

医師、看護職員等の負担の軽減及び処遇の改善について

令和8年度 計画

						令和7年度	令和6年度			
領域	分野	No	分類	現状把握・課題 ※「成果」については前年との比較	現状の把握	課題の抽出 (問題点を解決するために取り組むべきこと、 評価を高めるために必要な事項)	評価	評価		
I 働き方・ 休み方改善	1)労働時間管理	1	労務管理	取組	時間外労働時間数を減少する(タスクフティング、勤務時間の調整等)	・有給取得率は上りつつあるが、部署間での取得率の差や個人差がある ・看護補助者との協働について検討する ・ICT等を利用し働きやすい環境作りを検討する ・現在、夜勤専従者は配置していない	・医師、看護要員の採用の強化 ・看護補助者とのミーティングを行い、看護師との連携を強化 ・業務を見直し、ICT等が利用できるように効率化を図る ・有給の計画的取得の促進(月1回取得等)	・医師1名、看護師5名、助産師1名、看護補助1名採用したが、今後も引き続き行う ・有給の取得の促進も促しているが、今後も引き続き行う	・医師0名、看護師等11名、看護補助5名採用したが、今後も引き続き行う ・有給の取得の促進も促しているが、今後も引き続き行う	
		2	労務管理	取組	年次有給休暇の取得率を上げる	・年に数回、年次有給休暇の取得状況を確認している	・有給の計画的取得の促進(月1回取得等)	・有給の取得の促進も促しているが、今後も引き続き行う	・意識改革や声掛けをして啓発しているが、今後も引き続き行う	
		3	労務管理	取組	時間外労働時間の削減に取り組む	・病棟稼働率が上がり入院数が増えたことにより、看護職の業務量が増加している ・交代制に変更し、時間外労働時間が減少している	・年休可能日数がわかり、長期休暇が取得できるようにする ・研修をeラーニング活用し、時間内に実施できる ・管理職の意識改革、管理職からの声掛け	・意識改革や声掛けをして啓発しているが、今後も引き続き行う	・ICT等が利用できるように今後も引き続き行う	
		5	労務管理	取組	年次有給休暇をはじめとする休暇の取得を促進している	・最低月1回は、土、日曜の前後に夜勤を入れないよう配慮しているが、部署間で差がある	・夜勤明けの休日の確保(勤務表チェックリストで確認)	・毎月各部署の時間外データを提示して業務改善につなげている	・夜勤後日曜日の休日の確保を行い、今後も引き続き行う	・夜勤後日曜日の休日の確保を行い、今後も引き続き行う
		6	労務管理	取組	夜勤負担の軽減(夜勤明けの早帰りの推進、夜勤者の配置人数の見直し、夜勤回数の制限等)を行っている	・夜勤明けは、24時間以上、次の勤務を入れない ・連続勤務日数を5日以内としている	・看護業務の集中する時間であっても業務が円滑に行えるよう早出・遅出業務の内容と時間の見直しを行う	・夜勤後日曜日の休日の確保を行い、今後も引き続き行う	・夜勤後日曜日の休日の確保を行い、今後も引き続き行う	
		7	労務管理	取組	夜勤専従者への配慮(夜勤の時間・回数の制限等)を行っている	・看護補助者数の基準は満たしているが、医療区分の高い患者も増え、現場の仕事負担が増えている	・看護補助者との話し合いを各部署1ヶ月に1回実施し、協同に努めた	・夜勤後日曜日の休日の確保を行い、今後も引き続き行う	・夜勤後日曜日の休日の確保を行い、今後も引き続き行う	
		8	労務管理	取組	夜勤・交代制勤務の勤務間隔を適切に管理している		・2交代制による長日勤務者の時間外労働時間を減少できるように対策を行う			
		2)勤務負担軽減	10	労務管理	取組	補助職の配置数を増やす	・医師・看護師の記録、書類作成等の負担が多い ・非常勤医師の活用(宿直・日直)	・職種ごとの業務内容や、負担になっている作業等の検討や見直しができる体制づくり ・テンプレートを作成し、記録入力の効率化を図る	・職種ごとの業務内容の見直しをしているが、今後も引き続き行う	・職種ごとの業務内容の見直しをしているが、今後も引き続き行う
