

2017年
看護職員の労働実態
調査結果報告

調査実施の概要

■調査目的

- (1) 看護職員の労働と健康の実態を明らかにする。
- (2) 大幅増員と夜勤・交替制労働の改善のために役立てる。

■調査対象

- (1) 病院、診療所はじめ、訪問看護や老健施設などの介護施設も含む。
- (2) 看護職員（保健師、助産師、看護師、准看護師）
- (3) 日本医労連の組合員を基本とする。

■調査期間 2017年5月1日～2017年7月25日

■回収枚数 33, 402枚

調査結果の特徴

- ◆ 依然続く、深刻な人手不足、
過酷な夜勤・交替制労働
- ◆ 切実に求められる夜勤改善
と大幅増員

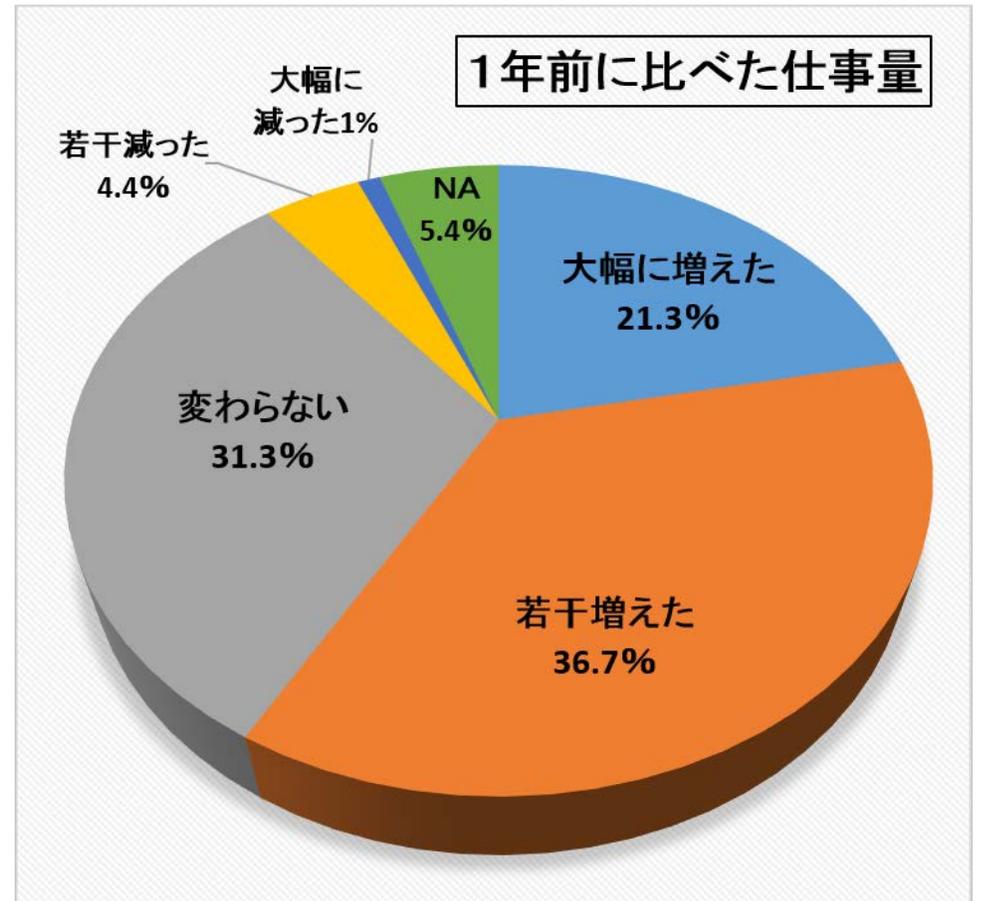
人手不足による 過重労働

1年前に比べた仕事量の変化

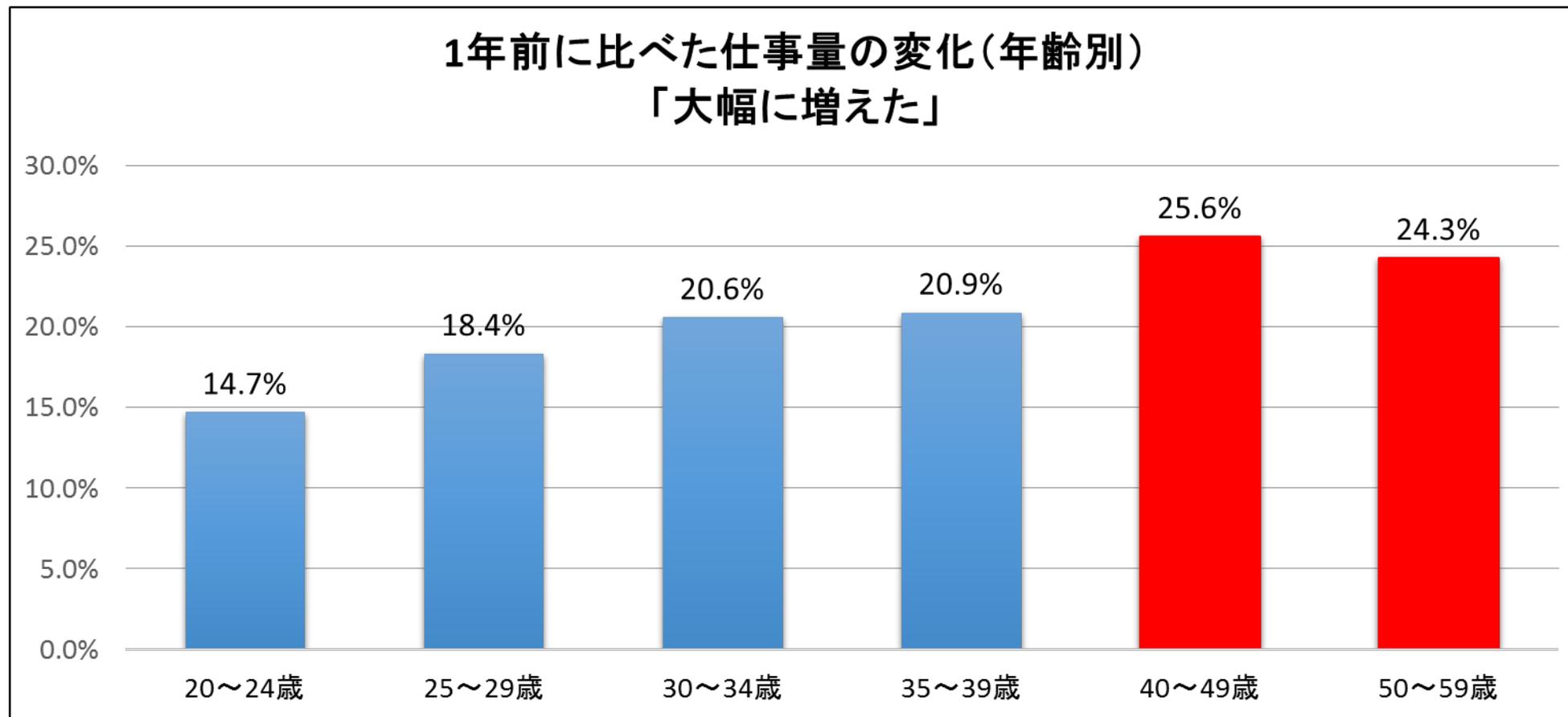
「大幅に増えた」	21.3%
「若干増えた」	36.7%

合わせると「増えた」は 58.0%

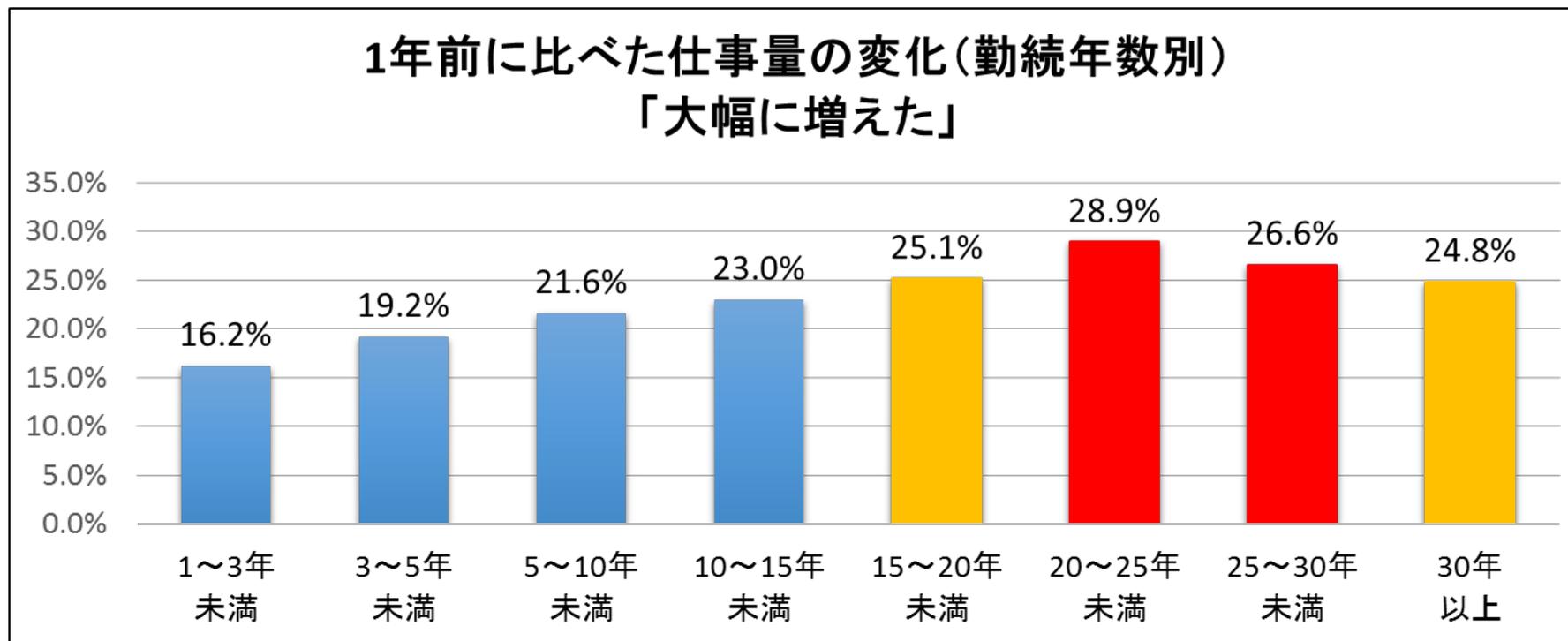
自由記載では、患者の高齢化・重症化、認知症の増加から「人手不足」を訴える声が多い。



