

取組紹介【処遇改善に向けた取組】

医療法人陽明会 増田病院

働きやすい職場作り ～教育体制整備による人材育成～



所在地：宮崎市大字大瀬町2176番地1
病床数：51床（地域包括ケア病床43 療養病床8）
職員数：98名 医師 3名
看護師 55名
看護補助者 9名
医療技術職 17名
事務職 14名

① 課題・背景

SWOT分析し
課題を明確に
した



- ①看護職員の殆どが看護協会に入会していない
- ②教育担当者がおらず教育計画が立案されていない。また、外部への研修参加が皆無
- ③看護部の理念・目標、部署目標・個人目標がない
- ④人員補充への取組がない
- ⑤内部コミュニケーションの仕組みがない
- ⑥人事考課制度がない



目的・目標

- ①看護協会の入会、研修の必要性を説明し知識・技術の向上を図る
- ②新入職者、中途採用者の年間OJT教育計画の作成
- ③看護部の理念・目標を掲げることで、目標を達成するための部署目標、個人目標が立案でき達成することで職務満足度が上がる
- ④人員補充に向けて取り組む
- ⑤各部署（病棟・外来・地域連携・訪問診療・訪問看護）、多職種間の連携を図る
- ⑥人事考課制度を導入し、個人目標の達成状況に合わせ評価する



取組内容

- ①看護協会の入会は、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大切であることを伝えた
- ②新入職者、中途採用者の年間OJT教育計画がなく、独り立ちできる判断が不透明であるため、教育担当者を決め、年間のOJT教育計画を作成した。外部への研修参加は、看護部の年間教育予算を確保し、交通費や研修費を補助した
- ③看護部の理念・目標を掲げ、目標を達成するために各部署ごとの目標を立案し、個人目標にまで落とし込んだ。目標がスローガンにならないように可能な限り数値化するようにした
- ④近隣病院の求人票を調査し給与の見直しを行ったり、パンフレットを作成し、県内外の看護学校を訪問した。また、多様な勤務体系や入職時から有給休暇（5日）が使えるようにしたり、SNSで定期的に情報発信を行った
- ⑤各部署間の連携を図るため、月1回各部署の管理者会議、全員出席の病棟会、毎日のカンファレンス、週1回の多職種カンファレンスを実施した
- ⑥人事考課制度を導入し、個人目標の達成状況で評価している



院内研修会



パンフレット



病棟カンファレンス



成果・効果

- ①看護協会に1年目で全員入会した ②年間教育計画に沿って教育が実施できている
- ③看護部の目標に対し、繰り返し動機付けをすることで、各自の意識が変化し、自ら行動する姿勢が見られるようになった。個人目標の達成に向けては、2か月に1回進捗状況を部署長が確認しながら取り組んでいる
- ④若い看護職員の入職に伴い平均年齢48歳（3年前）⇒42.5歳（現在）となった。また、子育て世代や要介護者を抱える職員が定着できている
- ⑤情報の共有がタイムリーにでき、多職種間の連携が図れるようになった
- ⑥人事考課制度は評価（年2回）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、理解を得て実施できている



看護師の声

- ・看護協会に入会し、研修等で外部の人達との関わりが持ててよかった。
- ・院内で研修が受けられるのはうれしい。
- ・人事考課は必要。年功序列ではモチベーションが上がらない。