

千葉市病院局
人材育成方針・人材育成計画

平成28年3月

目 次

I 人材育成方針及び人材育成計画策定の趣旨	1
—千葉県市立病院改革プラン（第3期：平成27～29年度）より抜粋—	
1 基本方針 2 市立病院の使命 3 人材育成の強化	1
4 両病院における人材育成の取り組み強化	1
II 人材育成方針	2
1 基本方針	2
2 病院局職員全体に求められる職員像	2
3 部門（職種）別に求められる職員像	2
(1) 医師	2
(2) 看護部	2
(3) 薬剤部	2
(4) 放射線科	3
(5) 臨床検査科	3
(6) 栄養科	3
(7) 臨床工学科	3
(8) リハビリテーション部門	3
(9) 地域連携部門	4
(10) 診療情報管理士	4
(11) 事務部門	4
III 人材育成計画	5
1 人材育成計画の考え方	5
2 全職員共通の育成計画	6
3 部門（職種）別人材育成計画	7
(1) 医師	7
(2) 看護部（2-1）看護職員	8
看護部（2-2）介護福祉士 看護補助	9
(3) 薬剤部	10
(4) 放射線科	11
(5) 臨床検査科	12
(6) 栄養科	13
(7) 臨床工学科	14
(8) リハビリテーション部門	15
(9) 地域連携部門	16
(10) 診療情報管理士	17
(11) 事務部門	18

はじめに



いかに素晴らしい計画であっても、それが成功するためにはその計画を推進する、その計画を支えるにふさわしい人の存在が必須であることは何人も疑わないところであります。

では、どのような人がそこに求められているのでしょうか。

翻って、我々が日々働いている職場はきわめて多彩な人々によって作業が進められています。多彩な人々とは、いろいろな考えの人々、いろいろな技能や能力を持つ人々とも言えます。さらに一人一人のそのような力とともに、それらの人々が力を合わせて生み出される力があることを知ります。このような多彩な環境の中で仕事

は進められて、いろいろな力が生み出されているということを考えなければならないと思います。

多彩な環境の中にいる我々が求めていこうとする基本はなんでしょうか。我々はきわめて多彩な構成物によって出来上がっている自然界を美しいものとして見るとき、そこに何があるから美しいと見るのでしょうか。数学の世界にも、生物学的な世界にも、医学的な領域でも、そして自然の中にも、そこに調和のとれた世界が生まれるとき我々は美しさを感じ、そしてその時にそこに求められているきわめて明快な機能が生まれてくるのだとも言います。自然界には木々があり、草があり、鳥がいて、動物がいて、それらが見事に調和をするとき我々は美しいとして賛美するのだと言われ、自然は素晴らしい力を発揮しているのだと言われます。

ここに作られた人材育成方針、人材育成計画の作成には職場のいろいろなところから考えを持ち寄り議論し進められてきました。そこには、そこに集う「人人」が自らの力を十分に発揮でき、その力の集合体がさらに大きな力を生み出していくものと信じます。この計画がさらに新たな力を生み出せるようにしましょう。

千葉県病院事業管理者

齋藤 康

I 人材育成方針及び人材育成計画策定の趣旨

千葉市立病院改革プラン（第3期：平成27～29年度）の基本方針をうけて、人材育成方針（平成25年3月31日策定）を廃止し、医療専門職及び医療に携わる事務職を含めた病院局の全職員を対象として、新たに人材育成方針及び具体的人材育成計画を策定した。

—千葉市立病院改革プラン（第3期：平成27～29年度）より抜粋—

1 基本方針 ・ ・ ・ ・（千葉市立病院改革プラン 4ページ）

- (1) 新千葉市立病院改革プラン（以下「第2期改革プラン」という。）にて掲げた病院局の使命を引き継ぎ、「1市民が必要とする安全・安心な医療を提供する。」に「一人でも多くの市民に提供する」の一文を加え、良質な医療を可能な限り市民に提供していく姿勢を明確にする。
- (2) 自治体病院としての使命・役割を理解し、市民から期待される役割を自ら考えることのできる職員の育成を目指し、人材育成を強化する。
- (3) 第2期改革プランの評価を踏まえ、経営改善を強化に推進し、医業収支比率90%以上を目指す。

2 市立病院の使命 ・ ・ ・ ・（千葉市立病院改革プラン 2ページ）

- (1) 市民が必要とする安全・安心な医療を一人でも多くの市民に提供する。
- (2) 健全な病院経営を確立し、市立病院を持続発展させる。

3 人材育成の強化 ・ ・ ・ ・（千葉市立病院改革プラン 22ページ）

病院局の使命を理解し、市民から期待される役割を自ら考えることのできる職員を目指します。医療専門職は、人材育成を通して、真のプロフェッショナルとして、チーム医療においてそれぞれの機能を発揮することを目指します。その他の職種においても、例えば、地域の医療介護関係者のネットワークにおいてリーダーシップを発揮するなど、それぞれの専門性を深めつつ、地域包括ケアシステムの確立に貢献できる職員を育成します。

また、引き続き接遇の向上にも取り組み、市民にとって親しみやすい病院づくりを目指します。

《具体的取組》

- ・病院局の使命を理解し、行動できる真のプロフェッショナルを育成する。
- ・地域包括ケアシステムの確立に貢献できる職員を育成する。
- ・多職種が連携する医療に対応した具体的人材育成計画を策定する。
- ・経営マインドを持った人材を育成する。
- ・人材育成の取り組みを推進するため、研修費用を十分に確保する。

4 両病院における人材育成の取り組み強化 ・ ・ ・ ・（千葉市立病院改革プラン 26ページ）

職員一人一人がその使命を理解し、期待される役割を自ら考え行動できるよう職員の意識改革を進め、経営マインドを持った人材を育成します。

また、第2期改革プランにおいて進めてきた人材育成の取り組みをさらに進め、人材育成方針の見直しを行うとともに、医療専門職種ごとの具体的人材育成計画を策定します。

看護職は、引き続き認定看護師、専門看護師及び認定看護管理者を計画的に育成します。その他の専門職種に関しても、より専門性を発揮できるよう、認定・専門制度による資格認定を得ることのできる教育プログラムを構築します。また、人事交流によるキャリアアップを推進します。

事務職は、病院経営や診療報酬に関する専門知識が得られるよう、医療経営に関する民間資格である医療経営士などの受験勧奨を行うなど、研修支援を積極的に行います。さらに庁内人材公募制度を活用し、病院経営の参画意識のある人材を集め、医療経営に関する専門知識を有する人材を育成します。

