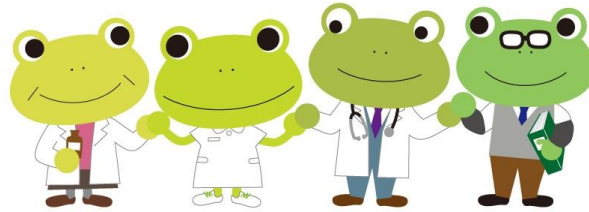


日本看護協会ホームページ掲載版（2016年9月5日）

「夜勤・交代制勤務ガイドライン」を 夜勤負担軽減に活かすには -平成28年診療報酬改定による夜勤要件を受けて-



公益社団法人日本看護協会
労働政策部

Copyright 2016 公益社団法人 日本看護協会

【背景】

近年子育てや介護などのため働き方に制約のある職員が増えており、夜勤者の確保困難や、一部の職員への夜勤負担集中などの問題が一層深刻となっています。夜勤・交代制勤務の負担軽減に向け、日本看護協会が『看護職の夜勤・交代制勤務に関するガイドライン』（以下、「本会『ガイドライン』」）を公表（2013年3月）して3年を経過しました。皆さまのご尽力により病院看護現場での取り組みが徐々に進んでいますが、特に取組み困難な項目の実施に向けた課題も指摘されています。

H28年診療報酬改定で新設の「夜間看護体制の充実に関する項目」で、本会『ガイドライン』の勤務編成の基準の3項目（①勤務間隔11時間以上 ②交代の方向は正循環 ③連続夜勤2回以下）が採用され、要件項目充足により入院基本料の全区分で加算算定が可能となりました。同時に、平均夜勤時間数（月平均72時間）の計算方法変更により要件充足が容易になる病院が多いと推測される一方、要件充足のみに目を奪われた運用に傾けば、個々の看護職員の夜勤負担は軽減どころかさらに重くなる懸念もあります。病棟・ユニットの看護管理者には適切な労務管理とともに従来以上に複雑・高度なマネジメントが要請されます。

今日のコメントーターの皆さま

医療法人社団三誠会北斗わかば病院
理事・看護部長 市川美江子 先生

公益財団法人日産厚生会玉川病院
看護部長 嘉茂すみ代 先生

独立行政法人神奈川県立病院機構神奈川県立がんセンター
副院長 伊藤清子 先生

H28年改定による入院基本料算定要件 「平均夜勤時間数算出方法」変更のポイント(1)

【変更点1】

平均夜勤時間数計算に算入する短時間勤務者の範囲が拡大され、計算結果として平均夜勤時間数が短縮し72時間要件を充足しやすくなった

変更内容

【7対1および10対1】

「月夜勤時間数16時間以下の者は計算から除外」

→「16時間未満の者を計算から除外」 →「16時間ちょうど」の者が含まれるようになった

【13対1および15対1】

「月夜勤時間数16時間以下の者は計算から除外」

→「8時間未満の者を計算から除外」 →「8時間以上」の者が含まれるようになった

要件クリアだけに目を奪われた運用になった場合に想定される問題点

- 個々人の夜勤時間数を短縮しなくとも72時間要件クリアできてしまうので、夜勤従事者全体の夜勤負担軽減の取組みが軽視されかねない
- 本来深夜業免除の対象である者に対して短時間夜勤を強制するケースが出てきかねない

H28年改定による入院基本料算定要件 「平均夜勤時間数算出方法」変更のポイント(2)

【変更点2】

入院基本料算定病棟以外の部署(外来、手術室、特定入院料算定ユニットなど)との兼務で病棟で夜勤をする者について、「夜勤従事者数」として計上できる数値が大きくなり、計算結果として平均夜勤時間数が短縮し72時間要件を充足しやすくなった

変更内容

病棟と手術室の兼務で以下のような勤務時間数がある場合の「夜勤従事者数」の算出
1ヶ月の総勤務時間数 計160時間 内訳 日勤帯：病棟 0時間 手術室 128時間
夜勤帯：病棟 32時間 手術室 0時間

【変更前】

夜勤従事者数 = 病棟での勤務時間数32時間 ÷ 総勤務時間数160時間 = 0.1人

【変更後】

夜勤従事者数 = 病棟での夜勤帯勤務時間数32時間 ÷ 夜勤帯総勤務時間数32時間 = 1人

要件クリアだけに目を奪われた運用になった場合に想定される問題点

- 病棟と他部署との兼務が看護提供体制の目的や必要性 (ex.看護の継続性)を超えて、72時間要件クリアだけを目的に拡大しかねない
- 病棟と兼務する他部署のそれぞれで夜勤時間帯の勤務を行う者については、夜勤負担が過重になる危険がある (ex.72時間要件適用外の特定入院料算定ユニット・病棟での夜勤、恒常的に実働が発生する外来での当直勤務、手術室の夜間自宅待機 (オンコール))

Copyright 2016 公益社団法人日本看護協会

5

勤務計画表にガイドラインの趣旨と 診療報酬をどう入れ込むか



Copyright 2016 公益社団法人日本看護協会

6

シミュレーションにあたっての勤務計画の要素

- ①看護提供量（勤務者数）
- ②看護の質（勤務者の組合せ）
- ③基準充足（診療報酬算定要件 看護職員配置、平均夜勤時間数、看護職員夜間配置加算、「夜間看護体制の充実にに関する評価項目」）
- ④労務管理（労働時間、休日、夜勤回数、勤務制約、ガイドライン勤務編成基準）
- ⑤日程（会議・行事等、勤務者の休日希望）など

