

豊川市民病院人材育成計画

～良い医療人の育成、良い医療の提供をめざして～

平成30年5月

豊川市民病院

キャリア支援センター

はじめに

当院が平成25年5月に現在の豊川市八幡町に新築移転して、早5年が経過しました。「信頼される医療の提供を通じて、地域住民の健康づくりに貢献する」という当院の基本理念の下、心のこもった患者中心の安全で良質な医療を提供すること、地域の急性期中核病院として、救急医療の充実と高度・専門医療を推進すること、公立病院として経営基盤の強化に努め、安定した病院運営を行っていくことなどの課題に対して、全職員一丸となってこれまで取り組んできました。こうした中で当院を運営していくうえで大変重要なことは、有能な人材を確保することであると思っています。そもそも「人材」とは「有能な人物、専門的知識を持った人物」という意味ですが、まさしく有能な人物を継続して育成していくことが病院の使命だと感じております。

この人材に関して、当院のような急性期医療を担う医療機関には、必要な有資格者が一定の人数だけ配置されていることが求められています。人材は採用試験などで簡単に手に入るということではなく、自院にて育成する必要があります。人材として育てるには長い年月と努力が必要となりますし、組織が望むように働いてもらえるとも限りません。その人材のポテンシャルを如何に上手く引き出すことができるか否かにより、結果は大きな差が生じてくると思います。

これらのことを踏まえて、当院では今後も採用した職員を、素晴らしい人材になるよう育成を行い、職員の職場におけるモチベーションを高めることにより、当院の機能を高め、ひいては患者さんの当院に対しての満足度を向上させることができると考えます。

今回の「豊川市民病院人材育成計画」の策定に際しては、院内各部門の多くの人材が関わって策定することができました。この計画に基づいて、病院全体としてこれまで以上に積極的に人材育成を行い、更なるレベルアップにつなげていけるものと確信しております。

豊川市民病院事業管理者・院長

西 田 勉

<目次>

1	計画策定にあたって	1
2	人材育成等の位置付け	2
3	人材育成方針	2
4	人材育成計画	6
5	資格免許取得状況と今後の支援方針	7
6	キャリア形成総合支援制度	8
7	職員のモチベーションアップ対策	12
8	別紙：職種別の人材育成計画表		
	・医師・歯科医師	13
	・診療技術部門		
	薬局	14
	臨床検査科	15
	栄養管理科	16
	臨床工学科	17
	リハビリテーション技術科	18
	放射線技術科	19
	診療支援	20
	・看護部門	21
	・事務部門	22
9	別表：資格免許取得状況調査表		

<用語の定義>

- ・資格免許・・・資格、免許又は研修
- ・資格免許取得・・・資格若しくは免許の取得又は研修への参加

1 計画策定にあたって

「一億総活躍社会」「働き方改革」「人づくり革命」……。新聞やテレビなどで国の政策報道を見ていると、これらのキーワードを見聞きすることが非常に多いと感じています。

当院としても、すべての職員が働きやすい職場で持てる力を発揮してもらえよう、平成29年4月にキャリア支援センターを設置し、第一段階として、「働き方改革」「働きやすい職場づくり」などに取り組むことにより、病院の使命である、多くの人々に良い医療の提供を行い幸せに感じてもらうこと、そして、医療を提供する我々職員一人一人が幸せに感じ、やりがいを持って働いていける職場づくりに努めてきました。

さて、昨年度1年間を振り返ってみますと、診療技術、看護、事務などの各部門において、近年の医療環境の急激な変化等に伴う業務量の増加に対する課題解決と人員確保、人材育成、チーム医療の推進、働き方改革などに関して、鋭意取り組んでいただいております、大変厳しい環境の中ですが成果をあげていると感じています。当センターとしても人材育成を所管する部署として、資格支援制度の拡充等にこれまで以上に取り組む所存です。

このような状況の下、私は、今後も各部門が課題を解決しつつ、病院全体として「良い医療人の育成」「より良い医療の提供」を一步一步確実に進めていくための「羅針盤」の必要性と、病院全体として人材育成のやり方を統一・共通化していくことの重要性を痛感していました。この羅針盤として生まれたのがこの人材育成計画です。激変する医療環境の中、5年後、10年後の医療の姿を正確に思い描くことは困難です。そのため、この計画を策定するにあたり最も心がけたのは、「豊川市民病院人材育成計画」に「芯のある柔軟性 (Cored Flexibility)」を持たせたい」ということです。「芯」だけでは新しい時代に対応して行けません。「柔軟性」だけでも「人材育成計画」の体をなし得ません。これらをうまく融合させ調和させながら本計画を策定しました。

「芯のある柔軟性 (Cored Flexibility)」、これこそ、これからを生きる我々医療人に最も求められている資質なのだと思います。この計画の下、「良い医療人が集まり」「良い医療人が育ち」「良い医療を提供できる」病院として、さらなる発展を遂げることができるよう、この計画に基づいて、全職員一丸となって邁進していきます。

副院長・キャリア支援センター長
松 本 隆

2 人材育成等の位置付け

(1) 基本理念、基本方針

当院の基本理念は、「信頼される医療の提供を通じて、地域住民の健康づくりに貢献する」となっており、基本方針においては、「医学・医療技術の研鑽と教育・研修により、医療の質の向上と人間性豊かな医療人の育成に努める」ものとして、人材育成等について位置付けられている。

(2) 豊川市民病院新改革プラン

「豊川市民病院新改革プラン」（以下「新改革プラン」という。）の「3改革を進めるための4つの視点」「(2) 経営の効率化」において、人材確保・人材育成に関する具体的な取組について、次のとおり位置付けられている。

(新改革プラン26ページより抜粋)

○ 将来を見据えた計画的な人材確保と適正配置

5疾病5事業に対する取組等を着実に実行していくための医師の確保をはじめ、チーム医療を実践していくために必要な看護師、医療技術員等の計画的な採用と適正配置を進めます。特に医師の確保に関しては、積極的に大学医局との連携を図り、豊富な臨床経験を積むことができる派遣先病院として選んでもらえるように、必要な環境整備を進め、相互にそのメリットを享受できるよう取り組んでいきます。

○ キャリア支援センターを中心とした職員研修・人材育成機能の充実

臨床研修センター（注）の機能強化を図るため、キャリア支援センターに組織改編を行い、医師の確保を確実なものとするため、臨床研修医の研修体制の充実強化を進めるとともに、医学生の実習、見学についてもより一層積極的な受入れに努めます。また、これまでも各種学会等への参加助成、専門医や認定看護師などの資格取得支援をしてきましたが、病院運営に必要な有資格者の確保をさらに推進するため、職員の資格取得支援体制を強化拡大し、必要な人材を確保するための人材育成にも取り組んでいきます。

（注）臨床研修センターは、新改革プラン策定当時（平成29年3月）の名称

3 人材育成方針

(1) 基本方針

「信頼される医療の提供を通じて、地域住民の健康づくりに貢献する」という当院の基本理念を踏まえて、今後、少子高齢化社会の進行、高齢者医療の必要性の増大、医療の高度化、複雑化という環境の中で、「救急医

療」「高度専門医療」など、当院の急性期病院としての役割を果たすことができるよう、この人材育成計画に基づいて、職員の専門性を高める系統的な人材育成を推進する。

(2) 職員全体に求められる職員像

- ア 市民病院の職員として、基本理念や基本方針の内容を踏まえて、適切に対応することができる職員
- イ 職員が自らのキャリアデザインを構築する中で自己研鑽の意識を持ち、地域住民が必要とする安全・安心そして信頼される医療の提供を実現するため、知識と技術の向上を図るとともに、後輩、部下の人材育成に尽力できる職員
- ウ 接遇の意識を高く持ち、親切・丁寧な対応や分かりやすい説明を行うことで、患者・家族への満足と信頼を得ることができる職員
- エ チーム医療・協働の意識を持ち、職員間の連携を図りながら職務を遂行する職員
- オ 病院経営を意識しながら、経営安定化を踏まえた職務を遂行する職員

