

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(仙台)

人材不足を力に変える現場の挑戦

～看護の未来を拓くための実践～



2025年12月17日（水）

新潟県厚生連佐渡総合病院

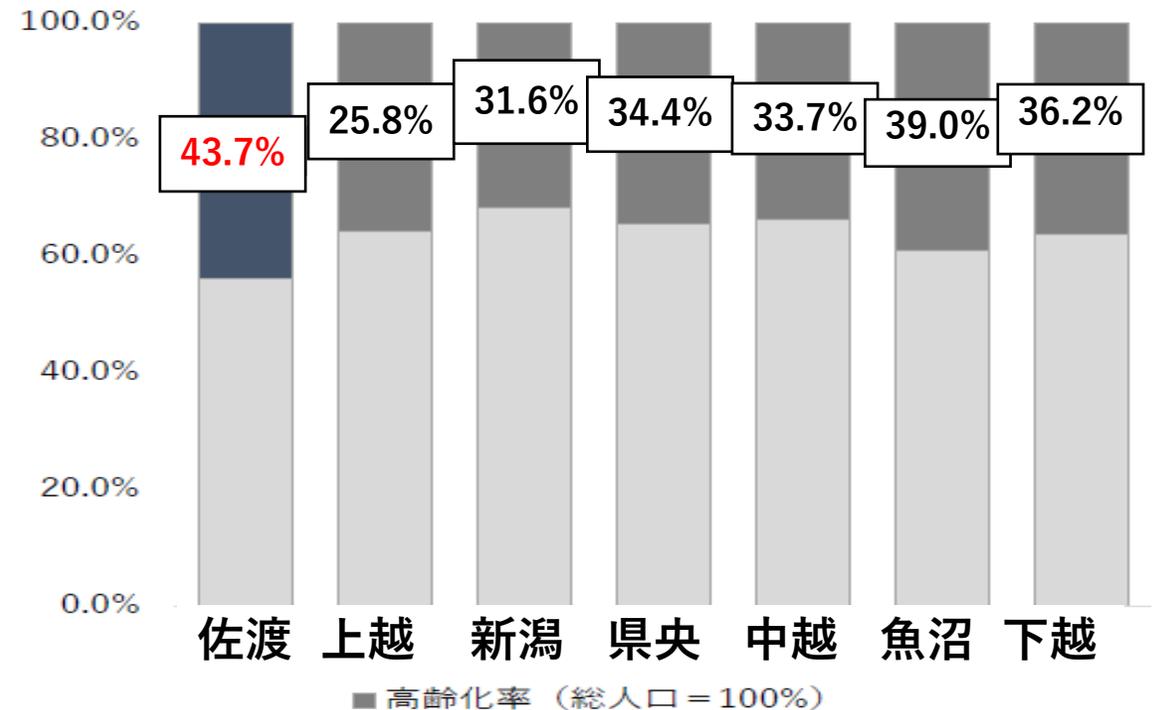
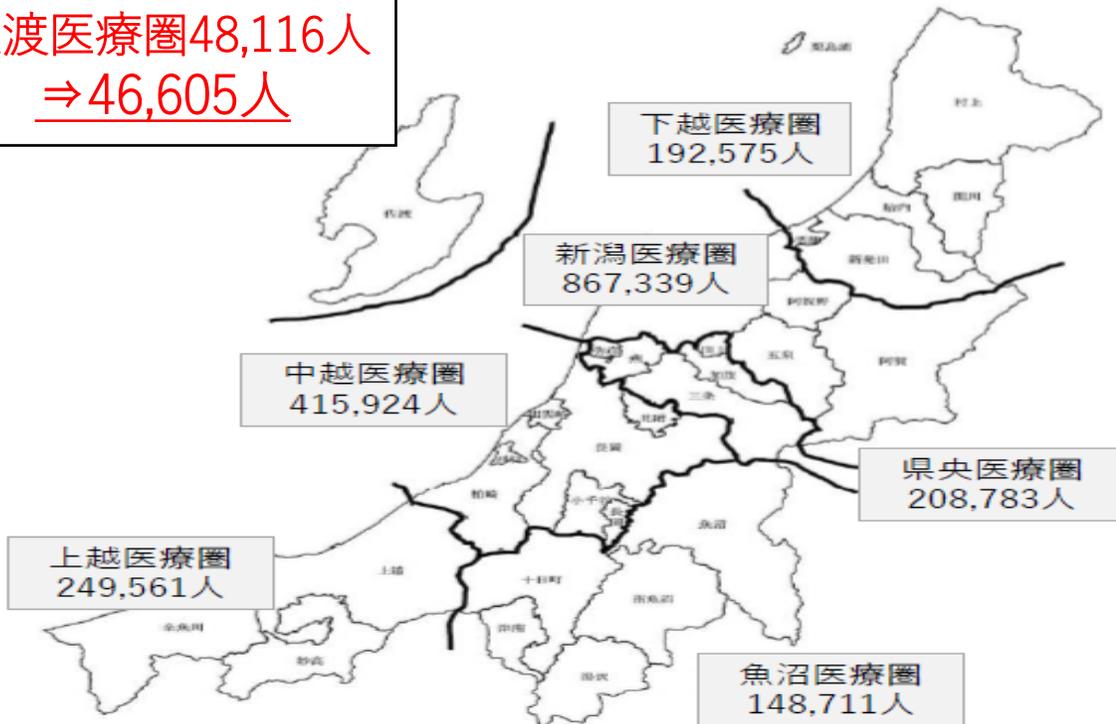
望月 結花

新潟県 医療圏別高齢化率

2040年の佐渡市では
人口の**50%**が高齢者の
予測!!

