

# 研究

## 看護師確保定着対策とその成果

### －中途採用者研修プログラムの一考察－

浜松赤十字病院 看護部  
小林ルミ，二橋祥子，桜井恵子

#### 要 旨

当院看護部では、看護師の確保・定着を図り、安全で安心できる医療を提供することを目的にさまざまな対策を実施した。対策の主なものには看護師養成施設訪問回数の増加や、新人看護師の研修・教育体系の見直し、中途採用者研修の実施などである。その結果、看護師数は増加し2009年6月に入院基本料7:1を取得し、経営改善に貢献することができた。本稿では、2008年7月から開始した、入職時5日間の中途採用者研修の成果を評価するため、中途採用者にアンケート調査を行い、配属部署の管理者には聞き取り調査を行った。その結果、中途採用者研修は看護師確保・定着対策として有効であることが示唆された。

#### key words

中途採用者研修，離職率

### I. 緒 言

2009年保健師助産師看護師法および看護師等の人材確保の促進に関する法律の一部改正により、新人看護師の卒後臨床研修が努力義務化された。また、「新人看護職員研修事業」費が2010年度看護関係予算に新規に計上されるなど、看護師確保・定着のための方策が打ち出されている。

日本看護協会の調査では、2006年度の看護師の離職率は12.4%で、新人看護師の離職率は9.2%である。当院の過去3年間の年間看護師採用数に占める中途採用者の割合は平均77%で、赤十字病院

平均の41.8%を上回っている（図1）。当院は付属の看護師養成施設を持たないため、新規採用者のうち中途採用者の占める割合が高いと考える。

2007年から2008年は、新築移転に伴う採用・離職者数が多く、採用者の配属部署では短期間で看護職員が入れ替わっていた。年間の離職率は2007年が19.3%と高値を示している（図2）。このような状況に対し、看護部では看護職員の確保・定着を図るため、入職時5日間の中途採用者（以降採用者と略す）研修プログラムを2008年7月から開始した（表1）。

本稿では、中途採用者研修の内容と、採用者の背景および研修の成果について報告する。

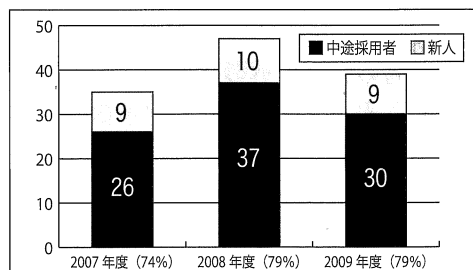


図1 当院における年度別採用者数（名）  
（ ）内の数字は新規採用者に占める中途採用者の割合

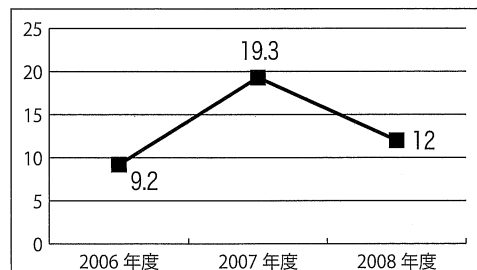


図2 当院における年度別離職率

表1 2008年7月実施の中途採用者研修プログラム

1日目 ( / 曜日) 参加者氏名 ( )  
配属場所 ( )

時 間	内 容	担 当	場 所
8:30~9:00	着替え	看護副部長	更衣室
9:00~10:00	総務課オリエンテーション	総務課係長	会議室
10:00~11:00	病院・看護部概要説明	看護部長	会議室
11:00~12:00	医療安全・感染管理	リスクマネージャー	会議室
12:00~12:45	昼食		
12:45~13:45	病院案内	教育担当	
13:45~14:00	看護必要度概略	4西病棟師長	5西病棟
14:00~17:00	電子カルテ操作	記録委員長	5西病棟

2日目 ( / 曜日)

時 間	内 容	担 当	場 所
8:30~10:30	リハビリ室研修	RH科係長	RH室
10:30~12:15	透析室研修 ME室研修	透析室係長 臨床工学係長	透析室 ME室
12:15~13:00	昼食		
13:00~15:00	内視鏡室研修	内視鏡看護師	内視鏡室
15:00~17:00	レントゲン室研修	放射線科課係長	レントゲン室 (血管造影室)

