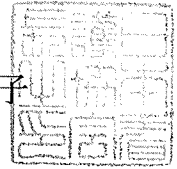


令和元年 5月28日

厚生労働省
労働基準局長 坂口 卓 殿

公益社団法人 日本看護協会
会 長 福井 トシ子



2020年度予算および政策に関する要望書

看護職にとっては、夜勤・交代制勤務こそが「働き方改革」の最大かつ喫緊の課題であり、早急に夜勤労働適正化に向けた実効性ある対策を推進する必要があります。

改正「労働時間等設定改善法」において勤務間インターバル確保が事業主の努力義務とされ、改正「労働時間等設定改善指針」においては「深夜業」が交代制勤務における夜勤を含みその回数の抑制が望ましいこと、「勤務間インターバルの確保」にあたり交代制勤務等の勤務形態を考慮することが明記されました。夜勤・交代制勤務を行う者が、安全に、健康でその職務を全うするためには、勤務負担軽減にむけて可能な限りの実効性ある対策を早急に実施する必要があります。

他方、改正「労働安全衛生法」においては産業医・産業保健機能の強化が図られていますが、健康で働き続けられる職場作りにおいて産業保健師の果たす役割は大きく、その体制整備と機能強化がのぞまれます。

以上の理由により、2020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、ご尽力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にむけた取組みの推進
2. 事業所等で働く保健師の法的な位置づけの確保と研修体制の整備

要望1

夜勤・交代制勤務者の負担軽減にむけた取組みの推進

- 1) 夜勤・交代制勤務者の負担軽減に向け、効果的な改善方策等についての介入研究を含む調査研究を実施されたい。
- 2) 時間外労働等改善助成金(職場意識改善コース)において、病院について助成対象を拡大し、現在の「中小規模事業所」の範囲を「常時雇用者数100人以下」から「同 300人以下」とされたい。

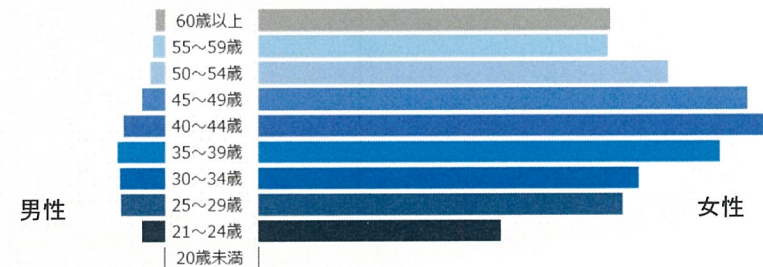
1) 効果的な改善方策等の調査研究の実施

- 看護職には夜勤・交代制勤務が求められるが、年々平均年齢が上がり年齢構成も40代以上が多くなっている【資料1】。夜勤・交代制勤務はサーカディアンリズムに反した働き方であり、心身への負荷は加齢によってさらに高まる。日勤を常とした働き方とは別に、どのような働き方(月夜勤時間数、夜勤回数、1回の夜勤後の休息時間数、加齢に伴う夜勤のあり方、等)が望ましいかについて、エビデンスが求められる。
- 「過労死防止対策大綱」(平成30年7月24日閣議決定)においては「看護師等の夜勤対応を行う医療従事者の負担軽減のため、勤務間インターバル確保等の配慮が図られるよう検討を進めていく」と明記された。労働安全衛生の観点からも夜勤・交代制勤務に従事する看護職について、調査研究結果等を踏まえた効果的な対策を示されたい。

2) 時間外労働等改善助成金の助成対象の拡大

- 時間外労働等改善助成金(職場意識改善コース)の助成金支給対象は中小企業に限られる。全産業における中小企業数割合は99.7%であるのに対し、「医療業」の中小企業数割合(「常時雇用者数100人以下」(基準相当の病床規模99床以下)は36.1%と低い。
- 「医療業」は「サービス業」に分類され、中小企業の範囲は常時雇用する労働者数「100人以下」とされている。労働集約型産業である医療分野においては、いわゆる中小規模病院であっても1事業所あたり従業員数が多く、「常時雇用者数100人以下」はおおむね病床規模99床以下に限られる。「病床数200~299床(1病院あたり従事者数274.6人)【資料2】がおおむね「常時雇用者数300人以下」規模に相当すると見られ、医療業における中小企業範囲を「常時雇用者数300人以下」に拡大すれば該当する企業数割合はおおむね80%程度となる。
- 「医療業」と同様の「サービス業」に分類される「ソフトウェア業」「情報処理・提供サービス業」は「資本金3億円以下または常時雇用者規模300人以下」と、業種によって常時雇用者数規模を300人以下としている例がある。

【資料1】 看護職員性別・年齢構成(2016年)



出典:「衛生行政報告例」厚労省

【資料2】 1病院あたり従事者数(病床規模別)

病床規模	20~29床	30~39床	40~49床	50~99床	100~149床	150~199床	200~299床
病院数	121	300	498	2,088	1,426	1,365	1,114
1病院あたり従事者数	58.6	58.6	63.4	95.0	147.8	212.6	274.6
病院累計数	121	421	919	3,007	4,433	5,798	6,912
病院数累積%	1.4%	5.0%	10.9%	35.7%	52.7%	68.9%	82.2%