これら人材育成にかかる研究や学会参加などを進めるため、研修費用を十分に確保します。

II 人材育成方針

1 基本方針

人材育成を通して、「市民が必要とする安全・安心な医療を一人でも多くの市民に提供する。」「健全な病院経営を確立し市立病院を持続発展させる。」という病院局の使命を職員一人一人が理解し、市民から期待される役割を自ら考え行動できるよう職員の意識改革を進めるとともに、地域包括ケアシステムの確立に貢献できる人材を育成する。

2 病院局職員全体に求められる職員像

- (1) 自己研鑽の意識を持ち、市民が必要とする安全・安心な医療の提供を実現するため、知識と技術の向上を図れる職員
- (2) 接遇の意識を高く持ち、親切・丁寧な対応や、わかりやすい説明を行うことで、市民（患者・家族）への満足と信頼を得ることができる職員
- (3) 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していく職員
- (4) 経営の意識を持ちつつ業務を遂行する職員

3 部門（職種）別に求められる職員像

- (1) 医師
 - ア 市立病院の医師として、地域に求められる最善の医療を提供できる職員
 - イ 接遇の意識を持ち、分かりやすい説明を心がけ、納得のいく医療を提供できる職員
 - ウ 安心、安全で質の高い医療を提供するために、多職種と連携し、患者中心の医療を実現できる職員
 - エ 常に最新の根拠に基づく医学の知識や技術を習得するよう努めるとともに、質の高い医療人を育成するため、医学教育にも積極的に参加する職員
 - 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
- (2) 看護部（看護師・助産師・介護福祉士・看護補助員）
 - ア 専門職業人として主体的に自らの責任で看護実践能力の向上に努め、安全・安心な医療を提供できる職員
 - イ 社会人・専門職業人として高い倫理観のある職員
 - ウ 接遇の意識を高く持ち、患者・家族の満足と信頼を得ることができる職員
 - エ 多職種と協働し、チーム医療に参画する能力を有する職員
 - オ 病院経営に参画できる職員
- (3) 薬剤部
 - ア 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
 - イ 医薬品を適正に管理し、良質で安全な医薬品を提供できる職員
 - ウ 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
 - エ 市民に信頼され、専門的な内容を分かりやすく説明できる職員
 - 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 他の医療機関や調剤薬局等と親密に連携の取れる職員
 - キ 病院の運営・経営に参画できる職員

(4) 放射線科

- ア 専門的な知識と技術を高め、最新の医療技術に対応する職員
- イ 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
- ウ 市民に安心して医療を受けてもらえるよう、心のこもった対応ができる職員
- エ 質の高い安心・安全なチーム医療に貢献できる職員
- オ 専門職としての自覚を持ち、知識と技術の研鑽と後輩の育成に努める職員

(5) 臨床検査科

- ア 臨床検査は人命に関わる重要な生体情報であることを自覚し、医療人としての倫理観を備えた、安全で高い精度の検査を実践できる職員
- イ 専門領域の他にも広く教養を身につけ豊かな人間性を養い、市民の信望を高められる職員
- ウ 医療従事者相互の調和に努め、チーム医療に貢献できる職員
- エ 自己研鑽に励み、認定資格取得など専門性を高めるとともに、後輩育成に努める職員
- オ 学会などに積極的に参加し、他施設とのネットワークを構築し、有用な情報交換ができる職員
- カ 検査科全体、病院全体を意識し、改善策を提案して実践していくことができる職員

(6) 栄養科

- 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・栄養指導ができる職員
- イ チーム医療の一員として、協調性をもって活動できる職員
- ウ 医療人としての倫理観と豊かな人間性を有する職員
- エ 病態に即した給食管理と衛生管理ができる職員
- オ 地域や関連団体、学会などのネットワークづくりや学会に参加し、多面的な情報を有する職員

(7) 臨床工学科

- ア 生命維持管理装置をはじめとした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 高度・救急医療における理想的な診療体制を実現するために、医療機器の取り扱いに関して高い専門性を発揮できる職員
- ウ 多職種との連携を図り、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（理学療法士、作業療法士、言語聴覚士）

- 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（社会福祉士・精神保健福祉士・看護師）

- 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、関係機関との連携・調整を行うことができる職員
- イ 良質な医療を継続して提供できるよう、院内外の関連多職種との連携・調整を担うことができる職員
- ウ 医療に係る専門職業人として関連分野の知識や技術の向上に努め、自己研鑽ができる職員
- エ 相談者が抱えるさまざまな背景を踏まえ、意思決定支援を行うことができる職員
- オ 病院経営のために、地域連携の視点から意見・提案ができる職員

(10) 診療情報管理士

- 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、診療情報の整合性・見読性・公正性を確保できる職員
- イ 常に向上心を持ち、学会及び研修会などに参加し自己研鑽ができる職員
- ウ DPCコーディングの精度向上に前向きに取り組むことができる職員
- エ 病院経営に資するさまざまな診療情報の提供・提案ができる職員
- オ 診療情報を管理するという観点からチーム医療に貢献できる職員
- カ 接遇の意識を高く持ち、親切・丁寧な対応ができる職員

(11) 事務部門（病院事務局及び経営企画課・管理課の事務職）

【病院事務局】

- ア 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、わかりやすい説明を行うことで、市民（患者・家族）への満足と信頼を得ることができる職員
- ウ 自らが主体となって、経営改善・業務改善を図ることができる職員
- エ 他職種間、両病院間、経営企画課・管理課との連携・調整を図ることができる職員
- オ 組織の中に知識の蓄積を図るため、個々の職員が有している知識を共有・継承・活用できる職員

【経営企画課・管理課】

- ア 病院事業に必要な知識の取得・向上に努める職員
- イ 自らが主体となって、経営改善・業務改善を図ることができる職員
- ウ 両病院の現場の考えを理解し、病院局職員全体と連携・調整を図ることができる職員
- エ 組織の中に知識の蓄積を図るため、個々の職員が有している知識を共有・継承・活用できる職員

Ⅲ 人材育成計画

1 人材育成計画の考え方

病院組織においては、様々な医療専門職がその専門性を発揮し、最善の医療を提供することが求められる。また、医療に携わる事務職においても、病院事業を支えるための様々な知識を習得することが求められる。

