

【人材育成システムの基本】



1. 人材育成はなぜ必要か

今年度の診療報酬の改定率は0.004%とほぼ横ばいの状況であるものの2連続増収改定となりました。しかし、この改定を患者や患者の家族がすんなり受け入れてくれるかどうかは、医療機関側の対応いかににかかっています。つまり、診療報酬のプラス改定は、法律で決められた価格であり、患者や患者の家族が納得して了承した訳ではありません。経済状況は未だデフレの状況を脱したわけではなく、値上がりは原材料や輸入品といった一部の物しかありません。したがって、医療費は法律で規定されているとはいえ、患者や患者の家族にとっては、医療機関の対応いかにによって値上げに値するかどうかが決まると言えます。そのためにも、医療機関では今まで以上に職員の患者への対応が重要になると言えます。つまり、患者や患者の家族に認めて頂けるような医療サービスを提供することが重要となり、そのための職員の育成が必要となります。

2. 組織編成を考えた人材育成

今回の診療報酬の改定は、看護体制のみならず診療体制も大きな影響を与えるようになってきています。そのために、求人は医療機関にとって重要な業務となっていますが、単に人数だけを集めるだけではなく、診療体制に合う能力を持った人材の募集が必要となります。しかし、医療機関側が希望する能力をもった人材を集めることは非常に困難なのが現実であり、実質的には診療体制に合わせた教育が必要となります。つまり、診療体制に合わせた組織編成を明確にし、組織に合わせる教育体系が必要となります。

3. 個人別教育ファイル(PIF)の作成

教育内容は、資格に基づく専門性の能力向上も必要ですが、それ以外にも人間性の能力向上も必要となります。人間性の能力向上とは、組織の中で他の職員とうまく人間関係を構築する能力を意味しています。さらに、気づきを高め、患者の要望を把握する能力や、管理職として部下の状況把握と対応能力も意味しています。しかも、人材育成は時間のかかる業務であり、管理職とスタッフが共に認識して行うことが必要です。そのためにも、職員各自別に教育ファイルを作成して管理することが必要だと考えます。

《トピック》

- ◆これからの病院経営では、人材育成が経営の重点的課題となることが予測される
- ◆人材育成を行うためには、病院全体の現状を把握し改善に向けた目標を設定することが基本となる

★人材育成の手順

①目標設定

経営ビジョン → 人材育成に向けた目標設定 → 各部署の目標設定

②意思統一

KD-1調査 → 組織上における問題点と改善対策の設定 → 実行

③業務内容の高度化

教育体系の構築 → 実行