

令和3年度

「医師等の働き方改革」を考えるための取組好事例集

医師事務作業補助者、看護補助者の採用・人材育成・研修等に関する
横浜市内5病院の取組好事例を紹介しています。

目次

社会福祉法人恩賜財団 済生会横浜市東部病院 1
日本赤十字社 横浜市立みなと赤十字病院 2
横浜市立大学附属市民総合医療センター 3
医療法人横浜未来ヘルスケアシステム 戸塚共立第2病院 4
医療法人社団元気会 横浜病院 5

医師事務作業補助者に関する効果的な採用、研修実施体制



医療機関名 : 社会福祉法人恩賜財団 済生会横浜市東部病院
主な医療機能 : 高度急性期、急性期
病床数 : 562床

取組のきっかけ

医師の働き方改革への対応

医師の勤務負担軽減に直接寄与できる医師事務作業補助者の離職防止、教育制度を充実させる必要があった。

採用前後のミスマッチ防止

採用前後において、仕事内容に齟齬が発生し、離職につながってしまうケースがあった。

医師事務作業補助者の即戦力化

採用後、即戦力として活躍してもらえるように教育体制を充実する必要があった。

取組内容

採用活動の強化、効果的な教育体制の確立

【採用前後のミスマッチ防止】

◆病院見学・インターンシップ活用
採用前後における、ミスマッチ防止のため、インターンシップや、職場見学など、仕事の内容の理解を促進する取組を実施

【効果的な研修体制の確立】

- ◆研修体制の確立
- ・研修期間は半年間で実施
- ・入職後は1週間～2週間で病院のオリエンテーション(病院全体の医療機能等に関する研修)を実施
- ・現場に配属後は、診療科ごとに業務をリスト化し、各人の習熟度合いを確認

取り組みの効果

インターンシップ活用

インターンシップ、職場見学を実施することで仕事内容の理解の促進につながった。

研修体制の確立

医師事務作業補助者の効果的な教育体制が構築でき、早期から戦力とすることができた。

まとめ

採用面接時だけでなく、母集団形成の段階から仕事内容について発信をする。教育研修については体系化して実施していく必要がある。

看護補助者に対するラダー導入による効果的な人材育成の取組



医療機関名 : 日本赤十字社 横浜市立みなと赤十字病院

主な医療機能 : 高度急性期、急性期

病床数 : 634床

取組のきっかけ

看護補助者からの要望

- 新人の看護補助者を指導する方法がわからない
- 病棟に配属する前にある程度業務を習得した上で配属してほしい。

当初の課題認識

- 既存の教育プログラムが活用できていなかった。
- 業務手順はあったものの、手順にそった指導ができていなかった。
- 看護補助者を評価する仕組みがなかった。

取組内容

看護補助者ラダー導入

【制度導入についての検討】

◆試験的な制度導入

- 看護師を中心に看護補助者の業務等を体系化し、看護補助者ラダーを構築
- 導入にあたり、2名の看護補助者に対して、試験的にラダーを活用した評価を実施

【看護補助者への研修体制】

◆導入にあたっての工夫

- 研修受講を推進するため、研修は勤務時間内に実施
- 看護師の係長クラスを看護補助者の教育担当、相談役に設定
- 看護補助者のラダー合格後、認定証を授与

取り組みの効果

専門性(スキル)の向上

- 看護補助者の教育体制が確立できた。
- 看護補助者の介護福祉士資格取得希望者が増加した。

まとめ

- 看護補助者育成のためには、体系立てられた仕組みが必要。
- ラダー導入によって看護補助者の自己研鑽に対する意欲を引き出すことができた。

医師事務作業補助者に対するチーム制導入による効果的なマネジメントの実践



取組のきっかけ

医師事務作業補助者の業務拡大

- 医師の働き方改革推進のため、直接的に勤務負担軽減について寄与する医師事務作業補助者の業務を拡大する必要があった。

業務拡大にあたっての組織変更

- 業務を拡大するにあたって効率的に運営するための組織運営方法を見直す必要があった。

医療機関名 : 横浜市立大学附属市民総合医療センター

主な医療機能 : 高度急性期、急性期

病床数 : 726床

取組内容

チーム制の導入による効果的なマネジメント

【組織づくり】

◆運営体制の明確化

- 個々の役割を明確にするため、職員を係長・コーディネーター・チームリーダー・メンバーの4つの区分にわけて組織化
- 4チーム制にして運営

【日々の運営体制】

◆実際の組織運営

- 毎朝のショートカンファレンスを実践し、情報共有を実践
- 勉強会、報告会を実施し、個々のスキルを高め合う場を定期的で開催
- 新たな業務が発生する場合は、診療科の要請に基づき、働き方改革に関する院内会議で判断することで迅速に診療科からの要望に答えられる体制を構築

