

8-14

業社参考資料

300
~~6629~~

保存資料

第 1 回

看護婦、助産婦の夜勤等 に関する専門家会議要録

昭和 41 年 11 月

労働省婦人少年局婦人労働課

第1回看護婦・助産婦の夜勤等に関する専門家会議

1 日 時 昭和41年11月22日(火)

2 場 所 如水会館会議室

3 出席者

○専門家(アイウエオ順、敬称略)

大島正光(東京大学教授)

勝沼晴雄(東京大学教授)

倉田正一(慶応義塾大学教授)

斉藤 一(労働科学研究所長)

山口正義(労働衛生研究所長)

○省外関係者

厚生省医務局看護課小島課長補佐

○省内関係者

○労働基準局監督課森田係長

労働基準局労働衛生課長

労働基準局労働衛生課高田課長補佐

○事務局

婦人少年局長

婦人少年局婦人労働課長

4 議事の概要

(婦人少年局長)

看護婦・助産婦の夜勤等に関する専門家会議の計画を立てまして、先生方にその構成メンバーをお願いしたところ、大変ご多忙中にもかかわらず快諾いただきまして、ここに第一回目の会議を開催することになりましたことを厚くお礼申し上げます。

すでに申し上げるまでもないことであり、また、先生方にご依頼いたします際にご説明いたしましたところでございますが、私どもこの専門家会議を計画いたしましたいきさつにつきまして簡単に申し上げてごあいさつに替えたいと思います。

近年、看護婦問題が、社会的にクローズアップされているようでございますが、特に看護婦の不足という観点からこの事がにわかに世間の関心事となつた感がございます。また、不足という事との関連におきまして、その待遇の問題等が、注目をあびるようになってきているようでございますが、特に夜勤の問題、あるいは労働時間全般の問題等がかなり私どもの間で、あるいは社会一般で問題になつています。またそのような問題があるということが、看護婦のなり手を少なくしているというような悪循環もあるように思われます。

また、そのような情勢の中で、昨年5月に人事院判定が出されまして、国立病院、あるいは国立大学の附属病院の関係の看護婦につきましては、夜勤の回数その他につきまして一つの基準が示されたわけでございます。

それによりまして、国立関係の病院の看護婦、助産婦等につきましては、ある程度の労働条件の基準、あるいは努力目標というものが明らかにされたわけでございますが、今度その関係で、この判定の適用外である一般病院、それは労働基準法の適用をうけるわけでございますが、そちらにおける看護婦等の措置はどのようになるかということが新たにクローズアップしてまいつたようでございます。

そのことが先般の第51国会でかなり問題にされてまして、質問がたくさん出たわけでございますが、それらの質問を受けまして、当時の小平労相が「夜勤の回数が1ヵ月何回程度が適当であるか」というような行政指導

目標を明らかにするためにも、労働衛生学的見地から、夜勤ということについて特に研究させたい。」という旨の答弁をされたのでございます。もちろん、労働省としましては、そのような国会の応答というものをまっまでもなく、かねてからこのことに大きな関心をもつていたことでもございますが、特にそのように国会で大臣の明確な答弁があつたということもございまして、特に夜勤ということを中心といたしまして労働衛生学的見地からこの問題に関しての労働問題というものに接近しようということに決めまして、その研究体制をどのように持つかということで計画を練つたわけでございますが、特にこれは労働基準局と婦人少年局両方にまたがる問題でございまして、両局で相談の結果、専門家会議という形で純労働衛生学的見地からこの問題をまず明確にしようというような結論にたつしまして、この専門家会議構想が生まれたのでございます。なお、看護婦問題は労働基準局と婦人少年局の両局にまたがる事項ではございますが、看護婦の属性と申しますか、女性であるということから、一応窓口を婦人少年局ということにいたしまして、基準局の助言を入れながら進めていく、このような体制になり、その専門家会議を設けるにあたりましては、労働衛生学の分野における最高権威であられる先生方に参加願う、このような計画になつたのでございます。

そして、先生方のご快諾を得まして、本日その第1回会議を開くはこびとなつたわけでございます。

以上が経過でございますが、たいへんお忙しい先生方ばかりでございすけれども、問題の存するところはきわめて重要でございますので、どうぞより良い看護婦の問題の解決のためにお力を、おかし下さいますようお願い申し上げる次第でございます。

(婦人労働課長)

すでに先生方にはご案内でさし上げましたとおり、労働衛生学的立場から検討するにいたしまして、3つの項目が考えられるわけでございます。交替制勤務に関する事、夜勤に関する事、その他保健衛生に関する事、として一応3つの項目をあげておりまして、今後諸先生方の研究をお願いするということになつてゐるわけでございます。私どもといたしまし

ては今年度はもうおしつまつておりますので本日の第1回会議を皮切りにいたしまして、年度内に3回位の会議を持たせていただきたい、かように存じているわけですが、この会議の研究の方向といたしましては、本日お手元にお配り申し上げております資料、につきまして改めて説明申し上げることになりますけれども、会議資料を私どもの手元で作成いたしまして、お手元にさし上げたわけでございます、こういつた作成資料である方向づけができるのかどうか、あるいはもつと必要があれば調査その他についてのご検討をいただくというふうなことで、あるいはその調査の場合には、「かような見解を得るための調査をやります。」ということになりますと、予算関係、その他のこともございまして、少なくとも3カ年計画ぐらいで、この問題と取りくんで解決ができれば大変ありがたいとかように存じているわけでございます。今後はここに書かれています日程表によりまして、議長を先生方の中で互選いただきまして議事をすすめていただきたい、とこのように思っておりますのでどうぞよろしくおはからいお願いしたいと思います。

(斎藤先生)

議事の進行ですね。議長の互選についてはいろいろの方法はあろうかと思いますが、どなたの専門の先生方にも先輩にあたる山口先生におねがいしたらいかがでしょうか。

(婦人労働課長)

先生方がでしょうか。それでは山口先生よろしく願いいたします。

(山口議長)

