

看護業務の効率化 先進事例アワード2020

奨励賞

医療法人健和会

柳原病院

職種間において
協働意識を生み出す取り組み

プレゼン動画視聴はこちら ▶



あなたのおもいをつなぐ、地域とのかけ橋

病院理念：地域と共に歩む 安全・安心の保健・医療・福祉



医療法人 健和会 柳原病院

所在地 東京都足立区

従業員数 164名 うち看護職員数：89名(2020年12月1日現在)

病床数 90床 (急性期 45床、地域包括 45床)

入院基本料看護配置 急性期一般入院基本料2・地域包括病棟Ⅰ
二次救急病院〔東京都指定二次救急医療機関〕
在宅支援強化型病院



背景 ● 2015年に内科病棟が地域包括ケア病棟に転換した

地域包括ケア病棟の概要

看護師21名／看護補助者9名(介護福祉士等の有資格ケアワーカーと無資格のサポート)。
※ケアワーカーは系列の在宅系介護施設やリハビリ病院から転属。
サポートは系列外部事業から内部化。
(CW業務基準はCWの主任が作成、看護基準との連動なし)

● 看護職とケアワーカーの職種間でのケアに対する考え方や意識、 患者の捉え方の違いがあった

患者に対する考え方の
決定的な差はないけれど
看護師とケアワーカーの
壁を感じる



病棟師長



総看護師長

地域包括病棟に
転換して4年経過
ケアワーカーと
看護職の会議、
申し送り参加など
提案したが
行動変容は進まない

- 背景
- スタッフ同士は協力できるが、お互いに遠慮があり、業務改善が進まない。
 - 多職種間の情報共有の場や方法に課題があった。

看護師の思い

- もっと患者のことを見てほしい
- 入院対応に協力してほしい
- ナースコールの対応をしてほしい
- ベッド移動を手伝ってほしい

ケアワーカーの思い

- おむつ交換を手伝ってほしい
- レクリエーションに関心を持ってほしい
- これまで自分たちが主となって業務を行ってきた自負とあいまって、看護“補助者”というネーミングにモヤモヤしている

- 目的
- **看護職とケアワーカーの連携の場を作り、職種間における連帯感や協働意識を生み出す**



取組の経緯

2015年

地域包括ケア病棟発足

- 系列の施設や病院からケアワーカーが転属。
- レクリエーションは月に1回程度。

2019年
11月

多職種連携のレクリエーションの実施を要望

- 総師長から師長に、パタカラ体操をケアワーカーとともに実施するよう要望。

2020年
2月

看護職とケアワーカーの 連携が生まれる 患者のADL向上にも貢献

- 毎日お昼の時間にパタカラ体操開始。
- ケアワーカーの役職者も看護職の役職会議に出席。
- 月2回のレクリエーション開始(4月)。
- 患者に笑顔が見られるなど、ADLも向上。

6月

情報の共有

- 7:30から働く早番のケアワーカー2人が、9:00から看護職との打ち合わせに参加、詳細な情報の共有ができるようになった。

Point!

ケアワーカーとの協働

- ✓ 高齢の患者が多く、誤飲性肺炎で入退院を繰り返している人が多かったため、まずは嚥下のためのパタカラ体操を取り入れることを提案した。
- ✓ 早番のケアワーカーは朝食の後片付けを優先し、看護職の申し送り後に業務依頼していたが、毎朝の打ち合わせに参加してもらい、患者の情報共有の機会を設けた。

■ケアワーカーとの協働 ～院内での周知からパタカラ体操開始までの経緯～

2019年
11月～

師長がパタカラ体操導入の意図をケアワーカーに説明

ケアワーカー同士で話し合い
経験のあるケアワーカーがパタカラ体操の伝達講習

看護師がパタカラ体操に参加するように業務基準の変更

2020年
2月～

感染対策に配慮し、毎日お昼の時間にパタカラ体操開始
パタカラ体操+ケアワーカーのオリジナルレクリエーション



ケアワーカー
の意識が変化

Point!

