

## Ⅱ 研究報告書

### Ⅱ-1. 看護職員調査

研究代表者 武村 雪絵（東京大学大学院医学系研究科准教授）

#### 研究要旨

【目的】本研究は、看護職員確保策を検討する資料を得るために、交代制勤務を行う看護職員の労働時間・勤務環境の実態を把握し、労働時間・勤務環境と就業継続意思・勤務割り振りへの満足度・心身の健康状態との関連を検討することを目的に実施した。

【方法】令和2年1月～2月に、病床規模により層化抽出した47病院で交代制勤務を行っている看護職員4,601名を対象にインターネット調査を実施し、基本属性、病棟特性の他、交代制勤務の種類や勤務の実態、勤務環境、就業継続意思、心身の健康度等を尋ねた。

【結果】410名から回答があり、新任者等を除く394名を分析対象とした。分析の結果、交代制勤務の種類によらず、勤務表1クール（約1月）に夜勤は平均7～8日、休日は平均9～10日含まれた。2交代制、3交代制いずれの交代制勤務でも日本看護協会の「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）」の全ての要件は満たされておらず、2交代制では9割以上が13時間を超える長時間夜勤を行っており、3交代制では6割以上が11時間未満のインターバルでの勤務や6日以上連続勤務を行っていた。また、自分の体調不良や家族の病気等の際に急な休みの取得が難しいと感じている看護職員が3割を占めた。交代制勤務の種類によらず、現在の労働条件で働き続けたいと思う者は4割で、働き続けられるのは3年以下だと回答した者が5割以上を占めた。今後も交代制勤務を継続するためには、夜勤手当の増額や完全オフ日の確保・増加、連続休暇の確保・増加が非常に重要だと回答した者が5割以上を占め、疲労回復のために月に平均2日程度の休日増が必要だと回答した。11時間未満のインターバルでの勤務は情緒的消耗感および身体愁訴と、4時間以上の時間外勤務や6日以上連続勤務は情緒的消耗感および脱人格化と有意な正の相関があった。また、休暇の希望を言えないことや、希望日に休暇が取れないこと、勤務表の希望の締め切りが早いこと、勤務表の提示時期が遅いこと、長期の連続休暇の予定を立てることができないこと、自分の体調不良時に急な休みの取得が難しいこと、家族の病気や事故など急な事情があるときに休みの取得が難しいことは、情緒的消耗感、脱人格化、身体愁訴と有意な正の相関があった。

【考察】交代制勤務を行っている看護職員は現在の休日数ではガイドラインの全ての要件を満たすことは難しく、疲労回復のためにも月2日程度の休日増が必要だと考えられた。また、心身の健康を保つためには、勤務間インターバルの確保や時間外勤務の縮減、6日以上連続勤務の回避と合わせて、個人の希望を勤務表に反映する仕組みや急な休みの取りやすさ、休日の計画の立てやすさなども併せて進めていく必要性が示唆された。

研究代表者

武村雪絵 東京大学大学院医学系研究科  
准教授

研究分担者

木田亮平 東京大学大学院医学系研究科  
助教

研究協力者

渡邊龍之介 東京大学大学院医学系研究科  
修士課程

菅野由貴子 東京大学大学院医学系研究科  
学術支援専門職員

A. 研究目的

令和元年、医療従事者の需給に関する検討会看護職員需給分科会がとりまとめた「看護職員需給分科会 中間とりまとめ（以下、中間とりまとめ）」では、地域医療構想に基づく医療提供体制構築のため、令和7（2025）年には180～200万人の看護職員の確保が必要であると推計されている。中間とりまとめでは、看護職員の需要推計について、ワーク・ライフ・バランスの充実度合いを考慮して推計すべきであると議論されており、1月あたり超過勤務時間と1年あたり有給休暇取得日数によって3つのシナリオが設定されたうえで推計されている。しかし、夜勤を含む交代制勤務を行う看護職員のワーク・ライフ・バランスを考慮するにあたっては、超過勤務時間や有給休暇日数のみならず、心身の疲労を回復するのに十分な勤務間インターバルや1回の勤務における拘束時間、休暇の取得状況、夜勤の状況等様々な要因を考慮する必要がある。

日本看護協会は平成25年、看護職員が生涯を通して安心して働き続けられる環境づくりの一環として「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）」を勤務編成時に留意すべき事項として公表した。具体的には、①勤務間隔：勤務と勤務の間隔は11時間以上あける、②勤務の拘束時間：勤務の拘束時間は13時間以内

とする、③夜勤回数：3交代制勤務は月8回以内を基本とし、それ以外の交代制勤務は労働時間などに応じた回数とする、④夜勤の連続回数：夜勤の連続回数は2連続（2回）までとする、⑤連続勤務日数：連続勤務日数は5日以内とする、⑥休憩時間：休憩時間は、夜勤の途中で1時間以上、日勤時は労働時間の長さや労働負荷に応じた時間数を確保する、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、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48時間以上を確保する。1回の夜勤後についてもおおむね24時間以上を確保することが望ましい、⑨週末の連続休日：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つくる、⑩交代の方向：交代の方向は正循環の交代周期とする、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、の11項目である。平成26年の日本看護協会による調査では、ガイドラインに対する施設の遵守状況が報告されているが、申請の有無によらない超過勤務時間の実態や実際の勤務間インターバルの状況、夜勤回数や夜勤中の仮眠時間等についての報告はない。

そこで本研究は、看護職員の労働時間・勤務環境の実態を把握すること、またそれらの結果と就業継続意思、勤務割り振りへの満足度、心身の健康状態との関連を検討することを目的とした。

また、交代制勤務を行う看護職員の労働時間・勤務環境の改善、さらには看護職員確保につながるための基礎資料を得ることを意図するものである。

B. 研究方法

B-1. 研究デザイン

インターネット調査による横断研究

B-2. 研究協力施設および対象者

研究協力は、機縁法および平成30年度版全国保険医療機関一覧から無作為抽出した施設に依頼した。様々な病床規模、機能の施設に所属する看護

職員を対象とするため、無作為抽出では、99床未満、100～199床、200～299床、300～399床、400床以上に層化し、回答率10%、有効回答率8%を見込んで、各病床規模での配布数が1000名になることを目標に、繰り返し施設を抽出した。抽出後、施設の看護部門責任者宛に研究説明文書・承諾書・返信用封筒を送付し、承諾書への署名と返信をもって研究協力の承認とみなした。

調査対象者は、研究協力の承諾が得られた施設に所属し交代制勤務をしている看護職員とした。除外基準として、看護師長等、部署の管理者、夜勤を含む交代制勤務を行っていない者、勤務表を作成している者、新卒1年以内の者、部署異動および転職6か月以内の者は除外した。

### B-3. 調査方法

令和2年1月～2月、研究協力の承諾が得られた施設の担当者を通じ、インターネット調査用のURLとID、パスワードが記載された用紙を配布した。研究参加の意思がある場合、URLからインターネット調査画面にID、パスワードを入力しアクセスするよう依頼した。インターネット調査画面冒頭で調査に関する説明文を掲載し、研究参加の意思を確認した後、インターネット調査画面に移行するよう設計した。なお、IDおよびパスワードは重複回答を防ぐ目的で個別に発行し、個人を特定できない状態で配布した。

### B-4. 調査項目

調査項目は、年齢や性別、家族構成等の基本属性の他、病棟特性、過去1か月間の勤務日数や休日、勤務の実態、勤務環境、就業継続意思、心身の健康度等を含めた。

病棟特性では、部署の種類、病床数、夜勤看護要員の配置数を尋ねた。

勤務の実態では、施設で決められた始業時刻や終業時刻、平均的な始業時刻や終業時刻、実際に行った時間外労働時間や申請した時間外労働時間等の他、各勤務帯内での休憩時間、勤務間インタ

ーバルの状況や連続勤務の状況等をガイドラインに沿って尋ねた。

勤務環境については、休暇の取りやすさ・利用しやすさを尋ねた。

就業継続意思については、現在の労働条件での就労継続意思、勤務割り振りへの満足度、今後も交代制勤務を継続するために重要な事項を尋ねた。

心身の健康状態については、発案者の許可を得て日本語版バーンアウト尺度、および職業性ストレス簡易調査票の「身体愁訴」を尋ねた。

### B-5. 分析方法

除外基準の該当者を除外した後、全ての項目に同じ回答をしているなど不誠実回答がないかを確認した。また、合理的でない判断できる回答を除外した。その後、基本属性や各質問への回答について、基本統計量を算出し分布を確認した。

交代制勤務の種類、負担の大きい勤務の回避状況や連続休暇の取得状況、休暇の取りやすさや勤務の見通しの立てやすさについては、就業継続意思や勤務割り振りへの満足度、バーンアウトや身体愁訴と関連があるかを検証するため、 $\chi^2$ 検定やt検定、一元配置分散分析、Spearmanの相関分析を行った。検定は有意確率を5%とし、IBM SPSS Statistics ver. 25を用いた。

### B-6. 倫理的配慮

研究実施にあたり、東京大学大学院医学系研究科・医学部倫理審査委員会の承認を受け実施した（審査番号2019142NI）。

本研究では、調査協力の任意性と撤回の自由を保証するために、調査画面に移行する前に研究説明文書を提示し、研究参加に同意した場合のみ調査画面に移行するよう設計した。また、調査の途中でいつでも回答を中止できるよう研究説明文書内で説明した。

個人情報保護のため、インターネット調査を委託したA社と個人情報保護に関する契約を締結した。A社は謝礼送付のため一時的にメールアドレス

スを保有することとなったが、データの納品後および謝礼の送付後に回答を含めてA社が保有する本研究に関するすべての情報・データを削除してもらった。研究機関には、A社から個人情報を除いた状態でデータの提供を受け、データの漏洩や研究目的外での使用を防ぐため、データファイルは研究機関内で厳重に管理した。また、本報告書を始め公表する際は、施設および個人の匿名性を十分に確保することとした。

なお、最後まで回答した者で、謝礼の受け取りを希望した者へは謝礼としてAmazonポイント200円分を付与した。

## C. 研究結果

### 1) 分析対象者 (表1~3、図1・2)

本研究では、47施設計4601名に研究協力依頼書を配布した。99床以下、100~199床、200~299床、300~399床、400床以上の各病床規模にそれぞれ1000名の配布を目指したが、99床以下の病院から協力を得るのが難しく、その層では351名の配布に留まった。調査画面には640名がログインしたが、研究協力を「同意しない」を選択した7名、看護師長および看護師長相当職3名、交代制勤務を行っていない27名、現在の部署で勤務表を作成していると回答した37名(3名の看護師長職を除く)は、対象外であったため回答画面に遷移しなかった。回答画面に遷移した566名のうち、最後の質問まで回答したのは410名(完遂率72.4%)であった。そのうち、1人前としての仕事を任されていない可能性がある新卒1年以内の5名、転職後6か月以内の8名、部署異動6か月以内の3名を除く、394名(有効回答率8.6%)が分析対象となった。99床以下の病院は配布数は少なかったが参加率が高かったため、有効回答者(分析対象者)60名を確保できた。100~199床では67名と見込みより少なかったが、200床以上は88~90名と目標数を確保できた。

全体として不誠実な回答はなかったが、所属病棟病床数に病院の病床数を入力したと考えられる

回答が32件あり、60床を超える値は欠損値として扱うこととした。

分析対象者(以下、対象者)394名の主な属性は、平均年齢が36.7歳(標準偏差(以下SD)10.3)で、女性が88.3%を占めた。9割以上が看護師で、最終学歴は看護専門学校が54%、4年制大学が13%であった。

また、対象者は全員がフルタイム勤務で、正規雇用者が99.2%を占めた。職位はスタッフが92.1%、主任相当が7.9%であった。所属部署は病棟が92.4%と大半を占め、次いで手術室(外来兼務を含む)が4.3%であった。通算の看護経験は平均13.3年(SD10.8)で、現部署での勤務は平均4.2年(SD3.0)であった。通勤手段は自家用車が54.8%と過半数を占め、自転車16.8%、電車14.0%が続いた。通勤時間は平均80.2分(SD26.3)であった。

### 2) 交代制勤務の種類と夜勤勤務時間

(表4・5、図3・4)

対象者の交代制勤務の種類について、66.2%は通常の8時間を超える長時間勤務を指す「長日勤」を採用していない2交代制勤務で、いずれの病床規模においても長日勤なしの2交代制勤務が最も多く採用されていた。長日勤ありの2交代制勤務と3交代制勤務はそれぞれ17%であった。

2交代制勤務における夜勤の勤務時間(始業時刻から終業時刻までの休憩を含む拘束時間)については、長日勤なしの2交代制では、対象者の8割以上が16時間より長い夜勤を行っていた。一方、長日勤ありの2交代制では対象者の4割が13時間以下の夜勤を行っていた。

### 3) 勤務割り振りの実際 (表6、図5・6)

調査日(令和2年1~2月)時点で勤務を終えている前クール(1か月または施設で決めた日数)の勤務表について、勤務割り振りの実績を尋ねると、勤務表1クールの日数は平均28.3日(SD4.5)であった。いずれの交代制においても日勤は平均10

日で、長日勤ありの2交代制の場合、長日勤が平均3.2日、通常の日勤が平均6.8日であった。夜勤は平均7~8日で、休日は平均9~10日、うち年次有給休暇は平均1日であった。

#### 4) 勤務時間・休憩時間・仮眠時間

(表7・8、図7・8)

各勤務帯の勤務時間については、交代制勤務の種類によらず、いずれの勤務帯でも規定より1時間程度長く勤務していた。

休憩時間は、日勤では2交代制・3交代制ともに規則上平均55分のところ、実際の休憩時間は2交代制で平均45.8分、3交代制で平均41.5分と10分程度短かった。3交代制の準夜勤務では規則上平均53.4分(SD10.5)のところ、実際の休憩時間は平均39.1分(SD10.9)と14分短かった。2交代制の夜勤では規定よりも7分程度短く、3交代制の深夜勤では規定の休憩時間が確保されていた。

仮眠時間が設定されていると回答した者は、長日勤なしの2交代制で72.0%、長日勤ありの2交代制で47.0%、3交代制で10.4%であった。仮眠時間の設定は、2交代制・3交代制とも120分が大半を占めた。

#### 5) 時間外労働時間 (表9、図9)

前月または前々月の1か月の時間外勤務について、時間外勤務として申請した時間、時間外勤務手当が支払われた時間、実際に行った時間外労働時間、および、業務時間外あるいは自宅に持ち帰って行った事務作業や、院内の看護研究等の時間を尋ねた結果、時間外勤務として申請した時間と時間外勤務手当が支払われた時間は概ね一致しており、平均月5時間台、中央値は月3時間[25%値:1時間, 75%値:8時間]であった。実際に行った時間外労働時間は平均月9時間台で、中央値は6時間[25%値:2時間, 75%値:13時間]であった。業務時間外や自宅に持ち帰って行った事務作業等の時間も多くの職員で報告され、中央値

が1時間[25%値:0時間, 75%値:3時間]であった。

#### 6) 負担が大きい勤務の回避状況および連続休暇の取得状況

(表10-1・10-2、図10-1・10-2)

調査時点で勤務を終えた前クールの勤務表について、負担が大きい勤務の経験回数や連続休暇の回数を尋ねた。本研究において想定した、負担が大きい勤務とは以下に挙げる、「勤務間隔が短い勤務」、「長時間労働」、「6日以上連続勤務」、「夜勤後の休息時間が十分とれない」、「早朝勤務」である。

1 クールの日数は平均28.3(SD4.5)日であった。委員会や研修等への参加も出勤とした。

##### (1) 勤務間隔が短い勤務

前勤務の業務終了時刻から次勤務の業務開始時刻の実際の間隔が11時間より短かった回数を尋ねたところ、対象者の31.0%が1回以上経験し、12.4%が4回以上経験していた。勤務間隔9時間以内の勤務、5時間以内の勤務もそれぞれ27.2%、8.5%が経験していた。

また、3交代制勤務者に日勤後12時間以内に深夜勤を行った[日勤当日の深夜勤務入り]回数を尋ねたところ、対象者の62.7%が1回以上経験し、17.9%が4回以上経験していた。

##### (2) 長時間労働

2交代制、3交代制それぞれの勤務帯別に4時間以上の時間外勤務を行った回数を尋ねたところ、2交代制・3交代制とも日勤では対象者の約3割が1回以上経験していた。日勤で4時間以上の時間外勤務を1クール4回以上経験した者も、2交代制では13.5%、3交代制では6.0%いた。夜勤については、2交代制の夜勤および3交代制の準夜勤では2割弱が、3交代制の深夜勤では13.4%の者が、4時間以上の時間外勤務を1回以上経験していた。2交代制の夜勤では4時間以上の時間外勤務を4回以上経験した者が5.2%いた。

### (3) 6日以上の連続勤務

6日以上の連続勤務が1回以上あった者は16.5%であった。最も多い者は1クールに3回、6日以上の連続勤務を経験していた。

### (4) 夜勤後の休息時間が十分取れない

2交代制で、夜勤後に休日がないことを1回以上経験していた者は24.2%、2連続の夜勤後に休日がなかったことを1回以上経験していた者は10.1%であった。3交代制では、準夜勤後、次の勤務まで24時間未満だったことを1回以上経験していた者は40.3%で、12時間未満だったことを1回以上経験していた者も20.9%いた。連続2回の準夜勤後、次の勤務までが48時間未満だったことを1回以上経験していた者は43.3%、4回以上は7.5%であった。

### (5) 早朝出勤

夜勤以外で7時より前に勤務を開始した経験がある者は、3.8%と少なかった。

### (6) 連続休日

2日以上の連休が1回以上あった者は94.7%と大半であったが、4回以上あった者は10.9%と限られ、2日以上の連休は1クールに平均2.1回(SD1.1)であった。週末の連続休暇が1回以上あった者は53.8%であった。

## 7) 休暇の取りやすさ、勤務の見通しの立てやすさ

(表11、図11)

「休暇の希望を出す仕組みがないため希望を出せない」に「当てはまる」「やや当てはまる」と回答した者は4.6%と少なかったが、「仕組みがあっても希望が言えない」に「当てはまる」「やや当てはまる」と回答した者は13.7%いた。「希望を伝えても希望日に休暇が取得できない」に「当てはまる」「やや当てはまる」と回答した者も17.7%いた。

勤務希望の締め切りが早いと感じている者は37.6%、勤務表の提示時期が遅いと感じている者は49.0%であった。

「長期の連続休暇(おおよそ5日以上)の予定を立てることができない」に「やや当てはまる」

「当てはまる」と回答した者は60.9%を占めた。

また、自分の体調不良などによる急な休みの取得が難しいと感じている者は35.2%、家族の病気や事故など急な事情による休みの取得が難しいと感じている者は30.7%を占めた。

## 8) 現在の労働条件での就労継続意思および勤務割り振りへの満足度

(表12-1~3、図12-1~3)

現在の労働条件で今後も働きたいと思うかを尋ねたところ、「全く思わない」と回答した者が12.9%、「あまり思わない」と回答した者が28.9%で、併せて4割を超えた。現在の労働条件で何年くらい働き続けられると思うかを尋ねたところ、「1年未満」と回答した者が14.7%、「3年以下」が39.1%、5年以下が17.5%で、5年以上は働けないと思っている者が合わせて70.4%を占めた。勤務割り振り表への満足度は、満足している者と満足していない者がそれぞれ4割と同程度であった。

前クールの勤務表で負担が大きい勤務の回避状況および連続休暇の取得状況との関連をみると、11時間より短い勤務間隔での勤務が1回以上あった者は、1回もなかった者と比べて、現在の労働条件で今後も働きたいと思う者が有意に少なく、勤務表への満足度も低いことがわかった。また、日勤における4時間以上の時間外勤務が1回以上あった者は、1回もなかった者と比べて、勤務表への満足度が低いことがわかった。

## 9) 今後も交代制勤務を継続するために重要な事項(表13、図13)

今後も交代制勤務を継続するために重要な事項を尋ねた結果、夜勤手当の増額や完全オフ日(夜勤入り・明け等でない休日)の確保・増加、連続休暇の確保・増加の3項目は、半数以上が「非常に重要」と回答し、9割以上が重要(「やや重要」「わりと重要」「非常に重要」のいずれか)だと答えた。次に重要だと回答した割合が高かったのは、夜勤

後のインターバルの確保、夜勤の超過勤務の縮減、夜間看護職員配置の増員で、3割以上が「非常に重要」と回答し、8割以上が重要だと答えた。夜間看護補助者の配置・増員や夜勤回数の制限は、2割以上が「非常に重要」と回答し、7割以上が重要だと回答した。

#### 10) 5年間夜勤を継続できる条件

交代制勤務を継続するために、夜勤手当の増額、休暇の確保、夜間人員配置、夜勤回数について重要（「やや重要」「わりと重要」「非常に重要」のいずれか）だと回答した者へ、どのような条件ならあと5年間夜勤を継続できるかを尋ねた。

##### (1) 夜勤手当の増額（表 14-1、図 14-1）

夜勤手当の増額が重要だと答えた 377 名に、あと5年間夜勤を継続してもよいと思う夜勤手当の金額を尋ねたところ、2交代制勤務者 288 名と3交代制勤務者 61 名から回答を得た。2交代制夜勤では、1回 15,000 円～20,000 円という回答が 63.5%を占めた。1回 15,000 円だと 55.6%、20,000 円だと 92.4%の者があと5年間夜勤を継続できると思うことがわかった。

3交代制勤務では、準夜勤 1回 8,000 円～10,000 円という回答が 54.1%を占めた。1回 8,000 円だと 65.6%、10,000 円だと 95.1%の者があと5年間夜勤を継続できると思うことがわかった。深夜勤では1回 10,000 円という回答が 41%を占めた。1回 10,000 円だと 82.0%、15,000 円だと 95.1%の者があと5年間夜勤を継続できると思うことがわかった。

##### (2) 休暇の確保（表 14-2、図 14-2）

休暇については、完全オフ日の確保・増加が重要だと回答した 380 名に、完全オフ日が月にあと何日あれば、あと5年間夜勤を継続してもよいと思うか尋ねたところ、月 2 日増と回答した者が 30.0%と最も多く、月 2 日増だと 48.7%、月 3 日増だと 62.9%の者が、あと5年間夜勤を継続できると思うことがわかった。

連続休暇の確保・増加が重要だと回答した 367

名に、どの程度の連続休暇があれば、あと5年間夜勤を継続してもよいと思うか尋ねたところ、多様な希望が挙げられた。上位は、「5日以上の連続休暇が年に2回（7.4%）」、「3日以上の連続休暇が年3回（6.8%）」、「2日以上の連続休暇が年2回（6.3%）」であった。2日以上の連休を複数回挙げた者が 169 名（46.0%）、3日以上の連休を複数回挙げた者が 105 名（28.6%）と、短い連続休暇が定期的にあることを求める者が 75%近くを占めた。一方で、5～10 日以上と長期の連続休暇を年に1～数回求める者も 69 名（18.8%）いた。

##### (3) 夜間人員配置（表 14-3、図 14-3）

夜間看護職員配置の増員が重要だと回答した 319 名に、どの程度の増員があれば、あと5年間夜勤を継続してもよいと思うか尋ねたところ、「1名増」が 48.6%を占めた。「0名増（増員不要）」と回答した者も 15.4%いたため、1名増で 63.9%、2名増では 75.2%の者があと5年間夜勤を継続できると思うことがわかった。

夜間看護補助者の配置あるいは増員が重要だと回答した 303 名に、どの程度の増員があれば、あと5年間夜勤を継続してもよいと思うか尋ねたところ、「1名増」が 71.9%を占めた。「0名増」と回答した者も 18.8%いたため、1名増で 90.8%の者があと5年間夜勤を継続できると思うことがわかった。

##### (4) 夜勤回数（表 14-4、図 14-4）

夜勤回数の制限が重要だと回答した 284 名（2交代制 232 名、3交代制 52 名）に、月何回以内であれば、あと5年間夜勤を継続できるかを尋ねた結果、2交代制では月4回以下であれば 82.8%の者が、月3回以下であれば 94.0%の者があと5年間夜勤を継続できると回答していた。3交代制では、月8回以下なら 57.7%、月6回以下なら 69.2%、月4回以下なら 86.5%の者があと5年間夜勤を継続できると回答した。

#### 11) 必要な休日数（表 15、図 15）

すべての対象者に対して、疲労回復、心や生活

のゆとりをもつ、仕事以外の活動（趣味・家庭・自己学習・社会活動等）を充実させるために、月に最低あと何日の休日が必要かを尋ねた結果、疲労回復のためには平均 2.0 日（SD1.2）、心や生活にゆとりをもつためには平均 2.1 日（SD1.3）、仕事以外の活動を充実させるためには平均 2.2 日（SD1.4）が必要だとする回答になった。

## 12) バーンアウト・身体愁訴との関連

（表 16・17、図 16）

交代制勤務の種類や、負担の大きい勤務の回避状況および連続休暇の取得状況により、バーンアウトの 3 つの下位尺度（情緒的消耗感、脱人格化、個人的達成感）および身体愁訴に差があったかどうか検証した。なお、「情緒的消耗感」とは、仕事を通じて情緒的に力を出し尽くし、消耗してしまった状態、「脱人格化」とは、クライアントに対する無情で非人間的な対応、すなわちクライアントとの煩わしい接触を避けるため、それぞれの人格を無視した思いやりのない対応をとってしまう状態、「個人的達成感」とは、ヒューマンサービスの職務に関わる有能感、達成感とそれぞれ定義されている。バーンアウト状態ではこういった有能感、達成感が低下する。

