

section 01 求人情報 読解マニュアル

就職活動のスタート！
希望に合う職場を見つけるために、
求人票の見方を紹介します

求人票には、職場を決めるための重要な情報がつまっています。ここでは、多くの求人票の中からあなたの希望に合う職場を見つけるポイントを紹介します。

P07 求人票のここをチェック！

① 施設種類・開設者

P09 まずは職場のタイプを知ろう

② 雇用形態

P13 さまざまな雇用形態があります

③ 勤務形態

P14 シフト勤務もいろいろあります

④ 勤務形態

P18 夜勤・交代制勤務と上手につきあおう！

⑤ 勤務時間

P21 労働時間は法律で守られています

⑥ 休日・休暇

P23 しっかり働くにはお休みも大事

⑦ 給与・手当

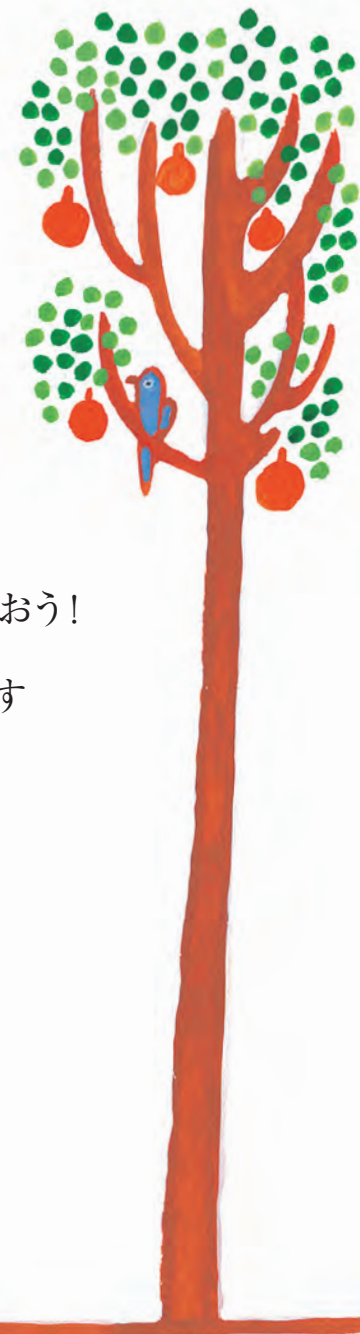
P25 給与のしくみもしっかりチェック！

⑧ 給与・手当

P27 給与明細書から読み解こう

⑨ 福利厚生

P29 福利厚生も見逃せない



求人票のここをチェック！

求人票とは、職員の採用を予定している企業や団体が募集概要などを明示した書類です。勤務地、業務内容や給与などの労働条件が詳しく記載されています。求人票は、主に学校の就職課やハローワーク、ナースセンター、各医療機関や施設のホームページなどで確認できます。あなたが希望する条件に合った職場を見つけることができるよう、求人票のチェックポイントを紹介します。

① 施設種類・開設者

医療機関や施設の種類や規模、開設・経営に責任を負う開設者が明記されています。

詳細は P9 へ

② 雇用形態

採用後の雇用の種類を示す重要な情報です。正職員のほか、さまざまな雇用形態があるので、どのような形態で求人されているのか確認しましょう。

詳細は P13 へ

③ 勤務形態

24 時間 365 日、交代制で勤務する看護職の勤務形態は他の職種と比べ独特です。希望する職場が採用している形態が、あなたのライフスタイルに合うか検討しましょう。

詳細は P14 へ

④ 勤務時間

それぞれの医療機関や施設で採用する勤務形態(2 交代 3 交代など)によって、勤務時間は異なります。変則的な勤務時間を採用するところも多いので、求人票の勤務時間を必ず確認しましょう。

詳細は P21 へ

⑤ 休日・休暇

夜勤・交代制勤務のある職場では、休日の設定も独特です。休日数が医療機関や施設によって違うので確認しましょう。

詳細は P23 へ

⑥ 給与・手当

求人票に記されている金額が基本給か、手当を含む支給総額かに注意しましょう。基本給は資格、勤続年数や仕事内容で算出されます。基本的なしくみを理解しておきましょう。

詳細は P25 へ

⑦ 福利厚生

快適な生活を支援する福利厚生の充実度も大切です。宿舍や寮などの住宅関連、職員食堂や保育施設などのライフサポート関連、運動設備や職員旅行など、提供される内容は医療機関や施設によってさまざまです。

詳細は P29 へ

求人票の労働条件の記載で不明な点がある場合には、詳細を問い合わせたり、見学時などに質問してみましょう。

求人票

勤務先	○×△病院
勤務先住所	東京都〇〇区××
① 施設種類	病院：198床
開設者	医療法人
職種	看護師
業務内容*	(雇入れ直後) 病棟看護 手術室看護 (変更の範囲) 外来看護
契約期間*	① なし ② あり 契約の更新 有 (契約期間満了時業務量、勤務成績により判断) 更新上限 有 (通算契約期間の上限 ●年/更新回数の上限 ●回)
② 雇用形態	正社員 (フルタイム)
試用期間の有無	① なし ② あり (3カ月)
就業場所*	(雇入れ直後) ●●病院 (変更の範囲) 系列グループ●●病院
就業時期	令和4年4月から
③ 勤務形態	3交代制
④ 勤務時間 休憩時間	① 8:30～17:00 ② 16:30～1:00 ③ 0:30～9:00 ※勤務時間の間に60分
⑤ 休日・休暇 時間外労働	4週8休 夏季休暇あり あり (月平均20時間)
⑥ 給与・手当	① 給与形態：月給 ② 基本給：210,000円～230,000円 (ただし、試用期間中は200,000円) 業務経験、職歴に応じて変わります。 ③ 定額に支払われる手当： ・住宅手当 20,000円 ・扶養手当 10,000円/1人 ④ その他手当： ・夜勤手当 (準夜) 4,500円 (深夜) 6,000円 ・時間外手当 ・通勤手当
⑦ 福利厚生	① 宿舍 ② 駐車場 ③ 院内保育所
各種保険制度	① 健康保険 ② 厚生年金 ③ 雇用保険 ④ 労災保険
募集者の氏名 又は名称	○×△病院
受動喫煙防止措置	屋内禁煙
派遣労働者として 雇用する場合	雇用形態：派遣労働者ではない

(※ 2024 年 4 月～)

