

## 42-1 労務管理

## 時間外労働削減への取り組み

駒井病院 看護課

まつい みえこ

○松井 美恵子（准看護師）

## はじめに

当病棟は医療療養型病棟であり患者は経管栄養や中心静脈栄養管理を必要とする高齢者が多く、在宅復帰を目指している維持透析の患者もおり、個々の患者の看護ケアや状態の変化に対応しなければならず、時間外労働が増えている現状にある。そのためアンケートを実施し、時間外労働に影響していると思われる業務内容を抽出し、業務改善を行い時間外労働削減に取り組んだ。

## 目的

時間内で業務が終わらず時間外労働が増えている現状を把握し、時間外労働になる事が多い業務の実際を知り時間外労働の削減につなげる。

## 研究方法

期間：2020年3月～2020年7月

対象：師長を除く病棟2階看護師・介護士（学生含む）28名

勤務形態は問わない

方法：独自に作成したアンケートを対象者に配布し2ヶ月間の総時間外労働時間、その業務内容や時間外労働に対する意識調査を行い、改善に向け1ヶ月間時差出勤への勤務形態変更等を行った後2回目のアンケートを実施した。

## 結果

アンケート回収率は100%であった。集計した結果、平均残業時間を3.5時間から2.5時間に減らすことができ28%のスタッフから残業時間が減ったとの回答が得られた。残業が最も多い勤務形態は受け持ちで主に記録で35%であった。

遅番看護師30分の時差出勤は遅番業務の残業がなくなり、昼休憩2交代制では時間を見て行動するきっかけとなり午後の業務が以前よりスムーズにできるようになり、時間外札の装着は他スタッフの勤務が分かるのでよいとの意見があった。

## 考察

今回の取り組みを通してスタッフの時間外労働に対する意識の変化がみられスタッフ間で声かけや協力体制ができたことで時間外労働の削減につながったと考えられる。

## 42-2 労務管理

## ベトナム人技能実習生と共に創る受け入れ体制

富家千葉病院 看護科

さくらい じゅんこ

○櫻井 淳子（介護福祉士）

## 【はじめに】

当病院はベット上で過ごされている重度意識障害の患者様が入院されている障害者病棟である。2019年度よりベトナム人技能実習生を迎えることとなった。ベトナム人技能実習生の日本語レベルや理解度、技術的な事などの情報が無く、戸惑いの中2人を受け入れることになった結果を報告する。

## 【目的】

今後の介護業界は更なる人員不足が見込まれる。その為、外国人スタッフの導入が必要不可欠と考えられる。今回ベトナム人技能実習生の指導方法を検討することで、今後の外国人スタッフの受け入れの指標としていきたい。

## 【期間】

令和元年8月～現在

## 【対象者】

ベトナム人技能実習生2名（クック&amp;ティエン）

## 【方法】

- ①外国人技能実習制度について学ぶ
- ②ベトナム及びベトナム人への理解
- ③職場環境を整える
- ④実習実施予定表を作成し行動する

## 【結果】

日常の基本的な業務については知識と技術を習得。1年間の技能検定試験に合格。

## 【考察】

1年間で習得できたことで人員不足解消につながり、今後も継続的に育成する環境も整ったが、今後、ベトナムや他国からの技能実習生の文化への理解が課題となる。

## 42-3 労務管理

外国人職員と共に過去から未来へ  
～一緒に支え合いながら～

富家病院

さとう うたこ

○佐藤 うた子 (介護福祉士), 川合 美穂

## 【はじめに】

昨今、日本全体で介護職を目指そうという日本の若者が減ってきている中で、当院もその影響を少なからず受けている。現在、様々な国籍の外国人職員が、介護職として働いている。昨年より、外国人技能実習生を受け入れた中で、これまでの外国人職員への教育と技能実習生への教育に差があることを感じた。これからさらに増えることが予想される外国人職員に対し、安心・安全な教育が行えるよう見直しを行い、「誰でも」「誰にでも」適用できる教育体制を整える必要がある。そこで、日本人職員と外国人職員にそれぞれアンケートを実施し、これまでの教育体制を振り返り、新たな教育体制を構築したのでここに報告する。

【対象者】 当院の介護職員

【研究期間】 令和2年5月11日～5月22日

## 【方法】

アンケート調査。アンケート用紙を作成し、選択回答方式と記述式で自己記入。無記名にて提出。回収し、集計・分析する。回収は、回収ボックスに投函してもらう。

【結果】 現在集計中。

## 【まとめ】

今回、日本人職員や外国人職員が共に感じていた悩みや不安を調査し、改めて教育体制の再構築の重要性を確認することが出来た。教育する日本人職員一人一人がどう対応、指導していけばいいのかを明確にすることで、統一した指導が行えると感じた。また、教育を受ける側の外国人職員も、受ける側の姿勢・態度の教育や、教える側の苦勞を知ってもらうことでお互いに理解し合い、支え合うことが出来ると感じた。これからたくさんの外国人職員と日本人職員が共に安心・安全に働いていけるようこれからも教育の仕方を見直していく必要があると感じた。

