

## 1 ヘキ地や中小規模病院等の研修の実施が困難な施設への支援

都道府県名	事業名	研修名または取組名
石川県	能登北部若手看護師等定着促進事業	(1)オーダーメイド研修 (2)病院派遣

### 取組のポイント

○若手看護師の確保と定着が急務である地域の教育体制を重点的に支援し、若手看護師の資質向上と定着促進を支援する。

### 石川県プロフィール

人口	1,156,000 人 <sup>1)</sup>	面積	4,186.15km <sup>2</sup> <sup>2)</sup>
就業看護職員数	17,821 (16,592.5) 人 <sup>※</sup>	病院数	97 <sup>4)</sup>
就業看護師数	13,535 (12,701.8) 人 <sup>3)</sup>	一般診療所数	874 <sup>4)</sup>
就業准看護師数	3,403 (3,042.5) 人 <sup>3)</sup>	助産所数	25 <sup>5)</sup>
就業保健師数	546 (528.5) 人 <sup>3)</sup>	介護老人保健施設数	45 <sup>6)</sup>
就業助産師数	337 (319.7) 人 <sup>3)</sup>	訪問看護ステーション数	76 <sup>6)</sup>

注：就業看護職員数・就業看護師数・就業准看護師数・就業保健師数・就業助産師数の数値は、実人数であり、( )内は常勤換算

※ 就業看護職員数は、就業看護師数・就業准看護師数・就業保健師数・就業助産師数の合計から算出

### 背景・経緯

石川県能登北部地域では、若手看護師の確保が課題となっており、特に新卒看護師の確保が困難となっている一方で、50歳以上が全体の約4割を占めるなど、年齢の高い看護師が多いことから、今後、より一層の看護師確保が必要となっている。

こうしたことから、石川県では、看護師等学校養成所の修学資金制度において、平成19年度から、能登北部地域の公立4病院に勤務しようとする学生を対象とした特別枠を設け、平成22年度から修学資金の貸与額の増額等を図っている。今後、就学義務年限（2～4年程度）を終える看護師が順次生じることから、定着・離職防止対策が重要であり、義務年限修了後も継続して就業する仕組みづくりが求められている。そのため、平成25年度からは、能登北部地域における若手看護師のモチベーションを向上させるためのオーダーメイド研修を実施するとともに、能登北部地域の病院へ教育アドバイザーを派遣し、教育体制の構築を支援することにより、能登北部における看護職員の定着促進に取り組んでいる。（図1）

1) 総務省統計局：人口推計（平成26年10月1日時点）

2) 国土交通省国土地理院：平成26年全国都道府県市区町村別面積調（平成26年10月1日時点）

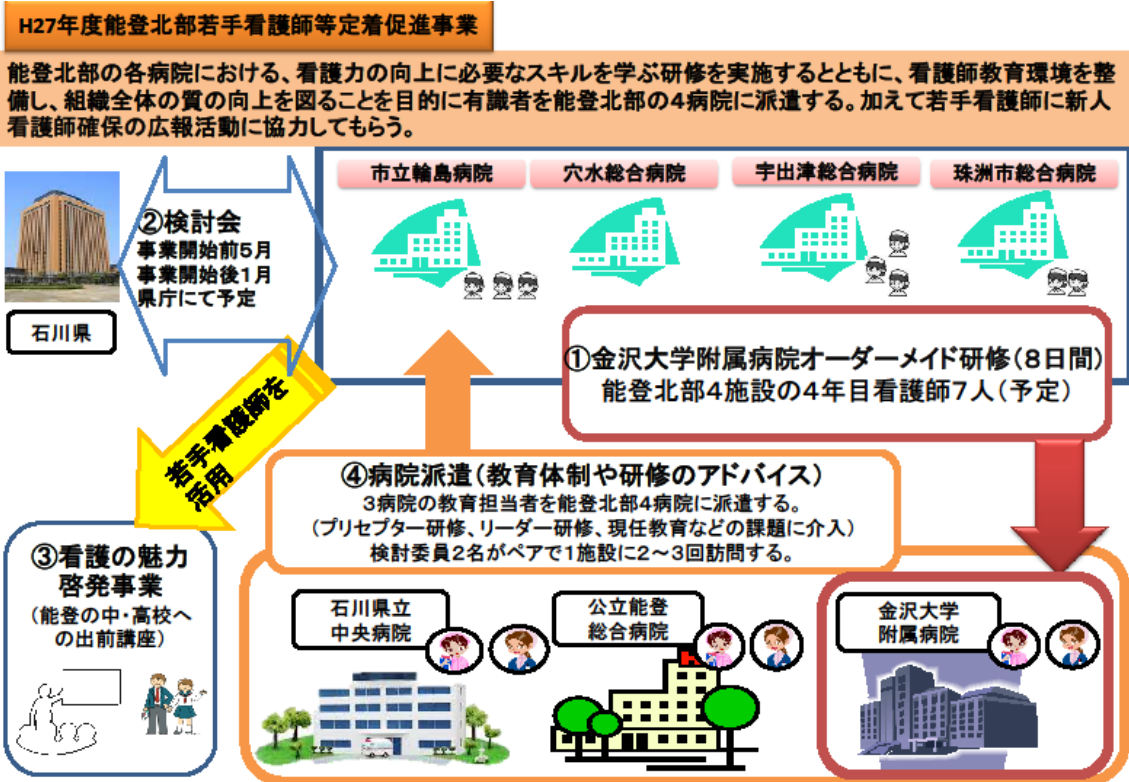
3) 厚生労働省：平成26年衛生行政報告例（就業医療関係者）の概況（平成26年末時点）