パタカラ体操導入時に、看護職とケアワーカーが一体となって始めたことで
ケアワーカーに協働の意識が芽生えた。

■ケアワーカーとの協働 ～多職種での情報共有実施までの経緯～

● 看護役職者とケアワーカーで会議を行い、互いの思いを共有した

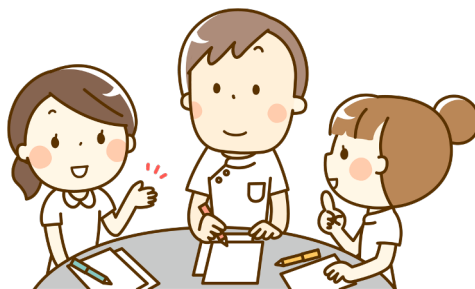
看護師の思い

- ケアワーカーは朝の食事介助・モーニングケアで参加できないから仕方ない

ケアワーカーの思い

- 朝食の後片付けが優先清拭・おむつ交換は自分たちの責任

9時に集合するには
どうする？



打ち合わせの内容は
どんなこと？

● 看護師の朝の打ち合わせにケアワーカーが参加した（2020年6月～）



コミュニケーションがより円滑に

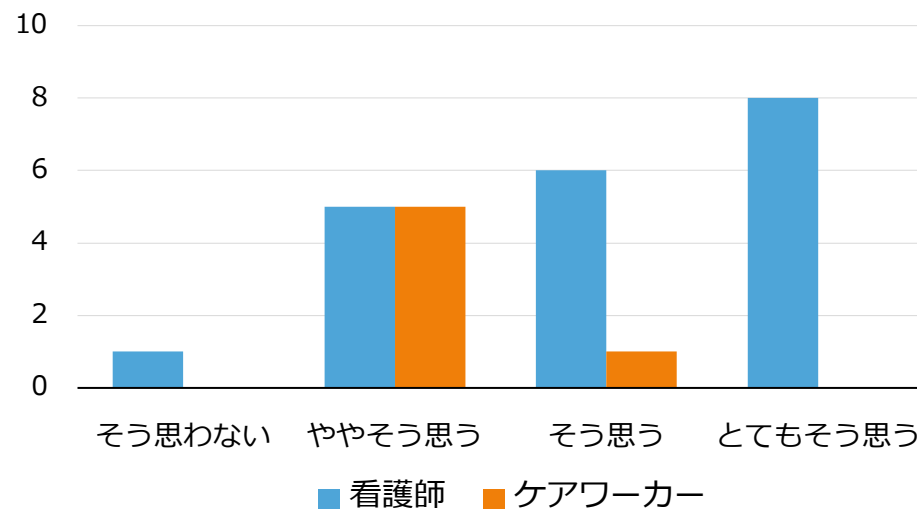
- Point!** ✓ 情報を共有する時間と内容を明確にすることで、「できない」「仕方ない」ではなく「どうやったらできるか」の思考に切り替えられた。

■ 成果：実現した「看護業務の効率化」

1 業務量の減少・短縮

- 朝の申し送りを多職種で行い情報共有の時間を確保したことで、1日の役割分担が明確化された。
- 個人ですべきこと、チームですべきことの切り分けができるようになったことで、業務の優先順位がつけやすくなり、1つ1つの業務の時間が短縮され業務効率がアップした(1人のケアに15分程度かかっていたものが7~8分で済み、1/2に短縮した)。
- 職種間の認識の違いが軽減した
- 時間外労働が1人平均月10時間程度あったものが、4~6時間に一時減少した。

業務量が減少・削減した



■ 取り組みに関するアンケート調査
期間：12/16~12/23 回収率：100%
サンプル数：看護師20名、ケアワーカー6名 合計26名

Point!

