

令和3年度厚生労働省補助金事業  
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 2021



医療法人和同会 広島シーサイド病院

改善活動の推進による働き続けられる職場環境づくり

～広島県版自己点検ツール「チャレンジ」を活用した

3か年に亘る業務改善の取組～

医療法人和同会

## 広島シーサイド病院



**信頼される医療・福祉を目指して**  
～ワンチームで取り組む 職員の安全安心は患者・家族の安全安心～

所在地	広島県広島市
病床数	183床 (介護医療院 147床併設)
職員数	369名
うち看護職員数	118名

20%を超える離職率の原因を調査(2018年)した結果、  
職場環境・業務体制の問題が明らかになった

看護部署間のコミュニケーション不足

部門間のコミュニケーション不足

中間看護管理職のモチベーション不足

職員のアメニティへの不満

看護ケアの標準化が図れていない

ICT環境への関心が薄い

これらの問題を受け、4つの課題を設定し、解決に向けた取り組みを行った



- ①業務改善 ②人材育成 ③情報マネジメント ④チーム医療の推進

1

働き続けられる職場環境づくりのために業務改善を推進し

## 離職率を下げる

2

「チャレンジ」（＝成果の可視化）を活用したヒト・モノ・財・情報の

## 適切なマネジメントの実践

### 取り組み内容

上記の目標達成のため、以下の取り組みを実施

#### 業務改善

- ★ 看護ケア内容の標準化
- ★ 排泄ケアの改善
  - 入浴介助着の導入
  - ボックスシーツの導入
  - 看護ケア提供体制整備

#### 人材育成

- ★ 中間看護管理者育成
- ★ 教育ツール策定と活用
- ★ 教育体制・内容の改善

#### 情報マネジメント

共有フォルダの活用による効率的な会議運用

#### チーム医療の推進

部門・部署間の協働および連携の強化

★…特に重要度が高い取り組み

# 目標の明確化：現状の洗い出し

## チャレンジ（＝成果の可視化）とは？

### 広島県版 自己点検ツール「チャレンジ」

2016年、広島県看護協会が「魅力ある看護の人材確保総合推進事業」の中で開発した自己点検ツール。看護職員が88項目の質問に回答することで、職場環境の課題が“見える化”。データをもとに課題を把握し、対応策のヒントを得ながら職場環境の改善に取り組むことができ、改善策の成果検証にも活用できる。

「チャレンジ」を活用しながら、目標の達成状況や取り組み成果の分析評価を行うことで、改善活動のさらなる推進を目指している。

「チャレンジ」評価項目（8カテゴリー88項目）

カテゴリー		項目数
I	仕事に感じる価値・やりがい	6
II	主体性と看護への納得度	14
III	創発的な職場	17
IV	看護部の活性化・人材マネジメント	18
V	上司のマネジメント	13
VI	入口のコミュニケーション・入職後の実感	9
VII	就業意欲・転職意向	4
VIII	ストレス、ハラスメント	7
計		88
2019年度；55施設実施		回答者数7088名
2020年度；55施設実施		回答者数7735名

