



人材育成 基本方針



富山市病院事業局

令和4年3月

はじめに

私は「職員が誇りを持って働ける病院にしたい」と常々思ってきました。そのためには、何より自分に自信を持って欲しいと考えますし、自己効力感が大切だと思います。何を重視するかは人それぞれですが、自分が成長していると感じられることは全ての人にとって大切なことだと言えます。自己研鑽が大切なのは言うまでもありませんが、自分の成長を客観的に捉えることのできる仕組みも必要です。

今回、富山市病院事業における人材育成基本方針を策定しました。これはどのような人材に育って欲しいのかを明示するとともに、キャリアアップしていく道筋も示したものです。まずは、基本方針に沿って研鑽を積んでいただきたいと思いますが、これに留まらずさらに自分を磨いてキラリと光る人財に育っていかれることを願っています。

富山市病院事業管理者 石田 陽一



目次

1 策定の趣旨

- (1) 病院事業を取り巻く環境および現状と課題……………P1
- (2) 富山市病院事業局の理念……………P2

2 人材育成の方針

- (1) 目指す職員像……………P3
- (2) 人材育成システムの構築……………P4
 - ▶ 人材確保
 - ▶ 自己啓発・研修
 - ▶ 職場環境の整備
 - ▶ 適正配置・処遇

3 部門(職種)別人材育成基本方針・計画

- (1) 部門(職種別)求められる職員像……………P7
- (2) 部門(職種別)における階層別の人材育成計画……………P11

Ⅰ 策定の趣旨

(1) 病院事業を取り巻く環境および現状と課題

現在、富山市は、地方公営企業法に基づく病院事業として、富山市民病院と富山まちなか病院の2つの病院を運営しています。

市民病院は富山医療圏の中核病院の一つとして、高度急性期・急性期医療を担うとともに、地域医療支援病院や災害拠点病院の指定を受け、地域の医療機関との連携による地域完結型の医療を提供しています。また、旧富山逡信病院の事業を譲り受けたまちなか病院は、市の中心市街地への医療提供機能と合わせて、本市における地域包括ケアシステム推進の一助となることを目的に、旧逡信病院時代の急性期病床から回復期病床へと転換を進め、地域のかかりつけ医としての外来診療や在宅療養の支援、市民の健康増進に取り組んでいます。

市立病院の役割は、その時代ごとに変化する医療需要に応じて、市民に必要な医療を的確に提供することです。近年、病院事業を取り巻く環境の変化は、一段と厳しさを増しており、少子・超高齢社会の進行による働き手不足が課題となっております。こうした中で病院事業の役割を将来にわたり継続して果たしていくためには、限られた人材を最大限に活かし、「人材マネジメント」の視点に立ち、組織力を総合的に高めていくことが必要となります。

そこで、本病院事業局職員の育成に関する基本的な方針と、具体的な計画を示した「富山市病院事業局人材育成基本方針」をここに定め、人材育成に取り組めます。

(2) 富山市病院事業局の理念

富山市民病院および富山まちなか病院では、次の病院理念を掲げています。

組織理念は、組織の「目標」や何を大切にしているのかという「価値観」など、組織全体の活動の方向性を示す基本的な考え方であり、組織全体で共有することは組織としての一体感の醸成を図る上で非常に重要です。

また、掲げられた理念や方針は、日々の仕事の方向性や、問題発見の指針にもなります。この両病院における理念を職員全員が共有し、一人ひとりがその内容を理解し、自分事として実行できるような、人材育成システムの推進に順次取り組めます。

富山市民病院の病院理念

使命 (Mission)・・・富山市民病院の存在意義

私たちは医療を通して皆様の健康を守り、豊かな地域づくりに貢献します

価値観 (Value)・・・我々が何を大切にしていくかのキーワード

1. 信頼・・・安全・安心、満足、透明性
2. 良質・・・技術、知識、向上心、科学的
3. 思いやり・・・やさしさ、やすらぎ、おもてなし、親切
4. つながり・・・連携、チームワーク、わかりやすさ
5. 俊敏・・・迅速、効率的、的確

展望 (Vision)・・・将来どのような姿を目指すのか
地域医療に不可欠な信頼される中核病院となる

1. 救急医療、災害医療に強い病院になる
2. 質の高い急性期医療を担う病院になる
3. シームレスな地域医療を築き安心を提供する病院になる



富山まちなか病院の病院理念

私たちは市民のいのちを守り、健康な暮らしを支えるために
地域に開かれ、地域に密着した地域のための病院を目指します

私たちが大切にすること

1. 安全・安心を心がけ、やさしさと思いやりの心を大切にします
2. 患者さんの尊厳を守ります
3. ご家族にも配慮した、親切で分かりやすい医療を提供します
4. 地域の皆様との対話を通じて、開かれた医療を実践します
5. 常に研鑽に努め、最善の医療を提供します
6. 介護・医療機関と連携して地域医療に貢献します



2 人材育成の方針

(1) 目指す職員像

富山市民病院と富山まちなか病院が掲げる理念を達成できるような職員を育成するため、すべての職員が共通して持つべき基本的な姿勢や意識として、目指す職員像を提示します。

1

倫理観と使命感のある職員

高い倫理観と強い使命感を持ち、患者や地域への貢献を考え
親切・丁寧で思いやりのあるサービスを提供し、信頼される職員



2

多様な人々と共に協働する職員

セクショナリズムに陥ることなく組織横断的に連携を図りながら
多様な人々との繋がりや協働を生み出す職員



3

疑問を持ち考え抜く職員

自ら課題提起し、解決のためのシナリオを描き
新しい価値を生み出す創造力をもつ職員



4

挑戦(チャレンジ)する職員

前例踏襲によらずに創造性・柔軟性を発揮し
積極・果敢に新たな課題に挑戦する職員



5

経営感覚を持つ職員

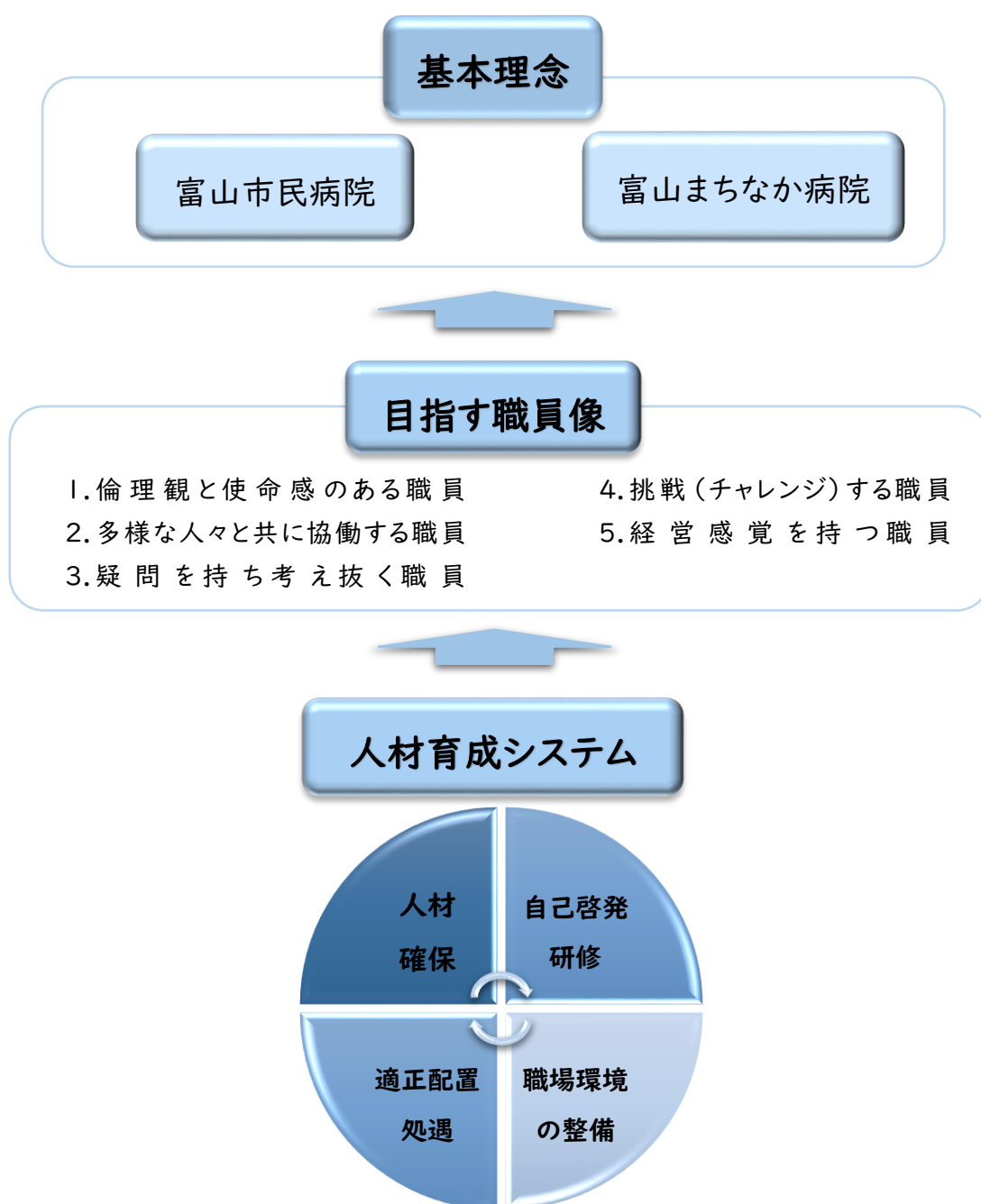
効率的な医療提供を実現するためのコスト意識や
スピード感を持って組織を運営する職員



