

O-4-19

良き「社会人」「医療人」の育成を目指した初期研修医教育プログラムの見直し

長浜赤十字病院

○中村 誠吉、古橋 達也、江川 克哉

【はじめに】2004年に新医師臨床研修制度が導入され約20年になろうとしている。旧制度下のストレート方式研修の弊害として「病気が診るが人は診ない」医師が問題視され、新制度に変わった。当院では昨年研修プログラムを大幅に見直したので報告する。

【従来の研修体制】当院も新制度開始時から初期研修医を受け入れてきた。当初は制度の目的への理解不足や、指導者も旧制度教育しか経験がなかったため、各科の研修を並べただけの状況であった。その後少しずつ内容変更を行ったが、2023年度研修体系を大幅に見直した。

【見直しの方針】見直しに当たり、育成したい医師像を明確にしプログラムを作成した。戦略があり戦術が練られることは当然だが、これまではそうではなかった。

【新しい研修体制】「腕の良い専門医である前に、良き医師であれ。良い医師である前に、良き社会人であれ。」を方針に目標を設定し研修を組み立てた。その際医師の中でなく、病院や地域の中で彼らを支えることに主眼をおいた。メンターはメディカルスタッフや担当し、栄養サポートチーム等のラウンド型診療サポートチームへの継続的参加とした。また蘇生法等の研修では院内だけでなく市民教育でも指導に当たっている。災害医療は入社後早期に救護班研修を受け、地域のイベント救護や災害害にも派遣している。

【まとめ】筆者は新医師臨床研修制度から専門医になった医師が、旧制度時代の医師とどのように違うのか実感できないことがある。制度の理念を医師同士の教育だけでは達成できないと感じたことが今回の見直しの出発点である。この変更が良い結果になるのか検証は難しいが、研修医達やメディカルスタッフからのフィードバックを受け今後も手直ししながら新しい体制での教育を進めていこうと考えている。

O-4-21

大森赤十字病院におけるソーシャルワーカーの人材確保・育成について

大森赤十字病院¹、大森赤十字病院 事務部²、大森赤十字病院 事務部長³、日本赤十字社東京都支部 事業部⁴

○横見弥世衣¹、明珍 基樹²、水村 正誠²、倉辻 智³、新井 雅人⁴

【目的】診療報酬の改定により入退院支援加算の算定要件に社会福祉士が明記された。各医療機関で社会福祉士の求人が増加しソーシャルワーカーの確保をどのようにすすめていくか課題となっている。入職後に関してもソーシャルワーカーとしての教育だけではなく広い視点を持った赤十字社の職員としての人材育成が必要であるためプログラムの策定を行った。

【方法】初年度は入職後研修のプログラムの作成を行い実施。2年目に関しては採用募集時期の検討・見学者の説明方法について、遠方で来院できない希望者もおりWebで対応を行う必要があった。ツールの作成やポイントを用いて相談室業務等の説明を行った。内定者に対してはソーシャルワーカー部門だけではなく総務課を含めた入職前研修・入職後の勤務についても計画し実施。入職後の教育内容についてもコロナ禍での学生生活を過ごした世代に合わせたプログラムを作成した。

【結果】採用募集時期の見直しや見学者の説明方法・入職後の教育体制・赤十字病院の社説を強化したことで入職希望者数の増加につながった。他病院からも内定通知が出た者も多かったが複数の新人ソーシャルワーカーの入職につながった。人材育成教育に関して様々な職種部門で協力できた結果となった。

【課題・結論】入職にあたり教育体制を見直しにより人材の確保、また新人職員が積極的に研修に取り組めた。入職者の年代や背景(今回はコロナ禍での学生生活)に合わせた教育内容であったが、今後も柔軟にプログラムを見直し計画していきたい。

