

# 「夜勤・交代制勤務ガイドライン」に関する調査



公益社団法人 長野県看護協会

看護師職能委員会 I

## 「夜勤・交代制勤務ガイドライン」に関する調査概要

### 1. 調査目的

2012年日本看護協会より夜勤交代制勤務について、個々の職員の勤務スケジュールを編成する際の基本的な考え方と改善項目を表した「夜勤・交代制勤務の基準案」11項目が打ち出され様々な議論がなされている。

そこで当県の夜勤・交代制勤務の現状を把握し今後の労働環境改善にいかすため「夜勤・交代制勤務の基準案」11項目に関する調査を行う。

### 2. 調査方法

#### 1) 調査対象

長野県のホームページに公開されている病院名簿（平成23年度10月1日現在）に掲載されている135病院の看護部長・総看護師長

#### 2) 調査方法

調査用紙を各施設に送付

#### 3) 調査期間

2012年6月

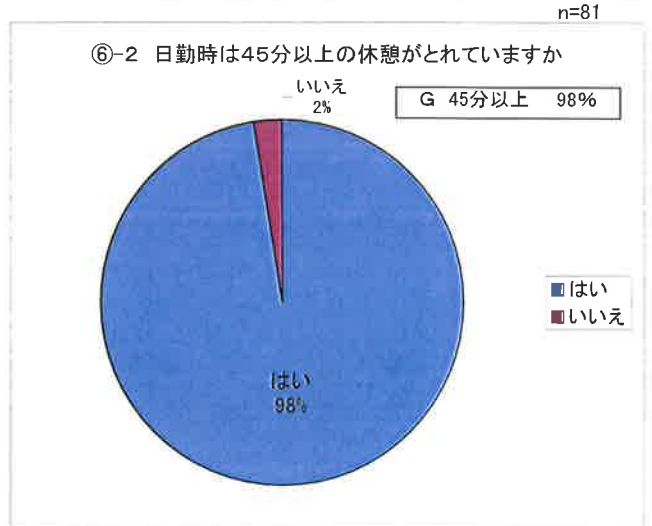
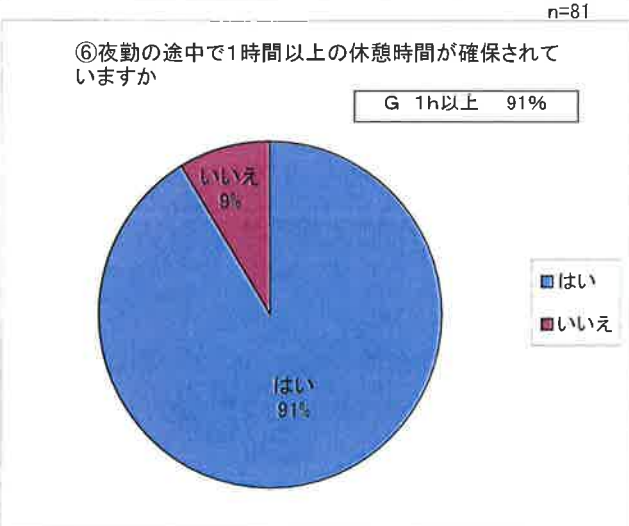
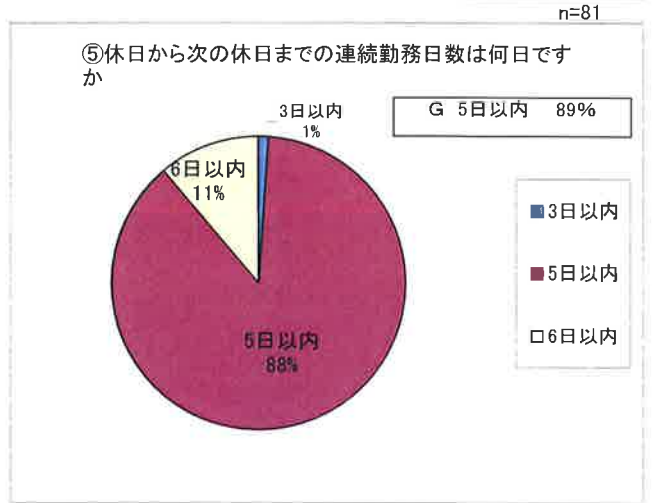
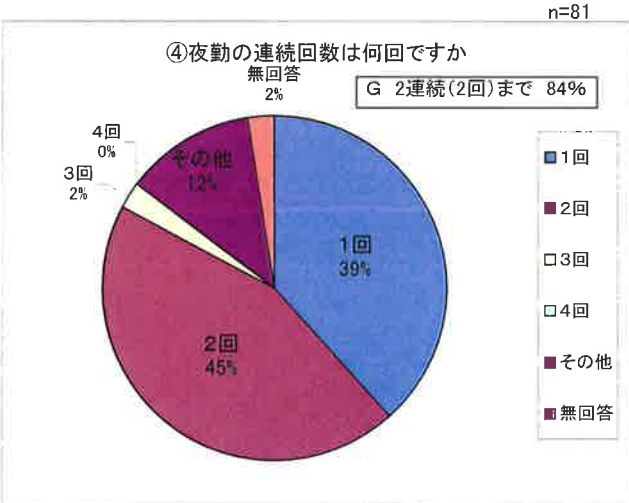
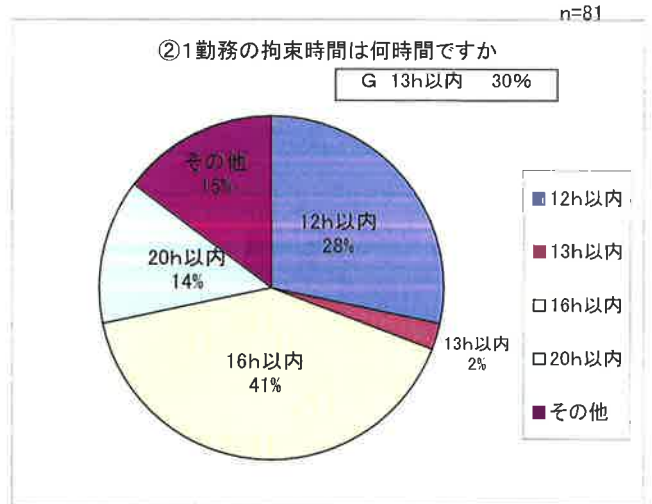
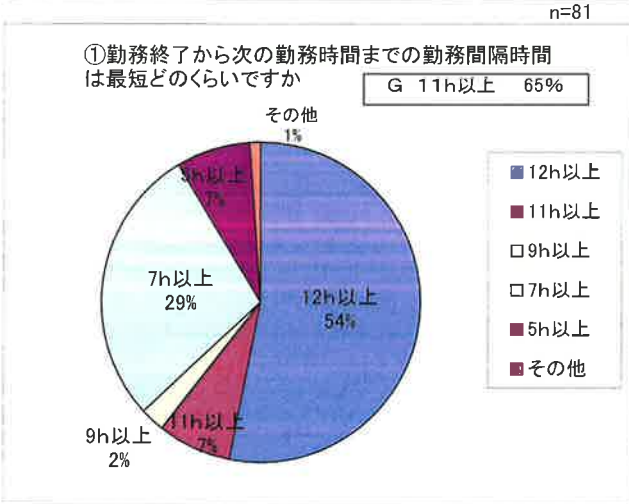
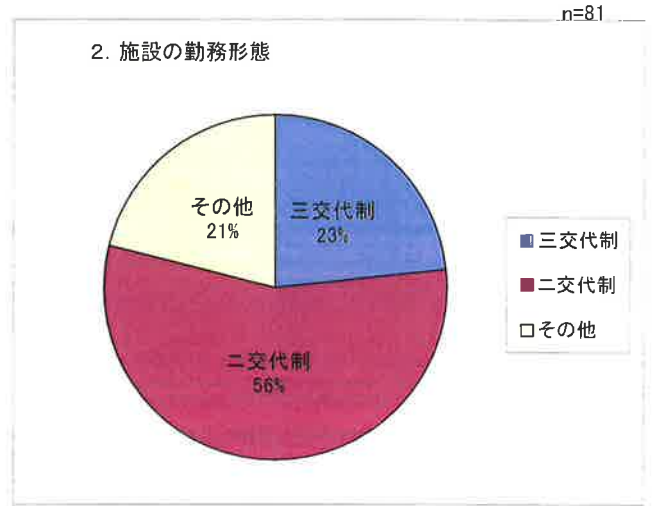
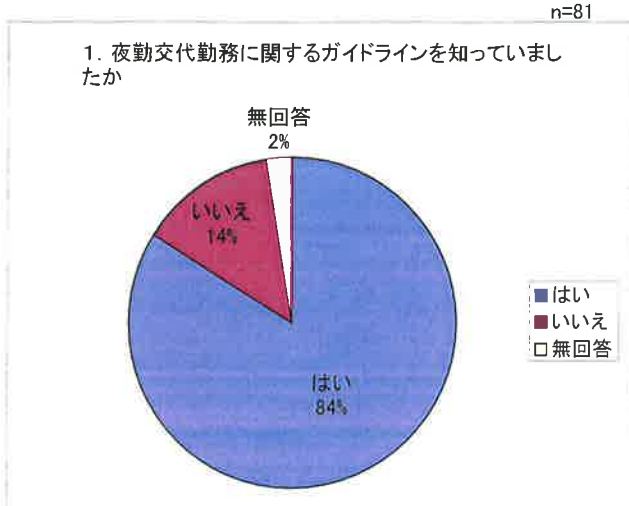
#### 4) 調査票の回収

