



看護業務の効率化先進事例アワード 2023

市全体で取り組む 医療的ケア児への支援 —市立病院の立場から—

市立豊中病院

優秀賞

その他の工夫部門

市立豊中病院

病院理念

豊中市の中核病院として

「心温かな信頼される医療」

を提供します

所在地 大阪府豊中市

病床数

613床（一般599床、感染14床）
※2023年12月1日現在

主に算定している
入院基本料

急性期一般入院料 1
特定集中治療室管理料 3
新生児特定集中治療室管理料 1



職員数 1231名 ※2023年12月1日現在

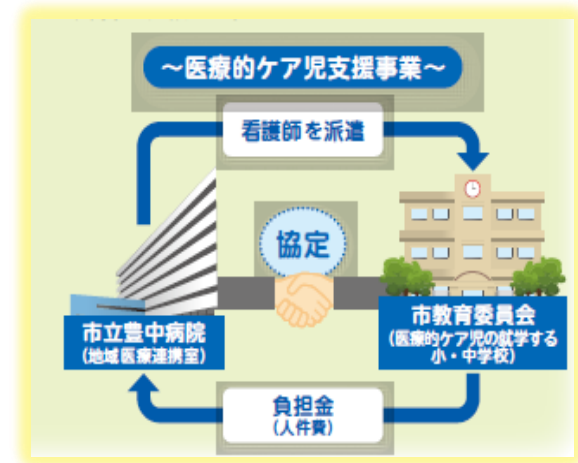
うち看護職員数 620名

HP <https://www.city.toyonaka.osaka.jp/hp/>

背景

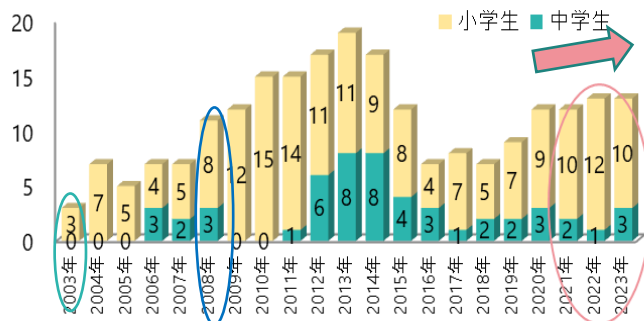
- ①医療的ケア児の増加・医療的ケア看護職員の不足
- ②看護職員の採用・就業保障・教育体制などに限界

- ・医療的ケア児の増加
- ・地域の公立小中学校へ通学を希望する児童生徒の増加
- ・医療的ケアを実施する看護師の不足
- ・看護師の採用・就業保障・人材育成に限界



教育委員会からの依頼を受け、
双方の強みを活かした制度設計・仕組み作りを行う

豊中市の医療的ケア児年次推移数（人）



医療的ケア看護職員を取り巻く環境の変遷

2003年：公立小学校で医療的ケア児の受入れ開始

2008年：医療的ケア看護職員（教育委員会所属）を対象校への固定配置から巡回派遣へ変更

2021年：教育委員会と協定を結び、

学校看護師の所属を当院へ変更し、対象校へ派遣

2022年：教育委員会から当院へ執務室・待機室を移行

1. 医療的ケア看護職員の確保

- 教育委員会では、看護職員確保枠を22名とし、採用活動を実施していたが常に採用困難で欠員に苦しんでいた。

2. 医療的ケア看護職員の雇用形態、三期休業中の就業保障

- 看護職員は、三期休業中は業務がないため、就業停止（無給扱い）や就業打切りなど、身分保障に不安や不満、あきらめを感じていた。

3. 医療的ケア看護職員の教育システム確立の必要性

- 教育委員会では、看護職員の教育システムはなく、専門職である看護師の教育は個人に任されており、事実上実施されていなかった。

4. 教育委員会と市立病院の強みを活かした業務のすみわけ

- 教育委員会、市立病院、それぞれの組織体制や役割が大きく異なっており、協力体制を整える前に、双方の組織の理解が必要不可欠であった。
- 従来の医療的看護職員巡回派遣型を参考に、1日で巡回可能な学校数および巡回ルートの確認・必要派遣人数などの検証を行う必要があった。

