

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～

豊川市民病院
キャリア支援センター

人材育成に向けて

「ワークライフバランス」「働き方改革」「タスクシフト」……。これらの人材育成、労働に関するワードは、この数年の間に、単なる言葉ではなく行動に移さなければならないものに変化しています。当院でも、病院全体で、職員一人一人が、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、昨今を振り返ってみますと、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、病院全体で取り組み、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。

当院では、「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に、病院全体として人材育成のプロセスや手段を統一・共通化していくことの重要性を踏まえ、平成30年に、この人材育成計画を策定しました。その後も、当院は、救命救急センターの指定、がん診療拠点病院としての指定、ドクターカーの運用開始、医師事務作業補助者の活用やタスクシフトへの取り組みなど、様々な形で、病院として、職員が働く場所として、進化し続けています。

病院 hospital の語源は、ラテン語での「客」を意味する hospes に由来し、hotel などとも同じ語源であると言われていています。医療という名のサービスを提供するという意識を常に持ち続けられるような、そんな職員を目指してほしいと切に願っています。

「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」という基本理念のもと、当院を頼ってくださる地域の皆様が安心して医療を受けられ、また当院で働くすべての職員が、それぞれの目標に向かって成長していくことができるような、そんな場所であってほしいと切に願っています。

院長 佐野 仁

<目 次>

1	人材育成等の位置付け	1
2	人材育成方針	1
3	人材育成計画	5
4	資格免許取得状況と今後の支援方針	6
5	キャリア形成総合支援制度	7
6	職員のモチベーションアップ対策	1 1
7	別紙	
	① キャリア形成総合支援制度（概要版）	1 2
	② 職種別の人材育成計画表	
	・ 医師・歯科医師	1 3
	・ 診療技術部門	
	薬局	1 4
	臨床検査科	1 5
	栄養管理科	1 6
	臨床工学科	1 7
	リハビリテーション技術科	1 8
	放射線技術科	1 9
	診療支援	2 0
	・ 看護部門	2 1
	・ 事務部門	2 2

<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 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) 豊川市民病院経営強化プラン

「豊川市民病院経営強化プラン」（以下「経営強化プラン」という。）の「Ⅱの2 医師・看護師等の確保と働き方改革」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。

(経営強化プラン7ページより抜粋)

持続可能な医療提供体制を目指し、他院へ医師等を派遣しつつ、医師・看護師等の人材を確実に確保するため、関連大学医局との強力な連携や年間を通して採用試験を実施するなどの柔軟な職員採用と、適正な人員配置を進めます。そして、キャリア支援センターを中心に臨床研修医の研修プログラムの充実やすべての職種で資格取得を支援することで、人材育成に取り組んでいきます。

また、医師事務作業補助者の活用やタスク・シフトに取り組み、医師を含めた当院で働くすべての職員の働き方改革を進め、確実な労務管理のもと時間外勤務の削減や年次有給休暇の取得を推進し、誰もが心身の健康を維持しながら、いきいきと医療に従事できる職場環境を構築していきます。

2 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持つ職員

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、意見やアドバイスができる職員
- (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持つ職員

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 診療支援科

歯科衛生士・視能訓練士・公認心理士、精神作業療法士

- (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・医療の質・患者安全推進センター・患者サポート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

3 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

4 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、毎年7月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ている。

(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。については、職種毎にとくに支援する資格免許（※）は、看護部門にも共通する資格免許になります）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) 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) 学術論文の投稿
- (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
- (サ) 日本病態栄養学会病態栄養専門管理栄養士
- (シ) 日本糖尿病療養指導士 (※)
- (ス) 日本摂食嚥下リハビリテーション学会認定士 (※)

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

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 (※)
- (カ) 施設基準管理士
- (キ) 精神保健福祉士
- (ク) 福祉住環境コーディネータ検定試験

5 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。については、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・更新支援」「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、7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

- ・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・更新支援」「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、院内外の研修機関で教育を受けるための制度
- ・対象は、研修の期間が1ヵ月以上の長期にわたる一定の資格免許

