

看護業務効率化先進事例収集・周知事業  
**看護業務の効率化 先進事例アワード2019**

---

## **最優秀賞**

一般社団法人熊本市医師会  
**熊本地域医療センター**

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

# 1. はじめに\_\_施設概要

## 一般社団法人 熊本市医師会 熊本地域医療センター

- 所在地：熊本県熊本市
- 病床数：227床  
(高度急性期 4床、急性期 223床)  
地域医療支援病院  
二次救急 (病院群輪番制病院)
- 従業員数：418人  
(看護職員数 217人)
- 入院基本料看護配置：急性期一般入院基本料1



# 1. はじめに\_施設概要

## 病院理念



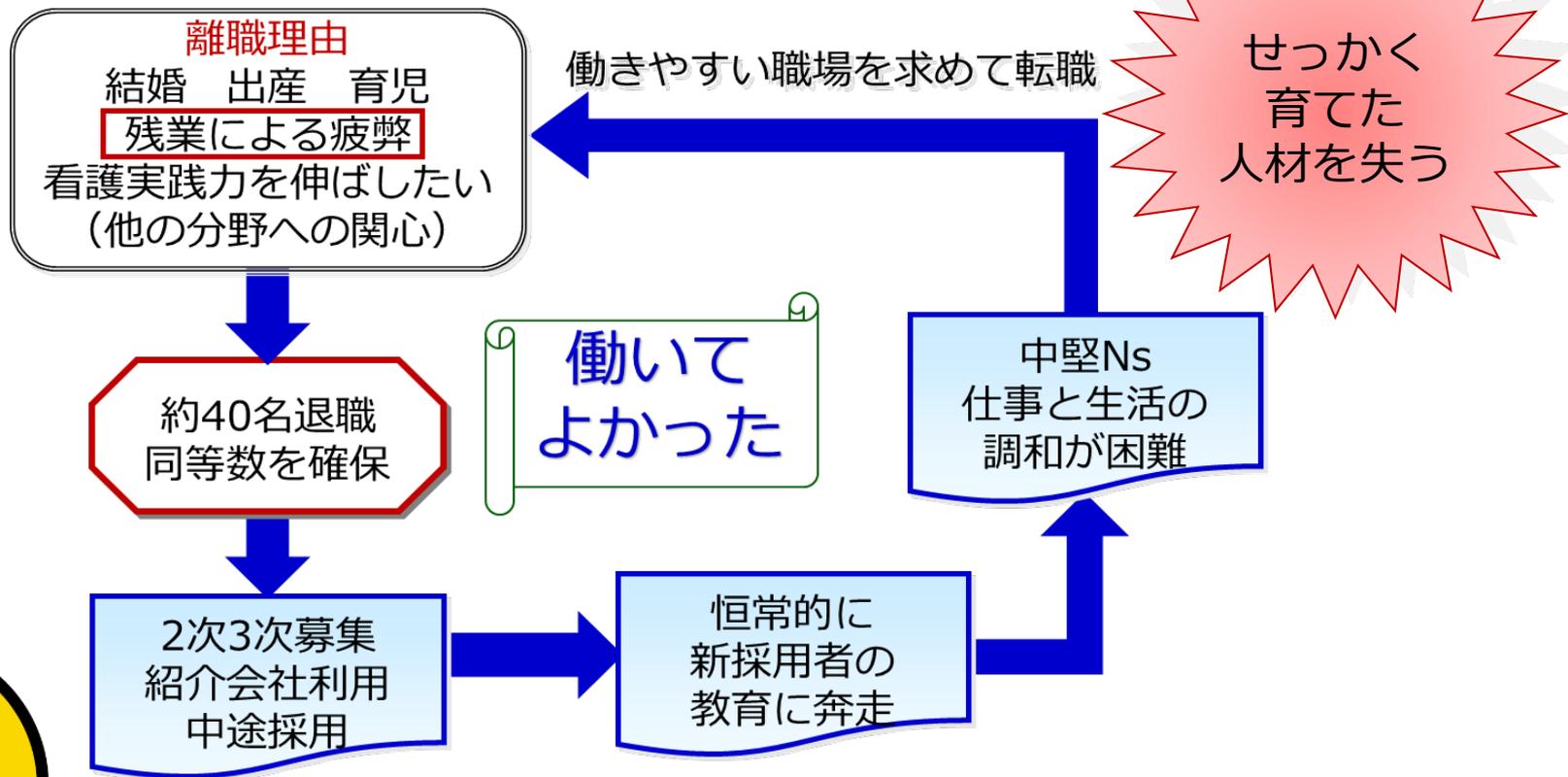
かかってよかった。  
紹介してよかった。  
働いてよかった。  
そんな病院をめざします。



