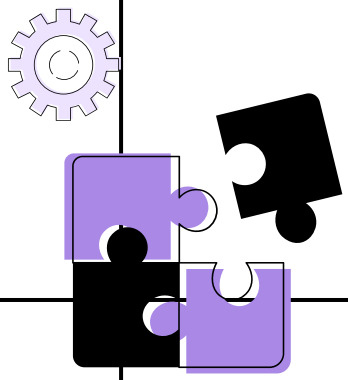
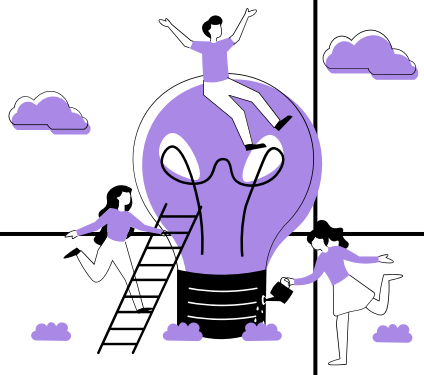
宮崎県看護人材獲得支援事業

～選んでもらえる病院を目指して～

魅力を高める
県内の取組事例集





はじめに

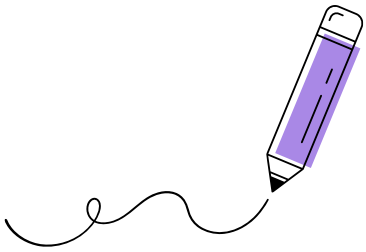
日本の人口は年々減少し、少子高齢化が進展の一途をたどっている中、看護職不足も深刻化しており、人材確保・定着が喫緊の課題となっております。

宮崎県看護協会は宮崎県より委託を受け、看護人材の安定的な確保を図るため令和4年度から看護人材獲得支援員設置事業を行っております。当事業では看護マネジメント等の経験を持つ2名の看護人材獲得支援員が、医療機関等を訪問し、現場の状況や看護管理者が抱える悩みを受け止め、管理者と共に考え、課題解決のための情報提供や助言等を行ってきました。その中で、看護管理者が自施設の看護の質向上のために、看護職員に応じた多様で柔軟な働き方を導入されるなど、課題解決に向けた様々な取組をされていることもみえてきました。

そこで今回、取り組まれている好事例の情報を提供し、自施設の課題解決の糸口にしていただきたいという思いから「魅力を高める県内の取組事例集」を作成しました。多くの看護管理者等の皆様に、この事例集を御活用いただき、参考にしていただければ幸いです。

最後に、本事例集の作成にあたって、御協力いただきました看護管理者の皆様に心より感謝を申し上げます。

公益社団法人　宮崎県看護協会
会長　　久保　敦子



１．看護人材獲得支援員設置事業

１）事業目的

看護人材の安定的な確保を図るため、看護マネジメント等の経験を持つ支援員を配置し、医療機関等が抱える人材確保に関する課題等に対し助言や必要な情報提供を行い、従事する看護職員の確保、勤務環境の改善、離職防止等につなげる。

２）対象

・200床未満の医療機関
・200床以上で精神病床8割以上の医療機関

３）訪問期間（好事例収集期間）

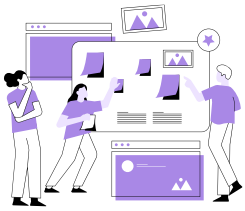
令和4年度～令和7年度

４）訪問医療機関数

令和4年度訪問医療機関数：28
令和5年度訪問医療機関数：27
令和6年度訪問医療機関数：5　　合計60医療機関

２．参考にしたい取組事例一覧

・22医療機関の30事例



３．好事例紹介

１）医療法人陽明会　増田病院
働きやすい職場作り～教育体制整備による人材育成～

２）医療法人誠和会　和田病院
看護学生が安心して実習できる環境づくりを目指して～居心地の良いスペースを作る～

３）宮崎医療生活協同組合　宮崎生協病院
看護人材確保と新卒育成の取組

４）医療法人養気会　池井病院
職員のやる気を育む勤務環境作り～公的認定取得と病院独自の制度を取り入れて～

５）社会医療法人慶明会　おび中央病院
働き続けられる職場環境作りを目指して～お互いを認め合える組織へ～

６）社会福祉法人恩賜財団　宮崎県済生会日向病院
ホームページとインスタグラムで魅力発信～看護部と広報担当者との二人三脚～

７）医療法人社団尚成会　近間病院
海外技能実習生のスムーズな受入れに向けた取り組み

８）医療法人誠和会　和田病院
生成AIを活用した看護サマリー作成

９）社会医療法人善仁会　宮崎善仁会病院
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

10）医療法人伸和会　延岡共立病院
「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

※各施設における「看護補助者」の名称は、看護助手、看護アシスタント、ナースエイド、ケアワーカーなど様々であるが、本事例集では、医療法施行規則や診療報酬上の記載に則り、「看護補助者」と表記している。

