

# 院内連携をスムーズにした「申し送りノート」と「多職種合同カンファ」【今日から始める「医師の働き方改革」】第6回

公開日：2021/12/17

[インデックスページへ戻る](#)

医師への時間外労働の上限規制の適用が、ついに2024年4月からスタート。2021年夏時点では、まだ新型コロナ対応に追われる医療現場も多く、対応は困難を極めると予想されます。本連載では、2012年にメディカル・ワークライフバランスセンターを開設し、働き方の満足度アップや超過勤務時間削減を成功させた長崎大学病院の事例を中心に、医師個人とチームが主体になって行う働き方改革を、実践しやすいツールと一緒にご紹介します。



## 第6回 院内連携をスムーズにした「申し送りノート」と「多職種合同カンファ」

どの医療機関においても、職種や診療科を超えた情報共有・連携は課題でしょう。前回ご紹介した長崎大学病院の外傷センターでは、専門職同士の情報連携のツールとして「申し送りノート」と「多職種合同カンファ」がつくられました。この狙いについて、外傷センターを取りまとめる宮本 俊之氏に聞きました。

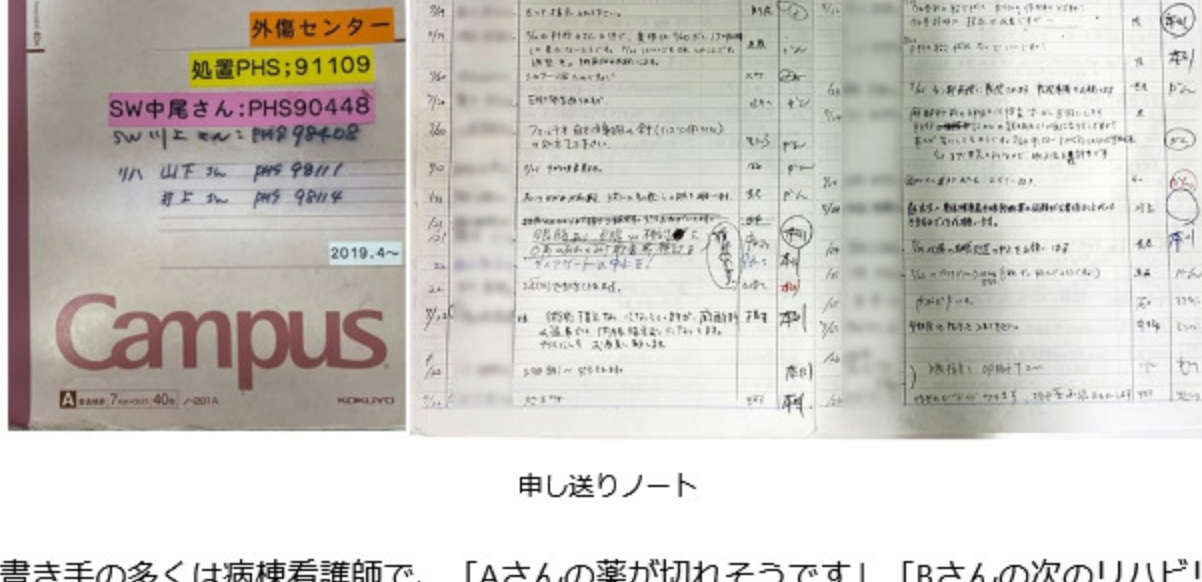
### 「申し送りノート」を始めたきっかけは？

患者さんの情報について、医師同士はカンファレンスで共有していましたが、医師と看護師の間は、電子カルテと個別のやりとりが中心でした。抜けている項目や急ぎで欲しい情報があれば院内PHSで呼び出すなど、やりとりが煩雑でした。連携をもっとスムーズにするため、何ができるかを考えました。

そもそも勤務時間がズレている、という問題もありました。医師の勤務開始は朝7時半、一方で日勤の看護師は8時半。看護師が勤務を始める時間には、医師は手術や病棟勤務に出てしまい、その後も医師が手術などを終えて病棟に戻るの夕方まで、日勤の看護師と顔を合わせる機会がなかなかありません。そこで、医師と看護師の間で情報連携を行うノートをつくることにしたのです。

