

# AMCoR

Asahikawa Medical University Repository <http://amcor.asahikawa-med.ac.jp/>

看護人材教育 (2012.08) 9巻3号:17～26.

【経験をどう生かす!?即戦力を育てるサポート力 中途・復職者のブランクを埋める院内教育】  
新たなスタートに抱く不安や戸惑いを解消できる!  
復職者の段階的教育と中途採用者の職場適応支援とキャリア開発

菊地美登里

# 新たなスタートに抱く不安や戸惑いを解消できる！ 復職者の段階的教育と中途採用者の職場適応支援とキャリア開発

旭川医科大学病院  
看護部 職場適応支援担当 看護師長  
**菊地美登里**



1976年北海道立旭川高等看護学院看護学科卒業後、国立旭川医科大学医学部付属病院に就職。1986年北海道立旭川高等看護学院看護学科講師。2003年北海道立旭川肢体不自由児総合療育センター主任看護師。2006年佛教大学社会学部社会福祉学科（通信教育課程）卒業。2007年国立大学法人旭川医科大学病院看護部職場適応支援担当看護師長に就任し、現在に至る。

## 当院、看護部の理念

当院は、日本最北端の大学病院として1976年に開院し、道北道東の地域医療の拠点病院としての役割を担っている。

当院は、「大学病院としての使命を認識し、病める人の人権や生命の尊厳を重視した先進医療を行うとともに、次代を担う国際的に活躍できる医療人を育成する」を理念としている。

これを受け、看護部は、「①信頼される看護サービスを提供する、②豊かな創造性をもつ看護職を育成する、③他部門と協力し病院運営に参画する」の3つの理念を掲げている。

看護部における人材育成のモットーは、「育てるのではなく、育つ過程（思考、判断、行動）を見守り、声をかけ、ともに考える環境をつくる」ことで、一人ひとりが主体的に取り組む姿勢を大切にしている。

## 教育体制

教育担当副看護部長を委員長とする教育委員会と、2008年に設置した専従の教育担当部門が協力して、年間の継続教育プログラムの企画・実施・評価を担当している。継続教育プログラムは、基礎研修、役割研修、管理者研修、キャリアアップ研修などから成る

（表1）。また、厚生労働省が示した「新人看護職員研修ガイドライン」を基に2010年から各部署に教育担当者を配置し、専従の教育担当部門と連携して部署での新人看護職員の研修や学習会をサポートしている。

これまでの看護技術研修は、看護部教育担当部門が作成した院内共通の「看護技術マニュアル」を使用していた。2012度からはさらに、看護部が企画・制作した看護技術研修用DVDをタブレット端末にインストールしたものを活用している（写真）。タブレット端末はモニター画面のワンタッチ操作と簡単であり、繰り返し視聴できるため、効果的な研修が行えている。

## ブランクや不安を軽減するためのフォロー体制

当院は、2008年に「復職、子育て・介護支援センター」（二輪草センター）を設置した。本稿では、「復職」に関する取り組みとして行っている3つの研修を紹介する。

1つ目は、転職やブランクがあって再就職

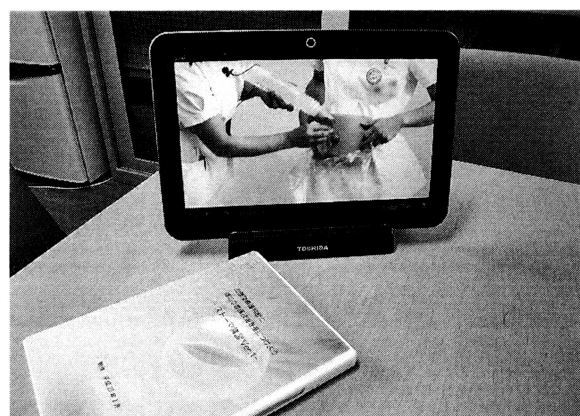


写真 看護技術研修用DVDをインストールしたタブレット端末

### 病院概要（2012年4月現在）

病床数：602床 診療科：19科 入院基本料：7対1  
平均在院日数：15日 病床稼働率：86%  
1日平均外来患者数：約1,600人  
看護職員数（看護師・助産師数）：正職員636人  
非正職員49人

