

# 看護職員の夜勤の変遷

年代	状況	
S30年代	医療機関が急増し、看護職員の不足が著しくなり、夜勤回数や時間外勤務が過重になる。	
S40	全医労要求に対する人事院判定	<ul style="list-style-type: none"> <li>・1人夜勤の廃止に向かって計画的に努力すべき</li> <li>・月平均約8回を一応の目標として計画的にその実現を図るべき 等</li> </ul>
S44	参議院・社会労働委員会	<ul style="list-style-type: none"> <li>・「看護職員の不足対策に関する決議」採択</li> <li>・夜間勤務医の改善</li> <li>・人事院判定の実行 等</li> </ul>
H4	<p>「看護師等人材確保に関する法律」公布</p> <p>「看護婦等の確保を促進するための措置に関する基本指針」</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・複数を主とした月8回以内の夜勤等の推進</li> </ul>

# 夜間の看護サービスの診療報酬上の 評価の変遷

年	加算	内容
H4	<b>夜間看護等加算の創設</b> 診療報酬で看護師等の労働条件改善を評価するものとして具体的な勤務条件を基準として設定した。	2人以上8回夜勤 3人以上9回夜勤
H6	<b>夜間勤務等看護加算</b> 新たに4人以上9回夜勤以内の評価を設けた	4人以上9回夜勤
H8	<ul style="list-style-type: none"> <li>・多様な夜勤形態に合わせ、「夜勤回数」での評価を「夜勤時間」に変更した。</li> <li>・夜勤人数と時間以外に夜勤で受け持つ患者数を評価(看護職員1人あたり、15人、20人、30人)</li> </ul>	
H14	・夜勤看護職員1人当たり患者数10人以下という上位区分ができた	
H18	<b>夜間勤務等看護加算廃止</b> 夜勤の勤務条件が入院基本料の通則に含まれる	

区分	看護要員数	受持患者数	月平均夜勤時間
I a	看護職員	15人	72h以下
I b		20人	72h以下
I c		30人	64h以下
II a	看護要員2人以上、かつ、1名は看護職員	20人	72h以下
II b		30人	64h以下

