

令和 7 年 6 月 12 日

厚生労働大臣
福岡資麿様

公益社団法人 日本看護協会
会長 秋山智弥



令和 8 年度予算・政策に関する要望書

すべての地域、あらゆる世代の人々が、適切に医療や看護、介護を受けられることを目指すには、それらを支える提供体制、とりわけ医療と介護の連携の鍵となる看護が、その役割を十分に発揮できる環境を早急に整備する必要があります。賃金上昇を上回る物価高騰が続くなか、医療、介護分野での労働に見合う処遇、一人ひとりがやりがいを持ちながら、安全に健康に、働き続けられる労働環境の確保は必須です。

令和 8 年度予算案等の編成、政策の策定にあたっては、以下の事項への格別のご高配を要望いたします。

1. 医療・介護に従事する看護職の処遇改善

- ・ 診療報酬の期中改定も視野に、看護職の賃金上昇に結びつく財政支援をされたい。
あわせて、在宅・介護領域(訪問看護・介護施設等)で働く看護職の処遇改善を目的とした財政支援をされたい。
- ・ 社会保障関係費の増大要因は、高齢化だけではない。予算編成にあたり、同関係費の伸びを高齢化の伸びの範囲内に抑制するという現在の財政フレームを見直されたい。
- ・ 診療報酬に経済情勢や人口変動に柔軟に対応した運用ができる仕組みを導入されたい。

2. 夜勤交代制勤務従事者の健康確保のための労働基準法の改正

- ・ 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、労働基準法を改正し、勤務間インターバル制度導入の義務化をはじめ、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を規定されたい。

3. 看護業務へのデジタル技術導入(看護 DX)の促進

- ・ 看護業務へのデジタル技術の導入は、業務を効率化し、看護職員の負担軽減及び看護サービスのさらなる向上につながることから、導入促進のためのより一層の財源を確保されたい。

4. 顧客等による著しい迷惑行為(カスタマーハラスメント)対策の強化

- ・ 法改正による対策強化が見込まれる中、国民への啓発はもとより、各職場への専門家の派遣や対応訓練など、医療の現場に実効性のあるカスタマーハラスメント対策を普及させるための財政支援をされたい。

5. 働く世代の健康を支える産業保健体制の強化

- ・ 仕事と治療の両立やメンタルヘルス、疾病予防に加え、施行予定のストレスチェックの義務化など、人々が健康に働くための支援は多岐にわたる。それら支援の実効性を高め、働く人々の健康を確保していくため、産業保健体制を強化されたい。まずは検討の場の設置、産業保健に関わる保健師等の法的な位置づけの明確化を早急に図られたい。

6. 医療提供体制の維持に課題のある地域での看護体制に係る実証事業の推進

- ・ へき地等をはじめ医療提供体制の維持に課題のある地域におけるニーズの可視化に向けて、看護師がさらに貢献するための実証的な検証を推進されたい。

7. 2040 年に向けた看護提供体制のありかたの検討

- ・ 看護職を質・量両面から確保し、国民に必要な看護を提供する体制を確立していくため、2040 年から逆算して計画的に取り組めるよう、看護職の役割や業務範囲、教育のあり方(看護基礎教育 4 年制化、保健師・助産師教育の大学院化を含む)等の観点からの看護提供体制全体を捉えた検討をされたい。