ただ今、年上だから議長をやれ、ということでございます。いちばん年長者ということでひとつお許しいただいて、進行係をつとめさせていただきます。私は専門家といいながら経歴から考えて、そう専門家ではございません。しかし、本当の専門家であられる他の4人の先生方のご意見をまとめさせていただくという立場でいたしたいと考えております。いろいろ慣れないことがあり、皆様にもご迷惑をかけることがあるかと思いますが、どうぞよろしく願いいたします。それではさつそく進めて行きたいと思います。労働衛生課として特にご発言、ご希望がありましたら。

(労働衛生課長)

別に意見はございませんが、労働基準局にも関係がありますので、挿聴させていただきますと思います。

(山口議長)

それでは、私からちよつと、労働省、婦人少年局あるいは基準局の方、どなたでも結構ですから、おうかがいしたいのですが、この問題のとり組み方は先程局長から説明があつたのでわかつておりますが、先生方にいろいろこれから検討していただくのに、どれくらいな心がまえでやつていつていただいたらいいのかというようなことに参考になればと思いますので、本省としてどういうふうにお考えになつてゐるのかその点からうかがつてみたいと思います。

(婦人労働課長)

さきほどちよつと申し上げたのですけれども本年度、実は予算要求といまして来年度に専門家会議についての予算要求を出しているわけでございまして、それとあわせて、労働衛生学的な立場でぜひ調査を大々的にやつてみなければその方向付けができないというふうなご研究の結果、ができました場合には、さらにそういった調査をいたすための予算も要求したい、かように思つてゐるわけでございますが、とりあえず来年度は専門家会議の予算要求を出してそれと同時に、もしも42年度になりまして、今回から始まります会議の結果、ある調査を必要とするというふうなことになるますと科学技術庁の特別研究調整費などを使わせていただくような方法で努力したい。その結果まともりましたものを翌年にまとめて結論を出したい、という構想で3カ年間計画で進めてまいりたいと考えてゐるわけでございます。なお、この第1回の会議では今後の会議の進め方についてご検討いただくことになつておるわけでございますが、たとえば、検討項目の3つのうち、どれを先に取りあげるのがいいのか、あるいは相互の関連はどうするのか、というふうなことについてご検討いただくことになろうかと思ひます。なお、事務局から本日さし上げました資料で決して十分だとは思へませんので。それ以外のものでも資料がそれぞれの先生方のお手元にございましてお出しいただく、あるいは、こういうものを用意しろ、と

いようなご要望がありますければ第2回会議までに私供が用意いたしたいと存じているわけでございます。

(山口議長)

まだいろいろとお話しをうかがえると思うのですが、勝沼さん、非常にお急ぎのようですが、全般的な問題として、あるいは今後の進め方として特に今までの話で話されていることがありましたら、なにか指摘していただければと思います。

(勝沼先生)

講議のほうがありますので、一言だけ。先ほど局長のお話の中にも指摘ありましたように婦人少年局の適用範囲で昭和37年からかなり活発にとりあげられていた問題で、そういう意味では必ずしも新しい問題でもないんですが、ただし、たまたま国会でとりあげられたという感じが強いわけでございます。しかし、労働衛生といたしまして問題がないという訳ではありませんがその点ポイントとしては、建設的にこれを取り上げていくということが必要じゃないかと思います。あとはまた。

(倉田先生)

この目的が労働衛生の範囲での科目ということに理解されるのですが、交替制と夜勤との問題、それから3番目のその他ということですが、1の交替制と2の夜勤の問題はかなり関連しやすいものでないかと思えます。それからかなり現実的に、今後問題になるのではないかとと思われるパートタイムの形での勤務方面での問題、たとえば育児とかあるいは生活の中での母性機能の養育というか、そういう観点で取り上げるということまで範囲として含めて考えられるのか、あるいはそういうものは雇用の問題ということで労働衛生の範囲から一応度外視して考えるのか、その点ちよつとおうかがいしたいと思えます。

(婦人少年局長)

私ども交替制と申しました時にはパートタイムという認識で出発したのではなく、看護婦の勤務自体が必然的に交替制でやつておられます。その交替の組み方というところから出発した訳ですが、しかし、さつき先生がおつしやつたようなパートタイムという形での勤務というものも最近論議

されているようですので、あるいはそちらのほうにも触れるという事が必要ならばお触れいただいてもよろしいのではないかと思いますのですがいかがなものでしょうか。私どもの問題意識としては出発はそうゆうところではなかつたのですが。

(斎藤先生)

わかりました。まあ、ようするにあまりはば広く広げないで、ある程度せばめていつた方が良いと思いますので。

(山口議長)

他に何か全般的な問題点で御意見がおありでしょうか。

(婦人労働課長)

ご存知のように基準法では深夜業禁止が看護婦の場合排除されている訳で、もちろん看護婦以外の事業にしましても深夜業を排除しているものがある訳でございますが、ただ基準法上では深夜業が出来るということで、それに対する規制はなにもない訳でございます。極端に言いますと365日夜勤を行なつても労組法に違反することにはならない、というような状態にあります。

そのため、そういつた問題について、はたして母体保護の見地から看護婦さんに対する措置といつた点で、最近のいわゆる影響が婦人の身体にどの程度のところがまあいい線だということがいえないかということと、人事院の判定ではごく一部の対象者になつておりますために、その他の病院につとめている多くの看護婦さんについての一つの努力目標というものが一つも規定されていません。したがつて、このアンバランスの調整という立場から今日皆様に全体の問題として取り上げていただきたい、そうゆうふうに考えておりますので、今回の会議はできるだけしぼつた形で討論していただきたい。というふうに存じております。

(斎藤先生)

交替制の問題が中心のようにはうかがいましたが、そうしますと、役所の方で、看護婦のシフト制度のいろいろなやり方といつたものをお調べになられて、統計資料というようなものがございませうか、もしありましたらそうゆうものをご説明いただけると、わかりやすいのですが……………。

(婦人労働課長)

私どもお手元にさし上げてあります資料の中に資料目録が入れてございますので、それをお目通しいただきたいと思います。

(山口議長)

斎藤さん。今の資料の点、ここに資料のリストをいただいておりますが、これからご相談を進めていく上でこの資料を説明いただいて、そして、ただいま斎藤さんがおしやつたように、これでは足りないから他の資料が欲しい、なければまた調査するというような方向で進めていきたいと思いますが、どうでしょう。資料を説明していただければあなたのおつしやるものがあるかないかわかるし、なければさらにそれをどうするかということをお相談していかと思います。