(3) 職種別に求められる職員像

【医師・歯科医師】

- ア 市民病院の医師・歯科医師として、地域社会に求められる最善の医療を提供できる職員
- イ 常に最新の根拠に基づく高度な医学知識や技術を習得するよう努めるとともに、質の高い医療人となるために医学教育にも積極的に参加し、成長し続けることができる職員
- ウ 接遇の意識を持ち、分かりやすい説明を心がけ、患者やその家族が納得のいく医療を提供できる職員
- エ 安全で質の高い医療を提供するために、他の職種と連携し、チーム医療のリーダーとして、能力を発揮することができる職員
- オ 病院経営・効率的運営という視点を持ち、業務改善などの推進に参画できる職員

【診療技術部門】

ア 薬剤師

- (ア) 薬剤師としての使命感を持ち、常に向上心を忘れず自己研鑽に励む職員
- (イ) 薬に関して常に患者の立場で考え、誠意をもって対応し、地域住民に信頼される薬剤師を目指すことを意識できる職員
- (ウ) 新薬を含め医薬品の安全情報を常に取得し、伝令していくことを常

に意識できる職員

(エ) 薬剤師の専門性を発揮し、他職種との連携を図りながら問題解決できる職員

(オ) 質の高いサービスを目指しながらも、経営資源へのコスト意識を保持する職員

イ 臨床検査技師・保健師

(ア) 正確：検査手順から実施・報告まで、常に正確にできる職員

(イ) 迅速：臨床現場とリンクすることが多く、常にTPOを意識し、素早く対応できる職員

(ウ) 自己研鑽：日進月歩する検査等に対応するため、常に向上心を忘れない職員（自ら考え自ら成すことができる職員）

(エ) 他職種と連携し、その中で専門性を発揮し、問題解決や職務が遂行できる職員

(オ) 検査説明や健診指導など、患者の目線に立ち、丁寧な言葉で分かりやすく説明できる職員（接遇の意識を大切にすることができる職員）

(カ) 協調性を持ち、和を尊びながらも常に自分の意見を持ち、意見やアドバイスをできる職員

(キ) 質の高い検査や健康診断を目指しながらも、更にコストにも配慮できる職員

ウ 管理栄養士

(ア) 管理栄養士としての使命感を持ち、常に向上心を忘れず自己研鑽に励む職員

(イ) 接遇の意識を高く持ち、親切・丁寧な対応や分かりやすい説明を行うことで、患者・家族への満足と信頼を得ることができる職員

(ウ) 管理栄養士の専門性を発揮し、他職種との連携を図りながら問題解決ができる職員

(エ) 質の高いサービスを目指しながらも、経営資源へのコスト意識を保持する職員

エ 臨床工学技士

(ア) 医療機器に関する専門の知識と技術の習得を図り、機器の保守点検を適正に実施し、安全・安心な医療を提供するとともに、後輩、部下の人材育成に尽力できる職員

(イ) 挨拶、表情、言葉遣い、身だしなみ、態度に気を配り、職員や患者・家族と良好な人間関係を築くことができる職員

(ウ) チーム医療の役割を認識し、他職種との連携を図りながら、専門性を活かした高度な臨床技術の提供により、職務を遂行する職員

- (エ) 医療機器の管理拡大・有効活用を推進し、経費節減への取組を意識しながら職務を遂行する職員

オ リハビリテーション技師

- (ア) 「尊厳ある自立」とその「くらし」を守る意識を持ち、知識・技術の向上を図るよう自己研鑽に努める職員
- (イ) 接遇の意識を高く持ち、患者・家族から信頼される職員
- (ウ) 職業人として必要な態度・姿勢・責任ある行動を身につけ、他職種と連携・協働できる職員
- (エ) 地域リハビリテーション事業へ積極的に参加し、地域社会・地域住民に貢献できる職員
- (オ) 経営意識を持ち、生産性を高めるよう職務遂行できる職員
- (カ) 公私の調和をとり、心身のバランスを保てる職員

カ 診療放射線技師

- (ア) 学会・セミナー等への積極的な参加により知識と技術を身に付け、質の高い放射線診療を提供し、また、最新医療の情報収集や部下・後輩の適性に応じた指導ができる職員
- (イ) 患者には笑顔と声掛けを忘れずに、初めての検査・時間の掛かる検査等は、事前に検査の流れや検査時間等を分かりやすく説明し、患者の不安軽減ができる職員
- (ウ) 救急・災害医療等は関連部署と連携を密にし、チーム医療に貢献できる職員
- (エ) コスト意識を常に持ち、機器の稼働率向上に努めることができる職員

キ 診療支援

歯科衛生士・視能訓練士・臨床心理士

- (ア) 特定診療科の医療レベルを支える技術職として常に向上心を持ち、専門の知識と技術の習得に研鑽できる職員
- (イ) 接遇の意識を高く持ち、患者・家族から信頼される職員
- (ウ) チーム医療・協働の意識を持ち、職員間の連携を図りながら安全・確実に職務を遂行する職員
- (エ) 経営を意識しながら職務を遂行する職員

【看護部門】

看護師、助産師（介護福祉士、看護補助者、看護事務補助者）

- ア 急性期医療を担う当院の看護部門として地域のニーズに応えることができる職員

- イ 接遇の意識を高く持ち、患者、家族に寄り添い、共に考え、最善な医療・看護を提供できる職員
- ウ 多職種と協働し、チーム医療に参加する能力を有する職員
- エ 看護職（部門）としての役割を意識し、専門職業人として常に自己研鑽に励む職員
- オ 病院経営に対する意識を持ち、職場の業務改善を推進する職員

【事務部門】

- 事務局・キャリア支援センター・医療安全管理センター・地域連携センターの各事務職員
- ア 事務職として、病院事業に必要な知識の取得・向上に努める職員
- イ 接遇の意識を高く持ち、親切・丁寧な対応や、分かりやすい説明を行うことで、患者やその家族への満足と信頼を得ることができる職員
- ウ 他部署、他職種間等との連携・調整を円滑に図り、医療職の業務支援の役割を担うことができる職員
- エ 患者やその家族が安心して医療を受けることができるよう、経済的、心理的、社会的問題の解決や援助などの相談を受け、支援を行うことができる職員
- オ 自らが主体となって経営改善・業務改善を図り、安定した病院運営に貢献することができる職員

4 人材育成計画

(1) 計画策定の目的、計画の考え方

当院では数多くの医療職が働いているが、患者に適切な医療の提供を行うためには、各職員が持つ専門性を十分に発揮することが求められており、事務職についても、病院事業の様々な分野で持てる能力を発揮するために、多くの知識を習得することが求められている。これらのことを踏まえると、当院が今後も「より良い医療の提供」を続けるためには、「良い医療人の育成」を継続的に推進していくことが重要であると言える。

こうした中で、職種毎の人材育成計画を策定し、病院全体として計画に基づいて教育研修を実施していくが、計画の考え方としては、新人から中堅職員、主査級、管理職、経営層までを段階的に育成できるようなスキームとし、各職種とも当該職種に必要な基本的知識・技術の習得、キャリア形成に努める内容とした。また、各職種の所属長始め管理職層に対しては、専門性だけでなく、組織をマネジメントするうえで必要なスキル（各目標の管理と推進、部下の育成等）を身に付けることが到達目標となっている。

これらの到達目標を達成させるために、学会等への参加、関係研修・講習会などにおける発表、論文作成・発表、各職種における専門試験の受験等を段階的に行えるようなものとした。また、病院全体として安全・安心・親切・丁寧な医療の提供を行い、市民（患者・家族）への満足と信頼される職員の育成を実現するために、「医療安全」「院内感染対策」「医薬品安全管理」「接遇向上」「情報セキュリティ」「医療倫理」などの分野に関して、全職員が必ず参加する研修を開催し、各職場で活かせるようにした。なお、学会や研修・講習会等への参加は、職員のキャリア形成上意義があることは言うまでもないが、公務として参加する場合には、所属長が業務都合や費用面等を踏まえて判断する必要がある。

（２）職種別の人材育成計画表

これまで述べた人材育成方針、職員に求められる職員像、計画の考え方を踏まえて、別紙のとおり、職種別の人材育成計画表を策定した。

- ・ 医師・歯科医師 ・ ・ ・ 13 ページ
- ・ 診療技術部門 ・ ・ ・ 14～20 ページ
- ・ 看護部門 ・ ・ ・ 21 ページ
- ・ 事務部門 ・ ・ ・ 22 ページ

