

A県内の病院における「看護職の夜勤・交代制勤務に関するガイドライン」の 準拠状況に影響する要因

キーワード：病院・看護職・ガイドライン・準拠状況

○望月優子¹⁾ 小松きよ子¹⁾ 中山小百合¹⁾ 長田美幸¹⁾ 小沢めぐみ¹⁾ 柳楽美紀¹⁾
高野和美¹⁾ 相川潤子¹⁾ 山田光子²⁾ 芳賀了²⁾

1)山梨県看護協会社会経済福祉委員会 2)山梨県立大学看護学部

【はじめに】近年、看護職の長時間労働など労働環境改善が課題とされている。A県看護協会では、2011年よりワークライフバランス¹⁾（以下WLBとする）事業を推進し、同時に「看護職の夜勤・交代制勤務に関するガイドライン（以下ガイドラインとする）」定着に向けて取り組みを行ってきた。勤務表作成において看護師長（以下師長とする）は、看護師がガイドラインに沿っていない勤務希望を承認する場合、希望理由を聞くという関わりをもち勤務表の作成を行っている。しかし、勤務希望を優先し、ガイドラインを準拠できず苦慮しているケースも少なくない。師長を対象とした勤務の実態と関連する要因に関する研究は見当たらなかった。以上より、師長のガイドラインの準拠状況と勤務表作成に関する考え、病院規模や夜勤体制、WLB、ワーク・エンゲージメント（以下、WE）などがどのように影響しているのか明らかにするために調査を実施した。

【目的】A県内の病院に勤務する師長が捉えた「看護職の夜勤・交代制勤務に関するガイドライン」の準拠状況に影響する要因を明らかにする。

【方法】A県内の病院に勤務し夜勤・交代勤務を行う部署の勤務表の作成を行う同意を得た32施設、165名の師長を対象とし無記名自記式質問調査を実施した。調査期間は2020年12月～2021年1月で、調査内容は、基本属性、自作したガイドラインの理解度とガイドラインの準拠状況、WE尺度²⁾、WLB尺度日本看護協会編^{®3)}であった。倫理的配慮として所属する看護協会倫理審査委員会の承認を得て実施した（承認番号11）。研究協力施設と研究協力者に書面で、研究目的・方法ならびに倫理的配慮について説明をした。研究協力者の同意と調査用紙返送をもって同意を確認した。使用した尺度は許諾を得て実施した。本研究における利益相反はない。

【結果】103名（回収率62.4%）から返送があり、欠損がある5名を除外し98名を対象とした（有効回答率95.1%）。

基本的属性、WLB、WE、病院病床別・看護体制等とガイドラインの準拠状況では有意差はなく（表6）、師長の学歴のみ有意差（ $p=0.014$ ）が認められた（表4）。ガイドライン準拠状況は、基準4「夜勤の連続回数」（できている88%）が高く、基準7「夜勤時の仮眠」（できている36%）が低かった（表2）。ガイドライン理解度を高得点群と低得点群に分けガイドラインの準拠状況を検討した。ガイドライン準拠状況の基準2「勤務の拘束時間は13時間以内

となるようにしている」で有意な差が認められた(χ^2 検定、 $p=0.005$) (表 3)。交代勤務の種類で 2 交代勤務を実施していると回答した師長の方が、ガイドラインに準拠した勤務を実施していた ($p=0.013$) (表 5)。

勤務表作成時にスタッフの希望を優先する師長が 50%おり、ついで勤務の安全性であり、ガイドラインを優先した師長は 15%であった (図 1)。

表 1 夜勤・交代制勤務に関するガイドライン

<項目>		<基準>
基準 1	勤務間隔	11 時間以上あける。
基準 2	勤務の拘束時間	13 時間以内とする。
基準 3	夜勤回数	3 交代勤務は月 8 回以内を基本とし、それ以外の交代制勤務労働時間などに応じた回数とする。
基準 4	夜勤の連続回数	2 連続(2 回)までとする。
基準 5	連続勤務日数	5 日以内とする。
基準 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 と労働負荷に応じた時間数を確保する。
基準 7	夜勤時の仮眠	夜勤の途中で連続した仮眠時間を設定する。
基準 8	夜勤後の休息 (休日を含む)	2 回連続夜勤後にはおおむね 4 8 時間以上を確保する。 1 回の夜勤後についてもおおむね 2 4 時間以上を確保することが望ましい。
基準 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作る。
基準 10	交代の方向	正循環の交代勤務とする。
基準 11	早出の始業時刻	夜勤・交代制勤務者の早出の始業時刻は 7 時より前を避ける。

