

第2分科会

夜勤交代制勤務と健康

医療従事者の睡眠と健康不安について：アンケート調査に基づく分析

社会医療法人親仁会 米の山病院 小児科 後藤康平

【背景・目的】

第34回人間らしく働くための九州セミナーIN大牟田でエッセンシャルワーカーを対象に労働環境や満足度を明らかにするため現地実行委員会でアンケート調査を行った。同アンケート調査はエッセンシャルワーカーとして医療・建設・介護・公務、その他の職種を対象に2024年8月28日～9月29日に実施した。調査の結果として以下のことが示された

- ①エッセンシャルワーカーが仕事の重要性、仕事量、質に対して給与・休暇の面で十分に恩恵を受けられておらず満足度も低い。
 - ②多数の健康不安を抱えて働くエッセンシャルワーカーが存在している。
 - ③エッセンシャルワーカー内でも性別・職種による給与格差がある
- 上記の結果から特に医療職を取り上げて解析し、健康に関する報告を行う。

【方法】

前述のアンケート結果から医療職の結果を抽出した。抽出したデータについて、性別、睡眠時間、および健康不安（健診異常の有無）の関連性を中心に記述統計および統計的検定を用いて解析した。

【結果】

睡眠時間が6時間の集団は男性で27.5%（11/40）、女性で44.7%（42/92）と女性で高い傾向がみられたが統計学的有意差はなかった（ $p: 0.628$ ）。睡眠時間と健診異常の関連では6時間未満の睡眠群では50.9%（27/53）に対し6時間以上の睡眠群では38.3%（31/81）と睡眠時間が短い群に健診異常が高い傾向がみられたがこちらも有意差はなかった（ $p: 0.148$ ）。

【結語】

昨年アンケート調査に基づき、医療従事者の労働実態、特に睡眠と健康不安の関係について解析を行った。統計的有意差は認められなかったものの、女性医療従事者や睡眠時間が短い群において、健康上の課題を抱える割合が高い傾向が示された。地域医療を守るためには、エッセンシャルワーカーである医療従事者の適切な労働環境の整備と、潜在的な性差を含む格差の是正が不可欠である。

看護師・介護職員の夜勤回数の実態

健和会本部 看護部 高崎玲子

<はじめに> 病院看護師・介護職員は、患者の生命や健康を守るため、24時間365日患者のケアを行っており、夜勤交代制勤務は必須である。しかし、病院看護職員にとって夜勤の負担は大きく、夜勤回数の増加は、心身の負担も大きい。当会職員は20代も多く、近年妊婦や子育て中で夜勤ができない職員や心身的健康上の理由等から、夜勤が困難な職員が増加している。そのため、夜勤者の確保が年々厳しくなってきている。そこで、病院看護職員の夜勤回数に関する実態調査をし、夜勤状況の課題を明確にすることで、その後の対策に繋がりたいと考え調査したので報告する。

<当会の概要> A病院急性期449床、7対1看護体制、B病院慢性期330床、回復期病床・療養型病床、C病院慢性期303床、療養病床・障害者病床、D病院慢性期112床療養病床の4病院を有している。

<調査方法> 2023年～2025年病棟看護師・介護職員 約820名の夜勤回数と夜勤ゼロ回数理由を調査した。

<結果> 2023年～2025年8月の断面調査は下記の通りである。4病院平均夜勤回数は、2023年8月7.625回、2024年8月7.75回、2025年8月8.425回であった。どの病院においても、一人当たりの夜勤回数が増加している。慢性期の2病院は、夜勤の業務軽減のため、2025年1月より深夜勤務を2名体制から3名体制に変更したことも大きく関与しているが、夜勤回数が増加している。

