

令和5年度

看護職員の負担の軽減及び処遇の改善に資する計画

看護部作成 ⇒ 湘南記念病院衛生委員会にて提案

項目	取り組み内容	具体的な取り組み内容 12月現在						
業務量の調整 勤務状況の把握と配慮等	<ul style="list-style-type: none"> <li>○時間外労働が発生しない取り組み</li> <li>・リリーフ体制の継続／多忙な部署への応援体制の継続(全部署)</li> <li>・遅出勤務、早出勤務等多様な勤務形態で個々の職員の業務量を調整</li> <li>・16時30分以降の入院担当者の明確化(遅出看護師又は夜勤看護師が対応する等のルール化の徹底)を図る</li> <li>・2交代の夜間に係る配慮(仮眠2時間を含む休憩時間の確保・勤務後の休日の確保等)</li> <li>・発熱外来(プレハブ)暑さ・寒さへの対応</li> <li>・追加;公休数が増えたことにより、非常勤から常勤への勤務形態変更の推進(2023年5月1日項目追加)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>⇒ リリーフ体制の実施・取り組み中 急な欠員時の応援、繁忙度上昇時の応援 外来集団ワクチン・企業ワクチン・施設ワクチンへの応援の継続</li> <li>⇒ 16時30分以降の入院が、常態化している事への対処 外来・病棟間の連携強化</li> <li>⇒ 仮眠2時間を含む休憩時間の確保、夜勤勤務後の休日の確保等 取り組み継続中</li> <li>⇒ 手当の支給・夏場は、水分摂取・休憩等への配慮/冬用ガウンを特外対応Nsを対象に一人1枚配布した ※2023年11月2日に不足分(ウルトラダウンジャケット4枚)追加購入し配布</li> <li>⇒ 外来より2名 1名は、そのまま外来配置 1名は、病棟希望あり療養病棟へ配置</li> </ul>						
業務委託の活用	<ul style="list-style-type: none"> <li>○看護師が本来の業務でその専門性を発揮できるように委託業者を活用する</li> <li>・ベッドメイキング(入退院時及び定期交換)</li> <li>・退院後のベッド周辺の清掃等</li> </ul>	委託業者による実施・継続取り組み中						
看護管理室クレークの配置	○看護部長室における事務職員を配置することで看護職員の管理業務における事務作業の負担軽減を図っている	⇒ 取り組み継続中						
看護補助者の配置	<ul style="list-style-type: none"> <li>○看護補助者への業務の移行(看護師の負担軽減を目的とした移行)</li> <li>・病室間の移動</li> <li>・検査室等への移送</li> <li>・配膳、下膳、食事介助</li> <li>・器具の洗浄、片付け等</li> <li>・メッセージャー的業務</li> </ul>	2023. 看護補助者マニュアル作成 ・看護補助者との協働・推進に向けた取り組み 看護師への研修・看護補助者への研修 それぞれ実施 ・看護師⇒看護補助者への指示書を作成 9月～運用開始 ・評価制度の導入(マニュアルに追記)						
適正配置(配置数の見直し)	<ul style="list-style-type: none"> <li>○病棟3単位の常勤・非常勤の割合の見直しを行い夜勤回数の均等化を図る</li> <li>・夜専看護師を夜勤回数の負担が多い部署に異動する</li> <li>・日勤非常勤看護師を部署の業務に応じてバランスよく配置する</li> <li>○10対1病棟において必要な看護補助者を配置する</li> </ul>	夜勤専従看護師の活用 ・一般病棟 夜専看護師 3名 配属中 ・4月1日付 一般病棟(10対1)に看護補助者2名(常勤・非常勤各1名)異動 看護補助者;7名体制となり、看護補助者不在の日勤がなくなった。また早出勤務者を配置できるようになり、夜勤者の業務軽減につながっている						
多様な勤務形態の導入 新規の休暇の一時的導入	<ul style="list-style-type: none"> <li>○WLBを考慮した勤務形態を導入し人材確保に取り組んでいる</li> <li>・非常勤職員の積極的採用(希望重視で勤務時間配慮)</li> <li>・コロナ禍⇒特別休暇の導入(5類移行後は、変更の可能性あり)</li> </ul>	※5類移行後、特別休暇 10日⇒ 5日に変更 (適用開始2023. 7. 26～)						
