

【実践報告】

時間外勤務に対する意識調査 – 属性と時間外勤務時間の関係 –

Factors Which Influence Overtime Work of Nurses  
Who Work in Advanced Treatment Hospitals

門馬 共代<sup>1)</sup> 小林 直子<sup>1)</sup> 富井 秋子<sup>1)</sup>  
小原 雅子<sup>1)</sup> 鈴木 広子<sup>1)</sup> 松永 佳子<sup>2)</sup>

Tomoyo MOMMA<sup>1)</sup>, Naoko KOMAYASHI<sup>1)</sup>, Akiko TOMII<sup>1)</sup>,  
Masako OHARA<sup>1)</sup>, Hiroko SUZUKI<sup>1)</sup>, Yoshiko MATUNAGA<sup>2)</sup>

要 旨

【目的】 都内の A 大学病院に勤務する看護師の時間外勤務に関連する要因を明らかにすることを目的とした。

【方法】 都内の A 大学病院に勤務する看護師 911 名を対象に院内 WEB による調査を行った。総時間外数（1 週間の時間外勤務の合計時間）、職場の忙しさに対する主観的評価、時間外勤務となる理由、時間外勤務で実施している業務等について質問し、時間外勤務に関連する要因について X<sup>2</sup> 検定、一元配置分散分析を行った。

【結果】 673 名から回答を得た。女性が 91%、20 歳代が 64% を占めていた。総時間外数は 4 時間未満が約半数であり、「最近の仕事が忙しい」と感じている人は、総時間外数が長かった。さらに「勤務時間内に業務が終了しないので仕方がない」「仕事に対するネガティブな思い」「片付けられない仕事量」「帰りづらい職場の雰囲気」が総時間外数に関連していた。総時間外数は看護師が抱えている「片付けられない仕事量」の多さや「帰りづらい職場の雰囲気」が関連していた。

【考察】 時間外勤務が増すことは、疲労やストレスが蓄積され、更なる時間外勤務が増すという悪循環に繋がる可能性が示唆された。

【キーワード】 時間外勤務 意識 時間外勤務の要因

I. はじめに

近年、医療技術が日々進歩し、看護師にもより高度な知識や技術が求められている。一方で、患者の高齢化や重症化が進んでいる中、在院日数は短縮している。このような医療現場では、毎年多くの看護師が労働条件・労働環境が原因で離職しており<sup>1)</sup>、看護師の長時間労働を含む時間外勤務が問題となっている<sup>2)</sup>。日本看護協会の調査<sup>3)</sup>では、看護師の月の時間外勤務は平均 23.1 時間で、病床数 600 床以上では平均 28.0 時間の時間外勤務を行っていた。また、看護師の 8 割が始業開始前の時間外勤務

を行っており、1 か月の平均は 9.9 時間であった。

これらの看護師の労働条件に関する調査<sup>4)</sup>から、時間外勤務の常態化、サービス残業が問題となっている。さらに看護管理者の半数近くは、看護職員の労働時間管理に問題があると考えており、その原因に長年の慣例・習慣を挙げている<sup>3)</sup>。実際、看護師は定時で仕事を終わらせる意識が低く、この意識が時間外勤務に影響している<sup>5)</sup>。特に、病棟での協力体制が十分ではない場合、時間外勤務に繋がりがやすい<sup>5)</sup>。また、活気ある職場風土を醸成することが、時間外勤務の短縮に向けた看護管理として必要である<sup>6)</sup>。

<sup>1)</sup> 東邦大学医療センター大森病院

<sup>2)</sup> 東邦大学看護学部看護学科

<sup>1)</sup> Toho University Omori Medical Center

<sup>2)</sup> Faculty of Nursing, Toho University

このような現状から、病院に勤務している看護師の職場環境や労働環境を整えることが、大学病院における看護管理上の重要な課題となっている。これまで A 大学病院でも、業務改善など時間外勤務削減への取り組みを実施してきたが、実際には時間外勤務が短縮されていない現状がある。しかし、看護師が不規則な夜勤勤務に従事しながら、過大な時間外労働を行うことによって、医療安全の確保、疲労状態の持続などによる過労、ワーク・ライフ・バランスなど複合的な影響が生じている<sup>4)</sup>。