表1 2012年度継続教育（院内計画）予定表

\*一部、院外も含めた公開講座とする。

研修名		時期	研修期間
基礎研修	新卒者	初任者研修	4月 6日間
		看護技術研修Ⅰ・Ⅱ	4月 2.5日間
		看護技術研修Ⅲ	5～7月 2日間
		静脈注射Ⅰ・Ⅱ	5月 0.5日間
		メンバーシップ研修	6月 0.5日間
		看護過程	7月 1日間
		シミュレーション研修	11月 0.5日間
		私の看護	1月 0.5日間
	静脈注射Ⅲ	2月 0.5日間	
	既卒の新任者	静脈注射Ⅰ・Ⅱ・Ⅲ	4月 0.5日間
		看護診断研修	7月 1日間
		卒後2年目	事例検討 9月 1日間
卒後3年目		看護研究 5～11月 4日間	
役割研修	教育担当者	教育担当者研修Ⅲ	6月 0.5日間
		教育担当者研修Ⅳ	10月 0.5日間
		教育担当者研修Ⅰ	3月 0.5日間
	プリセプターシップ	プリセプターシップⅡ	7月 0.5日間
		プリセプターシップⅠ	2月 0.5日間
	リーダー	リーダーシップ研修	10月 2日間
	看護過程指導者	看護過程指導者研修	10月 1日間
実習指導者	看護学実習指導者研修	3月 1日間	
管理者研修	副看護師長	副看護師長研修	8月 0.5日間 12月 0.5日間
	看護師長	看護師長研修	学会発表
	院内体験研修		7～2月 1日間
キャリアアップ研修（すべて自主参加）	看護診断セミナー	初級	7月 1日間
		中級	8月 1日間
		上級	9月 1日間
	理論と実際	理論と実践Ⅰ	9月 1日間
		理論と実践Ⅱ	12月 1日間
	院内トリアージ研修		8月 0.5日間
	マネジメント研修		11月 0.5日間
	看護研究		8, 10, 12月 120分×3回
	皮膚・排泄ケア, がん化学療法看護, 緩和ケア, 乳がん看護, 糖尿病看護, 救急看護, 感染管理, 手術看護, 新生児集中ケア, 集中ケア, がん放射線療法看護, 摂食・嚥下障害看護, 脳卒中リハビリテーション看護, がん看護		認定看護師, 専門看護師などによる研修14分野 1分野 60分×1回
	HIV/AIDS研修*		45分×2回
	看護研究・実践報告会		60分×2回
トピックス*	イブニングセミナー	45分×3回	
	研修会（講演会など）*	90分	

するなど、年度途中での採用者（以下、中途採用者）に対して採用時に行う「中途採用の初任者研修」、2つ目は、当院の看護職員が育児休業から不安なく復職できるように作成した「看護職復職支援5段階教育プログラム」、3つ目は「潜在看護師のための復職支援研修」である。

最初に、これらの研修を担当している職場適応支援担当部門について紹介する。2007

年4月、新卒看護師が職場に適応できるように支援する部門として職場適応支援担当部門を設置し、専属の看護師長を配置した。主な活動は、「しんじんの時間」と称し、新卒看護師や新任の経験看護師がその時々を語るように定期的に面接を行っている。また、先に紹介した研修の計画・実施を担当している。

## 中途採用者の初任者研修

当院では、年間10～20人程度の中途採用者がいる。最近では、4月の時点で育児休業の職員などを予測した採用を行っているため、中途採用者は減ってきている。

当初、中途採用者に対しては4月採用者のような初任者研修はなく、総務担当副看護部長が、就業規則やサービス管理についてオリエンテーションを行い、その後は各部署に任されていた。しかし、現場では新卒看護師の教育に力が注がれ、臨床経験がある中途採用者は即戦力として期待されるところが大きかった。

そこで、2008年1月から、採用時に3日間の「中途採用の初任者研修」を実施することとした。研修プログラムは、総務担当副看護部長から採用決定の連絡を受けた後、講義や演習を担当する講師と日程について調整し、技術演習を行う臨床シミュレーションセンターとの調整後に決定している。

### ●プログラムの内容

3日間の研修は、集合研修と配置部署のオリエンテーションを組み合わせ実施している(表2)。1,2日目は、大学病院・看護部の概要と理念、サービス管理、接遇、継続教育計画などについて講義をしている。医療安全については専任リスクマネージャーが、感染対策については感染対策師長が講義・演習を担当している。また、病院情報システム操作訓練は、経営企画部師長が電子カルテ操作を指導している。

3日目は看護技術の演習を行う。当院では、「静脈注射」「男性患者の導尿・経尿道的膀胱留置カテーテル挿入」に関しては、全員が研修受講後に実施することとしているため、採用時に組み入れている。そのほか、注射や採血など、部署ですぐに必要とされる看護技術など、研修者の希望を聞きながら実施している。中途採用者のほとんどが臨床経験がある看護師であるため、すでに実践していることではあるが、看護技術の基本や根拠を再学習する機会としている。

### 〈事例Aさん〉

Aさんは、看護師として1年の病棟勤務経験後、結婚を機に退職し、8年ほどのブランク後に非常勤職員として再就職した。採用時の研修はプログラムに沿って進め、特に配置部署で必要になる採血・注射・静脈注射などの看護技術を繰り返し実施した。

Aさんは、参考図書やDVDを借り、自宅で学習するなど、積極的に学習した。また、実務を経験することで、無菌操作や静脈留置針挿入についての知識・技術が不安ということが分かり、本人の希望で追加研修を行った。