5 資格免許取得状況と今後の支援方針

（１）資格免許取得状況

当院の職員が所有又は参加した資格免許について、平成29年度にキャリア支援センターが全職員を対象とした資格免許取得状況調査を実施した。その結果（一部のみ記載）については、別表「資格免許取得状況調査表」とおりである。

（２）今後支援すべき資格免許

前述の基本理念等での位置付けにより、医療の質の向上と人間性豊かな医療人の育成を図るため、職員の資格免許取得支援体制を強化拡大し、有為な人材の育成に取り組むことが求められている。これらのことを踏まえて病院全体として人材育成に積極的に取り組むにあたり、キャリア支援に係る補助金の交付強化が当院の経営状況に影響を及ぼさないよう、一定の配慮をする必要があると考えられる。ついては、職種毎にとくに支援する資格免許を掲げ、当面はこれらを中心にバックアップを行う。なお、各部門の実情を踏まえて資格免許の内容を定期的に見直す予定である。

ア 医師・歯科医師

（ア）初期臨床研修修了

（イ）新専門医制度に基づく基本領域専門医

- (ウ) サブスペシャルティ領域専門医
- (エ) 先進医療機関等での研究・研修、社会人大学院での医学博士取得

イ 診療技術部門

- (ア) 日本病院薬剤師会がん薬物療法認定薬剤師
- (イ) 認定輸血検査技師
- (ウ) 細胞検査士
- (エ) NST専門療法士（専従）
- (オ) 心血管インターベンション技師
- (カ) 透析技術認定士
- (キ) 3学会合同呼吸療法認定士
- (ク) 心臓リハビリテーション指導士
- (ケ) 放射線治療品質管理士
- (コ) 医学物理士

ウ 看護部門

- (ア) 認定看護管理者、認定看護管理者教育課程各レベル修了
- (イ) 専門看護師
- (ウ) 認定看護師
- (エ) 特定行為に係る看護師の研修制度修了
- (オ) 臨地実習指導者
- (カ) 新人看護職員実地指導者研修修了

エ 事務部門

- (ア) 診療情報管理士
- (イ) 医療情報技師
- (ウ) 医療経営士
- (エ) 診療報酬請求事務能力認定試験
- (オ) 介護支援専門員

6 キャリア形成総合支援制度

人材育成の基本は、職員自らが成長意欲や学ぶ意欲を持ち、自己成長のために努力することにあると言える。ついては、意欲のある職員を積極的に支援するために「キャリア形成総合支援制度」を創設し、一定の要件に該当する場合には予算の範囲内において、経費の支給、補助金の交付等を行い、職員のモチベーションアップを目指すこととする。このために、「専門的資格の取得支援」「職員の自学支援」「高度な医療知識・技術の習得支援」「若手医師の専門資格取得支援」をキーワードとして、6つのメニューを設ける（職場を離れる期間が1ヵ月未満の公務出張は除く）。

豊川市民病院キャリア形成総合支援制度

概要・目的

- ・職員自らが成長意欲や学ぶ意欲を持ち、自己成長のために努力できるよう、一定要件に該当する場合に、予算の範囲内で経費の支給、補助金の交付を行う。
- ・「専門的資格の取得支援」「職員の自学支援」「高度な医療知識・技術の習得支援」「若手医師の専門資格取得支援」のために、各支援メニューを設ける。

1 専門的資格の取得支援

【①長期資格免許等支援制度（公務出張）】

- ・一定の資格免許取得のために、外部研修機関で教育を受けるための制度
- ・対象は、職場を離れる期間が1ヵ月以上となる一定の資格免許

2 職員の自学支援

【②自己啓発推進費補助金：補助対象経費の1/2以内を補助(上限35万円)】

- ・補助対象となる資格免許を取得するために、自学する職員を支援する制度
- ・対象職員は、診療技術職、看護職及び病院採用行政職

【③学術論文投稿支援補助金：補助対象経費の1/2以内を補助(上限10万円)】

- ・研究活動により学術論文を学術雑誌等に投稿する職員を支援する制度
- ・対象職員は、医師、診療技術職及び看護職

【④学会参加等支援補助金：補助対象経費の1/2以内を補助(上限3万円)】

- ・一定レベル以上の資格を有し、公務外で学会参加、発表等を行う職員を支援する制度
- ・対象職員は、診療技術職、看護職及び事務職（医師は既存の制度有）

3 高度な医療知識・技術の習得支援

【⑤国内外留学支援補助金：補助対象経費の1/2以内又は一定額まで補助(上限10~40万円)】

- ・公務外で、国内外の先進医療機関等での研究・研修、一定の要件に該当する国内での社会人大学院又は社会人大学で修学する職員を支援する制度
- ・対象職員は、医師、診療技術職、看護職及び事務職

4 若手医師の専門資格取得支援

【⑥基本領域専門医取得支援補助金（補助対象経費全額を補助）】

- ・当院を基幹施設とする専門研修プログラムを修了し、基本領域専門医資格を取得する当院の若手医師を支援する制度

ア 専門的資格の取得支援

○長期資格免許等支援制度（既設）

- ・職員が、一定の資格免許取得のために職場を離れる期間が1ヵ月以上となる場合、院内の事前選考会での選考を経て、外部研修機関で教育研修を受ける。
- ・対象となる資格免許は、がん薬物療法認定薬剤師、助産師又は認定看護師、認定看護管理者教育課程ファーストレベル研修、セカンドレベル研修若しくはサードレベル研修又は看護師の特定行為に係る研修、その他院長が必要と認める資格免許とする。

イ 職員の自学支援

※各制度につき、補助金交付要綱の制定・変更を別途実施

（ア）自己啓発推進費補助金（既設、一部変更）

- ・病院事業に関連するか否かに関わらず、公務外で資格・免許を取得するために自学する職員に対して、予算の範囲内で経費の一部を補助する。
- ・補助金は、補助対象経費（講習費、試験手数料、公式テキスト等）の合計額の2分の1以内とし、35万円を上限とする。
- ・対象職員は、診療技術職、看護職及び病院採用行政職とする。
- ・対象となる資格免許について、「5 資格免許取得状況と今後の支援方針」の「（2）今後支援すべき資格免許」に記載した内容を踏まえ、現行の補助金交付要綱について、キャリア形成上必要な資格免許の追加、削除を行う。

（イ）学術論文投稿支援補助金（既設）

- ・研究活動により学術論文を学術雑誌等に投稿する場合に、予算の範囲内で経費の一部を補助する。
- ・補助金は、補助対象経費（論文掲載料、英文の添削・校正費用）の合計額の2分の1以内とし、10万円を上限とする。
- ・対象職員は、医師、診療技術職及び看護職とする。

（ウ）学会参加等支援補助金（医師は既設、医師以外は新設）

- ・医師
 - ・医師の学会参加に係る出張旅費は、公務出張として、年間10万円（学会発表を伴う公務出張は除く）を限度に、病院負担とする制度がある。
- ・診療技術職、看護職及び事務職
 - ・職員のキャリア形成、意欲向上及び当院の認知度向上を目的とし

て、一定レベル以上の資格を有する職員が、公務外で学会等に参加のうえ発表等を行い、発表する機会がない場合でも、職場での研修会開催等により学会参加による研究内容をフィードバックできる場合、予算の範囲内で経費の一部を補助する。ただし、学会に参加したことを証する書類が必要となる。

- ・補助金は、補助対象経費（旅費、参加費等、ただし宿泊費は除く）の合計額の2分の1以内とし、1人当たり1回の学会参加等につき、3万円を上限とする。なお、制度の利用は、1人当たり2年に1回とする。

ウ 高度な医療知識・技術の習得支援

○ 国内外留学支援補助金（新設）

- ・職員のキャリア形成及び資質向上を支援するため、一定の基準を満たした職員（初期臨床研修医を除く）が、公務外で、国内外の先進医療機関等での研究・研修、一定の要件に該当する国内での社会人大学院又は社会人大学で修学（以下「国内外留学」という。）する場合、予算の範囲内で経費の一部を補助する。
- ・対象職員は、医師、診療技術職、看護職及び事務職とする。
- ・本制度を利用できる職員は、国内外留学が当院の病院経営に貢献でき、所属での業務に支障を与えないと認められる場合に限る。