そこで今回、看護師の時間外勤務の現状の把握と職場風土や仕事に対する思い、時間外勤務に対して看護師がどのような意識を抱いているのかを把握し、看護師の時間外勤務に関連する要因を明らかにしたいと考えた。

#### 【用語の説明】

始業時間前の時間外勤務：1 回あたりの勤務開始前の時間外勤務で労働対価が発生していない時間

総時間外数：調査期間前 1 週間の終業時間後の残業手当が発生している時間外勤務の合計時間

## II. 目 的

都内の A 大学病院に勤務する看護師の時間外勤務に関連する要因を明らかにすることを目的とした。

## III. 研究方法

### 1. 対象

都内の A 大学病院に勤務する看護職員（師長・アルバイト看護師を除く）911 名である。

#### 1) 施設の概要

東京都区南部の特定機能病院で、病床数は 972 床、ベッド稼働率は 90%、平均在院日数は 15.0 日である。平成 18 年の在院日数は 16.8 日であり、過去 5 年間で 1.8 日短縮している。平成 23 年度の外来患者数は 1 日平均 2406.5 人、入院患者数は 1 日平均 866.3 人である。特定機能病院入院基本料（一般）7：1、（精神）13：1 と急性期看護補助体制加算（50：1）を算定している。クリニカルパスの運用率は 56%前後で、記録は電子カルテ化している。

#### 2) 看護部の概要

看護部職員総数は 983 名でその内訳は、看護師は 976 名、准看護師は 7 名。看護助手は 43 名でアルバイトは 5 名、医療事務は 11 名である。看護職の構成は、1 から 3 年目が 43% を占めており、都内の標準的な大学病院の割合と同様である。看護提供方式はモジュール型継続受け持ち

方式であり、看護記録は NANDA の看護診断を取り入れている。

### 2. 調査期間

2012 年 2 月 3 日～2 月 29 日

### 3. 調査方法

#### 1) 手順

調査の目的と方法を師長会議で説明した。その後、師長より病棟スタッフに調査の目的と上記期間内に院内 LAN につながったコンピュータより、本調査のページにアクセスして欲しいことを伝えてもらった。アクセスした看護師には、画面上で改めて調査の目的、方法を説明し、同意の上で質問に回答してもらった。

#### 2) 調査内容

- (1)対象の属性：年齢、性別、婚姻の有無、子どもの有無、配属部署について回答してもらった。
- (2)総時間外数：調査期間前 1 週間の終業時間後の残業手当が発生している時間外勤務の合計を 2 時間未満、2～4 時間未満、4～6 時間未満、6～8 時間未満、8 時間以上の 5 段階で回答してもらった。
- (3)職場の忙しさに対する主観的評価：調査期間前 1 週間の職場の忙しさを「忙しい」「いつもと変わらない」「いつもより落ち着いている」の 3 段階で評価してもらった。
- (4)終業時間後に時間外勤務で実施している業務：日本看護協会の「時間外勤務、夜勤・交替制勤務等緊急実態調査」<sup>4)</sup> を参考に①記録②日常生活ケア③与薬・薬剤業務④診療・治療・検査の介助⑤朝の情報収集や事前準備⑥院内研修⑦看護研究⑧学生・後輩指導⑨医師への報告・相談 ⑩患者家族との連絡・指導・相談⑪他職種カンファレンスへの参加⑫係や委員会活動⑬業務の振り返り⑭インシデント・アクシデントレポート作成⑮緊急時の対応⑯翌日の業務準備の 16 項目を設定し、あてはまるもの全てを選択してもらった。
- (5)終業時間後に時間外勤務となる理由：佐藤<sup>7)</sup>の「仕事管理と労働時間」にある残業の発生理由、田中ら<sup>8)</sup>の「看護師の意識調査による乖離発生要因による分類」を参考に、「業務が煩雑である」「勤務時間内では片付かない仕事量である」「予定外の仕事が生じやすい」「他職種との報告・連絡・相談に時間がかかる」「仕事以外での係活動や研究活動に時間がかかる」「対応可能な能力を超えた仕事がある」「人員不足である」「患者ケアや医師とのカンファレンス時間が勤務終了後となる」「早く終わっても上司や同僚が残っていると帰りづらい」「特