新潟県には7つの二次医療圏がある。
佐渡地域は最も人口が少なく、高齢化の進んだ医療圏である。

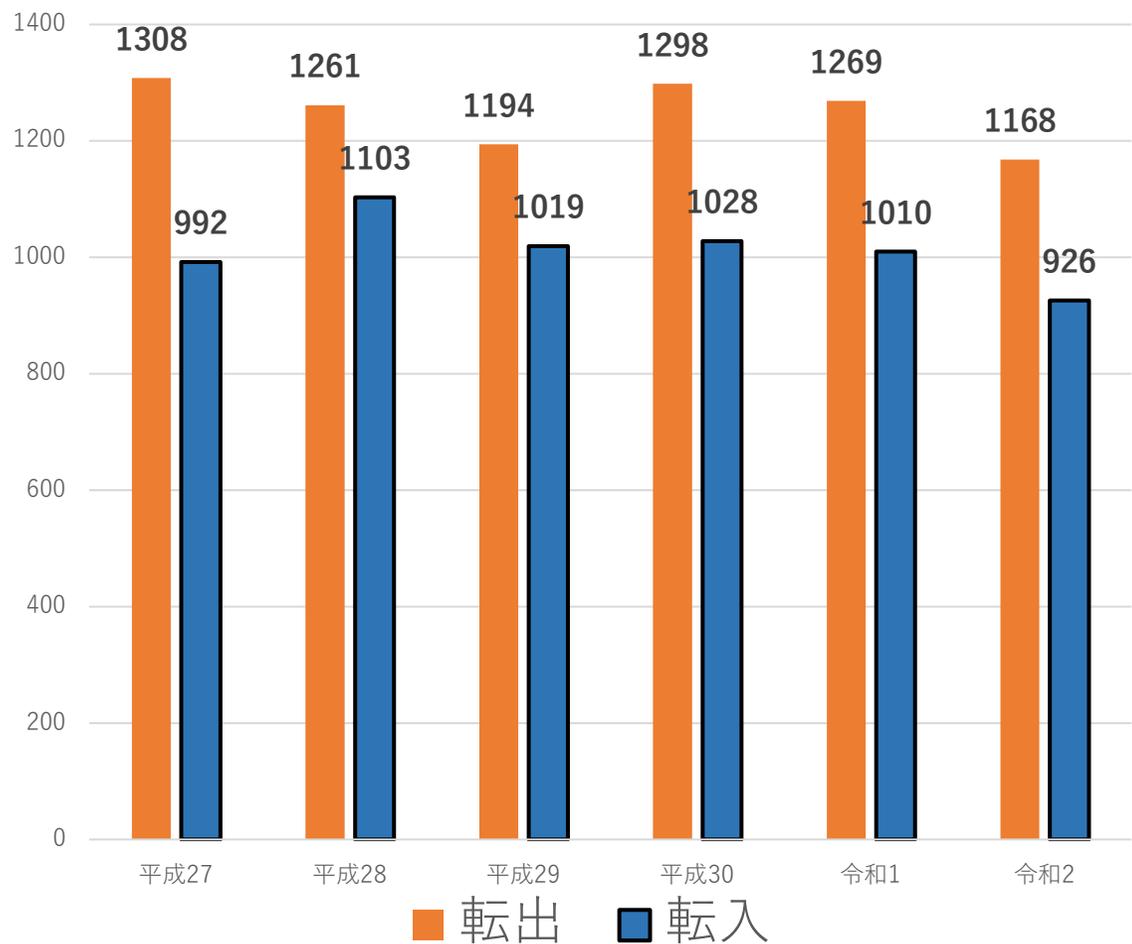
佐渡医療圏48,116人
⇒46,605人



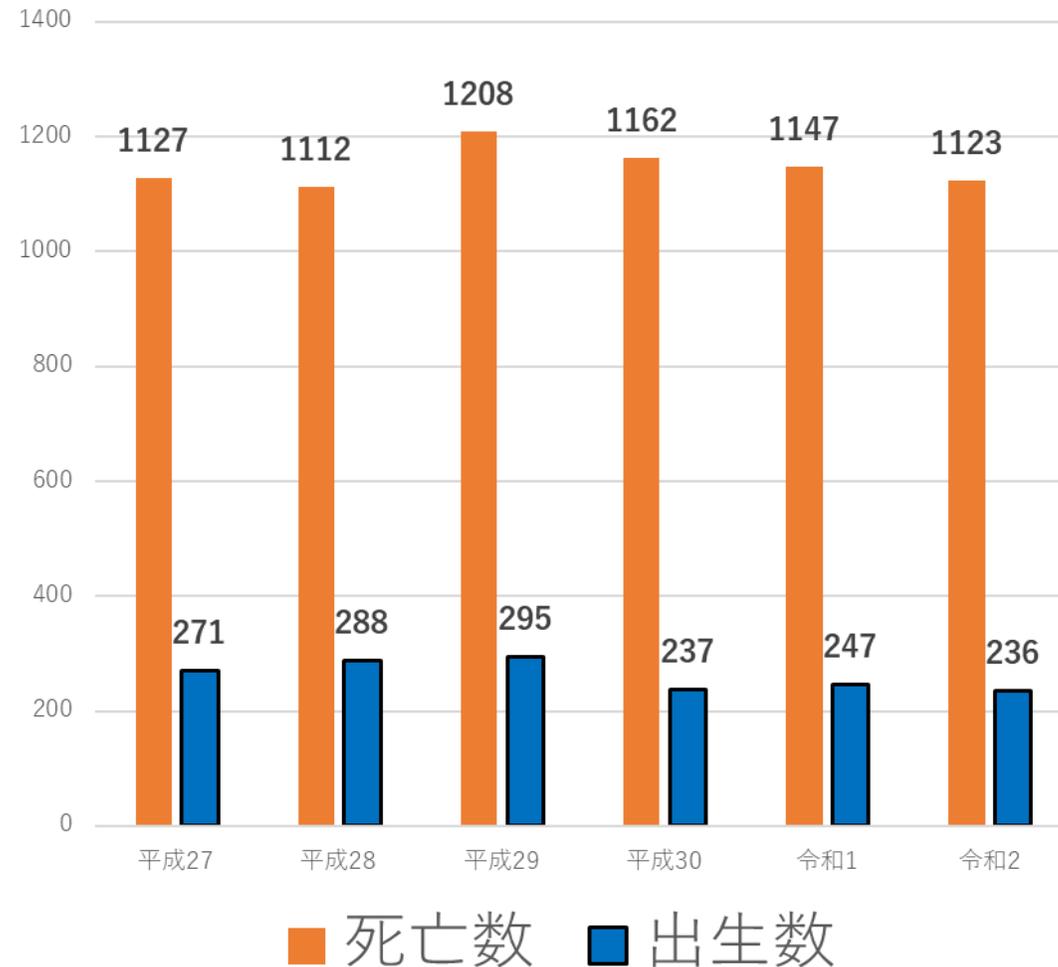
出所：新潟県「高齢者の現況（令和5年10月1日）」

佐渡市の人口動態

転出・転入者数推移