また、夜勤時間ゼロ時間の病棟看護職員の理由の上位3つは、「夜勤を遂行するため

の知識や技術不足」23%、「妊婦」21%、「未就学の子どもあり」14%であった。

<考察>直近3年間で看護師・介護職員の一人当たりの夜勤回数が増加している。このことは、サーカディアンリズムが乱れやすく、ワークライフバランスの確保が困難な状況であるともいえる。近年、病院看護職員から3交代制勤務から2交代制勤務を望む声が多く聞かれるようになった。そこで、2025年1月より順次、2交代制勤務に移行していった。2交代制勤務は、夜勤時間が長時間で疲労度は高いが、インターバルの確保や日勤夜勤の入れ替わりが少ないことから、現在も2交代制勤務を好む職員が多い。今回の夜勤調査で、病院看護職員一人当たりの夜勤回数の推移や夜勤回数ゼロ職員の理由が明確になり、夜勤者確保策の検討や取り組むべき課題が明確化できた。今後も、夜勤ゼロ時間職員が夜間働くことが出来る環境づくりや、夜勤専従者の導入・一年目職員の夜勤導入時期の早期化などを実践し、一人当たりの夜勤時間数の減少に向けて取り組んでいきたい。

<おわりに>今後、益々高齢社会、労働人口減少が見込まれる。働き手が限られていく中、病院看護師・介護職員が健康に働き続けられるように、夜勤者確保・夜勤負担軽減に向けて、柔軟性を持った取り組みを進めていきたい。

<参考文献>

花田千史：看護 2025年8月号「2024年病院看護実態調査解説」40-49

橋本美穂他：看護 2025年4月号「夜勤・交代制勤務の負担軽減の取り組み」20-36

働きやすい 2 交替勤務への導入と課題

健和会京町病院 犬塚千恵美

I はじめに

A 病院の看護・介護職員の平均年齢は 46.7 歳で、子育て中の職員は 6 割を占めています。家庭の事情で勤務制限が必要な職員が 3 割を超える状況でした。また、深夜入りのストレスや準夜後の休日の充実感の少なさから 2 交替を希望する声も聴かれました。2024 年 11 月の事前調査では、48%が 2 交替への変更を希望しており、どちらでも良いと合わせると 85%でした。多様化した個人の生活背景に対応できるよう、2025 年 1 月より変則 2 交替勤務を導入しました。導入にあたり、①食事休憩 60 分と 2 時間の仮眠、②夜勤翌日の必休、③深夜帯勤務者数を 3 名に増員、といった工夫を行い、看護師の負担軽減を図りました。また、希望者には準夜のみ・深夜のみの 3 交替継続も可能としました。本研究では、夜勤における疲労度と勤務体制の満足度を比較分析し、より働きやすい勤務体制について検討しました。

