

第14回日本看護管理学会年次大会  
教育講演Ⅲ

---

# 医療者の公正な働き方と 労働基準法の改定

---

労働科学研究所  
酒井一博

# 医療事故の多発 医療崩壊の現実

---

国民の目が医療を注目しています

→→「厳しい目」「批判の目」

→→「支援の目」「期待の目」「変化を求める目」

---

社会的責任目線からの改革には追い風  
安全確保、公正な働き方のための戦略

---

現場は変化を嫌います

学会の役割：現場から少し距離を置いて、  
先を読みながら、戦略的な提案

# 夜勤のリスクと対策の視点

---

## 夜勤とひとの労働-睡眠サイクル のミスマッチ

---

ひとは昼行性の動物

日勤

昼 労働

夜 睡眠



夜勤

昼 睡眠

夜 労働

多様なリスクをうむ

過労・健康  
安全面  
生活面

fatigue  
performance  
isolation

# ポイント

## 看護職の夜勤交代勤務

---

社会的には必要不可欠  
生理心理的には厳しい

---

# 看護職と交代制勤務

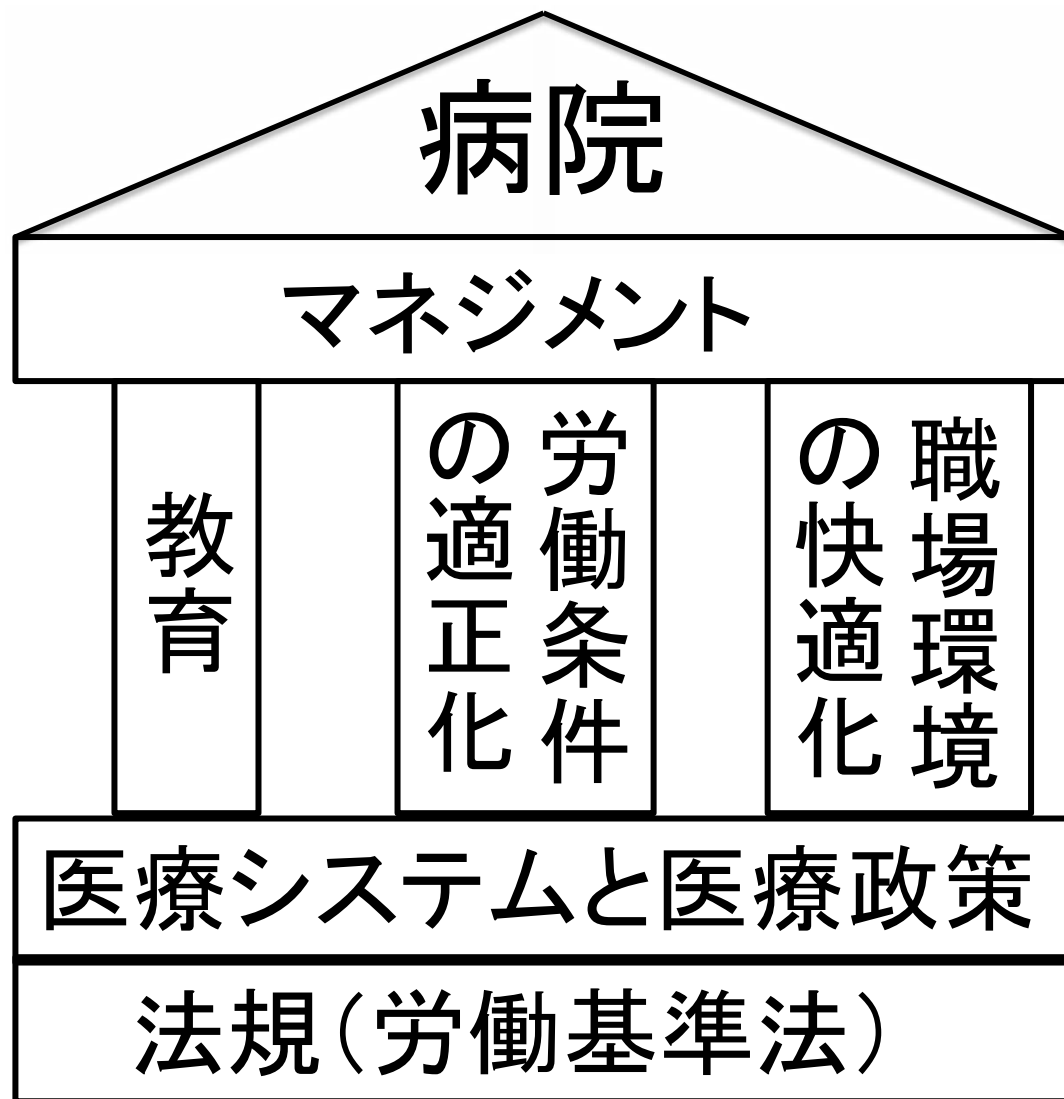
---

多様なリスク  
多様な取り組み  
多様な対策



グッド・プラクティスの収集を行いながら  
ベンチマークを設定します

---



## 視点と手法

組織的対応  
個人的対応  
生活・健康技術の  
小技の伝承

現場参加型手法  
GIAPの取り組み

## 過重労働対策の枠組み

# 法定労働時間と交代制

---

8時間/日×5日/週=40時間/週

---

週40時間を交代制に適用すると

製造業4組3交代の場合(各勤務帯への配置人員が同数)

