



新人看護師疲労度調査報告

病院支部新人看護師疲労度調査プロジェクト

昨年参加していただいた、「新人看護師疲労度調査」の報告を送ります。調査に参加しなかった人にも送らせていただきます。調査概要は以下の通りです。

調査期間 2015年5月18日(月)～25日(月)、調査項目 (1)超勤を含む勤務実態調査と睡眠時間調査、(2)バーンアウト調査(MBI)、(3)疲労自覚症状調査(産業疲労研究会議撰、1970) 研究参加者、181人。このうち47人の方が夜勤を行っていました。夜勤を行っているとは週労働時間が異なってしまうので、夜勤を行っていなかった134人のデータを分析の対象としました。抑うつ傾向などの調査も同時に行いましたが、今回は(1)～(3)について報告します。

今回の調査では、3点のことが明らかになりました。

1. 労働時間が管理されていない

一部の病院では、「新人は定時で帰す」といっています。しかし実際には、すべての病院で新人は勤務前後に超過勤務を行っています。しかも勤務前超勤は100%ただ働きです。勤務後超勤も7.6%しか超過勤務申請がされていませんでした。このような働き方を黙認するのは明らかな労働基準法違反です。

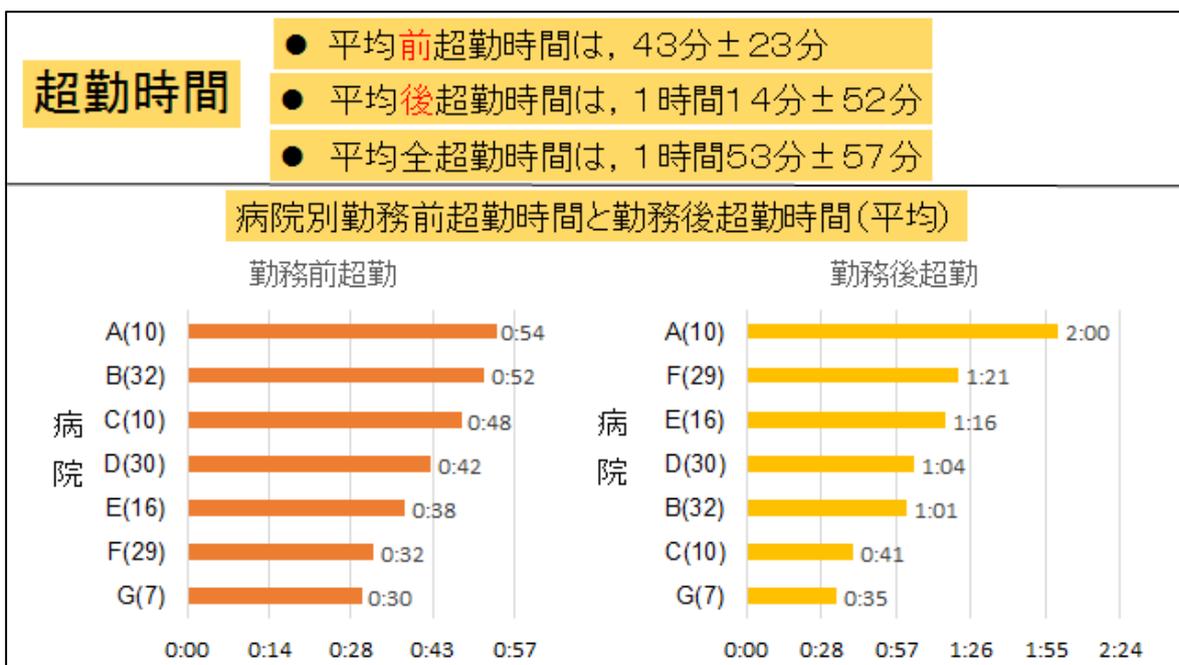


図1. 勤務前後の超勤実態

図2. からわかるのは、病院支部の職場には、1時間残るのは当たり前、2時間超さないと超勤じゃない的な雰囲気があるということです。しかも超勤申請時間は、実際の半分以下です。これは、入職1ヶ月で、「超勤は半分くらい申請するのが常識」という都立・公社病院に蔓延する非常識を、新人が「職場のマナー」として学んでいるということです。

「仕事ができないのに超勤の申請なんかできない」と思う方がいるかもしれません。しかし、仕事ができない新人にコストをかけて一人前の看護師に育てていくことは新人を採用した病院の責任です。

