

看護職員の負担の軽減及び処遇の改善に資する体制整備計画

当院では、看護職員の負担軽減及び勤務環境改善のため下記の項目について取組を行っています。

(1) 看護補助者・多職種との連携及びタスクシフト/シェアについて

医師の働き方改革により看護師のタスクシフトの推進及び看護師の負担軽減を図るため、診療報酬で看護補助者の配置が評価された。当院では、2022 年度から夜間看護補助者配置 100 対 1 の届け出を行い、3 部署で看護補助者が夜勤を行う体制を整備された。今後も引き続き、看護補助者の業務体制を整備し、働きやすい職場を目指す。また、2022 年 2 月 19 日 医師の働き方改革を進めるためのタスクシフト/シェアの推進に関する検討会で示された「現行制度上実施可能な業務の推進について」にある職種別の内容を基に計画的に進めていくのが課題である。

(2) 多様な働き方を推進し、人的・物的資源の確保について

看護補助者へのタスクシフトを推進するために、現在各部署で管理している物品を中央管理化し、物品の有効活用を行うことや物品の搬送業務の見直しなどが課題である。人的・物的資源を確保しつつ、看護補助者の業務改善を行い、多様な働き方を推進していく。

(3) 効果的な働き方について

治療や検査にあたってどのような処置を行うか、実施内容やスケジュールなどが標準化した「クリニカルパス」や指示内容が標準化された「包括指示」を推進し、安全かつ効率的な働き方や業務改善の検討を実施する。

(4) 心理的安全性のある組織風土作りについて

始業前就労「ゼロ」を目指し、計画的年休の取得を推進し、ヘルシーワークプレイスの実現に向けた取り組みを実施する。また、職員満足度調査の結果から課題を抽出し、計画的に取り組んでいく。

(5) 医師の働き方改革への貢献について

医師から要望のある業務を優先的に看護師が実施する体制を整備し、医師の負担軽減に寄与する。また、特定行為看護師の育成と、特定行為分野の業務拡大が課題である。

(6) 医療 DX の推進について

次の電子カルテプレイスから新機能を取り入れた医療 DX が推進され、スマートフォンを活用した業務改善や AI を活用した看護業務の効率化などが進められる。医療 DX を活用できる人材の育成と運用の整備が課題である。

