



ミライブリッジの森田祐明代表取締役

人の立ち居振る舞いも含めて、一人ひとりの人材と直接会ってしっかりと見極めなければ、自信を持って学校に紹介することはできません。今回のコロナ禍の影響という部分では、その人材紹介事業の見直しが一番大きかったと思います」と森田氏。

森田氏は現在、オンラインでも対応可能な看護教員のキャリア相談は継続して行っているが、人材紹介事業は、新型コロナが流行し始めた昨年春に終了した。

ただ、看護教員専門の人材紹介

事業からは撤退したが、今年の春から新たに看護教員専門の求人情報サイト『看護教員ネット』を開設した。

求人情報サイトを開設した理由について、森田氏は次のように語る。

「求人情報サイトであれば、同じ仲介でも、私が直接、人材と対面するというプロセスはありません。現在のコロナ禍にあつて、看護教員の人材紹介のモデルを模索する中でたどり着いたシステムが、この『看護教員ネット』です。

もちろん、看護教員のキャリア相談についてはそのまま継続しています」。

看護教員の自律性を担保する

今回、コロナ禍の影響以外にも有料職業紹介から求人情報サイトへの転換には、森田氏が長年の「看護教員のキャリア支援」の中で感じていたもう一つの課題もあつたという。

その課題とは、看護教員の自律性を担保しながら、いかに人材紹介をしていくか。

「学校の先生という職業柄、その人材に自律性、主体性があるかどうかは実は大きな問題です。受け身スタンスの強い人だと、入職後に教員としての業務に支障をきたしてしまふこともあります。ここは同じ看護業界の人材紹介であっても、例えば看護師を紹介するケースとではかなり異なるのではないかと思っています。

例えば病院に中途採用される看

護師であれば、中途入社組への入職後のフォローアップ研修などはすでに多くの病院において確立されています。つまり、人材がここで働くための教育の環境が用意されているわけです。

それに対して看護教員においては、マンパワー的な部分で入職後の研修には余裕のない学校も少なくありません。そういう部分ではやはり自律的、主体的に活動される人材のほうが、採用する教育現場にとつても望ましい。また、人材のほうもあまり依存心の強い方だと入職後に苦労されるケースはあります」。

新人看護教員を対象としたリアル研修

新人の看護教員に対する教育・研修においては、まだまだ余裕のない看護系学校の現状。そして、その課題解決へ向けたサポートをしたい――。

森田氏のそうした問題意識とその解決へ向けたアクションは、同