「所定労働時間数」(施設の就業規則)と 「病棟勤務時間数」(診療報酬算定・様式9)とは違います

Copyright 2016 公益社団法人 日本看護協会



「夜勤時間帯」は入院料算定に係る夜勤時間数の計上のために設けるもので、長さ16時間とし各病院が開始・終了時刻を設定する。必ずしも実際の夜勤の開始・終了時刻に合わせる必要はないが、労働基準法上の深夜業時間帯(22時～翌朝5時)を含む時間帯とする。「夜勤時間帯」以外の時間帯が「日勤時間帯」となる。上図の例では、「夜勤時間帯」は「17:00～9:00」。勤務シフトの名称に係らず、「夜勤時間帯」にかかる勤務時間を「夜勤帯勤務時間数」として、「日勤時間帯」にかかる勤務時間を「日勤帯勤務時間数」として計上する。なお、休憩や仮眠に充てた時間については病棟勤務時間数に含めて計上するが、会議や研修、病棟外での活動など病棟で患者のケアにあたっていない時間については計上しない。

まだまだ見直しの余地あり!! な勤務表例 3交代の場合

例えばこのような勤務計画表

連番	職制	氏名	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	29	30	31	準夜	深夜	休み	夜勤時間	労働時間
			木	金	土	日	月	火	水	木	金	土	日	月	火	水	木	金	水	金	土	0	0	10	0	21
1	師長	スタッフ1	予定 実績	休																					0.00	178.50
2	主任	スタッフ2	予定 実績	休																					11	21
3	看	スタッフ3	予定 実績	日																					11	21
4	看	スタッフ4	予定 実績	準																					11	21
5	看	スタッフ5	予定 実績	休	日	日	準	休	深	深	休	日	日	日	深	準	準	4	7	10				40.00	178.00	
6	看	スタッフ6	予定 実績	深	休	日	準	準	休	日	日	休	準	準	休	休	休	7	5	10				12	21	
7	看	スタッフ7	予定 実績	深	深	準	準	休	深	深	休	休	日	日	日	準	準	4	7	10				96.00	177.50	
8	看	スタッフ8	予定 実績	日	準	準	休	深	深	休	休	日	日	日	準	準	準	深	休	日	5	7	10	12	21	
9	看	スタッフ9	予定 実績	深	深	準	準	休	日	日	準	休	深	深	日	休	日	日	日	準	休	4	7	10	11	21
10	看	スタッフ10	予定 実績	休	日	日	準	休	深	深	休	休	日	日	日	準	準	準	準	休	8	3	10	11	21	
11	看	スタッフ11	予定 実績	準	準	休	休	日	日	準	休	深	深	休	休	日	日	日	休	日	準	4	4	10	8	21
∴	∴	∴																							64.00	178.50
∴	∴	∴																								
		日勤		15	15	11	11	15	15	15	15	15	11	15	15	15	15	15	15	15	11					
		準夜		4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3					
		深夜		4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3					
		早番(短時間)		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0					
		日勤(運)		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0					

勤務負担軽減に向けて、勤務間隔(11時間以上)が確保でき、体に負担の少ない「正循環」の勤務編成のルール化が望ましい

「日勤」の次に「深夜勤」の編成(逆循環)

夜勤が3回以上連続する編成

連続夜勤は2回以内にとどめることが望ましい

3交代の場合



勤務間隔を確保し、交代の方向を正循環とする

連番	氏名	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	29	30	31	準夜	深夜	休み	夜勤時間	労働時間	
		金	土	日	月	火	水	木	金	土	日	月	火	水	木	金	土	水	金	土	0	0	10	0	21	
1	スタッフ1	予定 実績	日	休	休	日	日	日	日	休	休	日	日	日	日	休	休							11	21	
2	スタッフ2	予定 実績	休	日	休	深	深	休	日	準	休	休	日	日	日	休	日							11	21	
3	スタッフ3	予定 実績	日	日	休	日	日	日	日	休	深	深	休	日	日	準	休	休							11	21
4	スタッフ4	予定 実績	休	深	深	休	日	休	休	日	日	準	休	日	日	準	準							11	21	
5	スタッフ5	予定 実績	休	日	日	準	休	休	日	日	準	休	深	深	休	日	休	休							11	21
6	スタッフ6	予定 実績	深	休	休	休	日	日	日	休	日	日	日	準	休	深	深							11	21	
7	スタッフ7	予定 実績	準	準	休	休	日	日	日	準	休	深	休	日	日	日	日							11	21	
8	スタッフ8	予定 実績	日	日	日	準	休	深	休	日	日	日	準	休	休	日	日	日							11	21
9	スタッフ9	予定 実績	休	深	休	日	日	日	日	準	休	休	日	日	日	休	日	日							11	21
10	スタッフ10	予定 実績	日	休	休	日	日	準	休	日	日	日	準	休	深	深	休							11	21	
11	スタッフ11	予定 実績	日	日	準	休	準	休	深	深	休	休	日	休	深	休	休	深							11	21
12	スタッフ12	予定 実績	日	日	準	休	休	日	準	休	日	日	日	休	深	深	休	休							11	21