採用後4カ月が過ぎ、Aさんは「8年のブランクは大きく、分からないことばかり」と言いながらも「仕事での充実感を得ることも増えた」と話し、「今が頑張り時」と意欲的に仕事をしている。

### ●成果と課題

初任者研修は、常勤職員、非常勤職員の区別なく、全員に実施している。たとえ勤務時間が短くても、組織の一員であり、看護師としての責任は同じである。このことは、研修時にしっかり伝えるようにしている。

中途採用者は、教育背景や経験年数、経験分野など、一人ひとり異なる。しかし、この研修は採用ごとにマンツーマン、または少人数で行うため、コミュニケーションを図り、それぞれのキャリアや再就職に対する思いなどを把握しながら個々に合わせることができる。

研修者は、「組織の一員になる心構えができた」「看護技術研修によって不安が軽減した」「自分一人のために3日間の研修があり、ありがたい」などの感想を述べている。職場にどのように迎えられたかということは、中途採用者にとってその後のモチベーションに大きく影響する。緊張や不安が軽減し、「この職場でやっていけそう」と思えるような研修に



**表2** 中途採用の初任者研修プログラム

目的：組織の一員であることを認識し、新たな職場環境に適応し、キャリアを継続できるように支援する。  
 目標：1. 病院・看護部組織の理念と概要を理解する。 2. 医療チームの一員として期待される役割を認識し、行動する。  
 3. 安全な看護ケアを提供するために必要な知識・技術を再学習し、実践する。  
 対象者：年度途中採用の看護職員 日程：3日間

	時間	内容	教材	担当
1 日目	8:30	辞令交付		看護部長
	8:35～9:15	大学病院の概要、看護部の概要、職務と倫理	旭川医科大学概要、看護部の運営と方針、看護部職務規定、倫理綱領	職場適応支援担当師長
	9:15～10:00	医療安全について <ul style="list-style-type: none"> <li>医療事故防止のための体制整備</li> <li>インシデントレポート報告体制</li> <li>事故発生時の心構え</li> </ul>	医療安全管理指針、インシデントレポートシステム、医療安全ポケットマニュアル	医療安全管理部専任リスクマネージャー
	10:00～12:00	病院情報システム操作 <ul style="list-style-type: none"> <li>看護記録、電子カルテの操作</li> <li>職員管理、勤務管理の入力</li> <li>PDA照合、インシデント入力</li> <li>情報管理について</li> </ul>	病院情報システム操作マニュアル	経営企画部師長
	12:00～13:00	昼休み		
	13:00～14:00	就業規則・サービス管理、待遇・身だしなみ、二輪草プランについて、セクハラ・パワハラ・院内問題行動などの対応	就業規則・サービス管理、待遇の基本、服装身だしなみの基準、二輪草センターについて、院内問題行動対応マニュアル	職場適応支援担当師長
	14:00～	配置部署		
2 日目	8:30～9:00	継続教育計画、キャリア開発プログラム、新人看護職員研修について	継続教育予定表、キャリア開発ファイル、新人看護職員研修ガイドライン	職場適応支援担当師長
	9:00～10:00	看護記録（看護過程） <ul style="list-style-type: none"> <li>POS方式</li> <li>看護過程と記録様式</li> <li>記入時の留意点</li> </ul>	看護記録マニュアル	職場適応支援担当師長
	10:00～11:00	感染対策について（講義） <ul style="list-style-type: none"> <li>標準予防策、感染経路別予防策</li> <li>針刺し暴露後の対応</li> </ul> スタンダードプリコーション（実技） <ul style="list-style-type: none"> <li>手洗い、手指消毒</li> <li>マスクの装着</li> <li>ビニールエプロンの着脱</li> </ul>	院内感染対策マニュアル	感染対策師長または感染管理認定看護師
	11:00～12:00	静脈注射実施について（講義） <ul style="list-style-type: none"> <li>静脈注射実施の法的位置付け</li> <li>基本的考え方と実施範囲</li> <li>静脈注射を受ける患者の看護</li> <li>合併症と対処方法</li> </ul>	静脈注射実施の法的解釈の経緯、静脈注射実施基準、静脈注射実施マニュアル	職場適応支援担当師長
	12:00～13:00	昼休み		
	13:00～14:00	施設案内		職場適応支援担当師長
	14:00～	配置部署		
3 日目	8:30～12:30	看護技術 1) 静脈注射教育プログラム ①DVD <ul style="list-style-type: none"> <li>注射剤の基礎知識</li> <li>静脈注射の基礎知識と技術</li> <li>留置針挿入の知識と合併症</li> </ul> ②閉鎖式輸液システム ③輸液・シリンジポンプの操作 ④実技 <ul style="list-style-type: none"> <li>末梢静脈内注射</li> <li>末梢静脈留置針挿入（卒後1年目は実施しない）</li> </ul> 2) 男性患者の導尿・経尿道的膀胱留置カテーテル挿入教育プログラム ①DVDと講義 <ul style="list-style-type: none"> <li>実施基準</li> <li>男性下部尿路の基礎知識</li> <li>手技のポイント、手順</li> </ul> ②実技 3) その他の看護技術 採血・注射など 医療廃棄物の取り扱い	静脈注射実施基準 静脈注射実施マニュアル 看護技術マニュアル DVD  男性患者の導尿・経尿道的膀胱留置カテーテル挿入実施基準  医療廃棄物処理マニュアル	職場適応支援担当師長
	12:30～13:30	昼休み		
	13:30～	配置部署		