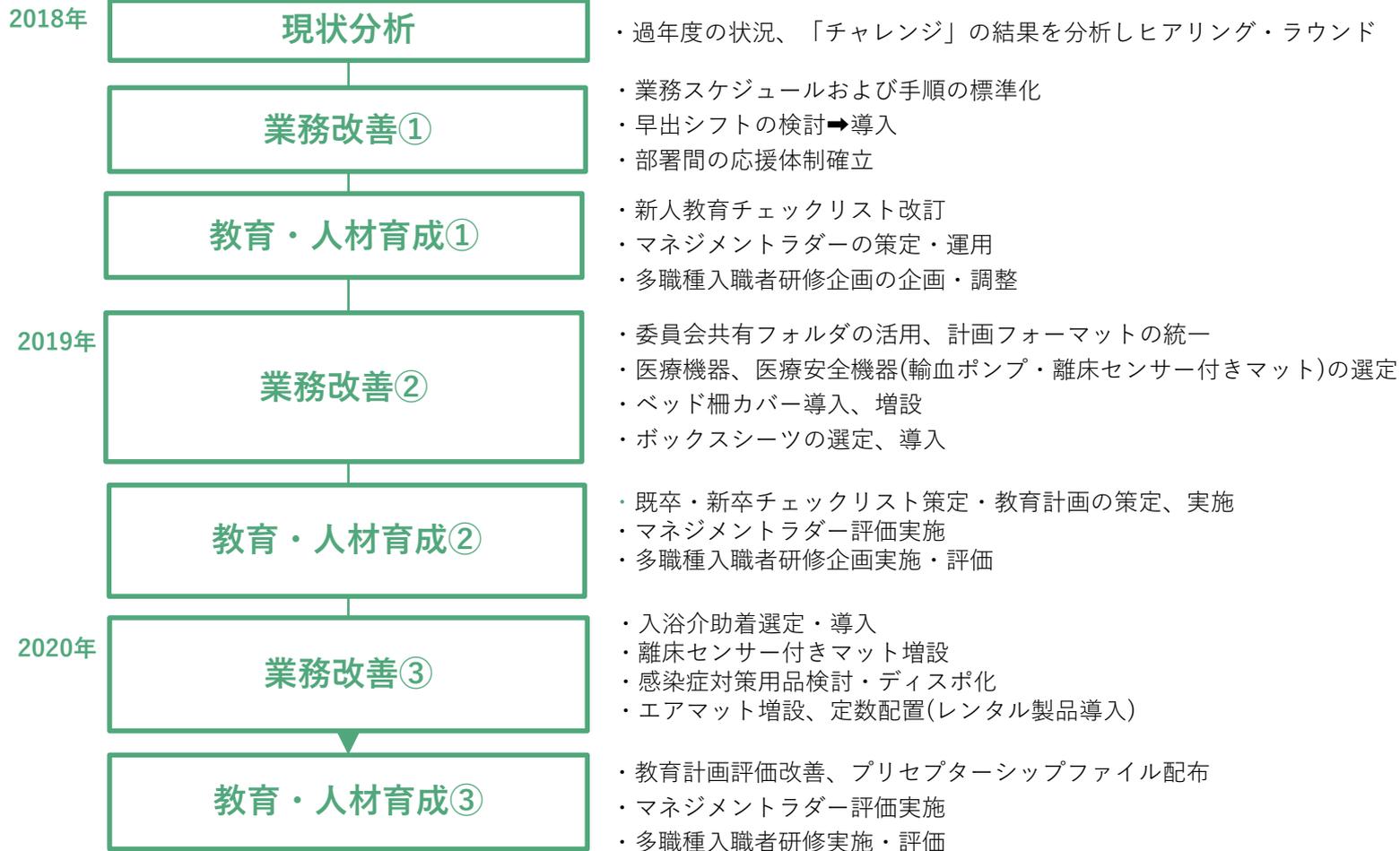
### ■使用方法

病院や施設の看護管理者が広島県看護協会のホームページにアクセスし、IDとパスワードを取得することで使用可能。

## どんなことが分かる？

- ・ 職員のモチベーション（主体性/やりがい/納得度/就業意欲など）
- ・ 職場環境（働きやすい環境になっているか/職場の活性化）
- ・ 人材マネジメント（職員同士のコミュニケーションの状態など）