加算で増収をはかり、人員増につなげたい

2交代の場合①



夜間50対1急性期看護補助体制加算を算定するには

職Aコード	職員名	職制	ラダー	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	28	29	30	長回	入回	明回	夜勤時間	勤務時間
				金	土	[日]	月	火	水	木	金	土	[日]	月	火	水	木								
101	スタッフ1	師長	-	日	休	休	日	日	日	日	日	休	休	日	日	日	休	休	休	休					160
102	スタッフ2	主任	A	明	休	休	日	日	休	休	日	日	休	日	日	休	休	休	休	休	1	2	3	36	156
103	スタッフ3	主任	A	日	日	休	休	日	休	休	日	日	休	日	日	休	休	休	休	休					156
104	スタッフ4	看護師	B	休	休	長	夜	明	休	日	休	長	夜	明	休	日	休	休	休	休	3	5	4	64	160
105	スタッフ5	看護師	B	夜	明	休	日	日	長	夜	明	休	休	日	夜	明	休	日	休	休					156
106	スタッフ6	看護師	B	明	休	休	日	日	長	夜	明	休	休	日	夜	明	休	日	休	休					160
107	スタッフ7	看護師	B	休	休	長	夜	明	休	日	休	長	夜	明	休	日	休	休	休	休					156
108	スタッフ8	看護師	B	夜	明	休	日	日	長	夜	明	休	休	日	夜	明	休	日	休	休					152
109	スタッフ9	看護師	B	明	休	休	日	日	長	夜	明	休	休	日	夜	明	休	日	休	休					156
110	スタッフ10	看護師	B	休	休	長	夜	明	休	日	休	長	夜	明	休	日	休	休	休	休					152
111	スタッフ11	看護師	B	夜	明	休	日	日	長	夜	明	休	休	日	夜	明	休	日	休	休					152
：	：	：	：	：	：	：	：	：	：	：	：	：	：	：	：	：	：	：	：	：	：	：	：	：	
301	スタッフ33	看護補助	-	明	休	夜	明	休	日	日	夜	明	休	日	日	夜	明	日	日	日					
302	スタッフ34	看護補助	-	日	休	夜	明	休	日	日	夜	明	休	日	日	夜	明	休	夜	明					
303	スタッフ35	看護補助	-	日	休	日	夜	明	休	日	日	夜	明	休	日	日	夜	明	休	休					
304	スタッフ37	看護補助	-	夜	明	休	日	日	夜	明	休	休	日	夜	明	休	日	休	日	日					
305	スタッフ38	看護補助	-	休	夜	明	休	日	日	夜	明	休	休	日	夜	明	休	明	休	夜					
	日勤			10	9	9	10	10	10	10	10	9	9	10	10	10	11	10	9	9					
	長日勤			2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2					
	入り			4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4					
	明ナ			4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4					
	A夜勤			1	1	2	2	2	0	1	2	2	3	1	1	1	3	2	1	3					

患者50人に対し夜勤時間帯を通じ常時1人以上の看護補助者が病棟に勤務している体制が必要。
 (例)平均入院患者数が50人の病棟で看護補助者の夜勤者が1名いる(勤務計画表では「夜」「明」(2交代の夜勤))体制をとるためには、最少で5名の看護補助者の配置が必要。

2交代の場合②



夜勤時のメンバーの組合せを考える

職Aコード	職員名	職制	ラダー	1日	2日	3日	4日	5日	6日	7日	8日	9日	10日	11日	29日	30日	長回	入回	明回	夜勤時間	勤務時間			
				金	土	[日]	月	火	水	木	金	土	[日]	月	金	土								
101	スタッフ1	師長	-	日	休	休	日	日	日	日	日	休	休	日	休	休							160	
102	スタッフ2	主任	A	日	夜	夜	夜	明	休	日	日	長	夜	明	休	日	日	1	2	2	28	156		
103	スタッフ3	主任	A	日	日	休	休	日	休	休	日	日	日	日	日	休	1	2	2	28	156			
104	スタッフ4	看護師	B	休	休	長	夜	明	休	日	休	長	夜	明	休	休	3	4	4	60	160			
105	スタッフ5	看護師	B	夜	明	休	日	長	夜	明	休	休	日	日	休	日	3	4	4	60	156			
106	スタッフ6	看護師	B	明	休	日	長	夜	明	休	日	日	日	日	夜	2	4	4	56	160				
107	スタッフ7	看護師	B	長	休	休	日	休	日	日	長	夜	明	明	休	休	3	4	4	60	156			
：	：	：	：	：	：	：	：	：	：	：	：	：	：	：	：	：	：	：	：	：	：	：	：	
128	スタッフ28	看護師	C	休	夜	休	日	日	日	休	休	長	夜	休	休	夜	1	3	3	40	152			
129	スタッフ29	看護師	C	休	休	日	日	日	日	休	夜	明	休	長	夜	明	1	4	4	52	156			
130	スタッフ30	看護師	C	日	日	日	休	夜	明	休	日	夜	夜	日	日	休	1	4	4	52	156			
131	スタッフ31	看護師	D	日	休	日	日	休	日	日	日	夜	休	夜	明	休	0	3	3	40	152			
132	スタッフ32	看護師	D	日	日	夜	夜	明	休	休	日	夜	明	日	休	夜	0	3	3	40	152			
	日勤回数			10	9	9	10	10	10	10	9	9	10	9	9									
	長日勤回数			2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2								
	入り回数			4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4								

勤務者数が少なくなる夜勤時は、看護サービスの質を担保するためにメンバーの組合せが重要となる。上の例ではラダー「D」レベルのメンバーは、ラダー「A」または「B」のメンバーがいる夜に組み入れられている。ラダー「C」レベルのメンバーについてはラダー「B」レベルのメンバーとの組合せもOKとしている。

「ラダー」を使った夜勤者組合せ基準の導入例 「勤務表」は「看護提供の計画表」へ

Copyright 2016 公益社団法人 日本看護協会

部署 ラダー	役割要件
5	科長代行業務の役割を果たすことができる
4	受け持ち看護師、固定チームリーダーとしての役割モデルが果たせる
3	受け持ち看護師としての看護実践ができ、日々のリーダーとしての役割が發揮できる
2	病棟業務を責任を持って行うことができる
1	指導を受けながら看護実践できる

夜勤時の役割	ランク
だれとでも夜勤ができ、夜間科長代行業務ができる	A
病棟業務が一人ででき、C・D・Eに助言・指導ができる	B
病棟業務が一人ででき、D・Eに通常業務の助言・指導ができる	C
病棟業務が一人ででき、緊急時A・Bの助言・指導が必要	D
病棟業務に助言・指導が必要	E

夜勤者組合せパターン

4人夜勤80通り			
チーム①	チーム②		
E	A	A	B
E	B	B	C
E	C	A	C
...
E	C	A	B
D	A	B	B
D	A	C	C
...
D	B	A	B
D	B	B	C
...

3人夜勤46通り		
チーム①	チーム②	
E	A	B
E	A	C
E	B	A
...
E	C	A
A	D	C
B	D	C
A	C	A
B	C	A
C	C	A
...

