

看護人材・夜勤人材の確保に向けた看護職の
多様で柔軟な働き方導入支援セミナー(大阪)



近江八幡市立総合医療センター
Omihaichiman Community Medical Center

夜勤人材確保に向けた 当院の取り組み



2025年10月27日(月)
近江八幡市立総合医療センター
吉永典子(認定看護管理者)

滋賀県の保健医療圏

滋賀県人口： 141万人
(日本の人口:1億2千526万人)

当医療センターは東近江医療
圏域の中核病院

滋賀県保健医療計画に
基づく7つの保健医療圏



病院紹介



近江八幡市立総合医療センター
Omihachiman Community Medical Center

職員データ（2024年度）

| | |
|---------------|---------------------------------|
| ・看護師、助産師数 | 498名 |
| ・正規看護職員平均年齢 | 36.5歳 |
| ・正規看護職員平均勤続年数 | 11.3年 |
| ・既婚率 | 51.1% |
| ・有給休暇取得日数 | 11.9日 |
| ・月平均超過勤務時間 | 6時間51分 |
| ・育児休業取得率 | 男性・女性100% (男性平均2.6か月、女性平均2年) |

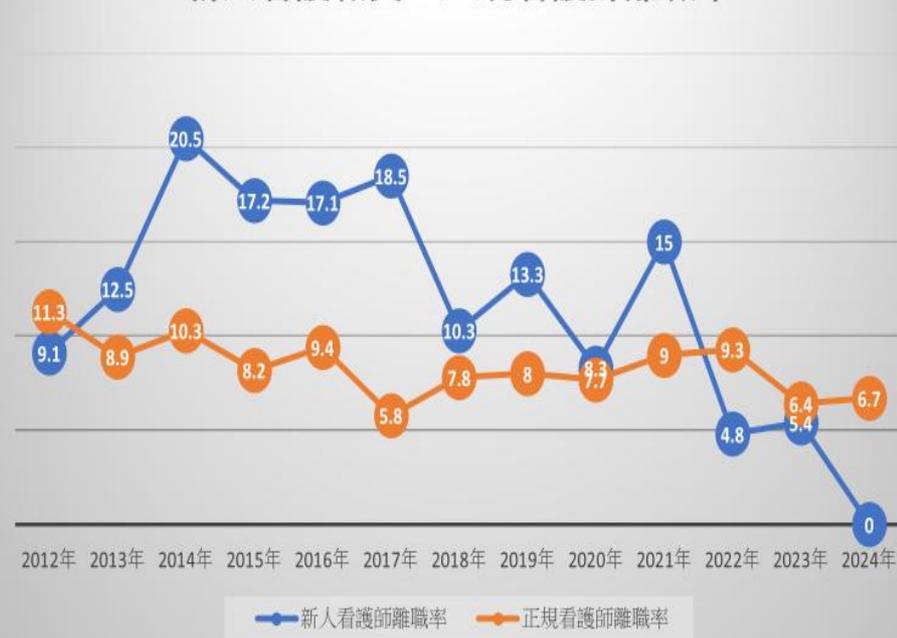
【2024年度 病院データ】

- ・病床数 407床（急性期一般入院料1）
- ・平均在院日数 10.8日
- ・病床利用率 80.1%（約半数が緊急入院）
- ・年間救急車受け入れ台数 6076件
- ・手術件数 4598件

【病院機能】

- ・地域医療支援病院・救命救急センター
- ・地域周産期母子医療センター
- ・地域災害拠点病院
- ・地域がん診療連携支援病院

新人看護職員・正規看護師離職率





看護部の理念



『病院の理念に基づき、
高い倫理観のもと
患者さんに寄り添った
質の高い看護を実践します』

沿革

1984年
403床
増床

2015年
7対1取得



2006年
「市立総合医療
センター」

407床 10対1

1973年
「近江八幡
市民病院」
286床

1940年
「八幡病院」
70床



WLB取り組み(勤務体制)



