

研修医マッチング率（定員充足率）

「研修医マッチング」では、研修希望者により提出された希望順位表をもとに、当院の研修プログラムを第1希望にしている参加者数が中間公表される。そのため、この指標が高いということは、当院での研修に意欲のある若手医師が多いということであり、充実した研修環境であるといえる。



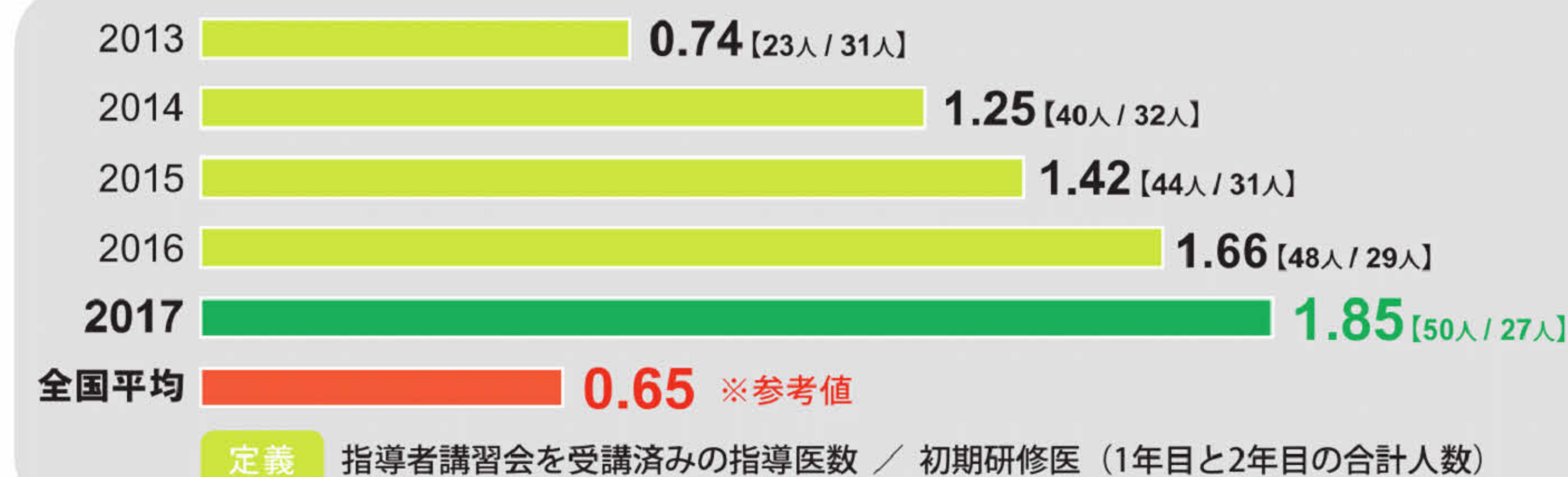
医学生を対象にした見学会を実施し、そのアンケート内容を基に内容の見直しを行い、内容の充実に努めた。

●臨床研修病院マッチングランキング（中間発表値）

年度	参加病院数(全国)	大阪府	全国	1位希望人数	募集定員	定員充足率
2013	1,008	3位	23位	31人	16人	193.8%
2014	1,015	9位	46位	27人	15人	180.0%
2015	1,023	1位	4位	44人	15人	293.3%
2016	1,027	4位	26位	30人	15人	200.0%
2017	1,022	8位	23位	31人	14人	221.4%