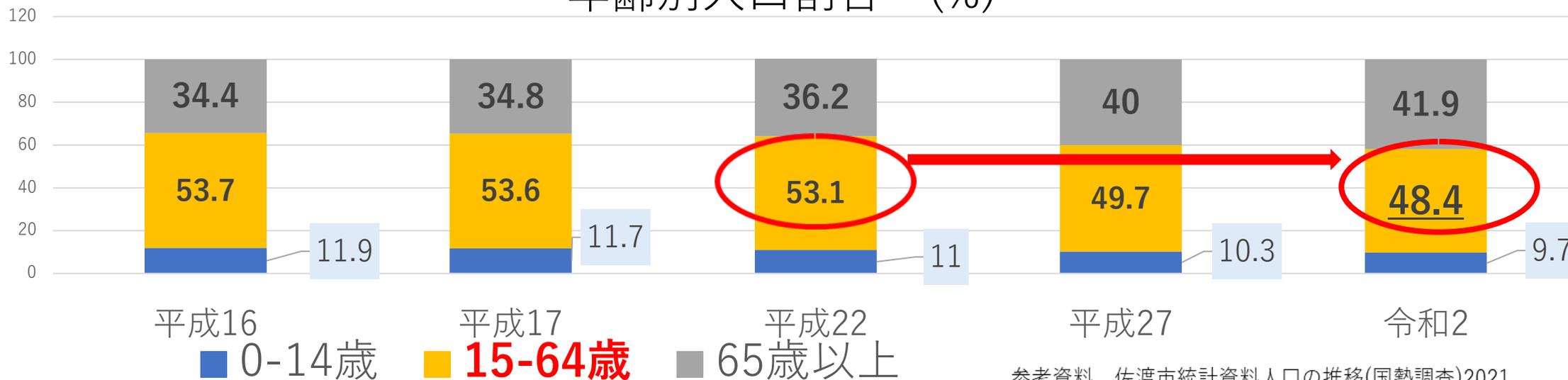
出生数・死亡者数推移



佐渡市における年齢別人口推移



年齢別人口割合 (%)



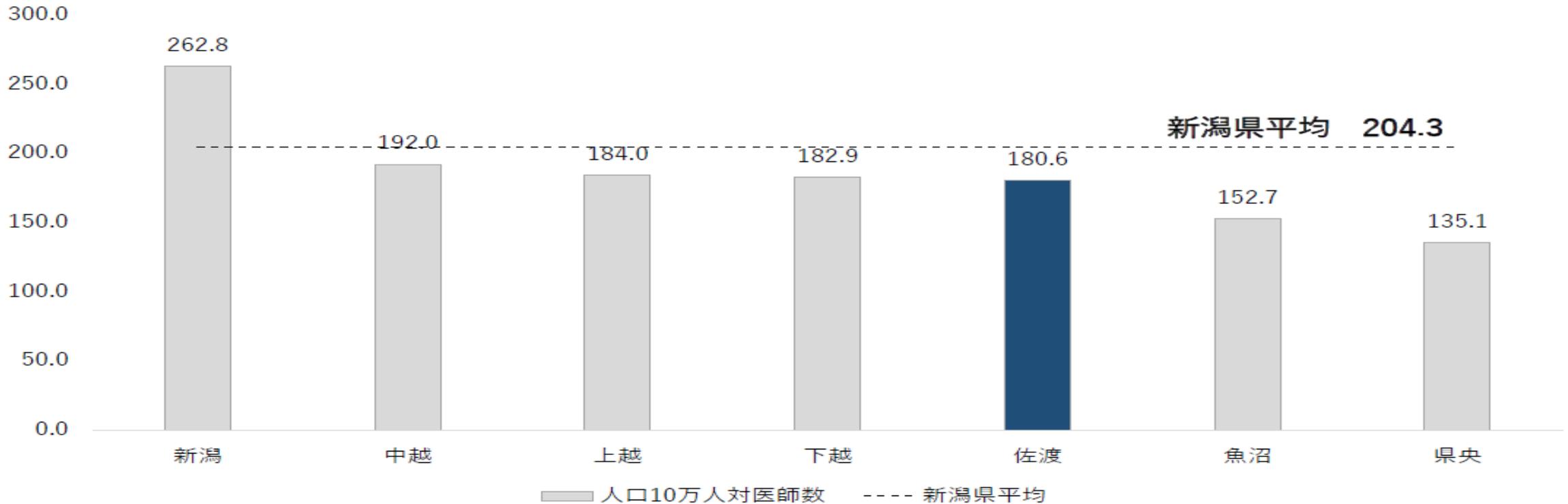
参考資料 佐渡市統計資料人口の推移(国勢調査)2021
<https://www.city.sado.niigata.jp/soshiki/2002/2442.html>