81施設より回収 回収率60%

# 「夜勤・交代制勤務ガイドライン」に関する調査

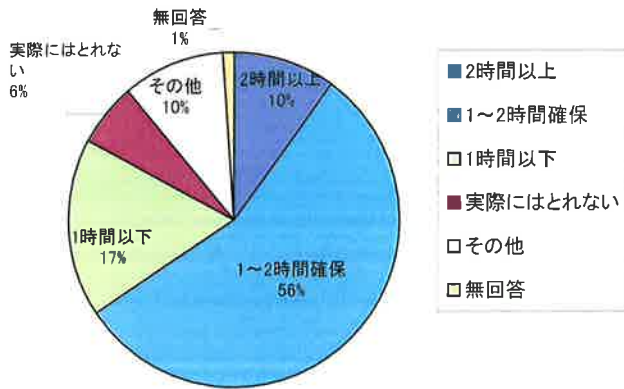
長野県内20床以上の135病院 看護部長宛に調査。81施設より回答。(6月実施 回収率60%)

※ G:ガイドライン



n=81

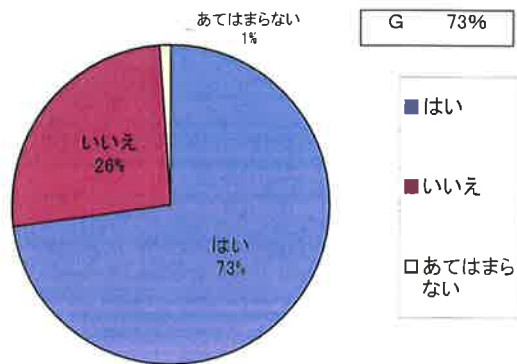
⑦夜勤の途中で連続した仮眠時間・仮眠が可能な休憩時間が設定されていますか



n=81

⑧夜勤終了後から次の勤務までの休日を含む勤務間隔

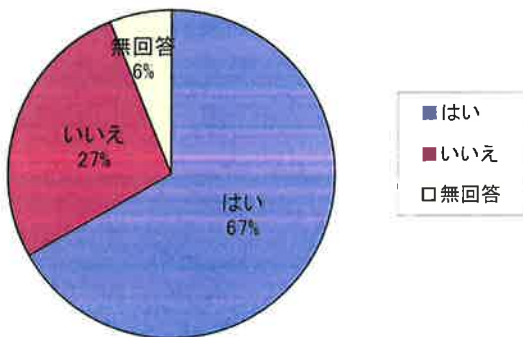
1回の夜勤後は2時間以上、2回連続夜勤の2回目の夜勤後は48時間以上勤務間隔が確保されていますか