①海外先進医療機関等での研究・研修

補助金は、補助対象経費（旅費、参加費等）の合計額の2分の1以内とし、1人当たり1回の研究・研修につき、40万円を上限とする。

②国内先進医療機関等での研究・研修

補助金は、補助対象経費（旅費、研修費等）の合計額の2分の1以内とし、1人当たり1回の研究・研修につき、10万円を上限とする。

③国内の社会人大学院での修学

補助金は、補助対象経費（入学金、授業料等）の合計額とし、1人当たり、修学全期間中、20万円を上限とする。

④国内の社会人大学での修学

補助金は、補助対象経費（入学金、授業料等）の合計額とし、1人当たり、修学全期間中、10万円を上限とする。

エ 若手医師の専門資格取得支援

○ **基本領域専門医取得支援補助金（新設）**

- ・新専門医制度に基づいて、当院を基幹施設とする専門研修プログラムを修了し、当院の医師として基本領域専門医資格を取得する場合、予算の範囲内で経費の一部を補助する。補助金は、受験1回につき、旅費、受験料等の全額とする。

7 職員のモチベーションアップ対策

(1) 院内表彰制度

ア 名称

（仮称）豊川市民病院 院内表彰制度

イ 目的

今後の当院を取り巻く環境を踏まえて、病院全体として職員の意識改革を図り、モチベーションを高め、質の高い業務を遂行できるようにすることを目的とする。

ウ 対象

診療技術職、看護職及び事務職

（対象年度における学会等での発表、講演会や研修会等での講師、院内での業務改善等を行い、当制度に応募のあった職員）

エ 選考方法

上記対象職員が学会発表等で使用したスライド・資料・ポスター等を院内の一定箇所に掲示し、院長始め幹部職員が選考する。

オ 表彰方法

表彰状及び賞品授与

(2) 情報発信の強化

ア 人材育成計画・補助制度を踏まえたキャリア支援センターパンフレットを作成し、全職員に周知するとともに、新規職員採用活動において、各大学等に対し、パンフレットやインターネット等を活用した積極的な情報発信を行う。

イ 院内グループウェア、広報誌等を活用し、キャリア形成に関する職員向けの積極的な情報発信を行う。

(3) キャリア形成（復職支援を含む）に係る研修等

- ・外部講師によるキャリア形成研修
- ・キャリア形成に意欲的に取り組む職員による講演会他

豊川市民病院人材育成計画表（医師・歯科医師）

ステップ	到達目標	内部研修	外部研修	意識・業務改革	専門・認定等の資格取得など
病院事業管理者 院長 副院長	①当院の経営方針を踏まえて、安定した病院運営に努めている。 ②公立病院の経営幹部職員として、当院をより発展させるという職責を果たしている。		<ul style="list-style-type: none"> ○全国自治体病院協議会 ・自治体病院管理者研修会 ・経営セミナー ○日本病院会 ・病院経営管理研修会 ・トップマネジメント研修 ○全国公私病院連盟 ・病院原価計算セミナー ・DPCセミナー 		
診療局長 診療技術局長 診療部長	①院長、副院長をサポートする立場として、診療部門の方針を認識し、安全かつ適切な診療の提供に努めている。 ②他部門との連携を上手く行い、病院全体としてチーム医療の推進に努めている。 ③各診療科の経営状況を把握し、診療部門の統括責任者として適切なアドバイスを行っている。				
各科部長	①病院の将来像を視野に入れた、科の業務計画が立案され、適時適切な決断ができる。 ②安全な医療の提供に心がけ、実践している。 ③部下及び多職種の能力や適性に応じた適切な指導・サポートを行い、チーム医療を統率している。 ④経営的視点を持って、科の業務の効率性・収益性の向上に貢献している。		<ul style="list-style-type: none"> ・日本病院会 医療安全管理者養成講習会 		<ul style="list-style-type: none"> ・各診療科指導医 ・各診療科認定医・専門医
医長 副医長 医員	①安全な医療の提供を常に心がけ、適時、適切な診療を行っている。 ②常に患者中心の医療を実践し、患者満足度の向上を心がけている。 ③上司、後輩及び多職種と連携して、適切なチーム医療を実践している。 ④病院経営向上のため、常にコスト意識を持ち、診療報酬・DPC等のシステムを十分に理解し、経営向上に努めている。		<ul style="list-style-type: none"> ・社会人大学院生として医学博士取得 ・全国自治体病院協議会 臨床研修指導医講習会 		<ul style="list-style-type: none"> ・サブスペシャリティ領域専門医 ・各診療科技術認定医
専攻医	①専門での知識・技術の習得に努め、最新の標準的医療を実施している。 ②各診療科のプログラムに基づいて、専門医取得のための研鑽に努めている。 ③安全な医療の提供を心がけている。 ④医師としての倫理観を持ち合わせている。	<ul style="list-style-type: none"> ・基幹施設(当院)での新専門医制度に基づく各診療科研修 	<ul style="list-style-type: none"> ・連携施設(他病院)での新専門医制度に基づく各診療科研修 		<ul style="list-style-type: none"> ・基本領域専門医
初期臨床研修医	①医師としての基本的知識・技能を修得する。 ②患者中心の医療を理解し、実践する。 ③チーム医療の重要性を理解し、実践する。 ④医療安全に対して深く理解し、実践する。 ⑤医療人としての倫理観を養成する。 ⑥地域医療の重要性を理解し、実践する。	<ul style="list-style-type: none"> ・臨床研修プログラムに基づく研修 ・救急セミナー ・ICLS講習 ・JMECC講習 			<ul style="list-style-type: none"> ・初期臨床研修修了

豊川市民病院人材育成計画表（診療技術部門:薬局）

ステップ		到達目標	内部研修	外部研修	意識・業務改革	専門・認定等の資格取得など	
薬局長		①組織の方向性を示し、円滑な業務運営ができるよう調整する。 ②計画的な人材育成を行うとともに部下のキャリアデザインを積極的に支援する。 ③部署内の労働安全衛生上の諸問題に気付き、労働環境の整備を図ることができる。 ④経営的な視点に立ち、経営改善の戦略が立てられる。 ⑤麻薬管理者として職員に対して麻薬管理指導ができる。			<ul style="list-style-type: none"> ・愛知県公立病院会薬局長会議 ・全国自治体病院協議会 薬剤管理研修会 ・職能団体別管理職研修 ・全国自治体病院協議会 薬剤部長部会研修会 ・不当要求防止責任者講習会 		
次長 主幹		①部署内の業務調整や院内全体の調整など、所属長の補佐としての役割を果たすことができる。 ②部門主査の管理業務などの助言、指導ができる。	本庁目標管理研修 (課長級、課長補佐級)				
IV	技術主査	①担当業務を統括し、円滑に業務が遂行できるように業務改善、業務分担などができる。 ②部署内の各種トラブルに対し、迅速で的確な対応ができる。 ③後輩の学会、論文発表のための助言、指導ができる。 ④チーム医療に積極的に参画する。 ⑤各種認定資格を取得、更新する。	<ul style="list-style-type: none"> ・本庁係長級研修 ・本庁人事評価制度研修 	<ul style="list-style-type: none"> ・日本病院会 病院中堅職員育成研修 ・日本医療薬学会 			<ul style="list-style-type: none"> ・がん専門薬剤師/指導薬剤師 ・がん薬物療法認定薬剤師 ・外来がん治療認定薬剤師 ・緩和薬物療法認定薬剤師 ・感染制御認定/専門薬剤師 ・抗菌化学療法認定薬剤師 ・腎臓病薬物療法認定/専門薬剤師 ・精神科薬物療法認定/専門薬剤師 ・妊婦授乳婦薬物療法認定/専門薬剤師 ・小児薬物療法認定薬剤師 ・救急認定薬剤師 ・日本糖尿病療養指導士 ・NST専門療法士 ・医薬品情報専門薬剤師 ・漢方薬生薬認定薬剤師 ・認定実務実習指導薬剤師 ・日本薬剤師研修センター認定薬剤師 ・ICLSインストラクター ・JPTECプロバイダ ・日本DMAT隊員
	主任	①高度な知識、技術を活かし質の高い医療を提供し、また医師及び他職種に適切な提案ができる。 ②後輩に対して自ら模範となり、リーダーとして指導を行う。 ③各種認定資格を取得する。 ④研究課題を見つけ学会・研究会発表に取り組む。 ⑤チーム医療に貢献できる。		<ul style="list-style-type: none"> ・全国自治体病院協議会 各部門別研修会 ・日本医療薬学会 ・認定実務実習指導薬剤師研修会 			
	中堅スタッフ	①与えられた業務を安全確実に行うことができる。 ②自らのキャリアデザインを形成し自己研鑽に努める。 ③指導を受けながら科内発表、学会発表ができる。 ④他職種と連携し、チーム医療を遂行できる。 ⑤各種認定資格取得又は取得準備を進める。 ⑥新人職員の指導ができる。	<ul style="list-style-type: none"> ・ICLS講習会 	<ul style="list-style-type: none"> ・日本医療薬学会 ・地域社会振興財団中央研修会 			
I	新人	①豊川市職員としての自覚を持ち、病院の理念を理解し、社会人・医療人としての行動がとれる。 ②病院全体の業務の流れが理解できる。 ③必要な基本技術・知識を習得し、安全確実に業務を遂行することができる。 ④患者、職員とのコミュニケーションを円滑にとることができる。 ⑤入職後3カ月でローテーション入りすることができる。	<ul style="list-style-type: none"> ・豊川市新規採用職員研修 ・市民病院新規採用職員研修 	<ul style="list-style-type: none"> ・病院薬剤師会新人研修 ・東海北陸厚生局集団指導 			