日産厚生会玉川病院報告事例より
第17回日本看護管理学会学術集会「勤務表を『休みの予定表』から『勤務の計画表』へ～日本看護協会「ガイドライン」を踏まえた取り組みと勤務表作成ソフト導入例の紹介」

15

本日追加スライド

シミュレーション例による勤務時間数試算の結果

条件設定

50床(平均入院患者数48人)
 診療報酬：一般病棟入院基本料7対1、夜間50対1看護補助加算、看護職員夜間12対1(または16対1)配置加算算定
 → **1か月(30日)の必要最少病棟勤務時間数 = 5040時間**
夜勤時間帯の看護職員数 最低4人(入院患者数48人以内の日)
夜勤時間帯の看護補助者数 最低1人
 看護要員の体制設定：週所定労働時間37.5時間、公休日数10日
フルタイム勤務者32名
 (夜勤なしの看護師長1名・夜勤40～48時間以内の主任2名を含む)
 3交代、変則2交代(日勤、遅出日勤、長日勤、夜勤13時間)
 夜勤メンバーは「ランクA」1名以上、「ランクA+B」2名以上

試算結果

- ①3交代**5120時間**、変則2交代**5180時間**を計上し「7対1」配置要件充足
- ②1名の計上勤務時間数は**160時間**(所定労働時間は**150時間**)
- ③平均夜勤時間数は3交代**66.1時間**、変則2交代**68.3時間**

上記試算に加え、法令上対応必要な勤務制約(妊娠出産、育児、介護にともなう短時間勤務・夜勤減免など)、休暇【有給・長期・夏季など】取得、研修・会議等出席、病欠欠勤などをあらかじめ見込んだ人員配置の上乗せが必要となる。

Copyright 2016 公益社団法人 日本看護協会

16

フロアディスカッション

勤務負担の軽減を図りながら夜間看護体制を充実し、
診療報酬の増収と人件費原資の確保につなげる方策は？

限られた人的資源 ← 増員戦略としての加算算定

複雑な要件設定と諸制約 ← 看護管理者の裁量と責任

・・・さらなる課題は？

ご参考(試算例)

診療報酬の夜間看護体制に関する加算を算定すると、いくら増収になるのか試算する

【お断わり】平成28年診療報酬改定に伴い拡充・新設された「夜間看護体制の充実」を要件とする入院料加算については、実際には入院基本料届出単位となる病棟全体で体制を整え、算定要件を満たす必要がありますが、この試算では、報酬額についてのイメージを持ちやすくするため、1病棟あたりで試算を行っています。

夜間看護体制の充実に関する評価を取り入れた例①

診療報酬算定の試算

月平均入院患者数50人，平均在院日数14日以内の7:1病棟の場合

➤ 看護職員夜間配置加算 50点(14日を限度)



看護職員夜間12対1配置加算 イ(80点)に変更

これまで) $50 \text{点} \times 365 \text{日} = 18250 \text{点} (18 \text{万} 2500 \text{円})$

$18 \text{万} 2500 \text{円} \times 50 \text{人} = 912 \text{万} 5000 \text{円}$

イ) $80 \text{点} \times 365 \text{日} = 29200 \text{点} (29 \text{万} 2000 \text{円})$

$29 \text{万} 2000 \text{円} \times 50 \text{人} = 1460 \text{万円}$

👉 これまでとの差額は $1460 \text{万円} - 912 \text{万} 5000 \text{円} = 547 \text{万} 5000 \text{円}$



看護職員夜間12対1配置加算イに変更すると、
1病棟あたり年間**547万5000円**の増収

夜間看護体制の充実に関する評価を取り入れた例②

診療報酬算定の試算

月平均入院患者数50人, 平均在院日数14日以内の7:1病棟の場合

➤ これまで未算定



看護職員夜間16対1配置加算 40点を算定

新たに算定) $40 \text{点} \times 365 \text{日} = 14600 \text{点}$ (14万6000円)

$14 \text{万}6000 \text{円} \times 50 \text{人} = 730 \text{万円}$



看護職員夜間16対1配置加算を算定すると、
1病棟あたり**年間730万円**の増収

夜間看護体制の充実に関する評価を取り入れた例③

診療報酬算定の試算

月平均入院患者数50人, 平均在院日数14日以内の7:1病棟の場合

➤ 夜間25対1急性期看護補助体制加算 35点(14日を限度)



夜間30対1急性期看護補助体制加算 40点に変更し、
夜間看護体制加算10点を算定

これまで) $35 \text{点} \times 365 \text{日} = 12775 \text{点}$ (12万7750円)

$12 \text{万}7750 \text{円} \times 50 \text{人} = 638 \text{万}7500 \text{円}$

変更+追加加算) $(40 \text{点} + 10 \text{点}) \times 365 \text{日} = 18250 \text{点}$ (18万2500円)

$18 \text{万}2500 \text{円} \times 50 \text{人} = 912 \text{万}5000 \text{円}$



これまでとの差額は $912 \text{万}5000 \text{円} - 638 \text{万}7500 \text{円} = 273 \text{万}7500 \text{円}$



夜間30対1急性期看護補助体制加算に変更し、夜間看護体制加算
を算定すると、1病棟あたり**年間273万7500円**の増収

夜間看護体制の充実に関する評価を取り入れた例④

診療報酬算定の試算

月平均入院患者数50人，平均在院日数14日以内の7:1病棟の場合

▶ これまで未算定



夜間100対1急性期看護補助体制加算 20点、
夜間看護体制加算10点を算定

新たに算定) $(20点 + 10点) \times 365日 = 10950点$ (10万9500円)
 $10万9500円 \times 50人 = 547万5000円$



夜間100対1急性期看護補助体制加算、夜間看護体制加算を
算定すると、1病棟あたり年間**547万5000円**の増収

ご案内



勤務環境改善に役立つ研修・1

平成28年度インターネット配信研修 [オンデマンド] <https://jna-net.jp>

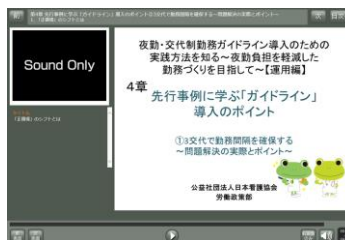
Copyright 2016 公益社団法人 日本看護協会

日本看護協会オンデマンド

検索

- あらかじめ収録した講義をインターネットを介して配信する研修です
- 個人受講、または施設の集合研修としてご活用いただけます
- 詳しくは、公式ホームページをご覧ください

