

# 厚労省ー5局長通知 職場で活用し改善に！！

今回の報告は、病院等における夜勤を含む交代制勤務等の厳しい労働状態と労務管理体制の脆弱性を指摘し、「看護業務の改善等をなくして、持続可能な医療提供体制や医療安全の確保は望めない」との基本的考え方にたって、それらの改善の方向について、労務管理体制の確立を求める点にまで踏み込んだという画期的な報告として高く評価できる。



## 5局長通知が出された背景は…

「新成長戦略」(平成22年6月閣議決定)において、医療・介護・健康関連産業は「日本の成長牽引産業」として位置づけられ、安全の確保や質の向上を図りながら、利用者本位の多様なサービスが提供できる体制を構築することとされている。また、高齢化や医療技術の進歩に伴う環境変化に対応し、質の高い医療・介護サービスを安定的に提供できる体制を整備することとされている。



看護師等(保健師、助産師、看護師及び准看護師)については、夜勤を含む交代制などにより、厳しい勤務環境に置かれている者も多い。「新成長戦略」に掲げた戦略を実現するためには、必要な人員の確保を図りながら、看護師等が健康で安心して働ける環境を整備し「雇用の質」を高めていくことが喫緊の課題である。

## 具体的に示されている内容は…

看護師等の労働時間等管理の課題としてー医療機関等の内部において、労務管理の視点の重要性について十分に認識を共有し、責任ある労働時間等管理体制を確立すること。

労使双方が協力し、労働時間等の設定の改善及びこれを通じた交代制勤務の負担軽減に向けて、それぞれの現場の実態に即した取り組みを主体的に進めることが必要。円滑な勤務体制の確立のためにも、意欲と能力のある看護師等を十分に配置できることが重要。

多様な働き方の導入、人材確保策の工夫が必要である。

健康の確保の面では、調査対象看護師等の約6割が健康に不安を感じており、現在の健康状況について「非常に不調」「やや不調」と回答する看護師等(女性)の割合は4割近くに達している。精神障害等による労災保険給付の請求件数も、支給決定件数も業種・職種とも上位に入っている。医療機関等において、衛生管理者、産業医、衛生委員会の活動等を通じ、メンタルヘルス対策を含む健康確保対策を推進することも重要。

## 具体的に示されている内容

医療機関等において多様な働き方を導入しようとする場合には、勤務のシフトの複雑化に対応する必要があるだけでなく、業務分担や責任の度合い、会議等の参加のあり方などの考え方が整理されている事が前提条件となり、こうした条件が整っていない場合には、円滑な導入が期待しにくい。

人員に余裕がない場合には、短時間勤務や夜勤を伴わない就業区分の導入が、これらの制度を利用しない者の負担増につながりかねない。

「看護職は夜勤ができて当然である」といった職場風土、医療機関等での情報の共有がなされていない時には、導入は進まない。

多様な働き方の導入を推進することは、看護師等の専門職としての知識や技能の向上を通じたキャリア開発においてその努力が分断されず、生きがいを持って能力を発揮し続ける展望を持てることにつながる。職員の定着にもつながる。



通知から

交替勤務等に伴う負担をできる限り軽減し、心身の健康を確保することは、医療安全の点からも重要。

具体的な改善策として、交代制の運用面の工夫、所定時間外労働の削減等が考えられる。

十分な勤務間隔の確保を含め、より負担の少ない交代制に向けた取り組みを着実に進めることが望まれる。

- ☆ 女性部ニュース 260号もぜひ参考にしてください。
- ☆ 医労連作成リーフ「厚生労働省の『通知』を職場の改善に活かしましょう！」も活用し学習会等の開催、職場環境の改善につなげましょう！

私たちは、心から応援し続けます。若いあなたたちを！  
私たちは、心から支え続けます。震災にあった人たちを！  
私たちは、みんなと手を結んで一緒に歩んでいきます。今からもこれからも！