

2025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

2025年4月～

項 目		現状	目標	具体的な取り組みと今後の予定	実施状況及び評価	次年度の課題と目標
看護職員と他職種との分業	薬剤部	昨年10月の電子カルテ導入によりオーダーリングがスムーズになると思われたが、定期薬が期日までに処方されず、一時的に臨時処方が増加した。	電子カルテ導入でオーダーリングが適切に機能するような仕組みを作る	・医師事務が、定期処方が出ているかを確認し、薬剤師へ報告。薬剤師から担当医へアナウンスを行い、定期が期日までに処方されるようにする。		
	リハビリ	担当制とチーム制を合わせたミックス制を行っており、切れ目のないリハビリが提供できている。STの摂食訓練や車いす乗車、ベッドサイドの環境調整など病棟看護師と連携を取りながら実施できている。	リハの進捗状況が共有され切れ目のないリハが実施できる 看護師との連携	・看護部教育委員より、セラピストに対し喀痰吸引の実施研修にてスキアップのための支援を行う。 ・病棟でのADLの合わせたトランスファや体位変換の指導・相談できる ・STが摂食嚥下訓練を病棟で行うことで看護師の負担軽減につながる		
	栄養科	配膳や下膳時間はエレベーターを専用として使用することで、配膳作業がスムーズに行われ、患者提供時間も早くなった。	患者の状態に合わせた食事の提供(開始・変更指示)が円滑に実施される	・配膳車(温冷)と下膳車のエレベーター使用時間を決めた ・電子カルテ導入にて経管栄養の伝票上の仕分けが可能となり転記が不要となる		
	事務部	電子カルテ導入により、各病棟担当者が10日毎に未実施や実施入力漏れがないか病棟師長と連携し確認している。	未実施、実施入力忘れによるコスト漏れをなくす	・院内への訪問者のマスク着用のお願いや健康チェック ・コストなどカルテの整合性確認・管理		
	検査	電子カルテ導入で手順が変更になった事も一因だが、現時点では看護職員の負担が増えた印象である。	医師及び看護師の業務が円滑に行える 看護師との連携	特殊検査用のスピッツは、検査室からメッセージャーへ搬送の依頼をする。 特殊検査が至急で指示された場合の対応は検査室が対応する。		
	レントゲン	ポータブル撮影は技師2名で行えており、看護師の負担軽減につながっている。患者の状態によっては看護師の介入も必要な場合がある。	レントゲン技師との連携協力ができる	ポータブル撮影時は技師2名で病棟へ来ることで、患者の安全・安楽に配慮できさらに、看護師の負担軽減につながる		
	連携室	入院の依頼件数も増加しているが、各病棟と空床状況や退院予定などを共有し入退院がスムーズに行えている。	受診などで他院への患者搬送時の負担軽減(事前情報の確認) 入退院等の支援が円滑に行える	・支援状況の確認 家族やケアマネとの連携と報告 ・病院全体の空床や退院支援の進捗状況を共有し、ベッドコントロールを円滑に行う。		
看護部で事務作業補助者配置		医師事務の採用で、文書の電子カルテ内への取り込み(スキャン業務)を依頼できるようになった。	医師事務の業務拡大(代行入力や診断書作成)を検討する	・医師事務と看護クラークの業務を整理する。 ・医師事務が診断書や医師意見書などの書類の作成を行い、主治医が確認し承認を行うシステムを構築		
看護補助者の増員		看護補助者の募集は随時行っているが、地域性もあり人材の確保が困難である。	雇用の維持	様々な雇用形態の受け入れ等で雇用を維持 技能実習生の受け入れと障害者雇用の促進を行う		
妊娠・子育て中の看護職員に対する配慮		妊娠中の業務内容は体調に合わせて検討している。育児休暇後の復帰に際して、時短勤務や夜勤免除等の選択肢がある。	制度の活用し仕事と育児が両立ができる	申し出のあった職員に対し夜勤減免や夜勤開始期間の変更の考慮 ワークライフバランスを考慮した働き方の選択ができる		
多様な勤務形態の導入		夜勤専従(派遣職員)やパートタイマーの採用が積極的に行われている。	人材の確保	夜勤専従に加えて、日勤派遣なども検討 日勤常勤や再雇用制度の見直しを法人に提言する		
夜勤負担の軽減		深夜勤務の翌日は、ほぼ休みになっている。医療療養病棟は夜勤体制の変更に伴い業務の見直しを行った。	人材の確保	2交代勤務で ①連続勤務5日まで ②夜勤明け翌日の休みの確保 ③連休の確保 同一施設基準の病棟の管理・監督職が共同で業務改善を行う		