配信期間	受講時間目安	
平成28年6月1日(水)～ 平成29年2月13日(月)	1.5時間 (各章は5～20分に 分割の全9章)	
受講料(税込)	会員	非会員
1研修あたり	2,052円	3,132円



研修番号

【107】	夜勤・交代制勤務ガイドライン導入のための実践方法を知る～ 夜勤負担を軽減した勤務づくりを目指して～[理論編]	1.5時間
	H28年度の診療報酬改定に伴い、追加修正しました！	
【108】	夜勤・交代制勤務ガイドライン導入のための実践方法を知る～ 夜勤負担を軽減した勤務づくりを目指して～[運用編]	1.5時間

25

勤務環境改善に役立つ研修・2

平成28年度日本看護協会継続研修 神戸研修センター

参加申込受付中 (～9月21日)

研修 No.223 **多様な勤務形態を取り入れた「勤務時間設計」**
～考え方とマネジメントのポイント～

- 看護管理者向けに講義と演習を組み合わせた実践に役立つ研修内容となっています

研修目的 労務管理の基礎知識を踏まえて、多様な勤務形態を取り入れた「勤務時間設計」の考え方とマネジメントについて学ぶ

- 応募要件：看護師長・看護師長に相当する職位以上にある方を対象とします

日時	受講料(税込)	会員	非会員
平成28年10月4日(火曜日) 9時30分～16時30分	1日	10,260円	15,444円

主な内容	講義) 人材戦略としての「多様な勤務形態」～その背景と動向/ シフトワーク・マネジメントに必要な労務管理の基礎知識
	講義) 病院事例：人材戦略としての「多様な勤務形態」(仮) 業務効率化と勤務負担軽減を実現した勤務時間設定
	講義・演習) 72時間要件を踏まえた勤務計画表作成
講師(敬称略)	深澤理香(社会保険労務士総合研究機構) / 西岡令子(奈良県宇陀市立病院) / 奥村元子(公益社団法人日本看護協会)

Copyright 2016 公益社団法人 日本看護協会

26

【参考資料①】

日本看護協会『看護職の夜勤・交代制勤務に関するガイドライン』 ～勤務編成の基準・解説～

①勤務間隔

勤務と勤務の間隔は11時間以上あける

3交代制勤務での「日勤」「深夜勤」、「準夜勤」「日勤」シフトなど、勤務間隔が十分でない実態がある。

不規則性が高く疲労が蓄積しやすい夜勤・交代制勤務を行う看護職では、勤務間隔を一定以上確保することが大切。

②勤務の拘束時間 13時間以内とする

2交代制勤務では1回の夜勤の時間が16～17時間またはそれ以上の長時間となることが多い。変形労働時間制の適用により、法令上は1回の勤務時間の長さの制限がない。

長時間労働による心身の疲労やそれに伴う医療安全への影響を考えると、勤務の拘束時間（業務の開始時刻から終了時刻まで）の上限の目安が必要。

③夜勤回数

3交代制勤務では月8回以内を基本とし、それ以外の交代制勤務は労働時間などに応じた回数とする

夜勤回数はできるだけ少ないほうが望ましいが、人事院判定(昭和40年)等により、3交代制勤務で月8回以内とした。

3交代制勤務以外では、1回の勤務時間の長さや労働負荷に応じた回数とする。

④夜勤の連続回数 2連続(2回)まで

昼型の生体リズムを維持するため、夜勤は2回まで。

⑤連続勤務日数 5日以内とする

多くの常日勤者は週5日の勤務。夜勤・交代制勤務は、常日勤に比べ心身への負担が大きいことから、連続勤務日数は、常日勤者と同等か、もしくはそれ以下とすることが望ましい。

⑥休憩時間

夜勤の途中で1時間以上、日勤時は労働時間の長さや労働負荷に応じた時間数を確保

夜勤・交代制勤務においては、8時間をこえる勤務時間であれば、安全に業務を行い、疲労回復するためにはより長い休憩時間が必要。労働基準法では、実労働時間が8時間を超える勤務や夜間の勤務における休憩について、具体的な基準はない。

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

22時以降の夜勤では、仮眠ができる時間を確保する。

仮眠の効果は、①心身の疲労回復と明け方の事故リスクの回避、②昼間活動の生体リズムの維持、③生活時間の有効活用、④長期的な健康影響の防止など。

長さは、睡眠の1サイクル(レム睡眠+徐波睡眠)90分、前後に入眠時間15分と覚醒時間15分で約2時間が効果的。

⑧夜勤後の休息(休日を含む)

2回連続の夜勤後には概ね48時間以上の休息時間を確保する。1回の夜勤後も概ね24時間以上を確保することが望ましい。

⑨週末の連続休日

少なくとも1カ月に1回は、土曜・日曜ともに前後に夜勤のない休日をつくる

大多数の人々の生活リズムに合わせ、週末の昼間に家族・友人と過ごし地域社会と接する時間を持つよう配慮する。社会性の要素に着目し生活との両立を促すことは、就業継続にも資する。

⑩交代の方向 正循環の交代周期とする

3交代制では、日勤→準夜→(非番・休日)→深夜のように開始時刻を遅くする勤務編成(正循環)のほうが、日勤→深夜勤→準夜勤のように開始時刻を早くする勤務編成(逆循環)よりも体を新しいリズムに調整しやすい。

