看護業務の効率化
試行支援(コンサルテーション)事業

医療法人　春秋会

# 城山病院

選択した取組(2019年度受賞)

## 「ユニフォーム2色制」と「ポリバレントナース育成」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 ▶

# 施設概要



## つながる。

医療法人　春秋会 城山病院

所在地　大阪府羽曳野市

従業員数　595名　うち看護職員数：300名(2020年12月1日現在)

病床数　299床　(高度急性期8床、急性期240床、回復期51床)

(二次救急指定病院・大阪府がん診療拠点病院・羽曳野市災害医療センター)

入院基本料看護配置　急性期入院基本料1

# 背景・目標



## 現状と課題

- 2018年頃から、患者の多様性と稼働率の上昇などから日常業務が煩雑化していることや、勤務交代前後の医師、患者、家族からの声かけが多いこと等により、看護師の時間外勤務が増加していた。
- ユニフォーム2色制を2020年3月から導入したが、時間外勤務が思うように削減できていない。導入時のコスト試算では、看護部全体で10万円/月（1人当たり15分程度）の時間外勤務削減で経費負担とならない計画であったが、達成できていない。

**ユニフォーム2色制導入時の、経営部門との調整について**

・2色目のユニフォーム導入に際し、経営部門と調整を行った。ユニフォーム導入にかかる経費は年間120万円と試算。時間外勤務削減により補うためには、１か月にすると月10万円となる。時給平均1600円と考え、時間計算すると62.5時間となり、看護師数300人とすると1人当たり10分程度の削減で補えると考えた。（当院は15分単位での申請）

- 診療科による入院患者の偏りが目立ち、時間外勤務や有給休暇の消化率等について、職員間での不公平感が生じている。現状の応援看護師（落ち着いている病棟から忙しい病棟へのヘルプ）を進化させ、複数部署を兼任できるようなポリバレントナース育成を取り入れたいと考えた。

## 目標

**ユニフォーム2色制導入の成果をあげ、時間外勤務を削減する**

# 具体的な試行計画



## 試行計画

| | | |
|---|---|---|
| 2019年4月 | **時間外業務削減のためのワーキンググループ発足** | ● 時間外勤務を調査するワーキンググループ、看護業務の効率化を検討するワーキンググループを立ち上げる。 |
| 6月～7月 | **ユニフォーム2色制を検討** | ● ワーキンググループ内で、ユニフォーム2色制の導入を検討・決定。 |
| 2020年2月 | **看護師への周知実施** | ● 病棟師長から、各病棟の看護師にユニフォーム2色制について周知。(他職種へは告知されず) |
| 3月 | **ユニフォーム2色制導入** | ● 全病棟にてユニフォーム2色制開始。 |
| **試行支援事業** 10月 | **ユニフォーム2色制の周知方法について再検討** | ● 支援施設の助言を受けて、特に他職種への周知が不十分であることが明らかとなり、ポスターなどで他職種へのユニフォーム2色制の周知徹底を図る。 |
| 11月 | **業務量調査・時間外勤務再調査の実施<br>入院時間変更の準備** | ● 時間外勤務を再分析。時間外勤務の病棟ごとの特徴、業務格差・入院処理の所要時間などを調査。(入院業務の午後への偏りを発見)<br>● 予約入院を午後から午前中に移行するための準備を開始。 |
| 12月～2021年1月 | **午前入院にむけた準備<br>ユニフォーム2色制の再周知** | ● ワーキンググループ内で、午前入院の推進にむけた準備を実施。<br>● 患者・職員向けのポスター掲示、役職者会議における説明等により、ユニフォーム2色制の再周知を実施。 |

# 取組状況



## ユニフォーム2色制の周知方法の見直し

従来の取組

- ユニフォーム2色制の導入により、看護師の業務状況が可視化されることで勤務交代時の指示受けの減少などで、時間外勤務の削減につながると考えていたが、夜勤者の時間外勤務は減ったものの日勤者においては周知不足もあり、効果が少なかった。
- 支援施設とのweb会議により、初回導入時（2020年3月）は他職種への周知が不十分だったことが明らかとなり、以下の方法で再周知を行った。

新たな周知方法

- **掲示物の充実**
  - ・院内の全部署、エレベーター内、各フロアのエレベーターホールなどに職員・患者院内の掲示を充実させた。
- **看護部長による院内会議での他職種への周知**
  - ・診療部長会議、副診療部会議等で目的を説明し再周知を依頼を依頼した。
  - ・職員全体朝礼で再周知を行った。

Point!