II. 研究方法

対象： A 病院 2 階・3 階病棟の正職員 看護師 32 名 介護福祉士 11 名

交代制勤務に従事していない看護師（管理責任者、非常勤）は除外した。

データの収集方法：アンケート集計

III. 倫理的配慮

本研究は健和会看護研究倫理審査会の承認を得て実施する。個人が特定されないように配慮する。

IV. 結果

<疲労度について>		疲労度	2交替	3交替	どちらでもない	無回答	合計
No.1	夜勤中、仕事に取り組んでいると勤務の後半に疲れが出やすい	No.1	24	9	1	0	34
No.2	仕事に対する充実感がある	No.2	30	1	2	1	34
No.3	夜勤前後の睡眠時間が確保でき、疲れの回復ができる	No.3	27	5	2	0	34
No.4	生活のリズムがとりやすい	No.4	33	0	1	0	34
No.5	体調管理をしやすい	No.5	31	2	1	0	34
No.6	勤務と勤務の間隔が長く感じる	No.6	28	6	0	0	34
No.7	夜勤回数が多く感じる	No.7	1	33	0	0	34
<ストレスについて>		ストレス	2交替	3交替	どちらでもない	無回答	合計
No.1	拘束時間に伴うストレスを感じる	No.1	18	14	1	1	34
No.2	夜勤に伴う孤立感がある	No.2	11	19	1	3	34
No.3	勤務が規則的に感じる	No.3	27	6	0	1	34
No.4	通勤時間に要する時間のストレスを感じる	No.4	3	27	3	1	34
<業務の安全性について>		安全性	2交替	3交替	どちらでもない	無回答	合計
No.1	患者を把握しやすい	No.1	28	4	1	1	34
No.2	自分の健康管理が維持しやすい	No.2	30	2	1	1	34
No.3	仕事の効率が良い	No.3	31	3	0	0	34
No.4	夜勤中の仮眠が取れる	No.4	32	1	1	0	34
No.5	業務にゆとりがない	No.5	12	19	3	0	34
No.6	夜勤中活動性・注意力が低下しやすい	No.6	21	9	2	2	34
No.7	日勤帯での就業時間への焦りがある	No.7	10	19	2	3	34
No.8	夜勤帯での就業時間への焦りがある	No.8	10	19	2	3	34
No.9	業務への不安がある	No.9	11	18	2	3	34
<私生活への影響について>		私生活	2交替	3交替	どちらでもない	無回答	合計
No.1	仕事と私生活のメリハリがある	No.1	32	0	2	0	34
No.2	私生活の時間への満足感がある	No.2	32	2	0	0	34
No.3	人との付き合いがとりやすい	No.3	31	1	1	1	34
No.4	休みが有効である	No.4	34	0	0	0	34

2 交替に移行後は、全職員が 2 交替での勤務体制になり、準夜のみや深夜のみの勤務制

限を必要とする職員はいませんでした。

職務満足度は、健康・安全・生活面で2交替の方が有意に高い結果となりました。

2交替では、「準夜後の休み、休みからの深夜入りがないこと、夜勤明けに休暇がとれて時間にゆとりがもてる」、「夜の出勤・帰宅がないため安全」という意見がありました。

業務面では、「準夜で患者の状態をしっかりと把握できていることが、深夜勤務の安定につながるため朝のラウンドがスムーズになった」という意見がありました。

2交替のデメリットとしては、「長時間になるため、身体への負担が大きくなること」「集中力を維持するのが大変」などがあげられました。業務面では、「夜勤時間帯での急変や不穏対応時には、仮眠時間の確保が困難なことがあった」という意見がありました。

今後の勤務体制については94%の職員が2交替勤務を希望していました。

V 考察

2交替勤務は「疲労回復のしやすさ」「体調管理の容易さ」「生活リズムの取りやすさ」が評価され、疲労軽減につながっていたと考えられます。夜間出退勤の負担軽減や、深夜帯の人員増による孤立感の減少も、精神的疲労軽減に寄与していたと思われます。

安全性については準夜深夜の申し送りがなく夜間通して患者の状態把握が出来るようになり、「仕事の効率」が良くなったと考えます。一方で、2交替の方が「夜勤中の仮眠はとれる」ものの「活動性・注意力の低下」を有意に感じていることから、より集中力を要していると考察されます。

勤務体制の特徴と疲労回復の関係について、「2交替勤務の方が3交代勤務より夜勤回数および総出勤回数が少なく、勤務と勤務の間隔が長くなるため、疲労感が残りにくい」¹⁾とされています。2交替勤務は夜勤が連続せず、夜勤明けには必ず休日があり、連休もとりにやすいことから、私生活でのまとまった時間が3交替よりも確保できることで、仕事との両立がしやすいと感じているのではないかと考えられます。また、3交替では、夜勤制限のあった3割の職員も、2交替では仕事と家庭の両立が容易となり、全員が制限なく2交替の夜勤が可能となっていました。3交替では月8~10回だった夜勤回数が、半分の月4~5回となる点も夜勤回数制限スタッフの解消につながったと思われます。夜勤可能な職員の確保が充実することで、勤務体制の充実にも効果があったと考えます。

