

なくせワンオペ！プロジェクト

～誰もが犠牲にならない働き方を～

西田 知也

1 はじめに

2021 年から、全国福祉保育労働組合東海地方本部（以下、福祉保育労東海地本）と愛知県医療介護福祉労働組合連合会（以下、愛知県医労連）と共同で、「なくせワンオペ！プロジェクト」に取り組んでいる（下の写真）。昨年度は、夜勤実態アンケートを共同で取り組み、結果を 11 月 11 日の介護の日に記者会見を行い、夜勤問題を社会的にもひろげる取り組みを行った。アンケートは 207 件の回答があり、そのうち 94% が 1 人夜勤を経験していた。「仕事を辞めたいと思ったことがあるか」には 7 割近くが辞めたいと回答し、その理由を聞く設問では「夜勤が辛い」という回答が 3 番目に高く

なった。現在の介護・障害職場の夜勤体制の改善をすすめていかない限り、人材確保・定着にもつながらず、利用者の処遇も守れなくなってしまう。職員も利用者も、誰かが犠牲になって成り立つような社会福祉制度を変えていくためにも、22 春闘では「なくせワンオペ！署名」をスタートさせ活動している。

2 なくせワンオペ！プロジェクトのきっかけ

きっかけは福祉保育労東海地本の組合員が夜勤中に倒れて亡くなったことだ。障害分野の短期入所施設で、障害のある利用者が 2 人（全介助 1 人と、通報することが難しい利用者が 1 人）宿泊しており、朝方に「バタン！」と物音

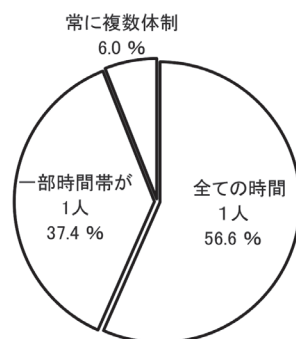


を聞いていた。朝になって、利用者の送迎のために施設に訪れたヘルパーが倒れている職員を発見。不幸中の幸いにも利用者の命は助かったが、一歩違えば利用者の命も危険な状況だった。

今までも、私たち福祉保育労東海地本は障害分野のグループホーム（以下、G H）の夜勤体制に関して改善の声をあげていた。夜間でも眠れるわけではなく、不安で起き上がってくる利用者への対応、トイレ介助、てんかん発作が起きた際の対応など、深夜帯でも様々な対応が求められる。G Hの多くの勤務が16時～翌9時までを1勤務、8時間実働9時間休憩とされ、深夜帯を休憩時間としている事業所が多いが、施設内でいつでも利用者対応できるように待機をしており、いわゆる「手待時間」となっている。1夜勤が2勤務扱いにならないことから、法人内の基準の労働時間を満たすために、夜勤回数に規制もないため連泊をして労働時間を満たす実態や、日中は作業所と兼務し、勤務時間を満たすこともある。G H勤務の組合員からは、「仮眠をとっても浅い眠りしかとれない」「休憩室もきちんとした場所がない、利用者対応のためにすぐ気が付けるように廊下に布団を敷いて寝ている」、「施設から利用者が抜け出してしまうように玄関に布団を敷いて待機している」など身体が休まらない実態が出されている。夜勤を終わって帰れば家族はみんな保育園や仕事に出てしまい、夜勤に行く時間になると家族が家に帰ってきて「家族との時間が持てない」問題もあげられていた。

こういった実態があること、2020年に組合員が倒れて亡くなったことを受け、深夜の1人夜勤改善を愛知県医労連のみなさんとも共同でプロジェクトをスタートさせた。プロジェクト

図1 一人夜勤をしているか



出所：福祉保育労東海地本・愛知県医労連「夜勤実態アンケート」
2021年9月1日～10月31日に実施。

のあつまりでは、介護・障害職場の夜勤実態を交流し、お互いに解決すべき課題の共有や、看護師のニッパチ闘争の歴史を学びながら改善のための行動を検討してきた。何か社会的に大きくアピールできることはないかと考え、夜勤実態アンケートにとりくみ、ワンオペ夜勤改善のアピールができないかと考えた。

3 夜勤実態アンケートの結果

夜勤実態アンケートは、2021年9月1日～2021年10月31日までの期間に紙面とSNSで取り組み、全国各地から207件の回答を得ることができた。ここではアンケート結果で特徴的だった点を5点紹介する。