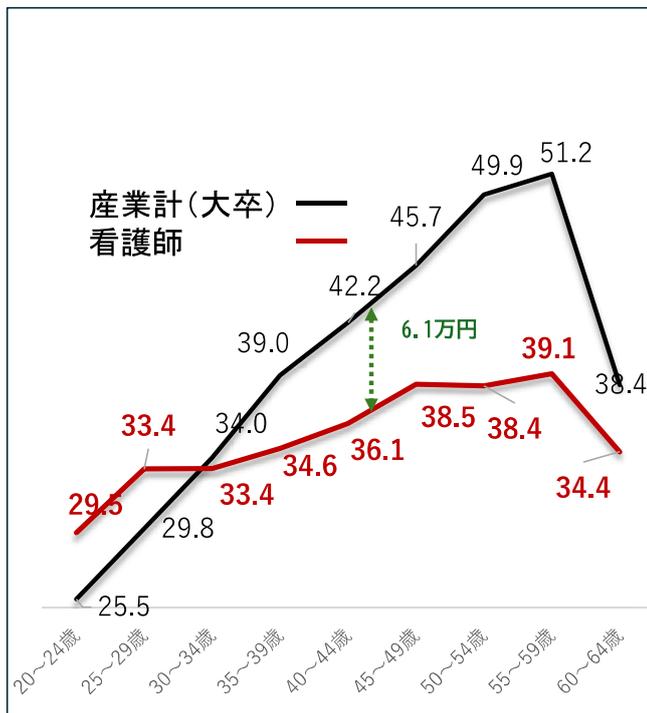
1. 医療・介護に従事する看護職の処遇改善

- 診療報酬の期中改定も視野に、看護職の賃金上昇に結びつく財政支援をされたい。
- あわせて、在宅・介護領域（訪問看護・介護施設等）で働く看護職の処遇改善を目的とした財政支援をされたい。
- 社会保障関係費の増大要因は、高齢化だけではない。予算編成にあたり、同関係費の伸びを高齢化の伸びの範囲内に抑制するという現在の財政フレームを見直されたい。
- 診療報酬に経済情勢や人口変動に柔軟に対応した運用ができる仕組みを導入されたい。

一般労働者と比較して低い賃金

看護師の賃金には夜勤手当が含まれており20歳代では一般労働者（産業計・大卒）を上回るが、30歳代で逆転。その後は差が拡大。看護師の就業者が最も多い40代前半の月額賃金で、令和4（2022）年は6.1万円の差がある。

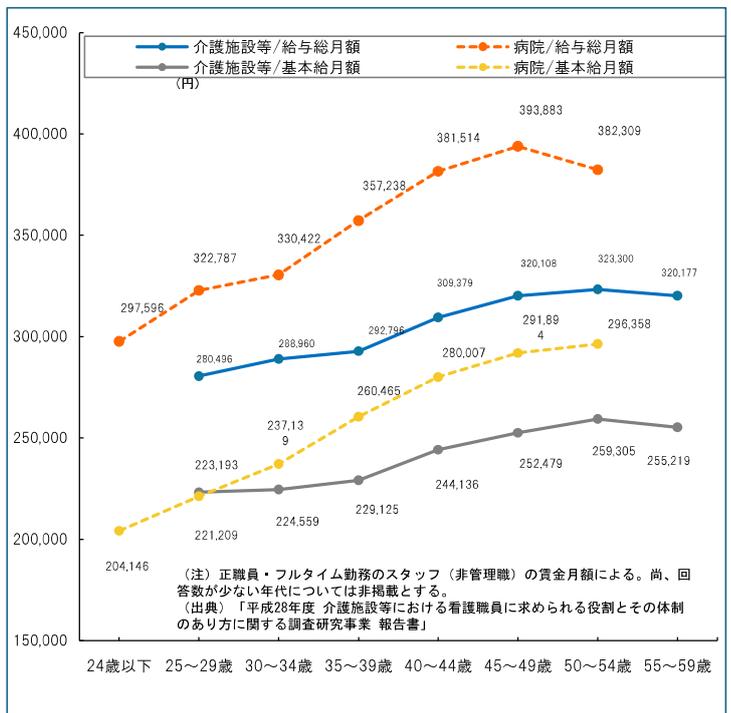
看護師・一般労働者（大卒・産業計）の賃金比較（2022年）



介護分野で働く看護職は、賃上げから置き去りに

介護施設等（訪問看護ステーション、特養、老健施設等）で働く看護師の賃金水準は、どの年代でも病院で働く看護師よりも低い実態にある。そのうえ、現在の処遇改善加算（介護報酬）は訪問看護ステーションが対象になっておらず、在宅・介護領域の看護職員の処遇改善に確実につながる介護報酬がない。