全職員及び部門（職種）別・階層別の育成計画は、新人から中堅職員、リーダー、管理的な立場となる職員までを段階的なスキームに組み込んだ。

各部門（職種）とも、新人には、まず、千葉市の職員、医療人としての自覚と責任をもつことを第一に掲げ、その職種において必要な基本的知識・技術を習得し、コミュニケーション能力を向上させることを求めている。

ジェネラルに業務遂行能力を向上させた後、認定・専門分野の資格取得をめざすなど、更なる専門性を発揮しながら、それぞれの段階で「市民が必要とする安心・安全な医療の提供」「病院経営」「チーム医療」に貢献し参画するということに留意し達成目標を掲げた。

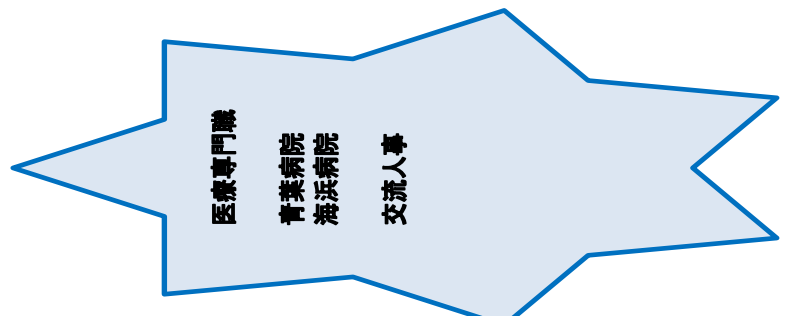
また、管理職や部門（職種）のリーダーに対しては、専門性だけでなく、組織をマネジメントする上で必要なスキルをもつことを到達目標とした。

それらの目標を達成させるためのツールの一つとして、内外の研修参加による OFF-JT の学習、学会などでの論文発表、資格・認定取得を段階的なスキームに組み込んでいる。

なお、安全・安心・親切・丁寧な医療の提供を行い、市民（患者・家族）への満足と信頼を得ることができる職員の育成を実現するために、全ての部門（職種）、全ての段階で毎年必ず「医療安全研修」「感染管理研修」「接遇研修」を受け、現場で活かすことにも重点を置いている。

「心肺蘇生研修」においては、病院局の全職員が、早期認識と通報、CPR（胸骨圧迫による心臓マッサージなどの心肺蘇生法）とAED（自動体外式除細動器）による一次救命処置を習得できることを目指している。

2 全職員共通の育成計画

ステップ	到達目標	内部研修	外部研修	意識改革	病院局全体で考える人材育成
管理職 管理者 (部門のリーダー)	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 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	千葉市職員研修 ・人材育成研修(パワーハラ・セクハラ の防止、研修の重要性、ワーク・ラ イフ・バランス) ・職員の健康管理研修(過重労働に よる健康障害防止、メンタルヘルス 対策) ・公務員倫理研修(服務規律の徹 底) ・面接官研修 千葉市病院局職員研修 ・人事考課研修 ・労務管理研修 ・経営分析研修	各種学会・団体等開催の研修会及び学会参加	業務改善などの活動推進に参画	
主査 主任 (部門の責任者)	1 部・科・課・班内の業務調整や、部門のトップを補佐することができる 2 後輩の育成状況を把握し、適切な業務配分が行える 3 専門性を活かし、チーム医療(活動)に参画できる	千葉市職員研修 ・公務員倫理研修(公務員のモラル、パワーハラ・セクハラの防止) 千葉市病院局職員研修 ・労務管理研修	医療安全研修 感染対策研修 接遇研修 心肺蘇生研修		
主任・リーダー 中堅スタッフ	1 専門性を深めることができる(資格取得など) 2 チーム医療(活動)に貢献できる 3 担当の業務を行いつつ、後輩の指導ができる				
スタッフ (経験2年以上)	1 業務を細部に理解し、自律して遂行できる 2 新人の指導ができる				
新人	1 千葉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 業務の流れを理解し、基本的技術・知識を習得する 3 コミュニケーションが適切に取れ、先輩の指示・指導の下で確実に業務を遂行できる	新規採用者オリエンテーション 千葉市病院局職員研修 ・千葉市職員としての心構え ・服務についての基礎知識 ・病院事業の概要			

3 部門（職種）別の育成計画


(1) 医師

ステップ	到達目標	内部研修	外部研修	意識改革	専門・認定等の資格取得など
院長	<ol style="list-style-type: none"> 市立病院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 病院経営の責任者として、経営戦略の立案、実行、評価ができる 	<p>千葉市職員研修 ・人事考課研修</p>	<p>自治体病院管理者研修会 ・院長・幹部職員セミナー</p>	<p>業務改善などの活動推進に参画</p>	<ul style="list-style-type: none"> 各領域での認定医、専門医 各領域での指導医 関連他領域での認定医 <新制度> 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 診療局長 室長	<ol style="list-style-type: none"> 市立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 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 医療安全や地域連携部門の責任者として、マネジメント能力が発揮できる 看護部、薬剤部を除く全ての医療技術部門を統括・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 	<p>千葉市職員研修 ・人事考課研修 ・面接官研修 ・DPC研修</p>	<p>病院経営セミナー ・人事労務関連セミナー等 ・医療安全管理者研修 ・診療報酬管理研修会</p>		
IV 統括部長・部長	<ol style="list-style-type: none"> 診療科を統括・管理し、DPCや病院全体に配慮した科の運営ができる 専門領域の知識・技術を向上させるとともに、部下(視能訓練士・歯科衛生士・心理療法士などを含む)の育成に力を注ぐことができる 積極的にチーム医療に参画できる 	<p>DPC研修</p>	<p>診療報酬管理研修会 ・臨床研修指導医研修</p>	<p>各種学会、研究会への参加</p>	<p>・BLS ACLS</p>
III 主任医長・医長 スタッフ医師	<ol style="list-style-type: none"> 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 優れた専門性を活かし、チーム医療に貢献できる 学会参加や発表を通して、最新の知見を得る 初期、後期研修医の指導ができる 	<p>DPC研修</p>	<p>臨床研修指導医研修</p>		
II 後期研修医	<ol style="list-style-type: none"> 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 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 学会等に参加し、最新の知見を得る 初期研修医の指導ができる 	<p>DPC研修</p>	<p>新規採用者オリエンテーション ・千葉市病院局職員研修 ・各科ローテーション ・各科研修医講義</p>	<p>各種学会、研究会への参加</p>	<p>・BLS ACLS</p>
I 初期研修医	<ol style="list-style-type: none"> 医師として基礎的な知識・技術を習得する 公務員及び医療人としての倫理を持ち、基本的な態度を身につける 	<p>新規採用者オリエンテーション ・千葉市病院局職員研修 ・各科ローテーション ・各科研修医講義</p>	<p>各種学会、研究会への参加</p>		