時間外労働の減少について

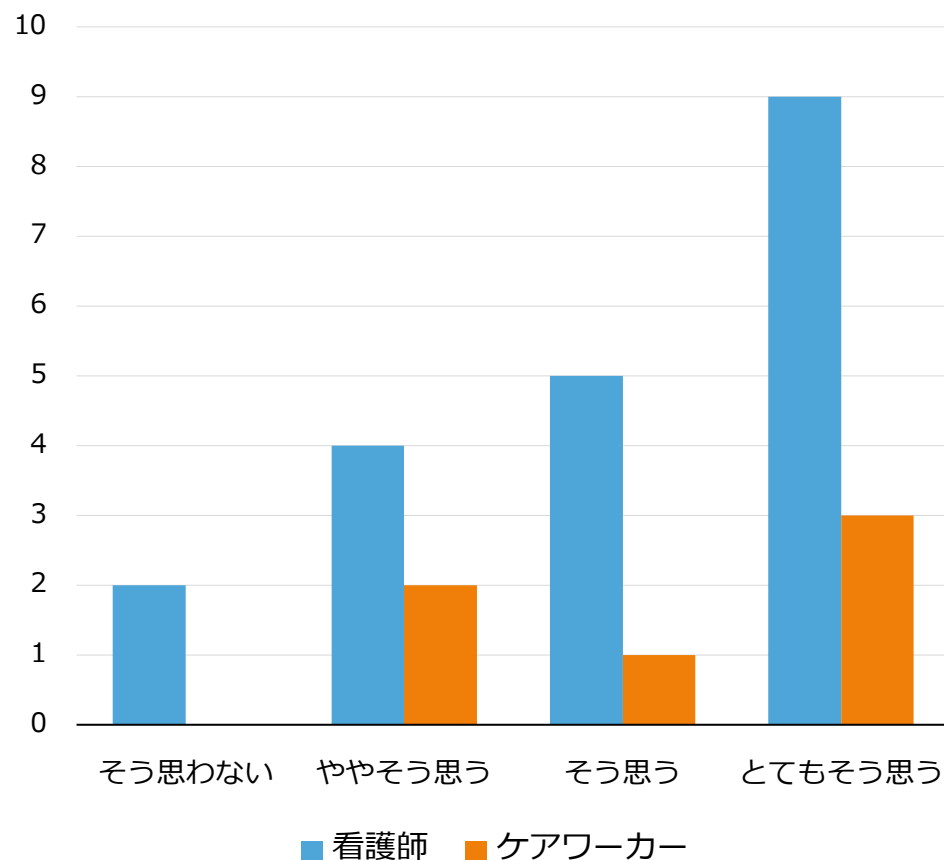
✓ 患者の状態により時間外労働は変化するが、前年よりも、早く帰る人が多くなったと感じている。

■ 成果：実現した「看護業務の効率化」

2 看護師の精神的負担の軽減

- ケアワーカーとの信頼関係が生まれ、安心して業務を頼めるようになった。看護師が実施してほしいケアをケアワーカーが実施できるようになったことにより看護師の精神的負担が軽減した。
- 話を聞いてもらいたい患者のニーズに対応できる時間ができ、看護師の精神的負担が減った。
- 業務中に必要以上にお互いに気を使ったり・遠慮したりしなくなった。
- パタカラ体操やレクリエーションの実施を通して、ケアワーカーが患者のADL状況や困難となっている状況に着目できるようになり、個別性のある保清、排泄、食事の方法を自ら考えられるようになり、看護職にかかっていた精神的な負担が減少した。