豊川市民病院人材育成計画表（診療技術部門：臨床検査科）

ステップ	到達目標	内部研修	外部研修	意識・業務改革	専門・認定等の資格取得など
技師長	①組織の方向性を示し、円滑な業務運営ができるよう調整する。 ②計画的な人材育成を行うとともに部下のキャリアデザインを積極的に支援する。 ③部署内の労働安全衛生上の諸問題に気付き、労働環境の整備を図ることができる。 ④経営的な視点に立ち、経営改善の戦略が立てられる。 ⑤廃棄物処理法に基づく感染性廃棄物に係る特別管理産業廃棄物管理責任者としての仕事を理解し実施する。	本庁目標管理研修 (課長級)	<ul style="list-style-type: none"> ・愛知県公立病院会臨床検査技師長会議 ・全国自治体病院協議会 臨床検査部門研修会 ・全国病院経営管理学会臨床検査業務報告会 ・愛知県臨床検査技師長協議会主催研修会 ・不当要求防止責任者講習会 		
副技師長	①部署内の業務調整や院内全体の調整など、所属長の補佐としての役割を果たすことができる。 ②部門主査の管理業務などの助言、指導ができる。	・本庁目標管理研修 (課長補佐級)			
IV 技術主査	①担当業務を統括し、円滑に業務が遂行できるように業務改善、業務分担などができる。 ②部署内の各種トラブルに対し、迅速で的確な対応ができる。 ③先輩の学会、論文発表のための助言、指導ができる。 ④チーム医療に積極的に参画する。 ⑤各種認定資格を取得、更新する。	・本庁係長級研修 ・本庁人事評価制度研修	<ul style="list-style-type: none"> ・日本病院会病院中堅職員研修会 		<ul style="list-style-type: none"> ・細胞検査士 ・国際細胞検査士 ・認定病理検査技師 ・認定微生物臨床検査技師(ICMT) ・感染制御認定微生物検査技師 ・栄養サポートチーム専門療法士 ・認定超音波検査技師(各分野) ・糖尿病療養指導士 ・JABTS講習会実力評価判定 ・認定血液検査技師 ・一般検査認定検査技師 ・POCTコーディネーター ・人間ドック健診情報管理指導士(人間ドックアドバイザー) ・特定化学物質及び四アルキル鉛等作業主任者 ・救急検査士 ・ICLSインストラクター ・JPTECプロバイダ ・日本DMAT隊員
III 主任	①高度な知識、技術を活かし質の高い医療を提供し、また医師及び他職種に適切な提案ができる。 ②先輩に対して自ら模範となり、リーダーとして指導を行う。 ③各種認定資格を取得する。 ④研究課題を見つけ学会・研究会発表に取り組む。 ⑤チーム医療に貢献できる。		<ul style="list-style-type: none"> ・地域社会振興財団中央研修会 		
II 中堅スタッフ	①与えられた業務を安全確実に行うことができる。 ②自らのキャリアデザインを形成し自己研鑽に努める。 ③指導を受けながら科内発表、学会発表ができる。 ④他職種と連携し、チーム医療を遂行できる。 ⑤各種認定資格取得又は取得準備を進める。 ⑥新人職員の指導ができる。	・ICLS講習会	<ul style="list-style-type: none"> ・地域社会振興財団中央研修会 		
I 新人	①豊川市職員としての自覚を持ち、病院の理念を理解し、社会人・医療人としての行動がとれる。 ②病院全体の業務の流れが理解できる。 ③必要な基本技術・知識を習得し、安全確実に業務を遂行することができる。 ④患者、職員とのコミュニケーションを円滑にとることができる。 ⑤入職後3カ月でローテーション入りすることができる。	・豊川市新規採用職員研修 ・市民病院新規採用職員研修	<ul style="list-style-type: none"> ・愛知県臨床検査技師会新人サポート研修会 		

医療安全 院内感染対策 医薬品安全管理 接遇向上 情報セキュリティ 医療倫理 他

各種学会学術大会参加・発表 各学会主催セミナー 講習会参加 本庁職員研修

豊川市民病院人材育成計画表（診療技術部門：栄養管理科）

ステップ	到達目標	内部研修	外部研修	意識・業務改革	専門・認定等の資格取得など	
科長	①組織の方向性を示し、円滑な業務運営ができるよう調整する。 ②計画的な人材育成を行うとともに部下のキャリアデザインを積極的に支援する。 ③部署内の労働安全衛生上の諸問題に気付き、労働環境の整備を図ることができる。 ④経営的な視点に立ち、経営改善の戦略が立てられる。 ⑤給食委託業者との調整を図る。	本庁目標管理研修 (課長級)	・職能団体別管理職研修 ・不当要求防止責任者講習会	意識・業務改革	Generalist	
科長補佐	①部署内の業務調整や院内全体の調整など、所属長の補佐としての役割を果たすことができる。 ②部門主査の管理業務などの助言、指導ができる。	・本庁目標管理研修 (課長補佐級)				
IV 技術主査	①担当業務を統括し、円滑に業務が遂行できるように業務改善、業務分担などができる。 ②部署内の各種トラブルに対し、迅速で的確な対応ができる。 ③後輩に対して自ら模範となり、リーダーとして指導を行う。 ④後輩の学会、論文発表のための助言、指導ができる。 ⑤チーム医療に積極的に参画する。 ⑥各種認定資格を取得、更新する。	・本庁係長級研修 ・本庁人事評価制度研修	・日本病院会 病院中堅職員育成研修 ・愛知県公立病院会 栄養業務研究会			・日本糖尿病療養指導士 ・栄養サポートチーム専門療法士 ・病態栄養認定管理栄養士 ・NSTコーディネーター ・がん病態栄養専門管理栄養士 ・腎臓病病態栄養専門管理栄養士 ・糖尿病病態栄養専門管理栄養士 ・静脈経腸栄養(TNT-D)管理栄養士 ・栄養専門管理栄養士 ・小児アレルギーエドゥケーター
III 主任	①高度な知識、技術を活かし質の高い医療を提供し、また医師及び他職種に適切な提案ができる。 ②後輩に対して自ら模範となり、リーダーとして指導を行う。 ③各種認定資格を取得する。 ④研究課題を見つけ学会・研究会発表に取り組む。 ⑤チーム医療に貢献できる。		・全国自治体病院協議会 各部門別研修会 ・地域社会振興財団中央研修会			Specialist
II 中堅スタッフ	①与えられた業務を安全確実に行うことができる。 ②自らのキャリアデザインを形成し自己研鑽に努める。 ③指導を受けながら科内発表、学会発表ができる。 ④他職種と連携し、チーム医療を遂行できる。 ⑤各種認定資格取得又は取得準備を進める。 ⑥新人職員の指導ができる。	・ICLS講習会	・地域社会振興財団中央研修会			
I 新人	①豊川市職員としての自覚を持ち、病院の理念を理解し、社会人・医療人としての行動がとれる。 ②病院全体の業務の流れが理解できる。 ③必要な基本技術・知識を習得し、安全確実に業務を遂行することができる。 ④患者、職員とのコミュニケーションを円滑にとることができる。	・豊川市新規採用職員研修 ・市民病院新規採用職員研修	・職能団体別新人研修			