⑪早出の始業時刻 交代制勤務者の早出の始業時刻は7時より前を避ける

「勤務計画表作成基準」に盛り込む項目の例

▶ ガイドラインの「勤務編成の基準」は、以下のように「勤務計画表作成基準」として盛り込みます。

- ① **夜勤人数、日勤人数**（通常の人数、人数変更の要件とその場合の最低人数）
- ② **夜勤回数・夜勤時間数**（上限、範囲（例：○～○回））
- ③ **連続勤務日数**（夜勤の連続日数、日勤の連続日数、夜勤・日勤を含む連続勤務日数）
- ④ **基本となる勤務パターン**（勤務パターン数、勤務帯の開始・終了時間など）
- ⑤ **避けるべき勤務パターン**（例：日勤・深夜勤、業務開始時刻が早くなるローテーション）
- ⑥ **質を担保するための各シフトごとの勤務者の組合せ要件**
- ⑦ **委員会、研修、病院行事等への配慮**
- ⑧ **勤務と次の勤務との時間間隔**（○時間以上）
- ⑨ **夜勤と次の勤務との時間間隔、夜勤明け翌日の休日の設定**
- ⑩ **職員の勤務希望提出方法**（提出時期、希望の個数(回数)、内容）
- ⑪ **連休の設定**（2連休の設定、週末を含む連休の設定）
- ⑫ **勤務計画表の提示時期**（例：翌月の勤務計画表は1週間前までに提示）
- ⑬ **勤務計画表提示後にやむを得ず変更を行う場合の手順**
- ⑭ **勤務を計画する期間**（例：1か月、3か月 など）

Copyright 2016 公益社団法人 日本看護協会

33

【参考資料②】

H28年診療報酬改定のポイント （入院基本料夜勤要件関係）

Copyright 2016 公益社団法人 日本看護協会

34

1. 診療報酬算定要件(夜勤者数・平均夜勤時間数)の理解と運用【入院基本料】

「平均夜勤時間数72時間要件」の運用ポイント

【入院基本料算定要件(夜間看護体制に係るもの)】

病棟ごとに複数夜勤体制(「常時2人以上」)をとり、夜勤に従事する看護職員の月(または4週)平均夜勤時間数は72時間以内

- 「複数夜勤」は夜間の患者の安全を守る最低限の看護体制。「72時間以内」は看護サービスの質確保のために看護職員の夜勤負担に歯止めをかける趣旨。
- 2006年改定で「加算」(算定する病院のみが満たせばよい)から「要件」(入院基本料算定には原則として満たさねばならない)に位置づけを変更
- 「72時間」は3交代(8時間夜勤)で9回に相当

【運用】

- 届出のための計算期間(1カ月または4週間)はどちらでも選択可
- 平均夜勤時間数計算は届出単位の全病棟を一括して行う
- 病棟単位の計算は不要。各人ごとの上限はない **※負担軽減対策が不可欠**
- (7対1及び10対1)月夜勤時間数16時間未満の者と夜勤専従者は平均夜勤時間算出計算から除外。短時間正職員については12時間以上で平均夜勤時間算出計算に含める
- (13対1及び15対1)月夜勤時間数8時間未満の者と夜勤専従者は平均夜勤時間算出計算から除外
- 届け出後の変動許容幅は「1割以内の3カ月以内の変動」。72時間の1割増し(=79.2時間)以内の超過なら、最長3カ月まで許容される

2. 他部署兼務者の夜勤従事者計上

- 平均夜勤時間数を算出する際の夜勤従事者数の計上:
夜勤時間帯に病棟勤務と外来勤務等を兼務する場合には、当該看護要員の病棟勤務の夜勤時間を月の総夜勤時間で除して得た数を、夜勤時間帯の実人員数として算入する。

$$\frac{\text{病棟での夜勤時間数}}{\text{総夜勤時間数}^{\ast}} = \text{夜勤従事者数}$$

※総夜勤時間数 = 病棟での夜勤時間数 + 病棟以外での夜勤時間数

【計算例】

氏名	雇用・勤務形態	夜勤の有無		夜勤従事者数	日付別の勤務時間数				月延べ勤務時間数
		有・無・夜専	夜勤従事者数		1日	2日	...	31日	
【例1】 原○美○	兼務	有	0.8	日勤時間帯の病棟勤務時間数	0	0	...	4	20時間
				夜勤時間帯の病棟勤務時間数	0	8	...	0	40時間
				病棟以外を含む総夜勤時間数	5	0	...	0	50時間

【例1】計算 40時間 ÷ 50時間 (内訳: 病棟40時間 + 病棟外10時間) = 0.8(夜勤従事者数)

【例2】 ○村 さと○	兼務	有	1	日勤時間帯病棟勤務時間数	0	0	...	0	0時間
				夜勤時間帯の病棟勤務時間数	8	0	...	8	32時間
				病棟以外を含む総夜勤時間数	0	0	...	0	32時間

【例2】計算 32時間 ÷ 32時間 (内訳: 病棟32時間 + 病棟外0時間) = 1(夜勤従事者数)

3.診療報酬算定要件(夜勤者数・平均夜勤時間数)の理解と運用

「平均夜勤時間数72時間要件」が適用されない入院料の例

- 救命救急入院料
- 特定集中治療室管理料(ICU,CCU)
- 新生児特定集中治療室管理料(NICU)
- 小児入院医療管理料
- 回復期リハビリテーション病棟入院料
- 地域包括ケア病棟入院料
- 精神科急性期治療病棟入院料
- 精神療養病棟入院料
- 認知症治療病棟入院料
- 緩和ケア病棟入院料
- ⋮
- などの特定入院料を算定する病棟・ユニット

3.診療報酬算定要件(夜勤者数・平均夜勤時間数)の理解と運用

夜間看護体制の充実に関する評価①

- 看護職員及び看護補助者の夜間配置の評価を充実するとともに、看護職員の夜間の勤務負担軽減に資する取組を行っている場合を評価する

看護職員夜間配置加算 7対1、10対1一般病棟における看護職員の夜間配置及び夜間看護体制の評価

1 看護職員夜間12対1配置加算	
イ 看護職員夜間12対1配置加算1	80点
ロ 看護職員夜間12対1配置加算2	60点
2 看護職員夜間16対1配置加算	40点