日勤、夕勤(準夜)、夜勤(深夜)、休日

……つまり4日で、3日勤務、1日休日……規則的な編成が可能

……週単位で見ると(7倍して)28日(4週)で、21日勤務、7日休日

……21日×8時間/4週=42時間/週→週2時間分の時短をすればよい

5組3交代の場合

日勤、夕勤、夜勤、休日、休日

……つまり5日で、3日勤務、2日休日

……週単位で見ると(7倍して)35日(5週)で、21日勤務、14日休日

……21日×8時間/5週=33.6時間→付加勤務を行う

---

---

看護師の場合（日勤と準夜、深夜では配置人員が異なる）

- ……病棟単位、病棟特性などによる、必要看護師数が異なる
- ……日勤、準夜、深夜が要求する人員数は異なるために
- ……不規則な交代制にならざるを得ない

---



---

## 製造業

シフトが予め決まっていて（通常1年単位）、個人の都合は基本的に年休対応

## 看護職

先に、個人の要望を聞き、その都度（通常1ヵ月単位）、勤務編成を行う

---



# ポイント

## ベストな交代制はありません

---

常にベターでしかない  
メリットとデメリットのトレードオフ

---

一律適用は難しい  
柔軟な対応法の開発

# 2交代か3交代か (発想が貧弱です)

---

## 一長一短(ベストな交代制はない)

### 1. 3交代がベターなわけではありません

- ・3交代は確かに不規則
- ・残業の恒常化によって実質12時間夜勤に近い状態にあります

### 2. 2交代プラス仮眠で、残業が少なければ、...

- ・16時間勤務は確かに長い

### 3. 2交代か3交代かという発想の枠からの脱出を期待します(発想の転換)

# 日看協緊急実態調査

---