別な仕事もないものに付き合いで残る」の10項目を「思わない」「あまり思わない」「しばしば思う」「いつも思う」の4段階で回答してもらった。

- (6)始業時間前の時間外勤務：1回当たりの普段のおおよその日勤前および夜勤前の時間外勤務を30分未満、60分未満、60分以上の3段階で回答してもらった。
- (7)始業時間前に時間外勤務をする理由：「始業時間前に準備をしないと不安を感じる」「始業時間前に準備をしないと業務に支障を来す」「勤務時間中に情報収集や点滴作成・ケア等の準備時間を設けていない」「情報収集の時間を設けているが足りない」「時間外勤務だと思っている」「ある程度早めに来るのは社会人の常識である」「他のスタッフが早く来ているため自分も早く来なくてはいけない」の7項目を設定し、「思わない」「あまり思わない」「しばしば思う」「いつも思う」の4段階で回答してもらった。
- (8)仕事に対する思い：日本看護協会の調査<sup>4)</sup>を参考に「ゆううつだ」「やる気が出ない」「仕事を辞めたい」「いらいらする」「以前と比べると疲れやすい」「仕事が楽しい」「やりがいを感じている」「達成感がある」の8項目を「思わない」「あまり思わない」「しばしば思う」「いつも思う」の4段階で回答してもらった。
- (9)その他：勤務時間内に業務が終了しないので仕方がないという意識を「思わない」「あまり思わない」「しばしば思う」「いつも思う」の4段階で評価してもらった。

#### 4. データ分析方法

記述統計量を算出後、「終業時間後に時間外勤務となる理由」「仕事に対する思い」は探索的因子分析（最尤法、プロマックス回転、因子数は、固有値が1以上という基準で決定）を行い、「属性」「始業開始前に時間外勤務となる理由」「仕事に対する思い」「終業時間後に時間外勤務で実施している業務」について、時間外勤務との関係についてクロス集計表を作成し、 $\chi^2$ 検定、一元配置分散分析を行った。なお、統計処理はSPSS 20.0J for Macを使用した。

#### 5. 倫理的配慮

WEBのLOGについてはシステム室の管理とし、調査者には回答者が一切わからないことを保障した。その上で、回答は自由意志であること、回答を拒否しても不利益は生じないこと、また本研究の目的以外では使用しないことを明記し、回答をもって同意を得たこととした。また、本研究はA大学病院の倫理委員会において承認を得て実施した（承認番号：23-127）。

## IV. 結 果

### 1. 対象の背景

回答は673名から得られ、回収率は73.9%であった。男性が9%、女性が91%であった。年齢は、20～24歳が23%、25～29歳が41%、30～34歳が18%、35歳以上が18%であった。既婚者が23%、未婚者が77%であった。子どものいる人が15%、いない人が85%であった。親と同居している人が9%であった。配属部署は病棟が66%、外来が13%、救命センターが9%、手術室が8%であった（表1）。

表1 対象の属性

n=673 単位:人(%)			
性別	男	61	(9%)
	女	612	(91%)
年齢	20-24	155	(23%)
	25-29	272	(41%)
	30-34	123	(18%)
	35-39	60	(9%)
	40-49	48	(7%)
	50歳以上	15	(2%)
婚姻の有無	既婚	155	(23%)
	未婚	518	(77%)
子どもの有無	いる	98	(15%)
	いない	575	(85%)
配属場所	病棟	446	(66%)
	外来	87	(13%)
	救命センター	63	(9%)
	手術室	52	(8%)
	その他	13	(2%)
	無回答	12	(2%)
	総時間外数	2時間未満	205
2～4時間未満		174	(26%)
4～6時間未満		102	(15%)
6～8時間未満		80	(12%)
8時間以上		112	(17%)

### 2. 総時間外数

総時間外数である調査前1週間の終業時間後の時間外勤務の合計は2時間未満が205人（30%）、2～4時間未満が174人（26%）、4～6時間未満が102人（15%）、6～8時間未満が80人（12%）、8時間以上が112人（17%）であった。

### 3. 始業時間前の時間外勤務と「始業時間前に時間外勤務をする理由」

日勤前では、30分未満が244人（36%）、60分未満が335人（50%）、60分以上が76人（11%）、無回答が18人（3%）

であった。夜勤前では30分未満が128人(19%)、60分未満が230人(34%)、60分以上が263人(39%)、無回答が52名(8%)であった。

「始業時間前に時間外勤務をする理由」で、半数以上の人が「いつも思う」と回答した項目は、「始業時間前に準備をしないと業務に支障をきたす」で387人(57%)、次に、「始業時間前に準備をしないと不安を感じる」で359人(53%)であった。

