

病棟看護師の日勤業務における タイムマネジメントの実態調査～WLB向上を目指して～

新宅智恵¹ 古澤早苗² 山中佳子³ 井上恭子⁴

大阪府済生会中津病院 東11階病棟¹ 東9階病棟² 13階病棟³ 北9階病棟⁴

【背景】

平成26年度の看護師離職率14.9%と看護協会が発表している11%より高く、その理由として平成26年度のアンケート結果より「定時に帰れない」という意見が多くみられた。平成27年7月からWork-Life Balance (以後WLBとする)の取り組みとして、「かえるバッジ」を導入したが改善されていないのが現状であり、各看護師のタイムマネジメントの方法に問題があると考えた。

【目的】

本施設の看護師が、日勤勤務で行っているタイムマネジメントの現状と業務に対する考え方を明らかにする。

【方法】

用語の定義：業務とはその日に実施すべきケアや処置。タイムマネジメントとは自分の時間を主体的に計画し、それを確実に実行することにより「時間価値」を高めていくセルフマネジメントと定義する。

1. 対象：病棟で勤務する短時間勤務者以外の常勤看護師385名、回収330名(回収率85.7%)有効回答298名(90.3%)経験年数と人数内訳、1～2年目：100名(1年目58名、2年目42名)、3～5年目：101名(3年目51名、4年目32名、5年目18名)、6年目以上：97名
2. 期間：平成29年9月8日～9月16日
3. データ収集方法：無記名式の質問調査用紙を4段階(4：非常にあてはまる、3：少しあてはまる、2：あまりあてはまらない、1：全くあてはまらない)で作成した。
方法：単純集計と分散分析を行った。
4. 倫理的配慮：目的外使用禁止・匿名性確保などを書面で説明し回答をもって同意を得た。看護部の倫理委員会の承認を得て実施。(承認番号 S-91)

【結果】

アンケートの結果(表1)を計画性・優先順位・効率性・仕事に対する姿勢に分けると、計画性については、経験年数に関係なく業務を定時に終わらせようと努力しているが計画通りにケアが進んでいなかった。また、経験年数3年目以上はケアにどれだけ時間が必要か予測できるようになっていると分かった。6年目以上になると70%が日勤メンバーと計画の再調整を行っていた。

優先順位について、2年目までは「同時にいろいろな事に取り組める」や、「複数患者全体を考えた動きができる」などの、全ての質問項目において低値であった。3～5年目では突発的なことが起きると優先順位が混乱すること、また全体的に業務を抱え込んでしまう傾向にあることが明らかになった。調査当時、当院はプライマリーナースング制をとっており、時間内に出来なかった受け持ち患者の業務を行っている割合も50%以上だった。

効率性については、どの経験年数でもアンドロイドを有効活用できておらず、時間に追われて業務をしており、記録を後回しにしていることが分かった。

【考察】

原田は、「WLBの取り組みは2階建てであり1階部分は①タイムマネジメント②適正な労働時間内の業務遂行方法の見直し③労働時間、労働者の能力を適切に勘案した業務配分、それに見合った評価制度の構築があり2階部分にWLBがある。」¹と述べている。1階部分のタイムマネジメントを強化するためには、2年目までは優先順位の項目全てにおいて低値を示したことから、1～2年目のスタッフは、決められた時間内で業務の優先順位を考え1日の計画立案ができるようになることが必要であると思われる。2年目までに優先順位についての考え方が身につかないまま、3～

表1 あてはまると回答した看護師(人数・比率・優位確率)