滋賀県
WLB推進
アドバイザー派遣
事業に参加

滋賀県
看護協会
看護職の
WLB 推進
ワークショップ参加

アンケート結果
3交代、2交代、
どちらもが
同率

変則
2交代勤
務導入
(一部署)

変則2交
代勤務
2部署目
導入

WLB 推進部会

2010

2011

2015

2015

2019

2020

2024

一部の
病棟で
三交代・
二交代勤
務混在
開始

看護配置
7対1取得・
夜勤専従
導入

看護長
会G
活動で
の取り
組み

三交代
勤務
完全
正循環

滋賀県看護協会（2015年～2017年） 看護職のWLB推進ワークショップ取り組み

インデックス調査やアンケート結果より

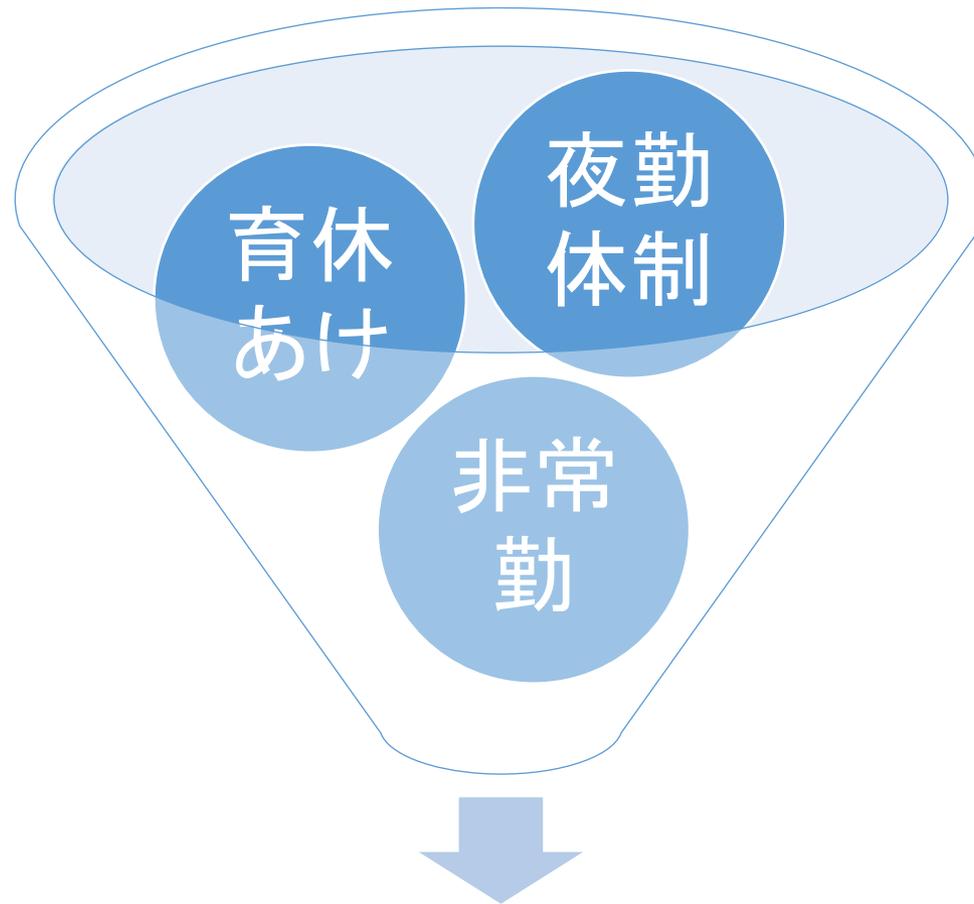
- 勤務体制に不満
- 時間外が多い 心ない異動

「WLB推進部会」を組織化。
現在も活動中

→ 自施設にあった勤務体制の検討が課題

- 3交替から2交替の異動に対して事前説明なく一方的な異動があった
- 勤務体系をふやしてほしい 日勤常勤・夜勤専従・深夜勤務のみ、準夜勤務のみなど
- 日勤・深夜の勤務をなくしてほしい

多様な働き方、夜勤人材確保のポイント



多様な働き方・夜勤人材確保

夜勤体制について

勤務表は28日間(様式9対策)