(婦人労働課長)

むしろ、斎藤先生のところで、いろいろおよせいただきました資料も3種類ばかり調査関係資料の2 3 4 とございますので、その点について先生からご説明いただいて、専門的な説明を。

(斎藤先生)

ここに労働科学研究所と書いてありますけれど、ここでこれから問題にしていきます目標にそう資料としましては、非常に片よつているかと思いますが、ある特定の病院の交替制勤務のやり方についての調査資料だけです。そういうものを細かくつつこんでも、そこでどうだということだけで全体的に看護婦さんの交替勤務のシフトの組み方や勤務時間のローテーション、それから夜勤を続けている回数とか、あるいは月の回数とか、どんなやり方がどの程度の割合であるのか、割り合いまでは、はつきりわかりません。いつたいどんな種類の交代のシフトの種類があるのか、せつかく資料がございましたら聞かしていただきたい。その中で問題が考えられるのかどうか、ということから入つてもいいのではないかという感じがする。最初から細かな特定の病院のやり方を一応調査した結果がどうであつた、ということで問題にしているのも非常に片よつているという感じが致します。

(山口議長)

これは私のお願いですけれど、ここに交替制勤務、夜勤に関すること、その他保健衛生に関することと別々にあげてありますけれど、お互いに関係ある問題だと思うのですが。この3つの問題について、労働省としては、どういう点を考えてほしいというのかを説明していただければ、話を進めていただいたり、資料を要求していただいたりする上で都合が良いと思うのですが、もし、そういうご説明をいただければひとつお願いしたいと思います。

（婦人労働課長）

私も大変素人ですが、一応事務局で考えていることにつきまして、ご参考までに申し上げますとたとえば夜勤につきましては、夜勤回数は1カ月何回位に規定するということが妥当なんだろうか、または規定の必要があるのかないのか、ということが1点でまた、夜勤連続日数の巾は何日間に規定することが妥当なものであるか、または規定する必要がないのかあるのか、という点について、あるいは、夜勤におきますところの仮眠が必要であるかどうか。必要な場合にはその方法として、どういつた方法が適切であるか、第4点としては、妊娠の夜勤禁止の必要があるかどうか。もしもあるとすれば、その期間をどの位にしたらいいか、また夜食が必要かどうかというふうな点も検討していただければと思います。それから、第2の交替制の問題ですが、これは交替制、3交替制というふうなものが自然に必然的に考えられていますが、交替制のいわゆる運営方法というかある程度予想される可能な1つの模範的な形というのはどんなものか、ということが当会議で検討いただければ大変しあわせではないかと思つています。第3の保健衛生のことにつきましては、たとえば休憩室あるいは休養室といつた、あるいは、夜勤の際の寄宿舍、浴室設備というものの必要性、もちろん必要性はございますが、そういうものを整備していくためには、どうしたらよいかという問題についてご検討願いたいと思います。以上のような考えでおりますが、これは私どもの素人の立場での考えでございまして、先生方ご専門の立場からそういつた方向で検討いただきたいと思います。

（山口議長）

ありがとうございました。今徳永さんからこの3つの項目について考えていただきたいのはこういう点だということをご説明いただきましたが、何にかそれについて先生方の方で、さらにこういう点を考えたらどうかという意見があればうかがいたいと思います。

(婦人少年局長)

資料関係で大変古い資料ばかり準備して恐縮でございますが、昨年度でしたか、全国の病院診療所の調査をしたのです。ただこれは統計的調査ではないのでどの程度使うことができるか、ということには問題がございますが、一応そこで夜勤の回数とか、多少そのシフトがどうなっているかということなども察しできるようなデーターがある訳でございます、それもすでに他にも発表してありますから、この次の機会にでもまた検討していきたいと思います。新しいということだけがとりえですが……。

(山口議長)

それは、齋藤さんのご希望にもそえると思いますから、ぜひこの次だしていただきたいと思います。それでは資料関係のご要望もございましたが、せつかく資料を出していただけてますからこの資料について簡単に説明をうかがつてさらに今、齋藤さんがおつしやつたようなこと、あるいはその他に資料をさがしていただきたいということができましたらお願いしたらどうかと思います。

(婦人労働課長)

それでは、この目録に従いまして、私が労働省の関係で出しました資料を中心に簡単に説明いたしまして齋藤先生からお出しいただきました内容の説明をいただき、あるいは厚生省からお出しいただきましたものについても簡単にご説明いただければ幸に思います。(略)

(齋藤先生)

私どもの方から婦人少年局の方へ提出しましたものは3つでございます、その2つが多摩全生園に勤務する看護婦さんの勤務に伴なう身心負担といった問題で調査したものでございます。がこれは大部前の調査でございます、昨年度赤十字病院の病棟看護婦の交替勤務について病院側の方で、従来の3交替制を形の上では2交替制のように変更しまして、その結果に

ついでに調査を致しましたのが4のようでございます。今日簡単にでも報告するようにと課長さんからご要望がありましたので、実はもとの報告書を読みまして要点を書きましたので、それにもとずいて説明させていただきます。現状の8時間3交替制は、明勤、宵勤、日勤という3交替で、丁度8時間で割つてございまして、ローテーションの組み方が私どもの方で逆交替といっております形で、日勤、宵勤、明勤という正交替と逆に変つております。この場合定員が十分でないので、問題としておこりますのは、夜勤の勤務時間は8時間で短いのですが、1つが夜勤の8時間の中で仮眠というのが、いっこうになされてない。病院によつては、法に従つて1時間の休憩がとられておりその1時間の中で黙認の形で横になれる、しかし、また夜勤の場合に病棟によりますと、1人だけの夜勤ということで、どうしても仮眠が黙認でも取りにくい、そういつた1つの問題、もう1つは、勤務が宵勤から日勤にかわるまたは日勤から明勤に変わる。そういうように同じ勤務が極端に変わります場合に、8時間しか休養時間がもてない。ですから、たとえば、宵勤が16時から24時で勤務が終つて寮に帰る、翌朝8時には出勤する。ですから極と極との間が8時間しかないといつた場合がよく出てきますし、それだけ休養が不足するという問題がある訳です。それともう1つは丁度0時の交替ですから宵勤で16時から24時まで勤務した人は通勤者ですと家に帰れませんので病院に泊まる。それだけ私生活が乏しくなるといつた不満が残るわけです。それともう1つは、交替の時間が申し送りといつたことで、重なつておりませんので、どうしても明勤で0時に出勤する人は、早く出勤して病院で待機している。あるいは申し送りの為にそれだけ超過勤務の形ではみ出してくる。そういつたような問題がおこつてくる訳です。それから、もう1つは公休が非常に不定でございまして、結局いつ自分に休日があるんだ、といつたようなことで、交替のシフトが明確になつておりませんので、大変不定になる。また自分の希望を申し出て前月の終りごろに誰がどういう勤務でやつてもらふということを毎月決めなければならない。そのようなことが現状の8時間、3交替の中で問題になつていたようです。それに対し、病院側でも改善しなければならないといふので、2つのタイプに変えてみた訳です。そのタ