### ノートはどんな内容ですか？

記載内容はシンプルで「日付と患者さんの名前」「伝えたい内容と記載者」「担当者の確認欄」があります。



申し送りノート

書き手の多くは病棟看護師で、「Aさんの薬が切れそうです」「Bさんの次のリハビリはどうしますか」といった医師への確認事項が多いですね。看護師は患者さんと接する時間が長く、状態をよく見ているので「オムツかぶれがあるので教育を出してほしい」といった細かい要望もあります。医師も看護師も勤務日には必ず確認するようにしており、確認欄で伝わったこともわかるので安心です。

### 多職種合同カンファレンスはどのように運営されているのですか？

週一度、医師、看護師、薬剤師、PT（理学療法士）・OT（作業療法士）、ソーシャルワーカーなど、幅広い職種が集まってカンファをします。内容は現在入院している全患者さんの情報共有です。15人程度の患者さんの状況を1人当たり2分程度で共有します。短い時間で進めるために全員が立ったままです。



多職種合同カンファレンスの様子

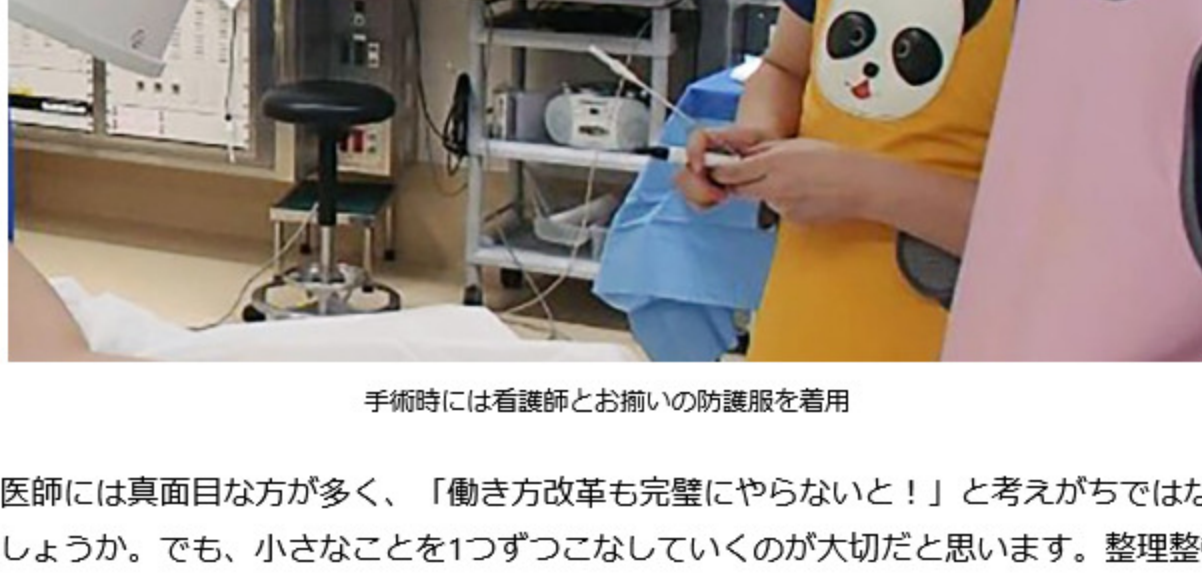
工夫しているのは、このカンファを医師以外の職種を中心に行うことです。進行役は看護師やPT・OTが行い、医師は部屋の中央ではなく後ろに立ちます。医師も参加者の1人に徹し、他職種からの質問に答えます。

米国の大学院留学時、よく医師と看護師が喧々諤々の議論をしている場面に出くわしました。専門職同士が対等に議論し、よい医療を提供するために全力を尽くす、そんなチームをつくりたい、という思いが根底にあります。

### ノートとカンファはどういう効果がありましたか？

「申し送りノート」をつくってから、医師の指示漏れの数が4割減少しました。多職種合同カンファでは、短い時間で多くの情報を共有できるようになり、質の高い医療の提供と共に、コミュニケーションエラーが大幅に減少したと感じます。

余談ですが、私たちが手術中に使う放射線の防護服はピンクやオレンジの動物柄です。もともと看護師用でしたが「先生たちもどうぞ」と勧められて。最初は気恥ずかしかったのですが、私が率先して着ていると他の医師も着るようになりました。見学者には笑われますが、こうしたこともコミュニケーションの一環だと思っています。



