働きやすい職場作り
～教育体制整備による人材育成～

2023.8.10

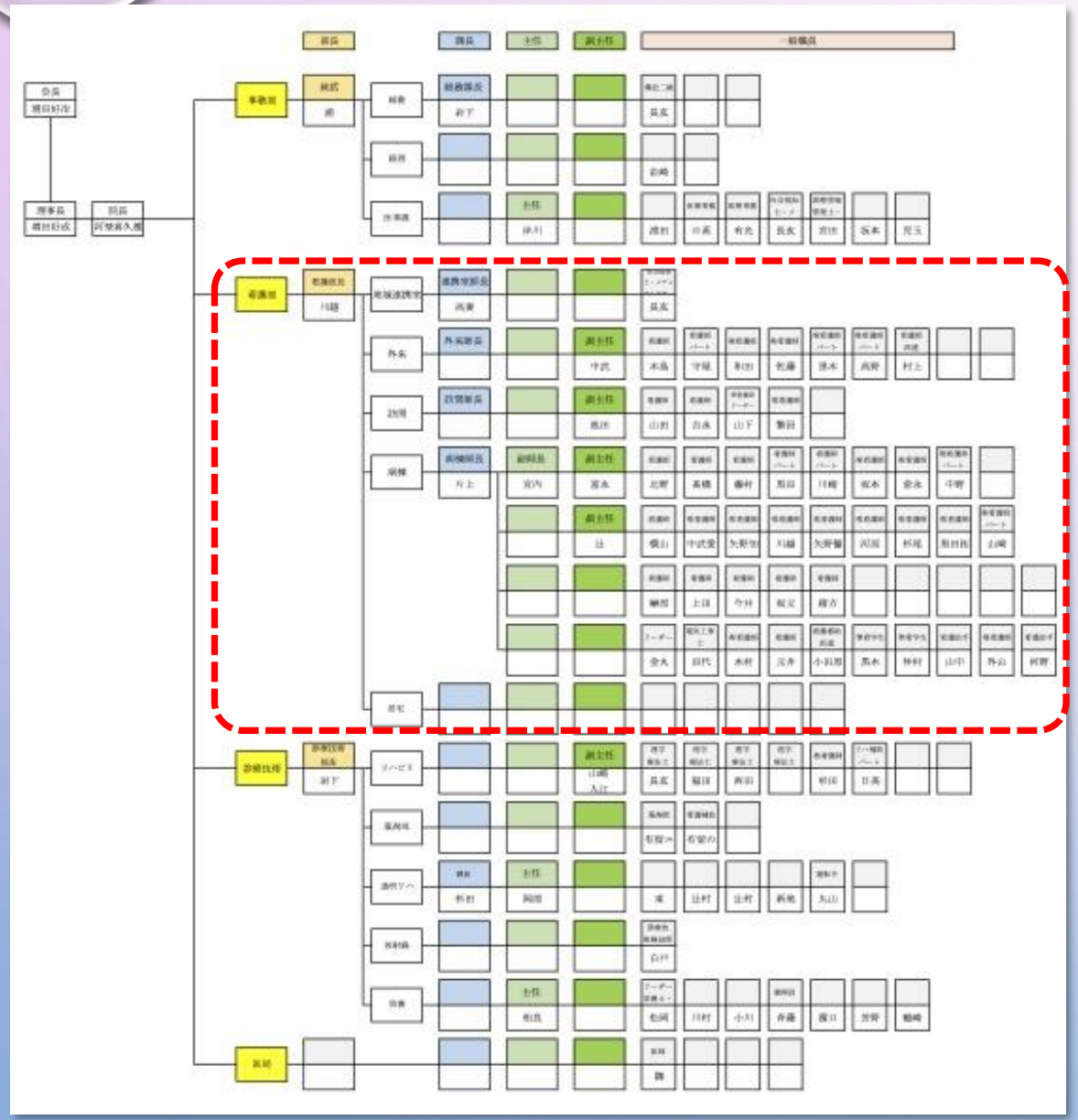
看護人材獲得支援事業報告・意見交換会

医療法人陽明会 増田病院
看護部長　川越義壽

病院の概要

当院は宮崎市北地区にあり、病棟５１床。うち地域包括ケア病棟４３床、療養病棟８床で、主に回復期と慢性期の治療を担っている。院内には、通所リハビリテーションを有しており、また在宅医療として、訪問診療の提供と訪問看護ステーションを行っている。