取り組みの効果

チーム制導入の効果

- 情報共有の迅速化と効果的な医師事務作業補助者の活用が可能となった。
- コミュニケーションの活性化に伴うモチベーションの向上につながった。
- それぞれの特徴を活かしてお互いの業務を補完することができる。

まとめ

- 業務拡大に伴う組織体制の見直し
- 組織体制を見直す(チーム制の導入)ことで個々の役割を明文化
- 組織の現状、目標等に沿って柔軟に組織形態を変更することが最も重要

医師事務作業補助者に関する採用活動、その後の効果的な人材配置



医療機関名 : 医療法人横浜未来ヘルスケアシステム 戸塚共立第2病院
主な医療機能 : 高度急性期、急性期
病床数 : 101床

取組のきっかけ

新たな採用ルートへの確保

- 新卒者の応募が少なく、新たな採用ルートを確保する必要があった。

業務量の多い医師の負担軽減

- 診療科によって医師の業務量に差があり、残業の多い医師の勤務負担軽減が急務であった。

取組内容

採用活動の強化、効果的な人員配置

【採用活動の強化】

- ◆ 職場体験の活用
近隣の高校生に対して職場体験を実施
仕事内容の発信

【効果的な人材配置の実施】

- ◆ 特定の医師へのマンツーマン配置
業務量、診療実績等を鑑みて対象医師に対してマンツーマンで医師事務作業補助者を配置

取り組みの効果

採用状況

新卒者を一定数確保することが可能となった。

医師の勤務負担

業務量の多い医師の勤務負担軽減を実現

組織図

診療科直轄に配置することで、医師事務作業補助者に対する医師からの要望等を反映しやすい体制を確立

まとめ

- 採用媒体を見直し新卒者の確保
- 業務過多の医師へのマンツーマン配置
- 医師との連携を強めるための組織図の見直し

看護補助者に対する採用から育成までの効果的人材育成の取組



取組のきっかけ

採用担当を始めた頃の悩み

- ・応募者数が少ない
- ・採用できる人材の質
- ・看護師と看護補助者の対立

採用に当たり考えたこと

- ・自院の魅力は何か？
- ・職種の魅力は何か？
- ・仕事を通じて何が得られるか？

- ・求職者も仕事や職場を選ぶ時代
- ・求職者にとっての魅力を考える
- ・ターゲットに応じた採用の実践

医療機関名 : 医療法人社団元気会 横浜病院
主な医療機能 : 慢性期
病床数 : 326床

取組内容

働きがい = 働きやすさ + 仕事のやりがい

出典：マイケル・C・ブッシュ『世界でいちばん働きがいのある会社』日経BP（2018）

【仕事のやりがい】

- ◆ 介護専門職としての確立
 - ・教育体制の整備し、“介護開発室”という介護職を対象とした研修部門を立上げ。入職から約2か月間で知識と基礎技術を習得する。

- ◆ オリジナル名称 “ケアキャスト”
 - ・元気会横浜病院という人生の集大成の場でより患者様の人生をより輝かせる役割

【働きやすさ】

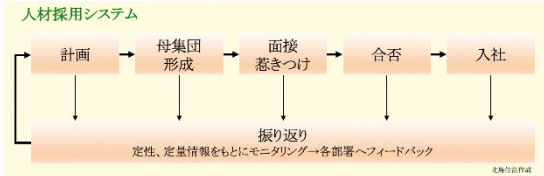
- ◆ 待遇改善（給与）
- ◆ ユニホームの変更

【タッチポイントの見直し】

- ・採用ページ、求人情報、SNS、面接手法

取り組みの効果・まとめ

人材採用システムの構築



採用状況

応募 = 合格ではなく、求める人材の採用へ進化

まとめ

- ・既存の採用方法を見直す
- ・ターゲットの明確化
- ・ターゲットに応じた採用
- ・介護職の専門性を重視した教育体制の構築
- ・給与、休暇など、募集条件以外の自院の強みを明確化