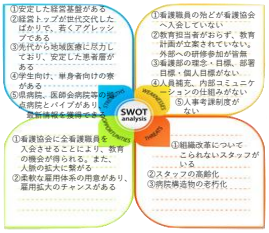
取組紹介【処遇改善に向けた取組】

医療法人陽明会 増田病院　　働きやすい職場作り ～教育体制整備による人材育成～

所在地：宮崎市大字大瀬町2176番地1
病床数：51床（地域包括ケア病床43　療養病床8）
職員数：98名　医師　３名
看護職　55名
看護補助者　９名
医療技術職　17名
事務職　14名

課題・背景

SWOT分析し課題を明確にした



①看護職員の殆どが看護協会に入会していない
②教育担当者がおらず教育計画が立案されていない。また、外部への研修参加が皆無
③看護部の理念・目標、部署目標・個人目標がない
④人員補充への取組がない
⑤内部コミュニケーションの仕組みがない
⑥人事考課制度がない

目的・目標

①看護協会の入会、研修の必要性を説明し知識・技術の向上を図る
②新入職者、中途採用者の年間OJT教育計画の作成
③看護部の理念・目標を掲げることで、目標を達成するための部署目標、個人目標が立案でき達成することで職務満足度が上がる
④人員補充に向けて取り組む
⑤各部署（病棟・外来・地域連携・訪問診療・訪問看護）、多職種間の連携を図る
⑥人事考課制度を導入し、個人目標の達成状況に合わせ評価する

取組内容

①看護協会の入会は、入会そのものが目的ではなく、その後の教育や人脈拡大が大切であることを伝えた
②新入職者、中途採用者の年間OJT教育計画がなく、独り立ちできる判断が不透明であるため、教育担当者を決め、年間のOJT教育計画を作成した。外部への研修参加は、看護部の年間教育予算を確保し、交通費や研修費を補助した
③看護部の理念・目標を掲げ、目標を達成するために各部署ごとの目標を立案し、個人目標にまで落とし込んだ。目標がスローガンにならないように可能な限り数値化するようにした
④近隣病院の求人票を調査し給与の見直しを行ったり、パンフレットを作成し、県内外の看護学校を訪問した。また、多様な勤務体系や入職時から有給休暇（5日）が使えるようにしたり、SNSで定期的に情報発信を行った
⑤各部署間の連携を図るため、月1回各部署の管理者会議、全員出席の病棟会、毎日のカンファレンス、週1回の多職種カンファレンスを実施した
⑥人事考課制度を導入し、個人目標の達成状況で評価している

院内研修会

パンフレット

病棟カンファレンス

成果・効果

①看護協会に1年目で全員入会した　　②年間教育計画に沿って教育が実施できている
③看護部の目標に対し、繰り返し動機付けをすることで、各自の意識が変化し、自ら行動する姿勢が見られるようになった。個人目標の達成に向けては、2か月に1回進捗状況を部署長が確認しながら取り組んでいる
④若い看護職員の入職に伴い平均年齢48歳（3年前）⇒42.5歳（現在）となった。また、子育て世代や要介護者を抱える職員が定着できている
⑤情報の共有がタイムリーにでき、多職種間の連携が図れるようになった
⑥人事考課制度は評価（年2回）することが目的ではなく、成長に導くことが狙いであることを説明し、理解を得て実施できている

看護師の声

- 看護協会に入会し、研修等で外部の人達との関わりが持ててよかった。
- 院内で研修が受けられるのはうれしい。
- 人事考課は必要。年功序列ではモチベーションが上がらない。

取組紹介【実習受け入れ環境整備と看護学生の支援】

医療法人誠和会 **和田病院**

看護学生が安心して実習できる環境づくりを目指して
～居心地の良いスペースを作る～

所在地：日向市向江町１丁目196番地1
病床数：142床（一般病床30　地域包括ケア病床30　回復期リハビリテーション病床42
療養病床40）
職員数：231名　医師　19名
看護職　95名
看護補助者　24名
医療技術職　61名
事務職　32名