バーンアウト・身体愁訴は交代制勤務の種類による差はなかった。日勤で 4 時間以上の時間外勤務があった者、および、6 日以上連続勤務がある者は、情緒的消耗感および脱人格化の得点が有意に高かった。また、夜勤・深夜勤務時間が平均 13 時間超の者、および、平均 15 時間超の者は、個人的達成感が有意に高かった。

休暇の取りやすさ・利用しやすさとバーンアウト・身体愁訴との関連の有無をみると、休暇の希望を言えないことや、希望日に休暇が取れないこと、勤務表の希望の締め切りが早いこと、勤務表の提示時期が遅いこと、長期の連続休暇の予定を立てることができないこと、自分の体調不良時に急な休みの取得が難しいこと、家族の病気や事故など急な事情があるときに休みの取得が難しいこ

とは、情緒的消耗感、脱人格化、身体愁訴と有意な正の相関があった。

## D. 考察

### 1) 対象者の分布

本研究は、99 床以下、100～199 床、200～299 床、300～399 床、400 床以上の各病床規模の病院から各 80 名、計 400 名の有効回答を得ることを目標としていたが、結果的には 99 床以下 60 名、100～199 床以下 67 名と目標を下回った。しかし、200 床以上では各規模 88～90 名の有効回答を得ることができたため、極端な偏りはない状態で、概ね目標数の有効回答を確保できた。

本研究の対象者は、看護師が 93.4%、准看護師が 6.6%であった。平成 28 年看護関係統計資料集（日本看護協会出版会、2017）では、就業准看護師は就業看護職員総数の 20.9%（1,660,071 名中 347,675 名）で、病院では 13.4%（1,004,272 名中 134,606 名）を占める。しかし、2019 年病院看護実態調査（日本看護協会、2020）の結果が示すように、正規雇用看護職員に限ると准看護師は 5.3%（有効回答 3,055 施設の正規雇用看護職員 501,270 名中准看護師 26,326 名）と少ない。本研究は交代制勤務者を対象としたためか、対象者の 99.2%が正規雇用職員であり、このことを考慮すると、本研究の対象者の准看護師割合は全国平均と同程度だと考えられる。

本研究の対象者に占める男性割合は 11.7%で、平成 28 年看護関係統計資料集から算出した 9.2%（病院就労看護職員 975,114 名中、男性看護職員 89,881 名）よりもやや高かった。

現施設での勤続年数は平均 8.9 年であったが、2019 年病院看護実態調査で、3,092 病院が回答した正規雇用職員の平均勤続年数の平均は 9.7 年であり、本研究が看護師長等を除く交代制勤務をしている看護職員に限定していることを考えると、概ね同程度だと考えられる。

以上のように、本研究の分析対象者は男性割合



がやや高いものの、全国データと比較して属性に大きな偏りはない集団だと考えられる。

## 2) 交代制勤務の種類別にみた労働時間・休息確保の状況

いずれの交代制勤務でも勤務表 1 クールあたり有給休暇を含めて平均 9～10 日の休日を確保し、夜勤は平均 8 回程度に抑えられていることから、看護職員の労働時間や休息確保には一見大きな問題がないようにみえた。しかし、交代制の種類別にみると課題があることがわかった。長日勤がない 2 交代制勤務者は、平均 17 時間 30 分という長時間夜勤を仮眠時間を含めて平均 2 時間の休憩時間で行っており、その代わりに 11 時間未満のインターバルでの勤務や 6 日以上連続勤務、夜勤後に休日のない頻度は低くなっていた。しかしそれでも、11 時間未満のインターバルでの勤務や、夜勤後に休日がない日勤を約 2 割の看護職員が、6 日以上連続勤務を約 1 割の看護職員が経験しており、連休の回数も他の交代制勤務と変わらなかったことから、十分な休暇や休息を確保できているとはいえない。調査当時から半年の勤務表への満足度は比較的高かった（表 12-3）が、現在の労働条件で今後も働き続けたいとは思わない者が 4 割いたことや、現在の労働条件で働き続けられるのはあと 3 年までだと回答した者が 6 割近くいたことから、勤務の負担はやはり大きいと考えられる。

長日勤がある 2 交代制は、長日勤のない 2 交代制と比べて、夜勤の拘束時間が 2 時間程度短くなる代わりに、勤務間インターバルの確保や連続勤務の回避、夜勤後の休息の確保が難しくなっていた。調査当時から半年の勤務表への満足度は長日勤なしの 2 交代制より若干低く（表 12-3）、現在の労働条件で今後も働き続けたいとは思わない者が 4 割、現在の労働条件で働き続けられるのはあと 3 年までだと回答した者が 5 割強を占めており、勤務の負担の大きさは長日勤のない 2 交代制勤務と変わらないと考えられた。

3 交代制勤務者は 13 時間を超える長時間夜勤がない代わりに、6 割以上が 11 時間未満のインターバルでの勤務、3 割が 6 日以上連続勤務を 1 クールに 1 回以上経験しており、連続 2 回の準夜勤後に 48 時間の休息を確保できないことや、準夜勤後 24 時間の休息を確保できないことも 4 割の者が経験していた。また、準夜勤では休憩時間は平均 39 分と、法定休憩時間の確保が難しい状況にあることがうかがえた。調査当時から半年の勤務表への満足度は、2 交代制勤務者と比べて低く（表 12-3）、現在の労働条件で今後も働き続けたいとは思わない者が 5 割を占めるなど、現在の労働条件への不満が大きいことがうかがえた。

平成 27 年、看護管理者を対象に実施した日本看護協会の調査でも、3 交代制では勤務間インターバルや夜勤後の休息確保が難しく、2 交代制では夜勤の拘束時間を 13 時間以内にすることが難しいことが報告されており、交代制勤務者は交代制の種類によって異なる何らかの負担を長期に抱えている状況にあると考えられる。現在の休日数では、勤務間インターバルの確保、長時間夜勤の回避、連続勤務の回避、夜勤後の休息の確保の全てを実現することは難しく、交代制勤務者にガイドラインを遵守した勤務割り振りをするには、日勤のみ勤務者よりも、多くの休日が必要だと考えられる。

## 3) 交代制勤務の継続に有効な方策

夜勤回数の増加と超過勤務時間の延長は単身者の看護師のワーク・ライフ・バランスの阻害要因であることが報告されており（竹内ら、2016）、看護職員のワーク・ライフ・バランスの推進には交代制勤務を行う看護職員の確保と業務量に見合った看護職員配置が求められる。

本研究では、夜勤の明けや入りでない完全オフ日の増加が交代制勤務を継続するために非常に重要だと回答した者が半数を超え、特に 3 交代制では 7 割を占めた。本研究では、勤務表 1 クールに平均 9～10 日の休日があったが、夜勤又は深夜勤

が1クールに平均4回あるため、完全オフ日はその分少ないと考えられる。疲労回復や、心や生活にゆとりをもつために必要な休日増加数が平均2日程度であったことや、完全オフ日が月2日増えればあと5年間夜勤を継続できると感じる者が5割いたことから、月2日休日を増やすことで疲労回復やワーク・ライフ・バランスの推進を図り、交代制勤務を継続できると感じる者を増やせる可能性がある。また、本研究では2日以上連休は1クール平均2.1回であり、交代制勤務の継続には連休の確保・増加が非常に重要だと回答した者が5割を占めた。休日の増加は連休の確保・増加にもつながると期待される。ただし、連休については、2~3日の連休が頻回にあることを希望する者もいれば、5日以上連休が年に数回あることを希望する者もあり、個別の希望を反映した連休取得を可能とする仕組みが必要だと考えられる。

また、本研究の結果では交代制の種類によらず、日勤・夜勤とも規則上の勤務時間よりも平均1時間程度長く勤務していた。日勤では、平均42~45分の休憩で平均9時間労働しており、3交代制の準夜勤では平均39分の休憩で平均8時間45分労働しているなど、法定休憩時間を確保できていない状況がうかがえた。4時間以上の超過勤務も日勤では3割、夜勤でも1~2割が1クールに1回以上経験しており、業務量に見合った看護職員数が配置されていない状況がうかがえる。交代制勤務の継続には夜勤の超過勤務縮減が非常に重要だと思う者が3割おり、夜間の看護職員配置が1名増なら6割が、夜間の看護補助者配置の導入あるいは1名増なら9割の者が、今の施設であと5年間夜勤を継続できると回答していたことから、夜間の人員配置を増やして夜勤の負担を減らすことが交代制勤務者の確保につながる可能性もある。

一方で、交代制勤務の継続に夜勤回数の制限が非常に重要だと回答した者は2割で、他の項目と比べて重視する割合が低かった。2交代制では月4回(8日)以下なら8割の者があと5年間夜勤を継続できると回答しており、現在の夜勤回数に大

きな問題はないと考えられる。しかし、3交代制で8割の者があと5年間夜勤を継続できると感じる夜勤回数は月5回以下で、現在の夜勤回数を負担に感じている可能性がある。夜勤後の休息や勤務間インターバルを十分確保することで3交代制の夜勤回数の負担感を軽減できるかは、さらなる研究で検証する必要がある。

夜勤手当の増額が非常に重要だと回答した者も5割を超えており、夜勤手当の増額が交代制勤務者の確保につながる可能性もある。

#### 4) バーンアウト・身体愁訴との関連

バーンアウト・身体愁訴との関連をみると、交代制勤務による有意差はなく、11時間より短い勤務間インターバルが情緒的消耗感や身体愁訴に、日勤における4時間以上の時間外勤務や6日間以上の連続勤務が情緒的消耗感や脱人格化に関連があった。このことから、休日を増やし、勤務間インターバルの確保や連続勤務の回避を行うこと、同時に、業務量に見合った人員配置により時間外勤務を縮減することが、看護職員の心身の健康維持に重要であることが示された。

また、勤務割り振りの行われ方、すなわち、希望した日に休暇をとることの困難さや、勤務表の提示のタイミングが遅いなど予定の立てにくさ、自分や家族の体調不良時などに急な休暇を取りにくいことも、バーンアウトや身体愁訴と関連があった。交代制勤務を行っている看護職員は、勤務表として割り振られた日勤・夜勤・休日のスケジュールに従って生活することになるため、どのように勤務割り振りが行われるかは重要な意味をもつと考えられる。看護職員の心身の健康を保つためには、勤務時間や夜勤回数、勤務間インターバルの管理に加えて、看護職員の個々の希望を反映し、生活の計画を立てやすいよう配慮しながら勤務割り振りをを行い、急病などの際に柔軟に変更できる環境が必要だと示唆された。

## E. 結論

本研究により、交代制勤務をしている看護職員の労働時間・勤務環境の実態、および、これらの結果と就業継続意思や勤務表への満足度との関連を明らかにすることができた。交代制勤務を行っている看護職員は、現在の休日数ではガイドラインの全ての要件を満たすことは難しく、疲労回復のためにも月2日程度の休日増が必要だと考えられた。また、心身の健康を保つためには、勤務間インターバルの確保や時間外勤務の縮減、6日以上の連続勤務の回避と合わせて、個人の希望を勤務表に反映する仕組みや急な休みの取りやすさ、休日の計画の立てやすさなども併せて進めていく必要性が示唆された。

## F. 健康危険情報

なし

## G. 研究発表

武村雪絵, 渡邊龍之介, 木田亮平, 菅野由貴子. 交代制勤務を行う看護職員の勤務状況と就業継続を可能とする条件: インターネット調査. 日本看護管理学会誌 2020; 24(1): 164-174.

## H. 知的財産権の出願・登録状況

なし

## I. 引用文献

内閣府 (2019). 令和元年版高齢社会白書.

(2020年4月30日,

[https://www8.cao.go.jp/kourei/whitepaper/w-2019/zenbun/01pdf\\_index.html](https://www8.cao.go.jp/kourei/whitepaper/w-2019/zenbun/01pdf_index.html))

内閣府 (2015). 経済財政運営と改革の基本方針 2015～経済再生なくして財政健全化なし～.

(2020年4月30日,

[https://www5.cao.go.jp/keizai-shimon/kaigi/cabinet/2015/decision\\_0630.html](https://www5.cao.go.jp/keizai-shimon/kaigi/cabinet/2015/decision_0630.html))

厚生労働省 (2019). 医療従事者の需給に関する

検討会看護職員需給分科会中間とりまとめ.

(2021年3月10日,

[https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage\\_07927.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_07927.html))

日本看護協会 (2013). 看護職の夜勤・交代制勤務に関するガイドライン. (2020年4月30日, [https://www.nurse.or.jp/home/publication/pdf/guideline/yakin\\_guideline.pdf](https://www.nurse.or.jp/home/publication/pdf/guideline/yakin_guideline.pdf))

日本看護協会 (2014). 看護職の夜勤・交代制勤務ガイドラインの普及に関する実態調査 報告書. (2020年4月30日, <https://www.nurse.or.jp/nursing/shuroanzen/yakinkotai/chosa/pdf/2015hokoku.pdf>)

久保真人, 田尾雅夫. バーンアウトの測定: 心理学評論 2020; 35: 361-376

日本看護協会 (2020). 2019年病院看護実態調査. (2020年4月30日,

<https://www.nurse.or.jp/home/publication/pdf/research/95.pdf>)

日本看護協会出版会 (2017). 平成29年 看護関係統計資料集. (2020年4月30日,

<https://www.nurse.or.jp/home/statistics/index.html>)

竹内朋子, 大久保清子, 真田弘美 (2016). 単身看護師のワーク・ライフ・バランスの現状および労働条件との関連. 日本医療マネジメント学会雑誌, 17(2), 83-87.

図表

- 表 1. 調査説明書の配布と回答状況
- 表 2. 対象者の基本属性
- 表 3. 対象者の勤務先・雇用形態・通勤状況
- 表 4. 交代制勤務の種類
- 表 5. 2 交代制勤務における規定の夜勤勤務時間
- 表 6. 勤務表 1 クールあたりの割り振り日数
- 表 7. 各勤務帯の勤務時間と休憩時間
- 表 8. 夜勤・深夜勤における仮眠時間の設定
- 表 9. 1 か月の時間外労働時間
- 表 10-1. 負担が大きい勤務の回避状況および連続休暇の取得状況 (1 勤務表あたりの回数)
- 表 10-2. 交代制勤務の種類別にみた負担が大きい勤務の回避状況および連続休暇の取得状況 (1 勤務表あたりの回数)
- 表 11. 休暇のとりやすさ、勤務の見通しの立てやすさ
- 表 12-1. 現在の労働条件での就労継続意思および勤務割り振りへの満足度
- 表 12-2. 交代制勤務の種類、負担の大きい勤務の回避状況および連続休暇の取得状況と就労継続意思との関連
- 表 12-3. 交代制勤務の種類、負担の大きい勤務の回避状況および連続休暇の取得状況と勤務表への満足度との関連
- 表 13. 今後も交代制勤務を継続するために重要な事項
- 表 14-1. どのような条件なら今の施設であると 5 年間夜勤を継続できるか [夜勤手当の増額]
- 表 14-2. どのような条件なら今の施設であると 5 年間夜勤を継続できるか [休暇]
- 表 14-3. どのような条件なら今の施設であると 5 年間夜勤を継続できるか [夜間人員配置]
- 表 14-4. どのような条件なら今の施設であると 5 年間夜勤を継続できるか [夜勤回数]
- 表 15. 月に最低あと何日の休日が必要か
- 表 16. 交代制勤務の種類、負担が大きい勤務の回避状況および連続休暇の取得状況とバーンアウト・身体愁訴との関連
- 表 17. 休暇のとりやすさ、勤務の見通しの立てやすさとバーンアウト・身体愁訴との Spearman の相関係数

- 図 1. 調査協力施設および有効回答者数の概要
- 図 2. 対象者の基本属性
- 図 3. 交代制勤務の種類
- 図 4. 2 交代制勤務における規定の夜勤勤務時間
- 図 5. 交代制の種類別にみた勤務表 1 クールあたりの勤務割り振り
- 図 6. 各勤務帯の勤務時間と休憩時間
- 図 7. 夜勤・深夜勤における仮眠時間の設定
- 図 8. 1 か月の時間外労働時間
- 図 9-1. 負担が大きい勤務の回避状況および連続休暇の取得状況 (1 勤務表あたりの回数)
- 図 9-2. 交代制勤務の種類別にみた負担が大きい勤務の回避状況および連続休暇の取得状況 (1 勤務表あたりの回数)
- 図 10. 休暇のとりやすさ、勤務の見通しの立てやすさ
- 図 11-1. 現在の労働条件での就労継続意思および勤務割り振りへの満足度
- 図 11-2. 交代制勤務の種類、負担の大きい勤務の回避状況および連続休暇の取得状況と就労継続意思・勤務表への満足度との関連
- 図 12. 今後も交代制勤務を継続するために重要な事項
- 図 13-1. どのような条件なら今の施設であると 5 年間夜勤を継続できるか [夜勤手当の増額]
- 図 13-2. どのような条件なら今の施設であると 5 年間夜勤を継続できるか [休暇]
- 図 13-3. どのような条件なら今の施設であると 5 年間夜勤を継続できるか [夜間人員配置]
- 図 13-4. どのような条件なら今の施設であると 5 年間夜勤を継続できるか [夜勤回数]
- 図 14. 月に最低あと何日の休日が必要か
- 図 15. 交代制勤務の種類、負担が大きい勤務の回避状況および連続休暇の取得状況とバーンアウト・身体愁訴との関連

表 1. 調査説明書の配布と回答状況

病床規模	協力 施設数	調査 説明書 配布数	有効回答者数	参加率 (%)
20～99 床	11	351	60	(17.1)
100～199 床	17	1030	67	(6.5)
200～299 床	9	1180	90	(7.6)
300～399 床	8	1040	89	(8.6)
400 床以上	2	1000	88	(8.8)
計	47	4601	394	(8.6)

表 2. 対象者の基本属性

	N=394		
	平均	±	標準偏差
	度数		(%)
年齢	36.7	±	10.3
10 歳代	0		(0.0)
20 歳代	126		(32.0)
30 歳代	120		(30.5)
40 歳代	94		(23.9)
50 歳代	46		(11.7)
60 歳代	8		(2.0)
性別			
女	348		(88.3)
男	46		(11.7)
婚姻状況			
未婚	194		(49.2)
既婚	172		(43.7)
離婚・死別	28		(7.1)
同居者			
なし	132		(33.5)
あり	262		(66.5)
※うち子どもと同居（再掲）	142		(36.0)
資格			
看護師	368		(93.4)
准看護師	26		(6.6)
最終学歴			
看護専門学校（3 年課程）	212		(53.8)
高等学校看護科（5 年一貫校）	33		(8.4)
准看護師学校(2 年課程)	23		(5.8)
看護師養成所（2 年課程，通信制含む）	42		(10.7)
短期大学（2 年課程・3 年課程）	18		(4.6)
4 年制大学	51		(12.9)
大学院（修士課程）	3		(0.8)
養成所	8		(2.0)
(保健師・助産師)			
別科・短大専攻科	4		(1.0)
(助産師)			

表 3. 対象者の勤務先・雇用形態・通勤状況

	N=394		
	平均	±	標準偏差
	度数		(%)
雇用形態			
正規雇用（フルタイム）	391		(99.2)
非正規雇用（フルタイム）	3		(0.8)
職位			
主任相当	31		(7.9)
スタッフ	363		(92.1)
所属部署			
病棟 (UNIT 含む)	364		(92.4)
外来 (救急外来除く)	3		(0.8)
救急外来（一般外来兼務を含む）	9		(2.3)
手術室（外来兼務を含む）	17		(4.3)
その他	1		(0.3)
勤務経験年数			
通算看護経験	13.3	±	10.8
現施設での勤務年数	8.9	±	6.5
現部署での勤務年数	4.2	±	3.0
通勤手段			
徒歩	41		(10.4)
自転車	66		(16.8)
自家用車	216		(54.8)
バス	12		(3.0)
電車	55		(14.0)
その他	4		(1.0)
通勤時間（分）	80.2	±	26.3



表 4. 交代制勤務の種類

	N	2 交代制 ※長日勤なし		2 交代制 ※長日勤あり		3 交代制	
		度数	(%)	度数	(%)	度数	(%)
全体	394	261	(66.2)	66	(16.8)	67	(17.0)
所属施設の病床規模別							
400 床以上	88	69	(78.4)	18	(20.5)	1	(1.1)
300～399 床	89	46	(51.7)	18	(20.2)	25	(28.1)
200～299 床	90	70	(77.8)	7	(7.8)	13	(14.4)
100～199 床	67	39	(58.2)	3	(4.5)	25	(37.3)
20～99 床	60	37	(61.7)	20	(33.3)	3	(5.0)

表 5. 2 交代制勤務における規定の夜勤勤務時間

	2 交代制 ※長日勤なし (n=261)		2 交代制 ※長日勤あり (n=66)		2 交代制 計 (n=327)	
	度数	(%)	度数	(%)	度数	(%)
	13 時間未満	2	(0.8)	12	(18.2)	14
13 時間	0	(0.0)	13	(19.7)	13	(4.0)
13 時間より長く 14 時間以下	1	(0.4)	0	(0.0)	1	(0.3)
14 時間より長く 15 時間以下	4	(1.5)	17	(25.8)	21	(6.4)
15 時間より長く 16 時間以下	38	(14.6)	5	(7.6)	43	(13.1)
16 時間より長く 17 時間以下	199	(76.2)	17	(25.8)	216	(66.1)
17 時間より長い	17	(6.5)	2	(3.0)	19	(5.8)

表 6. 勤務表 1 クールあたりの割り振り日数

	2 交代制 ※長日勤なし (n=261)			2 交代制 ※長日勤あり (n=66)			3 交代制 (n=67)		
	平均	±	標準偏差	平均	±	標準偏差	平均	±	標準偏差
日勤	9.9	±	3.0	6.8	±	3.0	10.4	±	3.2
長日勤				3.2	±	2.2			
夜勤（1回を2日とカウント）	8.3	±	3.1	7.3	±	3.0			
準夜勤							4.3	±	2.4
深夜勤							3.4	±	1.8
半日	0.1	±	0.5	0.2	±	0.7	0.9	±	1.5
その他	0.5	±	1.2	0.7	±	1.8	0.6	±	1.1
休日	9.4	±	3.2	8.8	±	3.2	9.9	±	3.3
うち年次有給休暇（再掲）	1.0	±	1.9	0.7	±	1.5	0.6	±	1.3

2020年1～2月時点で勤務を終えた前クール（1ヶ月または病院で決めた日数）の勤務表について実績を尋ねた。

1 クールの日数は平均 28.3（SD4.5）日であった。

勤務表初日の夜勤明けはカウントせず、勤務表最終日が夜勤入りの場合は夜勤明けまでをカウントした。

委員会や研修等への参加も出勤とした。

表 7. 各勤務帯の勤務時間と休憩時間

	N	勤務時間 [終業時刻－始業時刻]		休憩時間 (分)	
		規則上	平均的状況†	規則上	平均的状況‡
		<b>2 交代制</b>			
日勤	327	8 時間 39 分	9 時間 53 分	55.6	45.8
夜勤 ※長日勤なし	261	16 時間 32 分	17 時間 31 分	126.1	118.4
夜勤 ※長日勤あり	66	14 時間 39 分	15 時間 27 分	103.7	97.1
<b>3 交代制</b>					
日勤	67	8 時間 40 分	9 時間 41 分	55.1	41.5
準夜勤	67	8 時間 34 分	9 時間 25 分	53.4	39.1
深夜勤	67	8 時間 53 分	9 時間 45 分	65.8	66.7

† 「あなたの平均的な業務開始時刻」と「あなたの平均的な業務終了時刻」から算出した。

‡ 「あなたの平均的時間」を尋ねた。夜勤・深夜勤の場合は仮眠時間を含む。

表 8. 夜勤・深夜勤における仮眠時間の設定

	2 交代制 ※長日勤なし (n=261)		2 交代制 ※長日勤あり (n=66)		3 交代制 (n=67)	
	度数	(%)	度数	(%)	度数	(%)
	仮眠時間が設定されている	188	(72.0)	31	(47.0)	7
※うち 60分 (再掲)	28	(10.7)	5	(7.6)	1	(1.5)
90分 (再掲)	3	(1.1)	0	(0.0)	0	(0.0)
120分 (再掲)	140	(53.6)	26	(39.4)	6	(9.0)
180分 (再掲)	5	(1.9)	0	(0.0)	0	(0.0)
240分 (再掲)	12	(4.6)	0	(0.0)	0	(0.0)
休憩時間のみ設定されている	47	(18.0)	30	(45.5)	56	(83.6)
わからない	26	(10.0)	5	(7.6)	4	(6.0)

表 9.1 か月の時間外労働時間

	N	平均	±	標準偏差	最小値	25%値	中央値	75%値	最大値
時間外勤務として申請した時間	315	5.6	±	7.7	0	1	3	8	61
時間外勤務手当が支払われた時間	310	5.4	±	7.3	0	1	3	8	61
実際に行った時間外労働時間	322	9.3	±	9.7	0	2	6	13	61
業務時間外あるいは自宅に持ち帰って行 った事務作業・院内の看護研究等の時間	315	3.2	±	7.4	0	0	1	3	72