【②資格免許等更新手続補助金】

- ・所属長が認める資格免許等の更新を支援する制度
- ・対象職員は、診療技術職、看護職及び事務職

2 職員の自学支援

【③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

【④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

【⑤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

【⑥国内外留学等支援補助金：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

【⑦基本領域専門医取得支援補助金（補助対象経費全額又は1/2を補助）】

- ・当院で一定期間の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

(1) 専門的資格の取得支援

ア 長期資格免許等支援制度

- (ア) 職員が、一定の資格免許取得に向けて院内外の研修機関での教育研修を受ける場合であって、研修の期間が1ヵ月以上の長期にわたる場合には、院内の事前選考会における選考に基づいて支援を行う。
- (イ) 対象となる資格免許は、がん薬物療法認定薬剤師、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、看護師の特定行為に係る研修、看護師の臨地実習指導者講習会、又はその他院長が必要と認める資格免許とする。

イ 資格免許等更新手続補助制度

- (ア) 所属長の認める資格免許等を更新する職員を予算の範囲内で手続きに必要な経費を補助する。
- (イ) 補助金は、資格免許等の更新にかかった費用とし、1万5千円を上限とする。

(2) 職員の自学支援

ア 自己啓発推進費補助金

- (ア) 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。
- (イ) 補助金は、補助対象経費(講習費、試験手数料、公式テキスト料等)の合計額の2分の1以内とし、35万円を上限とする。
- (ウ) 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。
- (エ) 対象となる資格免許について、「4 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、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

- (ア) 研究活動により学術論文を学術雑誌等に投稿した場合に、予算の範囲内で経費の一部を補助する。
- (イ) 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、年間10万円を上限とする。
- (ウ) 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

- (ア) 医師
 - a 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。

(イ) 診療技術職、看護職及び事務職

- a 職員のキャリア形成、資質向上及び当院の認知度向上に寄与するため、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することとし、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。
- b 補助金は、補助対象経費（往復の交通費、宿泊料、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。

(3) 高度な医療知識・技術の習得支援

ア 国内外留学等支援補助金

(ア) 職員のキャリア形成及び資質向上に寄与するため、一定の基準を満たした職員（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「国内外留学等」という。）する場合、予算の範囲内で経費の一部を補助する。

(イ) 対象職員は、医師、診療技術職、看護職及び事務職とする。

(ウ) 本制度を利用できる職員は、国内外留学等が当院の医療水準の向上及び当該職員の今後のキャリア形成に資すると所属長が認め、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。

a 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（往復の交通費、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（学術論文投稿支援補助金が交付される場合は、その額を含む。）を上限とする。

b 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（往復の交通費、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（学術論文投稿支援補助金が交付される場合は、その額を含む。）を上限とする。

c 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。

d 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。

(4) 若手医師の専門資格取得支援

ア 基本領域専門医取得支援補助金

(ア) 新専門医制度に基づいて、当院で一定期間（1年間以上）の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した場合、予算の範囲内で経費の一部を補助する。

(イ) 補助金は、往復の交通費、宿泊料、受験料等の全額又は2分の1とする。

6 職員のモチベーションアップ対策

(1) 院内発表会

ア 名称

豊川市民病院 キャリアアップ発表会

イ 目的

今後の当院を取り巻く環境を踏まえて、発表会を通じて自身のキャリアデザインに対する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動機付けすることを目的とする。

ウ 対象

全職員を対象とする。

エ 発表者の選考方法

キャリア形成総合支援制度の利用者の中から、当院の医療水準向上への貢献度や、当該免許資格等によるキャリア形成への寄与度などを勘案して、キャリア支援センターにおいて発表者を選考する。

オ その他

発表会不参加者に対しては、キャリア支援センターだよりや見逃し配信（院内グループウェア）等を通じた情報共有を行う。

(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、院内に周知するとともに、外部に対し、職員の採用活動を通じ、パンフレットやインターネット等を活用した積極的な啓発を行う。