(2) 人材育成システム

本病院事業局が「目指す職員像」として示す人材を育成していくためには、人事管理や職員研修によって、職員の仕事に対する意欲や能力を向上させるだけでなく、その意欲や能力を発揮できる土台となる職場環境を整備し、職員一人ひとりが成長を実感できる仕組みとして機能させることが重要です。

そこで、本病院事業局においては、「人材確保」、「自己啓発・研修」、「適正配置・処遇」、「職場環境の整備」の4つの要素を有機的結び付け、人材育成に取り組みます。



●安定的な医療提供のための人材確保

医療を安定的に提供するための医師確保をはじめ、チーム医療を実践していくために必要な看護師、医療技術職員等の計画的な採用と適正配置を進めます。

病院は多職種の職員が共に働く職場であり、それぞれに専門性の高い医療知識や技術が求められる職場です。

高度な専門性を有する人材や従来の組織にはない視点や発想を有する実践的な人材など、多様な人材を確保することで、組織の活性化につなげます。

●「選ばれる組織」となるための魅力発信

「安定的な医療提供のための人材確保」のためには、本病院事業局で働く魅力を積極的に発信する必要があります。「選ばれる病院」となるため、若者の意識の変化も捉えつつ、キャリアパスの「見える化」や病院事業が携わる領域の価値を明らかにするなど、効果的に病院の魅力を情報発信していきます。

人材確保

適正配置・処遇

●人事情報を活用した配置、処遇、能力開発

職員の適性や意向を把握した上で、個々の職員が持つ能力に対してプラスアルファとなる仕事や適切なポジションへの配置、さらには能力や業績に基づく評価結果を反映することにより、職員の持つ能力が最大限に発揮されるよう人事管理の最適化に取り組めます。

●ポジション毎に求められる役割の「見える化」

人材をより効果的にマネジメントするため、部門毎に人材育成方針・計画を設定し、各部門のポジション毎に求められる役割や資質、能力等を明らかにします。ポジション毎に求められる役割を「見える化」し、組織及び職員の双方向から確認できるようにすることで、適正な配置及び処遇を効果的に行い、職員と配属先のマッチングにつなげます。

(取組事例) 部門別人材育成基本方針・計画、セルフチェックリスト、クリニカルラダー

●充実した自己啓発・研修機会の提供

目指す職員像として示す人材を育成するために、自主的に考えて行動できる教育環境の整備が必要となります。そのため、人事評価や研修情報、能力・資格情報、将来のキャリアビジョンなどの人事情報等を活用し、職種問わず横断的に適切な職員研修を選定・実施できるよう組織的に取り組みます。

(取組事例) e-ラーニングシステム SafetyPlus の活用

専門的資格等の取得支援(資格、学術論文、学会)

●業務を通じた人材育成

職場を人材育成の場として捉え、困難な業務へのチャレンジや業務を通じて職員の気づきを促し、成功体験をモチベーションの向上につなげるなど、管理職員を軸とした「人を育てる職場づくり」の取組により、組織全体としての人材育成・能力開発の取り組みにつなげます。

自己啓発・研修

職場環境の整備

●誰もが働きやすい職場環境の整備

限られた人材で安定的な医療提供を継続するには、一人一人の職員の能力を最大限に引き出し、活用する必要があります。多様化する職員の価値観やライフスタイルに応じた、仕事との両立支援等を通し、誰もが働きやすい職場環境を整備し、職員のモチベーションを向上させ、組織力向上につなげていきます。

●一体感のある職場の雰囲気づくり

職場のチームワークや人間関係等の状況は職員の育成に大きく影響します。所属長は日頃から若手職員の声の吸い上げや、肯定的に所属職員と関わるように意識づけるなど、組織の風通しを良くし、職場で発言しやすく、行動しやすい環境づくりを推進していきます。

3 部門（職種）別人材育成基本方針・計画

ここでは、各部門における個別の人材育成基本方針・計画を定めています。

各部門は自らの主体性に基づき、自発的な人材育成に取り組みます。

(1) 部門（職種別）求められる職員像

① 医師



● 医師

- ア. 市立病院の医師として、市民の健康を守り、豊かな地域づくりに貢献できる医師
- イ. 地域医療における公立病院の役割を理解し、質の高い急性期医療の提供と安全・安心で開かれた地域医療を実現できる医師
- ウ. 患者中心の医療の実現のため、多職種と連携し、リーダーシップを発揮して、信頼と思いやりのあるチーム医療と良好なコミュニケーションを築ける医師
- エ. 良質な医療の向上を目指し、最新の根拠に基づく知識や技術の習得に努め、自らの自立的な向上と質の高い医療人の育成・医学教育に積極的に参加する医師
- オ. 常に病院経営・効率的運営という視点から業務改善に取り組むとともに、自らの働き方の改善やワークライフバランスの推進に取り組める医師

● 研修医（初期・後期研修医）

- ア. 医師としての人格をかん養し、医療および医学の果たすべき社会的役割を理解する医師
- イ. 基本的な診療能力を身に付け、一般的な診療において頻繁に関わる疾病又は負傷に適切に対応できる医師
- ウ. 専門分野にかかわらず基礎力と応用力を高め、希望に満ちて活躍する医師



② 看護部門

- ア. コミュニケーションを図り、チーム医療の充実に努め、患者中心の看護を提供できる職員
- イ. 専門職として自覚と責任を持ち、看護の質の向上を目指し、自己啓発に努める職員
- ウ. 生き活きと働き続けられる職場作りに参画できる職員
- エ. 地域との連携を図り、切れ目のない継続した看護を提供できる職員
- オ. 病院の経営改善や運営方針に全員が積極的に参画できる職員



③ 薬剤部門

- ア. 「医薬品の適正使用」を推進し、良質で安全な医薬品を提供できる職員
- イ. 地域の薬剤師と連携し、地域医療に貢献できる職員
- ウ. 学会及び研修会等に積極的に参加して最新情報を収集し、自己研鑽することで薬剤師として資質の向上に努める職員
- エ. マニュアルを遵守し、情報を共有し、医療安全に努める職員
- オ. 職種を超えて良好なコミュニケーションを図り、多職種と協力し、チーム医療に貢献できる職員
- カ. 病院の運営・経営に参画できる職員



④ 放射線部門

- ア. 専門的な知識と技術の研鑽に努め、満足度の高い医療を提供できる職員
- イ. 解決能力を開発、支援して後輩の育成に努める職員
- ウ. 安心して医療が受けられるよう、優しさと思いやりの心が持てる職員
- エ. 人との繋がりを大切にし、チーム医療に貢献できる職員
- オ. 放射線機器の安全管理と放射線防護の最適化に努める職員

⑤ 臨床検査部門



- ア. 質の高い専門分野の知識・技術を習得するために自己研鑽に励み、資質の向上に努める職員
- イ. 医療人として専門分野の他にも広く教養を身につけ豊かな人間性を有する職員
- ウ. 良好なコミュニケーションを図り、医療従事者相互の調和に努めることができる職員
- エ. 認定資格取得など専門性を高めるとともに、後継者育成に努める職員
- オ. 他医療機関と有用あるいは多面的な情報交換ができる職員
- カ. 高品質な臨床検査を提供するため、業務改善などを提案し、実践できる職員

⑥ 栄養管理・給食部門



- ア. 専門分野についての知識・技術を習得するため自己研鑽に努め的確な栄養管理業務できる職員
- イ. 質の高いチーム医療に貢献できる職員
- ウ. 科の目標達成に向けて、積極的に取り組むことができる職員
- エ. 多職種と情報共有をし、他部署との連携を円滑にとることができる職員
- オ. 病院の経営改善や運営方針を理解し、その実現に向けて行動することができる職員

⑦ 臨床工学部門



- ア. 生命維持管理装置およびその他医療機器に係る操作及び保守・点検を担うための高い技術や知識を有する職員
- イ. 急性期を展開する地域医療支援病院として、医療機器を通じて地域のニーズに応えることができる職員
- ウ. 多職種と緊密な連携を図り、効率的なチーム医療を展開できる職員
- エ. 専門職としての責務を果たすために、学会・研修会等に積極的に参加し知識や技術の向上に努めることができる職員
- オ. 医療機器の安全性を維持しつつ、コスト意識をもてる職員
- カ. 患者の権利やプライバシーを遵守し安心・安全な医療を提供できる職員