4) 厚生労働省：平成26年医療施設調査（平成26年10月1日時点）

5) 厚生労働省：平成26年衛生行政報告例（平成26年度末時点）

6) 厚生労働省：平成26年介護サービス施設・事業所調査（平成26年10月1日時点）

【図1】H27年度能登北部若手看護師等定着促進事業



## 取組の概要

### 研修名または取組名

(1)オーダーメイド研修

＜目的＞ 能登北部地域の若手看護師に対して、受講者が希望する分野の知識、技術等を学習できる、臨床実務研修を実施することにより、臨床実践力の高い看護師の育成を図る。

＜内容＞ 受講者の希望を踏まえ、自病院における看護力の向上のために必要な分野（皮膚・排泄ケア、摂食・嚥下障害看護、がん看護等）について、最新の知識や技術を学ぶ実習や看護症例検討会への参加を内容とする研修プログラムを作成し、研修を実施する。

＜対象者＞ 修学資金を活用し、能登北部公立4病院に就業後、3年を経過した看護師

＜委託先＞ 金沢大学附属病院（H25：石川県立中央病院、金沢大学附属病院）

＜期間＞ 9日間（実務研修8日間、活動報告1日間）

＜予算＞ 200万円/年（(2)の病院派遣を含む）

## 取組の具体的な内容

### 大切な若手看護師の定着促進へ

石川県の公立病院の看護職員の平均年齢は、石川県全体では37.9歳であるものの、能登北部地域では44.4歳であり、最も高い地域である。また、50歳以上の看護職の割合においても石川県全体では18.4%に比べ、能登北部地域では38.6%と高い割合になっており、同地域においては若手看護師の定着・離職防止が重要とされている。

そのため、この研修事業では、看護師等学校養成所の修学資金制度を活用し、能登北部地域の公立4病院に勤務し、就業義務年限（2～4年程度）を過ぎる就業後3年を経過した若手看護師を対象としている。就業義務年限が終了した後も、自病院で働き続けたいという思いをもってもらうため、自分の希望する分野の研修を受講することができるオーダーメイド研修によって、人材育成とともに若手看護師のモチベーション向上を図っている。

なお、平成27年度のオーダーメイド研修では、金沢大学附属病院にて7月に4日間、9月に4日間の計8日間、臨床実務研修を実施している。

### 受講者が希望する研修分野を事前に確認

オーダーメイド研修では、受講者が希望の研修分野を学ぶことができるよう、事前にアンケートを実施し研修プログラムを作成している。

### 希望の研修分野に応じた病棟での研修

受講者はオリエンテーションを受けた後、各自希望の研修分野に応じた病棟に分かれ、研修を受ける。例えば、整形外科領域の周手術期看護を学びたい場合は、整形外科病棟や手術室にて研修を受ける。他にも、急性期患者看護や疼痛コントロールについて学びたい場合は、ICUでの実習や緩和ケア回

診の見学なども行っている。

また、研修の中では AHA（アメリカ心臓協会）の BLS ヘルスケアプロバイダー資格取得研修も行われ、認定証が交付される。

研修の指導者は看護師長、副看護師長、院内教育担当者、専門看護師・認定看護師等であり、高度な知識や技術を持った看護師による指導が行われている。

### **受講後のフォローアップ**

受講後のフォローアップとして、研修を受講してから数ヶ月後に、金沢大学附属病院に受講者が再度集まり、各自がオーダーメイド研修で学んだ内容を自病院でどのように活かしているのかについて発表を行っている。