2交替勤務は、①引継回数が少ない、②深夜の交代がない、③余暇時間がまとめてとれる、④患者状態把握の安心感がある、などのメリットがあり満足度が増したと考えます。デメリットとして16時間夜勤は、インシデントの発生リスクが増す²⁾とされているように、長時間夜勤での疲労蓄積やパフォーマンスの低下をいかに回避するかの課題を解決することが重要です。

VI おわりに

夜勤や交替制勤務は人間の生体リズムに反しており、看護師に大きな負担を与える働き方です。しかし、病棟勤務では避けることができません。

その中で「健康的に働きながら、プライベートも充実させる」ために、多様な生活背景に対応できる勤務体制の整備が求められます。

慢性的な看護師不足や夜勤要員不足を打破するには、勤務形態の工夫に加え、労働時間管理・人材育成・組織風土の改善など、取り組むべき課題を見出し対策していきたいと思えます。

所属 事業所・部署	大分民医連	報告者 氏名 (職種)	長塚 千代女 (介護福祉士)
	グループホーム六本松・二番館		
演題名	介護職の実態 ～夜勤と健康～		
テーマ：開催要 項 P4～8から 選択して記入	14. 医療・介護・福祉の現場から見た労働者の健康		
<p>【はじめに】 高齡化が進む日本において、介護サービスのニーズは増加しているが、“人手不足”は深刻である。 2020年から2025年までには約29万人の介護人材の不足が指摘されている。</p> <p>【介護業界の3Kとは】 きつい、汚い、危険という言葉の頭文字をとったもので、かつての介護職の労働環境の厳しさを表す。</p> <p>① きついの実態…利用者を抱えて移動や、介助による腰への負担。夜勤による体力的負担。 ② 汚いの実態……排泄介助や嘔吐物の処理など、衛生面での負担。 ③ 危険の実態……利用者の転倒リスク、感染症、利用者からの暴力など、様々な危険が伴うこと。</p> <p>【4K】 ④ 給料がやすい…全産業平均の基本給:33万4,000円 介護職の平均基本給:25万5,400円 <u>*全職種の賃金平均と比べ、介護職の賃金平均は、約8万円低い。(2025年6月調べ)</u></p> <p>大分県(2025年10月時点) ・正職員の平均月収:19.9万～20.8万円程度 ・パート、アルバイトの平均時給:1,280円～1,297円程度</p> <p>→介護職が他の業種よりも給料が安い傾向にあるのは事実で、職場によっては賞与や昇給がないことも珍しくない。身体的、肉体的な負担が重く、仕事量が多い割には、待遇がそこまで恵まれていない。この観点から敬遠されてしまっているのも事実であり、過酷な労働環境に耐えられず、短期間で離職してしまう職員も多く、人手不足なのが現状です。</p> <p>【介護職が年収をアップするには】</p> <p>1. 介護福祉士などの資格を取得する。 2. 管理職を目指す 3. 夜勤手当で稼ぐ 4. 長く働き、勤続年数を重ねる。 5. 給料が高い施設へ転職する。 6. ダブルワーク(休みの日に他施設の夜勤をする)</p> <p>【グループホーム(認知症対応型共同生活介護)とは】 認知症の高齢者が小規模(5～9人)な共同住居で、以前と変わらない生活を送る為に、家庭的な雰囲気の中、24時間体制で見守り、スタッフの支援を受けながら過ごす施設である。</p>			

【事例】 S職員 女性

2025年6月より、「生活に余裕が欲しい」と月に4回夜勤を開始する。

勤務時間は17:00～9:00(16時間) 2時間休憩。週間業務がない曜日から固定勤務。

順調に夜勤業務が出来ていると評価していたが、本人より夜勤勤務時は電車出勤している旨の報告を受ける。「信号で止まっていた際、後方の車よりクラクションを鳴らされ、居眠りをしていた事に気づき、車の運転が怖くなった」と話す。