手術時には看護師とお揃いの防護服を着用

医師には真面目な方が多く、「働き方改革も完璧にやらないと！」と考えがちではないでしょうか。でも、小さなことを一つずつこなしていくのが大切だと思います。整理整頓も、申し送りノートや多職種合同カンファも、一つひとつは小さく取り組みやすいことです。でも、小さな変化を起こし続けることで、若い医師の「自分も職場を変えられる」という成功体験につながります。どんどん意見を言って、働き方を変えていってほしい。ベテランも「これまでこうだったから」と慣習に従うのではなく、変革に対応しなければならない時代だと感じます。

### ◆申し送りノートのポイント

大学ノート1冊を用意し、「記入日」「患者の名前」「申し送りしたい内容」「記入者」「確認者」の欄を設けます。活用してほしいメンバーに対し、趣旨や使い方を説明する会を設けます。一斉に導入するのが難しいようであれば、特定の職種や人に限った試験的な導入から始めるのもよいでしょう。

大切なのは、運用開始直後に多くの人に使ってもらうことです。開始から1～2週間後に再度集まり、使った感想を挙げてもらいます。改善点だけでなくよかった点も集めましょう。「よかったよ！」の声が集まることで活用する人が増えます。1か月に1回程度は運用を見直し、書く内容や頻度、多く書かれているテーマについて先手を打つてできることはないか、など話し合ってみましょう。

### ◆多職種合同カンファのポイント

外傷センターでは看護師が中心となって進行役を務めていますが、コメディカルや若手など、日頃は進行を担わない人が進行役になることでスキルが高まります。他の専門職がどのような観点で患者さんを見ているかを学ぶこともできます。

患者1人の説明にかかるべき時間は診療科で異なるでしょうが、まずは必要最低限の情報連携からスタートしましょう。立ったまま行うことで短時間化が図れます。参加者が多くなると発言のハードルが高まるので、最初は8人程度までがよいでしょう。申し送りノートと同様、1～2週間運用して、よかった点と改善点を振り返ります。

2回にわたり、長崎大学病院外傷センターの取り組みを紹介しました。フラットな組織づくりや、小さな変化を大きく育てていく姿勢が印象的です。大きな組織では「1人で変えられることなんてない」と思いがちですが、そんなことはありません。「こうしたい」と声を上げ、仲間を探して動いてみる試みを、ぜひ始めてください。

[ページTOPへ](#)

### 講師紹介



**堀江 咲智子 (ほりえ さちこ) 氏**  
株式会社ワーク・ライフバランスコンサルタント  
中小企業診断士

[略歴]

全国の医療機関・製薬メーカーなどでコンサルティングや講演を行っている。コンサルティングでは担当チームのモチベーションを上げながら、楽しく働き方を見直す手法が特長。気合いややる気に頼らず仕組み自体を変えることで本質的な解決ができるようアドバイスするなど、周囲を巻き込みながら全社的に最適な方法を提案している。経営者や役員との対談依頼も多く、経営戦略とワーク・ライフバランスの関係性などを受け入れやすい形でわかりやすく伝える。インプットを増やしてアウトプットの質を高めれば、日本の産業はこれからもっと伸びる！と考え、日々邁進中。

### バックナンバー

▶ **第6回** 院内連携をスムーズにした「申し送りノート」と「多職種合同カンファ」

**NEW**

▶ 第5回 長崎大学の働き方改革、最初の一歩は「整理整頓」

▶ 第4回 なぜ、働き方改革は「現場主体」でないといけないのか？

▶ 第3回 それ、本当に「あなたにしかできない仕事」ですか？

▶ 第2回 働き方改革、スタートは「仕事の可視化」から！

先頭 前 1 2 次 最終

[インデックスページへ戻る](#)

[ページTOPへ](#)

本掲載内容はケアネットの見解を述べるものではありません。（すべての写真・図表等の無断転載を禁じます。）本コンテンツに関する下記情報は掲載当時のものです。

[データ、掲載内容、出演/監修者等の所属先や肩書、提供先の企業/団体名やリンクなど]