組織の概要



- 職員総数 98名
- 看護部（47名）
  - ❑病棟
  - ❑外来
  - ❑訪問看護ステーション
  - ❑地域連携室

組織の抱える問題（課題）

SWOT分析

SWOT
analysis
STRENGTHS
①安定した経営基盤がある。
②経営トップが世代交代したばかりで、若くアグレッシブである。
③先代から地域医療に尽力しており、安定した患者層がある。
④学生向け、単身者向けの寮がある。
⑤県病院、医師会病院などの拠点病院と、パイプが有り最新情報を獲得できる。
WEAKNESSES
①看護職員の殆どが看護協会へ入会していない
②外部への研修参加は皆無
③看護部の理念・目標がない。個人の目標がない。
④人事考課制度がない
⑤教育計画がない、教育者がいない
⑥人材補充の仕組みがない
⑦内部コミュニケーションの仕組みがない
OPPORTUNITIES
①看護協会に全看護職員を入会させることにより、教育の機会が得られる。また人脈の拡大につながる。
②柔軟な雇用体系の用意があり、雇用拡大のチャンスがある。
THREATS
①組織改革についてこられないスタッフが発生。
②およびスタッフの高齢化
③病院構造物の老朽化

課題その①
看護職員の殆どが看護協会へ入会していない

- 在職中の看護職員に対しては、看護協会入会の必要性を説明し同意を得た。なかには反対する者も居たが、入会そのものが目的ではなく、その後の教育や人脈拡大が目的であることを伝へ、改善活動1年目で全員を入会をさせた。
- 新入職者に対しては、採用条件に「看護協会入会」を入れ込み、入職時に看護協会に入会できる仕組みへ変更した。

