

令和6年3月6日

厚生労働省  
雇用環境・均等局長  
堀井 奈津子 殿

公益社団法人 日本看護協会  
会長 高橋 弘 枝



## 令和7年度予算・政策に関する要望書

超少子高齢化が進展するなかで、国民に必要とされる医療を提供していくためには、看護人材の確保と定着が重要であり、経験豊かな看護職員の活躍が不可欠です。看護職員の平均年齢は44歳を超え、就業看護職員の9人に1人が60歳以上となっています。これに伴い、看護職員の介護支援ニーズが高まりつつありますが、支援制度が十分に活用されているとは言えない状況にあります。仕事と介護の両立支援制度のさらなる周知、助成の拡充等により、多様で柔軟な働き方の選択肢を広げることが介護離職防止に有効であると期待されます。

また、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。看護職員の従事者10万人あたり労災請求件数・支給決定件数(精神障害)は、他産業・他職種と比較して非常に多い事態となっています。

医療の場において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を守り、安全で質の高い医療・看護を提供するためには、健康で安心して働き続けられる職場環境が必要です。労働時間等の設定等、労働条件の改善、患者・家族によるハラスメント対策に早急に取り組むことが喫緊の課題となっております。

以上より、令和7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。

### 要 望 事 項

- 育児・介護休業法の活用による介護離職防止策の強化
- 顧客等による著しい迷惑行為対策の事業主への義務づけ
- 労働時間等設定改善指針の改正

# 1. 育児介護休業法の活用による介護離職防止の強化

- 今国会で審議されている改正育児介護休業法案を早期に成立させ、成立後は仕事と介護の両立支援制度が広く活用されるよう周知ならびに円滑な施行を図りたい。
- 国民に必要とされる医療を提供していくためには、看護人材の確保と定着が不可欠である。看護職員の平均年齢は44歳を超え、仕事と介護との両立支援ニーズが高まるなかで、介護による離職防止対策が必須である。
- 介護休業もしくは介護休暇に関する制度や所定労働時間の短縮等の措置に準じて、介護を要する期間、回数等に配慮して必要な措置を講ずるよう努めることを事業主に求める育児・介護休業法24条2項についてもさらに周知を強化されたい。
- 仕事と介護の両立支援制度の利用を推進するため、事業主・労働者双方の育児・介護休業法の制度趣旨に対する理解を促進し、特に介護休業については「仕事を続けながら介護する体制を構築するため」の制度である旨周知されたい。

© 2024 Japanese Nursing Association

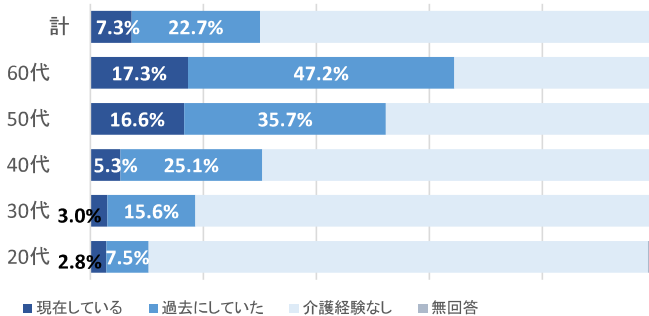
1

## 介護支援ニーズが高まるなかで、多様な両立支援制度の利用促進が課題

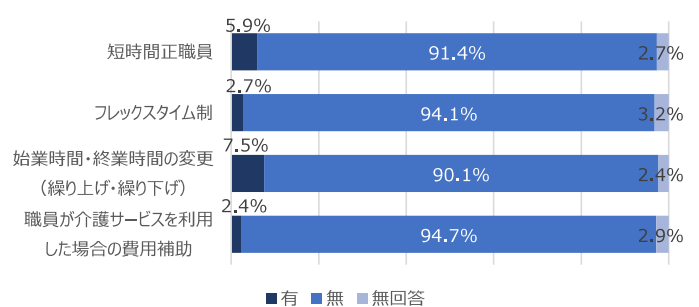
看護職員の14人に一人(7.3%)が「現在介護をしている」。就業者の年齢が上がっており、仕事と介護の両立支援は切実な課題となっている。

