

# AMCoR

Asahikawa Medical University Repository <http://amcor.asahikawa-med.ac.jp/>

看護研究集録 (2016.10) 平成27年度:78-80.

データ活用による超過勤務削減への取り組み

藤井 幸恵, 上田 順子

## データ活用による超過勤務削減への取り組み

旭川医科大学病院 看護部

○藤井 幸恵、上田 順子

### 1. 【背景】

旭川医科大学病院は、病床数602床、平均在院日数13.6日、稼働率84.3%（一般病棟89.2%）、年間手術件数7,102件(2014年度)の特定機能病院である。限られた資源・財源のもとで看護の質を維持・向上させるためには、看護実践の強化と効率性が求められる。同院では、経営企画部に看護師長が1名配属されており、その主な業務は、看護部門業務の電子化に係る企画、立案及び検証、看護部門の経営及び改善状況の検証と経営戦略についての提言である。特に看護実践の強化と効率性を推進するために、すでに病院情報システムに蓄積されているデータを用いてマネジメントに活用することに取り組んでいる。これまで各部署で取り組んできた働きやすい職場づくりのための超過勤務の改善は、課題であるが容易に削減することが困難であった。今回、病院情報システムデータを活用し、可視化することによる超過勤務削減への取り組みとその成果を報告する。

### 2. 【目的】

超過勤務の実態と関連する要因を可視化した取り組みとその成果を明らかにする。

### 3. 【方法】

- 1) 平成26年度の超過勤務に関連する以下のデータを収集した。
  - ・超過勤務時間、超過勤務の時間帯・超過勤務の理由、超過勤務手当額
  - ・看護師数と年休・代休の取得状況
  - ・看護必要度(届出患者割合・患者タイプ・看護師充足率)
  - ・各病棟の平均在院日数、稼働率
- 2) データを集計し、年次比較、月比較による分析を行った。
- 3) 分析結果から目標値を設定した。
- 4) データ分析結果を看護師長会議で情報共有し、課題への取り組みを提案した。
- 3) 提案後の超過勤務時間の変化から、改善

への取り組み成果を測定した。

### 4. 【結果】

＜データ可視化の取り組み＞

#### 1) データ収集と分析

##### ①超過勤務時間

平成26年度の看護職員（常勤、8時間非常勤）の月一人当たりの平均超過勤務時間を部署ごとに集計した（図1）。全体の平均は、月一人平均12時間だった。部署別では、最少3.4時間、最多は20.5時間であり、月一人平均16時間以上の超過勤務は22部署中6部署あった。

##### ②超過勤務の時間帯

平成26年度の各部署の超過勤務を平日・休日、日勤帯・夜間帯別にみると、超過勤務は平日の日勤帯に多かった。しかし、部署によっては、日勤帯に多く夜間は少ない、日勤帯も夜間帯も比較的多い部署があった。

##### ③超過勤務の理由

平成26年度、全部署の合計した超過勤務理由別の構成比は、記録41%、患者看護35%、管理業務13%、後始末9%、申し送り1%、指導1%であり、記録と患者看護で76%を占めていた（図2）。各部署の年間月別集計での超過勤務理由は、各月同様の構成割合を示していた。

##### ④年度別超過勤務時間と看護師数

平成21～26年の看護師数と超過勤務時間を比較した（図3）。看護師数は少しずつ増加しており、平成26年度は前年度看護師数の5.1%増加した。超過勤務は、徐々に減っており、平成26年度の月一人平均超過勤務時間は、前年度と比べ1.7%減少した。

##### ⑤年度別超過勤務時間と手当額

平成21年～26年の年度別超過勤務時間とその総手当額の推移をみた（図4）。平成22年度の月一人平均超過勤務時間は、前年度と比べ月一人平均2.5時間の著明な減少が

あったが、その後は僅かな減少傾向となっていた。平成26年度は、前年と比べ超過勤務時間の増加はないが、手当額が前年度の約10%増額となっていた。

#### ⑥病棟稼働と看護必要度

平成26年度の月別平均病棟稼働率と在院日数、一般病棟の重症度、医療・看護必要度の基準を満たす患者の割合をグラフで一覧にした。また、看護必要度データを活用した患者分類のタイプ1～5の割合をグラフ化した。患者タイプ3については、医療処置と日常生活援助のニーズを把握するためにA点、B点を集計しグラフにした。

