日本赤十字九州国際看護大学/Japanese Red Cross Kyushu International College of Nursing

Approach to the recruitment and retention of nurse by Japanese Red Cross Society

メタデータ	言語: jpn 出版者: 公開日: 2016-02-22 キーワード (Ja): キーワード (En): 作成者: URATA, Kikuko メールアドレス: 所属:
URL	https://jrckicn.repo.nii.ac.jp/records/531

総合医学会報告

シンポジウム：「看護職員の確保定着への取り組み」

日本赤十字社による看護職員の確保定着への取り組み

浦田喜久子

第62回国立病院総合医学会
（平成20年11月12日　於東京）

IRYO　Vol. 63　No. 12（793－796）2009

要旨　日本赤十字社における看護職員の確保・定着への取り組みについて紹介する．

最近の急激な看護師不足は，日本赤十字社においても，全国92ある医療施設の看護師確保・定着は重要な課題であり，1．人材確保促進2．定着促進を3．専門職として魅力ある職場づくりを3本柱として医療施設とともに一体となって取り組んでいる．

人材確保促進対策として，1）広報活動2）潜在看護師研修会モデル事業を実施した．1）は，赤十字病院に就職した看護師のアンケート結果を基にし，広報の内容に継続教育や看護の領域の内容、組織の特徴を明確に示した．2）は，潜在看護師研修プログラムを対象別に作成し，3施設でモデル事業を行い一定の効果を得た．今後は，各施設で実施することにしている．

2．定着促進対策として，1）働きやすい職場づくり2）新人看護職員の離職予防に努めた．

1）は，所定労働時間短縮および育児短時間勤務制度導入の検討を行い，パートタイマー等多様な勤務形態による人員や夜勤勤務者の確保，保育環境の整備，業務整理等図ることの必要性が明確となり，導入準備を進めている．2）は，多重課題演習を強化した新人研修計画と指導体制整備や技術演習できる教育環境，相談体制等の支援体制を整えた．

看護師確保・定着促進する要素として3．専門職として魅力ある職場づくりがもっとも基本である．看護専門職にとって，提供している看護の質が高いこと，自己のキャリアを高めていくことが看護職を継続できる鍵である．そこで，日本赤十字社ではキャリア開発ラダーを全国の赤十字病院に導入し，看護師の教育体制を新たに構築するとともに，質の向上に努めている．

キーワード　看護師不足，看護師の定着，潜在看護師，新人看護師の教育体制，キャリア開発ラダー

はじめに

日本の看護界は慢性的に看護師不足の状況であったが，ここ数年，医療の専門・高度化や在院日数の短縮等で看護師不足が顕在化し，さらに平成18年度の入院基本料の改定に伴い，この課題は看護管理者にとって，喫緊の課題となっている．日本赤十字社は，全国に92の病院を有し，その約9割強の病床が

日本赤十字社　事業局看護部
（平成21年5月8日受付，平成21年11月13日受理）
Approach to the Recruitment and Retention of Nurse on Japanese Red Cross Society
Urata Kikuko, Nursing Department Operations Sector Japanese Red Cross Society
Key Words: learner support, shortage of nurse, retention of nurse, unemployed nurse, educational system for beginner nurse, career development ladder system

急性期の機能を持っており，機能に見合った看護が提供できるよう充分な看護師の確保に努めている．

そこで，日本赤十字本社では，平成18年度より，1．人材確保促進，2．定着促進，3．看護専門職としての魅力ある職場づくりの3つの柱を掲げ，医療施設，教育施設とともに一体となって活動しているので，これらの取り組みについて報告する．

1．人材確保促進対策

第六次看護師の需給見通しによると，2010年には，15.900人の不足と報告されたが，2006年の診療報酬改定における，入院基本料における7：1の創設により，急激に大量の看護師不足が浮上した．全国の赤十字医療施設には約3万人看護職員が就業している．平成20年は，募集した看護師の約87.4%の確保率であり，18年度から確保率が徐々に低下しており，地域格差も見られる．7：1の取得施設は，63施設（68%）となっており，急性期の医療を提供するには，看護師不足の状況にある．そこで，看護師確保対策として，1）広報活動，2）潜在看護師研修会モデル事業を掲げて実施した．

