

最優秀賞

所在地：熊本県熊本市
病床数：227床
従業員数：418人（うち看護職員数217人）
入院基本料看護配置：急性期一般入院基本料1

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

取組の きっかけ

- ・ 離職率が20%を超えており、「超過勤務が多い」「実践力を高めたい」等がその理由として挙がっていた
- ・ 超過勤務の要因の一つに、引継ぎ可能な業務を残業してまで引き受けてしまう現状があり、次勤務者に上手くバトンを引継ぐ「業務のスムーズな引継ぎ」が重要だと考えた
- ・ ユニフォームの更新時期を迎え、アメリカンフットボールの攻守が切り替わるように、日勤と夜勤のユニフォームの色を変え勤務と非勤務を明確化することにした
- ・ 業務過多が要因による超過勤務に対しては、業務支援をスムーズに行えるよう、看護師一人一人の実践力をさらに高めることが必要であると考えた

主な 取組内容

- ① ユニフォーム2色制の導入
 - ・ 日勤と夜勤でユニフォームの色を変えることで、就業規則上の勤務終了時刻を過ぎて残っている職員が明確となった
※ユニフォームは、看護部だけでなく他職種も含めた全職員の投票によって決定
※買い上げ方式からリース方式に契約を変更したため、ユニフォーム2色制の導入にあたりコスト増大はなし
 - ・ 視覚的に時間外勤務をしている者が判断できるようになったため、定時で仕事を終わらせることの意識が高まり、タイムマネジメントにつながった
 - ・ 引継ぎ可能な業務は次勤務に引き継ぐという意識の変化が生まれ、協力体制が強化された
- ② ポリバレンタナースの育成・活用
※ポリバレント：「複数のポジションをこなす」という意味
 - ・ ユニフォーム2色制だけでは解決できない業務過多による残業を解決する目的で、所属看護単位を超えた支援が行える看護師を育成するためのプログラム制度を作った
 - ・ ポリバレンタナースを活用し、業務に余裕のある看護単位から業務量の多い看護単位へ応援を出す体制を整えた
- ③ 効率的な引継ぎ
 - ・ 情報収集による始業時間前労働削減を目的に、ベッドサイドで前勤務者と患者情報の確認を行う“walking conference”を導入した



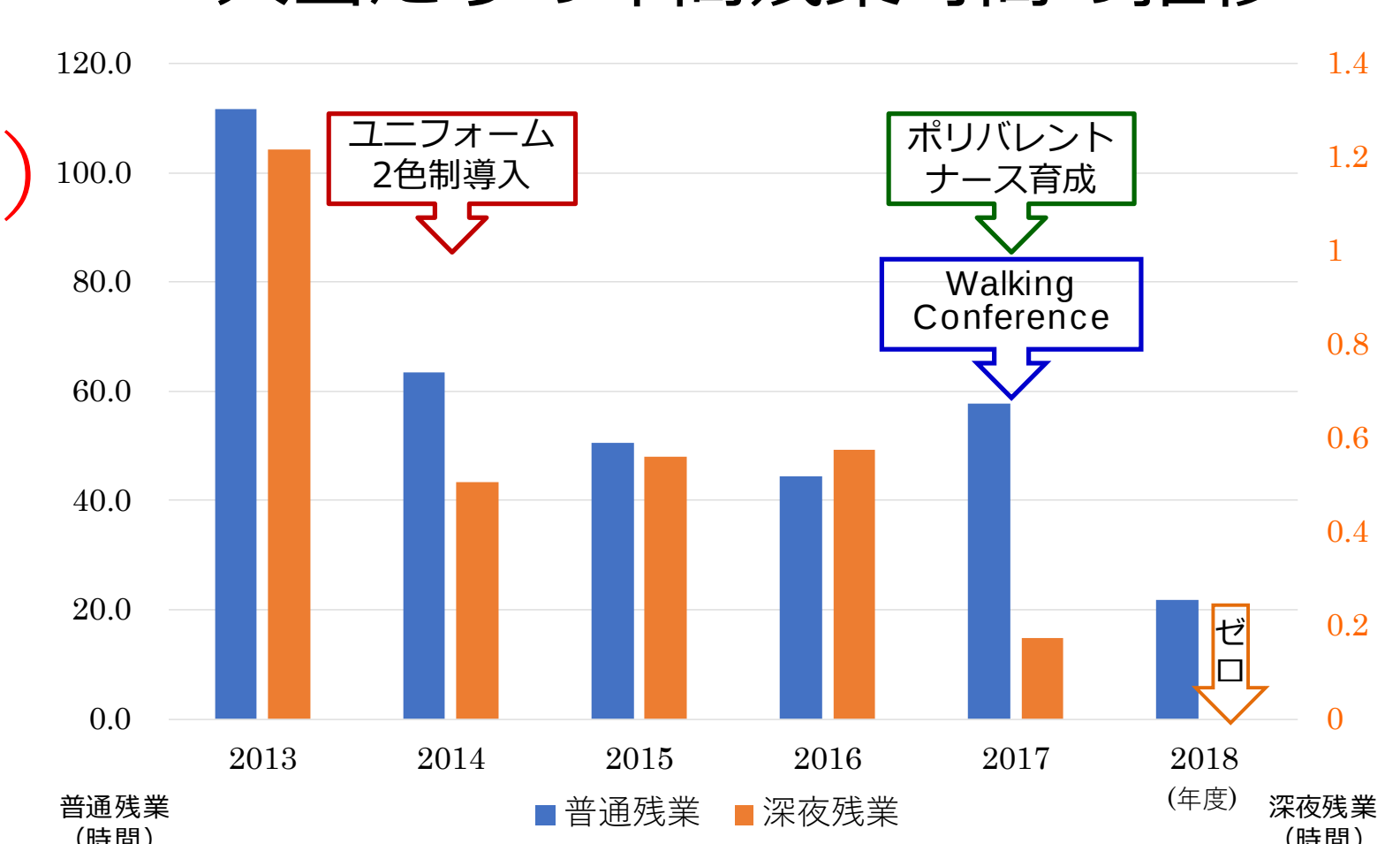
看護部の取組の三本の矢

1. ユニフォーム2色制
← アメリカンフットボールのスムーズな攻守交代
2. ポリバレンタナース育成
← サッカー西野JAPANのチーム編成方針
3. walking conference
← 陸上400mリレー日本代表チームのスムーズなバトンパス

取組の 成果と効果

- ① 一人あたり年間平均残業時間数の削減：
 - ・ 【日勤】平均111.6時間/年（2013年度）→平均21.7時間/年（2018年度）
 - ・ 【夜勤】平均1.2時間/年（2013年度）→平均0.0時間/年（2018年度）
- ② 始業時間前労働の削減：
 - ・ 【日勤】2016年度には85.3%の人が開始21分以上前に出勤していたが、2018年3月には99%以上の人が開始10分以内に出勤（21分以上前の出勤者は0%）
 - ・ 【夜勤】2017年度には90%以上の人が21分以上前に出勤していたが、2018年3月には99%の人が10分以内に出勤（21分以上前の出勤者は0%）
- ③ 離職率の低下：20.6%（2016年度）→9.9%（2018年度）

一人当たりの年間残業時間の推移



日勤から夜勤へ、患者さんの最新情報の引継ぎと確認を行っている様子

ユニフォーム2色制の導入で、前勤務者へのねぎらいと早期帰宅を促す言葉が他部署・他職種からも飛び交い、病院全体に活気が見られるように
また、多忙な診療の合間を縫って指示を出す医師からも、「誰に指示を出せばよいか一目瞭然」と好評



病院外観