1
section2
section3
section4
section5
section

① 施設種類・開設者

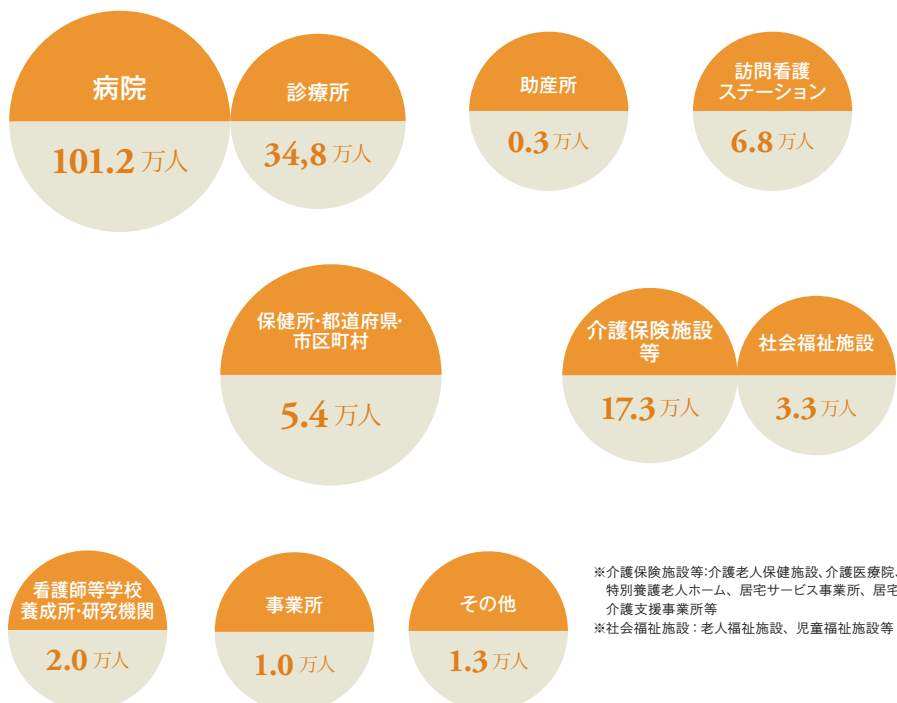
まずは職場のタイプを知ろう

看護職の就職先には、どのような医療機関や施設があるのでしょうか？

看護職が必要とされている職場は、病院や診療所といった医療機関に限られません。訪問看護ステーションや介護保険サービス施設、行政の保健サービス機関、保育所、学校、企業などさまざまです。また、その選択肢は年々広がっています。

ここでは、自分に合った職場を探すために、まずこうした職場のタイプを知るところから始めましょう。

[看護職（保健師・助産師・看護師・准看護師）の就業場所と人数]



総数 **173.4** 万人 (2020 年)

厚生労働省「医療施設（静態）調査「衛生行政報告例（隔年報）」「病院報告（従事者票）」に基づき厚生労働省医政局看護において集計・推計（第2回看護師等確保基本指針検討部会（2023/07/07）参考資料2より抜粋）

■ 開設者とは

医療機関や施設を開設・経営し、責任を負う組織や団体を「開設者」といいます。

主な「開設者」には、国、自治体、公的団体、社会保険関係団体、医療法人、個人、その他（公益法人、私立学校法人など）があります。

国	厚生労働省、独立行政法人国立病院機構、国立大学法人、独立行政法人労働者健康安全機構、国立高度専門医療研究センター、独立行政法人地域医療機能推進機構、その他
自治体	都道府県、市町村、地方独立行政法人
公的団体	日赤、済生会、北海道社会事業協会、厚生連、国民健康保険団体連合会
社会保険関係団体	健康保険組合およびその連合会、共済組合およびその連合会、国民健康保険組合
医療法人	医療法人、社会医療法人、特定医療法人
個人	個人
その他	公益法人、私立学校法人、社会福祉法人、医療生協、会社、その他の法人

■ 看護職が必要とされる場所は広がってきています

看護職の就業場所で一番多いのは病院ですが、少子高齢時代を迎え、在宅療養や介護施設など生活に密着した場面での看護職のニーズが増えています。

今後、ますます看護職の活躍が期待される場所の一例を紹介します。

● 訪問看護ステーション

／看護小規模多機能型居宅介護

自宅で療養する人々への訪問看護は、主治医と連携しながら、住み慣れた場所でのその人らしい生活を支え、時には親しい人たちに囲まれた穏やかな「死」の看取りをもサポートします。看護職としての観察力や判断力、家族も含めた対象者への理解と共感などが求められます。看護小規模多機能型居宅介護は、訪問看護、デイサービス、短期間の宿泊を組み合わせて利用者に提供します。

● 居宅サービスなど

デイケア・デイサービス、通所リハビリテーション、ショートステイ、訪問入浴介護など、自宅で療養する要介護者を支える様々なサービスの場で、医療とケアの両面からかわかります。居宅介護支援事業所ではケアマネジャーとして利用者にきめ細かなケアプランを作成しています。

● 市町村保健センター

地域住民に一番身近な場所で、赤ちゃんから高齢者まですべての住民の健康づくりを支援します。また、日々の活動を通して、住民同士のネットワークづくりやまちづくりを積極的に行います。

● 介護老人施設・社会福祉施設・介護医療院

高齢や心身の障害によって日常生活に手助けが必要な人々に、介護職と協働してかわかります。施設で亡くなる対象者の看取りも含めた個別の直接ケアだけでなく、施設全体の感染防止対策などの管理的な役割も期待されます。

● 保健所

地域の健康な住民から病気や障害と向き合う住民まで、すべてを対象としています。各種計画策定への関与や健康危機管理への対応などを通じて、医療、福祉、保健の効果的な連携システムをつくっています。

① 施設種類・開設者 まずは職場のタイプを知ろう

■ 病院のタイプを知ろう

看護職の活躍の場でもっとも多いのが病院です。病院にはさまざまなタイプがあり、それぞれ特色のある医療・看護を提供しています。病院の特徴を理解し、施設を選びましょう。

● 病院とは

医療法において、「『病院』とは、医師又は歯科医師が、公衆又は特定多数人のため医業又は歯科医業を行う場所であつて、20人以上の患者を入院させるための施設を有するものをいう」とされ、また「傷病者が、科学的でかつ適正な診療を受けることができる便宜を与えることを主たる目的として組織され、かつ、運営されるものでなければならない」と定められています。また、同法において、無床又は19床以下のものを「診療所」と定められています。

● 病院の類型

病院のうち、一定の機能を有する病院（特定機能病院、地域医療支援病院）については、一般の病院と異なる要件（人員配置基準、設備基準など）が定められています。対象とする患者（精神疾患、結核）の相違に着目して、一部の病床については、人員配置基準、構造設備基準の面で、取扱いを別にしています。

特定機能病院	地域医療支援病院
高度の医療の提供、高度の医療技術の開発及び高度の医療に関する研修を実施する能力等を備えた病院です。	紹介患者に対する医療提供、医療機器等の共同利用の実施等を行い、かかりつけ医等への支援を通じて地域医療の確保を図る病院です。
精神病院	結核病院
精神病床（精神疾患を有する患者が入院する病床）のみを有する病院です。	結核病床（結核の患者が入院する病床）のみを有する病院です。
一般病棟	
上記4つ以外の病院です。病院によって扱う診療科や病床も異なるため、様々な医療や看護が提供されています。	



● 病床機能報告とは

平成26年6月に成立した「医療介護総合確保推進法」による医療法の改正に基づき、同年10月1日から、病床機能報告制度が施行されました。病床機能報告制度は、一般病床^{*1}・療養病床^{*2}を有する病院又は診療所が担っている医療機能を、病棟単位を基本として、「高度急性期」「急性期」「回復期」「慢性期」の4区分から一つを自主的に選択し、都道府県に報告し、都道府県が公表するものです。また、医療機能の報告に加えて、その病棟にどんな設備があるのか、どんなスタッフが配置されているのか、どんな医療行為が行われているのか、についても報告・公表されています。

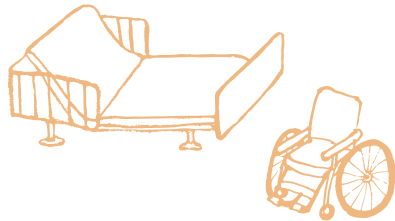
高度急性期	急性期
急性期の患者に対し、状態の早期安定化に向けて、診療密度が特に高い医療を提供する機能。 (例) 救命救急病棟、集中治療室、ハイケアユニット、新生児集中治療室、新生児治療回復室、小児集中治療室、総合周産期集中治療室など	急性期の患者に対し、状態の早期安定化に向けて、医療を提供する機能。
回復期	慢性期
急性期を経過した患者への在宅復帰に向けた医療やリハビリテーションを提供する機能。 特に、急性期を経過した脳血管疾患や大腿骨頸部骨折等の患者に対し、ADLの向上や在宅復帰を目的としたリハビリテーションを集中的に提供する機能（回復期リハビリテーション機能）。	長期にわたり療養が必要な患者を入院させる機能。長期にわたり療養が必要な重度の障害者（重度の意識障害者を含む）、筋ジストロフィー患者又は難病患者等を入院させる機能。

