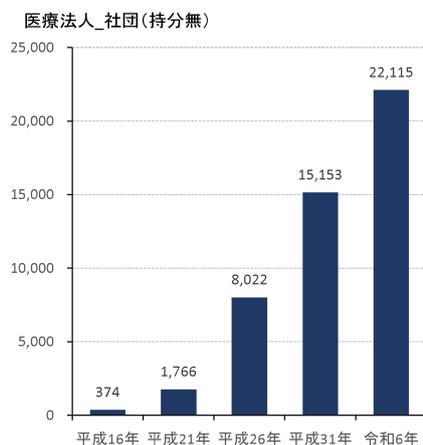
- ・「エイジフレンドリー補助金」
 - ・「働き方改革推進支援助成金」
 - ・「業務改善助成金」
- 等

- ・ 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

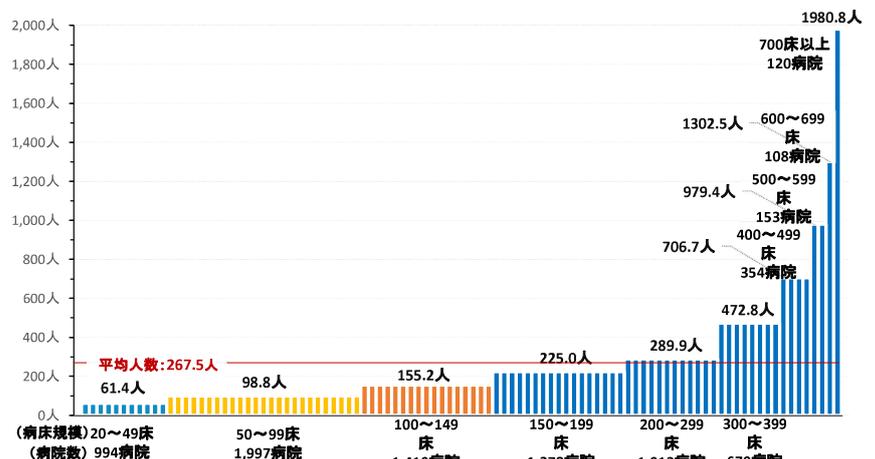
- ① 出資持分のある医療法人については、出資の総額が5,000万円以下 又は 常時使用する労働者の数が100人以下である場合
- ② その他の医療法人については、常時使用する労働者の数が100人以下である場合

【図1】「持分なし」医療法人社団の年次推移



【出典】厚生労働省HP
<https://www.mhlw.go.jp/content/10800000/001266062.pdf>

【図2】病床規模別の1病院あたり従事者数（常勤換算）



【出典】厚生労働省：「令和5年 医療施設（静態・動態）調査」

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。

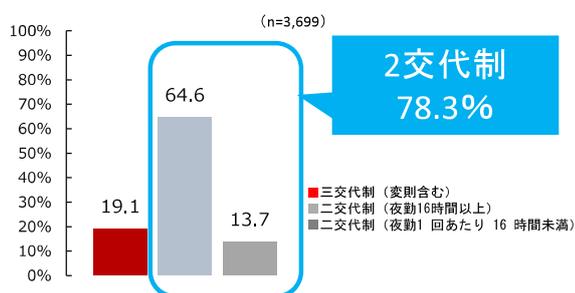
看護職員の労務管理について

- ・ 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

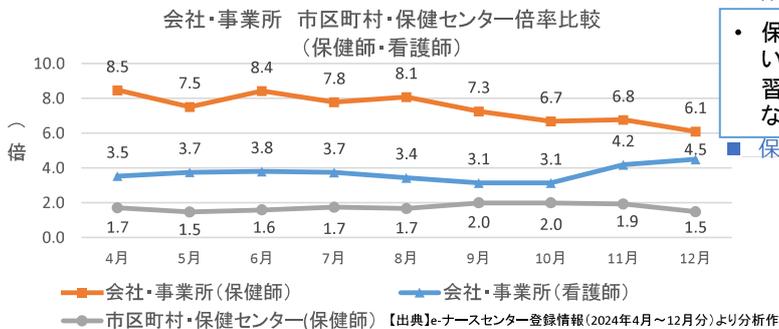
「ナースの働く時間・相談窓口」への相談を個人が特定されないよう一部改変・要約

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）



■ 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

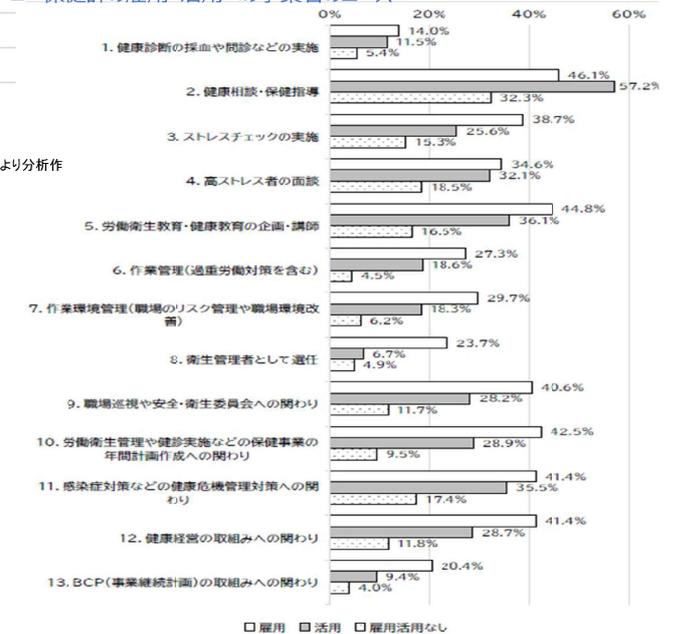


図3.1.5-2. 雇用・活用状況別の今後、保健師を活用していきたい業務割合 【出典】令和2年度事業場における保健師・看護師の活動実態に関する調査報告書

- 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)

*1: 労働安全衛生法第13条の2第1項 *2: 令和4年衛生行政報告例 *3: 第1回産業保健のあり方に関する検討会参考資料1

- 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

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. 労働衛生管理や健診実施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。

- 既に雇用・活用している事業者の方が、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。