医療安全
院内感染対策
医薬品安全管理
接遇向上
情報セキュリティ
医療倫理
他

各種学会学術大会参加・発表
各学会主催セミナー
講習会参加
本庁職員研修

豊川市民病院人材育成計画表（診療技術部門：臨床工学科）

ステップ		到達目標	内部研修	外部研修	意識・業務改革	専門・認定等の資格取得など	
技師長		①組織の方向性を示し、円滑な業務運営ができるよう調整する。 ②計画的な人材育成を行うとともに部下のキャリアデザインを積極的に支援する。 ③部署内の労働安全衛生上の諸問題に気付き、労働環境の整備を図ることができる。 ④経営的な視点に立ち、経営改善の戦略が立てられる。	本庁目標管理研修 (課長級)	<div style="background-color: #f8d7da; padding: 5px;">医療安全</div> <div style="background-color: #d1ecf1; padding: 5px;">院内感染対策</div> <div style="background-color: #d1ecf1; padding: 5px;">医薬品安全管理</div> <div style="background-color: #d1ecf1; padding: 5px;">接遇向上</div> <div style="background-color: #d1ecf1; padding: 5px;">情報セキュリティ</div> <div style="background-color: #d1ecf1; padding: 5px;">医療倫理</div> <div style="background-color: #d1ecf1; padding: 5px;">他</div>	<ul style="list-style-type: none"> 愛知県臨床工学技士会 臨床工学技士部門代表者会議 不当要求防止責任者講習会 	Generalist	
副技師長		①部署内の業務調整や院内全体の調整など、所属長の補佐としての役割を果たすことができる。 ②部門主査の管理業務などの助言、指導ができる。	本庁目標管理研修 (課長補佐級)				
IV	技術主査	①担当業務を統括し、円滑に業務が遂行できるように業務改善、業務分担などができる。 ②部署内の各種トラブルに対し、迅速で的確な対応ができる。 ③後輩の学会、論文発表のための助言、指導ができる。 ④チーム医療に積極的に参画する。 ⑤各種認定資格を取得、更新する。	<ul style="list-style-type: none"> 本庁係長級研修 本庁人事評価制度研修 	<ul style="list-style-type: none"> 日本病院会 病院中堅職員育成研修 臨床工学技士会 臨床実習指導者研修会 	Specialist	<ul style="list-style-type: none"> 血液浄化専門臨床工学技士 不整脈治療専門臨床工学技士 呼吸治療専門臨床工学技士 手術関連専門臨床工学技士 透析技術認定士 心血管インターベーション技師 3学会合同呼吸療法認定士 消化器内視鏡技師 医療機器情報コミュニケーター(MDIC) ICLSインストラクター JPTECプロバイダ 日本DMAT隊員 	
III	主任	①高度な知識、技術を活かし質の高い医療を提供し、また医師及び他職種に適切な提案ができる。 ②後輩に対して自ら模範となり、リーダーとして指導を行う。 ③各種認定資格を取得する。 ④研究課題を見つけ学会・研究会発表に取り組む。 ⑤チーム医療に貢献できる。		<ul style="list-style-type: none"> 全国自治体病院協議会 臨床工学部会研修会 臨床工学技士会 講習会・研修会 			
II	中堅スタッフ	①与えられた業務を安全確実に行うことができる。 ②自らのキャリアデザインを形成し自己研鑽に努める。 ③指導を受けながら科内発表、学会発表ができる。 ④他職種と連携し、チーム医療を遂行できる。 ⑤各種認定資格取得又は取得準備を進める。 ⑥新人職員の指導ができる。		<ul style="list-style-type: none"> 臨床工学技士会 講習会・研修会(基礎編) 地域社会振興財団中央研修会 			
I	新人	①豊川市職員としての自覚を持ち、病院の理念を理解し、社会人・医療人としての行動がとれる。 ②病院全体の業務の流れが理解できる。 ③必要な基本技術・知識を習得し、安全確実に業務を遂行することができる。 ④患者、職員とのコミュニケーションを円滑にとることができる。	<ul style="list-style-type: none"> 豊川市新規採用職員研修 市民病院新規採用職員研修 ICLS研修 	<ul style="list-style-type: none"> 臨床工学技士会 講習会・研修会(基礎編) 			

豊川市民病院人材育成計画表（診療技術部門:リハビリテーション技術科）

ステップ	到達目標	内部研修	外部研修	意識・業務改革	専門・認定等の資格取得など	
技師長	①組織の方向性を示し、円滑な業務運営ができるよう調整する。 ②計画的な人材育成を行うとともに部下のキャリアデザインを積極的に支援する。 ③部署内の労働安全衛生上の諸問題に気付き、労働環境の整備を図ることができる。 ④経営的な視点に立ち、経営改善の戦略が立てられる。	本庁目標管理研修 (課長級)	・愛知県公立病院会 リハビリテーション代表者会議 ・各協会別管理職研修 ・不当要求防止責任者講習会		<ul style="list-style-type: none"> ・日本理学療法士協会指定管理者 	
副技師長	①部署内の業務調整や院内全体の調整など、所属長の補佐としての役割を果たすことができる。 ②部門主査の管理業務などの助言、指導ができる。	・本庁目標管理研修 (課長補佐級)	・各協会別管理職研修 ・全国自治体病院協議会 各部門別研修会			
IV 技術主査	①担当業務を統括し、円滑に業務が遂行できるように業務改善、業務分担などができる。 ②部署内の各種トラブルに対し、迅速で的確な対応ができる。 ③後輩の学会、論文発表のための助言、指導ができる。 ④チーム医療に積極的に参画する。 ⑤各種認定資格を取得、更新する。	・本庁係長級研修 ・本庁人事評価制度研修	・日本病院会 病院中堅職員育成研修 ・全国自治体病院協議会 各部門別研修会			<ul style="list-style-type: none"> ・協会専門療法士取得 ・協会登録・認定療法士取得
III 主任	①高度な知識、技術を活かし質の高い医療を提供し、また医師及び他職種に適切な提案ができる。 ②後輩に対して自ら模範となり、リーダーとして指導を行う。 ③各種認定資格を取得する。 ④研究課題を見つけ学会・研究会発表に取り組む。 ⑤チーム医療に貢献できる。		・地域包括ケアリーダー研修			<ul style="list-style-type: none"> ・各学会・団体認定資格取得 呼吸療法認定士 心臓リハビリテーション指導士 糖尿病療養指導士 摂食嚥下認定士 認知症ケア指導士 排泄機能指導士 ICLSインストラクター JPTECプロバイダ 日本DMAT隊員 その他
II 中堅スタッフ	①与えられた業務を安全確実に行うことができる。 ②自らのキャリアデザインを形成し自己研鑽に努める。 ③指導を受けながら科内発表、学会発表ができる。 ④他職種と連携し、チーム医療を遂行できる。 ⑤各種認定資格取得又は取得準備を進める。 ⑥新人職員の指導ができる。		・がんリハ研修 ・協会介護予防リーダー研修 ・地域社会振興財団中央研修会			
I 新人	①豊川市職員としての自覚を持ち、病院の理念を理解し、社会人・医療人としての行動がとれる。 ②病院全体の業務の流れが理解できる。 ③必要な基本技術・知識を習得し、安全確実に業務を遂行することができる。 ④患者、職員とのコミュニケーションを円滑にとることができる。	・豊川市新規採用職員研修 ・市民病院新規採用職員研修 ・ICLS講習会	・各協会別新人研修	<ul style="list-style-type: none"> ・各協会新人基礎研修修了 		