表 10-1. 負担が大きい勤務の回避状況および連続休暇の取得状況（1 勤務表あたりの回数）

	N	1 回以上あり		4 回以上あり		1 勤務表あたりの回数							
		度数	(%)	度数	(%)	平均	±	標準 偏差	最小値	25%値	中央値	75%値	最大値
勤務間隔													
勤務間隔が 11 時間より短かった回数	394	122	(31.0)	49	(12.4)	1.1	±	2.2	0	0	0	1	15
勤務間隔 9 時間以内の勤務の有無	316	86	(27.2)										
勤務間隔 5 時間以内の勤務の有無	316	27	(8.5)										
日勤後 12 時間以内に深夜勤に入った回数	67	42	(62.7)	12	(17.9)	1.9	±	1.8	0	0	2	3	6
長時間夜勤													
夜勤・深夜勤務時間が平均 13 時間超	394	321	(81.5)										
夜勤・深夜勤務時間が平均 15 時間超	394	296	(75.1)										
時間外労働													
2 交代制													
日勤における 4 時間以上の時間外勤務回数	327	109	(33.3)	44	(13.5)	1.3	±	2.7	0	0	0	1	18
夜勤における 4 時間以上の時間外勤務回数	327	62	(19.0)	17	(5.2)	0.5	±	1.4	0	0	0	0	10
3 交代制													
日勤における 4 時間以上の時間外勤務回数	67	19	(28.4)	4	(6.0)	0.7	±	1.6	0	0	0	1	8
準夜勤における 4 時間以上の時間外勤務回数	67	13	(19.4)	0	(0.0)	0.3	±	0.8	0	0	0	0	3
深夜勤における 4 時間以上の時間外勤務回数	67	9	(13.4)	0	(0.0)	0.2	±	0.7	0	0	0	0	3
連続勤務													
6 日以上連続勤務があった回数	394	65	(16.5)	0	(0.0)	0.2	±	0.5	0	0	0	0	3
夜勤後の休息													
2 交代制													
夜勤後に休日がなく日勤だった回数	327	79	(24.2)	0	(0.0)	0.3	±	0.7	0	0	0	0	3
2 連続の夜勤後に休日なかった回数	327	33	(10.1)	1	(0.3)	0.2	±	0.5	0	0	0	0	4
3 交代制													

準夜勤後、次の勤務まで 24 時間未満 だった回数	67	27	(40.3)	3	(4.5)	0.8 ± 1.2	0	0	0	1	5
準夜勤後、次の勤務まで 12 時間未満 だった回数	67	14	(20.9)	2	(3.0)	0.4 ± 1.1	0	0	0	0	6
連続 2 回の準夜勤後、次の勤務まで 48 時間未満だった回数	67	29	(43.3)	5	(7.5)	0.9 ± 1.4	0	0	0	1	5
早朝出勤											
夜勤以外で 7 時より前に勤務を開始した 回数	394	15	(3.8)	2	(0.5)	0.1 ± 0.6	0	0	0	0	10
連続休暇											
2 日以上連続の回数	394	373	(94.7)	43	(10.9)	2.1 ± 1.1	0	1	2	3	5
週末の連続休暇の有無	394	212	(53.8)								

2020 年 1～2 月時点で勤務を終えた前クール（1 ヶ月または病院で決めた日数）の勤務表について実績を尋ねた。

1 クールの日数は平均 28.3（SD4.5）日であった。

勤務表初日の夜勤明けはカウントせず、勤務表最終日が夜勤入りの場合は夜勤明けまでをカウントした。

委員会や研修等への参加も出勤とした。



表 10-2. 交代制勤務の種類別にみた負担が大きい勤務の回避状況および連続休暇の取得状況（1 勤務表あたりの回数）

		2 交代制 ※長日勤なし (n=261)		2 交代制 ※長日勤あり (n=66)		3 交代制 (n=67)		$\chi^2$ 検定 <i>p</i>
11 時間より短い勤務間隔	なし	202	(77.4)	46	(69.7)	24	(35.8)	.000
	あり	59	(22.6)	20	(30.3)	43	(64.2)	
夜勤・深夜勤務時間が平均 13 時間超	なし	2	(0.8)	4	(6.1)	67	(100.0)	.000
	あり	259	(99.2)	62	(93.9)	0	(0.0)	
夜勤・深夜勤務時間が平均 15 時間超	なし	4	(1.5)	27	(40.9)	67	(100.0)	.000
	あり	257	(98.5)	39	(59.1)	0	(0.0)	
日勤における 4 時間以上の 時間外勤務	なし	177	(67.8)	41	(62.1)	48	(71.6)	.495
	あり	84	(32.2)	25	(37.9)	19	(28.4)	
6 日以上連続勤務	なし	230	(88.1)	53	(80.3)	46	(68.7)	.000
	あり	31	(11.9)	13	(19.7)	21	(31.3)	
2 連続夜勤後休日なし	なし	241	(92.3)	53	(80.3)			.000
	あり	20	(7.7)	13	(19.7)			
夜勤後に休日なく日勤	なし	212	(81.2)	36	(54.5)			.000
	あり	49	(18.8)	30	(45.5)			
2 回以上の連続休暇	なし	81	(31.0)	20	(30.3)	19	(28.4)	.913
	あり	180	(69.0)	46	(69.7)	48	(71.6)	

2 交代制のみしか回答がない「2 連続夜勤後休日なし」「夜勤後に休日なく日勤」については Fisher の直接法、その他の変数については Pearson の  $\chi^2$  検定を行った。

表 11. 休暇の取りやすさ、勤務の見通しの立てやすさ

	N=394									
	当てはまらない		やや 当てはまらない		どちらでもない		やや 当てはまる		当てはまる	
	度数	(%)	度数	(%)	度数	(%)	度数	(%)	度数	(%)
休暇の希望を出す仕組みがないため希望を出せない	304	(77.2)	44	(11.2)	28	(7.1)	15	(3.8)	3	(0.8)
休暇の希望を出す仕組みがあっても希望を言えない	214	(54.3)	74	(18.8)	52	(13.2)	41	(10.4)	13	(3.3)
希望を伝えても希望日に休暇が取得できない	216	(54.8)	79	(20.1)	40	(10.2)	49	(12.4)	10	(2.5)
勤務表の希望の締め切りが早い	135	(34.3)	55	(14.0)	56	(14.2)	94	(23.9)	54	(13.7)
勤務表の提示時期が遅い	100	(25.4)	52	(13.2)	49	(12.4)	91	(23.1)	102	(25.9)
長期の連続休暇（おおよそ 5 日以上）の予定を立てることができない	67	(17.0)	45	(11.4)	42	(10.7)	100	(25.4)	140	(35.5)
自分の体調不良などによる急な休みの取得が難しい	126	(32.0)	62	(15.7)	67	(17.0)	77	(19.5)	62	(15.7)
家族の病気や事故など急な事情による休みの取得が難しい	140	(35.5)	59	(15.0)	74	(18.8)	72	(18.3)	49	(12.4)

表 12-1. 現在の労働条件での就労継続意思および勤務割り振りへの満足度

N=394		
	度数	(%)
現在の労働条件で今後も働きたいと思うか		
全く思わない	51	(12.9)
あまり思わない	114	(28.9)
どちらでもない	114	(28.9)
やや思う	90	(22.8)
かなり思う	25	(6.3)
現在の労働条件であと何年くらい働き続けられるか		
1年未満	58	(14.7)
1～3年	154	(39.1)
4～5年	69	(17.5)
6～7年	24	(6.1)
8年以上	89	(22.6)
ここ半年の勤務表への満足度		
ぜんぜん満足していない	23	(5.8)
あまり満足していない	77	(19.5)
どちらかといえば満足していない	55	(14.0)
どちらともいえない	93	(23.6)
どちらかといえば満足している	86	(21.8)
わりと満足している	50	(12.7)
非常に満足している	10	(2.5)

表 12-2. 交代制勤務の種類、負担の大きい勤務の回避状況および連続休暇の取得状況と就労継続意思との関連

	N	現在の労働条件で今後も働きたいと思うか					X <sup>2</sup> 検定 p	現在の労働条件であと何年働き続けられるか					X <sup>2</sup> 検定 p
		全く 思わない	あまり 思わない	どちらで もない	やや思う	かなり 思う		1年未満	1～3年	4～5年	6～7年	8年以上 または 定年まで	
交代制勤務の種類													
2交代制 ※長日勤なし	261	35 (13.4)	70 (26.8)	70 (26.8)	66 (25.3)	20 (7.7)	.278	37 (14.2)	111 (42.5)	46 (17.6)	14 (5.4)	53 (20.3)	.221
2交代制 ※長日勤あり	66	9 (13.6)	18 (27.3)	22 (33.3)	15 (22.7)	2 (3.0)		14 (21.2)	22 (33.3)	7 (10.6)	4 (6.1)	19 (28.8)	
3交代制	67	7 (10.4)	26 (38.8)	22 (32.8)	9 (13.4)	3 (4.5)		7 (10.4)	21 (31.3)	16 (23.9)	6 (9.0)	17 (25.4)	
11時間より短い勤務間隔													
なし	272	28 (10.3)	68 (25.0)	83 (30.5)	71 (26.1)	22 (8.1)	.001	37 (13.6)	97 (35.7)	51 (18.8)	17 (6.3)	70 (25.7)	.090
あり	122	23 (18.9)	46 (37.7)	31 (25.4)	19 (15.6)	3 (2.5)		21 (17.2)	57 (46.7)	18 (14.8)	7 (5.7)	19 (15.6)	
日勤後12時間以内の深夜勤													
なし	25	2 (8.0)	9 (36.0)	10 (40.0)	4 (16.0)	0 (0.0)	.572	3 (12.0)	7 (28.0)	7 (28.0)	5 (20.0)	3 (12.0)	.067
あり	42	5 (11.9)	17 (40.5)	12 (28.6)	5 (11.9)	3 (7.1)		4 (9.5)	14 (33.3)	9 (21.4)	1 (2.4)	14 (33.3)	
夜勤・深夜勤務時間が平均13時間超													
なし	73	10 (13.7)	26 (35.6)	23 (31.5)	11 (15.1)	3 (4.1)	.319	9 (12.3)	23 (31.5)	17 (23.3)	6 (8.2)	18 (24.7)	.379
あり	321	41 (12.8)	88 (27.4)	91 (28.3)	79 (24.6)	22 (6.9)		49 (15.3)	131 (40.8)	52 (16.2)	18 (5.6)	71 (22.1)	

夜勤・深夜勤務時間が平均 15 時間超

なし	98	12	31	29	23	3	.620	11	29	20	8	30	.053
		(12.2)	(31.6)	(29.6)	(23.5)	(3.1)		(11.2)	(29.6)	(20.4)	(8.2)	(30.6)	
あり	296	39	83	85	67	22		47	125	49	16	59	
		(13.2)	(28.0)	(28.7)	(22.6)	(7.4)		(15.9)	(42.2)	(16.6)	(5.4)	(19.9)	

日勤における 4 時間以上の時間外勤務

なし	266	31	70	79	64	22	.076	36	97	51	16	66	.257
		(11.7)	(26.3)	(29.7)	(24.1)	(8.3)		(13.5)	(36.5)	(19.2)	(6.0)	(24.8)	
あり	128	20	44	35	26	3		22	57	18	8	23	
		(15.6)	(34.4)	(27.3)	(20.3)	(2.3)		(17.2)	(44.5)	(14.1)	(6.3)	(18.0)	

6 日以上の連続勤務

なし	329	41	94	94	75	25	.241	43	126	59	21	80	.130
		(12.5)	(28.6)	(28.6)	(22.8)	(7.6)		(13.1)	(38.3)	(17.9)	(6.4)	(24.3)	
あり	65	10	20	20	15	0		15	28	10	3	9	
		(15.4)	(30.8)	(30.8)	(23.1)	(0.0)		(23.1)	(43.1)	(15.4)	(4.6)	(13.8)	

2 連続夜勤後休日なし

なし	294	41	75	84	73	21	.464	48	119	47	15	65	.739
		(13.9)	(25.5)	(28.6)	(24.8)	(7.1)		(16.3)	(40.5)	(16.0)	(5.1)	(22.1)	
あり	33	3	13	8	8	1		3	14	6	3	7	
		(9.1)	(39.4)	(24.2)	(24.2)	(3.0)		(9.1)	(42.4)	(18.2)	(9.1)	(21.2)	

夜勤後に休日なく日勤

なし	248	32	67	73	59	17	.865	38	103	39	15	53	.890
		(12.9)	(27.0)	(29.4)	(23.8)	(6.9)		(15.3)	(41.5)	(15.7)	(6.0)	(21.4)	
あり	79	12	21	19	22	5		13	30	14	3	19	
		(15.2)	(26.6)	(24.1)	(27.8)	(6.3)		(16.5)	(38.0)	(17.7)	(3.8)	(24.1)	

連続 2 回の準夜勤後 48 時間休まず勤務

なし	38	3	14	14	6	1	.718	4	11	10	5	8	.599
		(7.9)	(36.8)	(36.8)	(15.8)	(2.6)		(10.5)	(28.9)	(26.3)	(13.2)	(21.1)	
あり	29	4	12	8	3	2		3	10	6	1	9	
		(13.8)	(41.4)	(27.6)	(10.3)	(6.9)		(10.3)	(34.5)	(20.7)	(3.4)	(31.0)	
準夜勤後 24 時間未満に次の勤務													
なし	40	3	14	16	6	1	.434	5	10	11	5	9	.415
		(7.5)	(35.0)	(40.0)	(15.0)	(2.5)		(12.5)	(25.0)	(27.5)	(12.5)	(22.5)	
あり	27	4	12	6	3	2		2	11	5	1	8	
		(14.8)	(44.4)	(22.2)	(11.1)	(7.4)		(7.4)	(40.7)	(18.5)	(3.7)	(29.6)	
2 回以上の連続休暇													
なし	120	16	36	36	25	7	.970	21	47	20	2	30	.138
		(13.3)	(30.0)	(30.0)	(20.8)	(5.8)		(17.5)	(39.2)	(16.7)	(1.7)	(25.0)	
あり	274	35	78	78	65	18		37	107	49	22	59	
		(12.8)	(28.5)	(28.5)	(23.7)	(6.6)		(13.5)	(39.1)	(17.9)	(8.0)	(21.5)	

表 12-3. 交代制勤務の種類、負担の大きい勤務の回避状況および連続休暇の取得状況と勤務表への満足度との関連

	N	ここ半年の勤務表への満足度							平均	±	SD	ANOVA t検定 p	
		ぜんぜん 満足して いない (1)	あまり 満足して いない (2)	どちらか といえば 満足して いない (3)	どちらと もいえな い (4)	どちらか といえば 満足して いる (5)	わりと 満足して いる (6)	非常に 満足して いる (7)					
交代制勤務の種類													
2交代制 ※長日勤なし	261	13 (5.0)	45 (17.2)	38 (14.6)	56 (21.5)	64 (24.5)	36 (13.8)	9 (3.4)	4.0	±	1.5	.011	†
2交代制 ※長日勤あり	66	4 (6.1)	16 (24.2)	5 (7.6)	17 (25.8)	14 (21.2)	10 (15.2)	0 (0.0)	3.8	±	1.5		
3交代制	67	6 (9.0)	16 (23.9)	12 (17.9)	20 (29.9)	8 (11.9)	4 (6.0)	1 (1.5)	3.4	±	1.4		
11時間より短い勤務間隔													
なし	272	9 (3.3)	46 (16.9)	36 (13.2)	62 (22.8)	68 (25.0)	41 (15.1)	10 (3.7)	4.1	±	1.5	.000	
あり	122	14 (11.5)	31 (25.4)	19 (15.6)	31 (25.4)	18 (14.8)	9 (7.4)	0 (0.0)	3.3	±	1.5		
日勤後12時間以内の深夜勤													
なし	25	0 (0.0)	6 (24.0)	5 (20.0)	10 (40.0)	3 (12.0)	0 (0.0)	1 (4.0)	3.6	±	1.2	.378	
あり	42	6 (14.3)	10 (23.8)	7 (16.7)	10 (23.8)	5 (11.9)	4 (9.5)	0 (0.0)	3.2	±	1.5		
夜勤・深夜勤務時間が平均13時間超													
なし	73	6 (8.2)	17 (23.3)	13 (17.8)	22 (30.1)	8 (11.0)	5 (6.8)	2 (2.7)	3.4	±	1.5	.013	

あり	321	17 (5.3)	60 (18.7)	42 (13.1)	71 (22.1)	78 (24.3)	45 (14.0)	8 (2.5)	3.9	±	1.5	
夜勤・深夜勤務時間が平均 15 時間超												
なし	98	7 (7.1)	20 (20.4)	15 (15.3)	27 (27.6)	19 (19.4)	8 (8.2)	2 (2.0)	3.6	±	1.5	.140
あり	296	16 (5.4)	57 (19.3)	40 (13.5)	66 (22.3)	67 (22.6)	42 (14.2)	8 (2.7)	3.9	±	1.6	
日勤における 4 時間以上の時間外勤務												
なし	266	11 (4.1)	48 (18.0)	32 (12.0)	63 (23.7)	62 (23.3)	45 (16.9)	5 (1.9)	4.0	±	1.5	.001
あり	128	12 (9.4)	29 (22.7)	23 (18.0)	30 (23.4)	24 (18.8)	5 (3.9)	5 (3.9)	3.5	±	1.5	
6 日以上の連続勤務												
なし	329	16 (4.9)	63 (19.1)	44 (13.4)	80 (24.3)	70 (21.3)	48 (14.6)	8 (2.4)	3.9	±	1.5	.036
あり	65	7 (10.8)	14 (21.5)	11 (16.9)	13 (20.0)	16 (24.6)	2 (3.1)	2 (3.1)	3.5	±	1.6	
2 連続夜勤後休日なし												
なし	294	15 (5.1)	55 (18.7)	36 (12.2)	65 (22.1)	70 (23.8)	44 (15.0)	9 (3.1)	4.0	±	1.6	.189
あり	33	2 (6.1)	6 (18.2)	7 (21.2)	8 (24.2)	8 (24.2)	2 (6.1)	0 (0.0)	3.6	±	1.4	
夜勤後に休日なく日勤												
なし	248	14 (5.6)	45 (18.1)	28 (11.3)	61 (24.6)	58 (23.4)	36 (14.5)	6 (2.4)	4.0	±	1.5	.841
あり	79	3	16	15	12	20	10	3	3.9	±	1.6	



		(3.8)	(20.3)	(19.0)	(15.2)	(25.3)	(12.7)	(3.8)				
連続2回の準夜勤後48時間休まず勤務												
なし	38	3	6	5	13	7	4	0	3.7	±	1.4	.020
		(7.9)	(15.8)	(13.2)	(34.2)	(18.4)	(10.5)	(0.0)				
あり	29	3	10	7	7	1	0	1	2.9	±	1.3	
		(10.3)	(34.5)	(24.1)	(24.1)	(3.4)	(0.0)	(3.4)				
準夜勤後24時間未満に次の勤務												
なし	40	2	6	8	13	7	4	0	3.7	±	1.3	.010
		(5.0)	(15.0)	(20.0)	(32.5)	(17.5)	(10.0)	(0.0)				
あり	27	4	10	4	7	1	0	1	2.8	±	1.4	
		(14.8)	(37.0)	(14.8)	(25.9)	(3.7)	(0.0)	(3.7)				
2回以上の連続休暇												
なし	120	11	23	17	28	22	14	5	3.7	±	1.6	.391
		(9.2)	(19.2)	(14.2)	(23.3)	(18.3)	(11.7)	(4.2)				
あり	274	12	54	38	65	64	36	5	3.9	±	1.5	
		(4.4)	(19.7)	(13.9)	(23.7)	(23.4)	(13.1)	(1.8)				

勤務表への満足度は分布に大きな偏りはなかったため、群別の平均の比較も行った。その際、交代制勤務の種類は一元配置分散分析（ANOVA）、その他の変数はt検定を行った。

†交代制勤務の種類によって勤務表の満足度に差があるか、Tukeyの多重比較を行った結果、2交代制勤務（長日勤なし）が3交代制勤務より有意に満足度が高かった（p=.008）

表 13. 今後も交代制勤務を継続するために重要な事項

N=394

	あまり重要でない		やや重要		わりと重要		非常に重要	
	度数	(%)	度数	(%)	度数	(%)	度数	(%)
夜勤手当の増額	17	(4.3)	47	(11.9)	110	(27.9)	220	(55.8)
完全オフ日（夜勤入り・明け等でない休日）の確保・増加	14	(3.6)	61	(15.5)	107	(27.2)	212	(53.8)
連続休暇の確保・増加	27	(6.9)	49	(12.4)	109	(27.7)	209	(53.0)
夜勤後の勤務間隔の確保	48	(12.2)	77	(19.5)	125	(31.7)	144	(36.5)
夜勤の超過勤務の縮減	55	(14.0)	103	(26.1)	116	(29.4)	120	(30.5)
夜間看護職員配置（夜勤者数）の増員	75	(19.0)	92	(23.4)	88	(22.3)	139	(35.3)
夜間看護補助者の配置・増員	91	(23.1)	99	(25.1)	91	(23.1)	113	(28.7)
夜勤回数の制限	110	(27.9)	104	(26.4)	99	(25.1)	81	(20.6)

表 14-1. どのような条件なら今の施設であと 5 年間夜勤を継続できるか [夜勤手当の増額]

	度数	(%)	累積 (%)
2 交代制夜勤手当 (円/回)	288 †		
5,000～9,000 円	22	(7.6)	(7.6)
10,000 円	35	(12.2)	(19.8)
12,000～14,000 円	26	(9.0)	(28.8)
15,000 円	77	(26.7)	(55.6)
16,000～18,000 円	32	(11.1)	(66.7)
20,000 円	74	(25.7)	(92.4)
25,000～35,000 円	22	(7.6)	(100.0)
3 交代制夜勤手当	61 †		
準夜勤手当 (円/回)			
4,000～4,500 円	3	(4.9)	(4.9)
5,000 円	13	(21.3)	(26.2)
5,500～7,500 円	9	(14.8)	(41.0)
8,000 円	15	(24.6)	(65.6)
10,000 円	18	(29.5)	(95.1)
15,000～40,000 円	3	(4.9)	(100.0)
深夜勤手当 (円/回)			
5,000 円	7	(11.5)	(11.5)
6,000～7,000 円	7	(11.5)	(23.0)
8,000～9,000 円	11	(18.0)	(41.0)
10,000 円	25	(41.0)	(82.0)
12,000～15,000 円	8	(13.1)	(95.1)
30,000～50,000 円	3	(4.9)	(100.0)

† 今後も交代制勤務を継続するために夜勤手当の増額が「やや重要」「わりと重要」「非常に重要」と回答した者のうち本項目の有効回答数

表 14-2. どのような条件なら今の施設であと 5 年間夜勤を継続できるか [休暇]

	度数	(%)	累積 (%)
完全オフ日の増加	380 †		
月 0 日増	29	(7.6)	(7.6)
月 1 日増	42	(11.1)	(18.7)
月 2 日増	114	(30.0)	(48.7)
月 3 日増	54	(14.2)	(62.9)
月 4 日増	22	(5.8)	(68.7)
月 5 日増	26	(6.8)	(75.5)
月 6 日増	2	(0.5)	(76.1)
月 7 日増	4	(1.1)	(77.1)
月 8 日増	23	(6.1)	(83.2)
月 9 日増	10	(2.6)	(85.8)
月 10 日増	39	(10.3)	(96.1)
月 11 日以上増	15	(3.9)	(100.0)
連続休暇の確保 (上位)	367 †		
5 日以上連続休暇が年 2 回	27	(7.4)	
3 日以上連続休暇が年 3 回	25	(6.8)	
2 日以上連続休暇が年 2 回	23	(6.3)	
2 日以上連続休暇が年 10 回	19	(5.2)	
2 日以上連続休暇が年 3 回	15	(4.1)	
2 日以上連続休暇が年 5 回	12	(3.3)	
3 日以上連続休暇が年 5 回	12	(3.3)	
3 日以上連続休暇が年 8 回	12	(3.3)	
5 日以上連続休暇が年 1 回	12	(3.3)	
3 日以上連続休暇が年 4 回	11	(3.0)	
3 日以上連続休暇が年 10 回	11	(3.0)	
3 日以上連続休暇が年 2 回	10	(2.7)	
5 日以上連続休暇が年 3 回	9	(2.5)	
2 日以上連続休暇が年 20 回	8	(2.2)	
4 日以上連続休暇が年 3 回	8	(2.2)	
連続休暇の確保 (再掲)			
2 日以上連続休暇が複数回 (再掲)	169	(46.0)	
3 日以上連続休暇が複数回 (再掲)	105	(28.6)	
5~10 日以上連続休暇が 1~数回 (再掲)	69	(18.8)	

† 今後も交代制勤務を継続するために「やや重要」「わりと重要」「非常に重要」と回答した者

表 14-3. どのような条件なら今の施設であと 5 年間夜勤を継続できるか [夜間人員配置]

	度数	(%)	累積 (%)
夜間看護職員配置	319 †		
0 名増	49	(15.4)	(15.4)
1 名増	155	(48.6)	(63.9)
2 名増	36	(11.3)	(75.2)
3 名増	41	(12.9)	(88.1)
4 名増	31	(9.7)	(97.8)
5 名以上増	7	(2.2)	(100.0)
夜間看護補助者配置	303 †		
0 名増	57	(18.8)	(18.8)
1 名増	218	(71.9)	(90.8)
2 名増	20	(6.6)	(97.4)
3 名増	5	(1.7)	(99.0)
4 名増	3	(1.0)	(100.0)