したいと考えている。

部署との連携では、中途採用者の研修時の緊張や不安な様子、新しい職場に対する意欲などを配置部署に伝えることで、継続したサポートができるようにしている。配置部署では、プリセプターや教育担当者がサポートし、部署の師長はキャリア開発プログラムのクリニカルラダーに沿って定期的に面接を行っている。経験年数のみで実践力を評価するのではなく、中途採用者が持っている経験を引き出し、実践で発揮できる場面をつくるなど、チームの一員として迎える職場環境を整えている。今後は、ラダー評価につなげるための研修の評価方法を検討する必要がある。

### ●「しんじんの時間」の実施

前述したとおり「しんじんの時間」と称し、中途採用者との定期的な面接を行っている。採用後1カ月以内に初回の面接を行い、その後は個々に合わせ1～2カ月ごとに行っている。

中途採用者は新卒看護師とは異なる戸惑いを感じており、「環境が変わったことで、今までできていたことができない」「これまでの経験がゼロになった」など、挫折感や焦り、自尊感情の低下が起こっている。

面接では、それらの気持ちを聴き、受け止めるように接している。そして、環境になじむには、時間が必要であること、これまでのキャリアは消えてなくなることなどをアドバイスしている。

### ●経験者懇談会の開催

採用1年以内の経験看護師を対象に、年に1回2時間程度の経験者懇談会を行っている。総務担当副看護部長を中心に、4人の総務委員の師長が企画・実施をしている。懇談会では、次の2つをねらいとしている。

- ①新しい職場で感じている疑問や戸惑いについて語り合い、自分自身を見つめ、今後の方向性を見いだす。
- ②組織内の人的ネットワークをつくる。  
グループワーク形式で行うため、「思いを

共有できた」「自分だけではないと分かり、安心した」「前向きに考えられるようになった」などの感想が聞かれ、短い時間ではあるが、有意義なものになっている。また、懇談会で出された意見などを師長会で報告し、フィードバックしている。

### 看護職復職支援5段階教育プログラム

看護職復職支援として、当院の看護職員が、育児休業から安心して復職できるように支援する研修を行っている。産前休暇に入った時から復職後1カ月まで継続し、5段階の教育プログラムになっており、個々の休業期間や復職の時期に合わせて実施している。

#### ●プログラムの内容(表3)

##### I期：在宅学習

休業後から復職まで継続する。自宅にいながら医療情報を得て学習できるように、病院・看護部の活動の様子を知らせる「看護部だより」や医療情報に関する資料を毎月郵送する。

また、セミナーや講演会などの案内、希望者には看護技術などのDVDを貸し出している。

##### II期：在宅研修

復職が近くなった時期に、システムの再学習の教材として、看護記録、医療安全、感染対策などのマニュアルを郵送している。

I・II期の在宅での研修は、休業によって自分だけが遅れているといった思いにならないように、また、家事や育児をしながらも医療情報に関心が持てるような資料を郵送している。

##### III期：職場環境適応研修(表4, P.23)

大学病院内で、復職3カ月前から1週間前に午前中3時間、3日間の研修を実施している。日程は、研修者の子どもの預け先など、個々の都合を確認し、可能な日を調整し決めている。

