

看護職員の負担の軽減及び処遇の改善に資する計画

防衛医科大学校病院

項目	対応方針	具体的な方策	2023年度目標	2023年度評価	2024年度目標	2024年度評価	
看護師の増員	看護師の増員要求	看護師の増員要求を行う	病院改革を踏まえ、病院の機能発揮のために必要な看護師の増員を要求する。 非常勤職員の採用増加も要望する。	外傷センターの組織編成は認められたものの、看護師の増員要求は認められなかった。 非常勤職員の人員費増加も認められなかった。 ワークライフバランス施策推進のための増員が認められた。	引き続き、外傷センター関連の看護師の増員要求を行う。		
業務量の調整	病棟間の業務量格差の評価と調整	重症度、医療・看護必要度評価 超過勤務評価 人員配置 応援態勢	コロナの状況を見つつ、病院の方針に則って、病床管理を行う。 部署別に適切な人数を配置し、急遽の欠勤等に対しては部署間相互支援態勢を維持する。	コロナの5類移行に伴い、コロナ専用病棟を閉鎖し、看護師を一般病棟等に再配置した。 病床数はコロナ禍当時を維持し、病床利用率は上昇した。	部署別の人員配置について、患者の重症度や入院数、超過勤務時間等のデータに基づき、適正化を図る。 病棟間の相互支援態勢については、引き続き協力しあう。		
業務改善	業務改善により、業務の合理化と効率化を図る	クリティカルパスの推進	病棟ごとにクリティカルパス作成の目標を設定し、作成および適用の推進を図る。	クリティカルパス作成を推進したが、適用率は横ばいのままであった。	クリティカルパスの適用率が病院目標に達するように、各部署の代表的疾患について、医師と協力してパスの作成を推進する。		
		看護記録の効率化	看護部記録情報委員会を中心に、更なる看護記録の効率化を図る。	看護部記録情報委員会を中心として、Overviewの活用、キーワードの設定等を推進した。	勤務時間の最後に残りがちな業務であるため、都度、入力しやすいようなテンプレートの作成やOverviewの活用について引き続き推進する。		
		超過勤務時間の削減	日勤の前残業を削減するために、情報収集の時間を勤務時間内に取り込む。	日勤の前残業を削減する取り組みを部署横断的に行い、情報収集を課業内に行うよう統一したため、前残業は削減した。	勤務後の超過勤務を削減するために、看護記録に効率化、次シフトへの申し送りの短縮化等の施策を推進する。		
看護師と他職種との業務分担	他職種との連携により看護ケアが実践できる時間を確保する	薬剤師との連携	病棟担当薬剤師と調整を図り、病棟における服薬指導、薬剤管理等に関して協力を得る。	病棟における薬剤管理等を病棟担当薬剤師と調整中であり、モデル病棟を指定して取り組む計画中である。	モデル病棟において、病棟薬剤師とのタスクシェアを推進する。		
		リハビリ職種との連携	病棟におけるリハビリテーションについて、リハビリ科と調整を行う。	G-ICUにおいて療法士の増員が認められ、早期リハビリに関して専門職の介入が行われるようになった。	一般病棟におけるリハビリテーションについて、リハビリ科と調整を行う。		
		臨床検査技師との連携	システム的に外来予約数を調整して、ゾーン別の採血件数集中を緩和して、看護師の配置数を調整する。	特定日に採血数が集中する傾向があり、集中を避けるよう早めの呼びかけを行っている。他部署から外来（採血室）への支援を柔軟に行なった。	採血業務に限定した非常勤職員（看護師）の募集を行い、採血業務にあたる看護師の負担軽減を図る。		
		臨床工学技士との連携	ICUにおける治療で臨床工学技士が関与するものについて業務分担を明確化する。	ICUにおける治療で臨床工学技士が関与するものについて業務分担の明確化を図った。	引き続き、ICUにおける治療で臨床工学技士が関与するものについて業務分担を明確化する。		
看護補助者の配置	看護補助者を増員し配置	看護補助者の募集・配置	看護補助者の採用および教育	看護補助者を逐次採用して、必要な教育を実施した。	日勤の看護補助者については、引き続き募集し、採用者に対して教育を実施する。		
		事務補助者の募集・配置	事務補助者の募集は一旦停止する。	障害者雇用が1名あった。	-		
		夜間看護補助者の募集・配置	夜間看護補助者の役割について、引き続き予算要求する。	2024年度は夜間看護補助者の役割の予算は認められ、意欲できる見込みである。	2024年度より夜間看護補助者を配置予定であり、業務の明確化と看護師との協働を推進する。		
短時間正規雇用の看護職員の雇用	再任用（短時間）の配置促進	再任用（短時間）の配置促進	定年予定者への再任用制度の周知	定年予定者に対して、定年延長制度および再任用制度について周知した。2023年度末は、定年延長移行期であり、該当者なし。	2024年度末の定年退職予定者に対して制度の周知を図るとともに、配置先について検討する。		
多様な勤務形態の導入	多様な勤務形態の採用	非常勤看護師の雇用	引き続き、非常勤看護師の募集を継続	非常勤看護師の募集を行い、少数ではあるが採用した。	引き続き、非常勤看護師の募集を継続		
妊娠・子育て中、介護中の看護職員に対する配慮	妊娠・子育て中、介護中の看護職員に対する施策推進	院内保育所の利用促進	院内保育所について、育児休業中の職員に情報提供して利用を促進する。	院内保育所について育児休業中の職員に情報提供を行った。	院内保育所について、育児休業中の職員に情報提供して利用を促進する。		
		育児時間、育児短時間制度の周知	育児休業取得中の職員に対して、制度の周知	育児休業中の職員に対して、制度の周知を図った。	育児休業取得中の職員に対して、制度について周知する。		
		夜勤の減免	夜勤免除を考慮し、勤務継続できるよう配慮	夜勤を免除し勤務継続できるように配慮したが、病棟に一定数の夜勤免除者が配置されると、他の看護師の夜勤負担が増えるため、均てん化を図る必要がある。	夜勤を免除し勤務継続できるように配慮したが、病棟に一定数の夜勤免除者が配置されると、他の看護師の夜勤負担が増えるため、均てん化を図る必要がある。	夜勤免除を考慮し、勤務継続できるよう配慮するとともに、どうしても夜勤可能となるのか、相談およびサポートを行う。	
		育休からの復帰部署の考慮	育児休業中の職員と面談して、復帰部署の希望をとり、復帰部署を考慮	育児休業中の職員に対して、復帰時期等の調整を逐次行った。	育児休業中の職員と面談して、復帰部署の希望をとり、復帰部署を考慮するとともに、本人の希望を取り入れて必要な教育を計画する。		
夜勤負担の軽減	夜勤業務の負担軽減	3交代部署を2交代へ移行	3交代制勤務としている救急外来について、検討する。	救急外来を2交代にするためには、夜勤人員を増やす必要があり、実現しなかった。	引き続き、3交代の部署について2交代とできないか検討する。		
		夜勤ガイドラインの周知・遵守	16時間夜勤の部署について、14時間夜勤に移行できないか検討する。	16時間夜勤の部署に打診したが、所属人数を増やす必要があり、実現できていない。	16時間夜勤の部署について、日勤ロングが可能な人員を増やし、14時間夜勤とできないか検討する。		
		夜勤後の超過勤務の低減	深夜勤後の超過勤務時間の低減に取り組む。	深夜勤後の超過勤務は、看護記録のことが多く、低減できていない。	深夜勤後の超過勤務データを分析して、業務の効率化を図る。		