イブは今まで述べたような問題をいくらかでも薄める、あるいはなくす。そういうねらいが含まれている訳ですが、その1つは夜勤を長くしまして、夜勤回数を減らして、休日を増やすというねらいが含まれております。また0時の交替をさけまして、勤務が終れば帰れるといつたねらいで組んだ訳です。その2つのタイプというのは、結局は2交替あるいは2交替半位のようなものに該当するのですが、8時から16時の日勤、それから遅番が12時半から20時半（これはどちらも8時間勤務）そして夜勤が20時から8時、それだけが12時間勤務ということで夜勤が長くなってくるわけです。ただし、その場合仮眠をできるだけ長くとるように病院側から指示がでまして、実際調査しますと、3時間から3時間半仮眠をとっております。それからもう一つのタイプは、これは完全な2交替で、日勤と夜勤、日勤が8時半から16時半の8時間、そういうやり方と9時から11時と30分ずれている訳です。そういう日勤のタイプとして夜勤が16時間勤務これは16時半から翌朝の8時半で、夜勤が定員を増やさないで、さつきのようないろいろな問題をいくらかでも薄めようということですがやはり問題というか、矛盾というものが出てくるわけです。それを一応ねらいとしては夜勤を長くし、必らず夜勤は2人夜勤にしまして、交替看護をできるだけ長くとれるようにした、そういうのが改善の内容のポイントだと思います。実際、夜勤看護は16時間夜勤の場合3時間から4時間位、又は3時間半から4時間半位、仮眠を1人で続けるといつたようにします、こうしますとさつきのような矛盾、たとえば休養時間が非常に短くなるような、極と極の間の時間の短かすぎるケースがでてこない。それから、夜勤の連続日数が一定している。それは12時間夜勤は2日続ける訳です。2日続けて最後の夜勤の終つた日は、明勤務で24時間休養がとれる。そして次の日が公休というので、夜勤を2日やれば必らず48時間続けて自分の自由時間を持てる、そういう利点がでてくる訳です。それから16時間勤務だと1回だけ1日だけ休みを取りまして、16時間勤務があけたその日はもちろん24時間続けて休養をとる訳ですが、場合によつては次が公休という日がまいります。そういう日は48時間続けて夜勤の後で休養がとれる。それから場合によつては、16時間夜勤の後で、あけの24時間の間隔をおいて普通の日勤がくる。そうしますと、24時間しか16時間夜勤の後に休養時

間がないということになるが、いずれにしろローテーションがはつきりしておりますから、自分がいつどういう勤務で交替はいつくるんだといったようなことがある程度明確になつてくる。そういう利点、当然仮眠がはつきりと黙認でなく公認で業務支障のない限り、できるだけ交替して、長く仮眠がとれるよう指示が下せる。そういつた条件のもとで調査した訳です。1つは作業時間研究、どんな姿勢をどの位とつていてどんな所でどんな内容の仕事をしているかを監督者がついて記録して明らかにする。それから、仕事にともなういろいろなやり方も考えられる訳ですが、一応勤務時間中はテレメーターで記録して、こちらは非常に脈数がふえるといったようなことは最初から考えられない訳で、当然結果も脈数が100を超えるといったケースが非常に少なく。ただ、患者を運ぶとか、移動あるいは自分が歩いている。そういつた場合にはかなり急いでいる。あるいは、重いものを取り扱う場合若干こえる、といったことがあります。別に問題はありません。姿勢別研究の結果で12時間夜勤でも、3交替の場合でも、日勤の場合でも、歩いている時間がだいたい3交替の宵勤、明勤の場合に1時間位、腰かけているのが3時間から3時間半位、座っているのが3時間から3時間半位、ということで姿勢の記録もとりましたのですが、12時間夜勤では勤務が長くなつてますから座っている時間が長い。当然、横になつている時間も入つてくる訳ですが、16時間夜勤では、ただ立っている時間が3交替の場合よりもおよそ2時間位増えております。平均5時間半位になつています。歩いている時間が1時間から1時間半位多くなるといったようなことで、12時間夜勤ですと、それ程でもないのですが、16時間夜勤になりますと、3交替の場合の領域が平均に比べ、立つとか、歩くとかといったような姿勢の時間が多くなるというちがいがみられております。問題は疲労度の上でどうだということが一つのきめてになると思ひまして、機能検査と致しましてフリッカーの変動経過、舌下温、光点選択反応時間、心的スペア能力などを調べるとか、あるいは足がどの位はれたかというふうなことを下腿周の変化として調べるとか、あるいは疲労の自覚徴候が増えたかどうか、というような調査をいたしまして結論としますと、日勤、宵勤では、もちろん3交替の場合も、それからテスト夜勤の場合も、くり返しの