(参考) 厚生労働省ホームページ 病床機能報告
<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000055891.html>

※1. 一般病床…精神病床（精神疾患を有する者を入院させるための病床）、感染症病床（一類感染症、二類感染症、新型インフルエンザ等感染症又は指定感染症並びに新感染症の所見がある者を入院させるための病床）、結核病床（結核の患者を入院させるための病床）、療養病床以外の病床
※2. 療養病床…病院又は診療所の病床のうち、結核病床以外の病床であつて、主として長期にわたり療養を必要とする患者を入院させるための病床

● 病院の人員配置基準とは

適正な医療を実施するためには一定水準以上の人員を確保する必要があることから、医療法では、病院及び療養病床を有する診療所において有するべき人員の「標準」が示されています。また、各病院が算定する入院基本料に要件として看護職員の人員配置が定められています。算定する入院基本料は各病院や地方厚生局のホームページ等に掲載されています。病院の類型や病床機能と併せて確認することも職場選びの大切なポイントです。



② 雇用形態

さまざまな雇用形態があります

雇用形態は、働く時間（フルタイム、パートタイム）や雇用期間（有期雇用、無期雇用）によって異なり、求人票の表記もさまざまです。近年では雇用形態が多様化し、それぞれのライフスタイルに合った働き方を選べる環境に変化しつつあります。

■ 主な雇用形態

● 正職員

施設と期間の定めのない雇用契約を結び、業務に従事する職員のことを指します。ナースセンターの求人票では「常勤」と表記されています。長期の勤務を前提に、職場の基幹的な人材になることを期待されています。昇進・昇格、各種手当や賞与などの処遇も、それに見合ったものになります。

● 短時間正職員

フルタイムの正職員より所定労働時間が短い職員ですが、フルタイムの正職員と同様期間の定めのない雇用契約を結び、時間あたりの基本給および賞与・退職金などの算定方法などが同じ職場のフルタイムの正社員と同等とされています。短時間正職員の求人はまだ少なく、正職員が何らかの事情でフルタイム勤務ができなくなったときに、一定の条件の元で選択できるとしている職場が多いようです。

■ さまざまな雇用形態

ナースセンターの求人票では「非常勤」「臨時雇用」と表記されています。「パートタイマー」「アルバイト」「契約職員」は、施設と期間の定めのある雇用契約を結び、業務に従事します。施設側と職員の双方の合意によって、雇用契約期間の延長（契約更新）が可能です。延長期間や契約更新回数の上限を定めている施設もあります。

パートタイマー	パートタイム労働法では「短時間労働者」といい、1週間の所定労働時間が正職員より短い者を指します。看護職の場合、賃金は時給による支払いが一般的です。
アルバイト	法的にはパートタイマーと区別されていませんが、学生など本業がほかにあり就労する者を指すのが一般的です。
契約職員	施設と職員の合意により雇用期間を限定して契約し、業務に従事する職員のことを指します。契約期間終了後の就労には契約更新が必要となります。
一般派遣職員	派遣会社に雇用されたうえで、期間を限定して派遣先（病院、企業など）に派遣される職員を指します。看護職については、医療施設への一般派遣は原則、認められていません [*] が、紹介予定派遣と産休・育休代替に限り認められています。医療施設以外の看護職の派遣は可能です。 ※ 2021年4月1日よりへき地の医療機関のみ可能になりました。
紹介予定派遣職員	派遣期間終了後、施設と職員の合意があれば、派遣先の施設で正職員やパートタイマー、契約職員などとして雇用される派遣契約のひとつです。

③ 勤務形態

シフト勤務もいろいろあります

入院患者や入所者のいる医療機関や施設では、看護職が24時間を交代制で勤務するシフトを組みます。救急外来や手術室、検査部門など、病棟以外では夜間の「当直制」をとるところも少なくありません。まずは、主な交代制勤務である「2交代制」と「3交代制」などの違いについて確認しましょう。

交代制勤務とは

入院患者や入所者のいる医療機関や施設では、看護職はシフトを組んで24時間交代で勤務につきます。交代制勤務は、24時間を2つのシフトに分ける2交代制と3つに分ける3交代制にわけられます。多様な勤務形態の導入に伴い、単純に2交代、3交代といえない複数の勤務パターンを持つ医療機関や施設が増えてきています。求人票には、主に「2交代制」「3交代制」「変則2交代制」「変則3交代制」などと表記されます。

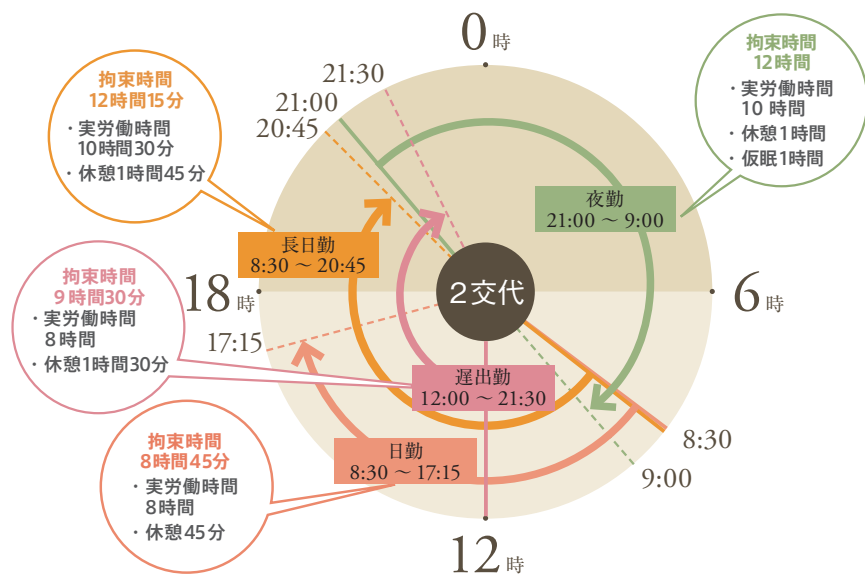
■ 夜勤

交代制勤務のなかで、夜間の時間帯に勤務にあたることを指します。勤務形態によっては仮眠を取ることができます。しかし、休憩や仮眠を取っているときでも、患者さんの急変や緊急入院の対応を求められることもあります。