2名の若い看護師の過労死公務災害認定を受けて

---

2008年年末

看護職員の時間外労働に関する  
緊急実態調査を実施しました

---

---

# 日看協緊急実態調査 から見えるもの

---

交代制勤務 23人に1人が  
過労死の危険あり

---

ぽいんと

---

夜勤と長時間勤務の  
複合影響

---

# 夜勤と過労死認定基準

---

## 夜勤と時間外の複合影響

通常 時間外勤務	100時間以上
夜勤者の時間外勤務	60時間以上

---

夜勤者の時間外勤務規制の一つが  
今回の労働基準法改正

# 時間外勤務と睡眠の関係

日勤

12

24



日勤+時間外

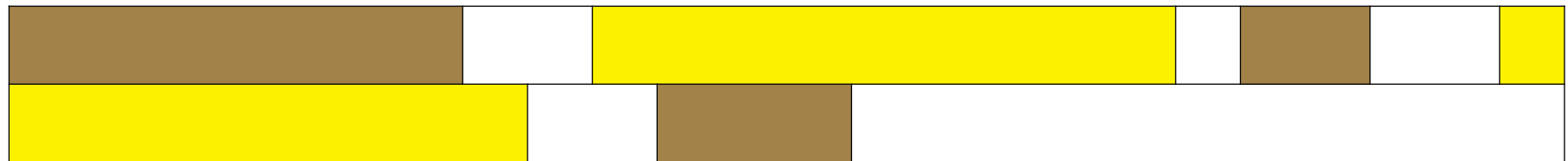
前残業

時間外



睡眠

勤務



0

## 時間外勤務と睡眠短縮

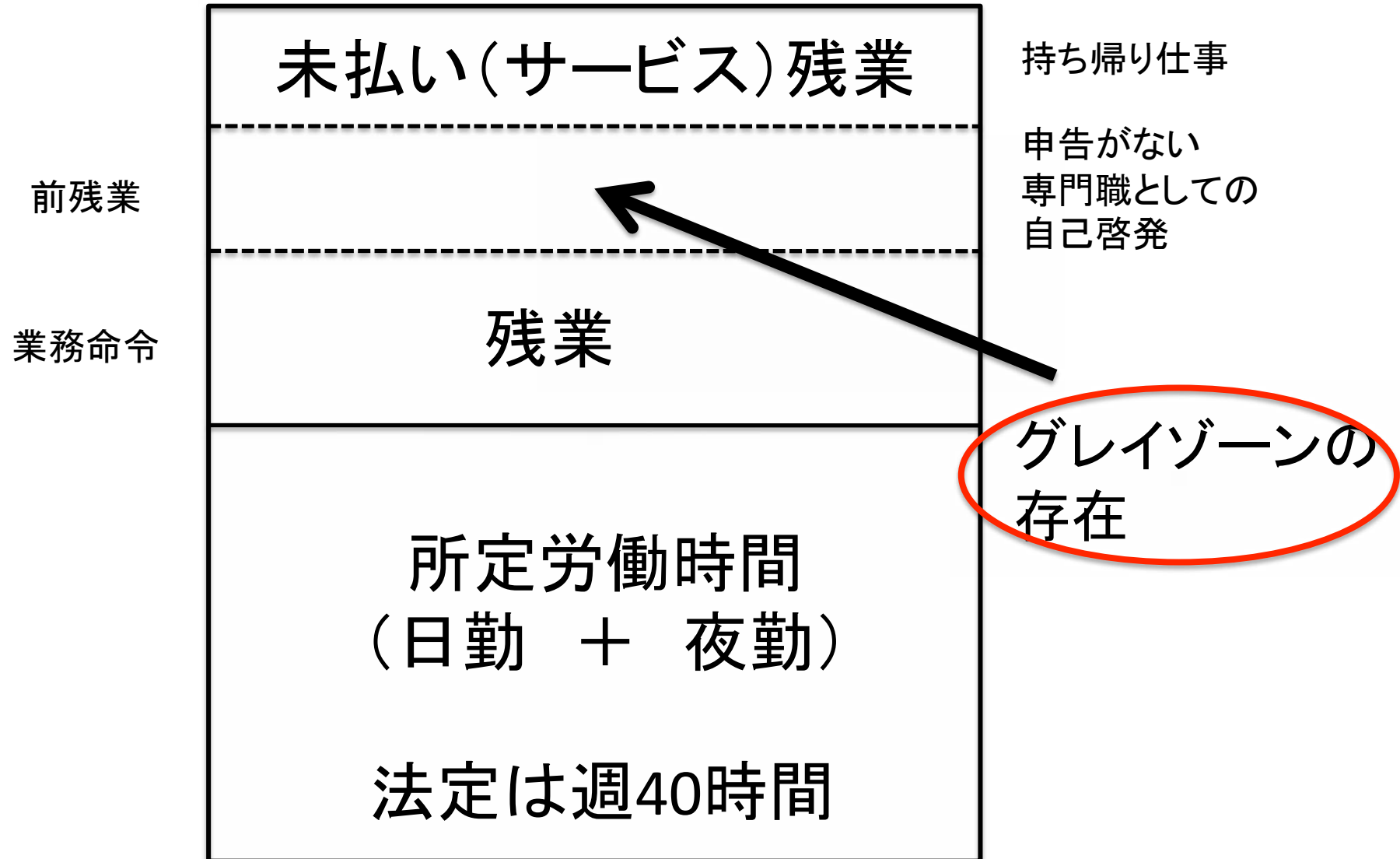
# グレーな残業

---

- 前残業：勤務開始前に病棟の様子を観察
  - 頻繁な研修、病棟会議
  - 休憩時間への業務食い込み
-



# 看護職の労働時間の構造



---

ポイント

残業は青天井か

---

# 労働時間（法32条）

---

使用者は労働者に、休憩時間を除き1週間について40時間を超えて、労働をさせてはならない。（1項）

使用者は、1週間の各日について、労働者に、休憩時間を除き1日について8時間を超えて、労働させてはならない。（2項）

---

法定労働時間は1日8時間 1週40時間です

---

# 時間外及び休日の労働 (法36条)

---

