

5. 効果的な採用活動を展開するために看護師募集計画を立案する

千葉大学医学部附属病院 石原 照子

【実践の概要】

本院は7対1入院基本料取得のため、平成19年度から看護師確保対策室の設置と人材確保担当副看護部長が配属され、病院一丸となって看護師確保対策に取り組み、平成20年6月に7対1入院基本料を取得した。平成21年度はICU拡大・NICU新設・手術部の医療体制整備に伴い、看護師の増員が図られた。看護師募集計画は大きな変更することなく活動してきたが、今年度は採用者数が減少し、採用試験方法を含む従前の計画を検討する必要性を感じたので、今年度の活動を評価し、平成22年度募集計画（案）を作成した。

【実行計画】

ーアクションプランの目標及び方法・スケジュール

○現状を分析し問題の明確化を図り、平成22年度の募集計画を立案し、実践に継げる。

- 1) 現状分析①年代別構成②県内出身者の割合③出身校別割合④経験年数割合⑤本院で働く目的等
- 2) ①募集要項②募集用パンフレット③ホームページ④採用試験方法を見直す。
- 3) 活動を評価し、募集計画（案）を立案する。

11月下旬～12月上旬…各種調査結果から現状分析。12月中旬…東京大学医学部附属病院で確保対策、採用試験方法等を研修。12月下旬…募集計画立案、方針の決定。1月中旬…作成案をもとに事務部門や担当医師との調整。1月下旬…看護師確保対策室WG開催、病院執行部会へ提案し承認を得る。

【結果およびまとめ】

1) 本院の看護師の平均年齢は30.7歳、経年別では3～5年未満が56.4%を占めていた。県内外の出身者割合は県内24%、県外76%であり、県外出身者の占める割合が高かった。職務満足度調査から本院で働く動機に関連する項目をみると、「自己実現について」はどの年齢層でも満足度の高い傾向が伺えた。「教育・研修について」は3年未満経験者の満足度が高かった。

2) 募集要項は紙面をA4サイズ両面印刷からA3サイズ両面見開きとし、情報量を多く盛り込み、かつ見やすい紙面とした。募集用パンフレットは昨年一新したため、大幅な変更は行わず再開発の情報載せ、写真の差し替えを中心に更新した。ホームページは看護部広報委員会で更新内容を検討していく予定となっている。採用試験は受験しやすいよう回数を多く設定し、随時行い、履歴書の提出締切も試験前2週間としていたが、全体応募者数が把握しにくかったため、一次募集・二次募集を設け、全体数を把握してから採用試験を行い、内定者数を決定していく方法に変更した。

3) 採用試験に応募してきた経緯をみると、就職説明会53.2%、インターンシップ77.7%、県外施設訪問校60.1%であり、これらの活動は効果的であったといえる。採用者アンケートからは本院を選択する際、「教育が充実している」ことを応募動機としてあげていた。

この結果を基に看護部理念や再開発整備計画を踏まえ、募集計画（案）を作成した。次年度採用者数を検討する中で、病気休暇・育児休暇取得中看護師分の増員を看護師確保対策室WGに提案、執行部会で賛同を得る事ができ、平成22年度看護師募集計画（案）は承認された。

【評価】

この課題に取り組むことで、本院看護部が理念に基づいた人材採用に一貫して取り組んできたことが明確となり、「量より質」へ転換する時期が来ていることを感じている。これから本格的となる募集活動を前に、自律しキャリアアップを図れる看護師を募集していくこと、卒後教育の充実、就業環境の充実など本院の強みを訴えていけるよう院内全体に周知し募集活動を実践、評価していきたい。