看護職・ケアワーカーの 精神的負担が軽減した

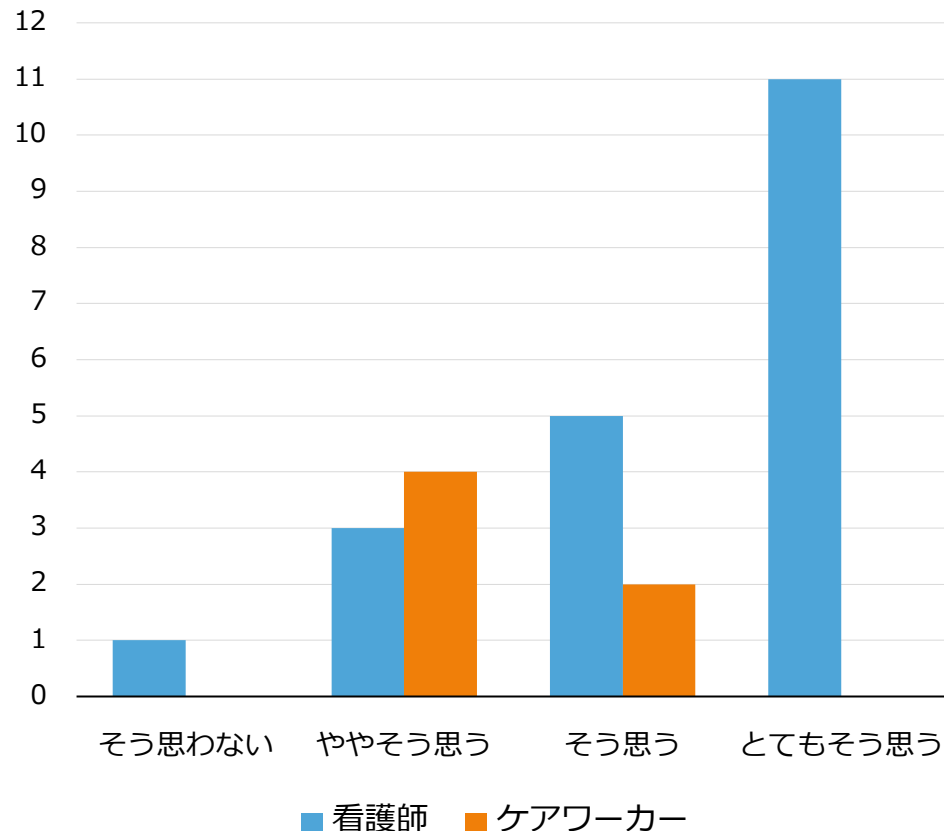


■ 成果：実現した「看護業務の効率化」

3 看護師の身体的負担の軽減

- 患者の状況を共有でき、個別性のある保清、排泄、食事の方法などのケアをケアワーカーと検討できたことで、従来1名で行っていた患者のケアを二人で実施する場面も多くなり、身体的負担が減少した。
- 身体的負担の軽減についてアンケート調査を行ったところ、看護師の大半が身体的負担が軽減されたと感じていた。ケアワーカーはやや軽減したと感じていた。（右図）

看護職・ケアワーカーの
身体的負担が軽減した

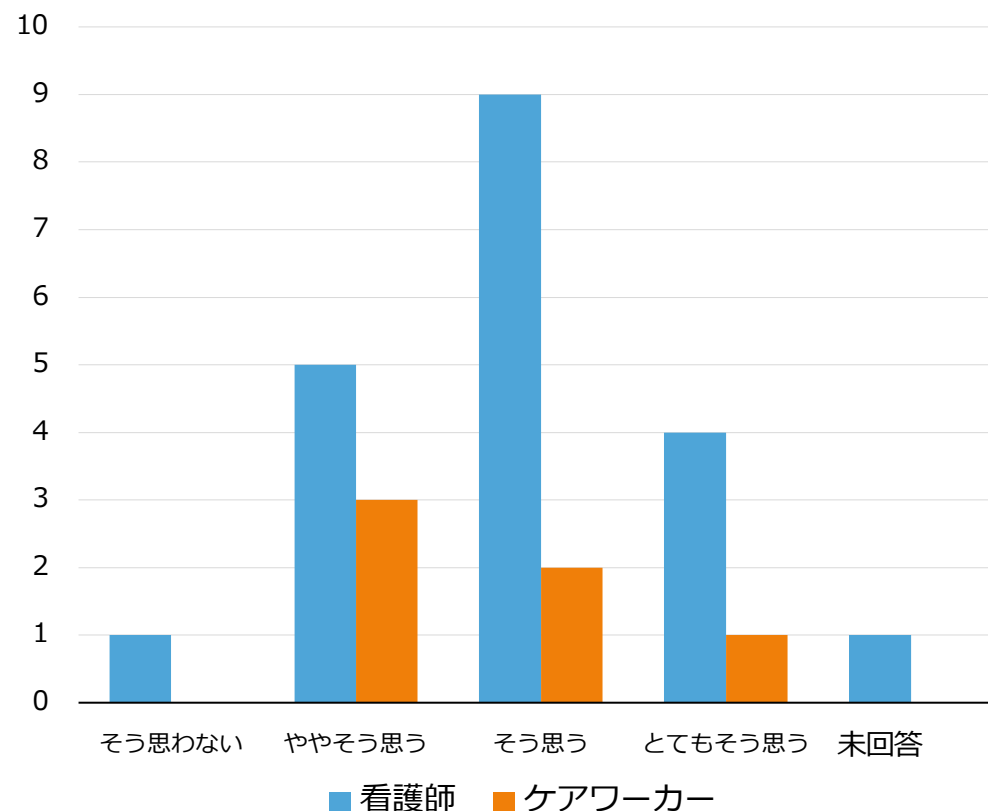


■ 効果：看護業務効率化によって「もたらされた効果」

1 患者のメリットの向上

- レクリエーションなどを通して、それまでベッド上では見られなかった患者の穏やかな表情や笑顔が見られるようになった。
- ケアワーカーが自分の仕事にさらに自信を持てるようになったことで、患者に対するケアにも積極性や献身性が見られるようになり、患者から「また来てね」などの声が聞かれるようになった。
- いつも患者に接しているケアワーカーが患者の変化に気付き、それを看護師に報告してくれるようになったことで、身体の変化等の早期発見につながっている。
- 看護師がベッドサイド以外でも患者を看護する時間が増えた。