	11		労務管理	取組	当直(宿直・日直)明けの勤務者に対する配慮を行っている	・紹介患者に係る予約入力については地域医療連携室の職員が行っている ・退院後の患者の空ベッド及び離床可能な患者のベッドについては、看護補助者が行っている ・患者の検査室等への移送については、患者の状態等、特に問題がない場合においては、原則として看護補助者が行うこととしている	・余裕をもった人員配置のため、間口を広げた採用(紹介会社への依頼等)	・看護補助者との話し合いを引き続き行う	・看護補助者との話し合いを引き続き行う	
	12		組織マネジメント	取組	チーム医療や多職種連携(業務分担・連携の強化、補助職の活用等)により負担軽減を図る	・薬剤師が持参薬確認や薬剤セット等を行い、安全性の向上と看護職員への負担軽減を図っている ・医師によるレセプト点検業務は、点検システムを導入し、チェック部分のみ確認するで負担軽減を図っている	・看護補助者との話し合いを各部署1ヶ月に1回実施し、協同に努めた	・電子カルテを更新したが、使用していない機能を使用し負担軽減の検討を行う	・電子カルテを更新したが、使用していない機能を使用し負担軽減の検討を行う	
	13		組織マネジメント	成果	情報通信機器を活用した業務効率化・省力化を推進している	・病棟における書類の整理等については、病棟クラークを配置し、看護職員の負担軽減を図っている ・外来、検査実施部門の受付については事務職員が行っている	・人員配置確保の為、間口を広げた採用を行っているが、今後も引き続き行う	・人員配置確保の為、間口を広げた採用を行っているが、今後も引き続き行う	・人員配置確保の為、間口を広げた採用を行っているが、今後も引き続き行う	
	14		組織マネジメント	取組	募集・採用を強化するための取組を実施している	・救急外来では、各勤務帯における看護師がトリアージの役割を担っている	・薬剤師業務を配置し、薬剤師の負担軽減を図っている	・薬剤師業務を配置し、薬剤師の負担軽減をしたが、まだ負担軽減ができないか検討を行う	・薬剤師業務を配置し、薬剤師の負担軽減をしたが、まだ負担軽減ができないか検討を行う	
	15		組織マネジメント	取組	地域の医療機関との連携(オープンシステム、地域連携クリティカルパス、外来機能の分担等)を推進する	・臨床工学士による医療機器の管理を推進している	・ICT等(AI・RPA等)の導入を検討する			
	16		健康管理	成果	感染症予防対策(B型肝炎ウイルス、インフルエンザ等)に取り組んでいる	・感染対策委員会を中心として、院内感染防止の研修等を実施している	・医療従事者以外(事務職員等)の感染対策、医療安全に対する意識の徹底を図る	・院内研修等を実施し、ポスターを院内掲示して啓発を行ったが、今後も引き続き行う	・院内研修等を実施し、ポスターを院内掲示して啓発を行ったが、今後も引き続き行う	
	II. 職員の健康支援	17	労働安全	成果	職員のメンタルヘルス対策(相談窓口の設置、復職支援プログラムの策定、職場改善等)に取り組んでいる	・医療安全委員会を中心として、院内での医療事故防止等に関する研修を実施している ・安全装置付き用具の使用推進を行っている	・血液暴露報告による現状の把握と分析の継続し、職業感染防止に関する研修や指導を継続する ・職員の健康維持や増進を徹底する	・こころの健康相談窓口等及び、復帰プログラムを最大限利用し、完全復帰できるように今後も引き続き行う	・こころの健康相談窓口等及び、復帰プログラムを最大限利用し、完全復帰できるように今後も引き続き行う	
