

2 新人看護職員から中堅看護職員の離職防止及びキャリアアップ

都道府県名	事業名	研修名または取組名
神奈川県	看護師離職防止研修事業	(1)2年目ナース研修～これからもイキイキと看護を続けるために～ (2)看護を続ける私の道しるべを探そう～経験をチャンスに変えるために～ (3)中堅看護職員研修～いきいきと活躍し続けるために～

取組のポイント

○看護師としての自分を振り返り、仕事の楽しみ方やキャリアアップ等の前向きな視点から看護師の離職防止に取り組む。

神奈川県プロフィール

人口	9,096,000 人 ¹⁾	面積	2,415.81km ² ²⁾
就業看護職員数	75,663 (66,513.8) 人※	病院数	342 ⁴⁾
就業看護師数	61,164 (54,351.6) 人 ³⁾	一般診療所数	6,556 ⁴⁾
就業准看護師数	10,231 (8,356.4) 人 ³⁾	助産所数	91 ⁵⁾
就業保健師数	2,072 (1,881.1) 人 ³⁾	介護老人保健施設数	187 ⁶⁾
就業助産師数	2,196 (1,924.7) 人 ³⁾	訪問看護ステーション数	490 ⁶⁾

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

医療機関の看護師不足が常態化する中、看護職員の離職防止が喫緊の課題となっている。このような中、平成 24 年 12 月「神奈川県における看護教育のあり方検討会」の最終報告書において、「神奈川県の看護職員の離職率は、就職 1 年目よりも 3 年目、5 年目のほうが高くなっている。このため、看護師としてのモチベーションアップやキャリアアップを図るため、就業後 2 年目から 5 年目の若手看護師をターゲットとして、新たな研修の実施（中略）等によって自身の成長がみられる実践能力強化支援システムの導入など、多様な教育体制の充実を図ることが離職防止策として有効である。」と報告された。

これを受け、神奈川県では、離職率の高い 2 年目から 5 年目の看護職員を中心として、働く意欲を高め、離職防止を図るための研修会を開始した。

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）

取組の概要	
研修名または取組名	(1)2年目ナース研修～これからもイキイキと看護を続けるために～
＜目的＞	・自分自身を振り返り、現状を確認する ・組織やチームの中での自己の位置づけを確認し、チームワークやメンバーシップを学ぶ ・自己の経験や強みを容認し、自信に導き、今後の成長を促すモチベーションに繋げる ・先輩看護師の経験談を聞き、今後の自己のキャリア形成を考える
＜内容＞	1) よりよいコミュニケーションのための自己および他者理解 2) 仕事のやりがい、意欲につながるチームメンバーの役割理解 3) 先輩看護師の体験談を聞き今後のキャリア形成に役立てる
＜対象者＞	卒後2年目の看護職員
＜委託先＞	公益社団法人神奈川県看護協会
＜期間＞	1日×2回
＜予算＞	136.5万円/年（(2)、(3)の研修を含む）

取組の具体的な内容

卒後2年目の看護職について

卒後2年目の看護職は、職場の人間関係や技術不足の不安等の悩みを抱えていることが少なくない。このような卒後2年目の看護職に対して、平成26年度、「2年目ナース研修～これからもイキイキと看護を続けるために～」という研修を実施した。

い外部講師を招き、受講者の自己理解や他者理解についての講義等を実施。さらに、結婚・出産・子育て等を経験した先輩看護師や卒後4～5年目の先輩看護師を招き、自分の体験談等を語ってもらうことで、受講者に将来像のイメージ化を促し、就業継続への意欲向上を図っている。

受講者数は延べ200人以上

平成26年度の受講者数は延べ213人であった。（表1）

先輩看護師と人材育成に詳しい講師

平成26年度の研修では、人材育成に詳し

【表1】研修受講者数

研修名		受講者数(人)
2年目ナース研修～これからもイキイキと看護を続けるために～	1回目	103
	2回目	110
合計		213

取組の概要

研修名または取組名	(2)看護を続ける私の道しるべを探そう～経験をチャンスに変えるために～
-----------	-------------------------------------