佐渡の医療提供体制

佐渡の医療提供体制 人口10万人対医師数

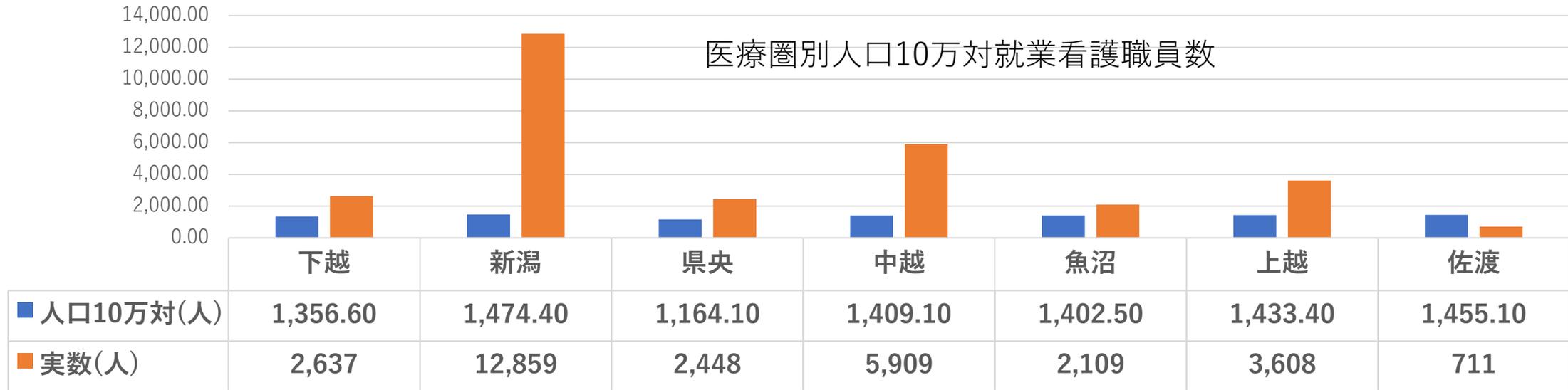
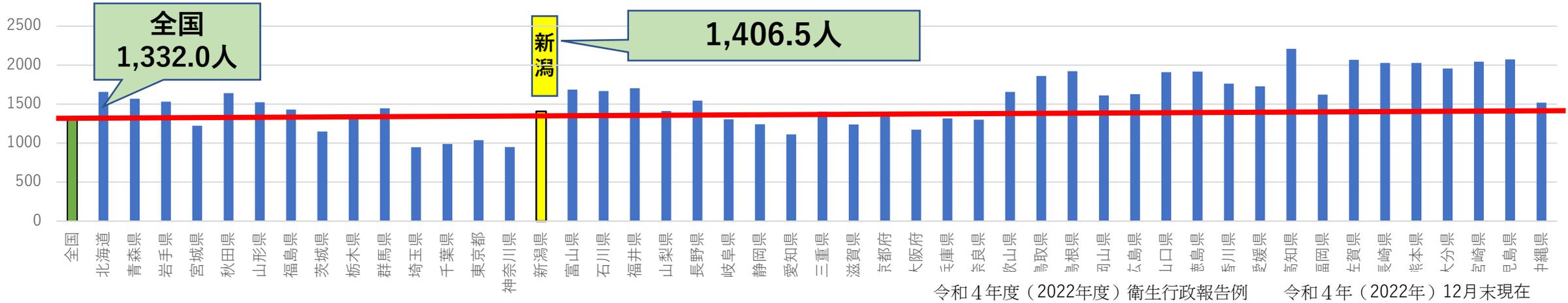
各医療圏ごとの人口10万人対医師数をみると、**佐渡医療圏は新潟医療圏を除き他医療圏と同程度の医師数であることがわかります。**

新潟県における医療圏別の人口10万人対医師数



出所：新潟県「令和3年福祉保健年報」

新潟県 2次医療県別看護職員数(人口10万対)



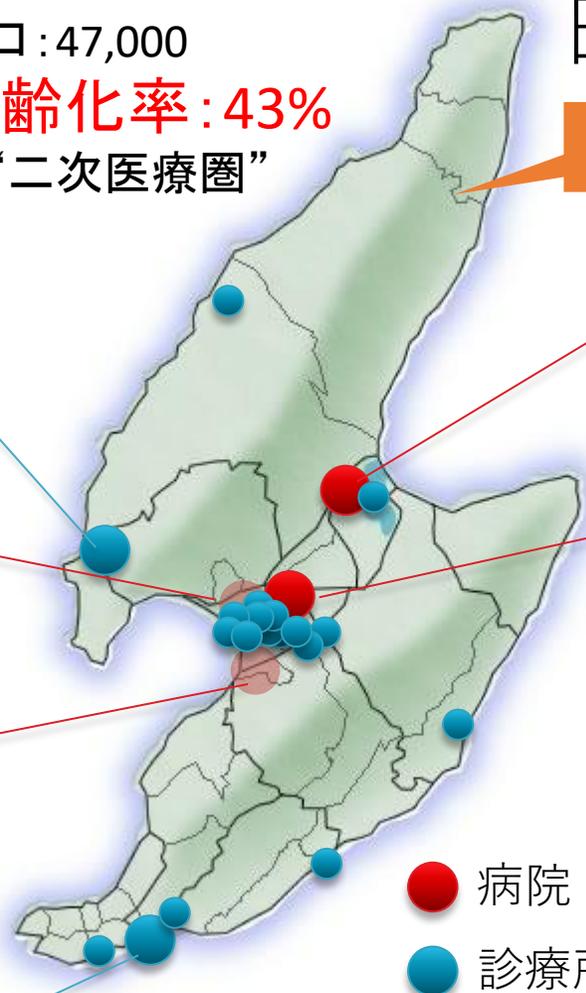
■ 人口10万対(人) ■ 実数(人)

佐渡の医療機関

東京23区の1.4倍の面積
日本最大の離島

人口: 47,000
高齡化率: 43%
の“二次医療圏”

かつて6つあった病院が3年で2つに!!



佐渡市立相川診療所
(有床診療所19床)

佐渡市立両津病院
60床: 軽症急性期18+地域包括ケア病棟42

2022/4より閉院

~~医療法人おけさ会
佐和田病院
34床
医師数名~~

新潟県厚生連
佐渡総合病院
306床: 急性期142+回復期100+精神60+感染4
救急搬送ほぼ100%

2025/10より50床休床

2022/12に佐渡病院統合: 60床に統合

~~新潟県厚生連
真野みどりほ病院
精神科108床
精神科医3名~~

常勤	6
非常勤・嘱託	9
大学派遣医他	34
臨床研修医	10+数名

● 病院
● 診療所

2020/4より診療所化
(19床優勝診療所
⇒2025年4月～
無床)

新潟県厚生連
南佐渡地域医療センター
(診療所)

医療需要の減少
利益を出せない運営
医療従事者の減少

佐渡市の現状と課題まとめ

- 人口減少は、急速に進行し生産年齢人口減少は著しい。
人口流出は、人材不足と財源不足を連鎖的に悪化させる。
- 医療人材の不足、高齢化に伴い、医療需要と供給のバランスをどう保つかが大きな課題。



人口減少は進行中。人材不足は今や前提!!