18		労働安全	取組	有害化学物質(抗がん剤、エチレンオキド、キシレン、ホルムアルデヒドの取扱等)の暴露予防に取り組んでいる	・職員の健康維持や増進、メンタルヘルスチェックを充実させる ・B型肝炎ウイルス抗体陰性の職員には、ワクチン接種を推進している	・看護協会の臨床心理士の面談活用 ・こころの健康相談窓口を案内すると共に、病体復帰においてはストレスサポートセンターを活用し、復帰プログラムを経て支援する	・継続して職業感染予防を行う	・継続して職業感染予防を行う		
19		労働安全	取組	職業感染症(血液・体液や空気感染)の予防対策に取り組んでいる	・職員の麻疹・水痘・ムンプス・風疹の抗体価の把握	・ワクチン接種の推進				
20		労働安全	成果	安全衛生管理に関する組織体制及び規程を整備している						
21		2)ハラスメント等対策	取組	患者等からの暴言・暴力に関する対策を推進する	・クレームへの対応方法が明確でない	・クレームへの対応方法について、意思統一を図る ・迷惑行為の事例収集を行い、対応方法を検討する	・意思統一を図り対策を行っているが、今後も引き続き行う	・意思統一を図り対策を行っているが、今後も引き続き行う		
III 働きやすさ確保のための環境整備	1)仕事と子育て・介護等の両立支援	22	自立支援 (育児・介護関連支援の制度・実績)	取組	院内保育所等を整備している	・院内保育所の開設し、子育て中の職員の働きやすい職場環境を整備している ・坂井市が推進するイクボス宣言ののっとり、管理職自ら、定時退社や休暇取得の促進を進めている	・院内保育所を開設し、子育て支援を行っているが、今後も引き続き行う	・院内保育所を開設し、子育て支援を行っているが、今後も引き続き行う		
		23	自立支援 (上記以外の各種取組・実績)	取組	その他の子育て・介護を含む生活面との両立支援・ワークライフバランスの推進施策(男性職員・女性職員ともに対象)を実施している					
	24	2)ハラスメント等対策	取組	職員間のハラスメント等に関する対策を推進する	・院内にハラスメント相談窓口を設置する ・ハラスメント防止に関する研修の実施	・院内にハラスメント相談窓口を設置し、市役所職員課のハラスメント担当者へ情報共有を行い対応する ・職員間のハラスメント等に関する対策を行っているが、今後も引き続き行う(看護師長及び担当事務で、ハラスメント対策強化を今後も行う)	・職員間のハラスメント等に関する対策を行っているが、今後も引き続き行う(看護師長及び担当事務で、ハラスメント対策強化を今後も行う)			
3)人材の定着化	26	定着	取組	退職者数(定年退職者を除く)を減少させる	・人事考課を実施しているが、形式的に行っている	・離職の原因や問題点について、客観的に評価する体制づくりを行う	・離職の原因の問題点を検討を今後も行う	・離職の原因の問題点を検討を今後も行う		
	27	定着	取組	定期的な面談等により職員が抱える事情や希望を把握し、可能な限りこれらを尊重した配置や業務面の配慮を行い、定着を図る。	・職員満足度調査を行い現状を把握する ・スタッフとの面談を行っている	・職員満足度調査結果に対して対策を検討する	・職員満足度調査の実施を検討する	・スタッフとの面談を継続して行う		
IV. その他	28	その他	取組	定年退職者の再雇用に積極的に取り組んでいる	・人材不足を補うため、再雇用を積極的に行っている	・再雇用者が、継続して勤務できる職場環境の整備	・継続して勤務できる環境の整備を行っているが今後も引き続き行う	・継続して勤務できる環境の整備を行っているが今後も引き続き行う		
	29	その他	取組	全職員等の賃金等の引き上げを行う	・約3%の賃金等の引き上げを実施する	・人材不足の解消を図り、継続して勤務できるように対応する	・平均3.2%の賃金等の引き上げを実施したが、今後も引き続き行う	・約3.2%の賃金等の引き上げを実施したが、今後も引き続き行う		