

看護業務の効率化

試行支援(コンサルテーション)事業

独立行政法人

JCHO

東京新宿メディカルセンター

選択した取組(2019年度受賞)

「ユニフォーム2色制」と「ポリバレンタナス育成」による 持続可能な残業削減への取り組み

〈現在同様の取組を実施しているが、さらなる看護業務の効率化の実現にむけた支援を希望〉

支援施設 一般社団法人熊本市医師会 熊本地域医療センター

試行期間 2020/9/1～2021/1/31

プレゼン動画視聴はこちら ▶



地域が創る病院 病院が創る地域



独立行政法人 JCHO東京新宿メディカルセンター

所在地 東京都新宿区

従業員数 844名 うち看護職員数：420名(2020年12月1日現在)

病床数 520床 (高度急性期6床、急性期416床、回復期78床、終末期20床)
(地域医療支援病院・二次救急指定病院・東京都がん診療連携拠点病院)

入院基本料看護配置 急性期一般入院料1

現状と課題

- ワークライフバランスの充実を図る中で、勤務形態の多様化に伴い特定の看護師に負荷がかかる等の原因により、時間外労働が増加していた。
- 定時終業の意識を高める目的で、ユニフォーム2色制を2019年4月に導入、スタート当初は時間外勤務が減少したが、緊急入院の対応等、午後の時間帯に業務が集中してしまい、日勤看護師の時間外勤務が増加している。
- 業務が集中する時間に人員が不足しているため、ユニフォーム2色制を活かしながら、多忙な時間帯に対応できる看護師（ポリバレンタナースを基盤とした人材）を育成したい。

目標 1. 2021年2月までに超過勤務時間を前年度比10%削減する

（10%とした理由：感染拡大に伴う影響から患者数の動向が不明だったため
実現可能な目標を設定した）

2. 看護職員全員の超過勤務削減に対する意識が向上する

3. 他部門のスタッフが看護師の業務時間を意識した行動がとれるようになる

試行計画

2019年
4月

ユニフォーム2色制導入

- 他施設の取組を知り、ユニフォーム2色制を導入。ユニフォームの更新時期と重なったためスムーズに導入できた。
(コスト増は新たに追加した夜勤帯のスクラブのレンタル料のみ)
- 導入当初は時間外勤務が減少したが、その後徐々に増加。

2020年
9月

活動計画の立案

- 看護部業務委員会で活動計画を立案する。
- 看護師長会で時間外業務削減のための取り組み内容を説明する。

10月

- ・ 時間外勤務の要因分析
- ・ 遅番勤務者の役割を明文化しモデル病棟で導入開始

- 時間外業務について要因分析(ロジックツリー)を行い、業務過多になる時間とその要因を分析した。
- ワーキンググループメンバーが遅番勤務者の役割を明文化し、業務マニュアル・受援者への業務依頼表を作成。
- モデル病棟を選定して試行開始(モデル病棟からのジョブローテーションで他病棟での研修開始)。

12月

遅番勤務者の業務見直し

- 看護師長会・副師長会および看護スタッフへのヒヤリングを行い、遅番勤務者の業務状況を確認と業務の見直しを実施。

2021年
2月

取組後の超過勤務の実態調査

- 超過勤務時間の調査と、多職種を含めた職員に業務改善に関するアンケートを実施。

■ ユニフォーム2色制の導入

- 定時終業の意識を高める目的でユニフォーム2色制を導入した結果、日勤と夜勤の区別が一目瞭然になり、勤務者が明確になった。
- 看護師からは「勤務時間を意識するようになった」
「自分の勤務が終わったら早く帰らなければならないと思う」
「特に夜勤が終了したら労いの言葉をかけてもらえるようになった」などの声が聞かれ、看護師の意識に変化が見られた。
- 院内にポスターを掲示し、看護師の勤務時間を周知したところ、特に他職種からの声かけに変化があった。