さらに発表時は TV 会議システム※を活用し、受講者の病院の職員にも発表の様子が伝わるようにしている。

※金沢大学附属病院 CPD センターと公立 7 病院、石川県医師会等を結ぶ情報通信ネッ

トワーク

### **受講者数および受講者の反応**

平成 26 年度のオーダーメイド研修の受講者数は 7 人であり、平成 27 年度は 6 人である。

受講者の反応については、平成 26 年度に行ったアンケート結果によれば、「知識・技術が得られた」「今後の臨床実践に活かすことができる」「今後の課題が明らかになった」「看護師としてキャリアアップしたいと考える」との質問については、「とてもそう思う」「だいたいそう思う」と回答した人数を合計すると 7 人（100.0%）であった。（表 1）

また、自由記述として「放射線治療、ICU の研修、OPE 後の疼痛コントロールの DIB-PCA など、自院では見られない看護を見ることができた」、「他施設の業務中に参加することによって、自分の施設との違いを多く感じ自分の看護に見直しが必要だと振り返ることができた」などの意見が聞かれた。

【表 1】平成 26 年度オーダーメイド研修受講後評価（受講者 7 人）

	まったく思わない	あまり思わない	だいたいそう思う	とてもそう思う
知識・技術が得られた			4	3
今後の臨床実践に活かすことができる			5	2
今後の課題が明らかになった			5	2
日々の看護は不安なく実践できる		2	5	
後輩への指導に自信がある		5	2	
看護師としてキャリアアップしたいと考える			5	2
職場や病院など組織から期待されていると感じている		2	5	
今後も能登北部で看護師としてやっていけると思える		1	5	1

## 取組の概要

研修名または取組名	(2)病院派遣
<目的>	能登北部公立4病院の看護師教育体制を整備し、組織全体の質向上を図る。
<内容>	金沢大学附属病院、石川県立中央病院、公立能登総合病院の教育担当者を能登北部の4病院に派遣し、病院固有の問題点を見出し、必要な研修・指導を行う。
<対象者>	能登北部公立4病院（市立輪島病院、穴水総合病院、宇出津総合病院、珠洲市総合病院）
<委託先>	なし
<期間>	通年（1病院につき3回）、1回2時間程度
<予算>	200万円/年（(1)の研修を含む）

## 取組の具体的な内容

### 能登北部地域の公立4病院の教育体制

石川県能登北部地域の公立4病院では、新人看護職員が少ないことにより、新人看護職員の教育を行う機会が乏しいことや、看護学生の実習を受け入れる機会も多くないという傾向があるため、教育体制の整備に関する課題がある。

そのため、石川県では能登北部地域の公立4病院に対して、金沢大学附属病院をはじめとする3病院からアドバイザーを派遣し、教育体制の構築を支援している。

### 教育体制の構築を継続的に支援

派遣されたアドバイザーは、派遣先の病院の新人看護職員の指導者の育成、現任教育などの課題について介入し、教育体制の構築を目指す。

教育体制の構築は、概ね3年間程度かけて行うことを想定しており、例えば派遣1年目は新人教育プログラム、2年目はプリセプター制度等、3年目は現任教育について情報提供や相談にのることで、派遣先の病院の教育体制が整うように介入している。

### 教育が充実している病院からアドバイザーを派遣

#### 一を派遣

金沢大学附属病院、石川県立中央病院、公立能登総合病院の3病院から、副看護部長、看護師長、主任、院内看護教育担当クラスを2人1組でアドバイザーとして派遣し、1病院に対して2～3回/年訪問している。

### アドバイザー派遣後の病院間のつながり

このアドバイザー派遣を通じて、アドバイザー（もしくはアドバイザーが所属する病院）と派遣先の病院との関係が親密になると、教育体制などの悩みについてメール等にてお互いに相談・助言するようになり、派遣期間が過ぎた後も病院同士がつながり続けるというケースもみられており、県内の病院同士の連携強化にもなっている。

## **アドバイザー派遣先の反応**

アドバイザー派遣を受けた施設の看護職員からは「アドバイザー訪問を受けて早期からプリセプター候補を決め準備研修を行うことでプリセプターイメージや役割を理解してもらえる良いきっかけとなりました

た。」「直接病院に来ていただきアドバイスをもらえる方法は効果的だと思います。」などの意見が聞かれ、派遣先の教育体制の構築に対する効果的な支援となっていると考えられる。