経過というのももちろんそれ程たいしたことありません。その他の反応時間検査とか、他の方の検査でも特にどうということはでておりません。問題は明勤3交替の場合は（夜間0時から勤務を明勤といっております。）明勤あるいは12時間夜勤、16時間夜勤でどうかといったことですが、これも特徴的なのは、たしかに深夜はフリッカー値その他いろいろ検査された機能でも低下して明方に向つて回復していく、という夜明け現象といった機能の回復がはつきりみられている訳です。12時間夜勤でも、16時間夜勤の場合でもむしろ明け方に向つての回復、ちょうど仮眠が長くまとまつて入つた為に相当回復が円滑に進んでいるような結果になつておりますが、ただ深夜の経過しているレベルが3交替の明勤の場合よりも、いろいろな機能検査の結果が日勤採用前に比べ、やはり勤務の長い夜勤では深夜は低下しているという違いがみられていますが、回復した作業終了後の時点では、それ程判定規準に比べて特に大きな問題を含んでいるという結果にはなつておりませんが。いかにも仮眠の効果がはつきり現れているような結果になつていました。もう一つは自覚徴候でございますが、こういうペーパーテストでやりますと、何か他に作意するものが入りますと、訴えることが多くなるということも予想されなくはないのですが、結果は一般の疲労の自覚徴候の多いか少ないかというような上からみまして、一般の女子の基準に照らして、夜勤の場合をみましても、8時間3交替の明勤ですと、個人の範囲内でおさまっていますし、12時間夜勤、16時間夜勤の場合には、それがわずか基準を上まわる程度の訴え率のふえ方がみられましたが、さりとてその面から問題が考えられるというような結果でなかつた訳です。また訴えにつきましては、1カ月の上旬、中旬、下旬とテスト期間中経過を追つて書いてもらつたのですが、やはり新しい交替制の勤務にきりかえて、病棟の一部をきりかえてそれに慣れてきたという現象も訴え率にみられたのではないのでしょうか、また実際こういう両方の制度のどちらが有利か、これは労働負担という観点で、どちらが有利かを問題にしますと、今のように長い夜勤の方が、疲労が大きいことは当り前のことで、むしろ問題はもつと長い期間、たとえば1カ月なら1カ月の中で、全体として、平均してどんな疲労度かということで問題にしませんと、一

方では夜勤が長くなっている場合には夜勤の回数が減つてゐる訳ですし、休日というか連続勤務から解放されて休養にあてられる時間が長くなつてゐる訳ですから、それを含めて疲労度を広い観点で、それを問題にしなければ本当の結論は出なかつた訳ですが、そういう調べ方は客観的な機能検査としてはできなかつたというのが、やり方としては十分でないということが言える訳です。最後に新しい夜勤制度に意見を求めますと、「良くない」というのが過半数で55.8%でございます。「旧来のより良い。」というものがわずかに3.5%、「非常に良いとは言えないが、利点を認める。」というものが13.3%、「どうでもよい。」というものが3.5%、無記入が2.4%位ありまして、大変主観の上からは新しい制度は歓迎されなかつたということが考えられた訳です。従来の制度のどういうところを改善したらよいかをききますと、「勤務や生活のリズムが不安定。」というものが理由として一番多いということで、どういう勤務でどのように勤務が変わつてくるのか、交替の方式が非常にはつきりしていない訳です。そういう中で自分の生活の中の休日やあるいは友達との交際や習い事ということが時間的にやりくりがむずかしいという不満、それから「明勤の公認の仮眠がない。」というこれが39%、「交替の時刻がまずい。」というものが、これはさつき申しました0時交替の点、それから「明勤が多すぎる。」というものが26%、「勤務内の休憩が不足しがちだ。」というものが26%、「休日が十分とれない。」というものが15%、そんなような結果であつた訳です。

(山口議長)

ありがとうございました。次に厚生省の方から説明していただきたいと思ひます。

(厚生省小島補佐)

3つばかり厚生省関係のものがあるかと思ひます。その1つは、人事院の判定ですが、これは、労働省の徳永課長からお出しになつた国立大学の方とほとんど同じようでございます。(以下略)

(山口議長)

ありがとうございました。

(婦人労働課長)

最後に一言つけ加えさせていただきますとお手元にお配りいたしました雑誌がございしますが、これは国際労働機関の中で、専門機関が調査したものを看護婦協会で翻訳をしてまとめてあるもので、国際的關係資料としてお役にたつのではないかと思ひまして、用意した訳でございしますが、その中で74ページに夜間勤務、76ページに交替勤務という項がございまして、それぞれ各国の状況について書いてございますので参考にいただければと思います。大体資料関係は以上でございします。

(山口議長)

ありがとうございました。

(斎藤先生)

この夜間勤務の時間は仮眠を除いた実働になつていますか、この外国の資料では.....。

(婦人労働課長)

まだ調査も詳しく読んでおりませんで大変申し訳ありませんが....。注のところで表の欄に夜間勤務とは、夕方のある時刻から朝のある時刻まで行なわれる勤務であると一般に定義されるとありますが、その中では解りません。一般的に夜間勤務の方が各国ともに長いのに、イスラエルだけ短いというのがこの表に出ております。

(斎藤先生)

仮眠があるかないかということも、この資料にのつているのですか、いないのですか。

(山口議長)

一応今日整理していただいた資料をご説明いただいたのですが、資料についてのいろいろなご質問もおありかと思ひます。それからこの他にこういう資料があつたらいいのではないか、という希望があればおつしやつていただきたいと思います。さつき斎藤さんのおつしやつた看護婦、助産婦の交替制に関する資料というのは？

(斎藤先生)

交替制のシステムとしてはどのようなものがあるか、大きくは2交替、3交替に分けられるのですけれど、たとえば1月に夜勤を何回するかとい

うようなこと、先程の赤十字病院の場合に夜勤を一番長く続ける場合が4日位、夜勤だけを4日間位続けるといつたケースも出てきたりします。そのようなこと、種類、パターンがわかりますとそういうパターンの持っている良い点、悪い点、たとえば夜勤専門職のようなシステムをとり入れているところがあると、ちよつとつかがつたのですが、日本全体を見た場合いろいろなやり方があるのだと思います、その場合、どういうパターンが望ましいパターンと考えられることも解ります。そういうことがある程度解るとこういうのがパターンとしていいのだというモデルが示せるのではないかという感じがします。

(山口議長)

そうすると、それに関して、今まとまつた資料がなければ、調べて欲しいというご希望ですね。

(厚生省、小島補佐)

