

看護職員需要調査項目に係る検討

研究代表者 小林美亜 千葉大学大学院看護学研究科 准教授

研究協力者 久保田聡美 医療法人須崎会高陵病院

(高知県立大学 特別研究員)

研究要旨

本研究では、病院を対象とし、現場の看護職員配置計画の策定方法を把握するとともに、今後の需要数を予測するための方法を検討することを目的とした。

現場の看護職員配置計画の策定方法は、ヒアリング調査により把握した。また、初年度の試行調査を踏まえ、需要数を簡便に把握するための項目の作成を行った。そして、3県を対象とした病院の全数調査を通じて、この項目の回答状況について把握した。

その結果、看護職員配置計画に考慮すべき要因を提示し、今回作成した項目を用いることで、簡便に需要数を把握できることが示唆された。ただし、看護職員配置計画は、医療制度の方向性やそれに伴う診療報酬の改定により影響を受けるため、その観点からの予測には限界がある。

A. 研究目的

本研究では、病院を対象とし、現場の看護職員配置計画の策定方法を把握するとともに、需要数を予測するための方法を検討することを目的とした。

とが可能かどうか？ また、上記の他、1病院を対象に、上記のインタビューを看護管理者から行うことに加えて、参与観察も行うことにより、より深く現場の実態を把握した。

B. 方法

1. ヒアリング調査

関西の急性期病院の看護部長、東北の大学病院の看護部長、A病院団体の看護部長および教育課長から以下のヒアリングを行った。

1.現場では看護職員配置計画をどのように策定しているか？その実態と見通し調査の項目はあっているかどうか？現場において、見通し調査の項目に回答することが可能かどうか？

2.見通し調査の項目で、需要数を予測するこ

2. 需要数の簡便な把握方法

初年度の試行調査を踏まえ、需要数を簡便に把握するための項目の作成を行った(表 1)。見通し調査では、「病棟部門の充実・見直し」「外来部門の充実・見直し」「病院管理・看護管理部門の充実・見直し」「訪問看護部門の充実・見直し」「研修体制の充実・見直し」「研修体制の充実・見直し」「勤務環境の改善」等のカテゴリごとに、平成 27 年末までの必要な実人員数、常勤換算数の需要数の記入を求めている。本調査の項目では、現状を出発点として、雇用可能な範囲で、適正看護職員配置

を考慮した場合に望まれる看護職員数について、需要数を予測する年まで前年と比較した増減数を記載する形式とした。カテゴリごとに需要数を回答する項目は設けず、これらのカテゴリのうち、該当するものを想定して看護職員を見込むように依頼した。実際の需要数を把握した調査と同じ対象県に調査票を配布し、回収した調査票の回答状況を把握した。また、この項目への回答可能性について、前述したヒアリング調査の対象者からヒアリングを行った。

C. 結果

1. 見直し調査の項目について

1) 現場の看護職員配置の策定方法を踏まえた需要予測の考え方

- ・ 現場では、看護職員配置計画を策定にあたり、基本は現状維持とし、経営方針に応じて必要な看護職員数を増減させ、募集人員数で調整している。例えば、検査室等を新たに増設する場合には、その検査室に必要な看護職員数を算出し、離職者数分とその必要な看護職員数分を募集し、看護職員を配置するようにしている。したがって、「病棟部門の充実・見直し」「外来部門の充実・見直し」「病院管理・看護管理部門の充実・見直し」「訪問看護部門の充実・見直し」「研修体制の充実・見直し」「研修体制の充実・見直し」「勤務環境の改善」等のカテゴリごとに需要数を記入することは負担が大きい。カテゴリを設けずに、現行の増減数のみを記入するだけの方がシンプルでよい。需要数を予測する際には、どのようなことを考慮すればよいかのみ記入要領に記載してはどうか。
- ・ 予定外の育休、産休者が出た場合に、人員をすぐに補充することができない。このため、そのときの要員を需要数に計上するこ

ともあるのではないか。また、認定看護師等の資格を取得するための研修に出す場合には、その研修期間中の人員を確保することが必要になる。認定看護師等の増員、診療報酬改定に伴う専従・専任の要件となる認定看護師の資格を取得するための研修に行っている間の補充要因等も考慮する必要があるところもあるのではないか。