## 42-4 労務管理

## 大誠会スタイルによる認知症ケアは、介護職の「働き方」を改善させるか？

1 介護老人保健施設大誠苑 統括介護部, 2 内田病院 リハビリテーション部, 3 うららく リハビリテーション科, 4 内田病院 理事長

おおたけ さやか

○大竹 沙也加 (介護福祉士)<sup>1</sup>, 小此木 直人<sup>2</sup>, 月井 直哉<sup>3</sup>, 岡村 達也<sup>1</sup>, 田中 志子<sup>4</sup>

## 【目的】

高齢化や認知症有病率の増加に伴い、介護老人保健施設（以下、老健）の介護職の負担は増え、離職が大きな問題となっている。医療法人大誠会では、パーソンセンタードケアを基本とした身体拘束ゼロと、脳活性化リハ5原則に基づく「大誠会スタイルの認知症ケア」を実施しており、介護職の負担軽減に繋がると考えられるが、実際に職員を対象とした検討は行われていないため、検討することとした。

## 【方法】

令和2年6月に当会の老健に勤務する介護職42名（一般棟22名、認知症専門棟20名）を対象に、記名式のアンケート調査を実施した。アンケート内容は、基本情報として年齢、性別、職歴、1週間の平均労働時間、睡眠時間、1か月の夜勤回数、働き方の指標であるDUWASとし、一般棟と専門棟で比較を行った。また入所者層の調査として、一般棟と専門棟の6月末時点での入所者の年齢、性別、入所日数、障害高齢者の日常生活自立度（寝たきり度）、認知症高齢者の日常生活自立度（認知症度）、要介護度を比較した。

## 【結果】

アンケートの回収率は一般棟が82%、専門棟が85%であり、DUWASの「働き過ぎ」の項目のみが、一般棟で有意に高い値を示した。入所者は一般棟・専門棟ともに47名であり、年齢が一般棟で有意に高い値を、認知症度と要介護度が専門棟で有意に高い値を示した。有意差は示さなかったが、寝たきり度は一般棟が高い傾向を示した。

## 【結語】

入所者の認知症度・要介護度は専門棟が有意に高かったにも関わらず、「働き過ぎ」の項目は一般棟が有意に高かったことから、大誠会スタイルによる認知症ケアを行うことにより、専門棟では重度認知症の利用者に身体拘束ゼロを徹底しながら、介護職の負担の軽減が図れていたと考えられる。一般棟で「働き過ぎ」の項目が有意に高かった理由として、年齢や寝たきり度が高い傾向を示したことから、身体的に重症度の高い利用者の介護にあたっていたことが考えられる。

## 42-5 労務管理

## 男性の育児休暇取得状況と今後の病院体制について

博愛記念病院

いまとみ ひろゆき

○今富 裕之（理学療法士）、高橋 麻衣子、元木 由美

## 【はじめに】

2017年に改正育児・介護休業法の公布に続き、2019年には働き方改革関連法の一部が施行され、企業においても労働条件の変化を求められている。

本研究の目的は男性職員の育児休暇取得率を算出し、意識調査を実施して今後の病院体制の参考にする。

## 【方法】

2018年から育児を取得した男性職員数を、年内に配偶者が出産した数で除して、2年間の育児取得率を算出した。唯一育児を取得していたリハビリテーション科（以下：リハ科）に在籍した男性療法士55名（平均年齢 $31 \pm 7.3$ 歳）を対象にアンケートと自由記述を用いて意識調査を実施した。

アンケートは職員の満足度、職場の課題を3段階で評定、その理由を自由記述とした。本研究の趣旨を説明した上、アンケートの回収を持って、本研究に同意したものとした。

## 【結果】

育児取得率は2017年以前:0%、2018年:40%（内:リハ科職員100%）、2019年:11%（内:リハ科職員33%）であった。アンケート回収率は85%であり、結果は①育児を取りたい:58.3%、②育児をとることに抵抗がない:52.8%、③職場の雰囲気は育児を取りやすい:33%であった。自由記述からは、「実例がある」や「実例がまだ少ない」という回答の他、「家族の負担軽減のため」や「金銭面が気になる」などの回答もみられた。子育てをする上で配慮して欲しい項目に関しては、勤務時間や学会活動などであり、業務量や配属部署に関する希望は少なかった。