(2)看護部 (2-1)看護職員

ステップ	到達目標	内部研修	外部研修	意識改革	専門・認定等の資格取得など
部長	<ol style="list-style-type: none"> 1 市立病院の使命や病院業務管理者の意思を理解し、病院・看護部の理念・目標を看護部職員全体に示し、浸透させることができる 2 病院経営・運営の中心的役割を担い、経営戦略マップを作り、その進捗を管理することができる 	<p>千葉市病院局職員研修</p> <ul style="list-style-type: none"> ・人事考課研修 	<ul style="list-style-type: none"> ・自治体病院管理者研修会 ・認定看護管理者制度 サードレベル 	<p>業務改善などの活動推進に参画</p>	<p>認定看護管理者 医療安全管理者</p>
副部長	<ol style="list-style-type: none"> 1 市立病院の使命や病院・看護部の理念・目標が看護部職員全体に浸透するよう看護部長を補佐することができる 2 看護部長の指示の下、経営戦略マップを作り、その進捗を管理することができる 3 医療安全管理者として、マネジメント能力が発揮できる 4 看護部に属する職員を統括・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 	<p>千葉市職員研修</p> <ul style="list-style-type: none"> ・面接官研修 千葉市病院局職員研修 ・人事考課研修 ・労務管理研修 ・DPC研修 	<ul style="list-style-type: none"> ・医療安全管理者研修 ・認定看護管理者制度 サードレベル セカンドレベル ・診療報酬管理研修会 		<p>認定看護管理者 医療安全管理者</p>
看護管理者 コース	<ol style="list-style-type: none"> 1 病院・看護部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 看護実践において、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、組織横断的に関連部門や地域との連携・調整・協働ができる 	<ul style="list-style-type: none"> ・看護管理者育成 ・人材育成 	<ul style="list-style-type: none"> ・認定看護管理者制度 セカンドレベル ファーストレベル 		<p>《自己のキャリアデザインに必要な資格》</p> <p>医療安全管理者 認定看護師 専門看護師</p>
IV	<ol style="list-style-type: none"> 1 看護研究の指導ができる 2 単独で専門領域や高度な看護技術などについての自己教育活動を展開することができる 	<ul style="list-style-type: none"> ・チーム医療 ・地域医療連携 	<ul style="list-style-type: none"> ・医療安全管理者研修 ・診療報酬管理研修会 		<p>《病院・病棟で必要とされる資格》</p> <p>医療安全管理者 認定看護師 専門看護師</p>
III	<ol style="list-style-type: none"> 1 自己目標をチーム目標と運動させて立案し、部署目標の達成に向けて取り組むことができる 2 チームリーダーの役割を果たし、チーム内で発生した問題を解決できる 3 受け持ち看護師として、看護実践者としての役割モデルができる 4 後輩や看護学生に対し、適切な指導・調整ができる 5 キャリアアップの必要性を理解し、自己研鑽ができる 6 研究の字びと実践を通して看護の知識を深め、主体的に研究に臨み、研究能力を高めることができる 	<ul style="list-style-type: none"> 看護研究 ・リーダーシップ ・チーム医療 ・地域医療連携 ・人材育成 	<ul style="list-style-type: none"> ・臨床実習指導者研修 ・リーダーシップ研修(中級) 		<p>NST専門栄養療法士 消化器内視鏡技士 医療福祉連携士 医療リハビリナーゼセラピスト 糖尿病療法指導士 認知症ケア療法士 ラクテーションコンサルタント 新生児行動評価プログラムプロフェッショナル</p>
II	<ol style="list-style-type: none"> 1 自己目標をチーム目標と運動させて立案し、その目標達成にむけて取り組むことができる 2 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、リーダーシップを発揮できる 3 根拠に基づき個別性を踏まえた看護過程の展開ができる 4 フリセブターとしての役割を担うことができる 5 日々の看護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"> 看護過程展開(事例検討) 看護研究 看護技術研修 医療安全 リーダーシップ フリセブターシップ 看護必要度 退院支援 がん看護 	<ul style="list-style-type: none"> ・リーダーシップ研修(初級) 		<p>《個人のスキルアップ》</p> <p>心肺蘇生 (BLS、ACLS、ICLS) (NCPRIインストラクター) 呼吸療法士 トリアージナーズ(JTAS)</p>
I	<ol style="list-style-type: none"> 1 公務員、病院職員、看護職員としての自覚と責任が持てる 2 病院・看護部の理念を理解し行動できる 3 正確な知識・技術を見につけ、指導を受けながら患者に安全な基本的ケアを提供できる 4 患者・家族及び職員との良好なコミュニケーションをとることができる 5 日常業務を振り返り、自己に必要な学習に指導を受けながら取り組むことができる 	<ul style="list-style-type: none"> ・新採用者オリエンテーション 千葉市病院局職員研修 看護技術研修 看護必要度 多重課題対応研修 看護診断 	<ul style="list-style-type: none"> ・フレッシュセミナー (春・秋) 		

