

九州グループの新人教育について

**国立病院機構 九州グループ
リハビリテーション部門
キャリアアップシステム委員会**

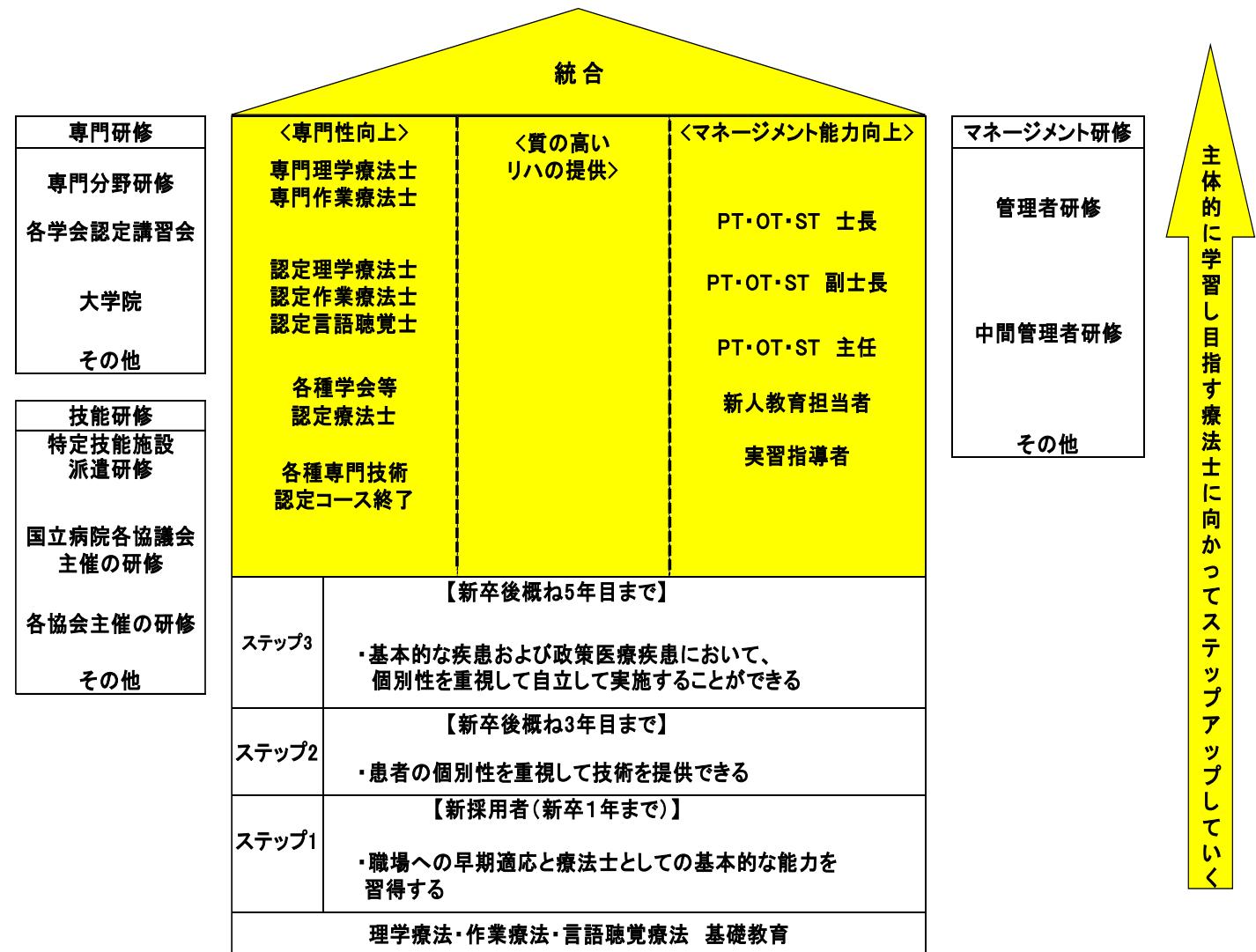
キャリアアップシステムと新人教育

国立病院機構九州グループにおいては、人材育成のため、キャリアアップシステムを導入しています。

また、キャリアアップシステム全体は右図のような流れとなっており、『ステップ1』として新採用者に対してプリセプター制度を取り入れて指導を行っています。

指導の際には、新人用キャリアパスというツールを用いて指導の一助としています。

国立病院機構におけるキャリアアップシステム全体図

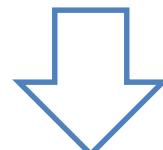


プリセプター制度

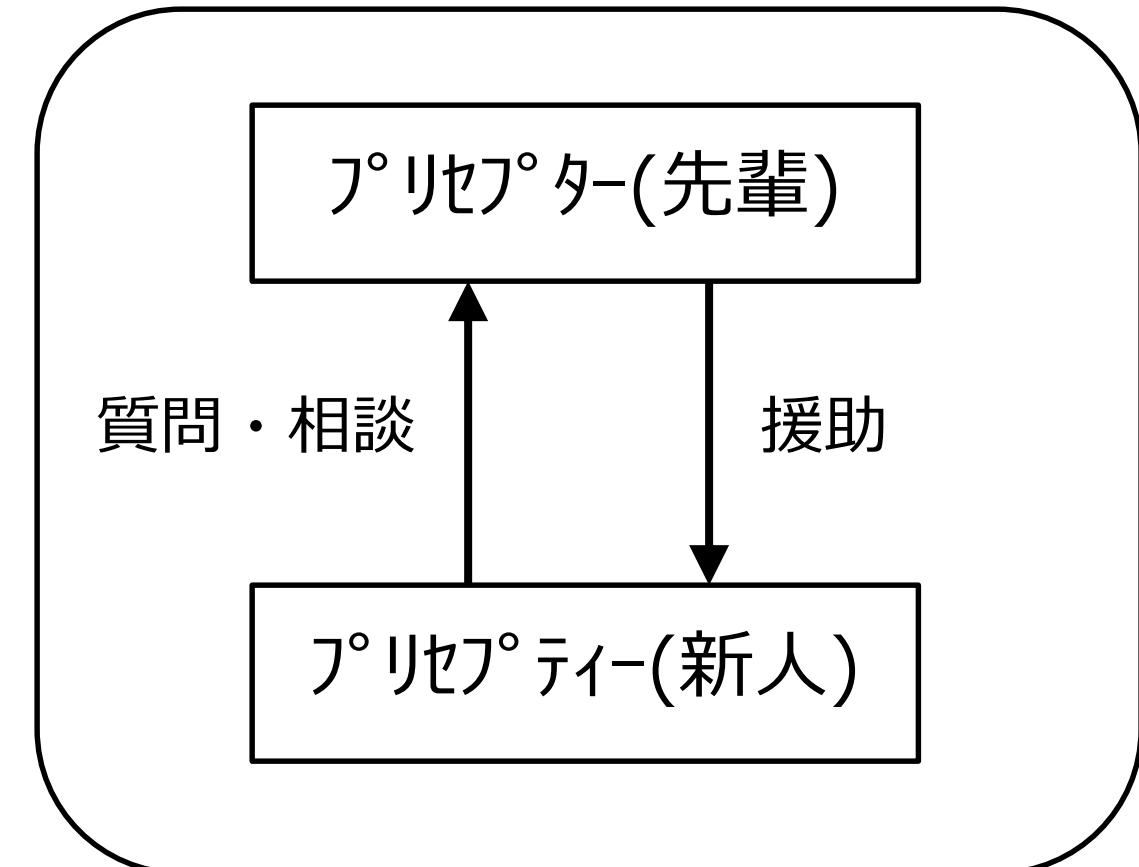
【プリセプターとは】

同施設内の新人教育担当者を
プリセプターと呼びます。

原則として、新採用者に年齢や
経験年数が近い者とし、新採用者
1名に対してプリセプター1名の
体制で指導を行います。



新採用者にとって相談相手と
なり援助していく。

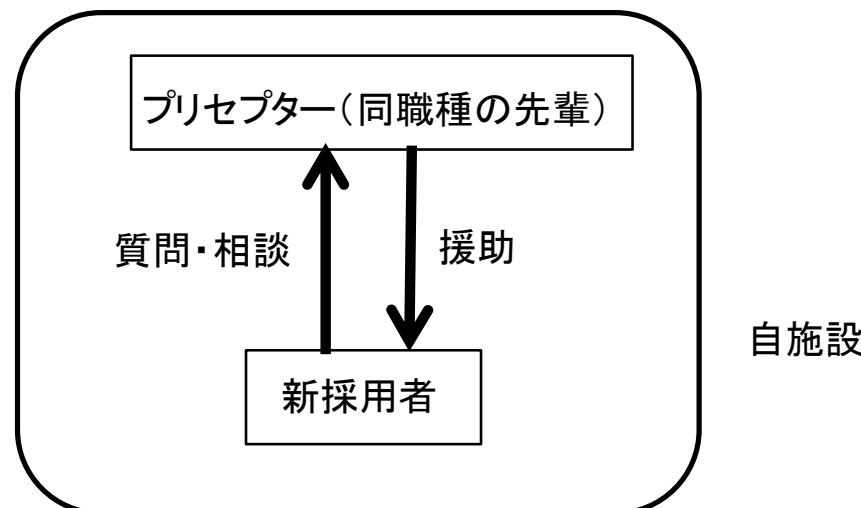


サポーター制度

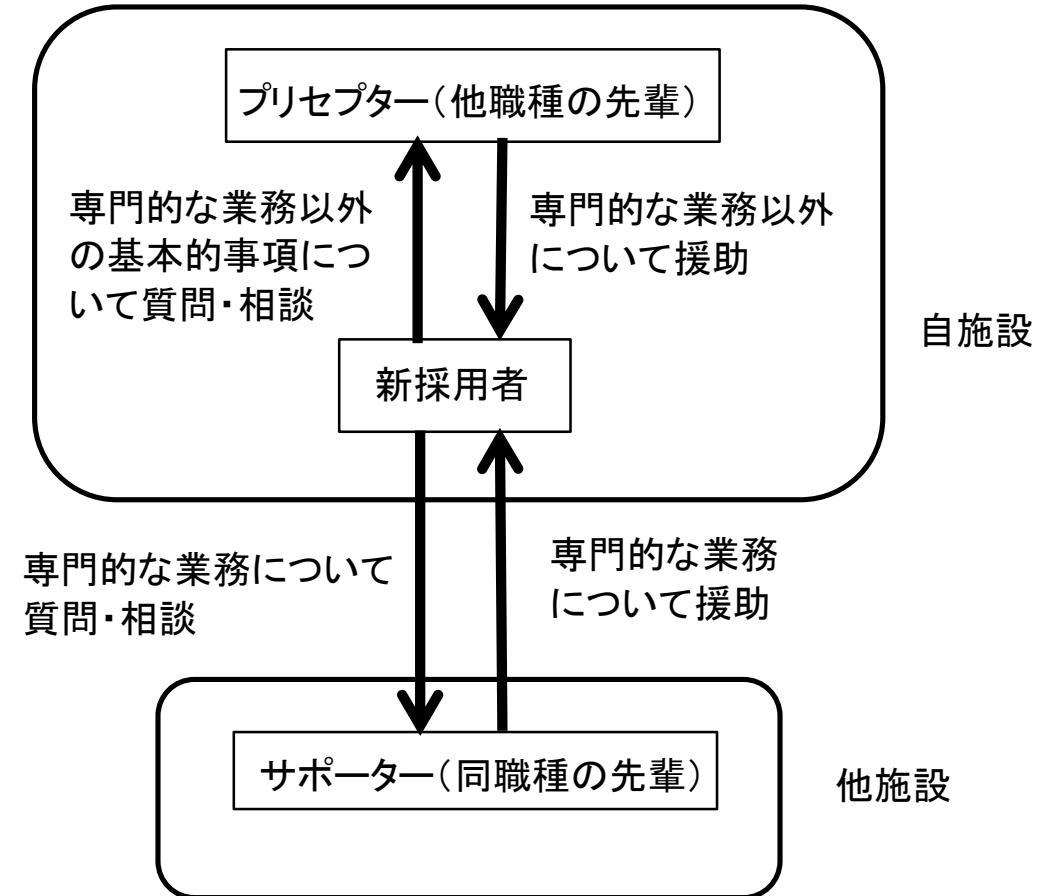
【サポーターとは】