始業時間前の時間外勤務を60分未満と60分以上の2群に分けて「始業時間前に時間外勤務をする理由」とに違いがあるかについて $\chi^2$ 検定を行った。その結果、日勤前は①始業時間前に準備をしないと不安を感じる( $\chi^2 = 28.1$   $p = 0.000$ )、②始業時間前に準備をしないと業務に支障をきたす( $\chi^2 = 16.9$   $p = 0.000$ )、③勤務時間中に情報収集の時間や点滴作成・ケア等の準備時間を設けていない( $\chi^2 = 19.1$   $p = 0.000$ )、④情報収集の時間を設けているが足りない( $\chi^2 = 12.8$   $p = 0.005$ )で有意差を認めた。これらの項目では特に、「いつも思う」「しばしば思う」と回答した場合、始業時間前の時間外勤務が長かった。

夜勤前では①始業時間前に準備をしないと不安を感じる( $\chi^2 = 66.4$   $p = 0.000$ )、②始業時間前に準備をしないと業務に支障をきたす( $\chi^2 = 65.2$   $p = 0.000$ )、③勤務時間中に情報収集の時間や点滴作成・ケア等の準備時間を設けていない( $\chi^2 = 49.2$   $p = 0.000$ )、④情報収集の時間を設けているが足りない( $\chi^2 = 50.1$   $p = 0.000$ )で有意差を認めた(表2)。これらの項目では日勤前と同様に、「いつも思う」「しばしば思う」と回答した場合、始業時間前の時間外勤務が長かった。

#### 4. 「終業時間後に時間外勤務となる理由」と「仕事に対する思い」の因子分析

「終業時間後に時間外勤務となる理由」の10項目と、「仕事に対する思い」の8項目について因子分析を行った。因子分析では固有値が1以上という基準で因子数を決定した。その結果、「終業時間後に時間外勤務となる理由」では、「勤務時間内では片付かない仕事量である」「人員不足である」「予定外の仕事が生じやすい」「対応可能な能力を超えた仕事がある」「他職種との報告・連絡・相談に時間がかかる」「業務が煩雑である」「仕事以外での係活動や研究活動に時間がかかる」「患者ケアや医師とのカンファレンス時間が勤務終了後となる」の8項目で構成される第1因子である【片付けられない仕事量】( $a = 0.811$ )と、「早く終わっても上司や同僚が残っていると帰りづらい」「特別な仕事もないものに付き合いで残る」の

2項目で構成される第2因子である【帰りづらい職場の雰囲気】( $a = 0.641$ )が抽出された(表3)。また尺度全体の信頼性係数は0.777であった。

「仕事に対する思い」では、「ゆううつだ」「やる気が出ない」「仕事を辞めたい」「いらいらする」「以前と比べると疲れやすい」の5項目で構成される第1因子【ネガティブな思い】( $a = 0.859$ )と、「やりがいを感じている」「達成感がある」「仕事楽しい」の3項目で構成される第2因子【ポジティブな思い】( $a = 0.665$ )が抽出された(表4)。また尺度全体の信頼性係数は0.644とやや低かった。

#### 5. 総時間外数に関連する要因

##### 1) 属性

総時間外数に関連する要因として、婚姻の有無( $\chi^2 = 13.4$   $p = 0.009$ )では、総時間外数が2時間未満のものは既婚者に有意に多く、反対に8時間以上のものは未婚者が有意に多かった。子どもの有無( $\chi^2 = 16.5$   $p = 0.002$ )でも有意差を認め、2時間未満のものは子どもがいるものに有意に多く、反対に8時間以上のものは子どもがいないものが有意に多かった。結婚している人や子どもがいる人は総時間外数が短い傾向であった(表5)。年齢では20歳~24歳、25歳~29歳の総時間外数は長い傾向にあるが、年齢・経験年数での有意差はなかった。配属部署別では、病棟配置の人が総時間外数は長かった(表6)。また、始業時間前の時間外勤務を60分未満と60分以上の2群に分けて総時間外数との $\chi^2$ 検定をおこなった結果、総時間外数が長い人は、日勤前( $\chi^2 = 24.4$   $p = 0.000$ )、および夜勤前( $\chi^2 = 107.1$   $p = 0.000$ )での時間外勤務も有意に長く、日勤前の時間外勤務が短い人は総時間外数も有意に短かった(表7)。

