



取組事例一覧

30選

※掲載許可のある医療機関のみ
施設名を表示

I. 処遇改善に向けた取組

手当の支給と工夫で、職員のやる気を引き出している。

1 委員会活動に手当



医療法人陽明会
増田病院

診療報酬で義務付けられている委員会
の委員長、副委員長に手当を付けて
いる。

医療安全委員会委員長：7,000円

感染管理委員会委員長：6,000円

身体拘束・褥瘡予防委員会

委員長：5,000円 副委員長：2,000円

2 ラダーレベルに応じた 夜勤手当



社会医療法人善仁会
宮崎善仁会病院

ラダーのレベルによって、
夜勤手当を段階的に上げている。
(8,000円～12,000円)

3 講習中の夜勤手当の支給



社会医療法人慶明会
けいめい記念病院

実習指導者講習会の受講期間中は
夜勤ができないため、夜勤4回相
当の手当を支給している。

4 認定看護師への手当



社会医療法人慶明会
けいめい記念病院

感染管理認定看護師は感染管理
の専任で、発熱外来・地域連携
室業務を兼務している。認定看
護師としての手当は年俸の中に
入っている。

II. 夜勤者の確保に向けた取組

夜勤勤務者を確保するために、夜勤可能な看護師を差別化し手当を充実している。

5 夜勤手当の工夫



ロング日勤（8：00～21：30）と夜
勤（20：30～9：30）を1回の夜勤
として計算し、夜勤手当15,000円を
支給している。

6 夜勤手当UP



医療法人けんゆう会
園田病院

夜勤手当が2交代で1回に付き
13,000円。その他の手当として
看護職員処遇手当12,000円、
ベースアップ評価料手当6,500円
が支給される。

7 夜勤勤務者への手当



医療法人耕和会
迫田病院

夜勤ができる職員には、夜勤手当と
は別に毎月30,000円の手当が支給さ
れる。

8 就職支度金の支給



延岡市医師会病院

紹介会社を介さない延岡市外からの
入職者に対し、夜勤可能な看護師は、
夜勤開始後3か月を経過してから、
採用時就職支度金200,000円が支給
される。

Ⅲ. 実習受け入れ環境整備と看護学生の支援

実習生がのびのびと学べる環境づくりと実習指導者講習会修了者の活躍が、新卒看護師の獲得に繋がっている。

9 指導者手当を支給



医療法人宏仁会
海老原総合病院

実習受け入れ期間は、実習指導者講習会修了者が実習指導者として関わる。期間中は夜勤ができず給与減となるため、指導者手当が支給される。

10 看護学生歓迎の仕掛け



医療法人誠和会
和田病院

看護学生の実習中は、病棟のステーション内に学校名の書かれたバス停と窓に学生の名前が書かれたバスの模型を飾ったテーブルを用意し、学生の記録用のスペースを確保している。また、休憩室も専用に準備し、テーブルには同じようにバス停を設置した。病棟で学生を温かく迎え入れる環境を作っていることで、学生が病院に好印象を持ち、卒業生の就職に繋がっている。

11 看護学生を支援



宮崎医療生活協同組合
宮崎生協病院

看護学生応援企画「ふたば応援隊」と称し、インターンシップや就職説明会等の年間スケジュールをホームページにアップし、実施している。

Ⅳ. キャリア開発のための支援

資格取得や自己研鑽に対する組織の理解と財政的支援が帰属意識を醸成し、職場定着に繋がっている。

12 資格取得合格祝い金制度



医療法人久康会
平田東九州病院

資格取得合格祝い金制度あり。指定されている資格を取得した場合、1年ごとに祝い金が支給される。
例) 呼吸療法士 1年目100,000円、2年目100,000円が年度初めに一括支給される(総額200,000円)

13 チャレンジ応援金制度



医療法人養気会
池井病院

病院独自の取り組みとして、資格チャレンジ応援金制度や資格活用手当があり、業務関係以外の分野でも資格取得を応援したり、資格を活用した講義を行うことを推奨しており、主体的に学習する組織風土の醸成を行っている。

14 自己研鑽努力手当



医療法人宏仁会
海老原総合病院

ナース手当(上限額 准看護師10,000円 看護師20,000円)として、自己研鑽努力を手当に反映するシステムになっている。①看護協会入会 ②研修会参加(地区研修・看護協会研修・WEB研修など)でポイントを集め合格点をクリアすると段階的に手当がアップする。

15 事例検討会の開催



西都児湯医療
センター

看護の質を向上するための取組として、教育機関の講師の支援を受けながら「事例検討会」を定期的で開催し、継続している。「職員のやる気」につながっている。



V. 働きやすい職場環境の整備

職員を大事にする職場風土、働きやすい職場環境整備、積極的に病院の魅力を発信することで、人材確保と定着を図っている。

16 子育てサポート



医療法人久康会
平田東九州病院

2011・2015年くるみん認定企業となり、院内託児所設置、有給休暇取得100%、時間外勤務は殆どない。

17 公的認定と職員サポート制度



医療法人養気会
池井病院

【公的認定の一部】

- ・仕事と生活の両立応援宣言企業（宮崎県）
- ・奨学金返還支援認定企業（宮崎県）
- ・プラチナくるみん認定（厚生労働省）
- ・ユースエール認定（厚生労働省）