研修医一人当たりの指導医数

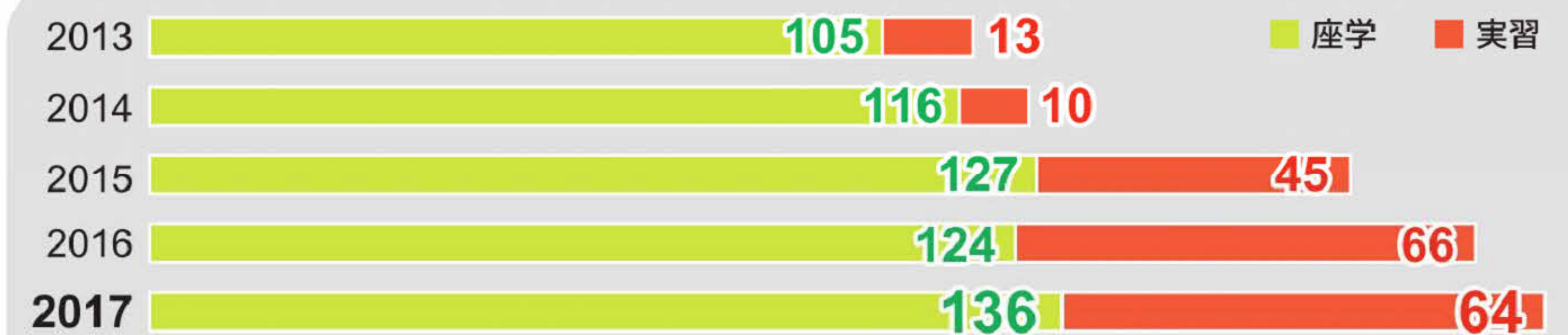
臨床研修病院入院診療加算の施設基準に研修医の数と指導医（臨床経験が7年目以上）の人数を届出する。指導医養成講習会で明確化した指導内容・方略を身につけた指導医が数多くいる施設は、それだけで研修医指導を重視しており、優れた医療の提供に真摯に取り組んでいる施設であるという可能性が高いといえる。



指導医の増加を図って、指導医養成講習会への参加に積極的に取り組んだ結果、平成29年度は指導医が50名となり研修医一人当たりの指導医数は1.85人となった。指導医を育成・確保することで、若手医師の指導体制を強化した。2017年度は指導医の養成に力を入れ、講習会への派遣は、平成28年度1名のところ平成29年度は3名となった。

研修医対象講座開催数

研修医が1人前の医師として安全で快適な医療を提供できるよう育成するためには、幅広く標準化した知識・技能を修得できるよう指導することが必要である。



定義 1年間に研修医を対象に行った講座（座学・実習）の総数

●研修内容（2017年度）

座学：基本臨床講座、CPC、モーニングレクチャー、イブニングレクチャー、接遇研修 等
実習：ACLS、BLS、エコー実技講習会、気管挿管実習、外科的手技講習会、心臓病診察実習 等

2017年度の取組としては、年度途中より「イブニングレクチャー」を従来の毎週月曜日に加えて、隔週水曜日も実施するようになったため、前年度より10回、開催回数が増加した。

Plan（計画）

- 研修プログラム（ローテーション表）策定
- 研修医対象講座年間スケジュール策定

Do（実行）

- 研修プログラム実施
- 研修医対象講座実施

Action（改善）

- 改善策を策定
- ➡ 研修管理委員会において承認

Check（評価）

- 研修医への個人面談、アンケート実施
- 指導医会議等で取り組みを評価

●TQM委員会より

優秀な医師を確保することは、病院の診療の質の向上にもつながります。研修医の指導医数や研修医対象講義開催数の増加など研修内容の充実化がはかられています。研修医対象の講座について実習が増えてきたことは、スキルアップのみならず満足度の上昇にも繋がります。今後もさらなる研修プログラムの充実をお願いします。

看護職員は病院で最も多い専門職であり、効率的かつ質の高い医療の提供を支える重要な役割を担っている。その看護職員の定着は質の担保となり、優秀な人材の育成に繋がる。しかし、日本看護協会の調査でも看護職員の離職率は大都市ほど高い傾向にある。看護職員の離職率は働きやすい職場であるだけでなく、チーム医療の充実やワークライフバランス(WLB)の充実を反映する指標ともいえる。



