

# AMCoR

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

看護研究集録(2012.09) 平成21年度:75～78.

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南支部看護師研修会

### 「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

2009年4月現在

- ◆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  
ブランク  
教育背景

➔ 様々な背景がある

## 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がとれず、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てもらう
  - ・ 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
  - ・ 再就業のための体験研修

## 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というプレッシャー

挫折感  
自尊感情の低下  
不安・焦り

## 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

	時間	内容	教材
1日目	8:30	辞令交付	
	8:35～9:15	大学病院の概要 看護部の概要	旭川医科大学概要 看護部の運営と方針
	9:15～10:30	服務・接遇・二輪車プラン	服務と健康管理 接遇・就業規則
	10:30～11:00	感染対策について ・標準予防策、 ・感染経路別予防策 ・針刺し・漏洩後の対応 医療廃棄物の取り扱い	院内感染対策マニュアル 医療廃棄物処理
	11:00～12:00	施設見学	
	12:00～13:00	昼 休 み	
	13:00～	各 部 署	

## 初任者研修（中途採用者）プログラム

	時間	内 容	教 材
2日目	8:30～9:00	キャリア開発プログラム 継続教育計画	キャリア開発ファイル 継続教育予定表
	9:00～10:00	看護記録（看護過程） ・POS方式 ・看護過程と記録様式 ・記入時の留意点	看護記録マニュアル
	10:00～11:00	病院情報システム操作 ・看護記録、電子カルテ操作 ・職員管理、勤務管理の入力 ・PDA照合、インシデント入力	病院情報システム操作 マニュアル
	11:00～12:00	医療安全について ・安全管理組織体制 ・傷害のレベルの定義 ・インシデントレポートの報告体制	診療マニュアル インシデントレポート システム
	12:00～13:00	昼 休 み	
	13:00～14:00	静脈注射実施について ・法的解釈 ・実施基準 ・実施マニュアル	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
	14:00～	各 部 署	

## 初任者研修（中途採用者）プログラム

静脈注射教育プログラム（作成：看護部静脈注射の見直しに関する検討委員会）

	時間	内 容
3日目	8:30～10:00	DVD ①「注射剤の静脈注射投与に関する基礎知識」 ②「静脈注射を安全確実に実施するための基礎知識と技術」 ③「留置針挿入の基礎知識・血管確保の合併症」
	10:00～10:45	閉鎖式輸液システム ①インターリンクを使用したプライミング ②接続の確認と清潔操作 輸液ポンプ・シリンジポンプの基本的操作 ・使用マニュアルに沿って実施する
	10:45～12:00	末梢静脈内注射（脱モデル使用） ①ファンシント ②翼状針 ③留置針 末梢静脈留置針（脱モデル使用）※卒業1年目は実施しない
	12:00～12:30	スタンダードプリコーション ①手洗い、手指消毒 ②ビニールエプロンの着脱

## 初任者研修（中途採用者） 技術研修プログラム

時間	内 容	場 所
8:30～12:00	1. 酸素吸入・吸引 2. 静脈血採血・検体取扱い 3. 末梢・点滴静脈注射 静脈注射 4. 皮下・筋肉内注射	スキルズ ラボラトリー
13:30～15:00	DVD 1. 輸液ポンプ・シリンジ ポンプ 2. 経尿道的留置カテーテル 3. 洗腸 4. 口腔ケア・経管栄養法	スキルズ ラボラトリー
15:00～17:15	1. 輸液ポンプ・シリンジ ポンプ 2. 経尿道的留置カテーテル 3. 洗腸	スキルズ ラボラトリー

初任者・配置部署の意向を取り入れ実施する  
教育担当師長・看護師作成の『看護技術マニュアル』を活用

## 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. 新しい職場内で感じている疑問や問題戸惑いについて話しあうことで、今後の自己の方向性を見出す
  2. 組織内の人的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
  - ・思いの共有ができた
  - ・前向きに考えられるようになった
  - ・とまどいが軽減した
  - ・もっと懇談会の機会が欲しい

懇談会のみ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 在宅学習期	休業後から 復職まで (自宅)	休職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の在宅講習による学習 ②看護部から医療情報を1か月に一回送付（看護部だよりなど） ③学会や講演会などのビデオ、DVDを定期的に送付（希望者） ④二輪車センターから育児介護支援に関する情報を送付
II期 在宅研修期	復職前の3ヶ月から 復職まで (自宅)	以下の様な教材を自宅に送付し、休職者が在宅で自学研修する。 大学・大学病院の概要を知る。 ○共通資料：①旭川医科大学概要 ②診療マニュアル ③病院情報操作マニュアル ○看護師資料：①看護部業務管理 ②看護記録マニュアル なお、疑問点や不安な点について二輪車センターに質問し、各部署からの回答を得ることができる。
III期 職場環境適応研修期	復職前3ヶ月から 復職1週間前まで 最低1日 (大学病院)	休職中に休職者が職業能力の維持を図るために受ける講習。 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・運営自衛) ②各部門でのオリエンテーション ③スキルズ・ラボラトリーでの一般臨床技能、コンピューター訓練 ④復職支援ランチセミナーの随講 ⑤二輪車アランについて重要説明
IV期 職場復帰直前研修期	復職前1週間 最低2日間 (大学病院)	復職の直前に実地現場の見学や実技訓練を実施。 ①各部門でのオリエンテーション ②看護診断、看護記録に関するシステム実地訓練 ③外ままたは看護部における業務実地訓練
V期 職場復帰直後研修期	復職後2週間以内 最低2日間 (大学病院)	復職直後のサポート・キャリアプログラム ①各部門の指導担当の下に、復帰後の状況を確認し、足りない知識や技能に対する研修の追加必要性を決定 ②ティーチングナースによる指導の追加、システムチェック評価 ③二輪車センター・子育て・介護支援コーディネータによる育児と仕事の両立についてのカウンセリング

## 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
  - ・復帰時に自分を知らせてもらっている安心感

## 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
- 復帰直後（V期）に研修時間が確保されていることは安心だが、実際は配置部署で実践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、子どもの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④

「再就業のための体験研修」の実習受け入れ

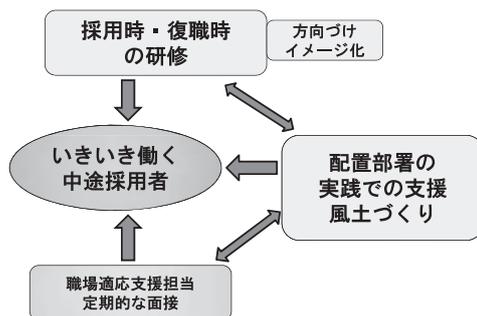
- 北海道看護協会事業
- 研修者1名 臨床経験ブランク11年
- 研修期間 5日間
- 研修内容 看護技術研修 2日間  
病棟体験研修 3日間

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

### 中途採用者を支援するためには



### 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継続させる働きかけ 看護展望 2009-3
- 2) 渋谷美香・北浦暁子：中途採用看護師を生かす、伸ばす、育てる 医学書院 2008