妊娠・子育て、介護中の看護職員に対する配慮	<ul style="list-style-type: none"> <li>○妊娠・子育て中や介護中の看護職員が利用できる制度により、職員が働きやすい環境づくりに努めています。(個々の職員の生活状況を勘案したきめ細やかな対応を考慮)</li> <li>【取組内容】</li> <li>・妊娠、出産に係る休暇・休業制度の運用</li> <li>・院内保育所(きらら)の利用／夜間保育の実施</li> <li>・夜勤免除</li> <li>・半日・時間単位休暇制度</li> <li>・所定労働時間の短縮(育児部分休業や介護時間による時短勤務制度)</li> <li>・他部署等への配置転換・勤務時間の調整等</li> </ul>	<table border="1"> <tr> <td>子育て中の職員への負担軽減 ・時短勤務の活用 ・希望部署への配属 ・夜勤の免除 等</td> <td>保育所の今後の運営 ⇒2024年3月31日をもって運営終了(予定)</td> <td></td> </tr> <tr> <td>&lt;下記追加&gt; ・勤務時間が異なる部署(在宅)において子育て中のスタッフの要望に応じ1月～勤務時間の変更を承認</td> <td>利用中の職員と面談 8月22日～8月28日実施 運営終了を理由とした退職希望等なし</td> <td>⇒ 保育所廃止を理由とした退職の希望はなし(12月末時点)</td> </tr> </table>	子育て中の職員への負担軽減 ・時短勤務の活用 ・希望部署への配属 ・夜勤の免除 等	保育所の今後の運営 ⇒2024年3月31日をもって運営終了(予定)		<下記追加> ・勤務時間が異なる部署(在宅)において子育て中のスタッフの要望に応じ1月～勤務時間の変更を承認	利用中の職員と面談 8月22日～8月28日実施 運営終了を理由とした退職希望等なし	⇒ 保育所廃止を理由とした退職の希望はなし(12月末時点)
子育て中の職員への負担軽減 ・時短勤務の活用 ・希望部署への配属 ・夜勤の免除 等	保育所の今後の運営 ⇒2024年3月31日をもって運営終了(予定)							
<下記追加> ・勤務時間が異なる部署(在宅)において子育て中のスタッフの要望に応じ1月～勤務時間の変更を承認	利用中の職員と面談 8月22日～8月28日実施 運営終了を理由とした退職希望等なし	⇒ 保育所廃止を理由とした退職の希望はなし(12月末時点)						
看護職員と多職種による業務分担	<ul style="list-style-type: none"> <li>○看護職員が、看護職員本来の業務でその専門性を発揮するために、看護職員でなくても対応可能な業務を他の医療従事者が分担して行う</li> <li>・コロナ禍の正面玄関担当を医事課・リハビリ等多職種で一部カバー</li> <li>・リハビリ時における看護補助</li> <li>・薬剤師による持参薬鑑定</li> <li>・事務による入院手続き・各種案内</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・タスクシフト・シェア委員会を活用し検討していく</li> <li>・看護補助者の活用⇒2023年看護補助者マニュアル全面改訂・配布 Aipoにて周知 ⇒ 看護補助者との協働・推進 看護補助者に対し安全なケアが提供できるよう研修実施 ⇒ 面会予約の受付を医事課で実施する方向で調整中 (タスクシフト・シェア委員会にて検討開始/12月委員会)</li> <li>&lt;既に実施・継続中&gt;</li> <li>・言語聴覚士 ⇒ 嚥下訓練の実施/食事の見守り</li> <li>・薬剤師 ⇒ 入院時持参薬の確認</li> <li>・医事課事務⇒ 入院処理業務・医療費関連の説明(療養病棟入院時等)</li> </ul>						
離職防止対策 WLBの維持・向上を図る	<ul style="list-style-type: none"> <li>○中途退職が生じることによる職員の業務負担増加への配慮</li> <li>・休暇取得の公平性を担保する⇒臨機応変なリリーフ体制の実施</li> <li>・看護部全体の有休消化状況の把握と対策検討(師長会にて)</li> <li>・ストレスチェックの実施(1回/年) カウンセリングや診察・面談等メンタル面のケアの案内・実施</li> <li>・認定看護師活動の支援・実績報告の機会を設ける</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・年間公休数の変更 114日/年間 ⇒ 124日/年間 ※実施日2023.5月1日～</li> <li>・適正配置の徹底 退職数に応じた採用計画</li> <li>・公平な休暇取得 師長会にて取得状況を共有(3ヶ月毎データ共有)</li> <li>・ストレスチェックの実施 結果の共有・必要な対応 産業医による診察の案内 カウンセラーの案内等</li> <li>・意向調査の実施⇒12月実施済 必要な面談を実施 応援等で均等化を図る</li> <li>・活動報告/認定看護師からの要望をきく機会を設ける ⇒ 第4水師長会にて実施(3ヶ月毎) ・実績に応じた評価 ⇒ 年度末に実施予定</li> </ul>						