効果的だった支援施設からの助言内容

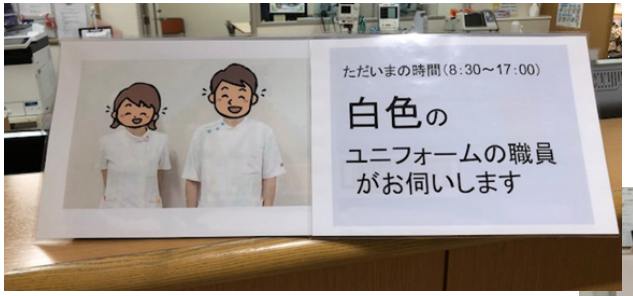
- ✓ **ユニフォーム2色制について、他職種への徹底した周知が必要である。他職種への周知時は、所属長からの働きかけや、目的の説明が大切である。**

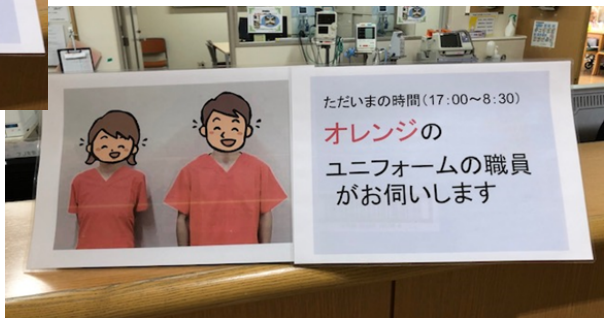
# 取組状況



## ユニフォーム2色制による成果

- 夜勤帯の時間外勤務が減少した。
- 患者・家族への周知も実施でき、働き方改革に対するお褒めの言葉をいただいた。
- 看護師の業務状況が可視化されることにより、時間外勤務の新たな原因の把握に役立った。
- 他職種からは「誰に声を掛けたらよいか明確になり声をかけやすくなった」との評価を得られ、コミュニケーションの円滑化につながった。



# 取組状況



## 午前入院の推進

- ユニフォーム2色制導入による時間外勤務の削減状況を分析し、時間外勤務の病棟ごとの特徴、業務格差などを把握した結果、入院業務の午後への偏りに気が付いた。

…当院では、退院時間は午前、新規入院患者の入院時間は午後であり、入院関連業務は従来より午後に実施していた

- 支援施設の助言を受けて、予約入院を午後から午前中に移行すべく、以下を検討・実施。
  - ・看護部長より院長へ相談、また、医事課との調整を実施

また、入院業務を含む看護業務の業務整理・見直し行い、以下に取り組んだ

- ・入退院支援看護師と病棟看護師の入院業務に重複が見られたため、入院業務の重複部分を整理
- ・入退院支援看護師と病棟看護師の連携推進
- ・タスクシフトの推進にむけて、入院業務を標準化し、移譲可能な業務は病棟クラークへ移譲した

Point!

### 効果的だった支援施設からの助言内容

✓ **業務変更を推進するためには、客観的なデータを用意して説明し他職種も巻き込んでいくことが重要。**

# 取組状況



## ■ 目標に対する評価

### ● ユニフォーム2色制の見直し

・周知活動は助言を受けて実施でき、職員や患者・家族からも取組に対するポジティブな反応が得られている。今後も継続して効果を測定し、評価していく。

・助言により入院業務の重複が時間外勤務の要因であることが明らかになり、具体的なネクストアクションを導くことができた。今後は入退院支援を担当する看護師と病棟看護師の連携と業務整理を行っていく方針としている。

### ● 午前入院の推進

・ユニフォーム2色制の効果的な運用と成果を見出す観点から、午後の多重課題の軽減による時間外勤務削減にむけた取組の準備を開始できた。

### 試行に取組んだことに対するスタッフの反応

- ✓ **看護部で発案して、しっかり結果を出していくという姿勢が大切。**
- ✓ **他職種への取組の周知を導入段階で徹底すべきだったことがわかり、再度見直すことができた。**
- ✓ **慣習（予約入院時間）に問題があったことに気づき、変革の重要性に気づけた。**

# 今後の展望



■ 職員全体で時間外勤務削減にむけて、定期的に全職員への取組みの主旨を伝え続けることや、ポスターモデルチェンジ、意識調査アンケートを実施する。そして、働き方改革の意識を高め全職員が非勤務帯の職員へ、ねぎらいや帰宅を促すよう声かけができるよう取り組む。

■ 入院業務に関するPFM(Patient Flow Management) 、病棟看護師、病棟クラークなどの業務を見直し整理することで、患者の負担軽減・入院業務のスリム化を図る。

■ 春先には午前入院の導入を開始し、効果的なユニフォーム2色制の運用、業務改善に取り組む。

■ 新人看護師に対して、入職3年目あたりに
キャリアアップの一環としてポリバレント研修を計画する。