課題その②
外部への研修参加は皆無

- 組織全体の教育支援の仕組みを確立

  （年間の教育予算の確保、交通費や宿泊費の補助など）
- 看護協会主催の研修に年2回参加を義務付け。

  （個人の目標管理とリンクさせている）

課題その③
看護部の理念・目標がない。個人の目標がない

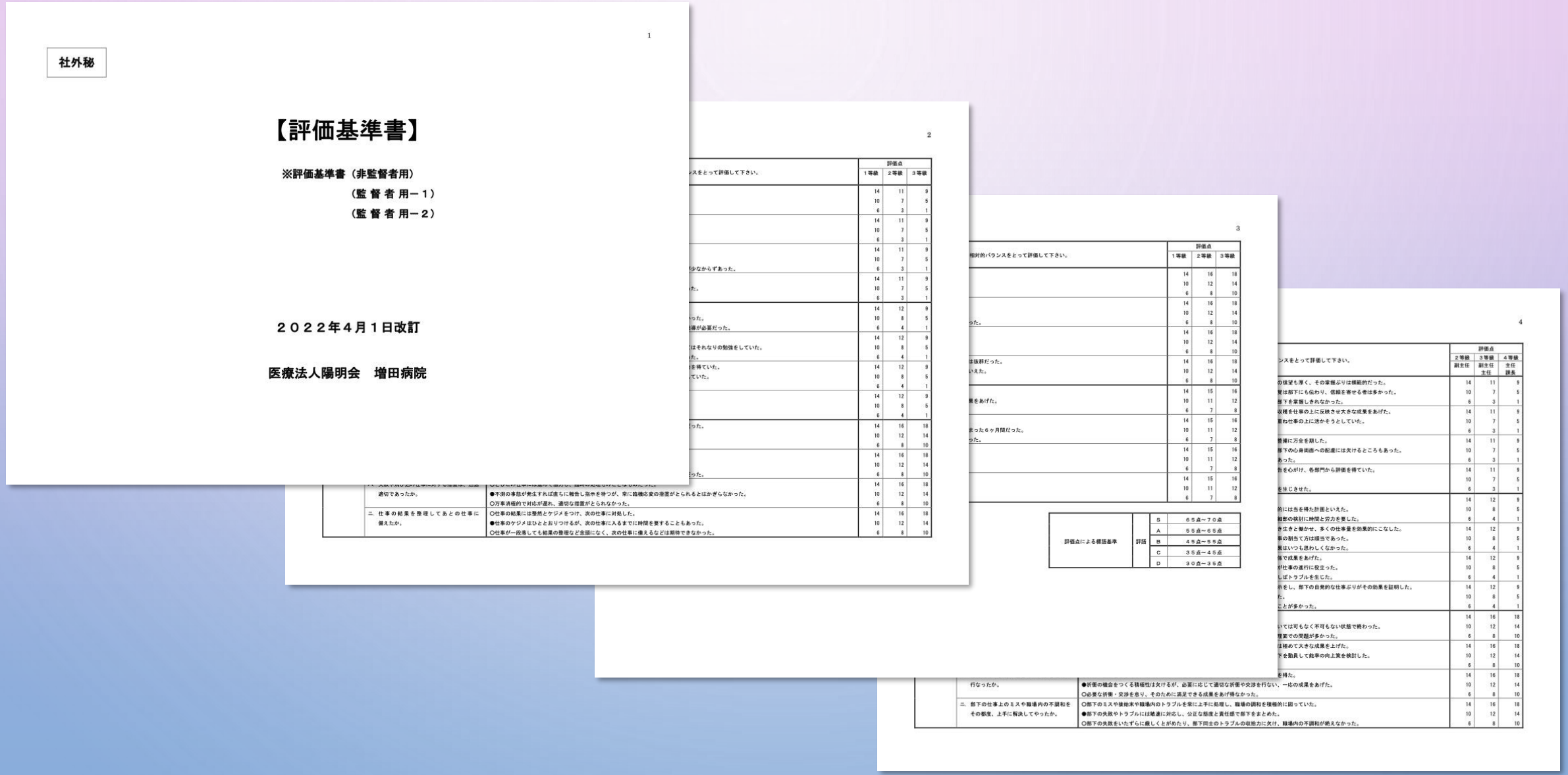
- 予算管理および目標管理を導入開始、それを各部門に振り分ける。
- 各部門では部署ごとの目標を決め、更には個人目標にまで落とし込む。
- 目標がスローガンになることがないよう、可能な限り数値化するよう努める。
- 2ヶ月に1回程度、部長と部署長が面談し、目標の進捗状況を確認。

課題その④
人事考課制度がない

人事考課制度を採用し個人目標の達成状況に合わせ評価をする。

評価することが目的ではなく、成長に導くことが狙いであることを説明し理解を得る。

人事考課システム



1

社外秘

【評価基準書】

※評価基準書（非監督者用）

（監 督 者 用－１）

（監 督 者 用－２）

２０２２年４月１日改訂

医療法人陽明会　増田病院

2

			評価点		
		ンスをとって評価して下さい。	１等級	２等級	３等級
			14	11	9
			10	7	5
			6	3	1
			14	11	9
			10	7	5
			6	3	1
			14	11	9
			10	7	5
		少なからずあった。	6	3	1
		た。	14	11	9
			10	7	5
			6	3	1
			14	12	9
		った。	10	8	5
		識が必要だった。	6	4	1
			14	12	9
		はそれなりの勉強をしていた。	10	8	5
		た。	6	4	1
		を得ていた。	14	12	9
		ていた。	10	8	5
			6	4	1
			14	12	9
			10	8	5
			6	4	1
		った。	14	16	18
			10	12	14
			6	8	10
			14	16	18
			10	12	14
		った。	6	8	10
	適切であったか。	●不測の事態が発生すれば直ちに報告し指示を待つが、常に臨機応変の措置がとられるとはかぎらなかった。 ○万事消極的で対応が遅れ、適切な措置がとられなかった。	14 10 6	16 12 8	18 14 10
	ニ．仕事の結果を整理してあとの仕事に備えたか。	○仕事の結果には整然とケジメをつけ、次の仕事に対処した。 ●仕事のケジメはひととおりつけるが、次の仕事に入るまでに時間を要することもあった。 ○仕事が一段落しても結果の整理など全部になく、次の仕事に備えるなどは期待できなかった。	14 10 6	16 12 8	18 14 10

