

令和4年3月25日

厚生労働省

雇用環境・均等局長 山田 雅彦 殿

公益社団法人 日本看護協会
会 長 福 井 トシ子



令和5年度予算・政策に関する要望書

看護職員の平均年齢は44歳を超えて上昇を続けており、仕事と介護の両立支援ニーズが高まりつつあります。今後、少子化の中で看護マンパワーを安定的に確保し、経験豊かな中高年齢層看護職員の活躍を促進するためには、従来に増して柔軟な働き方、多様な働き方の選択肢を広げることが不可欠です。介護のための所定労働時間短縮の措置義務化は、それぞれの介護事情に合わせた仕事と介護との両立支援の促進、ひいては介護離職防止に有効であると期待されます。

また、新型コロナウイルス感染症への対応にあたり、看護職員をはじめとする医療従事者に対するいわれなき差別や偏見が大きな問題となりました。かねてより患者・家族から看護職員に対するハラスメントが深刻化し、安心して働くうえでの基盤を危うくする事態が続いています。医療の場においては患者の人権が尊重されるとともに、看護職員をはじめとする医療従事者の人権もまた守られねばなりません。将来にわたって安全で質の高い医療・看護の提供を可能とするため、患者・家族によるハラスメント対策への組織的な取り組みを進めることが喫緊の課題となっております。

さらに、コロナ禍で看護職員の就業環境が一層過酷となり、夜勤負担が過重となっており、夜勤に従事する看護職員の負担を軽減し健康を確保することが、就業継続のために不可欠となっています。看護職員等深夜業を含む交代制勤務に従事する労働者の健康確保対策を検討し、「労働時間等設定改善指針」を見直しこれに盛り込む必要があります。

以上より、令和5年度予算案等の編成にあたっては、特に以下の事項につきまして必要な予算等が確保されるよう、格別のご高配を賜りますよう要望します。

記

要 望 事 項

1. 介護のための所定労働時間短縮措置の措置義務化
2. 顧客等による著しい迷惑行為対策の事業主への義務付け
3. 労働時間等設定改善指針の改正

1. 介護のための所定労働時間短縮措置の措置義務化

- 看護職員の平均年齢は44歳を超えて上昇を続けており、仕事と介護の両立支援ニーズが高まっている。

働き方改革が目指す「個々の事情に応じ、多様な働き方を選択できる社会」を実現するため、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、看護職はもとより、職場における仕事と介護との両立支援の拡充を図られたい。

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

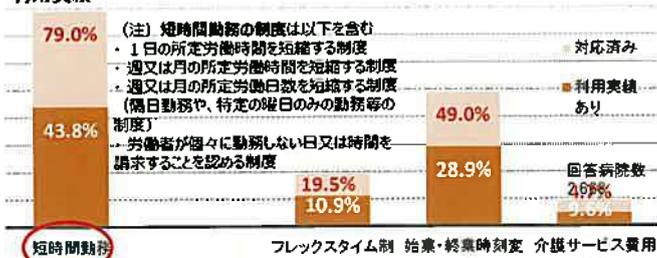
病院の8割が「介護のための短時間勤務」に対応済み、4割強で利用実績ありなど、措置義務化の環境が整いつつある

【図1】家族等の介護の経験(看護職員・年齢階層別)



【看護職員実態調査】(2021年・速報 日本看護協会) による

【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



【病院看護病棟外来看護実態調査】(2021年・速報)・日本看護協会による

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	利用したい理由(複数回答・「利用したいと思う」回答者についての%)									
			子育て	介護	健康管理	自分の健康	進学・自己啓発	地域活動	ボランティア	アドの年	後定年	趣味活動
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	-	

2. 顧客等による著しい迷惑行為対策の事業主への義務付け

- 労働施策総合推進法を改正し、顧客等による著しい迷惑行為から労働者を守る対策を事業主に義務付けることにより、組織的な対策を促進・拡充されたい。

2

労災（精神障害によるもの）の背景に患者の暴力・ハラスメントの存在 多くの看護職員は職場で暴力・ハラスメントにさらされている。患者・家族等からは「身体的な攻撃」「意に反する性的な言動」の被害が多い

【図】看護職員の「職場での暴力・ハラスメント被害経験」(最近1年間)



