

令和8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 秋山 智 弥



## 令和9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、健康と安全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・介護等と仕事の両立支援や、育児休業者の勤務を代替する職員への支援など、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9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いたします。

### 要 望 事 項

1. 夜勤・交代制勤務者の負担軽減策の実施
2. 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
3. 介護のための所定労働時間短縮の措置義務化

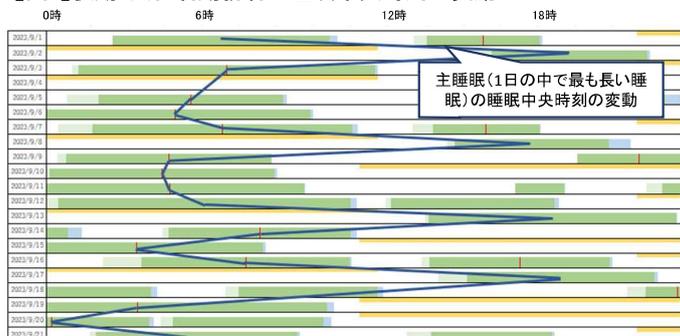
# 1. 夜勤・交代制勤務者の負担軽減策の実施

- 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所定労働時間の短縮
  - 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）
- 労働時間等設定改善指針の遵守に向け、看護職等の夜勤・交代制勤務を主とする労働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

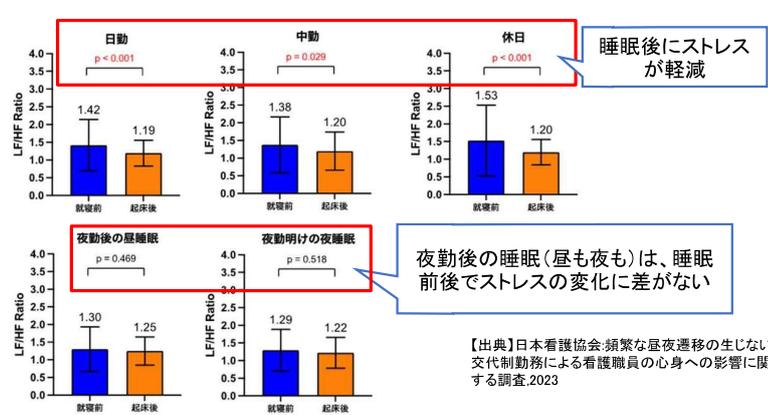
- 夜勤は、メラトニン（抗腫瘍・抗酸化作用のあるホルモン）分泌量を低減させるため、WHO の国際がん研究機関 IARC (International Agency for Research on Cancer) が公表している発がん性のリスク分類(2023年7月改訂版)において「発がん性がおそらくある」(Group2A)に分類されている。また、1回の夜勤であっても、睡眠中央時刻の変動を大きくし、体内時計の乱れを生じさせる。【図1】
- ILOは、「夜業に関する勧告」ILO第178号にて、労働時間は夜業に従事するいかなる24時間においても8時間を超えないことや夜勤従事者の労働時間は昼間の労働者よ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



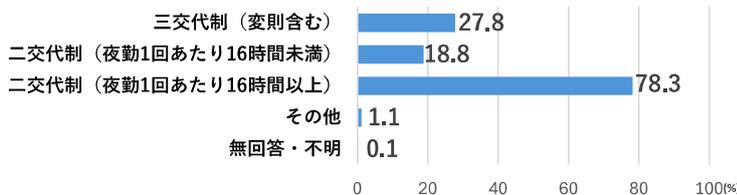
【出典】日本看護協会：頻繁な昼夜遷移の生じない交代制勤務による看護職員の心身への影響に関する調査,2023

【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4】夜勤・交代制勤務の勤務形態(複数回答)