課題解決へ向けた取り組みの目的・目標

目的

市立小中学校に在籍する医療的ケア児が、安心・安全に学ぶことができる教育環境を提供するために、安定的に質の高い看護職員を派遣する効果的な仕組みを構築する

目標

- ① 教育委員会と市立病院の役割の明確化・明文化を行う
- ② 医療的ケア看護職員の雇用と定着を図る
- ③ 医療的ケア看護職員の就業保障制度・教育制度を確立する
- ④ 教育委員会・市立病院の相互理解を深め課題の抽出・解決策を図る
(双方の強みを活かした業務の内容のすみわけ、見直しを図る)

方法

- ① 協定書・実施要綱を作成する
- ② 院内外に向けた積極的な医療的ケア看護職員採用PRを実施する
- ③ 通年採用や身分保障、看護職員の教育制度を構築する
- ④ 相互理解を得るため、プロジェクトチームを立ち上げ、課題の抽出、具体的な解決方法等を検討する
- ⑤ 業務内容の簡略化、可視化、報告・連絡・相談体制の構築を行う

取り組み経過

2021年
1月

プロジェクトチームの立ち上げ

組織体制・管理体制の確認、課題の共有と方向性の統一・解決策の立案

2021年
2月

協定書・実施要綱の作成

役割の明確化・明文化、情報共有ツールの作成

2021年
3月

指示医の一元化

学校における医療的ケアの指示は各担当の主治医から市民病院小児科部長へ一元化

2021年
4月

医療的ケア看護職員確保対策

地域に向けて、大々的に看護師の募集を実施

2021年
4月

多角的な実態調査
看護師の行動の可視化

学校の年間行事予定、交通手段、業務内容、ケア時間、学校滞在時間、その他看護師の行動等

2021年
7月

三期休業保障制度
教育体制の構築

労働時間の確保、業務内容の整理、業務マニュアル、教育マニュアル等の作成、教育機会の醸成

2021年
12月

業務時間・業務内容の可視化

2022年
4月


巡回方法・巡回人数・巡回ルート
の決定

交通手段を一元化し、交通安全上の保障を確保
医療的ケア看護職員の行動を統一

1

教育委員会と市立病院の連携

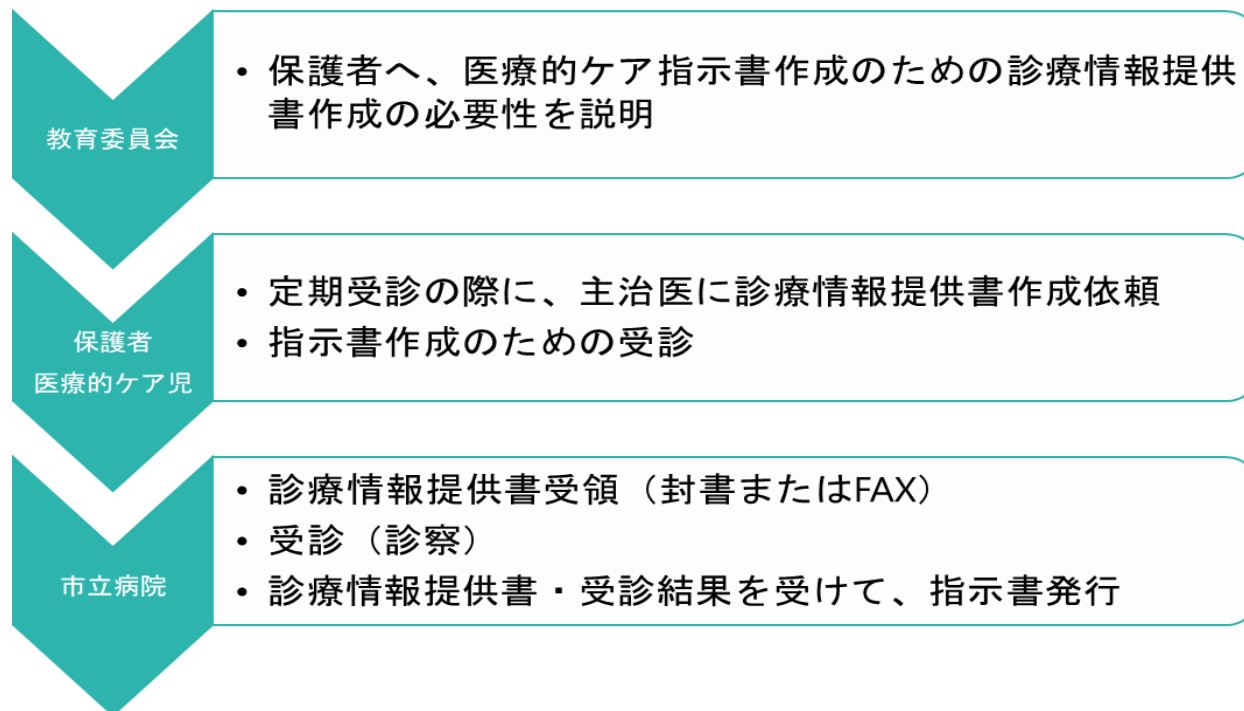
～教育委員会・市立病院の役割と業務内容の整理～