n=81

⑨前後に夜勤の全くない2連休が月に1回はとれていますか

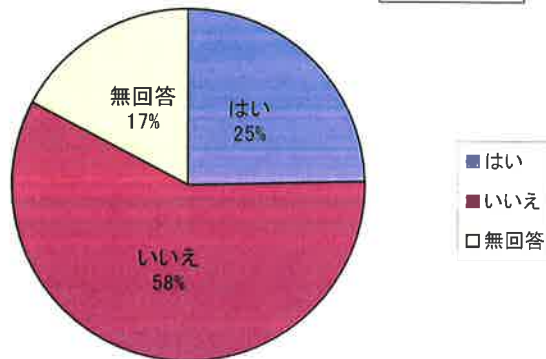
G 67%



n=81

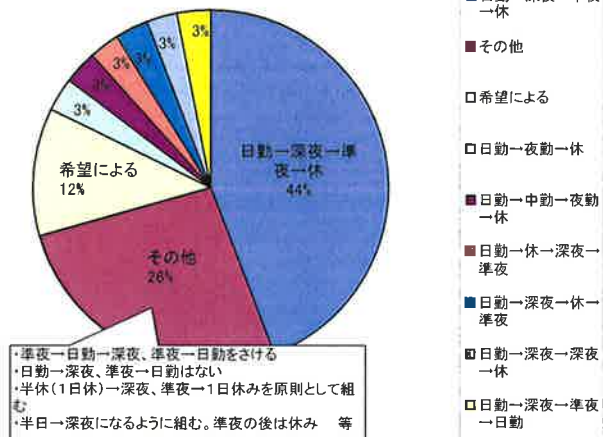
⑨-2 2連休は土曜日曜日ですか

G 25%



n=36

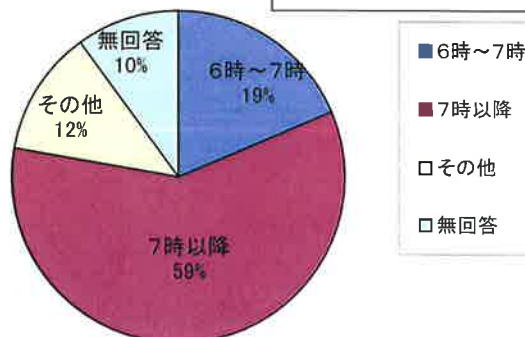
⑩三交代制のシフトの勤務スケジュールはどのように組まれていますか



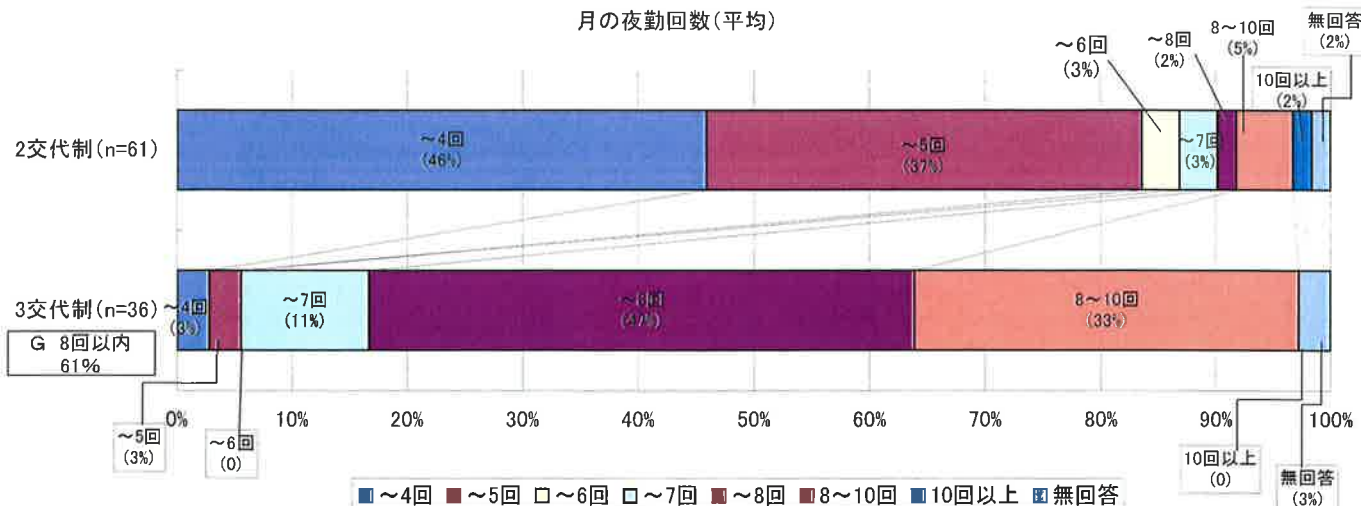
n=81

⑪交代制勤務の早出などの始業時刻は何時からですか

G 7時より前は避ける 59%



月の夜勤回数(平均)



## 【労働環境改善のために、各施設での取り組み内容とその効果】

### 〈子育て支援〉

#### ①院内保育所

- ・ 院内保育所の設置
- ・ 院内保育所の設置後、産休・育休後の復帰がスムーズになった。
- ・ 院内保育所の充実（保育料見直し、週2回の夜間保育、早朝保育、病児病後保育）→利用児増大
- ・ 保育所設置→安心して働ける。保育料も安い。
- ・ 院内保育所の保育料金の減免処置の利用者増
- ・ 院内保育所の整備、時間延長

