16-第17-P9-4 一般演題

9月16日(金) 10:00～11:00 第17会場 リーガロイヤルホテル W2F ダイヤモンドルーム
業務改善と効率化(9) ［座長］山本 仁(介護老人保健施設美杉)

第１群：103 その他
第２群：205 データのある比較・検討
第３群： P 3371 業務改善と効率化 看護業務

看護師の離職と業務負担との因果関係の実態調査

宇陀市介護老人保健施設 さんとぴあ榛原
吉元 智子、早田 いくえ

当施設は、公的機関で労働条件も悪くないにも関わらず、看護師が、短期間で離職に至るのはなぜか。過去１０年間（平成１８年から平成２７年）の離職と業務負担面の実態調査をし、離職防止に繋げる。

【はじめに】
看護師の離職や定着に関する研究発表や調査報告は、厚生労働省(以下厚労省)、日本看護協会(以下看護協会)をはじめ、数多くされている。当施設は、公的機関で労働条件である給与、休暇、通勤面など悪い訳ではないにも関わらず、看護師が短期間で離職に至るのは何故か、と疑問を抱いた。今回離職防止に役立てる目的で、離職者数と業務負担との間に因果関係があるのかを調査し明らかにした。
【対象及び調査方法】
1.H18年からH27年に入職した看護師(准看護師含む) 、常勤12人パート 9人の離職の実態を調査後、離職率を算出した。
2.調査結果より、最も離職が多かったH26年と、最も少なかったH21年の離職者数と業務負担の差違を調査した。
3.各々の年の月平均看護師人数(A) ,夜勤回数(B）,フリー担当不在日数(C)、年間の総時間外業務(D)を算出し比較した。
4.年間の業務件数の比較をするため項目を限定し、管理日誌より抽出後、件数の比較をした。(E)
《項目の解説》
日勤帯：入所時対応(a)、退所時対応(b)、医療的処置(c)＜点滴、褥瘡処置、経管栄養、バルン交換＞、37.5℃以上の発熱者対応(d)、急変時対応(e)、死亡時対応(f)、宇陀市立病院受診他(g)
夜勤帯：37.5℃以上の発熱者対応(h)、急変時対応(i)、死亡時対応(j)
【結果】
H18年からH27年の10年間で、常勤12人とパート 9人の計21人の入職があった。その内H27年末日現在の在職者は、常勤 3人とパート4人の計7人であり、2/3に値する14人が離職に至っている。離職者は、H21年が　0人に対し、H26年が5人であった。離職率にすると、H21年が 0%、H26年が35.7%であった。
AはH21年が10人、H26年が9.5人。BはH21年が5.6回、H26年が5.7回。CはH21年が8日、H26年が7日。DはH21年が38時間45分、H26年が78時間10分であった。Eに関しては、離職者が居なかったH21年の方が、(a)(b)(e)(g)(i)の件数がわずかであるが多かった。以外の項目は、離職者が多かったH26年の方が、わずかな差で多かった。
【考察】
1. 業務負担面からの検討
A、B、Cに関する結果は、H21年とH26年との差は、ほとんどなかった。Eに関しても、業務負担との間に大差があったと言えない。以上のことより、数字でみる限り、看護師の離職と業務負担との間に因果関係はなかったと推測される。今回の結果は、離職要因に業務負担が大きく関与していると予測していたので、予測に反した結果であった。
2. 看護師の離職率について
厚労省調査(2011)(2013)や看護協会調査(2013)によれば、看護師の離職率はここ数年11%前後で推移していると報告されている。本研究と比較すると、当施設の看護師離職率は、H21年は0%であったが、H26年は35.7%と高い数値であった。離職者5人

全員が2年以内と短い勤続年数であったことも含めると、深刻な状況であったと考える。
原田(2015)は、「看護師が辞めていく病院、いじめや不登校が多い学校、倒産する会社など、問題のある組織には共通点がある。」と述べている。このことより、看護師の離職を防ぐには、看護業務の負担や労働条件とは別に、組織には深刻な問題が隠れていると認識し、組織全体で真剣に取り組む必要があるのではないかと考える。
また、病院勤務と施設勤務の違いは大きく、1人の看護師が受け持つ対象は、日勤帯で約30名、夜勤帯では約100名であり、精神的ストレスは大きい。さらに、夜勤帯は医師不在であり、医療的判断を相談する相手も居ず、かなりの重圧となることは、精神的ストレスが過度となる要因と考える。
【結果】
1.H18年からH27年の10年間で、離職者が最も多かったH26年と、最も少なかったH21年の業務負担件数に大差はなかった。
2.看護師の離職者数と離職要因とした業務負担件数との間に、因果関係はなかった。
3.離職防止をするためのきっかけとなり、今後の課題が明らかになった。
【おわりに】
今後、離職者の本音をどれだけ聞き出し、それを問題視し解決に望まない限り、離職を食い止めることはできない。本研究がきっかけとなり、問題点を明らかにし、解決しようとする方向に向かうことを、心から期待する。