

機関番号：23503

研究種目：研究活動スタート支援

研究期間：2009 年 ～ 2010 年

課題番号：21890214

研究課題名（和文）人員配置マネジメントシステムの構築

研究課題名（英文）Establishment of staff management systems

研究代表者

真下 綾子 (MASHIMO AYAKO)

山梨県立大学・看護学部・講師

研究者番号：80551639

研究成果の概要（和文）：

先駆的に人員配置システムを導入しているフィンランドでは、RAFAERA System が導入されていた。独自の患者分類法、看護師数の算出方法と看護師が主観的に測定した適切な看護業務量の数値の3点によって人員配置システムを構築していた。国内では、看護必要度の精度を上げること、間接ケア業務の増加による再業務量調査が課題となっていた。さらに、急性期病院での人員配置システムモデルの概念構築をすることにおいては、病棟特性別で1か月間、曜日ごとの看護必要度 A, B の平均点の経過、看護力ポイントの推移に対する傾向を確認した。診療科別を超えた適正水準を決定することは、今後の課題となったが、DPC コードによって看護必要度の経過がパターン化され、予測できる人員配置システムが構築される可能性が示唆された。

研究成果の概要（英文）：

In Finland, which was the first country to implement staffing systems, the RAFAELA system has been adopted. A staffing system consisting of the following three components has been established: an original patient classification method, a method for calculating the number of nurses, and optimal nursing workload values as subjectively measured by nurses. Domestic issues included improvement of the accuracy of scale of nursing needs and reassessment of workload due to increased indirect care. In addition, when establishing the concept of staffing system models at acute care hospitals, trends in mean scores for nursing needs' point A and B and nursing care intensity points for each day of the week were confirmed for one month for each ward characteristic. Although determination of optimal levels that transcend departments is a future issue, DPC codes may enable elucidation of the patterns of nursing needs and establishment of staffing systems capable of making predictions.

交付決定額

(金額単位：円)

	直接経費	間接経費	合計
21 年度	690,000	207,000	897,000
22 年度	530,000	159,000	689,000
年度			
年度			
年度			
総計	1,220,000	366,000	1,586,000

研究分野：医療、看護

科研費の分科・細目：医歯薬学・基礎看護学

キーワード：人員配置、マネジメント、DPC、看護必要度

1. 研究開始当初の背景

(1) 医療機関における看護職員配置

一般病院の看護職員配置については、すでに医療法によって看護師及び准看護師を含む看護職員数が医療法で規定され、最低限の基準が示されているが、実際の看護職員配置は医療機関の裁量に任されている(医療法制研究会監修, 2005)。そのため、病院の収益にかかわる入院基本料の診療報酬が低く評価されると、病院経営の維持のため、人件費削減の対象として看護職員数を削減するなど、安易な収益重視の方針がとられる傾向がある。安易な看護職員の削減を回避するため、2006年の診療報酬改定において、昼夜を問わず多忙な急性期病棟に看護職員を増員することを目的として、入院患者7人に対して看護師1人を基準とする「7対1」の看護職員配置が、12年ぶりに新たに規定された(古橋, 2007)。これまで各施設の努力によって支えられてきた手厚い看護職員配置を国が保証するという画期的な方策がとられた。その結果、全国各地の医療機関における看護職員のニーズが高まり、200名もの新人看護職員を採用した病院や、退職した看護師の掘り起こし、引き抜きなどによって人員を確保する対応が各病院で行われた。しかし一方で、各病院に採用された看護職員が十分な教育を受けられない状況や、新入職者に対する待遇などの問題が指摘されている(坂本, 2007)。このような状況では、手厚い看護職員の配置数が経済的に評価されても、複雑化する高度医療に対応可能な看護職の質を担保することはできない。このように、我が国の看護職員配置は、診療報酬による評価によって変化し、医療機関における適正な看護職員の人員配置については、課題が残っている。

