

2026年度 看護職員の負担軽減及び処遇の改善計画

目的：看護職員にとって魅力ある職場環境を実現することにより、離職を減少させ職員から「選ばれる病院」とならなくてはならない。笑顔と思いやりのある看護サービスを提供するために、看護職員が心身ともに健康で職務を遂行することができる環境整備を推進することを目的とする。

○産休・育休を取得する看護師の代替職員の確保を図るとともに、応援体制を充実させ看護職員の負担軽減を図る。

○他職種との役割分担の適正化を通じ、看護職員の業務分担の適正化を図る。

2026.4.1

項目	2025年度 実施計画	2025年度実施評価	2026年度実施計画
看護師採用の拡充	<ol style="list-style-type: none"> 1. 入職1年以内の退職がない 2. 病院の知名度をあげる <ul style="list-style-type: none"> ・患者獲得のための活動（外回り）に参加する ・各種研修会に参加して、名刺交換を積極的に行う ・県看護協会活動に役員として参加し他院の看護師と情報交換する 3. 高校生・中学生の看護師体験受け入れ継続 4. 臨地実習受け入れの継続. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. 新卒1名、既卒者（年度途中採用含む）14名採用し、1年未満の退職者はない。退職者は7名（離職率6.2%）。 2. 計画通りに実施 3. 計画通りに実施し、アンケートの結果は高評価であった。 4. 実習の受け入れは継続。学生による病院の評判は良好。次年度採用は3名。他院は看護学生に対し奨学金を出していて、採用人数を確保している傾向あり。 5. インターンの受け入れ1名あった（臨地実習学校とは別学校）。 	<ol style="list-style-type: none"> 1. 入職1年以内の退職がない <ul style="list-style-type: none"> ・施設・クリニックからの転職者のフォローをゆっくり行う 2. 新潟聖籠病院の知名度をあげる <ul style="list-style-type: none"> ・看護協会の役員、研修参加の継続で他施設と交流する ・新潟日報社主催「就職応援ガイダンス」への参加継続（ガイダンス参加者と新聞で当院を知ったとのことでインターンシップ希望が5名あった） 3. 高校生・中学生の看護師体験受け入れの継続 4. 臨地実習受け入れの継続
スキルアップ研修の充実	<ol style="list-style-type: none"> 1. 自己研鑽・学びたい気持ちを活かす職場環境作り（看護部目標） <ul style="list-style-type: none"> ・各部署での取り組みを強化する ・院外研修参加を勧める ・看護部教育研修委員会が中心となり、e-ラーニングでの研修計画を立案し、視聴を働きかける 	<ol style="list-style-type: none"> 1. 予定通り行った。 <ul style="list-style-type: none"> ・部署では、学習会の実施・院外研修への自主参加が見られた。 ・研修の希望は確認している。復命書だけでなく、年度末に課題の達成度の確認を行っている。ほとんどが課題達成した。 ・レベル認定に必要なe-ラーニングに向けて聴講 	<ol style="list-style-type: none"> 1. 教育担当師長を置き、新人教育、現任教育を見直し、各部署の教育担当者を支援する 2. 今年度の学習目標を個人目標にあげる 3. 院外研修参加は、本人からの希望を優先する

	<ul style="list-style-type: none"> ・看護部教育研修委員会が中心となり集合研修を企画する 	<p>する者と、興味を持たない者がいる。</p> <p>院外研修参加・自己研鑽についても同様。</p>	
看護補助者の配置	<ol style="list-style-type: none"> 1. 夜間補助体制加算取得準備のための研修に参加する 2. 実践研修(ロールボードの使用、BLS) 	<ol style="list-style-type: none"> 1. 計画通りに実施したが、加算取得にはADL区分割合が届かない。 2. 計画通りに実施した。 	<ol style="list-style-type: none"> 1. 看護補助者の適正配置
短時間正規雇用者の活用	<ol style="list-style-type: none"> 1. 時短勤務者の勤務形態の多様化 <ul style="list-style-type: none"> ・土日勤務・夜勤の制限をしない 	<ol style="list-style-type: none"> 1. 昨年度の育休からの復帰者は、年度途中の入園・入所が難しく1年以上の休暇取得者が多かったため、育休中に早めに入園・入所のための活動と、左記について伝えている。 	<ol style="list-style-type: none"> 1. 夜勤をしないスタッフは3階病棟への配置とし、10対1配置を目指す
ワークライフバランスの充実	<ol style="list-style-type: none"> 1. 看護師長は、勤務表作成時、土日休み夜勤回数・有給休暇について可能な限り平等を心がける。 2. スタッフは、休み希望提出時、部署全体を見て他のスタッフを思いやることができる 3. 退職予定以上の採用を行う 4. 上記2.により、延いては障害者施設等一般病棟の人員配置10対1を目指す 5. ハローワーク経由の募集継続 	<ol style="list-style-type: none"> 1. 勤務表作成についての指導は適宜行っている。 <ul style="list-style-type: none"> ・連休後に体調を崩すスタッフがいる。折に触れ、自己管理について話している。 ・また「今日は休むが翌日の夜勤はできる」と言うスタッフがいるが、早めに勤務変更をするよう指導。 2. 他者との関係を考えることが職場のパフォーマンスを上げる結果につながるという働きかけの不足。 3. 本年看護師離職率6.2%(入職15人、退職7人)看護助手(入職10人、退職10人) 4. 3月現在10:1取れず。現在患者数の減少により取得可能にて、新年度早々に取得予定。 5. 看護助手のハローワークからの紹介はパートのみとした。 	<ol style="list-style-type: none"> 1. 3階病棟の10対1配置 2. 公平な勤務表の作成 3. 平等な休み希望 4. ICナビ動画の導入推進