

中期目標

大項目

Ⅲ. 最高レベルの医の心と技をもった人材の確保、育成

中項目

2. 最高レベルの医の技をもった人材の確保、育成

【期待する成果】

初期臨床研修医のマッチング率

H25年度	H26年度	H27年度	H28年度	H29年度	H30年度
100%	100%	100%	100%	100%	100%

後期研修医数

H25年度	H26年度	H27年度	H28年度	H29年度	H30年度
4人	8人	16人	30人	30人	30人

専門医数

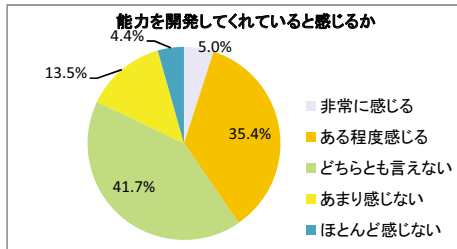
H25年度	H26年度	H27年度	H28年度	H29年度	H30年度
常に前年度より増加させる					

認定看護師数

H25年度	H26年度	H27年度	H28年度	H29年度	H30年度
13人	18人	27人	33人	35人	38人

現 状

- 後期研修医を専門医とするまでの長期研修カリキュラムが確立していない
- 医療の高度化に対応し高度な医療水準を維持するための院内研修体制及び職員への支援が十分ではない
- 職員満足度調査結果



中期計画

法人の決意

- ・すべての職員の卒後教育、生涯教育を一元的に管理
- ・専門知識を有する職員を積極的に確保
- ・看護学生の育成をサポート

取組項目

- ・教育研修センターの設置と充実
- ・看護専門学校の教育内容、教育体制を充実する

- すべての職員の卒後教育、生涯教育を一元的に管理
 - ・2017年度からの新しい専門医制度に見合う後期研修制度、専攻医の魅力ある修練体制を構築し、キャリア形成支援を行う
 - ・後期研修医プログラムの構築等
 - ・新人看護師の実践教育の充実
 - ・専門・実践研修の実施(病院マネジメント研修を含む)
 - ・事務部門における経営のプロの養成
 - ・リーダー育成のための研修の実施(職位別研修、専門研修)
- 臨床研究(・治験)を行うと同時に、客観的データから科学的根拠に基づき自ら評価を行い、質の高い医療の提供に努める
- 地域貢献
 - ・施設・設備の開放、センターが中心となって開催する医療従事者向けの研修や症例検討会等
 - ・県内の医療機関の医療従事者の短期・長期研修等受け入れ
- キャリアアップ・スキルアップの支援
 - ・国内留学制度、海外留学制度の導入
 - ・国内外の大学・研究機関等との連携
 - ・教育研修体制の充実
 - ・認定看護師等の資格取得支援
 - ・大学修学等のための自己啓発休業の導入

認定看護師数

	H25年度	H26年度	H27年度	H28年度	H29年度	H30年度
総合	8人	11人	16人	18人	19人	20人
西和	4人	4人	7人	10人	11人	12人
リハ	1人	3人	4人	5人	5人	6人

- 専門知識を有する職員を積極的に確保
 - ・専門医、専門看護師の確保
 - ・認定薬剤師、医学物理士等の確保
 - ・専門知識を有した事務職員の確保



Ⅲ. 最高レベルの医の心と技を
もった人材の確保、育成

中期計画

法人の決意

- ・すべての職員の卒後教育、生涯教育を一元的に管理
- ・専門知識を有する職員を積極的に確保
- ・看護学生の育成をサポート

取組項目

- 魅力ある勤務環境を構築するとともに、戦略的な広報の展開
 - ・後期研修医の処遇改善、長期プログラムの構築
 - ・リクルート活動の強化
 - ・看護部のインターンシップのカリキュラムの充実、受入体制の見直し
 - ・看護技術の向上など看護部の活性化を図るため、大学卒等の看護師の積極的な確保
- 国際交流
 - ・外国人医療従事者の受け入れによる医療技術交流

外国人医療従事者の受け入れ

	H26年度	H27年度	H28年度	H29年度	H30年度
体制検討 ・整備		協定締結 通訳確保等	受け入れ 準備	受け入れ (2人)	→

- 看護学生の育成をサポート
 - ・看護部の教育実習内容の充実、受入体制の見直し
- 臨床経験豊富な教員の養成、情熱・責任感・主体性のある教員の確保
- 病院看護部との連携

国家試験合格率(看護専門学校)

	H24年度	H26年度	H27年度	H28年度	H29年度	H30年度
総合	89.5%	100%	100%	100%	100%	100%
西和	100%					

法人看護専門学校から法人への就職率(H25年度は見込値)

	H25年度	H26年度	H27年度	H28年度	H29年度	H30年度
	47.6%	60%	65%	70%	80%	80%