1）広報活動

日本赤十字社は，看護大学6校・短期大学1校（学校法人赤十字学園），看護専門学校17校，助産師学校1校を持ち，1学年約1400人を養成している．このうち，赤十字医療施設への就職は，専門学校約83%，大学約64%である．大学からの就職率は年々上昇しつつある．それは，赤十字の教育施設と医療施設との連絡協議会を設置し，情報交換を活性化したことや就職説明会，奨学金貸与制度の推進等により，両者の連携を強化したことが効を奏したものと思われる．

日本赤十字施設卒業生を含め一般に広くの広報活動を実施するにあたり，広報内容の焦点を定めるために，2007年4月に赤十字病院に就職した看護師を対象として，日赤病院を就職先として選択した理由についてアンケート調査（有効回答数2.470件）した．その結果，多く選ばれ注目した項目は，「卒後教育の充実（12%）」，「やりたい看護の領域がある（11.5%）」，「赤十字だから（7%）」であった．そこで，新たに看護師・看護学生募集用に作成したDVDには，キャリア開発ラダーにおける教育プログラムや，専門・認定看護師の教育制度，赤十字活動等について研修や活動の映像や生の声を入れるなど具体的に分かり易くなるよう工夫した．また，ホームページや専門誌を介したインターネット広報についても同様に改善し実施した．

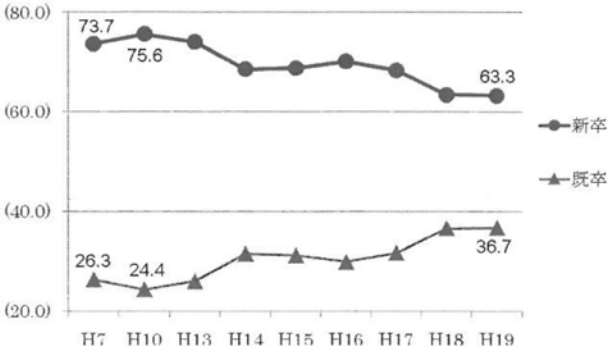

図1　赤十字医療施設における看護職員採用時の新卒・既卒割合の推移

2）在看護師の研修会モデル事業

赤十字医療施設における看護職員の採用のうち，新卒と既卒の割合を見ると，平成10年には，新卒は75.6%，既卒は24.4%であったが，平成19年には新卒63.3%，既卒36.7%（図1）となり，徐々に既卒の占める割合が高くなっている．今後18歳人口が減少していくことを考えると，いよいよこの傾向が顕著になっていくと思われる．

そこで，55万人とも言われている潜在看護師の活用を図るため，平成19年に「潜在看護師活用プロジェクト」を設置し，研修プログラム等の検討を行った．研修プログラムは，近いうちに就職を考えている潜在看護師を対象とした「まじかコース」と，少し時をおいて就職を考えている看護師を対象とした「いずれコース」の2つの研修プログラムを作成し，潜在看護師研修会モデル事業として赤十字病院3箇所で実施した．いずれも，就職につながり，手ごたえがあった．本年は，各施設で実施することとして，潜在看護師担当者研修会を開催した．モデル事業や担当者研修会から「研修会参加者の募集・広報の工夫」，「研修者のための保育所の整備」，「勤務時間を考慮した雇用」等の課題が明らかになり，各施設で整備するよう努力することとした．

2．定着促進対策

日赤十字医療施設における看護師の離職率は，約10%（平成19年）新卒は8.5%であった．今後，確保が困難になることが予測されるなか，定着を促進することが重要である．