2023年度 看護職員の負担の軽減及び処遇の改善に資する体制整備計画

2024年3月

目標	具体策	評価(達成度)
1 多様な働き方を推進し、人的資源を確保する	①業務の切り出しを行う ②多様な働き方を導入する (シフト交換の短時間制の採用、物品管理の中央管理等) ③働きやすい勤務シフトの検討とトライアルを実施する(スケジュールの公平性、夜勤時間)	①チューブ固定テープの作成を人材開発課と連携し、移管した。(100%) ②短時間の看護補助者を採用し、定着が図れた。物品の中央管理を一部導入した。(100%) ③電子カルテリプレイスに合わせて勤務シフト作成の検討を継続する。(0%)
2 看護補助者・他職種と連携したタスクシフトができる	①日常生活援助をタスクシフトを実施する ②看護補助者の業務調整をグループ部署同士で協働する ③介護福祉士の記録の検討をする ④介護福祉士の業務を確立する ⑤夜間看護補助体制加算100対1を継続する(当院の看護補助者による) ⑥看護補助者の直接雇用を推進する ⑦薬剤部と協働したタスクシフトをする	①看護補助者の夜勤勤務を3部署から開始し、日常生活援助やナースコール対応など業務の拡大を推進できた。(100%) ②看護補助者間の協働については、委員会や役割研修を充実させ、強化していく。(100%) ③④介護福祉士の専門性を活かし、高齢者のケアやレクを取り入れるなど実施した。業務の確立は、引き続き課題である。(70%) ⑤⑥夜間配置基準値「4」のところ「4.7」で推移した。広報活動を実施し、直接雇用の強化を図る。(100%) ⑦SPD便の拡大を行ったが、持参薬管理やセッティングなどのタスクシフトに向けた話し合いは実施できなかった。(10%)
3 効率的な働き方を考え業務を改革する	①各部署で業務改革チームを作り、各部署で効率的な仕事を検討する ②他施設を見学し、当院の改善点を洗い出す ③改善点の対策を検討する ④バスを推進する(適応率を上げる) ⑤包括指示を推進する	①2月の看護部部長・係長合同会議で、各部署で取り組んだ業務改善の発表会を開催し、成果の共有を図った。(100%) ②③赤十字社の人事交流研修会や電子カルテ関連など施設見学に行き、情報収集を図った。次年度も引き続き、計画的に業務改革を行う。(5%) ④バスの適応率は47~50%で推移。(50%) ⑤救急外来における胸痛時のプロトコルを作成し、3月より運用を開始する。(95%)
4 働きやすい職場環境を整える	①満足度調査の課題への取り組みを実施する ②始業前就業ゼロを目指す ③計画的な年休を推進する ④働きやすい勤務シフトの検討とトライアルを実施する(スケジュールの公平性、夜勤時間) ⑤当直師長業務の労基への届け出と働きやすい勤務形態へ変更する ⑥既卒入職者の意見交換から課題抽出と取り組みを実施する ⑦各部署で意見交換し、課題抽出と取り組みを実施する	①昨年度の満足度調査からBSCを作成し、課題への取り組みを実施した。働きやすい職場環境に向けた取り組みや心理的安全性のある組織風土づくりを強化したためか、離職率9.6%と低い数値であった。今後は、検証をしていく。(80%) ②始業前就業の調査を実施し、情報収集の時間を確保した業務フローに変更した。引き続き「ゼロ」を目指す。(80%) ③15日以上年休取得率は、70.7%(2024年2月末在籍)(70%) ④電子カルテリプレイスに合わせて勤務シフト作成の検討を継続する。(0%) ⑤当直師長業務の見直しを行い、宿直許可が取れ、業務負担の軽減を図ることができた。(100%) ⑥既卒看護師対象に懇談会を実施した。既卒看護師の意見を取り入れた業務改善を次年度計画していく。(80%) ⑦③-①と同じ
5 働きやすい物品管理を行う	①5Sを推進する ②血圧計、体温計等の整備をする ③修理期間の明確化と伝票の電子化を図る ④職員全体で物品管理や購入計画に参画する	①各部署で5Sの推進に取り組んだ。 ②不具合の状況を確認し、必要時購入し、寄贈のSOP2モニターは、日勤者が持てるよう配布した。 ③取り組み未実施。 ④働き方改革につながる物品の情報収集を積極的に実施し、新たに「眠りスキャン」の購入が決定した。電子カルテ関連では、スマートフォンの導入、看護配置マネジメントや病床管理の新機能取得、AI問診票などDXの推進に向けた物品購入計画が順調に推移した。次年度は、運用整備が課題である。
6 適正配置により部内全体で看護を提供する	①計画リリーフ体制を確立する ②配置を数値化し各部署の適正配置から勤務計画表を作成する ③適正配置数に基づき傾斜配置を行う	①②③部署の要請に応じ、計画リリーフを取ったが、公平な年休や業務日取得の把握・調整は難しかった。各部署の平均患者数と時間外勤務平均、リリーフ状況はモニタリングしているため継続する。
7 心理的安全性のある組織風土作りを図る	①ヘルシーワークプレイスを推進する ②各部署で心理的安全性について共有する ③各部署で課題抽出と取り組みを実施する ④③により部内全体で取り組みを実施する ⑤主任会を中心にアクションプランに取組む	①②③④⑤ 主任会で心理的安全性のある組織風土作りについて、現状分析から課題解決に向けた計画まで立案し、実施した。外部講師を招き、心理的安全性のある職場について講演し、役80名の看護職員が参加した。参加できない職員には、ウェブ配信した。
8 医師の働き方改革へ貢献する	①特定行為研修を推進する ②要望に基づいた手術前・輸血時のルート確保と輸血認証を実施する ③化学療法時のルート確保に向けた研修を開始し実施する(年40人の育成) ④さらなる医師の要望によるタスクシフトの検討を実施する	①計画的に特定行為研修を推進することができた。修了者9名。(100%) ②医師からの要望があった、輸血時のルート確保と輸血認証については、看護師管理にした。手術前のルート確保は、要望のある診療科では全面的に看護師管理となるよう推進する。(70%) ③化学療法時のルート確保研修体制を構築し、22名修了した。年間40名育成し、業務拡大を図っていく。(100%) ④現行制度上実施可能とした業務についての内容を計画に入れ、推進する。(100%)
9 医療DXを活用した効率的な働き方を推進する	①Haru(腰痛予防補助ロボット)の導入と活用推進を図る ②電子カルテへのバイタル連動のシステムを導入する ③電子カルテ・DXを効率よく活用する他院の先駆事例を学び、ベンダーと交渉する ④医療DXを活用している人材の発掘と育成をする	①係長会を中心に、看護師の身体負担軽減のためのアシスト機器を検討し、マッスルーツ「SoftPower」を購入した。部署拡大に向けて引き続き、検討していく。 ②電子カルテリプレイスのタイミングで導入する。 ③リプレイスの新機能については、看護部でプレゼンを聞き、直接ベンダーへ要望、企画情報課がその後交渉する形で進めることができた。 ④スタッフ層の人材発掘が課題。次年度は、医療DX推進委員会を発足し、新規メンバーを加え、人材育成を推進していく。