制度があった場合でも、実際に制度を利用している職員は1割に満たない。

家族等の介護の経験（看護職員・年齢階層別）

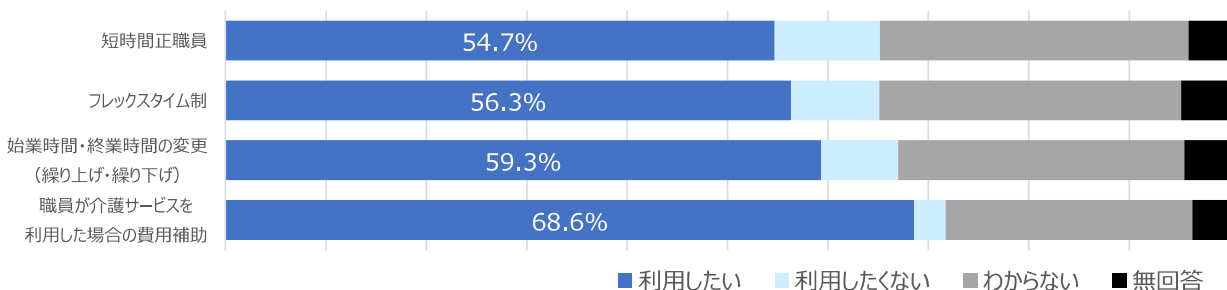


介護による所定労働時間短縮措置の利用状況



看護職員が利用を希望する仕事と介護の両立支援制度は多岐にわたっている。

各措置を利用したことがない者のうち、介護による所定労働時間短縮措置等の利用希望



© 2024 Japanese Nursing Association

「看護職員実態調査」(2021年 日本看護協会) による

2

## 2. 顧客等による著しい迷惑行為対策の事業主への義務づけ

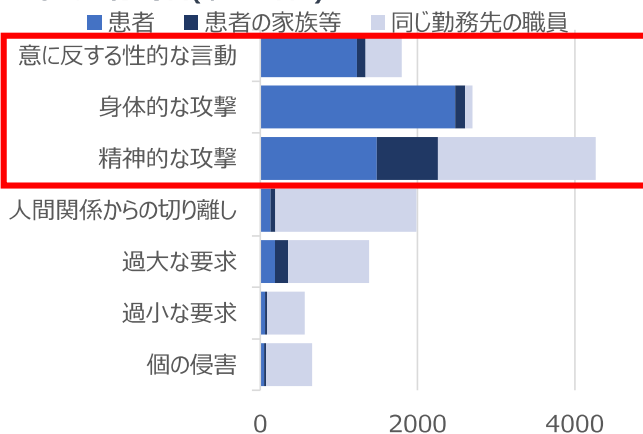
- 顧客等による著しい迷惑行為から労働者を守る対策を事業主に義務づけるよう労働施策総合推進法を改正されたい。
  - 医療領域における対応マニュアルの作成等、カスタマーハラスメント対策に取り組む医療機関等への支援を強化されたい。
- 2023年に顧客等による著しい迷惑行為(いわゆる「カスタマーハラスメント」)が精神障害の労災認定時に考慮すべき要件として新たに追加されたが、労災を未然に防ぐことが重要である。
  - 看護職員の労災請求件数(精神障害によるもの)は年々増加しており、従事者10万人あたり労災請求件数・支給決定件数(精神障害によるもの)は、他産業・他職種と比較して多い。