(2)看護部 (2-2)介護福祉士・看護補助員

ステップ	到達目標	内部研修	外部研修	意識改革	専門・認定等の資格取得など
IV 経験 10年目～	<ol style="list-style-type: none"> 1 後輩の業務遂行能力を把握し、指導や業務調整を行うことができる 2 急性期病院における介護福祉士の役割を確立し、後輩の育成に活かすことができる 3 専門性を発揮し、チーム医療に参画できる 		<ul style="list-style-type: none"> ・地域福祉研修 	 <p>業務改善などの活動推進に参画</p>	
III 経験 6年目～9年目	<ol style="list-style-type: none"> 1 看護師の指示の下、適切な吸痰(医療行為)を行うことができる 2 後輩の指導ができる 3 チーム医療に貢献できる 	<p>吸引の知識と技術研修</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・認知症専門研修 ・生活支援に必要な基礎的な医学知識 		
II 経験 2年目～5年目	<ol style="list-style-type: none"> 1 看護師の指示の下、介護ケアを行うことができる(看護師の指示・指導の下、日常生活の援助を行うことができる《看護補助員》) 2 自己の役割を理解し、優先順位を考えながら業務遂行ができる 3 必要に応じて患者の状況を速やかに看護師に報告することができる 4 新人の指導ができる 		<p>各種学会参加・発表</p> <p>職能団体の研修会参加</p> <ul style="list-style-type: none"> 介護技術・技法研修 ・食事介助 ・入浴介助 ・排泄介助 ・移動・移乗 ・口腔ケア ・ターミナルケア 		<p>《看護補助員》 介護福祉士取得</p>
I 新人	<ol style="list-style-type: none"> 1 千葉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、メッセージ業務を確実に行うことができる 3 介護業務に必要な基本的技術と知識を習得する 4 医療安全・感染対策を理解する 5 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"> ・新規採用者オリエンテーション ・千葉市病院局職員研修 ・日常生活の援助 技術研修 ・医療安全研修 ・感染対策研修 ・接遇研修 			


(3) 薬剤部

ステップ	到達目標	内部研修	外部研修	意識改革	専門・認定等の資格取得など
部長	<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、部下のキャリアアップを積極的に支援することができる 3 麻薬管理者及び医薬品安全管理責任者としての職務を遂行できる 4 経営的な視点に立ち、対外的な交渉ができ、経営改善の戦略が立てられる 5 部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 	千葉市職員研修 ・人事考課研修 ・面接官研修	病院薬局長研修会 医療安全管理者研修	業務改善などの活動推進に参画	専門薬剤師 認定薬剤師 医療安全管理者
IV 副部長 主査	<ol style="list-style-type: none"> 1 認定資格を取得または更新する 2 チーム医療に参画できる 3 先輩の論文発表のための助言・指導ができる 4 担当業務を統括し、円滑に業務が遂行できるように業務分担・人員配置を行うことができる 5 薬剤部内の業務調整や院内全体の調整など、薬剤部長の補佐としての役割を果たすことができる 		日本薬剤師会・日本病院薬剤師会主催の研修会参加 各種学会の参加・発表 論文投稿		
III 主任 経験6年目～	<ol style="list-style-type: none"> 1 認定資格を取得する 2 高度な知識を活かし、医師及び他職種に適切な提案ができる 3 チーム医療に貢献できる 4 担当の業務を行いつつ、後輩の指導ができる 5 学会や誌上に積極的に発表する 6 職能団体などが主催する対外的な活動に積極的に参画する 		薬剤部内研修会・カンファレンスへの参加及び発表 医薬品安全使用講習会 医療安全研修 感染対策研修 接遇研修 心肺蘇生研修		認定薬剤師 指導薬剤師 栄養サポーターチーム専門療法士 日本DMAT隊員
II スタッフ 経験 2年目～5年目	<ol style="list-style-type: none"> 1 担当業務を細部に理解し、遂行できる 2 他職種と連携しながら担当する病種業務を遂行できる 3 指導を受けながら部内発表・学会発表ができる 4 各種資格の取得または資格取得に向け準備する 5 新人の指導ができる 				
I 新人	<ol style="list-style-type: none"> 1 千葉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 薬剤業類に必要な基本的技術と知識を習得する 4 医療安全・感染対策を理解する 5 院内におけるコミュニケーションが適切に取れる 	・新規採用者オリエンテーション ・千葉市病院局職員研修			

(4)放射線科

ステップ	到達目標	内部研修	外部研修	意識改革	専門・認定等の資格取得など
技師長	<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 診療報酬や部門統制などを考慮し、業務改善の計画立案、実施、評価を行うことができる 	<p>千葉市職員研修</p> <ul style="list-style-type: none"> ・人事考課研修 ・面接官研修 ・労務管理研修 	<ul style="list-style-type: none"> ・マネジメント研修 ・医療安全管理者研修 	<p>業務改善などの活動推進に参画</p> 	<p>医療安全管理者</p>
IV 主査 主任 (部門の責任者)	<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など、技師長の補佐としての役割を果たすことができる 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 		<p>各種学会開催の研修会及び学会への参加</p>		<p>X線CT認定技師</p> <p>血管撮影インターベンション専門診療放射線技師</p> <p>救急撮影認定技師</p> <p>核医学専門技師</p> <p>放射線治療専門放射線技師</p> <p>医用画像情報専門技師</p>
III 主任 スタッフ 経験 6年目～15年目	<ol style="list-style-type: none"> 1 専門分野での知識・技術を高め、質の高い医療を提供できる 2 専門分野の認定資格を取得する 3 研究課題を見つけ、学会や研究会への発表に取り組むことができる 4 専門分野において、後輩の指導ができる 	<p>幅広い臨床技術を習得することや、認定資格を更新することを目的とした短期的な両病院交流研修</p>			<p>肺がんCT検診認定技師</p> <p>検診マンモグラフィ撮影診療放射線技師</p> <p>MR専門技術者</p> <p>医療情報技師</p>
II スタッフ 経験 2年目～5年目	<ol style="list-style-type: none"> 1 理論に基づいた放射線業務を安全確実に行うことができる 2 幅広い臨床知識・技術を高め、総合的な業務を行うことができる 3 多職種と連携し、チーム医療に参加できる 4 新人の指導ができる 		<p>放射線科内研修会 医療安全研修 感染対策研修 接遇研修 心肺蘇生研修</p>		
I 新人	<ol style="list-style-type: none"> 1. 千葉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. 放射線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 4. 患者さんや職員とのコミュニケーションを円滑にすることができる 	<ul style="list-style-type: none"> ・新規採用者オリエンテーション ・千葉市病院局職員研修 			

