

目標	看護師一人一人が重心看護の能力向上を実現でき、目指す看護が提供できる労働環境の整備を目指す
----	---

項目	現状・取り組みの根拠	対応方針	具体的な計画	評価
最新の知見に基づいた業務整理・業務改善を行う	人員不足や新型コロナウイルス感染症流行の影響から、研修受講等が難しい数年があり、特に医療安全や感染対策等の最新の知見を得られていない。そのため、業務改善等の根拠材料が不足し、取り組みが進められていない。	看護部委員会の委員を中心に、研修受講を推進し、受講により得た最新の知見を看護部活動に生かす	○看護管理の受講 1名 ○医療安全関連の受講 1名 ○感染対策関連の受講 2名 ○看護部委員会の開催（毎月） ○合同主任会の開催（2回）	○看護部委員会の委員の関連研修会への参加を推進し、研修での最新の知見を委員会で共有し、業務整理・業務改善を進めた。 ○看護部委員会活動を推進したことで、職員一人一人の強みを生かした提案等が委員会の場で共有され改善活動が進められた。
看護職員の確保・定着を推進し、安定した勤務体制を目指す	前年度の高い離職率から安定した勤務体制が難しく、そのため日々の業務だけに追われ、自己のキャリアを思い描けない職員も多い状況がある。 重心看護に誇りを持って、キャリアを詰める環境整備により定着支援を行う必要がある。	○自己のキャリアを思い描ける教育体制の整備により看護師の定着につなげる。 ○重心看護の魅力を伝え、人材確保につなげる。	○合同主任会にて職員支援体制の共有 ○看護師長会にて人員確保方法の検討 ○教育委員会を中心に自己のキャリアが思い描ける教育計画の検討（教育企画会議の開催）	○看護師長会を中心に、重心看護の魅力が伝わるようHPの改修、募集案内の見直しを行った。年度後半にかけ、HPを見ての見学者が増加した。 ○年度初めに合同主任会を開催し、看護の質の向上には職員が安定して定着しスキルを積んでいけることが重要であることを共有した。そのことを軸に教育委員会で個人個人に合わせた教育計画を細やかに進め、新採用者の定着につなげた（6名中1名退職。）。 ○教育委員会において、今年度初めて教育企画会議を開催し次年度の教育計画を検討した。重心看護を深める教育として、3つの新規研修（重症者の観察・対応、夜勤体験研修、プリセプター研修）の企画、1つの研修（病棟間交流研修）の目的・目標の見直しが行われた。 ○離職率は13.3%と大幅に低下した（前年度33.9%）
一人一人がヘルシーワークプレイス（健康で安全な職場）を意識し、業務改善や看護の質の向上に取り組む	前年度、入退職が多く、在職年数が浅い職員が多いことから業務改善提案等が難しい状況がある。 中途入職者の経験を職場内で生かしていくことができれば、寄り良い看護の提供につなげられる。	○心理的安全性の担保により、ボトムアップを推進する。 ○倫理カンファレンス等を推進し、チームで看護の質を向上させることを目指す。	○看護記録の適正化等で時間の捻出を行い、カンファレンスを推進する。 ○看護部委員会活動は、職員の意見を集約して委員会活動を進める。	○ボトムアップを大切にした委員会活動を中心とした業務改善や細やかな教育支援の効果により、職員の発言が増加し、職員一人一人が自ら働きやすい職場環境を考えることができてきている。 ○法人のテレジアナース・キャリアサポートシステムにおけるレベル認定者11名と昨年度に比較し、大幅に増加した。教育委員を中心に教育計画の見直し等、柔軟なOJTの効果もあり、質の向上につながってきている。 ○倫理カンファレンス等を通し、コミュニケーションが推進された。