⑧ リハビリテーション部門



- ア. 患者と真摯に向き合い、人権を尊重し、誠実な対応ができる職員
- イ. 常に周囲に気を配り、安全・安心に配慮できる職員
- ウ. チームとして協調し、効率的な組織運営に対応できる職員
- エ. 向上心を持ち、自ら課題を見つけ、積極的に行動できる職員

⑨ 地域連携部門



- ア. 地域医療・保健・福祉・介護など地域社会資源を包括的にとらえ、シームレスに地域関係機関と良好なコミュニケーションを構築できる職員
- イ. 「患者にとっての良質な医療」を模索し、院内外の多職種間で連携・調整ができる職員
- ウ. 医療に関わるプロとして自己研鑽と知識のアップデートを継続できる職員
- エ. 相談者が抱える問題点を共有し、相談者の視点に基づく意思決定を支援できる職員
- オ. 病院の運営と経営について、地域連携の視点から意見・提案ができる職員

⑩ 事務部門



- ア. 病院事業に必要な知識の取得に努め、組織で共有・発信できる職員
- イ. 経営・業務において効率化を図り、積極的に改善に取り組める職員
- ウ. 接遇の意識を高く持ち、市民（患者・家族）の立場に寄り添った、親切・丁寧な対応ができる職員
- エ. 社会の変化、新たなニーズにスピード感を持って対応できる職員
- オ. 他職種間・他所属間の連携・調整を図り、協働して課題解決に取り組める職員

⑪ 医療情報部門



- ア. 医師、看護師をはじめ多職種と良好なコミュニケーションを図りながら、診療情報の適切な作成・管理に寄与できる職員
- イ. 常に向上心を持ち、知識の取得・向上に努める職員
- ウ. 病院経営に資する業務アウトプットの提供・提案ができる職員
- エ. 専門性を生かし、チーム医療に貢献できる職員
- オ. 接遇の意識を高く持ち、親切・丁寧な対応ができる職員

(2) 部門(職種別)における階層別の人材育成計画

各部門の職員がその専門性を発揮し、最善の医療を提供していくためには、各所属に求められる資質や能力の向上は欠かせません。このため、部門ごとの階層別人材育成計画を定め、その実施に取り組めます。

| | |
|--------------|--------|
| ・医 師 | …… P12 |
| ・看護部門 | …… P13 |
| ・薬剤部門 | …… P14 |
| ・放射線部門 | …… P15 |
| ・臨床検査部門 | …… P16 |
| ・栄養部門 | …… P17 |
| ・臨床工学部門 | …… P18 |
| ・リハビリテーション部門 | …… P19 |
| ・地域連携部門 | …… P20 |
| ・事務部門 | …… P21 |
| ・医療情報部門 | …… P22 |

① 医師

| 階級 | 到達目標 | 教育手段・人材育成方法 | | | | | | | | 資格取得 等 | | | | |
|---|--|---|---|--------------------|--------------------|-----------------------------|----------------|---------------|-------|---|------|------|-----|----|
| | | 研修 | | | | | | 医療安全 | 感染管理 | | 救急災害 | 医療情報 | 認知症 | 接遇 |
| | | 内部研修 | 外部研修 | テーマ別研修 | | | | | | | | | | |
| 院長レベル 市民病院長 まちなか病院長 | 1 富山市病院事業局の使命や病院事業管理者の意思を理解し、病院の理念・目標を職員全体に示し、浸透させることができる 2 富山市立の病院として地域医療の将来的ニーズを予測し、病院の方向性を示すことができる 3 病院経営・運営の責任者として、長期成長計画の策定、経営戦略の立案、実行、評価ができる | ・管理会議 ・経営改善セミナー ・管理セミナー ・医局（講演）会 ・人材育成講演会 | ・自治体病院管理者研修会 ・院長・幹部職員セミナー ・各種病院経営セミナー | 医療安全第1回・第2回全職員必須研修 | 感染管理第1回・第2回全職員必須研修 | 救急蘇生・災害研修医療安全第1回・第2回全職員必須研修 | 医療情報第1回全職員必須研修 | 認知症第1回全職員必須研修 | 接遇学習会 | ・各領域での認定医・専門医、指導医 ・関連他領域での認定医 ・日本専門医機構のサブスペシャリティ領域専門医 | | | | |
| 副院長・局長レベル 副院長、医療局長 医療技術局長、理事 | 1 病院の使命や病院の理念・目標が職員全体に浸透するよう院長を補佐することができる 2 病院経営・運営の中心的な役割を担い、経営戦略の進捗を管理することができる 3 医療局、医療技術局を統括・管理し、それら職種の人材育成に責任を持つことができる 4 医療安全、地域連携、感染対策等を統括し、責任者としてリーダーシップを発揮できる | ・管理会議 ・経営改善セミナー ・管理セミナー ・医局（講演）会 ・人材育成講演会 | ・自治体病院管理者研修会 ・院長・幹部職員セミナー ・各種病院経営セミナー | | | | | | | | | | | |
| 主任部長・部長レベル 主任部長、診療科部長 部門長 | 1 病院の使命や病院の理念・目標が部門職員全体に浸透するよう院長を補佐することができる 2 病院経営・運営の実践的な役割を担い、部門における経営戦略の進捗を管理することができる 3 医療安全や地域連携等の各部門、各診療部の責任者として、マネジメント能力を発揮し、課題を周知し意見をまとめることができる 4 他部門・他診療部と連携し、チーム医療を築くことができる 5 各部門、各診療部の人材育成に責任を持つことができる | ・経営改善セミナー ・診療報酬研修 ・医局（講演）会 ・人材育成講演会 | ・各種病院経営セミナー ・医療安全管理者研修 ・診療報酬管理研修会 ・研修指導者講習会 | | | | | | | | | | | |
| 医長・医師レベル 医長 医師 | 1 専門領域での知識・技術を確立し、医療の提供に活かすことができる 2 優れた専門性を活かし、チーム医療に貢献できる 3 症例報告や臨床研究を通して、医療の質の向上に資することができる 4 部長を補佐し、病院経営・運営を理解・実行することができる 5 部下や関係職種、初期・後期研修医の指導ができる | ・経営改善セミナー ・診療報酬研修 ・医局（講演）会 ・人材育成講演会 | ・臨床研修指導医研修、指導者講習会 | | | | | | | | | | | |
| ローテーターレベル 嘱託医師 | 1 専門領域での知識・技術を確立し、医療の提供に活かすことができる 2 優れた専門性を活かし、チーム医療に貢献できる 3 学会参加や発表を通して、最新の知見を得ることができる 4 初期・後期研修医の指導ができる | ・新任医師オリエンテーション ・診療報酬研修 ・医局（講演）会 | ・臨床研修指導医研修、指導者講習会 | | | | | | | | | | | |
| 後期研修医レベル 各科専攻医 | 1 専攻領域の研修プログラムに沿って、専門領域での知識・技術を習得し、診療能力の向上に勉めることができる 2 チーム医療を理解し、積極的にケースカンファレンスなどに参加できる 3 学会等に参加し、最新の知見を得ることができる 4 初期研修医の指導ができる | ・新任医師オリエンテーション ・医局（講演）会 | ・専攻領域の学会・研究会、研修会 ・関連領域の学会・研究会、研修会 | ・日本専門医機構の基本領域専門医 | | | | | | | | | | |
| 初期研修医レベル | 1 インフォームドコンセントの理念を十分に理解し、患者中心の医療の実績が経験できる 2 プライマリケア、救急医療のための基本的技術履修が可能である 3 チーム医療の実践とリスクマネジメントによる医療の倫理的実践が可能である 4 臨床専門医としての疾病の診断、治療技能などの先進的医療提供のための、専門技術履修の基礎的理解が得られる 5 医師法に規定された医師の責務の遵守と健康保険診療の理解と実績が可能である | ・新任医師オリエンテーション ・医局（講演）会 ・研修医講義 ・各科ローテーション ・救急関係研修 | ・各種学会・研究会 ・研修医大会等 ・協力型病院や臨床研修協力施設での研修 ・JMECC（内科救急） ・ICLS講習会 | ・BLS ・ACLS | | | | | | | | | | |

