



「厚生労働省5・6局長 通知」および看護協会の 「看護職の夜勤・交代制勤務に関するガイドライン」に基づく 改善の方向を病院長、看護部長との協議と交渉で確認しよう!!

「5局長 通知」のポイント

🌸 労働時間等の改善は医療安全に

労働時間等の改善では、「交代制の運用面の工夫、所定時間外労働の削減等」を提起しています。また、「『複数を主として月8回以内の夜勤体制』を基本としつつ、十分な勤務間隔(インターバル)の確保を含め、より負担の少ない交代制に向けた取り組みを着実に進めることが望まれる」としています。

🌿 看護業務の効率化

看護業務の効率化の視点では、「チーム医療を推進していく中で、従来看護師等が行っていた業務に関しても、他職種との連携・補完を進めていく必要がある。特に、医療関係事務に関する処理能力の高い事務職員(医療クランク)の導入や、看護業務等を補助する看護補助者の活用」を提起しています。

🌻 多様な働き方が可能な環境の整備

多様な働き方が可能な環境の整備の視点では、病院内保育所の施設整備や拡充・運営、短時間正規雇用の導入、出退勤時間の柔軟化、夜勤を伴わない就業区分の導入、個人の置かれた状況に応じた多様な働き方を支える制度整備と利用しやすい職場風土作りを求めています。

🌺 診療報酬の改定で増員、処遇改善を(前ページ参照)

「看護職の夜勤・交代制勤務に 関するガイドライン」

公益社団法人 日本看護協会は、2013年2月「看護職の安全と健康が、患者の安全と健康を守る」という基本認識の下、夜勤・交代制勤務の負担を軽減しリスクマネジメントに役立てるためのガイドラインを作成しました。これは、医療界で初の指針としてまとめられ、看護職能団体として示す改善の方向性・目標とし「勤務編成の基準」として11項目を提案。

勤務編成の基準		
1	〈勤務間隔〉	最低 11 時間以上の間隔をあける
2	〈勤務の拘束時間〉	拘束時間は 13 時間以内とする
3	〈夜勤回数〉	3 交代制勤務は月 8 回以内を基本とし、それ以外の勤務は労働時間に応じた回数とする
4	〈夜勤の連続回数〉	最大 2 連続 (2 回) まで
5	〈連続勤務日数〉	5 日以内
6	〈休憩〉	夜勤時は 1 時間以上、日勤時は労働時間・労働負担に応じて適切な時間数を確保する
7	〈夜勤時の仮眠時間〉	夜勤の途中で連続した仮眠時間を設定する
8	〈夜勤後の休息〉 (休日含む)	2 回連続夜勤後は概ね 48 時間以上の休息を確保する 1 回の夜勤後は概ね 24 時間以上確保する
9	〈週末の連続休日〉	少なくとも月 1 回は 土曜・日曜ともに前後に夜勤のない休日をつくる
10	〈交代の方向〉	正循環の交代周期とする
11	〈早朝始業〉	早出の始業時刻は 7 時より前は避ける



2013.5



安全・安心の医療・看護、教職員の労働条件改善

組合加入申込書

年 月 日

ふりがな	職 場	
名	連絡先 (Tel)	
前	e-mail	

全国大学高専教職員組合(全大教)

この加入書は、全大教にFAX：03-3844-1672へ送って頂いてもかまいません

質の高い安全な医療のためには 「雇用の質」の向上が必要

2011年6月の厚生労働省5局長通知は「勤務環境の改善を図るため、

①労働時間等の改善、②看護業務の効率化、③多様な働き方が可能な環境の整備、の3つの視点が重要」とし、それぞれ具体的な改善に取り組むよう求めています。

＜厚生労働省5局長通知を活かした改善を＞

- 🌸 十分な勤務間隔、
正循環等交代制勤務の負担を軽減
- 🌸 時間外労働の削減
- 🌸 短時間正規、出退勤時間の柔軟化
- 🌸 保育所の充実 etc.



