

希望者を原則に夜勤専従導入の提案

次回交渉に向け各分会で意見集約を

夜勤専従導入に係る交渉

看護師の新たな勤務形態（夜勤専従勤務）の導入に係る交渉を、7月29日、実施しました。当局は、個人の価値観や社会ニーズの多様化がさらに進む中で、WLB（ワーク・ライフ・バランス）の実現をより一層推進するため、希望者を原則に夜勤専従勤務を導入したいと提案しました。これに対し、組合から、WLB

1. 職場要求課題の改善が先

組）WLBの推進等を理由に、夜勤専従を導入したい、との説明であったが、WLBというのであれば、年休取得、超勤縮減、離職防止策等、我々が毎年求めている課題について、改善することが先ではないのか。

当）ご指摘のとおり、WLBの推進にあたっては、

多様な勤務形態の導入に加え、年休取得の促進や超過勤務の縮減など、働きやすい職場環境づくりに取り組むことが重要である。

人員・職場要求交渉の場において申し上げているとおり、これまでから、連続した休暇取得が可能となるよう勤務シフトの編成時にできる限り配慮したり、管理監督職の意識向上、業務の効率化等

により超過勤務の縮減に努めてきたところであり、引き続きこれらの取り組みを進めていきたい。

2. 夜勤専従がWLB推進に繋がるのか

組）夜勤専従がWLBの推進、働きやすい職場環境づくりに繋がるのか。

当）2交替の夜勤専従勤務を実施する場合、日勤以外は、常に1回の出勤で2勤務をこなすため、通

常の交替制勤務よりまとまった自分の時間が確保できる。この勤務形態の特徴を活かすことで、仕事以外の時間の有効活用が可能になり、家族と過ごす時間、趣味や自己研鑽の時間を増やすなど、プライベートを充実させることができると考えている。

また、それほど多くはないと思われるが、家庭事情等により夜間帯の方

が勤務しやすいという職員に対しては、有効な勤務形態である。

夜勤専従勤務は、新たな働き方の選択肢として、希望者を対象に実施するため、一定の効果はあるものと考えている。

3. 健康管理

組）「健康状態に問題がある場合は、3月が経過する前に夜勤専従勤務を終了する」ということだが、健康管理に十分配慮した取扱いがなされるのか。また、3月を上限とすれば健康被害は少ないとする根拠があるのか。

当）夜勤専従勤務を3月継続して実施する予定であったとしても、実際の運用としては、毎月、師長と面談を行い、翌月の継続の可否を判断していく。

これまでは2交替、3交替勤務における夜勤を全く問題なくこなしてきた職員であっても、夜勤中心の勤務形態になると思わぬ体調面への影響が出ることも想定されるため、健康状態によっては1月で夜勤専従勤務を打ち切る場合もある。

そのような場合において、月途中の勤務シフトの変更は、他の職員に大

当局の提案内容

- 対象病院 全病院
- 対象者 ラダーⅡ以上の職員で実施を希望する者（それに相当する臨時的任用職員、会計年度任用職員も対象）
※健康状態が良好でない等、業務遂行上の課題がある職員は、希望に添えない場合あり
- 対象病棟 準夜帯及び深夜帯勤務を行っている部署
- 勤務形態 2交替勤務による実施を基本に、3交替勤務による実施も可能
※1カ月の勤務の割振りの基本形
夜勤18回（2交替の場合は9回）、その他の日は日勤または休暇の計20日
※月毎に要勤務日数は異なるが、月の夜勤回数は18回、時間に換算すると139.5時間が上限、残りの日数は原則として日勤または休暇
※月の要勤務日数にかかわらず、原則として月に1回は日勤の日を設定
※年次休暇等の取扱いは、通常の交替制勤務の職員と同様
- 実施期間 連続3月まで、3月経過後はインターバル期間として1月は通常の交替制勤務に戻る（原則1クール4月で運用）
※連続3月を超える夜勤専従・・・やむを得ない事情に加え、産業医が健康状態に問題がないと診断した場合に継続可
※3月が経過する前の終了・・・本人から体調が優れない旨の申し出があった場合や師長が健康状態に問題があると判断した場合
- 健康管理 ①月1回は師長が面談を行い、直接健康状態を確認
②連続3月の夜勤専従勤務が終了した場合は、産業医が診察
- 研修・委員会 できる限り出席・参加できるように配慮

