

看護職員の負担軽減及び処遇改善に資する体制

平成30年4月1日
JCHO神戸中央病院 安全衛生委員会
働き方改革委員会

項目①他職種との業務分担

項目	計画	実施状況及び評価	次年度に向けての取り組み
薬剤師	配薬、持参薬のリスト化を継続する。救急外来にて処方箋の説明、指導を薬剤師による対応へ変更する。	継続して実施した。また、予定入院の患者に対する持参薬の確認は、これまで入院後に行っていたが、H29年度から薬剤師が入院前に行うようになり、より効率化できた。救急外来での処方箋の説明、指導が定着した。	配薬、持参薬のリスト化、投薬指導を継続する。感染リスクの高い患者に対する中心静脈栄養の無菌性剤を始めてゆく
臨床検査技師	外来患者の採血を継続する。	外来患者の採血業務を看護師から検査技師に変更。定着した。	外来患者の採血を継続する。
臨床工学技士	特定の医療機器の管理を継続すると共に管理可能な機器を増やすことが出来ないか検討を行う。	特定の医療機器の管理を継続して行った。	特定の医療機器の管理を継続すると共に検討も継続する。
中材・物品管理	予定入院のCSセットの説明を行う。	実施中	予定入院のCSセットの説明を継続する。
事務部	看護管理室の事務業務の軽減(事務員の配置もしくは事務業務を担う部門を作る)	総務企画課にて採用活動、採用面接の段取り、育児休業の地区事務所への手続きなど、看護部のみではなく、事務が補助、手伝いを行った。	事務が対応可能な看護管理室の業務に関して看護部よりヒアリングを定期的に行い、取り込めるよう、今後も継続する。
看護助手(療養介助員)	業務分担の検討と推進、スキル向上を目指す。	看護助手業務として確立した。	看護助手の増員に伴い、対応可能な業務項目を増やして行くと共に補助者の適正配置(チームへの)をすすめる。

項目②安定的な欠員補充と退職防止の推進

人材確保	看護部長と密な連携を図り、看護師増員採用に尽力する。看護助手(療養介助員)の採用も積極的に行っていく。	人材募集の広報活動、HP掲載、WEB媒体使用、紹介会社、ハローワーク等を利用	退職者ヒアリングを実施し、退職防止へ取り組むと共に、募集を継続する。
------	-----------------------------------------------------	----------------------------------------	------------------------------------

項目	計画	実施状況及び評価	次年度に向けての取り組み
人材確保	インターンシップ制度の実施を継続すると共に、より多くの看護師集客の為に告知を強化する。体験学習なども広く受け入れ、地域人材へのアプローチにつなげる。	インターンシップは時期を特定せず、応募があればすべて受け入れる体制をとった。中学校、高校からの体験学習なども、広報の一部として断ることなく受け入れている。	インターンシップ、体験学習の受け入れの姿勢は変更せず、受け入れる。
	院内保育所と病児保育があることをアピールし、ママさん看護師の誘致、非常勤看護師の採用も検討する。	常勤看護師の育休明けを含め、保育所を利用して働きたい非常勤なども多く、園児の定員があふれたため、規模の拡大を図った。	働き方改革により、今後もワークシェアが増加していくものと思われる為、保育所を活用していく。
	今の若手に合わせた研修内容の見直しを図る	世代の違いにより教育の受け方が違い、ジェネレーションギャップが問題となる。その一つとして3世代が理解できる様、同一後発薬の変化する名称を研修に取り入れた。	若手看護師とのコミュニケーションの時間を増やし、効率の良い研修方法を構築していく必要を感じている。検討課題。
	教育関連の整備と充実を図る。JCHO全体で取り組んでいるセカンドレベルやサードレベル研修や特定行為研修への積極的な参加等	同院でスキルアップ、資格取得が出来る様、また目標となるよう、告知を行い参加を促している。	専門看護師取得希望など、個々の希望に添える様、情報収集を行うと共に看護師の定着率アップへつなげていく。
勤務形態や環境	産休、育休、病休等の取得と時短勤務の導入	JCHOの規程によりあらゆる休暇、休業が整備されている。その為、毎年数十人の育児休暇取得者があり、且つ、第二子、三子を持つ方もある。	規程を遵守しながら、利用可能なものを推進していく。