③ 勤務形態 シフト勤務もいろいろあります

■ 2交代制(変則)のシフト例



特徴

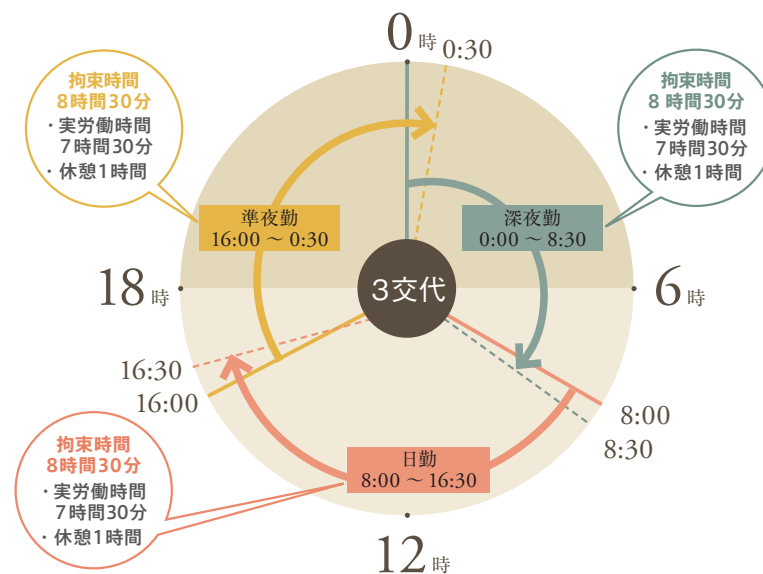
「日勤」「長日勤」「遅出勤」「夜勤」の4つの勤務パターンで1日24時間がカバーされていますが、「夜勤」(12時間)の勤務パターンがひとつであるため2交代制としています。昼間は「日勤」(8時間45分)と、「長日勤」(12時間15分)、「遅出勤」(9時間30分)の3つの勤務パターンが設定されており、選択できるようになっています。また、夜勤の勤務負担軽減のため、12時間の夜勤中に、休憩(1時間)のほかに仮眠のための時間(1時間)が設定されています。Aさんの勤務例では、「日勤」「長日勤」「遅出勤」「夜勤」のすべてを行い、夜勤拘束時間が長いので連続夜勤なしになっています。さらに有給休暇を設定して6連休が取得できました。

Aさんの1カ月の勤務表の例(夏休み1日+有休を使って長期休暇にした例)

日	月	火	水	木	金	土
		1	2	3	4	5
		日勤	日勤	日勤	遅出勤	休み
6	7	8	9	10	11	12
日勤	日勤	長日勤	休み	遅出勤	夜勤	
13	14	15	16	17	18	19
休み	日勤	長日勤	夜勤		休み	休み
20	21	22	23	24	25	26
休み	休み	夏休み	有休	日勤	日勤	夜
27	28	29	30	31		
勤	休み	日勤	日勤	夜勤		

日勤 ……10回 長日勤 ……2回 遅出勤 ……2回 夜勤 ……4回 休み(所定休日) ……8回 夏休み ……1回 有休 ……1回

■ 3交代制のシフト例



特徴

「日勤」「準夜勤」「深夜勤」の3つの勤務パターンで1日24時間をカバーする3交代制の例です。それぞれの勤務の実労働時間7時間30分となります。Bさんの勤務例では、夜勤連続2回まで、2回連続夜勤後に概ね48時間以上の休息を確保、勤務間隔を11時間以上あげています。この勤務パターンは、身体リズムに合った「正循環」(日勤→準夜勤→深夜勤の順に勤務開始時刻がより遅くなる勤務編成)によるもので、勤務負担の軽減を図っています。「日勤→深夜勤」「準夜勤→日勤」といった短い勤務間隔となるシフトはなく、十分休養して次の勤務に入れるよう配慮されています。

Bさんの1カ月の勤務表の例

日	月	火	水	木	金	土
		1	2	3	4	5
		日勤	日勤	日勤	準夜勤	休み
6	7	8	9	10	11	12
深夜勤	休み	休み	日勤	日勤	日勤	準夜勤
13	14	15	16	17	18	19
休み	深夜勤	休み	準夜勤	準夜勤	休み	休み
20	21	22	23	24	25	26
日勤	日勤	休み	深夜勤	深夜勤	休み	日勤
27	28	29	30	31		
日勤	日勤	休み	日勤	日勤		

日勤 ……13回 準夜勤 ……4回 深夜勤 ……4回 休み(所定休日) ……10回

③ 勤務形態 シフト勤務もいろいろあります

■ 当直

施設の勤務の名称である「当直」と労働法上の「当直」の考え方があります。労働法上の「当直」の場合、業務密度が低く、十分睡眠が取れることが条件とされています。通常の勤務時間の拘束から完全に解放された後に、事業場に待機させる業務です。病院の救急外来、手術室、検査部門、診療所の病棟、介護老人福祉施設などで行われています。労働基準法では、当直（法律上は「宿日直」）にあたっている時間を労働時間とはみなしませんが、これはあくまでも当直の実態が右の「当直の許可要件」にあたる場合に限られます。各施設は職員に当直勤務をさせる場合、一定の手続きを経て労働基準監督署の許可を得なくてはなりません。

また、当直中に突発的な救急患者の対応などにより実労働が発生した場合は、時間外勤務をし

ものとして割増賃金が支払われます(22時～翌朝5時には別途深夜割増手当支給)。夜間も仮眠がとれず業務が続く実態が恒常的であれば、法律上の宿日直の許可要件を満たしませんので、施設側は交代制への転換等を検討しなくてはなりません。

当直の許可要件（要旨）

1. ほとんど労働する必要がない勤務であり、定時的巡視、緊急の文書または電話の收受、非常事態に備えての待機を目的とすること。
2. 宿直回数が原則として週1回以下、日直勤務は1回1日以下であること。
3. 1回の宿直、日直手当は宿直勤務に就くことが予定されている同種の労働の労働者1人当たりの平均賃金額の3分の1以上であること。
つまり、業務密度が昼間より低く、緊急対応に備えつつ仮眠も取れる体制での勤務であること。

※下記の例では、「交代制(3交代)」、「当直制」ともに、週所定労働時間は40時間。「当直制」の場合は、「当直」の16時間が労働時間の適用除外とされる。

(時間)	0	8	16	0	8	16	0	8	16	0	8	16	0	8	16	0	8	16	0	8	16	0	8	16	0	8	16	0	8	16						
交代制 (3交代)	深夜勤						日勤						日勤						日勤						深夜勤						日勤					
当直制				日勤						日勤						日勤						日勤						日勤						当直		

■ 待機(オンコール)

法律では定めがありませんが、一般的に事業所以外の場所（自宅等）で緊急に患者さんの対応が必要になった場合に呼び出されて勤務に就きます。病院の手術室、検査部門、介護老人福祉施設（特別養護老人ホーム）、訪問看護ステーションなどで行われています。待機手当が支給されることもあります。呼び出されて実際に勤務についた場合は、時間外勤務として扱われることが多いようです。

2部制

早番と遅番の2つの勤務時間がある勤務体制を指しています。24時間交代制のシフトとは異なり、深夜の時間帯を除いて、長時間にわたる医療提供を行う場合に組まれる勤務形態です。たとえば、早番8:00～16:30、遅番14:30～22:00などと設定し、手術室や検査部門、透析部門などで実施されています。

③ 勤務形態

夜勤・交代制勤務と上手につきあおう！

夜勤くということの心身に与える様々な影響が分かってきました。そして、その影響を最小限にするための方法も分かってきています。

「なんとなく、当たり前のように夜勤・交代制勤務を行ってきた時代」から、「できるだけ心身への影響が少なくなるよう、考えて夜勤・交代制勤務を行う時代」に移行することが求められています。

■ 夜勤・交代制勤務の負担は「健康」「安全」「生活」に及ぶ

近年の労働科学の知見では、この夜勤・交代制勤務の負担が健康リスクを高めるだけでなく、医療事故発生のリスクをも増大させる可能性があることが明らかになっています。また、生活上も大きな負担をもたらすため、看護職の離職の要因のひとつとなっています。

● 心身への負担

- 睡眠の質の低下
- 疲労回復効果の低下
- 負の情動ストレスの解消機能の低下
- 月経周期の乱れ
- 高血圧、心疾患などの循環器への負担
- ホルモンバランスの乱れによる糖尿病のリスク
- 夜間のメラトニン分泌に関連した発がんのリスクなど

● 医療安全上の課題

- 夜間に働くことで疲労が蓄積し、注意力や判断力が低下する
- 十分な休養をとらないまま夜勤帯に勤務すると、真夜中から明け方にかけて作業能力が極端に落ちる
- 長時間夜勤時には、同僚が起こしたエラーを発見しづらくなる