・・・書面による協定をし、これを行政官庁に届け出た場合においては、・・・その協定で定めるところによって労働時間を延長し、又は休日に労働させることができる。

---

## 36協定の締結

---

# 36協定の限度時間 (厚生労働省告示)

---

月45時間  
年360時間

---

# 時間外勤務の規制が課題

---

2交代の長時間勤務に対しては、現場を中心に厳しい議論があるようです。

確かに16時間夜勤は長過ぎます。

---

その一方、時間外勤務はあって当たり前という職場風土があります。

---

2交代論議は、所定の週40時間内のこと  
時間外勤務は、週40時間を超えて、生活圏に影響  
します。

---

# 労働基準法の改正 (2010年4月1日施行)

---

- 時間外労働の削減方策
  - 年次有給休暇の有効活用
- 

- 第1 時間外労働の限度時間を超えた分の割増賃金率を高くする
- 第2 1ヶ月に60時間を超える時間労働について、割増賃金率を50%以上に引上げ(現行25%)
- 第3 代替休暇制度の創設  
(法定割増賃金率の引上げ分の割増賃金の支払いにかえて、有給の休暇を付与することができる)

---

ポイント

看護職の夜勤改善の視点

---



# ルーテンフランツの9原則

---

- 原則1 連続夜勤は2~3日にとどめる
  - 原則2 日勤の始業時刻を早くしない
  - 原則3 交代時刻は個人毎の弾力化を認め
  - 原則4 勤務の長さは労働負担で決める(夜勤は短くする)
  - 原則5 短い勤務間隔時間は避ける
  - 原則6 2日連続の休日が週末にくるようにする
  - 原則7 正循環の交代方向
  - 原則8 交代周期は短くする
  - 原則9 交代順序は規則的に
-