# 月平均夜勤時間数の算出方法について

当該病棟の看護職員の月延夜勤時間数※

月平均夜勤時間数＝

夜勤時間帯の従事者数※

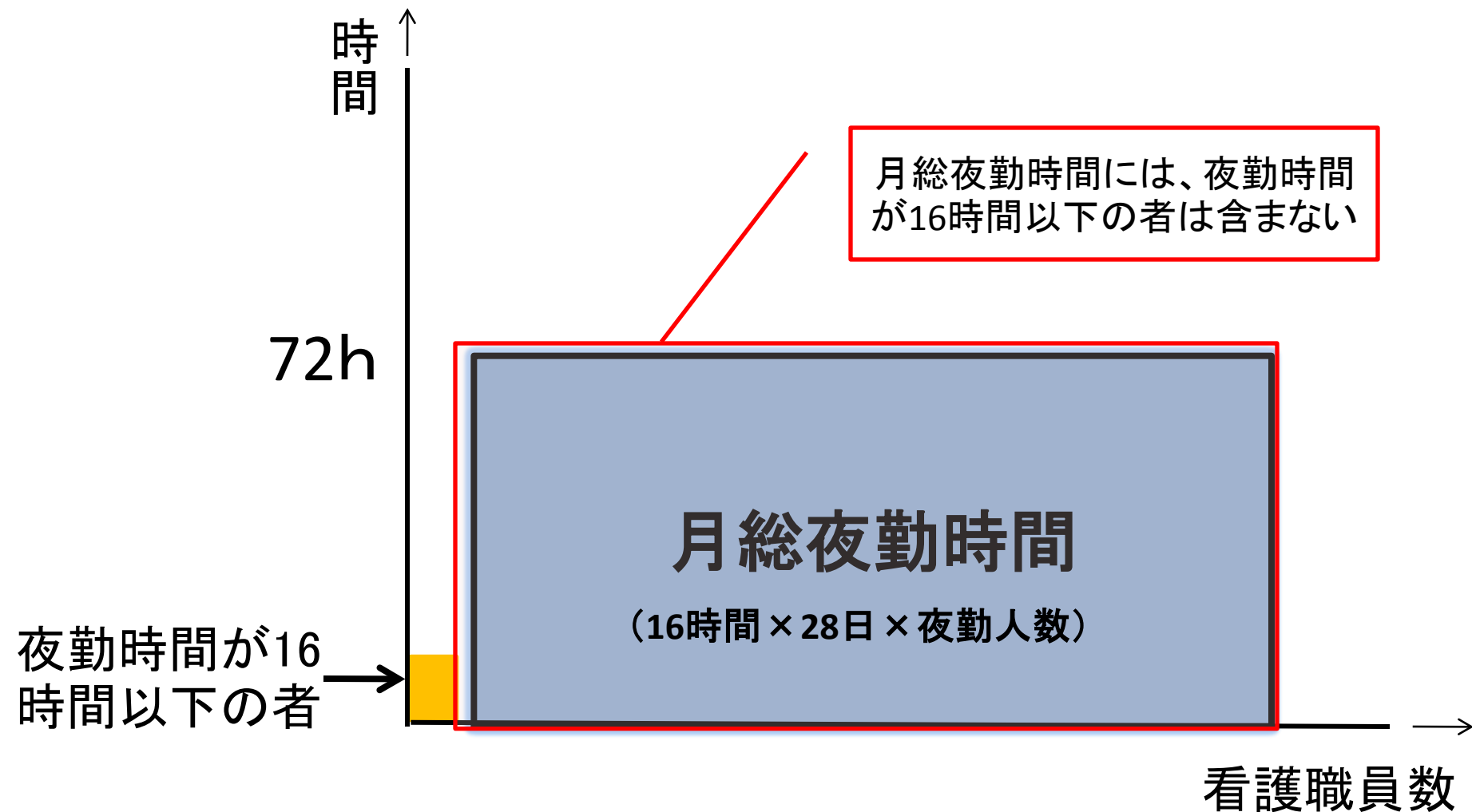
※ 平均夜勤時間の算出式の従事者数および延夜勤時間数には、**夜勤専従者**及び**夜勤16時間以下**の看護職員は含まない。