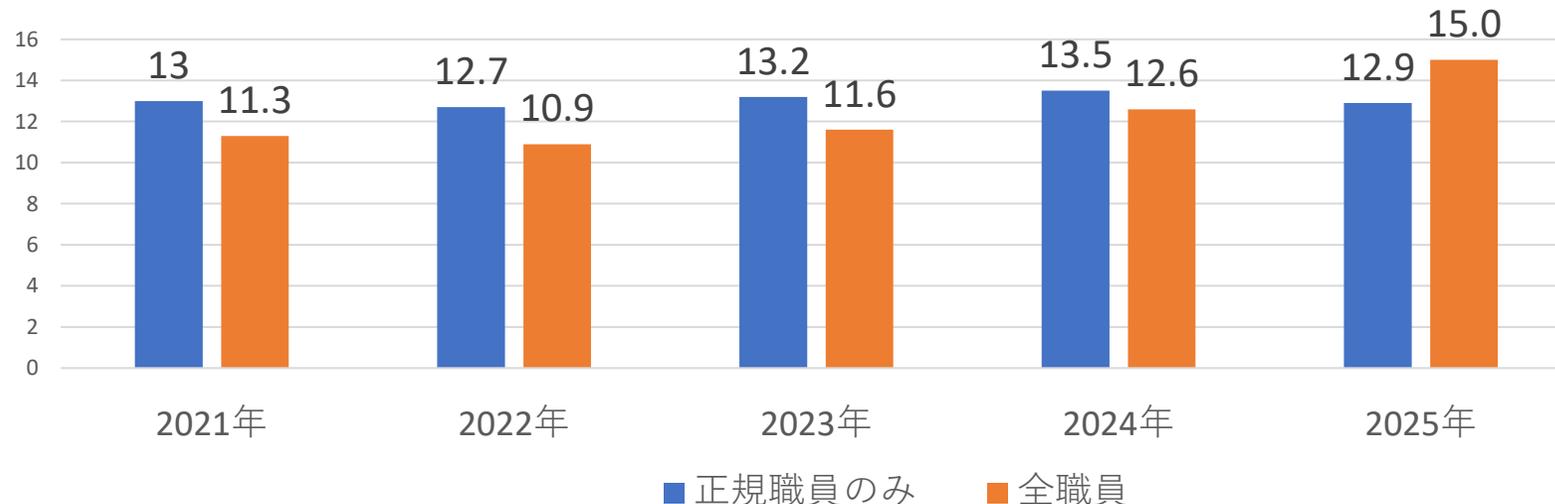
限られたリソースで島内医療を維持するために**私達にできる事は何か**・・・

看護部の状況

看護職員平均年齢

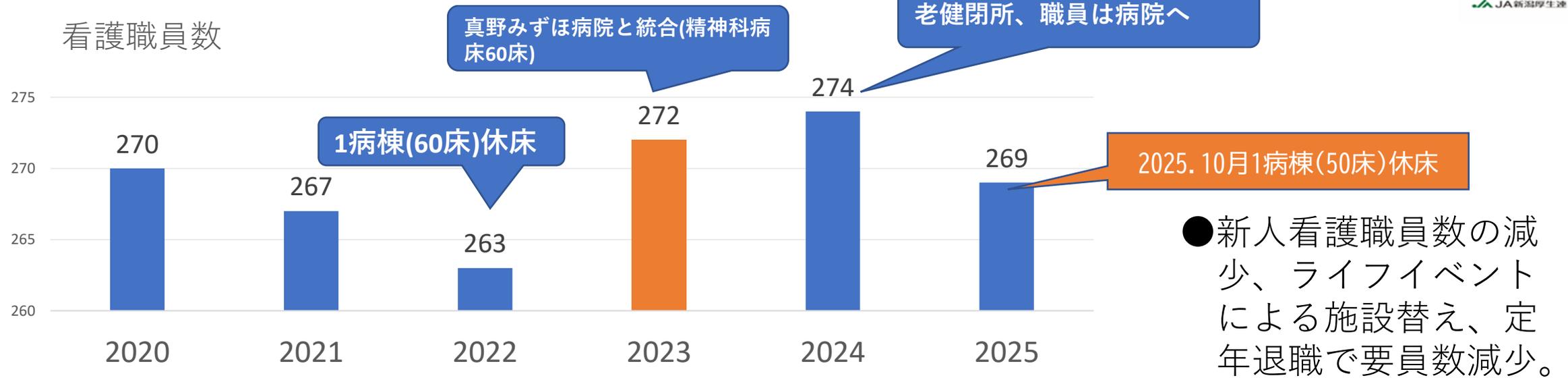


看護職員平均勤務年数



- 看護師の年齢は年々上昇傾向。
- 正規職員の継続年数については大きな変動はないものの全体の看護職員継続年数は上昇している。

当院における看護人材不足と課題



離職・休職の背景

- ・ 出産育児
- ・ 療育や介護
- ・ 健康障害
- ・ 経済的問題
- ・ キャリアアップ
- ・ 適性
- ・ やりがい、充実感

● 個人の抱える問題が
複雑化・複合化

● 「人がいない」
ではなく、「**人を活かして**
きていない」事に注目

多様性・個別の対応を
どこまで可能にできるか
検討

「人に頼る」仕事の在り
方を見直す

取り組みの視点

柔軟な
勤務体制

業務の標準化
分散化

スキルアップ
キャリア支援

テクノロジー
の活用

誰もが働き続け、成長できる職場づくり

限られたリソースを最大限に活用し、
看護を継続可能とするために

取り組みの概要

①ワークライフバランスを考慮した働き方で夜勤勤務者を確保

- **多様な交代制勤務の提案**と12時間以上の勤務インターバル
- 超過勤務時間の短縮⇒AI・ITの活用

②強みを生かし弱みを克服、年齢や障害に配慮した職場づくり

- **高齢職員戦力化ための工夫**

③キャリア形成支援と

効果的人員配置

- **タレントマネジメントシステムの活用**
 - ・ 人員配置と人材活用、人材育成

④看護業務量の可視化と病床活用の適正化、効率化

- **地域病床管理システム⇒開発中**

1) 多様な勤務の提案によるワークライフバランスと 夜勤勤務者の確保

- 1病棟に3交代・2交代(16時間)・変則2交代、夜勤専従者等、複数勤務を導入
- 急性期、回復期等、対応する患者さんの状態や看護の特性、手術帰室時間、夜間入院状況を考えながら、どの勤務パターンが可能かをスタッフと決定。