3

			評価点		
		相対的バランスをとって評価して下さい。	１等級	２等級	３等級
			14	16	18
			10	12	14
			6	8	10
			14	16	18
			10	12	14
		った。	6	8	10
			14	16	18
			10	12	14
			6	8	10
		は抜群だった。	14	16	18
		いえた。	10	12	14
			6	8	10
			14	15	16
		果をあげた。	10	11	12
			6	7	8
			14	15	16
		まった６ヶ月間だった。	10	11	12
		った。	6	7	8
			14	15	16
			10	11	12
			6	7	8
			14	15	16
			10	11	12
			6	7	8

評価点による標語基準	評語	S	６５点～７０点
		A	５５点～６５点
		B	４５点～５５点
		C	３５点～４５点
		D	３０点～３５点

4

			評価点		
		ンスをとって評価して下さい。	２等級 副主任	３等級 副主任 主任	４等級 主任 課長
		の信望も厚く、その掌握ぶりは模範的だった。	14	11	9
		覚は部下にも伝わり、信頼を寄せる者は多かった。	10	7	5
		部下を掌握しきれなかった。	6	3	1
		収穫を仕事の上に反映させ大きな成果をあげた。	14	11	9
		重ね仕事の上に活かそうとしていた。	10	7	5
			6	3	1
		整備に万全を期した。	14	11	9
		部下の心身面への配慮には欠けるところもあった。	10	7	5
		あった。	6	3	1
		物を心がけ、各部門から評価を得ていた。	14	11	9
			10	7	5
		を生じさせた。	6	3	1
			14	12	9
		的には当を得た計画といえた。	10	8	5
		細部の検討に時間と労力を要した。	6	4	1
		生きと働かせ、多くの仕事量を効果的にこなした。	14	12	9
		事の割当て方は適当であった。	10	8	5
		業はいつも思わしくなかった。	6	4	1
		係で成果をあげた。	14	12	9
		が仕事の進行に役立った。	10	8	5
		しばトラブルを生じた。	6	4	1
		示をし、部下の自発的な仕事ぶりがその効果を証明した。	14	12	9
		た。	10	8	5
		ことが多かった。	6	4	1
			14	16	18
		いては可もなく不可もない状態で終わった。	10	12	14
		理面での問題が多かった。	6	8	10
		は極めて大きな成果を上げた。	14	16	18
		下を勤員して能率の向上策を検討した。	10	12	14
			6	8	10
		を得た。	14	16	18
	行なったか。	●折衝の機会をつくる積極性は欠けるが、必要に応じて適切な折衝や交渉を行ない、一応の成果をあげた。 ○必要な折衝・交渉を怠り、そのために満足できる成果をあげ得なかった。	10 6	12 8	14 10
	ニ．部下の仕事上のミスや職場内の不調和をその都度、上手に解決してやったか。	○部下のミスや後始末や職場内のトラブルを常に上手に処理し、職場の調和を積極的に図っていた。 ●部下の失敗やトラブルには敏速に対応し、公正な態度と責任感で部下をまとめた。 ○部下の失敗をいたずらに厳しくとがめたり、部下同士のトラブルの収拾力に欠け、職場内の不調和が絶えなかった。	14 10 6	16 12 8	18 14 10

課題その⑤
教育計画がない、教育担当者がいない

- 新入職者、中途採用者のOJT年間教育計画がなく、独り立ちできる判断が不透明。教育担当を決め、年間のOJT教育計画を作成しその教育計画に沿って指導を行っていくように変更する。
- 看護方式では機能別看護で行っていたが、業務内容に偏りが出てしまい、スタッフによっては受け持ち患者を持つことが少なく、業務を覚えることに時間を要するためPNS（パートナーシップ・ナーシング）に変更した。