●**仮に、平均夜勤時間の算出式の従事者数および延夜勤時間数に、夜勤16時間以下の看護職員も含んだ場合**

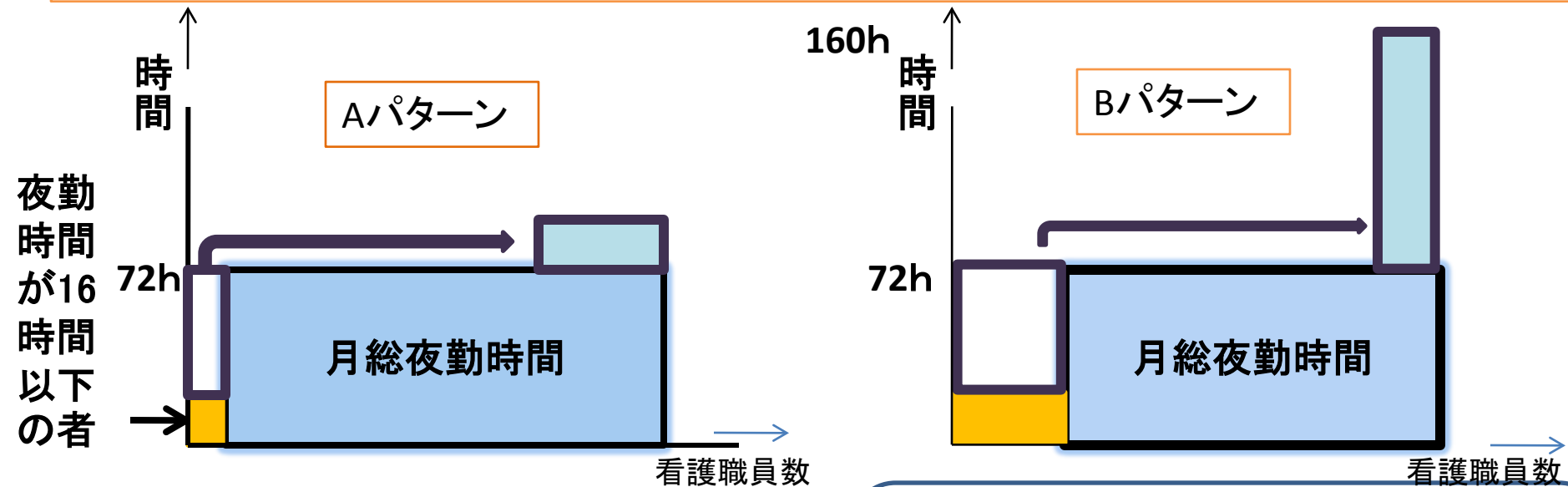


上記算出式に夜勤時間が少ない看護職員が多く入ることによって、見かけ上、月平均夜勤時間72時間以下は容易に達成できる一方で、夜勤時間が長い看護職員が入ることになる。

# 月平均夜勤時間数の算出方法について 現行の夜勤従事者のイメージ



# 平均夜勤時間の算出式に夜勤16時間以下の看護職員を含めた場合のイメージ



短時間夜勤の者が少数であれば、月総夜勤時間の残りの夜勤時間が少ないので、他の職員が72時間以上となる者はそれほど多くないし、超える時間も少ない。

短時間夜勤の者が多数であれば、月総夜勤時間の残りの夜勤時間が多いので、他の職種で72時間を超える者が多くなり、超える時間も多くなる可能性がある。

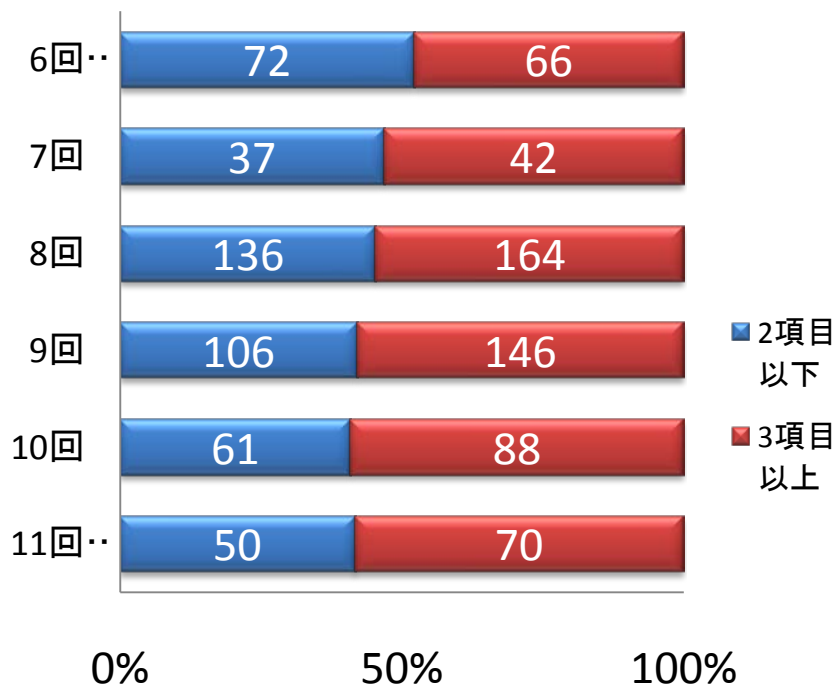
いずれの場合も、見かけ上の月平均夜勤時間は同時間

長時間夜勤ができる者の夜勤時間が極端に長くないような配慮が必要である。  
「約8日を月平均夜勤日数とすることが一応の目標として適当である」という昭和40年の人事院判定が目標であることは変わらない。