● 生活上への負担

- 社会参加や交際の制約
- 年齢とともに増す夜勤負担 など

③ 勤務形態 夜勤・交代制勤務と上手につきあおう！

■ 交代制勤務をしながら生活するには

交代制勤務をしていると、週5日平日に働いて土日に休むという一般的な社会生活を送る人々の動きから離れてしまいがちです。友人や家族、周囲の人とのつながりを大切にしましょう。昼間に休息をとる必要があることを周囲の人に知ってもらい、静かな環境で睡眠をとれるよう協力してもらいましょう。

交代制勤務には、混雑のない平日の昼間に余暇

を過ごしたり、子供の学校や地域の行事に参加しやすいなどの利点もあります。自分の働き方をポジティブにとらえましょう。

適度な運動、バランスのよい食事、快適な睡眠などにより、体力づくり、健康づくりに取り組み、ストレスをため込まないようにしましょう。自分に合ったリラクゼーション法をいくつか知っておき、実践するのもよいでしょう。

■ よい「眠り」の環境を整えましょう

● 静かな環境

厚手のカーテン、アイマスクなどで光を遮断し、じゅうたんやカーベット、遮音シートや耳栓で騒音を防止します。

● 室温は涼しく

夏は25℃、冬は15℃、湿度は年間通じて50%くらいが最適です。体温を少し下げたほうが入眠しやすくなります。

● 室内は暗く

真っ暗かうす暗いと感じるくらいがよいでしょう。

● 眠る準備

就寝前の行動パターンを決めておきましょう。なかなか眠れないときは、好きな音楽を聴く、ぬるめのお風呂に入るなどの気分転換を。

● アルコールはほどほどに

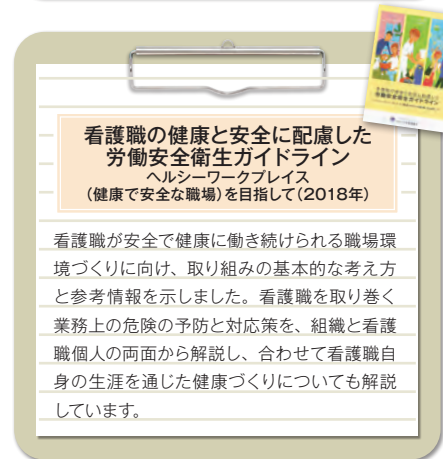
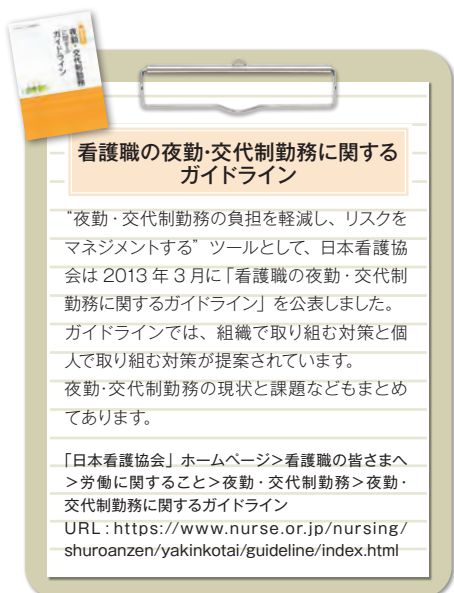
アルコールにはリラックス効果があり入眠を助けますが、眠りを浅くして睡眠の質を落としてしまいます。睡眠薬代わりの飲酒はやめましょう。

● 眠る前の喫煙はやめましょう

ニコチンには覚醒作用があります。そもそも喫煙は健康のためにやめましょう。

● 運動するならゆっくり軽めに

激しい運動はかえって入眠を妨げます。



■ 夜勤・交代制勤務の負担を軽減する生活のヒント

● 夜勤前の過ごし方

- ・夜勤・交代制勤務を健康的に行うためには、普段の生活状態が健康的で安定していることが必要です。バランスのとれた食事をとること、適度な運動習慣を身につけること、規則的な生活を送ることなどを心がけましょう。
- ・夜勤で眠れない分を先取りして眠る「寝だめ」はできません。夜勤前までに十分な睡眠が取れなかった場合には、勤務前までに2時間程度眠ると、疲労を軽減することができるといわれています。

● 夜勤中の過ごし方

- ・夜間の仮眠は、夜勤中の覚醒度と注意力を保つために欠かせません。2時間以上の仮眠を取ることが望ましいといわれていますが、少しでも眠ったほうがよいでしょう。
- ・夜間はエネルギーを蓄めやすい体になっています。また食べすぎは眠気を高めます。脂っこいもの、カロリーの高い食品の摂取は避けたほうがよいでしょう。

● 夜勤後の過ごし方

- ・夜勤明けの車の運転は高リスクです。眠気を感じたり疲れている時には無理をしないようにしましょう。
- ・家に帰ったらなるべく早く眠るようにしましょう。入眠開始時間が遅くなると、眠りにくくなってしまいます。また、長く眠りすぎると夜の睡眠を妨げます。2時間程度にとどめ、夜は早めに就寝しましょう。

● カフェイン・薬の使用

少量のカフェインには「覚醒」や「集中力の向上」の効果がありますが、取りすぎは胃部不快感、頭痛、神経過敏などをきたすことがあるので要注意です。

カフェイン錠剤や睡眠薬などの常用は避けましょう。睡眠薬の種類によっては作用時間が長く、眠気を引きずってしまうものもあります。夜勤前に仮眠をとるために服用すると、起きられなくなったり、勤務が始まってからも眠気が持続する危険があります。

アレルギー薬や風邪薬、鎮痛剤には眠くなる成分が入っていることがあるので注意しましょう。

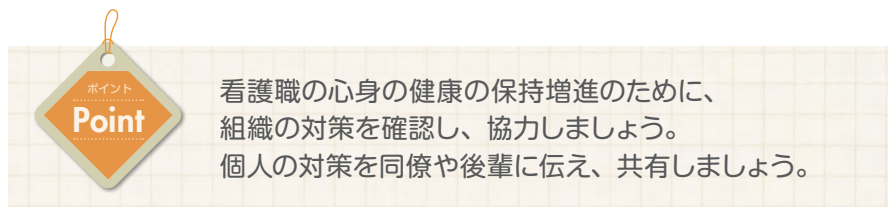
■ 安全・防犯のための配慮・対策を忘れずに

夜間の外出や出退勤時には、できるだけ1人にならずに明るい場所を通るなど、より安全な行動を心がけましょう。住まいや日常生活上の防犯対策については、次のサイトを参考にしてください。

「警視庁」

トップページ>安全な暮らし>被害にあわないために

URL: <https://www.keishicho.metro.tokyo.lg.jp/kurashi/higai/index.html>



④ 勤務時間

労働時間は法律で守られています

働く看護職自身が健康で元気であってこそ、患者さんにも笑顔で接することができます。自分の力を発揮して納得のいくケアができます。生命に向き合う医療の現場では、安全な医療を提供し患者さんを守るためにも、医療従事者の過重労働を防ぐ対策が求められます。労働時間の適正な管理は、そのために不可欠なのです。

■ 労働基準法が定める労働時間

労働基準法では、労働時間や時間外勤務、休日などの基準が定められています。

● 法定労働時間

使用者は、原則として労働者であるあなたに休憩時間を除き1週間に40時間を超えて労働させてはならず、1日について8時間を超えて労働させてはならないと定められています。

労働基準法 第32条

● 休憩時間の保障

使用者は、労働者であるあなたの労働時間が6時間を超える場合は45分以上、8時間を超える場合には1時間以上の休憩を労働時間中に与えなければならないと定められています。