- ・ 現状をベースとした場合、募集をかけても集まらない欠員数を需要数に計上することになる。経営方針に基づいて、必要となる増減数や欠員数を考慮すればよいのではないか。
- ・ 多職種との役割分担や連携等により（特に看護補助者や医師事務作業補助員）看護の業務量も変わってくる。このような要因も需要に考慮する必要があるのではないか。
- ・ 看護が介入するコンサルテーション機能や看護外来の開設等も需要に考慮する必要がある。
- ・ ワーク・ライフ・バランスの推進により、産休、育休を取得する人が増えている。育児休暇の取得者数の増加、育児のための勤務時間短縮者の増加を考慮して需要を見込むことも必要である。
- ・ 要因を複合的に捉えて検討している部分もあるので、要因ごとに必要増減数を記入させる必要はないのではないか。
- ・ 見直し調査の調査票の「病院管理・看護管理部門の充実・見直し」と他の項目との重複があり、どちらに計上するのかわかりにくく、回答しにくい。例えば、入退院支援センターに人を配置する場合、外来部門の充実になるのか、病院管理・看護管理部門の充実になるのかわかりにくい。病院管理・看護管理部門の充実に「退院調整担当者の配置」が例としてあげられているため、厳密に要因を分けて回答させるよりも、ど

ういう要因を考慮すべきかの指針を示してもらい、全体の需要数の増減を尋ねられたほうが回答しやすい。

- ・「研修体制」の見直し等も、看護管理機能の充実と重複するところがある。別々に需要数を回答することは難しい。

2. 需要数の予測について

- ・見通し期間中に、看護職員配置に大きな影響を与えるような診療報酬の改定があると、予測は困難である。特に、病院では入院基本料によって、看護職員配置計画が決まるため、この影響により、需要数が変わる可能性がある。
- ・看護職員配置計画は、病院の今後の病床数や機能(診療部門、検査部門、外来部門等)の強化・縮小・撤退を考慮しながら、入院基本料の算定区分と夜勤の72時間ルールを確保することができるかどうかをベースに策定することになる。これらの要因を需要数に反映することになるが、見通し期間中に入院基本料の要件が厳格化する等の改定があれば、影響を受けることになるため、予測した需要通りにはいかない。
- ・病棟部門や外来部門の充実・見直しについては、病院の今後の経営方針が明確になっていれば、それに応じて看護職員の配置計画を策定し、需要を回答することは可能。しかし、この方針が明確になっていない場合には、回答は困難。
- ・1~2年ぐらいの短期であれば、予測は可能であるが、診療報酬の改定(特に入院基本料)によって、需要は影響を受けるので、3年以上を予測することは難しい。
- ・「病院管理・看護管理部門の充実・見直し」「勤務環境の改善」のカテゴリごとに、数

年先を予測するのは難しい。

2. 簡便な方法

1) 回答状況

A県では22施設からの回答があり、1施設は未定で回答がなかったが、21施設において欠損値はみられなかった。B県からは27施設から回答があり、1施設のみ常勤換算数について未回答であった。C県では19施設から回答があり、欠損値はみられなかった。

2) ヒアリング結果

- ・現状を出発点として、各年度の看護職員数の増減数を記載することの負担は、見直し調査よりも少ない。
- ・見直し調査のカテゴリに沿うよりも、自施設での看護職員の配置の考え方に基づいて、需要数の増減を検討するので、全体で増減数を尋ねられたほうが回答しやすい。

D. 考察

本調査結果より、今回検討した簡便な方法を用いることのできる可能性が示唆された。また、ヒアリング調査の結果から、表2に示す要因を考慮し、需要数を予測することの必要性が示唆された。

ただし、今回の調査の回収率は低く、調査票の返答がなかった施設での状況は不明である。しかしながら、ヒアリング調査では、回答可能であり、負担も少ないということが聞かれた。今後は、パイロット調査を通じて、さらなる検討が必要と思われる。なお、今回、病院における需要数の簡便な把握方法について検討を行ったが、他のカテゴリにおいても活用可能かどうかを検討する必要がある。