3日目 ( / 曜日)

時 間	内 容	担 当	場 所
8:30~12:30	外来研修	外来師長	内科外来
12:30~13:15	昼食		
13:15~17:00	救急室研修	救急室係長	救急室

4・5日目 ( / 曜日)

時 間	内 容	担 当	場 所
8:30~17:00	救急病棟研修	救急病棟師長	救急病棟

## II. 対象・方法

1. 2009年度の採用者に、入職時研修の成果を知るため研修に関するアンケート調査を行う。
2. 採用者の配属部署の管理者に、配属後の業務に入職時研修の成果があったかを知る目的で、聞き取り調査を行う。
3. 2009年度の採用者に、入職に関する要望等に関するアンケート調査を行うと共に、採用者の背景を調査する。
4. 1.2.3の調査を参考に研修内容を再考する

## III. 結 果

アンケートは27名に配布し16名回収した。  
回収率60%

### 1) 入職時研修に関するアンケート結果(表2)

採用者は、5日間の研修は、病院の概要を知るのに役立ったと全員が答えており、研修の継続を全員が望んでいる。役に立った内容は、電子カルテ操作と救急病棟での研修であった。強化してほしい内容は電子カルテ操作と救急病棟での研修、感染・安全対策だった。時間短縮してもよいと答えた内容は、部署見学だった。

### 2) 配属部署の管理者への聞き取り調査結果(表2)

管理者からの聞き取り調査は、配属前の研修で、当院の看護業務内容がある程度理解できているので、配属部署の指導者の負担が軽減した。採用者は研修を経験しているので、研修実施以前の採用者よりスムーズに配属部

表2 入職時研修についてのアンケート結果

I. 採用者の意見

1. 研修で役に立った内容と理由（複数回答）

- ・電子カルテ操作      ・ ・ 電子カルテに触れて分かるものがある
- ・救急病棟での研修      ・ ・ 実際の業務の流れとパソコンのシステムなど業務が結び付いた
- ・各部署見学      ・ ・ 病院の概要がわかる。普段行くことがなく、研修だから行ける部署がある

2. 研修で強化して欲しい内容と理由（複数回答）

- ・電子カルテ操作      ・ ・ 病棟勤務に欠かせないのもっと具体的な内容でお願いしたい
- ・救急病棟での研修      ・ ・ 実践を知りたい
- ・感染・安全について      ・ ・ 病院によって違いがあるため
- ・病院の理念、倫理、当院の実際の活動内容

3. 研修で時間短縮してもよいと思う内容と理由（複数回答）

- ・各部署の見学時間      ・ ・ 自分にできることがほとんどないため

4. 研修は役に立った 100%

5. 研修は継続すべき 100%

- 理由) ・病院の概要（機能・構造等）がつかめるので
- ・研修なしで配属されても、電子カルテの使用法など配属部署で一から指導するのは厳しいと思う
  - ・電子カルテに触れる時間があつたので実践で動ける
  - ・配属部署に行く前に病院に慣れることができ安心感があつた

II. 採用者の配属部署の管理者の意見

1. 研修内容は配属後の業務にどのように役立っているか

- ・配属前にある程度（当院の概要や構造、看護業務の概要等）のことがわかっているのので、配属部署の指導者の負担が軽減した
- ・研修を受けているので、研修を実施する以前より、スムーズに配属部署の業務に入っている特に電子カルテはそう思う

署の業務に入っているとの答えだった。

3) 入職のための要望（表3）

入職前に必要な情報収集を、ホームページから行っている者は50%と多かった。だが、ホームページで必要な情報は得られなかったと31%が答えている。入職時に必要な情報の優先度の高いものは待遇で、次は病院の特徴・強みであった。必要なサポートは、支援ナースを4名（25%）が挙げており、次に子育て支援を3名（19%）が挙げている。

4) 採用者の背景（図3～図8、表4）

採用者の41%は20代で、平均年齢は33.5歳（図3）。

当院看護師全体の平均年齢37歳より低い。ブランクの期間は1年未満が70%（19名）と多い。1～2年と3年以上の割合はそれぞれ

15%（各4名）だった（図4）。7年のブランクのある者が2名（7%）だった。当院就職前の勤務先は、200床未満の病院や診療所の割合の方が、52%（14名）とやや多かった（図5）。電子カルテの経験の無い割合は67%（18名）だった（図6）。電子カルテの経験が無い18名の内、当院就職前の勤務先が200床未満の病院や診療所だった割合は56%（10名）だった（図7）。