② 看護部門

| 階級 | 到達目標 | 研修 | | 資格取得など |
|-----------|--|---|---|---|
| | | 内部 | 外部 | |
| 部長 | <p>【病院全体の管理・運営に参画するとともに、地域まで視野を広げた看護管理を実践できる】</p> <ol style="list-style-type: none"> 1 自病院の管理・運営に関するミッションに照らして課題を明確にし、病院経営陣の一員として改善策を考え、行動することができる 2 人的資源、物的資源、経済的資源、情報資源を整備し、運営することができる | | <ul style="list-style-type: none"> ・自治体病院管理者研修会 ・認定看護管理者サードレベル研修 | <ul style="list-style-type: none"> ・認定看護管理者 ・医療安全管理者 |
| 副部長 | <p>【トップマネジメントを担う一員として看護管理を実践できる】</p> <ol style="list-style-type: none"> 1 看護部門の方針の策定に参画し、看護部全体に浸透させることができる 2 あらゆる状況において、組織内外の関係者と調整・交渉することができる 3 看護部門のスタッフを育成する体制を整備することができる 4 自病院における危機管理のための体制整備に参画することができる | <ul style="list-style-type: none"> ・富山市職員研修 ・DPC研修 ・人事考課研修 ・労務管理研修 | <ul style="list-style-type: none"> ・医療安全管理者研修 ・認定看護管理者(サードレベル、セカンドレベル) ・診療報酬管理研修会 | <ul style="list-style-type: none"> ・認定看護管理者 ・医療安全管理者 |
| 達人 | <p>【組織の目標達成のため、スタッフの力を引き出しながら、組織の運営に参画できる】</p> <ol style="list-style-type: none"> 1 管理者として目標を持って看護サービス提供の責任を果たすことができる 2 病院、看護部の理念、方針を理解し積極的に経営に参画できる 3 研究的視点を持ち、看護の質の向上や業務改善ができる 4 複雑な意思決定プロセスにおいて、多職種も含めた調整的役割を担うことができる | <ul style="list-style-type: none"> ・医療メディエーター研修 ・管理者のコンピテンシー研修 ・SWOT分析研修 ・特定行為研修 | <ul style="list-style-type: none"> ・認定看護管理者セカンドレベル研修 ・セカンドレベル公開講座 | <p>《自己のキャリアデザインに必要な資格》</p> <ul style="list-style-type: none"> ・医療安全管理者 ・認定看護師 ・専門看護師 ・特定看護師 |
| 熟練 | <p>【看護実践を通してリーダーシップを発揮し、目標達成のためにチーム力を高める役割を果たすことができる】</p> <ol style="list-style-type: none"> 1 部署の目標に基づいて管理に参加し師長を補佐することができる 2 自己の看護の専門性を追求し専門領域の看護実践者としてリーダーシップを発揮し、役割モデルとなることができる 3 ケアの受け手を取り巻く多職種と協働し連携できる | <ul style="list-style-type: none"> ・医療メディエーター研修 ・管理者のコンピテンシー研修 ・特定行為研修 | <ul style="list-style-type: none"> ・認定看護管理者ファーストレベル研修 ・ファーストレベル公開講座 | |
| 一人前 | <p>【看護部の理念に基づくケアを実践し、部署の目標達成に向けた役割を果たすことができる】</p> <ol style="list-style-type: none"> 1 医療従事者としての社会的役割を果たすことができる 2 専門領域において新しい知識、技術開発を行い看護の質を高め、指導的な役割を果たすことができる 3 受け手や周囲の人々に意思決定に必要な情報提供や場の設定ができる 4 ケアの受け手やその関係者、多職種と連携できる 5 キャリアアップの必要性を理解し、自己研鑽ができる | <ul style="list-style-type: none"> ・重症度、医療・看護必要度研修Ⅱ ・呼吸管理研修Ⅱ ・PNS研修Ⅱ ・フレッシュパートナーシップ研修 ・次世代臨地実習指導者研修 ・臨地実習指導者研修 ・ケーススタディ指導者研修 ・退院支援研修Ⅱ | <ul style="list-style-type: none"> ・看護協会 ・実習指導者講習会 | <p>《病院・病棟で必要とされる資格》</p> <ul style="list-style-type: none"> ・医療安全管理者認定看護師 ・専門看護師 ・NST 専門栄養療法士 ・糖尿病療法指導士 ・認知症ケア療法士 |
| 新人 | <p>【富山市民病院の看護部組織のメンバーとして果たすべき役割を遂行する】</p> <ol style="list-style-type: none"> 1 職業人としての自覚を持ち社会生活に適應できる 2 自己の目標を明確し、主体的に学習ができる 3 看護部、部署の目標達成に向けての行動をとることができる 4 ケアの受け手や周囲の人々の意向を看護に活かすことができる 5 看護の展開に必要な関係者を特定し、情報交換できる | <ul style="list-style-type: none"> ・看護過程研修 ・看護研究研修 ・重症度、医療・看護必要度研修Ⅰ ・PNS研修 ・退院支援研修 ・看護倫理研修 ・接遇研修 ・ケーススタディ研修 | <ul style="list-style-type: none"> ・看護協会研修 | <p>《個人のスキルアップ》心肺蘇生(BLS、ACLS、ICLS)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・呼吸療法士 ・トリアージナース(JTAS) |
| 新卒 新採用 | <p>【富山市民病院の看護職として、必要な資質を理解し、指導・助言を受けながら組織メンバーとしての役割を果たす】</p> <ol style="list-style-type: none"> 1 社会人、組織人としての自覚を持つことができる 2 病院の概要、看護部の基本方針と組織機能について理解できる 3 支援を受けて基本的な知識、技術、態度を身につけることができる 4 ケアの受け手や周囲の状況(場)のニーズを知ることができる 5 助言を受けながら、安全な看護を実践することができる | <ul style="list-style-type: none"> ・新規採用者オリエンテーション ・看護技術研修 ・救急蘇生研修 ・多重課題研修 ・呼吸管理研修 ・医療機器研修 ・心電図研修 ・フォローアップ研修(3か月・6か月・12か月) | <ul style="list-style-type: none"> ・富山市役所研修 ・組合研修 ・新人看護職員研修Ⅰ ・新人看護職員研修Ⅱ ・看護連盟研修 ・リフレッシュ研修 | |

③ 薬剤部門

| 階級 | 到達目標 | 研修 | | 資格取得など |
|------------------|---|--|--|---|
| | | 内部 | 外部 | |
| 科長 | <ol style="list-style-type: none"> 1 組織の方向性を示し、科内全般にわたり、業務の運用を統括する 2 院内外の関係部門と連携・調整し、啓発・広報活動に参画する 3 部下のキャリアアップを支援する 4 組織の方向性を理解し、病院運営における戦略の立案・行動計画の実践に参画する | <ul style="list-style-type: none"> ・富山市職員研修(所属長研修) ・院内全員必須研修 (医療安全、感染対策、災害、救急蘇生、医療情報、認知症、養育支援、大腿骨近位部骨折プロジェクト、接遇、情報セキュリティ、接遇) | <ul style="list-style-type: none"> ・病院薬局長研修会 ・医療安全管理責任者講習 | <ul style="list-style-type: none"> ・医療安全管理者 |
| 係長～ | <ol style="list-style-type: none"> 1 係業務の運用を適切且つ円滑に遂行できるよう統括する 2 認定資格を取得、または更新する 3 他部署と連携を図り、業務を適切に遂行できる 4 科員に対して、適切な教育・指導・助言ならびに業務上の指示を行える 5 組織の方針の下、業務調整や部門間調整など、科長補佐として役割を果たすことができる | <ul style="list-style-type: none"> ・富山市職員研修(主幹・係長研修) ・院内全員必須研修 | <ul style="list-style-type: none"> ・病院中堅職員育成研修薬剤部門管理コース (日本病院会) ・放射性医薬品取り扱いガイドライン講習会 | |
| 主査 経験 10 年目～ | <ol style="list-style-type: none"> 1 より専門的な知識を習得するとともに、チーム医療の一員として貢献できる 2 係業務が円滑に遂行できるよう、係長補佐としての役割を果たすことができる 3 認定資格を取得、または更新する 4 薬剤科内だけでなく他部署とも連携を図る 5 係員に対して、適切な教育・指導・助言を行える | <ul style="list-style-type: none"> ・富山市職員研修(主査研修) ・院内全員必須研修 ・キャリアアップスキル研修 | <ul style="list-style-type: none"> ・富山県病院薬剤師会 ・日本病院薬剤師会 ・各種関連学会 | <ul style="list-style-type: none"> ・認定指導薬剤師 ・各種認定・専門薬剤師 |
| 主任 経験 5 年目～ | <ol style="list-style-type: none"> 1 より広い疾患領域の知識を習得するとともに、チーム医療の一員として活躍できる 2 係業務の改善・医療安全について提案できる 3 認定資格を取得する 4 後輩職員に対して適切な教育・指導・助言を行える 5 院内外の委員会活動で貢献できる | <ul style="list-style-type: none"> ・富山市職員研修(第Ⅱ部・第Ⅲ部研修) ・院内全員必須研修 ・キャリアアップスキル研修 | <ul style="list-style-type: none"> ・富山県病院薬剤師会 ・日本病院薬剤師会 ・各種関連学会 | <ul style="list-style-type: none"> ・認定指導薬剤師 ・各種認定・専門薬剤師 |
| スタッフ 経験 2 年目～ | <ol style="list-style-type: none"> 1 他職種と連携し、病棟薬剤業務・薬剤管理指導業務を適切に行うことができる 2 係業務を理解し、確実に業務を遂行することができる 3 認定資格の取得、または取得に向けた準備を行う 4 薬剤科内、院内他部署との良好な人間関係を築く 5 新規職員に対して適切な指導・助言を行える 6 院内の委員会活動に参加する | <ul style="list-style-type: none"> ・富山市職員研修(第Ⅰ部研修) ・院内全員必須研修 ・キャリアアップスキル研修 | <ul style="list-style-type: none"> ・富山県病院薬剤師会 ・日本病院薬剤師会 ・各種関連学会 | |
| 新人 | <ol style="list-style-type: none"> 1 病棟業務を理解し、病棟薬剤業務・薬剤管理指導業務を行うことができる 2 病院全体の業務の流れを理解し、薬剤科における業務の基礎を習得する 3 院内外への各種研修会へ参加して技術と知識の向上を図る 4 報告、連絡、相談ができ、院内におけるコミュニケーションを適切に取ることができる 5 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 | <ul style="list-style-type: none"> ・富山市職員研修(新人採用研修) ・新規採用者オリエンテーション ・院内全員必須研修 | <ul style="list-style-type: none"> ・富山県病院薬剤師会 ・日本病院薬剤師会 ・各種関連学会 | |