研修1日目は、休業期間中の病院や看護部の動向、システムの変更について、医療安全ではインシデント事例と対策についての講義と、電子カルテ操作の訓練を行っている。

研修2,3日目は、臨床シミュレーションセンターで看護技術研修を行っている。「静

**表3** 看護職復職支援5段階教育プログラム

項目	時期 (場所)	内容 (教材)
I期 在宅学習	休業後から 復職まで (自宅)	休業者が各自の自由な時間を利用して在宅で学習する ①本学ホームページ上からの在宅学習 ②看護部から医療情報を1か月に1回送付、「看護部だより」など ③学会や講演会などの情報提供、DVDの貸し出し(希望者) ④二輪草センターから子育て・介護支援に関する情報をメールなどで逐次提供
II期 在宅研修	復職6カ月前 から復職まで (自宅)	次の教材を自宅に送付し、休業者が在宅で自学研修する ①旭川医科大学概要 ②病院情報操作マニュアル ③看護記録マニュアル ④医療安全対策マニュアル ⑤感染対策マニュアル ⑥静脈注射実施基準・マニュアル ⑦輸液ポンプ・シリンジポンプ操作マニュアルなど 疑問点や不安な点について二輪草センターに質問し、各部署からの回答を得ることができる
III期 職場環境 適応研修	復職3カ月前 から 復職1週間前 まで 最低3日間 (大学病院)	休業中に職業能力の維持を図るために研修する ①看護部の運営、看護の動向を知る(病院および看護部の組織・運営目標) ②各部門、システムに関する情報 ③臨床シミュレーションセンターでの看護技術訓練 ④コンピュータ操作訓練 ⑤復職支援ランチョンセミナーの聴講 ⑥二輪草プランの概要と育児支援制度の説明 ⑦ワーク・ライフ・バランスを保ちながら自己研鑽することについて
IV期 職場復帰 直前研修	復職前1週間 最低2日間 (大学病院)	復職の直前に配置部署で実務研修をする ①配置部署でのオリエンテーション ②配置部署における看護業務 ③看護診断、看護記録に関するシステム
V期 職場復帰 直後研修	復職後3週間 以内 最低2日間 (大学病院)	復職直後のサポート・キャリア開発支援 ①各部署の指導担当者の下で、復帰後の状況を確認し、不足している知識や技術について研修の必要性を検討する ②各自が必要な知識・技術について、臨床シミュレーションセンターなどを活用し、主体的に研修を行う ③二輪草センター子育て・介護支援コーディネーターによる育児と仕事の両立についてのカウンセリング ④二輪草センターキャリア支援相談員によるキャリアアップ、ワーク・ライフ・バランスについての相談

脈注射」「男性患者の導尿・経尿道的膀胱留置カテーテル挿入」については、休業前に受講済みであっても、再度実施している。そのほか、復職者が不安に感じている採血、注射、静脈留置針挿入の技術などの希望を取り入れ、基本や根拠を確認しながら実施している。

研修者は、1年程度の休業期間であっても、「手順を忘れて」「緊張する」と話すため、基本に立ち返って実技演習を行う意義は大きいと考えている。

#### IV期：職場復帰直前研修

復職直前に配置部署で2日間実施している。配置部署のオリエンテーションを受け、部署看護師と共に行動し、実務研修を行う。また、看護診断、看護記録、看護手順などの記録物から実務に必要な情報を得る機会としている。

III・IV期の大学病院内の研修は、子どもを保育園などに預け、研修場所の病院に向かうといった復職後の生活リズムを体験するこ

とになるため、研修者は「自分にとっても子どもにとっても慣れる良い機会になった」と話している。

#### V期：職場復帰直後研修

復職後3週間以内に2日間の範囲で実施している。復職後2～3週ごろに個人またはグループで、復職後の仕事や育児の戸惑い、悩みを話す機会を設けている。

また、現場に復帰後、研修者自身が不足していると思う知識や技術、さらに希望する研修について部署の師長と相談し、研修内容を決めている。例えば、看護技術の再学習、日頃経験できない検査や手術を見学し、日々の看護に生かしたいなどの希望から、当該部署の協力を得て実施している。