熊本地域医療センター

## 2. 取り組みの背景と目的

### 離職のサイクル



課題：仕事の**オンオフ**が**明確な**職場環境整備

### 3. 取り組みの経緯\_\_①ユニフォーム2色制の導入

攻守が綺麗に入れ替わるアメリカンフットボールをヒントに  
当時の院長の発案で、**ユニフォーム2色制誕生**



# 3. 取り組みの経緯\_\_①ユニフォーム2色制の導入

## 投票結果

n=639

看護師 1票=2点  
他職種 1票=1点

バーガンディ 147点

ピーコックグリーン 129点



### 3. 取り組みの経緯\_\_①ユニフォーム2色制の導入

#### 困難だった点



事務職員の説得



まとめ買いができないから、コストがかさむ



買い上げ → リース



買い上げ方式からリース方式に変更したため、ユニフォーム2色制導入にあたり**コスト増大はなし**



在庫管理業務削減



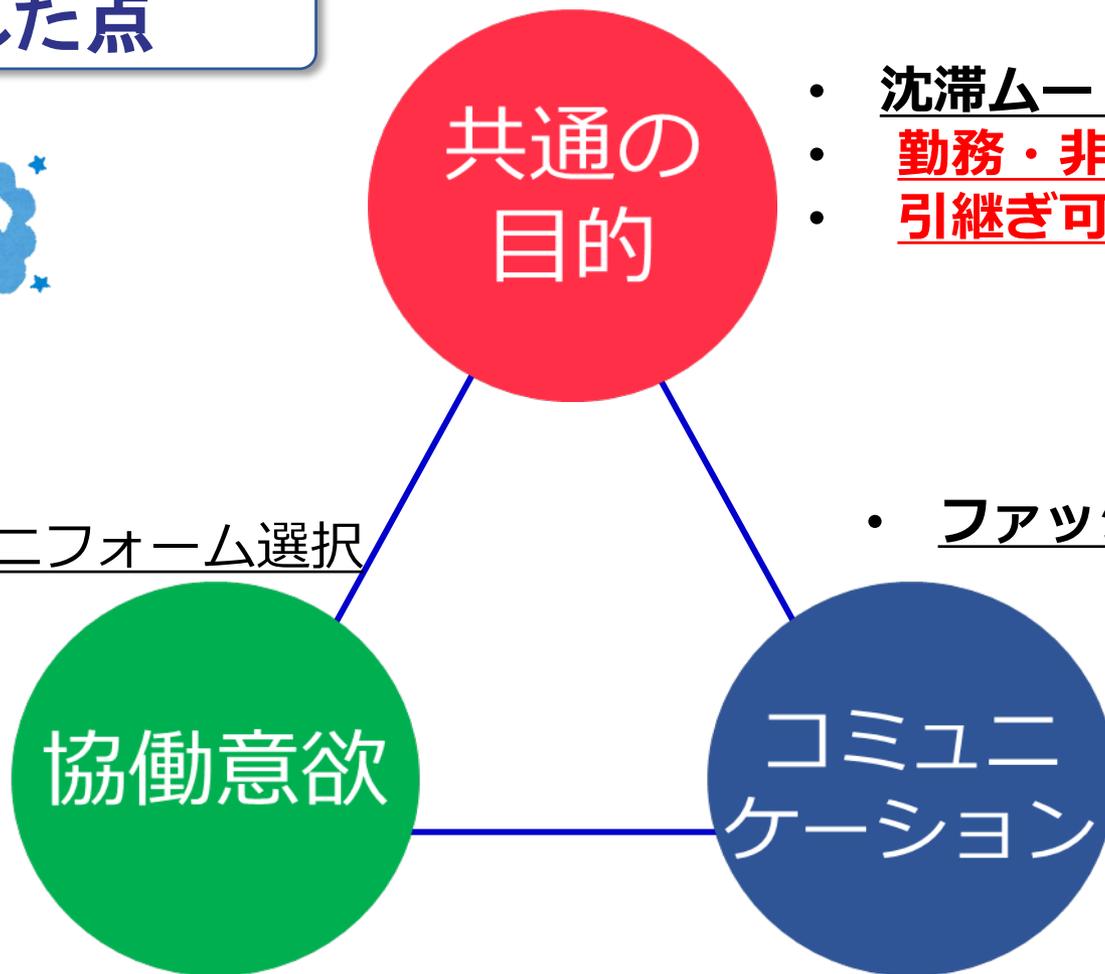
リース方式にしたことで、在庫管理業務が削減された

### 3. 取り組みの経緯\_\_①ユニフォーム2色制の導入

#### 工夫した点



- 民主的にユニフォーム選択



- 沈滞ムードからの脱却
- 勤務・非勤務の区別
- 引継ぎ可能 残務がない

- ファッションショー

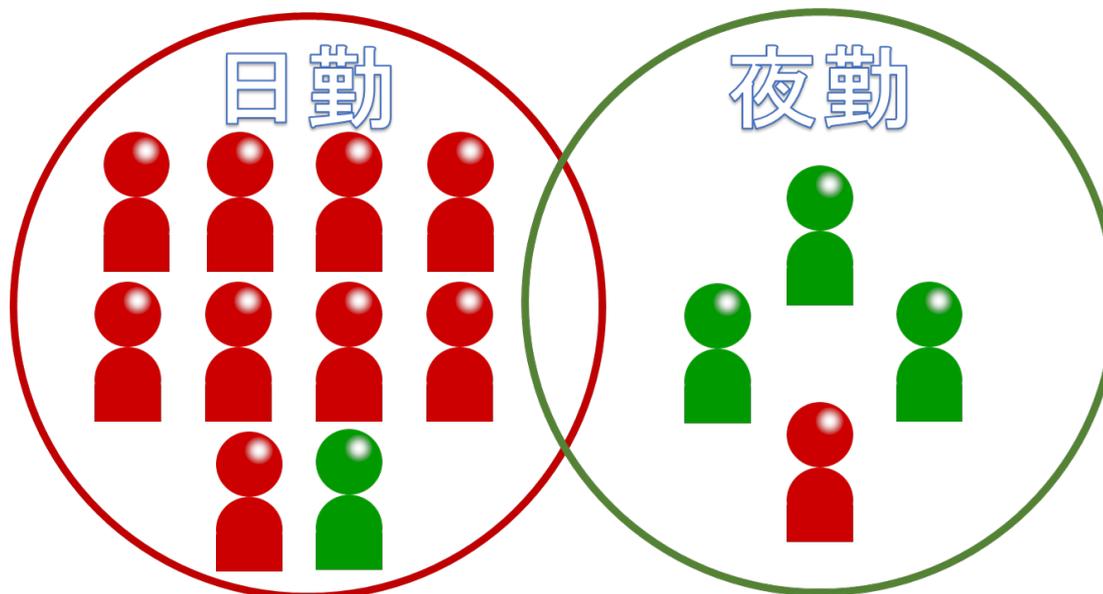
