

有田市立病院における看護職員の負担軽減計画（2025）

現状・問題点	対応方針	具体的な計画	評価
優先順位：1 人員確保に関すること 新病院に繋ぐ人材確保	人材の確保のための活動強化	[各説明会への参加] 東京保健医療大学就職説明会（4/20） 本部からの就職説明会参加《文化放送・マイナビ》 大学・専門学校・就職説明会へ訪問 令和8年度 看護師新入職採用試験 R7.6月頃 未定 県立高等看護学院就職説明会（R8. 3） 各説明会に参加し、奨学金生も随時募集する 随時：病院見学者 募集・対応	
優先順位：2 新病院に向けた 業務改革・整理 看護師・看護補助者の質の担保	セル看護提供方式への変更 看護補助者に対する教育を実施し、業務を整理し、協働を推進する 看護業務負担軽減 ア業務 イ連続夜勤2回以下 ウ夜勤後、暦日の休日 エ早出、遅出など柔軟な勤務体制 オ夜勤時間帯を含め院内保育設置 業務の統一化で業務負担軽減を図る 新病院の業務体制の検討 職員のWLBのため、超過勤務を軽減する 看護部内の応援体制を確立 申し送りの廃止の検討	セル看護チームを中心に変更を確立させる 介護福祉士・ナースエイドの合同会を毎月開催、研修と業務調整を続ける 令和7年度補助者研修を開始し、ケアワーカーの個人スキル格差をなくす 新病院に向け、DXを利用したバイタルサイン自動入力システムの導入や看護提供体制に合わせた看護記録ツールの検討 C/Sセットの完全導入に向け、委員会内で検討 タスクシフトの検討・実施 超過勤務事前申請システムの確立 繁忙時の応援体制の確立（休憩時間等の確保も含む） 主任会で現状把握し、今年度中の廃止を目指す	
優先順位：3 地域医療振興協会への移行に伴い、育児休業が1年間に短縮された。	子育てと就労を両立できる環境を整える 今年度から新たに新設された『子の看護等』への対応	復帰に際して育休復帰支援プラン（希望シート）の作成・復帰2ヶ月前に面談実施（夜勤や通勤環境について） 小3までの児の親に対する 学級閉鎖・入園・入学・卒業式時の休暇取得支援 総務課と相談し、院内保育所受け入れ体制を強化《夜勤も含む》	
優先順位：4 健康で長く働ける環境づくり	心理的安全性が確立された働きやすい環境作りを目指す 職員からの情報収集を適宜行い改善 コミュニケーションの機会を増加させる 業務ストレス軽減の為の環境整備 職員の健康増進に向けた活動を行う	健康診断結果から受診や生活改善指導を総務課と共に進める 「テーブルトーキング」 『何でも相談室』を開催 リラクゼーションのための院内音楽の普及 患者満足度向上委員会と共に、美化活動・花壇の整理・健康フェスの参加を促し、協働力・モチベーションUPを図る ヨガクラブ・運動部（散歩クラブ等）の再開	