1年前に比べた仕事量の変化(年齢別) 「大幅に増えた」

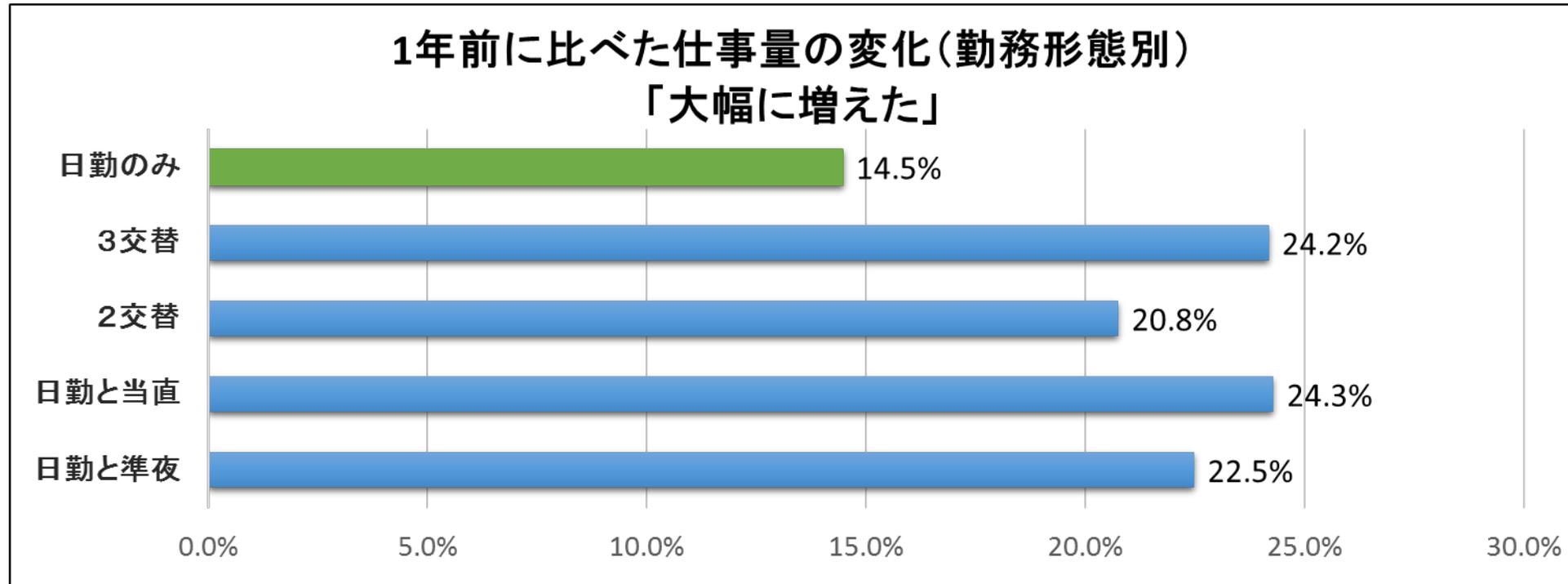


1年前に比べた仕事量の変化(勤続年数別) 「大幅に増えた」



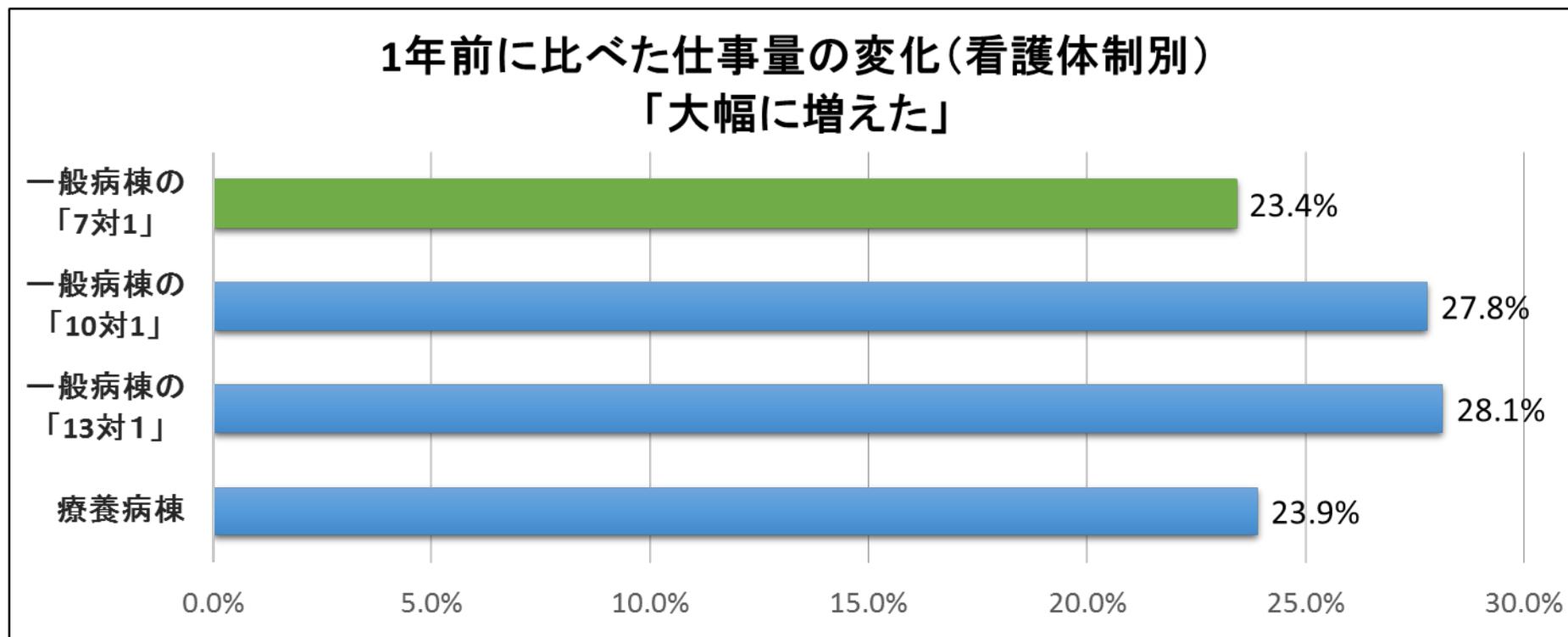
経験豊富なベテラン層に重い負担となっていることがうかがえる結果となった。

1年前に比べた仕事量の変化(勤務形態別) 「大幅に増えた」



夜勤のある勤務形態の仕事量がより増えていることがみてとれる。

1年前に比べた仕事量の変化(看護体制別) 「大幅に増えた」



配置人数が低く設定されているところは、仕事量がより増加している結果となった。

常態化する 時間外労働

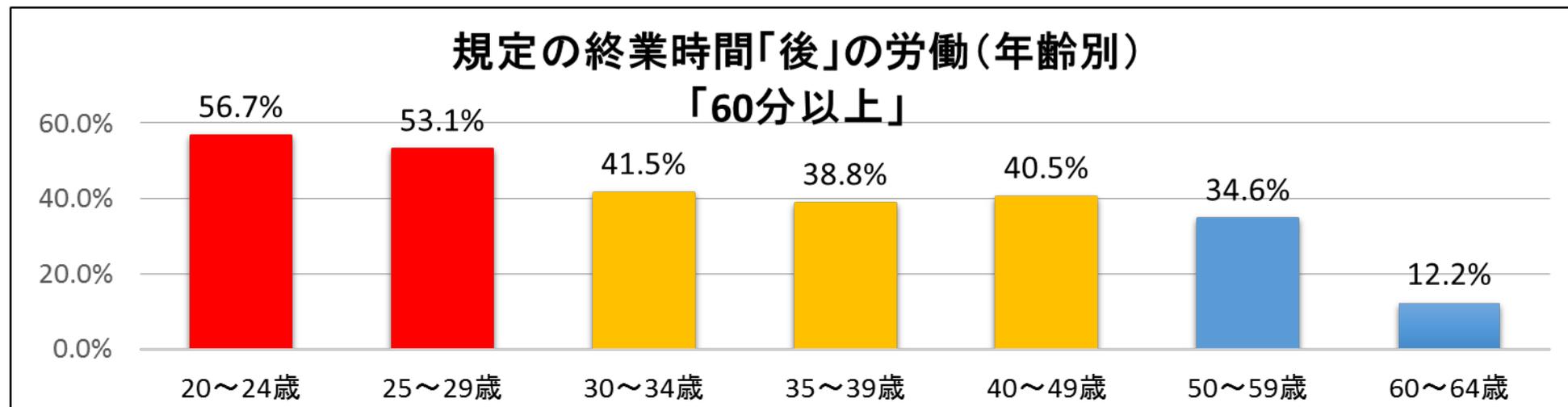
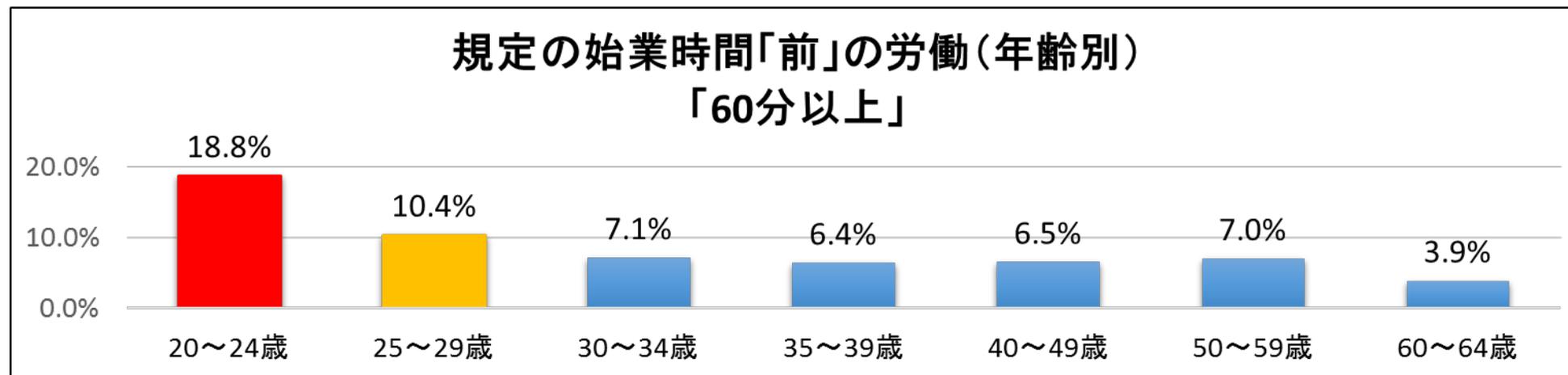
「日勤」の時間外労働

時間外労働(日勤)		
	始業時間「前」	終業時間「後」
①なし	20.2%	12.1%
②約15分	26.7%	14.0%
③約30分	33.9%	21.8%
④約45分	10.4%	8.1%
⑤約60分	7.2%	21.3%
⑥約90分	1.2%	13.2%
⑦約120分以上	0.5%	9.5%