(2) 医療機関における看護職員配置

適正な人員配置における研究は、欧米で多く研究され、米国では、増加し続ける医療費を適正化するため、DRG (Diagnosis Related Group) が適応され、それに対し、24時間常時(どの時間をとっても基準を適用)、患者に対する看護職員数を明確にしている。さらに、患者分類 (Patient Classification System, Nursing Work

Index) 等による分類によって看護職員配置が決定しており、患者のニーズベースでの看護職員配置が、各病棟の看護管理者によってフレキシブルに配置されている(安川, 2006)。さらに、ヨーロッパでも、患者分類 (Patient Classification System) の開発が行われ、特に、フィンランドでは、RAFAELA patient Classification system という新たな患者分類方法が開発されている。この患者分類を使い人員配置システムを構築している。このシステムは、患者のケア量・ケア密度を測定し、患者を分類すること、日々の看護職員の人的資源を記録すること、最適な看護ケア密度を測定することの3要素から成り立っている。このシステムにより労働に係る費用なども算出できるようになっている(Rainio, 2007) 我が国でも、患者に対する直接行う看護ケア量をもとに患者分類法を開発した虎の門病院のTNS、や北里大学病院のKNSは存在するが、他の医療機関では適正人員配置システムは開発されておらず、欧米のような人員配置システムにまで至っていない(岩澤, 2007)。一方、診療報酬の算定基準を明確にするため、患者の看護ニーズをもとに「看護必要度」が開発された。恣意的に患者のケア量を増やすこと等のデメリットはないが、患者のニーズをアセスメントする評価者を教育することが必要となってくる。また、患者に対する指導、教育などの項目がないため、患者ニーズが低く評価されるということも指摘されている。そのため看護必要度を基に患者のケアニーズをより正確にアセスメントし、分類し、看護職の人的資源を最大限に活用する欧米のような人員配置システムの開発が課題となっている。

人員配置マネジメントシステムは、1) 患者側に関する患者分類、患者のケアをアセスメントする専門の看護師、患者のケア量をモニタリングする機能、2) 看護職側の看護職員の人的資源、リソースナース等、3) 患者側の要素と看護職側の要素を結合し、適正かどうかを判断するシステムである。これまで人員配置システムに関す

る研究は、我が国では十分されておらず、TNS が米国の医療機関の患者分類システムを基に開発したのが最初である。現在では、患者分類として看護必要度を基にして、各病院で独自に項目を追加し、患者分類を行っている医療機関も多い。

- ① 国内外の人員配置システムを比較した研究はこれまでになく、本研究で比較検証を行うことで、今後の人員配置システムを構築するための示唆を得ることができる。
- ② 看護職員の人的資源については、リソースナースが存在するか、個々の看護実践能力の開発方法、看護職のリクルート方法などに焦点をあて比較する。
- ③ 患者側要素と看護職側要素をマッチさせる適正水準を明らかにすることで、欧米なみの人員配置システムの内容構築を行い、試行することで実現可能性を検証する。

よって人員配置システムについて国内外を横断的に比較検討し、一般的な急性期病院で活用できるシステムを模索することは、重要である。

2. 研究の目的

- (1) 先駆的に人員配置システムを導入している国内外の医療施設を訪問し、問題点、有用性の比較検証を行う。
- (2) 我が国の一般の急性期病院で実用可能な人員配置システムモデルの概念を構築する。
 - ① 患者分類（看護必要度を基にした追加すべき点の検証）
 - ② 看護職員の人的資源（リソースナース、看護実践能力）
 - ③ 患者側要素と看護師職側要素をマッチする適正水準の明確化

3. 研究の方法

- (1) 国内外の先駆的医療機関における人員配置システムに対する実態調査
 - ① 調査機関： フィンランド、ヘルシンキ内の1医療機関、国内の3医療機関
 - ② 調査対象：人員配置システム担当者、副看護部長等に対するインタビュー
 - ③ 調査内容：人員配置システムの概要、患者分類（看護ケア）の尺度、看