#### ⑦看護師の充足状況

看護必要度データを活用した看護師充足率は、看護部での人員配置に参考活用できるように4か月ごと報告した。様々な休暇取得によって実働看護師数に影響するため、各部署の代休・年休の取得状況を一览できるようにした。

### 2) 問題の明確化と目標値の設定

①各部署全体の月一人平均超過勤務時間は12時間であり、最多の部署は20.4時間、6部署が、月一人平均16時間以上だった。

②看護師数の増加率に対し超過勤務の減少率が緩慢であるため、手当額が増額した。

以上から、手当額の増額分を削減目標とすると、全体として月一人平均1時間の超過勤務の削減に相当した。部署により超過勤務時間の最少と最多に差があるため、削減割合を算出した。目標値 $[11(\text{時間}) \div \text{現在値}12(\text{時間}) \times 100] - 100 = -8.3\%$ (減少率)から、各部署の削減目標は、昨年の超過勤務時間の8%を削減目標値とした。

### 3) 情報の共有と改善の提案

平成27年4月の看護師長会議で、超過勤務の実態、関連するデータ分析の結果、目標値、超過勤務の考え方等、超過勤務の改善を提案した。

#### <取り組みの成果>

平成27年8月、各部署の4～7月超過勤務時間を集計し今年度目標値と比較した(図5)。22部署中14部署が削減目標を達成し、全体の一人平均超過勤務時間は10.3時間に改善した。今年度の各部署の活動目標には、18

部署が超過勤務の改善について計画された。部署ヒアリングでは、「夕刻の仕事量が多いため、記録を時間内にできるよう遅出勤務による看護体制を強化した、リーダ業務を見直した」など、部署での話し合いと具体的な業務改善計画が実施されていた。今回、超過勤務時間の増加した部署は「交代直前の分娩、入院処置等が重なった影響がある。偶発的と考え経過を見ている」としていた。

### 5. 【考察】

超過勤務は、侵襲的な手術や検査等の件数、緊急入院などの影響を受け突発的に発生することもあるが、看護師が疲弊する大きな要因の一つは、慢性的な時間外労働といわれている。今回、所定時間内に業務を引き継ぐことを基本とし、超過勤務時間の実態、看護師数、手当額、超過勤務が発生する時間帯・理由や病棟患者の状態など、各部署で共通性のある超過勤務に関連する項目データを可視化した。この院内指標から自部署の超過勤務時間の実態を客観的に把握することにつながり、さらに可視化したデータは、それぞれの部署に応じた解決策などの部署マネジメントにも有効活用できた。課題達成のための数値目標を明確にすることで、成果を確認することができ、達成感につながるものと考えている。

### 6. 【まとめ】

- 1) 超過勤務に関連するデータを可視化して問題点を明確にした。その結果を看護師長会議で報告し問題を共有できた。
- 2) 可視化したデータは、全体からみた自部署の状況を確認し業務改善による取り組みがされ、部署マネジメントに活用できた。
- 3) 問題に対して、目標値を定めて取り組んだ結果、取り組みの方向性を明確にすると共にタイムリーな成果測定ができた。