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ませんが、結局は看護師の早期離職を招くだけです。

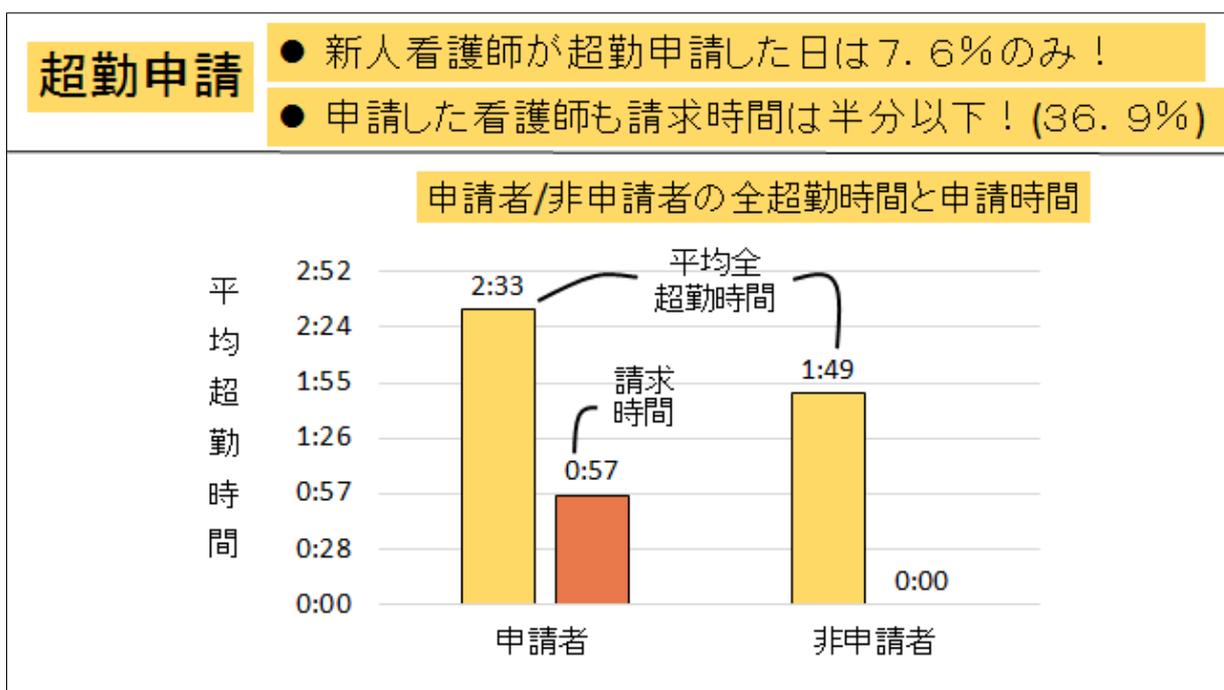


図2. 超勤申請の実態

2. 全超勤時間が 90 分を超えると疲労度は高くなる

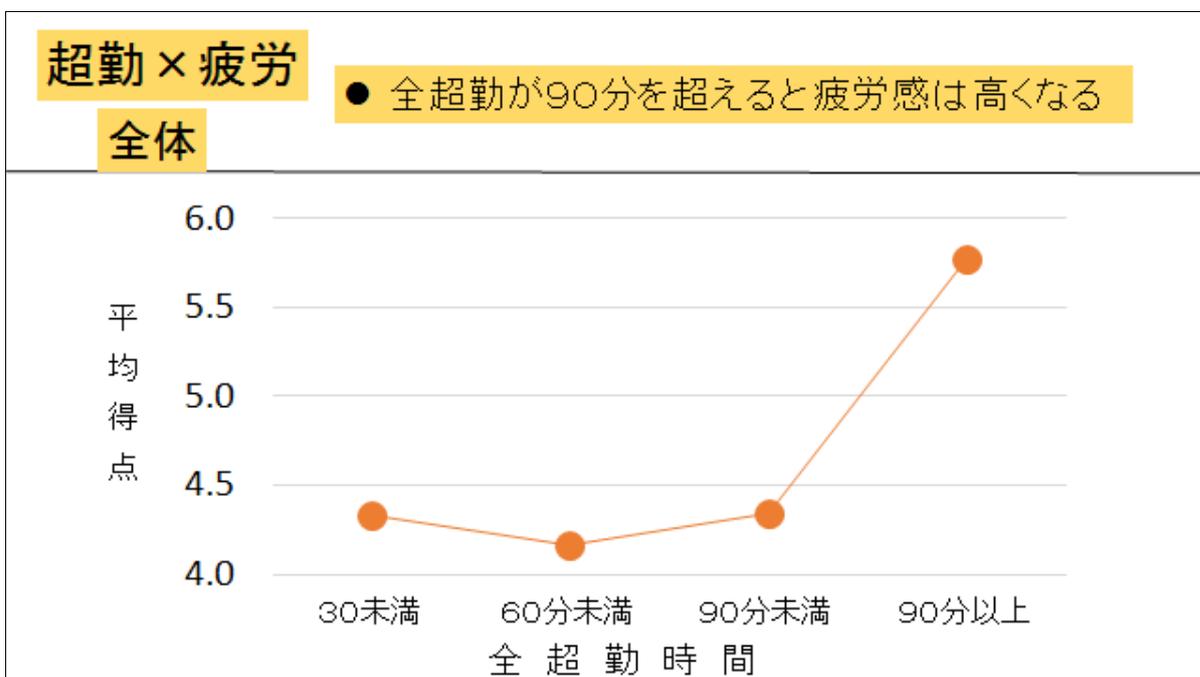


図 3. 全超勤時間と疲労感の関係

勤務前後の超勤時間が 90 分を超えると急激に疲労感が悪化します。90 分以上の 5.8 ポイントとは、私たちが行った 16 時間夜勤疲労度調査で夜勤中の疲労感のポイントとほぼ同じです。90 分以上の超過勤務は夜勤と同程度の疲労感をもたらします。

3. 1 ヶ月で燃え尽き症候群の兆候あり

看護は、身体と頭と感情を使って行われる感情労働です。現場が忙しく長時間労働が続けば、求められる、たとえば「いたわり」の感情とは裏腹に、働く私たちの心はささくれ立ってきます。看護師として要求される感情とのギャップは大きくなり、そこには常に燃え尽き症候群への罠が待ち構えています。

データからは労働時間が長くなるにしたがって個人的達成感の低下、情緒的消耗感、そして脱人格化の順に悪化していくことがわかります。個人的達成感の低下とは、リアリティショックによるもので「看護師は、私の性分にあっていないと思った」といった気分。情緒的消耗感は「こんな仕事もう辞めてやる」的な気分、そして脱人格化は、「患者さんなんてどうでもいいと思った」といった気分です。

全超勤時間×バーンアウト

全超勤時間	数	睡眠時間	睡眠開始時刻	起床時刻	バーンアウト		
					情緒	脱人格化	個人的達成感
