中途採用看護師活性化のために

菊地美登里
中途採用者看護師活性化のために

北海道看護協会上川支部看護師研修会

「中途採用看護師の
教育・支援体制」

旭川医科大学病院
職場適応支援担当 菊地美登里

旭川医科大学病院の概要

◆病床数：602床（ICU6床・NICU6床）
◆17診療科 20看護単位
◆平均外来患者数 1,400人/日
◆平均在院日数 16日
◆病床稼働率 86〜88%
◆手術件数 6,000件/年
◆看護職員数 常勤543人 非常勤49人
◆入院基本料 7対1
◆勤務体制 3交代 2交代

働き続けられる職場づくりの
取り組み 2006年〜

・多様な勤務形態
・採用条件の年齢制限をなくす
・2交代制勤務の導入
・24時間院内保育所
・復職・中途採用者の支援

中途採用者の背景

・他施設からの転職
・育児休業後の職場復帰者
・潜在看護師の復職
・卒業後ブランクのある新卒看護師

年齢 経験 ⇒ 様々な背景がある
ブランク 教育背景

中途採用者の就職の理由

・看護の基礎を習得
・急性期看護の実践
・働きながら大学院への進学
・認定看護師を目指す
・最新の知識・技術の習得

など

職場適応支援担当部門の設置 2007年4月

・背景：現場で新人看護師の教育に十分な時間をとれず、指導する立場の負担と
新人看護師の精神的負担が大きい
・目的：現場の看護職員とともに新人看護職員の職場適応を支援する
・主な業務
・新人看護師と定期的に面接を行い、悩みや気づきを話し合おう
・中途採用者の初任者研修
・育児休業看護師の職場復帰のための研修
・再就業のための研修
中途採用者がかかえる問題
● 環境の変化（物・人・システム）による戸惑い
● 理想と現実のギャップ
● 早く仕事を覚えなければならないというプレッシャー

挫折感
自尊感情の低下
不安・焦り

初任者研修（中途採用者）プログラム

<table>
<thead>
<tr>
<th>日時</th>
<th>内容</th>
</tr>
</thead>
</table>
| 1日目 | 8:30 | 初歩からつかさま
8:35-9:15 | 大会議の解説 |
9:15-10:30 | 早期指導シミュプレハ BN、早期指導の重要性、早期指導の实施方法 |
10:30-11:00 | 基礎的シミュレータ訓練 |
11:00-12:00 | 開会典 |
12:00-13:00 | 午休 |
13:00- | 合宿

中途採用者の教育・支援体制①
初任者研修（中途採用者）

● 対象：4月後の採用看護職員
常勤職員・非常勤職員

● 採用時 3日間（半日）

● 予備日を設けて必要に応じて追加する

初任者研修（中途採用者）プログラム

<table>
<thead>
<tr>
<th>日時</th>
<th>内容</th>
</tr>
</thead>
</table>
| 2日目 | 8:30 | キャリア教育プログラム
8:00-10:00 | 早期指導シミュレータ
9:00-10:00 | 基礎的シミュレータ訓練 |
10:00-11:00 | 基礎的シミュレータ訓練 |
11:00-12:00 | 基礎的シミュレータ訓練 |
12:00-13:00 | 午休 |
13:00-14:00 | 午休 |
14:00- | 合宿

財団法人平成8年度

初任者研修（中途採用者）プログラム

<table>
<thead>
<tr>
<th>日時</th>
<th>内容</th>
</tr>
</thead>
</table>
| 1日目 | 8:30-10:00 | 初歩からつかさま
10:00-10:45 | 緊急時の対応
10:45-11:00 | 緊急時の対応 |
11:00-12:00 | 緊急時の対応 |
12:00-13:00 | 午休 |
13:00-15:00 | アンケート"フィードバック"

初任者研修（中途採用者）
技術研修プログラム

<table>
<thead>
<tr>
<th>日時</th>
<th>内容</th>
</tr>
</thead>
</table>
| 1日目 | 8:30-12:00 | 初歩からつかさま
9:00-10:00 | キャリア教育プログラム
8:00-10:00 | 早期指導シミュレータ
10:00-10:45 | 緊急時の対応 |
10:45-11:00 | 緊急時の対応 |
11:00-12:00 | 緊急時の対応 |
12:00-13:00 | 午休 |
13:00-15:00 | アンケート"フィードバック"
初任者研修（中途採用者）後の評価

・研修者の感想
・イメージ化できた
・心構えができた
・安心感につながった
・技術研修がありよかった
・「病院情報システム」「看護記録」の時間が不足

◆課題
・研修者の個別性を考慮した内容にする
・プログラムの内容・時間の見直し

中途採用者の教育・支援体制② 経験者懇談会

・看護部総務委員会主催
・対象：4月以降採用の経験看護師
・ねらい：
1．新しい職場内での感じている疑問や問題
2．組織内の人間ネットワークをつくる
・方法：グループワーク
年1-2回、2時間程度

経験者懇談会の効果と課題

・参加者の感想・意見
・思いの共感できた
・前向きに考えられるようになった
・とまどいが軽減した

懇談会の中で問題解決できるものではなく、あくまでもきっかけづくり

中途採用者の教育・支援体制③

看護部職員支援--借款教育プログラム

教育プログラムの実施内容 2008.8～

・産休・育児休業者 常時20人程度
・研修修了者 13人 研修中 9人
・復帰までの期間 6か月～1年6か月

・研修終了者の感想
・復帰に向けて心の準備ができた
・子どもにとっても保育園に慣れるための良い機会になった
・同時期に復帰する仲間との情報交換ができた
・復帰時に自分で知ってもらいながら安心感

つづき

・在宅研修で定期的に送付される『看護部だより』で病院や看護部の様子がわかり安心できた
・研修終了後（Ⅴ期）に研修時間数が確保されていることは安心だが、実際は配置部署で実務しながら身につけることができた

・課題
・院内での研修（Ⅲ・Ⅳ期）の時期・時間は、子ども預け先など個別の状況を考え決める
・育児休業の期間・復帰後の配置部署など個別にあわせたプログラム内容とする
中途採用者の教育・支援体制

- 北海道看護協会事業
- 研修者1名 臨床経験プランク11年
- 研修期間 5日間
- 研修内容 看護技術研修 2日間 病棟体験研修 3日間

研修をうけたことで再就業への自信となり、現在看護師として復帰している

看護部の中途採用者支援の考え方

①結果的に1年～2年の勤務であっても当院看護職員としてキャリア開発を支援する

②正職員か否かにかかわらず、看護専門職者としてキャリアをデザインし目標に向かい能力を開発することを支援する

③職場風土として自分で選択・決定する自由さがある

参考文献

1）上田順子・平瀬美恵子・柴田千恵子：中途採用者への支援と看護職を繋げる働きかけ 看護展望 2009-3

2）渋谷美香・北浦紗子：中途採用看護師を生かす、伸ばす、育てる 医学書院 2008