看護管理者が生活等の把握をし、各個人の希望を聞き、勤務表作成

各個人で夜勤体制の選択

了承を得て、個人でも夜勤の種類のみ混在

生活にあわせた夜勤専従者

夜勤専用ユニフォーム

勤務表作成は看護長・副看護長(2018年看護師級標準職務の改正)

一般病棟勤務表の現状

ナーサポ:16時～23時
間接業務補助者

| 病棟 | 病床数 | 夜勤体制 | 3交代人数 | 2交代人数 | 変則2交代人数 | 1人でミックス |
|----|-----|-----------------------------------|-------|-------|---------|---------|
| 3N | 40 | 4人夜勤+ナーサポ ^o | 1 | 18 | | 9 |
| 3S | 48 | 4人夜勤+ナーサポ ^o | | 23 | | 2 |
| 3W | 50 | 3人夜勤+助手夜勤 | | 25 | | |
| 4N | 47 | 4人夜勤+ナーサポ ^o | | 25 | | 4 |
| 4E | 50 | 4人夜勤+ナーサポ ^o (変則2交代) | | 10 | 12 | 4 |
| 4S | 49 | 3人夜勤+助手夜勤 | 1 | 16 | | 8 |
| 4W | 50 | 4人夜勤+ナーサポ ^o (変則2交代) | | 16 | 7 | 7 |

| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|----|-----|--|---|---|---|----|----|----|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|----|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 11 | 看護師 | | × | N | × | N | N | N | N | × | 年 | N | N | × | N | N | × | N | N | × | N | × | N | × | | | |
| 12 | 看護師 | | N | N | × | 力 | N | N | 準 | 準 | × | N | N | N | × | × | 祝 | N | N | N | N | × | × | N | N | | |
| 13 | 看護師 | | × | 深 | 年 | 年 | × | 深 | × | N | N | N | × | 深 | 深 | × | 祝 | N | N | N | N | N | × | N | N | | |
| 14 | 看護師 | | × | N | × | 年 | N | N | × | N | N | N | × | N | N | N | 祝 | N | N | × | N | N | N | N | × | | |
| 15 | 看護師 | | × | N | N | N | × | N | × | N | N | N | × | N | N | N | 祝 | N | N | × | N | N | N | × | N | | |
| 16 | 看護師 | | N | × | N | N | N | × | 年 | N | × | N | N | × | × | N | N | N | N | × | N | N | N | × | N | | |
| 17 | 看護師 | | 準 | × | N | N | 準 | × | N | N | N | N | N | × | N | N | N | N | × | × | N | N | × | × | 年 | | |
| 18 | 看護師 | | N | 年 | × | 14 | 14 | N | N | N | × | × | N | N | × | N | N | N | N | × | N | N | N | × | × | 年 | |
| 19 | 看護師 | | N | × | N | 年 | N | 準 | × | N | N | N | N | N | × | × | N | N | N | × | N | N | N | × | N | N | |
| 20 | 看護師 | | N | × | N | N | N | N | × | N | N | N | N | × | × | 祝 | N | N | N | × | N | N | N | 準 | × | N | |
| 21 | 看護師 | | N | × | N | N | N | N | × | 深 | 深 | 年 | × | × | N | N | 祝 | N | N | 準 | 準 | × | × | N | N | N | |
| 22 | 看護師 | | N | N | N | × | N | N | N | × | N | N | 準 | 準 | × | × | N | N | N | × | 深 | 深 | × | 年 | 年 | N | |
| 23 | 看護師 | | × | N | N | N | × | 14 | × | N | N | N | N | × | N | N | 祝 | N | 14 | N | × | N | N | × | 深 | × | |
| 24 | 看護師 | | N | N | N | N | × | × | N | N | N | N | N | N | 年 | 祝 | N | N | N | × | N | N | N | × | × | N | N |
| 25 | 看護師 | | N | N | × | N | N | N | × | N | N | N | N | × | N | N | N | N | 年 | × | N | × | N | N | × | N | |
| 26 | 看護師 | | N | N | N | 14 | 14 | × | N | N | N | × | N | N | × | × | 祝 | 14 | N | N | N | × | N | N | N | × | |