#### ②託児所

- ・ 子育て支援に託児所の開設を実施
- ・ 託児所がないため、保育料の補助を行っている。
- ・ 託児室の利用→土曜日勤務者の確保
- ・ 保育料の補助対象になる保育所を広げる等、育休明けの職場復帰が行いやすいように改善した。

#### ③学童児がいる看護師

- ・ 学童期の子供を持つスタッフにはニーズに合わせた雇用制度を適用

#### ④育児短時間雇用制度

- ・ 短時間雇用制度利用者が、子育てを終えてから、時間延長・変則勤務をしてくれるようになった。
- ・ 育児短時間制度、夜勤回数軽減を導入しているが、離職減にはつながっていない。
- ・ 短時間雇用制度を導入し、パートが減った。
- ・ 育児短時間を6歳まで取得でき、ほとんどの職員が取得。6歳以降の夜勤が始まった後の効果はまだ判定できていない。
- ・ 短時間雇用制度の導入。パートに対し働ける時間内での雇用
- ・ 育児復帰者は短時間雇用制度をほぼ取得
- ・ 育児制度導入（短時間、部分休業等）
- ・ 育児短時間制度導入により、妊娠退職はほとんどない。
- ・ 育児短時間制度を導入したところ、育休明け復帰者の8割以上が利用申請。
- ・ 育児短時間制度を導入し、離職率が減った。
- ・ 正職員短時間制度の導入・利用。
- ・ 子育てスタッフの短時間雇用制度導入、夜勤・土日勤務免除。
- ・ 3歳までの短時間雇用制度導入。
- ・ 短時間正職員制度の導入。パート職員に対しても保育料の補助等を正職員と同等にする。
- ・ 介護・子育て等のスタッフに対し、短時間雇用制度を導入したところ、退職をとどまってくれた。
- ・ 子育て中のパート希望者も積極的に雇用し、子供が成長する時期に常勤採用していく。

#### ⑤育休・育休明者への対応

- ・ 育休明者に短時間雇用・夜勤免除
- ・ 育休が3年間保障されているため、短時間雇用希望者、離職が少ない。
- ・ 子育てスタッフに遅番を免除。
- ・ 子育てによる離職は減っているが、夜勤可能者への負担が増えている。

- ・ WLB推進事業に病院全体で取り組んでいる。今年度より病児・病後時保育を開始し、育児退職者が減った。
- ・ 育児休業明けの職員への夜勤免除、短時間雇用制度等適応しているが、それにより離職が減ったかは疑問。
- ・ 子育てスタッフの早出業務は平日はなし。
- ・ 子育て中は、パート勤務
- ・ 保育手当で1人につき、1月1万円支給
- ・ 保育所の利用、看護休暇の取得など
- ・ 子育て・育休明けスタッフに対する夜勤、家人に合わせる勤務の考慮。
- ・ 育休中に、「ママナースの会」を実施し、励ましあっている。
- ・ 妊娠した看護師の夜勤免除、軽易な業務への転換→産休まで勤務。

## ⑥その他

- ・ 子育て介護支援制度の積極的な導入
- ・ 育児短時間・部分休業制度導入により、育児支援は強化。子の看護休暇・介護休暇の取得申請者も増加。
- ・ 子育て支援の充実で離職が減った。
- ・ 子育て支援のため、短時間、深夜制限等の制度の活用、保育園新設。
- ・ 3年育休と時短を実施。
- ・ 子の看護休暇、育児のための部分休業
- ・ 夜間保育を週2回行っているため、夜勤があわせられる。
- ・ 子育て中の看護師の夜勤等の軽減、勤務希望の取り入れ→退職を防ぐ。