O-4-23

人材育成の3つの新たな取り組み～意識改革・実務研修派遣・表彰制度の改正～

水戸赤十字病院

○荒川奈穂美

予測困難な非連続の時代、当院を取り巻く環境も変貌し、様々な課題に対応していかなければならない。病院の資本となる職員の意識改革を進め、組織を活性化させるために「挑戦する」をキーワードに新しい3つのアプローチで人材育成に取り組んだ。(1) 事務部門職員の意識改革人材育成プログラムを再定義し、経営視点を取り入れるため経営大学院講師による「問題解決とコミュニケーション研修」を実施した。事務職員の94.1%が参加し92.8%から高評価を得る。その後、1名が経営大学院のクリティカルシンキング講座、経営戦略・マーケティング基礎講座を受講した。知識のみならず他業種受講生と築いたネットワークも業務で活かしている。(2) 理学療法士のプロスポーツチーム実務研修員派遣プロジェクト「茨城ロボッツ」での1年間の研修制度を新設し、理学療法士1名が研修中。技術だけではなく、業務スピードと自己判断力を養いながら成長している。躍進する地元チームへの職員派遣は、地域活性化として地域貢献にも繋がっている。(3) 院長表彰制度の大幅な改正挑戦や頑張りに対して賞賛があれば、職員はもっとやる気になる。そこで、新たな挑戦や、困難な問題への取り組みを評価する「チャレンジ賞」と医師を対象に「地域医療貢献賞」を新設した。また、審査方法を書類審査から発表審査に変更し、伝える技術を向上させ審査の透明性を高めた。この改正は職員の刺激となり、院長表彰の受賞を視野に入れた新たな挑戦が次々と始まっている。最後に、それぞれに対して結果を出したが、人材育成の本当の成果が表れるのは数年先になると思われる。成長するための知識を与え、実践の場を提供し、成果を称えるこの取り組みを継続することにより、人材(財)を育成し病院の発展に繋げていく。

O-4-20

新人看護師の適応困難に早期に気づく取り組み

石巻赤十字病院¹、石巻赤十字看護専門学校²

○佐々木武志¹、佐藤 友洋¹、三浦やす子²

【目的】A病院は、県北東部の高度急性期を担う急性期病院である。新人看護師は例年50人程度採用している。コロナ禍において、全国的に新人看護師の離職率は上昇傾向にある中で、A病院の離職率は4~8%台で経過した。離職率が低い状況を維持するためには、新人看護師の適応困難に早期に気付くことが重要である。本報告では、各部署の教育担当者やエルダー担当者が行った支援の取り組みについて紹介する。

【新人看護師を支援する取り組み】1.各部署の支援体制として、教育担当者1名を配置し、各部署毎の教育計画の立案や実施、評価を行う。生活面や精神面の支援を目的にエルダーを複数名配置し、新人看護師の適応状況等に関する評価を行う。2.看護部が実施する各部署への支援体制として、毎月教育担当者連絡会を開催し、進捗状況や困りごとの情報共有を行うとともに、教育担当者間で課題解決に取り組む。エルダー担当者へは、新人看護師が、日勤自立するまでの時期と、夜勤一人立ちの時期に評価を依頼し、評価結果は、各部署の管理者、教育担当者にも情報を共有した。

【結果】離職率は4~8%台で経過、夜勤自立率は新型コロナウイルス流行前と変わらず、90%台を維持した。

【考察】教育担当者間で進捗状況を共有化することで、それぞれの達成度や課題が明確化される。エルダーが実施する新人看護師評価は、新人に対する支援内容の振り返りと今後の関わり方を見出すことに役立つ。教育担当者が共有した進捗状況やエルダー評価結果から得られた情報は、新人看護師の適応困難に早期に気付く判断材料となる。それを基に、適応困難にある新人看護師へ、早期に支援する方法を検討することができると考えられる。本報告は、実践内容であり、開示すべきCOI関係にある企業・組織及び団体等はありません。