##### 2) 忙しさに対する意識

総時間外数を4時間未満と4時間以上の2群に分けて、「職場の忙しさに対する主観的評価」「勤務時間に業務が終了しないので仕方がない」という意識については $\chi^2$ 検定、「仕事に対する思い」「終業時間後に時間外勤務となる理由」では因子別に一元配置分散分析をおこなった。

その結果、総時間外数が4時間以上の人は、この1週間の勤務状況が「忙しい」と有意に感じていた( $\chi^2 = 16.8$   $p = 0.001$ )。「いつもと変わらない」は、総時間外数が4時間未満のものが有意に多く、「いつもより落ちついている」は、両者に有意な差が認められなかった。「勤務時間内に業務が終了しないので仕方がない」という意識では、総時間外数が4時間以上の人で、「勤務時間内に

表2 始業時間前の時間外勤務と「始業時間前に時間外勤務をする理由」との関係

			思わない	たまに 思う	しばしば 思う	いつも 思う	$\chi^2$ 値	p
① 始業時間前に準備をしないと不安を感じる	日勤前 n=655	60分未満	33	126	138	296	28.1	0.000
		60分以上	2	7	5	63		
			ns	*	**	**		
	夜勤前 n=621	60分未満	33	108	90	17	66.4	0.000
60分以上		2	25	53	189			
		**	**	**	**			
② 始業時間前に準備をしないと業務に支障をきたす	日勤前 n=655	60分未満	33	101	132	326	16.9	0.000
		60分以上	1	5	10	61		
			ns	*	+	**		
	夜勤前 n=621	60分未満	33	89	89	189	65.2	0.000
60分以上		1	17	53	198			
		**	**	ns	**			
③ 勤務時間中に情報収集や点滴作成・ケア等の準備時間を設けていない	日勤前 n=655	60分未満	188	135	79	188	19.1	0.000
		60分以上	9	15	20	32		
			**	ns	**	+		
	夜勤前 n=621	60分未満	150	98	53	96	49.2	0.000
60分以上		47	52	46	124			
		**	ns	ns	**			
④ 情報収集の時間を設けているが足りない	日勤前 n=655	60分未満	220	197	82	90	12.8	0.005
		60分以上	18	23	12	23		
			*	ns	ns	**		
	夜勤前 n=621	60分未満	167	142	52	36	50.1	0.000
60分以上		71	78	42	77			
		**	+	ns	**			
⑤ 時間外勤務だと思っていない	日勤前 n=655	60分未満	196	144	104	147	1.8	0.614
		60分以上	28	18	9	21		
	夜勤前 n=621	60分未満	127	109	66	97	5.0	0.167
60分以上		97	53	47	51			
⑥ ある程度早めにくるのは社会人の常識である	日勤前 n=655	60分未満	53	206	161	173	3.4	0.324
		60分以上	12	24	20	21		
	夜勤前 n=621	60分未満	29	129	100	143	24.7	0.000
60分以上		36	101	81	51			
		**	ns	ns	**			
⑦ 他のスタッフが早く来ているため、自分も来なくてはいけない	日勤前 n=655	60分未満	363	134	52	43	3.8	0.278
		60分以上	49	11	10	7		
	夜勤前 n=621	60分未満	233	97	38	32	5.3	0.153
60分以上		179	48	24	18			

+p<.10 \*p<.05 \*\*p<.01

表3 終業時間後に時間外勤務となる理由

		第1因子	第2因子
(α=0.811)	片付けられない 勤務時間内では片付かない仕事量である	0.787	0.046
	仕事量 人員不足である	0.690	0.080
	予定外の仕事が生じやすい	0.634	0.074
	対応可能な能力を超えた仕事がある	0.600	0.193
	他職種との報告・連絡・相談に時間がかかる	0.569	0.171
	業務が煩雑である	0.499	0.331
	仕事以外での係活動や研究活動に時間がかかる	0.487	0.059
患者ケアや医師とのカンファレンス時間が勤務終了後となる	0.485	0.197	
帰りづらい職場の雰囲気	早く終わっても上司や同僚が残っていると帰りづらい	0.187	0.797
(α=0.641)	特別な仕事もないのに付き合いで残る	0.064	0.648
最尤法、プロマックス回転	因子相関	第一因子 1.000 第二因子 0.208	0.208 1.000

