

令和6年度(2024年度) 埼玉県立小児医療センターにおける看護職員の負担軽減計画

R6年度(2024年度)度4月現在の看護師等の状況 1. 看護師 常勤 566 名、非常勤 4 名 2. 看護補助者 常勤0名、非常勤 63 名 3. 常勤看護師の平均実労働時間 平均8.31 時間 (最大10.16時間、最小 7.75 時間) 4. 夜勤回数 平均 3.6 回/月 (2交代制) (最大 9 回、最小 0 回) 5. 育児支援制度利用者 101 名	これまでの取り組み及び今後の目標 当センターでは、勤務する従事者全てにとってのワークライフバランスの重視及び医療安全の観点から、看護師の負担軽減と処遇の改善を図るため、看護師と他の医療従事者や看護補助者との業務分担の推進を継続してきた。 また、育児世代の定着を図るために、院内保育の維持、育児短時間勤務の積極的な活用を継続している。 今後は、チーム医療を更に推進させるため、医師のみならず他(多)職種との業務分担を図り、小児患者に対する当センターの機能を十分に発揮し、地域の小児看護を充実させていく。
--	---

項目	R5年度(2023年度)までの取り組み	現状	R6年度(2024年度)の目標	R6年度(2024年度)末 達成状況
業務量の調整	<ul style="list-style-type: none"> 看護記録時間の削減 AmiVoice(音声入力) HCbooks(看護の可視化、記録効率)導入 委員会活動の効率化(会議時間の変更、運営内容の検討) 	<ul style="list-style-type: none"> AmiVoice(音声入力)を9月に導入し、タブレットを活用した入力の推進を継続実施している。 HCbooksは10月より導入し、ケア項目登録の短縮を図ることができ、時間外記録時間は22分へ短縮した。 2つの委員会で会議を午前中へ変更した。各委員会で実施している調査などを簡略するなどの運営内容の検討を実施した 時間外勤務時間、平均9時間28分で前年より43分短縮した。(2月データ) 	<ul style="list-style-type: none"> 看護記録時間の削減 AmiVoice(音声入力) HCbooks(看護の可視化、記録効率)の活用 委員会活動の効率化(会議時間の変更、運営内容の検討) 	<ul style="list-style-type: none"> 時間外記録時間は、昨年度より14分増加し、36.4分であった。(2月データ)記録時間の短縮は出来なかったが、時間外は昨年度より18分減少し、1人あたり平均9時間10分であった。 AmiVoice(音声入力)に関しては、約7割の看護師が使用しており、使用率が向上した。 HCbooks(看護の可視化、記録効率)の活用状況の記録監査では、86.9%が活用している結果であった。 育休復帰者に対して、可能な限り夜勤勤務を実施し、全体を偏りなく平準化を図った。委員会活動に関して、開始時間を変更し、短時間勤務者も参加しやすい状況を提供した。
看護職員と他職種との業務分担	<ul style="list-style-type: none"> 病棟薬剤師へのタスクシフト 	<ul style="list-style-type: none"> 12A病棟に病棟薬剤師業務が開始となり6部署となった。 	<ul style="list-style-type: none"> 病棟薬剤師へのタスクシフト 	<ul style="list-style-type: none"> 内服指導・持参薬確認は移行しているが、病棟薬剤師の病棟滞在時間が1日4時間の業務にとどまっているため、全ては移行はできていない。
看護補助者の配置	<ul style="list-style-type: none"> 夜間看護補助者の体制整備 看護補助者の業務整理・拡大 	<ul style="list-style-type: none"> GCU(一般床)での夜間補助者の受け入れを開始し、3名/日の体制を整備し業務内容も確立した。 	<ul style="list-style-type: none"> 夜間看護補助者の体制整備 夜間看護補助者の活用促進 	<ul style="list-style-type: none"> GCU(一般床)での夜間看護補助者の体制を整備し、運用できている。 看護補助者ラダーの運用を開始した。
多様な勤務形態の導入	<ul style="list-style-type: none"> 早番/遅番などシフト勤務の活用 病棟/外来看護一体化運営の促進 	<ul style="list-style-type: none"> 各部署で業務量に合わせて、早番/遅番を調整した。 外来業務を実施できるスタッフの育成を計画的に実施することで、外来看護の質向上を図ることができた。 	<ul style="list-style-type: none"> 重症度に合わせて多様なシフトを推進 病棟に新たな外来担当者を育成 	<ul style="list-style-type: none"> 各部署で、早番/遅番の運用を継続している。育児短時間勤務者との引継ぎ等、課題解決のため、働き続けられるWGを発足し、勤務計画を検討・調整した。 病棟看護師の外来担当看護師は27名増加した。
妊娠、子育て中、介護中の看護職員に対する配慮	<ul style="list-style-type: none"> 男性看護師の育児休暇取得の推進 育児休暇取得後の復帰計画支援 	<ul style="list-style-type: none"> 男性看護師の育児休暇取得の希望に対応した。計4名が取得した。 育児休暇取得後の復帰計画支援を実施し、部分休業の活用者が増加した。 	<ul style="list-style-type: none"> 男性看護師の育児休暇取得の推進 育児休暇取得後の復帰計画支援 	<ul style="list-style-type: none"> 男性看護師の育児休暇取得数は5名であった。 育児休暇取得後の復帰に関して、院内研修に参加しやすい環境整備や委員会へ継続的に参加できるよう体制整備を実施した。
「取り組み」の周知	<ul style="list-style-type: none"> 看護師のノー残業取得率のモニタリング 看護師の超過勤務時間のモニタリング 	<ul style="list-style-type: none"> 看護師のノー残業取得率、看護師の超過勤務時間のモニタリングを毎月提示した。 	<ul style="list-style-type: none"> 看護師のノー残業取得率のモニタリング 看護師の超過勤務時間のモニタリング 年次休暇消化状況のモニタリング 	<ul style="list-style-type: none"> ノー残業取得率、超過勤務時間、年次休暇取得状況を看護部全体に毎月周知を図った。