† 今後も交代制勤務を継続するために「やや重要」「わりと重要」「非常に重要」と回答した者

表 14-4. どのような条件なら今の施設であと 5 年間夜勤を継続できるか [夜勤回数]

	2 交代制 (n=232) <sup>†</sup>			3 交代制 (n=52) <sup>†</sup>		
	度数	(%)	累積 (%)	度数	(%)	累積 (%)
月 15 回以下	1	(0.4)	(0.4)	1	(1.9)	(1.9)
月 14 回以下	0	(0.0)	(0.4)	1	(1.9)	(3.8)
月 12 回以下	1	(0.4)	(0.9)	1	(1.9)	(5.8)
月 10 回以下	3	(1.3)	(2.2)	7	(13.5)	(19.2)
月 9 回以下	3	(1.3)	(3.4)	0	(0.0)	(19.2)
月 8 回以下	12	(5.2)	(8.6)	20	(38.5)	(57.7)
月 7 回以下	12	(5.2)	(13.8)	1	(1.9)	(59.6)
月 6 回以下	24	(10.3)	(24.1)	5	(9.6)	(69.2)
月 5 回以下	66	(28.4)	(52.6)	5	(9.6)	(78.8)
月 4 回以下	70	(30.2)	(82.8)	4	(7.7)	(86.5)
月 3 回以下	26	(11.2)	(94.0)	3	(5.8)	(92.3)
月 2 回以下	14	(6.0)	(100.0)	4	(7.7)	(100.0)

<sup>†</sup> 今後も交代制勤務を継続するために夜勤回数の制限が「やや重要」「わりと重要」「非常に重要」と回答した者

表 15. 月に最低あと何日の休日が必要か

N=394																	
	平均	±	標準 偏差	0日		1日		2日		3日		4日		5日		6日	
				度数	(%)	度数	(%)	度数	(%)	度数	(%)	度数	(%)	度数	(%)	度数	(%)
疲労回復のため	2.0	±	1.2	35	(8.9)	95	(24.1)	172	(43.7)	62	(15.7)	11	(2.8)	13	(3.3)	6	(1.5)
心や生活にゆとりをもつため	2.1	±	1.3	29	(7.4)	89	(22.6)	157	(39.8)	78	(19.8)	17	(4.3)	14	(3.6)	10	(2.5)
仕事以外の活動を充実させる ため(趣味・家庭・自己学 習・社会活動等)	2.2	±	1.4	44	(11.2)	74	(18.8)	141	(35.8)	83	(21.1)	18	(4.6)	19	(4.8)	15	(3.8)

表 16. 交代制勤務の種類、負担が大きい勤務の回避状況および連続休暇の取得状況とバーンアウト・身体愁訴との関連

		平均	情緒的消耗感		ANOVA	脱人格化		ANOVA	個人的達成感		ANOVA	身体愁訴		ANOVA
			(SD)	<i>t</i> 検定	<i>p</i>	平均	(SD)	<i>t</i> 検定	<i>p</i>	平均	(SD)	<i>t</i> 検定	<i>p</i>	
交代制勤務の種類														
	2交代制 a	261	15.9	(5.1)	.338	14.1	(5.6)	.253	14.3	(4.6)	.058	22.1	(6.8)	.373
	2交代制 b	66	16.4	(5.2)		15.3	(6.4)		13.6	(4.6)		21.5	(6.3)	
	3交代制	67	16.8	(4.3)		13.9	(4.9)		12.9	(3.8)		23.1	(6.6)	
11 時間より短い勤務 間隔	なし	272	15.6	(4.8)	.001	14.0	(5.6)	.127	14.1	(4.5)	.341	21.6	(6.3)	.007
	あり	122	17.3	(5.1)		14.9	(5.6)		13.6	(4.6)		23.6	(7.2)	
夜勤・深夜勤務時間が 平均 13 時間超	なし	73	16.6	(4.4)	.279	14.2	(5.0)	.949	12.9	(3.9)	.018	23.2	(6.8)	.177
	あり	321	16.0	(5.1)		14.3	(5.7)		14.2	(4.6)		22.0	(6.7)	
夜勤・深夜勤務時間が 平均 15 時間超	なし	98	16.3	(4.7)	.603	14.3	(5.7)	.994	12.9	(4.1)	.006	22.3	(6.7)	.878
	あり	296	16.0	(5.1)		14.3	(5.6)		14.3	(4.6)		22.2	(6.7)	
日勤における 4 時間以 上の時間外勤務	なし	266	15.7	(4.7)	.028	13.7	(5.3)	.002	13.8	(4.2)	.491	21.8	(6.2)	.114
	あり	128	17.0	(5.5)		15.5	(6.0)		14.2	(5.1)		23.0	(7.6)	
6 日以上連続勤務	なし	329	15.9	(5.1)	.021	14.0	(5.4)	.034	13.9	(4.5)	.929	22.0	(6.6)	.271
	あり	65	17.4	(4.4)		15.8	(6.4)		14.0	(4.6)		23.0	(6.9)	
2 連続夜勤後休日なし	なし	294	15.8	(5.1)	.159	14.3	(5.8)	.593	14.3	(4.6)	.195	22.0	(6.8)	.787
	あり	33	17.2	(4.9)		14.9	(5.8)		13.2	(4.7)		22.3	(6.2)	



夜勤後に休日なく日	なし	248	16.0	(5.2)	.998	14.4	(5.7)	.819	14.0	(4.7)	.345	22.0	(6.9)	.981
勤	あり	79	16.0	(4.9)		14.2	(5.9)		14.6	(4.3)		22.0	(6.2)	
2回以上の連続休暇	なし	120	15.9	(5.2)	.524	14.2	(6.1)	.926	14.0	(4.4)	.991	22.8	(7.4)	.249
	あり	274	16.2	(4.9)		14.3	(5.4)		14.0	(4.6)		21.9	(6.4)	

交代制勤務の種類については一元配置分散分析（ANOVA）、他の変数についてはt検定を実施した

表 17. 休暇の取りやすさ、勤務の見通しの立てやすさとバーンアウト・身体愁訴との Spearman の相関係数

	N=394							
	情緒的消耗感		脱人格化		個人的達成感		身体愁訴	
	ρ	p	ρ	p	ρ	p	ρ	p
休暇の希望を出す仕組みがないため希望を出せない	.056	.270	.175	.000	.062	.217	.117	.020
休暇の希望を出す仕組みがあっても希望を言えない	.217	.000	.211	.000	-.045	.375	.149	.003
希望を伝えても希望日に休暇が取得できない	.218	.000	.254	.000	.000	.999	.164	.001
勤務表の希望の締め切りが早い	.231	.000	.198	.000	-.012	.807	.172	.001
勤務表の提示時期が遅い	.276	.000	.160	.001	-.062	.223	.135	.007
長期の連続休暇（おおよそ 5 日以上）の予定を立てることができない	.276	.000	.139	.006	-.075	.137	.102	.043
自分の体調不良などによる急な休みの取得が難しい	.311	.000	.261	.000	-.077	.125	.214	.000
家族の病気や事故など急な事情による休みの取得が難しい	.288	.000	.249	.000	-.096	.057	.209	.000

図 1. 調査協力施設および有効回答者数の概要

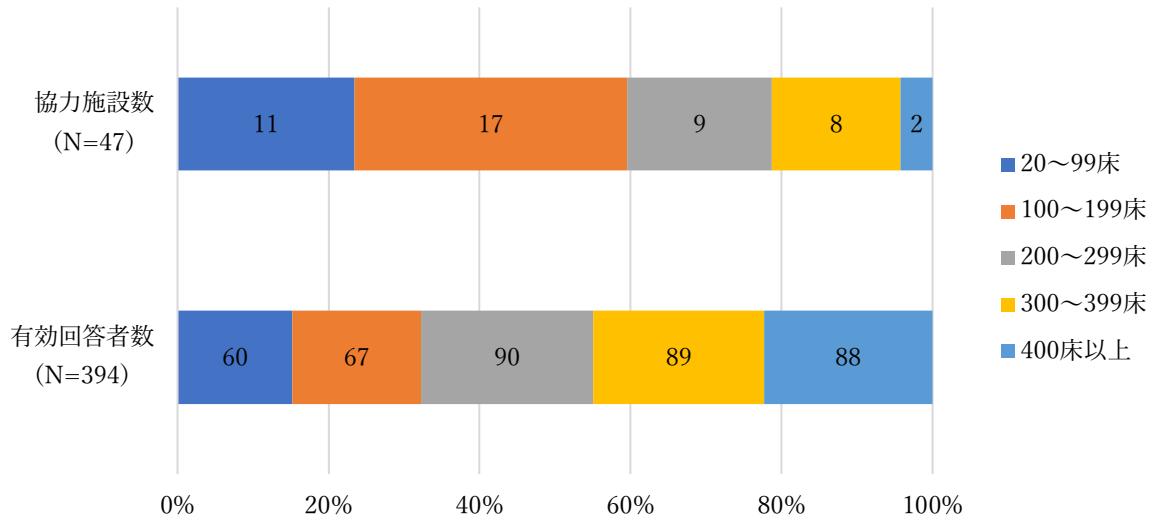
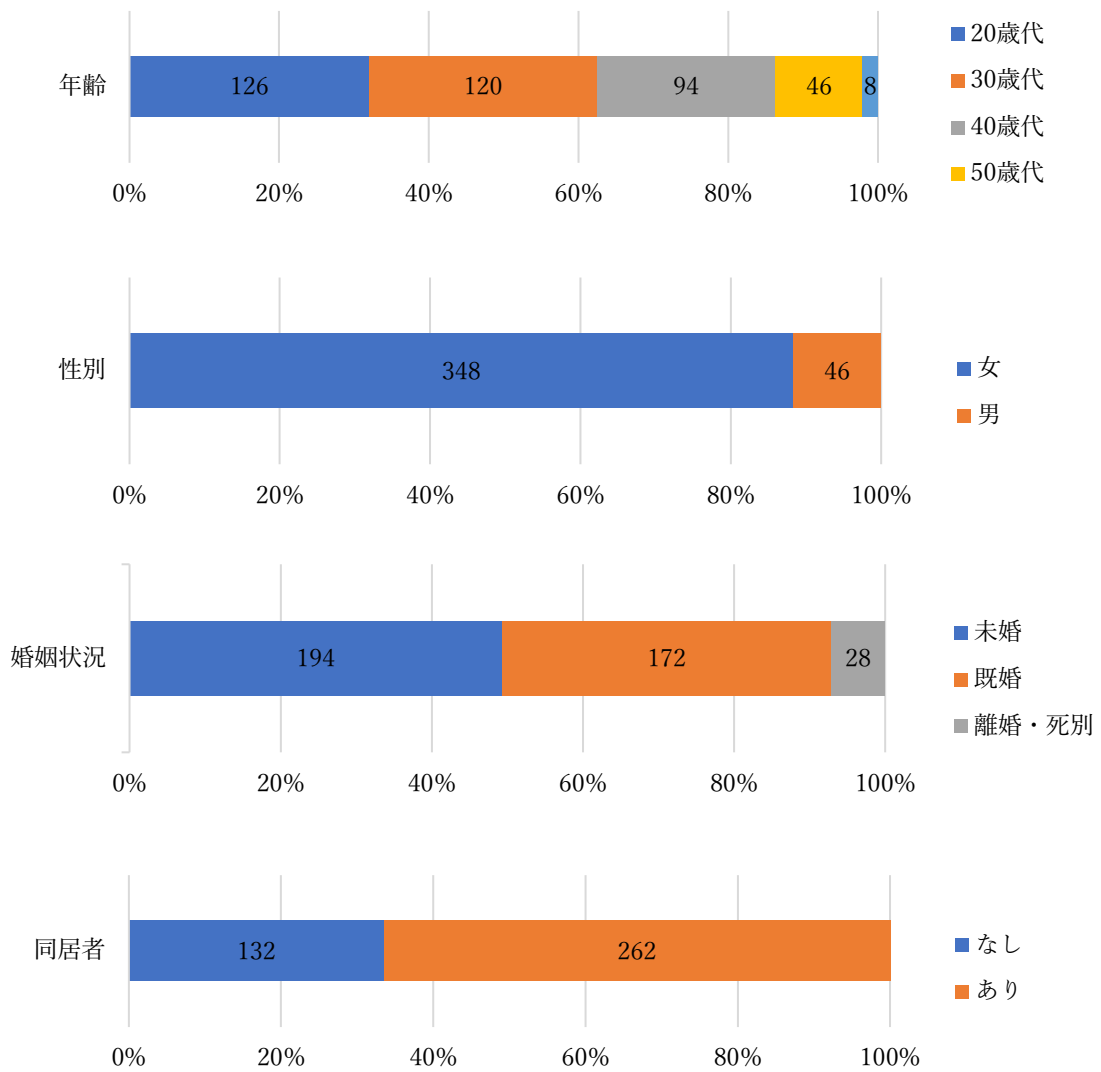
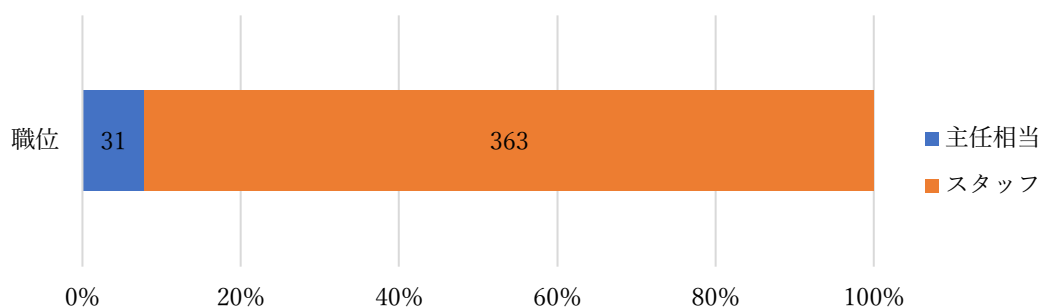
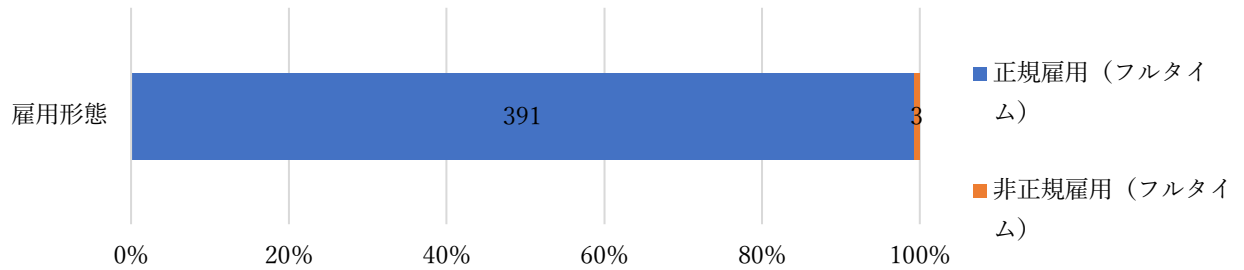
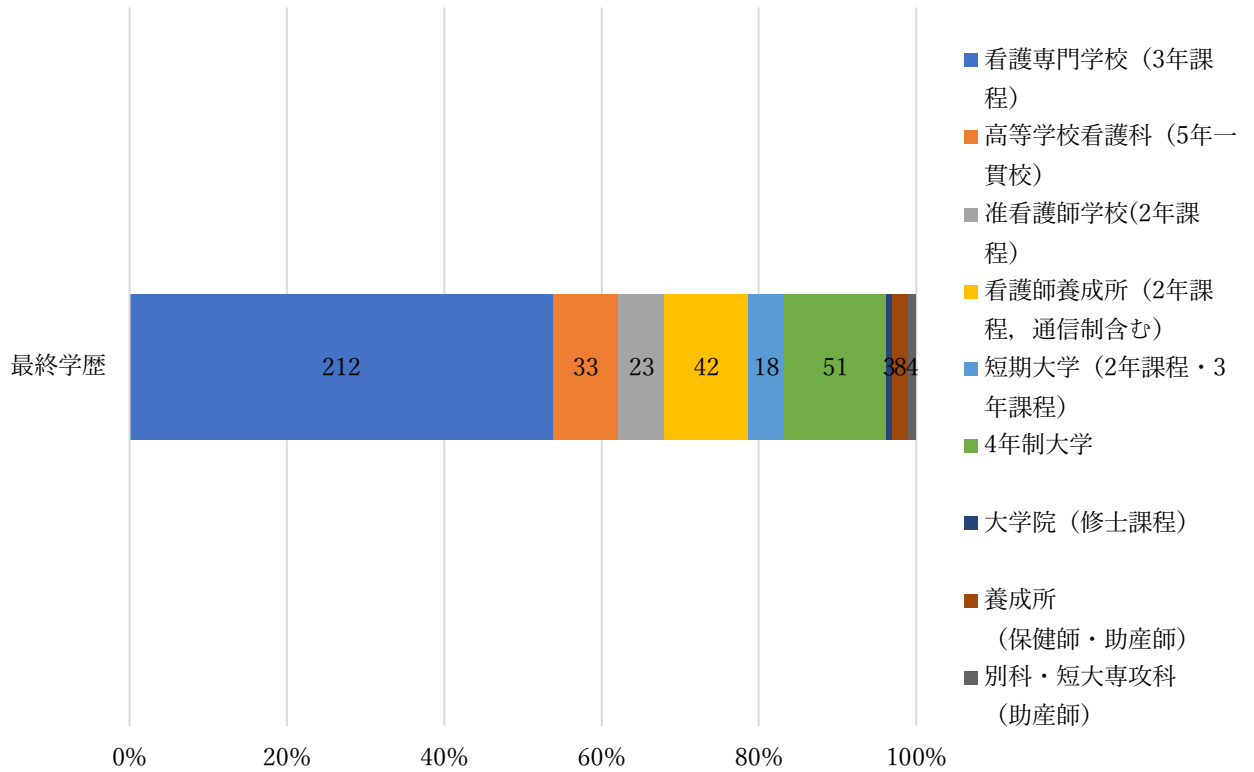
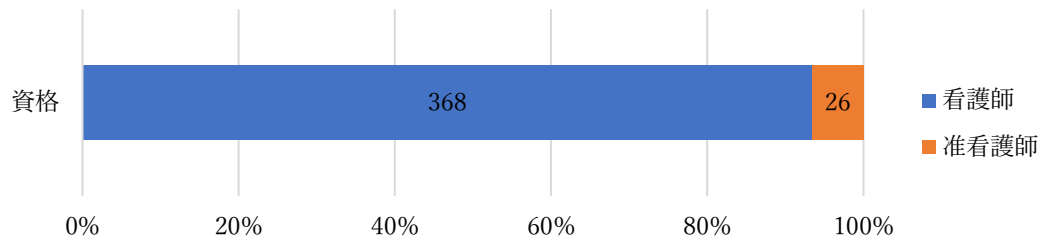


図 2. 対象者の基本属性





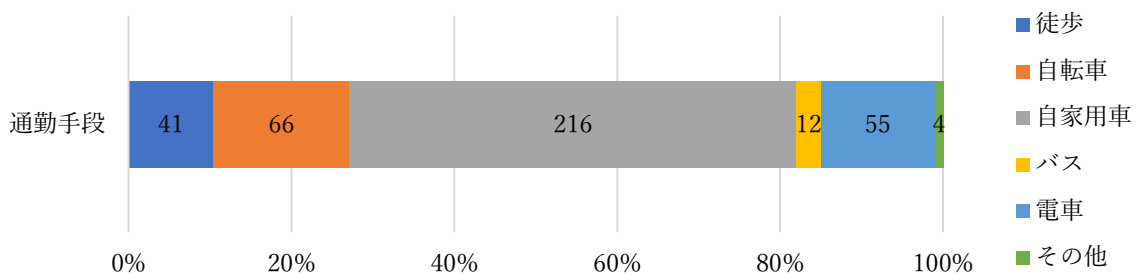
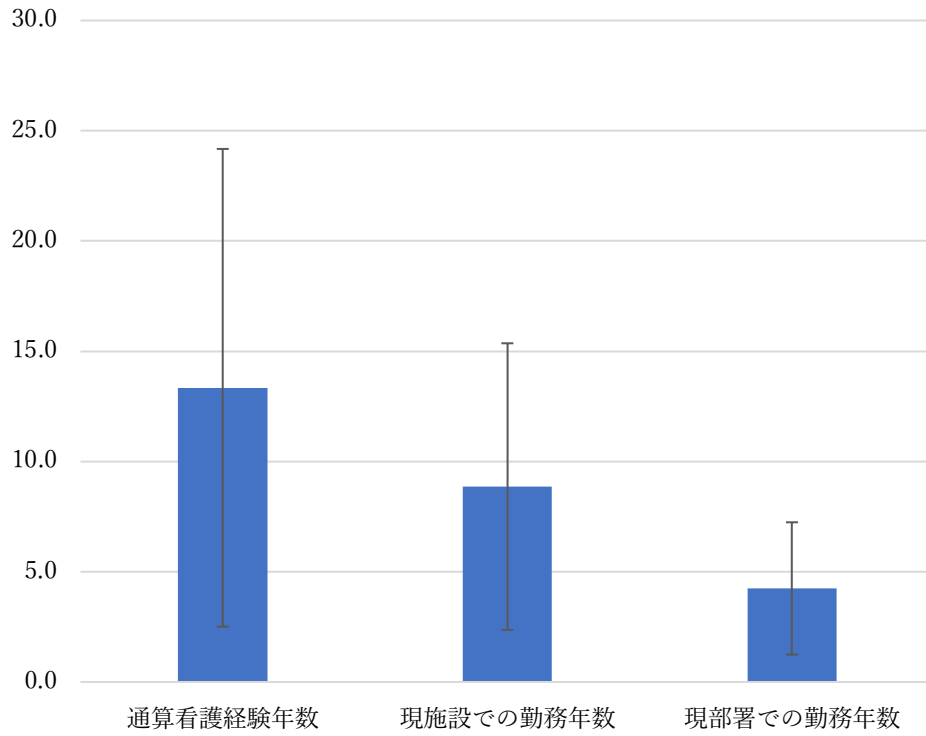
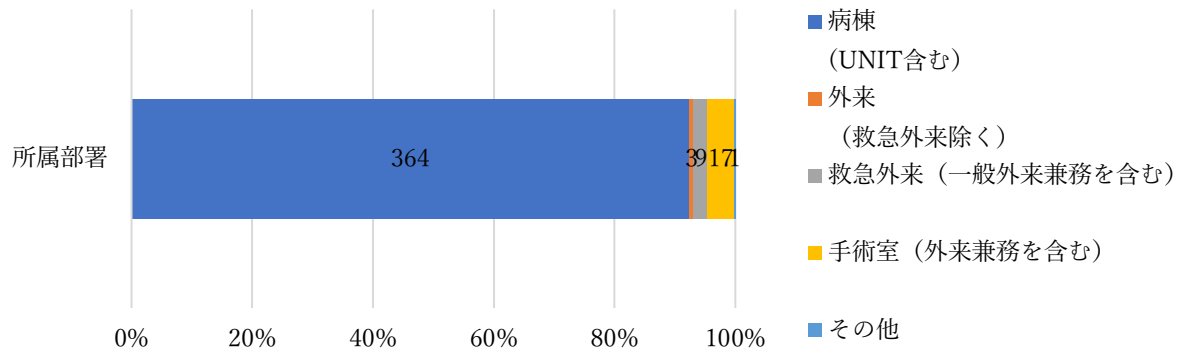


