

女性協ニュース

↓ 取り組み報告やチラシ・ニュース募集!

FAX: 03-3875-6270 e-mail: n-ask@irouren.or.jp

日本医労連2013年度看護職員実態調査結果

深刻な健康破壊と母性保護破壊



日本医労連は、「看護職員の労働実態調査」を実施し、32,372人分を集約しました。2011年6月に5局長通知発出後に初めて行われた今回の調査結果では、改善されない過重労働と健康悪化がうきぼりになりました。深刻な慢性疲労や健康不安、生理休暇もほとんど取れてません。また妊娠者の3分の1が夜勤免除されず、3人に1人が切迫流産、これは女性労働者平均の2倍近い実態となっています。自由記載欄には、妊娠し子育てすることが難しい実態など深刻な内容が寄せられています。母性保護や両立支援に対する対策の強化が求められています。

■慢性疲労は74%

「疲れが翌日に残ることが多い」51.7%と、「休日でも回復せず、いつも疲れている」21.9%を合わせた「慢性疲労」は、73.6%となっています。

■疲れの回復具合—時間外労働が増えるに沿って慢性疲労拡大

勤務形態別に「慢性疲労」を見ると、「日勤のみ」が60.7%であるのに対して、「3交替」が77.6%と16.9ポイント高くなっています。「2交替」でも74.2%になっています。

■健康不安を抱えている60%

自らの健康については、「健康に不安」が最も多く49.2%、「大変不安」が8.2%、「病気がちで健康とはいえない」が2.6%で、合わせて60.0%という結果です。

■仕事での「強い不満、悩み、ストレス」が「ある」67.2%と約7割にもなる。

■看護職の約6割が何らかの薬を常用

薬の服用については最も多いのは「鎮痛剤」29.4%で、「ビタミン剤」15.1%、「胃腸薬」14.1%、「緩下剤」8.3%と続く。また、「睡眠剤」6.3%、「安定剤」3.1%、「抗うつ薬」1.3%の常用も見られました。



全産業の労働者との比較を、厚生労働省「労働者健康状況調査」(2007年10月)の「全産業(女性)」と「看護職(女性)」で行うと、健康が「非常に不調である」と「やや不調である」の合計値が、「全産業」が17.1%であるのに対して、「看護職」が35.4%と、18.3ポイントも高い結果となっています。

看護職員の健康悪化は、夜勤交替制勤務や、時間外労働の拡大、短い勤務間隔、休憩時間が取得できない等、労働環境の影響が大きいと考えられます。

■生理休暇がとれてないは 88%

「毎潮時とっている」は僅か 9.4%で、「時々とっている」2.7%を合わせても 12.1%と 1 割強に過ぎない。87.9%が「全くとれていない」と回答しています。

■妊娠時の「支援措置」でも約3分の1が「夜勤免除」がされていない

夜勤免除以外の「時間外勤務免除」9.0%、「時差通勤」4.8%、「つわり休暇」7.5%、「通院休暇」14.5%、「軽度な仕事への配置転換」16.6%も、極めて低率です。

■3人に1人が切迫流産、流産も約1割、88年調査より「切迫流産」、「流産」5.5ポイント増

妊娠時の状況	今回(2013年)	2009年	2005年	1997年	1988年	差(2013年 - 1988年)
順調	27.1	22.4	20.1	20.0	30.6	-3.5
つわりがひどい	37.6	46.1	38.4	36.8	33.1	4.5
貧血	24.3	33.9	22.9	28.8	34.1	-9.8
切迫流産	29.8	34.3	31.1	30.1	24.3	5.5
早産	4.2					4.2
流産	9.2	11.2	—	5.8	3.7	5.5
出血	14.7	23.3	18.7	13.4	10.5	4.3
むくみ	22.6	32.1	24	22.6	21.9	0.9
蛋白尿	12.2	15.1	9.8	11.3	11.8	0.4
妊娠高血圧症※	3.9	4.9	4.9	7.0	5.4	-1.6

「看護職員」の妊娠時の状況を他職種と比較すると、「順調」なのは「看護職員」が 22.4%で、全労連調査の「女性労働者」34.4%より 12 ポイントも低くなっています。「介護職員」27.8%と比べても「順調」が 5.4 ポイント低く、「切迫流産」では、「女性労働者」17.1%に対して「看護職員」34.3%と約2倍になっており、「介護職員」24.7%と比較しても約1.4倍です。