課題・背景

採用に至る経路として、奨学金制度、就職説明会、体験受け入れからの経路がある。他にチャンスとなりえるのが、看護学校の臨地実習であった。当院では2022年度に1校増え、2校の実習を受け入れている。看護師の卵にかかわるうえで大事にしたのが、「看護の道を選んだことを後悔させない事」だった。実習は慣れない環境下で多大な緊張の中、発言し行動しなくてはならない。そんな中で、採用の分母となる看護学生が看護の道を選んでよかったと思えるよう、「実習に集中できる環境をつくる」に取り組んだ

目的・目標

「実習に集中できる環境をつくる」
「臨地実習が新規採用につながる」

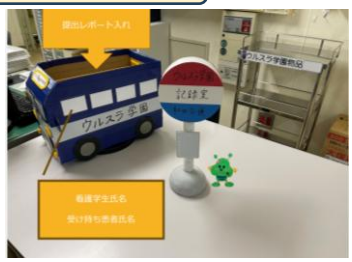
▶

より良い環境で実習を受けることができる
①看護学生の居場所を探す心理的負担の軽減～記録スペース設置
②看護学生の居場所を探す心理的負担の軽減～休憩スペース設置

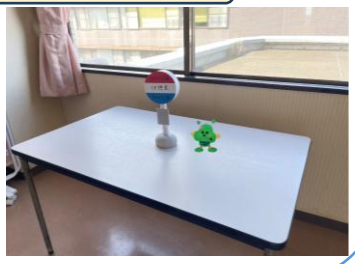
取組内容

●導入の実施と流れ
STEP１：記録スペースの確保（詰所内を整理し、医師スペースと看護スペースの間にテーブル設置）
休憩スペースの確保（備品置き場を整理し、専用の休憩室として活用）
STEP２：バスの停留所を模した看板を設置し、学生の記録・休憩スペースであることを明示
STEP３：記録用テーブルにバスの模型を置き、窓に看護学生の氏名と受け持ち患者を明記

看護学生の記録スペースの確保



看護学生の休憩スペースの確保



成果・効果

①停留所に学校名、バスの窓に学生名が明記されているのをみて学生が喜んでいた。詰所に多職種がいても、自分たちの居場所にもどり記録をする姿があった

②看護学校から実習期間の追加（他学年実習）依頼があった

③2022年より「実習を経験して」「実習に行った学生から聞いて」などを就職理由にした採用（予定含む）が6名確保できた

VOICE **採用面接時の声**

・実習期間は大変だったけど楽しかった。ここで働きたいと思った
・友人から実習に行って、よい雰囲気・印象だったと聞いたので就職を希望した

取組紹介【実習受け入れ環境整備と看護学生の支援】

宮崎医療生活協同組合　宮崎生協病院　看護人材確保と新卒育成の取組

所在地：宮崎市大島町天神前1171番地
病床数：124床（一般病床124）
職員数：233名　医師　27名
看護職　98名
看護補助者　15名
医療技術職　48名
事務職　45名

課題・背景

①新卒の確保
⇒専門性のない中小病院を選択してもらえるためには、まずは当院を知ってもらうことが必要。高校生から関わることで、就職選択時に検討してもらえる。また、奨学金制度を通して学生時代からスタッフとの関わりを深めることで、組織の理念や看護理念を知ってもらえる
②就職後の新卒サポート体制
⇒メンタル不全を防ぐための体制を作り、離職を防ぐ

目的・目標

「高校生から関わり育て、
後継者として確保する」

- 高校生企画を通してできるだけ多くの学生に当院を知ってもらう
- インターンシップや学校実習の受け入れは断らない
- 奨学生を学年4名以上は確保する
- 新卒の離職0を目指す

取組内容

①高校生：看護師体験（6月～8月）出前講座（学校に案内し希望時）、
面接トレーニング（10月）、進路相談会（Webで11月～2月）、合格おめでとう会（3月）

②看護学生：インターンシップの受け入れ（長期休暇時を中心に）、
看護学校実習の受け入れ（依頼があれば）、フードパントリーでの支援（月3回）
学校訪問で奨学金制度の紹介（年2回）

