

2026年度看護職員の負担軽減及び処遇改善のための取り組み計画

2026年4月1日

【目的】 当院では、看護職員の負担軽減および処遇改善のために職場環境を整えることに努め下記の計画に取り組む。

【負担軽減及び処遇改善に関する責任者】 看護部長：黒崎 八重子 事務部長：東山 拓海

【負担軽減及び処遇改善を推進する委員会】 業務改善委員会 （運営会議）

【周知方法】 会議議事録 説明会の実施 院内掲示 ホームページへ掲載

※ 評価は途中経過・目標達成時・3月に総合評価を行う。

	項 目	現 状 （課 題）	到 達 目 標	具 体 的 な 取 り 組 み	目標達成予定	評 価	
夜勤帯の環境改善	夜勤負担の軽減	○夜勤従事者を4月の時点で3人補充したいので5人は採用が必要 ・4月入職・9月までの退職予定数による人数 ○認知症やせん妄の患者のケアに時間を要し他のケアに支障がある。	○夜勤従事者が増加し夜勤の負担感を減らすことができる。 ・夜勤回数平均5回（1回以上、夜勤専従以外は上限7回） ○夜勤従事者は常勤にこだわらず採用し夜勤の負担を軽減する。 ○看護師以外の夜勤者に協力を得る。	①夜勤専従期間を設ける。（1～2か月） 7回を超える看護師が2人以上の場合は継続する ②夜勤回数が多くなる場合は回数手当の獲得（交渉）←済（継続される） ③回数が多くなる場合の週労働時間を調整する。←済（妥当か評価する） ④夜間、放射線技師や検査技師へのタスク-シフト/シェアの拡大と協力を得る。 ⑤外来当直を毎日置く	2027年3月 2026年8月 2027年3月		
		看護補助者の活用	○看護師が看護補助者にタスクシフトできる業務も行いケアの時間を増やせない。 ○看護補助者へタスクシフト/シェアできる業務を移行できていない。（2024年度から継続）	○看護師から看護補助者へタスク・-シフト/シェアできる業務を見直し実施できる。 ○定年後の雇用者の業務内容を調整し勤務が継続できる。	①タスク-シフト/シェアできる業務を検討まで行ったので以降までの計画を立案する。 ②新たに移行する業務についてオリエンテーション、研修を行い周知をする。 ③定年後職員の重労働作業を免除する。	2026年6月 2026年8月 2027年3月	
		他職種へタスクシフト／シェア	○朝7：00から引き継ぎまでの時間帯の業務量が多くケアが行き届かない。 ○夜勤明けは集中力が維持できないとミスややり残しが発生する。 ○入院患者の放射線や生理検査等への搬送にはケアを中断したり看護補助者を探すのに時間がかかっている。	○朝の採血を検査技師にシフトすることでケアを充実できる。 ○夜勤明けのミス・やりのこし、残業が減る。 ○他部門の協力により移送業務量が減少しケアの中断が減少する。	①病院全体でタスク-シフト/シェアを理解できるように委員会で再度説明し意見を収集する。 ②他職種からの意見を聞き調整する。 ③採血業務を毎日・入院患者全員を対象に検査科に移行する。	2026年8月 2027年3月	
処遇改善	（2024年から継続）短時間勤務者を常勤雇用へ移行	○職場復帰を応援していることから非常勤者が多い。 ・子育て中や長いブランクによる不安などの理由により常勤はハードルが高いと思っている。 ・常勤者の週37.5時間の労働条件は子育てや50代以上の職員等には条件が厳しい。	○34時間/週以上の勤務者を常勤者へ移行できる。 ○50歳代以上・定年後継続の職員が働き続けることができる環境を作る。	①夜勤をしない看護師にも短時間常勤雇用を適用する。 ②常勤に移行した職員の反応と効果の評価 ③②により必要時修正する。	2026年10月 2027年3月		
	60歳超えた看護師の賞与改訂の評価	・看護師確保にはシニア世代が離職しないで働ける環境やモチベーションの維持についても考える必要がある。	○やりがいに繋がり働き続ける。	②新しい処遇内容は妥当か評価する。評価において適正であれば継続し必要箇所は修正する。	2027年3月		