組織の3要素 Chester Irving Barnard, 1886-1961

### 3. 取り組みの経緯\_\_①ユニフォーム2色制の導入

#### 現在の運用

無策の策 意識せずとも残業がなくなる

- ・ 視覚的に時間外勤務をしている者が一目瞭然となることで、**定時で仕事を終わらせることへの意識が高まる**



日勤	8 : 30 ~ 17 : 15	バーガンディ
夜勤	16 : 30 ~ 9 : 15	ピーコックグリーン

## 3. 取り組みの経緯\_\_①ユニフォーム2色制の導入

### 患者さんへのインフォメーション

- 患者さん・ご家族へのインフォメーション目的で、下記ポスターを院内随所に掲示

看護師ユニフォーム2色制  
勤務と非勤務の区別をしています

日勤  
8:30~17:15

夜勤  
16:30~9:15

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、時間管理を育む一つの戦略です。誰に声をかけたらいいのかが一目でわかり、スムーズな仕事の引継ぎ、残業削減につながっています。

看護職員の負担の軽減・処遇に資する体制の整備

### 3. 取り組みの経緯\_\_②その他の取り組み

ユニフォーム2色制導入だけでは解決できない①業務過多、②始業時間前出勤  
に対し以下の取り組みを行った

#### 業務過多

(急な欠勤・急変・緊急入院等)