きな影響を与えるため、原則として行わないこととするが、健康状態の著しい悪化などやむを得ない事情が生じた場合においては、夜勤を軽減するなど従前から行っている緊急的な対応と同様の対応を行うこととする。

また、夜勤専従期間を連続3月までとすることについては、日本看護協会のガイドライン及び他病院の事例を参考に設定したものであるが、その前提として看護協会が示すところ、「本人希望による実施」と「十分な健康管理体制の整備」が重要であると考えている。

4. 夜勤回数の軽減

組)「看護師の夜勤回数の適正化」とは、夜勤回数が月9回以上になっている病棟の夜勤回数の軽減にも繋がるということだと受け取ったが、夜勤回数が月9回以上になっている部署に夜勤専従を希望する者がいるとは限らないのではないか。

当)夜勤回数の適正化の観点から言えば、月の平均

夜勤回数が多い部署に夜勤専従希望者が多くいることが望ましいが、このたびの提案は、WLBの推進の観点からであり、希望者を対象に実施する以上、ご指摘の点については、やむを得ないものと考えている。

一方、希望者多数の場合については、例えば、夜勤専従者を3月より短いサイクルでローテーションさせる、実施待ちの期間が生じるといったケースも想定されるが、これは職員間の不公平感がない運用を行う上で必要な取扱いであり、この場合においては希望に添えない場合があることについて、ご理解いただきたい。

5. 不公平感

組)病棟で誰かが夜勤専従を行えば、その分、日勤帯のマンパワーが不足し、他の者にしわ寄せがいく。また、夜勤が減れば手当収入が減る。このように、様々な不公平感が生じかねない。

病院現場はチームで動いているため、不公平感

が生じるとは、業務への影響を及ぼすことに繋がる。そのようなことのないよう、夜勤専従を希望する者が出た部署では、それ以外の者の希望や意見も丁寧聞いてもらいたい。

当)夜勤専従者のいる病棟においては、勤務シフトの編成にあたり、職員間の勤務シフトのバランスや夜勤職員のペアリング、月平均夜勤回数などの各病棟の運営状況を十分考慮し、通常の交替制勤務の職員の勤務パターンが

これまでと大きく変わることがないように運用したいと考えており、ご指摘のような観点を踏まえ、丁寧な対応に努めたい。

6. 研修・委員会、休暇等

組)研修・委員会、休暇等については、夜勤専従を希望しても、他の職員と同様の取扱いとなるのか。当)夜勤専従勤務を実施した場合でも、人材育成の観点から、キャリアアップのための研修や委員会活動への参加など、看護部内及び各病棟における

役割をできる限り他の職員と同様に担っていただくことが基本であると考

えている。
ラダーII以上の職員は、夜勤専従勤務であっても、県立病院において中心的な役割を果たしていただきたい。

また、休暇取得については、現行と同様に、勤務形態による取扱いの差と職員間の不公平感が生じないように調整したいと考えている。

内部協議を踏まえ、当局に質した課題

1. 夜勤専従の勤務形態について、「2交替勤務による実施を基本」と説明されたことは、2交替を推進するという事ではないか。

→はい。

2. 3交替勤務者が希望した場合は、3交替で夜勤専従ができるのか。

→はい。

次回の交渉で回答を求めた課題

1. 2交替勤務者が夜勤専従した場合、9回夜勤になるが、例えば、7回は2交替勤務で夜勤を行い、残り2回を3交替勤務で夜勤を行うことは可能か。

2. 夜勤専従の希望が出た場合、それ以外の者に対し夜勤回数が減ることや、日勤(土日の日勤)が増えることなどを説明した上で、希望していない者の意見も聞いてもらいたい。