# 夜勤回数別の疲労自覚症状及び業務中に事故を起こす不安の程度

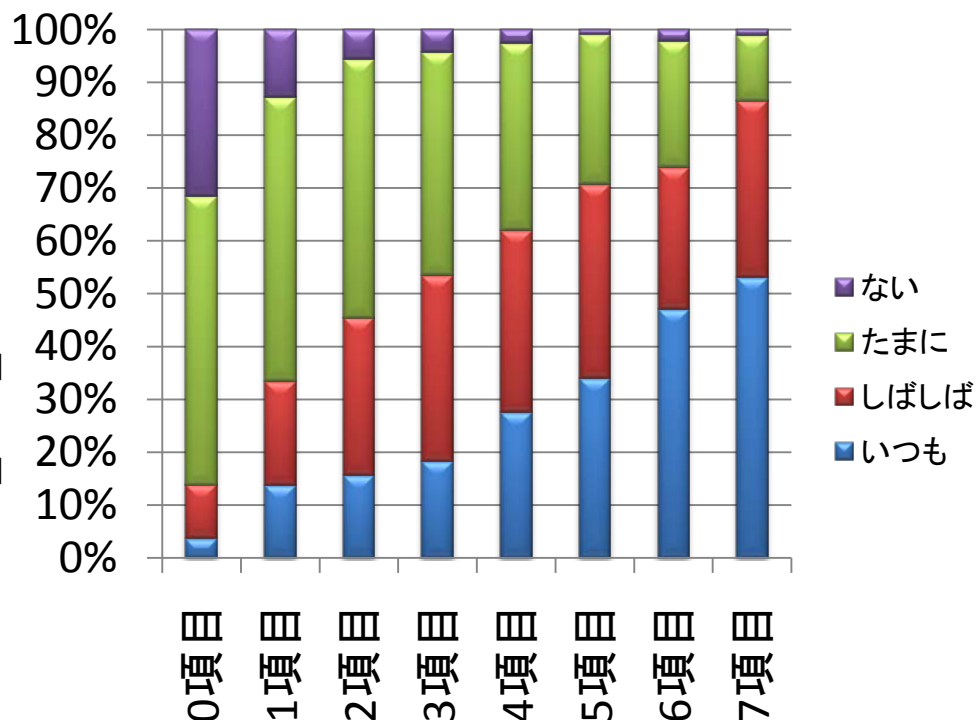
## 夜勤回数別の疲労自覚症状項目数

夜勤の回数が増加するにしたがって、3項目以上の疲労自覚症状を訴える患者の割合が高くなる傾向がある。



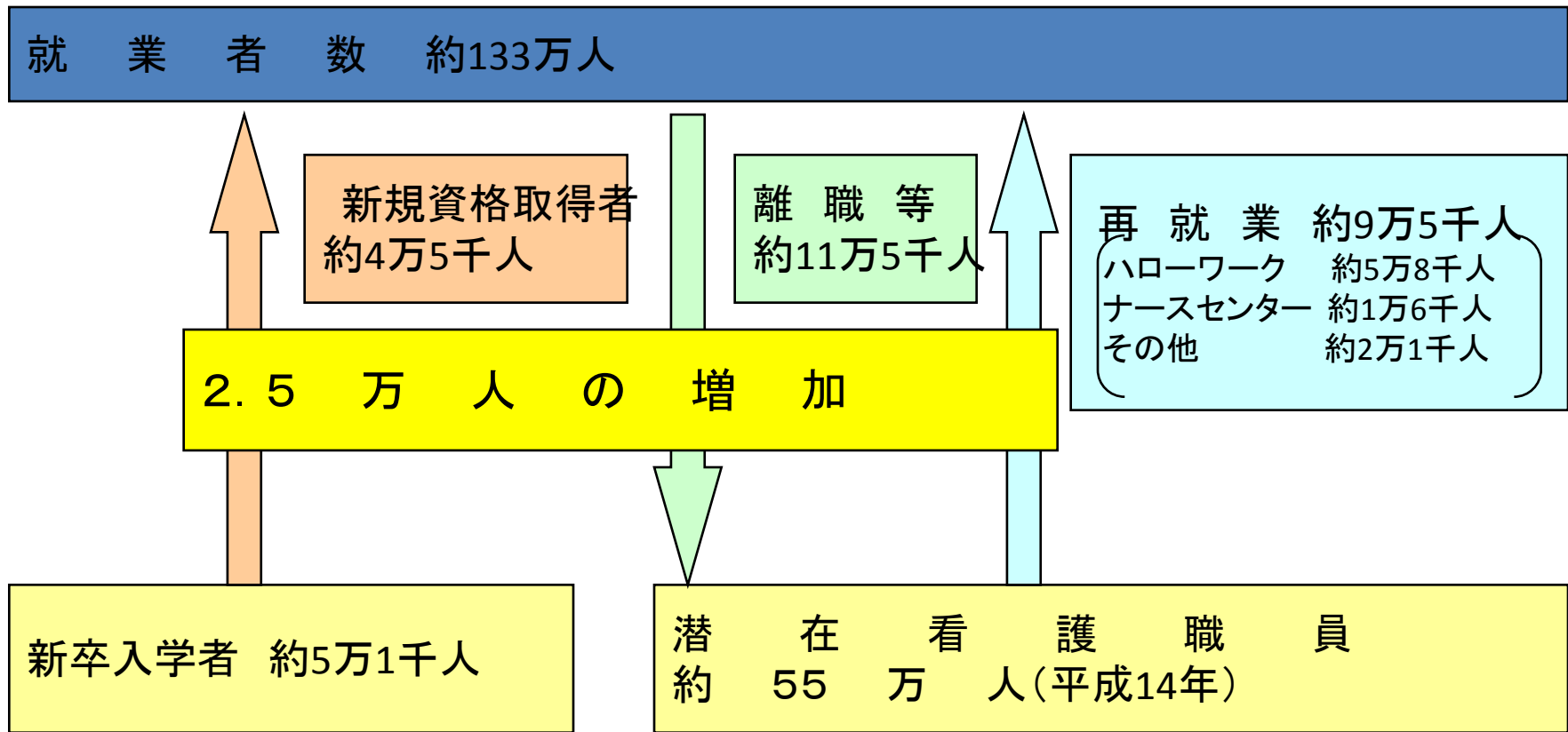
## 項目数別の業務中に事故を起こす不安の程度

疲労症状項目数が7項目の看護職員の53.1%は、「いつも」不安を感じている。



夜勤が増加すると、疲労自覚症状や業務中に事故を起こす不安の程度も増加するため、医療安全や労働衛生の観点から一定の制限は残す必要がある。

# 看護職員における就業者数の増加(平成18年)



※1 新卒入学者(2年課程の入学者は除く)、新規資格取得者(2年課程の取得者は除く)、就業者数、再就業者数は厚生労働省医政局看護課調べ

※2 離職者等数は、就業者数に第六次看護職員需給見通しにおける退職者数/供給見通しの5年平均の数値を乗じたもの

※3 平成17年から平成18年の看護職員の増加数の実績は約2.5万人である。

※4 新規資格取得者(2年課程の取得者は除く)は、看護師約2万9千人、准看護師約1万6千人の合計である。

# 多様な勤務形態の促進

## (短時間正職員制度の場合①)

- 1) 調査目的 病院における看護配置や看護職員の労働状況、確保定着の取り組みについて全国規模での実態把握を行った。