III・IV・V期の大学病院内の研修では、研修者自身が主体的に目的を持って研修に臨むようにレポート(表5, P.24)を記載してもらっている。

表4 職場環境適応研修計画

研修項目	Ⅲ期 職場環境適応研修		
時期	復職3カ月前から復職1週間前まで 3日間 9:00～12:00		
場所	病院内		
ねらい	1. 病院・看護部の動向を理解する。 2. システムの変更や新たなシステムについて知る。 3. 根拠に基づいた安全な看護技術を再学習する。		
方法	講義 1日目	休業中に職業能力の維持を図るために研修する。	
		1. 大学・病院の動向	<ul style="list-style-type: none"> <li>・病院の理念目標</li> <li>・組織の変更</li> <li>・施設設備の変更, 病棟編成</li> <li>・病院運営状況: 在院日数・病床稼働率・外来患者数</li> <li>・労務管理</li> <li>・その他のトピックス</li> </ul>
		2. 看護部の組織運営	<ul style="list-style-type: none"> <li>・看護部運営方針</li> <li>・組織機構図, 活動目標, 人事異動</li> <li>・勤務体制, 看護職員数</li> <li>・新たな取り組み: 入退院センター, 地域連携パス, 地域貢献など</li> <li>・システムの変更</li> <li>・看護の動向に関する新たな情報</li> <li>・その他のトピックス</li> </ul>
		3. 就業規則・サービス管理・接遇	<ul style="list-style-type: none"> <li>・該当の就業規則</li> <li>・旭川医科大学の子育て・介護支援制度について(子の看護休暇, 育児参加のための休暇, 介護休暇)</li> <li>・時間外労働に関する大学との協定について</li> <li>・服装に関する取り決め</li> <li>・接遇の基本, 接遇の実際</li> </ul>
		4. 感染対策	<ul style="list-style-type: none"> <li>・針刺し事故防止</li> <li>・職員感染症発生時の対応</li> </ul>
		5. 医療安全	<ul style="list-style-type: none"> <li>・インシデント発生状況</li> <li>・患者誤認防止対策</li> <li>・ポケットマニュアルの説明</li> <li>・インシデントレポートシステム</li> </ul>
		6. 継続教育計画	<ul style="list-style-type: none"> <li>・年間教育計画</li> <li>・新人看護職員研修ガイドライン</li> <li>・教育担当者の配置</li> <li>・教材について(看護技術マニュアル, DVD)</li> </ul>
		7. 二輪草センターについて	<ul style="list-style-type: none"> <li>・病後児保育室利用の事前登録</li> <li>・バックアップナースの活用</li> <li>・病後児保育室「のんの」の施設説明</li> </ul>
	8. 看護協会などの確認	<ul style="list-style-type: none"> <li>・看護協会入会案内</li> <li>・賠償責任保険の加入案内</li> </ul>	
	演習 2、3日目	1. 看護技術	看護技術マニュアル, DVDを活用し実技を行う 研修者の希望を取り入れ, 実施する <ul style="list-style-type: none"> <li>・注射剤に関する基礎知識(DVD)</li> <li>・末梢静脈留置針挿入</li> <li>・男性患者の導尿・経尿道的膀胱留置カテーテル挿入</li> <li>・筋肉注射, 皮下注射</li> <li>・静脈血採血と検体の取り扱い</li> <li>・輸液ポンプ, シリンジポンプの取り扱い など</li> </ul>
		2. 感染対策	手指衛生, マスク・エプロンの着脱
3. 病院情報システム操作訓練		<ul style="list-style-type: none"> <li>・電子カルテ操作</li> <li>・PDA照合</li> </ul>	
1. Ⅲ期の院内研修の時期は, 子どもの預け先を考慮し, 復職1～2週間前が適切。 2. 復職1～2カ月前に 研修者の都合を確認し, 日時を決める。 3. 研修場所の看護部多目的室, 臨床シミュレーションセンターなどを予約する。 4. 復職1カ月前までに配置部署を決定し, 研修者に知らせる。 5. 研修日程が決定次第, 研修プログラムを作成し, 研修者と配置部署の師長に知らせる。 6. 研修者が目的を明確にして研修に臨めるように, 「Ⅲ・Ⅳ・Ⅴ期研修レポート」を記載してもらう。			

〈事例Bさん〉

Bさんには, 2人の子どもがおり, 1人目の時は1年6カ月の休業後フルタイムで復職した。2人目では, 産前休暇の時から5段階教育プログラムを受け, 1年6カ月の休業後復職した。

Bさんは, 院内保育所や育児部分休業制度を利用しながら病棟勤務をしており, 1人目に比べ時間にゆとりがあると感じている。Ⅴ期の職場復帰直後研修では, 血管造影検査の患者の入室から退室

までを見学し, 「検査を受ける患者の侵襲や検査後の看護を学ぶ良い機会になった」と話している。

Bさんは, 復職について「休業は1年が限度。忘れていたり新しいことが多く, ドキドキの毎日」と話し, 医療現場が日々変化していることを痛感していた。

また, 「フルタイムではなく夜勤もしていないと, 病棟全体のことが分からなくなる」と言い, 今後は家族の協力を得て, 少しずつ夜勤を行うことを考えている。



**表5** 職場環境適応研修（Ⅲ期）・職場復帰直前研修（Ⅳ期）・職場復帰直後研修（Ⅴ期）  
研修レポート（記載例）

<ul style="list-style-type: none"> <li>この研修で学びたいこと、研修後の感想を書いてください。</li> <li>Ⅴ期職場復帰直後研修は、復帰後3週間以内に2日間の範囲で各自研修したいことを部署師長と相談の上決めてください。</li> <li>すべての研修終了後、復帰後1カ月以内に部署の師長を通して職場適応支援担当者まで提出してください。</li> </ul>		平成 年 月 日 部署 外来 氏名 ○○
研修	研修で学びたいこと	研修後の感想
Ⅲ期 職場環境 適応研修	産休・育休中の院内の規則、看護部の動向などを把握し、理解する。また、この機会を通して病院の一職員としての自覚を再認識する。 看護技術研修を通し、自分の知識、手技、配慮すべき点などを再確認する。	毎月自宅に郵送される資料に目を通していたが、実際に職場で研修を受けることで、改めて確認でき、意識付けができた。 研修が復帰2週間前という丁度良い時期にあり、程良い緊張感で復帰を迎えることができ、有意義な研修になった。
Ⅳ期 職場復帰 直前研修	外来看護の実践を通して、外来特有の限られた時間内での看護師の役割、気づきを再認識する。 言葉遣い、気配り、目配りなどの接遇やトリアージについても再認識する。	外来の慌ただしさに圧倒されながらも、自己の看護師としての役割、必要な知識、不足している知識を再確認する機会になった。今回の研修の機会を踏まえ、自己学習のきっかけにもなった。
Ⅴ期 職場復帰 直後研修	研修日：4月26日（木） 時間：14：00～15：00 目的：気管支鏡検査による患者の侵襲、手技に伴う注意点を把握し、外来での検査説明に生かすことができる。 内容：・前処置、検査前から検査後までの流れを把握する。 ・検査前から麻酔導入、覚醒までの患者の状態を把握する。 ----- 4月復職者対象の集合研修 ・4月23日（月）10：45～12：00 ・内容：医療安全について、仕事と育児の両立について	前処置の異なる2事例の見学ができた。その中で検査時の留意点や侵襲について把握でき、今後検査説明に生かす知識を得ることができた。また、検査室の看護師から情報を得る中で、検査時の説明や申し送りの際に補足してほしいことについて、部署に持ち帰ることができた。 このように、関連部門との連携は外来看護の継続、実践に重要であることを再認識する良い機会になった。
このレポートは研修手帳にファイルしてください。		旭川医科大学病院

