

看護職員の負担軽減及び処遇の改善計画

仁徳会今村病院では、看護職員の負担軽減及び処遇改善のため下記の項目について、継続的に取り組みを行います。

1. 看護職員の負担軽減及び処遇の改善に資する体制

- | | |
|---|---|
| <p>(1) 看護職員の負担軽減及び処遇の改善に関する責任者
看護部長</p> <p>(3) 多職種からなる役割分担推進のための委員会及び会議
衛生委員会(1回/月) 本部会議(1回/週)
ICT巡視(1回/月) 広報委員会(1回/月)</p> <p>(4) 看護職員の負担軽減及び処遇の改善に資する計画
計画の策定、年に1回の見直し、職員への周知(院内に掲示)</p> | <p>(2) 看護職員の勤務状況の管理
勤務時間: ・週40時間以内・連続勤務5日以内・勤務状況(有給取得率、
時間外業務の把握、指導)</p> <p>夜勤勤務: ・夜勤明けの翌日は原則休み、夜勤16時間、うち休憩2時間(仮眠含む)
・夜勤勤務平均回数6回以内/月</p> <p>(5) 看護職員の負担軽減及び処遇の改善に関する取り組みの公開
院内に掲示、ホームページ上公開</p> |
|---|---|

2. 看護職員の負担軽減及び処遇改善のための取り組み計画

部署	項目	取り組み
薬剤部	・病棟業務の拡大・日・祭日の薬剤管理、 調剤業務・持参薬管理 ・薬剤処方箋監査・薬剤師による服薬指導	・薬剤管理業務の実施・注射薬剤取り揃え・救急カート薬剤確認 ・日・祭日の薬剤師配置(大型連休など不定期配置) ・院外処方箋の監査業務・入院患者の服薬指導、退院時薬剤説明
リハビリ テーショ ン科	・適切な病棟生活の支援 ・患者の送迎 ・療養環境の整備 ・リハビリ介入時間の提示	・入院患者の口腔ケア及び食事摂取時のポジショニング ・病棟生活での日常生活動作の実用性評価及び提案 ・重症介助者への基本動作、移乗動作時の介助法指導 ・リハビリテーション室への送迎・離床困難患者の体重測定 ・コロナ専用病床における環境清掃・環境整備・補助等
臨床検査 科	・採血の実施 ・移送介助 ・ベッドサイドでの検査	・日勤帯での外来採血の実施、検査の準備・介助 ・検査者の車いす等での移送・介助 ・入院患者の状態に合わせたベッドサイドでの検査の実施
放射線 科	・検査の介助	・レントゲンやCT撮影時の患者の移送を行う
情報管理 室	・カルテ管理 ・施設基準に関する書類の管理	・カルテ監査業務 ・毎月の人員配置や加算における書類の法令順守
医事課	・カルテ管理 ・入力管理	・コストなどカルテの整合性確認、管理
地域医療 連携室	・転院、紹介入院の調整	・MSWによる各種問い合わせ窓口業務 ・退院支援調整会議を開催し、退院支援看護師や他の参加メンバーと共に患者に 関する協議や検討を行う
看護部	看護補助者配置強化 業務改善の実施	・夜勤看護師と日中の看護補助者の配置人数の増員、業務拡大の検討と実施 ・業務量の分析と改善、始業前残業含む時間外労働の削減 ・業務量結果分析改善対策、時間外労働時間データ収集、始業前残業調査、医師指

3. 勤務環境、処遇の改善

項目	取り組み
妊婦、子育て中の 職員への配慮	・時短勤務、育休延長制度 ・子の看護・介護休暇制度 ・夜勤免除、削減・車通勤特例許可
看護補助者活躍推進 への取り組み	・師長は「看護補助者活躍のための看護管理者研修」を受講。病棟の看護師・看護補助者も適切な研修受講を行う ・知識の向上と院外研修出席の負担を軽減する目的にて、看護師・補助者共に学研のE-ラーニング視聴を推進する ・早番、遅番の配置(患者の介助割合に応じて) ・日中の看護補助者の配置数UP
有給取得の促進	・全員の取得率50%以上を目標とする ・0.5日ずつの有休取得も推進していく ・1時間毎の有休取得実施への検討を図っていく
勤務表作成時の配慮	・明けの翌日は原則休み ・日看協のガイドラインに準じた勤務体制に取り組む ・病棟は原則看護師4人の夜勤体制 ・繁忙時間帯の早出・遅出業務や分担割合への配慮 ・業務に必要な研修・院外活動・グループ行事の勤務扱い ・土日祭日の休みは、月に1回以上確保できるようにする
多様な勤務形態採用	・産休、育休明けの時短勤務 ・夜勤免除
夜勤・勤務負担軽減	・連続夜勤は最大2回まで。 ・勤務間隔11時間以上確保 ・夜勤中の休憩2時間の確保(他、夕食等の食事時間20分以内)
看護職員の適正配置	・法令人員基準より余剰を持つての配置数とする。 ・多様な働き方推進と積極的な募集と採用活動
メンタルサポート	・院内ハラスメント窓口設置、対策実施、勉強会開催 ・1回/年 厚労省「こころの耳」ストレスチェック

4. 新興感染症に対する処遇

項目	取り組み
職員が新興感染症に罹患した場合	通常業務に関わった状況下で罹患した場合は、労災扱いとする