育休あけの現状

正規職員は、基本必ず
夜勤を行う

院内保育園で週3回、
夜間預かりあり

子どもが3歳半になれば
通常夜勤回数実施。
それまでは半分

院内職員同士の夫婦は、
それぞれの部署の管理
者が連携
(他部門も)

育休あけ者への支援



産前面談、育休復帰面談にて配属部署決定

部分休業などの制度活用(平日のみ)

育休明け者の配置を分散化

3歳半までは夜勤回数は半分

育休明け配慮は各個人と所属長に文書で配布

OCMC 産前産後スケジュール

様

働きながらお母さんになる貴女を、
OCMC看護部は支援します！！



復職を前提に育児休業を取得します。
育休中に復職時の生活をイメージして過ごしましょう



妊娠が
わかったら

産前休暇
月 日より

出産予定日
月 日

産前期

産前休暇 8週
多胎14週

出産

産後8週

育児休業開始

1歳

2歳

3歳

小学校入学

休暇



産前・産後休暇

地域の保育所に4月から入所希望
の場合は、前年度秋ごろに自治体
から募集が出来ます

育児休業 3歳に達するまで

手続き・面談

出産予定日が確定し、安定
したら、産前休暇届提出
(産前8週、多胎14週)

産前休暇取得前に看護部
長と面談(所属長に声かけ
を) *必要
書類を総務でもらっておく

育休明けの時期やサポート
体制について現時点での考
えなどを伺います

出産当日
までが
産前休暇

* 出産後、所属長に出
産報告
* 産後休暇届と育児
休業届を総務課に提出

* 復職前面談
(復職3~4か月前、もしくは
4、5月復職の場合は1月頃)
看護部長まで電話をください

母性保護な
どの制度

夜勤等辛い場合は、夜勤免除申請あり
(労働基準法第66条) 申請用紙(シート)あり

育児時間(1日2回少なくとも30分)
1歳まで (労働基準法第67条)

育児休業以
外の制度



当院の保育所(ふたば保育所)
→随時、総務課で申し込み

基本: 7時30分~20時30分
夜勤: 月・水・金の20時~7時30分
詳細は総務課で聞いてください

短時間勤務制度(育児短時間勤務
部分休業) 小学校就学始期まで

子の看護休暇
(子が1人なら年5日、2人以上なら年10日)
中学就学の始期に達するまで

パパ用制度

出産補助休暇(3日以内)

産後パパ育児

育児参加休暇(5日以内)

育児休業



★何らかの理由で、出産後や育児休業中に復職が困難になった場合は、速やかに看護部長に連絡をください

★上記以外にも制度はあります。詳しくは、厚生労働省「働きながらお母さんになるあなたへ」などをご参照ください

育児休業から職場復帰する場合の夜勤(居残り・待機)について

2025年 5月1日育児休業より復帰。

部分休業取得希望あり。日勤終了前 16:15~17:15の1時間取得(平日)

勤務時間: 8:30~16:15 (N7)

夜勤時、土日、祝日勤務時は、部分休業を取得しない。

夜勤配慮希望あり。

職場復帰月から6か月間は、当該部署の協力体制により夜勤の負担を軽減する。当初は、夜勤を半分程度とする。その後は本人の希望を考慮しながら夜勤回数の調整をおねがいたします。子供さんが3歳半をめどに常勤者と同様の夜勤回数となるように調整をおねがいたします。

※復帰後、部分休業制度の変更は、事前に看護部に相談ください。

その後、総務課で手続きが必要となります。

看護部長 吉永 典子

育児休業から職場復帰する場合の夜勤(居残り・待機)について

育休 復帰者様

2025年 5月1日育児休業より復帰。

部分休業取得希望あり。日勤終了前 16:15~17:15の1時間取得(平日)

勤務時間: 8:30~16:15 (N7)