通勤距離は10km圏内が48%（13名）と5km圏内の者が33%（9名）と多く、10km以上は19%（5名）だった（図8）。小学校就学前の子供を持つ割合は27%である。これは看護師全体の割合21%よりやや高い（表4）。

5) 前記結果1)～4)の結果を基に、5日間の研修プログラムを変更した（表5）。全体で部

表3 入職のための要望に関するアンケート結果 対象2009年4月以降採用者16名

1. 情報収集の手段	1) ホームページ (8名 50%)
	2) 友人 (3名 19%)
2. 必要な情報は得られたか	1) 得られた (11名 69%)
	2) 得られない (5名 31%)
3. 入職時に必要な情報の優先度の高いものはどれか	
<優先度1>	待遇 (5名 31%) 病院の特徴・強み (4名 25%)
<優先度2>	待遇 (5名 31%) 勤務体制 (4名 25%)
4. 入社前に聞いておきたかったこと	
	・研修内容
	・現実的な勤務時間・超過勤務時間・手術件数
5. 入社前の情報と食い違うと思うこと	
	・福利厚生 ・給料 ・退職金・研修
6. 必要なサポート	
	・支援ナース (4名 25%)
	・子育て支援 (3名 19%)
	・休み (3名 19%)

表4 小学校就学前の子供がいる割合

採用者	・ ・ 8名27%
看護師全体の割合	・ ・ 21%

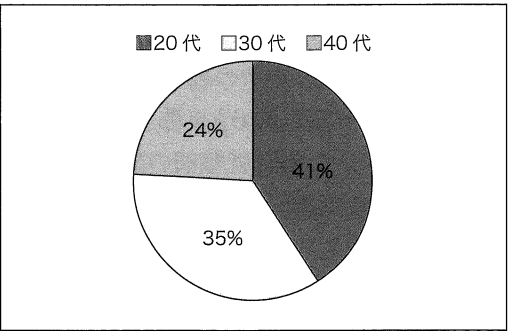


図3 採用者の年齢 (平均年齢33.5歳)