看護職員の離職率（当院）

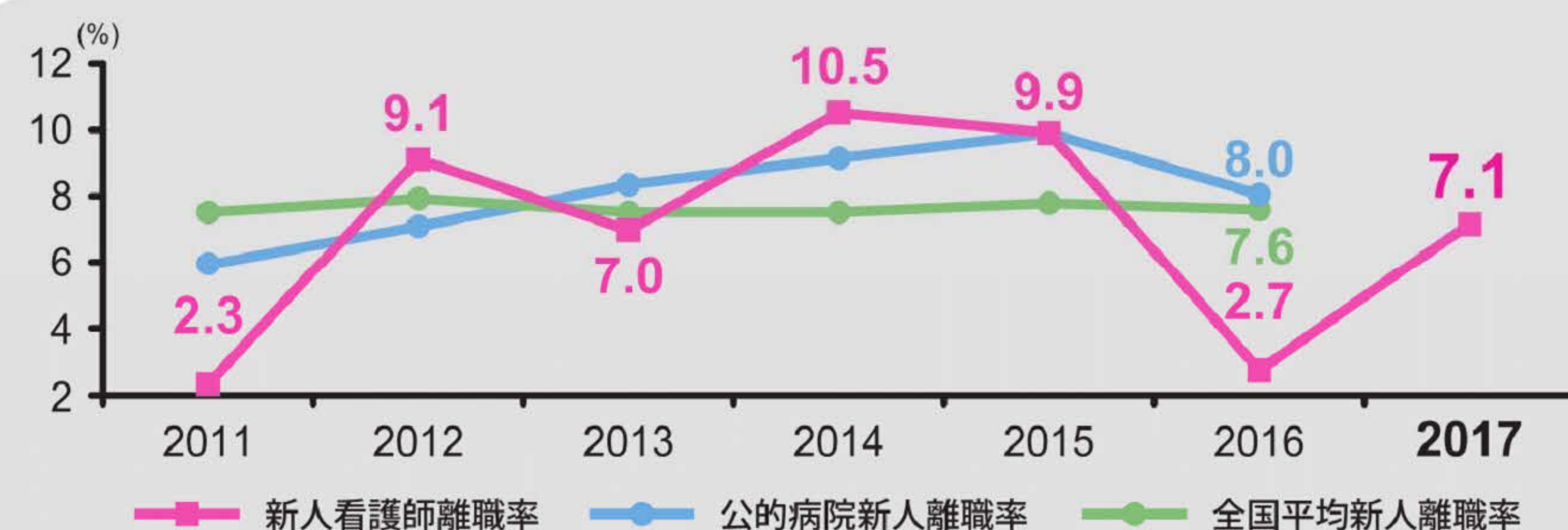


定義 全看護職員離職率＝退職した常勤看護職員数 / 全常勤看護職員数（4月1日の職員数＋途中採用の常勤看護師数）
新人看護職員離職率＝退職した新卒新人看護師数 / 4月1日採用の新卒新人数＋途中採用の新卒新人数