有田市立病院における看護職員の負担軽減計画（2024）			
現状・問題点	対応方針	具体的な計画	評価
優先順位：1 人員確保に関すること 指定管理に伴う退職者数の増加	人員の確保のため、具体的な改善策を講じる	業務が落ち着くまでの間、人員確保のため外部派遣の看護師採用や積極的な広報を続ける [各説明会への参加] 東京保健医療大学就職説明会（4/20） 本部からの就職説明会参加《文化放送・マイナビ》 大学・専門学校・就職説明会へ訪問（R6.4/2） 令和7年度 看護師採用試験 R6/1.2 県立高等看護学院就職説明会（R7.3.6） 随時：病院見学者 募集・対応	4月に新卒3名・既卒1名入職。その後、3月迄に7人が入職。育休明け2名が復帰し、現在の病棟定数に応じた看護人員数は確保出来ている。又6月からの1病棟休床への変更に伴い、看護師充足率が130～140%以上となり、訪問看護の強化のために看護師増員を行い、又、伊東市民病院への派遣（8月から11月末）を行った。 しかし、2年後の新病院の看護師の確保に向けて今後も新採用を積極的に行う。 説明会の成果で、令和7年4月入職者2名を含むが今年度は奨学金生に4名の応募があった。各就職説明会参加にあたり、地域医療振興協会の特色を説明し、入職者増加に繋げていく必要がある。
看護職員減少のため看護師の業務負担が増大傾向 看護師・看護補助者の質の担保	看護補助者に対する教育を実施し、業務を整理し、協働を推進する 看護業務負担軽減 ア業務 イ連続夜勤2回以下 ウ夜勤後、暦日の休日 エ早出、遅出など柔軟な勤務体制 オ夜勤時間帯を含め院内保育設置 業務の統一化で業務負担軽減を図る 他職種連携 タスクシフトの推進 委員会内で各職種別の業務内容の再検討 職員のWLBのため、超過勤務を軽減する 看護部内の応援体制を確立 申し送りの廃止の検討	介護福祉士・ナースエイドの合同会を開催し、業務調整を行う（R6.4月始動） 5月から、補助者研修を開始する ケアワーカーの流動的な配置により、病棟間での介護格差をなくし、よい療養環境作りに勤める。 電動ベッド・超低床ベッドの購入 ITを利用したバイタルサイン自動入力システムの導入の検討 C/Sセットの完全導入に向け、委員会内で検討 繁忙時採血業務を検査技師に手伝い依頼 薬剤室とのインシデント事項に関する協働 超過勤務データや朝会での患者情報より業務を分析し、軽減に勤める 繁忙時の応援体制の確立（休憩時間等の確保も含む） 主任会で現状把握し、今年度中の廃止を目指す	業務調整後、介護福祉士の長日勤者を当日のリーダーとし、業務全般を把握して調整してもらう役割とした 介護職者の協働を強化→引き続き続行 1回/月の合同会で業務格差に関する問題点を共有。 学研の介護サポート研修を履修し、介護格差がないような教育を行っている。介護福祉士を目指すエイドさんが増加した。 自動入力システムに関しては、総務と検討中。 新病院にむけてのタスクシフトも進んでおり、検査室は採血業務を担ってくれている。CSセットは6月から、完全導入となった。 申し送りの完全廃止には至っていないが、超過勤務に関しては、書面での事前新制制度を10月より導入。患者数の増減により多少の増減はあるが、WLBのための管理的な介入は強化出来ている。 外来と病棟での応援体制の確立のについては、主任会で協議を行い、当直看護師は患者がないときはAM1時まで病棟業務を手伝う事になっており、病棟休憩時間も確保出来ている。 次年度からは、新病院に向け多職種間のタスク・シフトの強化を行う。
地域医療振興協会への移行に伴い、育児休業が1年間に短縮された	子育てと就労を両立できる環境を整える	復帰に際しての面談実施（夜勤や通勤環境について） 時短勤務等の取り入れ（1年以内の復帰者） 院内保育所受け入れ体制の強化《夜勤も含む》	夜勤や休日勤務の保育所開設日を2か月前に提示してくれるようになり、育休復帰者が働きやすい環境となった。時短勤務希望者2名の時短勤務を導入した。今後は、2025に変更になる国の政策等を理解し、復帰者に対する復帰前アンケート等を実施し支援を強化する。
優先順位：2 仕事環境への配慮 組織移行に伴い精神的ストレスの増大 業務ストレスへの軽減を図る	働きやすい環境作りを目指す 職員からの情報収集を適宜行い改善 コミュニケーションの機会を増加させる 業務ストレス軽減の為の環境整備 職員の健康増進に向けた活動を行う	ストレスをためない環境作り 「テーブルトーキング」を開催 第4月曜日 毎月開催 業務委員会等からの問題点を共有し、会議で検討・修正・改善を行う リラクゼーションのための院内音楽の普及 美化活動・花壇の整理で協働力・モチベーションUPを図る ヨガクラブ・運動部等の再開	4/22より開始、実績2件。 トーキング以外にも、11月より毎日9：30～10：30まで部長室で相談を受け付け開始。 前期・後期に分けて、主任・師長と面談を行い、問題点を共有 花壇の植え替えや七夕祭り・健康フェスティバルに沢山の職員が参加してくれた。今後は、ヨガなどの健康を担保するようなクラブ活動の再開を早期に企画していく。