③奨学生：毎月の面談（近況確認のため）、年3回の奨学生会議（学習会と交流会）、年1回の奨学生実習

④内定者：国試応援セットの送付（1月）、教育担当者と入職前の顔合わせ（12月）

⑤新卒：プリセプター制度（部署内の先輩看護師による日常的なサポート）
メンター制度（自部署外の先輩職員による面談）、ピアサポート（同期とのつながり）

成果・効果

①1年間の高校生企画参加者100名以上
②県内4校からの実習依頼、学校からの奨学生紹介
③入職前から職員との繋がりがあるので入職時の安心感がある
④新卒確保：7名～8名/年、離職率：0%（2024年度）

看護師の声

VOICE

・知っている学生が看護師になって、一緒に働けることが嬉しい。

取組紹介【働きやすい職場環境の整備】

医療法人養気会 **池井病院**

職員のやる気を育む勤務環境作り
～公的認定取得と病院独自の制度を取り入れて～

所在地：小林市大字真方87番地
病床数：76床（地域包括ケア病床50　療養病床26）
職員数：200名　医師　8名
看護職　71名
看護補助者　23名
医療技術職　56名
事務職　42名

課題・背景

看護職員を含む職員の入職はあるが定着しない
看護職員は卒後3年前後の職員と定年が近い職員が多くなり、30～40歳代が極端に少ない空洞化が起きている

目的・目標

職員の定着/モチベーションのUP

- 教育体制
- 子育て支援
- 公的認定の取得
- 独自のユニークな制度

取組内容

①教育体制
入職後の多職種での新人教育/看護部での教育/
次世代の看護師育成のためにできること
・看護実習生の受入および看護学校への講師派遣

②子育て支援
男性スタッフの産休取得/復帰後の短時間勤務/院内保育園の設置

③独自のユニークな制度
資格チャレンジ応援金/資格活用特別手当
マラソン大会応援金/登山応援金
サンクスカード制度/ベストスマイル賞
職員医療費補助制度/研修費補助制度

資格チャレンジ応援金

マラソン大会応援金

ベストスマイル賞

④公的認定の取得/継続
プラチナくるみん認定/ユースエール認定企業/宮崎県子育て応援企業/奨学金変換支援企業

成果・効果

①多職種での新人教育を通じて同期でのネットワークづくり、コミュニケーション能力の醸成となった。実習や講義において看護学校・学生とのつながりができ、実習や講義の際に相互に声掛けがしやすくなった
②院内保育や短時間勤務を通じ、子育てできる環境へとつながった。男性職員の取得も増加し、イクメン7（7日間連続男性育児休暇取得制度）の普及にもつながった
③資格取得では趣味も含むことができ、学ぶ環境の醸成に一役買っている。また取得した資格を活用して院内での教育にも活用している。マラソンや登山など健康面についても応援金を出すことで、健康の保持増進に繋げている。サンクスカードやベストスマイル賞は職員同士で表彰しあい、モチベーションUPへつながっている

職員の声

興味のあった分野の資格取得のために、勉強をする際に応援があるとチャレンジする意欲が出た。

男性も育休中が取得でき、子育ての時に助かった。

取組紹介【働きやすい職場環境の整備】

社会医療法人慶明会 おび中央病院

働き続けられる職場環境作りを目指して
～お互いを認め合える組織へ～

所在地：日南市飫肥6丁目2番28号
病床数：72床（療養病床60　地域包括ケア病床12）
職員数：102名 医師　3名　　医療技術職　16名
看護職　35名　　技能労務員　7名
看護補助者　32名　　事務職　9名

課題・背景

☆取組開始時の状況
- 職員の9割が中途採用の経験者
- 職員の年齢層が高い
- 業務がマンネリ化しやすい

☆取組開始時の問題点
- 変化を嫌い新しい取組ができない
- 職員の不満や愚痴が多い

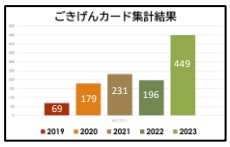
目的・目標

心理的安全性の高い環境を作ることで
職場風土を改善する
※心理的安全性とは
地位や経験に関係なく自分の意見や気持ちを
表現できる状態

①ごきげんカードの推進
②CS賞の推進
③経営側も職員一人ひとりを認め、感謝する
④ライフスタイルに合わせた勤務形態
⑤部活動の推進

取組内容

①ごきげんカードの推進：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誰でも見れるところに張り出す。



定着に向けて「人材育成委員会」委員が進んで記入したり、ポスターの掲載、強化週間を設定したり等活動している

②CS賞の推進：「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」があり、
「人材育成委員会で選出」⇒「経営会議で承認」⇒「職員会議で表彰」している。

