

# 看護職員の負担の軽減及び処遇の改善に資する計画 2024年度

項目	現状	2024年度目標	目標達成の為の具体策
有休	有休平均取得率90.5% 平均取得日数15.5日	有給平均取得率94% 平均取得日数16日	<ul style="list-style-type: none"> <li>法令配置より余剰のある配置数</li> <li>看護師、看護補助者の積極的な募集 (ハローワーク、ネット媒体、ホームページ掲載)</li> <li>時間外業務の把握(看護部長、病棟師長)</li> </ul>
残業	時間外労働が無いよう業務内容調整 年間残業時間55時間。1人当たり0.7時間	緊急時対応以外残業 0を目指す	
休暇	半日単位の休暇	半日単位での休暇取得	<ul style="list-style-type: none"> <li>全体朝礼、職場連絡会議での繰り返し周知</li> <li>面談による個々のニーズの把握</li> </ul>
夜勤	4人夜勤体制	各病棟4人夜勤体制の維持	<ul style="list-style-type: none"> <li>夜勤明け翌日は公休</li> <li>各病棟4人夜勤体制</li> </ul>
多職種との業務分担	薬剤師： ・病棟への薬剤の払い出しは点滴・注射等を患者単位で準備 ・入院時の持参薬の確認と病棟へ持参する	・3階、4階病棟の点滴・注射用の配薬カートを導入する	<ul style="list-style-type: none"> <li>点滴・注射用の配薬カート購入</li> <li>内服分包と記名、セッティング。内服カートの搬送</li> <li>点滴のセッティングと注射カートの搬送</li> <li>粉碎しなければ溶けない薬剤を粉碎する</li> </ul>
	リハビリ職員： ・エアマットの種類が多く、看護職員はそれぞれのエアマットの機能を知らない。 ・看護職員を対象にポジショニング研修を実施しているものの、末端まで浸透できていない	<ul style="list-style-type: none"> <li>エアマットの適正な使用</li> <li>看護職員全員がその患者さんにあったポジショニングが可能になるようにする</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>エアーマットレス使用方法の研修を実施し、患者にあった使用することで、褥瘡発生率低下させ、褥瘡ケア時間を短縮する</li> <li>研修の他に、ポジショニングシート作成し、一目で患者さんにあったポジショニング可能になるよう支援</li> </ul>
	臨床検査技師： ・検体の回収 ・病棟管理の検体スピッツを在庫確認し、補充する	現状継続	現状継続
	事務職： ・クラークを配置する ・相談員は転院、入院相談、他科受診等を行う	クラークを採用し、診療録等の準備・整理等を分担し、相談員が入院患者さんの転院相談及び他科受診等を行う	現状継続
物品等、新規導入及び見直し	<ul style="list-style-type: none"> <li>エアマットの数は限りがあるため、褥瘡予防のために、看護職員はエアーマットレスのやりくりに苦労している</li> <li>患者さんの体位交換を行う際に負担がある</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>エアマットの枚数を増やす</li> <li>床ずれナース(体位交換補助パッド)導入する</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>エアマットを使用することで、褥瘡発生率低下させ、看護職員の褥瘡ケア時間を短縮させる</li> <li>現状継続</li> </ul>
看護補助者の配置	<ul style="list-style-type: none"> <li>看護補助者の定着率が悪く、看護職員が看護助手の代わりに夜勤を施行。</li> <li>患者さんの体位交換を行う際に負担がある</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>看護助手の離職を防止し、看護師業務に専念する</li> <li>床ずれナース(体位交換補助パッド)導入する</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>看護助手不足のため、看護師が看護助手の代わりに夜勤を施行。夜間オムツ交換回数を減らし、患者の安眠を促すとともに夜勤職員の業務軽減を図る。助手の離職を防止し、看護師が看護助手の代わりに夜勤をしなくても良いようにする</li> </ul>
妊娠・子育て、介護中の職員への支援	産前産後休暇：産前6週間、産後8週間の休暇 母性健康管理の為の休暇：妊娠中、産後1年以内の職員で所定労働時間内に健康検査または保健指導が必要な場合の休暇	現状継続	<ul style="list-style-type: none"> <li>全体朝礼、職場連絡会議での繰り返し周知</li> <li>面談による個々のニーズの把握</li> <li>時短勤務、夜勤免除</li> </ul>
育児休業・子の看護休暇	育児休業・子の看護休暇：生後満1年に達しない子を育てる場合1年の休業 子の看護休暇：小学校1年生を終了するまでの子が負傷、疾病にかかった時の看護休暇	現状継続	<ul style="list-style-type: none"> <li>全体朝礼、職場連絡会議での繰り返し周知</li> <li>面談による個々のニーズの把握</li> <li>時短勤務、夜勤免除</li> </ul>
介護休暇	介護休業：病院の許可を受け要介護状態にある家族を介護するための休業	現状継続	<ul style="list-style-type: none"> <li>全体朝礼、職場連絡会議での繰り返し周知</li> <li>時短勤務、夜勤免除</li> <li>面談による個々のニーズの把握</li> </ul>
保育費補助	院内保育室完備、小学校入学までの児童への保育費全額補助	現状継続	<ul style="list-style-type: none"> <li>全体朝礼、職場連絡会議での繰り返し周知</li> <li>面談による個々のニーズの把握</li> </ul>
学童費補助	小学校年～4年までの児童への学童保育費全額補助		<ul style="list-style-type: none"> <li>時短勤務、夜勤免除</li> </ul>