

令和 5 年 3 月 7 日

厚生労働省  
雇用環境・均等局長  
村山 誠 殿

公益社団法人 日本看護協会  
会 長 福 井 トシ子



## 令和6年度予算・政策に関する要望書

現在に至る新型コロナウイルス感染症対応においては、看護職員の人員不足が医療提供体制に大きく影響し、深刻な事態を引き起こしました。就業看護職員の平均年齢は 44 歳を超え、その 9 人に 1 人が 60 歳以上です。今後、少子化の中で看護マンパワーを安定的に確保し、必要とされる医療を提供していくためには、看護職員が年齢を重ねてもその経験を活かして就業継続できる環境整備が欠かせません。他方年齢が上がるに伴い仕事をしながら家族介護にあたる看護職員が増えており、仕事と介護の両立支援如何では離職を選ばざるを得ない状況があります。介護のための所定労働時間短縮を措置義務化し、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・家族等から看護職員に対するハラスメントが深刻化し、安心して働くための基盤が損なわれる状況があります。このことは、看護職員の精神障害による労災請求件数・支給決定件数が他産業・他職種と比較して多い一因です。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、顧客(患者・家族等)による著しい迷惑行為対策を事業主に義務付け、これによって組織的対策を進めることが急がれます。

さらに、看護職員の多くが夜勤を含む交代制勤務に従事していますが、従事者の健康と医療安全の確保のため、勤務負担の軽減対策の一層の推進が急務です。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、労働時間等設定改善指針を改正し負担軽減の取組みの方向性を示す必要があります。

以上より、令和 6 年度予算案等の編成並びに政策推進にあたっては、特に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

- 介護のための所定労働時間短縮の措置義務化
- 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. 介護のための所定労働時間短縮の措置義務化

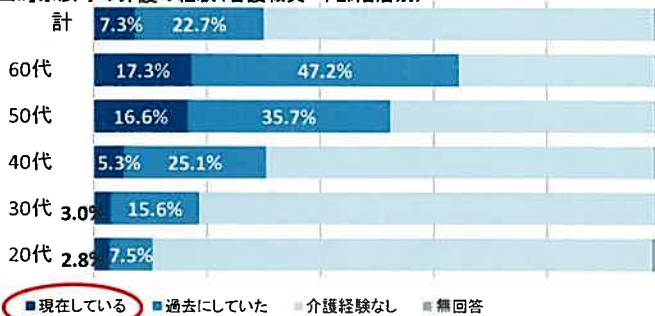
- 育児・介護休業法を改正し、介護のための所定労働時間の短縮措置を事業主に義務づけられたい。
  - ・ 看護職員の平均年齢は44歳を超えて上昇し続けており、仕事と介護の両立支援ニーズが高まっている。

## 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

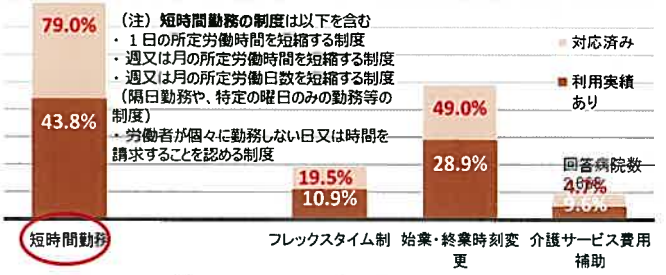
病院の8割が「介護のための短時間勤務」に対応済み、4割強で利用実績ありなど、措置義務化の環境が整いつつある

【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



【病院看護病院長外来看護実態調査】(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	利用したいと思う	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・産子	介護	自分の健康管理	自己啓発・進学	地域活動	ボランティア	リニアアド	後年の定年退職	趣味活動	その他
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	-	