5局長通知に続いて出された「6局長通知」(2013年2月)では、「雇用の質」向上のために、**病院長、看護師等の医療機関の責任者と、医師、看護師等のスタッフが協議**して、現状を把握し、課題を洗い出し、改善方針を決め、実施するというしくみ(「雇用の質」向上マネジメントシステム)をつくることを求めています。医療従事者のスタッフの組織である組合がこの協議に加わって役割を果たすために、**組合員が積極的に発言していくことが必要**です。



看護師の定着促進、離職防止なしに 質の高い、安全な医療は望めない

厚生労働省は労働基準局長等5局長の連名で、「看護師等の『雇用の質』向上のための取り組みについて」との通知を各都道府県知事、医療関係団体宛に出しました。看護師等が挙げる退職理由の上位は、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が過重であることによるものです（2011年厚生労働省「看護職員就業状況等実態調査」、2008年度日本看護協会「潜在看護職員の就業に関する報告」）。質の高い医療を確保するためには、看護師等の勤務環境の改善によって、看護師等の定着の促進と離職の防止をはかり、看護業務が「健康で生きがいを持って働き続けられる職業」にしなければなりません。それなくして、質の高い安全な医療の確保は望めないことを「通知」は指摘しています。



看護の現場は、今・・・

－全大教 国立大学・公立大学病院看護師アンケートより－
（実施期間：2009年9月～10月）

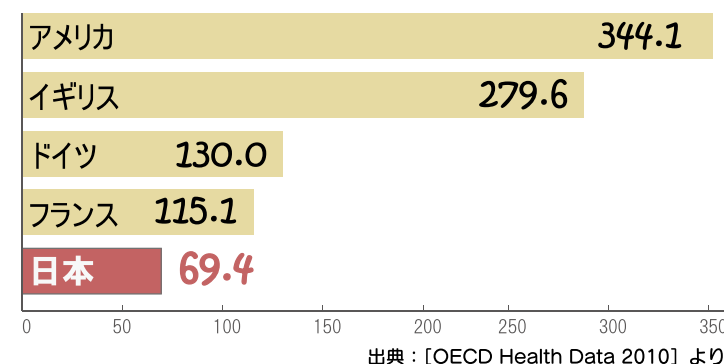


58人に1人が過労死危険レベルの勤務

人数が少なく忙しくて、インシデントの危険がものすごく高くなっている



こんなに少ない日本の人員体制
－100床あたりの看護職員数－



5局長通知を活かし職場の労働条件を改善しよう



「労働時間の改善」＝ 「休みの保証」「残業削減」

「十分な勤務間隔」

「負担の少ない交代制」

- ①年休が全部とれ、休日は休めるよう看護職員の人員増を行う
- ②超過勤務時間をへらせるよう業務整理をおこなう
- ③夜勤は三交代勤務を基本に、勤務間隔は12時間以上に
- ④二交代勤務では、夜勤の拘束時間を13時間以内に、十分な仮眠時間を確保する
- ⑤必要な会議や義務研修は時間内に行えるよう看護職員数を配置する

「処遇の改善」

- ①始業前の患者情報収集は立派な仕事。勤務時間に組み込むか超過勤務として記録し手当を支給する
- ②会議や研修を時間外に行う場合は超過勤務として手当を支給する

「看護業務の効率化」

- ①看護現場での新人看護師の教育・訓練に必要な看護師の配置を行う
- ②医師・看護師等をサポートするコ・メディカルスタッフ配置予算を活用し、医療技術職員、看護助手、病棟事務等の人員増を行う

「多様な働き方」

- ①妊婦の夜勤は禁止する
- ②子供が生まれても安心して働けるよう院内保育所の設置・拡充を行う

診療報酬の改定で増員、処遇改善を！！

厚生労働省の5局長通知では、看護師等を含めた病院医療従事者の負担軽減策に関して、診療報酬改定の結果の検証を行い、医療従事者の勤務状況、病院内の役割分担、病院の長時間勤務に対する取り組みなどを踏まえながら、次期診療報酬改定に向けて検討を行うとされました。

2012年度診療報酬改定で、医療機関には医療従事者の処遇改善が求められました。今後さらに診療報酬改定により収入の増加が行われれば、その収入をもって、病院職員の処遇改善、医療従事者、補助者の増員が可能になります。病院長、看護部長、医療関係団体、労働組合と共同して診療報酬の改定を求めて行くことが必要です。