護師数の算出方法、人員配置と応援体制、人員配置を行う上での課題

- ④ 調査期間：平成21年11月～22年3月
- (2) 我が国の一般の急性期病院での実用可能な人員配置システムモデルの概念を構築する。
 - ① 調査機関：国内の急性期病院 2医療機関
 - ② 対象病棟：外科系、内科系、混合
 - ③ データ収集期間：平成22年度10月の1カ月間
 - ④ データ収集項目：患者側：DPCコード、看護必要度、看護職員側：ラダーレベル、看護師の勤務状況
 - ⑤ データ分析方法：DPCコード：a:ICD疾患名（以下20疾患を抽出）、b:手術有、無のコードによる看護必要度得点の平均値を算出し、入院を0日とした看護必要度得点の経過を確認した。
＜対象疾患：例：系統2:新生物、胃の悪性腫瘍、肝・肝内胆管の悪性腫瘍、口腔・下顎・口唇の悪性腫瘍、食道の悪性腫瘍、腎の悪性腫瘍、前立腺の悪性腫瘍、系統6:神経系の疾患：パーキンソン病、脳腫瘍、てんかん、等＞
 - ⑥ 倫理的配慮：研究者の所属大学で倫理委員会の承認および対象医療機関の了解を得た。

4. 研究成果

- (1) 先駆的に人員配置システムを導入している国内外の医療施設を訪問し、問題点、有用性の比較検証結果
 - ① 国外では、フィンランドヘルシンキ大学の1医療機関に訪問し、RAFAERA Systemについて調査を行った。このシステムは、OPC(Oulu Patient Classification)という独自の患者分類法を開発し、それを基にした看護師数の算出方法を作り、PAONCIL (Professional assessment of Optimal Nursing Care intensity Level)という看護師が主観的に測定した適切な看護業務量の数値の3点によって人員配置システムを構築していた。
 - ② 国内では、3医療機関を訪問した。2医療機関では、看護必要度をもとに必要看護師数を算出していたが、看護必要度の精度を上げることが課題となっていた。一方、独自に直接看護ケアの業務量をもとに患者分類を行っている医療機関では、間接ケア業務が増加したため、再度業務量を測定することが課題としてあ

がっていた。

(2) 我が国の一般の急性期病院での実用可能な人員配置システムモデルの概念を構築する。

① 看護職員の人的資源

看護師のラダーレベルを1~5段階とし、看護力ポイントとして、1日の看護力ポイントを算出

② 曜日ごと、1か月毎の看護力ポイントを明確にした。

③ 患者側要素と看護師側要素をマッ

チングする適正水準の明確化

病棟別（内科：消化器内科、循環器内科、精神神経科、外科：消化器一般外科等）で1か月間、曜日ごとの各病棟単位での看護必要度 A, B の平均点の経過、および看護力ポイントの推移、科別における傾向を確認した。脳神経系病棟では、看護必要度 A, B 平均得点が高く、内科系では B 得点が高かった。病棟単位、曜日で看護力ポイントの差があった。科別を超えた適正水準を決定することは、今後の課題となったが、DPC コードによって看護必要度の経過がパターン化され、予測できる人員配置システムが構築される可能性が示唆された。

第14回 日本看護管理学会年次大会、2010年 8月21日、パシフィコ横浜

6. 研究組織

(1) 研究代表者

真下 綾子 (MASHIMO AYAKO)
山梨県立大学・看護学部・講師
研究者番号：80551639

(2) 研究分担者、無

人員配置マネジメント概念モデル

病棟の診療科別特性

患者の看護ニーズ

看護職員の数と質

患者分類

看護必要度+看護職員配置に関して測定必要な項目の検討

均衡

量的

・看護職員数

質的

・看護職員の看護実践能力

DPC+看護必要度経過パターンから看護負担感の予測

病棟の人員配置マネジメントシステム

5. 主な発表論文等

(研究代表者、研究分担者及び連携研究者には下線)

[学会発表] (計1件)

①「先駆的に人員配置マネジメントシステムを導入した医療機関の実態調査」真下綾子
秋山智弥 福井トシ子 田中彰子