



# 人材開発室

人材開発室 .....P182

病院概要

統計

臨床指標  
質評価指標

診療部

診療補助部

看護部

事務部

地域医療  
サービスセンター

医療安全  
管理室

人材開発室

人間ドック・健診部

菊名記念AA  
クリニック

YMG在宅支援  
総合センター

学会・研究会・  
誌上発表

会議・  
委員会一覧

くたかけ会

# [ 人材開発室 ]

## 人材開発室

責任者 赤間 仁見(看護部長)

### 1 人材開発室開設の経緯

2018年4月、病院組織として人材育成・開発を行う「人材開発室」を開設した。2020年は新型コロナウイルス感染症の流行により、各部署がこれまでの教育・指導体制、その方法の変更を余儀なくされ、特に新人職員にとっては負担の多い1年であった。このことから、より効率的・効果的に教育を各部署・病院組織として実施するため、同年度より新たな人材開発室の体制を構築した。

メンバーの増員とともに、早々に2020年度入職者に対するフォローや2021年度新人職員の研修の実施等、組織全体で新人を支援するしくみづくりに取り組んだ。さらに、新人だけでなく全職員が多職種とともに学習する機会の提供を行った。

新たに加わった人材開発室メンバーにとっては、部署の役割に加え研修の企画・運営など負担はあるが、メンバー個々がその役割から学び・成長していくことも病院組織における人材開発の一つであり、メンバー自身が組織のキャリアモデルになっていくと期待している。

### 2 目的・目標

質の高い急性期医療を実践し、地域社会に貢献できる人材を育成する。

### 3 構成メンバー

責任者：赤間 仁見(看護部長)  
北島 由紀子(看護部師長)  
三輪 友康(臨床検査科技師長)  
海野 幸子(診療録管理室係長)  
金子 直樹(画像診断部技師長)  
波木井 邦彦(総務課係長)  
藤田 優子(YMG本部人事部課長)

### 4 活動内容

- 各職員(新入職・役職、管理職・各部署の教育担当者)に対する研修の実施
- 人材開発における組織の現状把握・課題抽出・アクションプラン実施・評価
- 各部署のOJT・OFF-JTに対するコンサルテーション

### 5 活動実績

#### 【2022年度新入職員 入職オリエンテーション】

4/1、4/4、4/5開催

- 病院職員としての心構え 「社会人基礎力」「接遇」

- マナー講習・感染対策・医療安全・チーム医療
- ワールドカフェ「安心と思いやりの医療とは」

#### 【新入職員合同研修】

4月～7月 第3、4土曜日開催

全4テーマ：「KYT」/「個人情報・倫理」/「『訊き上手』で『教わり上手』になろう!」/「BLS」

#### 【新入職員リフレッシュ研修】

10/15、10/22開催 「こころのタンクを満たそう!」

#### 【エルダー研修】

4/1開催 「職場のスタッフ誰でもエルダー!」 34名参加

#### 【メンター研修】

4/13開催 「みんなで育てよう!ともに学び、ともに育つ」  
34名参加(ZOOM参加11名)

#### 【メンターフォローアップ研修】

6/15開催 「相手を知りともに助け合い、ともに学ぶ」  
20名参加

#### 【教育担当者研修】

3/17開催 「効果的に部署教育を進めるための教育計画の立案」 15名参加

#### 【教育担当者フォローアップ研修】

1/31開催 「部署教育計画の評価・修正」 7名参加

#### 【多職種研修】

8月～11月で開催 「相互理解を深める」 12名参加

#### 【管理職研修(中級)】

各部署係長・主任・14名参加。3グループに分かれ、「自己の役割からこれから自部署で取り組んでいきたいこと」をテーマに、問題・課題の明確化、自己の役割の再確認について、数回のディスカッションを実施。10/31に各グループのレビュー発表会を開催。

### 6 今後の課題

2022年度は、前年度で構築した計画的かつ効果的な教育を意識した研修の枠組みを利用し、職員のスキルアップを支援した。取り組みの発信として、人材開発室の概要と研修の年間スケジュールを示したパンフレットを作製。十分な感染症対策を行うと共に、業務環境の変化やアンケート結果に応じた研修の内容や方法のブラッシュアップを適宜行った。また学研のナースングサポートは看護師以外の職種でも活用可能なことから、今年度より部署単位で利用できるように導入した。

次年度は、研修の評価やフィードバックの仕組みをより強化し、人材開発室と各部署との連携も併せて職員一人ひとりの成長を促進するためのサポート体制を整えていく。