## ●成果と課題

育児休業中の看護職員は、常時30人前後いる。産前産後休暇を含めた休業期間はほとんどが1年～1年6カ月で、常勤職員では全員が育児部分休業や育児短時間勤務などの制度を利用している。

2011年10月に復職した看護職員を対象に行ったアンケート調査の結果では、Ⅰ期の在宅学習での毎月の資料郵送については、病院や看護部の動向を知る機会になり、職員としての意識付けになっていた。Ⅲ期の大学病院内での講義や技術研修、Ⅳ期の配置部署での研修は、復職への心構えができ、不安の軽減や自信につながっており、段階に合わせた継続した研修は効果的だったと考えている。

研修開始当初は、育児休業中の看護職員のスムーズな復職を目的としていた。しかし、復職者の多くが25～35歳の中堅者であり、部署にとっては、実践力としてまた後輩の指

導者として期待される存在である。そのため、復職者が育児をしながらも、看護専門職として5年後、10年後の自己を見据えてキャリアデザインを描けるように、復職後も継続した支援教育が必要だと考えている。

## 潜在看護師のための復職支援研修

2010年度から看護師の資格を持っている休業中の潜在看護師に対して、復職支援研修を実施している（表6,7）。これは、当院への就業を目的としたものではなく、地域の看護師不足の解消と地域医療への貢献を目的としている。

対象は、道内在住の潜在看護師とし、定員5人で5日間の日程で毎年3月上旬に実施している。1日目は看護の動向などの講義、2、3日目は看護技術研修、4、5日目は病棟実習を行っている。講師は、看護部長、医療安全管理部専任リスクマネージャー、感染対策師長、認定看護師、教育担当看護師、病棟師長



表6 2011年度潜在看護師のための復職支援研修の内容

日程	時間	内容	担当	場所
1日目 3月5日(月)	9:00~9:15	開講 ・看護部長あいさつ ・オリエンテーション	看護部長, 職場適応支援担当師長	3階 看護部 多目的室
	9:20~10:00	講義1. 医療・看護の動向について ・医療制度改革, 看護師の役割拡大 ・個人情報保護, 看護倫理など	看護部長	
	10:05~10:45	講義2. 注射剤に関する基礎知識について 種類と特性, 注射剤の危険性など	薬剤師	
	10:45~11:00	休憩		
	11:00~11:40	講義3. 医療安全対策について ・医療安全の基本的考え方 ・インシデント, アクシデント ・医療事故防止策など	医療安全管理部 専任リスクマネージャー	
	11:45~12:25	講義4. 感染対策 ・感染対策の基本的考え方 ・標準予防策, 感染経路別予防策など	感染制御部 感染対策師長	
	12:25~12:55	施設案内	職場適応支援担当師長	
	13:00	終了		
2日目 3月6日(火)	9:00~10:10	看護技術研修 1. 注射(筋肉, 皮下) 2. 静脈血採血と検体の取り扱い 3. 無菌操作, 尿道留置カテーテル 終了	教育担当看護師	2階 シミュレーションセンター
	10:20~11:30			
3日目 3月7日(水)	9:00~10:10	看護技術研修 1. 一次救命処置, 気管内挿管の介助 2. 静脈注射(薬剤の調合, ワンショット, 翼状針) 3. 輸液ポンプ・シリンジポンプの取り扱い 終了	認定看護師 教育担当看護師	2階 シミュレーションセンター
	10:20~11:30			
4, 5日目 3月8日(木)	9:00~15:00	病棟実習 病棟看護師と共に行動し見学, 実施する 内容 ・日常生活の援助技術(食事, 排泄, 清潔, 移送) ・観察(バイタルサイン, 血糖測定, ドレーン) ・与薬(内服, 注射) ・輸液管理 ・酸素吸入, 吸引 ・ECGモニター ・インスリン注射 ・検査の介助 ・看護記録, 看護計画 など	病棟看護師	各病棟
3月9日(金)	最終日 14:15~15:00	閉講 研修のまとめ 受講修了書の授与		3階 看護部 多目的室

