

平成 23 年 6 月 3 日

厚生労働省  
労働基準局長  
金子 順一 殿

公益社団法人 日本看護協会  
会 長 久 常 節 子



## 看護職の夜勤・交代制勤務等の労働条件・環境の 適正化に関する要望書

看護の現場では、医療が高度化、複雑化する一方、患者の重症化、高齢化が進み、状況が急速に変化する中で、毎年、多くの看護職が離職しています。その欠員を埋めるためにさらに多くの新規採用をしていますが、労働条件・環境改善の立ち遅れにより、また離職が生じるという悪循環に陥っています。医療提供体制を確保のためには、看護職の就業継続が不可欠です。

現行の労働基準法には、医療従事者の夜勤・交代制勤務に関する適切な規制がなく、その高い労働負荷が看護職の離職の大きな要因となっています。看護職の就業継続が可能な労働条件・環境の整備として、夜勤・交代制勤務の労働負荷の適正化が不可欠だと考えます。また、医療施設等事業所の大半が中小規模であり、人事労務管理体制の不備などにより、法規定に基づく対応の遅れが懸念されるため、ことに中小規模事業所への支援強化は急務です。

つきましては、平成 24 年度予算における対応も含め、下記の事項につきまして、ご尽力を賜りますよう強く要望いたします。

### 重点要望

1. 看護職の夜勤・交代制勤務に関する改善目標の明示
2. 国および都道府県行政による医療施設等の労働条件・環境改善に向けた横断的体制による包括的な支援の推進

## 1. 看護職の夜勤・交代制勤務に関する改善目標の明示

### [ 要 望 ]

看護職の総合的な労働条件・環境改善に向け、看護職の夜勤・交代制勤務に関する実態調査の結果ならびに労働科学的知見等をふまえ、改善目標を設定されたい。

#### 要望の背景

現行の労働基準法には、医療従事者の夜勤・交代制勤務に関する適切な規制がない。そのため、看護職の慢性的な疲労が安全な医療提供を脅かす一因となり、その高い労働負荷が看護職の離職の要因となっている。患者に安全な医療を提供し、看護職が働き続けるためには、夜勤・交代制勤務の労働負荷の軽減が不可欠である。

看護職の夜勤・交代制勤務の負担軽減に向け、病院等事業所の取組みを推進させるには、国が労働科学的知見ならびに実態調査の結果等をふまえて具体的な改善目標を示し、これに基づく監督指導が行われ、さらに診療報酬算定要件への反映を通じて改善の経済的な裏付けとなる必要がある。

最新の労働科学的知見では、夜勤や長時間労働が健康、安全に及ぼすリスクが指摘されている。

実態調査については、現在中央社会保険医療協議会において、看護職の負担軽減に向けて夜間勤務・長時間連続勤務の検証・検討が行われており、勤務実態把握のための調査が予定されている。日本看護協会（以下、本会）も、「2010年看護職の夜勤・交代制勤務等実態調査」によって夜勤・交代制勤務、長時間勤務がもたらす医療安全、看護職員自身の健康や生活へのリスクの実態を把握している。

夜勤・交代制勤務に関する国際的な基準の例では、ILO看護職員条約・勧告が勤務間隔を12時間以上、勤務時間の上限を12時間とするほか、EU労働時間指令が同11時間以上、13時間以下としている。本会が検討中の「夜勤・交代制勤務に関するガイドライン(骨子)」では、勤務間隔を12時間以上、夜勤時間の上限を12時間とすることを掲げている。

上記を踏まえ、ぜひとも夜勤・交代制勤務に関する改善目標を設定し、実現にむけて必要な措置を講じられたい。

## 2. 国および都道府県行政による医療施設等の労働条件・環境改善に向けた横断的体制による包括的な支援の推進

### [ 要 望 ]

看護職の労働条件・労働環境改善に取り組む病院等事業所を支援するために以下の支援を実施されたい。

- 1) 国および都道府県行政の施策に関する情報の一元化
- 2) 都道府県ごとの「看護師等の雇用の質改善支援窓口」(仮称)開設
- 3) 雇用管理全般に関する包括的な指導ならびにコンサルテーション等の実施

また、とくに中小規模の事業所に対して、重点的に支援されたい。

## 要望の背景

従来、病院等事業所への看護職の労働条件・環境改善の支援としては、たとえば、医政局、雇用均等・児童家庭局それぞれにおいて職員の定着促進、仕事と子育ての両立支援を目的とする助成金等の施策が実施されているが、情報提供ルートや申請窓口がいわゆる「縦割り」でわかりにくく、極めて利用しにくくなっていた。

より実効性のある支援策とするためには、関係部局ごとの縦割りの情報を一元化し、都道府県単位で、労働局労働基準部および雇用均等推進室、職業安定部並びに県行政保健医療主管課の密接な連携の下、「看護師等の雇用の質改善支援窓口（仮称）」設置によりサービス窓口を一本化するなど、サービスへのアクセシビリティを高めることが不可欠である。

病院等事業所に対しては、雇用管理全般を看護の質の確保並びに医業の管理運営にかかわる関連法規（保健師助産師看護師法、医療法、健康保険法（診療報酬算定要件）等）をふまえて改善できるよう、包括的な指導並びにコンサルテーション等の総合的な「看護の雇用の質改善」への支援策を推進されたい。