



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)※2024年2月末まで

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)※2024年2月末まで

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)

鈴木 章之(リハビリテーション科技士長) 2023年9月～

森永 真彰(医事課課長)

島田 李菜(総務課係長)

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

【2023年度新入職員 入職オリエンテーション】

4/1、4/3、4/4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】

毎月第3、4土曜日をメインに開催

4月「KYT」

5月コミュニケーション「『訊き上手』『教わり上手]になるう!」

7月 リフレッシュ研修「横浜謎解き街歩き」

8月 個人情報・倫理「臨床倫理について」

9月「BLS」

11月メンタルヘルス研修「ストレスの特徴を知ろう! / ところのタンクを満たそう!」

【エルダー研修】

3/21、3/27開催「職場のスタッフ誰でもエルダー!」 37名参加

【メンター研修】

4/12開催「みんなで育てよう!ともに学び、ともに育つ」 18名参加

【メンターフォローアップ研修】

6/27開催「相手を知りともに助け合い、ともに学ぶ」 18名参加

【教育担当者研修】

4/5開催「効果的に部署教育を進めるための教育計画の立案」 14名参加

【教育担当者フォローアップ研修】

7/12開催「部署教育計画の発表」 14名参加

【多職種研修】

前期：6月～8月で開催「相互理解を深める」 10名参加

後期：11月～1月で開催「見て変える視点、知って広げる視野」 7名参加

【ラインケア研修】

9/26開催「職場におけるこころの健康づくり」 37名参加

6 今後の課題

2023年度はグループ全体の教育システムが導入され、社会人基礎研修・管理職研修については当開発室では取り扱わないこととなった。研修内容については、当院における計画的かつ効果的な教育を意識し、職員のスキルアップを支援していくラインナップとなった。

昨年度同様、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、今年度も引き続き部署単位で利用できるよう整備した。

年度末に責任者の退任があったが、次年度についても構築した研修の枠組みを活かし研修の評価やフィードバックの仕組みをより強化して、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きたい。(文：臨床検査科 三輪 友康)