図 3. 交代制勤務の種類

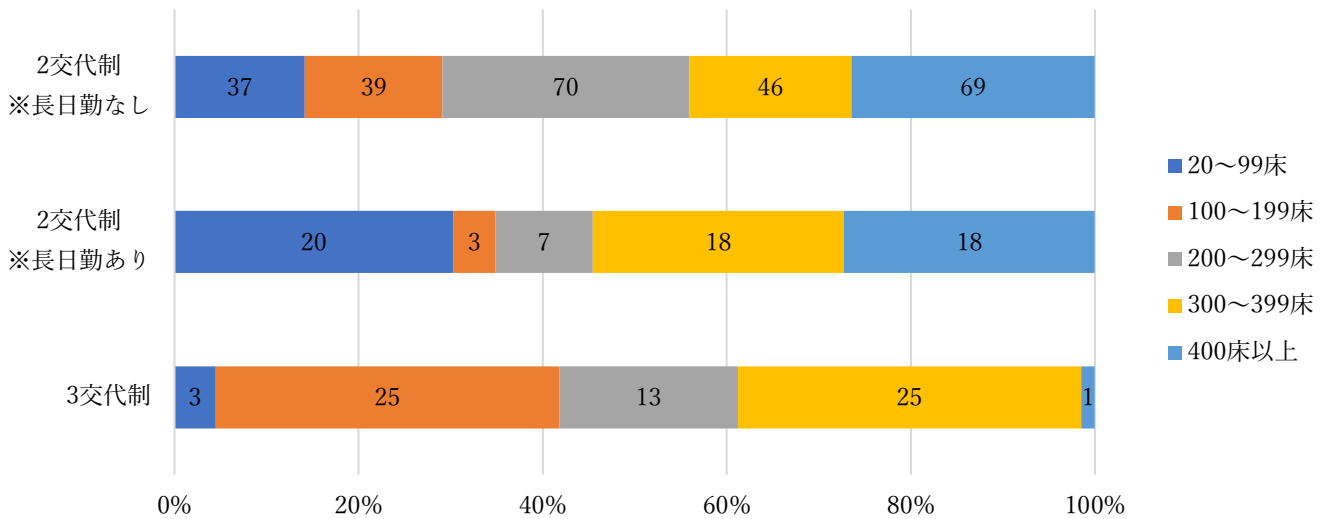


図 4. 2交代制勤務における規定の夜勤勤務時間

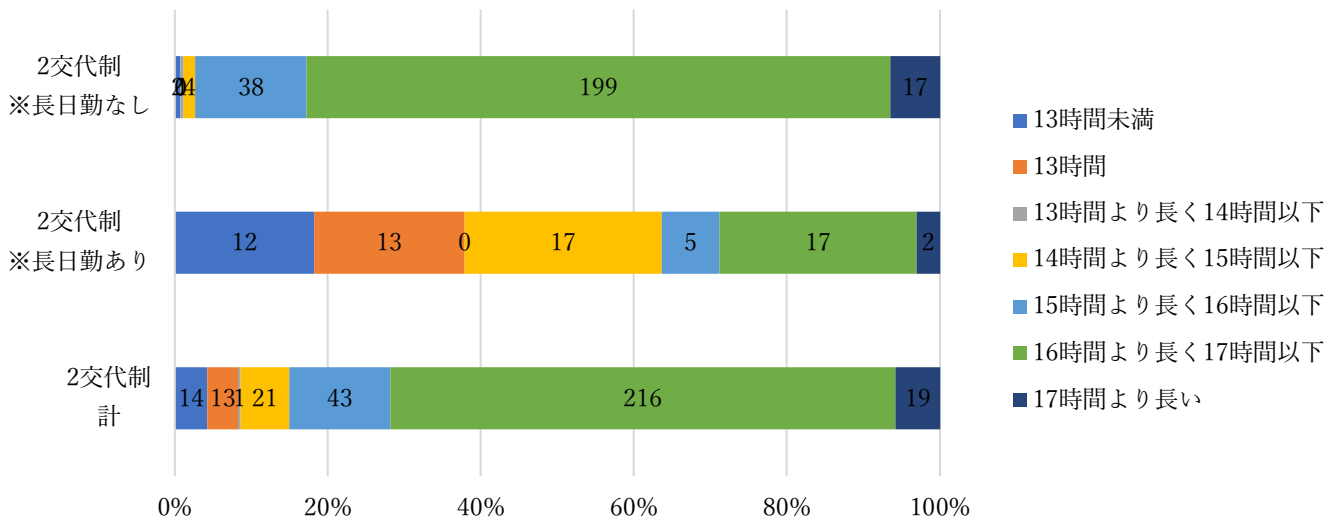


図 5. 交代制の種類別にみた勤務表 1 クールあたりの勤務割り振り

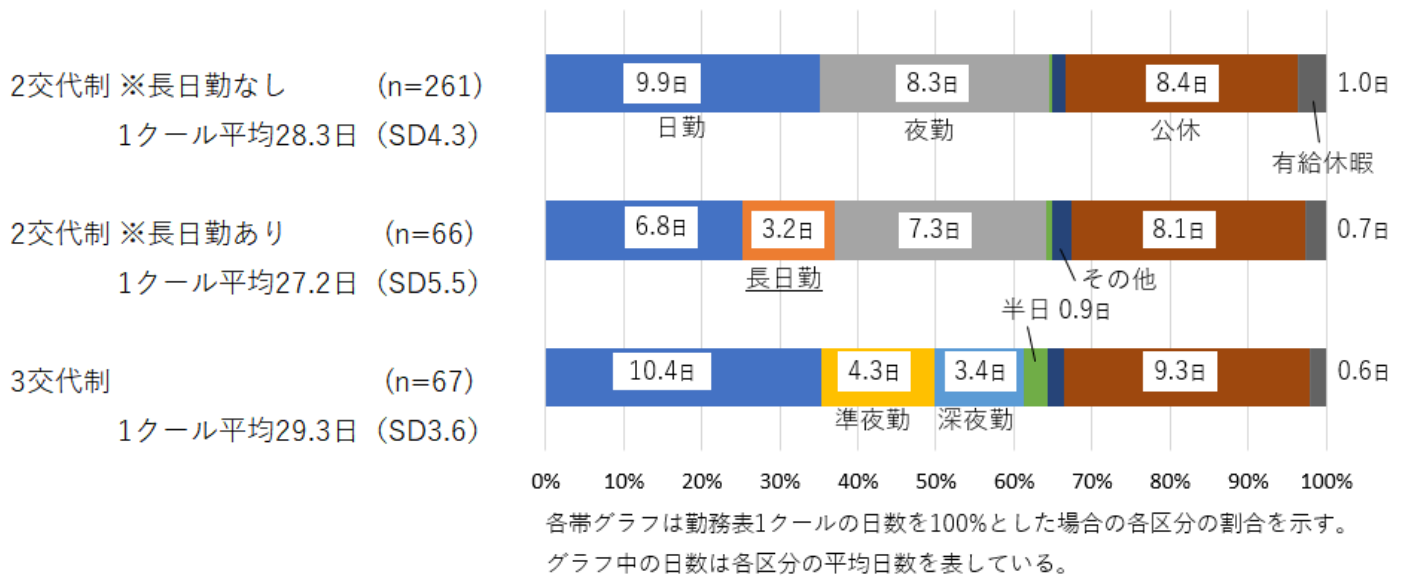
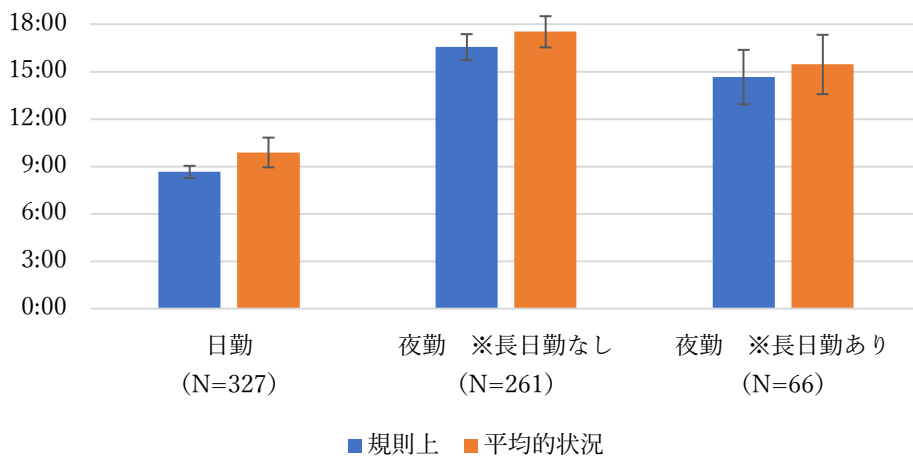
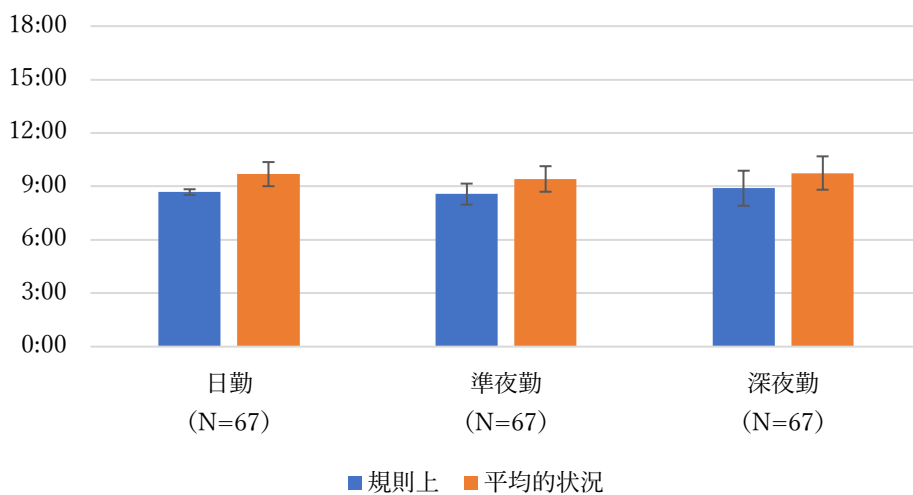


図 6. 各勤務帯の勤務時間と休憩時間

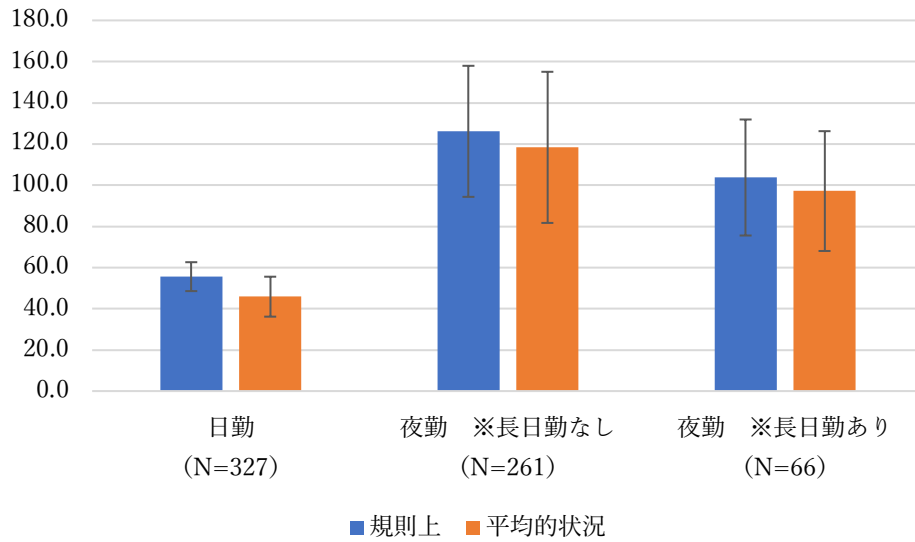
6-1. 2交代制における規則上の勤務時間と平均的状況



6-2. 3交代制における規則上の勤務時間と平均的状況



### 6-3. 2 交代制における規則上の休憩時間と平均的状況



### 6-4. 3 交代制における規則上の休憩時間と平均的状況

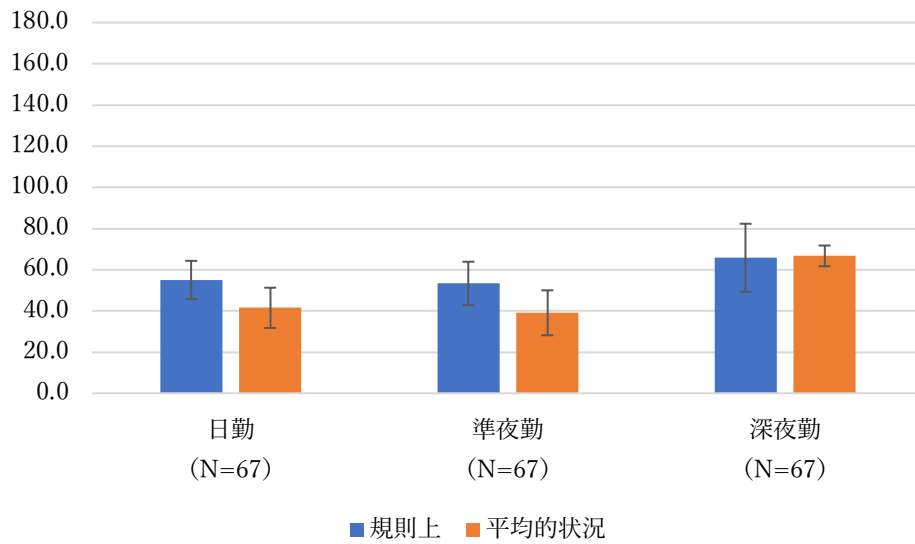
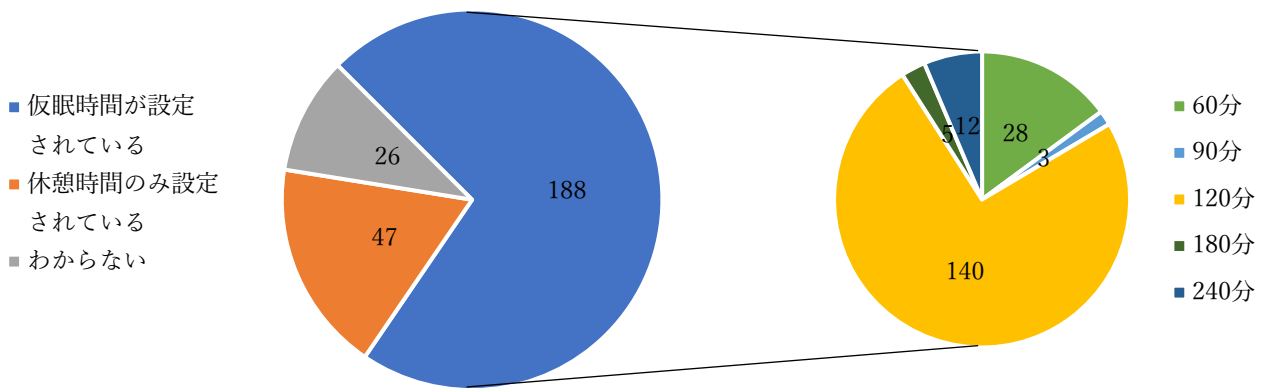