O-4-22

事務職員の人材育成の取り組みについて

武蔵野赤十字病院¹、入院業務課²、新病棟建築準備室³、医療情報管理課⁴、会計課⁵、企画課⁶、事務部⁷

○川上香奈子¹、川口 春奈²、山本 宏美³、岡田謙二郎⁴、小俣由花理⁵、倉本 昌幸⁶、杉田 秀文⁷

【はじめに】事務職員の人材育成は、以前から当院の課題であり、本社や支部が主催する研修会に参加する程度であった。しかし、今般事務職員の人材育成は、病院として取り組むべき必要不可欠なことであり認識し、できる限り院内で完結できる仕組みを作ることから始めた。まだ取り組み始めたばかりであるが、当院の取り組みを紹介する。

【目的】事務職員の能力向上と事務部内に「人を育てる文化、学ぶ文化」を醸成することを主な目的とし、相乗効果として、講師を務める職員のスキルアップ、同じ研修会に参加することによる仲間意識の向上を期待する。

【方法】事務部に人材育成チームを発足し、事務職員の研修会の企画から開催までを行い、講師は可能な限りチーム員を含めた事務職員が行うこととした。本社・支部の研修に参加した職員は、他の職員へ伝達講習として講師役を務め、その他はチームで講義内容を考え、リハーサルを行い、改修を重ねて、講義に臨むなどの対応を行った。

【結果】研修会の日程、研修内容等を直前までカスタマイズできることは大きなメリットである。また、リアクションペーパーという研修参加者に「学んだこと」「意見を自由記載させることにより、学ぶ意識が高められた。参加できなかった職員へビデオを見せたいなどの声や参加した職員が自課で伝達講習を行うなど、人材育成に対する気運が高まりつつある。

【考察】人材育成チームのメンバー1人1人が、人を育てることに前向きであることが、チームがうまく機能している理由であろう。人材育成にはゴールはなく、継続して行う必要があり、継続することで「人を育てる文化、学ぶ文化」が醸成されることを期待する。

O-4-24

事務職員のスキル向上に向けて～人材育成プログラムの取組み～

大津赤十字病院¹、大津赤十字病院 事務部 医療情報課²

○田村 直大¹、池尻真理也²、井門 大貴²

【背景】当院の事務職員に対する教育は、OJTを基本とし、事務職員に必要な幅広い知識や業務スキルは業務中に習得することが中心であった。この中で、令和3年度より若手が有志で集まり、自己研鑽を前提として事務職員に必要なスキル習得のためランチャセミナーを企画・実施した。令和4年度には、人材育成を目的とした事務職員人材育成ワーキンググループ(以下、WGと略す)が発足され、事務職員に特化した「人材育成プログラム」の作成・運用を行うこととなった。

【プログラムの目的】(1) 病院の経営について知り、自分で考え発案できる力を身につける。(2) 組織の一員として何かを覚えていく人材育成。(3) 職員のモチベーションを下げずに、この仕事を続けていきたいという人が多い職場づくり(4) 目指すべき先輩がいて、希望を持って頑張っていける環境のきっかけづくり

【方法】主事中心で構成されたWGにて仕組みを構築し、カリキュラム・研修シラバスを作成した。作成したものは事務系課長会議で承認後、全事務職員に周知した。受講希望者は履修登録を行い、担当課(人事課)にて履修管理を行うこととした。各カリキュラムには「選択」「階層」の種別を設けており、「階層」は受講を必須とし、「選択」は個人の自主性に委ねた運用とした。

【結果】令和4年度から本プログラムを開始しており、延べ参加人数は324人であった。令和5年度もカリキュラム内容を更新し運用を行っている。

【考察】本プログラムにより、他部署の業務スキルを習得する機会や病院の動きを知る機会を提供できる体制を構築できた。また、他職種からの受講希望もあり、このような研修機会の需要が高まったことが伺える。今後は研修後のアンケートを元にさらなるカリキュラムの充実を図る予定である。