1のイ及び2
[主要要件]
夜間看護体制の充実に関する項目のうち、4項目以上満たすこと

急性期看護補助体制加算 7対1、10対1一般病棟における看護補助者の夜間配置及び夜間看護体制の評価

夜間30対1	40点
夜間50対1	35点
夜間100対1	20点
夜間看護体制加算	10点

夜間看護体制加算
[算定要件]
夜間急性期看護補助体制加算を算定していること
[施設要件]
夜間看護体制の充実に関する項目のうち、3項目以上満たすこと

3.診療報酬算定要件(夜勤者数・平均夜勤時間数)の理解と運用

夜間看護体制の充実に関する評価②

看護補助加算 13対1一般病棟における看護補助者の夜間配置の評価
13対1、15対1、18対1、20対1病棟における夜間看護体制の評価

看護補助加算1,2,3(1日につき)	
夜間75対1看護補助加算(1日につき)	30点
夜間看護体制加算(入院初日)	150点

夜間75対1看護補助加算

[主な要件]

一般病棟入院基本料又は専門病院入院基本料の13対1入院基本料を算定する病棟であること

夜間看護体制加算

[主な要件]

夜間看護体制の充実に関する項目のうち、4項目以上満たすこと

夜間看護体制の充実に関する評価③

➤ 夜間看護体制の充実に関する評価項目

	看護職員夜間配置加算 (1のイ及び2)	急性期看護補助体制加算 (夜間看護体制加算)	看護補助加算 (夜間看護体制加算)	
算定対象病棟	7対1、10対1一般病棟	7対1、10対1一般病棟	13対1、15対1、18対1、20対1病棟	
加算等算定の要件	7項目中4項目以上	6項目中3項目以上	7項目中4項目以上	
夜間看護体制の充実に関する項目 各加算等の要件となる	①勤務終了時刻と勤務開始時刻の間が11時間以上	○	○	
	②勤務開始時刻が、直近の勤務の開始時刻より遅い時刻となる ※1	○	○	
	③夜勤の連続回数2回以下	○	○	
	④業務量の把握・部署間支援	○	○	
	⑤看護補助者比率5割以上 ※2	○	○	
	⑥看護補助者の夜間配置	○	—	(必須)
	⑦看護補助者への院内研修	—	—	○
	⑧夜間院内保育所の設置	○	○	○
項目①～③における対象者	看護職員	看護要員 (看護補助者含む)	看護要員 (看護補助者含む)	

※1 ②は、3交代制勤務の病棟を有する保険医療機関のみの項目

※2 ⑤の看護補助者比率=(みなし看護補助者を除いた看護補助者数)/(みなし看護補助者を含む看護補助者数)
みなし看護補助者とは、施設基準に定める必要な数を超過して配置している看護職員を看護補助者とみなした場合のことをいう

3.診療報酬算定要件(夜勤者数・平均夜勤時間数)の理解と運用

夜間看護体制の充実に関する評価④

➤ 夜間看護体制の充実に関する評価項目(一部)

- ① 当該病棟において、夜勤を含む交代制勤務に従事する看護職員の勤務終了時刻と直後の勤務の開始時刻の間が11時間以上であること
- ② 3交代制勤務又は変則3交代制勤務の病棟において、夜勤を含む交代制勤務に従事する看護職員の勤務開始時刻が、直近の勤務の開始時刻の概ね24時間後以降となる勤務編成であること
- ③ 当該病棟において、夜勤を含む交代制勤務に従事する看護職員の連続して行う夜勤の数が2回以下であること
⋮

なお、上記の①～③までについては、届出1か月に当該病棟において、夜勤を含む交代制勤務に従事する看護要員(看護職員夜間配置加算の場合は看護補助者を含みません)の各勤務のうち、やむを得ない理由により各項目を満たさない勤務が0.5割(5%)以内の場合は、各項目の要件を満たしているとみなされます。

3.診療報酬算定要件(夜勤者数・平均夜勤時間数)の理解と運用

夜間看護体制の充実に関する評価⑤

- 👉 3交代制勤務又は変則3交代制勤務の病棟において、夜勤を含む交代制勤務に従事する看護職員の勤務開始時刻が、直近の勤務の開始時刻の概ね24時間後以降となる勤務編成とは？



上記の図では、ある日の勤務開始時刻が8:30だとすれば、翌日の勤務開始時刻が16:30の場合、前日の勤務開始時刻である8:30の32時間後に始まっていますので、この項目を満たします。逆に、翌日が深夜勤の、いわゆる日勤-深夜の勤務編成の場合、勤務開始時刻が0:30となり、前日の勤務開始時刻である8:30の16時間後に始まりますので、項目を満たさないことになります。準夜-日勤、遅出-日勤についても、同様に項目を満たしません。

これだけは知っておきたい！

「平均夜勤時間数72時間以内」(入院基本料算定要件)の理解と活用

- 診療報酬の入院基本料の夜勤要件は、夜間の入院患者の安全を守るため必要な看護体制を取る際に、看護職員の夜勤負担が過重にならないよう「歯止め」として設けられています。月平均夜勤時間数の「72時間」は3交代制での夜勤9回に相当し、決して「きびすぎる」とはいえません。
- しかし、一部の現場からは夜勤要件のせいでマネジメントが制約される、72時間の順守に神経をすり減らす、という声があり、夜勤要件本来の目的からみて残念な事態になっています。
- そこで、とくに平均夜勤時間数要件のマネジメントについて、よくある疑問にお答えします。看護管理者の皆様だけでなく、夜勤をするすべてのナースの皆様のお役にたてれば幸いです。

これだけは知っておきたい！

「平均夜勤時間数72時間以内」(入院基本料算定要件)の理解と活用

- Q1 ひとりでも「72時間」を超える職員がいてはいけませんか？
- A1 たまたま「72時間」を超える人がいても、夜勤従事者全体の平均が72時間以内であれば問題ありません



しかしながら、その職員の夜勤時間が72時間を超える状態が長期にわたれば、疲労の蓄積から心身の健康を害したり、家族の負担が増えるなどから就業継続が難しくなる懸念があります。職員一人一人の夜勤負担が過重にならないよう、看護管理者は常に気を配ってください。

