

PB-198

病院事務職員のキャリアラダー創設の試み

福井赤十字病院 教育研修推進室

○山本 菜未、東川 佐枝美

【はじめに】良質な医療の安定供給のためには、広い視野から医療経営に取り組む人材が必須であり、事務職員の人材開発は病院にとって喫緊の課題である。当院では、本社から提示された研修体系に基づき、事務職員の教育研修体系を構築した。さらに、看護師のキャリア開発ラダーに倣い、事務職員のキャリアラダーの創設を試みたのでここに報告する。

【方法】1. 到達目標作成：本社提示の経験年数別「期待される主な役割・能力」を基に、事務職員1～3年目、管理職の到達目標を作成。2. 教育研修計画立案：到達目標に沿った研修を計画。3. 目標達成状況評価：1～3年目職員には目標達成状況評価（自己・同僚・上司）を実施。4. キャリアラダー：看護師のキャリア開発ラダーに倣い、事務職員の成長を支援する仕組みとしてラダーを考案。

【結果】1. 事務部長と教育研修推進室職員が病院事務職員に求められる能力を検討、本社資料を参考に到達目標を設定した。2. 到達目標に従い、特に1～3年目職員には必修研修を明確にして研修を実施。3. 目標達成状況評価を中間期と年度末に実施。これに対するアンケートでは、被評価者からは「同僚や上司に評価を受け、やる気が引き出された」、同僚・上司からは「評価表の有効利用ができた」などの意見があった。4. 一人前レベルとしてラダー1、中堅レベルとしてラダー2を作り、各別に申請資格や評価基準を決めた。被認定者の課内での評価会を経て事務部長を加えた認定委員会で承認、院長から認定証授与、という流れを作った。

【考察】一人前を目指して成長する期間である1～3年目の目標を明確にし、研修を実施することによって、部署によってばらつきがあった教育内容が統一された。ラダーに関しては、9月末までに第一回の申請と評価会を実施予定であり、結果を報告する。

PB-199

広島赤十字・原爆病院における事務系職員研修の評価報告

広島赤十字・原爆病院 事務部

○西田 節子、天野 裕司、山光 康子、高島 良憲、
福庭 健二、小園 菜美

【はじめに】当院の新入職員研修は、院内での業務に従事する上で最低限必要となる知識や技能の習得のため独自で研修を実施することとし、初年度の平成23年度は病院職員研修を専門とする会社に委託した。しかし、終了後のアンケートではあまり良い評価が得られなかった。そこで24年度の事務部新人職員（2年目）研修では、院内講師による研修を実施した。研修終了後実施したアンケート分析で興味深い結果が得られたので報告する。

【方法】研修は平成25年9月21日と10月14日の2日間計16時間実施し、対象者は平成23年新規採用事務部職員及び今後医師事務作業補助者（MC）として従事する職員とした。講義内容は、社会と医療制度、個人情報保護法と情報セキュリティポリシー、医学・看護学、医療プロセス、病院組織等多岐に亘ったものを、職員が講師となって実施した。研修終了後にはアンケートを実施し分析を行った。

【結果】2日間の評価は2年目職員と比べMCの方が有益度、理解度ともに高い傾向にあったが95%有意検定では両者に差は見られなかった。主成分抽出後バリマックス回転を行った空間成分プロットでは2年目職員は右上に医療やデータの知識に関する事柄が、右下に職員としての意識やセキュリティに関する事柄が配置された。MCはシステムやセキュリティに関する事柄が上部にそれ以外が右側に配置された。

【考察】MCの各項目評価点は2年目と比べやや高い傾向にあり、有益度、理解度は2年目よりも高い評価であった。これは、MCが即戦力として診療現場に出ていることも作用していると考えられる。しかし有益性は高いものの理解度の低い項目については今後も教育が必要と考えられる。

PB-200

職員みんなで学ぶプライマリケア 第2報

芳賀赤十字病院 教育研修推進室

○関 智子、笠井 直也、古口 裕理、山崎 義則、
村上 和彦、戸崎 敦代、塩野谷 晃江

はじめに「研修医は病院全体で、地域全体で育てよう」との方針により平成21年11月から教育研修推進室が中心となり研修医のためのプライマリ勉強会を開始した。地域医療の向上、地域医療連携の強化も目的とし、地域の医療関係者や興味がある人等だれでも参加できるように開催している。プライマリ勉強会を開始し4年が経過しこれまでの活動状況を報告する。

現状報告 プライマリ勉強会は午前7時30分から午前8時の30分間、月2回の開催。内容は日常診療において頻繁にある傷病、疾病等の基本的な対応について医師以外の医療従事者にもわかりやすい内容とした。平成21年11月から平成26年4月まで参加延べ人数は2,510人。職種別では医師622人、医療技術職383人、看護師846人、事務職290人、その他職種23人、院外346人であった。講師を職種別でみると、医師65回、医療技術職14回、看護師8回、事務職3回、院外講師1回である。アンケート結果から平成26年4月現在プライマリ勉強会に3回以上参加している人は90%をしめ継続的に参加していることがわかった。参加者からの感想は、「とてもわかりやすく勉強になった」「新しい知識が身に付き勉強会に参加してよかった」「実際の業務に生かせる内容であった」等ほぼ満足している意見が多かった。一方、「スライドが見えにくい」「配布資料の文字を大きくしてほしい」等運営に対して改善を求める意見があった。

おわりに 当院の研修医の人数は少ないがプライマリ勉強会が継続できているのは病院全体で研修医を育てようとする職員の意識改革が図られ協力が得られたからであると考えられる。今後は、アンケート結果をもとに評価、改善を行いながらプライマリ勉強会が継続できるよう努力していきたい。

PB-201

臨床研修施設としてより多くの医師を育てるための取り組み

旭川赤十字病院 研修管理委員会

○大森 友子、吉田 一人、渡邊 明彦、矢田 幸政、
牧野 憲一

当院は救急救命センターを併設し、道北ドクターヘリの基地病院でもある。臨床研修制度開始より定員6名で研修医の受け入れを開始し、以後4～7名枠で推移してきたが、平成19年度のマッチングで0、平成24年度には定員6名中2名となり、基幹型研修施設として危機的状況に陥った。この原因を探るべく、医学生から率直に意見を求めた結果、第一に北海道の3医学部の中で札幌にある2校の医学生の中で当院の知名度が著しく低く、さらに当院が含まれる道北圏で初期研修を行うという概念自体がないことが判明した。この結果を受けて、教育研修の担当者間で対策を考えた。まず、合同研修説明会に加えて、札幌と旭川において単独の説明会を開催し、そこで重症から軽症まで豊富な救急症例をERにおいて経験できるという当院の特色をアピールした。開催にあたり、当院研修医から後輩への呼びかけなどで周知し、さらに説明会には研修医も帯同した。また、病院見学の内容も見直した。担当者からの研修説明の後に、見学科の研修医に医学生を預けることで、ERなどで活躍する研修の姿が見られるように配慮した。また、当直の見学や研修医との懇親会などを通して、見学者に研修医の生の声が伝わるように配慮した。それらと並行して、研修環境の整備やホームページの改善などイメージ戦略も行った結果、翌年には見学者数が激増し、マッチングにおいても平成25年度は中間公表において一位希望者数が定員のほぼ2倍となり、最終結果も6名でフルマッチを果たした。受験者数の増加に伴い、研修施設としてより多くの研修医を受け入れることができるよう研修体制の確認や改善を実施しているところである。また、第三者評価認定に向けた取り組みとその結果についても報告する。

一般演題
(ポスター)
10月17日(金)