- 名称を「**医療的ケア児支援事業**」と定める
 - 協定書・実施要項を作成。**支援事業の設置主体は教育委員会とし、市立病院の役割は、医療的ケア児通学校への安定的な医療的ケア看護職員の派遣と医療的ケアの実施と定め、役割の明確化・明文化を図る**
 - **医療的ケア看護職員の配置は、看護部ではなく地域医療連携室とする⇒看護職員の役割・業務内容の区別化**
- 
- 組織体制・管理体制の確認を行い、課題の共有・方向性の確認
 - 2021年4月の運用開始に向けて形式を整える

2 指示医の一元化

教育委員会は医療的ケアの指示書作成依頼に大きな労力と時間を費やしていた

医療的ケアの指示書を、各主治医から市立病院小児科部長へ一元化



3 医療的ケア看護職員の行動の可視化

医療的ケア看護職員の実態調査の実施

- 2021年4月～11月 多角的調査を実施
(勤怠管理、交通手段、服装、業務内容、ケア時間、学校滞在時間、看護職員の行動範囲等)

種々の課題が
明らかとなる

- ・ 始業・終業時間の把握が困難
- ・ 業務用エプロンを自宅で洗濯
- ・ 各学校への巡回ルート、交通手段の決まりがない
- ・ 学校滞在時間（到着・退校）管理をペーパー運用
- ・ 保護者や教員からのその場の依頼を個人の裁量で対応
- ・ 業務用携帯電話で報告連絡相談に対応

- ・ 原則病院を帰着点とすることを定める
- ・ 交通手段として電動自転車を購入
- ・ 医療的ケア実施校のタイムカードを使用し、ペーパーレス運用と滞在時間を可視化
- ・ 病院を帰着点とした各学校への自転車、または公共交通機関とそれぞれに係る所要時間の調査⇒移動時間はMAX30分前後
- ・ 巡回ルートの決定

取り組み内容

4 大々的な医療的ケア看護職員の募集

- 医療的ケア看護職員の確保枠は教育委員会で定める22枠をそのままとする
- 2021年5月：医療的ケア看護職員募集用パンフレットの作成
病院ホームページの立ち上げ、豊中市内の小中学校へ掲示依頼
- 2021年11月：『病院だより・とよなか』で特集を組み、市の広報誌に挟み大々的にPRを実施
- 2022年12月：医療的ケア看護職員の仕事紹介動画を作成し、病院・市役所ホームページ上に掲載する