豊川市民病院人材育成計画表（診療技術部門：放射線技術科）

ステップ	到達目標	内部研修	外部研修	意識・業務改革	専門・認定等の資格取得など
技師長	①組織の方向性を示し、円滑な業務運営ができるよう調整することができる。 ②計画的な人材育成を行い、部下のキャリアデザインを積極的に支援する。 ③部署内の労働安全衛生上の諸問題に気付き労働環境を整備することができる。 ④経営的な視点に立ち経営改善の戦略が立てられる。	本庁目標管理研修 (課長級)	<ul style="list-style-type: none"> 愛知県公立病院会 放射線技師長会議 職能団体主催管理職研修 全国自治体病院協議会 放射線部会研修会 不当要求防止責任者講習会 	Generalist	
	副技師長	<ul style="list-style-type: none"> ①部署内の業務調整や院内全体の調整など所属長の補佐としての役割を果たすことができる。 ②部門主査の管理業務などの助言・指導ができる。 ③部署内の労働安全衛生上の諸問題に気付き労働環境の改善策が提案できる。 ④部署内の突発的な問題やトラブルへの適切な対応ができる。 			
IV	技術主査	<ul style="list-style-type: none"> ①担当業務を統括し、円滑に業務が遂行できるように業務改善・分担などができる。 ②高度な知識・技術を活かした質の高い医療を提供し、医師及び他職種に適切な提案ができる。 ③部門内のトラブルに対し、迅速に適切な対応ができる。 ④部下・後輩の能力や適正に応じた指導ができる。 ⑤コスト意識を持ち、アイデアのある企画立案ができる。 	<ul style="list-style-type: none"> 本庁係長級研修 本庁人事評価制度研修 	Specialist	<ul style="list-style-type: none"> 臨床実習指導教員 健診MMG撮影認定技師 X線CT認定技師 磁気共鳴専門技師 核医学専門技師 放射線治療専門放射線技師 放射線治療品質管理士 医学物理士 第1種放射線取扱主任者 放射線機器管理士 放射線管理士 医用画像情報精度管理士 ICLSインストラクター JPTECプロバイダ 日本DMAT隊員
	主任	<ul style="list-style-type: none"> ①部門内の業務調整など、リーダーの補佐としての役割を果たすことができる。 ②高度な知識・技術を習得し、質の高い医療を提供して、リーダーに適切な提案ができる。 ③部門内のトラブルに対し、適切な対応ができる。 ④後輩の規範となり、適正に応じた指導ができる。 			
	中堅スタッフ	<ul style="list-style-type: none"> ①与えられた業務を安全・確実に遂行できる。 ②自らのキャリアデザインを形成し自己研鑽に努める。 ③他職種と連携し、チーム医療を遂行できる。 ④部署内の問題を洗い出し、上司に報告・相談できる。 ⑤新人職員の指導ができる。 			<ul style="list-style-type: none"> 地域社会振興財団中央研修会
I	新人	<ul style="list-style-type: none"> ①豊川市職員としての自覚を持ち病院の理念を理解し、社会人・医療人としての行動がとれる。 ②病院全体の業務の流れが理解できる。 ③必要な基本技術・知識を習得し、安全・確実に業務を遂行できる。 ④患者、他職種とのコミュニケーションを円滑に行うことができる。 ⑤トラブル発生時は速やかに先輩・上司等に報告できる。 	<ul style="list-style-type: none"> 豊川市新人研修 市民病院新規採用職員研修 ICLS講習会 	<ul style="list-style-type: none"> 医療研修推進財団PMET 新人研修 	

豊川市民病院人材育成計画表（診療技術部門：診療支援）

○歯科衛生士・視能訓練士・臨床心理士

ステップ	到達目標	内部研修	外部研修	意識・業務改革	専門・認定等の資格取得など
次長	①組織の方向性を示し、円滑な業務運営ができるように調整する。 ②計画的な人材育成を行うとともに部下のキャリアデザインを積極的に支援する。 ③部署内の労働安全衛生上の諸問題に気付き、労働環境の整備を図ることができる。 ④経営的な視点に立ち、経営改善の戦略が立てられる。				
IV 技術主査	①担当業務を統括し、円滑に業務が遂行できるように業務改善、業務分担などができる。 ②部署内の各種トラブルに対し、迅速で的確な対応ができる。 ③後輩の学会、論文発表のための助言、指導ができる。 ④チーム医療に積極的に参画する。 ⑤各種認定資格を取得、更新する。	・本庁係長級研修 ・本庁人事評価制度研修			○歯科衛生士 ・認定歯科衛生士 ・生活習慣病予防 ・摂食嚥下リハビリテーション ・在宅療養指導・口腔機能管理 ・糖尿病予防指導 ・医科歯科連携・口腔機能管理 ・臨床実習指導者
III 主任	①高度な知識、技術を活かし質の高い医療を提供し、また医師及び他職種に適切な提案ができる。 ②後輩に対して自ら模範となり、リーダーとして指導を行う ③各種認定資格を取得する。 ④研究課題を見つけ学会・研究会発表に取り組む。 ⑤チーム医療に貢献できる。				○視能訓練士 ・認定視能訓練士 ・臨床実習指導者
II 中堅スタッフ	①医師からの指示を理解し、与えられた業務を安全確実に行うことができる。 ②自らのキャリアデザインを形成し自己研鑽に努める。 ③指導を受けながら科内発表、学会発表ができる。 ④他職種と連携し、チーム医療を遂行できる。 ⑤各種認定資格取得または取得準備を進める。 ⑥新人職員の指導ができる。	・ICLS講習会	・地域社会振興財団中央研修会		
I 新人	①豊川市職員としての自覚を持ち、病院の理念を理解し、社会人・医療人としての行動がとれる。 ②病院全体の業務の流れが理解できる。 ③必要な基本技術・知識を習得し、安全確実に業務を遂行することができる。 ④患者、職員とのコミュニケーションを円滑にとることができる。	・豊川市新規採用職員研修 ・市民病院新規採用職員研修			

20

医療安全 院内感染対策 医薬品安全管理 接遇向上 情報セキュリティ 医療倫理 他

各種学会学術大会参加・発表 各学会主催セミナー 講習会参加 本庁職員研修

Generalist
Specialist

豊川市民病院人材育成計画表（看護部門）

ステップ		到達目標	内部研修	外部研修	意識・業務改革	専門・認定等の資格取得など
看護局長		管理者として、施設の運営に参画し、看護業務を総括、看護職員の掌握、指示監督を行うことができる。				
看護科長・主幹		①看護局長を補佐し、看護局長不在の場合は代行業務ができる。 ②看護局長から委任を受けた業務を遂行できる。 ③看護科長は外来、病棟、教育に分け管理担当を遂行できる。 ④主幹は、担当するセンターの組織目標の実現に向けて業務管理、運営を行うことができる。	本庁目標管理研修 (課長級)			・認定看護管理者
マネジメントラダー	看護師長 科長補佐	①担当看護単位における看護管理責任者として、看護職員の業務を監督、統率することができる。 ②勤務の調整改善に努め看護の効率的遂行を図ることができる。 ③突発事項が発生した場合は、必要な看護の能率的な調整を図ることができる。	・本庁目標管理研修 (課長補佐級) ・看護師長研修			
クリニカルラダー	レベルⅤ	・より複雑な状況においてケアの受け手にとっての最適な手段を選択しQOLを高めるための看護を実践する。	・本庁係長級研修 ・本庁人事評価制度研修			
	レベルⅣ	・幅広い視野で予測的判断を持ち看護を実践する。	・看護管理研修Ⅱ ・看護管理研修Ⅰ			
	レベルⅢ	・ケアの受け手に合う個別的な看護を実践する。	・リーダーシップ研修			
	レベルⅡ	・標準的な看護計画に基づき自立して看護を実践する。	・プリセプター研修			
	新人 ～レベルⅠ	・基本的な看護手順に従い必要に応じ助言を得て看護を実践する。 ・豊川市職員としての自覚を持ち、病院の理念を理解し、社会人・医療人としての行動がとれる	・ICLS講習会 ・新人技術トレーニング ・市民病院新規採用職員研修			・専門看護師 ・特定行為研修修了 ・認定看護師