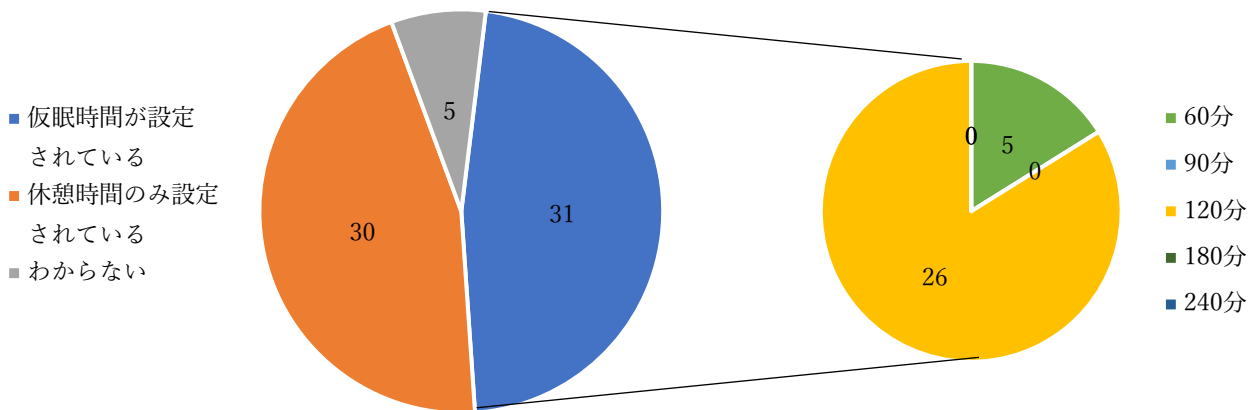


図 7. 夜勤・深夜勤における仮眠時間の設定

7-1. 2交代制 ※長日勤なし



7-2. 2交代制 ※長日勤あり



7-3. 3交代制

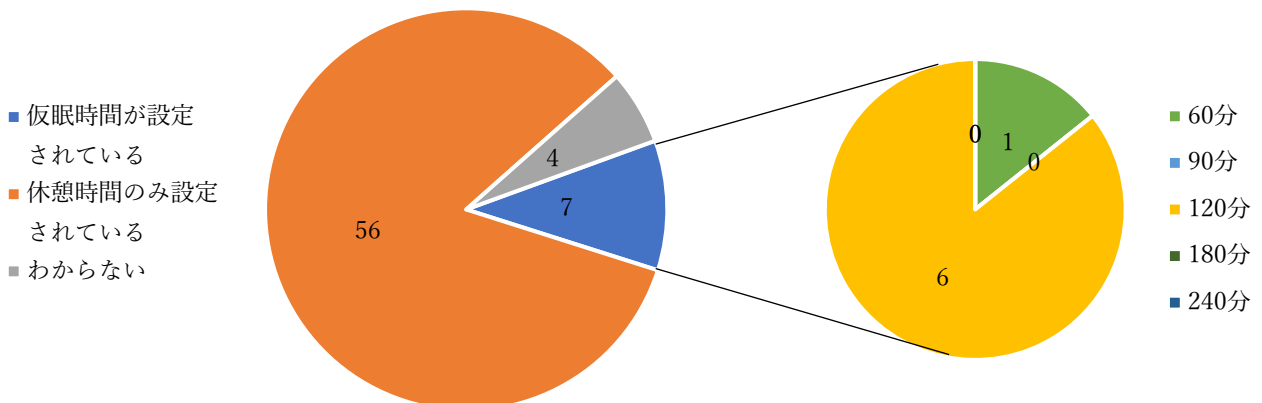


図 8. 1 か月の時間外労働時間

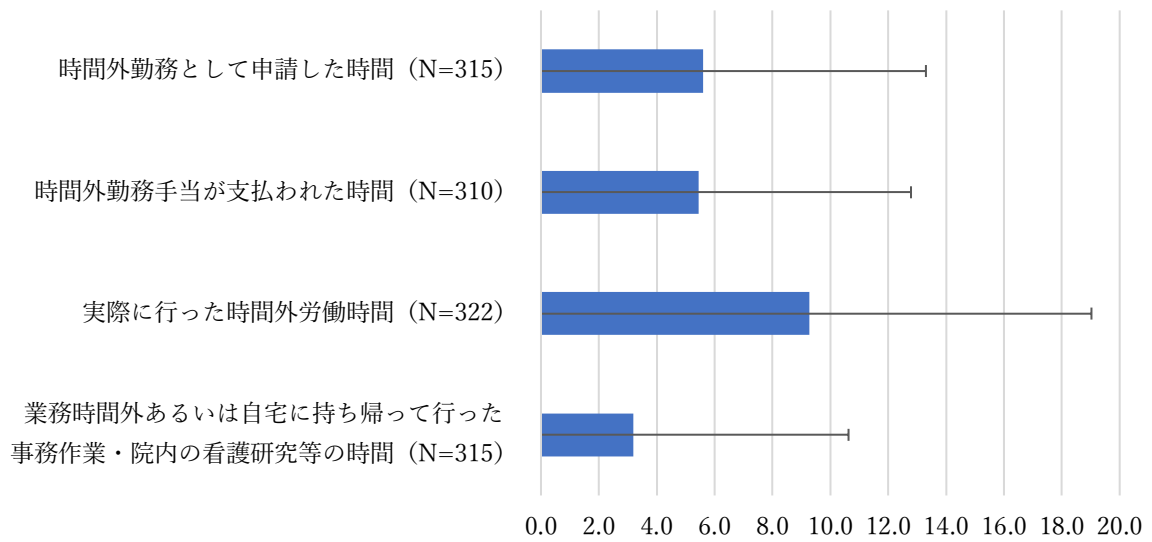


図 9-1. 負担が大きい勤務の回避状況および連続休暇の取得状況（1勤務表あたりの回数）

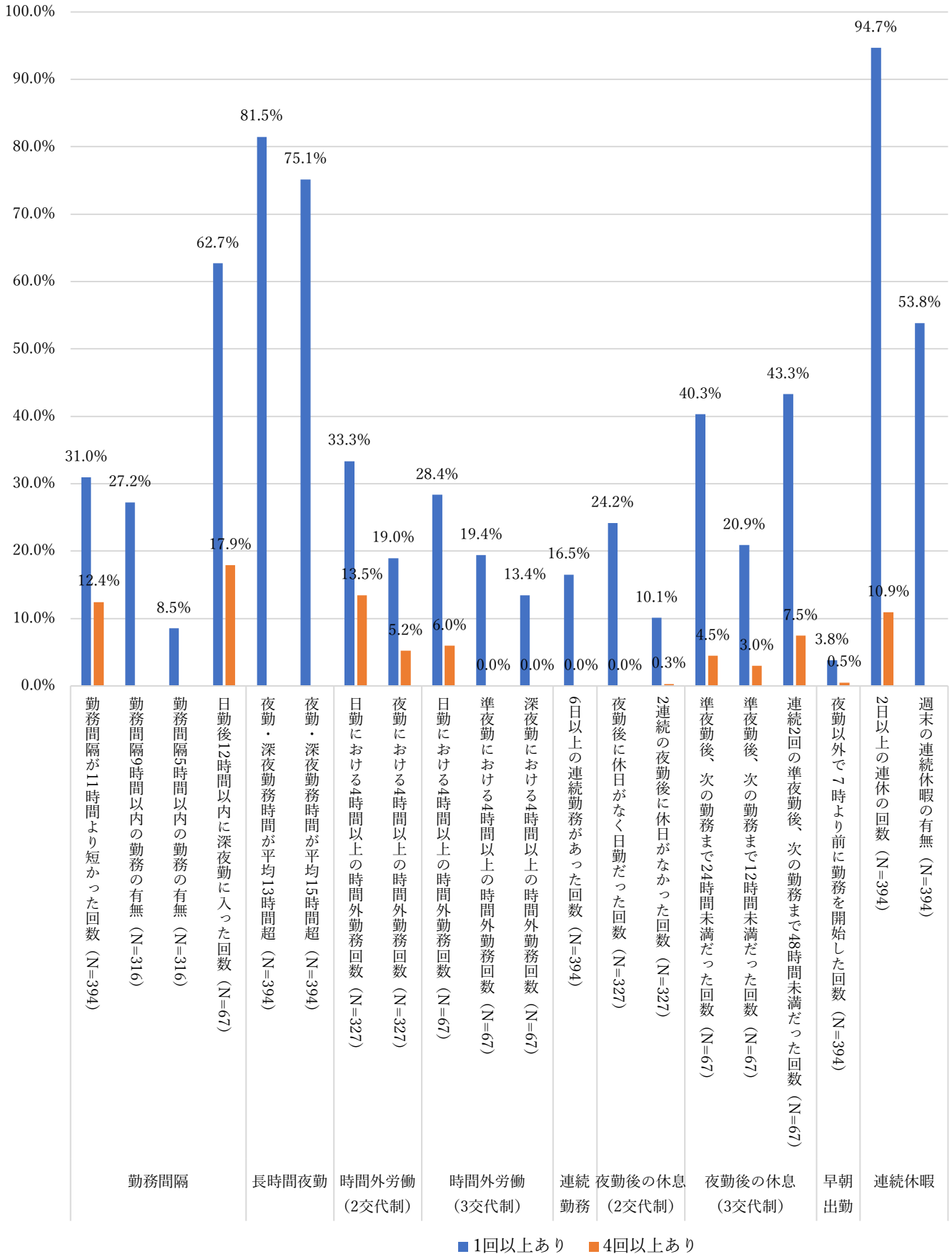


図 9-2. 交代制勤務の種類別にみた負担が大きい勤務の回避状況および  
連続休暇の取得状況（1 勤務表あたりの回数）

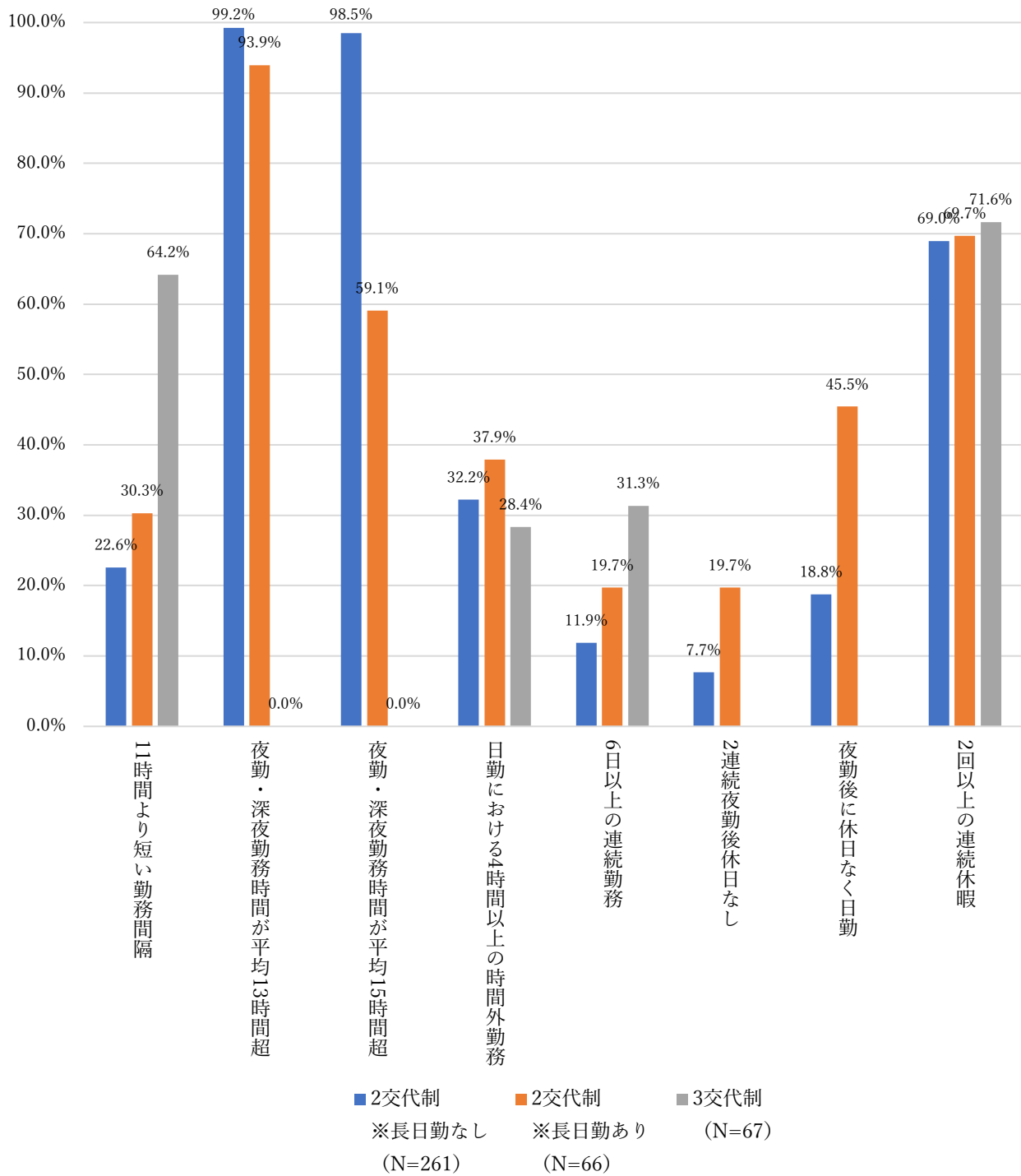


図 10. 休暇の取りやすさ、勤務の見通しの立てやすさ

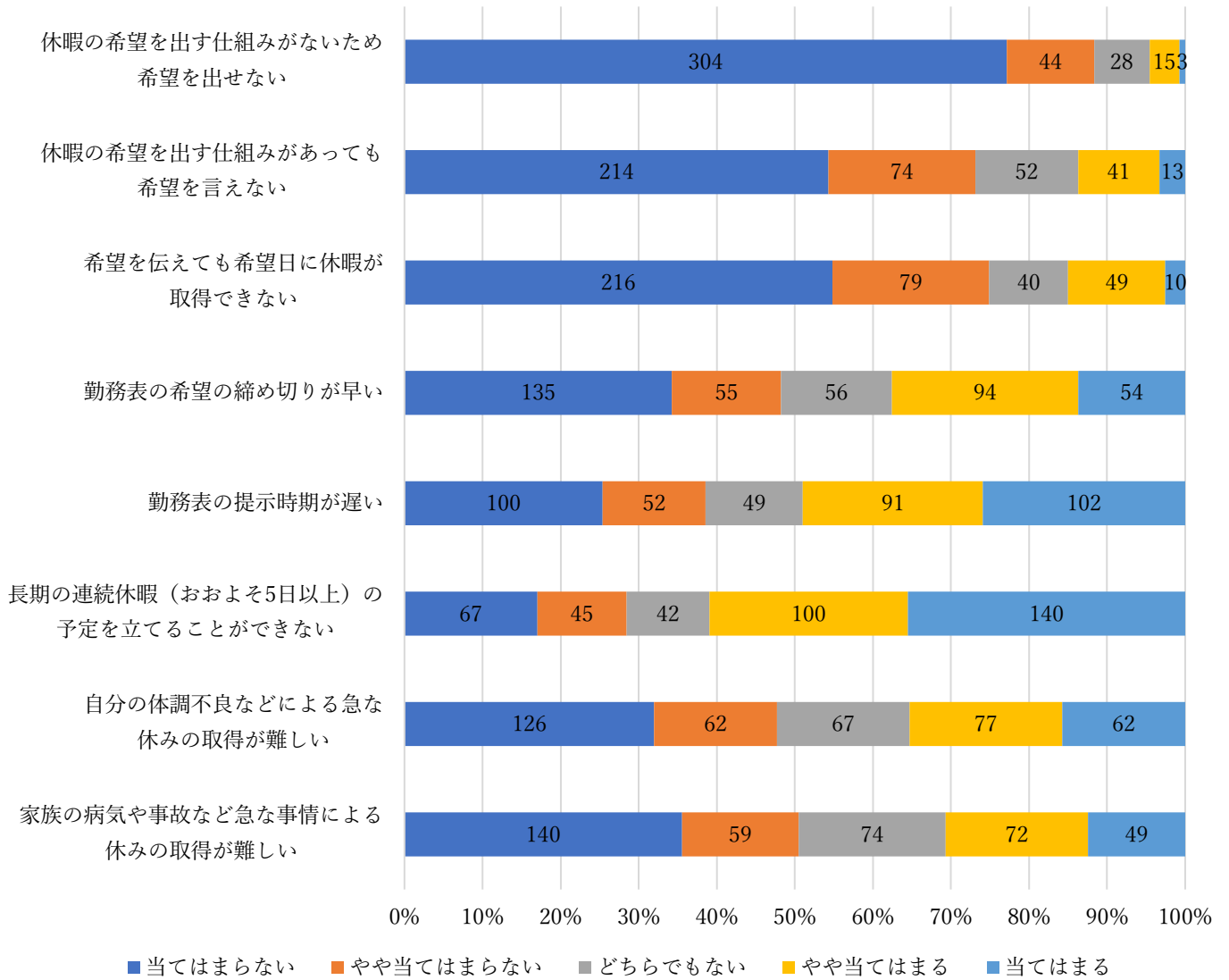
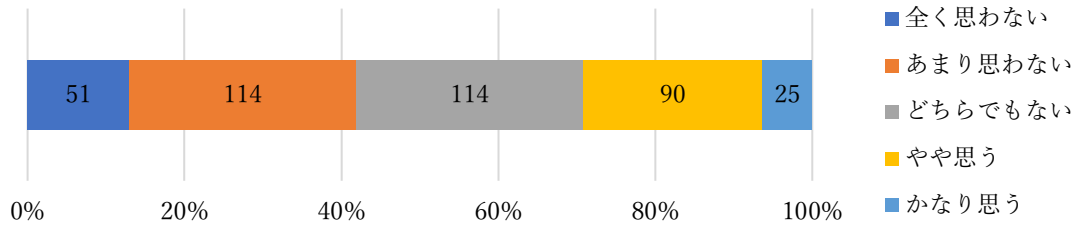
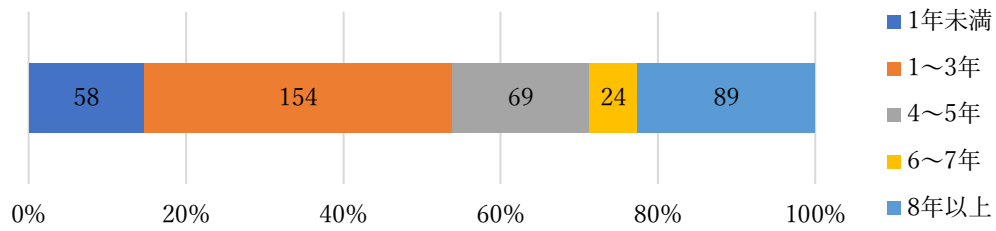


図 11-1. 現在の労働条件での就労継続意思および勤務割り振りへの満足度

11-1-1. 現在の労働条件で今後も働きたいと思うか



11-1-2. 現在の労働条件であと何年働き続けられるか



11-1-3. ここ半年の勤務表への満足度

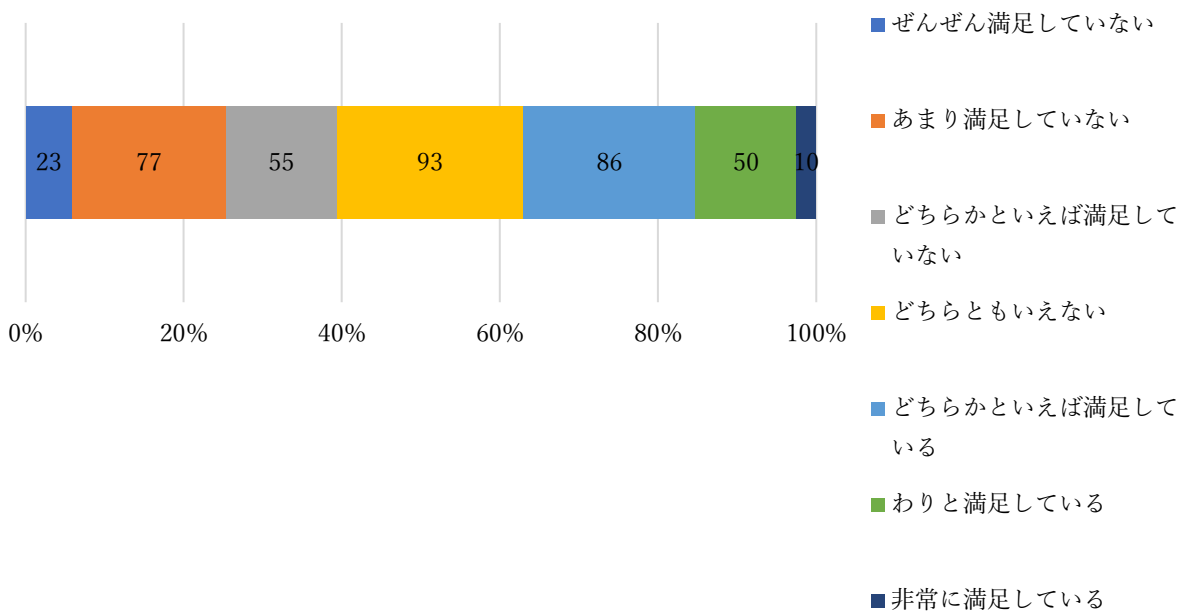
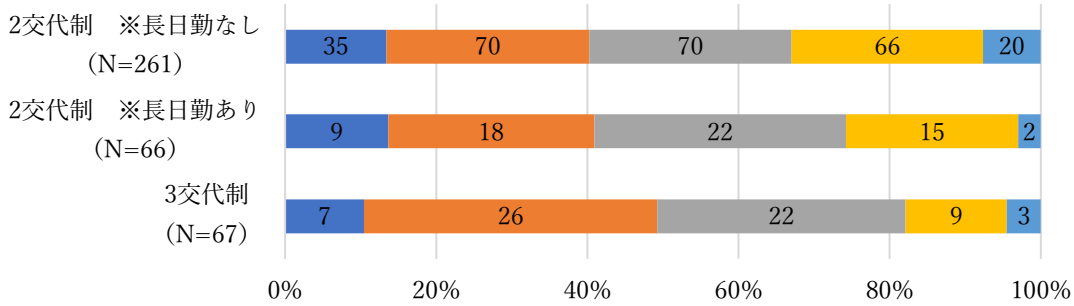


