

新採用者と中途採用者への支援



要旨

新採用者・中途採用者、それぞれに応じた定着支援

看護局は「チーム医療において質の高い看護を提供します。～心のこもったケアを～」を理念に掲げ、看護実践能力の向上を目指している。平成 20 年度から事務局と看護局で構成される「医師・看護師確保対策室」が新規採用者、中途採用者、それぞれに応じた積極的な看護職員の確保・定着対策を展開している。

新規採用者については、毎年 5 月に無記名で、現在どのようなことで悩んでいるのかのアンケート調査を実施し、その結果を新人看護職員を取り巻く先輩看護職員に把握してもらい、フォローできるような体制をとっている。また 6 月頃には、新人看護職員が勤務しているところの写真と、師長からの近況報告の手紙等を添えて家族に郵送し、本人が挫折することなく、仕事を継続できるよう、看護局と家族の連携を密にした働きかけを行っている。

中途採用者については、「フォローアップ研修」を開催し、現状の悩みや困っていることのアンケート調査結果に対して、看護局管理部及び担当師長がアドバイザーとなり「茶話会」を開き意見交換ができる場を設けている。悩みを共有することで「自分だけが悩んでいるのではない」という思いが、頑張ろうという気持ちになっている。上司からの声かけや、共に勤務している看護職員からの励ましの言葉、患者・家族からのお礼の言葉などが仕事を継続していく力になっている。

他に、採用された看護職員が、継続して勤務ができるよう、年に一度勤務異動希望調査・職場風土・職務満足度調査を行い、それをもとに職員が働きやすい環境を提供できるよう部署内でも話し合いを行い、職場風土の改善に努めている。

それぞれの対策は現在進行形であるが、看護師の離職防止及び定着に効果をあげている。

. はじめに

当院は、千葉県南部における救急医療の中核病院として救急患者を受け入れている 661 床の病院である。平成 19 年より 7:1 看護配置、平成 21 年 1 月に Dr へりの導入が始まり、平成 22 年 5 月の看護職員は、正規・非常勤看護職員を含め 600 名となった。しかし、産休・育休・療休の職員が毎月平均 35 名前後、年間の退職者を含むと、毎年約 50 名～60 名の職員が必要になる。附属看護学校を有しているが、卒業生だけでは補いきれていない現状である。

. 看護職員の確保定着についての理念

看護局は「チーム医療において質の高い看護を提供します。～心のこもったケアを～」を理念に掲げ、看護実践能力の向上を目指し、クリニカルラダーと院内教育プログラムを連携し、個人の成長に合わせた教育環境を整えている。

. ワーク・ライフ・バランスの導入に当たっての体制づくり

現在、短時間正規職員は採用していないため、臨時・パートとして多くの非常勤看護職員を採用している。

病棟では非常勤看護職員の受け入れをするため、業務内容の見直しを行い、限られた時間を有効に活用し、職務満足と自己の成長につなげていけるよう体制づくりを心掛けている。

．取り組みの実際（実施状況）

1．人材育成について

新規採用者および中途採用者に対して（表1）のような取り組みをし、自己の成長につなげられるようにしている。又、新規採用者については、毎年5月に新規採用者の現状について本人にアンケート調査（無記名）を行い、周囲に新人看護職員が現在どのような事で悩んでいるのかを把握し、フォローできるように取り組んでいる。

認定看護師の育成については、認定看護師受講中は当院の職員であるという身分の保証と共に、奨学金制度が今年度より新たに認められた。認定取得後、院内で業務する事で奨学金の返済が免除となり、本人の意欲を向上させていく機会になると考えられる。又、地域医療の向上と院内外の研修指導の充実を図る事を目的に当院へ転任する専門看護師・認定看護師に対して研究資金貸付制度を制定している。

2．退職管理

退職の意向については、毎年行なわれる勤務異動希望調査および、各部署で行なわれる面接で把握し各部署の師長より看護局管理部へ12月に報告される。また退職をするか迷っているスタッフの情報は随時看護局管理部に報告されいち早く看護局管理部が介入し退職の理由を把握して、部署と看護局管理部との連携で退職を防げるかどうか検討している。当院の離職率は例年10%以内であり、平成21年度は8.38%と低い状況である。退職の理由としては、結婚・妊娠・育児が主であり、次いで家庭の事情が挙げられる。核家族化が進み、育児を理由とする退職が例年多く、看護局が中心となり保育所の設置を訴えつづけ、平成19年院内敷地内に保育所を設け、3歳児まで預けて仕事ができる体制づくりができた。又週1回24時間保育も実施され、夜間勤務にも対応できるようになった。

