



生きるを、ともに、つくる。

公益社団法人 日本看護協会

厚労省雇用環境・均等局、保険局、文部科学省高等教育局へ要望 看護人材の確保・定着や看護実践能力の向上を

公益社団法人日本看護協会（会長・高橋弘枝、会員 76 万人）は 3 月 6 日、厚生労働省の堀井奈津子雇用環境・均等局長に、同 7 日、伊原和人保険局長、文部科学省の池田貴城高等教育局長に令和 7 年度予算・政策に関する要望書を提出しました。

報道関係の皆さまにおかれましては、要望の趣旨をご理解いただき、さまざまな機会にご紹介いただきますようお願い申し上げます。

■雇用環境・均等局

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す。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に対するニーズが高まる中で、介護による離職防止対策が必須です。このため本会は、育児・介護休業法改正による介護離職防止の強化を求めました。また、患者・家族からのハラスメントが深刻化する中、看護職員をはじめとした医療従事者の人権を守るとともに、顧客などによる著しい迷惑行為対策を事業主に義務づけることを要望しました。さらに、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、労働時間等設定改善指針の改正を求めました。

この日対応した宮本悦子厚生労働大臣官房審議官は、要望について「いずれも重要であり、今後も情報交換を密にしながら進めていきたい」と応じ、特に育児・介護休業法の活用による介護離職防止の強化については、法案設立後の周知の協力を求めるとともに「制度をうまく活用し、キャリアを継続することが大切だ。人材獲得競争が激しい中で、働きやすい職場環境を整えるところが選ばれていく」と述べました。



宮本審議官（右）に要望書を手渡す高橋会長

■保険局

地域包括ケアシステムが推進される中、人々の療養の場は、医療機関から地域のあらゆる場所へと広がっており、看護職はその担い手として、広く国民の生活を支えています。看護職の役割は多岐にわたり、さらに専門性も高まっている中において、持続可能で質の高い医療・看護提供体制を構築していく必要があります。また今後、出産費用の保険適用の議論が行われることを踏まえて、安心して出産できる環境を国民のニーズに沿いつつ整備していくことが求められます。そのためには、政策決定過程において、看護の現状や課題を的確に把握・評価し、看護職の意見を反映した議論を行うことが必要であり、中央社会保険医療協議会（中医協）の診療側委員としての看護職員の任命と、保険局医療課への



伊原保険局長（右）に
要望書を手渡す高橋会長

企画官級の看護系技官の配置を要望しました。

伊原保険局長は「今後さらに課題となる看護職の確保や、2040年に向けて増加、規模拡大している訪問看護事業所におけるマネジメントの重要性などを鑑みると、看護のプレゼンスが大きくなっており、中医協における看護職の発言の重要性を感じている。そのためにはさまざまな調整が必要であり、今後検討していきたい。企画官級の看護系技官の配置の実現についても、今すぐは難しいものの、出産保険適用の検討もあり、体制強化の必要性はひしひしと感じている」と述べました。また、看護職の人材

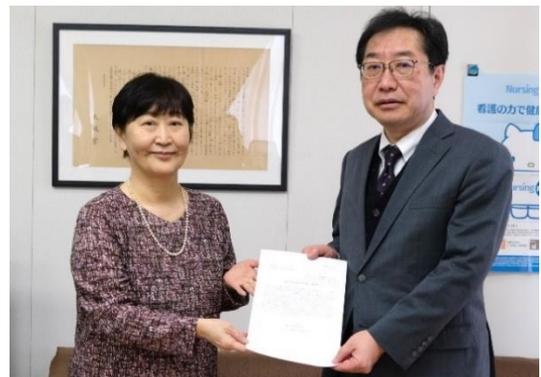
確保に向けては、「限られた人材の活用や離職防止、他産業への流出防止のためにも、ステップアップできる仕組みの構築が急がれる。さらに、看護職がやりがいのある職業であるというメッセージの発信が重要である」との考えを示しました。

■文科省高等教育局

医療の高度化、高齢化による患者像の複雑化等により、看護職の役割や活躍の場が拡大、高度化しています。保健師・助産師・看護師には、高い実践能力が求められることから、看護師の基礎教育の強化を図るため、大学で4年間の看護師教育と、あらゆる場や世代へのケア提供の基盤となる教育時間数の確保のため、保健師・助産師教育の大学院教育への移行を要望しました。

高橋会長は「現場で求められる知識が広がり、基礎教育と現場との乖離から、離職率が高くなっている。基礎教育の充実が非常に重要である。」とし、大学4年間で看護師養成を行う必要性について、「昨今、特に保健師には高い力量が求められており、基礎教育では対応できない。助産師を希望する学生は、夏休み使って学び、4年生の学習を統括する時期に助産師教育を受けるため、看護師の学習内容を十分に集約できない。」と強調しました。