豊中市立小・中学校の
学校看護師として
一緒に働きませんか！

期末手当あり！

中立的な立場で、教育委員会と連携し、医療的ケアの必要な子どもがいる学校に看護職を配置しています。
あなたの手で、地域の学校へ働き手として活躍の場を創りませんか。

学校看護師さん
大募集！

募集内容	
対象	看護師（正看護師）免許があり、1年以上の病院勤務経験のある方
内容	豊中市立小・中学校に在籍する障害のある児童生徒の医療的ケア等
勤務地	豊中市内の小・中学校、市立豊中病院（地域医療連携室）
勤務時間	1週4日 8:00～18:00（休職4日付含む）
給与・待遇	1週4日 8:00～18:00（休職4日付含む） 1年目1日、土・日・祝日及び年末年始 定年・引当金制度あり
雇用形態	臨時職員（令和3年3月年度）以降は計年度任用職員への昇格あり
研修等	研修費 10万円（令和3年4月現在） 通勤・職業生活費助成 通勤手当（上限あり）、健康保険、雇用保険、厚生年金

プランクがあっても
丁寧に指導します。

豊中市立小・中学校、病院、福祉センター
TEL:06-6505-5050
豊中市役所 福祉課 TEL:06-6505-5114

お問い合わせをお待ちしております！

市立豊中病院 病院だより・とよなか
NEWS No.54 TOYONAKA MUNICIPAL HOSPITAL NEWS

地域の医療的ケア児を支える取組み

医療的ケア看護職員
研修室

豊中市は、国民健康保険107万世帯・33万6千500人の地域医療の中心地として、市民の健康を支えています。市民の健康を支えるために、医療的ケアの子どもたちを大切に育て、地域医療の連携を推進しています。学業と併せて医療的ケアの研修を実施しています。地域医療連携室で学業と併せて医療的ケアの研修を実施しています。

学校看護師のお仕事 紹介

市立豊中病院
地域医療連携室



5

医療的ケア看護職員の就業保障・教育体制の構築

- 三期休業中は他のアルバイトを行うなど、兼業する看護職員の存在
- 自己研鑽として、SNSや文献学習を主として学習していた



2021年4月、就業保障と教育体制を整える

- 一定賃金の保障と就業保障を行うため、労働時間を週30時間と定め、働き方を週4日または週5日の選択制とした
- 地域医療連携室内で業務整理を行い、三期休業中の医療的ケア看護職員の働き方について検討
- 希望者へ院内小児科関連の研修を通年で実施
- 市立病院内外の教育ツール、教育機会などを付与
- マニュアル、チェックリスト、年間教育計画等の作成

①医療的ケア看護職員の業務内容の効率化

取り組み前	取り組み後
<ul style="list-style-type: none"> ・ 実施校への直行、自宅への直帰が常在化 ・ その都度報告書（出張届）の提出 ・ 移動手段は個人任せ ・ 各学校の滞在時間は学校管理職がペーパーへ押印 ・ 連絡手段は業務用携帯電話 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 帰着点は基本病院 ・ 電動自転車の購入 ・ 交通手段の一元化 ・ 各学校の勤怠管理システムを応用 ・ 連絡報告相談手段を統一



成果
<ul style="list-style-type: none"> ・ 出退勤を含め勤怠管理システムでコンピュータ管理 ・ 出張届の提出はほぼゼロへ ・ 移動手段を統一したことで、移動上の安全を保障できるようになった ・ 困った事象の共有が可能に

電動自転車で学校へ！
距離や天候に応じて公用車や公共交通機関を利用します！



②指示書作成工程の効率化

取り組み前	取り組み後
<ul style="list-style-type: none"> ▪ 保護者へ説明 ▪ 主治医へ指示書作成依頼 (電話または出向く) ▪ 指示書郵送・または取りに出向く ▪ 内容確認、場合により修正依頼 ▪ 指示書完成 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 保護者へ説明 ▪ 保護者から受診時に主治医へ診療情報提供書作成依頼 ▪ 診療情報提供書受領 (FAXまたは郵送) ▪ 市立病院受診 (保護者または医療的ケア児) ▪ 指示書完成




成果

- 主治医の所へ出向く **時間・交通費がゼロへ**
- 保護者等が受診した **その日に指示書完成**
- 市立病院に受診歴が残り、**緊急時も安心して受診可能**
- 指示内容の不明点など、**その場で確認、修正が可能に**
- 書式の統一によって指示内容が見やすくなり、**指示の変更依頼が容易に**