(1) 1人夜勤が94%

アンケート項目で「5-①1人夜勤をしていますか※フロアで1人を含む」の回答総数182件のうち、全ての時間1人の回答が103件（56.6%）、一部時間帯が1人の回答が68件（37.4%）、常に複数体制の回答が11件（6.0%）で、回答者の94%が1人夜勤をしている（図

図2 事業所別の一人夜勤体制

勤務先	介護GH	障害GH	特養	老健	障害入所	介護短期入所	障害短期入所	その他
全ての時間1人	30	12	27	6	4	3	3	18
一部時間帯が1人	7	16	18	6	1	3		17
常に複数体制	1	2	2		1			5

注：数字は事業所数。GHはグループホーム。 出所：図1と同じ

1)。事業所とのクロス集計をしたところ、介護分野のGHの1人夜勤が多くあらわれた（図2）。

（2）夜勤回数と夜勤時間

「5-③月の平均夜勤回数（総回答数186件）」では、月の平均夜勤回数が6.1回となっているが、障害GH勤務者の月17回という回数が最大数だ。障害GHで勤務していると回答した33件のうち、月10回以上夜勤をしていると回答した人が9人（27.3%）となっている。さらに「5-④月の最高夜勤日数（総回答数181件）」では、平均8回となるものの、最大が27回（障害GH）となっていることや、障害GHで勤務していると回答した33件のうち、10回以上の回答が18件（54.5%）と他の事業所よりも高く出ている。「5-⑤連続夜勤回数（総回答数171件）」では平均2.5回となるものの、障害GHは3.6回と高めになっている。「5-⑥拘束時間1勤務での最長勤務（休憩、サービス残業含む）時間（総回答数168件）」については1勤務での最長拘束時間の平均17時間・実働時間の平均5.1時間となっているが、障害GHでは1勤務での最長拘束時間の平均23.9時間・実働時間の平均17.7時間となっている。他の事業所よりも障害GHについては、拘束時間が

長いが実働時間が短く、手待時間が長く設定されていることがわかる。

（3）休憩について

「5-⑦夜勤中の休憩時間（休憩＋仮眠）」は平均2.5時間となっている。介護GHでは休憩が1時間

の設定となっているところが多く、拘束・実働時間に対して深夜の勤務内での身体が休まらない原因の一つだと考えられる。また「5-⑧休憩室の有無」についての質問では、介護GHで勤務している回答者50件のうち、ないと回答した人が30件（60%）にものぼり、そもそも休憩室が設定されていないことも休憩時間の短さにも起因しているのではないかと考えられる（図3）。さらに、「5-⑨休憩時間は施設外に出られるか（回答総数182件）」という質問に対し、常に出ることができる15件（8.2%）、一部出ることができる44件（24.2%）、まったく出ることができない123件（67.6%）と、ほとんどの事業所で休憩時間の自由利用ができない実態がある（図4）。また障害分野の事業所では常に出ることができるとの回答は0件だった。

（4）複数配置を望むか

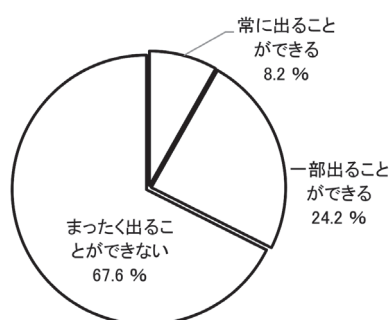
「10、（現在1人夜勤をされている方へ）夜間の複数配置を望んでいますか（回答総数160件）」という設問項目に対して、複数配置を望む回答が115件（71.9%）、複数配置を望まない回答が45件（28.1%）となった。事業所ごとで回答をみた際に、老健施設の回答者からはすべて複数配置を望んでいるという結果になっ

図3 事業所内の休憩室の有無

	介護GH	障害GH	特養	老健	障害入所	介護短期入所	障害短期入所	その他
ある	7	23	26	9	4	2	1	17
ない	30	8	23	3	1	4	1	24