カテゴリー	項目	回答者数		平均		標準偏差		最大値		最小値	
		男性	女性								
仕事に感じる価値・やりがい	1 この病院（勤務先）で働くこと、業務等に意義を感じている	3.6	3.51	3	3.75	3.21	3.42	3.40	3.80	3.30	4.30
	2 この病院（勤務先）で働くこと、業務等に意義を感じ、スタッフを育成している	3.27	3.27	3	3.75	3.26	3.28	3.27	3.80	3.10	3.80
	3 仕事を通じて、この病院（勤務先）で働くこと、業務等に意義を感じ、スタッフを育成している	3.6	3.67	3.5	3.25	3.21	3.42	3.40	3.80	3.40	3.80
	4 仕事を通じて得たスキルや経験が、他の職場でも活かせる	3.64	3.66	3.5	3.25	3.26	3.28	3.27	3.80	3.10	3.80
主体性と看護への納得度	1 私は、最新の医療・最新の看護等を積極的に実施している	3.12	2.88	2.82	2.5	2.87	2.47	2.78	2.79	2.54	3.12
	2 私は、最新の医療・最新の看護等を積極的に実施している	3.18	3.07	2.5	2.5	2.79	2.57	2.86	2.59	2.26	3.28
	3 私は、最新の医療・最新の看護等を積極的に実施している	3.64	3.28	2.78	3.5	3.5	3	3.1	3.5	3.23	3.38
	4 担当する患者（利用者）の健康に貢献して、充実・上司に感謝できると、サポートを感じている	3.79	3.88	3.75	3.75	3.71	3.71	3.71	4	3.46	4.30
就業意欲・転職意向	1 私は、現在の職場に満足している	3.11	3.1	2.75	2.86	2.86	2.86	3.08	3.5	3.01	3.17
	2 私は、現在の職場に満足している	3.5	3.5	3	3	3.5	3.57	3.58	3.57	3.44	3.80
	3 私は、現在の職場に満足している	3.07	2.98	2.75	3.25	3.07	2.74	2.86	3.14	2.87	3.50
	4 私は、現在の職場に満足している	3.24	3.23	2.75	2.75	2.75	2.86	2.84	3.36	2.50	3.50
ストレス、ハラスメント	1 私は、現在の職場に満足している	2.86	2.84	2.75	3	2.84	2.88	2.88	2.87	2.87	3.18
	2 私は、現在の職場に満足している	2.86	2.81	3	2.75	2.84	2.88	2.82	2.86	2.86	3.07
	3 私は、現在の職場に満足している	3.45	3.47	3.25	3.5	3.5	3.42	3.42	3.58	3.28	3.79
	4 私は、現在の職場に満足している	3.42	3.19	2.75	3	2.84	3.21	2.84	3.3	3.05	3.67
人材マネジメント	1 私は、現在の職場に満足している	3.02	2.84	2.25	2.43	3	2.86	2.86	2.79	2.80	3.38
	2 私は、現在の職場に満足している	3.01	3.03	3.5	3.75	3.75	3.75	3.75	3.75	3.28	4.00
	3 私は、現在の職場に満足している	3.02	2.84	2.25	2.43	3	2.86	2.86	2.79	2.80	3.38
	4 私は、現在の職場に満足している	3.01	3.03	3.5	3.75	3.75	3.75	3.75	3.75	3.28	4.00



## 1 | 業務改善

### (1) 排泄ケアの業務効率化と質向上

多くの患者がベッド上で過ごす時間が長いため、**排泄ケアの質向上は重要な課題**。10年以上使用していた排泄ケア用品（従来品）を中心とする問題点を検証し、改善した。

#### 問題点

- ①排泄物の漏れによる、寝衣の汚染
- ②深夜帯の排泄ケア実施（＝患者の安楽睡眠の妨げ＆職員の業務負担増）
- ③スキントラブルの発生と悪化
- ④患者の状況に合わせた排泄ケアの標準化ができていない

#### 問題解決のため、4つの改善策を実施

- ①新たな排泄ケア用品の選定と導入
- ②排泄ケアの標準化
- ③排泄ケアサポーター支援による職員教育の実施
- ④排泄ケア用タオルの変更

## ①新たな排泄ケア用品の選定と導入

2019年10月から排泄ケア用品（オムツ・パッド等）の選定と排泄ケア方法の検討を開始。質が高く、患者に応じたバリエーションを揃えている製品を導入した結果、排泄ケアの回数が減少。

## ②排泄ケア（ケア時間・ケア方法）の標準化

## ③排泄ケアサポーター支援による職員教育の実施

排泄ケア時間・方法を決定し、約1カ月かけて各部署でモニタリングを実施。ランニングコストを検証したところ、経費削減に繋がることがわかった。2020年4月から本格導入した結果、スキントラブルの発生がほぼなくなった。外部講師である排泄ケアサポーターの支援のもと、職員教育も実施。