https://www.nurse.or.jp/home/publication/pdf/guideline/yakin_guideline.pdf

表 2 ガイドラインの準拠状況

		できていない	あまりできていない	ややできている(一人に 50%程度)	できている(一人に 51%以上)	NA
1	勤務と勤務の間は11時間以上あいている	3(4.0)	11(14.7)	10(13.3)	51(68.0)	23
2	勤務の拘束時間は13時間以内となるようにしている	25(27.2)	5(5.4)	11(12.0)	51(55.4)	6
3	夜勤回数は3交代勤務では8回以内となっている	8(20.5)	9(23.1)	5(12.8)	17(43.6)	59
4	夜勤の連続回数は、2連続(2回)までとしている	1(1.0)	3(3.1)	7(7.1)	87(88.8)	1
5	連続勤務日数は5日以内としている	2(2.1)	5(5.2)	18(18.6)	72(74.2)	1
6	休憩時間は、夜勤の途中で1時間以上を確保できている	8(8.2)	6(6.2)	17(17.5)	66(68.0)	1
7	夜勤の途中で連続した仮眠時間がとれる	4(7.5)	3(5.7)	11(20.8)	35(66.0)	45
8	夜勤後の休息について、1回の夜勤後には概ね24時間以上を確保している	4(4.1)	6(6.1)	15(15.3)	73(74.5)	0
9	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入れている	10(10.6)	27(28.7)	21(22.3)	36(38.3)	4
10	交代の方向は正循環の交代周期で作成できている	9(13.6)	10(15.2)	15(22.7)	32(48.5)	66
11	夜勤・交代制勤務者の早出の始業時刻は7時以降としている	6(6.7)	2(2.2)	3(3.4)	78(87.6)	9

表 3 ガイドラインの理解度と準拠状況の関連

	準拠状況	ガイドラインの理解度	準拠できていない	準拠できている	p値
2	勤務の拘束時間は13時間以内となるようにしている	高得点群 低得点群	24(42.1) 5(14.3)	33(57.9) 30(85.7)	.005**
4	夜勤の連続回数は、2連続(2回)までとしている	高得点群 低得点群	1(1.7) 2(5.4)	58(98.3) 35(94.6)	.30
5	連続勤務日数は5日以内としている	高得点群 低得点群	2(3.4) 5(13.5)	57(96.6) 32(86.5)	.063
6	休憩時間は、夜勤の途中で1時間以上を確保できている	高得点群 低得点群	9(15.5) 4(10.5)	49(84.5) 34(89.5)	.48
8	夜勤後の休息について、1回の夜勤後には概ね24時間以上を確保している	高得点群 低得点群	5(8.5) 4(10.5)	54(91.5) 34(89.5)	.73
9	少なくとも1か月に1回は土曜・日曜ともに前後に夜勤のない休日を入れている	高得点群 低得点群	24(42.9) 12(32.4)	32(57.1) 25(67.6)	.31
11	夜勤・交代制勤務者の早出の始業時刻は7時以降としている	高得点群 低得点群	3(5.7) 5(14.3)	50(94.3) 32(85.7)	.16

表 4 基本属性とガイドラインの準拠平均得点

属性		人(%)	準拠状況平均得点	p値
性別	女性	94(96.0)	3.00	.823
	男性	2(2.0)	3.07	
	NA	2(2.0)	-	
年代	49歳以下	33(33.7)	2.96	.805
	50～59歳	56(57.1)	3.02	
	60歳以上	9(9.2)	3.01	
最終看護教育機関	専門学校	86(38.3)	3.02	.014*
	短大	4(4.1)	3.03	
	大学	2(2.0)	3.0	
	大学院	4(4.1)	2.28	
	NA	2(2.0)	-	
婚姻	既婚	64(65.3)	3.00	.904
	未婚	33(33.7)	2.99	
	NA	1(1.0)	-	
子ども	あり	66(67.3)	2.99	.867
	なし	27(27.6)	3.01	
	NA	5(5.1)	-	
介護体験	あり	34(34.7)	2.98	.783
	なし	63(64.3)	3.01	
	NA	1(1.0)	-	