これだけは知っておきたい！

「平均夜勤時間数72時間以内」(入院基本料算定要件)の理解と活用

- Q2 病棟によって平均夜勤時間数にばらつきがあり、「72時間」を超えている病棟がありますが、要件を満たしますか？
- A2 平均夜勤時間数の算出は、同一の入院基本料を届け出ている病棟すべての夜勤従事者を一括して行います。たとえば院内5病棟が「一般病棟入院基本料」算定を届け出ている場合、1病棟で「72時間」を超えていても、5病棟全体の夜勤従事者の平均が「72時間」以内であれば算定要件を満たしています。



平均夜勤時間数が長くなる病棟の要員配置の再検討が必要と思われます。

これだけは知っておきたい！

「平均夜勤時間数72時間以内」(入院基本料算定要件)の理解と活用

- Q3 通常準夜勤者3名の外科系病棟で、手術日の火曜・木曜だけ4名の体制を取りたいのですが、夜勤者数が日によって変動してもかまいませんか？
- A3 夜勤時間帯を通じて複数（2名）以上であれば、病院の裁量でそれ以上の人員数をニーズに応じて配置することが可能です。



むしろ、各病棟の看護管理者に、夜勤者人数を必要に応じて変更する裁量を、ゆだねることが望ましいのではないのでしょうか。

これだけは知っておきたい！

「平均夜勤時間数72時間以内」(入院基本料算定要件)の理解と活用

- Q4 22時以降の勤務はまったくしないが、遅出勤務の後半4時間が夜勤時間帯にかかり、夜勤時間が月16時間を超えるスタッフがあります。夜勤従事者に含めますか？
- A4 夜勤従事者に含めてください。
いわゆる「夜勤」以外の勤務帯でも、夜勤時間帯にかかる勤務時間数はすべて「夜勤時間数」として計上してください。



ケアニーズの高い夕刻の時間帯の勤務者として、定年退職後の再雇用看護職員が活躍している病院もあります。

これだけは知っておきたい！

「平均夜勤時間数72時間以内」(入院基本料算定要件)の理解と活用

- Q5 育児短時間勤務中のスタッフが、月1回なら夫が家にいる週末に夜勤をしてもよいと言ってくれました。夜勤時間数は13時間ですが夜勤従事者として扱えますか？
- A5 そのスタッフが短時間正職員として雇用されており、夜勤時間数が12時間を超えれば夜勤従事者に含めます。
平成24年診療報酬改定で、短時間正職員については月夜勤時間数が12時間を超えると夜勤従事者に含めることが規定されました。



この場合、あくまでスタッフ本人の希望があることが前提です。小学校入学前の子を持つ職員が深夜業(22～5時まで)の免除を求めた場合は免除しなくてはならず、深夜業を含む夜勤を強制することはできません。

これだけは知っておきたい！

「平均夜勤時間数72時間以内」(入院基本料算定要件)の理解と活用

- Q6 スタッフから希望者を募って1か月交代で夜勤専従勤務をさせた場合にも、夜勤専従者として夜勤従事者から除外できますか？
- A6 夜勤専従者として夜勤従事者から除外します。



夜勤専従者の夜勤負担が過重になるのを防ぐため、月夜勤時間数を144時間以内とすることをお勧めします。所定労働時間に不足する時間が出た場合に強制的に不足時間分の有給休暇を取得させることは不適切です。夜勤専従勤務者の所定勤務時間を別途設定するか、職務専念義務免除、調整休暇付与などの方策を検討してください。また、夜勤専従者に「月1回は日勤をさせてもよい」と解釈して勤務予定に組んでいる病院がありますが、真に緊急やむを得ない場合以外日勤をさせることはできませんので注意してください

これだけは知っておきたい！

「平均夜勤時間数72時間以内」(入院基本料算定要件)の理解と活用

- Q7 届出実績の計算期間を4週間とした場合、月末の2～3日の実績は削除してよいですか？
- A7 月をまたいで4週間ずつ、切れ目なく届出書類を作成し、年間約13回の作業が必要です。



実績計算期間4週間では暦月と比べて平均夜勤時間数が短めに算出されますが、勤務計画表作成サイクルとのずれや、届出書類作成回数が増えるなど実務的な負担があります。メリット・デメリットを勘案してください。

これだけは知っておきたい！

「平均夜勤時間数72時間以内」(入院基本料算定要件)の理解と活用

- Q8 当看護部では病棟・外来の一体運用をしています。夜勤帯は病棟で業務についていますが、夜間救急対応など必要時のみ、夜勤者が病棟から外来に降りて対応します。この場合の夜勤従事者としての計上方法を教えてください。6月の夜勤時間数は、病棟で54時間、外来での対応が6時間でした。
- A8 平成28年改定で計算方法が変更になりました。以下のように計算します。

$$\frac{\text{病棟での夜勤時間数}}{\text{総夜勤時間数}^{\ast}} = \text{夜勤従事者数}$$

※総夜勤時間数 = 病棟での夜勤時間数 + 病棟以外での夜勤時間数

$$54\text{時間} \div (54\text{時間} + 6\text{時間}) = 0.9\text{(夜勤従事者数)}$$



計算方法変更により、他部署兼務者の病棟での夜勤に対し、「夜勤従事者数」をより多く計上することができるようになり、平均夜勤時間数の計算上有利になる場合があります。夜勤時間帯の勤務が病棟と他部署の複数個所になる場合、職員に負担が過重にならないよう、十分な配慮をしてください。

これだけは知っておきたい！

「平均夜勤時間数72時間以内」(入院基本料算定要件)の理解と活用

【届け出後の変動許容幅を理解しよう～「1割以内の3カ月以内の変動」とは？】

「72時間」の1割増しとは、 $72 \times 1.1 = 79.2$ 時間。したがって、72時間を超えても、79.2時間以内ならば「1割以内の変動」として、超過状態は3カ月までは許容されると理解します。

【例1】 4～6月は72時間を超えてはいるが79.2時間以内であり、超過期間は3カ月で4カ月目の7月には72時間以内となった。

→ **超過は幅・期間とも許容範囲内で、届け出の変更は必要ない。**

3月 71.9時間	4月 79.0時間	5月 76.0時間	6月 73.5時間	7月 70.5時間	8月 71.5時間
--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------