(5) 臨床検査科

ステップ	到達目標	内部研修	外部研修	意識改革	専門・認定等の資格取得など
技師長	<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 経営的な視点に立ち、経営改善の戦略が立てられる 	千葉市職員研修 ・人事考課研修 ・面接官研修	・医療安全管理者研修 ・トップマネジメント研修	 <p>業務改善などの活動推進に参画</p>	1・2級臨床検査士 (日本臨床検査同学院) 各種学会および日本臨床検査技師会 認定検査技師(更新) 認定管理検査技師 総合管理検査技師
IV 主査 主任 (部門の責任者)	<ol style="list-style-type: none"> 1 認定資格を取得または更新する 2 研修医の指導ができる 3 チーム医療に参画できる 4 後輩の論文発表のための助言・指導ができる 5 後輩の育成状況を把握し、適切な業務配分が行える 6 検査科内の業務調整や院内全体の調整など、技師長の補佐としての役割を果たすことができる 		臨床検査技師会・各種学会開催の研修会及び学会参加 臨床検査に関連するセミナーなどへの参加		2級臨床検査士 (日本臨床検査同学院) 認定検査技師 (各種学会及び日本臨床検査技師会)
III 主任	<ol style="list-style-type: none"> 1 認定資格を取得する 2 高度な知識を活かし、医師及び他職種に適切な助言ができる 3 チーム医療に貢献できる 4 担当の業務を行いつつ、後輩の指導ができる 5 学会や誌上に積極的に発表する 6 職能団体などが主催する対外的な活動に積極的に参画する 		検査科内研修会 医療安全研修 感染対策研修 心肺蘇生研修		
II スタッフ 経験 2年目～主任前	<ol style="list-style-type: none"> 1 担当検査機器及び担当業務を細部に理解し、遂行できる 2 指導を受けながら科内発表・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 				
I 新人	<ol style="list-style-type: none"> 1 千葉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 検査業務に必要な基本的技術と知識を習得する 4 医療安全・感染対策を理解する 5 院内におけるコミュニケーションが適切に取れる 	・新採用者オリエンテーション ・千葉市病院局職員研修			

(6) 栄養科

ステップ	到達目標	内部研修	外部研修	意識改革	専門・認定等の資格取得など
科長	<p>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</p> <p>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</p> <p>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</p> <p>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</p> <p>5 経営的な視点に立ち、経営改善の戦略が立てられる</p>	<p>千葉市職員研修 ・面接官研修</p>	<p>栄養経営士研修</p>	<p>業務改善などの活動推進に参画</p>	<p>栄養経営士</p>
IV 主任 経験11年目～	<p>1 自己目標を部門目標と運動させて立案し、部門目標の達成に向けて取り組むことができる</p> <p>2 給食管理・栄養管理・栄養指導における後輩の指導・助言ができる</p> <p>3 後輩の育成状況を把握し、適切な業務配分が行える</p> <p>4 栄養科内の業務調整や院内全体の調整など、科長の補佐としての役割を果たすことができる</p>	<p>栄養科内研修会・カンファレンス 医療安全研修 感染対策研修 接遇研修 心肺蘇生研修</p>	<p>栄養士会・各種学会開催の研修会及び学会参加・発表 栄養学などに関連するセミナーなどへの参加</p>	<p>認定管理栄養士 静脈経腸栄養管理栄養士 栄養サポートチーム専門療法士</p>	
III 主任・スタッフ 経験 6年目～10年目	<p>1 部門や医療チームの一員として、委員会や院内のチーム活動に参加し、リーダーシップを発揮できる</p> <p>2 給食管理・栄養管理・栄養指導を自立して行える</p> <p>3 キャリアアップの必要性を理解し、自己研鑽できる</p>				
II スタッフ 経験 2年目～5年目	<p>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</p> <p>2 先輩の指導・助言を受けながら、給食管理・栄養管理・栄養指導を行うことができる</p> <p>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</p>				<p>日本糖尿病療養指導士 病態栄養認定管理栄養士</p>
I 新人	<p>1 千葉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</p> <p>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</p> <p>3 医療安全・感染対策を理解する</p> <p>4 院内におけるコミュニケーションが適切に取れる</p> <p>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</p>	<p>・新規採用者オリエンテーション ・千葉市病院局職員研修</p>			



(7) 臨床工学科

ステップ	到達目標	内部研修	外部研修	意識改革	専門・認定等の資格取得など
リーダーレベル	<p>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</p> <p>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</p> <p>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</p> <p>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</p> <p>5 経営的な視点に立ち、経営改善の戦略が立てられる</p>				
IV 指導者レベル 経験10年以上	<p>1 専門臨床工学科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</p> <p>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</p> <p>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</p> <p>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</p>		臨床工学科内研修会・カンファレンス 医療安全研修 感染対策研修 接遇研修 心肺蘇生研修		
III 中堅レベル 経験 8年目～9年目	<p>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</p> <p>2 新人や新規採用者を教育・指導することができる</p> <p>3 自発的に学会参加や論文発表を行い、現場に反映することができる</p>				
II スタッフレベル 経験 2年目～7年目	<p>1 臨床工学科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</p> <p>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</p> <p>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</p> <p>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</p>				
I 新人	<p>1 千葉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</p> <p>2 指導や教育の下で、臨床工学科士として基本的な業務・治療安全に実施することができる</p> <p>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</p>				
				業務改善などの活動推進に参画	<p>血液浄化専門臨床工学技士</p> <p>不整脈治療専門臨床工学技士</p> <p>呼吸治療専門臨床工学技士</p> <p>透析技術認定士</p> <p>3学合同呼吸療法認定士</p> <p>臨床ME専門認定士</p> <p>体外循環技術認定士</p>


(8)リハビリテーション部門

ステップ	到達目標	内部研修	外部研修	意識改革	専門・認定等の資格取得など
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 	千葉市職員研修 面接官研修	マネジメント研修 医療安全管理者研修		医療安全管理者
IV 主任	<ol style="list-style-type: none"> 1 自己目標を科内目標と運動して立案し、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 スタッフ、学生に対し適切な指導・調整ができる 4 後輩の育成状況を把握し、適切な業務配分が行える 		日本理学・作業療法士協会開催の研修会への参加 日本語聴覚士協会開催の研修会への参加 各種学会への参加及び発表 リハビリテーションに関連するセミナーなどへの参加		専門療法士
III スタッフ 経験5年以上	<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、根拠に基づいた訓練を実践し、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 		リハビリ科内研修会・カンファレンス 医療安全研修 感染対策研修 接遇研修 心肺蘇生研修		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
II 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 				日本理学・作業療法士協会新人教育プログラムの修了
I 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 	新規採用オリエンテーション 千葉市病院局職員研修			