© 2024 Japanese Nursing Association

3

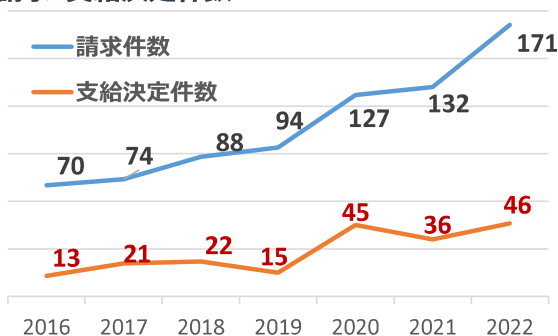
## 患者・患者の家族等から看護職員が受ける暴力・ハラスメントの実態

### 看護職員の暴力・ハラスメント被害経験及びその行為者(最近1年間)



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」

### 看護職員の労災(精神障害によるもの)請求・支給決定件数



出典「過労死等の労災補償状況」(厚生労働省) H28~R4年 © 2024 Japanese Nursing Association

### 【看護師の労災支給決定(認定)事案の分析】

看護師について、精神障害の事案の割合が多く(脳・心臓疾患1件、精神障害52件)、そのほとんどが女性(52件のうち、51件女性)であり、約半数が30代以下。また、その発病に関与したと考えられる業務によるストレス要因は、患者からの暴力や入院患者の自殺の目撃等の「事故や災害の体験・目撃をした」が、約8割と特に多く、その発生時刻は深夜帯が多い。

出典「平成30年版過労死等防止対策白書」第4章過労死等をめぐる調査・分析結果 重点業種・職種別の調査・分析結果(5)医療 より～

### 【労災(精神障害によるもの)請求・支給決定件数/産業(大分類)別(令和4(2022)年)】

産業(大分類)	従事者数(万人)	請求件数	支給決定件数	従事者10万人あたり	
				請求件数	支給決定件数
製造業	1006	392	104	3.9	1.0
建設業	396	158	53	4.0	1.3
運輸・郵便業	337	246	63	7.3	1.9
卸売・小売業	973	383	100	3.9	1.0
金融・保険業	157	76	17	4.8	1.1
教育・学習支援業	323	84	23	2.6	0.7
医療・福祉業	876	624	164	7.1	1.9
<b>再掲 看護職員</b>	<b>166</b>	<b>171</b>	<b>46</b>	<b>10.3</b>	<b>2.8</b>
情報・通信業	258	118	32	4.6	1.2
宿泊・飲食サービス業	330	133	42	4.0	1.3

出典○主な産業(大分類)の従事者数(万人)：「労働力調査」(総務省) 2022年 引用：「労働力調査(基本集計) 2022(令和4)年平均結果の概要・表8\_主な産業別従事者数・雇用者数の推移」より雇用者数を記載

○「過労死等の労災補償状況」(厚生労働省) 令和4(2022)年  
○看護職員数1,664,378人：「令和4年衛生行政報告例」(厚生労働省)

4

### 3. 労働時間等設定改善指針の改正

1) 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。

- 勤務間インターバル確保(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)
- 夜勤交代制勤務時間に応じた所定労働時間の短縮

2) 看護職の夜勤負担を軽減するため、勤務間インターバルの業種別導入マニュアルにおいて、「看護職・医療職版」を作成し、周知・導入支援を強化されたい。

#### (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)心理的負担を伴う業務
- (オ)身体的負担を伴う業務
- (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

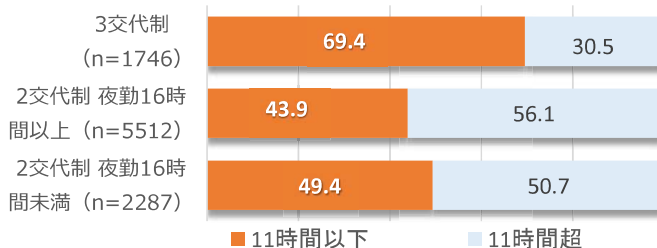
交替制勤務における**予定された始業・終業時刻のばらつき**の程度、勤務のために**夜間に十分な睡眠がとれない程度**(勤務の時間帯や深夜時間帯の勤務の頻度・連続性)、一勤務中の**休憩の時間数**及び回数、**休憩や仮眠施設**の状況(広さ、空調、騒音等)

#### (2) 看護職員の夜勤実態

【図1】最も多くの看護職員に適用されている夜勤形態(病院)



【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4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)

【出典】2022年 病院看護・助産実態調査(日本看護協会)