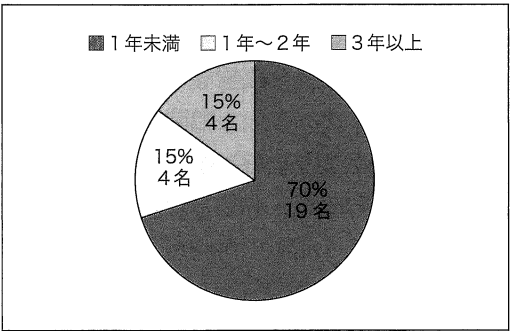


図4 採用者のブランク期間

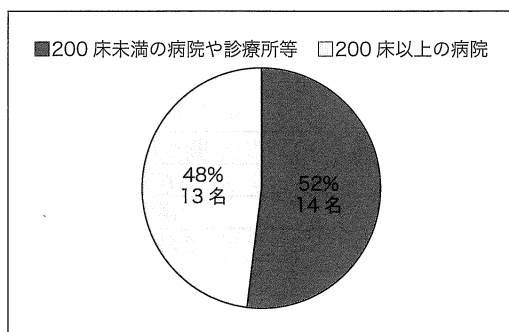


図5 採用者の当院就職前の勤務先

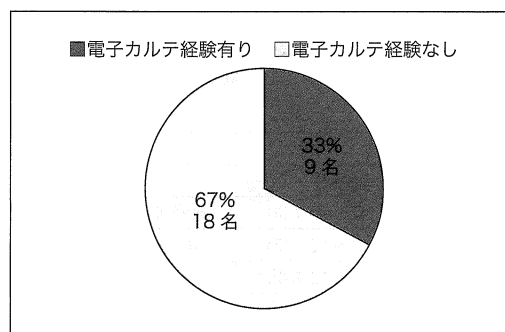


図6 採用者の電子カルテ経験の有無

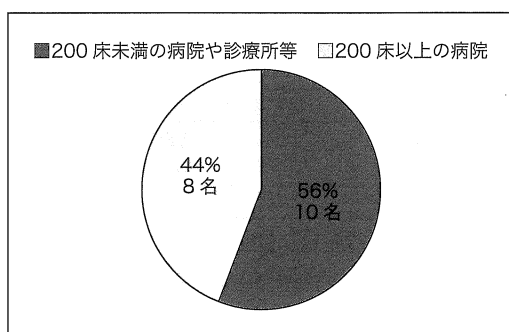


図7 電子カルテの経験が無いと答えた採用者18名（全体の67%）の当院就職前の勤務先

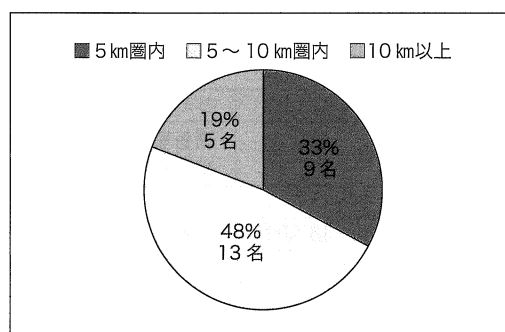


図8 採用者の通勤距離

署見学の時間を短縮し、総務課と看護部、医療安全・感染管理の時間を延長した。また、3日目の研修に「看護技術研修」と「個別対応の時間」を設けた。

#### IV. 考 察

5日間の入職時研修について採用者は、電子カルテ操作と救急病棟での研修を、役に立った研修と強化してほしい研修の両方に挙げている。これは2つの研修が、実践に役に立ったと捉えていると同時に、もっと学びたかったと感じているためだと考える。時間短縮してもよいと答えた内容は、部署見学だった。以上のことから採用者は、見学の時間を短縮して、配属後の実践に役立つ内容の研修を強化して欲しいと望んでいることが分かる。救急病棟で採用者研修を行っている理由は、救急病棟は、各科の患者が収容されているので、当院の患者の概要や治療処置の概要を把握しやすいという点と、オープンな構造になっているので、採用者にスタッフの目が届き、研修に適した環境で

あると考えたからだ。救急病棟の管理者には、研修の指導者がケアや処置を採用者と共に行ってほしいことと、採用者が電子カルテを操作する時間を多く設けてほしい旨を伝え研修を行っている。今回の結果を参考にして、関連部署や研修指導者の負担に配慮しながら研修時間の配分等再考したい。

配属部署の管理者からは、配属前の研修で、当院の概要や看護業務内容がある程度理解できているので、配属部署の指導者の負担が軽減した。採用者はスムーズに配属部署の業務に入っているなどの意見があった。このことから採用者・配属部署スタッフ両者にとって入職時研修は成果があったと考える。

入職のための要望調査では、ホームページを適宜見直す必要があることと、就職を考えている者にとって必要な情報が不足していることがわかった。特に病院の特徴や強み、勤務体制などをわかりやすく掲載したいと考える。入職時に必要な情報の優先度の高いものは待遇であったことから、現状の説明では、待遇についての、個別の詳細説

表5 2010年3月実施の中途採用者研修プログラム

1日目 ( / 曜日) 参加者氏名 ( )  
配属場所 ( )

時 間	内 容	担 当	場 所
8:30~9:00	着替え	看護副部長	更衣室
9:00~10:30	総務課オリエンテーション	総務課係長	会議室
10:30~12:00	病院・看護部概要説明	看護部長	会議室
12:00~12:45	昼食		
12:45~13:30	病院案内	教育担当	
13:30~14:00	看護必要度概略	4西病棟師長	5西病棟
14:00~17:00	電子カルテ操作	記録委員長	5西病棟

2日目 ( / 曜日)

時 間	内 容	担 当	場 所
8:30~10:30	外来研修	外来師長	外来
10:30~11:00	リハビリ室研修	RH科係長	RH室
11:00~12:45	透析室研修 ME室研修	透析室係長 臨床工学係長	透析室 ME室
12:45~13:30	昼食		
13:30~15:00	医療安全・感染対策	専従リスクマネージャー	
15:00~16:00	内視鏡室研修	内視鏡看護師	内視鏡室
16:00~17:00	レントゲン室研修	放射線科係長	レントゲン室 (血管造影室)

