



夜勤・交代制勤務のリスクを マネジメントするために ～ガイドラインの活用～

公益社団法人日本看護協会
専門職支援・中央ナースセンター事業部 橋本美穂

「ガイドライン」の基本理念(案)

1

患者の安全と健康を守るため、**看護職自身**には
心身の健康を保持増進する責務がある

2

看護職の心身の健康の保持増進は、「**組織**」と「**個人**」による
総合的な取組みによって実現される

3

看護職の心身の健康の保持増進には、「**夜勤・交代制勤務**」の
リスクマネジメントが欠かせない

4

「夜勤・交代制勤務」のリスクマネジメントは、個々の職員
や職場全体がより快適な方向に向かうため、**多様性を前提**
とするワークライフバランス推進の一環として行われる必要がある

看護職の夜勤・交代制勤務に関するガイドライン 全体構成の概要（予定）

第1章 ガイドラインの基本理念

第2章 ガイドラインの活用方法

第3章 夜勤・交代制勤務がもたらすさまざまな問題

第4章 全体的な取り組みイメージ

第5章 組織レベルでの対策の提案

I 夜勤・交代制勤務のマネジメントの視点

II 夜勤・交代制勤務のマネジメント

1) 夜勤・交代制勤務の理解（夜勤専従、当直、待機も含む）

2) 夜勤・交代制勤務の管理のポイント

3) 労働安全衛生管理（職員教育、健康管理等）

4) 人事労務管理のポイント

III 夜勤・交代制勤務の勤務編成の基準

第6章 個人レベルでの対策の提案

I 個人レベルの夜勤・交代制勤務のマネジメント

II 交代制勤務の負担を軽減する生活のヒント

第7章 FAQ



「ガイドライン」のめざすもの

夜勤・交代制勤務のリスクを自分たちで
マネジメントしよう！

組織と個人による対策における“ヒント集”

職場の課題を明確にし、

課題は、個々の職場で違います。

職場の話し合いで自主的なルール作りを

自分たちの職場が快適になるためのルールを自分たち
で作ってください。

「ガイドライン」の活用方法(案)

1

職場の勤務環境を見直す際の「ヒント集」として

「夜勤・交代制勤務」の改善についてだけでなく、看護現場のマネジメントに必要な基本的考え方や改善の方向性について提案しています。

2

勤務編成の基準(11項目)は、夜勤・交代制勤務の現状把握の「チェックポイント」、また改善に取り組む際の「指標」「目標」として

3

看護学生および新人看護職の方が、専門職業人として自らが働く職場環境に関する基本的な知識を得るための「教材」として

4

夜勤・交代制勤務に従事する他の職種の方の「参考資料」として

日本看護協会「夜勤・交代制勤務に関するガイドライン」 勤務編成の基準(案)(2012年6月)

項目	基準
①勤務間隔時間	最低11時間以上の間隔をあける
②勤務の拘束時間の長さ	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(休日を含む)	1回の夜勤後は概ね24時間以上、2回連続夜勤の2回目の夜勤後は概ね48時間以上を確保する
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交代の方向性	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

「勤務編成の基準」はどう使う？

ひとつでも、ふたつでもできるところから

「11項目」すべてに取り組めなくても、できるところから

あれがダメでも、まずはこれから

たとえば、16時間夜勤の短縮がすぐには難しければ、まず仮眠の確保を

ステップ・バイ・ステップでできることを増やそう

一つの改善・小さな成果を踏まえて、次の対策へ

「勤務編成の基準」導入の留意点



勤務編成の基準は画一的に当てはめず、
職場の実状を十分に把握し・分析した上で、
職場の状況に応じた活用の仕方の検討を



職場の状況を十分にふまえないで導入された場合には、
思わぬマイナスの影響を生じる可能性があります。
特に、勤務編成の基準を参考に勤務時間等の変更を行う
場合は、業務や生活への影響を十分に留意して検討を

1. 推進体制づくり

問題意識を共有したら、病院全体で取り組むことを決め(組織としての意思決定)、推進体制を作り担当者を決めます。

2. 現状の把握

夜勤・交代制勤務の現状だけでなく、勤務環境全体について体系的に、客観的に現状を把握します。

3. 対策の立案

現状把握をもとに取り組むべき課題は何か、「緊急性」「効果性」「重要性」「リスクの大きさ」「実現可能性」「コスト」「所要時間」「職員ニーズ」などを考慮して課題に優先順位をつけ、取り組む課題を決定し、課題ごとにゴール設定し対策立案します。

4. 対策の実施

計画的な実施が成功のカギを握ります。担当者の明確化、委員会の設置、施設内外への取り組みのPRなど、計画的な実施を促すポイントを押さえます。

5. 評価と改善

進め方、目標達成、職員や患者または経営への影響などを評価し、問題があれば改善してさらに取り組みます(PDCAサイクルを定期的・継続的に実施)。