

V 変則3交代・2交代制勤務に関する文献より

本稿では(1)「看護サービスの安定した提供体制に関する研究」(山崎慶子他, 平成6～7年度), (2)「国立病院・療養所における看護婦等の勤務体制に関する研究」(佐藤静子他, 平成7年度)の2文献の概略を紹介する。

文献1

著者：山崎慶子他

題名：平成7年度厚生省看護対策総合研究事業 看護サービスの安定した提供体制に関する研究,
1995, 1996

1. 解 題

「看護サービスの安定した提供体制に関する研究」は、平成5年度「看護システムの構築に関する研究」(厚生省看護対策総合研究)において取り組まれた看護婦の勤務体制に関する概念モデルをもとに平成6年度、7年度にわたって行われた。これらの研究は①均等割3交代制と均等割3交代制以外の勤務体制の効果比較, ②法的事項, 労働時間, 給与体系, 診療報酬などの側面から勤務体制改善の阻害要因の明確化を柱とし, 平成7年度には研究の集大成として勤務体制の改善・推進に関するマニュアル作成を行っている。

この研究では均等割3交代制とそれ以外の勤務体制との効果測定を行い、「勤務体制の満足」と「仕事の能率の低下」の2因子を従属変数として影響する変数を抽出したところ, 統計的な説明力は弱いながらも, 管理体制に満足し, 生活のゆとりがあり, 仕事の能率の低下と疲労が少なく, 生活に満足し, 勤務の柔軟性があると, 勤務体制の満足が得られたことが報告されている。さらに, 新しい勤務体制導入・改善に関する阻害要因の明確化の研究において, 勤務体制の見直しや改善でよい結果を得るには, 看護婦個人と病院組織の両者が話し合いで問題解決を行い, 合意を得られる組織的な意思決定システムの確立が必要であると報告している。

これらの報告を踏まえて, 研究班は,

- ①患者ケアの水準が維持されること
- ②看護婦は個人の生活背景に応じていること
- ③多様な勤務体制を容認すること
- ④個人にとっても働きやすく, 仕事が継続でき, かつキャリアアップにつながるものであること
- ⑤病院の経済効率を低下させないこと

の5点を基本姿勢として持つ必要があることを提言している。筆者は前章で、変則3交代制、2交代制を導入し、良い成果をえた病院の最も重要な共通点は、導入目的が看護の質の向上と看護職員の働きやすさの追求におかれていることと述べたが、これは上記の①と②、④にあたると思われる。

2. 概 要

1) 目 的

- (1) 勤務体制の効果測定に関する継続研究
- (2) 新しい勤務体制導入・改善に関する推進・阻害要因の明確化
- (3) 勤務体制の改善・推進に役立つ指針としてのマニュアル作成

2) 方 法

- (1) 勤務体制の効果測定に関する継続研究

対象：18病院の看護部長とその病院の126病棟の婦長／主任，看護婦とその家族，患者，医師均等割3交代制（A群）と均等割3交代制以外（B群）の勤務体制の違いによる影響をみる。

- (2) 新しい勤務体制導入・改善に関する推進・阻害要因の明確化

東京都内で2交代制や変則3交代制の導入・改善に取り組んだ、3か所の病院を対象に聞き取り調査と事例分析を実施。

- (3) 勤務体制の改善・推進に役立つ指針としてのマニュアル作成

勤務体制の導入・改善に取り組んだ8病院の看護管理者からの聞き取り調査と事例から勤務体制の見直しや改善を効果的に推進するためのアプローチを一般化。

3) 結 果

- (1) 勤務体制の効果測定（略）

- (2) 新しい勤務体制導入・改善に関する推進・阻害要因の明確化

見直しや改善には、看護婦個人と病院組織の両者が話し合いで問題解決を行い、合意を得られる組織的な意思決定システムの確立が必要であることがわかった。そのためには以下の要因の不備が阻害要因となっていた。