病床規模	300~399床	400~499床	500~599床	600~699床	700~799床	800~899床	900床以上
病院数	700	389	168	109	55	26	53
1病院あたり従事者数	437.9	623	837.7	1149.2	1385.8	1722	2139.6
病院累計数	7,612	8,001	8,169	8,278	8,333	8,359	8,412
病院数累積%	90.5%	95.1%	97.1%	98.4%	99.1%	99.4%	100.0%

出典:「医療施設調査」厚労省、2017年

要望2

事業所等で働く保健師の法的な位置づけの確保と研修体制の整備

- 1) 労働安全衛生法に、事業者が選任・専属する医療職に保健師を加えられたい。また、各事業所の保健師の配置状況を把握し、必要な配置に向けた支援策を講じられたい。
- 2) 産業保健師の研修体制を整備されたい。

1) 労働安全衛生法第13条への保健師の位置づけ

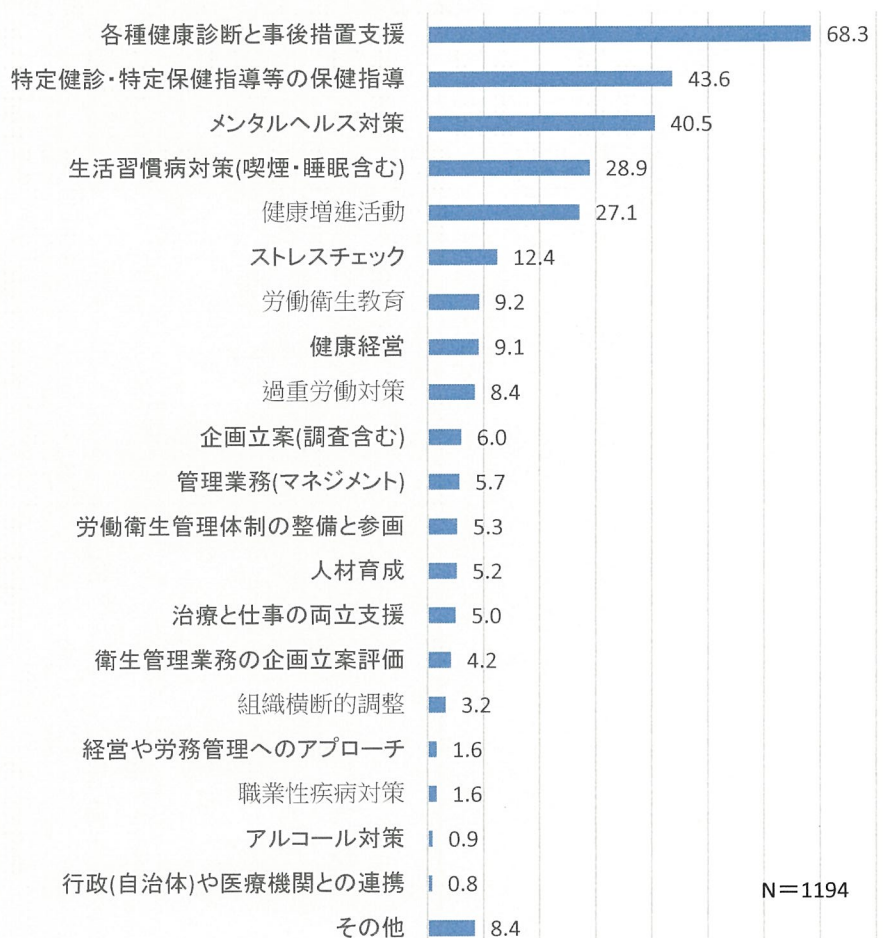
- 労働者の高齢化や労働環境の変化が進む中、健康経営の推進等、労働者が生活習慣病や重症化を予防し、健康で働き続けられる健康管理・職場環境の整備は喫緊の課題である。
- 労働安全衛生法第13条は「事業者は、政令で定める規模の事業場ごとに、厚生労働省令で定めるところにより、医師のうちから産業医を選任し、その者に労働者の健康管理その他の厚生労働省令で定める事項を行わせなければならない」となっており、保健師については言及されていない。
- 保健師は、各種健診の事後措置支援や保健指導、メンタルヘルス対策や生活習慣病対策等において、予防的な視点を持ち、様々な取り組みを行っている(図)。
- 産業医に加えて保健師も選任できるようにすることで、産業保健の推進が図られるが、現在、保健師の雇用は事業主の判断に任されている。
- 治療と職業生活の両立にむけた体制づくりや労働者の健康管理には、保健師の役割発揮が不可欠であり、労働安全衛生法へ位置づけを明記されたい。
- また、各事業所の保健師配置状況が明確になっていないため、保健師の配置状況を把握し、必要な配置に向けた支援策を講じられたい。

2) 研修体制の整備

- 新人看護職員研修が努力義務化されて以降、病棟においては、その実施が進んでいる(新人のいる病院の約84%でガイドラインに沿った研修を実施(平成29年度施設調査))。
- その一方で、産業分野の保健師は28.8%が新任研修を受講できていないほか、中堅期研修も、受けるべき立場にも関わらず、受講できていない。その理由の7割が「研修自体がない」と回答している(平成31年3月「保健師の活動基盤に関する基礎調査」報告)。
- 必要な研修体制を確立し、労働者によりよい支援が実践できる体制を整備・構築が必要である。

図 産業領域の保健師の業務

(時間をかけている保健師業務 上位3業務まで選択)



N=1194

0.0 10.0 20.0 30.0 40.0 50.0 60.0 70.0 80.0

出典:平成31年3月「保健師の活動基盤に関する基礎調査」報告