↳ 「30分以上」
合計53.2%

↳ 「30分以上」
合計73.9%

「日勤」始業時間「前」・終業時間「後」の 時間外「60分以上」 若年層ほど高い結果



「準夜勤務」の時間外労働

時間外労働(準夜勤)		
	始業時間「前」	終業時間「後」
①なし	21.9%	25.3%
②約15分	17.8%	18.1%
③約30分	33.6%	27.7%
④約45分	11.2%	7.0%
⑤約60分	12.4%	14.7%
⑥約90分	2.7%	5.4%
⑦約120分以上	0.5%	1.8%

↳ 「30分以上」
合計60.4%

↳ 「30分以上」
合計56.6%

「深夜勤務」の時間外労働

時間外労働(深夜勤)		
	始業時間「前」	終業時間「後」
①なし	23.5%	20.3%
②約15分	21.9%	15.9%
③約30分	35.3%	29.1%
④約45分	8.9%	9.4%
⑤約60分	8.8%	17.3%
⑥約90分	1.4%	6.1%
⑦約120分以上	0.3%	1.8%

↳ 「30分以上」
合計54.7%

↳ 「30分以上」
合計63.8%

「2交替夜勤」の時間外労働

時間外労働(2交替夜勤)		
	始業時間「前」	終業時間「後」
①なし	28.6%	27.8%
②約15分	13.0%	13.6%
③約30分	26.2%	24.3%
④約45分	12.2%	7.8%
⑤約60分	14.7%	16.6%
⑥約90分	4.5%	7.0%
⑦約120分以上	0.9%	2.9%

↳ 「30分以上」
合計58.5%

↳ 「30分以上」
合計58.6%

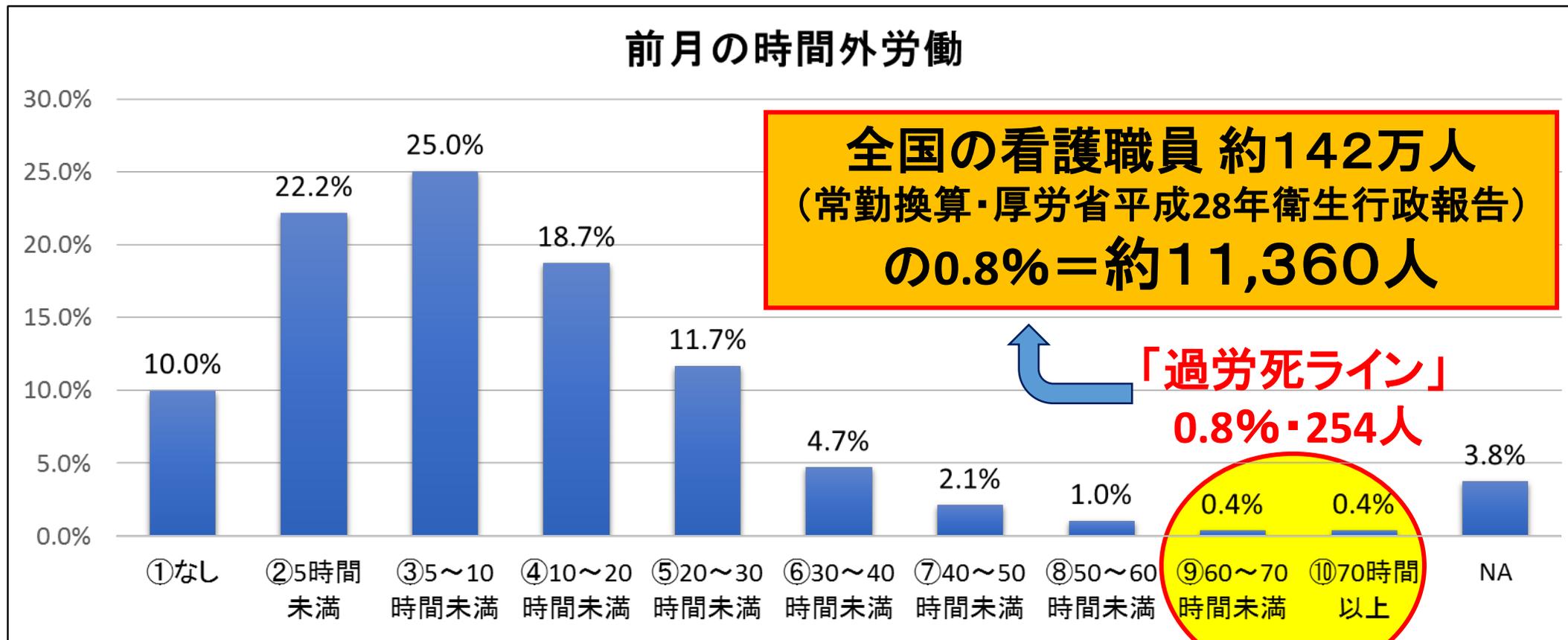
長時間労働の「2交替夜勤」 始業時間「前」約60分以上の時間外労働が突出

	始業「前」 約60分以上	終業「後」 約60分以上
日勤	8.9%	44.0%
準夜勤	15.6%	21.9%
深夜勤	10.5%	25.2%
2交替夜勤	20.0%	26.5%

日勤後に1時間以上残業をしている人も約半数に及んでいる。

ただでさえ、労働時間の長い「2交替夜勤」で、1時間以上前から仕事をしている人は5人に1人。

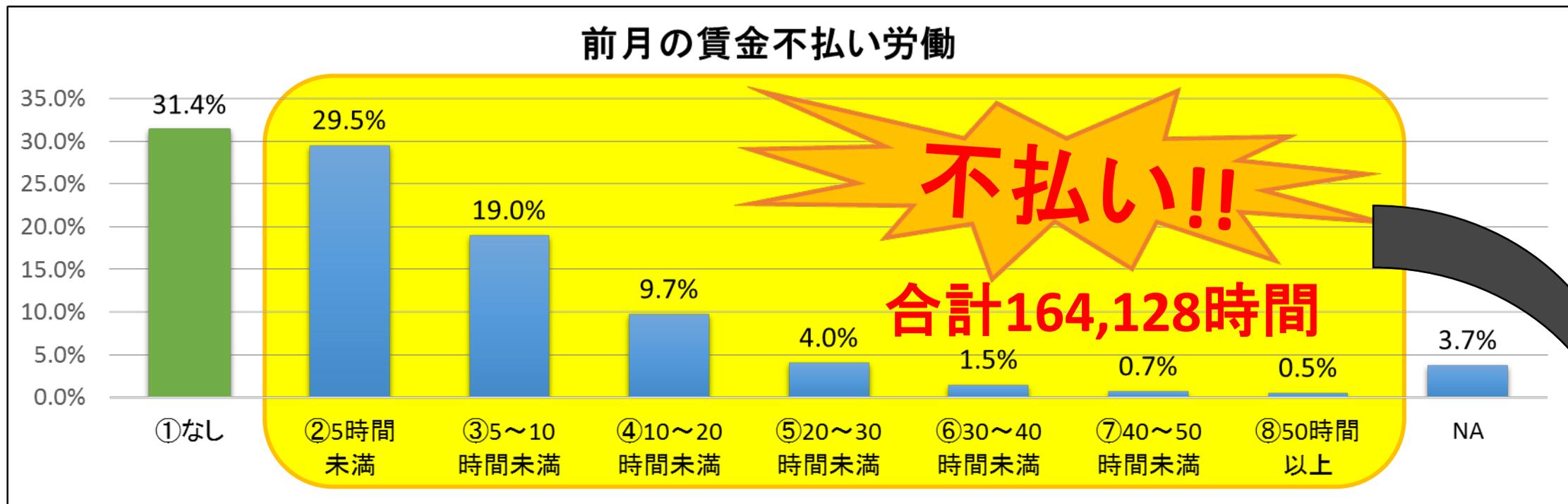
1か月の時間外労働 看護師「過労死ライン」超時間外労働 0.8%



賃金

不払い、労働

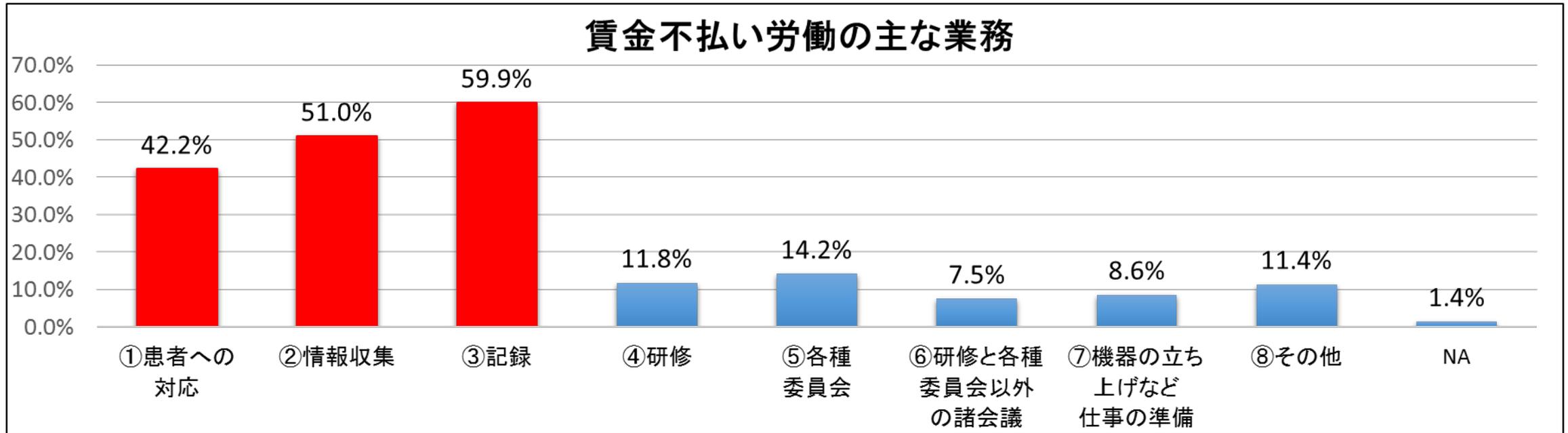
約7割が賃金不払い労働(サービス残業)



合計164,128時間(18,695人)の時間単価を2,000円とした場合、不払い賃金の総額は約3億2,826万円にもものぼり、1人平均17,559円/月となる。

