

## Y1-5

### 助手業務において人事交流で得られる効果

日本赤十字社和歌山医療センター 看護部

○木野 由居子、中森 典子、西村 恵子、中出 美紀、  
大江 美佐子、岡 由佳

現在看護助手は西館4階所属3名NICU所属1名の合計4名となっている。本来は、西4階病棟とNICUは別々に業務を行っていたが、同時に外回りに行くなど無駄も多く、同じ階ということもあり協力し合う目的で人事交流が開始された。それにより助手業務の効率化、休暇時の業務分担など効果が得られた。そこでさらに、現状に対する意見と課題を知る目的で西4階・NICUの師長を除く看護師全員にアンケート調査を実施した。人事交流するうえで業務上工夫していることと、アンケートの結果について報告する。

人事交流の方法としては、誰がどの業務についても同じことができるように担当業務チェックリストを作り、外回り・西4担当・NICU担当・フリーに分けて1週間交代でローテーションをし、各自が責任を持って次の人に申し送ることとした。加えて助手申し送りノートや週間業務チェックリストを活用し申し送りの漏れをなくした。人事交流したことで時間に余裕ができ、西4階のドアノブの消毒回数を増やした。また、おもちゃの消毒・ぬいぐるみの洗濯など週間業務としてマニュアル化することで感染対策にもよりいっそう取り組めるようになった。アンケート結果は利点として1、助手同士が協力し合いながら業務を行っている。2、両方の病棟の業務内容を助手全員が把握できているが挙げられた。問題点としては、1、一方の病棟が忙しいと助手がかわりづらく依頼しにくい(NICUの意見) 2、その日の担当がわかりづらく依頼しにくいと挙げられた。問題点の改善策として1、NICU担当者が西4に手伝いに行く時はその旨を報告する。2、担当表を作成しNICUと西4の両方のリーダー席に置いた。

今後、改善した内容の効果を見ながら、なおいっそう交流での効果を得られるように努めたい。

## Y1-6

### 山田赤十字病院看護職員の職務満足度に関する継続調査

山田赤十字病院 看護部

○松井 和世、谷 眞澄、松本 ゆかり、松崎 美紀、  
小野 厚子

【目的】看護職員の職務満足度の経年変化について検討した。  
【方法】対象：2008年2月から2009年10月に当院に勤務していた看護職員。質問紙：看護師の職務満足度尺度(尾崎・忠政、1988)を用いた。「給与」「職業的地位」「医師と看護師の関係」「看護管理」「専門職としての自律」「看護業務」「看護師間相互の影響」の7つの下位尺度48項目からなり、7段階で評定した。得点が高いほど満足度が高い。手続き：2008年2月から6ヶ月おきに4回調査を行った。師長を通じて各病棟スタッフに配付し病棟毎の回収箱で回収した。対象者が自由意思に基づき投函できるよう保障した。本研究は研究審査委員会で承認を得た。

【結果】4回の調査の回収率は70.0%~78.6%、有効回答率は43.5%~62.1%であった。満足度全体の平均値の推移は140.5点、150.2点、148.1点、150.3点と上昇傾向が見られた。下位尺度では、「看護師間相互の影響」(3.8~4.1点)で高い満足度が維持される一方で、「看護業務」(1.7~2.1点)については満足度が低いままであった。

【考察】2007年1月の7対1看護配置の導入後、急性期病院として手厚い看護実践に務めてきた。調査時期毎に変動は見られるが、看護職員の職務満足度は概ね上昇傾向にあると言え、人員配置数の増加、職場環境整備などの反映と考えられる。特に、看護職員間のチームワークが機能し、職場として望ましい雰囲気は保たれていると推察される。一方、急性期で重症化した患者の入退院数の増加などに伴う記録類の増加は、看護ケアの中心と捉えられている「看護業務」への満足度を低めていると考えられる。看護部として看護の質を高める改善を更に進めていく必要がある。