特定行為研修修了者は
パステルカラーのスクラブ

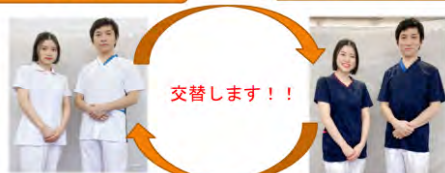


看護業務の効率化
先進事例アワード2020

看護部の時間外業務の削減を目指しています

日勤業務時間
8:30～16:30

夜勤業務時間
16:30～翌8:30



夜勤専用スクラブは、一目で日勤者と夜勤者を区別するために導入しました。勤務時間内の看護師を導いてお声かけくださいますようお願いいたします。

看護部
病院外来業務
改善委員会

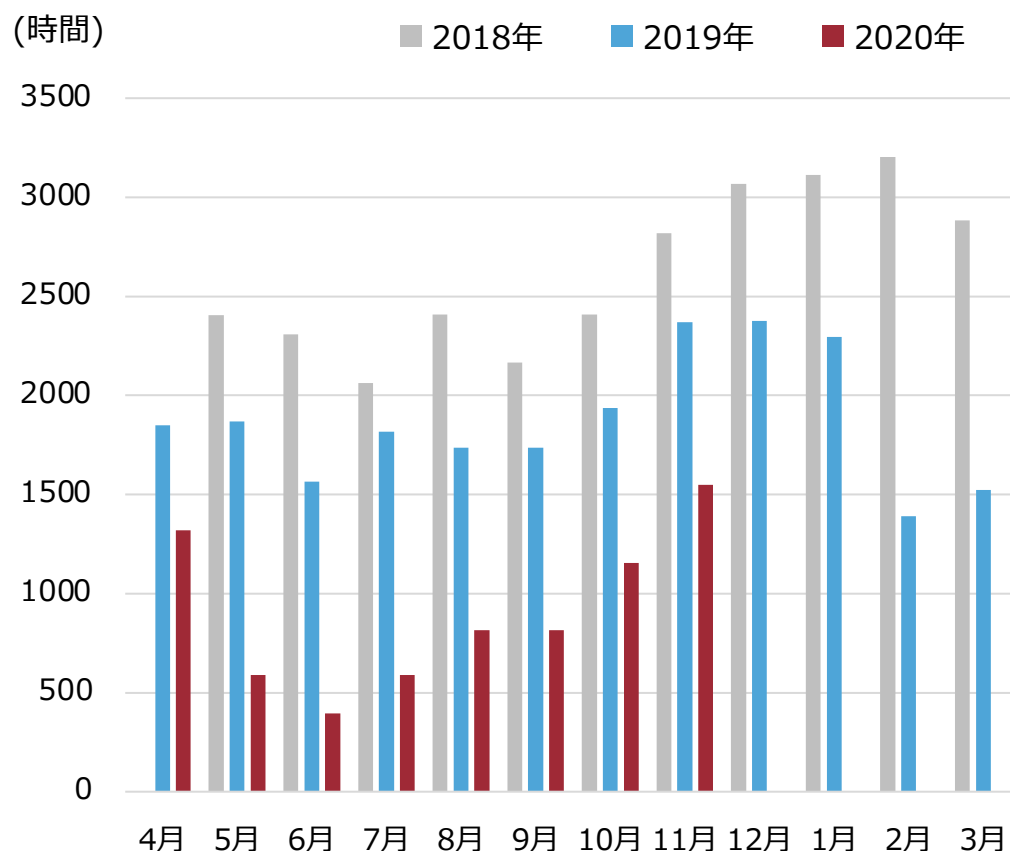
■ ユニフォーム2色制導入による時間外勤務の変化

- 2色制を導入前の2018年と2019年では、**時間外勤務時間が約26.2%削減**された。
- しかし、2020年ではCOVID-19感染拡大の影響もあり、例年以上に患者数が増えたことや病床回転率が上昇したことで、徐々に時間外勤務時間が増加している。



- **時間外勤務削減に関するさらなる取組が必要**と考え、時間外業務についてロジックツリーを行い、**業務過多になる時間とその要因を分析**した。
- その結果、午後の時間に業務が重複することが分かったため、遅番業務を中心にリリーフ体制を強化する必要性を確認し、**ポリバレンタナスの育成に向けた準備を開始**した。

■ 時間外勤務時間数の変化



■ ポリバレントナース導入にむけた準備

● モデル病棟の選定

- ・支援施設では全病棟を横断できるポリバレントナースを育成したが、
当院では**2つの病棟をペアにして、それぞれを応援し合うことのできる体制を構築**した。
⇒当院は1フロアに2つの病棟があるため、3ペア(3フロア・6病棟)をモデル病棟として選択した。
お互いの病棟の特性・構造等を把握している等の強みを発揮できると考えた。

【ポリバレントナースとは】

- ✓ ポリバレントナースはジェネラリストナースとは異なり、入院対応や内視鏡処置対応など、自己が取得している技術を提示し、**自己の強みを生かしながら他部署でも活躍できる看護師**である。

● 遅番勤務者の増員

- ・一番の繁忙時間帯である午後以降の業務をスムーズに進めるために、救急対応のできる看護師(ポリバレントナース)を中心に遅番ナースの人員を増やした。
⇒これにより、ペア病棟の繁忙時間帯に、さらに応援が可能になると考えた。

