

医療法人 寿芳会 芳野病院

大正時代から脈々と受け継がれる人材育成!
『人材の育成こそが組織の礎』として、
様々なサポート体制を整えています

企業紹介 ●当院は1913年(大正2年)に創立し、「医療介護を通じて地域社会に貢献します」を理念として100年以上にわたり地域に根ざした医療を提供してきました。大規模の救急病院から病状が安定した患者さんを受け入れて、在宅へ戻す役割を担っています。入院中のケアやリハビリから退院後のフォローまで、近隣の医療機関、施設、介護事業者と連携を密にしながら、グループ全体で入院患者さんの1日も早い在宅復帰と退院後の自分らしい暮らしを支援しています。

プロフィール 事業内容(業種) 医療業
所在地 福岡県北九州市
従業員数 280人(男性79人、女性175人、非正規雇用職員26人)
平均年齢 37歳(2015.11.30現在)

キャリア支援の取組

わが社の
理念・方針

職員一人ひとりが働き甲斐を持って意欲と能力を最大限に
引き出せる職場づくり

病院理念である「医療介護を通じて地域社会に貢献します」の実現のため、人材の確保と医療の質の向上のために教育に力を入れてきました。教育だけではなく、しっかりと目標管理を行わないと人は育たず、満足は得られないと考え「個人目標管理」と「教育」の2つを柱としてキャリア形成の支援を行っています。職員の満足度を上げて、患者満足度も上げるよう努力しています。

芳野病院 人材育成基本方針

I. 現任教育の充実

1. 個々の技量に合わせた教育(クリニカルラダー制度)
2. 積極的な社外研修

II. 目標管理による能力開発

1. キャリアファイルによる個人目標の管理
(PDCAサイクルによる継続的な評価・修正)
2. 個人目標に対する組織的な支援の促進

III. 自己考課表による公正な評価



▲大正時代の当院における教育の様子

キャリア支援の具体的な取組

目標管理と能力開発を充実し、一人ひとりのキャリア形成を支援

I. キャリアファイルを使用した目標管理…目標管理で将来なりたい自分へ！

全職員が在職期間を通じて1冊のキャリアファイルを持ち続け、キャリアの履歴や研修の参加履歴、当院目標から落とし込んだ個人目標の管理を行います。また年2回行われる個人目標シートと自己考課表を用いた上司との面談を通じ、職員それぞれの目標達成度、自己成長が公正に評価される仕組みづくりを推進しています。目標の達成ができるようサポートするとともに、個人のチャレンジする気持ちを大切にしながら、活躍できる環境を整えています。

👉 部署目標と個人目標の整合性を図る
 ミッション↔️部門目標↔️部署目標↔️個人目標まで連動性を持たせる



II. クリニカルラダー制度…個々の習熟度に合わせた教育を行っています！

専門的知識や技術を段階的に身に付けられるようにクリニカルラダー制度を取り入れています。新人、レベルⅠ、Ⅱ、Ⅲ、Ⅳ、主任・課長と分けられており、経験年数ではなく個々の習熟度に応じてレベル別研修を実施しています。個人の成長に合わせた教育を行い、職員一人ひとりがキャリア形成のビジョンを持てるように支援しています。

また、看護部ではプリセプター制度を導入し新卒者や中途入職者が不安を感じることなく、職場環境に適応できる体制を整えています。新人を支える側も、教育や指導を通じて専門職業人として新人と共に成長することができています。



Ⅲ. 教育研修…充実した学習機会を病院全体で支援！人材を人財に！

職員の『学びたい』『変わりたい』という自己成長への意欲を当院全体で支援しています。その一環として院内研修だけでなく外部研修の受講を奨励しています(平成26年度258回 延べ390名)。また、学習や研究の成果を発表する場として、院外での学会発表や勉強会で講師を務める機会を多く提供しています(平成26年度70回 延べ97名)。これらの出席は勤務扱いで、受講料や旅費の支給など、様々なサポート体制を構築しています。