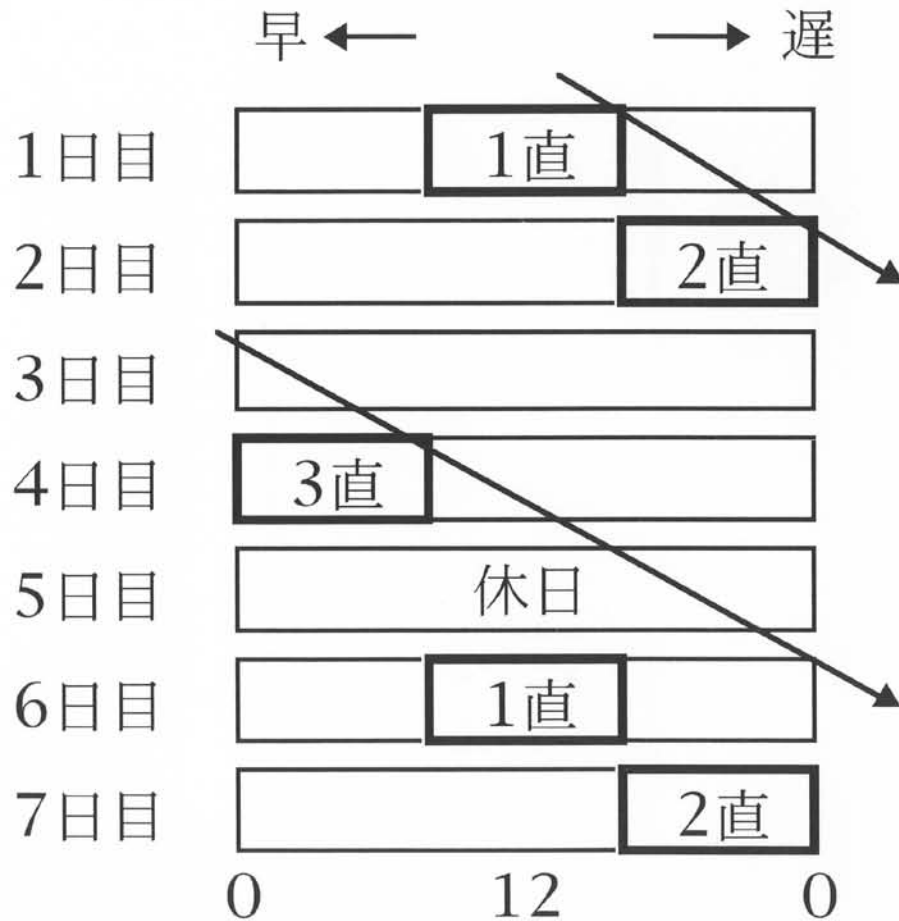
# 原則7

---

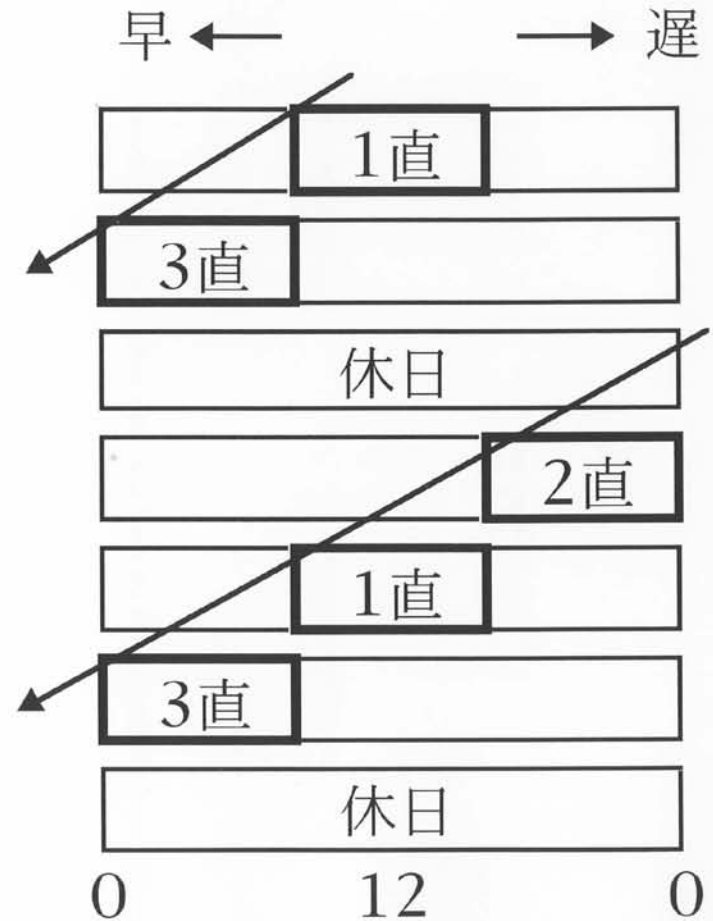
## 正循環の交代方向

---

正循環  
(Clockwise Rotation)