尺度全体の α = 0.777

表4 仕事に対する思い

		第1因子	第2因子
(α=0.859)	ネガティブな思い ゆううつだ	0.853	-0.535
	やる気が出ない	0.841	-0.509
	仕事を辞めたい	0.699	-0.543
	いらいらする	0.675	-0.365
	以前と比べて疲れやすい	0.668	-0.273
(α=0.665)	ポジティブな思い やりがいを感じている	-0.462	0.892
	達成感がある	-0.374	0.763
	仕事楽しい	-0.479	0.739
最尤法、プロマックス回転	因子相関	第一因子 1 第二因子 -0.564	-0.564 1

尺度全体の α = 0.661

表5 属性と総時間外数

	総時間外数					χ <sup>2</sup> 値	p
	2時間未満	2~4時間未満	4~6時間未満	6~8時間未満	8時間以上		
	既婚	62	43	18	11		
未婚	143	131	84	69	83		
子どもあり	43	30	10	5	9	16.5	0.002
子どもなし	162	144	92	75	92		
	**	ns	ns	*	+		

+p<.10 \*p<.05 \*\*p<.01

表6 配属部署と総時間外数

	総時間外数					n=661
	2時間未満	2~4時間未満	4~6時間未満	6~8時間未満	8時間以上	
	病棟	86	110	87	73	
救命センター	52	10	1	0	0	
手術室	21	20	6	4	1	
外来	42	30	7	3	5	
その他	3	4	1	0	5	

表7 始業時間前の時間外勤務と総時間外数

		総時間外数					$\chi^2$ 値	p
		2時間未満	2~4時間未満	4~6時間未満	6~8時間未満	8時間以上		
		日勤前	60分未満	193	157	93		
	60分以上	12	17	9	15	23		
		**	ns	ns	*	**		
夜勤前	60分未満	174	114	41	34	36	107.1	0.000
	60分以上	31	60	61	46	65		
		**	+	**	**	**		

+p&lt;.10 \*p&lt;.05 \*\*p&lt;.01

表8 総時間外勤務に関連する要因 【意識】

		職場の忙しさに対する主観的評価			$\chi^2$ 値	p値
		忙しい	いつもと変わらない	いつもより落ちついている		
		総時間外数	4時間未満	140		
	4時間以上	177	84	21		
		**	**	ns		

\*\*p&lt;.01

		勤務時間内に業務が終了しないので「仕方がない」という意識		$\chi^2$ 値	p値
		そう思わない	そう思う		
		総時間外数	4時間未満		
	4時間以上	98	185		

表9 「勤務時間内に業務が終了しないので仕方がない」という意識が関連する業務

		勤務時間内に業務が終了しないので仕方がない				$\chi^2$ 値	p
		思わない	たまに思う	しばしば思う	いつも思う		
日常生活ケア	ある	14	38	31	61	16.3	0.001
	ない	39	196	153	140		
		ns	*	+	**		
医師への報告・相談	ある	23	55	60	87	21.5	0.001
	ない	30	179	124	114		
		ns	**	ns	**		
患者家族との連絡・指導・相談	ある	19	61	56	88	16.3	0.001
	ない	34	173	128	113		
		ns	**	ns	**		
インシデントレポート・アクシデントレポート作成	ある	25	94	82	115	13.2	0.004
	ない	28	140	102	86		
		ns	**	ns	**		

\*p&lt;.05 \*\*p&lt;.01

業務が終了しないので仕方がない」という意識が強かった人は、総時間外数も長くなっていた ( $\chi^2 = 28.9$  p = 0.004) (表8)。

「仕事に対する思い」では、一元配置分散分析の結果、総時間外数が4時間以上の人、【ネガティブな思い】の得点が有意に高かった (F = 18.1 p = 0.000)。しかし、【ポジティブな思い】 (F = 1.8 p = 0.182) は総時間外数に関連していなかった。