1）働きやすい職場づくり

看護職員が働き続けることができるよう，ライフ

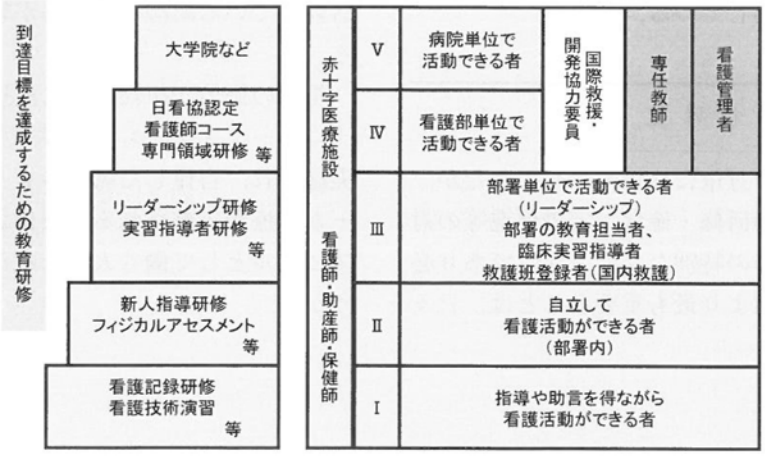

図２　赤十字医療施設における看護師のキャリア開発ラダー

ワークバランスを考慮し，所定労働時間の短縮（以下，時短という）及び育児短時間勤務制度（以下，育短という）の導入ための検討を行った．時短を導入するとこれまでの週あたり39時間30分の労働時間を38時間45分に切り替えると，ケア提供総時間の減少から入院基本料への影響も考えられるため，パートタイマーなど多様な勤務形態による人員確保や業務整理・内容の見直しする必要がある．

また，育短を実施すると，人員不足となり，特に，夜勤勤務者が不足する．ひいては，看護の質や安全性の低下にもつながってくる．したがって，夜勤専従者等，夜勤勤務者やパート勤務者等の確保が必要となる．また，保育環境を充実させることも重要である．このように，新たな人員確保が課題となるが，逆に，この制度の導入によって，働き続けることができ，また，就職希望者も増加していくことが期待できる．

2）新人看護職員の離職予防対策

新人の離職防止対策として，新人研修計画と新人教育支援体制を整備した．研修では，「基本的な看護実践を安全にできるための研修」として，臨床での看護技術，多重課題演習を強化した．また，「リアリティショック緩和目的の集合研修プログラム」等を工夫した．

教育支援体制については，指導体制を実地指導者，プリセプターの支援者，各セクションの教育担当者，教育責任者のといった屋根瓦方式の教育者の配置にするよう努めることとした．また，新人看護師臨床研修・インターンシップ制度の導入やいつでも技術演習ができる教育環境の整備，相談体制の充実を図るようにした．

3．看護専門職としての魅力ある職場づくり

看護師確保・定着を促進する要素として，看護専門職として「魅力ある職場」であることが基本である．看護専門職にとっては，専門職として勤務している職場が誇りの持てる看護を提供しているか，また，看護専門職としての力をどう発展させていくことができるかが魅力ある組織かどうかを決定付ける要素だと考えている．そこで，赤十字では，キャリア開発ラダー（以下，ラダーという）の仕組みを作り，全国の赤十字病院に導入した（図２）．看護師の自律的なキャリア開発を支援し，まずはレベルⅢ認定者を増やすことを目標にして，看護の質の向上を目指した．全国同じ仕組みを導入したのは，このラダーには赤十字の理念を明確に特徴付けたこと，どの赤十字病院でも看護の質は同じ水準にすること，赤十字内での人事交流を容易にすること等を目的としたからである．こうした看護の専門家の育成の過程において，お互いに尊重し，育み高めあう組織を

醸成できることを期待している．

おわりに

看護師確保・定着の対策について述べてきたが，広報活動，潜在看護師研修・確保，定着促進等の対策は確保・定着のための特別なプログラムであり必要なことであるが，何より最も重要なことは，日々活動している組織そのものが魅力的であることである．

組織の価値が組織全体に浸透し，オープンなコミュニケーションのもとに参画型のマネージメントが実施され，自律した職員のもと，生き生きとしたチーム医療が実施されることによって，マグネットホスピタルとして働く人々を惹きつけるのではなかろうか．