

当センターの看護部は「患者様とともにリハビリテーションのゴール(目標)をめざし、できるかぎりの自立を支援し、安全で質の高い看護を提供します。」という基本理念を掲げています。
この基本理念に基づいた看護を実践するため、次のとおり看護師の負担軽減計画を定め看護業務に専念できるよう体制を整えています。

埼玉県総合リハビリテーションセンターにおける看護師負担軽減計画

令和6年度4月1日現在の看護師等の状況	これまでの取り組み及び今後の目標
1. 定数 87名 (看護師79名 看護補助者2名 非常勤看護師6名) 2. 配置人員数 80名(常勤換算後76.6名) (内)育児休暇者4名 育児休業者1名 代替職員2名 ①病棟等勤務者 常勤者換算後 69.8名 ②外来勤務者 常勤換算後 5.8名 ③看護部長等 2.0名 3. 夜勤従事者数 60名 4. 1名平均の残業時間 5.7時間 5. 病棟看護補助者の配置数 24名 常勤換算 11.0名	当センターでは、勤務する従事者全てにとって、ワークライフバランスを重視する観点から看護師の負担軽減と定着確保を図るため、育休代替職員の確保や業務改善などに努めてきた。 今後は、これらの取り組みをさらに充実、強化していく。令和5年8月より看護師を直接サポートする夜間看護補助者を派遣にて雇用し、今年度より毎日配置できる人員を確保している。 昨年度は看護師の欠員に加え、体調不良者が8名(常勤のみ)と多かった中でも、夜勤補助者の配置により夜間看護師の業務負担軽減にはつながったことが、業務量調査で現れた。 今後は、夜勤補助者の教育、活用を計画的に実施していき、看護師の負担軽減に繋げていく。

1 継続的取組

項目	令和6年度の目標	令和6年4月の現状	達成状況	令和7年度に向けての取り組み目標
看護師の欠員補充 ・育休、産休	令和6年度は看護師数4名欠員の状態のため、看護職員採用選考結果によっては、前倒し採用で欠員補充をし、現場の負荷軽減を図る	<ul style="list-style-type: none"> 看護職員定数4名欠員 男性職員の育児休業者1名分欠員 長期研修参加者2名(11カ月の1名、3ヵ月1名) 夜間看護補助者2名が未経験者のため教育体制を整え自立に向け指導 	令和6年度は看護師数2名採用。1名は11月より前倒し採用した。会計年度職員不足(看護師1名、看護助手1名)が発生している。男性職員の育児休業社に対しての代替職員が配置された。	令和7年度は欠員5名のため、就職説明会の積極的な参加、就職支援サポートシステムの活用、実習生に選択してもらえる病棟づくり。
「取り組み」の周知、検討	労働安全衛生に対する意識の向上を図る。	・時間外勤務の分析、各病棟への情報提供を実施	実施できた。	引き続き労働安全衛生に対する意識の向上を図る。