池田高等教育局長は「各大学で設置の趣旨や看護師や保健師、助産師の専門人材の理想像を掲げた上で適切な教育を行ってもらっている。看護の質の向上は課題だと考えており、大学には、質の高い専門人材の養成をお願いしている」と述べました。また、医師の働き方改革により、看護師にはさらに質の高い業務がシフトし、一層、高い専門性が求められるとした上で、「看護師の養成については、『看護学教育モデル・コア・カリキュラム改訂に関する連絡調整委員会』にて基礎教育の実態を踏まえ、検討していきたい」と考えを述べました。



池田高等教育局長（右）に
要望書を手渡す高橋会長

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

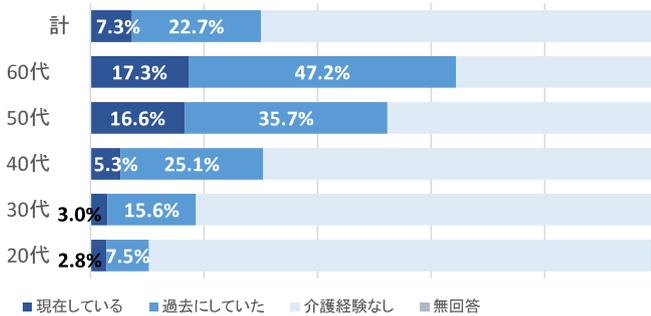
1

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

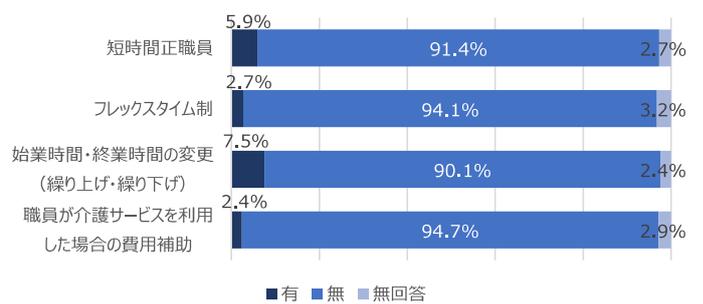
看護職員の14人に一人(7.3%)が「現在介護をしている」。就業者の年齢が上がっており、仕事と介護の両立支援は切実な課題となっている。

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）

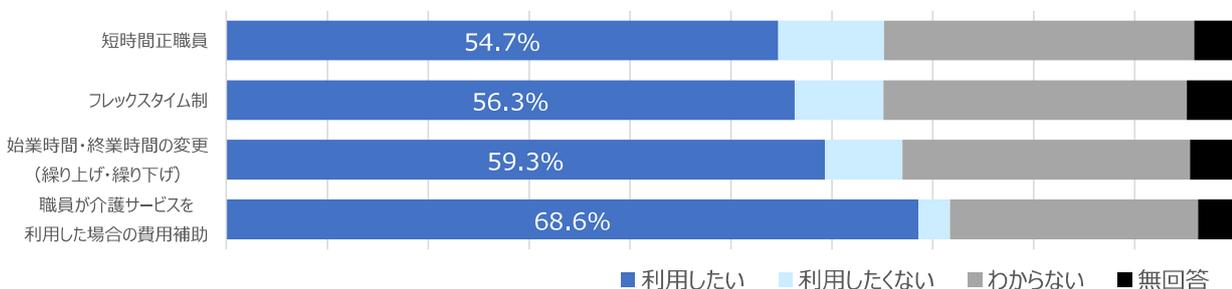


介護による所定労働時間短縮措置の利用状況



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

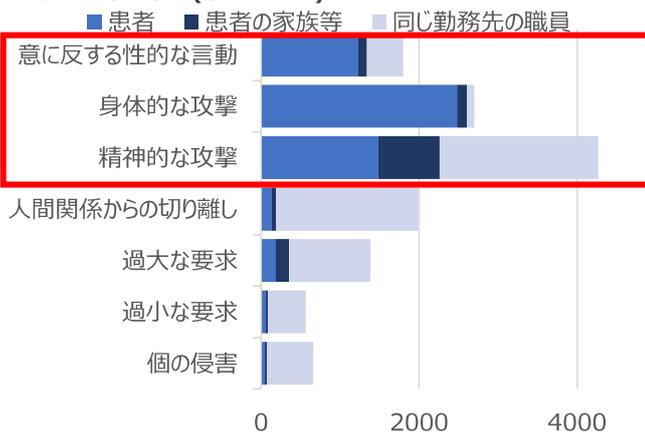
- 顧客等による著しい迷惑行為から労働者を守る対策を事業主に義務づけるよう労働施策総合推進法を改正されたい。
 - 医療領域における対応マニュアルの作成等、カスタマーハラスメント対策に取り組む医療機関等への支援を強化されたい。
- 2023年に顧客等による著しい迷惑行為(いわゆる「カスタマーハラスメント」)が精神障害の労災認定時に考慮すべき要件として新たに追加されたが、労災を未然に防ぐことが重要である。
 - 看護職員の労災請求件数(精神障害によるもの)は年々増加しており、従事者10万人あたり労災請求件数・支給決定件数(精神障害によるもの)は、他産業・他職種と比較して多い。

