

新卒看護職育成のための教育研修プログラムの
あり方に関する研究 第1報
— 県内医療機関における新卒看護職員の教育
研修の現状と募集や採用に対する取り組み —

早川ひと美¹⁾ 佐藤真由美¹⁾ 上泉 和子¹⁾
石鍋 圭子¹⁾ リボウィッツ志村よし子¹⁾
益田 早苗¹⁾ 鄭 佳紅¹⁾ 熊野 則子²⁾
木村 香³⁾

1) 青森県立保健大学

2) 青森県立中央病院

3) 青森市民病院

Key Words : ①新卒看護職員 ②教育研修プログラム
③人材育成 ④離職防止

I. はじめに

近年、新卒看護職員の早期離職が問題となっている。「2004年 新卒看護職員の早期離職等実態調査報告書」¹⁾ (日本看護協会)によれば、2003年度採用の新卒看護職員の平均離職率は8.8%であり、新卒看護職の職場定着を困難にしている要因として、基礎教育終了時点での能力と職場で求められる能力とのギャップや看護職員に対して求められる能力が従前より高くなっていることなどが報告され、新卒看護職員に対する教育・研修の充実と採用側と応募側の希望がマッチした雇用の促進・職場定着の取り組みの必要性が指摘されている。

青森県においては新卒看護職員の早期離職とともに、新卒看護職の新規採用が少ない現状から、本学卒業生の県内就職率の向上と新卒看護職員の定着を促進することが必要である。

II. 目的

県内医療機関における新卒看護職員（以下、新人）に対する教育研修の現状と募集や採用に関する取り組みの現状を明らかにする。

III. 研究方法

1. 対象者：青森県総看護師長会のメンバーで、事前の協力依頼で承諾を得ることができた県内医療機関の看護部門長 81名
2. 調査期間：平成18年1月15日～1月31日
3. 方法：調査協力の承諾が得られた医療機関の看護部門長宛に調査票を郵送し、個別の返信用封筒にて回収した。調査内容は施設概要、看護部門における教育プログラム、新人の教育体制や離職について選択および記述により回答を求め、新人教育における

問題点等については自由記載とした。

4. 倫理的配慮：調査への協力については自由意思であること、プライバシー保護等について文書にて説明し、調査票の回収を持って同意を得たものとした。研究にあたっては、研究者の所属機関の倫理審査を受けた。

IV. 結果

1. 調査票の回収数は73で、回収率は90.1%であった。
2. 施設概要について

設置主体別では、公立および公的医療機関が38.4%、その他（法人および個人）が57.5%であった。規模別では、100～199床が39.7%と一番多く、次いで99床以下24.7%、200～299床20.5%であった。職員募集に対する取り組みとして、採用のための募集要項がある施設は67.1%、インターネットによるホームページで就職情報を公開している施設は43.8%、就職希望者に対する施設見学を実施している施設は50.7%であった。平成17年度における対象施設の採用者総数に占める新人の割合は36.6%にすぎず、63.4%は既卒者採用であった。

3. 教育プログラムについて

看護部門の人材育成の方針について7つの選択肢から優先順位の高い順に3つ選択してもらったところ、「組織理念に沿った人材育成」とするところが83.6%と最も多く、次いで「技術獲得に重点を置く」60.3%、「個々の希望に沿った教育」58.9%であった。教育担当者を専任で配置しているのは2.7%、兼任は58.9%で、担当者がいないところは31.5%であった。

4. 新人の教育体制や離職について

新人教育プログラムを有している施設は69.9%、有していない施設は28.8%であった。300床以上の全ての施設では、新人教育プログラムを有しており、300床未満の施設のうち33.9%は有していなかった。また、例年の新採用者の人数が10名以下の施設のうち約30%の施設では、新人教育プログラムを有していないことがわかった。新人の教育体制として1対1で指導にあたる期間を尋ねたところ、「2週間以上1か月未満」と回答したところが45.2%と一番多かった。また、新人が最初に夜勤に入る時期について尋ねたところ、「入職後3か月以降」と回答した施設が42.5%と一番多く、次いで「入職後1か月以上2か月以内」とする回答が30.1%であった。新人の初めての夜勤に指導者がつく回数では、一番多いのは「2回」39.7%、次いで「3回以上」24.7%であった。平成17年度の新規採用者のうち、アンケート実施時点までの新規採用者の退職の有無について尋ねたとこ

ろ、退職者ありの施設は27.4%、退職者なしの施設は61.6%であった。新規採用者の退職理由として「健康上の理由」21.9%、「同僚との人間関係」17.8%、「結婚や出産」16.4%、「勤務体制が過酷」6.8%であった。

V. 考察

1. 県内医療機関における新人の教育研修の現状

調査の結果、新人教育プログラムを有していない施設は約3割で、特に年間の採用者数が10名以下の施設に多いことがわかった。日本看護協会による報告で指摘されているように、新人の教育研修の充実や業務の進め方に関する適切な助言が必要な現状を考慮すると、採用者が少ない施設において効率的な新人教育プログラムを準備する必要があると考えられる。少人数採用施設用の新人教育プログラムの開発や複数施設共同による新人教育の実施、職能団体や大学等による教育担当者研修会の開催等が具体策として考えられる。また、調査対象施設における約3割の施設において、早期離職があることがわかったが、少子化の影響による看護の労働力不足が必至であることなどから、職場定着のための方策は今後ますます必要であるといえる。

2. 県内医療機関における募集や採用に対する取り組みの現状

平成17年度看護関係統計資料集²⁾によると、県内の看護基礎教育機関の卒業生は、看護師と准看護師を合わせて667名である。本調査では、対象施設の新規採用者総数604名のうち新人は221名であったが、これは県内の看護基礎教育機関の卒業生の約3分の1に相当し、約3分の2は県外へ就職しているのが現状であると理解できる。県内では、募集要項やホームページで就職情報を公開している医療機関は3～5割程度にとどまり、募集要項が基礎教育機関に届くのが9月から11月であることを考えると、県内就職を希望する学生にとって、就職情報を得る機会が少なく、情報入手までに時間がかかっていることがわかる。日本看護協会による報告書でも、職場選択のミスマッチを防ぐために、就職活動中の学生を対象にしたインターンシップ制などの取り組みが必要となってくるだろうとの指摘があり、今後は県内においても、事前の職場体験などの積極的な職場情報の公開等による募集活動も必要ではないかと考えられる。

VI. 文献

- 1) 日本看護協会：2004年新卒看護職員の早期離職等実態調査報告書
- 2) 看護問題研究会監：平成17年看護関係統計資料集、

日本看護協会出版会、2006

(本研究は、平成17年度青森県立保健大学健康科学研究センター特定課題研究の助成を受けた。なお、ここで示した研究成果は、第26回日本看護科学学会学術集会で示説発表した内容の一部である。)