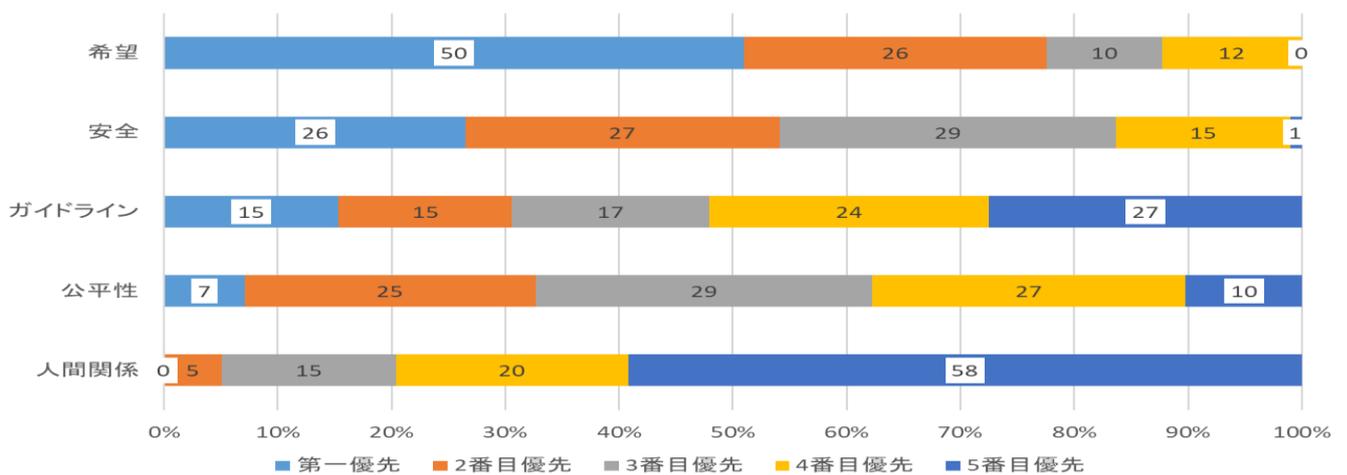


図 1 勤務表作成時に何を優先するか

表 5 病棟管理体制とガイドライン準拠状況

属性		人 (%)	ガイドライン準拠平均値	P値
病床数	100床未満	12(12.2)	3.12	.61
	101～200床	45(45.9)	3.25	
	201～300床	13(13.3)	2.79	
	301床以上	28(28.6)	3.03	
看護体制	7:1	36(37.9)	2.96	.88
	10:1	24(25.3)	3.05	
	13:1	12(12.6)	3.05	
	15:1	16(16.8)	2.92	
	20:1	7(7.4)	3.01	
夜勤勤務体制	3交代	14(14.6)	2.67	0.013*
	2交代とミックス	82(85.4)	3.04	

表 6 ガイドラインの準拠状況とガイドラインの理解度、WE、WLBの関連性

ガイドライン準拠状況平均値	WE		WLB		ガイドライン理解度	
	r=0.06	p=.56	r=.094	p=.36	r=-.003	P=.97

一元配置分散分析 P<0.01** P<0.05*

【考察】

1. ガイドラインの準拠状況について

ガイドラインの準拠状況で、基準 4「夜勤の連続回数」と基準 11「早出の始業時刻」が高かった。基準 4 は前回調査時⁴⁾も 90%と高値を示しており、今回も 95%で漸増している。勤務表作成時の優先度では「希望」の次に「安全」が高いことから師長は、個人や仕事上の安全性を重視しており、「夜勤の連続回数は 2 連続まで」を準拠できているのではないかと考えられる。

ガイドラインの準拠状況で、基準 9「土日の前後に夜勤のない休日」が低く準拠できていなかった。基準 9 は前回調査時も 65%、今回は 60.6%と低迷している。師長はスタッフの生活環境を把握しているため、勤務希望を優先して作成することから、基準 9 の準拠することよりも、個々に合わせた柔軟な勤務を優先しているのではないかと考えられる。