業務の混乱⇒業務基準の見直しと作成

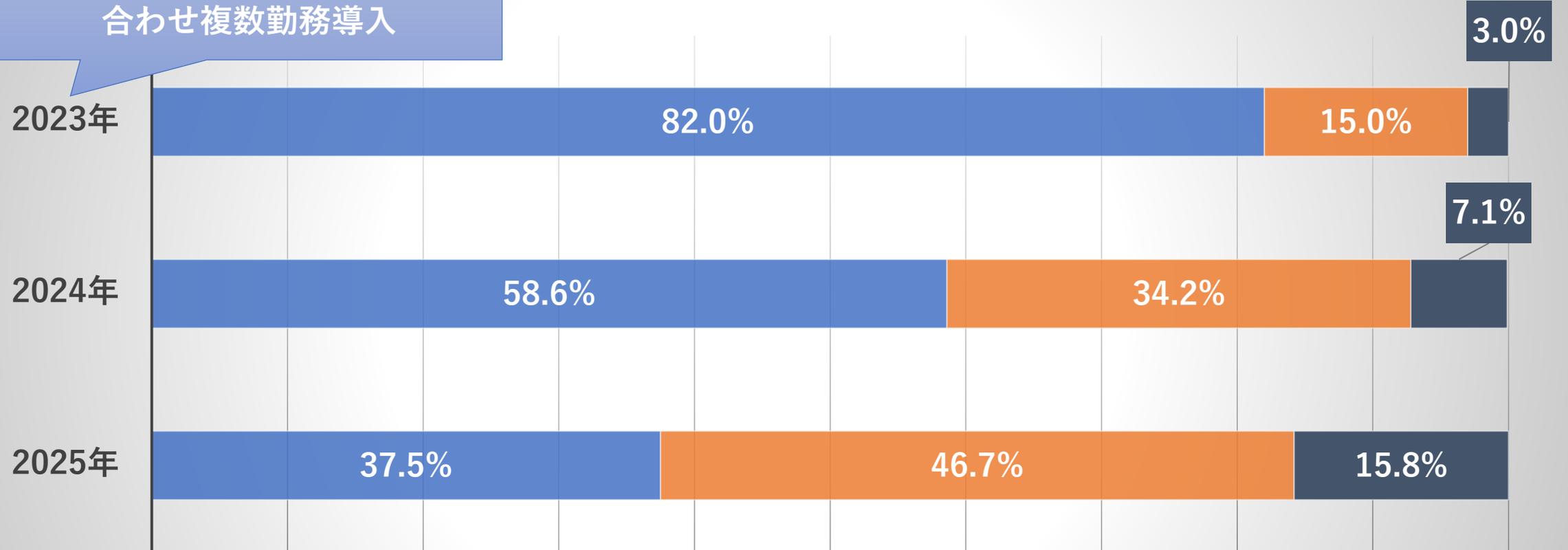
スタッフの勤務条件の把握と配置⇒**タレントマネジメントシステム活用**

勤務表作成の負担軽減⇒勤務希望の徹底、主任看護師との協働

インターバル確保⇒時間外労働の軽減に向け業務整理、改善

年度別交代制勤務実施割合

2023年8月より2交代開始に
合わせ複数勤務導入



■ 3交代 ■ 2交代 ■ 混合

示したデータは導入後より1年毎のデータです。

2) 高齢職員戦力化のための工夫

○ 高齢職員に対応した業務の選定と新たな職場の創出

⇒ 入院における初期対応・退院支援に係る対応・AIやIT活用した説明業務、問診業務 ⇒ **部署・ブースとして立上げ**

○ 今までの知識と経験を活かした役割でやりがいアップ

⇒ 看護部教育として、新人等看護職員研修や看護補助者**研修での指導者**や**ファシリテーター**としての活躍



高齢職員も誰でもが働きやすい職場 ⇒ 病欠復帰者支援に利用

職場、仕事内容の選択 ⇒ 2回/年の面接で、希望に合わせて**組織からも提案しマッチング**が可能

給与面について ⇒ 60歳定年後の継続雇用では、**担う役割や業務により一定の報酬が付くよう制度化**されている。

検査動画説明を導入し業務改善とブース立上げの例

業務が多く緊急患者対応が遅れる、時間外勤務が発生



- 1. 看護師により **説明時間・内容が左右される**。
- 2. 業務の優先度で、**説明業務が後回し**となる。
(待機時間の延長、不満・苦情への対応が発生)
- 3. 患者の高齢化で理解不足、**説明に時間がかかる**。

取り組み課題

- 1. 検査説明の標準化
- 2. 視聴覚教材の活用による理解度の向上
- 3. 説明時間と患者の待機時間の短縮

動画コンテンツの導入と業務の見直し

- 1. 検査ブースに**説明業務を一元化し効率性アップ**
- 2. 患者動線の見直しで、**無駄のない移動**
- 3. 動画、QRコードの利用による反復視聴で**理解向上(家族含めた視聴)**

各診療科



検査説明ブースへ集約



検査説明
(同意書・内服確認)