ただ、厚生省の場合には、国立病院療養所もそれぞれ一つの形を作つて研究会等を作つてやつておりますので、何種類もということはないのです。たとえば交替時間なども、30分位のずれのところで日勤、準夜、深夜という3つの形というのはほとんどかわりません。ことに先生のおつしやられた夜勤専門とか、個々の個人別にあたつていきますと、まんざら学校へ行つてゐるためだとか、なんとかいうことで、ごくわずかのものは何人かはそういう準夜というものがあれば、準夜という勤務になつてゐるものもあるようですが、体制はほとんど変らないという形になつてしまつています。

(斎藤先生)

現在実在のものとして、どういう夜勤パターンがあるか調べていただきたいと思います。

(厚生省小島補佐)

今申し上げておりますのは、国立病院にどういうパターンがあるか、ということしかありませんので、それ以外一般的なものとはちよつとわかりません。

(労働衛生課長)

最初の話にでましたように、基準法上規定がないものですから、そうい

う措置もしていない訳です。問題は大きな仕事、小さな仕事によつてパターンがちがうのではないか、それから、ぜひ全科的なものと専門的なものとがちがうのではないかということが想像される訳です。

(斎藤先生)

ただこの場合夜勤が中心に問題になつている訳ですから、夜勤をやつてゐる病院のパターンだけでよいのではないのでしょうか。

(厚生省小島補佐)

病院というと、どうしても夜勤というものがついてまいりますが……。

(斎藤先生)

これは私どもの方で直接参考にならないのですが、看護婦さんと並んで基準法で女子の夜勤が特別認められております電話の交換手の交替制のパターン等、これを疲労調査の面から出しました資料があります。これも資料として要点だけ書いてあればよい。ということなら出しまして参考になればと思います……。これは大変夜勤が現状として長いのです。日勤、これは8時間日勤をやりますと、次が8時間とるそして今度は泊り勤務、16時間勤務その中で交替して6時間ずつ仮眠をとります。実働が10時間、これは国際間の例ですが、そして次の日がある、そして休み、必ず16時間実働、10時間の夜勤をやりますと、48時間休養がとれるという、それが循環されていくわけです。

(山口議長)

さつき、労働省のほうで希望しておられるいろいろな内容のうちわけのことを知らせていくのにしても、やはり現状としてどういうパターンのものがあつて、それがどういう影響があるか、生理学的にも、社会的にも、どういう影響があるということを調べていかないと結論ができませんね。

(斎藤先生)

いやそれは大島先生が、夜勤はどのような時間帯にわたつてどの位の時間の長さでやられて、そして後どの位の休養がもたれているか、全体としてマイナスになるのかプラスになるのか、そういう点数評価式を産業衛生協会の中の交替制委員会が一つの試みとして示されている訳です。そういうパターンそのものにおいて、ある程度の評価というのは不可能でないと思

うわけです。まず、なによりも全体がどうなんだということがわかりませんし、そういう意味でうかがったものです。それから、もう一つは、さっきのある程度は不可能ではないのではないか、どういうのがその中では望ましいか、パターンのモデルとして、さらにそれから改善にはどうしたらよいか、どういうところに問題があるかというふうなことをある程度は研究資料としてとられることが望ましいにちがいない。あるところまでは考えていけるのではないか、こんなふうに思っています。

（大島先生）

専門家会議の活動として、どの位期間が許されるかということです。

（山口議長）

それは私もうかがったのですが、一応大ざっぱにいうと三年計画位でまといたいと思います。もし早くまとまれば、それにこしたことはありません。既存の資料で、いろいろ先生方に討論していただいて、そして大体の目やすができれば良いのですが……。しかし、その既存の資料だけではどうしてもだめだということになれば、この委員会として、委員会独自の調査実施を労働省の方に要求してよいのではないのでしょうか。

（大島先生）

今までいろいろな実態調査のお話をうかがって、専門家会議と名のつく活動のイメージを考えてみますと、やはり我々はできるだけ新しい資料によつて現状に対して適格な答を出すことが要求されているような訳で、そうすると、やはり我々の手で作られた調査表、アンケート調査であるとするれば、そのようなものに基づいて調査をして、それに対して具体的な資料に基づいて、その結論を出すということが望ましいと思います。やはりこれだけでは結論を出すのに足りないと思います。

（倉田先生）

これは調査資料とも関係ありませんが、看護の作業の質が、かなり病院によりちがつと思うのです。斎藤さんが調べましたような病院もありますし、大学病院のように寝るどころでない病院もございます。それから規模によつてもちがうし、経営自体によつてもちがいます。科の種類によつてもちがうと思います。従つて、夜勤をどういう構成でどんな内容の仕事を

どうやっているかという調査資料が欲しい訳で、直接夜勤の効果にはつながらないかもしれません。条件を調査するのです。

(山口議長)

やはり我々の手で新しい調査をやつて、それに基づいて、正しいと思われるような結論を出したいと思います。すこし長くかけたいですが、労働省ではどうですか。

(労働衛生課長)

現時点では病院等診療機関における充足状況及びそれについての見通しが問題で、それが非常に困難な事情だと、医療面から問題がむずかしくなる訳です。従つて、ある程度見通しが立つと実態調査が安心して出来る。第一にはそういうことがある。次に、ただ今実態をある程度は握してその結果をふまえて審議を進めるといふご意見がありましたが、ケチな事をいうようですが、予算関係がでてくる訳です。これは今度の専門委員会には、今年度はそういう予算に対する準備がない。純然たる専門的な研究を願うためには、当然必要なことなのですが、そういう種類の予算は、科学技術庁の研究費に期待しなければならない。勿論それに通る見通しがあればということですが……。それで、その見通しを調べなければなりません。

次に調査をする場合には、その方法とか項目とかが大切なことになります。それから、調査対象をある程度いくつかの母体に分けられるのではないかというようなこともございましょう。以上のようなことが前提条件となつて、調査も問題も、しぼられて参りませんと……。従つて、最初には問題の周縁の状況と、実態調査のおぜん立てについて、大体の見通しを立てる必要がある。これについて、もし具体的な資料がなければ、皆様の従来のご経験をふまえての効果的な推測を前提にした論議をお願いしなければならないことになりましょう。。