【他職員へのアンケート結果】

- ・健康上でつらいのは、排便のリズムが変わり、便秘になっている。
- ・夜勤明けで運転の際、短時間でも居眠りしそうで危険を感じる。
- ・睡眠サイクルがおかしくなっている。長く眠れない。(3時間程で目が覚める)
- ・“疲れが取れない”と感じる事が増えた。疲れている為、一日中、眠気がある。
- ・1人夜勤の為、自分のペースで仕事をする事が出来るが、その反面、孤独を感じる事がある。
- ・非常時(災害等)、緊急時、その場で相談できる人がいなくて不安に思う。
- ・体力的に、いつまで働けるのか不安、心配である。
- ・勤務時は、常にマスク着用(入浴介助時)し、休みの日の外出時も、常に感染リスクに配慮している。

【夜勤の健康への主な影響】

- *睡眠障害と疲労蓄積:本来の体内リズムが崩れ、睡眠の質が低下したり、疲労が蓄積する。
- *心身の不調:集中力低下による作業ミス、不安障害、うつ病、不眠症などの精神の問題、さらには糖尿病、心臓病、ガンなどのリスクを高める可能性がある。
- *女性の健康リスク:女性では、妊娠合併症のリスクを高める事が知られている。
- *サーカディアンリズムの乱れ:体内時計が狂い、ホルモンや代謝、免疫機能にも影響が及び、長期化すると寿命を縮める可能性もある。

【夜勤明けの脳の状態】

- *体が重く、頭がぼんやりしているなど、集中力や注意力・判断力が著しく低下した、酔っ払いと同じくらいの状態に例えられることがある。又、酒気帯び運転で検挙されるのと同じレベルと言われている。

【まとめ】

認知症の症状により休憩が取れない時があり、1人での夜勤勤務は、職員の負担が大きい。

私たちは、健康・精神の負担を軽減する為、夜勤入りの前日の夜から長めの睡眠をとり、当日は昼寝をし夜勤明けの日は、帰宅後、仮眠をとり、生活リズムを整える為、通常の時間に寝るようにし、それぞれが健康リスクと戦い、心身の健康を保ちながら、今日も長時間夜勤に取り組んでいる。

又、全国のグループホームの約98%以上が1人夜勤との結果が出ている。今後、慢性的な人手不足の深刻化により、2040年まで1人夜勤での長時間労働は拡大されていくと予想される。今後の対策として不要な業務を削除、業務の無駄をなくし、生産性向上を図り、夜勤の回数の配慮や休憩時間の確保、介護職員の待遇改善や職場環境の改善、外国人労働者の受け入れや、ICT導入による業務効率化等を行いながら介護負担を軽減していかなければならない。認知症の方が今日も、笑顔で安心して生活ができる場所を提供する為、夜勤実態に、世間の温かい理解が広まることを願っている。

医療現場における夜間労働

福岡医療団労働組合

報告者 副執行委員長 品川泰弘

共同報告者 書記長 松尾沙緒理

1. 医療現場における夜間労働の現状－日本医労連夜勤実態調査より

医療・介護現場では、患者の安全を守るため、交替制勤務となっており、夜勤・長時間労働の実態があります。ここでは日本医療労働組合連合会がおこなった「2024年度夜勤実態調査」より、現在の医療現場における夜間労働の現状について把握する。本報告では、特に入院部門の夜間労働について着目をする。

1) 日本医労連「2024年度夜勤実態調査」の調査概要

調査時期：2024年6月～9月末（2024年6月度勤務実績での調査）

調査対象：日本医労連加盟組合（単組、支部、分会）のある医療機関で24時間交替制勤務を行っている施設

集約数：350施設・2,594職場における看護職員96,583人、看護要員120,203人分を集約

2) 夜勤形態

8時間以上の長時間勤務となる「2交替」病棟の割合は、50.7%で過去最多となっており、2023年度比で2.3ポイント上昇しています。この間、8時間以上の長時間勤務となる「2交替」職場は増加傾向にあります。また、「16時間以上」の長時間夜勤は、「2交替」職場のうち、病棟数の51.3%（昨年度50.0%）、看護職員数の49.4%（昨年度48.1%）と、昨年度より増加しています。