逆循環  
(Counterclockwise Rotation)



# 交代方式のモデル

# 正循環と逆循環

	正循環	逆循環
勤務間隔時間	24時間	8時間
休日数(相対的)	少ない	多い

原則5 短い勤務間隔時間は避ける

# 夜勤と睡眠の関係

日勤

12

24



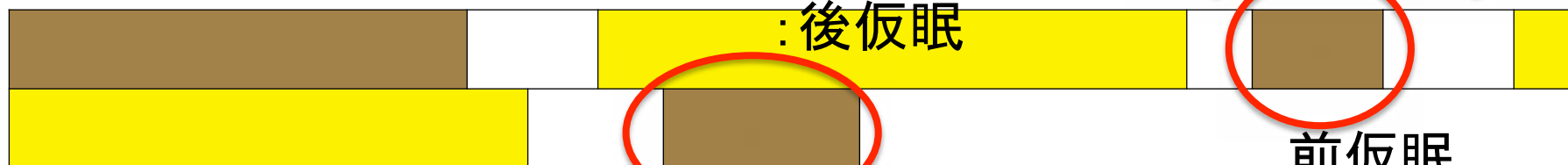
日勤・残業



日勤→深夜

昼眠  
: 後仮眠

勤務間隔時間



0

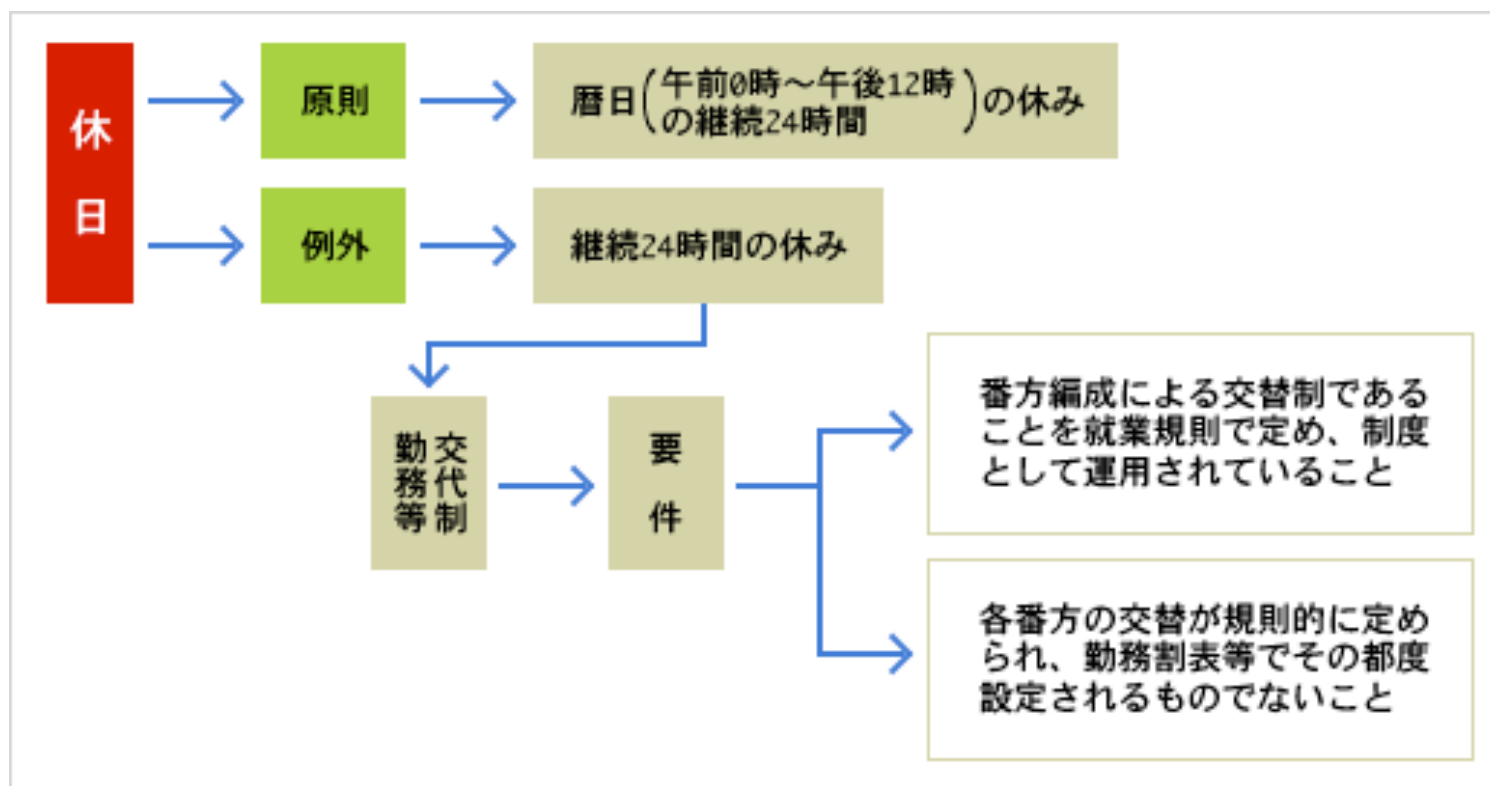
## 夜勤時 睡眠調整の方法変化

# 夜勤者の睡眠調整

---

- 昼眠の頻度、時間が多くなる
  - 睡眠が分割される(短時間睡眠)
  - 深夜勤務へ備える短時間睡眠  
前仮眠: 寝だめはできないが、横になる
-

# 夜勤者にとっての休日



原則6 2日連続の休日が週末にくるように

# 原則1

---

連続夜勤は2～3日にとどめる

---



夜勤専従は避ける



---

ひとは夜勤適応しない

Jet lag	適応する
Shift lag	適応しない



# 追加ポイント

---

現場は変化に対して保守的

学会の存在価値

医療提供者が勤務制を選べる

革新的な交代制の研究

ライフステージ別な対応を可能にする

夜勤交代制勤務と日勤を組み合わせる

(原子力発電所の6組3交代制の例)

---

# ワークライフバランスと看護業務 ライフステージ別の夜勤体制

---

20代 新人看護師の初期適応を支える

看護業務への適応、チームへの適応、夜勤への適応

30代 ワークライフコンフリクトの克服支援

