

看護職員の負担軽減および処遇改善計画の策定について

| 看護職員の負担軽減および処遇改善計画（令和8年度） | | | |
|---------------------------|--|---|---|
| 項目 | 現状 | 年度末までの目標 | 目標達成のための行動計画 |
| 業務量の調整 | <ul style="list-style-type: none"> ・患者の高齢化や重症化に伴い、援助量が増加している。 ・職員の退職により各部署とも人員減となっている。 ・他部署と比較して超過勤務時間が多い。 ・記録に時間がかかる。 | <ul style="list-style-type: none"> ・看護配置基準の順守 ・看護師の通年採用 ・看護記録の簡素化 ・業務改善 | <ul style="list-style-type: none"> ・採用時支度金・カムバック手当金の支給、紹介制度 これらの周知と利用促進 ・看護職員の手当の増額（ベースアップ手当の周知） ・県内外の看護養成学校訪問（奨学金制度の周知） ・欠員が出た部署へのリリーフ ・多様な勤務体制への対応（応募枠の拡大） ・DXの導入（送信機能付きバイタル測定器の定着等） ・看護学生の実習環境の整備（人的・物的） ・就職ガイダンスへの参加、就職相談会の開催 |
| 看護職員と他職種との業務分担 | <ul style="list-style-type: none"> ・看護師の業務量・範囲が広く、過重労働になっている。 | <ul style="list-style-type: none"> ・看護師業務の一部タスクシェア | <ul style="list-style-type: none"> ・担当セラピストによる生活リハビリの推進（食事・入浴・排泄・洗面介助等を通して）と看護へのサポート ・放射線科検査時の技師による送迎 |
| 妊娠・子育て・介護中の看護職員に対する配慮 | <ul style="list-style-type: none"> ・核家族化が進み、仕事と育児の両立が困難となっている。 ・介護休暇の認知度、申請者が少ない。 | <ul style="list-style-type: none"> ・育児や介護を理由にした離職者を出さない。 | <ul style="list-style-type: none"> ・産前休暇前、育休からの復帰前に面接を行い、働き方の意向を確認し環境を整える。 ・育児短時間制度の活用や夜勤免除 ・各部署でのお互いさま意識の醸成 ・子の看護休暇、介護休暇の利用促進 |
| 看護補助者の配置 | <ul style="list-style-type: none"> ・看護補助者の離職による人員の減少から、看護師の業務負担が増加している。 | <ul style="list-style-type: none"> ・離職防止 ・看護補助者の通年採用 ・若年代の人員確保 ・処遇改善 | <ul style="list-style-type: none"> ・働き方や職場環境に対する意見の収集と改善 ・働きがいへの取り組み (オムツマイスター制度、キャリアアップにつながる研修等) ・特化された業務や、勤務日数・勤務時間の多様性に対応した採用 ・県内高校進路説明会への参加、学校訪問 |