施設内に同職種の先輩がいる場合は、他施設（近隣）で働く同職種の先輩が、可能な範囲で、専門的な事柄に関して、新採用者に対する指導の援助を行います。

1. 施設内に同職種の先輩がいる場合



2. 施設内に同職種の先輩がない場合

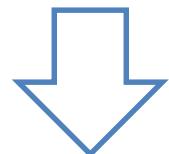


キャリアパスについて

キャリアパスとは、英語でCareer=「キャリア」、Path=「道」というように、キャリアアップための道筋です。

目標とするポジションやキャリアに向かって、必要なステップを踏んでいくための順序や道筋を意味します。

キャリアパスの使い方



1. 未達成項目が明らかとなり、具体的な目標の設定が可能となります。

2. 適切な助言、援助を得るためのツールになります。

新人用キャリアパス(共通)

◎:自立してできる
○:少し指導を受ければできる
△:指導のもとでできる
■:経験がない

大項目	小項目	一般目標	行動目標	日付	担当	6ヶ月後 チェック	1年後 チェック
専門職としての対応	良好な対人関係を築く為の、患者に対する姿勢	医療者としてのマナーとモラルが保たれ、相手に不快な思いをさせない	身だしなみを整えることができる 適切な言葉使いができる 電話・手紙・メール等適切な対応ができる	4月	部門長 or 職場長		
			守秘義務を遵守することができる	5月	部門長 or 職場長		
			患者の話を傾聴することができる	6月	部門長 or 職場長		
			受容的(共感的)態度をとることができる	7月	部門長 or 職場長		
			適切な距離感を保つことができる				
			患者ニーズを把握することができる				
			患者の気持ちを考えることができる				
			治療を説明し同意を得ることができる				
			患者のモチベーションを高め、治療に繋げることができる				
			規約・規則等を守ることができます	10月	部門長 or 職場長		
			スタッフ・患者との約束を守ることができます				
			患者のプライバシーを保つことができる	11月	部門長 or 職場長		

プリセプター養成研修会

下記の流れでプリセプター養成研修会を行っています。

日時：2019年3月21日 10：00～15：30

10：00～10：05 開講式 オリエンテーション

10：05～10：30 キャリアアップシステムについて

10：30～10：50 プリセプター、サポーター制度について

10：50～11：50 キャリアパスについて

11：50～12：30 昼食

12：30～12：50 コーチング・メンタリングなどの考え方

12：50～13：10 こころの健康

13：10～13：40 プリセプター・プリセプティーを経験して

13：40～13：50 休憩

13：50～15：20 グループワーク

15：20～15：30 修了式

ご意見、ご質問はこちらへお願いします。

キャリアアップシステム委員長 羽島厚裕
hashima.atsuhiko@mail.hosp.go.jp