図 11-2. 交代制勤務の種類、負担の大きい勤務の回避状況および  
連続休暇の取得状況と就労継続意思・勤務表への満足度との関連

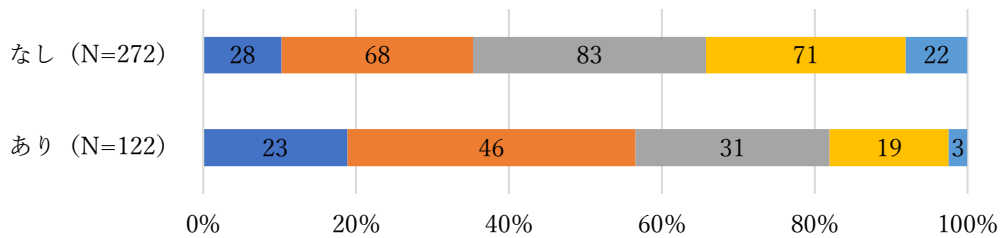
11-2-1. 現在の労働条件で今後も働きたいと思うか

■ 全く 思いわない   ■ あまり 思いわない   ■ どちらでもない   ■ やや思う   ■ かなり 思う

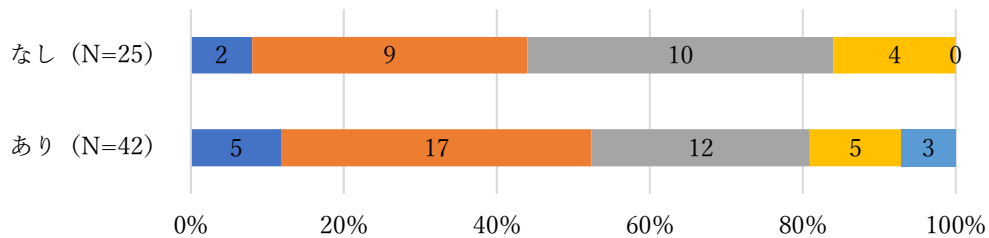
1) 交代制勤務の種類



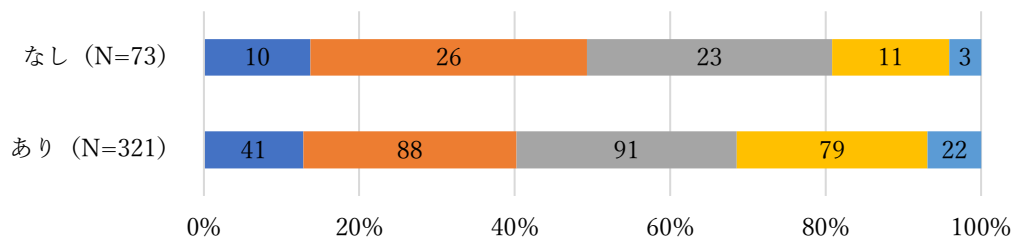
2) 11 時間より短い勤務間隔



3) 日勤後 12 時間以内の深夜勤



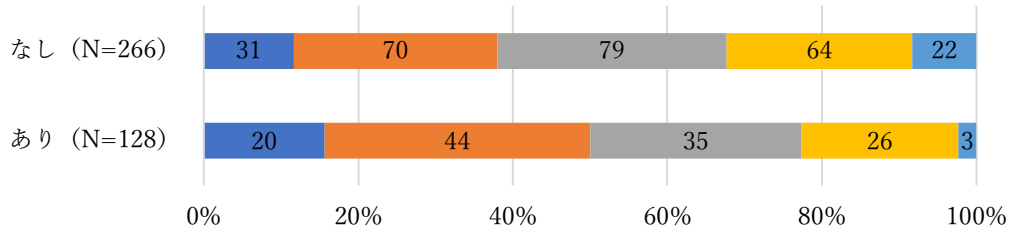
4) 夜勤・深夜勤務時間が平均 13 時間超



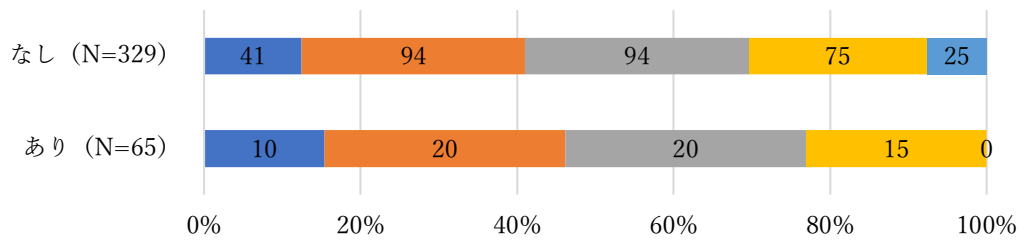
11-2-1. 現在の労働条件で今後も働き続けたいと思うか（続き）

■ 全く ■ あまり ■ どちらでもない ■ やや思う ■ かなり  
 思わない 思わない 思う

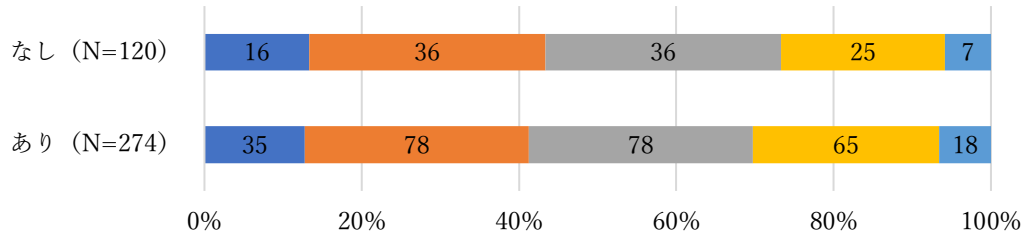
5) 日勤における4時間以上の時間外勤務



6) 6日以上の連続勤務



7) 2連続夜勤後休日なし

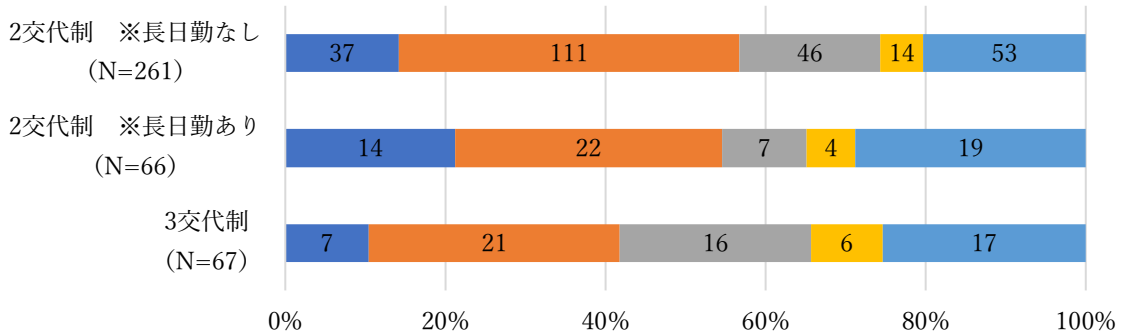




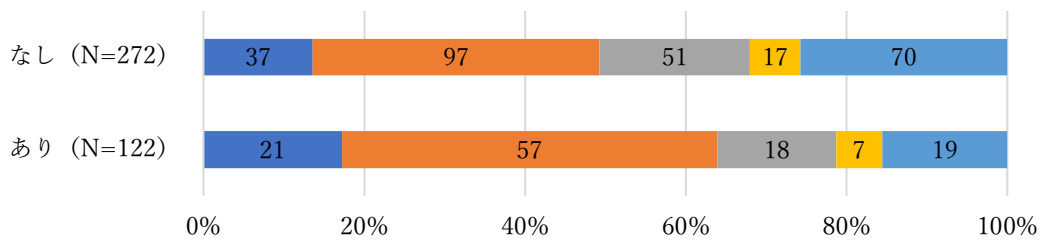
11-2-2. 現在の労働条件であと何年働き続けられるか

■ 1年未満 ■ 1～3年 ■ 4～5年 ■ 6～7年 ■ 8年以上または定年まで

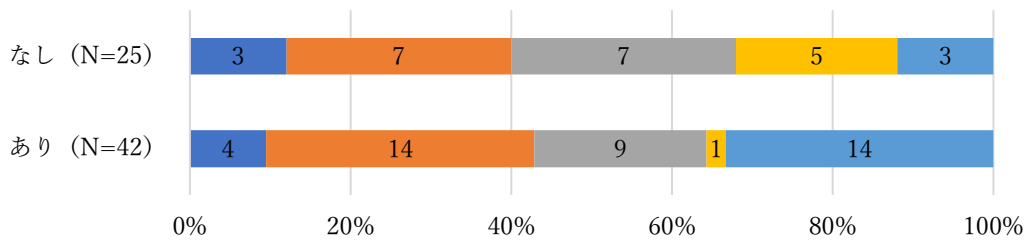
1) 交代制勤務の種類



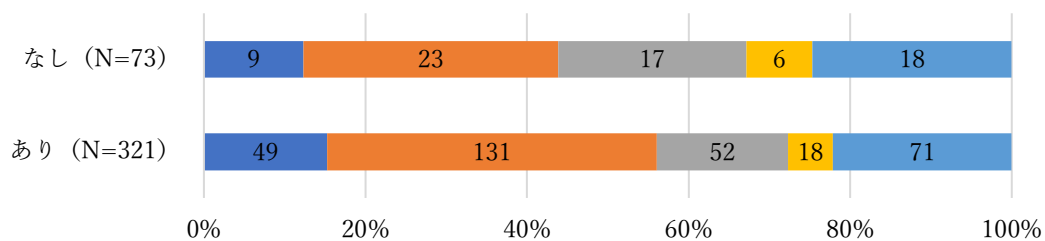
2) 11時間より短い勤務間隔



3) 日勤後 12 時間以内の深夜勤



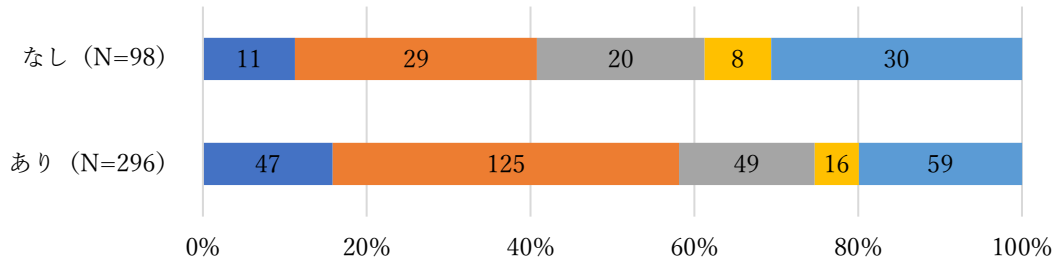
4) 夜勤・深夜勤務時間が平均 13 時間超



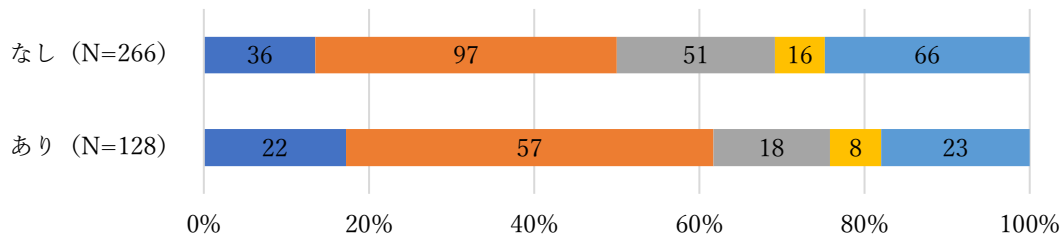
11-2-2. 現在の労働条件であと何年働き続けられるか（続き）

■ 1年未満 ■ 1～3年 ■ 4～5年 ■ 6～7年 ■ 8年以上または定年まで

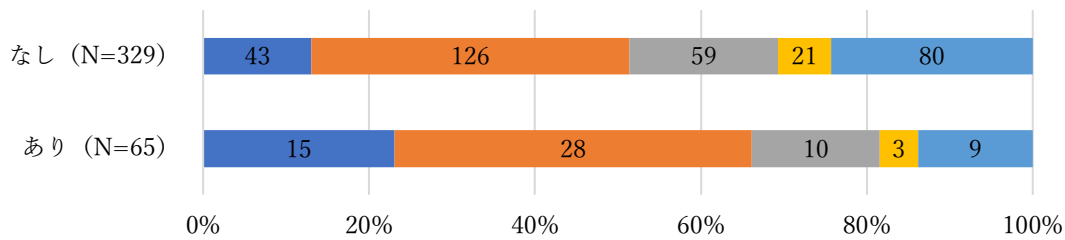
5) 夜勤・深夜勤務時間が平均 15 時間超



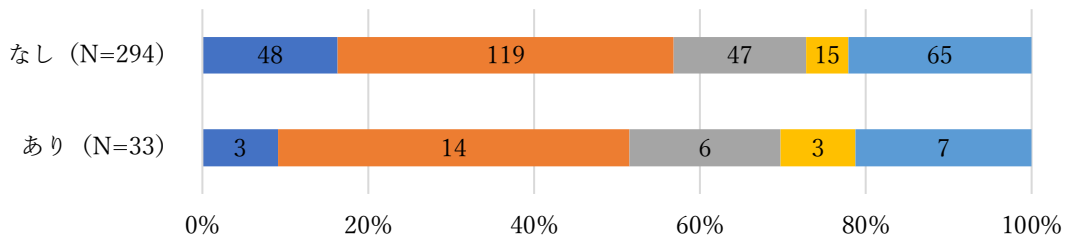
6) 日勤における 4 時間以上の時間外勤務



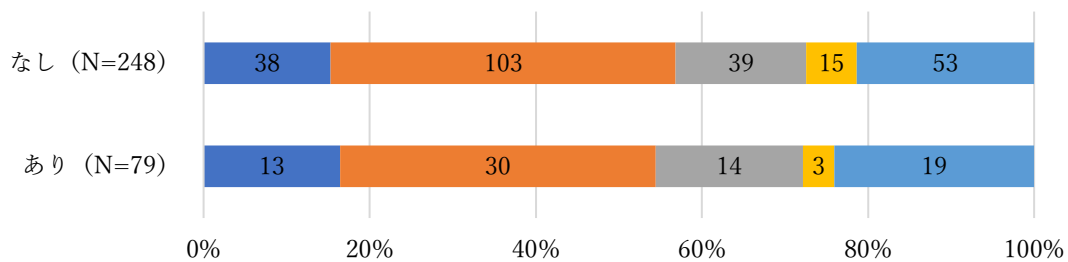
7) 6 日以上の連続勤務



8) 2 連続夜勤後休日なし



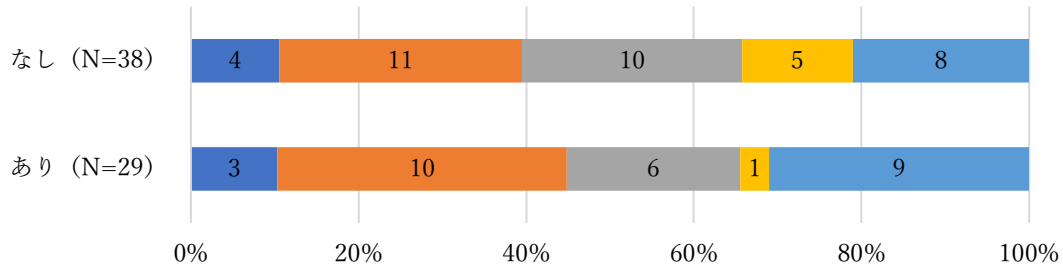
9) 夜勤後に休日なく日勤



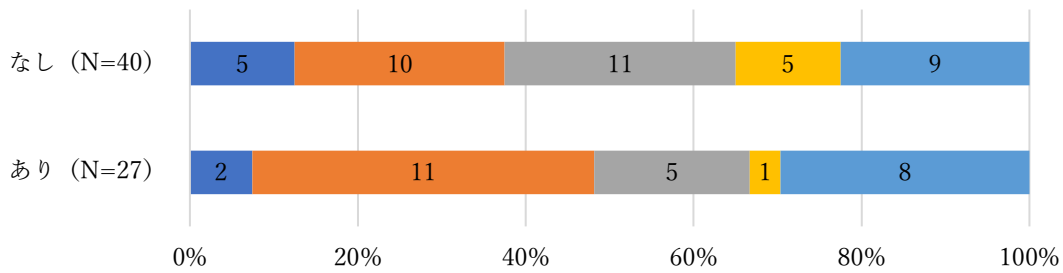
11-2-2. 現在の労働条件であと何年働き続けられるか（続き）

■ 1年未満 ■ 1～3年 ■ 4～5年 ■ 6～7年 ■ 8年以上または定年まで

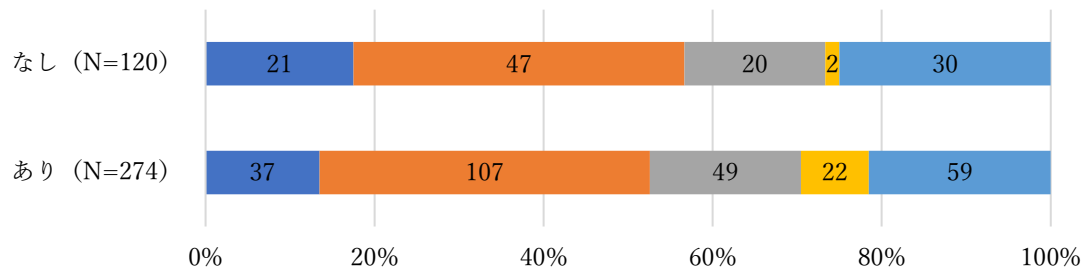
10) 連続2回の準夜勤後48時間休まず勤務



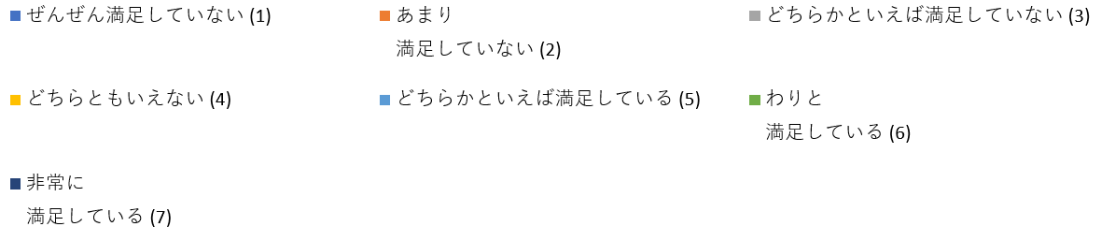
11) 準夜勤後24時間未満に次の勤務



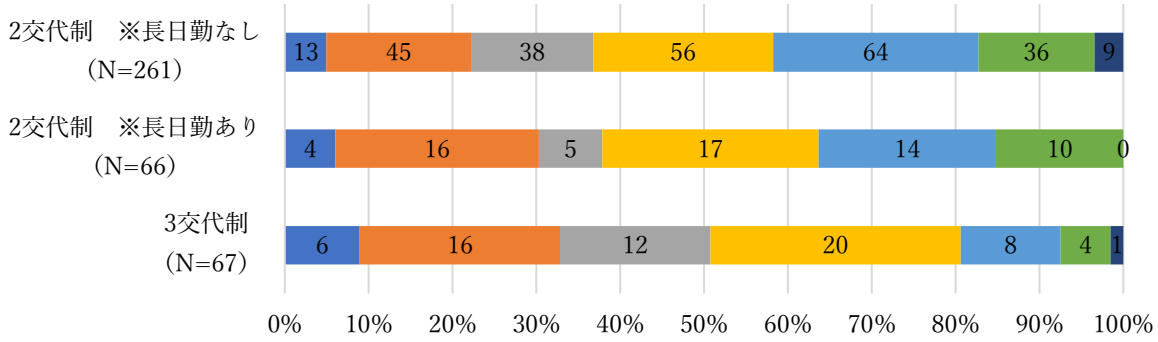
12) 2回以上の連続休暇



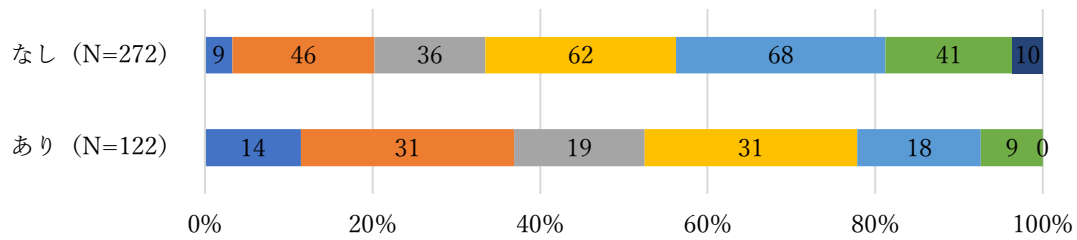
### 11-2-3. ここ半年の勤務表への満足度



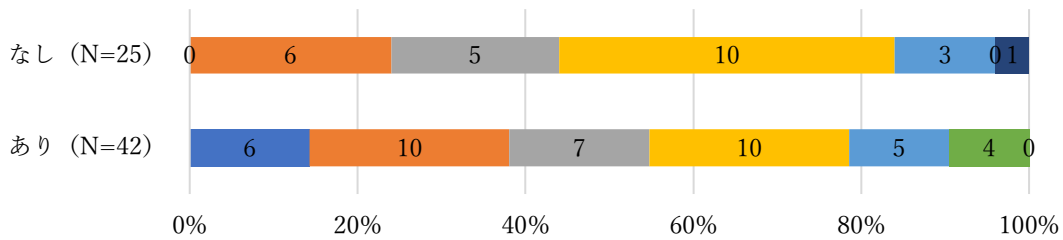
#### 1) 交代制勤務の種類



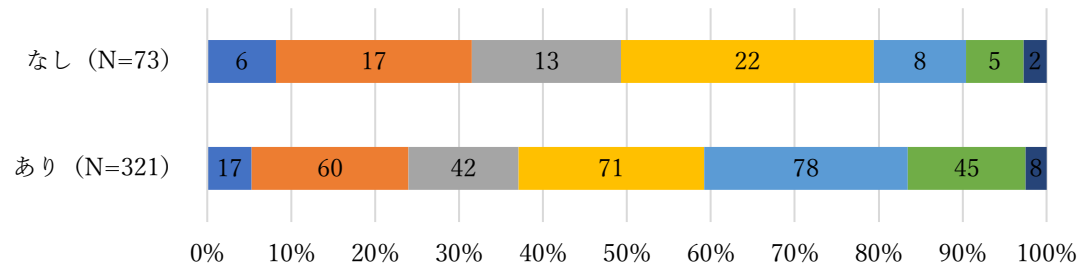
#### 2) 11 時間より短い勤務間隔



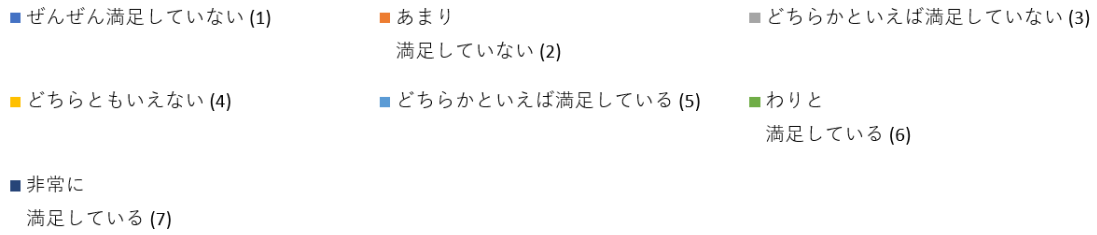
#### 3) 日勤後 12 時間以内の深夜勤



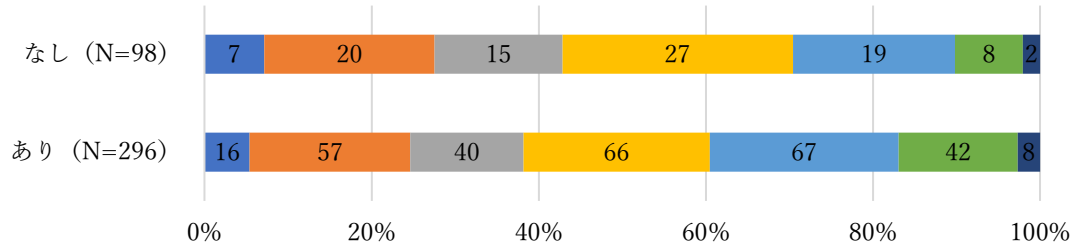
#### 4) 夜勤・深夜勤務時間が平均 13 時間超



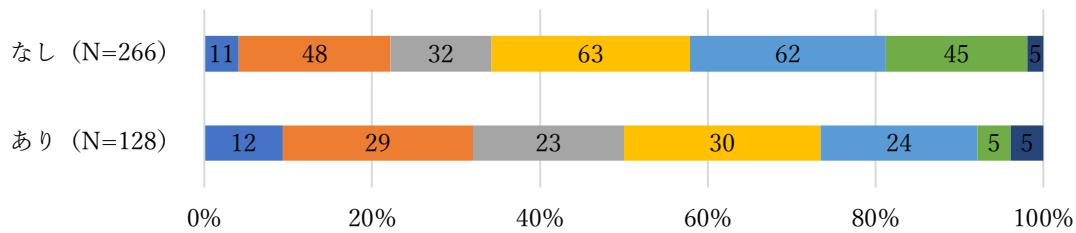
11-2-3. ここ半年の勤務表への満足度（続き）



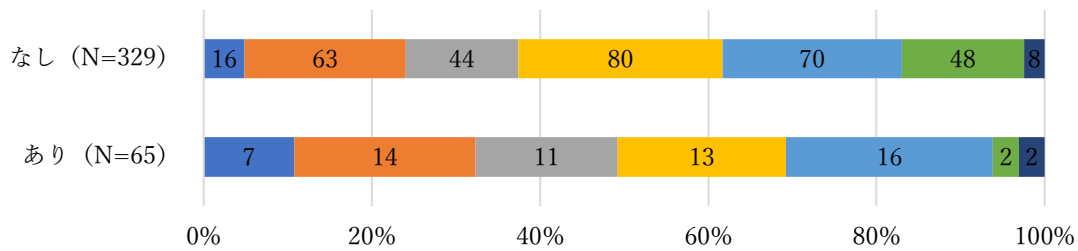
5) 夜勤・深夜勤務時間が平均 15 時間超



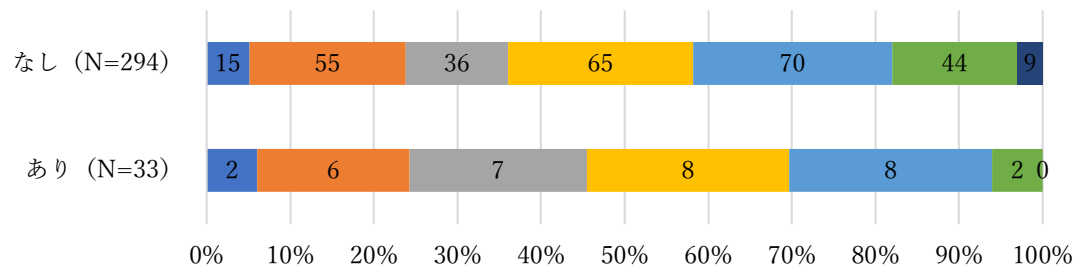
6) 日勤における 4 時間以上の時間外勤務



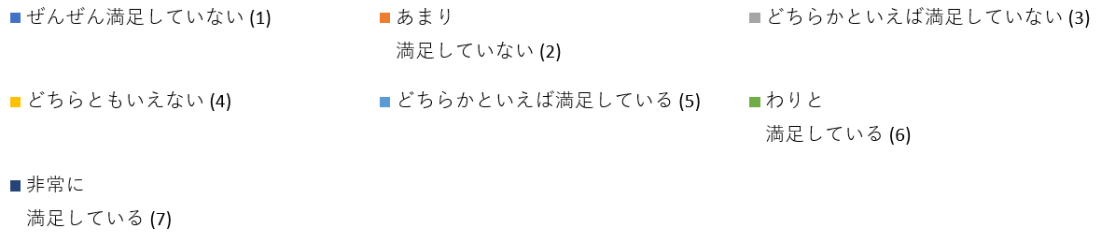
7) 6 日以上連続勤務



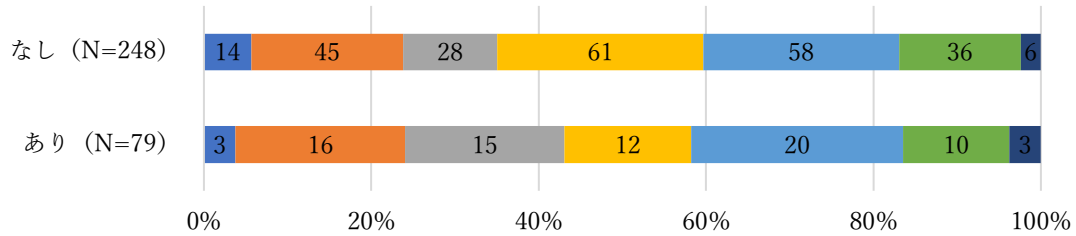
8) 2 連続夜勤後休日なし



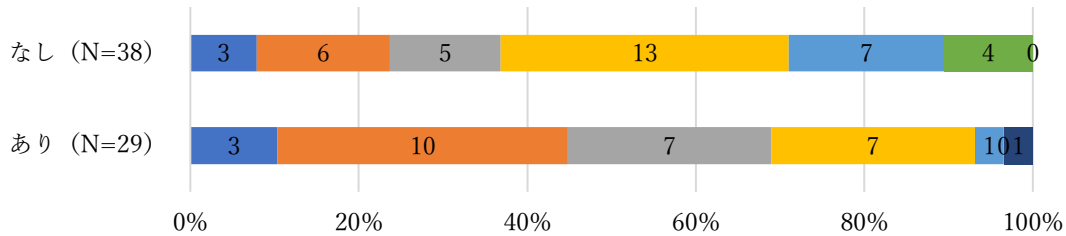
11-2-3. ここ半年の勤務表への満足度（続き）



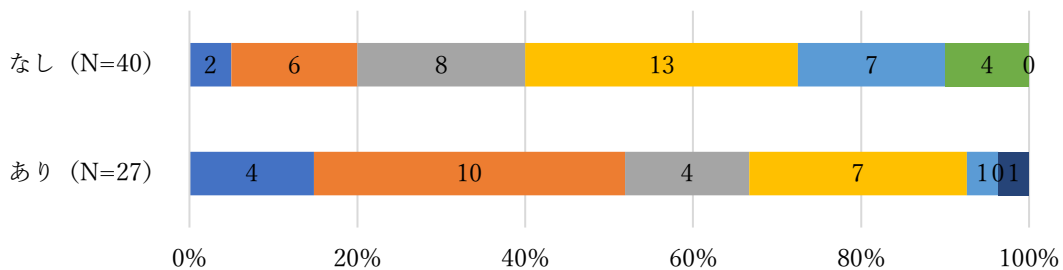
9) 夜勤後に休日なく日勤



10) 連続2回の準夜勤後48時間休まず勤務



11) 準夜勤後24時間未満に次の勤務



12) 2回以上の連続休暇

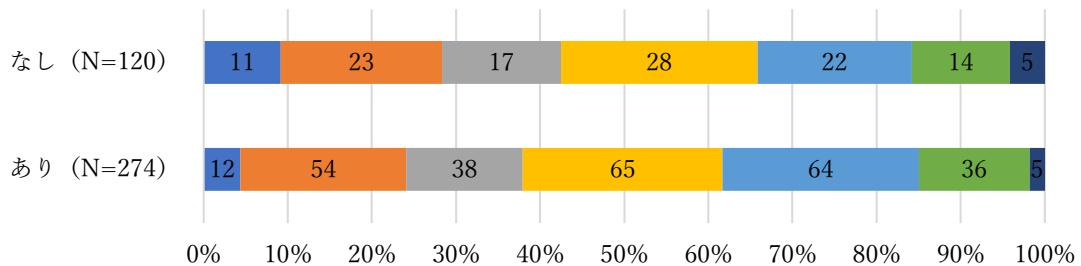


図 12. 今後も交代制勤務を継続するために重要な事項

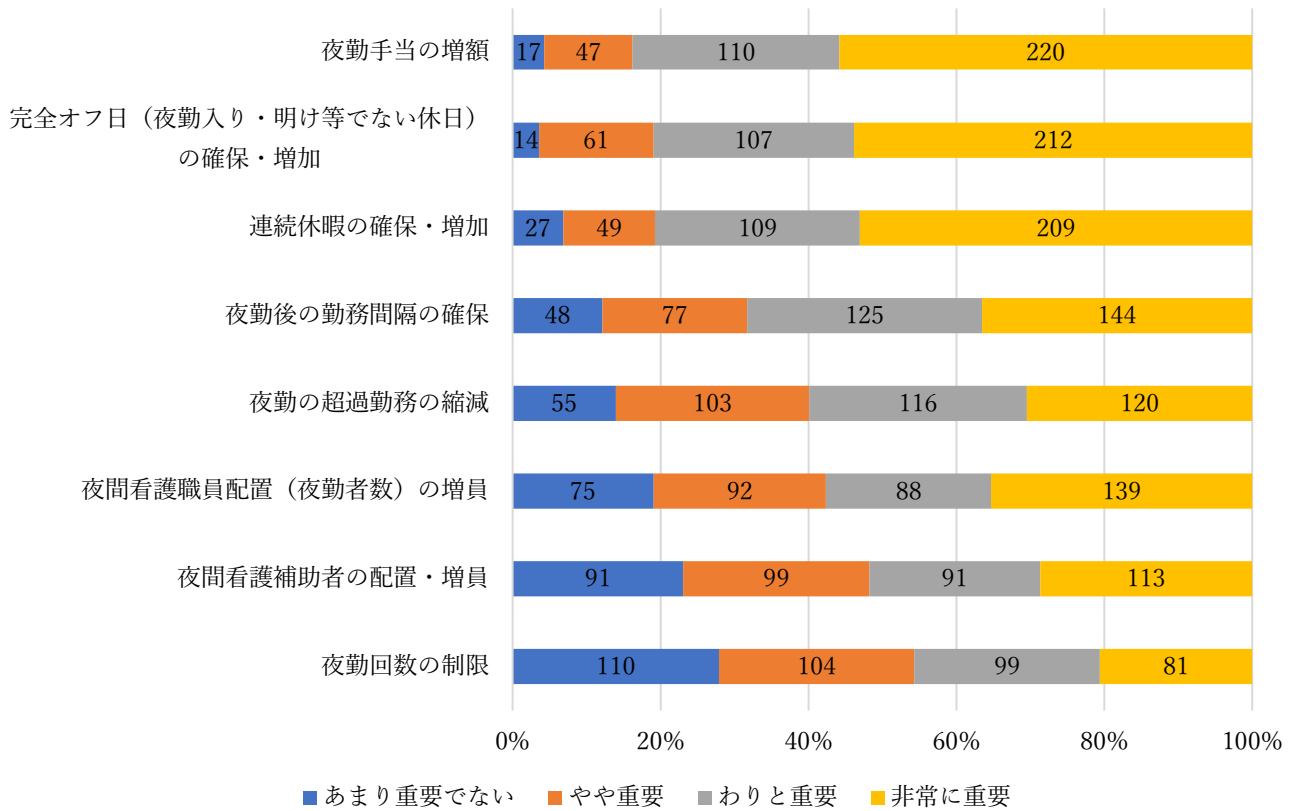
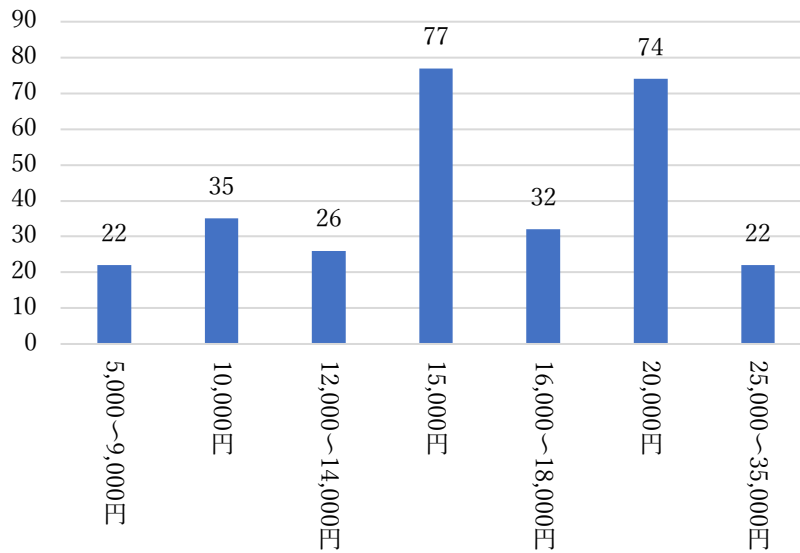
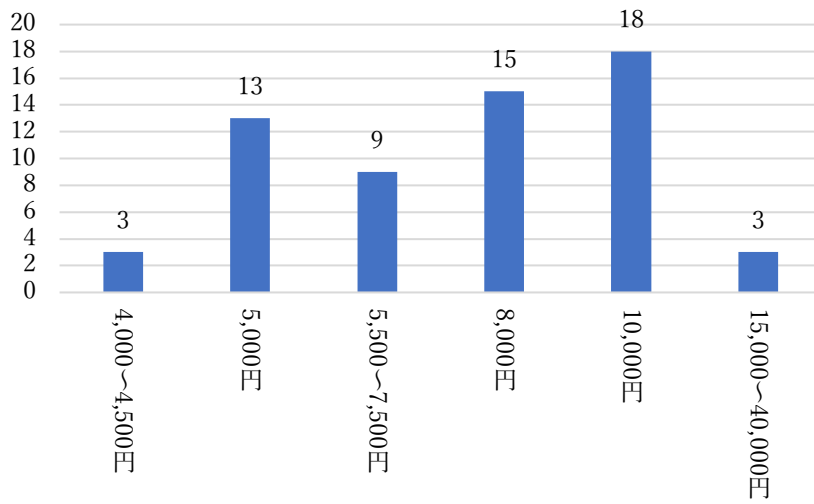


図 13-1. どのような条件なら今の施設であると 5 年間夜勤を継続できるか [夜勤手当の増額]

13-1-1. 2 交代制夜勤手当（円/回）（N=288）



13-1-2. 3 交代制夜勤手当 準夜勤手当 (円/回) (N=61)



13-1-3. 3 交代制夜勤手当 深夜勤手当 (円/回) (N=61)