賃金不払い労働の主な業務

「記録」約6割、「情報収集」約5割、「患者対応」約4割



◎労働時間の考え方—厚生労働省「新ガイドライン」2017年1月

労働時間として扱わなければならないと明記

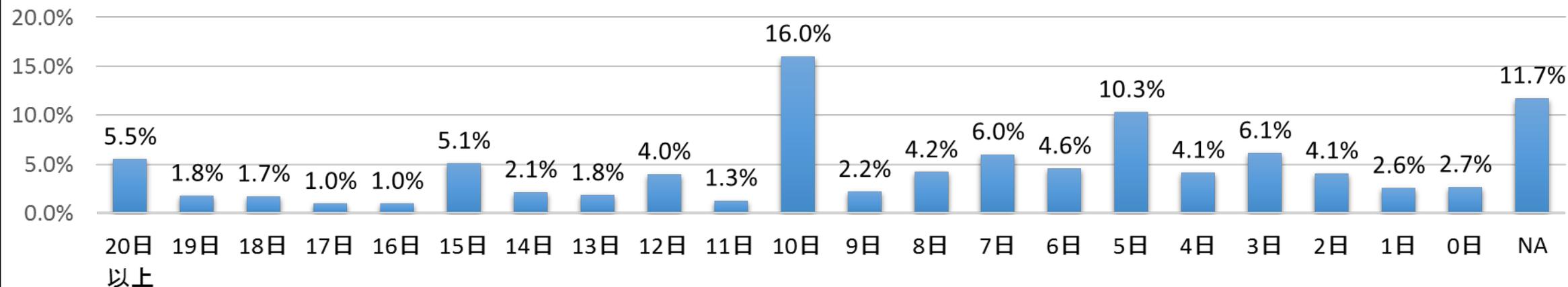
- ①業務に必要な準備行為・後片付け
- ②指示があった場合、即時に業務につくことが求められる待機時間
- ③実質的に参加が義務付けられている研修・教育訓練の受講 など

年次有給休暇 取得状況

年次有給休暇の取得 平均8.9日

若年層で低い年休取得状況

年次有給休暇の取得 ※勤続1年未満を除く



若年層は年次有給休暇が取れていない傾向にある。

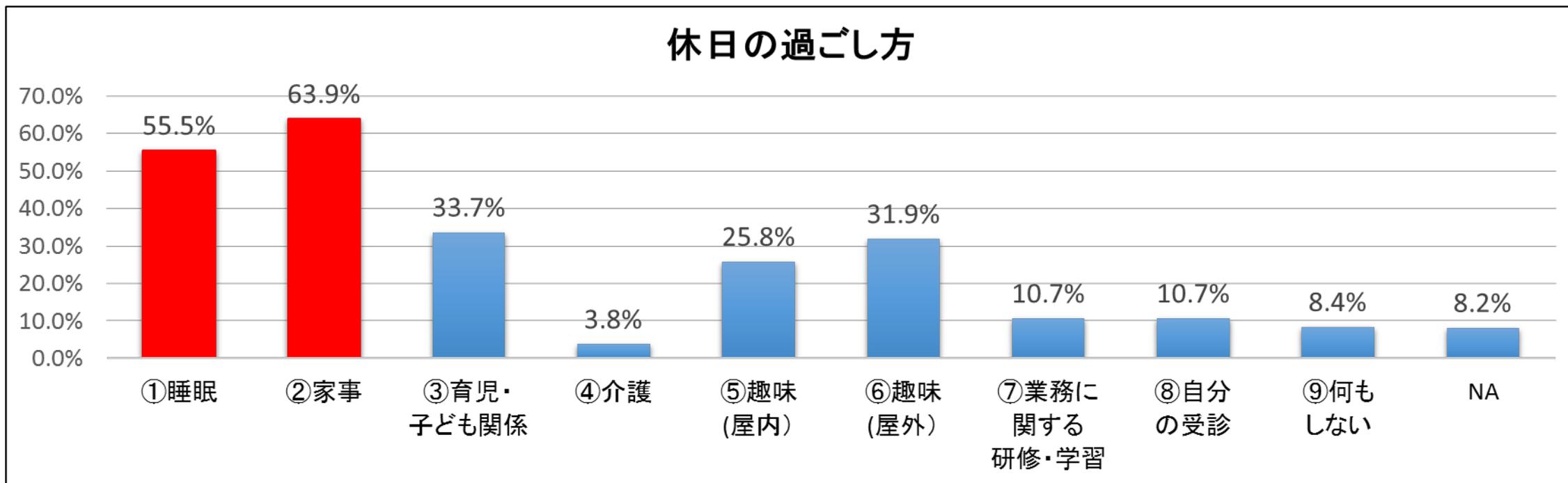
年次有給休暇の前年度取得状況「ゼロ日」(年齢別)

20～24歳	4.8%	35～39歳	2.4%
25～29歳	2.8%	40～49歳	2.2%
30～34歳	2.5%	50～59歳	2.0%

休日の過ごし方

休日の過ごし方

「家事」6割 「睡眠」5割 消極的な休日



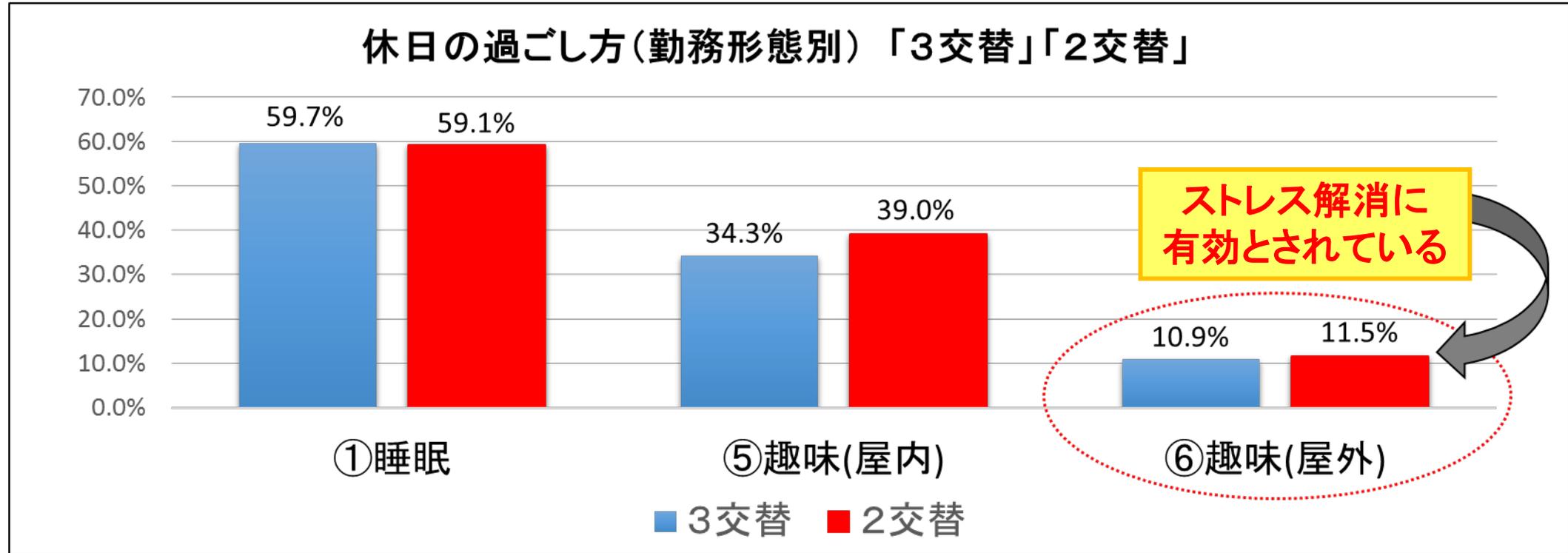
休日は寝て過ごす人が多く、趣味に時間を使っている人は、3～4人に1人と少ない結果になった。

休日の過ごし方(年齢別)

休日の過ごし方(年齢別)									
	①睡眠	②家事	③育児・子ども関係	④介護	⑤趣味(屋内)	⑥趣味(屋外)	⑦業務に関する研修・学習	⑧自分の受診	⑨何もしない
20～24歳	84.9%	34.1%	1.4%	0.4%	46.7%	59.2%	11.9%	5.5%	8.7%
25～29歳	75.1%	52.2%	13.3%	0.7%	38.8%	48.4%	8.5%	7.1%	8.5%
30～34歳	54.9%	64.6%	45.0%	0.8%	25.5%	29.8%	9.4%	8.5%	7.3%
35～39歳	43.7%	68.3%	61.6%	1.2%	17.0%	20.8%	11.0%	8.9%	6.6%
40～49歳	47.4%	71.9%	53.4%	3.6%	16.9%	20.5%	12.5%	10.9%	8.2%
50～59歳	44.3%	77.4%	16.2%	12.6%	20.9%	25.9%	10.9%	18.5%	11.0%
60～64歳	29.4%	78.8%	8.7%	12.7%	23.9%	29.1%	4.0%	23.0%	8.6%

ライフステージを反映した結果となった。

休日の過ごし方(勤務形態別)