労働基準法 第34条

法定労働時間と所定労働時間の違いとは？

所定労働時間とは、それぞれの職場が就業規則で決めている職員が働く時間数のことです。1日あたりの時間数と1週あたりの時間数で決められています。所定労働時間は法定労働時間を超えて定めることはできません。	法定労働時間 8:00 16:00 17:00 所定労働時間 (休憩時間 1h) 時間外労働
	※法定内残業
	8:00 16:00 17:00 20:00
	所定労働時間 (休憩時間 1h) 時間外労働

※法定内残業とは所定労働時間を超えるものの法定労働時間以内におさまる残業のことを言います。この場合法律で定められた割増賃金は発生しません。

法定労働時間を超えて労働させるには、労使協定(36協定)を締結する必要があります。

■ 変形労働時間制(1カ月単位)

1カ月以内の期間を定め、その期間を平均して1週間あたりの所定労働時間が法定労働時間の範囲内であれば、「16時間夜勤」などある特定の日に1日8時間、またはある特定の週に1週40時間を超える所定労働時間を設定することができます。適用には労使の協定もしくは就業規則による定めが必要です。

労働基準法 第32条の2

■ 時間外勤務と休日の労働

労働基準法では、法定労働時間を超えた勤務や法定休日に勤務を命じる場合、その旨を就業規則に定めるほか、労働者の過半数で組織する労働組合もしくは、労働者の過半数を代表する者との書面による協定をし、これを労働基準監督署に届け出る義務があります。この協定は労働基準法36条に規定されていることから、36(サブロク)協定と呼ばれています。働き方改革の一環として、労働基準法が改正され、時間外労働の上限が法律に規定されました(2019年4月施行、中小企業への適用は2020年4月～)。

労働基準法 第36条

● 労働時間の延長が認められる範囲

時間外労働(休日労働は含まず)の上限は、原則として月45時間・年360時間です。臨時的な特別の事情があって労使が合意する場合(特別条項)でも、右記を守らなければなりません。

● 36協定の項目

1. 時間外または休日の労働をさせる必要のある具体的な事由
2. 労働対象者の業務、人数(業務の区分を細分化することにより、時間外労働の必要のある業務の範囲を明確にすること)
3. 1日についての延長時間のほか、1日を超え3カ月以内の期間および1年間についての延長時間
4. 休日労働を行う日とその始業・終業時刻
5. 有効期間

一般労働者の場合

- ・時間外労働…年720時間以内
- ・時間外労働+休日労働…月100時間未満
- ・時間外労働+休日労働…「2カ月平均」「3カ月平均」「4カ月平均」「5カ月平均」「6カ月平均」が全て1月当たり80時間以内
- ・時間外労働が月45時間を越えることができるのは、年6カ月が限度

Q&A

Q

新人研修として、勤務時間終了後に病棟に残って受ける指導は超過勤務として扱われています。研修での居残りは、業務の残業として超過勤務扱いにしてもらえないのでしょうか？

A

新人研修は、あなたが職員として業務を行っていくために必要な知識・実務能力を習得させることが目的で、病棟での新人指導も含め業務の一環とみなされます。勤務時間内での指導の実施が望ましいのですが、勤務時間外に行われた場合は、使用者はあなたに超過勤務手当を支払わなければなりません。なお、新人看護職が勤務終了後、自主的に勉強会に参加する場合でも、「黙示的な指示」があったとみなされた場合は、労働基準監督署が超過勤務扱いにするようは正告した事例もあります。

● 労働時間とは

労働基準法における労働時間とは、使用者の指揮命令下に置かれている時間のことをいいます。使用者は、労働者の労働時間を適切に把握し、管理する責務があります。

以下の時間も労働時間として取り扱う必要があります。

- ・使用者の指示により、業務に必要な準備行為(着用に義務付けられた所定の服装への着替えなど)
- ・業務終了後の業務に関連した後始末(清掃等)を事業場内において行った時間
- ・使用者の指示があった場合には即時に業務に従事することを求められており、労働から離れることが保障されていない状態で待機等している時間
- ・参加することが業務上義務付けられている研修・教育訓練の受講
- ・使用者の指示により業務に必要な学習等を行っていた時間

5 休日・休暇

しっかり働くにはお休みも大事

休日と休暇は、混同して考えられがちですが、明確な違いがあります。あなたの生活に大きく影響する休日と休暇について理解しましょう。また、看護職の交代制勤務では、休日をどのように取れるのか紹介します。

休日	求人票などでは「完全週休 2 日」「4 週 8 休」「4 週 6 休」などと表記されます。あなたの労働義務がない日を指します。 労働基準法では、使用者は、労働者であるあなたに毎週少なくとも 1 日の休日か、4 週を通じて 4 日以上の日を与えなければならないと定められています（法定休日）。
	労働基準法 第 35 条
休暇	労働義務がある日の労働が免除される日を指します。法定休暇としては、「年次有給休暇」「産前産後休暇」「生理休暇」「育児休暇」「介護休暇」があります。法定外の休暇としては、「年末年始休暇」「夏季休暇」「慶弔休暇」などがあり、各機関・施設がそれぞれに就業規則などで決めています。

■ 生活の「ゆとり」を左右する年間休日数

年間の所定休日数（「公休」とも称する）は、求人票では明示されないこともあります。生活の「ゆとり」を大きく左右する大事なものです。週の所定労働時間数が同じでも、週休制によって年間休日数は変わってきます。

また、国民の祝日（年間 16 日）を所定休日（公休）とするかどうかは、各機関・施設が独自に決めており、法律では強制していません。さらに、年末年始の休暇や夏季休暇を設けるかどうか、設定する場合の日数についても、各機関・施設がそれぞれ決めています。

週休制	年間休日数
4 週 8 休（完全週休 2 日）	105 日
4 週 6 休	79 日
国民の祝日	年間休日数
休日とする	16 日
休日としない	0 日

その他の休日（例）		
年末年始休暇	夏季休暇	病院創立記念日

● 年間休日数の計算例

- 4 週 8 休 (105 日) + 国民の祝日 (16 日) + 年末年始休暇 (5 日) + 夏季休暇 (5 日) = 131 日
- 4 週 6 休 (79 日) + 年末年始休暇 (5 日) + 夏季休暇 (3 日) = 87 日

※交代制勤務では、週休を週末に、国民の祝日をその当日に休日として設定できない場合が多いですが、その際は別の日を休日として設定します。
※各月の出勤日数を平準化するため、年間の所定休日を予め各月にほぼ均一に割り振る場合もあります。

● 勤務間インターバルの確保

勤務終了から次の勤務開始までの間を「勤務間インターバル」といい、各機関・施設は職員が「勤務間インターバル」を確保できるようにしなければなりません（努力義務）。交代制勤務では、勤務計画の段階で「勤務間インターバル」が確保できるようにした上で、時間外勤務の発生時には次の勤務開始時刻を遅らせる、時間外勤務を制限するなどの対策を講じましょう。

労働時間等設定改善法第 2 条

■ 有給休暇

● 年次有給休暇

労働基準法で、労働者が雇い入れの日から 6 カ月継続勤務し、その 6 カ月間の全労働日の 8 割以上を出勤した場合には、原則として 10 日の年次有給休暇を付与することが義務付けられています。また、その後 1 年間継続勤務をし、その期間の出勤率が 8 割以上であれば 11 日の年次有給休暇を付与することが求められます。