③医療的ケア看護職員の就業保障と教育体制の充実

取り組み前	取り組み後
<ul style="list-style-type: none"> ・ 三期休業中は仕事がない（休職または退職扱い） ・ 教育ツールがなくSNSや文献学習が主 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 三期休業中は地域医療連携室の仕事を実施 ・ 希望に応じ周産期領域の研修 ・ 自己研鑽ツールの貸与（eラーニング・ナーシングスキルなど） ・ 年間教育計画の作成 ・ 看護技術チェックリストの作成

新採用者 オリエンテーション



- ・ 看護師経験を聞き、その人にあった教育プランを立案します。
- ・ 病院で事前に実技練習を行う事もあります。
- ・ 最初は、医療的ケア児のいる学校へ先輩看護師と一緒に巡回しケアの見学・実施を行います。
- ・ 学校現場において、医療的ケアで困った事があれば、即相談にのってくれる体制が整っています。



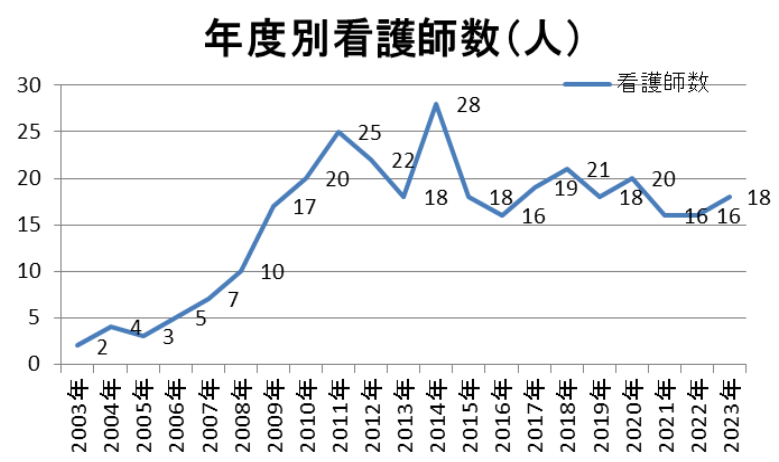
業務用携帯の貸与があります。
勤務中の相談・連絡が
タイムリーに教育委員会や
市立豊中病院にできます

成果

- ・ **安心して働くことができる環境**ができた
- ・ **地域医療連携室の一員としての自覚**が芽生えた
- ・ **医師や専門・認定看護師の講義**が聞けて満足
- ・ **不安なく一人で配置校へ行く**ことが出来る

大々的な広報により採用数が増加

①医療的ケア看護職員の雇用と定着促進



	2021年	2022年	2023年	2024年(予定)
4月人数	16名	16名	18名	22名
新規採用者	(2名)	(0名)	(6名)	(1名)
中途採用者	5名	5名	3名	
3月末まで退職者	9名 (56.3%)	5名 (31.2%)	0名	

②医療的ケア看護職員の安定的な配置

- 医療的ケア看護職員の急な休みに対応が可能
- 学校現場での困りごと、急な対応にも直ちに対応が可能
- 常に新しい知識・技術を取り入れる・学ぶ・習得することで、質の高いケアの提供ができる

取り組み導入のポイント

①チャレンジ精神

- 導入の必要性を見極める
- 最初から、この取り組みは「無理」「できない」と否定せず柔軟に前向きに検討する
- 全国に先駆けた取り組みとして、可能性に賭けてみる

②課題・問題点を詳細に洗い出す

- 現状の確認を徹底的に実施する
- 多角的な実態調査により課題を洗い出し、取り組みに繋げる

③医療的ケア児を中心に看護職員活用術を考える

- 専門職である看護職員を、効果的・効率的に活用するための手段を考えてみる
- 看護職員が働き続けられる職場環境作りの一つとしてとらえてみる
- 看護職員の職域拡大を視野に入れて考えてみる

①医療的ケア看護職員の認知度を高める取り組み

②医療的ケア児支援への地域格差をなくす取り組み

③教育現場における専門職（看護職）の活用法の検討

④看護職が辞めることなく働き続けられる職場環境の提供を