- ・勤務体制の改善・推進にむけての合意。
- ・実現可能な見通し。
- ・現行の勤務体制と新しい勤務体制のアセスメント（利点、欠点の評価）。
- ・目的・目標と方法の明確化と動機づけ。
- ・問題解決過程。
- ・短期および長期的評価。
- ・情報の活用。
- ・組織内の情報の共有と問題解決システムの確立。

・看護職のリーダーの存在

(3) 勤務体制の改善・推進に役立つ指針としてのマニュアル作成

改善・推進へむけての要点は、

- ①変化には変化の必要な状況の診断がまずあり、改善へと変化させる順序があること
- ②個々の看護婦は働きやすい交代制勤務を自分の体・心・環境との順応性を見きわめ、管理者と調整して働くこと
- ③1看護単位の看護婦数に関しては、患者数と看護必要度、看護婦の質そして病院の生活環境など関連要因を含めて検討する必要があること
- ④効果的な改善・推進のためには、組織的な検討委員会設置により問題解決や継続的評価を行う必要があること
- ⑤病院管理者はこの交代制勤務者のよい支援者であること
- ⑥看護管理者は看護部の運営だけでなく病院の経営にも裁量権を持っていることなどである。

4) 考 察

看護サービスの安定した提供体制に関する研究の基本姿勢は、①患者ケアの水準が維持されること、②看護婦は個人の生活背景に応じていることであり、③多様な勤務体制を容認すること、④個人にとっても働きやすく、仕事が継続でき、かつキャリアアップにつながるものであること、⑤病院の経済効率を低下させないこと、である。

以上の結果から政策への提言は次の8点である。

- ・個々の看護婦が、自分にあつた勤務体制を選択できること。
- ・同一職場内の複数処遇併存の推進。
- ・労働環境の継続的な評価と検討委員会設置の必要性。
- ・1看護単位における患者数と夜間の看護体制に関する課題の解決。
- ・システムの変化に応じた診療報酬体制など関係法規・諸規定の整備・改善の必要性。
- ・管理者の裁量権の拡大と管理専門の教育の機会場の保障の必要性。
- ・交代制勤務者の相談者そして推進役としての役割。
- ・「勤務体制の効果的な改善・推進に役立つ指針としてのマニュアル」の有効な活用。

付：

なお、事例の1つとして国立病院における研究的な2交代制導入を分析し、現行の法律や規定のもとで国立の医療機関で2交代制を行うには、以下の点について新たな規定または規定の策定にむけた検討が必要であると指摘。

- ①一勤務帯の長さ
- ②勤務時間帯が長時間におよぶ場合の休憩・休息時間の取り方
- ③長時間の夜勤に対する夜勤手当の新設

文献 2

著者：佐藤静子他

題名：平成7年度国立病院・療養所における看護婦等の勤務体制に関する研究，1996

1. 解 題

「平成7年度国立病院・療養所における看護婦等の勤務体制に関する研究」では、10施設の国立病院・療養所において変則2交代制勤務を試行的に導入した結果を報告している。

この研究は、さまざまな診療科、患者特性を持つ病棟12病棟（10施設）へ変則2交代制勤務を導入した調査である。特徴としては、各研究単位での夜勤時間の設定はさまざまであるが、夜勤人数はすべて2人であることがあげられる。調査結果からは、スタッフも看護管理者も均等割3交代制の変更の必要性を感じていること、夜勤人数については3交代制では「2人」でも不足感はない場合が多いが、変則2交代制では同じ「2人」でも不足感が強いこと、などが報告されている。

結論では、変則2交代制を取り入れるなら、

- ①疲労感が強くなるような時間設定，人数設定の工夫。
- ②患者のケアに対する満足感が感じられるよう，看護婦自身としても勤務体制に取り組む意識の向上が大切。
- ③病棟の特殊性，患者数，疾病，看護業務の質と量，看護婦の個人的条件などを考慮する。などが指摘されている。