複数の看護単位で活動することができる  
**ポリバレントNs**の育成と活用

20分以上の

#### 始業時間前出勤

##### 引継ぎの工夫

1. 情報収集時間の確保
2. 情報収集方法の変更

##### Walking conferenceの導入

効率的な引継ぎ（スムーズなバトンパス）  
を目的に、**ベッドサイド**で前勤務者と患者  
**情報の確認**をおこなうようにした

### 3. 取り組みの経緯\_\_②その他の取り組み

#### ポリバレンタースとは

- 院内留学やジョブ・ローテーションを通じて、様々な看護単位で活動できるオールラウンドプレイヤーを指す



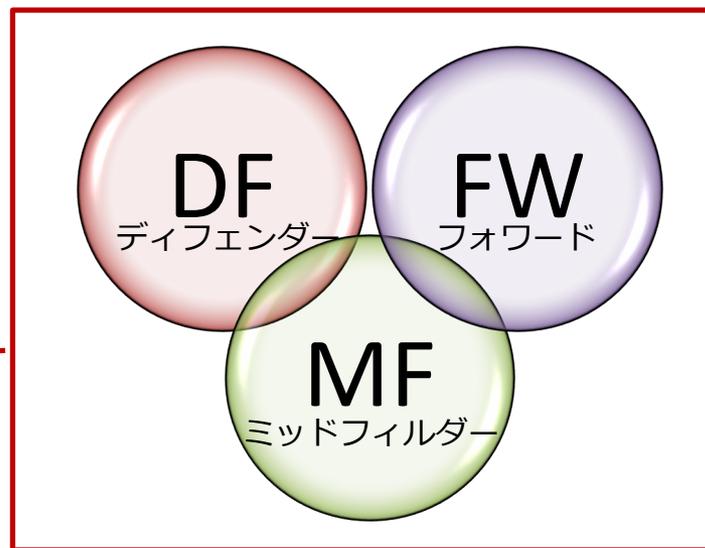
All-rounder → Polyvalent nurse



2018サッカーワールドカップ  
選手選考記者会見

**Polyvalent player**

1. 多価を指す言葉（化学）
2. 複数のポジションを担い、熟することができるプレイヤー



## 3. 取り組みの経緯\_\_②その他の取り組み

### ポリバレンタナースの育成

- 個人のロードマップに沿って、段階的に様々な経験を積んでいく
- 病棟間だけでなく、外来や検査室など**様々な看護単位で活躍**ができる
- 離職理由を減らすことも目的の一つ

#### 離職理由

結婚 出産 育児  
残業による疲弊

看護実践力を伸ばしたい  
(他の分野への関心)

