

夜勤専従者の 「過重負担」を防ぎましょう!

夜勤専従勤務は夜勤のリスクを高めます。夜勤回数・時間数を短縮しましょう

- 夜勤専従者の夜勤リスクの軽減のためには「夜勤の総時間数・回数を少なくする」「夜勤専従勤務の期間を短くする」ことが有効です。
※夜勤のリスクには、健康・安全・生活のリスクがあります。詳細については、「協会ニュース」6月号付録をご参照ください。
- 夜勤専従勤務の負担を考慮すれば、月の夜勤時間数の上限は144時間と考えます。
- そのほか、1回の夜勤時間をなるべく短くする、夜勤と夜勤の間隔をあける、夜勤中の2時間の仮眠の確保、連続休日の設定などのリスク軽減策を講じましょう。「協会ニュース」6月号付録の「看護職の夜勤・交代制勤務に関するガイドライン(案)～勤務編成の基準(案)」を参考にしてください。

夜勤専従勤務は「ルール化」して、就業規則や労使協定に盛り込みましょう

- 夜勤専従者の健康を守るという視点を重視しましょう。
- 「夜勤」という得がたい働きをする人材の処遇を明確にし、その健康に配慮しながら、今後も安定的に確保するための方策を講じましょう。
- 夜勤専従勤務をする期間は、月の所定労働時間を従来の夜勤時間数上限相当の144時間にするなど、通常勤務の職員よりも短縮して所定労働時間を複線化しましょう。健康リスクを低減でき、夜勤専従者への優遇策ともなります。
- 夜勤専従勤務についてのルールをそれぞれの医療機関で明確にし、就業規則に規定し、必要に応じて労使協定・労働協約にも盛り込みましょう。

夜勤専従勤務を導入するときの〈3つのポイント〉

- ①十分な健康管理体制(労働安全衛生法の「特定業務従事者」健診、夜勤専従勤務に就く前の健診の実施、産業医の意見を聞く、健康状態に問題があればただちに夜勤専従勤務を解除する、等)
- ②相応の報酬の支給(手当の支給等の経済的報酬)
- ③本人の選択が不可欠(夜勤に伴う心身のリスクとその軽減策、処遇などについて十分な説明を受け、納得したうえで、職員本人の希望によって勤務が選択されること)

※特に、交代制勤務をする職員が期限付きで夜勤専従勤務をする場合は、夜勤専従勤務を強制されないことや勤務期間上限が守られることが必要です。



日本看護協会は、夜勤専従者の夜勤時間数上限は月で「144時間」と考えます。

1

夜勤専従者の勤務時間を一般の夜勤・交代制勤務をする職員より短くする基準ができたのはなぜですか？

1990年前後の深刻な看護師不足・確保難の時代に、厚生省「看護業務検討会」での議論やモデル事業を経て、夜勤専従勤務の負担に配慮した方策が1992年診療報酬改定で新設された「夜間看護加算」の算定要件に盛り込まれました。これが、夜勤専従者の夜勤回数に上限を設定する考え方で、その結果、夜勤専従者の勤務時間は一般の夜勤・交代制勤務をする職員の所定労働時間よりも月に10数時間程度短くなります。

【厚生省健康政策局「看護業務検討会」報告書】(1991年発足、1993年報告)

(抜粋)「夜勤専従看護婦については、夜勤労働の厳しさや、夜勤要員としての貴重さを勘案した上で、労働の条件を労働衛生上の観点からも検討して導入のあり方についての基準を作成し、それに沿って希望者の受入れを進めるべきである」

〈「看護業務検討会」が行ったモデル事業〉

愛知県・総合大雄会病院「完全分離型2交代制」

夜勤者の労働時間を日勤者と区別して、週32時間(週2回)と短くした。(→月128時間(=64時間の2倍))

2

なぜ「144時間」なのですか？

通常夜勤・交代制勤務をする職員の夜勤回数の2倍以内を上限とするとの考え方によります。現在、入院基本料の算定要件では、夜勤を行う看護職員の月(または4週)の平均夜勤時間数を「72時間以内」として、夜勤負担の歯止めとしています。しかし、「144時間」はその2倍に相当します。

日本看護協会は、「144時間」は夜勤専従者の勤務負担が過重にならないようにする歯止めであると考えています。

〈「夜間看護加算」は複数夜勤・夜勤回数・週40時間の労働時間を要件にしていた〉

1992年当時の(看護料の)「夜間看護加算」の算定要件では、夜勤専従者の月の夜勤回数の上限を、病棟の夜勤従事者の平均夜勤回数基準の「2倍以内」としていました。3交代制で「2人体制・月8回」「3人体制・月9回」のそれぞれ2倍以内となります。その後、「夜勤回数」は「夜勤時間数」に読み替えられ、「3交代で月8回」は「月夜勤時間数64時間」に、「9回」は「72時間」になり、夜勤専従者の夜勤時間数上限も、「128時間」「144時間」となりました。

看護料の算定要件を受け継いだ現在の「入院基本料」は、病棟の夜勤従事者の平均夜勤時間数を72時間以内としています。

3

夜勤専従勤務の導入に際して、看護管理者が注意しておく点がありますか？

業務管理上も、夜勤専従者の業務・責任が過重にならないような対策が不可欠です。たとえば、

- ◎夜勤専従者自身が同僚の負担にならずに夜勤遂行可能な能力・経験があるかの判断
(部署への異動後問もない、経験年数が浅い、非常勤・アルバイトである、などはリスク要因)
- ◎夜勤メンバーの構成上、夜勤専従者に責任が集中しないための配慮
(准看護師、看護補助者との組み合わせで他に看護師がいないなどは問題がある)
- ◎夜勤時間帯の業務整理をする