3日目 ( / 曜日)

時 間	内 容	担 当	場 所
8:30~10:30	看護技術研修	教育担当	救急室
10:30~12:30	救急室研修	救急室係長	救急室
13:00~13:45	昼食		
13:45~17:00	個別対応	教育担当	救急室

4・5日目 ( / 曜日)

時 間	内 容	担 当	場 所
8:30~17:00	救急病棟研修	救急病棟師長	救急病棟

明が不足していたと考える。担当者に調査結果を伝え、改善を促したい。次に必要なサポートでは、支援ナースの次に子育て支援が多かった。看護師としての経験の長さに関係なく、新しい職場で支援ナースを必要と感じていることがわかる。

採用者のブランク期間は1年未満の者が70%と高かったが、ブランクが数日の者から7年の者まで幅があった。当院就職前の勤務先は200床未満の病院や診療所などの割合は52%で、中には、輸液ポンプやシリンジポンプを使用していない者もいた。また、留置針や翼状針も施設により使用する製品に違いがあることがわかった。電子カルテの経験は無い者が67%と高く、経験がある者でも施設により操作方法に違いがあることがわか

り採用者研修に、電子カルテの操作時間が必要であることを再確認できた。以上のような採用者の多様な背景から、個別対応の必要性を感じ研修プログラムを平成2010年3月から変更した。

また採用者の27%は、小学校就学前の子供がいるという背景から、子育て支援を求めていることがわかる。当院では2009年5月から夜間保育(週1回水曜日)を導入し、同年6月から、休日保育(第1・3土曜日)を導入した。夜間保育は16時から翌日16時まで保育している。今後も保護者の要望に応えられるよう、保育士と相談し、子育て支援を強化したい。

採用者の通勤距離は5~10km圏内の者が48%と多く、次に5km圏内の者(市内)が33%と多かつ

た。これは、地域に住む看護師が子育てをしながら働きやすい病院として、当院を選択していることの表れであると考える。

採用者研修を開始した2008年7月以降の中途採用者数は55名でそのうち退職者は4名である(2010年2月)。全体の離職率も今年度は低下している。これは入職時研修の成果だけでなく、他部門の理解と協力の成果である。また、離職をさせないという全スタッフの熱い思いと配属部署の努力の成果だと考える。

現状の研修で、中途採用者の確保・定着対策は十分だと考えていない。特に不足しているものは、配属後のフォロー体制である。また、早急にできる今後の課題、改善点として、以下のことを実施する予定である。

- 1) 入職前に教育担当者が、採用者の職歴や不安な看護技術の有無など把握して、研修中に個別の対応を行う。
- 2) 就職前の職歴と研修での技術習得状況を配属部署に書面で報告し、配属先の指導者にフォローしてほしい点を明確に伝える。
- 3) 配属部署の情報を、採用者に入職前に提供し、採用者が、自分なりの心の準備ができるよう支援する。
- 4) 入職時に、待遇についての説明を総務課担当者が、現状より詳細にかつ個別に行う。
- 5) 研修内容は採用者の意見を尊重できるよう、

研修担当者と相談し、検討する。特に電子カルテ操作の時間を多くすることが可能であるか検討する。

## V. 結 語

採用者へのアンケート調査や配属部署の管理者への聞き取り調査を行った結果、採用者研修プログラムは、看護師確保・定着対策として有効であることが示唆された。また、入職のための要望に関するアンケート調査や背景調査により研修プログラム変更の必要性や子育て支援の必要性が明確になった。研修プログラムの変更は2010年3月から実施予定である。

## 参考文献

- 1) 手島恵編集, 看護における人的資源活用論. 井部俊子, 中西睦子監修. 看護管理学習テキスト 第4巻. 東京: 日本看護協会出版会; 2004.
- 2) 日本赤十字社事業局看護部編集. 赤十字医療施設看護管理資料. 平成19年度版. 東京: 日本赤十字社; 2007.
- 3) 近藤繁子. レディネスの把握・促進と職場定着への取り組み. 看護人材教育 2009; 6(3): 5-15.