- 2) 調査対象 全国の病院 8,830 施設
- 3) 調査期間 2008 年10 月1 日～10 月31 日
- 4) 調査方法 自記式調査票の郵送配布・郵送回収(看護部長記入)
- 5) 回収状況 有効回収数3,480 (有効回収率39.4%)

表 短時間正職員制度の導入状況(病床規模別)

	既に導入している	導入を検討している	導入の予定はない	無回答・不明	計
計	448(17.7%)	478(18.9%)	1,460(57.6%)	149(5.9%)	2,535(100.0%)
99床以下	107(15.0%)	80(11.2%)	456(64.0%)	70(9.8%)	713(100.0%)
100～199床	129(16.4%)	139(17.7%)	480(61.1%)	38(4.8%)	786(100.0%)
200～299床	57(16.3%)	87(24.9%)	186(53.1%)	20(5.7%)	350(100.0%)
300～399床	44(16.6%)	66(24.9%)	147(55.5%)	8(3.0%)	265(100.0%)
400～499床	29(20.3%)	42(29.4%)	68(47.6%)	4(2.8%)	143(100.0%)
500床以上	72(29.5%)	57(23.4%)	110(45.1%)	5(2.0%)	244(100.0%)
無回答・不明	10(29.4%)	7(20.6%)	13(38.2%)	4(11.8%)	34(100.0%)