当面は調査の前提条件を検討して頂き、最終的には、調査結果など現状をふまえながらも将来を展望して頂くことではありますまいか。厚生省の方で今看護婦の要員数については苦心して調べておられる訳ですが、現存では非常に足りないのですが、42年3年4・5年といったような政府としての見通しはどうなのでしょう。

(厚生省)

現在はさき程申しましたように、21万人働いていますが、それでも現在、医療法の基準によつて3、4万の不足と考えられています。その医療法の基準だけでみますと、現在の状況のまま推移するとすれば、45、6年ごろには、大体不足というのが、なくなるのではないかと一応は推測しています。需要供給の見通しは大体ついたということです。

(山口議長)

ちよつとお待ち下さい。そうすると需給関係を考えながら我々は語ろうというのですか。

(労働衛生課長)

そうではありません。ただ国立病院とか施設が問題になつています。国立病院とかあるいは非常に小さい病院でも、そういう面で非常に追込まれている訳です。それにあまりこだわりすぎますと、先生方の審議もむずかしいでしょうし、現実には考慮せざるを得ないけれども、さき程先生のご指摘したようにそれにこだわると先生方の科学的な論理を進める上で、非常に邪魔になると思います。それが3年位たてば、現在は非常にむずかしくとも養成機関の供給については、一応少し長い目で見ていただければ、効果があると考えられます。

(山口議長)

厚生省では大体そういうことですが、45年位になれば一応数字の上では需給が整いそうです。需要の方はまたいろいろな状況が起つてきますからということです。

(厚生省小島補佐)

斎藤先生もお耳に入つていると思いますが、28,000位の数が当時一今は21,000ですがその当時は多くいました。

(斎藤先生)

定員を増やすことがむずかしいのです。同じ定員の中で一体どうなのか、この一つの問題にしております就職の実状がどうなのか、交替制のシステムが現状で望ましいのか、必らずしもたつた一つでなくても、パターンとして考えられる調査の結果に対してですね。そしてここにはこういう問

題がまたあるとだんだん前進的に改善を必要と考えるとすれば、それではどういうパターンがより望ましいのか、といったように、ある程度結論として少しずつ、じゃなくてまた考えられるのではないかと思います。そういう中で今日、先生のおつしやられた勤務の質、こういった中で、また夜勤の中で必らずしもやらなくてもよい仕事が仮りにあるとすれば、そういうものを他の勤務の時にやるとか、あるいはそういうものは、合理化できるなら、そういう方法を考えると、同じ夜勤の中でもできるだけ休憩にあてられて、密度を高くします。今問題になつています休憩がなかなか取りにくいということもかなり声に出ている訳です。両方から一つはシステムのパターンの問題、それから夜勤の中での勤務の合理化、適性化というか、両方から問題をしぼつて、取り上げて、一つは現状に即した考慮と、それと将来を考えてより望ましいあり方ということで取り上げれば必らずしも最初から非常に時間がはぶけます。我々としては困難だというように決めてかからなくてもいいのではないかと思います。

(山口議長)

私もそうと思いますが、一応理想的なものを出して、その次の段階はどうか、それを行政的にどうするかを考えてもらいたいものです。それに一応需給関係があつて、4年たてば数字の上でバランスがとれそうですから、悲観せずに仕事を進めていけたらと思います。科学技術庁の方で何か参考意見がありましたらお話し下さい。

(労働衛生課、高田補佐)

科学技術庁の方では、昨年から今年の始めこういう話しが出まして、例の総合研究課の方にあたつてみましたところ、今年度は特別調査費はありません。しかし、来年度そういう要望があればただ看護婦問題ということで漠然と労働衛生的な協議ということで解らないこともありませんが、一応焦点をしぼつて持ち込んでいただきたいということです。方法的には厚生労働ということに焦点をしぼつて明確にすれば可能ではないでしょうか。

(山口議長)

そうすると皆さんでディスカッションしていただき、「こういう調査をしなければなりません、この調査がなるほど。」と思われればあるいはと

れる道があるということですね。

(労働衛生課高田補佐)

そうですね。やれる限りでいいのではないのでしょうか。

(婦人労働課長)

私どもの方では、ちょうど42年度に専門家会議の予算要求をしていますので、会議の結果で調査設計、その他意見を提出していただき、どうしてもこういうものを調査したいのだという結論ができれば、それに対する予算要求をしたいと思つていますし、しかしそれは43年度になります。そして44年度にその調査結果がでるという3カ年計画の中で、今お話しができました科学技術庁の方の調査の予算をお願いするというようなことも考えられるのではないかという気持ちでいる訳です。

(山口議長)

そうすると、さつきも婦人労働課長も言われたように、今日は大部時間がきましたから今日さらに既存の資料を集めてもらうのはたのんで、それ以外に今度は我々の手で、調査をやつていくならどういふ調査をやつたらいいかということを少し、フリースタイル式にやつていふたらいいのではないのでしょうか。その前にさらに労働省の方に既存の資料でこういうものがあるなら調べてくれないかというのがありましたらおつしやつていただきたいと思います。

(大島先生)

交替勤務については交替勤務がどうあるべきかについての資料は産業衛生協会または委員会で2、3年間検討しましたいろいろな資料があります。これはあまり早くだすことも専門家会議の問題からすると、あるべきものは最後で良いと思うのですが、ただその中で交替勤務にともなつて、どういふ問題があるかということをもとめた資料もありまして、これは調査を進める上で参考になるだろうという意味で我々は持つております。

(倉田先生)

特にございませんが、夜勤ではないのですが昼間の日勤の場合の作業分析、これが夜勤でどうなつてゐるか、できればやつてみたいと思います。

(婦人労働課長)

とりあえず、私どもにご質問がございますか。それから、さき程斎藤先生がおつしやつたように仮眠の問題がどういうふうにとらえられているか。それは私どもとしてある程度調べられるところがあれば自発的態度で厚生省の方にでも当つてみたいと思つています。

(斎藤先生)

むこうに留学された看護婦さんもおられるでしょうから。

(山口議長)

それから夜勤の形ですが、斎藤先生からいわれたように、もし厚生省の方に国立病院関係のはおありのようですから、そういうもの、あなたの方と厚生省と相談していただいて集められるだけ集めて、この次だしていただければと思います。