## 〈勤務等への配慮〉

### ①看護補助者の夜勤の取り入れ

- ・ 看護補助者の夜勤の取り入れ
- ・ 看護助手の採用増員
- ・ 看護補助者は、早出・遅出出勤をやってもらい看護師の負担が減った。

### ②その他

- ・ 「日→深」の負担を減らすために、「半日→深」「休→深」と本人の希望を取り入れている。
- ・ 子の看護休暇、本人の療養休暇、それ以外は年休と、有給休暇の内容を分けている。
- ・ 希望の勤務をすべて入れている。
- ・ 子供の病気、親の病気等で急に休む事が多々あるが、こころよく休みをあげるよう、全スタッフが協力している。
- ・ 2交代、3交代のミックスにして本人の選択にしている。
- ・ 短時間勤務希望者は希望時間で勤務。夜勤ができない職員は、外来・デイケア等で勤務するなど工夫。効果検証は未。
- ・ スタッフの希望に添った勤務体制をとっている。
- ・ 夜勤の翌日は主に1日休みを入れている。
- ・ 入院基本料 7：1の取得、短時間雇用制度導入、保育所の再開、育児休業制度、WLBに合わせた勤務形態、パート職員の採用等により休暇が取れるようになった。
- ・ 夜勤数の考慮。
- ・ 夜勤が4回以上にならないように夜勤可能者を雇用。

- ・ 時差勤務者の受入。
- ・ 長時間夜勤（16H→12H）
- ・ 1ヶ月の中で、1～2回、土日祝日勤務が出来れば常勤になれる。

### 〈介護支援〉

- ・ 宅老所の開設に向けて検討中
- ・ 子育て介護支援制度の積極的な導入

### 〈その他〉

#### ①特別な取り組みなし

- ・ 特別な取り組みなし
- ・ 対応できる範囲で希望を取り入れている。特に特別な取り組みはない。

#### ②WLBへの取り組み

- ・ WLBワークショップインデックス調査を一部参加
- ・ WLB推進事業に病院全体で取り組んでいる。今年度より病児・病後時保育を開始し、育児退職者が減った。
- ・ WLBワークショップに参加。看護師自ら使える制度を調べ職員に周知。
- ・ WLB参加→結果に結びつければ良いと考えている。

#### ③特別委員会立ち上げ

- ・ 働きやすい病院づくり委員会の設置
- ・ 夜勤検討委員会を立ち上げ、2交替、3交替の混合等検討をはじめ、試行する予定

#### ④その他

- ・ 非常勤職員採用
- ・ 時間有給取得（40時間分）→有効に休日活用している。
- ・ リフレッシュ休暇の導入。
- ・ スタッフ増員により、有休取得率向上、超勤減、突発な休みへの対応が可能。
- ・ 職場によっては、勤めにくくなる事例もある。
- ・ 電子カルテ入力環境の変更により時間外勤務が減った。
- ・ 働き続けられるシフト編成、労働環境について検討中。
- ・ 委員会は時間外をとってもよいことになっているが、できるだけ時間内に行うようにしている。  
委員会以外の時間外はほとんどない。
- ・ 超過勤務をなくすために、申し送りの時間短縮、効率よく仕事をこなせるように仕事内容の見直しを行った。
- ・ 配置転換により夜勤がなくなり、正職での勤務が可能になった。部署を超えての人事異動により、退職者が減った。
- ・ 病棟クランク導入など、看護職でなくてもできる仕事の見直しに取り組んでいる。

## 【今後の職能委員会で検討してほしい事項、とりいれてほしい研修内容がありますか】

- 人員確保が困難な中、業務改善等により職場労働環境を整える方法。
- 3交代制から2交代制に試行してきたが、ようやく安定してきた所で、16Hを12Hに変更していった方がよりよいので、そのすすめ方について検討課題がある。
- 2交代勤務を実施している病院の定着状況・離職率、看護職員の意見などの情報交換。
- 看護職のジェネラリストであることに誇りをもって働きつづけられるような内容の研修をお願いしたい。
- 再就職ルートとして、ナースセンターをもっとアピールし、活用する人が増えて欲しい。
- フルタイム勤務し、夜勤を行っているスタッフに対する優遇策について。
- 勤務管理について。
- 夜勤交代制ガイドラインについて。
- 子育て支援制度をいかに効果的に運用していくかなど（制度利用者が増加してくると現場は疲弊してくる）。
- チーム医療の中で多職種との役割分担について。
- メンタルヘルス
- 正循環の勤務表の作成について。
- 夜勤勤務が健康に及ぼす影響について学び、夜勤労働について考える機会とする。
- 真面目に努力している職員が評価されるしくみ。人事考課とは？
- 子育て支援は充実しつつあるが、親の介護支援が不十分。
- 介護のために退職してしまうスタッフもいる。院内宅老所も必要ではないかという声もある。
- リンパマッサージ、フットケアの実技指導。
- 夜勤の交代勤務作成について、優れた経験があれば発信をお願いしたい。