医療安全
院内感染対策
医薬品安全管理
接遇向上
情報セキュリティ
医療倫理
他

各種学会学術大会参加・発表
各学会主催セミナー
講習会参加
本庁職員研修

看護研究発表
業務改善QCC大会

豊川市民病院人材育成計画表（事務部門）

ステップ	到達目標	内部研修	外部研修	意識・業務改革	専門・認定等の資格取得など
管理職 (事務局長 次長 課長級 課長補佐級)	①管理職の立場として、病院全体、事務局・課等の組織目標の実現に向けて業務管理、運営を行うことができる。 ②部下の目標設定及び達成に対する助言、教育、進捗管理を行うことができる。 ③病院の管理職として、医療制度の動向を踏まえた経営戦略を立案し、推進することができる。	本庁目標管理研修 (課長級、課長補佐級)	○全国自治体病院協議会 ・事務長養成研修会 ・自治体病院管理者研修会他 ○日本病院会 ・病院経営管理研修会他 ○全国公私病院連盟 ・病院原価計算セミナー ・DPCセミナー ○愛知県公安委員会 ・不当要求防止責任者講習会	業務改善（「1」グループ） 「2」仕事カイゼン）他	・医療経営士1・2級
主査	①課等の目標に基づき、グループの長として直接部下を指揮監督して、日常業務を円滑に遂行することができる。 ②複雑困難な業務についても独自の判断で責任をもって処理し、関係者の期待に応える成果を出すことができる。 ③病院の主査級職員として業務遂行に必要な専門的知識の習得に努め、スタッフの育成、キャリアアップのための支援ができる。	・本庁係長級研修 ・本庁人事評価制度研修	○全国自治体病院協議会 ・診療材料購入管理研修会 ・診療報酬管理研修会 ・DPC制度初心者向け説明会他 ○日本病院会 ・病院中堅職員育成研修会他 ○全国公私病院連盟 ・病院原価計算セミナー ・診療報酬請求事務セミナー		・診療情報管理士 ・診療報酬請求事務能力試験 ・医療情報技師 ・社会福祉士 ・精神保健福祉士 ・介護支援専門員 ・福祉住環境コーディネーター ・日商簿記検定2級 ・医療経営士3級 ・電気主任技術者
主任 主事・技師	①下級者に対しては自ら模範となって実行し、リーダーとしての指導的役割を担うことができる。(主任) ②非定型業務については上司の助言のもとに処理し、定型業務については独自の判断で責任をもって処理し、期待される成果を出すこと。(主事・技師) ③キャリアアップの必要性を理解し、病院職員として必要な知識、能力の自己研鑽ができる。(主任、主事・技師)	・本庁主任研修 ・本庁 一般職員前期研修 一般職員中期研修 一般職員後期研修	○全国自治体病院協議会 ・診療材料購入管理研修会 ・診療報酬管理研修会 ・DPC制度初心者向け説明会他 ○日本病院会 ・病院中堅職員育成研修会他 ○全国公私病院連盟 ・病院原価計算セミナー ・診療報酬請求事務セミナー		・診療情報管理士 ・診療報酬請求事務能力試験 ・医療情報技師 ・社会福祉士 ・精神保健福祉士 ・介護支援専門員 ・福祉住環境コーディネーター ・日商簿記検定2級 ・医療経営士3級 ・電気主任技術者
事務員 技術員	①上級者からの具体的な指示監督を受け、定められた手順に従って限られた範囲の定型業務を担当できる。 ②病院職員としての自覚を持ち、病院の理念を理解し、社会人・医療人としての行動をとることができる。 ③上司、先輩の指導を受けながら自己に必要な学習に取り組むことができる。	・豊川市新規採用職員研修 ・市民病院新規採用職員研修	各団体外部研修		

医療安全
院内感染対策
医薬品安全管理
接遇向上
情報セキュリティ
医療倫理
他

関係学会等参加
関係研修・講習会等参加
地域の勉強会・研究会参加

資格免許取得状況調査表（平成29年10月現在）

※以下の各資格免許は、調査結果の一部を抜粋して記載している。

【診療局】 ※指導医のみ	【診療技術局】	【看護部門】 ※看護協会認定など	【事務部門】
日本内科学会指導医	日本病院薬剤師会生涯研修認定薬剤師	認定看護管理者	診療情報管理士
日本プライマリ・ケア連合学会指導医	認定実務実習薬剤師	救急看護認定看護師	診療報酬請求事務能力認定試験
日本呼吸器学会指導医	日本薬剤師研修センター研修認定薬剤師	皮膚・排泄ケア認定看護師	医療情報技師
日本結核病学会結核・抗酸菌症指導医	日本病院薬剤師会がん薬物療法認定薬剤師	集中ケア認定看護師	社会福祉士
日本呼吸器内視鏡学会指導医	日本病院薬剤師会感染制御認定薬剤師	緩和ケア認定看護師	精神保健福祉士
日本消化器病学会指導医	日本病院薬剤師会妊婦授乳婦薬物療法認定薬剤師	がん化学療法看護認定看護師	介護支援専門員
日本消化器内視鏡学会指導医	愛知県薬剤師会妊婦授乳サポート薬剤師	がん性疼痛看護認定看護師	福祉住環境コーディネーター2級
日本消化管学会暫定胃腸科指導医	小児薬物療法薬剤師	感染管理認定看護師	1級建築士
日本肝臓学会肝臓指導医	小児アレルギーエドキュケーター	糖尿病看護認定看護師	建設業経理士検定1級
日本胆道学会認定指導医	日本病院薬剤師会精神科薬物療法認定薬剤師	摂食・嚥下障害看護認定看護師	日商簿記検定2級
日本心血管インターベンション治療学会指導医	日本糖尿病療法指導士	小児救急看護認定看護師	第3種電気主任技術者
日本高血圧学会指導医	認定血液検査技師	脳卒中リハビリテーション看護認定看護師	乙種第4類危険物取扱主任者
日本腎臓学会認定指導医	認定一般検査技師	日本精神科看護協会認定精神科認定看護師	中小企業診断士
日本透析医学会指導医	認定病理検査技師	アドバンス助産師	宅地建物取引士
日本内分泌学会内分泌代謝科指導医	細胞検査士（国内）	医療安全管理者	
日本神経学会指導医	細胞検査士（国際）	臨地実習指導者	
日本認知症学会指導医	認定輸血検査技師	新人看護職員研修責任者	
日本リウマチ学会指導医	認定心電検査技師	新人教育実地指導者	
日本精神神経学会指導医	超音波検査士（体表）		
日本総合病院精神医学会一般病院連携精神医学特定指導医	超音波検査士（健診）		
日本救急医学会指導医	栄養サポートチーム専門療法士		
日本外科学会指導医	病態栄養認定管理栄養士		
日本消化器外科学会指導医	日本糖尿病療養指導士		
日本乳癌学会乳腺指導医	小児アレルギーエドキュケーター		
検診マンモグラフィ読影認定医（指導医）	NST専門療法士		
日本脳神経外科学会指導医	心血管インターベンション技師		
日本脳卒中の外科学会技術指導医	3学会合同呼吸療法認定士		
日本泌尿器科学会指導医	透析技術認定士		
日本産科婦人科学会産婦人科指導医	医療機器情報コミュニケーター（MDIC）		
日本医学放射線学会放射線科指導医	健診MMG撮影認定技師		
日本麻酔科学会指導医	X線CT認定技師		
日本病理学会病理専門医研修指導医	核医学専門技師		
日本口腔外科学会指導医	放射線治療専門放射線技師		
	磁気共鳴専門技術者		
	放射線機器管理士		
	放射線治療品質管理士		
	医学物理士		
	第1種放射線取扱主任者		
	医療情報技師		
	医用画像情報精度管理士		
	日本理学療法士協会指定管理者		
	認定理学療法士（脳卒中）		
	心臓リハビリテーション指導士		
	日本糖尿病療養指導士		
	日本摂食嚥下リハビリテーション学会認定士		
	専門的口腔ケア実践指導者		

豊川市民病院人材育成計画

発行：平成30年5月

豊川市民病院キャリア支援センター

〒442-8561

愛知県豊川市八幡町野路23番地

電話 (0533) 86-1111 (代表)

FAX (0533) 84-1327

E-mail career@toyokawa-ch-aichi.jp