## ④排泄ケア用タオルのディスポーザブル化

排泄ケア用タオルを、「リユース」から「使い捨て」に変更。

### ディスポーザブル化による改善点

- ・排泄ケア後のゴミと一緒に捨てることで感染リスクが低下
- ・衛星面からリユースタオルに抵抗感があった職員の心理的負担の軽減
- ・タオルの使用前後の「配送・処理」の業務がなくなり、業務が効率化
- ・【タオルクリーニング代 > ディスポ代】のため、費用削減

## (2) 入浴介助着の導入

患者の90%に対して機械浴を実施しているため、排泄ケアの見直しと並行して改善を行った。

導入前) 職員の古くなったユニフォームや私物Tシャツを着用し、自宅での洗濯

導入後) 統一された専用の入浴介助着を導入し、病院でのクリーニングが可能

▼  
職員個人への負担、衛生面の問題を改善

## (3) ボックスシーツの導入

昼夜を問わずシーツ交換が必要が生じるため、業務負荷の軽減と効率化を目指してシーツの種類を変更。

シーツ交換にかかる時間短縮→ベッドサイドのケアにかける時間増加

▼  
より良いケアの提供につながる

## (4) 早出業務の見直し・改善

早出勤務(6:30~15:30)可能な職員が限られているため、勤務表作成に苦慮。業務内容が明確でないとの意見もあった。業務内容を見直し、早出勤務の「要・不要」を各部署で検討し、**早出勤務を7:30~16:30に変更**。日勤帯の人数を厚くし、看護ケアを集中させる方がリスクが低く、効率的であることが明確になったため、機械浴実施日等、必要時を除き、下記3シフトに変更した。

**【日勤】 08:00 ~ 17:00**   **【遅出】 10:00 ~ 19:00**   **【夜勤】 16:30 ~ 翌08:30 (変則二交代)**

## 2 | 人材育成

### (1) 教育ツールの策定・活用と、教育体制・内容の改善

#### ① マネジメントラダーの策定・運用

主任看護師以上を対象としたマネジメントラダーと評価票を策定し、看護管理評価システムを構築。人材育成ツールとしてだけでなく、昇任者の推薦資料としても活用。

#### ② プリセプターシップファイルの配付と活用

年間計画・週案・日案等の指導教育ツールを作成。また、「新人看護職員研修ガイドライン」を参考にし、新卒者用・既卒者用のチェックリストを作成・改訂した。

#### ③ 全職種対象の入職者研修の実施

部門・部署の協働連携を図るため、多職種合同の入職者研修を開催。全部門の職員がプレゼンテーションを実施。

I 主任 レベル	II 新任師長 レベル	III 2-3年目 師長 レベル	IV 4年目 師長 レベル	V 副看護部長 レベル	VI 看護部長 レベル
支援を受けながら 看護管理が 実施できる	必要時に支援を受け ながら 看護管理が 実施できる	社会情勢・医療・看護 等の動向を捉え 自律的に看護管理 を実施できる	社会情勢・医療・看護 等の動向を捉え 発展的に看護管理 を実施できる	社会情勢・医療・看護 等の動向を捉え 組織の運営方針 に基づいて 看護部の管理運営 の補佐ができる	社会情勢・医療・看護 等の動向を捉え 組織の管理・運営 に参画し、さら に看護部の管理運営 全般を統括できる
【師長補佐】 Chief nurse	【一人前】 Head nurse	【自立・自律】 Head nurse	【発展】 Expert Head nurse	【熟練】 Vice director of nursing department	【経営参画】 Director of nursing department

参考文献：JNA病院看護管理者のマネジメントラダー  
市立札幌病院看護部マネジメントラダー  
小池編：看護サービス管理第5版(医学書院2018)  
P.ペナー：看護論(医学書院1996)

## 3 | 情報マネジメント

### (1) 共有フォルダの活用

#### ① 委員会年間計画フォーマットの統一

#### ② 会議の共同開催（認知症ケア委員会—身体拘束廃止委員会）（栄養管理チーム—褥瘡対策チーム）

#### ③ 会議の運用の変更（共有フォルダで事前に資料確認や意見交換ができるようにする）

#### ④ 会議録の公開（主要会議の議事録を全職員に公開）

# 1 | 業務時間の削減

## (1) 排泄ケアの回数・時間の削減

変更前(2017年)	変更後(2020年)
1日の排泄ケア回数 <b>4回</b>	1日の排泄ケア回数 <b>3回</b>
<b>60分</b> (15分/回)	<b>30分</b> (10分/回)