2 交代制が前回調査 69%から今回調査は 71.9%であり、3 交代制の施設はわずかに減少していた。3 交代制のみが回答した、基準 3「月 8 回夜勤」が前回調査では 88%、今回は 56.4%と低値であり、8 回以内となっている割合が低下していた。また基準 10 は前回調査では 17%であったが、71.2%と増加しており正循環の勤務を考慮していることが分かった。

前回調査の対象者は看護管理責任者であり、今回は勤務表を作成する師長であることを考慮すると一概に比較はできないものの、ガイドラインを準拠できるようにしていると推察できる。

2. ガイドラインの準拠に影響する要因

勤務表を作成する師長のガイドラインの準拠状況に影響する要因は、交代制勤務、師長の学歴であった。WE、WLB、ガイドラインの理解度は影響してなかった。師長の学歴とガイドライン準拠に有意差があり、高学歴の方が準拠できていない現状であった。しかし、高学歴の師長が少なく、対象の教育背景に偏りがあるという事を踏まえて高学歴の師長の方が準拠できていないと断定は出来ない。交代勤務に関して、2交代制、または2交代制と3交代制のミックスの勤務体制を取っていると回答した師長の方が、3交代制に比べて有意にガイドラインの準拠ができていた。看護師の心身ともに安全な勤務であるガイドライン準拠のためには、2交代制が準拠しやすいのではないかと示唆された。

ガイドラインの理解度と準拠状況の関連で、基準2「勤務の拘束時間は13時間以内となるようにしている」では、理解度の高得点群は低得点群に比べ、準拠できていないと回答した割合が高かった。勤務表作成時の第一優先は希望であったことから、師長はスタッフの生活や個人の希望を考慮して勤務表を作成していると考えられる。さらには、準夜勤務と深夜勤務を合わせた2交代制を実施している病院では、16時間程度の拘束を余儀なくされることから、基準2を準拠できないことが推察される。このことがガイドラインは理解できていても、基準2に準拠できない状況に必然性を与えていると言える。

しかし、長時間労働による疲労からくる医療事故のリスクを低減するためにも、また労働者の健康と福祉をはかるためにも⁵⁾拘束時間の準拠は改善すべき点であると考えられる。

今回の対象者は師長であり、ガイドラインにある項目の中で労働環境・条件の変更が必要な内容については、対象者の一存で変更・改善できる内容ではないが、検討を要する結果であると考えられる。よって、ガイドラインの準拠は、勤務作成者のみならず職員全体でガイドラインの準拠状況を把握し、ガイドライン準拠するための方策について議論することが看護職の心身の健康の保持増進のために重要ではないかと考える。

【結論】

- 1) 勤務表を作成する看護師長のガイドラインの準拠状況に影響する要因は、交代制勤務、学歴であった。
- 2) 2交代・ミックス交代制勤務をとっている看護師長の方が、ガイドラインの準拠ができていた。
- 3) ガイドラインの理解度、WE、WLBは、準拠状況に影響していなかった。
- 4) ガイドラインの準拠状況は、A県の前回調査より準拠できている割合が漸増した。
- 5) 3交代勤務者のガイドライン準拠状況は、基準3(月8回夜勤)と基準10(正循環)が低かった。
- 6) ガイドラインの準拠は、勤務作成者のみならず職員全体で議論することが看護職の心身の健康の保持増進のために重要である。

【引用文献】

- 1) 日本看護協会編：看護職の夜勤・交代制勤務に関するガイドライン, メジカルフレンド社, 34-51, 2013.
- 2) Shimazu, A. Schaufeli, W, B, .et. all : Work engagement in japan Validation of Japanese version of the Utrecht work engagement scale , Applied Psychology , 57(3), 510-523, 2008.
- 3) 川村晴美, 鈴木英子: 看護職のワーク・ライフ・バランス尺度の信頼性・妥当性の検証, 日本保健福祉学会誌, 22(5), 2015.
- 4) 山梨県看護協会社会経済福祉委員会：平成29年度「看護師の夜勤・交代制勤務に関するガイドライン」の活用状況等に関する実態調査結果、2018年1月報告.
- 5) 日本看護協会編：看護職の夜勤・交代制勤務に関するガイドライン, メジカルフレンド社, 39, 2013.

【参考文献】

- 1) 日本看護協会労働政策部看護労働課：看護職の夜勤交代制の負担軽減に向けた日本看護協会の取り組み 2018年9月13日,reference_material01.pdf (nurse.or.jp),2021.10.5 閲覧.