(山口議長)

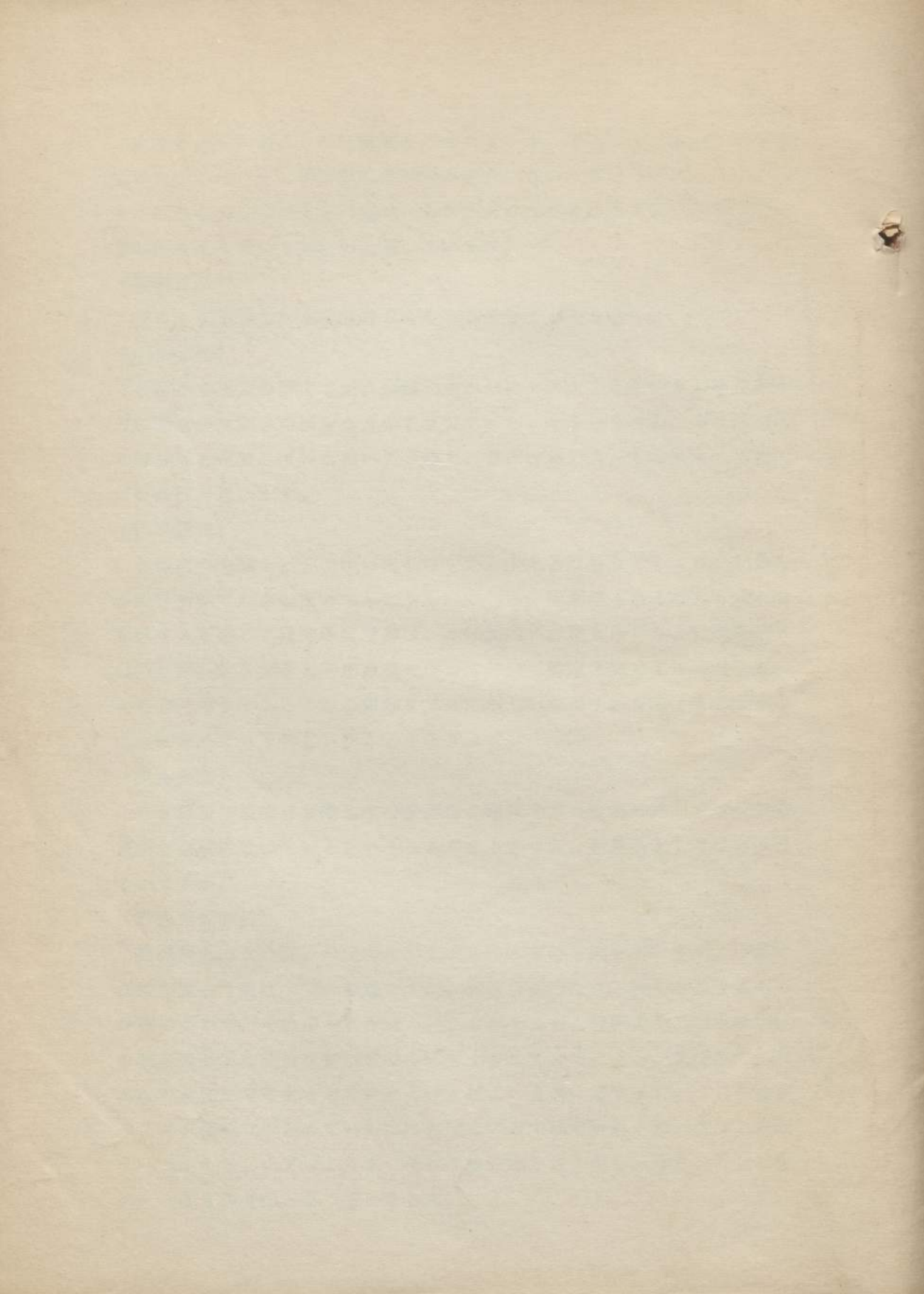
この次の会議をいつ頃にいたしますか。12月はむりでしょう。1月も国会の関係でわからないでしょう。内閣解散、総選挙もあるでしょう。今、受けている感じでは来年度予算は、本年度内に原案を作ることは無理だと思います。そうすると一応原案を作つておいて暫定予算にするかわかりませんが、そうすると1月の中旬までは忙がしいのです。もし、1月にやつていただくなら下旬ということになります。

(斎藤先生)

さき程科学技術庁を通しての来年度の研究予算の折衝の為のプランを委員会で必要になつているということになりますと、委員会としてはどうなるのですか。

(婦人労働課長)

特調費というのは、年度になつてからでもよいと聞いています。一般には来年度の予算はすでに無理ですが、科学技術庁はまとめてわくをもちこむ訳ですので、その中へこれだと思うものをもちこむ訳です。したがって調査に必要な経費は特調費の中にもぐりこませることも一案としてそれには年度末までにまとめていただければよいと思いますから、1月の会議と2月の会議でまとめていただければよいのではないかと思います。次回はいつがよろしいでしょうか。それでは一応1月下旬ということに致します。どうもありがとうございました。



第I回看護婦、助産婦の夜勤等に関する
専門家会議要録正誤表

頁	位 置	誤	正	頁	位 置	誤	正
2	上から6行目	お礼申し上げ	お礼申し上げ	10	上から3行目	何にが	何が
	下から3行目	さ収てきて	さ収まして	11	上から16行目	極と極	直と直
5	上から2行目	挿 聴	挿 聴	12	上から12行目	9時から11	9時から17
	下から1行目	ござ"いまして	ござ"いました		下から10行目	極と極	直と直
6	上から1行目	あります付収は	あります収は	14	下から14行目	結果は一	結果は
	上から6行目	話さ収ている	話さ収る	18	下から9行目	知らせ	調べて
	下から15行目	倉田先生	斉藤先生	19	下から4行目	ちが"っ	ちが"う
7	上から15行目	労組法	労基法	21	下から8行目	収るの厚生省の発言削除	
8	下から6行目	聞かして	聞かせて	22	下から14行目	一応需	一応
9	上から16行目	妊 娠	妊 婦	24	上から14行目	内閣解散	内閣改造

