

西成病院 中途採用者教育システム

看護職員の皆様へメッセージ

中途採用の看護師は、即戦力として期待されるため円滑な職場適応が求められています。

中途採用看護師についての研究では、中途採用看護師は転職先での困難に対し、既存の能力を活かし、気持ちの折り合いをつけながら乗り越え適応をしていることが明らかになっています。

職場適応の支援として、対象者の熟達度や個々の経験・能力に応じた支援の必要性が必須です。

日本看護協会による看護職員の就業者数は、2016年には約166万人であり、毎年約3万人のペースで増加しているものの、2025年に必要とされる看護職員数の確保には至らないことが予想されています。

看護師の確保が困難なこの時代だからこそ、今働いていただいている職員はもちろんのこと、当院へ就職を希望する看護スタッフはとても貴重な存在です。

子育てや親の介護、自分の病気の治療や看護師としての成長のための進学など、病院として、看護部として支援しながら、当院で長く看護師を続けてもらいたいと考えています。

西成病院における中途採用教育プログラム

1. 基本的な考え方

中途採用看護師が新しい環境で人と場所に慣れ、自分らしく成長できるように支援するために中途採用看護師の教育体制を整えることは重要なことである。中途採用看護師が培ってきた経験(背景や看護観等)を基に、一人一人に適した指導を実践し、中途採用看護師自らも自己啓発に努めることにより、キャリアアップに繋げていくことができるよう支援する体制である。

※中途採用看護師とは、新卒看護師を除く当院に入職する看護師、准看護師である。

2. 教育の目的

- (1) 中途採用看護師が、心身ともに安定した状態で職場環境に適応できるよう支援する
- (2) 中途採用看護師が当院のシステムやルールを理解できるよう支援する
- (3) 中途採用看護師が経験のない看護技術を習得し、安心して業務の遂行ができるよう支援する

3. サポート体制

- 1) 中途採用看護師一人に対して、決められた指導担当看護師が一定期間、主にメンタル面のフォローを行う。この制度を「プリセプター制」と呼ぶ。プリセプターが不在の場合はフォローの看護師が代って支援を行う。最終的な確認は、現場の管理者が行う。
- 2) 現場では「経験スケジュール表」「看護技術チェック表」を使用しながら、中途採用看護師の進行状況を確認する。また、希望者には院外研修への参加もバックアップする(年間1回程度)。
- 3) 入職時1週間は「導入フォローアップ体制」として終業1時間前から自己学習や業務整理の時間を確保する。
- 4) 今まで経験した事を認め、その部署の職員としての自覚を持つために「表現の場を設定」する。積極的に意見を求めることや一緒に物事を検討してもらえる場を作る。
- 5) 原則、毎日日々のフォロー者と次の日のフォロー体制をどうするか、話し合いの上互いの合意の上でフォロー体制を決定する。