ひとつの業務に要する
時間が短縮した



■ 効果：看護業務効率化によって「もたらされた効果」

2 看護職の専門性を発揮した多職種連携の推進

- ケアワーカーと連携がとれ、業務もスムーズに進むようになったことで、取組前よりも退院支援などに看護師が密に関われるようになった。
- 看護職の本来の業務である医療安全面を優先したアセスメントが、ケアワーカーとの協働・情報共有などで、よりしやすくなった。
- ケアワーカーの気づきが業務改善につながった。

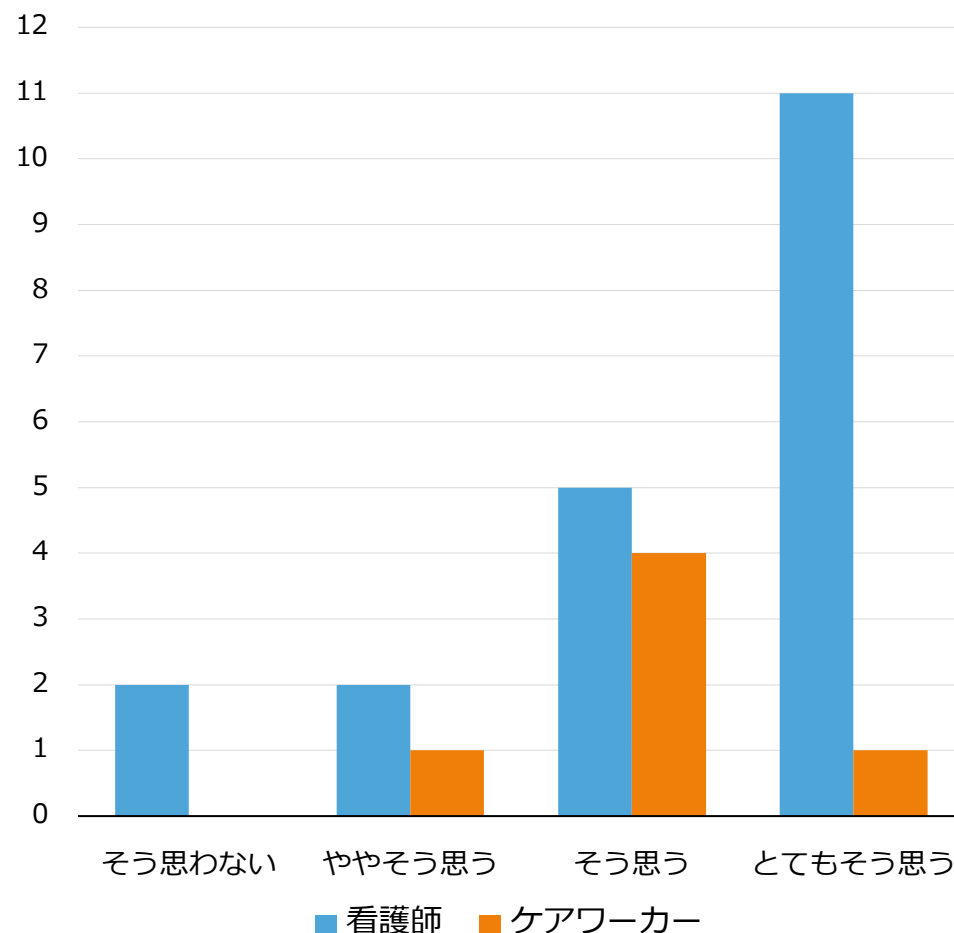


■ 効果：看護業務効率化によって「もたらされた効果」

3 チーム連携の向上

- 一日の始まりの業務を看護職とケアワーカーと一緒に始めることでチームワークが向上した。
- パタカラ体操を看護師とケアワーカーと一緒に取り組むことで、お互いのコミュニケーションが活性化して風通しがようになった。
- 看護師との情報共有による不安が軽減された。

労働環境が向上した



■ケアワーカー以外の職種とも、多職種連携を深めたい。

■看護師もパタカラ体操ができるようになりたい。



Point!

多職種との連携を進めるポイント

✓ 多職種連携は、

1. 患者のニーズから必要なケアを把握し、

→ 2. 多職種との協議により①目的/ビジョンの共有②どうしたらできるかを考える

→ 3. 取組にトライすることが大切

✓ 基本的な取り決めは決めるが裁量のある部分もつくる

今回、基本的な取り決めは「パタカラ体操」であったが、ケアワーカーによっては歌を取り入れるなど、それぞれの個性を発揮できる場を作ったことで多職種の満足度ややりがいの向上につながった。