③経営側も職員一人ひとりを認め、感謝する：職員のお誕生日には、希望を聞いて個々にプレゼントが手渡される。また、

入退院が多く多忙な時期が続いたり、離職が重なり他の職員に負担がかかったり、看護度の高い患者対応に疲弊しているときには、職員にオードブルやお寿司が振舞われる

④ライフスタイルに合わせた勤務形態：パート勤務者の勤務時間は11パターンあり
⑤部活動の推進：「マラソン部」「フットサル部」「サーフィン部」「ガーデニング部」

成果・効果

業務の効率化に向け、職員の意見を積極的に取り入れながら取り組めている
- 看護師・看護補助者数：2016年（1/1）51名⇒2024年（1/1）67名
- 看護師・看護補助者の離職率：2015年　20.9%⇒2023年　10.1%
- 看護師・看護補助者の定着率：2015年　79.1%⇒2023年　89.9%
- 看護師・看護補助者の年休取得率：2021年　52%⇒2024年　91%
- 看護師の時間外勤務時間（1人平均/月）：2020年　46分⇒2024年　18分

☆スタッフがいきいきと働くためには「働きやすさ」と「働きがい」が必要である
「働きがい」であるやりがい・誇り・充実感などの内的要素を見落とさないことが大切
「人材」⇒「人財」❤❤❤

看護師の声

- 自分自身の気づいていない部分まで認めてもらい、モチベーションの向上につながっています
- チームで部活動を行う事で現場でのコミュニケーションに生かせています

取組紹介【施設の魅力発信】

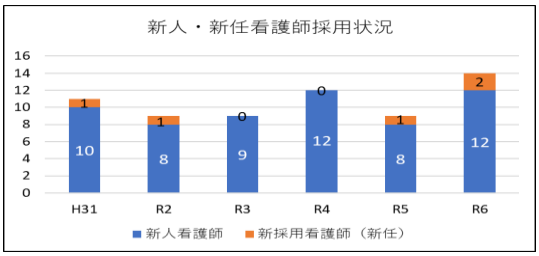
社会福祉法人恩賜財団
宮崎県済生会日向病院

ホームページとインスタグラムで魅力発信
～看護部と広報担当者との二人三脚～

所在地：東臼杵郡門川町南町4丁目128番地
病床数：199床（一般病床103　療養病床92　感染病床４）
職員数：290名　医師　13名
看護職　125名
看護補助者　30名
医療技術職　56名
事務職　66名

課題・背景

①看護人材確保の取組強化
→看護部人員が計画を下回る状況　　さらなる看護師採用活動が必要
②済生会日向病院や看護部についての周知活動
→当院の情報発信においてホームページや広報誌が十分に活用されていない
宮崎県北部に位置する済生会日向病院の知名度が低い



目的・目標

地域住民やステークホルダーへ
当院の情報や魅力を発信する「身近な病院」と認識してもらう

・新たな情報発信のツールを検討し運用する
・広報担当者との連携強化
・周知してもらい看護部人員が計画どおりに補充できる

取組内容

①「看護人材確保」について
・新入職看護師へアンケート調査

病院を選ぶきっかけ	臨床実習・職場体験やふれあい看護体験・病院就職説明会
参考にした資料	新人教育体制・病院の雰囲気・先輩看護師からの情報
選んだ決め手（ハード面）	急性期病院・小児科医療・急性期から在宅医療まである
選んだ決め手（ソフト面）	臨床実習のときの印象・先輩看護師の雰囲気・地域への貢献

②広報委員会再起動　→
ホームページリニューアルと
インスタグラムでの情報発信

<ホームページリニューアル>
・見る人の目に優しい色へ変更
・情報を1つの画面へ集約→スクロールしながら見る
・PC版のみからスマートフォン対応へ
・大事なお知らせはピン留め機能
・看護部ページも内容や写真見直し

令和4年
- 広報担当者　本部研修　：　「病院を知ってもらうために」
- 他の病院は　に取り組んでいる

令和5年
- インスタコンセプトを起案（病院の日常や院内・地域のイベント）
- ターゲットは若者から50代、小児科保護者
- 4月から準備　　7月開始～職員の名刺にQRコード印刷
- インスタの**掲載の裁量権**を広報担当者と話題提供部署の確認で随時発信

令和6年
- 広報委員が中心となりインスタへアップする情報提供を職員へ呼びかけ
  ★看護部は様々なイベントの情報を広報担当者と共有★
- 10月現在　フォロア　580超え