院内研修会の様子

BLS研修

オムツの研修

医療安全研修

課題その⑥
人事補充の仕組みがない

- 人材確保のツールがハローワーク一択しかなく、ハローワークで採用できない場合、賃金の高い派遣会社に依存していた。
- 様々な人材紹介会社があります、職種によってはコストをかけずに採用。
- 近隣病院の求人票を調査し、見劣りしない給与へ調整。
- 県内外の学校訪問を行い、パンフレットを配布しフレッシュな人材を採用。
- 多様な勤務体系や入職時有休休暇（入職時５日、半年後５日）など働きやすい勤務体系を作ることで若年層の人員を確保。
- SNSを活用し、定期的に活動状況を情報発信。

奨学金

奨学金のご案内

病院独自の奨学金をご用意しております。卒業後に一定期間以上勤務した場合に全額返済免除となります。お気軽にご相談ください。

見学
体験

病院見学、職場体験
随時実施中

病院見学・職場体験を随時実施しております。
ご希望の方はこちらからお気軽に お問い合わせください。
電話 0985-41-1234（総務部：岩下）

教育

充実した教育カリキュラム

職能ごとの研修や自己啓発研修はもちろんのこと、キャリア開発の研修等もございます。最新知識や技術だけでなく医療チームの一員として組織的役割遂行ができるように、問題解決能力、判断力を身につけるられるようサポートします。

アクセス

医療法人陽明会 増田病院

宮崎県宮崎市大瀬町2176-1
電話 0985-41-1234
国富・綾行きバス病院前バス停下車すぐ

学生の皆さんへ

医療法人陽明会
増田病院

先輩からのメッセージ

私達と一緒に成長しましょう！

安心して子育てしながら働ける職場です

子供が急な熱を出したらどうしよう…と心配をしていましたが、有給休暇制度を利用する事ができ、子育てしながら働きやすい環境です。

准看護師
山下友美さん
宮崎看護専門学校
医療高等課程卒業

寮生活、快適です！

病院に隣接している寮に住んでいます。生活に必要な設備が揃っていることや、寮費が安いことが大変助かっています。

准看護師
矢野優真さん
宮崎看護専門学校
医療高等課程卒業

日々成長できる職場です

悩んだとき先輩に気軽に相談に乗ってもらえるので、仕事に集中して取り組むことができ、日々充実しています。

医療事務
日高由香子さん
宮崎ブライダル＆
医療専門学校卒業

独身寮

独身寮のご案内

職場まで徒歩1分！
寮費8,000円/月　冷蔵庫・洗濯機・エアコン完備）
（ガス・電気のみ契約必要、水道無料、年齢制限なし）
最寄りのコンビニまで徒歩5分。

子育て支援

「仕事」と「育児」の両立を支援します

幼いお子様がいる職員に出来るだけ安心して働いて頂くために、「仕事」と「子育て」の両立を目指した雇用環境の構築に積極的に取り組んでおります。

互助会による
イチゴ狩りイベント

職員家族と花火大会

課題その⑦
内部コミニケーションの仕組みがない

・看護部内（病棟、外来、地域連携、訪問診療、訪問看護）で
　月1回管理者会議を導入。

・全員出席の病棟会を導入。

・毎日開催の病棟カンファレンスを導入。

・組織の意思決定会議「戦略会議」を導入。

病棟カンファレンスの様子

経営戦略会議の様子

脅威その①
組織改革についてこられないスタッフが発生する

- 策定した目標に対し、繰り返し動機づけをすることで、それがメンバーの意識へ刷り込まれ、自ら業務改善を行う姿勢が徐々にみられるようになる。

脅威その②
スタッフの高齢化

- 学校訪問、多様な勤務体系、福利厚生の見直しを図ったことで、子供を抱える若いスタッフ等の定着が増えた。

脅威その③
病院構造物の老朽化

- 旧棟は築年数45年であり、新棟も20年を超えている。雨漏り、故障、導線の悪さ、照明など多くの問題を抱えている。
- 2027年に建て替えを予定しており、図面の構想が進んでいる。

最後に

組織改革にはビジョンが必要です。

まずは経営トップ（理事長・院長）が組織風土を変えたいという決意があるかどうかだと思います。

組織改革には経営資源（人・物・金・情報・ノウハウ）の投入が不可欠です。経営トップとビジョンを共有し、後ろ盾を得たうえで同じベクトルに向かって進む仲間を作ることが組織改革において大切なことではないかと考えます。

ご清聴ありがとうございました