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。

ウ SNSを活用し、外部にむけて研修に関する情報発信を行う。

キャリア形成総合支援制度(概要版)						
制度名	① 学術論文投稿支援補助金	② 学会参加等支援補助金	③ 自己啓発推進費補助金	④ 国内外留学等支援補助金	⑤ 基本領域専門医取得支援補助金	⑥ 資格免許等更新手続補助金
目的	・学術論文を学術雑誌等に投稿する際に必要な費用の一部を補助	・公務外で、国内で実施される学会、研究会等に正会員として参加する際に必要な費用の一部を補助	・特定分野で高度な資格免許等を取得する際に必要な費用の一部を補助	・概ね1カ月以内の国内外の医療機関等での研究等若しくは通常業務に従事しながら通学できる大学又は大学院での修学費用の一部を補助	・基本領域専門医資格を取得する際に必要な費用の一部を補助	・資格免許等更新に必要な費用の一部を補助
対象者	・論文の主たる執筆者 ・学術論文掲載時点で在職する常勤の医療職	・学会参加日に在籍する常勤の診療技術職、看護職、事務職 ・人材育成計画 4-(2)の資格免許 ・取得した者 ・取得のための研修を修了した者 ・取得を目的に学会に参加する者	・常勤の診療技術職、看護職、病院採用行政職員	・全職員(臨床研修医を除く) ・申請日から研究等の終了または大学院もしくは大学の卒業の日まで在職する常勤職員 ・大学院または大学修学中に常勤職員となった者は1年在職後交付対象となる	・当院の専門研修プログラム(内科、救急科、総合診療科)を修了し、専門医資格試験受験日から取得日まで在職する常勤の医師 ・他院の専門研修プログラム終了後に当院の常勤医師となった者は、連携施設として当院で研修した期間を有する者	・常勤の診療技術職、看護職、病院採用行政職員
交付要件	・他の補助制度の対象外 ・投稿先が査読を行う学術雑誌等 ・内容が当院の医療水準の向上に資するものとして所属長が推薦	・他の補助制度の対象外 ・所属長の承認 ・原則、当該学会で発表等を実施実施しない場合も含め、参加後には報告会、研修会等を開催 ・交付回数は1回/2カ年度	・他の補助制度の対象外 ・人材育成計画 4-(2)の資格免許の取得	・他の補助制度の対象外 ・所属長の承認 ・勤務成績が良好で国内外留学等を完了する能力を有する ・医療水準の向上及び当該職員のキャリア形成に資する ・担当業務の遂行に支障がない ・終了後の報告会・研修会により留学等の成果が他の職員の人材育成につながる	・他の補助制度の対象外 ・専門医試験に合格、専門医資格を取得 ・当該医師への補助金交付回数は1回	・他の補助制度の対象外 ・所属長の承認
対象経費	【和雑誌論文】 ・学術論文の掲載料 ・英文抄録の添削、校正費用 ※添削、校正費用、送料等雑費は含まず 【外国語雑誌論文】 ・学術論文の掲載料 ・外国語論文の添削、校正費用 ※和文全体の英文への翻訳料、添削、校正費用、送料等雑費は含まず 【病理診断が必要な論文】 ・病理医の学会入会の諸経費	・会場までの往復交通費(宿泊の場合は宿泊料を含む) ・参加費	取得費用(講習費、試験手数料、免許登録手数料、登録免許税、公式テキスト料) ※追加の講習費、試験手数料は含まず	【国内外における研究等】 往復の交通費、参加費 【大学院又は大学への修学】 入学金、授業料 ※途中からの対象者は、対象日以降の就学に要した経費	・試験会場までの往復の交通費、宿泊料、受験料、認定料	・更新手続費用