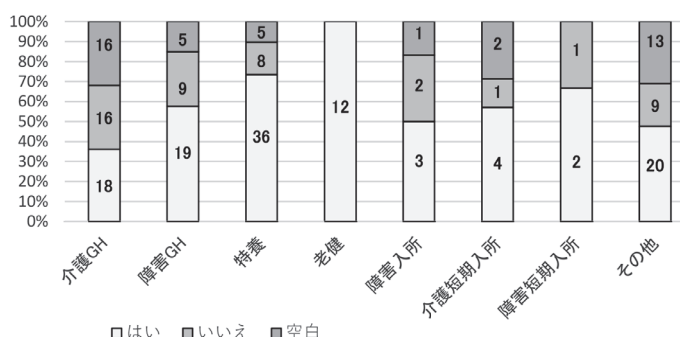
出所：図1と同じ。

図4 休憩時間に外に出ることができるか



出所：図1と同じ。

図5 夜間の複数配置を望んでいるか



注：現在一人夜勤をしている人への質問。グラフ中の数字は回答者数。

出所：図1と同じ。

た（図5）。これは、老健施設では1人当たりの利用者を受け持つ人数が多いことも要因として考えられる。

(5) 夜勤中のヒヤリハット事例で利用者をたたくようになった

アンケートの中で、「夜勤に関して、あなたのヒヤリハット事例を教えてください」という設問をつくり、夜勤をしている職員からの声を集めたところ、多くは「利用者が起きて、転倒した」というものだった。仮眠中やPC作業をしていて気が付かなかった、複数のコールが重なって鳴り対応できなかった、人感センサーがOFFになっていた、センサーを跨がれ気が付ければ転倒していたなどの声が寄せられている。また利用者が外に出てしまった、救急搬送・発熱などの場面での判断（障害職場ではてんかん

発作の対応）といった内容にぐわえ、おなかが痛くなりトイレにいたが戸を開けて対応するしかなかった、という労働者の人権が守られているのか悩ましくなる事例も寄せられた。さらには、利用者を叩きそうになったという回答が2件寄せられ、夜勤時の緊張感からの精神的なストレスから、利用者虐待につながりかねないという実態も浮き彫りになった。

4 今後の取り組み課題について

(1) 障害GHの配置基準の問題

障害GHはそもそも1989年に入所施設から地域への移行をすすめていく中で設立され、軽度の障害者自立訓練を目的としていたが、政府は入所施設をつくらぬとし、現在は親なき後^{ついですみか}も考え重度の障害者もGHを利用し、終の住処

となっているケースも出てきている。しかしながら、未だに障害GHは深夜帯の配置基準もなく、報酬単価も介護GHと比較して半分ほどである。夜勤者を置いた際に加算はつくものの、深夜帯を夜勤として扱う、もしくは複数配置をするほどの収入にはならず、現場職員や利用者が「我慢」することによって制度の不十分さがなかったことになっている。総合支援法の見直しで2023年秋の臨時国会までにされていくが、ワンオペ夜勤では職員も利用者も安心・安全ではない実態をひろげ、障害職場の夜間配置基準の改善を目指していくことが必要である。

(2) 障害職場の職員の賃金問題

また障害職場の低賃金問題も今回のアンケートを通して改めて改善の必要があると感じている。障害福祉分野の賃金水準は、全産業平均と比較して7万円低い状況だが、政府がおこなった2月～9月までの9,000円程度の賃金引き上げ政策では明らかに不十分であると言わざるを得ない。複数夜勤を望まないという回答した方の中には、それよりも賃金を上げてほしいという声が寄せられており、「今の国からの報酬の中で、夜勤者を増やしたら賃金が下がってしま

う」という思いが見られた。また夜勤手当で労働者自身の収入を増やそうとして、夜勤回数が高くなる傾向もある。そもそもの基本給を、少なくとも全産業平均と比較しても遜色ない金額に引き上げていくことで、無理な夜勤体制の中で肉体的・精神的な疲労から退職していく仲間を減らすことにもつながる。

(3) 2024年3月の報酬改定に向けて

今年6月1日、大手牛丼チェーン店「すき家」で、職員がワンオペ夜勤中に倒れて亡くなったという悲しい報道があった。今回の事故を受け、深夜帯だけでなく早朝時間帯も複数夜勤体制となるように改善をすすめることされているが、介護・障害職場で言えば企業努力だけでは解決しない。現在、なくせワンオペ！プロジェクトはシーズンⅡのとりくみとして、複数夜勤体制を求める署名を、愛知県には紙面で、国に向けてはオンライン署名（左下のQRコードから）で取り組んでいる。

オンライン署名は2022年4月から始め、すでに2万3千筆を超える賛同が得られている。オンラインを活用することによって、賛同者もひろがり全国的な課題に押し上げていきたい。次期報酬改定は2024年4月で、医療・介護・障害のトリプル改定である。二度と「誰かが犠牲になって」しまうような介護・障害職場ではなくなることを目指して、仲間を増やしながら、取り組みをすすめていく。

（にしだ ともや・全国福祉保育労働組合東海地方
本部書記長）

図6 オンライン署名はここから