などが行っている。

研修終了時には、学長からの修了証書を看護部長から手渡される。研修者のブランクは7~20年と幅広く、初日は緊張しているが、研修終了時には「復職に向け一歩踏み出せた」という感想を述べている。潜在看護師はこのような機会を求めており、今後も1人でも多くの看護師が資格を生かし、医療現場に復職できるように継続していきたいと考えている。

### そのほかの支援体制

復職者の支援は、教育だけでは成り立たない。二輪草センターの設立以来取り組んでき

たさまざまな支援体制があって育児と仕事の両立が可能になっている。活動の一つである「子育て・介護支援」では、子どもの急な病気などで仕事を休む場合に代わって勤務をしてくれるバックアップナース(育児支援担当者)システムがあり、現在3人がその役割を担っている。

また、2009年12月に病後児保育室を開設し、病気回復期の子どもを預け、仕事に専念できるようになった。2012年2月には、これらの活動が認められ、特定非営利活動法人イージェイネットによる「働きやすい病院評

**表7** 潜在看護師のための復職支援研修  
病棟での研修内容

※実施した項目は実施欄に印を付ける。		氏名					
項目		体験◎		見学○		説明△	
		計画	実施	計画	実施	計画	実施
環境整備	①室温・湿度・採光などの調整					△	
	②ベッドメイキング	◎					
	③シーツ交換	◎					
食事の援助	①食事介助	◎					
	②経管栄養法			○			
排泄の援助	①便器・尿器の介助	◎					
	②浣腸			○			
	③尿道留置カテーテルの管理	◎					
活動・休息の援助	①移送 (車いす・ストレッチャー)	◎					
	②体位変換	◎					
清潔・更衣の援助	①清拭	◎					
	②シャワー浴・入浴介助	◎					
	③部分浴	◎					
	④洗髪	◎					
	⑤病衣交換	◎					
呼吸・循環を整える技術	①酸素吸入			○			
	②吸引			○			
	③ネブライザー			○			
与薬の技術	①経口・外用・直腸内与薬			○			
	②皮下・筋肉・皮内注射			○			
	③末梢点滴静脈内注射の管理			○			
	④中心静脈内注射の準備と管理			○			
	⑤輸液ポンプ・シリンジポンプの管理			○			
症状・生体機能の管理	①バイタルサインの測定	◎					
	②血糖測定			○			
	③静脈血採血と検体の取り扱い			○			
	④心電図モニターの装着・管理			○			
感染防止の技術	①手指衛生の実施	◎					
	②必要な防護用具の使用	◎					
	③医療廃棄物の取り扱い			○			
	④針刺し事故防止対策の実施			○			
安全管理の技術	①患者誤認防止策（PDAなど）			○			
	②転倒・転落防止策			○			
記録類	①経過表					△	
	②看護記録					△	
	③看護計画					△	
	④転倒・転落アセスメントスコアシート					△	
	⑤褥瘡K式スケール					△	
倫理的配慮	①個人情報保護に関すること					△	
	②インフォームド・コンセントについて					△	

価（ホスピレート）」の認証を受けることができた。当院では、このような支援システムを活用し、多くの看護師が出産を機に退職することなくキャリアを継続できている。

## 今後の課題とまとめ

研修は、職場への適応や復職を支援することを目的にスタートした。しかし今後は、中途採用者、復職者のどの立場にあっても、これまでのキャリアを生かし継続し、さらに発展させるといったキャリア開発の視点に立った支援・教育をすることが課題である。

当院の理念に「医療人の育成」を掲げ、看護部の理念には「創造性豊かな看護職の育成」を挙げている。当院の看護職員となった人も、何年か後にはそれぞれの道を選択するかもしれない。看護部として大切にしていることは、結果的に数年の勤務であっても、キャリアを継続し、将来病院のみでなく地域や在宅などさまざまな分野でリーダーシップを発揮できるように、個々のキャリア開発を支援すること、また、常勤職員、非常勤職員にかかわらず、看護専門職者として目標に向かい能力を開発することを支援することである。

「その人の持っている力を引き出すこと」。これは、看護と教育の共通する点である。職場が変わっても、一時期医療現場から離れても、それまでのキャリアが中断することなく、新たな力を発揮できるように、「この職場を選んで良かった」「あの時辞めずに続けて良かった」と思えるように、一人ひとり丁寧に支援したいと考えている。

### 参考文献

- 1) 上田順子他：中途採用者への支援と看護職を継続させる働きかけ、看護展望、Vol.34, No. 4, P.26～32, 2009.
- 2) 菊地美登里：職場適応支援担当師長が行う新人支援、月刊ナースマネジャー、Vol.11, No.2, P.12～18, 2009.