

令和7年度 看護職員の負担軽減及び処遇改善計画・実践報告

2025年2月26日

独立行政法人地域医療機能推進機構 秋田病院

項目	目標	改善計画	実践報告と評価
看護補助者活用促進	看護補助者とのタスクシェアング /タスクシフティングの強化	① 全看護補助者が実施できる業務の再検討を行い、看護補助者の横の繋がりを強化する (共有業務の内容の検討) ② 看護師の負担軽減のために必要な業務の実施 ③ 看護補助者会を副看護師長主導で継続し、定着と部署内での定期的な看護補助者会議を実施する ④ 「患者の食べるを支える」ための安全な食事介助、口腔ケアの実施や患者情報共有を強化する ⑤ 看護補助者の業務マニュアルの見直し ⑥ 全看護師への看護補助者活用研修 1回/年 ⑦ 早出・遅出等の柔軟な勤務体制の工夫	各病棟の看護補助者業務内容の進行状況把握のため、ボードを活用し看護師と協働した業務につなげている。2025年10月より看護学生アルバイト導入し2025年12月より計5名配置となり、18:00~21:00にナースエイドとして患者ケアの補助業務を担っている。看護補助者による入浴介助や食事介助等のケア範囲拡大も徐々に進んでいるが、看護師の看護補助者活用について認識に差があり、ナースエイドを含む看護補助者への具体的な指示や依頼する業務量に差が生じている現状ある。
看護補助者教育体制	看護補助者のスキルアップ 及び業務拡大	① 看護補助者への教育計画に基づいた研修の実施 > 集合研修4回/年 > WEB研修と受講後の確認テストの実施 「医療制度の概要、病院の機能と組織の理解」「倫理の基本」 「チームの一員としての看護補助者業務の理解」 「守秘義務、個人情報保護の基礎知識」「接遇マナーの基本」 「労働安全衛生の基本知識」「感染予防」 ② 業務マニュアル定期見直し後、マニュアルに沿った実技を含めた研修を実施する	看護補助者ラダーを用いた教育体制となっており、研修は進んでいますが、配属部署により患者ケアのスキル獲得には差が生じている。看護補助者個々の勤務状況も考慮しながら、定期的な配置転換等により研修体制の強化が必要である。
看護職員の雇用	離職・休暇などの動向を把握し安定した看護職員の人員確保	① 近隣看護大学・看護専門学校への訪問 ② 近隣高校への看護職員(看護師・看護補助者)職員募集案内のための訪問 ③ 中学・高校生への看護職紹介(企業説明会等への参加) 奨学金制度の紹介 ④ 当院ホームページによる看護職紹介 ⑤ ハローワークとの情報共有(見学希望者の随時対応)	近隣看護大学・看護専門学校、の8校、高校5校へ訪問。就職説明会6施設に参加(今年度計5施設予定)、行政企業説明イベントへの参加や教育委員会発行の教科書「中学生のためのお仕事ブック」への掲載等により地域への当院の看護職員募集の認知度アップにつながった。
業務管理	働き続けられる勤務環境整備	① 看護協会「看護職のワークライフバランス」「働き方改革関連法」「夜勤・交代制勤務に関するガイドライン」を基に、業務環境を整備:変則性2交代勤務採用、希望者への夜勤の削減・免除、育児時間、育児短時間勤務の積極的な活用、病児保育の維持、年休取得7日/年以上、夜勤業務負担の軽減、配置場所の配慮、子の看護休暇制度、介護のための休暇制度、個人の希望に配慮した勤務表作成、早出・遅出等の柔軟な勤務体制の工夫、11時間以上の勤務間隔の確保、暦日の休日確保 ② 看護職員の意向調査の実施 ③ 認定看護師や特定行為研修修了者の獲得と実践推奨、キャリアアップ支援 ④ 地域連携室職員の研修育成を行い、円滑な紹介受入れを維持する ⑤ JCHO職員としての自覚を持ち業務遂行できるようにコンプライアンスの推進と強化 ⑥ チーム医療(ICT,NST、糖尿病指導、リハビリ等)に積極的に参加し、多職種と連携する	意向調査や面談により看護職員の配置を決定している。育児休暇明けの職員等に対し、夜勤の削減・免除、育児時間、育児短時間勤務の積極的な活用等の職員の希望に応じた勤務配置としている。認定看護師は、2025年度新たに2名を加え計14名、特定行為研修修了者は2025年度新たに2名を加え計9名となり、活躍の場を広げている。令和7年度JCHO認定キャリアアドバイザー研修を新たに1名修了し、計2名での看護師のキャリア支援体制としている。また、医療DXへの取り組みとして、自動再生画像での検査説明システムを作成し、12月より造影CT検査説明によるサービスを開始し、看護師業務負担軽減を図っている。現在、CVポート穿刺手順、入院時オリエンテーション、訪問看護紹介画像を作成準備中である。