

令和6年度 看護職員の負担軽減計画

ひだか病院

1. 離職防止の計画

【柔軟な勤務体制と労働環境】

- ① 外来・病棟間又は各病棟間の応援体制を、効果的に運用できるようにシステム化する
- ② 看護業務の整理による業務量削減（入院時セット等）
- ③ 有給休暇取得の促進（前年度より10%アップ）
- ④ 定刻帰宅できるようメンバー間で連携して業務移譲を徹底する
- ⑤ 管理当直明けの半日勤務以下を徹底する
- ⑥ 各委員会及び会議をスリム化、効率的な運営を実施する

【看護教育の充実】

- ① 教育体制の中のキャリア開発ラダーの運用体制見直し（時間内実施）
- ② 院内研修の内容、及び運用見直しによる参加率アップ
- ③ eラーニング（S-QUE クリニカルラダー）活用による、個人レベルの看護力アップ
- ④ 資格取得までのサポート体制
- ⑤ 看護補助者研修方法の見直しによる、実技レベルの標準化

【チーム医療の実践】＝多職種協働による業務分担

- ① 看護補助者の活用（入院時オリエンテーション、実施記録の入力等）
- ② 診療放射線技師との協働促進（造影検査時の造影剤投与後の抜針・止血等）
- ③ 臨床検査技師による検査説明、採血業務の実施
- ④ 薬剤師による服薬指導の拡大（退院時指導、初服薬指導等）
- ⑤ 臨床工学技士による医療機器の管理（管理・点検等を含む）

2. 求人計画

- ① ハローワークの活用
- ② ホームページの見直し及び充実
- ③ 当院職員からの口コミと紹介
- ④ 求人広告の掲載
- ⑤ 職員動態に合わせた中途採用の実施

*各種会議負担軽減

- ・会議数を集約又は削減
法令等により毎月開催が義務付けられていない委員会の見直し
- ・休日・夜勤明けの会議への参加免除
会議時間の短縮（30分）

*キャリア開発ラダー研修時間の見直し（勤務時間内での開催）

- 時間外における研修を削減

*委託業者活用の継続（入院時セット・オムツ等）

*看護職員及び看護補助者の職場定着を積極的に行い、人材の流出を防ぐ

*離職・休職等の看護職員の動向を把握し安定した人員確保のための継続的な採用の実施

*メンタルサポート