

新人看護師の超勤実態と過労

氏名 ◎杉山 拓也 阿部 馨 中原 彩希 大利 英昭
所属 東京都庁職員労働組合病院支部

【はじめに】新人看護師のリアリティーショックを緩和し離職率を低下させるために2010年4月から新人看護師臨床研修制度が努力義務となった。以降全国の病院で様々な取り組みが行われたが、新人看護師の離職率は7.5%と横ばいを続けている¹⁾。臨床研修制度は1年目の到達目標など委細な検討されてきたが、肝心の労働時間の観点からの検討はなされてこなかった。そこで今回は、労働時間、とりわけ超過勤務と過労の関係について検討を行った。

【調査概要】都庁職病院支部の分会がある病院で、2015年4月に入職した新人看護師に勤務の開始時刻、終了時刻、超過勤務申請の有無、自覚症状しらべ（産業疲労研究会撰²⁾）による疲労の実態を、臨床研修期間であり夜勤に入る直前の5月18日から25日までの1週間にわたって調査した。研究計画の科学的妥当性を担保するために大原労働科学研究所佐々木司上席主任研究員の監修を受けた。また倫理的配慮として同研究所のIRBの承認を得た。参加者には口頭と書面で説明を行い、調査票の提出をもって同意が得られたものとした。

【結果】134人、述べ537人日分のデータを得た。臨床研修制度期間中だったが、述べ98.6%の勤務で正規の筋時間前後に超過勤務が行われていた（図1）。超過勤務を申請した日は7.6%だった。また実際に申請した時間も本来の超過勤務時間の36.9%でしかなかった。勤務前の超過勤務は100%申請されていなかった。最長労働時間は、前超勤1時間、後超勤3時間45分、全超勤4時間45分、総労働時間12時間30分だったが、超過勤務申請はされていなかった。1日の超過勤務が90分を超えると疲労自覚症状の増悪が見られた（図2）。平均得点5.8ポイントは2交代夜勤中の疲労感とほぼ同じだった。²⁾

【考察】結果から、新人看護師の労働時間が適切に管理されていないことが明らかになった。病院において労働時間が適切に管理されていないのは新人看護師ばかりではないことは、様々な報告や私たちの経験からも明らかである³⁾。しかし研修医と同様に新人看護師の場合は、「自分が一人前になるための勉強なのだから」という新人の意識につけ込むように、より労働時間の管理がずさんとなる傾向が明らかである。また前超勤が管理されていないのは新人ばかりでなく看護師全体の問題である。多くの病院で申し送り廃止に伴い情報収集時間が勤務時間内に適切に確保されず看護師の自己責任にされてきた経過がある。

超勤時間

- 平均前超勤時間は、43分±23分
- 平均後超勤時間は、1時間14分±52分
- 平均全超勤時間は、1時間53分±57分

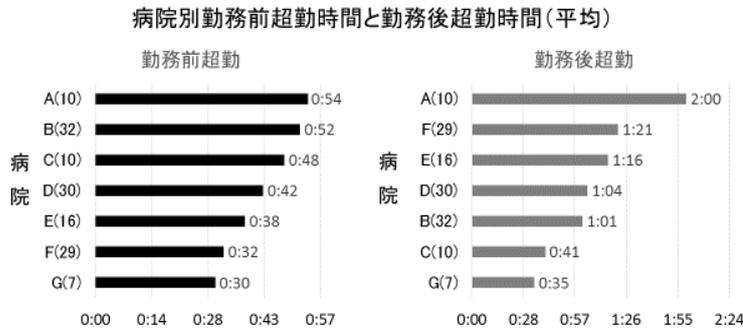


図1. 各病院での超過勤務時間

超勤×疲労

- 全超勤が90分を超えると疲労感は高くなる

全体

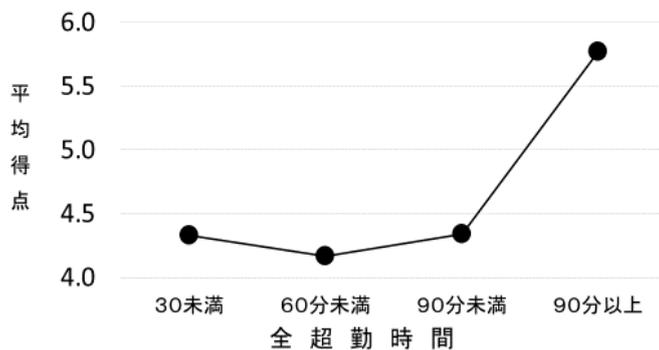


図2. 全超勤時間と疲労感

新人が前超勤を「厭わず」40分以上も前から出勤してくるのは、情報収集が新人の情報収集スキルの個人責任にされているためと考えられる。今回調査したのは、あくまでも病棟での勤務時間である。この上に自宅で事前学習が要求されると更に労働時間が延長することになる。日本では事実上1日あたりの超過勤務時間が制限されておらず、勤務時間のインターバル規制もない。そのため勤務前後の超勤時間が延長すると、余暇時間を確保するために睡眠時間が短縮する傾向がみられた。全超勤時間が90分を超えると疲労感が顕著に上昇したことを考えると、超過勤務時間の延長—疲労の進展—睡眠時間の短縮—疲労回復の遅延—過労という負のスパイラルに陥ることになってしまう。学習効率を考えた場合でも、夜勤と同様な疲労感を与えるような長時間労働は行うべきではない。背景には、新人が定数に組み入れられているため、先輩看護師の労働量を一定程度に抑えるためには、新人にもある程度の業務量を分担させざるを得ない現場の事情がある。新人臨床研修制度を実効ある制度にするためには、新人を定数から除外して配置する必要がある。病院がそのような配置をとれるような診療報酬上の措置が必要である。また今回は、新人のみの労

働時間を調査したが、新人指導に関わる先輩看護師の労働時間も適切に管理されていない可能性がある。

【結論】新人看護師臨床研修制度が「新人看護職員が看護の素晴らしさを実感したり、看護に対する誇りが持てるように」⁴⁾になるためには、新人看護師の労働時間を適切に管理し長時間労働を行わせない必要がある。現状では、病院管理者、看護管理者は、新人看護師の労働時間を把握しておらず「病院管理者、看護管理者は、自施設の理念や基本方針に基づいた新人看護研修が実施できる体制の構築に責任」⁵⁾をもっていないといわざるを得ない。新人の労働時間が適切に管理されていないことは、新人を育てるコストを、新人や、新人を指導する看護師のただ働き超勤を黙認することによって正当に負担していないし、新人看護師を育てるコストを正確に把握していないということを意味する。新人を育てるコストを新人看護師と現場に押しつけることによって、病院は短期的にはコストを圧縮できるかもしれないが、結局は看護師の早期離職を招くだけである。

- 1) 日本看護協会 2014年 病院における看護職員需要状況調査
- 2) 日本産業衛生協会産業疲労研究会疲労自覚症状調査表検討小委員会. 産業疲労の「自覚症状しらべ」(1970)についての報告. 労働の科学 1970; 25: 12-33.
- 3) 松村他、16時間夜勤における勤務中の仮眠の疲労感に及ぼす効果、日本看護管理学会、2011
- 4) 川人博、壊れゆく医師たち、岩波書店、2008 他多数
- 5) 厚生労働省、新人看護職員研修ガイドライン【改訂版】、2014