#### 【参考文献】

- (1) 日本看護協会：看護職の夜勤・交代制勤務に関するガイドライン、メヂカルフレンド社、2013

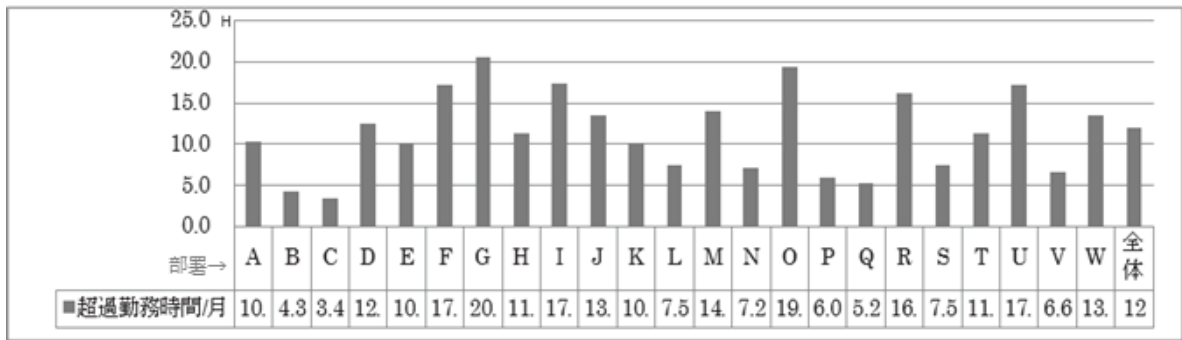


図1 平成26年度 部署別月一人平均超過勤務時間

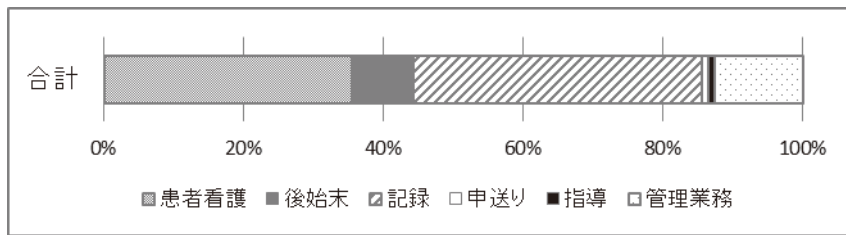


図2 平成26年度 超過勤務理由の割合(全部署)

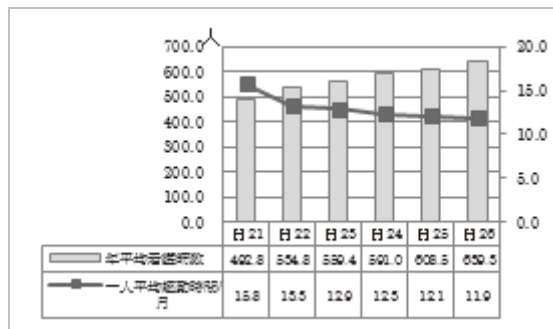


図3 看護師数と一人平均超過勤務時間の年推移

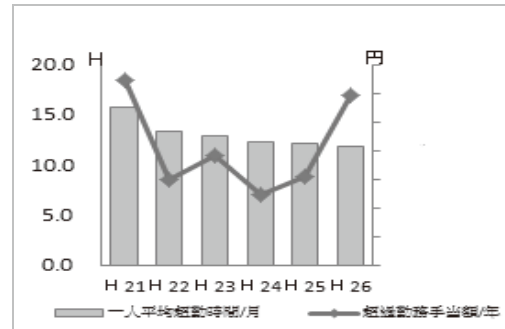


図4 一人平均超過勤務時間/月と手当額の年推移

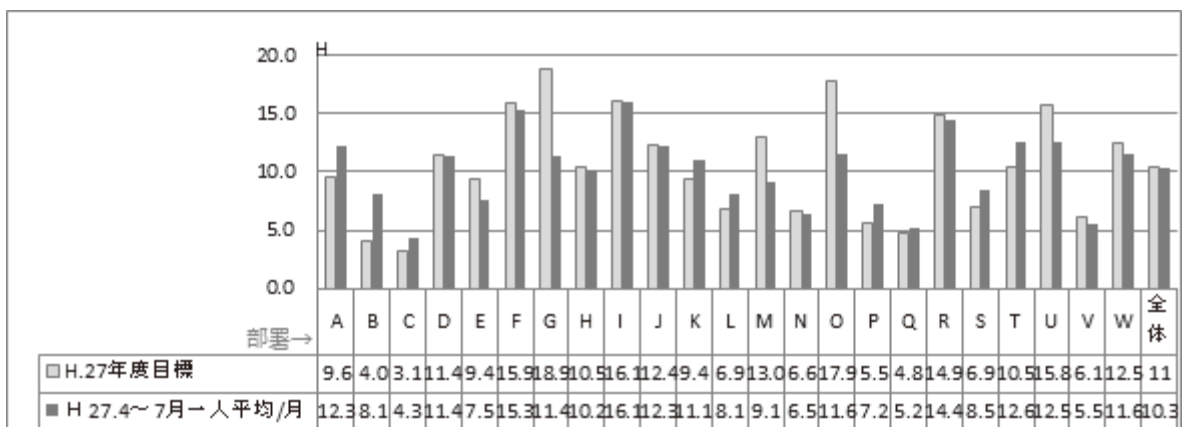


図5 平成27年4～7月 部署別月一人平均超過勤務時間 (目標値との比較)