2. 概 要

1) 目 的

- (1) 前提：全国の国立病院，療養所において変則2交代制勤務を8週間試行
- (2) 患者への影響，看護婦の反応，看護婦家族の反応，業務の変化，勤務時間管理上の問題点，経済面の評価の検討
- (3) 変則2交代制勤務を実施するための望ましい方策を明確にする

2) 方 法

- (1) 分担研究 1 国立病院療養所における看護婦等の勤務体制に関する調査
 - (1) 調査対象：10施設の看護部長，対象病棟婦長，副婦長，看護婦，看護婦の家族，医師
 - (2) 内容：①施設，病棟の概要，②対象者の背景，③変則2交代制の利点，欠点，④看護部長，婦長，副婦長，家族，医師の勤務体制についての認識，⑤看護婦の勤務体制への認識
 - (3) 方法：自己記入式質問法，各施設の看護部長が配布と回収
 - (4) 実施期間：平成7年9月～12月

(5) 調査期間：実証研究終了後，2週間以内

(2) 分担研究 2 10施設における変則2交代制勤務の検討

実施期間は分担研究1と同様。

(1) 看護の質，看護婦のQOLを向上するための働きやすい勤務体制の検討

(2) 内科病棟（難治性肝疾患）における変則2交代制（夜勤15時間2人体制，日勤8・9時間）勤務の実証的研究

(3) 結核病棟における変則2交代制（夜勤16時間2人体制，日勤8時間）勤務のあり方を考える

(4) 重症心身障害児病棟での変則2交代制（夜勤16時間2人体制，日勤8時間）勤務のあり方

(5) 重症心身障害児病棟における勤務体制（夜勤16時間2人体制，日勤8時間）について

(6) 精神科開放病棟の勤務体制（夜勤16時間2人体制，日勤8時間）に関する研究

(7) 神経内科・慢性呼吸器（結核）病棟における変則2交代制（夜勤14時間2人体制，日勤8・9時間）勤務体制について

(8) 精神科慢性男子閉鎖病棟における変則2交代制（夜勤14時間2人体制，日勤8・9時間）勤務体制について

(9) 神経内科で変則2交代制（夜勤12時間2人体制，日勤8・12時間）勤務に関する実証的研究

(10) 看護サービスの提供と働きやすい勤務体制（夜勤16時間2人体制，日勤8時間）を考える

3) 研究結果・考察

(1) 分担研究 1 国立病院療養所における看護婦等の勤務体制に関する調査

回収率：看護婦のみ97%，その他すべて100%。

(1) 看護部長は3交代の勤務体制の改善の必要性を感じている。

(2) 看護婦長，副看護婦長の認識

- ・ 3交代制勤務の日勤看護婦数不足。
- ・ 3交代勤務体制の変更の必要性→半数以上が「必要あり」。
- ・ 3交代の夜勤の看護婦数（2人）については「不足を感じていない」。
- ・ 変則2交代制勤務の夜勤看護婦数（2人）については「不足を感じる」6割。
- ・ 変則2交代の利点：夜勤回数の少なさ，患者状況の把握のしやすさ，直接患者接触時間の多さ。
- ・ 変則2交代の欠点：夜間看護手当の支給額の減少，勤務変更のしづらさ，疲労回復のしにくさ。

(3) 看護婦の反応

- ・ 3交代制は「生活が不規則」とした者91.4%。
- ・ 3交代制の夜勤看護婦数（2人）は「足りている」が，変則2交代制における夜勤看護婦数（2人）では「不足」と感じる。
- ・ 生活のゆとりへの期待は高いが，実際はゆとりがない。
- ・ 勤務希望は多くの人が出せると答えるが，長期的な勤務希望は不可能。