## (2) 使い捨てドライウェットタオル導入による削減

リユース(2017年)	廃棄(2020年)
タオル準備 <b>20分</b>	準備不要 <b>0分</b>
処理場所への搬送 <b>20分</b>	搬送不要 <b>0分</b>

## (3) ボックスシート導入による削減

変更前(2017年)	変更後(2020年)
<b>フラットシート</b> (平らな1枚の布タイプ)	<b>ボックスシート</b> (マットレスに被せるタイプ)
作業人数 <b>2人</b>	作業人数 <b>1人</b>
作業時間 <b>約10分</b>	作業時間 <b>約3分</b>
ずれ防止のため、マットレスの裏側で結ぶ必要がある	作業も簡素で誰でも設置が可能

業務量は従来と比べ半減

1日あたり 約**180分** 短縮

## 2 | 費用・人件費の削減

- (1) 排泄ケア用品のオムツ・パッド等の購入費用
- (2) 使い捨てのドライ・ウェットタオルの導入
- (3) 早出業務の見直し・改善

約**150**万円削減

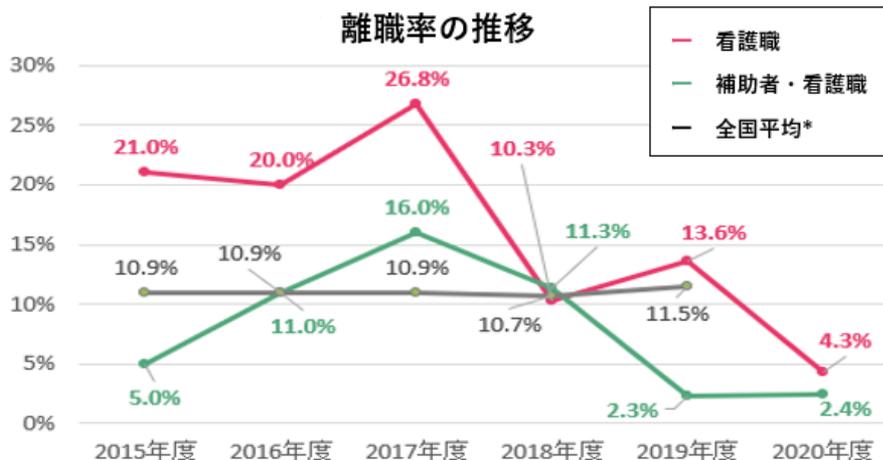
約**26**万円削減

約**182**万円削減

年間

約**358**万円の削減

## 3 | 離職率の低下



※「病院看護実態調査」(日本看護協会)の正規雇用看護職員の離職率

看護職の離職率が**22.5%**低下

**26.8%**(2017年度) ▶ **4.3%**(2020年度)

看護補助者・介護職の離職率が**13.6%**低下

**16.0%**(2017年度) ▶ **2.4%**(2020年度)

離職率の低下により、適正な人員配置ができるようになり、全部署で加算要件をクリアできるようになった。

## 4 | 排泄ケアの改善による効果

○排泄ケア用品およびケア方法の見直しによりスキントラブルが減少

## 5 | 看護部内・多職種間の連携強化

○業務の課題や改善活動の結果を可視化し共有することで中間看護管理者の疲弊感が軽減し、部下・上司間の信頼感や関係性が好転した

○合同入職者研修実施にあたり、**全部門の職員がプレゼンテーションを行うことで、部門間のコミュニケーションが良好となり、チーム医療の推進につながった**

## 業務のさらなる効率化

今回取り組みを進める中で明らかとなった改善点もあり、排泄ケアは、職員研修等のブラッシュアップや新たな製品の導入を検討中

▶ **紙カルテから電子カルテに切り替えることで、業務のさらなる効率化を目指す**

今後も看護現場の問題状況を解決するために関連部門・部署で検討し改善活動を継続する