④ 放射線部門

| 階級 | 到達目標 | 研修 | | 資格取得など |
|--------------|---|---|--|--|
| | | 内部 | 外部 | |
| 科長 | <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ことができる 2 計画的な人材育成を行うとともに、部下のキャリアアップを積極的に支援することができる 3 科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 診療報酬や部門統計などを考慮し、業務改善の計画立案、実施、評価を行うことができる | <ul style="list-style-type: none"> ・富山市職員研修(所属長・主幹研修) ・病院研修(感染・医療安全・災害・救急蘇生・医療情報・認知症・養育支援・大腿骨近位部骨折・情報セキュリティ・接遇) | <ul style="list-style-type: none"> ・各種学会開催の研修会 ・学会への参加 | <ul style="list-style-type: none"> ・医療安全管理者 |
| 科長代理 | <ol style="list-style-type: none"> 1 放射線科内の業務調整や院内全体の調整することができる 2 チーム医療に専門性を活かすことができる 3 画像診断に参加し、医師の読影を補助することができる 4 各種トラブルに対し、迅速で的確な対応ができる | <ul style="list-style-type: none"> ・富山市職員研修 ・医用放射線研修 ・病院研修(感染・医療安全・災害・救急蘇生・医療情報・認知症・養育支援・大腿骨近位部骨折・情報セキュリティ・接遇) | <ul style="list-style-type: none"> ・各種学会開催の研修会 ・学会への参加 | <ul style="list-style-type: none"> ・X線CT認定技師 ・X線CT専門技師 ・血管撮影インターベンション専門診療放射線技師 ・救急撮影認定技師 ・医学物理士 ・核医学専門技師 |
| 係長 | <ol style="list-style-type: none"> 1 監督者として部門全般にわたり装置の保守や業務運用を適正、かつ円滑に管理できる 2 部門における個人スキルを把握して適正に人員配置ができる 3 障害防止法の施設基準を遵守して放射線管理が実践できる 4 実習生等に対する臨床指導ができる | <ul style="list-style-type: none"> ・富山市職員研修(係長研修) ・医用放射線研修 ・病院研修(感染・医療安全・災害・救急蘇生・医療情報・認知症・養育支援・大腿骨近位部骨折・情報セキュリティ・接遇) | <ul style="list-style-type: none"> ・各種学会開催の研修会 ・学会への参加 | <ul style="list-style-type: none"> ・放射線治療専門放射線技師 ・医用画像情報専門技師 ・肺がんCT検診認定技師 ・検診マンモグラフィ撮影診療放射線技師 |
| 就任から 3年以上 | <ol style="list-style-type: none"> 1 高度な専門知識を習得して、先駆的な撮影検査が実践できる 2 学会や研究会への研究学術発表に取り組むことができる 3 公益法人等が認定する各種の認定資格取得に励む 4 新規職員に対して適正な教育指導が行える | <ul style="list-style-type: none"> ・富山市職員研修 ・階層別基本研修 ・医用放射線研修 ・病院研修(感染・医療安全・災害・救急蘇生・医療情報・認知症・養育支援・大腿骨近位部骨折・情報セキュリティ・接遇) | <ul style="list-style-type: none"> ・各種学会開催の研修会 ・学会への参加 | <ul style="list-style-type: none"> ・MR専門技術者 ・医療情報技師 ・胃がん検診専門技師 ・超音波検査士 ・血管診療技師 |
| 就任から 3年未満 | <ol style="list-style-type: none"> 1 富山市職員としての自覚を持ち、社会人・医療人としての行動がとれる 2 患者さんや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 3 情報システムや運用手順を幅広く理解し、臨床所見に精通した撮影技術を提供できる 4 院内外の各種研修に積極的に参加してスキル向上を図る | <ul style="list-style-type: none"> ・富山市職員研修 ・階層別基本研修 ・医用放射線研修 ・病院研修(感染・医療安全・災害・救急蘇生・医療情報・認知症・養育支援・大腿骨近位部骨折・情報セキュリティ・接遇) | <ul style="list-style-type: none"> ・各種学会開催の研修会 ・学会への参加 | |

⑤ 臨床検査部門

| 階級 | 到達目標 | 研修 | | 資格取得など |
|-------------------|--|---|--|--|
| | | 内部 | 外部 | |
| 科長 | <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 計画的な人材育成と、部下のキャリアアップを支援できる 3 科内の労働環境の整備を図ることができる 4 院内各部署との調整を図ることができる 5 経営的な視点に立ち、経営改善の戦略が立てられる 6 情報収集に努めることができる | <ul style="list-style-type: none"> ・富山市職研修(所属長研修) ・検査科研修(感染・医療安全) ・病院研修(感染・医療安全・災害・救急蘇生・医療情報・認知症・養育支援・大腿骨近位部骨折プロジェクト・接遇・情報セキュリティ) | | 精度管理者 |
| 主幹 科長代理 副主幹 | <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 計画的な人材育成と、部下のキャリアアップを支援できる 3 科内の労働環境の整備を図ることができる 4 科長代理・主幹は、科長の補佐・代行を務めることができる(副主幹は、主幹・科長代理の補佐・代行を務めることができる) 5 経営的な視点に立ち、経営改善の戦略が立てられる 6 情報収集に努めることができる | <ul style="list-style-type: none"> ・富山市職員研修(主幹研修) ・検査科研修(感染・医療安全) ・病院研修(感染・医療安全・災害・救急蘇生・医療情報・認知症・養育支援・大腿骨近位部骨折) ・キャリアアップスキル研修 | <ul style="list-style-type: none"> ・日本臨床衛生検査技師会研修(一般・生化学・生理機能・病理・微生物・血液・輸血・免疫・遺伝子) ・中部圏支部研修(一般・生化学・生理機能・病理・微生物・血液・輸血・免疫・遺伝子) | <ul style="list-style-type: none"> ・輸血認定検査技師 ・超音波検査士(消化器・循環器・血管・表在・泌尿器・健診領域) ・細胞検査士 ・二級臨床検査士(微生物学・臨床化学・血液学・病理学) ・日本糖尿病療法指導士 ・緊急臨床検査士 ・臨床微生物検査技師 |
| 係長 | <ol style="list-style-type: none"> 1 係間の調整を果たすことができる 2 係の方向性を示し、係の運営を調整する 3 係の労働環境の整備を図ることができる 4 部下の学会発表のための助言・指導ができる 5 部下の育成状況を把握し、適切な業務配分が行える 6 情報収集に努めることができる | <ul style="list-style-type: none"> ・富山市職員研修(係長研修) ・検査科研修(感染・医療安全) ・病院研修(感染・医療安全・災害・救急蘇生・医療情報・認知症・養育支援・大腿骨近位部骨折) ・キャリアアップスキル研修 | <ul style="list-style-type: none"> ・富山臨床検査技師研修(一般・生化学・生理機能・病理・微生物・血液・輸血・免疫・遺伝子) | <ul style="list-style-type: none"> ・血管診療技師 ・臨床実習指導者 ・医療安全監督者 ・栄養サポートチーム専門療法士 |
| 主任～主査 | <ol style="list-style-type: none"> 1 係長を補佐し、係の運営に関わることができる 2 学会発表を積極的に行うとともに部下の発表の指導ができる 3 各種認定資格の取得または更新する 4 担当の業務を行いつつ、後輩の指導ができる 5 自己研鑽に励み、コミュニケーション能力を身につける 6 チーム医療へ積極的に参加する | <ul style="list-style-type: none"> ・富山市職員研修(第Ⅲ部研修・主査研修) ・市町村中堅継続研修 ・検査科研修(感染・医療安全) ・病院研修(感染・医療安全・災害・救急蘇生・医療情報・認知症・養育支援・大腿骨近位部骨折) ・キャリアアップスキル研修 | <ul style="list-style-type: none"> ・各種学会(日本超音波検査学会・日本臨床細胞学会・日本臨床微生物学会・日本輸血・治療学会など)主催研修 | |
| 2年目～主任まで | <ol style="list-style-type: none"> 1 担当業務を理解し、遂行できる 2 指導を受けながら学会発表ができる 3 各種資格の取得または資格取得に向け準備する 4 新人の指導ができる 5 自己啓発に努め、広い教養を身につける 6 チーム医療へ参加する | <ul style="list-style-type: none"> ・富山市職員研修(第Ⅰ部・Ⅱ部) ・検査科研修(感染・医療安全) ・病院研修(感染・医療安全・災害・救急蘇生・医療情報・認知症・養育支援・大腿骨近位部骨折) ・キャリアアップスキル研修 | <ul style="list-style-type: none"> ・全国自治体病院協議会研修 | |
| 新人 | <ol style="list-style-type: none"> 1 富山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 業務に必要な基本的技術と知識を習得する 4 医療安全・感染対策・接遇を理解する | <ul style="list-style-type: none"> ・富山市職員研修(新人採用研修) ・検査科研修(新人・感染・医療安全) ・病院研修(感染・医療安全・災害・救急蘇生・医療情報・認知症・養育支援・大腿骨近位部骨折) ・キャリアアップスキル研修 | | |