30分未満	20	8:00	22:07	6:01	2.0	0.6	1.2
60分未満	49	7:30	23:24	5:54	1.4	0.3	1.6
90分未満	73	7:16	22:57	6:12	1.5	0.3	1.3
120分未満	77	6:17	23:18	5:36	2.1	0.7	0.9
150分未満	77	6:41	23:32	5:55	2.0	0.4	0.7
180分未満	53	7:02	23:28	5:55	2.3	0.9	0.8
210分未満	32	6:08	23:33	5:40	2.6	1.5	0.8
211分以上	25	6:19	23:32	5:51	2.7	1.9	0.8

(金曜日の睡眠開始のデータを除く、月～木曜日のデータ)

図4. 超勤時間とバーンアウトの関係

疲労感と同様に、ここでも全超勤時間が90分を超えると、まず個人的達成感がレッドゾーンに入ります。このように、仮にどんなに看護という仕事が好きだとしても、長時間働き続ければ、看護の仕事が続けていこうという心のエネルギーが燃え尽きてしまうのです。

以上#1～#3から言えるのは、長時間労働は、疲労感を増し、燃え尽き症候群を引き起こすにもかかわらず、新人看護師の労働時間は適切に管理されていないということです。病院支部はこのような状況を改善しようと様々な取り組みを行っていますが、十分な成果が上がっていません。それは、深く根付いている「職場のマナー」があるからです。ですがこの「職場のマナー」は、全く違法なものです。ですから私たちが、こんなマナーはおかしいと行動すれば、このマナーを変えることができるのです。自分たちの職場を自分たちの行動で変えていきましょう。



超勤申請できないときは
相談を

都庁職病院支部

mail@t-byoinsibu.jp

03-3349-1711