表1 設問

貴院の雇用可能な範囲で、適正看護職員配置を考慮した場合に望まれる看護職員数について、平成 25 年 6 月 1 日時点で配置している看護職員の合計数（実人員数、常勤換算数）を出発点とし、平成 27 年度まで前年度と比較した増減数を記載してください。増加の場合は「+」の符号、減少の場合は「-」の符号をつけてください。

記載例)

実人員数の合計の計が 100 人、平成 26 年度が 110 人、平成 27 年度が 120 人の場合
常勤換算数の合計の計が 125 人、平成 26 年度が 130 人、平成 27 年度が 125 人の場合

	平成 26 年度 (平成 26 年 4 月 1 日～平成 27 年 3 月 31 日)	平成 27 年度 (平成 27 年 4 月 1 日～平成 28 年 3 月 31 日)
実人員数	+ 10	+ 10
常勤換算数	+ 5	- 5

	平成 26 年度 (平成 26 年 4 月 1 日～平成 27 年 3 月 31 日)	平成 27 年度 (平成 26 年 4 月 1 日～平成 27 年 3 月 31 日)
実人員数		
常勤換算数		

表 2 需要数を回答する際に考慮すべき事柄

1. 病床数の増床・維持・減床、病床の閉鎖

- ・ 病床数の増床・減床、病床の閉鎖の予定があれば考慮
- ・ 入院基本料算定区分の引き上げ・引き下げの予定があれば考慮
- ・ 特定入院料の新たな取得や見直しの予定があれば考慮
- ・ 施設基準の変更の予定があれば考慮

2. 外来部門の拡大・充実・維持・縮小・廃止

- ・ 看護外来（助産師外来含む）の設置の予定があれば考慮
- ・ 外来看護の充実化を図る予定があれば考慮（術前オリエンテーションやコンサルテーション機能等）
- ・ 入退院支援センターの設置、拡大等の予定があれば考慮
- ・ 外来に新たな診療科を設置、診療科の縮小や廃止の予定があれば考慮
- ・ 外来で行う手術や検査の今後の件数の増減を考慮
- ・ 外来で行う放射線療法や化学療法等の今後の件数の増減を考慮

3. 労務管理機能の強化

- ・ ワーク・ライフ・バランスへの対応（短時間雇用制度、育児短時間勤務等）として増員の予定があれば考慮
- ・ 業務効率の見直し（他職種との役割分担やチーム医療の推進、時間管理等）による人員数の増減の予定があれば考慮
- ・ 「看護職の夜勤・交代制勤務に関するガイドライン」（夜勤体制の見直しや夜勤の労働時間の見直し等）の取り組みの遂行による増員の予定があれば考慮
- ・ 有給休暇の取得日数の増加、産前・産後、育児休業の取得人数や取得日数の増加、介護休業の取得人数や取得日数の増加による増員の予定があれば考慮

4. その他

- ・ 研修体制、実習受け入れ体制の充実・見直し（例：新人看護職員研修、再就業支援研修、看護学生実習等への対応〔研修受講による代替職員の確保を含む〕）に伴う増員の予定があれば考慮
- ・ 院内助産所の設置の予定があれば考慮
- ・ 専門機能（例：専門・認定看護師の配置）の充実化に伴う増員の予定があれば考慮
- ・ 訪問看護部門の拡大・縮小・廃止の予定があればその増減を考慮
- ・ 医療安全、地域連携、看護管理の充実化に伴う増員の予定があれば考慮
- ・ その他、自院の人員配置に影響を与える要因を踏まえた増減を考慮

E. 結論

看護職員配置計画に考慮すべき要因を提示し、今回作成した項目を用いることで、簡便に需要数を把握できることが示唆された。ただし、看護職員配置計画は、医療制度の方向性やそれに伴う診療報酬の改定により影響を受けるため、その観点からの予測には限界がある。

F. 研究発表

1. 論文発表：なし
2. 学会発表：なし

G. 知的所用権の取得状況

1. 特許取得
なし
2. 実用新案登録
なし
3. その他
なし