連続休暇が多いとされる「2交替」でも「趣味(屋外)」は11.5%しかいず、予想以上に少ない結果だった。

とれない
休憩時間

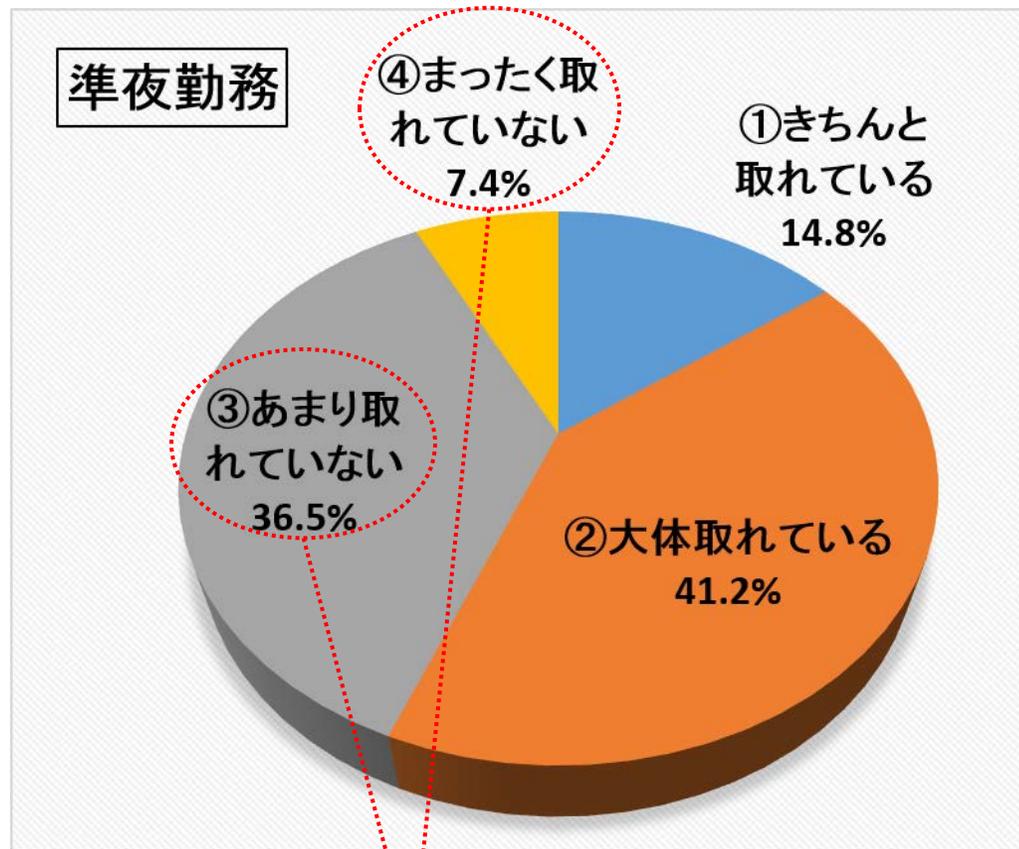
休憩「取れていない」

準夜勤務4割、深夜勤務約3割、2交替2割

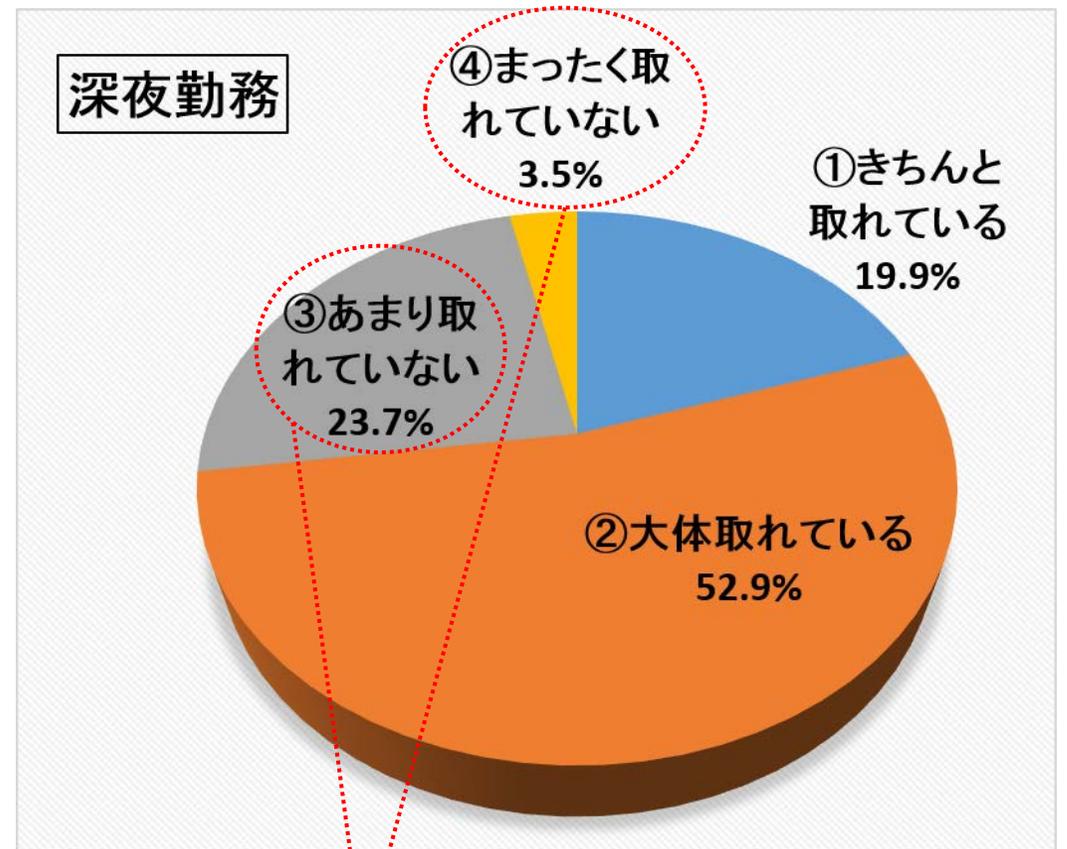
	日勤	準夜勤	深夜勤	2交替夜勤	2交替仮眠
①きちんと取れている	24.7%	14.8%	19.9%	19.8%	20.1%
②大体取れている	57.9%	41.2%	52.9%	59.8%	58.4%
③あまり取れていない	16.5%	36.5%	23.7%	19.1%	18.6%
④まったく取れていない	1.0%	7.4%	3.5%	1.4%	2.8%

約7割以上が法律で定められた休憩時間をきちんと取得できていない。

「準夜勤務」と「深夜勤務」の休憩取得状況

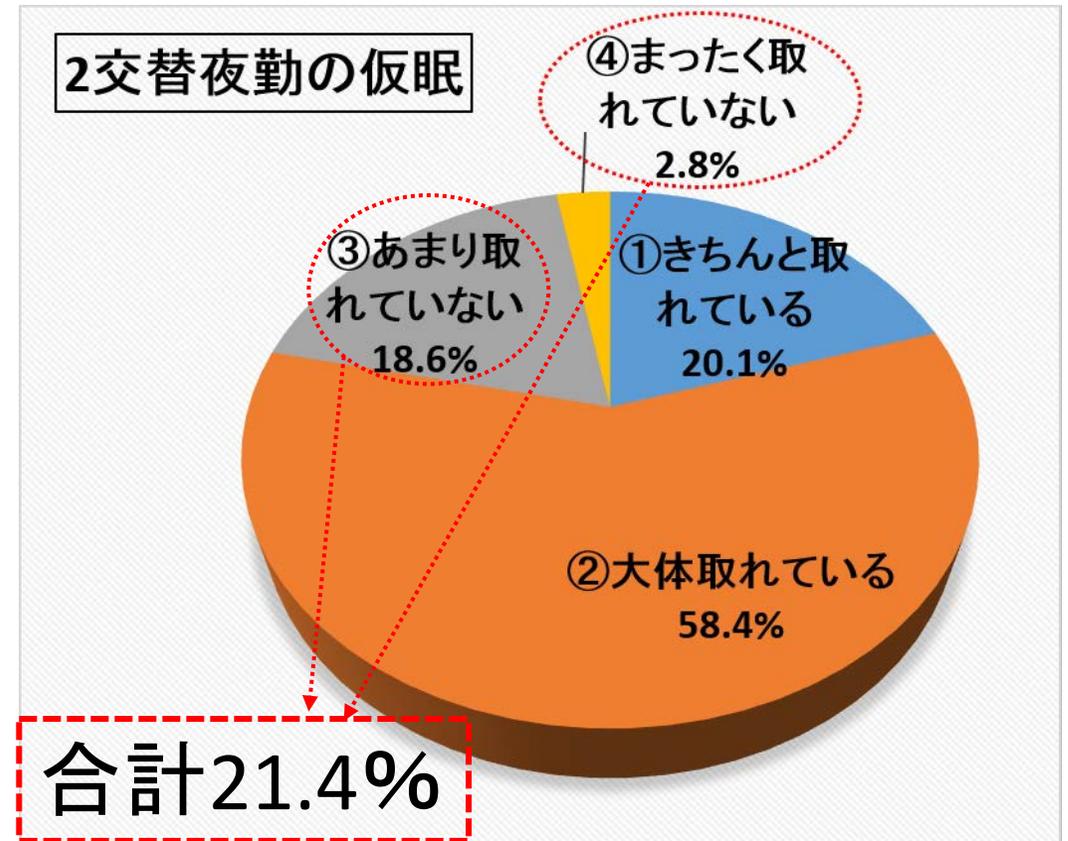
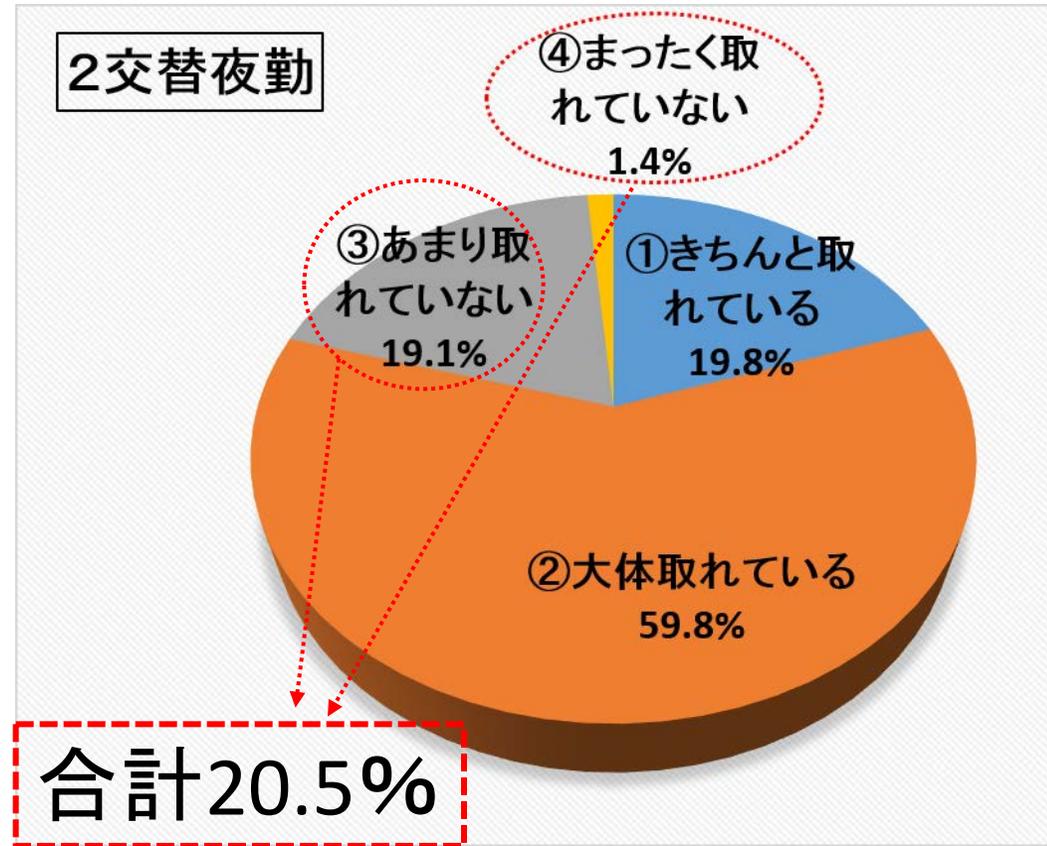