成果・効果

①ホームページ
病院への最初の入口機能として、
病院の雰囲気、特徴（強み）を発信する機能を強化した
②インスタグラム
地域住民、ステークホルダー、特に看護学生にSNSを活用し、
「身近な病院」という認識が向上した
③広報担当者と連携強化（二人三脚）することで、
院内外で活躍する看護師や院内の日常をアピールしている

みなさまからの声

◎看護学生から
「インスタ見ています」
◎新人看護師は
「臨床実習で病院の雰囲気を感じ、
ホームページから情報を得ている」
◎小児科保護者から
「ホームページが見やすくなった、
インスタも楽しみにしている」

取組紹介【働きやすい職場環境の整備】

医療法人社団尚成会　近間病院

海外技能実習生のスムーズな受入れに向けた取り組み

所在地：宮崎県宮崎市山崎町965番地6
病床数：50床（療養型病床　50床）
職員数：60名　医師　4名(非常勤3名)
看護職　22名
看護補助者　9名
医療技術職　14名
事務職　11名

課題・背景

背景　：2024年4月現在、宮崎県では2400人の介護職員不足、第9期介護保険事業計画：7000人不足の試算
背景をふまえての課題：①看護補助者の総数が当時6名と少なく、日勤帯は2～3名で、看護師と協働しても週に2回の入浴介助も実践できない。
②看護補助者の募集はかけているが、半年で1名の応募しかなく、看護職員の負担が増大

目的・目標

目的：患者に安全で信頼される看護・介護を提供する
目標：①海外技能実習生を雇用するにあたり、介護技術や日本語の教育が担保された人材を確保する
②当院の職員が海外技能実習生の母国の文化や歴史を学び、相互理解を深めることで協働できる職場環境を作る

取組内容

①2024年6月　グループである「くまかい協同組合」より制度の説明を受け、希望の人材等の条件を確認
②同月、3名の海外技能実習生の雇用手続きを開始
桜十字グループ　くまかい協同組合がミャンマーに設立した日本語学校の教育内容

- 日本語コミュニケーションのトレーニングとして240時間
- 介護技術のトレーニングとして128時間
- 入国後に1か月間、さらに日本語の教育を132時間と介護のトレーニングを42時間
- 桜十字病院の現役の介護リーダーが直接、教育・指導

合計542時間!!

③雇用までの約半年の準備期間：お互いの理解が深まるように調整
☞選考と決定：現地で候補者を募り、リモート面接を行ったのち、採用を決定
☞事前準備
技能実習生に向けて⇐実習責任者・指導員・生活指導員の選定、業務手順書の仮名ふり、初回生活用品の準備
当院の職員へ向けて⇐海外人材受け入れまでのスケジュールの説明、進捗についての共有
ミャンマーの文化や歴史について、病棟会などで学習
☞書類申請：人材が日本へ入国し就業するための申請書類を、くまかい協同組合が作成を支援
☞ビザ申請：交付された在留資格証明書を海外現地送出機関に送付⇐この行程も支援あり
☞入国：　くまかい協同組合職員が空港まで出迎え、技能実習生に対しては、1か月間の講習
講習内容は警察署による交通ルール指導、防災指導のほか、労働関係法令、マナー、ごみの分別方法等
④オリエンテーション時：住居となる地域のハザードマップも一緒に確認し、浸水リスクなどを共有
⑤入職後：くまかい協同組合の訪問指導(1回/月)時に一緒に面談⇒心身の健康管理

成果・効果

①3名の海外技能実習生を2025年2月より雇用
- 入職後に介護技術や日本語の教育に関して、改めて行う必要はなかった
⇒現場での教育コストを削減できた

②雇用の翌日から、介護士や看護師とペアで入浴介助などの業務を行った
- 日本語のコミュニケーションにも支障なく、多職種との協働が実現した

みんなの声

- 元気がいい(患者さま)
- 看護師が少ない時でも、オムツ交換などをお願いできるから、看護業務に専念できるようになった(看護師)
- (介護技術を)一から教えなくてもできるから、すごい(介護士)

くまかい協同組合（熊本で唯一の介護優良認定監理団体）TEL：096－285－6846 Mail : info@kumakai.or.jp

取組紹介【働きやすい職場環境の整備】

医療法人誠和会 和田病院　生成AIを活用した看護サマリー作成

所在地：日向市向江町１丁目196番地1
病床数：142床（一般病棟30床.地域包括ケア病棟30床.回復期リハビリテーション病棟42床.療養病棟40床）
職員数：220名　医師　17
看護職　94名
看護補助者　23名
医療技術職　50名
事務職　36名

