

看護職員の負担の軽減及び処遇の改善計画(評価表) 令和5年4月作成 令和6年3月 評価

<目標> 当院では、看護職員とその他の職員が役割と責任の違いを理解し、業務分担することで、効率よく安全で質の高い看護を提供することを目指します

現状	対応方針	具体的な計画	業務分担推進計画					
			令和5年4月	6月	8月	10月中間評価	12月	令和6年2月

業務の役割分担

患者様の重症度、認知症割合が高くなっているが、看護職員と他職種の業務分担が不明瞭なところがあり、看護職員が本来の看護業務に専念できていない	部署リーダー会議などを活用し、他職種との役割分担や業務内容の整理を行う	看護職員とリハビリ: 早出・遅出の業務分担 看護職員と薬剤師: 疑義照会は医師と直接行う、服薬指導の促進 看護職員と診療放射線技師: 患者の移送を分担する 看護職員と臨床検査技師: 検体の運搬を分担する 看護職員と事務職員: 入院時必要書類の準備及びスキャン取り込み業務を分担、オンライン面会の予約など医療上の判断が必要でない電話等を分担する	部署リーダー会議などを活用し、役割分担や業務内容を再度整理する		薬剤師と話し合い、服薬指導可能な条件を確認し、対象患者を限定して協力要請する	達成度45% ①	他職種に依頼できる業務内容の整理を行う		達成度55% ⑥
	看護職員と清掃業者・障がい者雇用の方と面談を行い役割分担や業務内容の整理を行う	看護職員と清掃業者: 入退院の清掃役割分担、ごみ収集 看護職員と障害者雇用: ごみ収集、運搬の分担、環境整備の分担	清掃業者・障がい者雇用の方と面談を行い役割分担や業務内容の整理を行う		清掃業者・障がい者雇用の方と面談を行い役割分担や業務内容の整理を行う	達成度60% ②	清掃業者・障がい者雇用の方と面談を行い役割分担や業務内容の整理を行う		達成度70% ⑦
	看護チームにおいて、各職種の役割の違いを理解し、効率的に看護が提供できるように、看護職員と看護補助者の業務分担を見直す 看護職員に対して、看護補助者の活用に関する研修を行う。同様に看護補助者に対して、研修を行う	看護職員と看護補助者: 病室の環境整備、看護職員指示にて軽症患者のシーツ交換、退院患者の身支度、食事の配膳、院内物品運搬補充等、面会制限に伴い玄関で家族への荷物の運搬	看護管理者が、看護補助者の活用に関する研修を受ける ※オンデマンド研修		看護職員に対して、看護補助者の活用に関する研修を行う ※オンデマンド研修	達成度60% ③	看護補助者に対し、看護補助者標準研修を行う ※オンデマンド研修		達成度70% ⑧

看護職員の処遇

家庭の事情や健康状態により、有休取得率に個人差がある 新型コロナ患者入院による業務量増加のため、スタッフに希望通りの休みを計画出来ない	勤務管理の改善 看護職員に面接を実施し、有休取得を促す 記念日休暇の取得を促進 新型コロナ患者入院を想定した勤務管理を行い、休日を確保する	勤務希望(希望休)の確認 計画的に月1回の有休を取得 新型コロナ患者入院を想定した勤務表を作成する	看護職員に面接を実施し、年間スケジュールから有休使用希望の確認を行う		有休取得状況の確認	達成度40% ④	有休取得率をの個人差を調整する		達成度50% ⑨
--	--	---	------------------------------------	--	-----------	-------------	-----------------	--	-------------

看護職員の勤務状況確認

夜勤は月4回以下を目標としているが一時的に月6回行うことがある 新型コロナ患者入院により超過勤務時間が増えている 緊急入院対応などで超過勤務がある	看護職員配置増 時差出勤の調整 超過勤務時間の把握	夜勤可能な看護職員2名、看護補助者2名の増員 遅出勤務を1名から2名に増やす 夜勤専従配置継続 入職看護職員が早めに夜勤に入れるように計画 超過勤務時間調査	夜勤可能な看護職員の採用計画	入職看護職員の夜勤練習開始	入職看護職員の夜勤開始 超過勤務時間調査と個別面接	達成度40% ⑤	夜勤回数の状況把握 超過勤務時間調査と個別面接		達成度50% ⑩
---	---------------------------------	--	----------------	---------------	------------------------------	-------------	----------------------------	--	-------------

- ① 薬剤科による服薬指導は十分行えず、看護職員が担っている。内服薬の1週間分セット(配薬)も看護職員が実施せざるを得ない状況が続いている。
- ② 障がい者雇用の方と分担できる業務の見直しが不十分で、分担内容は現状維持となっている。
- ③ 看護補助者の活用に関する研修の参加率が低いため、開催回数の工夫が必要。
- ④ 職員の新型コロナ感染により有休取得には個人差があった。
- ⑤ 新型コロナ患者の感染対策の見直し(必要に応じたPPEの選択など)を行い、対応時間が短縮された。新型コロナ患者対応の残業時間は減少傾向であった。
- ⑥ 地域連携室のスタッフ減により、病状説明など今まで分担していた業務が、分担されなくなり看護業務へ移行している。
- ⑦ 障がい者雇用の方と分担できる業務の見直しが不十分で、分担内容は現状維持となっている。
- ⑧ 看護補助者標準研修の参加率が低いため開催回数の工夫が必要。各病棟に看護補助者が配置され、看護職員との業務分担を継続的に行っている。
- ⑨ 有休取得の個人差はあったが、年5日の取得率は90%以上であった。看護師の退職があり、有給休暇の6日以上取得は計画通りにできないことがあった。
- ⑩ 夜勤可能な看護師の採用はできたが、退職者があり夜勤の回数減には繋がらなかった。