補助額	補助対象経費の2分の1 上限10万円/年度(国内外留学支援補助金が併せて交付される時は、その額を含む) ※病理医の学会入会の諸経費は全額支給	対象経費の2分の1 上限3万円	対象経費の2分の1 上限35万円	【国内外における研究等】 対象経費の2分の1 (海外)上限40万円 (国内)上限10万円 ※論文投稿支援分含む 【大学院又は大学への修学】 対象経費の全額 (大学院)上限20万円 (大学)上限10万円	(当院基幹プログラム修了) 対象経費の全額 (その他) 対象経費の2分の1	上限1万5千円 ※1年度に1回
流れ 申請⇒交付	①掲載前に申出 ②掲載後、関係書類を添えて交付申請書を提出(実績報告を兼ねる) ・学術雑誌の規程 ・投稿を証する書類 ・補助対象経費の支出を証する書類 ③内容を審査し、交付決定 交付決定通知書を交付 ④請求書を提出 ⑤交付	①参加前に関係書類を添えて交付申請書を提出 ・学会の確認書類 ・正会員の確認書類 ・学会参加等計画書兼所属長確認書(別紙1) ②内容を審査し、交付決定 交付決定通知書を交付 ③参加後、報告会開催後、関係書類を添えて実績報告書を提出 ・学会参加を証する書類 ・補助対象経費の支出を証する書類 ・学会発表・報告会開催を証する書類 ④内容を審査し、補助額を確定 確定通知書を交付 ⑤請求書を提出 ⑥交付	①取得前に関係書類を添えて交付申請書を提出 ・資格免許の確認書類 ・取得費用の確認書類、 ※取得に複数年度かかる場合は最終年度に申請 ②内容を審査し、交付決定 交付決定通知書を交付 ③取得後、取得日から1カ月経過日又は翌年度4月10日のいずれか早い日までに 関係書類を添えて実績報告書を提出 ・資格免許の取得を証する書類 ・取得費用を証する書類 ④内容を審査し、補助額を確定 確定通知書を交付 ⑤請求書を提出 ⑥交付	①開始前に関係書類を添えて交付申請書を提出 国内外留学等計画書兼所属長確認書 【国内外における研究等】 ・研究等を行うことを証する書類 ・対象経費の概算費用を証する書類 【大学院又は大学への修学】 ・入学が決定したことを証する書類 ・対象経費の概算費用を証する書類 ②内容を審査し、交付決定 交付決定通知書を交付 ③終了後、終了日から1カ月経過日又は翌年度4月10日のいずれか早い日までに 関係書類を添えて実績報告書を提出 ・終了又は卒業を証する書類 ・補助対象経費の支出を証する書類 ・報告会等開催を証する書類 ④内容を審査し、補助額を確定 確定通知書を交付 ⑤請求書を提出 ⑥交付	①受験前に申出 ②資格取得後、関係書類を添えて交付申請書を提出(実績報告を兼ねる) ・資格取得を証する書類 ・補助対象経費の支出を証する書類 ③内容を審査し、交付決定 交付決定通知書を交付 ④請求書を提出 ⑤交付	①更新前に所属長の承認を受け、関係書類を添えて交付申請書を提出 ・資格免許の内容が確認できる書類 ・更新費用が確認できる書類 ②内容を審査し、交付決定 交付決定通知書を交付 ③更新後、関係書類を添えて実績報告書を提出 ・更新を証する書類 ・更新費用を証する書類 ④内容を審査し、補助額を確定 確定通知書を交付 ⑤請求書を提出 ⑥交付