課題・背景

看護サマリー（中間サマリー・退院サマリー）は、看護実践の振り返りと情報共有に不可欠である一方、作成には多くの時間と労力を要していた。特に急な転院搬送や転棟が発生した際は、限られた時間の中でサマリー作成を行う必要があり、業務負担が大きかった。また文章表現のばらつきにより、師長による校正や「てにをは」の修正が発生し、監査対応にも時間を要していた。文章構成が苦手な職員にとっては心理的負担となり、その学習機会としても十分な時間を確保できていなかった。

目的・目標

・看護サマリー作成にかかる時間が大幅に削減できることで、看護ケアの充実や業務の効率化が図れる
・看護サマリー作成における心理的負担が軽減する
・看護サマリーのクオリティを担保できる

取組内容

●ALYを立ち上げる権限者👉看護部長・看護師長・主任
●作成の流れ

退院・転院・転棟が決定

①権限者が電子カルテの患者ページから「ALY文書作成」をクリックすると約15秒で文書が作成される

②文書を管理者がサマリー様式に張り付ける

③受け持ち看護師が内容を確認し、必要に応じて追加・修正を行う

④病棟師長が承認を行う

完成

●「ALYアシスタント」の利用方法

・退院サマリー
・主治医意見書
・診療情報提供書の作成支援
・看護サマリー（中間・退院）
・リハビリサマリーの要点抽出と文書作成
・カルテ情報のチャット検索
・一般情報検索

成果・効果

①サマリー作成に要する時間が平均約1時間削減され、業務負担が軽減した。
看護ケア等に時間を有効活用できていることが、退院時患者満足度調査結果の患者の声から伺えた。
②急な転院・転棟時の準備が迅速化し、看護師の心理的負担が軽減した。
③文章校正の必要がほぼ無くなり、師長の負担軽減と監査時間の短縮につながった。
④AIのわかりやすい文脈・構成を参考にすることで、文章校正の苦手な職員の文章作成のスキル向上の一助となる。

VOICE 職員の声

・看護サマリー作成が非常に省力化できてよかった。

・患者の経過を看護の視点でどのようにまとめればよいのか参考になる。

取組紹介【働きやすい職場環境の整備】

社会医療法人善仁会　宮崎善仁会病院

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

所在地：宮崎県宮崎市宮崎市新別府町江口950番地１
病床数：199床（一般急性期）
職員数：504名　医師　45名　（非常勤　9名）
看護職　221名
看護補助者　55名
医療技術職　109名
事務職　74名

課題・背景

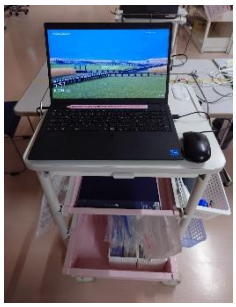
急性期混合病棟では、入退院や手術・化学療法等で日々の業務量が多く、時間外勤務が慢性化していた。そのため、職員が疲弊し退職に繋がるケースがあった。過去に時間外勤務削減を目標に業務改善を行ったが、十分な成果が得られなかったことから、今回セル看護提供方式を参考に、業務改善に取り組もうと考えた

目的・目標

セル看護提供方式を参考に看護方式等を見直すことで、看護の質を向上させ時間外勤務を減らすことができる

取組内容

1．セル看護チームの立ち上げと準備
　・セル看護提供方式の導入を目標に、1年前からセル看護チームを結成し、業務改善の準備を進めた
2．取組の柱となる3つの改善項目
　①タイムスケジュールの見直し
　　・既存のスケジュールをセル看護提供方式に適した形へ修正
　　・日勤帯の業務内容を時間ごとに明確化し、誰が見ても分かるように再作成・周知
　②看護業務の「3つのムダ」を削除
　　●動線のムダ
　　・検温ワゴンの物品の充実
　　・ラウンドする中間に物品棚を設置
　　・担当患者を隣接病室にまとめ、移動距離を短縮
　　●記録のムダ
　　・不要な個人記録を減らすためルールを再検討し周知
　　・フローシートや看護計画を充実し、記録物を削減
　　●配置のムダ
　　・看護師一人あたりの受け持ち患者数を4人までとし、配置を最適化
　③スタッフ全員で均等に患者を担当
　　・日勤帯で「患者を受け持たない業務」を廃止
　　・常勤・時短・早出・遅出など勤務形態に関係なく全員が患者を受け持つ体制へ変更