コストは医事課へ

会計

導入後の結果

●動画使用で業務時間の短縮

⇒短縮時間 検査説明 平均2分/人 入院説明 平均3分/人

※動画コンテンツ活用をきっかけに業務の標準化・分散化で効率化がアップ

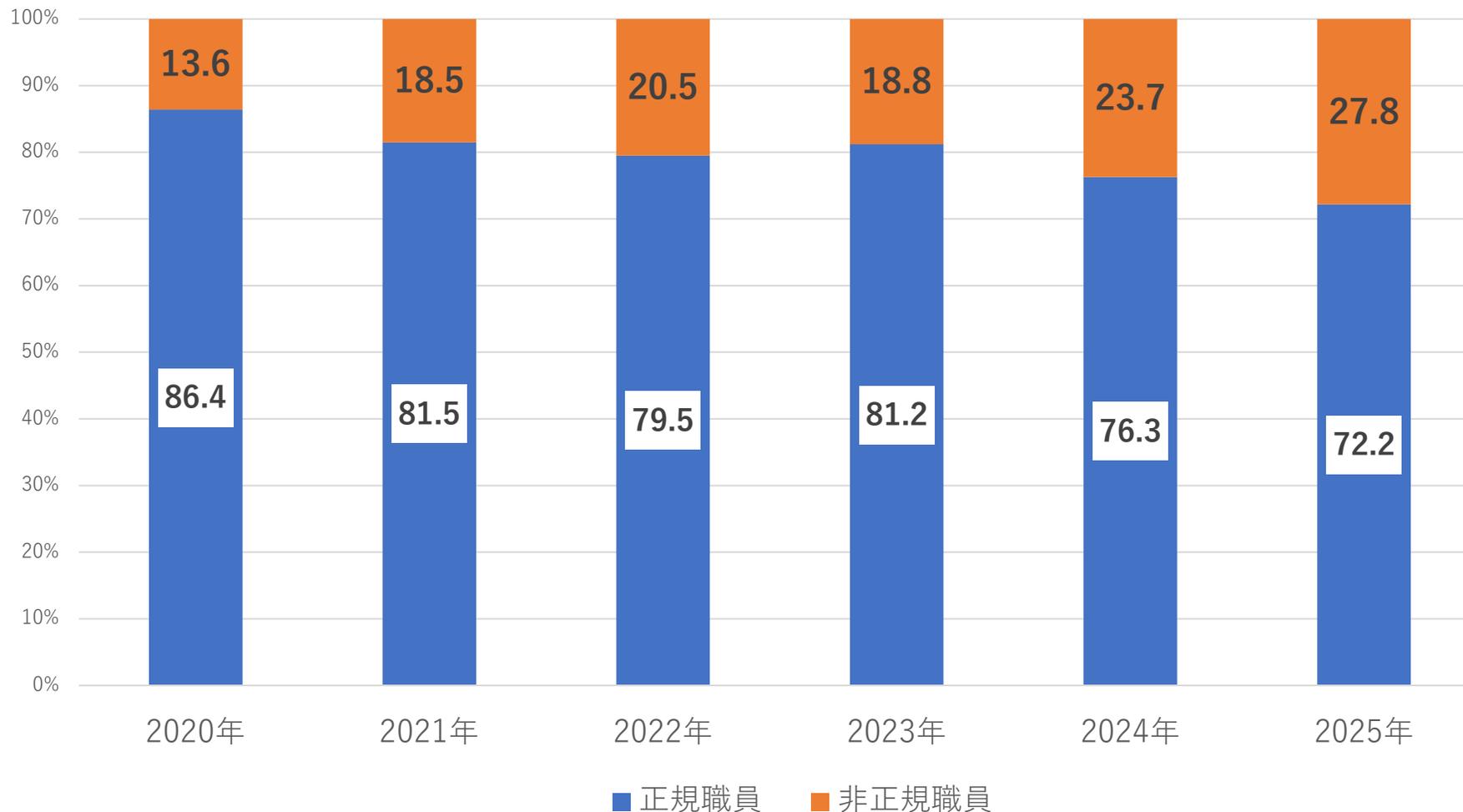
●60歳以上の職員、パート職員、身体に障害のある職員等誰もが業務可能

●病気復職後のスタッフのリカバリーにも利用

●外来スタッフの説明業務の切り離しでケアの質向上

1. 緊急搬送患者への対応が迅速に行えるようになった。
2. カンファレンスの定期開催が可能
3. 説明内容に関しての患者からの質問や苦情は無かった。

正規、非正規職員割合(%)



●非正規職員の割合が年々上昇している。

●非正規職員の中で、60歳以上の就労者が64%を占めている。

3) タレントマネジメントシステムの活用

- 適材適所への配置と看護力の均てん化
 - ⇒ 職員データを活用し、勤務配置やチーム配置に活用
- **キャリア支援と人材育成**
 - ⇒ ・ **職員自身のキャリアの見える化により定期的なキャリアの棚卸**
 - ・ **キャリアプランを基にしたジョブローテーション**
- メール機能で双方型コミュニケーションツールとして活用
- **メンタルヘルス支援と離職防止**
 - ⇒ 定期的ストレスマネジメントスコア、エンゲージメントスコアで職員の状態を把握。要支援者の早期発見とラインによる早期介入
- **退職者管理で、離職防止対策、労働環境改善へ繋げる**
(2025年10月～)

プロフィール画面



メールアドレス

就業場所

主職種

看護師

主部署

看護部>看護部長室 外来

グレード・等級

Mラダー レベル II

入社日

1985/04 2022/04/01

在籍状況

在職中

姓(漢字) 名(ローマ字)

姓(カタカナ) 名(ローマ字)

戸籍名【旧姓】

戸籍名

旧姓名

戸籍名(カナ)

戸籍名(ローマ字)

アカウント *いずれか必須

メールアドレス

従業員番号

いずれか一つの項目は必須です。

性別

女

年齢

自己紹介

自己紹介
チーム内で閲覧可能
●コミュニケーションの活性や
役割、業務依頼に活用

強み

弱み

物事をポジティブに考える
粘り強い、あきらめず最後まで取り組む

内向的なところがあり初対面の人などとは緊張してしまう
優柔不断

得意なこと

パソコン検定2級
イラスト
中学から大学まで軟式テニスを行っていた

「ゴールシート」でキャリア支援

ゴールシート



佐渡ミナミ
看護部・入退院支援室

保存

▼ ブロック

部署

氏名

入退院支援室

佐渡 ミナミ

部署目標

患者、家族の健康ニーズに対応し、退院後にスムーズな療養移行ができるよう他部門、地域関係者との連携、協働を強化し退院に向けての支援を行う。

中長期目標

加齢による心身の変化に合わせて健康を維持しながら働き方を調整し仕事の責任と職務を果たす。
看護の仕事を通じて社会とつながり、やりがいを持って働き続ける事ができる。

成果目標(部署目標を達成するために)

目標	何に取り組めますか(本人の取り組み)	現状分析・設定理由 (今~だから、~の為に設定・本人)	達成基準、成果	達成計画
	<ul style="list-style-type: none"> 入院時に生活状況と家族背景をとらえ、退院に向けての課題となる事をアセスメントし、課題を含めて病棟看護師へ伝えることができる。 	<ul style="list-style-type: none"> 入退院支援室にて、入院時対応を実施しているが、入院時の患者や家族背景や生活情報を伝達しても活用に至っていない。確実に看護計画へ活用してもらえよう、自身の考えている課題を含めて共有したい。 		
実績	途中で記入(行ったこと)	最終で記載(本人・できたこと)	中間評価(他者評価・コメント)	最終評価(他者評価・コメント)
チャレンジ目標(キャリアアップのために)	同様に目標・実績を記入			

スタッフ個々のキャリアプランを基に**自己のニーズと組織の方向性をマッチさせキャリアアップ⇒見える化**

パルスサーベイ組織コンディション

組織コンディション

看護部、各部署単位で確認

部署	看護部	回答率	ワークエンゲージメント		ストレスマネジメント	
			平均	スコア分析	平均	スコア分析
看護部	123人	52.1% 123 / 236人	—	E	—	E