© 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 |
| 再掲 看護職員 | 166 | 171 | 46 | 10.3 | 2.8 |
| 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)

令和6年3月7日

厚生労働省

保険局長 伊原 和人 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

地域包括ケアが推進される中、人々の療養の場が医療機関から地域のあらゆる場所へ広がり、地域における全世代の療養支援や疾病予防、重症化予防等を支える体制整備がますます必要となっています。また今後、出産費用の保険適用の議論が行われることを踏まえて、安心して出産できる環境を国民のニーズに沿いつつ整備していくことが求められます。

看護職は地域医療の担い手として、地域のあらゆる場所、あらゆる領域で国民を支えており、その役割は多岐にわたり、かつ専門性も高まっています。そうしたなか、持続可能で質の高い医療・看護提供体制を構築していくためには、政策決定過程において、看護の現状や課題を的確に把握、評価し、看護職の意見を反映した議論を行うことが必要です。

以上より、令和7年度予算案等の編成ならびに政策の推進にあたっては、以下の事項につきまして、格別のご高配を賜りますよう要望します。

要 望 事 項

1. 中央社会保険医療協議会診療側委員としての看護職の任命と、企画官級の看護系技官の配置

1. 中央社会保険医療協議会診療側委員としての 看護職の任命と、企画官級の看護系技官の配置

- 地域医療の担い手として、看護職はあらゆる領域で国民を支えており、より一層医療・看護の現状に即した診療報酬改定に貢献できるよう、中央社会保険医療協議会において、社会保険医療協議会法が定める答申・建議等について議決する権利を持つ、診療側委員として看護職の任命（社会保険医療協議会法の改正）をされたい。
- 診療報酬における看護、特に地域包括ケアの推進によって訪問看護の必要性和重要性が高まっている。また今後、出産費用の保険適用に関する議論が行われることから、看護に関する看護の実情を専門的、かつ責任ある立場で、他部局と連携しつつ的確に把握、評価し、診療報酬や訪問看護療養費等に反映させるための調整を行う、企画官級の看護系技官を保険局医療課に配置されたい。

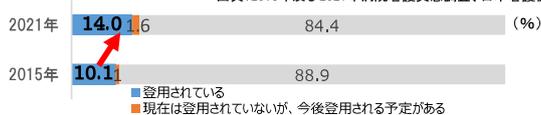
公益社団法人 日本看護協会

診療側委員としての看護職任命、企画官級の看護系技官の配置へ

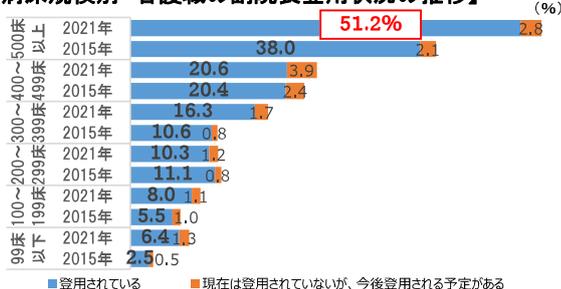
- 看護職は地域医療の担い手として、個々の患者への看護はもとより、医療機関の副院長や訪問看護事業所の管理者、助産所の所長として経営にも携わり、看護の視点でそれぞれの地域における医療・看護提供体制の構築に貢献している。
- 病院においては、あらゆる病床規模において看護職が副院長として登用されている。また訪問看護ステーション数は、5年間（平成29年から令和3年）ですべての都道府県において増加しており、看護職が管理者として経営に携わり、地域で良質かつ安全・安心な医療サービスの提供に大きく寄与しているとともに、今後ますます役割を発揮する必要がある。
- 多くの看護職があらゆる領域で国民を支えている状況や、今後、出産費用の保険適用に関する議論が行われていくこと等を踏まえれば、社会保険医療協議会法第三条の5「第一項第二号に掲げる委員の任命に当たっては地域医療の担い手の立場を適切に代表し得ると認められる者」として、看護職は2号側を構成する委員としての条件を満たしている。