「終業時間後に時間外勤務となる理由」では、総時間外数が4時間以上の人【片付けられない仕事量】の得点が有意に高かった (F = 117.6 p = 0.000)。また、総時間外数が4時間以上の人、「早く終わっても上司や同僚が残っていると帰りづらい」「特別な仕事もないのに付き合いで残る」など【帰りづらい職場の雰囲気】の得点も高かった (F = 5.9 p = 0.016)。

#### 6. 「勤務時間内に業務が終了しないので仕方がない」という意識が関連する業務

終業時間後に実施している業務では、「記録」が566人 (14%) で最も多く、次いで「係や委員会活動」が322人 (8%)、「緊急時の対応」が320人 (8%)、「インシデント・アクシデントレポート作成」が316人 (8%)、「与薬・薬剤業務」が283人 (7%)、「朝の情報収集や事前準備」が259人 (7%)、「診療・治療・検査の介助」が248人 (6%)、「翌日の業務の準備」が242人 (6%)、「医師への報告・連絡」が225人 (6%)、「患者家族との連絡・指導・相談」

が224人 (6%)、「業務の振り返り」が216人 (5%)、「学生・後輩指導」が204人 (6%)、「院内研修」が160人 (4%)、「日常生活ケア」144人 (4%)「他職種カンファレンスへの参加」が129人 (3%)、「看護研究」が108人 (3%)であった。

時間外勤務で実施している業務の中で、「勤務時間内に業務が終了しないので仕方がない」という意識の程度によって有意差がみられた業務は、「日常生活ケア」 ( $\chi^2 = 16.3$  p = 0.001)、「医師への報告・相談」 ( $\chi^2 = 21.5$  p = 0.001)、「患者家族との連絡・指導・相談」 ( $\chi^2 = 16.3$  p = 0.001)、「インシデント・アクシデントレポート作成」 ( $\chi^2 = 13.2$  p = 0.004)であった (表9)。特に、「いつも思う」と回答しているものは、上記の業務を時間外で行っているものが有意に多かった。

## IV. 考察

### 1. 業務に関連する時間外勤務

今回の調査で、「終業時間後に時間外勤務となる理由」では、総時間外数が4時間以上の人【片付けられない仕事量】の得点が有意に高かった。このことから「忙しい」と感じている人、【片付けられない仕事量】が多いと感じている人ほど総時間外数が長いことが分かった。また、上司や同僚が残っていると帰りづらい、特別な仕事もないのに付き合いで残るという【帰りづらい職場の雰囲気】も時間外勤務に関連していた。広田<sup>9) 10)</sup>は、「長時間労働が発生する要因は、さまざまな要素が複雑に絡み



合っている場合が多い。」「こうした付き合い残業が常態化すると、早く帰りづらい雰囲気職場にできてしまい、残業するのが当たり前という風土になってしまう。」と述べている。つまり、【帰りづらい職場の雰囲気】だけではなく時間外勤務には、【片付けられない仕事量】の多さも関連していることが明らかとなった。

佐藤<sup>7)</sup>は労働時間の長さは、仕事をこなす能力、ノウハウやスキルレベルに影響を受けると述べている。しかし、A大学病院では20代の若い看護師が多い割合を占めているが、始業時間前の時間外勤務の長さで、年齢による有意差は認められなかった。むしろ、始業開始前に準備をしないと不安に感じ、情報収集の時間や点滴作成・ケアの準備時間が十分に設けられていないことで、業務に支障をきたすと思っていることが関連していた。このことから、今回は個人の性格特性を調査していないため推察の域をでないが、仕事への責任を担うことや医療事故を起こすのではないかなど、不安を強く抱く性格特性が影響している可能性がある。

実際に勤務時間外に行っている業務に目を向けてみると、先行研究<sup>6)</sup>同様に、時間外勤務で実施していることが最も多い業務は「記録」であった。これは直接患者に影響を及ぼさない間接的業務である。一方で、看護師が「勤務時間内に業務が終了しないので仕方がない」と思っている業務は、「日常生活ケア」「患者家族との連絡・指導・相談」の直接的業務と「医師への報告・相談」であることが明らかとなった。つまり看護師は対応する相手、すなわち患者・家族、医師の予定に合わせてする仕事を優先して行っているといえる。これは、A大学病院の看護部の理念である「心によりそう看護」を実践しようとしている結果であるとも考えられる。患者や家族によりそうために、時間外勤務が増加しているとすれば、看護師の勤務開始時間等の調整をすることで、人員が必要な時間帯に手厚い配置となるように勤務計画を検討することも必要であろう。