患者8名⇒早出・遅出勤務者2名でペアを組み、業務を引き継ぐ。

成果・効果

1．時間外勤務の削減
　導入前平均10時間／月　→　2～3時間／月　へ
2．看護の質の向上
　一人の受け持ち患者が4人までとなり、ケアの時間が増え、患者と向き合う時間が増えた。また、在室時間が増えたことがナースコール軽減に繋がっている
　業務内にOJTで職員の教育・指導が行えるようになった
3．業務における視野が広がり、配薬方法や物品管理、タスクシフト等他の業務改善につながった

みんなの声

- 以前に比べ残業が減った。
- 業務の動線が短くなり動きやすくなった。
- 看護方式を変更して当初は何をどうして良いか分からなかったが、今では残業が減りプライベートの時間が確保出来るようになった。

取組紹介　【働きやすい職場環境の整備】

「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

所在地：延岡市山月町5丁目5679-1
病床数：195床（一般急性期病床60床　回復期リハビリテーション病棟50床
地域包括ケア病棟50床　特殊疾患病棟35床）
職員数：290名
- 医師　11名
- 看護職　127名
- 看護補助者　23名
- 医療技術職　69名
- 事務職　60名

課題・背景

①安定した人材確保
新入職者（既卒含む）が0～2名と少なく、確実に入職者を確保することが課題であった
②入職者の定着
入職しても現場に慣れずに、悩んでいるスタッフがいた。組織での取り組みが必要

目的・目標

新入職者（既卒含む）がスムーズに職場に慣れ、成長できる環境づくりができる

- 病院全体で入職者に関りを持つ
- 相談しやすい関係性を構築する
- 新入職者の離職率０％を目指す

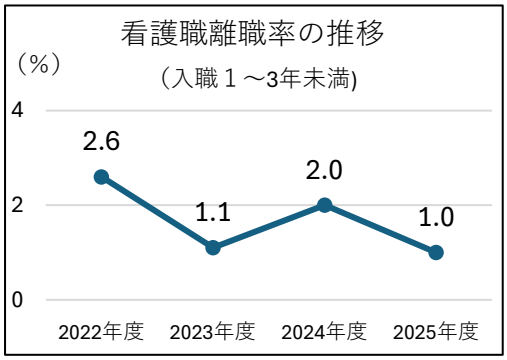
取組内容

①入職式後のオリエンテーション内容の工夫
・先輩看護師（２年目）とのグループワーク
・プリセプターの動画での自己紹介（誰のプリセプターか等）
②2020年「ほっておかないバッチ」の導入
看護師だけでなく病院に入職した全員がバッチを胸に付ける
このバッチを付けているスタッフにはすべての職種の職員が、
困っていることがないかなど声をかけることをルールとして定めた
③一年後の振り返りの工夫
入職式後、一年後の自分に「手紙」を書く。一年後、それを基に
自分の成長を実感する
④病院全体で歓迎会の開催
毎年、５月に病院主催の「歓迎会」を開催。新入職者は、ビブスを付け、
そこには「名前」と自己の「アピールポイント」を記載する

「ほっておかないバッチ」

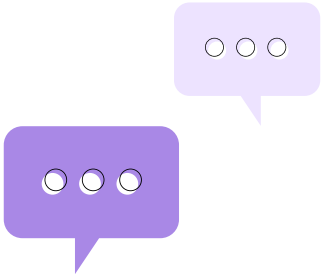
成果・効果

①ほうっておかれることなく現場に慣れるのが早い
②多職種同士のコミュニケーションもうまく取れている
③新入職者（既卒含む）の１年未満の離職率が導入後から０％で推移中
④１～３年未満の離職率も低下し、人材の定着に繋がっている



VOICE 入職者の声

- 安心感があった
- 先輩や医師等がたくさん声をかけてくれた
- 困った時に一人じゃないと思えた
- みんなが声をかけてくれるのでほっとしたり勇気をもらえた



本事業に関する
お問い合わせは
↓こちらまで

公益社団法人宮崎県看護協会
看護人材獲得支援事業　担当

住所：宮崎市学園木花台西2丁目4-6
TEL：０９８５－５８－４５２５（直通）
Mail：mznc3-ocean@m-kango.net

2026.6　　Ver.4