⑥ 栄養管理・給食部門

| 階級 | 到達目標 | 研修 | | 資格取得など |
|----------------|---|---|--|---|
| | | 内部 | 外部 | |
| 部長 | <ol style="list-style-type: none"> 1 管理者としての視点で、組織的に関連部門との連携・調整・協働ができる 2 部門目標を立案し、目標達成に向けて、計画、立案、実行、評価を行うことができる 3 計画的な人材育成を行うとともに、部下のキャリアアップを積極的に支援できる 4 委託業者との調整及び委託業者を含めた科内全体の業務管理ができる 5 経営的な視点に立ち、経営改善の戦略が立てられる | <ul style="list-style-type: none"> ・病院研修(感染・医療安全・災害・救急蘇生・医療情報・認知症・養育支援・大腿骨近位部骨折・情報セキュリティ・接遇) | | |
| 経験11年目～ | <ol style="list-style-type: none"> 1 自己目標を部門目標と連動させて立案し、部門目標の達成に向けて取り組むことができる 2 病院の理念・方針に沿って、栄養科の目標を設定し、部下に示すことができる 3 部下の能力や個性を把握し、能力開発・育成を行える 4 科内の業務調整や院内全体の調整など、部長の補佐としての役割を果たすことができる 5 他部署と情報共有し、連携することができる | <ul style="list-style-type: none"> ・富山市職員研修 ・病院研修(感染・医療安全・災害・救急蘇生・医療情報・認知症・養育支援・大腿骨近位部骨折・情報セキュリティ・接遇) | <ul style="list-style-type: none"> ・富山県栄養士会研修 | <ul style="list-style-type: none"> ・日本糖尿病療養指導士 ・TNT-D認定管理栄養士 ・がん専門管理栄養士 ・NST専門療養士 |
| 経験6年目 ～10年目 | <ol style="list-style-type: none"> 1 栄養科の目標に沿った行動がとれる 2 栄養科の問題点を見つけ、改善策を提案できる 3 後輩の指導ができる | <ul style="list-style-type: none"> ・富山市職員研修 ・病院研修(感染・医療安全・災害・救急蘇生・医療情報・認知症・養育支援・大腿骨近位部骨折・情報セキュリティ・接遇) | <ul style="list-style-type: none"> ・富山県栄養士会研修 | <ul style="list-style-type: none"> ・がん専門管理栄養士 ・NST専門療養士 |
| 経験2年目 ～5年目 | <ol style="list-style-type: none"> 1 部門や医療チームの一員としての役割を理解し、メンバーシップを発揮できる 2 先輩の指導・助言を受けながら、栄養管理業務を行うことができる 3 日々の管理栄養士業務の中から課題を見つけ出し、学習活動を展開することができる | <ul style="list-style-type: none"> ・富山市職員研修 ・病院研修(感染・医療安全・災害・救急蘇生・医療情報・認知症・養育支援・大腿骨近位部骨折・情報セキュリティ・接遇) | <ul style="list-style-type: none"> ・富山県栄養士会研修 | <ul style="list-style-type: none"> ・日本糖尿病療養指導士 ・TNT-D認定管理栄養士 |
| 新人 | <ol style="list-style-type: none"> 1 富山市職員としての自覚を持ち、病院の理念・方針を理解し、社会人・医療人としての行動がとれる 2 栄養科における業務に必要な基本的技術と知識を習得する 3 医療安全・感染対策を理解する 4 院内におけるコミュニケーションが適切に取れる 5 日常業務を振り返り、指導を受けながら自己学習に取り組むことができる | <ul style="list-style-type: none"> ・新規採用研修 ・病院研修(感染・医療安全・災害・救急蘇生・医療情報・認知症・養育支援・大腿骨近位部骨折・情報セキュリティ・接遇) | <ul style="list-style-type: none"> ・富山県栄養士会研修 | |

⑦ 臨床工学部門

| 階級 | 到達目標 | 研修 | | 資格取得など |
|-------------------------|---|---|---|---|
| | | 内部 | 外部 | |
| 科長・科長補佐 | <ol style="list-style-type: none"> 1 管理者としての視点で、組織的に関連部門との連携・調整・協働ができる 2 部門目標を立案し、目標達成に向けて、計画、立案、実行、評価を行うことができる 3 計画的な人材育成を行うとともに、部下のキャリアアップを積極的に支援できる 4 管理者としての視点で院内外の関係部門との連携、調整ができる 5 経営的な視点に立ち、経営改善の戦略が立てられる | <ul style="list-style-type: none"> ・富山市職員研修（所属長・主幹研修） ・病院研修（感染・医療安全・災害・救急蘇生・医療情報・認知症・養育支援・大腿骨近位部骨折・情報セキュリティ・接遇） | | <ul style="list-style-type: none"> ・血液浄化専門臨床工学技士 ・呼吸治療専門臨床工学技士 ・手術関連専門臨床工学技士 ・心・血管カテーテル関連専門臨床工学技士 ・不整脈治療専門臨床工学技士 |
| 係長・主査 (部門の責任者) | <ol style="list-style-type: none"> 1 専門臨床工学技士の資格を有する又はそれと同等以上の知識・技術をもって、臨床業務を行うことができる 2 院内の委員会やチーム活動などに参画することができる 3 指導者として、後輩の育成状況を把握し、適切なアドバイスをすることができる 4 臨床工学科内の業務調整を行うなど、管理者（リーダー）の補佐ができる 5 科内の医療機器安全管理・労働安全衛生上の諸問題に気づき、医療機器および労働環境の整備を図ることができる | <ul style="list-style-type: none"> ・富山市職員研修（係長・主査研修） ・病院研修（感染・医療安全・災害・救急蘇生・医療情報・認知症・養育支援・大腿骨近位部骨折・情報セキュリティ・接遇） | 医療機器安全管理責任者研修 透析液安全管理責任者研修 臨床工学技士会・各種学会 開催の研修会及び学会参加・発表 臨床工学などに関連するセミナー | |
| 主任 | <ol style="list-style-type: none"> 1 認定士の資格を有する又はそれと同等以上の知識・技術をもって、臨床業務を行うことができる 2 新人や新規採用者を教育・指導することができる 3 自発的に学会参加や学会発表を行い、現場に反映することができる | <ul style="list-style-type: none"> ・富山市職員研修（第Ⅲ部研修） ・病院研修（感染・医療安全・災害・救急蘇生・医療情報・認知症・養育支援・大腿骨近位部骨折・情報セキュリティ・接遇） ・キャリアアップスキル研修 | | |
| スタッフ 経験 2 年目～主任 前 | <ol style="list-style-type: none"> 1 臨床工学技士としての理解を深め、臨床業務や機器管理業務を正確かつ確実に遂行することができる 2 チームの一員として、医師や看護師及び他の医療技術者と連携し、効果的な業務を遂行することができる 3 医療安全、感染対策に留意した行動をとることができる 4 自己の学習の発見や問題解決に取り組み、部門目標に沿った個人目標を立てることができる | <ul style="list-style-type: none"> ・富山市職員研修（第Ⅰ部・第Ⅱ部研修） ・病院研修（感染・医療安全・災害・救急蘇生・医療情報・認知症・養育支援・大腿骨近位部骨折・情報セキュリティ・接遇） ・キャリアアップスキル研修 | | <ul style="list-style-type: none"> ・透析技術認定士 ・3 学合同呼吸療法認定士 ・臨床ME専門認定士 ・認定血液浄化関連臨床工学技士 ・認定集中治療関連臨床工学技士 ・認定医療機器管理関連臨床工学技士 ・心血管インターベンション技士 |
| 新人 | <ol style="list-style-type: none"> 1 富山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 指導や教育の下で、臨床工学科業務に必要な基本的技術・知識を習得し、安全確実に遂行することができる 3 指導を受けながら自己の学習課題を見つけ、個人目標を立てることができる 4 院内におけるコミュニケーションが適切に取れる | <ul style="list-style-type: none"> ・富山市職員研修（新人採用研修） ・病院研修（感染・医療安全・災害・救急蘇生・医療情報・認知症・養育支援・大腿骨近位部骨折・情報セキュリティ・接遇） ・キャリアアップスキル研修 ・新規採用者オリエンテーション | | |