## 【考察】

2018年の厚生労働省のデータでは男性の育児取得率は6.16%とかなり低い。リハ科での取得要因は、初めて育児取得者が出たことで、育児取得に対するイメージが湧いたことや制度の理解が深まったことなどが挙げられる。今後の病院体制の課題としては、勤務時間や時間外勤務、学会活動などに配慮する必要があることがわかった。

## 42-6 労務管理

## 当院慢性期病院に従事しているリハスタッフのキャリアアンカーの傾向について

定山溪病院 リハビリテーション部

このの しんご

○河野 伸吾（理学療法士）、山本 美帆、石川 春香

**【はじめに】**

当院リハスタッフの年齢層も幅が広くなり、生活スタイルや個々人の考え方など多様化している。個々人に合ったキャリア支援を重要視しており、Scheinの提唱するキャリアアンカー（以下CA）を用い、慢性期を主体とした当院リハスタッフのCAの傾向を把握するために調査を行った。

**【対象・方法】**

当院リハスタッフ67名に、自己診断用キャリア指向質問票にて、それぞれのCA（専門：専門・職能別コンピタンス、管理：全般管理コンピタンス、自律：自律・独立、保障：保障・安定、起業：起業家的創造性、奉仕：奉仕・社会貢献、挑戦：純粋な挑戦、生活：生活様式）の得点を算出した。統計は、対象者それぞれの得点を平均した。Shapiro-Wilk検定で正規性が棄却されたため、Games-Howell、Mann-WhitneyU検定で比較した（ $p<.05$ ）。

**【結果】**

回収率91%（62名）。CAの得点は専門4.2、管理2.6、自律3.2、保障4.5、起業2.8、奉仕4.4、挑戦3.4、生活5.0で、専門・保障・奉仕・生活と管理・自律・起業・挑戦間に有意差が認められた。

**【結論】**

専門・保障・奉仕・生活が重要なCAであることが分かった。

藤波は、ありたい自分を会社の中だけでなく、プライベートでも見出したいと考える個人が増加していると述べていることから、個人や家族、キャリアのニーズを調和させたい「生活様式」が高くなったと考える。

「保障・安定」は将来をある程度予測でき、ゆったりとした気持ちで仕事ができることを望むCAである。慢性期医療は病状の急激な変化が少ないため、高くなったと考える。「奉仕・社会貢献」は人を助ける価値観をもった専門職が高くなるとされているため、高くなったと考える。「専門・職能別コンピタンス」は、先行研究では総合病院のCAが「生活様式」に次ぎ「専門・職能別コンピタンス」が多く、そもそも専門職であるため高くなったと考える。

今回の調査結果などを基に、キャリア支援、部門/部署運営に役立てていきたい。

## 42-7 労務管理

## 医療従事者における内省と変革型リーダーシップとの関連について

1 牛尾病院リハビリテーション科, 2 介護老人保険施設 けやきの郷, 3 牛尾病院指定居宅介護支援事業所, 4 牛尾病院看護部, 5 キャリア開発室

こさか たかし

○小坂 尚志 (理学療法士)<sup>1,5</sup>, 伊藤 健士朗<sup>2,5</sup>, 原山 佑太<sup>1,5</sup>, 徳永 智史<sup>1,5</sup>, 永井 洋一<sup>3,5</sup>, 桑田 今日子<sup>4,5</sup>

はじめに

スタッフの主体的行動や能力向上を支える変革型リーダーシップ (Transformational Leadership: 以下, TL) が心理的エンパワメントを高めると報告されている。さらにスタッフの心理的エンパワメントを高め, 潜在可能性を最大に引き出すことが組織の有効性を高めるといわれている。

超高齢社会に突入し絶えず変化が求められる現在の医療・介護業界においては, 組織の有効性を高められる TL の育成が必要だと言える。TL の育成過程には内省が関与しているとの報告があるが, 医療・介護従事者においても同様の関連があるかは明らかにされていない。

目的

本研究では, 医療・介護従事者における TL と内省の関連を明らかにし, TL 育成の一助にする。

方法

当法人の管理者52名を対象に自己記入式の質問紙調査を行った。基本属性 (8項目) と TL の評価として多次元リーダーシップ尺度の TL に関する20項目, 内省の評価としてRumination-Reflection Questionnaire 日本語版の内省に関する12項目を調査した。統計処理は, 基本属性と TL の関連を検証し, 次に内省と TL の関連を明らかにするために Pearson の相関分析を行った。

