

看護業務の効率化

試行支援(コンサルテーション)事業

広島県厚生農業協同組合連合会

廣島総合病院

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

〈今年度取組を実施するための支援を希望〉

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

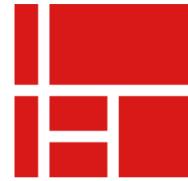
プレゼン動画視聴はこちら ▶



受診してよかつた 紹介してよかつた 働いてよかつた



広島県厚生農業協同組合連合会 廣島総合病院



所在地 広島県廿日市市

従業員数 1099名 うち看護職員数：664名(2020年12月1日現在)

病床数 531床 (高度急性期270床、急性期261床)

(地域医療支援病院・救急指定病院・地域がん診療連携拠点病院)

入院基本料看護配置 一般病棟入院基本料（急性期一般入院基本料1）

背景・目標

現状と課題

- 今回の取組病棟(東5病棟：脳神経外科と口腔外科の混合病棟 52床)は、様々な身体的障害により療養上の世話を必要とする患者が9割を占め、加えて、空床活用のために様々な診療科の患者を受け入れているため、業務量の増加による時間外勤務時間の多さが課題であった。
- 特に、①医師の指示変更が勤務交代時間と重なり「次勤務者に迷惑をかけてはいけない」との思いやりから、日勤者が指示受けをしていること、②個人によって時間外勤務に差が生じていることが現在の課題であった。
- 患者のベッドサイドに向かう時間の確保に向けた取組を模索していたところ、ユニフォーム2色制を知り、自分達でも出来そうだと考えた。

目標

- **12月末までの時間外勤務平均が病棟全体で1月あたり19時間から15時間に減少する**
- **日勤者の勤務終了時刻である17時以降の指示受けを日勤者が受けない風土づくり**

具体的な試行計画

試行計画

2020年
8月

病棟看護師への周知

- ユニフォーム2色制を科長会で紹介、東5病棟が手挙げし、実践することを決定。
- 東5病棟看護師に取組を行うことを説明。(看護師からは好意的反応)
- 病棟内にワーキンググループ設置。(科長、主任2名、副主任3名)
- 日勤看護師の業務量調査を実施。

9月

ワーキンググループ設置

- ワーキンググループにおいて、実施計画を立案。
- 病棟看護師、病棟関連スタッフに取組の趣旨と実行計画を説明。

10~11月

計画の立案

- ディパートナー制を開始(担当1人では大変な患者のケアを看護師2人がペアを組むことでスムーズに行う)。
- 支援施設の助言を受けて業務整理、リーダー業務量調査などを行う。
- 院内への周知前に、病棟管理医長に相談、取組への賛同を得る。
- 経営層が参画する管理者委員会で、本取組について看護部長が説明、許諾を得て、病院全体に周知。
- 勤務交代時の業務委譲に対する看護師の意識調査を実施。

試行支援事業

12月～
2021年
1月

他職種・院内への周知

- 取組後の業務委譲に対する意識調査を実施。
- リーダー看護師の業務の見直し計画の再立案を実施。

取組状況

■「ユニフォーム2色制」導入にむけた準備

●ユニフォーム色の選定

- ・日勤者は従来使用していた白色を継続、夜勤者は紺色を新たに導入した。
- ・お助けナース（20：15～翌9：00勤務）は夜勤者の負担軽減を目的とするため、夜勤者と同様に紺色を着用することとした。



「お助けナース制度」とは

- 当院では、入退院支援センターの看護師が夜勤帯の看護管理者の指示のもと夜勤時に多忙な病棟へ応援を行う「お助けナース制度」を導入している。お助けナースは1夜勤帯で1名を配置しており、病棟の要請があった際に、一般病棟での夜勤時の緊急入院の対応、体位変換、おむつ交換、せん妄患者の見守り、食事介助などを行っている。
- ユニフォーム2色制の取組のみでは解決できない「業務過多」への対策として、「お助けナース」が日勤者の業務負担軽減と、準夜勤帯でのスムーズな引継ぎに寄与することを期待している。

取組状況

■「ユニフォーム2色制」導入にむけた準備

●他職種への周知の徹底

支援施設の助言により、他職種（特に医師）への周知を徹底するため、看護部長より病棟管理医長に相談後、経営層が参画する管理者委員会での説明を経て、病院全体に周知を実施した。

●患者・家族、職員にむけたポスターの掲示

ユニフォーム2色制の実施について、院内の廊下にインフォメーション用ポスターを掲示し、患者・家族、職員にむけた周知を実施した。

東5階病棟入院中の患者さんご家族の方へ

12月1日～看護師の「ユニフォーム2色制」を導入しました。
看護師のユニフォームを日勤勤務者と夜勤者で分けています。



日勤勤務者 白衣
勤務時間 8:30～17:00

夜勤勤務者 紺色
勤務時間 16:30～9:30

勤務帯によってユニフォームの色を変える「ユニフォーム2色制」は、日勤者・夜勤者の区別ができる、患者さんご家族・医療スタッフが、誰に声をかけたら良いか一目瞭然となるというメリットがあります。働くスタッフにとっては、時間管理を育む一つの戦略として導入することになりました。

患者さんご家族の皆様、今までと同様お気軽に看護師にお声がけください。

2020年12月 看護部

Point!