**ポリバレンタナース**  
(オールラウンドプレイヤー)  
いつでも どこでも  
組織のリソースになる  
看護師

ジョブ・  
ローテーション

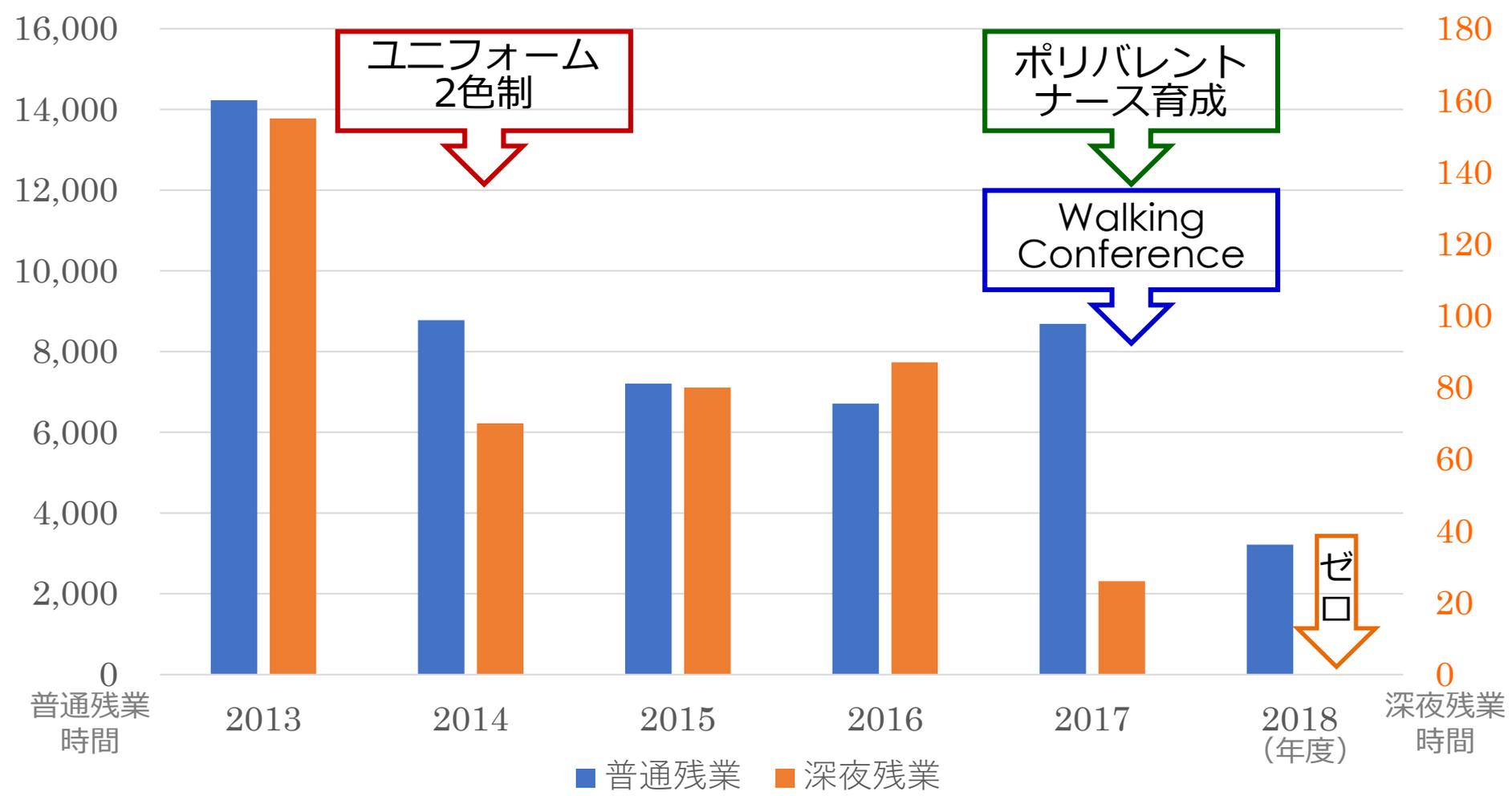
院内留学

面接 (意向確認)

ロードマップ描写

# 4. 取り組みの効果・成果

## 残業時間の推移（年間）



## 4. 取り組みの効果・成果

### ユニフォーム2色制導入後の看護師の反応

カテゴリー	記述内容
見た目の違い	<ul style="list-style-type: none"> <li>残っていると目立ってしまう</li> <li>仕事にメリハリ、勤務時間内外の区別が明確</li> <li>前勤務者の存在が気になる</li> <li>人を探すのに手間が省ける</li> </ul>
意識の変化	<ul style="list-style-type: none"> <li>時間管理、定刻終了</li> <li>残業削減</li> <li>業務調整、残務内容を吟味するようになった</li> </ul>
協力体制の強化	<ul style="list-style-type: none"> <li>残務の引き受け・委譲が容易</li> <li>交代可能な残務の減少</li> <li>個人業務に専念できる</li> </ul>
患者・家族の評価	<ul style="list-style-type: none"> <li>分かりやすい</li> <li>労をねぎらってくれる</li> </ul>