## Y1-7

### 変則二交代制勤務導入一年後の産業疲労と超過勤務時間に関する経時的变化

長野赤十字病院 看護部<sup>1)</sup>、川西赤十字病院<sup>2)</sup>

○下田 有紀子<sup>1)</sup>、竹村 幸子<sup>2)</sup>、畠山 悦子<sup>1)</sup>

【はじめに】急性期病院としての機能を果たす当院の病床稼働率は100%を越える日もある。手術件数が多い外科系病棟の直接看護比率は増加傾向にあり、看護業務は煩雑化していた。そこで、ワークライフバランス支援策と人的資源管理の為、三交代制から変則二交代制勤務導入によって「看護師の産業疲労」と「超過勤務時間」に効果が見られたので報告する。

【方法】1.「看護師への自覚症状」については労働科学叢書「自覚症状しらべ」30項目に「ゆとり感覚」18項目を追加した質問紙法。2.「超過勤務時間変化」は実績データを調査。

【結果・考察】1.変則二交代制勤務導入三ヶ月後は、夜勤業務に「ゆとり感覚」があるが、日勤業務には「ゆとり感覚」がないと答えていた。しかし、一年後には夜勤帯のみならず、日勤帯に於いても「ゆとり感覚」が見られるようになっていた。そして、変則二交代制導入三ヶ月後と一年後の比較に於いて有意差が見られた項目は身体的症状の「横になりたい」のみであったが、夜勤修業前の平均値のポイントが低下していることから変則二交代制の夜勤には更に慣れて、疲労度は軽減していると推測できる。また、三交代制日勤終了後と変則二交代制ロング日勤終了後の比較に於いては、全項目で有意差が見られず疲労度が増しているとも言えない。しかし、一般的症状と精神的症状の項目で有意差が見られる項目が多いことから、疲労軽減を更に図る為には、ロング日勤終了後の翌日には休日、或いは遅出勤務とする等、勤務時間の間隔をより空けて休養を取る方策が望ましい。更に、三交代勤務と比較して変則二交代制勤務において超過勤務時間は四分の一に減少した。

【結論】変則二交代制は働き易く、私生活に於いても生活し易い勤務体制へと変化していた。

## Y1-8

### 看護師のワークライフバランスを考えるー2交替と3交替の選択制を導入してー

静岡赤十字病院 看護部

○原 弘子、本田 尚子、下山 美穂

【はじめに】看護師は24時間の交替制勤務を余儀なくされることから疲労が蓄積しやすく又結婚し家庭と仕事の両立が困難になり離職をしなければならないこともある。そこで働き続ける環境を作るために従来の変則3交替に2交替制も導入し選択制とした。今回2交替制を導入してスタッフの生活の変化を評価するためにアンケート調査を行い今後の課題を考察した。

【方法】スタッフの率直な意見把握のため記述式アンケートを行った。

【倫理的配慮】アンケートに協力する事で研究への同意を確認し結果は研究以外には使用しないことを文面にて通達した。

【結果】2交替の場合、拘束時間が17時間と長く疲労度は強いが、変則3交替とあまり変わらない。精神的にも17時間がプレッシャーとなる。重症患者・不穏患者・手術患者が多い時はどんな勤務体制でも大変である。プライベートでは子供という時間が増えた・幼稚園の行事など時間が有効に使えるようになった。家族、友人との時間が増えた。仕事の満足度は、どちらも大きな変化はない。しかし2交替の場合は申し送りの回数が減り仕事調整がしやすく、仕事に集中できる。日勤が増えたので参加する機会が増えた。

【まとめ】2交替制は子育て中の看護師には適した勤務体制だと考える。しかし継続して変則3交替を希望するスタッフもいる。このことから、自分の生活スタイルに合わせた勤務体制が選択できるということが、個々のワーク・ライフバランスを考えたものだといえる。しかし選択制の場合はスケジュール作成において人数のバランスが必要な事と看護師長の労力が大きい事などの課題があり今後も検討が必要である。