(9) 地域連携部門

ステップ	到達目標	内部研修	外部研修	意識改革	専門・認定等の資格取得など
副室長	<p>1 自己の目標を病院組織の方針と連動させて立案し、部門の目標達成に向けて取り組むことができる</p> <p>2 管理者としての視点で、組織的に関係部門と連携・調整し、円滑な業務運営に努めることができる</p> <p>3 地域支援病院としての役割を認識し、地域医療支援病院運営委員会を運営できる</p> <p>4 スタッフの育成・キャリアアップのための支援ができる</p> <p>5 地域連携の視点から意見・提案し、病院経営に参画できる</p>	<p>千葉市職員研修</p> <p>・面接官研修</p>	<p>・医療安全管理者養成研修</p> <p>・トップマネジメント研修</p>		<p>医療安全管理者</p>
IV 主任 (副室長の補佐役)	<p>1 地域医療・保健・福祉・介護、地域社会資源の状況を理解し、地域全体を支えるネットワーク構築のための取り組みができる。</p> <p>2 地域医療・福祉・介護のポトムアップをめざし、研修会及び講演会の企画運営や情報発信ができる</p> <p>3 地域支援病院としての役割を認識し、地域医療支援病院運営委員会を運営する際は、副室長の補佐をすることができ</p> <p>4 地域連携室の業務全体を把握し、必要時には副室長に改善提案を行い、連携室の運営に貢献できる</p>		<p>・リーダーマネジメント研修</p> <p>・地域連携における「データ活用」「広報活動」の実務</p>		<p>医療福祉連携士 (日本医療マネジメント学会認定)</p>
III 経験4年目 ～主任	<p>1 専門領域における知識を深め、応用でき、後輩に対し実践者としての役割モデルとなり指導ができる</p> <p>2 病院の地域連携部門の一員として外部会議に出席し、責任ある発言や行動ができる</p>	<p>・疾患の基本知識</p> <p>・病態の基本知識</p> <p>・薬剤の基本知識</p> <p>・栄養の基本知識</p> <p>・地域連携パスの運用方法</p>	<p>・がん相談支援センター相談員基礎研修Ⅲ</p> <p>・千葉県がん相談員研修</p> <p>・地域連携業務の明確化や成果に関する研修</p>		<p>精神保健福祉士の資格取得 (社会福祉士のみの有資格者)</p> <p>社会福祉士の資格取得 (精神保健福祉士のみの有資格者)</p> <p>がん相談支援員Ⅲ</p>
II 経験2年目～3年目	<p>1 医療チームの一員としての役割を理解し、相談員として患者・家族の個別性を踏まえ、根拠に基づいた相談支援ができる</p> <p>2 地域の社会資源の情報収集に努め、行政・福祉・介護・他の医療施設などとの関係機関と情報共有や良好な連携関係を築き、マネジメントできる</p> <p>3 院内委員会に参加し、病院組織運営に貢献できる</p> <p>4 日々の相談支援業務の中から課題を見出し、専門知識の向上に努めることができる。</p>		<p>・がん相談支援センター相談員基礎研修Ⅰ・Ⅱ</p> <p>・DV研修・虐待研修</p>		<p>がん相談支援員Ⅰ</p> <p>がん相談支援員Ⅱ</p> <p>介護支援相談員</p>
I 新人	<p>1 公務員、病院、地域連携部門の職員として、自覚と責任が持てる</p> <p>2 病院、地域連携部門の理念を理解して行動できる</p> <p>3 病院の機能と各部門の役割を理解し、医療チームの一員としての行動がとれる</p> <p>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</p> <p>5 患者・家族及び職員と良好なコミュニケーションをとることができる</p> <p>6 日常業務を振り返り、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</p>	<p>・千葉市病院局職員研修</p>			

(10) 診療情報管理士

ステップ	到達目標	内部研修	外部研修	意識改革	専門・認定等の資格取得など
IV 経験 10年目～	<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活用を通して経営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 管理者としての視点で、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"> ・人材育成 ・経営分析 ・組織分析 ・医療マネジメント 	 <p>業務改善などの活動推進に参画</p>	<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者 ・医療経営士1級
III 経験 6年目～9年目	<ol style="list-style-type: none"> 1 幅広い知識、俯瞰的視点を持つことができる 2 担当業務におけるリーダー的役割を果たし、発生した問題を解決できる 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 学会発表、論文発表ができる 	<ul style="list-style-type: none"> ・チーム医療 ・地域医療連携 	<ul style="list-style-type: none"> ・リーダーシップ ・人材育成 ・医療マネジメント 		<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 ・医療情報技師
II 経験 2年目～5年目	<ol style="list-style-type: none"> 1 組織目標を理解し、部署目標を自己目標と運動させて立案ができ、その目標達成にむけて取り組むことができる 2 診療情報の精度の高い管理・点検・活用・提供する業務を理解し、根拠に基づき実務を行える 3 後輩等に対し、適切な指導・調整ができる 4 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"> ・診療録管理 ・院内がん登録 ・DPCコーディング ・カルテ開示 ・医療安全 ・個人情報保護 	<ul style="list-style-type: none"> ・コーディングスキルアップ研修 ・統計学研修 ・個人情報保護研修 		<ul style="list-style-type: none"> ・院内がん登録実務初級 ・医療経営士3級
I 新人	<ol style="list-style-type: none"> 1 公務員、病院職員、診療情報管理士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 コーディングの適正化に向けて、精度の向上を図ることができる 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"> ・新規採用者オリエンテーション ・千葉市病院局職員研修 ・診療録管理 ・個人情報保護 ・DPCコーディング ・診療統計 	<ul style="list-style-type: none"> ・コーディングスキルアップ研修 ・全国がん登録 ・統計学研修 		

