

当院の勤務医が業務に専念できる快適な職場環境の整備に向けた取組み

項目	令和8年度目標	主な取り組み内容
初診時の予診の実施	看護師、医師事務作業補助者等による初診時の問診取得対象診療科の拡大の継続	統一化された問診票での運用を検討する。 看護師、医師事務作業補助者、事務員等にて対応の検討
入院の説明の実施	入院の説明に加え、入院中/退院後に係わる療養に係わる情報を収集し、病棟および退院支援部門等の関係者に共有する	入退院支援加算及び入院時支援加算の評価体制を維持しつつ、2026年度は入退院・入院時支援の両方に注力していく
服薬指導	がん患者及び化学療法前の服薬指導等の充実	がん患者指導管理料ハ及びがん薬物療法体制充実加算算定の体制を維持しつつ算定件数の増加に引き続き注力する
静脈採血等の実施	認定IVナースのスキルアップと運用評価	認定IVナース増員による影響評価及び認定IVナースの更なるスキルアップの検討。
検査手順の説明の実施	対象クリニックパスの拡大	診療科において予定入院前の検査説明等を実施する 2026年度診療報酬改定に伴う新規クリニックパスの拡大について検討/実施を行う
医師事務作業補助者適正配置（その他）	医師事務作業補助者との定期的なヒアリングを継続し、業務量の均一化及び配置数の見直しを検討する	2026年度診療報酬改定において、担当できる業務が更に明確になったので、引き続き、医師事務作業補助者とのヒアリングを実施し、勤務/業務 状況および補助が可能な業務内容等の定期的な評価を行う
業務計画上、連続当直を行わない勤務体制の実施	連続当直制限の継続	・連続当直制限の実態確認を継続する
前日の就業時刻と翌日の始業時刻の間の一定時間の休息時間の確保（勤務間インターバル）	勤務間インターバルの確保の徹底	・勤務間インターバル確保の実態確認を継続する（手術加算11に伴うインターバル含む）
予定手術前日の当直や夜勤に対する配慮	・脳神経外科、消化器外科の当直/宿直及び予定手術の執刀/第一助手の調整継続 ・ICT医療（スマートフォン等）を活用した夜間休日など画像診断等の相談実施	・宿直体制および外来/手術等のスケジュールリングと柔軟なフォロー体制の継続 ・オンコール等の時間外勤務時にICTを活用した情報共有など時間的/業務的負担軽減の継続/チーム制又は交替勤務制の導入推進
当直翌日の業務内容に対する配慮	・当直明けに勤務をした場合の代休などの徹底 ・診療科の交替勤務制/チーム制の導入	・制度利用状況の確認 ・チーム制導入（一部）による負担の軽減の実態確認
育児・介護休業法第23条第1項、同条第3項又は同法第24条の規定による措置を活用した短時間正規雇用医師の活用	引き続き、短時間正職員制度の周知を行い、適切に運用する。	・制度利用の要件等の周知徹底 ・制度利用者の現状把握

当院の医療従事者（勤務医を除く）が業務に専念できる快適な職場環境の整備に向けた取組み

項目	令和8年度目標	主な取り組み内容
産休・育休制度	・産休・育休制度を活用しやすい職場環境の継続 ・男性看護師の育児休暇への理解を示し取得しやすい環境の構築	・産休、育休制度についてヒアリングし評価 ・男性看護師の育休取得に対する要望確認 ・ハラスメント防止マニュアルの周知 ・ナースングスキルを活用した研修の実施
院外保育との提携	院外保育所の需要の把握	需要を把握し改善点を協議する
柔軟な勤務体制への取り組み	ワークライフバランスを考慮した働き方の実現 個人の状況に合わせた休暇の取得 夜勤業務の負担軽減に向けた取り組み	・個人の休暇取得の希望を確認 ・休暇取得を部署全体で計画的に行う ・新たに制度化された規程の周知を行う ・夜勤の休憩時間も見直し
看護補助者の必要定員確保	・看護補助員の定着（ナースイト・ナースサポーター） ・ナイトサポーターの定着 ・病棟アシスタントの迅速な補充と業務の拡大	・採用活動の継続 ・ナイトサポーター導入後の評価と業務の見直し
看護師の確保（勤務間隔の確保、連続夜勤制限の対応含む）	適正配置の見直しと部署間の協力体制の強化 救命救急士との協力体制の強化	・応援体制の再構築と実施 ・日勤帯業務の整理 ・救命救急士の業務拡大
看護業務量の把握と支援体制	相互協力体制の運用調整と強化	・応援体制の推進（患者数・職員数などを考慮） ・部署間の協力体制の強化（外来→内視鏡室・手術室→血管造影室・3北→救急）
看護業務の軽減/効率化	セル看護導入 他職種での協力体制の構築	・セル看護導入に向けた検討 ・他職種による協力体制構築のための委員会を立ち上げ会議を開催する(提案)
その他	IT、ICT、IoTを活用した業務効率化の推進	・ナースングスキル視聴計画の立案と実施 ・生体モニター導入後の課題改善に向けて計画立案と実施 ・早期警告スコアの活用
ワークライフバランスのとれた働きやすい職場環境作り	メンタルヘルス対策の継続 ワークライフバランスを考慮した働き方の実現	・ハラスメント対策の教育の継続 ・所属長・全職員に向けたメンタルヘルスケア研修の継続 ・変更のあったライフサポート休暇等や各制度の再周知 ・産育休制度の周知徹底に加えて、各制度を取得しやすい環境整備の継続 ・院外保育所の需要の把握の継続