合計43.9%



合計27.2%

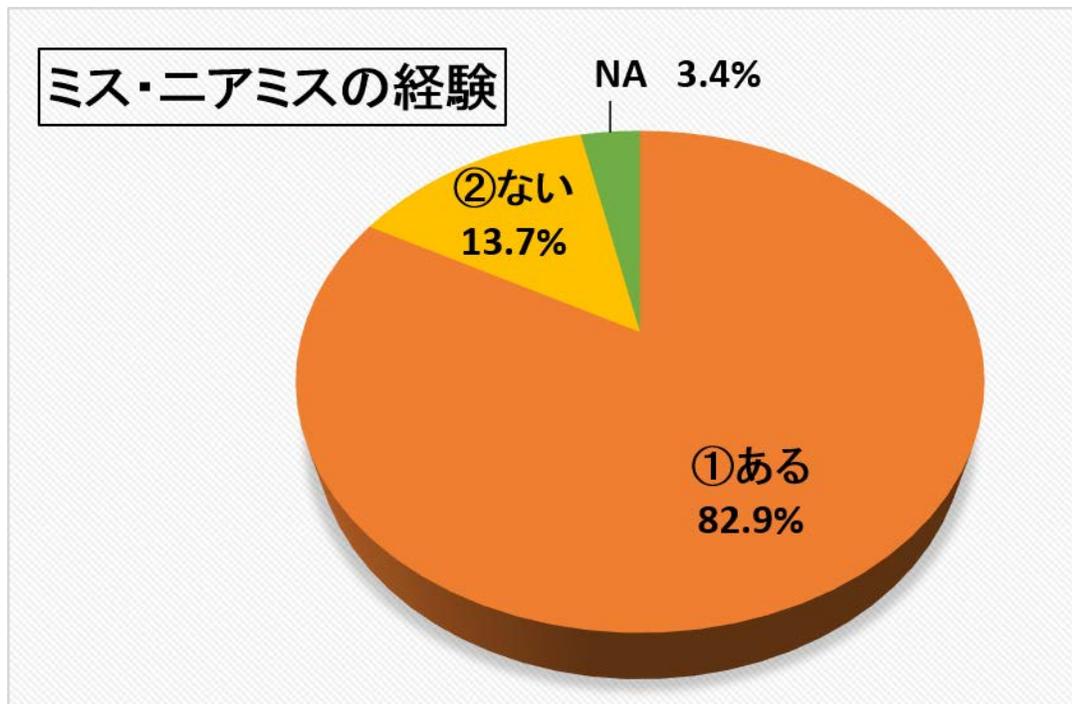
「2交替夜勤」の休憩時間と仮眠時間



健康や安全にとって有害な長時間夜勤時に休憩や仮眠がとれていないことは重大な問題。

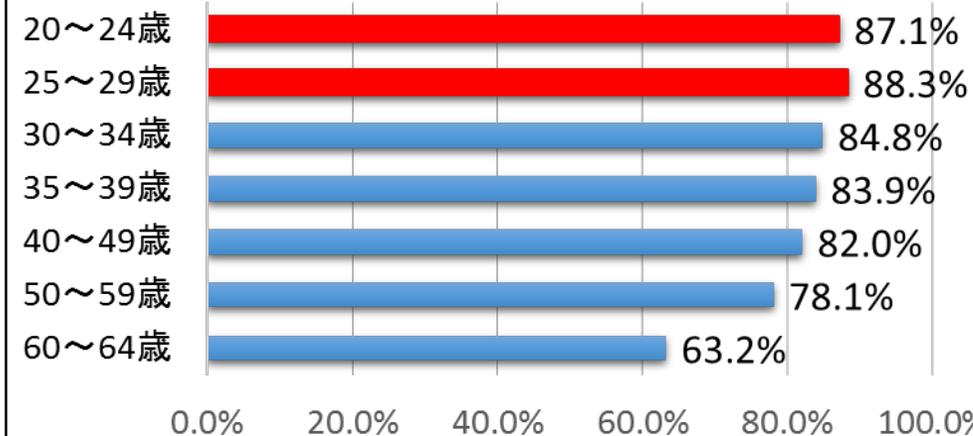
医療・看護事故

仕事上のミスやニアミス

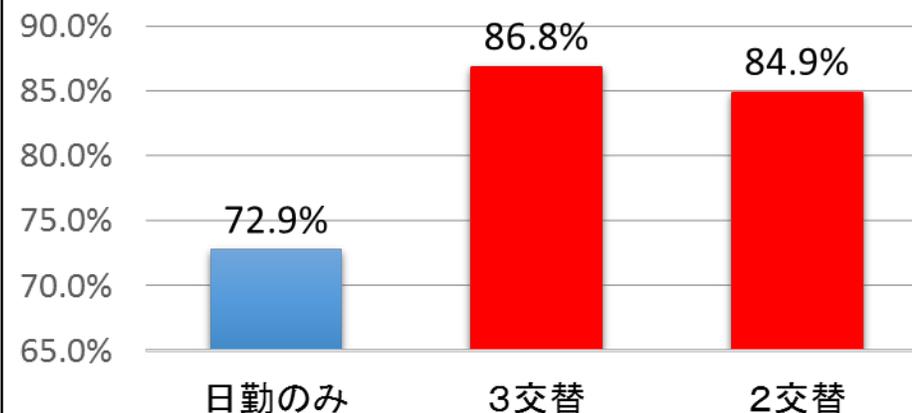


安全の面からも夜勤交替制労働の改善が早急に求められる結果となった。

ミス・ニアミスあり(年齢別)

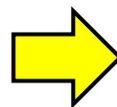


ミス・ニアミスあり(勤務形態別)



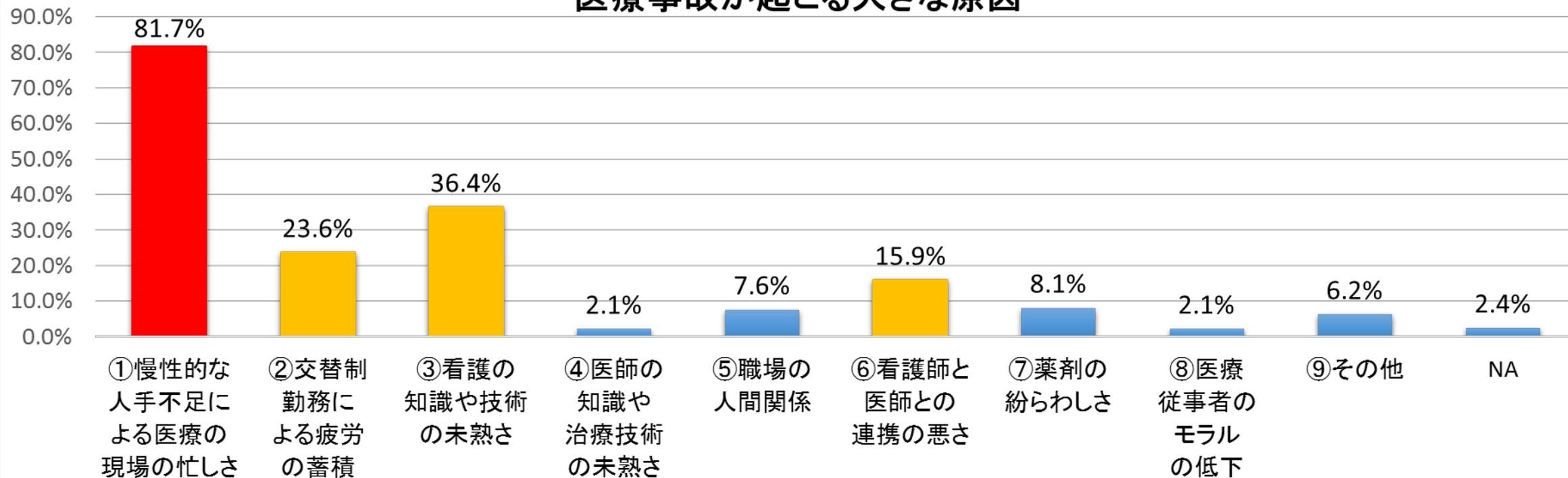
医療・看護事故が続く大きな原因

「慢性的な人手不足による医療現場の忙しさ」が81.7%と突出して高い。



人手不足による多忙さや過重労働が根本的な要因となっているのは明らか。

医療事故が起こる大きな原因



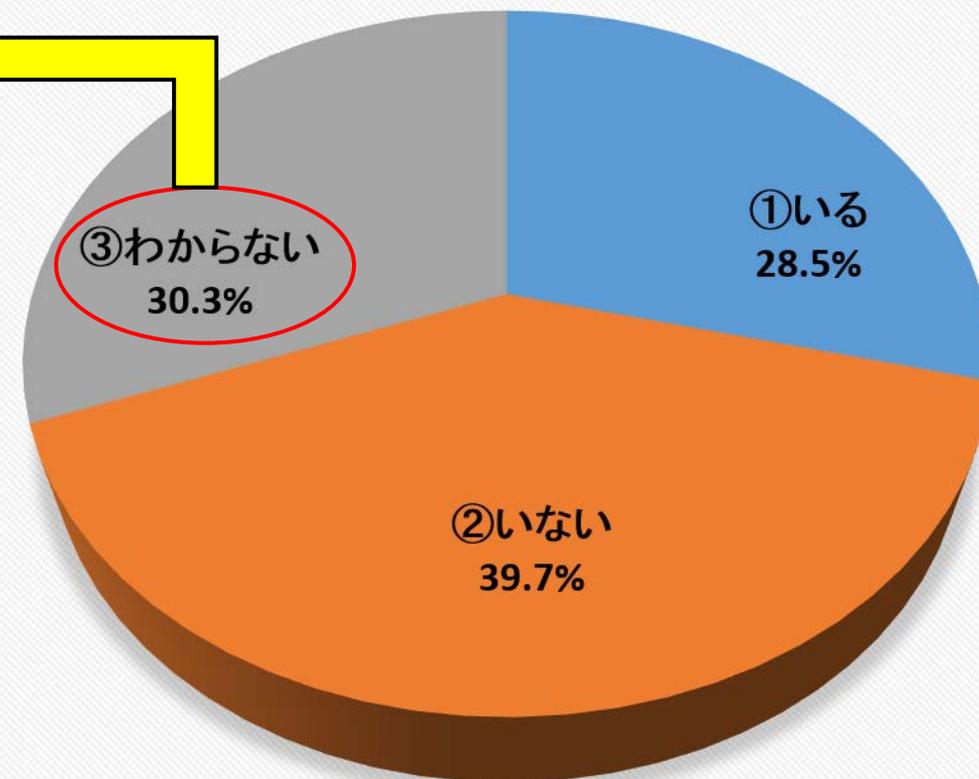
医療・看護事故が続く大きな原因（年齢別）

	①慢性的な人手不足による医療の現場の忙しさ	②交替制勤務による疲労の蓄積	③看護の知識や技術の未熟さ
20～24歳	80.0%	21.2%	56.2%
25～29歳	84.2%	26.1%	41.0%
30～34歳	83.9%	26.3%	37.8%
35～39歳	82.0%	23.9%	34.8%
40～49歳	79.1%	22.4%	30.4%
50～59歳	74.9%	21.2%	24.9%
60～64歳	66.0%	14.5%	24.9%