42.9%
が何らかの被害
を経験

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」(n=15,026)

看護職員の労災（精神障害によるもの）請求件数が年々増加している

【表】労災（精神障害によるもの）請求件数の多い職種(中分類)

H29 (2017) 年度		H30 (2018) 年度		R元 (2019) 年度		R2 (2020) 年度	
1位 一般事務	222件	1位 一般事務	274件	1位 一般事務	339件	1位 一般事務	323件
2 営業職業従事者	122	2 営業職業従事者	116	2 介護サービス	141	2 介護サービス	136
3 商品販売従事者	96	3 自動車運転従事者	101	3 商品販売従事者	123	3 保健師助産師看護師	127
4 自動車運転従事者	94	4 商品販売従事者	99	4 営業職業従事者	105	4 商品販売従事者	122
5 製造・加工処理	93	5 保健師助産師看護師	88	5 保健師助産師看護師	94	5 営業職業従事者	112
6 保健師助産師看護師	74	6 介護サービス	85	5 自動車運転従事者	94	6 自動車運転従事者	107
6 介護サービス	74	6 製造・加工処理	73	7 社会福祉専門職業従事	77	7 社会福祉専門職業従事	82

出典「過労死等の労災補償状況」(厚生労働省) ※「保健師助産師看護師」には「准看護師」を含む

公益社団法人 日本看護協会

3. 労働時間等設定改善指針の改正

● 新たな「脳・心臓疾患の労災認定基準」(2021年9月15日適用)が示す「負荷要因」である「勤務時間の不規則性」に着目して、深夜業を含む交代制勤務に従事する労働者の健康確保対策について検討し、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。

- 夜勤回数(3交代制勤務で月8回以内)
- 長時間夜勤の回避(1回の夜勤の長さは13時間以内)
- 勤務間インターバルの確保(勤務間インターバル11時間以上、1回の夜勤後おおむね24時間以上、2回連続夜勤後おおむね48時間以上の休息確保)
- 仮眠の確保、仮眠環境の整備(仮眠室(個室)を確保)

※「看護職の夜勤交代制勤務に関するガイドライン」(日本看護協会)

(1) 勤務時間の不規則性に着目した新たな指針が必要

労働者災害補償保険法に基づく脳・心臓疾患による労災認定基準 (2021年9月15日適用)

「業務の過重性」の要素

- (ア)労働時間
- (イ)勤務時間の不規則性
- (ウ)事業場外における移動を伴う業務
- (エ)心理的負荷を伴う業務
- (オ)身体的負荷を伴う業務
- (カ)作業環境

- 拘束時間の長い勤務
- 休日のない連続勤務
- 勤務間インターバルが短い勤務
- 不規則な勤務・交替制勤務・深夜勤務

【負荷評価の観点】

おおむね11時間未満の勤務の有無、時間数、頻度、連続性等

交替制勤務における予定された始業・終業時刻のばらつき程度、勤務のために夜間に十分な睡眠がとれない程度(勤務の時間帯や深夜時間帯の勤務の頻度・連続性)、一勤務中の休憩の時間数及び回数、休憩や仮眠施設の状態(広さ、空調、騒音等)

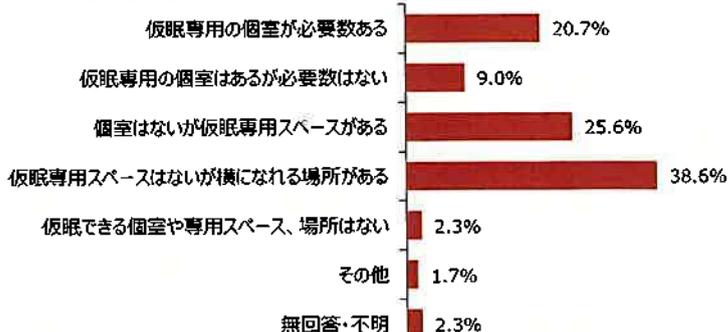
(2) 看護職員の夜勤環境～短いインターバル、不十分な仮眠施設

【図1】最も短い勤務間インターバル (R2年6月実績)



【出典】令和2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2】看護職員の仮眠環境(病院)



【出典】2019年 病院および有床診療所における看護実態調査(日本看護協会)