

番号	5 - 10	申請者	看護師 富田 玲奈
【審査申請課題】 外来でのジョブローテーション導入における人材育成への効果			
【審査課題の概要】 近年、変形労働時間制や裁量労働制など、従来とは違った働き方が存在し、ワーク・ライフ・バランスの推奨により、育児短時間勤務者や多様な金携帯での非常勤職員が占める割合が大きい。また、子育てや介護、自身の体力的な理由から非常勤として多様な勤務体制を取りながらも勤続年数が長い者が多い。A病院においても、外来看護師は子育て世代も多く、育児時間取得者を含む常勤職員、4時間/日と6～8時間/日で勤務する非常勤職員という構成になっており、子供の体調不良等で急な欠員対応を余儀なくされることも多い。また、従来は診療科に特化した人材を育成、診療科ブースの固定配置を行っており当日の配置を補完に難渋し対応可能な看護師の負担の声があがっていた。診療体制の変化により救急外来対応や心臓カテーテル検査補助等も外来看護師で担う状況となり柔軟な対応が求められるようになった。そこですべての外来看護師が複数の診療科の対応ができることで、外来看護の質の維持向上を目指し、2020年よりジョブローテーションを導入している。 ジョブローテーションとは戦略的人事異動であり、人材育成と適性に応じた人員配置や、新しい戦力の加入による組織の活性化、知識の社内移転などの狙いがあるとされている。これまでは企業組織の人材育成施策の中で大きな比重を占めてきたが、近年、医療現場での導入も増加していることが報告されている。 先行研究では組織・企業におけるジョブローテーションの効果・職務満足については検討されていたが、医療職における看護師を対象としたジョブローテーションの効果を検討した報告はまだ少ない。 看護師を対象とした研究において二瓶らは「看護師の年齢、ジョブローテーション、勤務施設という要因がその後の職業継続に影響を及ぼす」ことを明らかにしている。中村は、「経験3年から5年の看護職員が組織内でキャリアを発達させる方法には、専門資格取得を除き昇進、配置転換、研修などがあり、定期的に行われている配置転換は、職員のキャリア発達において最も身近でかつ重大な節目である」としている。A病院でも外来ジョブローテーション導入後、3年が経過し専門知識の幅の広がりや多種多様な視点から物事を思考できるリーダーシップ看護師の育成につながっているのではないかと考えた。 そこで、A病院外来看護師を対象に外来におけるジョブローテーション導入における人材育成への効果を明らかにすることを目的に研究に取り組み、人材育成と外来看護の質の向上への示唆を得たいと考えた。			
審査結果	承認 (令和5年5月11日)		