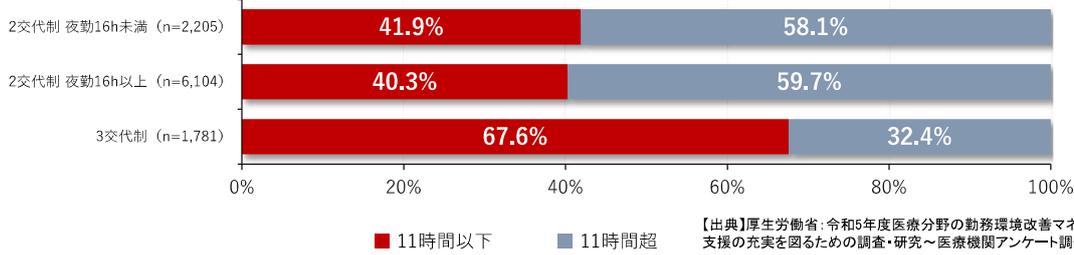


【出典】日本看護協会「2025年病院看護実態調査」(暫定値) 2

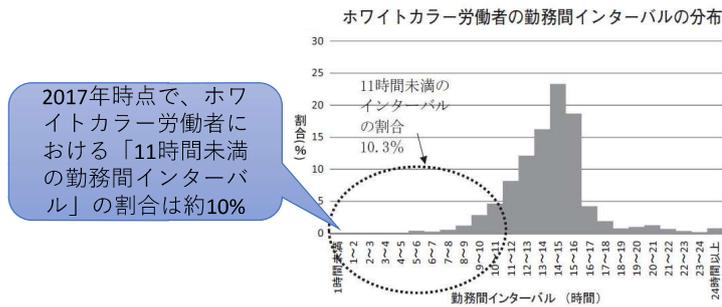
# 看護職の夜勤・交代制勤務の実態

- 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%に上り、労働者の健康保持や仕事と生活の調和を図るための夜勤回数などの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】

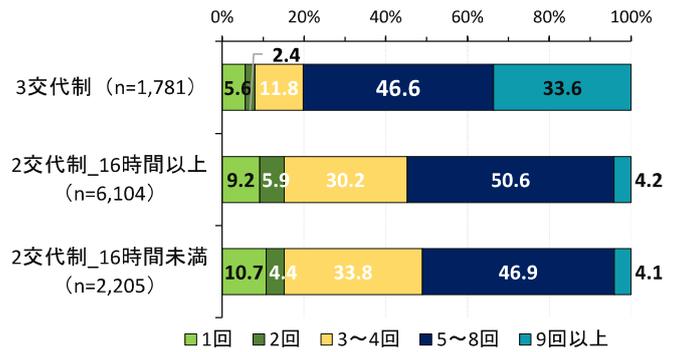
【図1】看護職の最も短い勤務間インターバル(R4年6月実績)



【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



【図3】看護職1人あたりの1ヶ月の夜勤回数



## 2. 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6.7%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】
- 夜勤をしていない最も大きな理由としては、「子どもの世話」が27.1%で最も多い。【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】

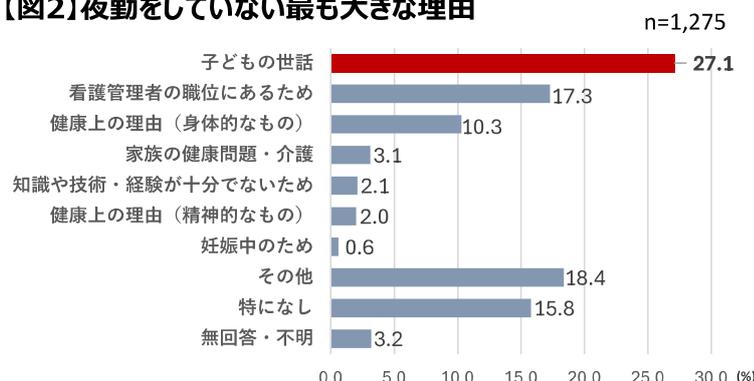
【図1】 一般病棟に勤務する看護職員の夜勤状況 (2025年9月)