2 令和6年度の取組

看護職員の負担の軽減及び処遇の改善に資する具体的な取組内容

項目	令和6年度の取り組み内容	令和6年4月の現状	達成状況	令和7年度に向けての取り組み目標	
業務量の調整	時間外労働が発生しないような業務量の調整	<ul style="list-style-type: none"> 病棟等の状況に応じた他部署からの応援看護師の派遣。 多様な勤務形態の導入による業務量の分散。 	<ul style="list-style-type: none"> 各部署の状況に応じて、応援看護師の配置を実施している。 看護管理者を含め、多様な勤務形態を活用して業務量を分散している。 	<ul style="list-style-type: none"> 病棟等の状況に応じた他部署からの応援看護師の派遣継続。 フレックス(選出)勤務の活用推進。 	<ul style="list-style-type: none"> 看護管理者のフレックス(選出)勤務の活用推進。 時間内に患者対応以外の業務が遂行できる看護師の応援体制および職員配置
	電子システムを活用して業務のスリム化を図る	・外来の電子カルテ環境は整えられた。	<ul style="list-style-type: none"> PC台数増加と外来の電子カルテ端子を増やし看護師の動線環境を整えた。 ベッドを40台更新し、新機能を活用した安全対策を強化できた 	<ul style="list-style-type: none"> DXの取り組みとして、患者の安全管理のためのベッドサイド環境システムやタイムリーな記録管理システム、トイレ内のセンサーなど検討していく。 	
	看護助手による業務の拡大を検討していく。	・令和6年4月より未経験者の夜間看護補助者の採用あり	<ul style="list-style-type: none"> 夜間看護補助者の業務自立に向けての教育を実施し、業務自立となった。 	<ul style="list-style-type: none"> 日勤看護補助者と夜勤看護補助者の業務内容を見直し、業務内容の差を少なくする。 	
看護師と他職種との業務分担	薬剤師	配薬カードの台数を増加し、薬剤整理する。	<ul style="list-style-type: none"> 薬剤業務整理と人材育成に努めている 	配薬カードの台数を増加し、薬剤整理できた。	<ul style="list-style-type: none"> 薬剤に関する問い合わせは、主治医もしくは患者に直接確認できる体制づくり
	リハビリ職種	<ul style="list-style-type: none"> 患者への提供単位数の増加に向けて、新規採用職員等の人材教育の実施。 移送業務の軽減に向けての検討。 	<ul style="list-style-type: none"> 人材育成に努めている 	<ul style="list-style-type: none"> 患者への提供単位数の増加できた。新規採用職員は自立できた。 病棟の状況に合わせて移送業務の協力に対応した。 	<ul style="list-style-type: none"> 神経難病患者への休日訓練拡大に向け、人員増及び人材育成に努める
	その他(職種ワーク)	<ul style="list-style-type: none"> 各種事務補助業務支援や受付一次対応等による分担。 	<ul style="list-style-type: none"> 実施している 	<ul style="list-style-type: none"> 各種事務補助業務支援や受付一次対応等協力をしている。病棟の状況に合わせた柔軟な対応が可能。 	<ul style="list-style-type: none"> 引き続き各種事務補助業務支援や受付一次対応等による分担協力。
多様な勤務形態の導入	多様な勤務形態の導入	多様なニーズに対応すべく細かな勤務形態の実施。看護提供システムの再検討	<ul style="list-style-type: none"> 各職員の実情に応じて勤務を調整している 	<ul style="list-style-type: none"> 個人的のニーズに対応した細かな勤務形態の実施。看護提供システムの変更はなかった。 	<ul style="list-style-type: none"> 引き続き個人的のニーズに対応した細かな勤務形態を実施する。
	半日・時間単位休暇制度	<ul style="list-style-type: none"> 半日、時間単位とした年次休暇制度の活用により多様なニーズに対応する。 	<ul style="list-style-type: none"> 本人の申請により、ニーズに対応している 	<ul style="list-style-type: none"> 年次休暇5日間取得・リフレッシュ休暇100%取得できた。 	<ul style="list-style-type: none"> 引き続き、時間単位とした年次休暇制度活用により多様なニーズに対応する。
	所定労働時間の短縮	<ul style="list-style-type: none"> 部分休業制度(1日最大で2時間短縮)で多様なニーズに対応する。 	<ul style="list-style-type: none"> 部分休業取得者は3名。夜勤は実施している。 	<ul style="list-style-type: none"> 部分休業取得者は4名。夜勤は実施している。 	<ul style="list-style-type: none"> 職員の希望している部分休業制度(1日最大で2時間短縮)で多様なニーズに対応する。
	他部署への配置転換	<ul style="list-style-type: none"> 年に1回、当センターの職員に対して意向聴取を実施することで、人事異動の際に、職員の希望等を考慮した人事異動を検討する。 	<ul style="list-style-type: none"> 今後、職員への意向聴取を実施予定 	<ul style="list-style-type: none"> 看護部職員に対して意向聴取を実施し、面接を実施。部署異動の参考にした。 	<ul style="list-style-type: none"> 年に1回、当センターの職員に対して意向聴取を実施する。必要時面接の実施。
夜勤負担の軽減	夜勤従事者の増員	<ul style="list-style-type: none"> 今年度の常勤職員の採用については、埼玉県で実施。 看護補助者の勤務内容を見直し夜勤帯へ拡大。 	<ul style="list-style-type: none"> 令和7年度新規採用者選考は実施された。 体調不良・家庭の事情で夜勤回数制限職員5名 	<ul style="list-style-type: none"> 令和7年度新規採用者選考は実施され、既卒看護師2名採用。 体調不良・家庭の事情で夜勤回数制限職員5名は変化なし 	<ul style="list-style-type: none"> 令和8年度新規採用者選考の時期を2週間早めて実施。既卒看護師の中途採用実施。 夜勤看護補助者の業務内容再確認。
	月の夜勤回数の上限設定	<ul style="list-style-type: none"> 1か月72時間を上限として設定できる人事確保と人員配置。 	<ul style="list-style-type: none"> 職員の病休や体調不良によって業務制限が発生し、72時間を超過してしまう月が発生している。 	<ul style="list-style-type: none"> 看護師の欠員および職員の病休や体調不良によって業務制限が発生し、夜勤回数全体の48.8%が1か月72時間を超えている 	<ul style="list-style-type: none"> 看護師の欠員を補充して、1か月の夜勤回数9回以内を65%(令和5年相当)にする

令和7年2月25日

埼玉県総合リハビリテーションセンター 病院長