【看護職の副院長登用状況の推移】

出典：2015年及び2021年病院看護実態調査、日本看護協会

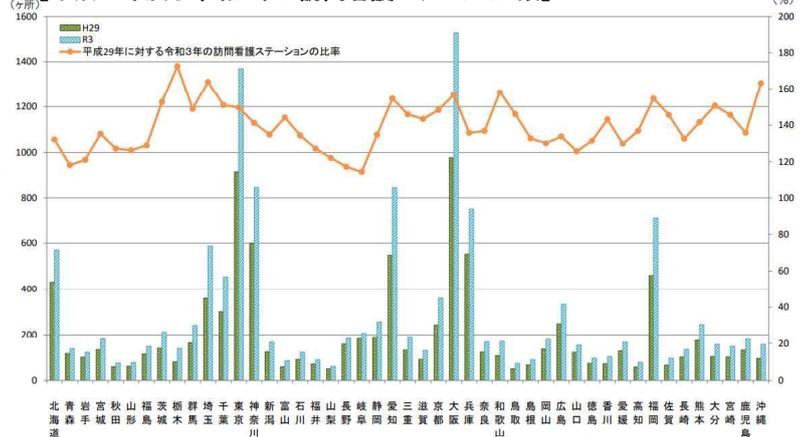


【病床規模別 看護職の副院長登用状況の推移】



出典：2015年及び2021年病院看護実態調査、日本看護協会

【平成29年及び令和3年の訪問看護ステーション数】



出典：第220回社会保険協議会介護給付費分科会 資料3(令和5年7月24日)

公益社団法人 日本看護協会

令和6年3月7日

文部科学省

高等教育局長 池田 貴城 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

医療の高度化、高齢化の進展に伴う患者像の複雑化、さらに、地域包括ケアシステムの推進により、人々の療養の場が、医療機関から地域のあらゆる場に広がっています。こうした中、人々の安全・安心な生活を支えるため看護職に求められる役割や活躍の場は、これまで以上に拡大し、高度化しています。こうした社会からの期待に応えるためには、保健師・助産師・看護師ともに、幅広い知識と高い判断力を備え、患者・利用者をはじめ様々な関係者とのコミュニケーションや調整を図りながらケアを提供できる高い実践能力が必要です。

とりわけ、看護師には多様な場において患者・利用者の状態を的確に観察・判断し、状況に応じて適切に対応できる看護実践能力の向上が不可欠であり、基礎教育の強化は喫緊の課題です。また、保健師・助産師教育においても、専門職としてあらゆる場であらゆる世代に必要なケアを提供するために、基盤となる教育の時間数確保が求められています。

つきましては、大学における4年間の看護師教育および保健師・助産師教育の大学院教育への移行についてご尽力を賜りますよう要望いたします。

重点要望事項

- 質の高い看護系人材の養成推進

1. 質の高い看護系人材の養成推進

- 大学における4年間の看護師教育を推進されたい。
- 保健師教育・助産師教育を速やかに大学院教育へ移行されたい。
- 学部教育での教育の実態と課題を調査されたい。

※厚生労働省「看護基礎教育検討会報告書」(2019年)では、今後の課題等として「現行の教育課程の修業年限を前提とした教育内容の検討には限界がある。今後の看護職員の役割拡大を見据え、看護師基礎教育について一層の臨床判断能力等を養うことが必要であり、また助産師教育の国際基準等を踏まえ、看護基礎教育について修業年限の延長も含めた教育内容及び方法の検討の場を早急に設置する必要がある」との意見を記載

カリキュラム改正により単位数が増加し、統合教育は困難に

看護系大学における保健師・助産師教育の現状(2023年度302課程)

- 保健師と看護師の養成をあわせて行う大学は251課程、うち20課程では保健師養成にかかる科目が必修
- 助産師と看護師の養成をあわせて行う大学は82課程
- 看護師・保健師・助産師の3つの養成を4年間で実施している大学は77課程

| 課程 | 学校数 | 学校数 | 学校数 |
|-------------------|--------------------|------------------------------|-------------|
| 看護師課程のみ | 46 | | |
| 看護師課程+保健師課程 | 174 (保健師必修8を含む) | } 看+保 251 (保健師必修20を含む) | |
| 看護師課程+保健師課程+助産師課程 | 77 (保健師必修12を含む) | | |
| 看護師課程+助産師課程 | 5 | | } 看+助 82 |

看護系大学院における保健師・助産師教育の現状(2023年度 206大学/214課程)

| 課程 | 学校数 |
|---------|----------------------|
| 保健師養成課程 | 22校 |
| 助産師養成課程 | 53校 (専門職学位課程1校含む) |

カリキュラムの改正(2022年4月~適用)

各課程の単位数が引き上げられたため、4年間で複数の専門職に関する内容を教授することは極めて困難

| | 旧カリキュラム | 新カリキュラム (2022年4月~) |
|-----|---------|-----------------------|
| 看護師 | 97単位 | 102単位(+5単位) |
| 保健師 | 28単位 | 31単位(+3単位) |
| 助産師 | 28単位 | 31単位(+3単位) |