(11) 事務部門

ステップ	到達目標		内部研修		意識改革	専門・認定等 資格取得	
	病院局職員※1	千葉市職員としての役割	病院局	職員研修所研修			
III 主査級	<p>●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</p> <ul style="list-style-type: none"> 医療制度の動向を踏まえた課題解決能力 組織管理※5 財務会計・管理会計 リスクマネジメント能力(医療安全) 	<p>●課長級</p> <ul style="list-style-type: none"> 課の統率 所管業務に関する意思決定 課の体制・環境整備、課間連携の促進 部下に対する育成指導の計画・実践 <p>●課長補佐級</p> <ul style="list-style-type: none"> 課長に対する支援 円滑な業務遂行のための連絡調整 部下に対する育成指導 	<p>D P C 分析研修(※4)</p>	<ul style="list-style-type: none"> ●必修研修 ●課長研修 ●課長補佐研修 ●臨床事務研修(政策法務課) ●医事室長 ●事務室長 ●管理課長 	<p>●事務長等病院幹部職員向け研修</p> <ul style="list-style-type: none"> ●各能力養成のための個別研修 ●医療制度の最新動向に関する研修 ●戦略立案研修 ●組織管理に関する研修 ●財務会計・管理会計に関する研修(必須) ●医療安全に関する研修 	<p>業務改善などの活動推進に参画</p>	<p>【経営企画課】 医療経営士2級 簿記検定</p> <p>【管理課】 社会保険労務士 衛生管理者</p> <p>【事務局(総務・管理)】 ・ポイラワー・タービン主任技術者 ・電気主任技術者</p> <p>【事務局(医事室)】 ・診療報酬請求事務能力認定</p>
	<p>●業務遂行に必要な専門的知識・能力の習得・向上</p> <p>【経営企画課】</p> <ul style="list-style-type: none"> 医療制度の動向に関する知識の習得 診療報酬に関する知識の習得 経営分析能力の習得 戦略立案能力の習得 管理会計に関する知識の習得 予算・決算・出納に関する知識の習得 医薬品等の調達に関する知識の習得 <p>【管理課】</p> <ul style="list-style-type: none"> 人事労務管理に関する知識の習得 診療報酬に関する知識の習得 【事務局(総務・管理)】 予算・決算・出納に関する知識の習得 医療制度の動向に関する知識の習得 建物の維持管理、防災・防犯に関する知識の習得 【事務局(医事)】 施設基準を含む診療報酬知識やDPCに基づく経営分析能力の習得 診療報酬に関する知識(応用)の習得 DPC分析に関する知識の習得 <p>●他病院における取組み等の把握</p>	<p>●中堅職員(3級)</p> <ul style="list-style-type: none"> 担当業務の遂行 課題発見、改善、改善 メンバーに対する支援、後輩に対する育成指導 <p>●一般職員</p> <ul style="list-style-type: none"> 担当業務の遂行 課題発見、改善、改善 仕事の基本の習熟 	<p>●主査</p> <ul style="list-style-type: none"> 主査研修 <p>●中堅職員</p> <ul style="list-style-type: none"> 中堅職員研修 <p>●主事等(2級)</p> <ul style="list-style-type: none"> 採用2年目～4年目研修 <p>●新規採用職員</p> <ul style="list-style-type: none"> 新規採用職員研修 	<p>●専門的知識の向上・習得</p> <p>【経営企画課】</p> <ul style="list-style-type: none"> 医療制度の最新動向に関する研修 診療報酬研修 経営分析に関する研修 戦略立案研修(原価計算等) 管理会計研修(原価計算等) 調達業務に関する研修 <p>【管理課】</p> <ul style="list-style-type: none"> 人事労務管理研修 診療報酬研修 <p>【事務局(総務・管理)】</p> <ul style="list-style-type: none"> 予算・決算・出納に関する研修 人事労務管理研修 医療制度の最新動向に関する研修 <p>【事務局(医事)】</p> <ul style="list-style-type: none"> DPC分析研修 診療報酬研修 学舎への参加等 	<p>医療経営士3級</p>		
I 病院局1年目職員(異動を含む)※2	<p>●病院に関する基礎知識の習得</p> <ul style="list-style-type: none"> 病院現場の知識の習得 診療報酬に関する知識(基礎)の習得 医療制度に関する知識の習得 千葉市病院事業の概要の理解 	<p>●病院局新規配属職員研修※3</p> <ul style="list-style-type: none"> 病院現場見学・体験実習 診療報酬の基礎 医療制度の概要 千葉市病院事業の概要(経営状況・プラン等) 	<p>●診療報酬研修(診療報酬のしくみ)</p>	<p>●医療経営士3級</p>			

※1 千葉市人材育成・活用基本方針に基づく職員研修とは別に、病院局職員として必要な研修計画を記載した。

※2 職員研修所主催の研修は市職員として職位に応じた一般的能力を育成し、本計画は病院事業に必要な能力を育成するものである。(職員研修所1年目職員は、まずステップ1に属する研修を受講することとし、その後、その職員に応じた研修を行う。)

※3 病院局に新規に配属された事務職員を対象に、病院に関する基礎知識の習得を図るために行う研修である(新設)。

※4 DPC分析に基づく経営改善等の報告・意見交換を行う研修である(新設)。

※5 主に、構築した戦略を実践するための組織の設計と統制の手法に関する知識をいう。

●メニューからやる
役割一研修メニュー
●必要なスキルからやる
スキルメニュー

【検討・調整委員】

岩田 真一 須田 峰子 佐藤 裕司 高澤 賢一 永山 雄太
岡野 達弥 金子 篤子 松井 広樹
北 和彦 安西 裕子 竹田 貴子 千代田 操子

【部門（職種）別ワーキングメンバー】

《 医 師 》 岡野 達弥 北 和彦
《 看 護 部 》 金子 篤子 菅谷 綾子 安西 裕子 竹田 貴子 千代田 操子
《 薬 剤 部 》 安見 誠 野崎 利浩 志村 章 小原 義巳
《 放 射 線 科 》 大塚 泰通 伊藤 等 坂田 昌一 梶原 由紀子
《 臨 床 検 査 科 》 井浦 宏 小山 宏 村澤 利延 熊川 忠 静野 健一
《 栄 養 科 》 麻薙 安代 原澤 環 山田 祥子
《 臨 床 工 学 科 》 高村 真吾 坂本 亮太
《リハビリテーション部門》 山下 祥司 八木 輝彦 櫻井 克宣
《地域連携部門》 菅原 薫 栗原 弘子 長谷川 眞砂子
《診療情報管理士》 柴崎 政俊 岩柳 恵子 大塚 茂 中村 公人
《 事 務 部 門 》 永山 雄太 松井 広樹 千田 晋太郎
《 全 体 》 須田 峰子 佐藤 裕司 西村 孝誠 高澤 賢一

【編 集】

須田 峰子 佐藤 裕司 小泉 麻衣

【監 修】

齋藤 康 島田 幸昌 岩田 真一



2016年は千葉開府 890年です

都市としての千葉市は、1126年(大治元年)千葉常重がこの地に本拠を置いたことに始まります。常重の子常胤は、源頼朝を助けて、鎌倉幕府の成立に大きく貢献し、千葉氏は各地に所領を得て、有力御家人となりました。その子孫には、幕末に活躍した江藤新平や、「武士道」の著者新渡戸稲造らが知られます。

千葉市章のデザインは、千葉氏の月星紋に、千葉の「千」を配したものです。

