

看護職員の負担の軽減及び処遇の改善についての評価

和歌山生協病院
看護部

患者の高齢化に伴い、介護ニーズが高まっている。看護補助者の定着化や多職種との業務分担の課題や看護職員の負担軽減を図るために取り組んだ。

1. 看護補助者の採用・配置

- ・急性期看護補助体制加算（25 対 1）地域包括ケア病棟入院料の看護補助者配置加算を継続することが出来た。
- ・採用は常勤・非常勤含め 8 名できたが、退職者は 7 名であった。継続して働くことができず定着には苦慮している。
- ・ハローワークや人材業者を活用して人員確保した。生協病院・附属診療所のホームページの改訂、病院パンフレットの改訂も行っている。ハローワーク主催の「介護補助者の仕事」の研修会の講師として参加し連携もとっている。
- ・介護事業部との連携については、法人の看護責任者との会議、生協病院内看護部会等で共有している。また、キャリアアップとして介護福祉士実務者研修等を積極的に受講できる仕組みがある。
- ・生活スタイルに合わせた多様な勤務形態の導入。非常勤の契約内容は多様であり、現場も受け入れ、業務等は柔軟に対応する風土は出来ている。
- ・看護補助者標準研修はケアワーカー研修にて行っている。中途採用者にも同様の研修を受講している。
- ・介護職のキャリアアップは看護チームの質向上、定着に繋げる為に介護職のキャリアアップは継続する。

2. 看護職員と多職種との連携及び業務分担

- ・多職種参加の会議を継続している。業務移行や業務量軽減が可能な内容について検討する。

3. 看護師の採用・配置

- ・夜勤回数の上限を超えない夜勤要員の確保が出来た。勤務間隔や夜勤連続 2 回まで、柔軟な勤務体制の工夫を入れ、勤務表を作成している。
- ・早出、遅出などの柔軟な勤務体制の工夫を行う。業務量が多い時間帯や患者の状況などから人員を多くしたり、臨機応変に対応した。
- ・急な体調不良や流行性感染症などにより休むなどもあり、施設基準を守るために院内のリリーフも実施した。
- ・看護学生委員会があり、看護奨学生確保に取り組み、2024 年度卒は 8 名確保。中途採用者 1 名の採用もあり 9 名で卒 1 の研修を行った。
- ・看護学校や業者主催の病院説明に参加。病院主催での就職説明会は行っていないが、問い合わせには随時対応した

4. 妊婦・子育て・介護中の看護職員に対する配慮

- ・職員の意向を考慮し、夜勤免除や配置転換を法人内で検討している。部署の配慮も柔軟に出来ている。
- ・育児休暇も柔軟に取得している
- ・看護、介護休暇の取得、規定もあり、介護休暇を申請する職員も増えてきている。
- ・院内保育所、夜間保育を利用して子育ての支援をしている。

5. 看護職員処遇加算の対応を行った。