

2024年度(令和6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

2024.4.1

項目	取り組み内容	具体的な取り組み内容(実績含む)		
業務量の調整 勤務状況の把握と配慮等	<ul style="list-style-type: none"> ○時間外労働が発生しない取り組み ・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) ・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 ・16時30分以降の入院担当者の明確化(遅出勤務者又は夜勤看護師が対応する等のルール化の徹底)を図る ・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) ・夜勤後の休日確保 	⇒ 応援体制の確立に向けた取り組み継続 師長・主任合同による応援体制強化への取り組み 新たな応援マニュアルを作成(2024年度看護部目標管理に記載) 急な欠員時の応援、繁忙度上昇時の応援、外来ワクチン業務(インフルエンザ・コロナ)の応援等 (企業ワクチン・施設ワクチン含む) ⇒ 16時00分以降の入院が、常態化している事への対処/病棟の残業時間軽減を図る 現状の把握・課題抽出 ⇒ 対策の検討 ⇒ 継続・実施		
業務委託の活用	<ul style="list-style-type: none"> ○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 ・ベッドメイキング(入退院時及び定期交換) ・退院後のベッド周辺の清掃等 ・医療材料・衛生材料の一部在庫管理・補充(SPD;サンメディックに委託中) 	委託業者活用の継続 コスト削減を目的としサンメディックとの合同会議実施(主任会にSPD合流 2回/年)		
看護管理室クランクの配置 病棟クランクの配置 看護補助者の活用	<ul style="list-style-type: none"> ○看護職員の管理業務における事務作業の負担軽減を目的とし看護部長室における事務職員の配置 ○病棟における入院業務等に伴う事務作業の負担軽減を目的とし配置 ○看護補助者活用推進に関する取り組みの継続 教育計画(研修計画)の必要な見直し・追加/教育内容の必要な見直し・追加 ○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) ・病室間の移動 ・検査室等への移送 ・配膳、下膳、食事介助 ・器具の洗浄、片付け等 ・メッセージャー的業務 	⇒ 継続・実施 ⇒ 継続・実施 2023. 看護補助者マニュアル作成済(内容の更新・改訂等の継続) ・看護補助者との協働・推進に向けた取り組み 2024年教育計画の作成 ⇒ 教育内容の見直し及び追加/マニュアル追加等 ①看護師への研修(入職時及び研修内容更新時)の継続 ②看護補助者への研修(毎年) 一部内容を見直し実施 ・評価制度の活用 ⇒ 2024年度更に強化 ①現行の看護補助者のラダーに介護福祉士を追加しやりがいにつなげる ・各委員会にて検討(包括指示の追加・新規作成)		
適正配置(配置数の見直し)	<ul style="list-style-type: none"> ○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 ・夜専看護師を夜勤回数の負担が多い部署に異動する ・常勤者の夜勤回数の負担を減らす(4回から5回程度/月) ・勤務形態変更希望への柔軟な対応(看護師・准看護師・介護福祉士・看護補助者) ○看護管理職者の適正配置 ⇒ 現場の活性化とチーム力向上/管理職者の育成 	夜勤専従看護師の活用 ・夜専看護師の適正配置 ・夜専看護師の勤務時間(最大144時間)を継続し心身への負担軽減を図る ・病棟間の夜勤回数の均等化を図り心身への負担の軽減につなげる(常勤看護師の配置転換の検討) ・看護補助者の確保に努め病棟(地域包括病棟・一般病棟・療養病棟)業務の負担軽減を図る ・地域包括ケア病棟・療養病棟 ⇒ 看護主任2名体制へ		
多様な勤務形態の導入の維持	<ul style="list-style-type: none"> ○不足している職種への臨機応変かつ柔軟な採用計画の推進) ・看護補助者の採用・人材確保に向けた取り組みの強化を図る ・遅出・早出等部署に特徴に配慮した勤務種別の継続 	・看護補助者の勤務形態に関する採用幅を広げる 非常勤職員の積極的採用(希望重視で勤務時間配慮)		
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"> ○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る 【取組内容】 ・妊娠、出産に係る休暇・休業制度の運用 ・勤務形態への配慮 ①夜勤免除 ②半日・時間単位休暇制度の活用 ③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) ④他部署等への配置転換等 ⑤業務内容への配慮(病棟では、リーダー業務をつけない、外来では、就業時間間近の救急担当を外す等) 	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	保育所運営終了 ⇒2024年3月31日を もって運営終了 ※保育所終了に伴い 対象年齢児を持つ 看護職員の勤務形態 への配慮を強化 ・慣らし保育期間の協力等	
看護職員と多職種による業務分担 タスクシフト・シェアの推進	<ul style="list-style-type: none"> ○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 包括指示の活用及び運用の拡大を図る ・タスクシフト・シェア委員会 (11回以上/年間) の開催継続 タスクシフト・シェア委員会で負担軽減を目的とした業務の更なる検討を継続する 	・タスクシフト・シェア委員会を活用し新たな包括指示を検討していく ・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・推進の強化 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・教育計の継続 看護補助者・介護福祉士の教育制度の推進(評価制度の導入・継続) 評価を人事考課に反映させやりがいにつなげる取り組みの実施 <既に実施・継続中> ・理学療法士・作業療法士・言語聴覚士 ⇒ 嚥下訓練の実施/食事の見守り 日常生活支援(入浴ケア・排泄ケア) ・病棟配置薬剤師 ⇒ 入院時持参薬の照合・服薬指導 ・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) 事務による入院手続き・各種案内 ・病棟面会の予約受付(2024.1.15開始→継続) ・薬剤師による持参薬鑑定		
離職防止対策	<ul style="list-style-type: none"> ○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 ・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・ ・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) ・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 ・認定看護師活動の支援・実績報告の機会を設ける 	・年間公休数の増加により休暇数が増えた 114日/年間 ⇒ 124日/年間 ※実施日2023.5月1日～	・適正配置の徹底 退職数に応じた採用計画 意向調査の実施⇒11月頃実施	・公平性維持のために！(応援体制の強化) 師長会にて部署間の有休取得状況を共有 (3ヶ月毎データ共有) 取得数に不均衡が生じないよう取り組む ・ストレスチェックの実施
WLBの維持・促進を図る	<ul style="list-style-type: none"> ○年間休日の増加を活用したWLBの促進 ・WLBの充実を図る/長期休暇の取得を推進し職場満足度に繋げる ①長期休暇を取得しやすい環境づくりへの推進 年間を通じて計画的に実施する ・時間単位休暇の活用 	⇒ 部署間の格差是正を図り公平な休暇の取得推進を図る 年間計画を立て長期休暇も取得できるよう工夫する ⇒ 時間単位休暇を活用しやすい体制づくりへの強化 職員の心身のバランス保持に役立てる } 離職防止に繋げる		