

## Y2-41

## 採血待ち時間と中央採血室の人員配置の現状調査

仙台赤十字病院 看護部 外来

○菊池 真紀子

【目的】本研究の目的は、外来の採血待ち時間と中央採血室の看護師人員(以下人員)配置の現状調査を行い、適切な人員配置の資料にすることである。尚、本研究で用いる「採血待ち時間」とは、患者が診療科の受付をしてから中央採血室で採血開始までに要する時間のことであり、「人員配置」とは、実際に業務に従事している人員数のことである。

【研究方法】対象者は、A病院外来患者である。調査期間は、2009年12月14日～18日の8時～12時までである。調査方法は、「採血待ち時間」を「受付から検体容器作成まで」と「検体容器作成から採血まで」の2群の時間帯にわけて測定した。また、外来日誌より中央採血室の「業務内容」と「30分毎の人員配置」を調査した。分析方法は、単純集計とした。倫理的配慮として、A病院に調査の結果は、統計処理し匿名性やプライバシーの保護を約束した。

【結果】採血患者数は、5日間で延べ514名であり、受付は8時～8時30分に集中していた。待ち時間は、「採血待ち時間」平均65分、「受付から検体容器作成まで」平均55分、「検体容器作成から採血まで」平均10分であった。中央採血室の人員配置は、一日平均4.8人で、時間別では、9時1分～9時30分の間が最も多く平均5.6名であった。「業務内容」は、採血業務が最も多く平均136件、次いで、静脈注射が多く平均12.8件であった。日別では、17日が「受付から検体容器作成まで」平均90分と最も長かった。また人員配置も17日が最も多く、時間別平均6名であった。一方、日別による「検体容器作成から採血まで」の平均時間や、「業務内容」に大きな違いは見られなかった。

【考察】中央採血室の人員配置は、受付患者数と「受付から検体容器作成まで」の時間から採血業務のピーク時間を予測し、調整することが可能であると考えられる。

## Y2-42

## 病棟支援体制システム導入に向けての検討

前橋赤十字病院 看護部

○田村 教江、福田 富江、関口 美千代、  
牧口 みどり、三枝 典子、矢嶋 美恵子、前田 陽子

【はじめに】当院は、在院日数12.9日、病床利用率88.5%の高度救命救急センター有する急性期病院である。2006年に入院基本料7:1を導入し、看護必要度を踏まえた人員配置がされている。しかし患者の重症度、治療や看護師の急な病欠等により各部署の業務量に変動や、時間外労働時間の差が生じている。師長会では昨年後より、病棟支援システム導入に向けての検討を重ねている。昨年度は看護必要度と看護業務量および忙しさの所感の調査を行い、相関関係について検討した。その結果、相関関係は導かれなかったが、看護師の受け持ち患者人数が一定以上の場合には忙しさの所感が上がり、病床利用率との関係を導くことができた。今年度、病床利用率と看護師の受け持ち患者人数との関連に焦点を当て調査し、病棟支援体制システムの基本となる病床利用率の数値と受け持ち患者人数の妥当性を評価した結果を基に、「病棟支援体制システム」マニュアルを作成し運用を開始したので、その過程について報告する。

【目的】病棟間の垣根を越え、業務が安全かつ円滑に実践できるよう「病棟支援体制システム」を構築し効率的に運用する。

【目標】1. 病棟業務状況調査を再評価し、数値の妥当性を検討する。2. 「病棟支援体制システム」運用マニュアルを作成する。3. 病棟に、作成したマニュアルを周知し協力を得る。

【まとめ】病床利用率75～80%、看護師の受け持ち患者人数が3～4人であると忙しさは普通と判断される。また、その数値は支援体制の目安となり、それ以上となった場合支援が必要であると判断される。思想的にマニュアルを作成し試行の段階である。今後、「病棟支援体制システム」運用マニュアルは効果について検討し、運用を重ねていく必要がある。

## Y2-43

## 時間外勤務短縮の取り組みにおける成果

秋田赤十字病院 看護部

○三浦 淑恵

目的: ワークライフバランスを取り入れたチームマネジメントを行なうことでスタッフの時間管理能力の向上を図り、時間外勤務短縮の成果を明らかにする方法: 電子カルテ機能活用し、引き継ぎ・処置版、翌日の予定転記廃止、同係長の取り組みである電子カルテのベットサイド入力の一・日々時間管理における指導、成果を褒めることを実行。月ごとの平均稼働率・在院日数・時間外のトータルから一人当たりの平均時間外を算出、前年度と比較した。結果・考察: 係長として率先して情報を提供するようになるとチームは活性化し、チーム内でのコミュニケーションの改善につながり、相互理解が進んだ。電子カルテのツールを取り入れたことで組織の常識を転換するきっかけとなった。時間外の集計結果、前年度よりも稼働率が上がったにも関わらず今回の取り組みにより7A病棟トータル時間外8583→7171時間と1000時間以上の削減につながった。月ごとの一人当たりの時間外を算出し定期的にスタッフへ提示したところ、自分たちの働き方に対する意識に変化がみられた。時間外が短縮したことは『ライフの充実がワークの成果につながる』このことをスタッフに理解されるため、チーム全体が業務の効率アップと残業削減に積極的に取り組むようになったと考える。今後でも、組織や管理者としてメンバーがやる気を高めることができるワークライフバランスを取り入れたチームマネジメントを行なうことで時間管理能力の向上を図り、時間外勤務短縮につながるようさらに努力していきたい。

## Y2-44

## 機能別業務の導入に伴う効果 ～休日看護師マイナス1名の試み～

横浜市立みなと赤十字病院 看護部

○熊谷 宏子、大坪 千智、山口 静

【目的】看護部から提示された「かえるプロジェクト」の推進の一環として、効率的な業務改善の中で、休日の日勤業務体制に機能別業務を取り入れ、看護師のワークライフバランスの充実に目的とした。

【方法】1. リーダー会でKJ法にて組織分析(SWOT分析)を行ない、師長、係長、係長代行で最終分析。2.1より病棟の強みと弱みの理解を共通認識3. 看護師へ現在の業務の中での“無駄”と思われる内容についてアンケート調査4. 休日の日勤業務を機能別業務へ変更するための業務フロー作成と看護師への提示と実施5. 休日の機能別業務実施後のアンケート調査による評価倫理的配慮: アンケートは無記名とし、回収を持って同意とした。

【結果】SWOT分析により、病棟の特徴としてコミュニケーション不足、個人的なルールの先行、また変化に弱い傾向があるということが分かった。また、アンケート調査より、看護師が考えている“業務の無駄”の認識の現状がみえ、管理者やリーダーとは認識が異なっていることが分かった。そこで、業務変更を行なう中で、看護師個々の自立を目指し、業務遂行の中で各自が業務の効率化を目指していくことができるようにした。そこから、休日の日勤業務体制を、機能別業務に変更し、平日のマンパワーを充足することで、業務の効率化、看護師の休日日数の増加によりリフレッシュできる環境の確保、超過勤務の減少とその意識が変化した。

【まとめ】アンケート調査より、休日日勤は機能別のままでよいという結論を自分たちで決定し、現在も継続中である。休日は少人数での勤務であるため、看護師個々のコミュニケーション能力や業務内容変更に伴う業務フローの周知徹底が課題である。看護師のワークライフバランスへの効果を評価をしながら業務改善を続けることが課題である。