＜目的＞	看護に対する自己の思いに気づき、看護を継続する意欲に繋げることができる
＜内容＞	・自分にとっての看護とは何か ・現在の自分の状況と求めている支援は何か ・過去の自分から現在、未来をつなぎ、自己投入できるものを模索する
＜対象者＞	神奈川県内に就業している3～5年目の看護職員で、看護を継続していくことに迷いを抱えている現状をなんとか切り拓きたいと考えている方
＜委託先＞	公益社団法人神奈川県看護協会
＜期間＞	1日間
＜予算＞	136.5万円/年（(1)、(3)の研修を含む）

取組の具体的な内容

卒後3～5年目の看護職について

卒後3～5年目の看護職の特徴として、多くの病院等で新人看護職教育や組織での役割を任せられる年代であり、プレッシャーや重圧感を感じていたり、自分自身のキャリアを模索していたりすることが挙げられる。こうした状況で仕事に関する悩みを抱え、職場からの離職や看護からの離職につながる者も少なくない。そのため、そのような看護職に対して、平成26年度、「看護を続ける私の道しるべを探そう～経験をチャンスに変えるために～」という研修を実施した。

キャリア形成に詳しい外部講師

平成26年度の研修では、キャリア形成等に詳しい大学の研究者を外部講師として招き、看護職としてのキャリア形成において必要な考え方などの講義を通じて、受講者が自分のキャリアを明確にしながら働き続けることができるよう支援をしている。

受講者数および経験年数

平成26年度の受講者数は26名であり、受講者の経験年数は3年目が最も多かった。（表2）

【表2】経験年数別受講者数

研修名	経験年数別受講者数（人）			
		3年目	4～6年目	7～9年目
看護を続ける私の道しるべを探そう ～経験をチャンスに変えるために～	26	14	11	1

取組の概要

研修名または取組名 (3)中堅看護職研修～いきいきと活躍し続けるための仕事術～

＜目的＞	中堅看護師として看護実践を問い直し、リーダーシップについて学び、自己のキャリアビジョンを描くことができる
＜内容＞	・チーム力を高めるために必要なリーダーシップ ・求められる役割期待と自己の現状を振り返る ・自己のキャリアビジョンと今後の歩み
＜対象者＞	中堅看護職（県内に就業している5年目を中心とした看護職員）
＜委託先＞	公益社団法人神奈川県看護協会
＜期間＞	1日間×3回
＜予算＞	136万5000円/年（(1)、(2)の研修を含む）

取組の具体的な内容

中堅看護職について

中堅看護職の特徴として、施設内でのチームリーダーとしての役割や、スタッフ間の異なる意見を調整する役割、仕事と家庭の両立など、様々な役割や課題を抱えていることが挙げられる。そして、その役割を遂行するうえでの悩みや課題が解決できず、職場からの離職につながることもある。そのため、このような中堅看護職に対して、平成26年度、「中堅看護職研修～いきいきと活躍し続けるための仕事術～」という研修を実施した。

中堅看護職としてのリーダーシップやキ

ャリア形成を考える

平成26年度の研修では、県内の病院の看護部長を外部講師として招き、自分の看護実践の振り返り、中堅看護職の特徴や役割、リーダーシップ、仕事の楽しみ方等について、講義やグループワーク等を行い、受講者の理解を促すとともに、看護職としての自分のキャリアの明確化を図っている。

受講者数は270人以上

平成26年度の受講者は、1回あたり90人以上おり、研修を3回実施し、延べ278人となっている。（表3）

【表3】研修受講者数

研修名		受講者数（人）
中堅看護職研修～いきいきと活躍し続けるための仕事術～	1回目	94
	2回目	91
	3回目	93
合計		278