2024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年10月～

項 目		現状	目標	具体的な取り組みと今後の予定	実施状況及び評価	次年度の課題
看護職員と他職種との分業	薬剤部	現在は、定期薬のセットを実施 確認作業は看護師が実施	配薬カートの運用により薬局と業務分担が円滑に行うことができる	・定期薬のセットは、薬局助手がカートの回収を行いセット後に各病棟へ持つて行く	10月から電子カルテ導入により、オーダーリングがスムーズになると思われたが、定期薬が期日が守られず、臨時処方が増加するケースが増加した。	電子カルテ導入でオーダーリングが機能していない現状をどこで確認フォローするかが課題
	リハビリ	リハビリ職員による患者の送迎(全病棟で実施) 担当制からチーム制へ変更	チーム制になったことで患者のリハの進捗状況が共有され切れ目のないリハが実施できる	担当制からチーム制へ変更 ・病棟でのADLの合わせたトランスファや体位変換の指導・相談できる ・STが摂食嚥下訓練を病棟で行うことで看護師の負担軽減につながる	担当制とチーム制を合わせたミックス制を行っており、切れ目のないリハビリが提供できている。STの摂食訓練や車いす乗車、ベッドサイドの環境調整など病棟看護師と連携を取りながら実施できている。	口腔内吸引の研修を行い、セラピストが患者介入時に必要な場面で実施できるよう研修を充実していく
	栄養科	配膳車は各階エレベーターホールまで調理員が持って上がる。配膳後の温冷配膳車と下膳車は病棟職員が1Fへ戻す 経管栄養が多く、カルテ指示から経管栄養表への転記が必要	食事の提供が円滑に出来る 転記ミスを起こさない	・配膳車(温冷)と下膳車のエレベーター使用時間を決めた ・電子カルテ導入にて経管栄養の伝票上の仕分けが可能となり転記が不要となる	配膳や下膳時間はエレベーターを専用として使用することで、配膳作業がスムーズに行われ、患者提供時間も早くなった。	患者の状態に合わせた食事の提供がスムーズにできる。(開始・変更指示)
	事務部	コロナの感染の状況に合わせた案内の実施と環境整備 コストなどカルテの整合性確認・管理	コストの取れ漏れがない	・院内への訪問者のマスク着用のお願いや健康チェック ・コストなどカルテの整合性確認・管理	電子カルテ導入により、各病棟で10日毎にコストの取り漏れや実施忘れがないかを病棟師長と連携し行っている。	未実施、実施忘れによるコスト漏れを早期に発見し対応できる。
	検査	翌日以降のスピッツ作成と搬送と検査データの配布 異常値は直接主治医へ報告	医師及び看護師の業務が円滑に行える 看護師との連携	電子カルテ導入にて、業務の変更等 あり	電子カルテ導入で業務が変更になった部分もあるが、現時点では看護職員の負担が増えた印象あり。	検査スピッツの補充と特殊検査用スピッツの搬送等をメッセージャへ依頼するシステムを整備する。
	レントゲン	ポータブル撮影時は技師2名で病棟へ	レントゲン技師との連携協力ができる	ポータブル撮影時は技師2名で病棟へ来ることで、看護師の負担軽減につながる	ポータブル撮影時は技師2名で行えており、看護師の負担軽減につながっている。	患者状態によっては看護師の介入も必要な場合がある。レントゲン技師と連携を行い、患者の安全・安楽に配慮する。
	連携室	月1回各病棟との連携会議を開催患者の病状も含めて支援の情報を共有	受診などで他院への患者搬送時の負担軽減(事前情報の確認) 退院等の支援が円滑に行える	・支援状況の確認 家族やケアマネとの連携と報告	入院の依頼件数も増加しているが、各病棟と空室状況や退院予定などを共有し入院がスムーズに行えている。	病院全体の空室状況や支援の進捗を共有し、入退院がスムーズに行う事ができる。
看護部で事務作業補助者配置		現在クラーク1名で主に入院の準備業務を行っている。必要書類に氏名等 記入し前日までに準備	看護職員の直接的業務時間を確保しケアの質の向上させる	電子カルテ導入により、業務の整理等を実施予定	医師事務の採用で、書類の取り込み(スキャン業務など)を依頼でき、事務的な部分のフォロー体制ができてきているようになった。	今後、医師事務の業務見直しと業務拡大にて医師及び看護師の業務負担軽減につなげる。
看護補助者の増員		ホームページ、ハローワーク広告媒体から看護補助者の応募。 また、派遣会社からの紹介等で、看護職員の確保を行っている	看護補助者の安定的な雇用を維持する	様々な雇用形態の受け入れ等で雇用を維持	看護補助者の募集は随時行っているが、地域性もあり人材の確保困難さがある。	雇用維持の継続
妊娠・子育て中の看護職員に対する配慮		妊娠後、夜勤減免の申し出があった職員に対し夜勤の減免及び時短勤務の選択できる体制がある	制度の活用を個別に説明し、仕事と育児が両立ができる	申し出のあった職員に対し夜勤減免や夜勤開始期間の変更の考慮	妊娠後だけではなく、育児休暇後の復帰に関しても、時短勤務や夜勤免除等の配慮されており、状況に合わせて選択できるよう配慮されている。	ワークライフバランスに合わせた働き方の選択ができる。
多様な勤務形態の導入		法定人数は確保できている(病欠などで休みを除き) 人員の確保を継続する	人材確保	夜勤専従に加えて、日勤派遣なども検討	夜勤専従の採用も積極的に行われ、ライフスタイルに合った働き方が選べる。	人材確保に向けた取り組みの 継続
夜勤負担の軽減		人員の確保を継続する	人材確保	2交代勤務で ①連続勤務5日まで ②夜勤明け翌日の休みの確保 ③連休の確保	夜勤明け翌日の休みの確保は、ほぼ100%確保できている。	人材確保のための業務改善等を今後も継続していく。