パルスサーベイ従業員コンディション

佐渡ミナミ コンディション

ワークエンゲージメント

F パーンアウトに陥っている可能性があり、対応が必要な状態です

前回比
↓ 前回の回答から下がっています。注意が必要です。

ストレスマネジメント

B ほとんどストレスを感じていない状態です

前回比
↓ 前回の回答から下がっています。注意が必要です。

解決のヒント

発生日時	課題	状況	アクション
2025/06/12	自己効力感	なかなか結果を出せず思い悩んでいたり、与えられたタスクの解決策が思いつかず自信を失っている状態です。	ヒントを見る
2025/06/12	仕事に自分合っているか	仕事において自分の強みが発揮できておらず、自分に向いていないのではと自信を失っている状態です。	ヒントを見る
2025/06/12	仕事のコントロール	自分で仕事の順番ややり方を決められないと感じています。	ヒントを見る
-----	-----	自分では頑張ったと感じる仕事でも、周りから適切な評	-----

スタッフ別のデータ

○ 急落者、高ストレスコメントを確認

自己効力感	仕事に自分合っているか	仕事のコントロール	周囲からの承認	会社からのサポート
F	D	自己効力感	仕事に自分合っているか	
F	E	自己効力感	仕事に自分合っているか	
F	D	自己効力感	仕事に自分合っているか	
F	F	本人の感じる課題:	与えられた仕事量と責任の重さと給料が見合っていないと思ってしまった。	
F	B	自己効力感	仕事に自分合っているか	仕事のコントロール 周囲からの承認 会社からのサポート
F	F	自己効力感	仕事に自分合っているか	仕事のコントロール 周囲からの承認 会社からのサポート

4)看護業務量の可視化と病床活用の適正化、効率化

⇒システム開発中

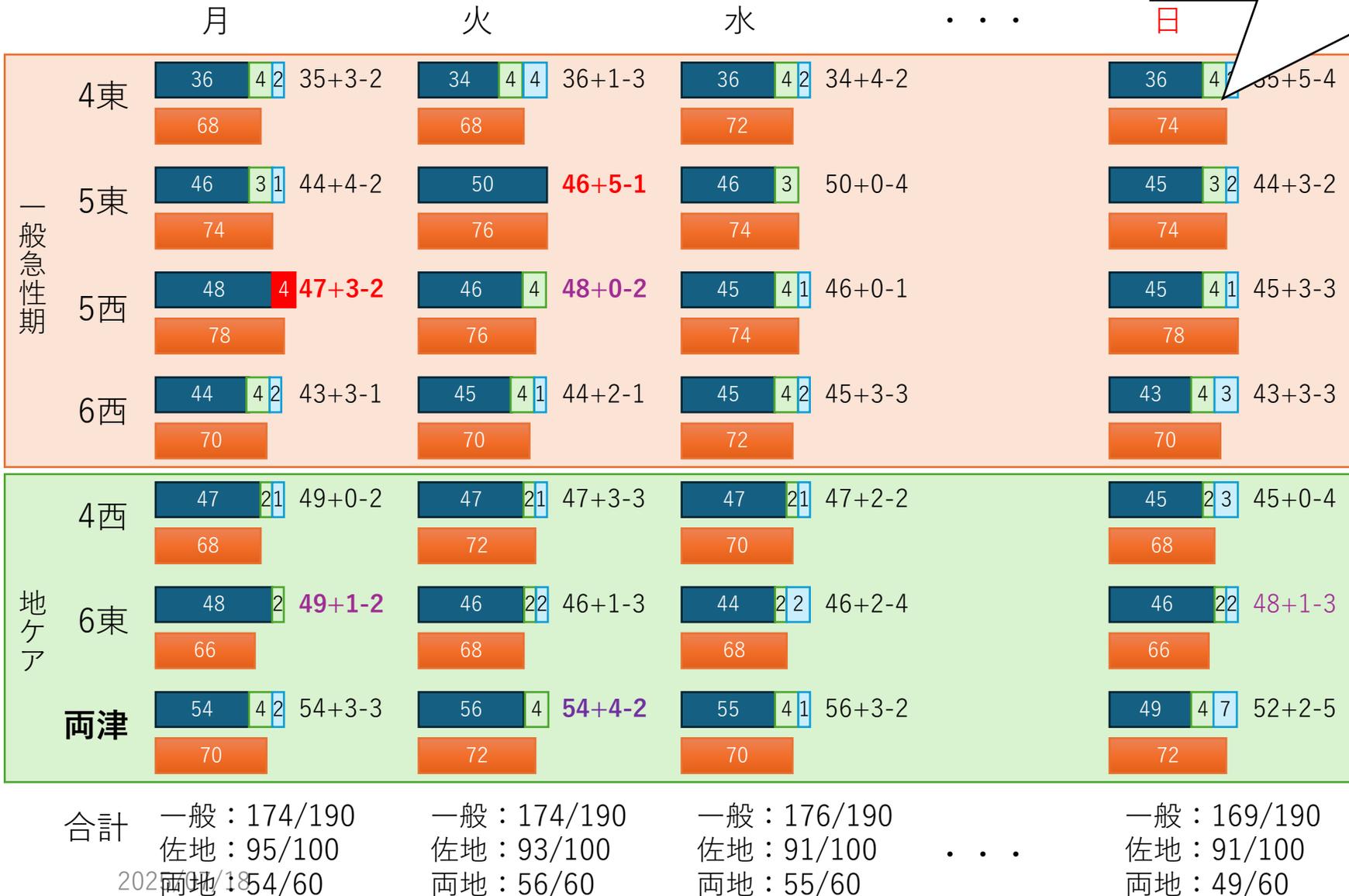
- 当院と佐渡市立両津病院にしか医療病床は無い。
2つの施設の病床を統合し島全体のベッド稼働の最適化を目指す。
- 看護業務量を可視化し、同一病院内はもとより病院の垣根を越えて患者受入をスムーズに実施する事で質の高い医療提供を行う。



**「統合病床管理」システムの検討を実施中、
今年度中に試行予定**

統合病床管理画面イメージ

看護業務量をスコア化し、病床管理に活用、業務量の均てん化を図る



- 予想稼働数
- 平均予定外入院数
- 推定空床数
- 看護師業務スコア

病床稼働は満床100%で表示

- +：予定入院数
- -：予定退院数
- **赤字**：予定入院で満床超過
 - 受入不可、他病棟との調整必要
- **紫字**：予定入院で満床
 - 他病棟との調整必要

業務スコア：下記合計値

- 看護必要度（重症度）
- イベントスコア：入退院・検査・OP送迎等

受入可否判断のための迅速連絡様式を策定

おわりに

人材不足は危機であると同時に、
働き方を変えるチャンス

「人に頼るのではなく、皆で支える組織」
「人で動くのではなく仕組みで動く組織」