● リリース体制の構築

限られた人材を効果的に活用するため、リリース体制の構築を行った

- ・ 午後の空いた時間に師長同士が緊急入院などの業務内容を確認し、リリース体制を組んだ。
- ・ ICUと透析室では、透析室の人員を補うため、ICUの遅番NSが透析室で業務にあたることとした。
- ・ 透析室のスタッフが糖尿病内科病棟に出向き、透析患者の引継ぎを受けるシステムを構築した。

● ポリバレントナース運用にむけたマニュアル等の整備

- ・ ペア病棟へリリースに出向くポリバレントナースが活躍できるように、ワーキンググループで、「ポリバレントナースの役割と運営(案)」を作成した。
- ・ 受援者が看護師の技術習得状況に合わせて業務調整ができるように「技術経験録」を作成した。

Point!

ポリバレントナースの指示命令系統について

- ✓ 支援施設では、特にポリバレントナースを勤務開始時に特定しているわけではなく、各部署が業務の状況に応じて、必要時に応援を申し出る体制としている。
- ✓ 15時ごろ副看護部長がラウンドし、各病棟の業務調整を実施している。

■ ポリバレントナース育成

● 「自己の強みを生かしながら他部署でも活躍できる看護師」の育成

- ・ どの部署で勤務経験があるかだけではなく、ポートフォリオを活用しながら現在の技術習得度を評価するとともに、「何ができるか」といった個人が実施できる看護技術等を明確化した。
- ・ 個々に強みをもたせながらポリバレントナースを育成することが、新人教育にもつながると考えた。

● 当院の特性を活かしたポリバレントナースの育成

- ・ 当院は救急対応が多いため、救急対応が可能な看護師育成を念頭においた育成方法を検討した。

● ジョブローテーションの活用

- ・ ポリバレントナースの活動により他部署に興味をもった看護師に対し、配置転換ではなく勤務病棟を数か月間異動し、異動先の病棟の特性に応じた技術を習得するジョブローテーションを開始した。

● 応援者の「役に立った」という意識がもてる環境づくり

- ・ 支援施設の助言を受けて、ポリバレントナースが成功体験を積み重ねること、感謝されること、患者に関わって良かったと思える環境づくりの重要性から、受援者へ労いの言葉を伝えることや、「受援者が支援を活用できる環境づくり」に取組んだ。

■ 目標に対する評価

- 試行期間内に、ポリバレントナース導入にむけた体制整備、育成方法の検討に取り組み、モデル病棟において、ポリバレントナースによる応援を開始できた。
- 時間外勤務時間に関して、ユニフォーム2色制の導入により、年間で26.2%減少したが、その後、新型コロナウイルス感染症患者受け入れ等の影響により患者数の増加とともに増加傾向にある。コロナ専用病棟への人員確保のため、急性期病棟の看護師をジョブローテーションし、さらに、近隣施設のクラスター発生の影響で、当院への救急患者が増加し、急性期病棟を担当するマンパワー不足に拍車がかかったことで、残業時間が増加したと考える。

試行に取組んだことへのスタッフの反応

- ✓ モデル病棟では、所属部署を超えて活躍するポリバレントナースと受援者がお互いを認め合いながら協力することが必要であることを学んだ。
- ✓ ジョブローテーションでコロナ専用病棟でを経験した看護師は、感染対策を自然に身につけることができた。
- ✓ 支援施設とのWeb会議に参加した病棟師長は、働きやすい職場環境にするための管理的視点に気づくことができた。

- **ポリバレントナース導入に前向きな病棟から取組を開始し、成功事例を作りながら院内全体での普及・取組を進めていく。**
- **各部署の魅力・強みの育成**
：ポリバレントナース育成においては、各部署が「この病棟に来たらこの看護・技術を学べる」といった特徴を作ることが重要である。看護師長を中心に、「この病棟に行ってみたい」と思えるような魅力ある病棟づくりを今後の課題としたい。
- **個々の看護師の強みの育成**
：配置された病棟で、一つ一つ自分の得意な技術を創るよう意識化できるよう働きかける。技術の習得期間が明確化できれば、看護師経験が未熟な新人であっても、ポリバレントナースになることが可能と考える。また、皆がお互いを認め合い、気遣う風土の醸成につながると考える。
- **ウィズコロナの中で、コロナ病棟で学びたいと思う向上心の養成**
：当院が現行で行っているなかで、成果を上げているジョブローテーションは、コロナ専用病棟でPPEの着脱を正確に実施している看護師を50名以上養成できたことである。今後も、コロナ時代を支えるポリバレントナースの育成に取り組みたい。