⑧リハビリテーション部門

| 階級 | 到達目標 | 研修 | | 資格取得など |
|----------------------|--|--|---|---|
| | | 内部 | 外部 | |
| 科長 | <ol style="list-style-type: none"> 1 病院目標、科内目標達成に向け、所属を超えた組織の活動を推進できる 2 リハビリ実践において状況に応じた総合的な判断ができる 3 管理者としての視点で院内外の関係部門との連携、調整ができる 4 計画的な人材育成と、部下のキャリアアップを支援できる 5 経営的な視点に立ち、経営改善の戦略が立てられる | <ul style="list-style-type: none"> ・富山市職研修(所属長研修) ・病院研修(感染・医療安全・災害・救急蘇生・医療情報・認知症・養育支援・骨粗鬆症・情報セキュリティ・接遇) ・キャリアアップスキル研修 | <ul style="list-style-type: none"> ・マネジメント研修 ・医療安全管理者研修 | <ul style="list-style-type: none"> ・医療安全管理者 |
| 科長代理 ～係長級 | <ol style="list-style-type: none"> 1 自らの部署を統率して成果を出す 2 メンタルヘルスとセクシャルハラスメントを理解し、部署の良い人間関係を構築するよう努力できる 3 診療報酬について理解できる 4 医療施設調査について理解し対応できる 5 後輩の育成状況を把握し、適切な業務配分をできる | <ul style="list-style-type: none"> ・富山市職員研修(係長研修) ・病院研修(感染・医療安全・災害・救急蘇生・医療情報・認知症・養育支援・骨粗鬆症・情報セキュリティ・接遇) ・キャリアアップスキル研修 | <ul style="list-style-type: none"> ・マネジメント研修 ・医療安全管理者研修 | |
| 主任 経験 10 年目以上 | <ol style="list-style-type: none"> 1 自己目標を科内目標と連動して立案し、部門の目標達成に向けて取り組むことができる 2 専門性を高め、リーダーとしての役割を理解し、業務を円滑に遂行できる 3 学生に対し適切な指導・調整ができる 4 後輩の育成をする | <ul style="list-style-type: none"> ・富山市職員研修(主査・第三部研修) ・病院研修(感染・医療安全・災害・救急蘇生・医療情報・認知症・養育支援・骨粗鬆症・情報セキュリティ・接遇) ・キャリアアップスキル研修 | | <ul style="list-style-type: none"> ・専門療法士 ・認定療法士 ・呼吸療法認定士 ・心臓リハビリテーション指導士 |
| スタッフ 経験 5 年目以上 | <ol style="list-style-type: none"> 1 医療チームの一員としての役割を理解し、実践できる 2 自己目標を持ち、根拠に基づいた治療を実践し、後輩や学生に指導・助言ができる 3 キャリアアップの必要性を理解し、自己研鑽ができる | <ul style="list-style-type: none"> ・富山市職員研修(第Ⅱ部研修) ・病院研修(感染・医療安全・災害・救急蘇生・医療情報・認知症・養育支援・骨粗鬆症・情報セキュリティ・接遇) ・キャリアアップスキル研修 | 各種学会への参加と発表 | 各協会の新人教育プログラムの終了 |
| スタッフ 経験 2 年目～4 年目 | <ol style="list-style-type: none"> 1 積極的に先輩に相談し、助言を受けながら、効果的・効率的なリハビリ業務の実践ができる 2 新人や後輩の指導・助言ができる 3 リハビリ実践の中から課題を見出し、学習活動を展開できる | <ul style="list-style-type: none"> ・富山市職員研修(第Ⅰ部研修) ・病院研修(感染・医療安全・災害・救急蘇生・医療情報・認知症・養育支援・骨粗鬆症・情報セキュリティ・接遇) ・キャリアアップスキル研修 | | |
| 新人 | <ol style="list-style-type: none"> 1 公務員としての自覚、責任を持ち、病院職員、医療チームの一員として基本的態度を身につける 2 指導、助言を受けながら正確な知識・技術を身につけ、基本的なリハビリを安全に提供できる 3 報告、連絡、相談ができ、患者・職員と良好なコミュニケーションをとることができる | <ul style="list-style-type: none"> ・新規採用オリエンテーション ・富山市職員研修(新人採用研修) ・病院研修(感染・医療安全・災害・救急蘇生・医療情報・認知症・養育支援・骨粗鬆症・情報セキュリティ・接遇) ・キャリアアップスキル研修 | | |

⑨地域連携部門

| 階級 | 到達目標 | 研修 | | 資格取得など |
|--------------------|---|---|---|--|
| | | 内部 | 外部 | |
| 連携室師長 | <ol style="list-style-type: none"> 1 連携室の管理者としての視点から、情報収集・問題点の把握・指示能力を高めることができる。職員への到達レベルに応じた助言ができる。 2 各部門の責任者や業務遂行者と緊密に連携し、同じ目標に向かうように調整しまとめることができる 3 富山医療圏の地域連携支援病院としての役割を全うし、信頼の獲得・業務の総量調整・病院経営のバランスに配慮できる 4 連携に関するクレーム・要望に対して建設的かつスマートに対応できる 視点：富山医療圏 | <ul style="list-style-type: none"> ・富山市職員研修 ・医療安全研修 ・接遇研修 ・感染対策研修 ・医療情報研修 ・医学管理料勉強会 ・地域医療部委員会 ・まちなか病院との連携会議 | <ul style="list-style-type: none"> ・地域医療支援病院委員会 ・講演会 ・リーダーマネジメント研修 ・地域連携における「データ活用」「広報活動」の実務 ・在宅みずネット ・広域連携講演会 ・在宅医療・介護連携推進委員会 | <ul style="list-style-type: none"> ・医療安全管理者 |
| 副師長・主査 (部門別責任者) | <ol style="list-style-type: none"> 1 部門スタッフの知識・技術・経験がそれぞれのレベルにあるかを客観的に評価することができる 2 医療・保健・福祉・介護の医療リソースの状況を理解し、地域医療に対してどのように組み合わせるかを考えることができる 3 地域医療支援病院委員会の運営実務を行うことができる。院内研修会及び院外講演会の企画や情報発信ができる 4 部門内ならびに部門間の課題に対して改善提案と行動計画をたてることことができる 視点：富山市民病院全体 | | <ul style="list-style-type: none"> ・医療福祉連携士 (日本医療マネジメント学会認定) ・がん看護専門看護師研修 ・在宅看護認定看護師研修 | |
| 主任 | <ol style="list-style-type: none"> 1 専門領域における知識と経験を深め、自分にとって足りていない経験と能力が何かを言うことができる 2 定形的ではない業務連携が必要となった際、いつまでに何をどこで調整するか、優先順位を考案できる 3 地域医療連携に関連する、病院施設基準、医学管理料の種別、算定条件とそのフローについて理解しスタッフに教えることができる 4 部門の目標と課題ならびに責任者の考えをスタッフに齟齬無く説明し、チームの認識を共有し調整できる。スタッフの悩みを聞き、ともに考えることができる。 視点：地域連携室全体 | | <ul style="list-style-type: none"> ・がん相談支援センター相談員基礎研修Ⅲ ・富山市医療介護連携研修 ・地域連携業務の明確化や成果に関する研修 | <ul style="list-style-type: none"> ・精神保健福祉士の資格取得 (社会福祉士のみの有資格者) ・社会福祉士の資格取得 (精神保健福祉士のみの有資格者) ・がん相談支援員Ⅲ" |
| スタッフ 2年～5年目程度 | <ol style="list-style-type: none"> 1 公的な医療システムを理解している。患者・家族の心理的・社会的問題点をまとめ根拠に基づいた相談支援ができる 2 スタッフ間でコミュニケーションをとり役割分担を調整・決定できる。他施設との連携において取りまとめた情報をチーム内で共有できている。 3 月例の地域連携室委員会における報告と方針を知っている。入院支援センターの意義と役割を知っている。開放病床の運用を知っている。 4 相談員として共通案件と個別案件の違いを意識した情報収集と評価ができる 視点：チーム | | <ul style="list-style-type: none"> ・がん相談支援センター相談員基礎研修Ⅰ・Ⅱ ・DV研修・虐待研修 ・在宅医療研修 | <ul style="list-style-type: none"> ・がん相談支援員Ⅰ ・がん相談支援員Ⅱ ・介護支援相談員 |
| 新人 | <ol style="list-style-type: none"> 1 公務員、病院、地域連携部門の職員として守るべき理念を言える 2 紹介と逆紹介、前方連携と後方連携に関わるシステムとフローについて知っている 3 他部門の職員とコミュニケーションをとり、顔と名前を覚える 4 医療の知識、福祉・介護の制度を理解し、先輩の指導を受けながら患者・家族の相談支援ができる 5 患者・家族の話に対して「聴く力」「伝えたいことを理解する力」を養う 6 指針やマニュアルを理解する。次にマニュアルにないことが起こった場合、自分はどうするかシミュレーションし先輩と話し合うことができる。 視点：自身の成長 | <ul style="list-style-type: none"> ・退院調整 ・看護倫理 ・医療倫理 | | |