【職員サポート制度】

職員の健康管理を目的に、eco通勤手当、eco通勤手当Lite、マラソン大会参加応援金、登山応援金制度がある。

18 認め合う風土作り



社会医療法人慶明会
おび中央病院

- ・「認め合う風土作り」に取り組み「ご機嫌カード」があり、職員間で有難かったこと、うれしかったこと等を付箋に書きデイルームのボードに張り付けている。職員や患者も自由に見ることができ、スタッフ間・部門間の連携強化にも役立っている。この取り組みは10年以上継続している。
- ・働きやすい職場環境への取り組みに報奨制度（CS賞）があり、「グッドケア賞」「改善改革賞」「環境・美化賞」「広報・支援賞」「ごきげん賞」に選ばれた職員は表彰される。

19 タスク・シフト/シェア



働き続けられる職場環境にするために、時間外勤務の削減に取り組んだ。アンケートや聞き取り調査を実施し、何の業務に時間を取られるのかを明らかにした後、薬剤科・リハビリ科・放射線科に状況を説明し、協力を依頼した。その結果、各部門から協力が得られ、病棟での配薬準備は薬剤科が行い、リハビリテーションの送迎はリハ科が行ってくれるようになり、時間外勤務が減少した。

20 入浴介助の専従導入



医療法人けんゆう会
園田病院

常勤で准看護師（ケアナース）2名と看護補助者パート（8時～12時）1名が入浴介助の専従として配置されている。患者を受け持っている看護師は、保清以外のケアの充実に時間を充てることができる。

21 ヒヤリ・ハット・気がかり報告



椎葉村
国民健康保険病院

ヒヤリ・ハット・気がかり（H・H・K）報告を出す仕組みがあり、医療安全に係ること以外にも広く意見を集めている。



22 産業医との面談体制



医療法人真愛会
高宮病院

- ・職員が産業医に直接メールでの相談や面談を依頼する体制ができている。
- ・新卒看護師と新入職者は、年3回の定期相談日に面談を受けるよう日程調整をしている。

23 外国人補助者の雇用（1）



外国の看護補助者を採用している。（専門学校に奨学金貸与）重要な若手の働き手であり、働くことに対して意欲がある。病院の職員寮があることも喜ばれている。

24 外国人補助者の雇用（2）



医療法人社団尚成会
近間病院

「くまかい協同組合」より海外技能実習生を雇用した。申し込みから入職、入職後の支援もあり、介護実戦トレーニングと日本語教育を542時間終了している人材を確保することができた。受け入れに当たっては、当院の職員に向けても実習生の母国の文化や歴史について学習を行い、入職後すぐの多職種連携や協働につながった。

25 地域に根ざした活動



西都児湯
医療センター

コロナ感染症に対する地域住民の不安軽減のために、「看護巡回講座」（コロナ感染症対策の一環として自院の看護師チームで市内6地域を回り、市民の健康を見守る民生児童委員や保健師を対象に感染症対策の周知や実技指導を行った）を実施する等、地域に根ざした活動を行っている。

26 特色ある福利厚生



医療法人友愛会
野尻中央病院

職員食堂があり月1,000円でご飯とみそ汁を提供している。食堂に隣接してマッサージルームや自販機、休憩用ソファが設置されている。屋上にはシアタールームがある。遠方からの病院見学者向けにホテル宿泊・会食付サービスがある。

27 生成AIを活用した看護サマリー作成



医療法人誠和会
和田病院

電子カルテと連携する医療機関向け生成AI「ALYアシスタント」を利用し、看護サマリーを作成した結果、作成に要する時間が平均1時間削減され、看護ケアの充実に繋がっている。

28 セル看護提供方式を参考に、看護の質向上と時間外勤務時間削減を実現



社会医療法人善仁会
宮崎善仁会病院

長期的な時間外勤務と離職の問題から、セル看護提供方式に着目し、看護方式の見直しを通して業務改善を実施した。その結果、時間外勤務は月平均10時間から2～3時間へ大幅に減少した。また、受け持ち患者数を減らしたことで患者とより深くかわることができ、ナースコールも軽減する等看護の質の向上にも繋がった。さらに、配薬方法や物品管理、タスクシフトなど他の業務改善もできた。

29 「ほっておかないバッチ」で入職者を病院全体で支援する工夫



医療法人伸和会
延岡共立病院

入職者（既卒含む）を職員全員で温かく迎え入れるために「ほっておかないバッチ」を作成。このバッチを付けている職員には、病院の全職種の職員が積極的に声をかけることをルールとして定めた。入職者は職場に早く慣れ、多職種とのコミュニケーションも良好で、導入後は新入職者の1年未満の離職率が0%で推移している。



VI. 施設の魅力発信

就職先の情報収集方法のNO.1はホームページ！ 自施設の魅力発信が職員の獲得に繋がっている。

30 SNSを活用した病院広報



社会福祉法人恩賜財団
宮崎県済生会日向病院

- ・ホームページの看護部の紹介内容を充実させている。（写真付きで看護部門の責任者の挨拶、教育体制、認定看護師等の活動、求人情報等）
- ・Instagramを始めた。
- ・ナースセンターの新年度採用試験情報管理「つなぐ。」に登録し活用している。