結果

全ての基本属性と TL に有意な関連は認められなかったが, TL 得点と内省得点の間に中等度の正の相関が認められた。

考察

今回の結果から, TL は「年齢が高い」「管理者年数が長い」等の要素とは無関係である可能性が示された。つまり TL は, 長く経験を積み備わるものではないと考えられる。TL と内省の関係は, 中小企業を対象とした調査において, やや強い相関があったと報告されている (八木, 2010)。医療・介護従事者を対象とした本研究においても TL と内省に関連があることが示唆された。TL の効果的な育成方法については明らかにされていないが, 内省がそのキーワードの一つとなる可能性が考えられる。

## 42-8 労務管理

## 新人教育から見えてくる現場の課題

高良台リハビリテーション病院

いしい ちはる

○石井 千春（介護福祉士），廣瀬 優子，武石 周三

**【目的】** A病院では、多職種にプリセプター制度を導入しており、プリセプター、教育担当者、教育責任者と役割を分けて支援している。その中で、プリセプティーに介護職の魅力や、やりがいを感じてもらうには、一緒に働くスタッフの関りが大きく関係してくると思う。

今回、新人教育を通じ現場で働くスタッフの思いや関係性を明らかにし、組織文化の一助とする。

**【方法】** 対象はA病院B病棟に所属するプリセプティー、プリセプター、教育担当者、教育責任者、一緒に働くスタッフ5名。計9名に半構造化インタビューを実施。インタビュー内容を元にカテゴリー分けを行う。

**【結果】** カテゴリーの項目に関して、プリセプティーは「入職してからの不安」を含む7項目。プリセプターは「プリセプティーとの関係性」を含む4項目。教育担当者は「精神的サポート」を含む6項目。教育責任者は「新人職員への期待」を含む3項目。一緒に働くスタッフは「新人への思い」を含む5項目となった。共通した項目に「働く環境」が挙げられた。

**【考察】** 今回インタビューを通して、スタッフの思いや関係性を明らかにした。共通項目として「働く環境」が挙げられており、「働く環境」の中には優しすぎる環境や、注意し合えない環境が良いのか迷っている内容も含まれる。プリセプティーには、一緒に働くスタッフが優しいと入職してからの不安の解消になると考えるが、一緒に働くスタッフは、注意し合えないことへの戸惑いもあり、お互いが注意できる職場環境への取り組みが必要であると思う。また、新人教育は皆で育てるという意識を持ち、新人教育の組織文化の醸成を図ることも必要である。

## 42-9 労務管理

## 障害者施設等一般病棟で勤務する看護師の労働環境とバーンアウト

1 脳血管研究所 附属美原記念病院 看護部, 2 脳血管研究所 附属美原記念病院 脳神経内科

いとう ちはや

○伊藤 千勇野 (看護師)<sup>1</sup>, 大野 雅志<sup>1</sup>, 杉戸 和子<sup>1</sup>, 鈴木 三和<sup>1</sup>, 高橋 陽子<sup>1</sup>, 古井 啓<sup>2</sup>, 美原 盤<sup>2</sup>

[はじめに] 神経難病患者は、病状が進行するとADLに対する介助やコミュニケーションに要する時間が長くなり直接看護量が増大するとともに患者の訴えや要求も増え、ケアに当たる看護師はバーンアウトに陥りやすい。当院の障害者病棟は神経難病患者のレスパイトケアの受け入れを中心とした運用をおこなっており、当該病棟の看護管理者にとってバーンアウト対策は大きな課題であった。2009年4月、当病棟において看護師を対象にMaslach Burnout Inventory (MBI) を用いて実施したバーンアウトのリスク評価では、情緒的消耗感、個人的達成感、脱人格化、何れにおいてもバーンアウトリスクが高かった。そこで看護管理者は、バーンアウト対策として看護管理者によるスタッフとの定期的な面談や部署異動、多職種とのカンファレンスや研修会の開催などを行った。現在、当該病棟の労働環境は10年前と比較してより厳しいものとなっており、バーンアウトリスクがさらに高まっている可能性がある。そこで今回、改めて当該病棟に勤務する看護師を対象にMBIを用いたバーンアウトのリスク評価を実施し、看護管理のあり方について検討した。

[方法] 2009年と2019年における病床稼働率、神経難病疾患割合、レスパイトケア入院件数、看護体制を労働環境の指標と設定して検討した。また、バーンアウト対策のアウトカムとしてMBIを用いたリスク評価、および看護師の離職率を比較した。

[結果] 2009年と比較し2019年の労働環境は厳しくなっていたにもかかわらず、バーンアウトのリスクは高くなっていなかった。また、看護師の離職率は低下した。

[考察] バーンアウト対策は看護管理者の求められる役割の一つであり、スタッフとの面談、多職種とのカンファレンス開催など、スタッフの気持ちを支える対応を継続することがバーンアウトリスクの低下に有用と思われた。