

◆人事交流

《 6月～11月 人事交流試行を希望する小規模病院等を募集、準備、人事交流実施 》

【実績】

- ・小規模病院等看護職と大学教員の「相互理解」と「教育力向上」を目指した人事交流の実施に向け、2つの協力病院と研修内容の打ち合わせを行い、それぞれの研修内容や派遣者を決定した。
- ・人事交流に関する要綱を作成し、人事交流を行う2病院と人事交流に関する協定(覚書)を締結した。10月～11月にかけて、大学から病院へは5日間、病院から大学へは3日間の人事交流を行った。大学教員は病院において小規模病院における看護の特徴を学ぶとともに地域連携の実際に参画した。小規模病院等看護職は大学において演習に参加したり、県立病院で教員の行う実習指導のシャドーイングを行った。

【成果】

- ・小規模病院では、看護職員が少なく、子育て時期にある職員が多いという現状の中、「研修会が多く重なる時期の実施や長期に渡るような人事交流は困難である」、との意見が強かった。それに基づき、実施時期や期間を検討した結果、短期集中での3日間の人事交流となった。
- ・双方とも短い期間の人事交流ではあったが、研修目的の一つである大学及び病院業務の概要の相互理解については、概ね達成できた。
- ・大学教員の病院での研修プログラムについては、病院の多岐にわたる業務が網羅されていた。短い期間の中ではあったが凝縮されて体験でき、病院の業務の概要を十分に理解できる内容であった。
- ・小規模病院等看護職の大学での研修プログラムについては、県立病院の理解により実習指導の場面を経験できる内容となった。

【実施上のポイント】

- ・病院側の派遣可能な時期や期間に応じて、日程調整を行う。
- ・大学教員の派遣可能な時期、自身の教育・研究に合った内容となるよう、派遣先の病院とマッチングを考慮し調整する。
- ・短期間ではあるが、内容が多岐にわたるような工夫をする。(例:研修予定の授業時間に合わせ、研修開始時刻を調整する。)
- ・病院管理者(院長、看護部長等)と大学による人事交流評価会議を開催し、今後の期間延長や人事交流内容のさらなる充実に向けた検討を行う。