| 質問内容 | 1~2年目 | | | 3~5年目 | | | 6年目以上 | | | 優位確率 |
|---------------------------------------|-------|----|-----|-------|-----|-----|-------|----|-----|--------|
| | 人 | % | 平均 | 人 | % | 平均 | 人 | % | 平均 | |
| 情報収集が時間内に行える | 10 | 10 | 1.7 | 52 | 51 | 2.5 | 48 | 49 | 2.5 | 0.000* |
| 朝に患者と相談し時間の調整を行っている | 96 | 96 | 3.3 | 96 | 95 | 3.5 | 86 | 89 | 3.3 | 0.081 |
| 午前中にケアを行い午後には余裕をもって業務をしている | 70 | 70 | 2.7 | 89 | 88 | 3.1 | 79 | 81 | 3 | 0.000* |
| ケアの内容が明確でどれだけ時間が必要か予測できる | 58 | 58 | 2.6 | 93 | 92 | 3.1 | 90 | 93 | 3.2 | 0.000* |
| 目標を定め時間通りに達成するように努力している | 83 | 83 | 3 | 98 | 100 | 3.1 | 95 | 98 | 3.4 | 0.000* |
| 定時に終わらせるように努力している | 92 | 92 | 3.3 | 101 | 100 | 3.5 | 96 | 99 | 3.5 | 0.002* |
| 計画通りにケアが進む | 40 | 40 | 2.3 | 61 | 60 | 2.6 | 68 | 70 | 2.7 | 0.000* |
| 朝の時間計画の修正を昼休憩後に日勤メンバーと再度行っている | 58 | 58 | 2.7 | 67 | 66 | 2.8 | 70 | 72 | 3 | 0.016* |
| 業務の量が多い時は他の日勤メンバーのケア状況を確認してから仕事を依頼する | 52 | 52 | 2.5 | 79 | 78 | 3 | 89 | 92 | 3.2 | 0.000* |
| ケアが時間内に終了しない時、早めに日勤メンバーに連絡・相談・報告をしている | 59 | 59 | 2.6 | 72 | 71 | 2.7 | 85 | 88 | 3 | 0.000* |
| 同時にいろいろな事に取り組むことができる | 31 | 31 | 2.2 | 69 | 68 | 2.7 | 69 | 71 | 2.8 | 0.000* |
| 複数患者の全体のことを考えた計画や動きができる | 41 | 41 | 2.3 | 87 | 87 | 3 | 87 | 90 | 3.2 | 0.000* |
| 突発的なことが起きても優先順位が混乱することはない | 16 | 16 | 1.8 | 44 | 44 | 2.4 | 58 | 60 | 2.6 | 0.000* |
| 患者の行動を予測してケアができる | 49 | 49 | 2.4 | 88 | 87 | 2.9 | 88 | 91 | 3.1 | 0.000* |
| 今日なくて良いことを後日に調整している | 37 | 37 | 2.3 | 82 | 81 | 2.9 | 76 | 78 | 2.9 | 0.000* |
| 業務を他のスタッフに配分できる(抱え込んでしまわない) | 42 | 42 | 2.4 | 44 | 44 | 2.4 | 42 | 43 | 2.4 | 0.956 |
| 終礼後に受け持ちの業務をしていない | 77 | 77 | 3.1 | 42 | 42 | 2.4 | 44 | 45 | 2.5 | 0.000* |
| 記録はその都度記載している | 40 | 40 | 2.4 | 50 | 50 | 2.6 | 46 | 47 | 2.5 | 0.198 |
| 記録のためにアンドロイドを活用している | 45 | 45 | 2.3 | 47 | 47 | 2.4 | 27 | 28 | 2.1 | 0.079 |
| 患者とケアをしながら情報を収集できる | 71 | 71 | 2.8 | 95 | 94 | 3.2 | 93 | 96 | 3.3 | 0.000* |
| 処置やケアを行う際、準備不足のため行き来する事はない | 30 | 30 | 2.1 | 57 | 56 | 2.6 | 53 | 55 | 2.6 | 0.000* |
| 時間に追われて業務をしていない | 21 | 21 | 2 | 33 | 33 | 2.2 | 38 | 39 | 2.2 | 0.17 |
| 自分の業務が終われば他の日勤メンバーの業務を手伝う | 91 | 91 | 3.2 | 100 | 99 | 3.5 | 93 | 96 | 3.4 | 0.000* |
| 時間外業務の引き継ぎがしやすい環境である | 71 | 71 | 2.8 | 73 | 72 | 2.7 | 83 | 86 | 3 | 0.014* |
| 今日の疲労が明日まで続くことはない | 19 | 19 | 1.8 | 32 | 32 | 2.2 | 26 | 27 | 2 | 0.010* |
| 日勤後は予定を入れている | 43 | 43 | 2.3 | 46 | 46 | 2.4 | 33 | 34 | 2.1 | 0.019* |
| 帰宅してからは仕事のことを引きずらない | 41 | 41 | 2.6 | 57 | 56 | 2.4 | 43 | 44 | 2.6 | 0.069 |
| 業務にやりがいを感じる | 59 | 59 | 2.7 | 71 | 70 | 2.7 | 57 | 59 | 2.6 | 0.646 |
| カエルバッジを有効活用し自分の時間を確保している | 29 | 29 | 2 | 39 | 39 | 2.3 | 32 | 33 | 2.2 | 0.030* |
| 自分の業務が終われば、周囲に気兼ねなく帰れる | 15 | 15 | 1.8 | 30 | 30 | 2.2 | 41 | 42 | 2.4 | 0.000* |

※平均とは・・・4段階を平均した値

*p<0.05

5年目になり突発的なことが起きると優先順位が混乱してしまう行動となっているのではないかと考えられる。従って3~5年目では、自分の業務量と能力を考慮した上で時間内に終了することができるか常に考え、自分から早めに相談することが必要である。6年目以上になると、病棟全体の業務調整を担う役割であるが、メンバー同士では計画の再調整を行っても、病棟全体の業務量を把握して、残った業務を他のスタッフに割り振る意識が低く、1~5年目との差も見られなかった。このことから、6年目以上の看護師になると、メンバー個々の能力を適切に勘案し、病棟全体を把握した業務調整をする能力が必要である。

次に適正労働時間内での業務遂行方法の見直しの1つとして、経験年数に関係なくパソコンやタブレットが有効活用できておらず、時間に追われて業務をしており、記録を後回しにしていることが明らかになった。このことから、個人で業務を抱え込まず他者に権限委譲でき、タイムリーに実践したことは記録をする習慣

を作る必要がある。

最後に研究の問いであった「かえるバッジ」が有効活用されていなかった原因が示唆された。この結果は管理者として組織的に、労働時間、業務配分、業務遂行方法などの問題点を改善し、能力に見合った業務分担ができるような人材育成を行っていくことが重要である。

【結論】

上記の結果から、優先順位が身につくような取り組みを行う事、業務配分する能力を養うこと、仕事に対する姿勢の意識改革を行うことが急務である。特に看護師の経験年数に応じたタイムマネジメントに対する課題が明確になった。その課題への取り組みがWLBの向上につながる。

参考文献

1. 原田博子：ワーク・ライフ・バランスの実現に必要な「基盤づくり」を、週刊医学界新聞出版社第2905号、医学書院、2010。