給与の比較（介護施設等で働く看護師／病院で働く看護師）



2. 夜勤交代制勤務従事者の健康確保のための労働基準法の改正

- 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、労働基準法を改正し、以下を規定されたい。

- ・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の増額

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。【図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2】
- ・ 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。【図3】
- ・ 日本は、諸外国に比べ、深夜業に対する割増賃金率が低い。【図4】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1】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。

【図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2】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)

【図3】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4】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

【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：**47.3%**
(平成30年就労条件総合調査)
- ・2交代制を導入している病院：**78.3%**
(2023年度病院看護実態調査)

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

3. 看護業務へのデジタル技術導入(看護DX)の促進

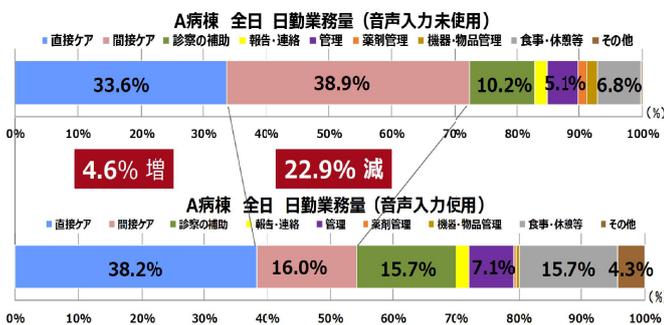
- 看護業務へのデジタル技術の導入は、業務を効率化し、看護職員の負担軽減及び看護サービスのさらなる向上につながることから、導入促進のためのより一層の財源を確保されたい。

看護DXの推進

- 看護業務の効率化に向けて、各医療機関において「業務の標準化」や「多職種との連携、タスク・シフト/シェア」等、様々な取組みを実施している。
- 厚生労働省補助金事業「看護業務の効率化先進事例収集・周知事業」において、ICTなどの先端技術の活用等により、記録や患者情報等を迅速かつ正確に共有し看護業務の効率化を図るとともに、より質の高い医療・福祉サービス提供に寄与することが明らかになった。
- 一方で、業務効率化の取組みに関心があるものの、「財源の確保」と「対応する人材の確保・育成」等の要因により実施が難しく、その課題解決に向けた人材育成と相談支援の強化が必要である。

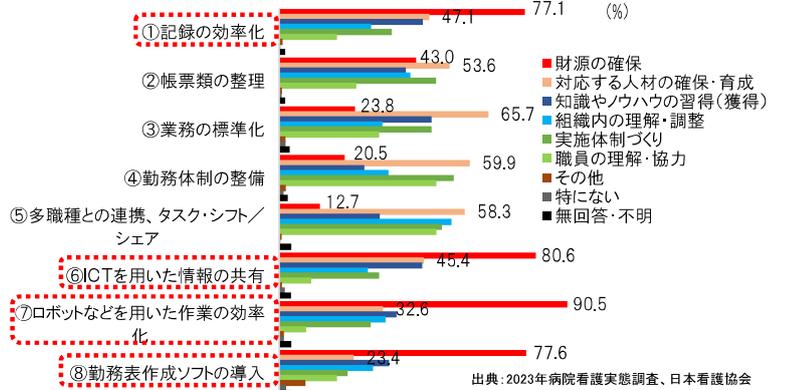
看護業務の効率化の好事例：音声入力による記録時間の削減

- ① 記録入力スピードの向上
60文字/分(タイピング) → 270文字/分(音声入力)
▶約4.5倍の速度向上
- ② 業務時間内記録が平均21.5分→平均43.5分に増加
時間外記録が平均92.2分→平均59.2分に減少
- ③ 一人あたり月平均時間外勤務時間の削減
21.86時間(2018年3月) → 10.92時間(2019年3月)
- ④ 直接ケア時間 4.6%増加、間接ケア時間22.9%減少