メンタル不調

メンタル不調者の「いる」職場 約3割

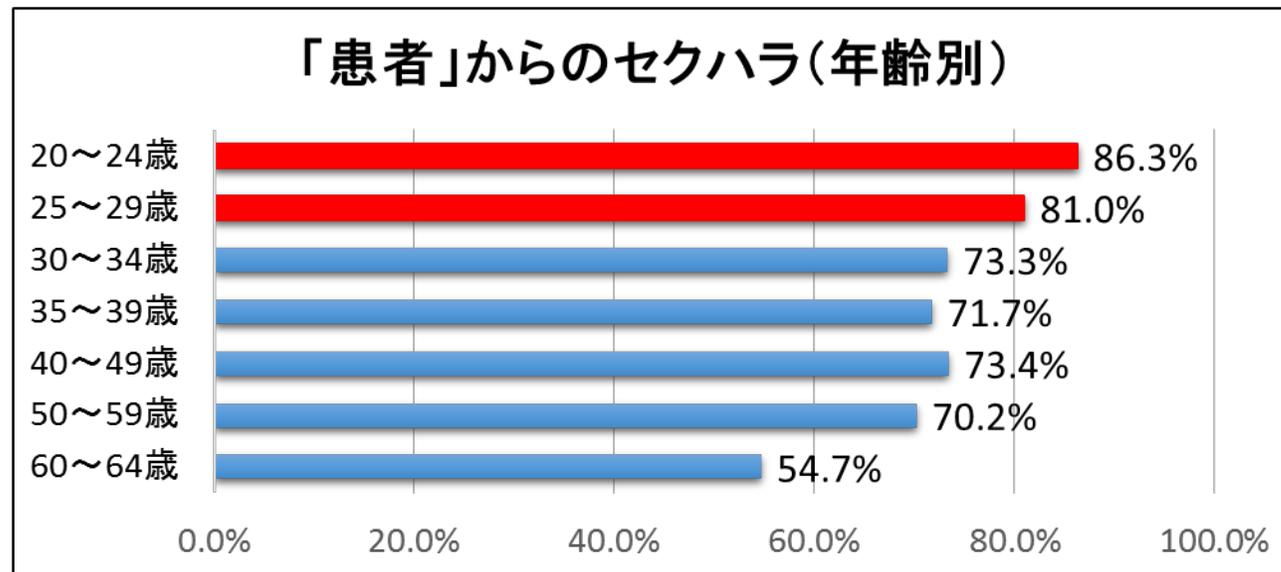
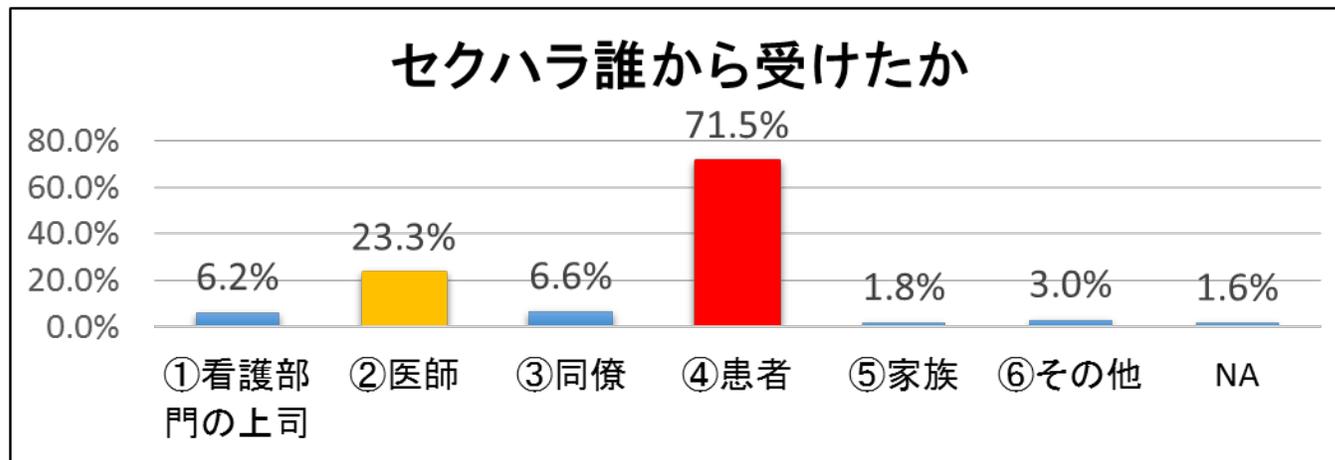
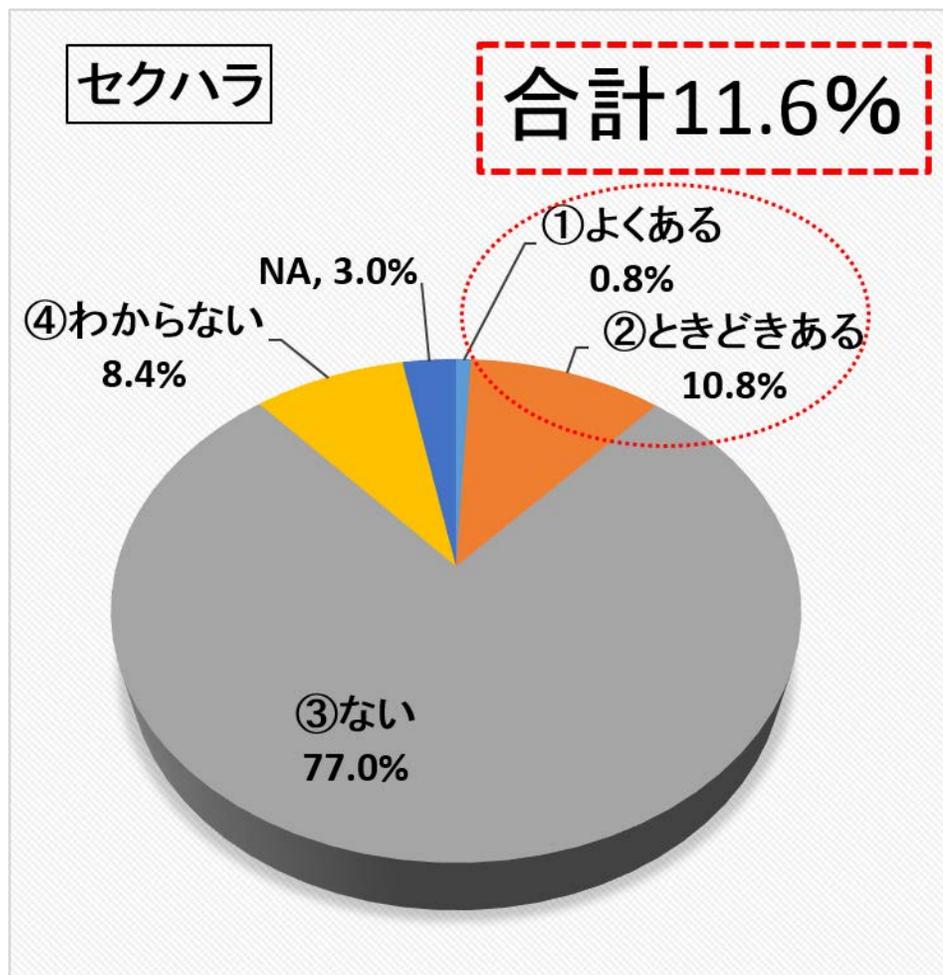
メンタル障害による治療・休職者の有無



