

5. その他

1) 看護管理担当の取り組み	87
2) 採用内定者懇談会の開催	89
3) 資料編	90

1) 看護管理担当の取り組み

- 平成 27 年度 行って帰り研修導入
- 平成 28 年度 マネジメントラダー導入
- 平成 29 年度 特別試験(学校推薦)開始
- 平成 30 年度 看護管理担当新設
- 平成 31 年度 キャリア形成の節目研修開始
- 令和 2 年度 特別試験（機構経験者）開始
- 令和 2 年度 新採用看護師募集に係る広報活動「ツイッター開設」
新師長研修に経営の視点「経営資源と管理」の教育開始
- 令和 3 年度 スキルアップ研修「院内講師に役立つプレゼンテーションスキル」開始
新人看護職員教育者研修「プリセプター・フレッシュパートナー研修」開始

(1) 行って帰り研修実績

	コ ー ス 名	所属 → 研修先	回数
平成 28 年度	安全で腰痛のないトランスファー 技術を学ぼう！	安佐 → リハビリ	1
平成 29 年度	血管内診断とその治療	安佐 → 広島	1
	一緒にしようや。来てみんさい・見てみんさい・さわってみんさい。	安佐 → 広島	2
	安全で腰痛のないトランスファー 技術を学ぼう！	安佐 → リハビリ	4
平成 30 年度	安全で腰痛のないトランスファー 技術を学ぼう！	安佐 → リハビリ	1
	一緒にしようや。来てみんさい・見てみんさい・さわってみんさい。	安佐 → 広島	1
	マネジメント能力向上研修	舟入 → 広島	1
平成 31 年度	安全で腰痛のないトランスファー 技術を学ぼう！	安佐 → リハビリ	1
	医療支援室研修	舟入 → 広島	1
	救急外来成人トリアージ研修	舟入 → 広島	1
令和 2 年度	社会復帰を見据えた支援と多職種との関わり (新人看護師)	舟入 → リハビリ	1
令和 3 年度	がん化学療法看護 通院治療センター	舟入 → 広島	1
	「一緒にしようや。来てみんさい・見てみんさい・さわってみんさい」手術室	安佐 → 広島	2

(2) 特別試験（学校推薦）開始

平成 29 年度より受験生の確保方法として、学校からの推薦書を提出させることを受験の条件とする「推薦試験制度」を導入した。これにより、学校が推薦できるような優秀な人材（当機構に合った人材）や、当機構に対するイメージギャップの少ない学生、採用を辞退しない受験生の確保が可能となり 30 名程度を採用している。

(3) 看護管理担当業務分掌

区 分	内 容 等 (平成 30 年度)	備 考
1 人事・サービス管理		
(1) 人事異動事務	・ 各病院の人事異動案のとりまとめ	
(2) 人事交流の検討	・ 人事交流の実施方針、方法等の検討	
(3) 年間採用計画	・ 採用試験の募集人員の検討資料として整備	随時採用の必要性などを検討
(4) 看護師採用関連事務	・ 募集事務、採用試験、就職ガイダンス ツイッターによる広報活動等	
(5) 今後の職員配置の検討	・ 診療報酬改定に対応した職員適正配置の検討	
(6) その他	・ 新採のリアリティショック、 職場不適応症者への対応	試用期間延長等対象者への対応に係る応援を含む
2 教育・研修（人材育成）		
(1) 教育・研修計画の作成	・ 4 病院の合同研修計画の作成 ・ 4 病院教育担当者会議	
(2) キャリアパス・キャリアアッププランの作成	・ 認定看護師資格等の更新費用の制度等の導入	
	・ 専門資格有資格者の配置、異動方針の検討	
(3) 管理者研修の立案・実施	・ 機構内留学制度の整備及び実施等	
(4) ラダー別研修の立案・実施	・ 新規採用職員の教育、研修の一部統合検討	
(5) その他	・ 特定行為研修修了看護師の導入促進の検討	医師の業務負担軽減に向けたタスク・シフティング対策
	・ 自己研鑽研修への支援策の拡充	
3 労務管理		
(1) 勤務体制の改善検討	・ 看護師の交代制勤務の負担軽減	育児短時間勤務者の夜勤導入は、引き続き、人事係が担当
	・ 夜勤検討委員会（4 病院）への出席	
(2) 待遇改善の検討	・ 助産師、認定看護師等への特殊勤務手当の支給検討	
(3) 介助業務員の確保	・ 処遇改善、業務の見直し、養成方法に係る病院との調整	
(4) その他	・ 労働関係法令等の遵守策の検討	
4 看護業務管理及びその他関連業務		
(1) 病院間の連携推進、連絡、調整	・ 看護部門会議の開催	毎月開催
(2) 看護部門年報の作成	・ 病院への原稿、資料提出依頼、編集、印刷発注	毎年 7 月発行
(3) 看護専門学校との連携	・ 連絡調整会議の開催、看護教員の出向調整等	
(4) 予算要求用資料の作成	・ 担当業務に係る予算要求資料の作成	
(5) その他	・ 病院看護部からの各種問い合わせへの対応	