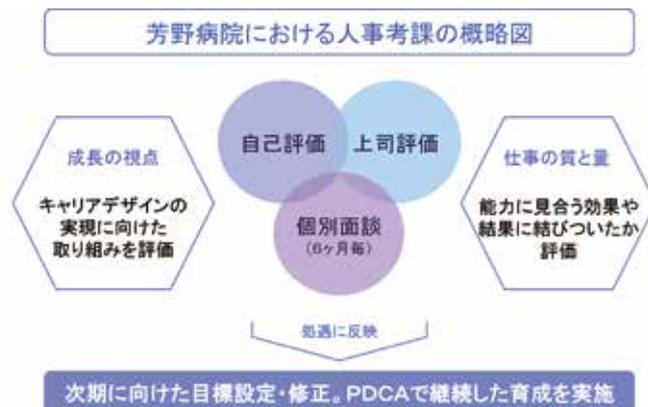
▲新人教育研修



▲芳野病院学会

Ⅳ. 公正な評価と副主任・附属施設長の立候補制度

年に2回、自己考課表と目標管理シートを基に上司も同じ項目で公正に評価。そして、本人と面談を行い次期に向けてのフィードバックを行います。また、副主任と附属施設長の立候補制度を採用しており、意欲のある人財の自己実現を可能にしています。



Ⅴ. 多様な働き方を実現

1) 57種類の勤務シフト

当院では職員の様々なライフステージによりキャリアが分断されることなく働き続けられる職場として、常勤短時間勤務者やパートタイマーなど個人の働き方を考慮した57種類の多様な勤務シフトがあります。

2) 常勤短時間勤務制度

週に1回の利用や夏休みなどの利用など、フレキシブルな利用も可能です。利用した分のみ時間給で控除されます。現在1割の職員が利用中です。

3) 女性男性を問わず育児休業取得を奨励

平成16年度より女性の取得率・復帰率ともにほぼ100%(直近4年で100%)、男性昨年20%(直近4年で14%)です。

4) 連続休暇取得奨励制度

新卒者は勤続2年以上、中途採用者は勤続1年以上の全職員が対象で、理由を問わず連続7日間の休暇を年一回取得することができます。

取組の効果や課題と今後の取組の方向

ESの向上、それがCSの向上へ 今後は更なる専門性の追求

①取組の効果

キャリア支援の取組によって、職員の満足度が上がり、人材の確保・定着が以前より容易となりました。教育により個々の能力も上がり、より安全で質の高い医療が提供できるようになったことで、患者さんの満足度も上がり、多くの患者さんが当院を選んで下さっています。投書による患者さんからの褒めの言葉も数多く頂くようになり、職員のモチベーションも上がりました。研修参加や学会での研究発表を重ね、全国的な学会発表での発表件数が増え、研究発表の執筆依頼も数多く頂いています。

②今後の取組の方向

今後取り組みたいことは、更に質の高いサービスを提供するために、より専門性の高い資格(例えば、専門性を追求した認定看護師等)にチャレンジできるよう支援をすることです。また、管理職になると部下のキャリアアップに力を注ぎ、自分の更なるキャリアアップがおろそかになりがちです。そうならないようにマネジメント能力向上に注視した取組が必要と考えます。生涯を通じてキャリアアップできる環境を構築します。

その他

地域社会に貢献するため、さまざまなイベントを行っています

小学生のための職場体験「キッズサマースクール」
ブラックライトを使用した手洗い指導、車いす体験など



その他「オープンホスピタル」「隣人祭」
「市民公開講座」「コンサート」
「いきいき健康講座」など様々なイベントを行っています



トピック



これまでの職員の頑張りが認められ、全国的な表彰を数多く受賞しました。

プラチナくるみんマーク 認定 (H27.7.3)

イクボスアワード2015 グランプリ (H27.10.19)

平成25年度年おもてなし経営企業選 選出 (H26.3.27)

第6回ワーク・ライフ・バランス大賞 優秀賞受賞 (H24.11.15)