採用された方が、継続して勤務ができるよう、年に一度勤務異動希望調査・職場風土・職務満足度調査を行い、職員が働きやすい環境を提供できるよう部署内でも話し合いを行い、職場風土の改善に努めている。

新人看護職員に対しては、6月頃に職場で勤務している写真・師長からの近況報告の手紙等を郵送し、本人が挫折することなく、仕事を継続できるよう看護局と家族の連携を密にし、働きかけを行っている。

中途採用者については、平成20年度より『中途採用者フォローアップ研修』を行なっている。中途採用者より事前に現状で悩んでいる事、困っている事をアンケート調査し、看護局管理部及び担当師長がアドバイザーとなり、「茶話会」を開き前記内容の意見交換できる場を設けている。アンケート調査より得られた内容はほとんど同じであり、悩みを共有することで『自分だけが悩んでいるのではない』という思いがもて、『頑張ろう』という気持ちになったという声が聞かれた。

（表1）人材育成のため当院で行っている取り組み

1	新人及び新規採用者に対する院内教育：オリエンテーション後、年間計画に基づきフォローアップ研修。
2	プリセプター制による職場内教育。
3	潜在看護師に関しては、就職に対して不安が解消できるよう再就職支援講習会。
4	クリニカルラダー導入によるキャリア開発支援。
5	認定看護師育成のための身分保障及び奨学金制度。
6	認定看護師による院内研修。学術委員会による院内研修。
7	イキイキ看護と題した看護を語る会の開催。
8	看護研究発表会。

. 成果

事例1 新人看護職員の退職防止について

新人看護職員については、師長より家族へ近況報告の手紙等を郵送することで、家族へ師長の存在をアピールする機会となったと思われる。昨年、新人看護職員より仕事の継続で悩み、家族へ相談したケースがあった。他のスタッフからも師長へ仕事の継続について迷っているらしいという情報が入り、師長より直接家族へ電話をし、相談することができた。家族と師長が密に連絡を取り本人の真意を確認した結果、「入職時希望した部署では無いので退職をしたい」という事であった。配置換えの提案もしたが聞きいれてもらえない状況であったが、「頑張っで資格を得たのだからもう少し努力してみては」という家族の助言もあり、看護局管理部へ相談し介入した結果、希望の部署への配置換えを受け入れ、退職せず仕事を継続できた。

事例2 中途採用者フォローアップ研修

中途採用者については「中途採用者フォローアップ研修」を行い、終了後アンケートの結果より、病院のシステムや勤務体制について不安があったが、共に悩んでいる看護職員がいることがわかり、「頑張ってみようと思う」という言葉が聞かれた。そのなかで、上司からの声かけや、共に勤務している看護職員からの励ましの言葉、患者・家族からのお礼の言葉などが仕事を継続していく力になっているようである。そのため、皆で協力し合うよう職場環境を整えていく努力も必要であると思われる。

. 今後の課題

当院は救急医療を担う地域の中核病院であり、様々な医療が求められる。来年度は血液浄化療法センターの事業拡大を予定している。診療報酬の改訂により、GCUの看護配置が6：1となり、更に一般病棟においても手厚い看護実践のための看護配置が必要と思われる。今後も短時間での勤務を希望する職員が増えてくると思われ、業務内容の検討、看護職員の教育は更なる課題である。看護職員が安心して働く環境を整え、知識と技術が習得できるよう教育体制を整え、継続して勤務できる病院を目指していく必要があると思われる。来年度より、入学前までの児の保育を院内の敷地内で行えるよう現在準備を行っている。病児保育についても現在検討しているところである。

病床数	661床
入院基本料	7対1
看護職員数	正規看護職員 528人 非常勤看護職員 72人
平均年齢	35.3歳
離職率	8.38% (2009年度)