夜勤時、土日、祝日勤務時は、部分休業を取得しない。

夜勤配慮希望あり。

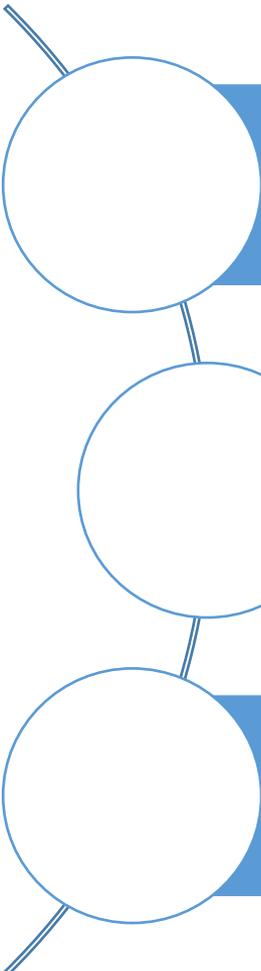
職場復帰月から6か月間は、当該部署の協力体制により夜勤の負担を軽減する。当初は、夜勤を半分程度とする。その後は本人の希望を考慮しながら夜勤回数の調整をおねがいたします。子供さんが3歳半をめどに常勤者と同様の夜勤回数となるように調整をおねがいたします。

※復帰後、部分休業制度の変更は、事前に看護部に相談ください。

その後、総務課で手続きが必要となります。

看護部長 吉永 典子

非常勤(会計年度職員)



本人が働ける時間帯で就業

夜勤なしで病棟勤務、夜勤も可能

正規職員の年齢制限撤廃により、
正規職員にもどりやすくなった

今後の課題 (夜勤人員確保・多様な働き方)

コミュニケーション能力の高い 管理職育成

- 個人のニーズを把握しながら、スタッフ全員の勤務希望に公平な対応が必要→看護管理者の高いコミュニケーションスキル(交渉術等)が求められる (看護長)

定数増加も含めた人材確保対応

- 定年延長、様々な制度活用に伴う人員定数増加依頼の対応(看護部長)
- 雇用形態の確認、依頼【会計年度職員】(看護部長)

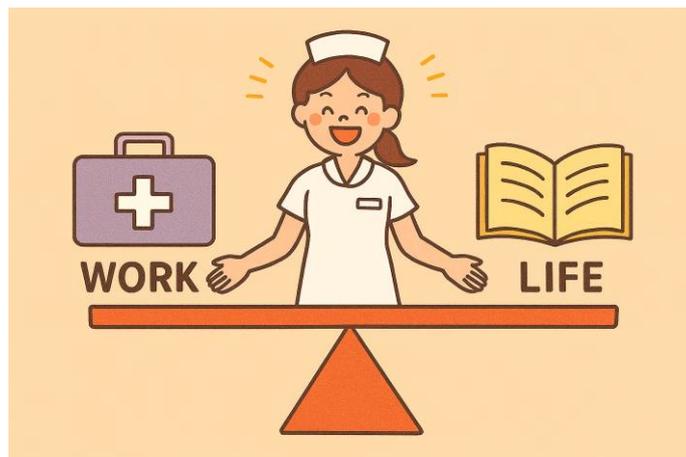
定年延長後のプラチナナースにあった業務をしてもらおうと病棟夜勤従事者が減る。男性の育児休業も取得されており、看護時間を維持できるだけの定員が必要

公立病院の職員数は「定数条例」で定められており、市議会の承認がないと定数増員はできない。また、臨時採用枠はすべて「会計年度職員」としての雇用となっており、スポットでの採用困難な現状がある

まとめ

- 夜勤人員を確保するには、多様なスタッフのニーズを看護管理者が把握し対話しながら勤務表作成する事が必要
(「質の高い関係性」の構築)
- スタッフのニーズは多様なので、「一つに決める」のではなく、「選択できる」ようにすることも必要
- 看護管理者として、働き続けられる職場環境づくりは大切。看護管理をしていく中でAかBかで決定するのではなく「中庸」の考え方できめていくのも一つ

ご清聴ありがとうございました



By Copilot