■メンタル障害—3分の1がメンタル障害者の「いる」職場で働いている

「あなたの職場にメンタル障害で休んだり治療を受けている職員がいますか？」との問いに対して、33.2%が「いる」と回答。「いない」が 37.7%であるが、「わからない」も 27.0%となっています。回答者の3分の1の職場で、メンタル障害で休んだり治療を受けている人がいることになります。

■ハラスメント—セクハラ 12.7%、パワハラ 26.7%

セクハラを受けることが「よくある」0.9%と、「ときどきある」11.8%を合わせると 12.7%。また、パワハラを受けたことが、「よくある」5.1%と「ときどきある」21.6%を合わせると 26.7%と、4分の1を超える。4人に1人以上がパワハラを受けている職場状況の改善が求められます。

■ハラスメントを受けた相手は、セクハラは「患者」からが 72.4%、パワハラは「上司」が 55.2%、「医師」が 44.3%

パワハラを受けた者にその相手を聞くと、「看護部門の上司」が 55.2%と最も多く、次いで「医師」44.3%、「患者」17.9%、「同僚」17.9%等の順になる。また「看護部門の上司」からのパワハラは、50歳代では 48.1%であるが、「24～29歳」65.4%、「20～24歳」69.9%と若年層ほど高くなっており、若い新入看護師の離職理由になっているとも考えられます。

寄せられた声(妊娠・子育て)

●妊娠しても免除されない夜勤

- ・妊娠しているが、軽度な仕事への配置転換は難しく、一緒に働くスタッフの配慮の程度や忙しさが変わってくる。こちらから申し出にくい、辛い状況。
- ・つわりをしながら夜勤をやらされている看護師もいた。この職場で働き続けることに危険を感じてしまう。
- ・妊娠・育児中は希望すれば夜勤免除できるよう夜勤要員をふやして欲しい。
- ・妊婦時の夜勤は当人も一緒にやっている人もつらい。
- ・妊娠しているが、2交替制で月7-8回夜勤をしている。体調不安。

●子どもにしわ寄せ、限界を感じる

- ・子育てしながら働きやすい環境・保育施設などが欲しい。
- ・結婚や子育てのために退職する看護職員が多すぎる。安心して働ける環境整備を。
- ・時短をとれる風潮にしてほしい
- ・子どもがおり、夜勤の継続に困難を感じる。夫も仕事のため十分な協力が望めない。両親も遠方で協力は厳しく、子供の就学後、パート等も考えないといけない状況。
- ・自分の身体だけでなく、家族を巻き込んでの仕事なので、協力なしでは続けられない。夜勤は、身体への負担が半端でないことを日勤しかしない幹部には分かってもらえない。
- ・夫が仕事で帰りが遅いとき、子供を残して夜家をあけるのが不安で可哀想
- ・常に人手不足で毎月夜勤が10回ありきつい。子育てとの両立が大変でやめたいと思う。
- ・育児短時間制度は3才までだが、実際は小学校低学年までは大変で、正職員で働くためには家族の協力がとても必要。協力が得られにくい環境にある場合、そのしわよせが子供に行くことを思うと、正社員で働くことに限界を感じる。
- ・仕事には何とか来ているが、家のことがまったくできていない。家族のストレスが大きい。休日の休みがないので家族の負担が大きい。休み希望回数を超えてしまうため休み希望出せない。
- ・子どもが小さいので夜勤が大変。夫も夜勤があるが、夜間保育も病児保育もない。小学生になったら3年生で学童保育も終わるし、とても不安。
- ・自分や家族のことを考え、辞めるのが良いかと思い、来年度で辞める予定にしている。
- ・休みが十分取れずに体調不良。子供の行事に参加できないことも多々あり、泣かれる。働いている意味が分からなくなる。
- ・産休・育休の補充ないままに勤務、休みが取れない。日勤では、時間外で家に帰るのが21時くらい。子供とゆっくりした時間も取れない。その上、給与削減。このままでは働きにくい職場で、離職は避けられないと思う。
- ・仕事の負担が大きく辞めたい。子供が欲しいが、仕事を続けるのは困難だと思う
- ・こどもが小さく夜勤に出るのがとても辛い。免除はあるらしいが誰も申請していないので言い出しにくい。
- ・365日休まる時がない。子どもと過ごす時間も充分にとれない。