近病連発第２３－４号
平成２３年９月９日

厚生労働大臣　小宮山　洋子　様

近 畿 病 院 団 体 連 合 会
委員長　　真鍋 克次郎

申し入れ書

平成２３年６月１７日付けで貴職が各都道府県知事、各都道府県労働局長ならびに社団法人全日本病院協会長等関係団体の長へ通知した「看護師等の『雇用の質』の向上のための取り組みについて」の内容は概ね次のとおりでありました。

「保健師、助産師、看護師及び准看護師（以下「看護師等」という。）については、夜勤を含む交代制勤務等により、厳しい勤務環境に置かれている者も多く、厚生労働省では、平成２２年１１月に「看護師等の『雇用の質』の向上に関する省内プロジェクトチーム」を設置して、看護師等の勤務環境や雇用管理の改善に関する検討を行ってきたとし、このほど、今後の対応を含め、検討結果を取りまとめたとされています。

そして、看護師等の勤務環境等の現状・課題面として、

①就業状況では、平成２１年において、看護師等の就業者数は、実人員ベースで約１４３万４千人となっており、このうち病院（病床数２０床以上の施設）で約８９万２千人、診療所（１９床以下の施設）で約３０万４千人となっている。新規資格取得者は約４万６千人となっており、離職者数は約１２万５千人と推計されています。
また、看護師等が挙げる退職理由（退職希望の理由を含む。）の上位には、結婚・出産・育児など生活上の理由や、超過勤務が多い・休暇がとれない・とりづらいなど業務の過重性に関する理由が含まれているとされています。

②労働時間等では、看護師等の労働時間、休日、休暇等（以下「労働時間等」という。）については、看護業務の特性により、時間帯によって必要な人員が異なることに加え、多くの場合に夜勤を含むローテーションによる交代制勤務が避けられないこと等の事情があるとし、交代制勤務においては、所定時間外労働の発生と相まって、十分な勤務間隔（インターバル）の確保が難しいことが指摘されており、また、二交代制勤務においては、夜勤の勤務時間が長時間となっているとの調査結果もあったとされています。

こうした場合、まずは、病院等の内部において、労務管理の視点の重要性について十分に認識を共有し、労働時間等の管理体制を確立することにより、個々の看護師等の労働時間等に関する適正な把握及び管理を進める必要があるとし、その上で、労使双方が協力して、労働時間等の設定の改善及びこれを通じた交代制勤務の負担軽減に向けて、それぞれの現場の実態に即した取組を主体的に進めることが必要であるとされています。

このような、看護師等の勤務環境等の現状・課題面を踏まえて、平成２３年度における勤務環境の改善や人材の育成・確保のための取組として、

①医療機関等で労務管理を行う責任者の立場にある者（医療機関の実情に応じ、院長、事務長、看護部長、看護師長等）を「労働時間管理者」として明確化した上で、労働時間の適正な管理はもとより、現場の実情に応じた労働時間等の設定改善策の検討、推進等を図っていくとしています。

また、②行政としては、医療現場の労使の主体的な取組を促進する観点から、労働基準法令の遵守等に関する研修会の開催及び労働時間設定改善コンサルタントによる支援等を実施するとしています。

さらに、③都道府県労働局に配置されている労働時間設定改善コンサルタントを活用して、次のように個別の医療機関等への訪問等を実施するとしています。

（ｉ）実施時期・地域

平成 23 年度においては、東京・大阪・愛知の各労働局において、先行的に実施する。

（ⅱ）訪問等の実施

労働時間設定改善コンサルタントが、医療機関等を訪問し、看護師等の労働時間等の設定改善に向けた課題や好事例等についてヒアリングによる現状把握を行う。

以上が、厚生労働省通知の主旨であります。

しかしながら、「看護師等の『雇用の質』の向上に関する省内プロジェクトチーム報告」をみてみますと、

①病院に勤務する常勤の看護師等の離職率（年度の平均常勤職員数に占める当該年度退職者数の割合）が１１.２％という調査結果がありますが（平成２２年日本看護協会「看護職員需給状況調査」）、専門・技術的職業従事者の離職率（年初の常用労働者数に対する年間の離職者数）は１２.７％（平成 21 年厚生労働省「雇用動向調査」）であり、調査が異なるため単純比較はできませんが、概ね同水準となっているところです。

一方、平成２１年度厚生労働省「雇用動向調査」によりますと一般労働者の離職率は、１６.４％であって、看護師等の離職率よりも５ポイント近く高くなっております。

次に②病院に勤務する看護師等の労働時間に関して、平成２０年日本看護協会の「時間外労働、夜勤・交代制勤務等緊急実態調査」によりますと、所定時間外に労働した時間数（研修・研究の時間を含み、申告した時間数に限られない）は、月平均で２３.４時間であり､所定時間外労働を行った看護師等のうち月６０時間超の者の割合は５.０％との報告がなされているところです。

一方、平成２１年総務省「労働力調査」によりますと、一般労働者のうち、週労働時間６０時間（１ヶ月で約８０時間の法廷時間外労働に相当）以上の者の割合は９.２％であるとの方向がなされているところであり、これも看護師等よりも４ポイント高くなっているところです。

上記ように、厚生労働省が示す取り組みの内容とプロジェクトチーム報告の内容が合致しないにもかかわらず、労働時間管理者を明確化して、労働時間設定改善コンサルタントが医療機関等を訪問することは、極めて不適切なことであると私どもは考えるところでございます。

従いまして、私たちは次の事項を貴職に申し入れします。

申し入れ事項

厚生労働省におかれましては、更なる事実把握に努めていただくと共に、通知にあるような過剰な訪問指導を行わないこと。

以上

近 畿 病 院 団 体 連 合 会

（社）大阪府病院協会	会長	今岡　真義
（社）大阪府私立病院協会	会長	生野　弘道
兵庫県病院協会	会長	守殿　貞夫
（社）兵庫県民間病院協会	会長	吉田　耕造
（社）和歌山県病院協会	会長	成川　守彦
（社）奈良県病院協会	会長	榊　　壽右
（社）滋賀県病院協会	会長	冨永　芳徳
（社）滋賀県私立病院協会	会長	水野　光邦
京都府病院協会	会長	梶田　芳弘
（社）京都私立病院協会	会長	真鍋克次郎