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。		○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 診療統括 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。		・日本病院会 医療安全管理者養成講習会		
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。		・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		
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。	・基幹施設(当院)での新専門医制度に基づく各診療科研修	・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		・各診療科指導医 ・各診療科認定医・専門医 ・サブスペシャリティ領域専門医 ・各診療科技術認定医
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。	・臨床研修プログラムに基づく研修			・基本領域専門医

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

論文発表
各種学会学術大会参加・発表
各学会主催セミナー参加

キャリアアップ大賞

Generalist
Specialist

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	<ol style="list-style-type: none"> 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 副主幹	<ol 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部門主査からの提案事項を集約し、部署の目標に繋げることができる。 ③部門主査の管理業務などの助言、指導ができる。 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。 	本庁目標管理研修 (課長級、課長補佐級)			
IV 技術主査	<ol 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、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。 ④部下・後輩の能力や適正に応じた指導ができる。 ⑤後輩の学会、論文発表のための助言、指導ができる。 ⑥チーム医療に積極的に参画する。 ⑦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
III 主任	<ol style="list-style-type: none"> 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 		<ul style="list-style-type: none"> ・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
II 中堅スタッフ	<ol style="list-style-type: none"> 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 		<ul style="list-style-type: none"> ・ICLSインストラクター ・JPTECプロバイダ ・日本DMAT隊員
I 新人	<ol 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6カ月で夜勤業務を担うことができる。 	<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 		

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 本庁職員研修 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

Generalist
キャリアアップ大賞
Specialist

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)	・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)	・日本病院会病院中堅職員研修会		
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部門内の各種トラブルに対し、迅速で的確な対応ができる。 ③ハラスメントの防止に努め、適時相談対応ができる。 ④チーム医療に積極的に参画する。 ⑤各種認定資格を継続更新する。 ⑥後輩の学会、論文発表のための助言、指導ができる。	・本庁係長級研修 ・本庁人事評価制度研修			
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、周りの状況を把握し率先して業務にあたり、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発表ができる。 ⑤チーム医療に貢献できる。		・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専門知識を習得する。 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	・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 本庁職員研修他

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

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		
16	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づき、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)	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 本庁職員研修	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	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 キャリアアップ大賞 Specialist	
	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	・NST専門療法士 ・栄養治療専門療法士 ・臨床栄養認定管理栄養士 ・静脈経腸栄養(TNT-D)管理栄養士 ・在宅訪問管理栄養士 ・病態栄養専門管理栄養士 ・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 ・肝疾患病態栄養専門管理栄養士 ・日本精神科医学会認定栄養士 ・摂食嚥下リハビリテーション学会認定士 ・小児アレルギーエドゥケーター ・日本糖尿病療養指導士 ・腎臓病療養指導士 ・アレルギー疾患療養指導士 ・心不全療養指導士 ・栄養経営士			
	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				
	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					

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)	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 本庁職員研修	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	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	
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。	本庁係長級研修 本庁人事評価制度研修	キャリアアップ大賞 Specialist	専門血液浄化臨床工学技士 専門不整脈治療臨床工学技士 専門呼吸治療臨床工学技士 専門手術臨床工学技士 透析技術認定士 心血管インターベンション技師 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 認定集中治療臨床工学技士 体外循環技術認定士 認定医療機器管理臨床工学技士 埋め込み型心臓不整脈デバイス認定士 集中治療専門臨床工学技士		
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 臨床工学部会研修会 臨床工学技士会 講習会・研修会 臨床工学技士会 臨床実習指導者研修会	
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。				臨床工学技士会 講習会・研修会(基礎編)	
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研修			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		・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		・協会専門療法士取得
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		・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		・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 がんリハビリテーション リンパ浮腫セラピスト 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		

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			
19	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づ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)	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 本庁職員研修	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	・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	意識・業務改革 キャリアアップ大賞 Generalist Specialist	・臨床実習指導教員	
	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。 ③部署内の労働安全衛生上の諸問題に気づ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。	・本庁目標管理研修 (課長補佐級)			・日本病院会 病院中堅職員育成研修			・臨床実習指導教員
	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・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。	・本庁係長級研修 ・本庁人事評価制度研修			・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			
	III 主任	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。							
	II 中堅スタッフ	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。				・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。	・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	・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:診療支援科）

○歯科衛生士・視能訓練士・臨床心理士・精神作業療法士

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
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。	・本庁目標管理研修（課長級） ・本庁ハラスメント研修	・不当要求責任者講習会	意識・業務改革 キャリアアップ大賞 Generalist Specialist	○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 ・障害者歯科（日本障害者歯科学会） ・老年歯科（日本老年歯科学会） ・臨床実習指導者 ○視能訓練士 ・認定視能訓練士 ・臨床実習指導者 ○公認心理師/臨床心理士 ・老年精神医学会認定専門心理士 ・がん・生殖医療専門心理士 ・臨床実習指導者 ・ストレスチェック実施者 ・TFTセラピストアルゴリズム ・緩和ケア講習会 ・認定専門公認心理士 ・マインドフルネス子育て講座ファシリテーター ・PTSD対策専門研修 ・アルコール依存症臨床医等研修 ○精神作業療法士 ・認定作業療法士 ・専門作業療法士（精神科急性期・認知症等） ・臨床実習指導者
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			
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。				
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実行することができる。 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	・各協会別新人研修		