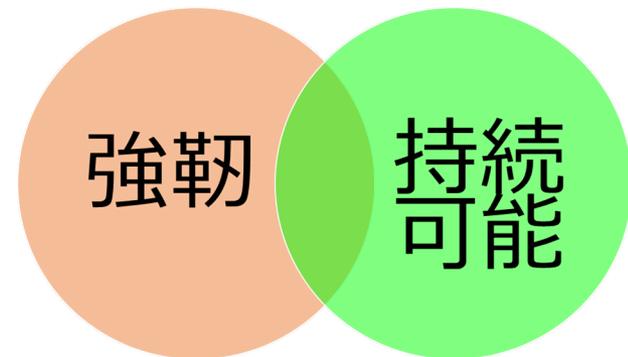
## 4. 取り組みの効果・成果

### ユニフォーム2色制導入後の**医師**の反応

カテゴリー	記述内容
利便性の向上	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 日勤と夜勤、ナースの責任者や担当者が探しやすくなった（探す時間短縮）</li> <li>• 夜間の状況を誰に尋ねればいいのか探さずにすむ</li> <li>• 指示が出し易くなった</li> <li>• 夜勤明けと知らずに指示をだすことがなくなった</li> </ul>
勤務者への労い	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 遅くまで残っているNsに、早く帰るように促す</li> </ul>
その他	<ul style="list-style-type: none"> <li>• けじめのある良好な風土になった</li> <li>• だらだら残っている人がいなくなった</li> <li>• 鳴っている電話にでなくてもoff-dutyだとわかるので、気にならなくなった</li> </ul>

## 5. 今後の取り組み

- 病院理念  
かかってよかった 紹介してよかった 働いてよかった
- 働く人の心を豊かにする**仕事のオンオフが明確な職場環境**整備
- 残業削減の根本  
業務のスムーズな引継ぎは**うまく次の勤務者にバトンを引き継ぐこと**

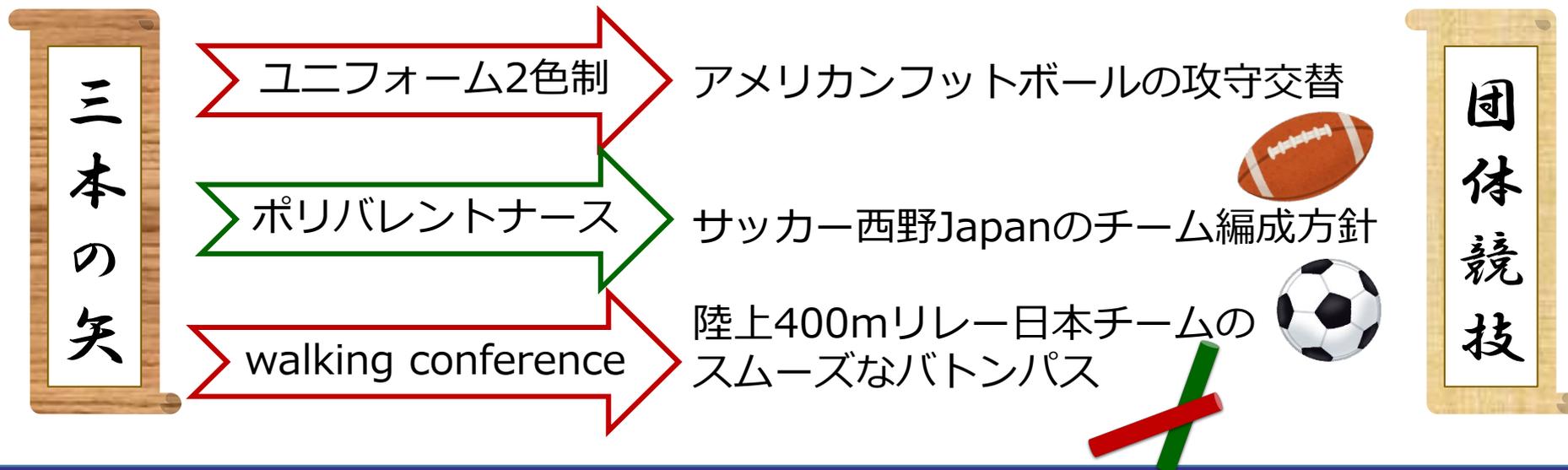


残業削減  
業務の効率化  
離職率の低下

## 5. 今後の取り組み

- 病院理念  
かかってよかった 紹介してよかった **働いてよかった**
- 働く人の心を豊かにする**仕事のオンオフが明確な職場環境**整備
- 残業削減の根本  
業務のスムーズな引継ぎは**うまく次の勤務者にバトンを引き継ぐこと**

### チームワーク



## 5. 今後の取り組み

- **病院理念**  
かかってよかった 紹介してよかった **働いてよかった**
- 働く人の心を豊かにする**仕事のオンオフが明確な職場環境**整備
- **残業削減の根本**  
業務のスムーズな引継ぎは**うまく次の勤務者にバトンを引き継ぐこと**