また所定労働日数の少ないパートタイム労働者に対しては、所定労働日数に応じて年次有給休暇の付与日数が定められています。

労働基準法 第 39 条

年次有給休暇の付与日数（一般の労働者）

勤続年数	6 カ月	1 年 6 カ月	2 年 6 カ月	3 年 6 カ月	4 年 6 カ月	5 年 6 カ月	6 年 6 カ月以上
付与日数	10 日	11 日	12 日	14 日	16 日	18 日	20 日

年次有給休暇の付与日数（週所定労働時間が 30 時間未満の労働者）

週所定 労働日数	年間所定 労働日数	勤続年数						
		6 カ月	1 年 6 カ月	2 年 6 カ月	3 年 6 カ月	4 年 6 カ月	5 年 6 カ月	6 年 6 カ月以上
4 日	169 ～ 216 日	7 日	8 日	9 日	10 日	12 日	13 日	15 日
3 日	121 ～ 168 日	5 日	6 日	6 日	8 日	9 日	10 日	11 日
2 日	73 日 ～ 120 日	3 日	4 日	4 日	5 日	6 日	6 日	7 日
1 日	48 日 ～ 72 日	1 日	2 日	2 日	2 日	3 日	3 日	3 日

有給休暇は、原則として労働者が請求する時季に与えることとされています。また、有給休暇の請求権の時効は 2 年であり、取得できなかった有給休暇は翌年度に付与します。有給休暇を取得した労働者に対しては、不利益な取り扱いをすることは禁止されています。

働き方改革の一環として、労働基準法が改正され、法定の年次有給休暇付与日数が 10 日以上の労働者（管理監督者、有期雇用労働者を含む）を対象に、年 5 日の年次有給休暇の確実な取得が義務付けられました。労働者ごとに、有給休暇を付与した日（基準日）から 1 年以内に 5 日について、労働者の意見を聴取した上で、取得時季を指定して有給休暇を取得させることが義務付けられています。

■ 交代制勤務での「休日」

労働基準法では、「休日」は暦日（午前 0 時～ 24 時までの 24 時間）で与えることが原則となっていますが、交代制勤務者についてはすべての休日を暦日で与えることが事実上困難な場合があり、一部例外的な運用が認められています。

看護職の交代制勤務については、「法定休日」「法定休日以外の休日」を以下のように定めており、勤務と勤務の間隔が 24 時間に満たない場合は、これを「休日」として扱うことはできません。

- 法定休日（1 週に 1 日または 4 週に 4 日）：必ず暦日で与える
- 法定休日以外の休日（たとえば 4 週 8 休制で、4 日は法定休日とすると、法定休日以外の 4 日がこれにあたる）：勤務間隔（勤務終了から次の勤務開始まで）が 24 時間以上あれば、「1 休日」とみなすことができる

6 給与・手当

給与のしくみもしっかりチェック！

あなたに支払われる給与は、「所定内給与」と「所定外給与」に分けられます。「所定内給与」は主に「基本給」や「住居手当」「通勤手当」「資格手当」など、「所定外給与」は主に「夜勤手当」や「時間外勤務手当」などが含まれます。「基本給」は時間外勤務手当や賞与、退職金を算出するときに基準として用いる施設が多く、生涯賃金にも影響するため、しっかり確認しておきましょう。

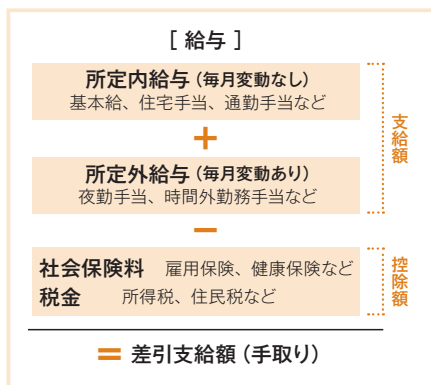
■ 支給額と控除額

給与は、あなたの労働に対して、職場が支払うすべての賃金を指します。

支給額の内訳は、基本給や、住宅手当、通勤手当などの一定期間変動のない「所定内給与」と、夜勤手当や時間外勤務手当などの月ごとに変動がある「所定外給与」の2つに分けられます。

「差引支給額（手取り）」は、その中から社会保険料や税金などを差し引いた金額です。

毎月1回以上、一定の期日に支払われます。



■ 基本給の支給基準

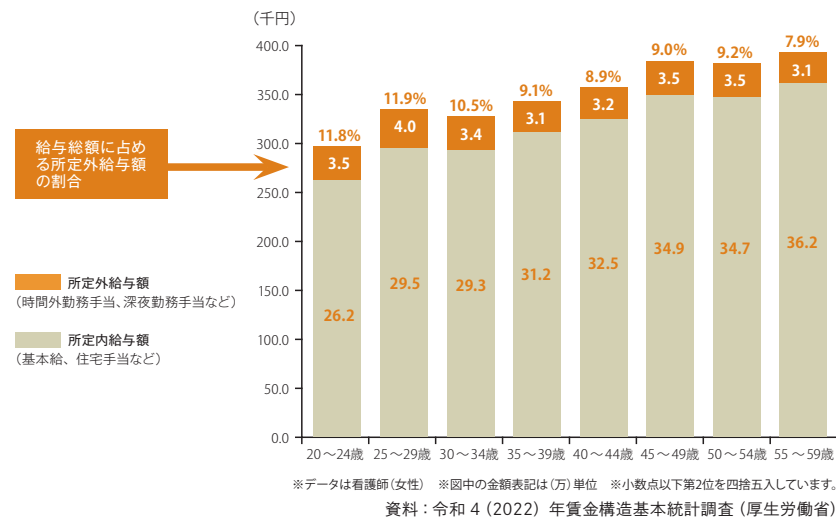
基本給の支給基準は施設により異なります。多くの施設が年齢や勤続年数に基づいて基本給を決めている一方、最近では、職務を遂行する能力や役割、仕事の成果などを評価した人事評価に基づく査定を取り入れている施設もあります。

■ 賞与の支給基準

賞与は、一般的には「ボーナス」などと呼ばれます。各施設の就業規則で支給の有無をはじめとしてさまざまな支給基準が定められています。施設によっては、経営状況が賞与の支給水準を左右し、また一定期間の仕事の成果や貢献度などによって賞与額を決定することもあります。

■ 給与総額に占める所定外給与額の割合

下の図は看護師の賃金額を年代別にみたものです。毎月変動する「所定外給与」の給与総額に占める割合が若年層で高く、さらに、いずれの年代においても一定の割合で存在していることがわかります。また、図の矢印は、「所定内給与額」の増加を示したものです。所定内給与額は、年齢・勤続年数や能力、職務、役割などに応じて、基本給や手当などが増額することで上昇します。



ポイント

新卒者と経験者の給与額に反映されるもの

新卒者の初任給は、学歴や免許などの資格に応じて決定されます。経験者の就職では、あなたの業務経験も給与額の決定に考慮される要素のひとつです。

求人票には、「経験業務加算」の有無について記載されていることがあります。

この「経験業務加算」とはこれまでの業務経験や職歴を評価し、給与算定時に反映させることです。看護職としての経験などは、支給される給与に大きく影響するため、よく確認しておきましょう。



6 給与・手当

給与明細書から読み解こう

給与のしくみは職場によってさまざまです。

求人情報では諸手当を含む「支給総額」が記されていることが多く、そこには各種諸手当の想定額が含まれています。その「支給総額」から税金や社会保険料などを控除した「差引支給額」が、実際にあなたが受け取る「手取り」の給与額です。「支給総額」だけではなく、その内訳をよく確認しましょう。