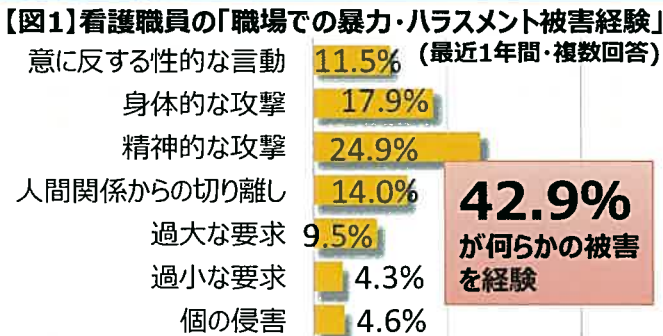
## 2. 顧客等による著しい迷惑行為対策の事業主への義務づけ

- 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づけられたい。
  - ・ 看護職員の過労死(精神障害によるもの)の背景に、患者からの暴力等の被害がある
  - ・ 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(精神障害によるもの)は、他産業・他職種と比較して多い
  - ・ 看護職員の労災請求件数(精神障害によるもの)は年々増加している

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



#### 【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・職種の調査・分析結果(5)医療 より～

出典 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)

【表】労災（精神障害によるもの）請求・支給決定件数（令和2年度）

産業(大分類)	従事者数(万人)	請求件数	支給決定件数	従事者10万人対	
				請求件数	支給決定件数
製造業	1003	326	100	3.3	1.0
建設業	402	89	43	2.2	1.1
運輸・郵便業	335	202	63	6.0	1.9
卸売・小売業	982	282	63	2.9	0.6
金融・保険業	163	64	12	3.9	0.7
教育・学習支援業	313	77	11	2.5	0.4
医療・福祉業	832	488	148	5.9	1.8
再掲 看護職員	166	127	45	7.7	2.7
情報・通信業	228	111	27	4.9	1.2
宿泊・飲食サービス業	339	92	39	2.7	1.2

出典○主な産業(大分類)の従事者数(万人):「労働力調査(年報)」(総務省) 2020年  
○「過労死等の労災補償状況」(厚生労働省) 令和2(2020)年

○看護職員数1,659,035人:「令和2年衛生行政報告例」(厚生労働省)

公益社団法人 日本看護協会

【図2】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~R3年



### 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。

- 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)
- 長時間夜勤の回避(1回の夜勤の長さは13時間以内)

※「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)

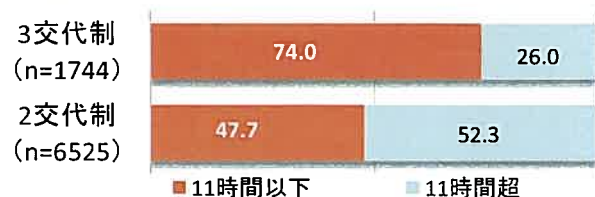
#### (1) 勤務時間の不規則性に着目した新たな指針が必要

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)

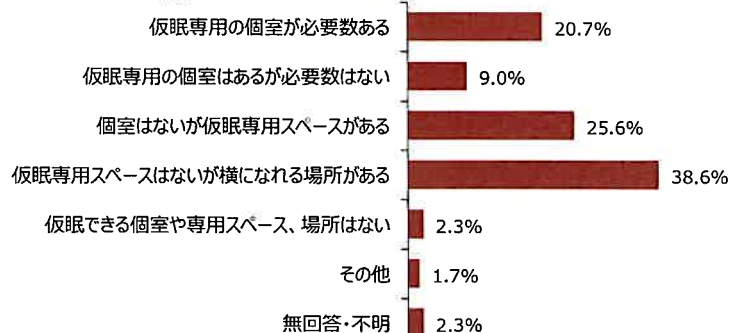
「業務の過重性」の要素	【負荷評価の観点】
(ア)労働時間 (イ)勤務時間の不規則性 (ウ)事業場外における移動を伴う業務 (エ)心理的負荷を伴う業務 (オ)身体的負荷を伴う業務 (カ)作業環境	おおむね <b>11時間未満の勤務の有無</b> 、時間数、頻度、連続性等  交替制勤務における <b>予定された始業・終業時刻のばらつき</b> の程度、勤務のために <b>夜間に十分な睡眠がとれない程度</b> (勤務の時間帯や深夜時間帯の勤務の頻度・連続性)、一勤務中の <b>休憩の時間数</b> 及び回数、 <b>休憩や仮眠施設</b> の状況(広さ、空調、騒音等)

#### (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)



【図2】看護職員の仮眠環境(病院)



【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)

【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)