看護職員の離職率（全国比較）

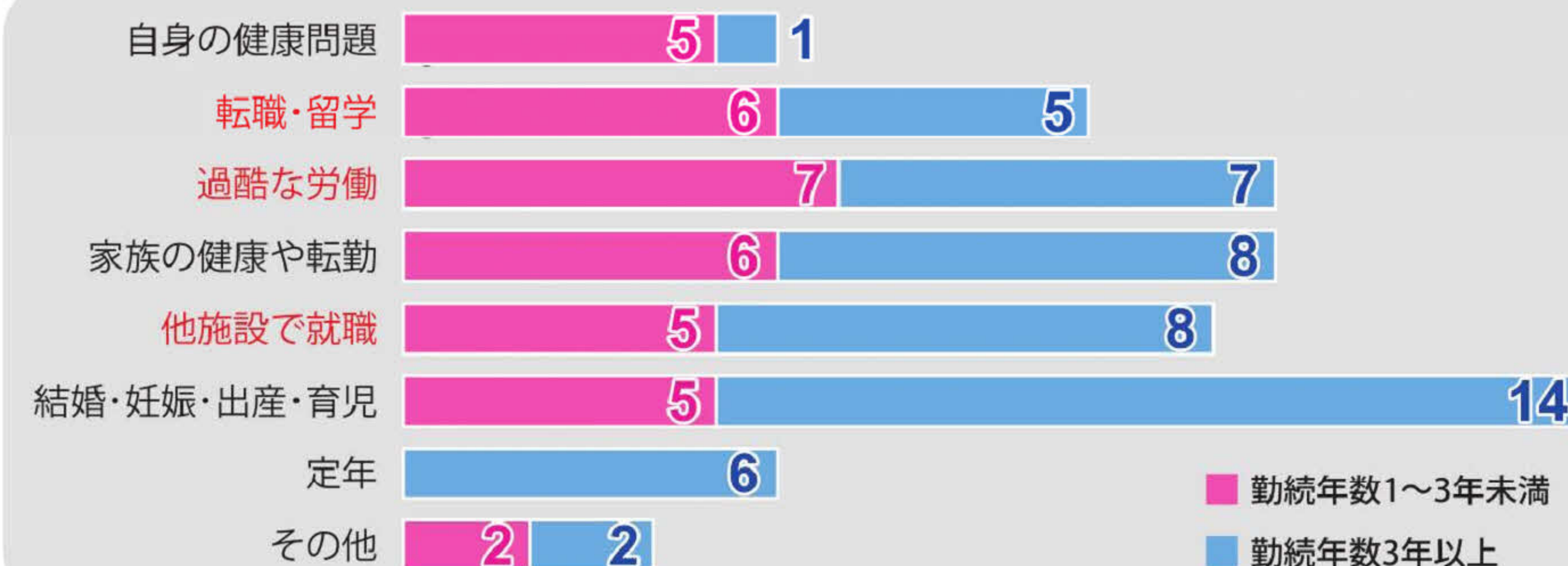


新人看護師の離職率（全国比較）



離職理由

離職理由全体に占める1-3年未満の看護師の離職理由の割合では、自身の健康問題は全体の83.3%が1-3年目に集中していた。また、転職・留学や過酷な労働環境など、高度急性期病院の看護に負担感を感じ、他の職場や転職を求める者の割合が半数以上を占めていた。



他の職場への興味が増えている原因

看護師の人材派遣会社の求人情報などは昨今急激に増加しており、中には悪質な業者による被害なども報告されている。そのため、日本看護協会では、適切な転職・求人情報を提供するナースバンク事業を2015年10月より開始した。人材派遣会社、日本看護協会双方からの情報発信の増加により、他の施設が魅力的に見える・感じる機会が増加している点が最も大きな影響と考えている。

Plan（計画）

- キャリア開発支援
- キャリア開発ラダーレベル別研修の導入
- 多様な勤務形態の導入
- 看護職員の負担軽減やメンタルヘルスサポート

Do（実行）

- 看護職会や看護管理者会により、キャリアパスの活用やキャリア開発ラダーレベル取得が人事制度の要件のひとつであることを再度説明
- 多様な勤務形態の導入の推進
- 看護管理者に向けてポジティブマネジメント、ナレッジマネジメント、ファシリテーション、メンタルヘルスの研修を開催

Action（改善）

- 離職者は昨年度より増加。新人看護職員や早期退職者が増加しているため、その年代にスポットをあて対策を検討していく

Check（評価）

- 面接時にキャリアパスを活用

● TQM委員会より

看護職員の離職率が上昇傾向にあり、特に新人看護師の離職率は前年度に比べ大きく増加しています。人材確保は良い医療提供体制の基本であり、経験年数や離職理由に対応した対策や、ライフプランに合わせた離職防止プランの検討の継続を期待します。