(4) キャリア形成の節目研修

広島市立病院機構 4 病院の教育連携を図り、ラダーⅡ取得者、新主任看護師、新師長を対象に「キャリア形成の節目」となる時期に、合同で研修を行い、機構看護職員として求められる職務遂行能力を修得し、それぞれの職場で発揮できることを支援する。

	テーマ	講師
新師長研修	看護管理者の責務を遂行するための 実践能力の向上研修	機構本部事務局 副理事長 影本正之 看護管理担当課長 南波 玉喜 看護管理担当主査 堀 由起子 舟入市民病院 総看護師長 森 麻美 広島市民病院 企画情報課係長 山本 和子
	フォローアップ研修：課題の取り組み発表	看護管理担当
新主任研修	チームを上手く機能させるためのリーダーシップ	(有) NTX 代表取締役 野口和裕先生
	フォローアップ研修：課題の取り組み発表	看護管理担当
ラダーⅡ取得者 研修	キャリアデザインとキャリア開発	大西恵子事務所 大西恵子先生
スキルアップ 研修	院内講師に役立つ プレゼンテーションスキル	看護管理担当主査 堀 由起子
プリセプター フレッシュ パートナー 研修	教育の基本と新年度新採用看護師への支援	広島市民病院教育担当副看護部長 他

2) 採用内定者合同懇談会の開催

採用内定者合同懇談会を実施し、機構の概要と先輩看護師の体験談等を聞くことで、機構職員として就職する意識を高め、採用辞退者の減少を図ることを目的としている。令和 2 年度からオンライン開催とした。

実施日	内定者数	参加者	参加率
令和 3 年 10 月 9 日 (土)	130 人	115 人	88.5%

3) 資 料 編

(1) 正規看護師職員数等（令和3年4月1日現在）

病院名	職員数	平均年齢	平均勤続年数	最も多い年代
広島市民病院	935 人	36 歳	11 年 11 か月	20 歳代 (36.1%)
安佐市民病院	580 人	35 歳	10 年 10 か月	20 歳 (41.9%)
舟入市民病院	146 人	37 歳	11 年 2 か月	30 歳代 (61.6%)
リハビリテーション病院	69 人	37 歳	8 年 9 か月	40 歳代 (65.0%)
全病院	1730 人	35 歳	10 年 3 か月	20 歳代 (37.2%)

(2) 職位別の看護師数、年齢等（令和3年4月1日現在）

	広島市民病院			安佐市民病院			舟入市民病院			リハビリテーション病院		
	平均 年齢	勤続 年数	人数	平均 年齢	勤続 年数	人数	平均 年齢	勤続 年数	人数	平均 年齢	勤続 年数	人数
看護師	32	7.5	720	31	6.8	451	35	9.1	451	36	8.3	55
主任 看護師	49	26.1	176	49	24.1	102	46	21	102	45	14.2	9
看護師長	53	31.0	31	53	28.6	20	55	31.4	20	46	15.1	4

(3) 普通退職者数の推移（括弧内の数値は4月1日在籍職員に対する割合）

	平成31年度	令和2年度	令和3年度
広島市民病院	44 人 (4.6%)	39 人 (4.2%)	41 人 (4.4%)
安佐市民病院	53 人 (8.9%)	47 人 (7.8%)	40 人 (6.9%)
舟入市民病院	9 人 (5.9%)	13 人 (8.6%)	12 人 (8.2%)
リハビリテーション病院	6 人 (8.6%)	10 人 (14.5%)	6 人 (8.7%)
全病院	112 人 (6.3%)	109 人 (6.2%)	99 人 (5.8%)