■ 看護職の給与明細の例

給与支払明細書									
〇×△病院		(〇〇年〇月〇日支給)							
支給 A	基本給	調整手当	役職手当	資格手当	住居手当	家族手当	通勤手当		
	210,000				20,000		15,000		
	時間外勤務手当	夜勤手当	深夜割増手当	休日勤務割増	交代勤務手当	拘束手当	呼出手当	危険手当	支給総額
	16,500	40,000	10,000		3,500				315,000
控除 B	健康保険	介護保険	厚生年金	厚生年金基金	雇用保険		社会保険合計	課税対象額	
	13,860		25,620		940		40,420	259,580	
	所得税	住民税	宿舍費	財形貯蓄	生命保険	労働組合費		控除総額	
	6,850	12,000						59,270	
勤怠 C	出勤日数	欠勤日数	準夜勤務日数	深夜勤務日数	休日勤務日数	オンコール日数			
	20	0	4	4	0	0			
	残業時間(割増率別)				前月有給消化日数	有給残日数			
	125%	135%	150%	160%				差引支給額	
	10				1	30		255,730	

A 支払われる給与
(主な支給項目)

● 基本給

支給の基本的部分。年齢や勤続年数、学歴などをベースとしたものと、職務成績などをベースとしたもの、または2つの併用で決める方法など、施設ごとの給与規定で決定されます。

● 時間外勤務手当

時間外勤務の長さに応じて支払われます。1週40時間・1日8時間を超えた時間外勤務時間には、手当として時間あたりの賃金報酬の25%以上、1カ月60時間を超えた場合には、50%以上が割増支給されます。

支給される給与額が「基本給」や「時間外勤務手当」などの項目ごとに記載されています。所定内給与、所定外給与の両方が含まれます。

● 通勤手当

就業規則の取り決めなどにしたがい、職員の往復の通勤に対して支払われます。公共交通機関を利用する場合には実費(通勤定期券代)が多いですが、支給額に上限がある場合もあります。マイカー使用の場合には一定額を支給する施設もあります。

● 住居手当

職員寮や宿舎、借り上げ住宅を利用していない職員に対して、住居費の補助として支給される場合もあります。

● 夜勤手当

就業規則のとり決めにより、多くの施設では、夜勤1回につき、定額が支給されています。

● 休日勤務割増

法定休日に勤務した時間数に応じて支給されます。割増率は35%以上です。

● 深夜割増手当

労働基準法の深夜(22時～翌朝5時)の勤務時間数に応じて支給されます。割増率は25%以上です。夜勤手当(1回定額)に含んでいるとして、別途支給していない施設もあります。

B 差し引かれる給与
(主な控除項目)

● 健康保険料

加入する健康保険の種類は勤務先によって異なります。組合健康保険、全国健康保険協会健康保険(協会けんぽ)または共済組合などです。保険料は事業主と労働者本人が半分ずつ負担しています。

● 所得税

個人が得た所得に対して課税される税金のことを指します。施設に勤務している場合には、給与収入に対して課せられますが、勤務先で給与や賞与から天引きされ、年末年始の給与で過不足額の精算(年末調整)が行われます。

「支給総額」からあらかじめ差し引かれる金額が、「健康保険」や「所得税」などの項目ごとに記載されています。事業主は労働者であるあなたに代わり、それらを国などに納めます。

● 年金保険料

厚生年金に加入し保険料を納めます。保険料は事業主と労働者本人が半分ずつ負担しています。アルバイトなどでも、所定の労働時間が一定以上であれば加入します。

● 雇用保険料

所定の要件を満たすと、失業時や育児・介護休業中に給付を受けたり、教育訓練給付制度も利用できます。保険料は労働者本人と事業主とが双方で負担します。

● 住民税

都道府県民税と市区町村民税の総称。地方自治体に納める税金です。前年の所得に応じて税額が徴収されます。

● その他

労働組合や職場の職員団体の会費、共済組合の掛け金、職員寮や宅宅を利用している場合の利用料、財形貯蓄など、給与から差し引いて支払うしくみがあります。それぞれあらかじめ労働者本人の了解が必要となりますので、職場から説明と手続きの案内があります。

C その月の勤務状況
(勤怠項目)

出勤日数や欠勤日数、夜勤日数、休日勤務日数、残業時間など、1カ月の勤務状況が記載されています。

7 福利厚生

福利厚生も見逃せない

あなたが就職先を選ぶとき、その条件として給与額はとても大きなポイントでしょう。しかし、施設側からあなたに支給されるものは、賃金だけではありません。それが「福利厚生」と呼ばれるものです。

福利厚生には健康保険、公的年金、雇用保険への加入といった法定福利のほかに、施設ごとに独自に設けたさまざまな制度があります。たとえば職員寮や食堂、院内保育施設、保養施設などです。

ここでは、働くあなたにとって大きな魅力となる福利厚生に注目します。

■ 仕事や生活をゆたかで充実したものにする福利厚生

職場によって異なりますが、法律で定められた法定福利以外には、例えば次のような福利厚生があります。

● 慶弔見舞金

● 財形貯蓄制度

● 住居関連

- ・ 住宅、持家援助
- ・ 宿舍（独身用、世帯用）
- ・ 借り上げ住宅

● ライフサポート関連

- ・ 職員食堂
- ・ 院内コンビニエンスストア
- ・ 購買
- ・ 通勤バス・駐車場
- ・ 育児、介護関連支援
- ・ 美容院
- ・ マッサージ
- ・ 家事代行サービス（クリーニングなど）

● 文化・体育・娯楽関連

- ・ 図書室、図書館
- ・ 保養施設
- ・ 運動設備
（体育館、プール、テニスコート、
フィットネスルーム）
- ・ レクリエーション
- ・ クラブ・サークル活動への支援

● 福利厚生代行サービス費

- ・ カフェテリアプラン
（利用者が必要なサービスを選べる、
選択メニュー方式）

● 職員の交流

- ・ 新年会・クリスマス会・職員旅行

職員宿舎



看護職は、夜勤や交代制勤務のために時間が不規則で負担の大きい仕事を行っています。このような仕事に従事する職員の通勤の負担や賃料の負担を減らすため、職場の近くに職員用の寮や宿舎、借り上げ住宅などを用意しているところもあります。

職員宿舎の利用には、入居条件（対象、入居期間）や守らなければならない共同生活のマナーがあります。

○ 個室ワンルームマンションの例

（1LDK／ユニットバス／洗面所／クローゼット／バルコニー／オール電化／冷暖房完備／オートロック）

【セキュリティ】 宿舎入り口は暗証番号式オートロック、指紋認証システム（玄関）と警備員常駐

【家賃】 月額 30,000 円： 宿舎費 月額 27,000 円
駐車場 月額 3,000 円

【受入数】 60 室

仕事と子育ての両立をサポートする保育施設



0～3歳まで、あるいは小学校へ入学するまでの子どもを預かる院内保育施設を設置する職場が増えてきました。

なかには、24時間院内保育施設もあり、医療機関・施設で働くお母さん、お父さんの変則的な通勤時間帯にあわせてお子さんを預

かってくれます。また職員のニーズから、病児保育や小学校の低学年の子どもを預かる学童施設を併設している病院もあります。保育費用は、認可保育園よりも安く、また、院内保育施設がない職場では、保育費を補助する場合があります。

クラブ・サークル活動への支援



野球、ソフトボール、フットサル、テニスなどのスポーツや、陶芸、華道などのクラブ活動に補助金を出して、職員の交流の場づくりや地域活動を支援する職場もあります。たとえば、毎年高知県のよさこい祭りに参加している病院は、職員をあげて衣装のデザイ

ンや踊り子、裏方の担当を決め、チーム一丸となって参加することで、職場のコミュニケーションの促進をはかっています。職場での円滑なコミュニケーションを促し、人間性を高めるこのような活動が、ひいては患者さんへの看護の向上につながります。