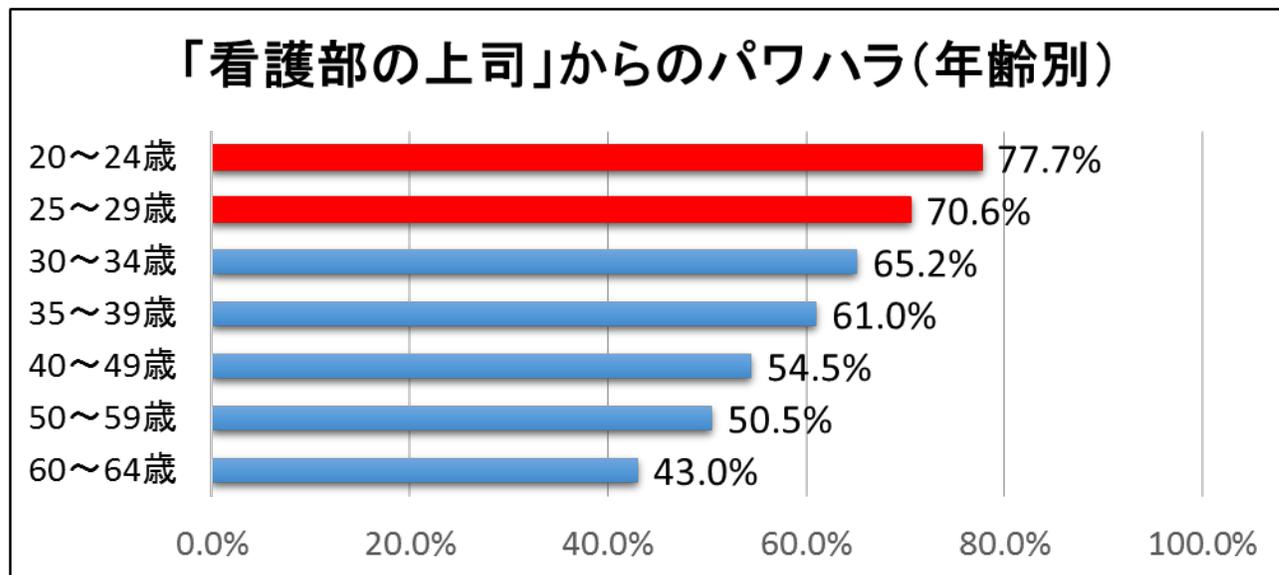
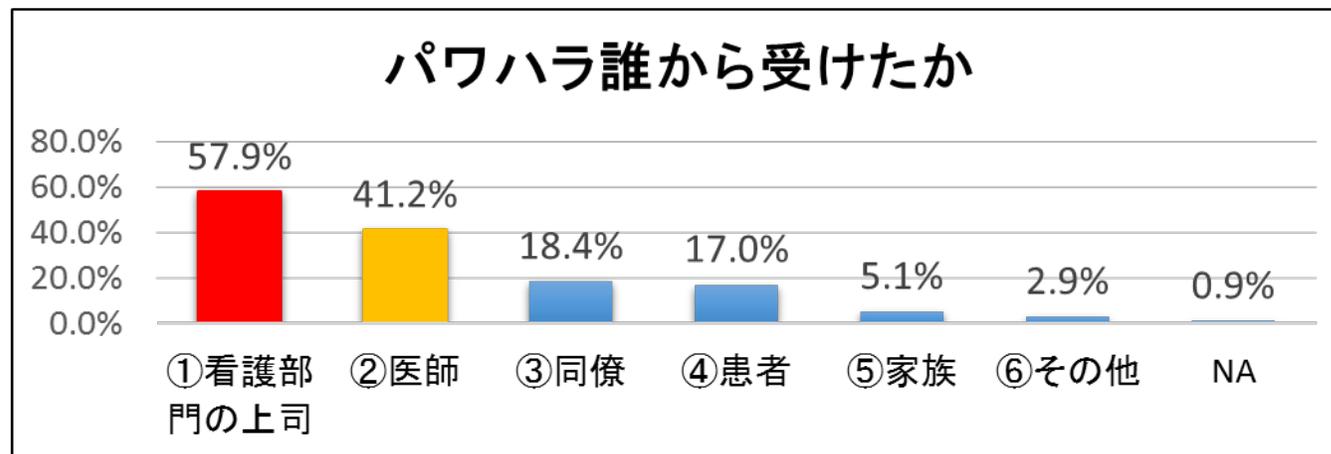
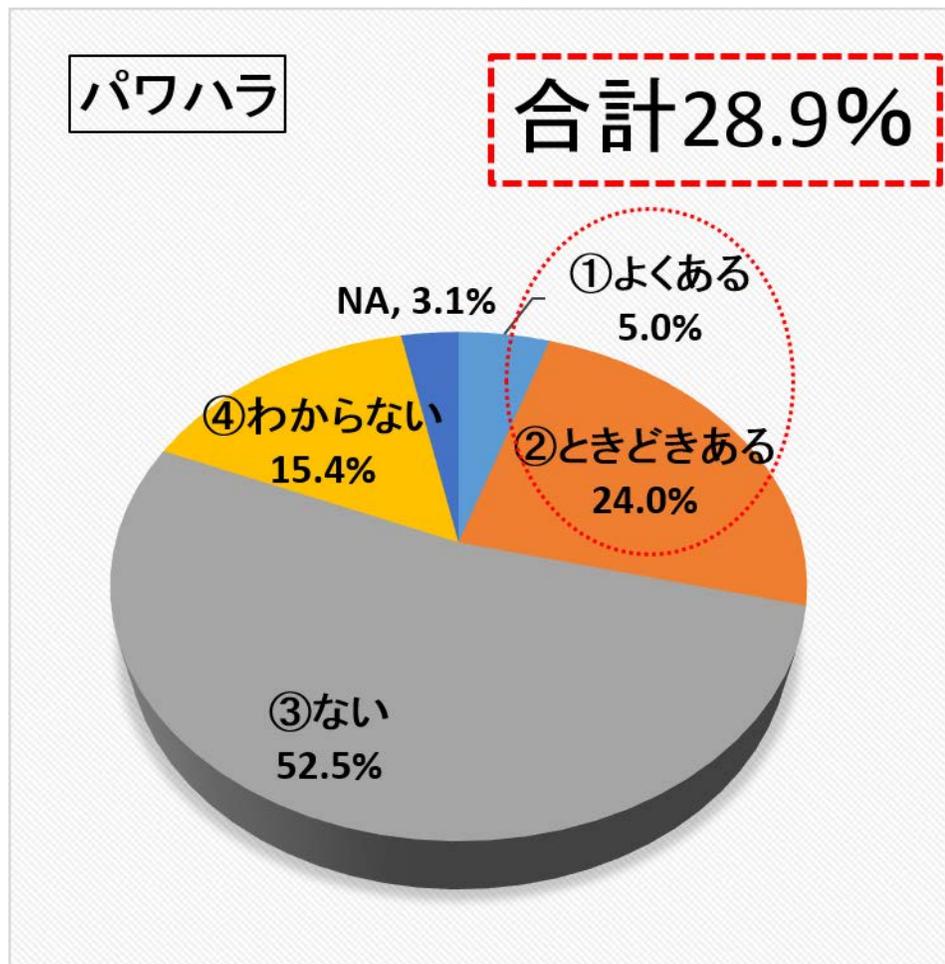
忙しい現場実態の中で、
周囲を見渡したり、十分な
コミュニケーションをとる
余裕さえも奪われている
可能性がある。

ハラスメント

セクハラ「ある」約1割

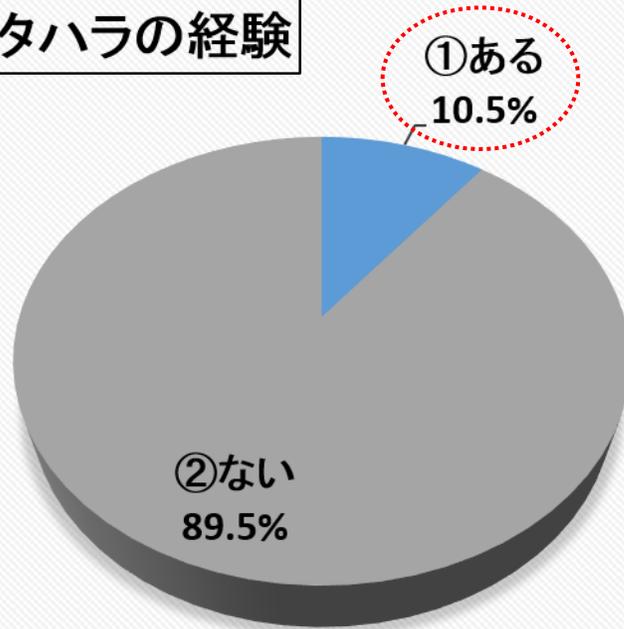


パワハラ「ある」約3割

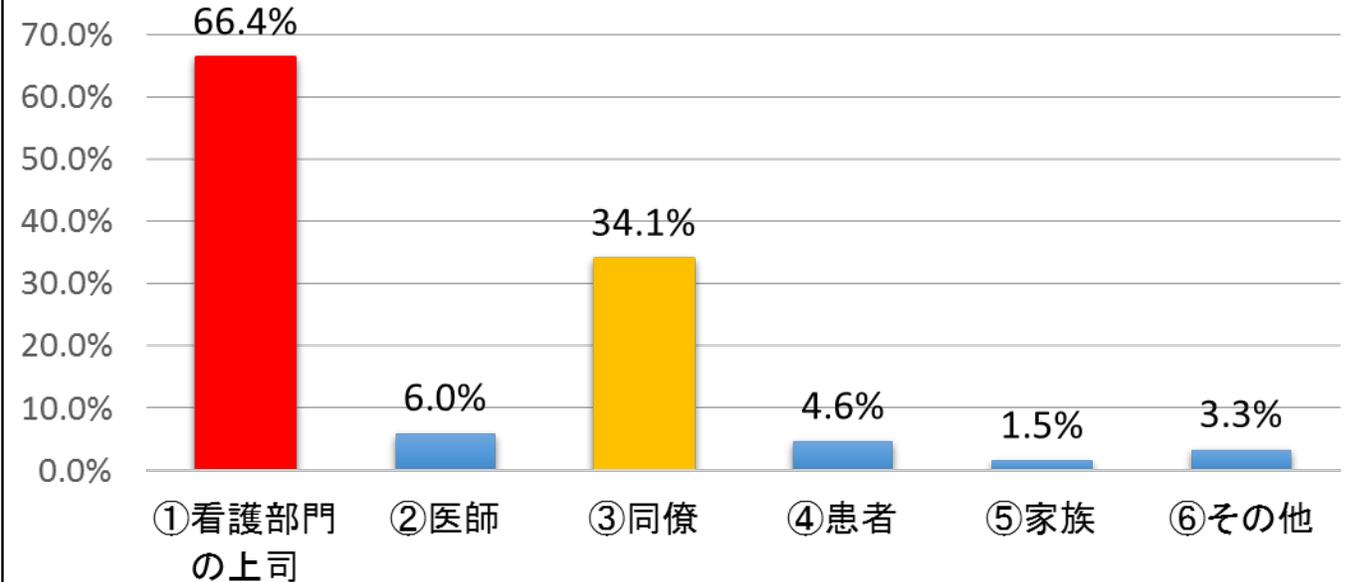


マタハラ「ある」約1割

マタハラの経験



マタハラを受けた相手



—マタハラの具体的内容—

- ・「貴方が妊娠したことで周りに迷惑がかかる」「戦力外」と言われた。
- ・体調が悪くても休めず、結果、流産した。

まとめ

- ◆看護職場の人手不足と過重負担は依然深刻であり、過酷な実態が明らかになった。
- ◆政府の改善策の効果がうすく、現場実態の改善には至っていない。

やはり労働環境改善のための法的規制が必要



このままでは、
安全・安心な**医療・看護**の
提供が危ぶまれる事態。

声をあげよう!!!



**署名に
取り組もう!!!**

めざすべき看護体制の提言（病棟・一部抜粋）

- ◆2007年の国会請願採択「日勤は患者4人に看護師1人、夜勤は患者10人に看護師1人以上」を基本とする。
- ◆8時間労働で生体リズムに合った正循環勤務とするため、「夜勤のための勤務免除」を設け、週32時間労働とする。



夜勤のための勤務免除

めざすべき看護体制の提言（病棟・一部抜粋）

- ◆ 完全週休2日制と諸休日・休暇を完全取得できる体制とする。
- ◆ 1看護単位は40床とし、病床数は現状の医療提供体制を前提として試算する。
- ◆ 夜勤は、3交替5人体制で、月6日以内（当面8日以内）とする。（休憩時間等も含め、夜勤時間帯の常時4人確保のためには少なくとも5人体制が必要）

めざすべき看護体制の提言(病棟・一部抜粋)

* 休みを保障する指数

完全週休2日、諸休日・休暇の完全取得、「夜勤のための勤務免除」のための指数。

休みを保障する指数 = $365 \div (365 - \text{【夜勤のための勤務免除】} 52 - \text{日曜} 52 - \text{土曜} 52 - \text{祝休日} 15 - \text{年末年始} 5 - \text{夏季休暇} 3 - \text{生休} 13 - \text{年休} 20) = 2.39$

* 1看護単位(40床)の看護職員必要数

日勤患者4人に看護師1人、5人夜勤体制に必要な人数。

(準夜5 + 深夜5 + 日勤10) × 休み保障する指数2.39 + 師長1 = 48.8 ÷ 49人

☆全国の必要数 171万床として(2015年厚労省)

全国の必要人員 = 49人 × (171万床 ÷ 40床) = 209万4,750人 ÷ **210万人**

日本医労連 / 2014年9月発行

めざすべき看護体制の提言(全体)

病棟	210万人
外来	36万5,000人
訪問看護	14万4,000人
介護保険関係、学校養成所、保健所など	23万7,700人+α

《厚労省》平成28年度 衛生行政報告
就業場所別にみた就業保健師等(常勤換算数)

合計141万9,646人 (平成28年末現在)

政府推計

高齢化がピークとなる2025年には、
看護職員**200万人**が必要としている。

合計300万人

2倍以上!!

政府推計でみても、
100万人足りない。

夜勤改善・大幅増員で 安全・安心の医療・看護の実現を

看護職員が健康でいきいきと
働き続けられる労働環境の実
現を目指して、全国の仲間と
力を合わせて頑張ろう！