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。		○全国自治体病院協議会 ・看護部会研修会 ・看護管理研修会		国内外留学 ・専門看護師 ・診療看護師 ・大学院
看護局次長 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） ・本庁ハラスメント研修	○愛知県看護協会 ・認定看護管理者教育課程サードレベル ・認定看護管理者教育課程セカンドレベル ・認定看護管理者教育課程ファーストレベル ○日本看護協会 ・認定看護師 ・医療安全管理者養成研修 ・看護補助者活用の看護管理者研修 ・災害支援ナース		その他自己啓発 ・看護管理基礎コース ・医療メディエーター ・日本糖尿病療養指導士 ・消化器内視鏡技師 ・腎臓病療養指導士 ・透析技術認定士 ・排泄機能指導士 ・ICLSインストラクター ・ISLSインストラクター ・JPTECプロバイダ ・輸血看護師 ・転倒予防指導士 ・臨床倫理認定士 ・NST専門療法士 ・包括的暴力防止プログラムトレーナー ・新生児蘇生法「専門」コース ・呼吸療法認定士 ・ストーリーナビリテーション講習会
マネジメント トラダー	レベルⅡ 看護師長 科長補佐 副主幹	・自部署の看護管理を実践できる	・本庁目標管理研修（課長補佐級） ・新師長研修	○日本看護協会 ・認定看護師 ・医療安全管理者養成研修 ・看護補助者活用の看護管理者研修 ・災害支援ナース	キャリアアップ大賞	事例発表会
	レベルⅠ 総括主任	・自部署の看護管理者とともに看護管理を実践できる	・本庁係長級研修 ・本庁人事評価制度研修 ・新総括主任研修 ・新主任研修	○愛知県委託 ・新人看護職員研修責任者 ・新人看護職員教育担当者 ・新人看護職員実地指導者		
看護実践能力 習熟段階	レベルⅣ	・より複雑な状況において創造的な実践を行い、組織や分野を超えて参画する	段階別 ・医療安全 ・看護倫理 ・フィジカルアセスメント ・がん看護 ・認知症看護 等	○その他 ・特定行為研修 ・臨地実習指導者講習会 ・認知症ケア ・日本DMAT隊員 ・がんリハビリテーション研修 ・弾性ストッキングコンダクター	成果発表会	心電図検定4級～2級 ・アドバンス助産師 ・日本褥瘡学会認定師
	レベルⅢ	・幅広い視野で予測的に判断し実践を行い、ロールモデルとなる				
	レベルⅡ	・個別の状況に応じた判断と実践を行う				
	レベルⅠ 新人	・標準的な実践を自立して行う ・必要に応じ助言を得て実践する	・新人技術トレーニング ・豊川市新規採用職員研修 ・市民病院新規採用職員研修			

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) ・OJT推進リーダー養成研修 (新課長補佐) ・ハラスメント防止研修 (新課長)	○全国自治体病院協議会 ・新人事務長研修会 ・事務管理者研修会 ・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 ・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	意識・業務改革 キャリアアップ大賞	・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 ・診療材料購入管理オンラインセミナー ・診療報酬管理オンラインセミナー ・DPC制度初心者向けオンラインセミナー他 ○日本病院会 ・病院中堅職員育成研修他 ○全国公私病院連盟 ・診療報酬請求事務セミナー他		・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 ・施設基準管理士 ・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 ・医療経営士3級	
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 ・診療報酬請求事務セミナー他		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	
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 ・3C研修	各団体外部研修			

豊川市民病院人材育成計画

発行：平成30年5月

改定：令和7年8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