中間管理者への成長プロセスに、結婚、子育て期が重なる

40代、50代 管理能力の発揮と苦悩

---

# ひと口に労働時間 といっても

---

労働日	法定8時間	所定内と所定外
労働週	法定40時間	所定内と所定外
労働月	決めはない	36協定の限度
労働年	決めはない	36協定の限度
生涯労働	決めはない	

---

視点を柔軟に、かつ視野を広く

---

---

ポイント

ワーク・ライフ・バランス視点の  
インパクト

---

---

パートタイム(短時間)労働は労働時間が短い分、仕事以外の領域に割くことができる時間が増えるので、短時間労働者の増加は、全体的なワークライフバランスに貢献している。

---

(ヨーロッパにおけるワークライフバランス)より

日本看護協会「短時間正職員制度」の成果に関心

# わたしと全体戦略

---

わたしの働きやすさと  
看護師全体の働きやすさの調和

---

わたしの働きやすさを追求しながら  
看護師全体つまり労働条件の底上げを図る

---

労働条件とワークライフバランス

---

# 時間外労働・交代制勤務

## 5つの改善視点

### ステップ1

---

- 多様な働き方を取り込みます  
労働日から生涯労働の視点
  - 働き甲斐を追求します
  - ベストな交代制はありません
  - ライフステージ別の対策を検討します
  - 生活技術の小技を伝えます
-

## ステップ2

---

時間外労働の大幅削減  
短時間間隔のシフト改善

---

## ステップ3

---

夜勤者の労働時間短縮  
革新的交代制勤務の研究

---