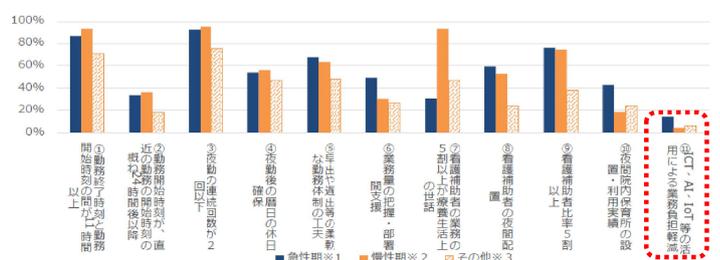


出典：第564回中医協 総-3(令和)

【業務効率化に向けた取組みを実施するにあたって必要なこと】



■夜間における看護業務の負担軽減に資する業務管理等に関する項目の取組状況



4. 顧客等による著しい迷惑行為(カスタマーハラスメント)対策の強化

- 法改正による対策強化が見込まれる中、国民への啓発はもとより、各職場への専門家の派遣や対応訓練など、医療の現場に実効性のあるカスタマーハラスメント対策を普及させるための財政支援をされたい。

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%、「意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】

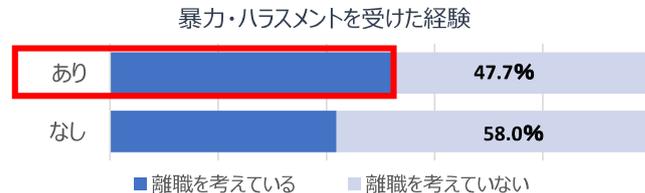
【図1】看護職員の暴力・ハラスメント被害経験及びその行為者(過去1年間)



■ 患者 ■ 患者の家族等 ■ 同じ勤務先の職員 ■ その他

【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

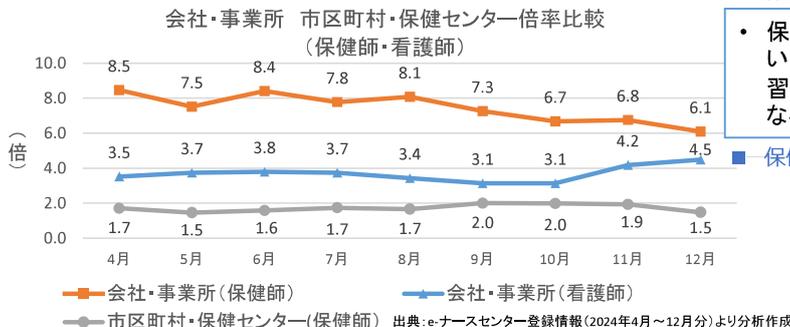
【出典】令和5年度厚生労働省委託 医療勤務環境改善マネジメントシステムに基づく医療機関の取組に対する支援の充実を図るための調査・研究報告書

5. 働く世代の健康を支える産業保健体制の強化

- 仕事と治療の両立やメンタルヘルス、疾病予防に加え、施行予定のストレスチェックの義務化など、人々が健康に働くための支援は多岐にわたる。
- それら支援の実効性を高め、働く人々の健康を確保していくため、産業保健体制を強化されたい。
- まずは検討の場の設置、産業保健に関わる保健師等の法的な位置づけの明確化を早急に図られたい。