## 2. 時間外勤務と【ネガティブな思い】の循環

看護師の「仕事に対する思い」では、【ポジティブな思い】は時間外勤務の長さに関連していなかったが、【ネガティブな思い】の得点が高いと時間外勤務も長いという結果であった。【ネガティブな思い】の「以前と比べて疲れやすい」「ゆううつだ」などは、慢性的な疲労を示しており、「やる気が出ない」「仕事を辞めたい」などは、労働意欲の低下を示しているといえる。日本看護協会の調査<sup>5)</sup>では、疲労自覚症状が多い人は時間外勤務が長い、時間外勤務

と疲労には強い相関があることが分っている<sup>4)</sup>。大橋らの調査<sup>11)</sup>でも、長時間労働そのものが継続疲労の要因であり、仕事の特徴では仕事の密度や量が継続疲労に影響するとある。時間外勤務が長くなることは、肉体的・精神的疲労を生じさせ、【ネガティブな思い】である個人の気力やモチベーションの低下に影響を及ぼす。そのため直接仕事の効率が低下し、その結果、更なる時間外勤務の要因になると考えられる。このように時間外勤務が増すことは、疲労やストレスが蓄積され、更なる時間外勤務が増すという悪循環に繋がると考えられるが、それぞれが密接に関係し影響を及ぼしているとも考えられる。したがって、時間外勤務の短縮を図ることは、看護師の仕事に対する【ネガティブな思い】の改善に繋がる一因であることが推察される。

## VI. 研究の限界と今後の課題

本研究は都内の1大学病院での調査結果であるが、同様の機能を有する他の大学病院との比較をすることは可能であろう。しかし、時間外勤務に関連するする要因として一般化することはできない。

A大学病院での時間外勤務に対して看護師がどのような意識を抱いているのかを把握し、時間外勤務に関連する要因を明らかにすることができた。今後は、この内容を参考にしながら時間外勤務の削減に活かしていくことが課題である。

## VII. 結 論

1. 時間外勤務には、婚姻の有無、子どもの有無、【片付けられない仕事量】【帰りづらい職場の雰囲気】仕事に対する【ネガティブな思い】「勤務時間内に業務が終了しないので仕方がない」という意識が関連していた。

## 謝辞

本研究をまとめるにあたり、ご協力いただきました方々に、心より感謝いたします。

## 引用文献

- 1) 協会ニュース528号：夜勤の負担軽減と長時間労働の是正を目指して、2011.
- 2) 日本看護協会：2008年病院看護実態調査。日本看護協会、2009.
- 3) 日本看護協会：「時間外勤務、夜勤・交替制勤務等緊急実態調査」結果概要。日本看護協会、2009.
- 4) 酒井一博：日本看護協会「時間外労働および夜勤・交代制勤務に関する実態調査」の自由意見欄に記載された看護師の労働・生活条件

- に関する訴えと改善要求. 労働科学, 87 (3) : 99-115, 2011.
- 5) 渋谷直美: 残業時間短縮への取り組み一意識統一を目指したアプローチとその効果.  
日本看護学会論文集: 看護管理, 39 : 348-350, 2008.
- 6) 嶋野ひさ子: 時間外勤務の短縮に向けた看護管理. 看護, 63 (6) : 47-51, 2011.
- 7) 佐藤 厚: 仕事管理と労働時間一長労働時間の発生メカニズム. 日本労働研究雑誌, 575 (6) : 27-38, 2008.
- 8) 田中裕子: A病院における看護部時間外勤務の適正管理に向けた取り組み乖離の発生要因を明らかにする. 日本看護学会論文集: 看護管理, 40 : 75-77, 2009.
- 9) 広田 薫: マネジメントの視点から見た残業削減の進め方. 労政時報, 3735 (10) : 65-66, 2008.
- 10) 広田 薫: 実務視点から見た時間外労働削減に向けたアプローチ. 労政時報, 3837 (1) : 51-66, 2013.
- 11) 大橋裕子: 病棟看護師の疲労に影響を及ぼす要因の検討. 日本看護医療学会雑誌, 12 (1) : 20-29, 2010.