n=2,104

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
3.3%	9.0%	33.9%	6.7%

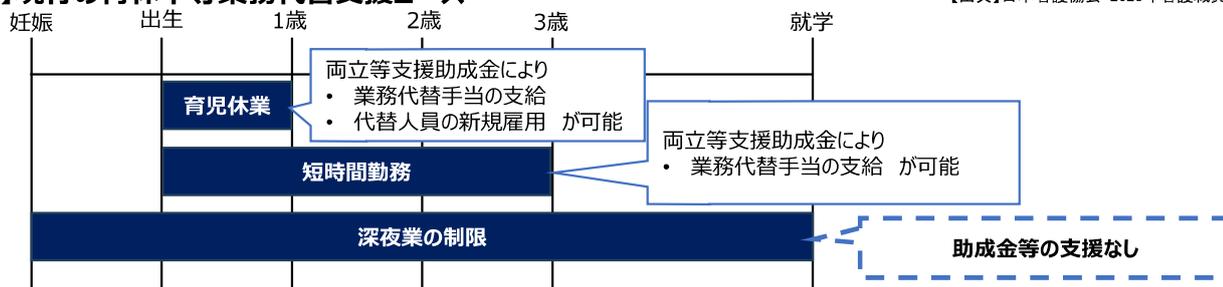
【出典】日本看護協会「2025年病院看護実態調査」(暫定値)

【図2】夜勤をしていない最も大きな理由



【出典】日本看護協会「2025年看護職員実態調査」(暫定値)

【図3】現行の育休中等業務代替支援コース



### 3. 介護のための所定労働時間短縮の措置義務化

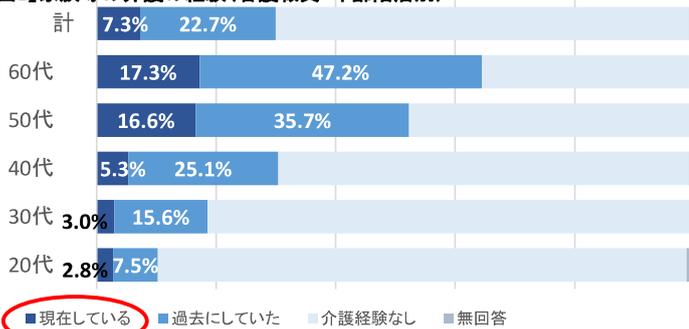
- 育児・介護休業法を改正し、介護のための所定労働時間の短縮措置を事業主に義務づけられたい。
- 看護職員の平均年齢は44歳を超えて上昇し続けており、仕事と介護の両立支援ニーズが高まっている。

#### 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

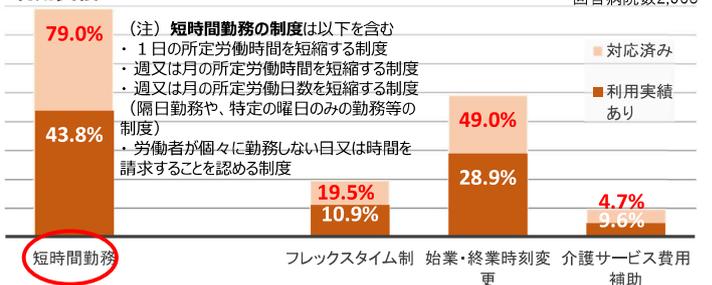
病院の8割が「介護のための短時間勤務」に対応済み、4割強で利用実績ありなど、措置義務化の環境が整いつある

【図1】家族等の介護の経験(看護職員・年齢階層別)



【出典】日本看護協会「2021年看護職員実態調査」

【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



【出典】日本看護協会「2021年病院看護・病院外来看護実態調査」

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	利用したいと思う	利用したい理由(複数回答・「利用したいと思う」回答者の割合(%)									
			育出て産子	介護	康自管理の健	己進啓学発・自	地域イラア・ン	ポイラア・ン	リンアドのキセヤカ	後年の退職	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	-	