3) 夜勤回数

「3交替」の平均夜勤日数は7.85日（前年度7.75日）、「月9日以上」の夜勤がある割合は26.9%です。また、「2交替」の平均夜勤回数は4.09回で、「月4.5回以上」は38.5%となっています。看護師確保法・基本指針に抵触する「月9日以上（2交替では月4.5回以上）」の夜勤は「3交替」で3割弱、「2交替」で約4割にもものぼっている状態です。

4) 勤務間インターバル

「8時間未満」と極端に短い勤務間隔は前年度より減少傾向であるものの37.5%と全体の約4割弱にも及んでいます。ILO（国際労働機関）の第157号勧告の基準を満たさない、勤務間隔「12時間未満」は52.4%と昨年度より減少しているものの、変わらず高く、依然として、過酷な労働環境の中で日勤と夜勤を繰り返しながら勤務している看護職員が非常に多いことがわかります。

2. 夜間労働の有害性

人間の生体リズムに反した夜間労働、特に長時間夜勤については、心身に与える有害性が科学的にも明らかとなっています。

1) 夜勤交替制労働の健康リスク

人間は昼間活動して夜間睡眠をとるようになっていて、眠れる時間帯と眠れない時間帯がありま

す。昼間の睡眠は質が低下し、疲労の回復が十分にできません。疲労の回復が十分にできません。身体の疲労だけでなく、昼間の睡眠では情動ストレスの解消機能も低下してしまい、短期的には、疲労の蓄積、睡眠・感情障害といったリスクがあります。

そして、中期的には高血圧、心疾患など循環器系の疾患やホルモンバランスの乱れによる糖尿病のリスクが高まります。睡眠研究では睡眠時間の不足は爆睡状態となる一方で、心拍数が上がり循環器系に負担をかけていることが指摘されています。

2007年にWHOの国際がん研究機関は、「交替制勤務はおそらく発がん性がある」と認定しました。夜勤交替制労働者が乳がんになるメカニズムは夜勤中の人工照明の曝露によって夜間時間帯に分泌される抗酸化作用や抗腫瘍作用のあるメラトニンが抑制され、エストロゲンが分泌されることによると推測されています。

2) 夜勤交替制労働の安全性への影響

夜勤の安全性のリスクをわかりやすく示すために、トラッキング作業（ゆっくり動く点を起動から外れないように追っていく）について、夜間作業と日中にアルコールを飲ませて作業する場合を比較した研究があります。この研究によると、夜勤帯の作業成績は、日本の酒気帯び運転のアルコール濃度（0.03%＝ビール1本飲んだ時の酩酊度）と同じかそれより悪い水準となっています。特に明け方の成績が低下しており、酒気帯び運転状態で夜勤をしていることとなります。

3. まとめ

諸外国では、夜勤は「有害業務」としてILO夜業条約やEU労働時間指令などに基づいた規制が行われ、労働者の健康と生活を保護しています。ILO看護職員条約（149号条約）は、看護職員が国民の健康および福祉の保護と向上のために果たす重要な役割を認識し、適切な労働条件などの整備を図ることを求めています。

しかし、実態としては、労働基準法における労働時間の8時間を超える長時間勤務となる「2交替」病棟の割合は調査数の半数以上と上昇している傾向です。

日本医労連の実施する「看護職員の入退職に関する実態調査」では、約6割の施設で入職者より退職者が上回り、「患者サービスの低下」、「入院受け入れの制限」、「稼働病床の削減」を強いられるなど、医療提供体制にも影響がでてきています。このことから、医療現場での人手不足が働く労働者の労働負担を高めていることも推測されます。さらに、2024年度夜勤実態調査では、約3割の施設で夜勤に関するルールがない状態であることが明らかとなりました。医療機関では、夜勤・交替制勤務は避けられません。よって、長時間に及ぶ夜勤や短すぎる勤務間隔については、その改善や規制が強く求めていかなければなりません。