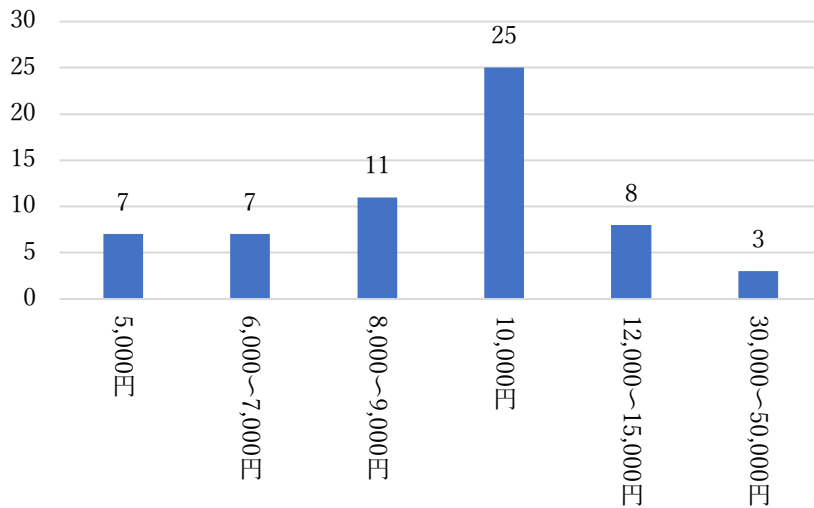
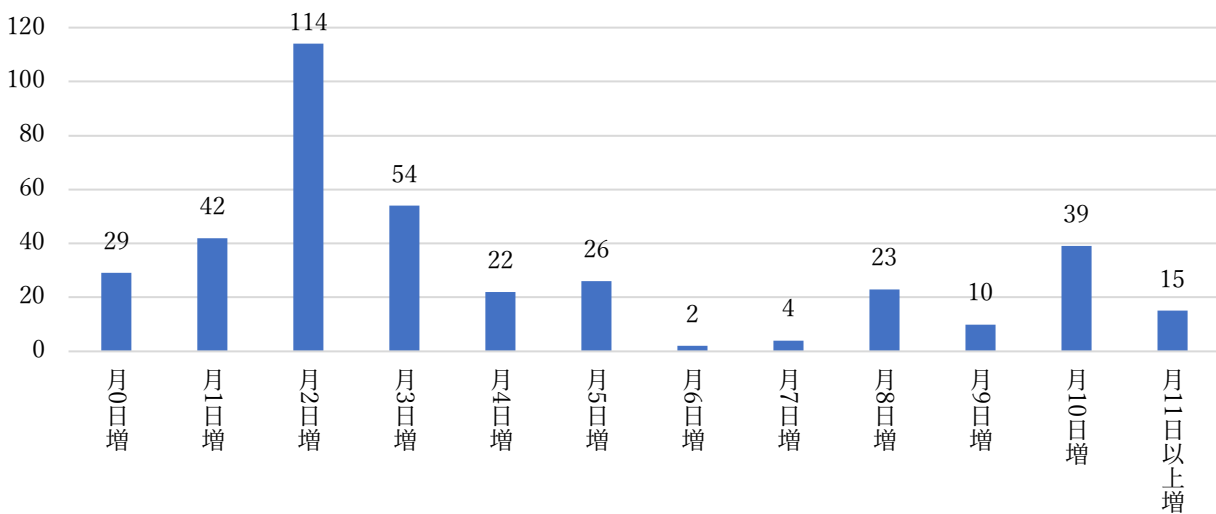


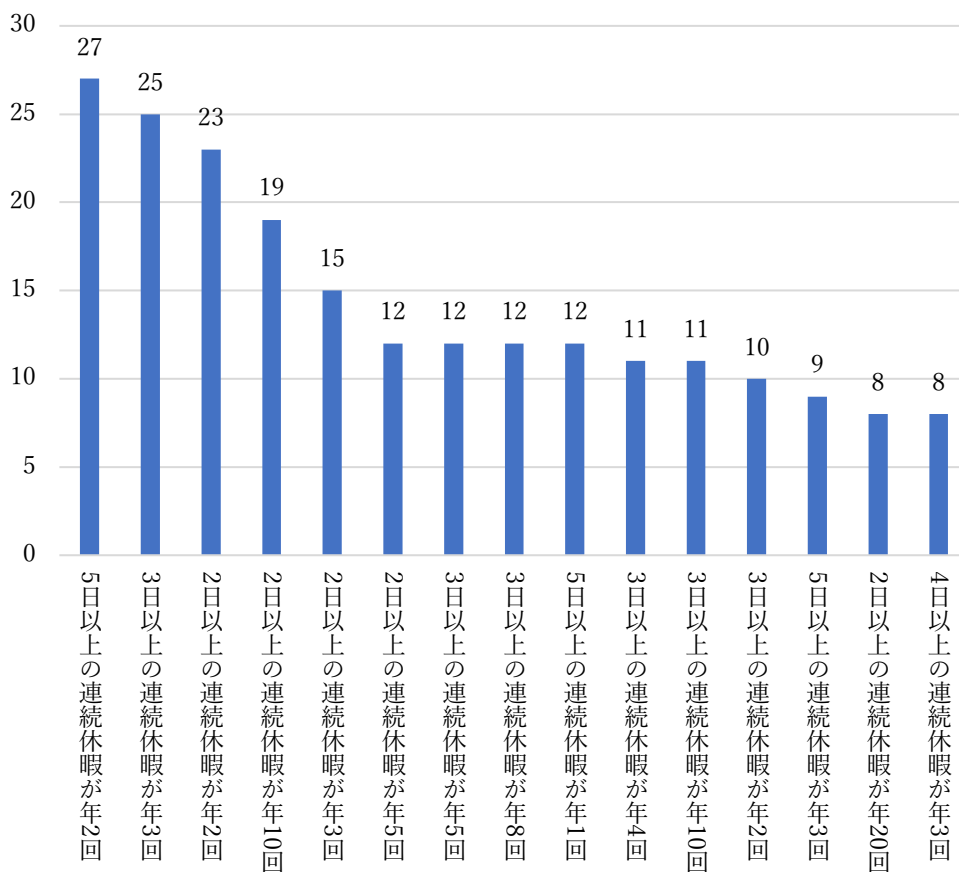
図 13-2. どのような条件なら今の施設であると 5 年間夜勤を継続できるか [休暇]

14-2-1. 完全オフ日の増加





### 13-2-2. 連続休暇の確保（上位）



### 13-2-3. 連続休暇の確保（再掲）

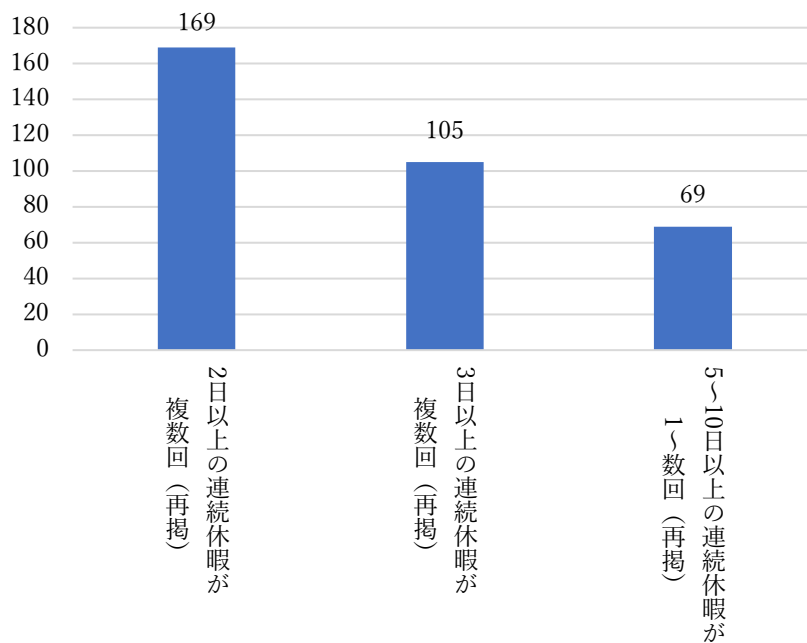


図 13-3-1. どのような条件なら今の施設であと 5 年間夜勤を継続できるか [夜間看護職員配置]

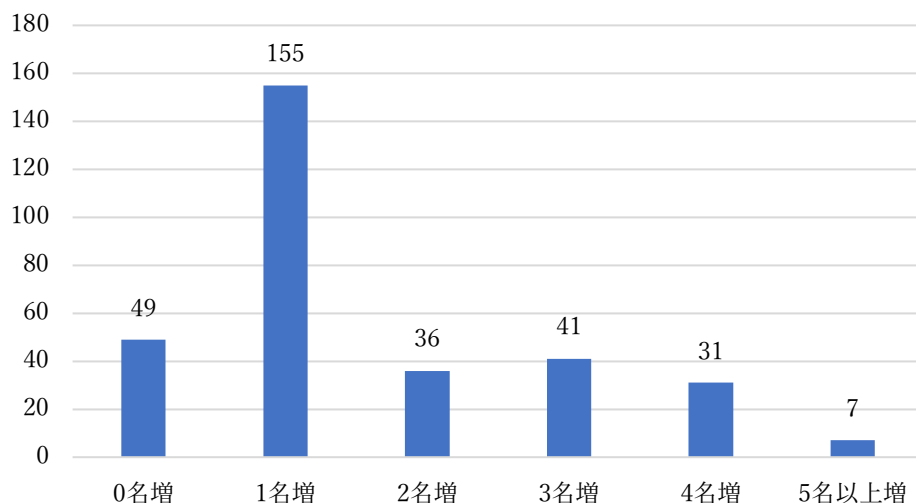


図 13-3-2. どのような条件なら今の施設であと 5 年間夜勤を継続できるか [夜間看護補助者配置]

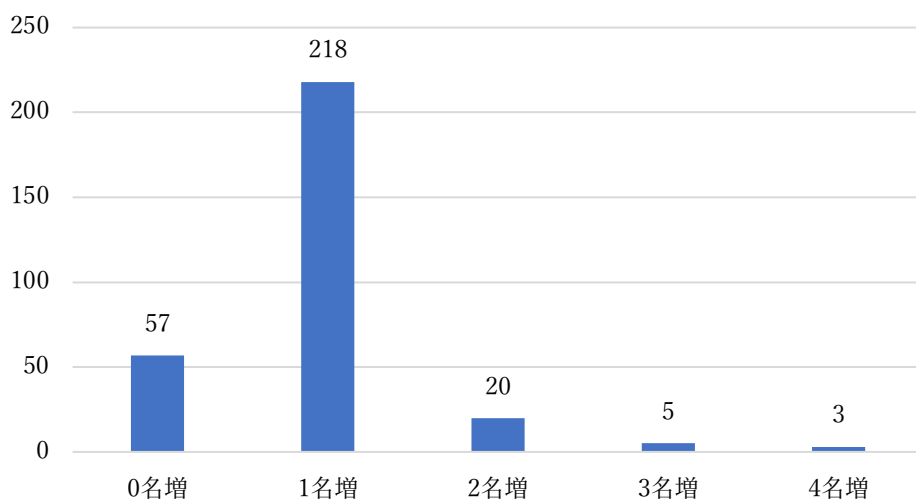


図 13-4. どのような条件なら今の施設であと 5 年間夜勤を継続できるか [夜勤回数]

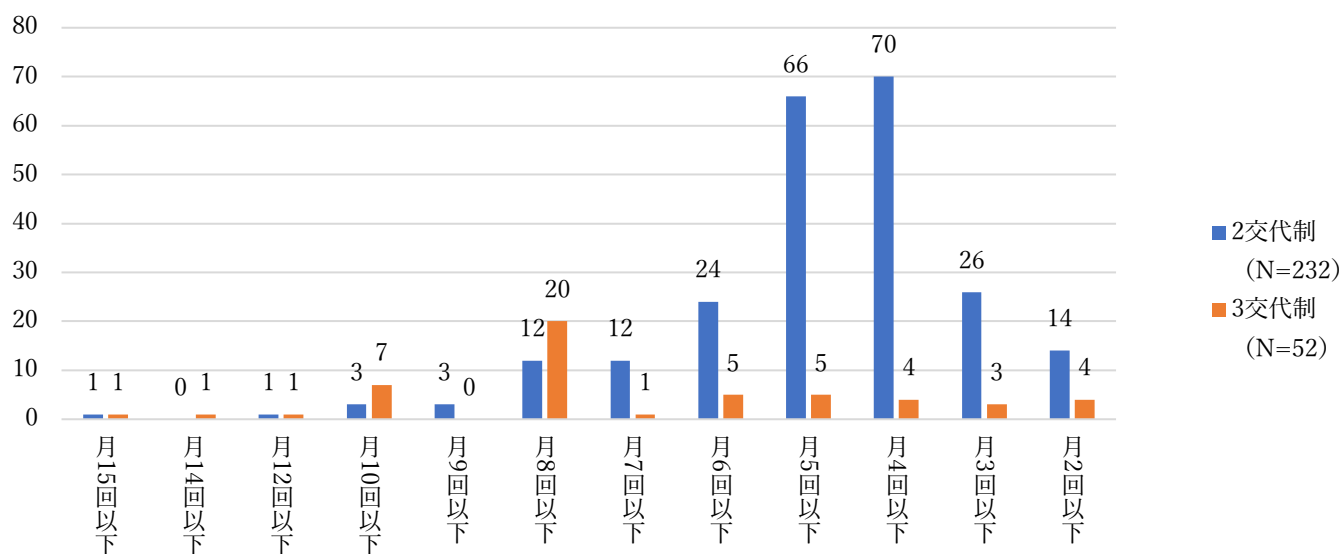


図 14. 月に最低あと何日の休日が必要か

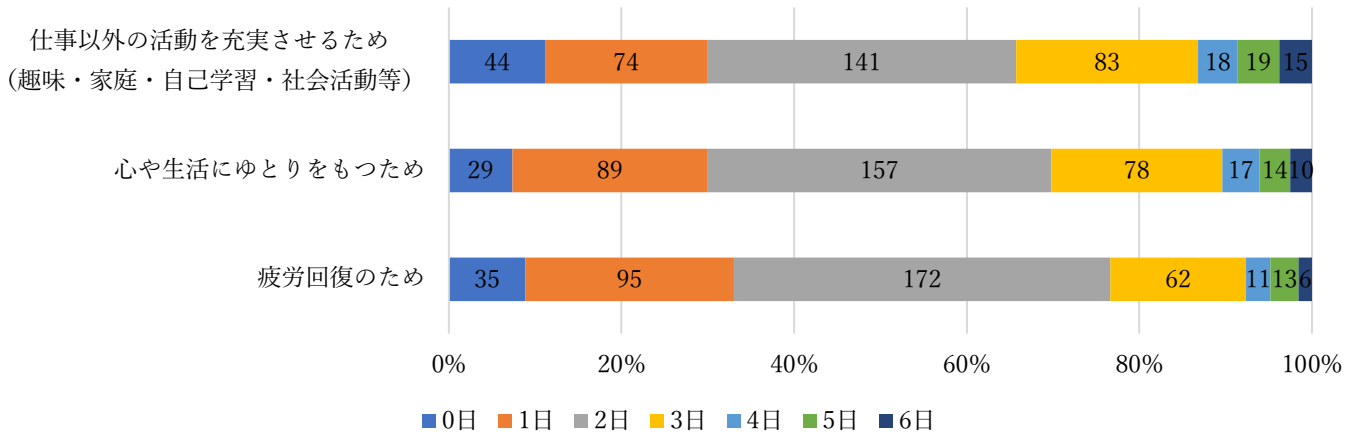
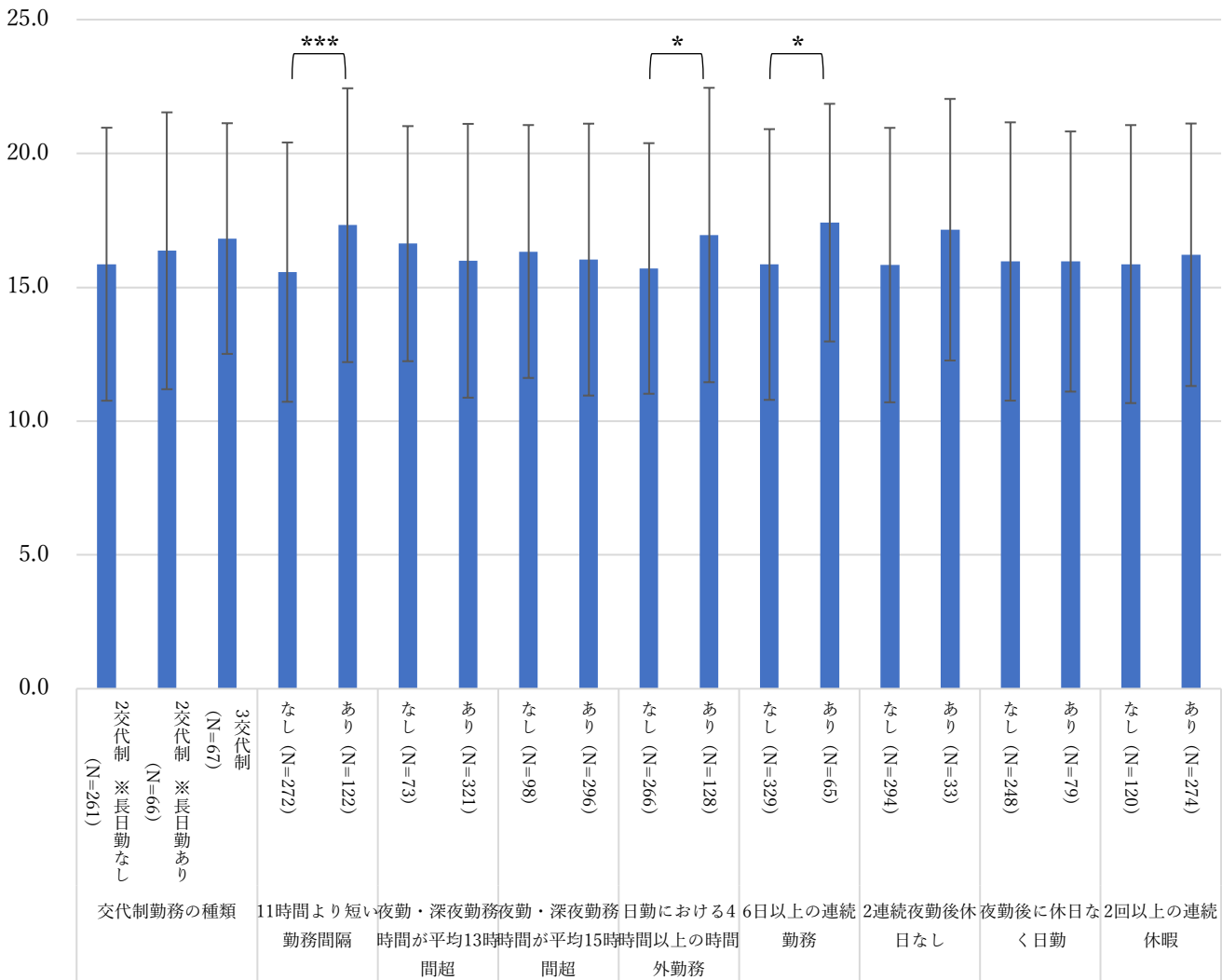
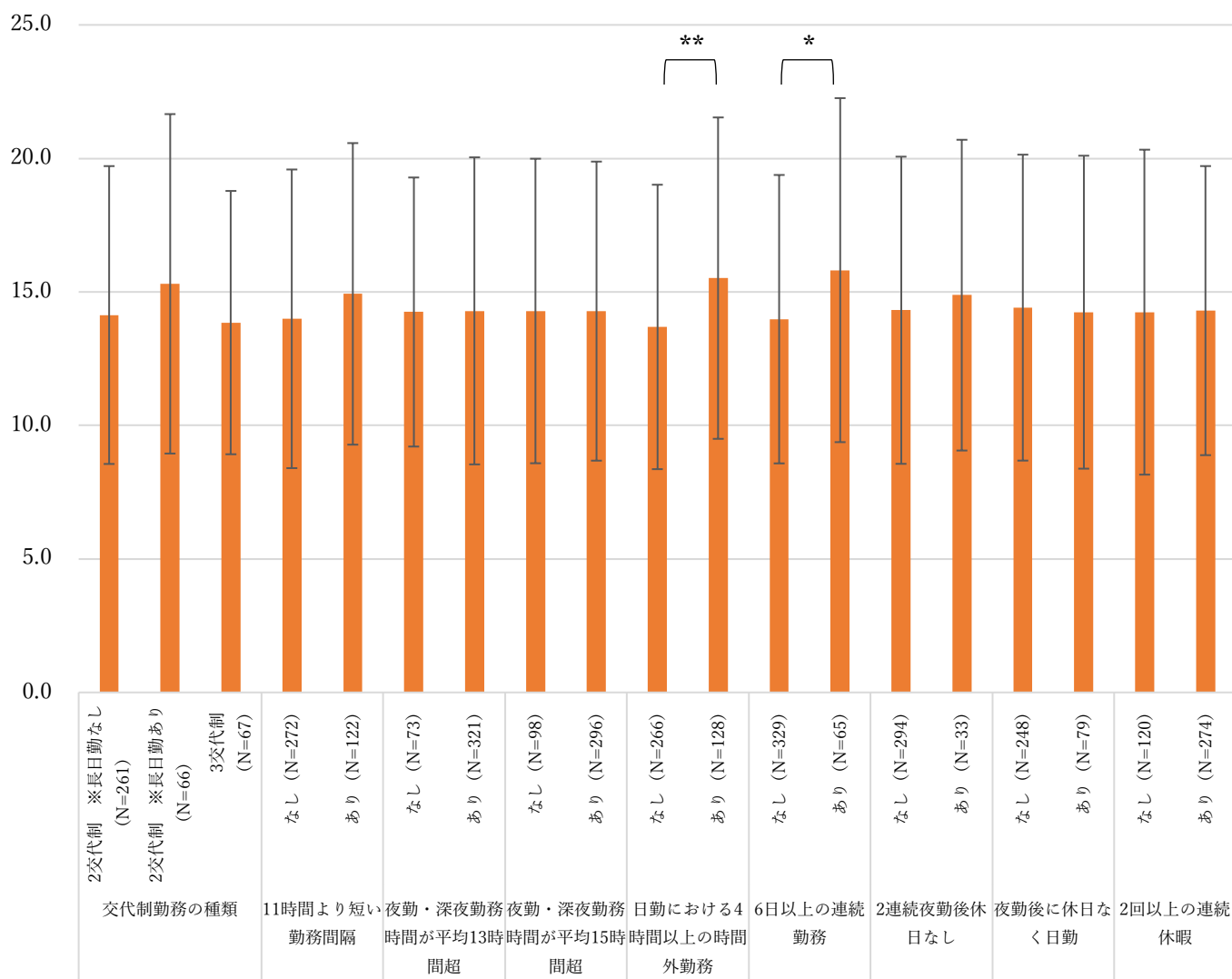


図 15. 交代制勤務の種類、負担が大きい勤務の回避状況および連続休暇の取得状況とバーンアウト・身体愁訴との関連

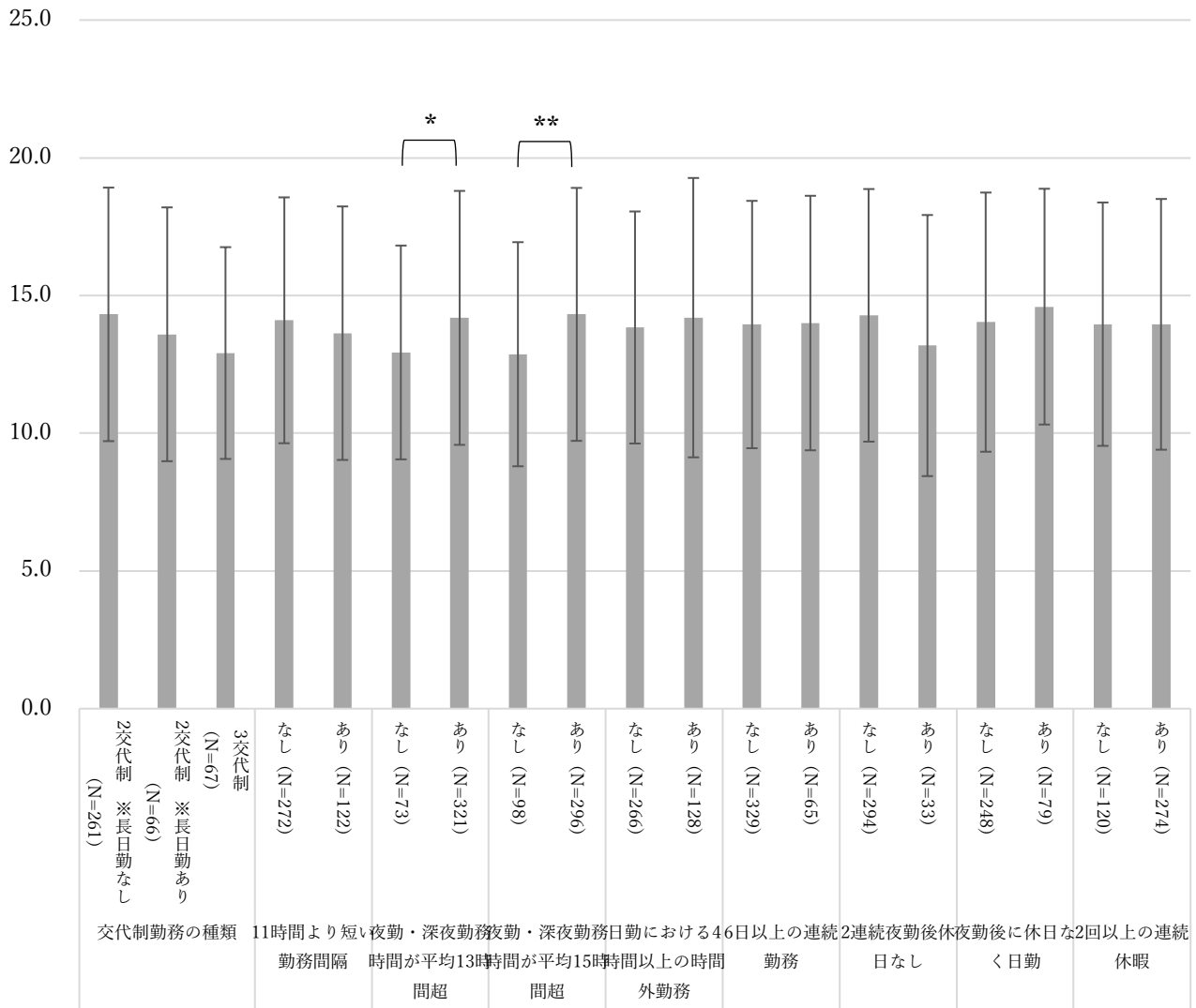
図 16-1. 情緒的消耗感



## 15-2. 脱人格化



15-3. 個人的達成感



15-4. 身体愁訴