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

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%

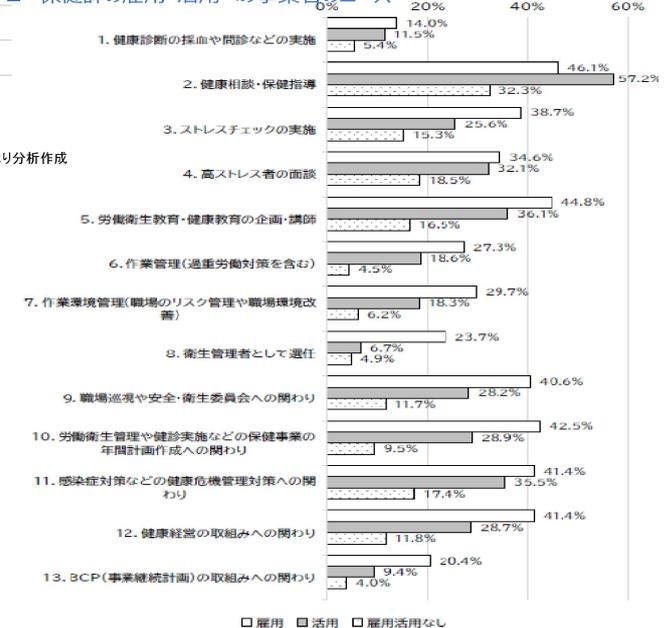
出典: 令和2年度事業場における保健師・看護師の活動実態に関する調査報告書

- 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。

■ 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



- 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。

7. 2040年に向けた看護提供体制の確保

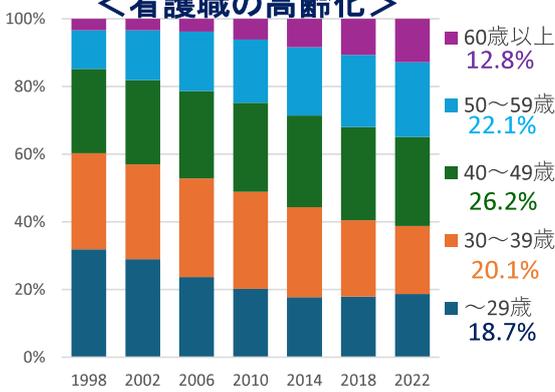
- 看護職を質・量両面から確保し、国民に必要な看護を提供する体制を確立していくため、2040年から逆算して計画的に取り組めるよう、看護提供体制全体を捉えた検討をされたい。

【検討の観点】

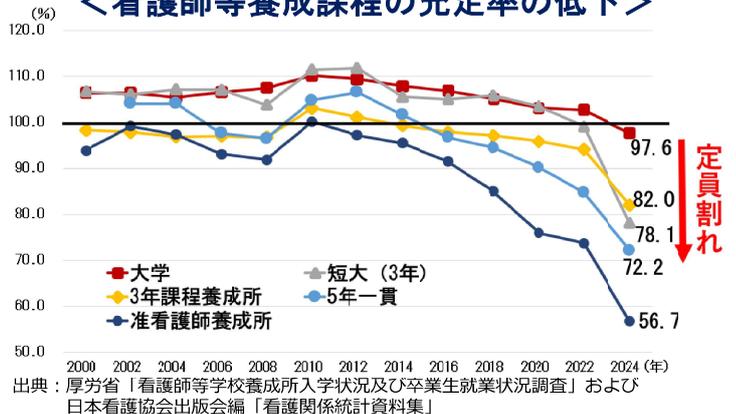
看護職の役割や業務範囲、教育のあり方(看護基礎教育4年制化、保健師・助産師教育の大学院化を含む)等

2040年に向けた看護のあり方の検討が必要な背景

<看護職の高齢化>

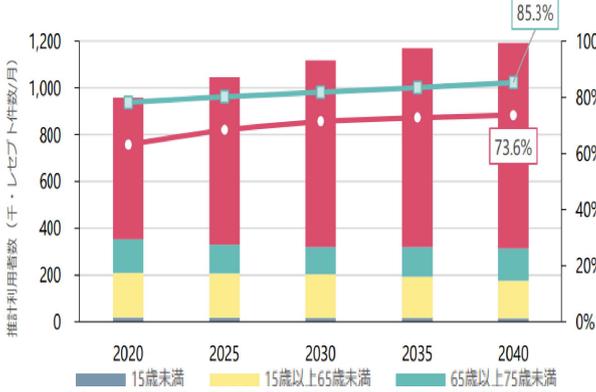


<看護師等養成課程の充足率の低下>



<訪問看護件数の増加>

年齢階級別の訪問看護の将来推計(医療保険+介護保険)



<住民を支える、これからの保健・医療・介護提供体制イメージ>

地域の医療・介護資源や需要・実情に合わせて、提供体制の類型(大都市型・地方都市型・過疎地域型)や区域の範囲は異なる。切れ目ないサービス提供には、情報共有システムが不可欠。