効果的だった支援施設からの助言

- ✓ 特に医師からの指示受け等の課題があることを考慮し、医師を含めた病院全体を巻き込む必要がある。
看護部だけではなく、他職種の協力を得るための周知徹底を綿密に行う必要がある。
- ✓ 特に、ユニフォーム2色制の導入の経緯・理由を明確に伝えることが大切である。

取組状況

■ 日勤者から夜勤者へのスムーズな引き継ぎにむけた取組

● 時間外勤務に対する看護師の意識調査の実施

- 支援施設の助言を受けて、看護師の引き継ぎ・時間外勤務に対する意識調査を実施した。
- 意識調査の結果、以下2点が明らかになった。
 - 中堅層は仕事を次の勤務担当者にまかせるのではなく、自分で完結したいという気持ちが強い。
 - 新人は、残業に対して先輩に迷惑をかけていると感じているため、なかなか帰りづらく思っている。

● 勤務交代時の指示受け方法の検討

- 勤務交代間際の医師からの指示受けを日勤者が受けている慣習がある。
- 支援施設の助言を受けて、日勤・夜勤で指示受けをどのように区切るかについては、業務内容ではなく、時間で区切ることで引継ぎを促した。

Point!

支援施設から受けた「時間外勤務の内容」についての考え方に関する助言

- ✓ 「自分でないと出来ない業務か」という視点を、看護師自身が持つこと(引き継ぎ時の業務の優先順位)についての助言を受けた。この視点をスタッフに周知し、「他者でも実施できる業務は引き継ぎ可能な業務である」という認識を看護師間で共有し、「引き継ぐ」という概念が定着してきている。

ユニフォーム2色制の成果・効果

- 病院側が看護師の勤務についてしっかりと考えてくれているということを、看護師側が感じることができるようになった。
- ユニフォームの色を変えるだけという、業務が追加・変更されるような取組ではないが、業務の効率化を看護師の意識に働きかけることにつながり、時間外勤務を減らそうとという気運が出てきた。
- 一目で日勤・夜勤の区別がつくため、看護師だけではなく、医師、薬剤師、リハビリ担当者、コメディカル等の多職種間でも、時間を意識した声かけができるようになった。
- 患者さんや家族からも、ユニフォームの色を理解して声をかけてもらっている。
- 少しづつではあるが、帰りづらい雰囲気は改善してきている。

取組状況

■ 目標に対する評価

● 目標1：12月末までの時間外勤務平均が病棟全体で1月あたり19時間から15時間に減少する

看護師1名あたりの時間外勤務時間の平均は、表で示すように、11月→12月では若干の減少が見られたが、1月は平均21.23時間/月と12月→1月では4.19時間増加した。入院患者の重症度や患者数の影響、看護師の部署移動（転出2名・転入2名・退職1名）による人員的な影響が要因として考えられる。また、部署異動者への教育的支援と、平日の勤務人数の確保のため、休日の勤務者数を9名から8名に調整した事も影響したと考えられる。

	11月	12月	1月
1日あたりの入院患者数（人）	46.2	46.0	42.6
平均病床稼働率（%）	88.9	88.4	82.0
重症度看護必要度（%）	29.6	22.6	30.9
時間外平均時間（時間）	17.3	17.04	21.23

● 目標2：日勤者の勤務終了時刻である17時以降の指示受けを日勤者が受けない風土づくり

医師を含めた他職種・患者からの勤務者への声かけが増え、ユニフォームの色で識別した効果がみられている。看護師の意識の変化もみられており、業務の引き渡しに対する声かけが増えてきた。また、業務終了者に対して帰宅を促す管理者からの声かけも、効果的であるとの意見が聞かれた。

ユニフォーム2色制の導入による視覚からの意識の変化と、業務改善を継続することが、17時以降の指示受けを日勤者が受けない風土づくりにつながっていくことを期待し、この取組を3月末まで継続する事となつた。

3月末に、看護師の意識の変化をアンケート調査により評価する予定である。

取組を試行してみての感想

- ✓ 自分たちの病院のどこに課題があるかを見つけることが大切。
- ✓ 取組により、もしも結果が出なくても、原因に対する課題解決の方法が適していなかつたことに気づける。また、スタッフに対して現状をよい方向に持っていこうとする姿勢を見せる所以、次段階の取組への協力が得られやすい。
- ✓ 特に新人看護師は、管理者が一言「帰りましょう」と声かけするだけで、帰りやすくなる。