⑩ 事務部門

| 階級 | 到達目標 | 研修 | | | 資格取得など |
|------------------|---|--|--|--|--------------|
| | | 内部 | 外部 | 特別研修 | |
| 部長 次長 | <p>1 市としての長期プランの中での部局の施策の方向を見定め評価し、改善方法を決定し、着実に実行する。</p> <p>2 病院を経営する立場として必要な下記の知識・能力の習得・向上に努める。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・先見的発想 ・政策調整能力 ・意思決定能力 ・経営管理能力 ・対外調整能力 | <p>・院内全員必須研修 (医療安全、感染対策、情報セキュリティ他)</p> | | <p>●政策関係能力 まちづくり政策提案研修 政策法務研修 財務諸表研修 データ活用リテラシー研修 人材育成特別研修 政策情報共有研修</p> | <p>—————</p> |
| 課長 主幹 | <p>1 課の目標を管理し、課員を統率し、課員の能力を引き出し、病院の水準を引き上げる。</p> <p>2 業務遂行に必要な専門的知識・能力の習得・向上に努める。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・問題解決能力 ・改革力 ・指揮能力 ・組織開発能力 | | <ul style="list-style-type: none"> ・新任主幹研修 ・新任所属長研修 | <p>●対人関係能力 プレゼンテーション研修 クレーム対応力強化研修 コミュニケーション研修</p> | |
| 課長代理 係長 主査 | <p>1 課員に職場の目的や業務の目標について理解させ、その遂行を監督する。</p> <p>2 メンバー内の調和を図る。</p> <p>3 課題発見、業務改善ができる。</p> <p>4 病院に関する基礎知識の習得に努める。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・発想構想力 ・政策立案力 ・クレーム対応能力 ・リーダーシップ ・部下育成能力 | | <ul style="list-style-type: none"> ・新任主査研修 ・新任係長研修 ・現任係長研修 ・新任課長代理研修 | <p>●組織関係能力 新規採用職員指導者研修 考課者研修 セルフモチベーション向上研修 キャリアデザイン研修 窓口サービス向上研修</p> | |
| 一般職員 | <p>1 職場の目的・業務の目標、上司の命令等を正しく理解し、職務を正確に遂行する。</p> <p>2 業務の課題、改善について提案する。</p> <p>3 適切な市民応対、課内での意思疎通ができる。</p> <p>4 病院に関する基礎知識の習得に努める。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・情報収集能力 ・コミュニケーション能力 ・協調力 ・倫理的思考力 ・説明能力 ・業務管理能力 | | <ul style="list-style-type: none"> ・一般職員第Ⅰ～Ⅳ部研修 ・現業中堅職員研修 ・現業監督者研修 ・新規採用職員研修 | <p>●基本能力・資質 実務英語能力等向上研修 法制執務研修 財務事務研修 話し方 司会・進行(MC) スキル向上研修 人権啓発研修 安全運転研修 協働推進講座</p> <p>●豊かな人間性を育む研修 職員特別セミナー 仕事と家庭生活の両立支援セミナー ワーク・ライフ・バランス講演会</p> | |

⑪ 医療情報部門

| 階級 | 到達目標 | 研修 | | | 資格取得など |
|--------------|---|--|---|--|--|
| | | 内部 | 外部 | 特別研修 | |
| 課長級 | <ol style="list-style-type: none"> 1 病院の目標達成に向けて、所属を超えた組織の活動を推進できる 2 診療情報の精度管理と利活用を通し事業管理者の意思決定を補佐し、専門性を高めることができる 3 管理職としての視点で、組織的に関連部門や地域との連携・調整・協働ができる 4 キャリアアップの必要性を理解し、上司とともに後輩の自己研鑽を支援できる。 | <ul style="list-style-type: none"> ・院内全員必須研修（医療安全、感染対策、情報セキュリティ他） ・職場研修（診療録管理、情報セキュリティ、その他業務スキルに関すること） | <ul style="list-style-type: none"> ・新任主幹研修 ・新任所属長研修 | <ul style="list-style-type: none"> ●政策関係能力 まちづくり政策提案研修 政策法務研修 財務諸表研修 データ活用リテラシー研修 人材育成特別研修 政策情報共有研修 | <ul style="list-style-type: none"> ・院内がん登録実務指導者 ・診療情報管理士指導 ・医療経営士1級 |
| 課長代理級 係長級 | <ol style="list-style-type: none"> 1 部下に職場の目的や業務の目標について理解させ、その遂行を監督する。 2 メンバー内の調和を図る。 3 キャリアアップの必要性を理解し、後輩の自己研鑽を支援できる 4 幅広い知識・俯瞰的視点を持ち、系の業務に生かすことができる。 5 課題を発見、業務改善ができる。 | | <ul style="list-style-type: none"> ・新任主査研修 ・新任係長研修 ・現任係長研修 ・新任課長代理研修 | <ul style="list-style-type: none"> ●対人関係能力 プレゼンテーション研修 クレーム対応力強化研修 コミュニケーション研修 | <ul style="list-style-type: none"> ・院内がん登録実務中級 ・医療経営士2級 ・統計検定3級 |
| 一般職員 | <ol style="list-style-type: none"> 1 組織目的・業務の目標、上司の命令等を正しく理解し、職務を正確に遂行できる。 2 専門知識を生かし、根拠に基づいた適切な診療情報・システムの管理運用を行える 3 後輩等に対し、適切な指導・調整ができる 4 院内の医師や他部門とのコミュニケーションを通し、その業務プロセスを踏まえた診療情報・システムの管理運用を行える。 5 キャリアアップの必要性を理解し、自己研鑽ができる | | <ul style="list-style-type: none"> ・新規採用職員研修 ・全国がん登録 ・統計学研修 ・個人情報保護研修 | <ul style="list-style-type: none"> ●組織関係能力 新規採用職員指導者研修 考課者研修 セルフモチベーション向上研修 キャリアデザイン研修 窓口サービス向上研修 | <ul style="list-style-type: none"> ・院内がん登録実務初級 ・医療経営士3級 ・医療情報技師 |
| 新人 | <ol style="list-style-type: none"> 1 公務員、病院職員としての自覚と責任が持てる 2 病院の理念を理解し、事務職として行動できる 3 診療情報の管理や点検業務に必要な知識・技術を身につける 4 事務職としての基本的な知識を幅広く身につける 5 院内の医師や他部門と良好なコミュニケーションをとることができる | | <ul style="list-style-type: none"> ●基本能力・資質 実務英語能力等向上研修 法制執務研修 財務事務研修 話し方 司会・進行(MC) スキル向上研修 人権啓発研修 安全運転研修 協働推進講座 ●豊かな人間性を育む研修 職員特別セミナー 仕事と家庭生活の両立支援セミナー ワーク・ライフ・バランス講演会 | | |

令和4年3月策定(第1版)

ワーキングメンバー

富山市民病院人材育成推進委員会

| | | | | |
|--------------|--------|--------|--------|--------------|
| ・医師 | 藤村 隆 | 齋藤 勝彦 | 毛利 正直 | 上山本 伸治 |
| ・看護部門 | 田中 理津子 | 村井 純子 | | |
| ・薬剤部門 | 福武 純子 | | | |
| ・放射線部門 | 石崎 健治 | | | |
| ・臨床検査部門 | 此川 静香 | | | |
| ・栄養管理・給食部門 | 小林 寛子 | | | |
| ・臨床工学部門 | 松下 翔悟 | | | |
| ・リハビリテーション部門 | 前根 正一 | | | |
| ・地域連携部門 | 土岐 善紀 | | | |
| ・事務部門 | 砂田 友和 | 山寄 亜希子 | 朝岡 恵理子 | 吉本 悠太郎 高田 幸子 |
| ・医療情報部門 | 高田 重実 | | | |

全体調整・編集

| | | | | |
|-----------|-------|-------|------|--------|
| ・富山まちなか病院 | 樋上 義伸 | | | |
| ・管理部 | 砂田 友和 | 中田 祐一 | 豊川 嵩 | 吉本 悠太郎 |

令和5年3月改訂(第1.1版)

ワーキングメンバー

富山市民病院職員研修センター・人材育成推進委員会

| | | | | | |
|--------------|--------|-------|--------|--------|-------|
| ・医師 | 藤村 隆 | 齋藤 勝彦 | 毛利 正直 | 児玉 浩一 | 辻 亮 |
| ・看護部門 | 大田 優子 | 村井 純子 | 清水 好志美 | | |
| ・薬剤部門 | 石川 見佳 | | | | |
| ・放射線部門 | 長津 隆宏 | | | | |
| ・臨床検査部門 | 青木 静香 | | | | |
| ・栄養管理・給食部門 | 小林 寛子 | | | | |
| ・臨床工学部門 | 熊代 佳景 | 福島 望 | | | |
| ・リハビリテーション部門 | 前根 正一 | | | | |
| ・地域連携部門 | 土岐 善紀 | | | | |
| ・事務部門 | 山本 貴俊 | 山元 幸彦 | 岡地 睦美 | 村中 なつみ | 高田 幸子 |
| ・医療情報部門 | 山寄 亜希子 | | | | |
| ・富山まちなか病院 | 瀬川 正孝 | | | | |