(4) 看護婦の家族の反応

・3交代制勤務において「負担を感じている」者が6割。

(5) 医師は夜勤看護婦数は2人では不足と感じている。

(2) 分担研究 2 10施設における変則2交代制勤務の検討

(1) 患者の反応

・夜間を通して同じ看護婦なので安心。

(2) 夜勤時間, 人数の設定

・夜勤12時間設定施設では, 3交代より疲労感が強いが, 予測したより休憩, 休息がとれた。日勤12時間は疲労感が強い。

・夜勤14時間設定施設では, 精神的にも肉体的にも緊張が長時間続くことへの辛さを訴える。時間的余裕ができ, 看護業務実施などには精神的ゆとりが持てた。自分の計画で意識行動ができる。日勤9時間は疲れる。

・夜勤15時間設定施設では, 長時間継続してケアができた。医師の指示事項が抜けることがない。自分のペースでケアが行える。反面, 夜勤時間が長く, 家族に負担をかける。

・夜勤16時間設定施設では, 長すぎて疲れる。身体的・精神的負担が大, 長時間の拘束で疲労感が強くいつまでも体が元に戻らない。長時間子供の顔を見ることができず不安。

・2人での長時間勤務では身体的・精神的に疲労が感じられた。2人夜勤体制では, 業務遂行過程で1人の看護婦にかかる負担が大きかった。気分的に落ち着いて休憩できなかった。

(3) 看護業務量について

・実証的研究に入るにあたり, ほとんどの施設で夜勤帯と日勤帯の業務の見直し, 整理を実施。

(4) 看護婦の健康状況・疲労度について

・変則2交代制勤務の前後の健康調査では異常なし。さらに血圧, 脈拍, 脈圧などを3交代と変則2交代前後で比較してみても有意差は認められなかった。

・自覚症状調べでの疲労度の全体訴え率は3交代前後より変則2交代前後のほうが低かった。

しかし, 看護婦の中には朝方疲れてくると集中力, 判断力が低下した, 夜勤明けの疲れから帰宅時に運転するのが不安と述べていた人もいた。

(5) 看護婦の生活パターンについて

・生活時間調査結果によると睡眠, 家事などに費やす時間が多かった。

(6) 勤務割振りについて

・日勤・夜勤・週休のパターンが計画しやすかった。

・人事院規則にもとづいた休憩・休息は勤務線表どおりにはとれない。

・人事院規則にもとづいた休憩・休息では疲労回復できず, 当日の患者の状況, 病棟の状況に合わせて休憩を取得した施設もあった。

・変則2交代制は, サイクル的にはよい。

・月4回の夜勤回数は魅力的。

・夜勤前後に余裕ができる。

- ・夜間通勤がない。
- ・疲労回復がむずかしい。

(7) 患者の疾病構造からみた変則2交代制の可能性

- ・内分泌代謝病棟のような自立度の高い病棟は可能。
- ・急性期病棟（内科）では夜勤人員などの諸条件が整えば可能。
- ・慢性期で緊急性の少ない内科病棟では可能。
- ・精神科病棟では直接看護が増え、患者にとってはプラスの傾向。看護婦サイドからの条件は、1看護単位の夜勤可能者が15名以上必要。
- ・重症心身障害児病棟では夜間看護手当，夜間看護体制，夜勤時間の3点が改善されれば，研究参加8割の看護婦が可能と回答。

4) まとめ

今後、国立病院，療養所で働く看護婦にとって「働きやすい勤務体制」を考える上で考慮しなければならないことは以下のとおり。

- (1) 現状の3交代制勤務についての見直しや検討をしていく必要があると認識している。
- (2) 変則2交代制勤務を取り入れるならば，
 - ・疲労感が強くないような時間設定，人数設定の工夫。
 - ・看護婦自身としても患者のケアに対する満足感を感じられるような勤務体制に取り組む意識の向上が大切。
 - ・病棟の特殊性，患者数，疾病，看護業務の質と量，看護婦の個人的条件などを考慮する。