

独立行政法人国立病院機構 事務部門人材育成ビジョン（概要）

※『独立行政法人国立病院機構 事務部門人材育成ビジョン』とは、2040年に向けて、医療現場を支える事務部門の職員が、地域医療や病院運営の課題に対応できるよう成長するための「育成方針」と「目指す姿（将来像）」を示すものです。

《ビジョン》

- ◆ 私たち独立行政法人国立病院機構（NHO）では、医療現場での経験を通じて、事務部門の職員が、思いやり、共感力、倫理観を育み、社会に貢献する『人づくり』を目指します。
- ◆ 充実した研修プログラム、心理的安全性の高い職場環境、ワーク・ライフ・バランスの実現など、事務部門の職員が安心して学び成長できる環境を提供します。

《人材育成の方針》

- ◆ 充実した『研修プログラム』、『学習する組織』や『心理的安全性の高い職場環境』、『ワーク・ライフ・バランス』を考慮した働きやすい環境を整備することで、職員が安心して成長できる場を提供します。
- ◆ 地域医療のニーズや少子高齢化に対応し、医療提供体制の維持・向上を目指すため、事務部門の職員がマネジメント機能を発揮します。

《対象》

- ◆ NHOで働く事務部門の職員や医療従事者、地域住民、地域の医療機関、そして今後NHOに入職希望の方々を対象に、NHOの存在価値を伝え、理解と共感を得たいと思います。

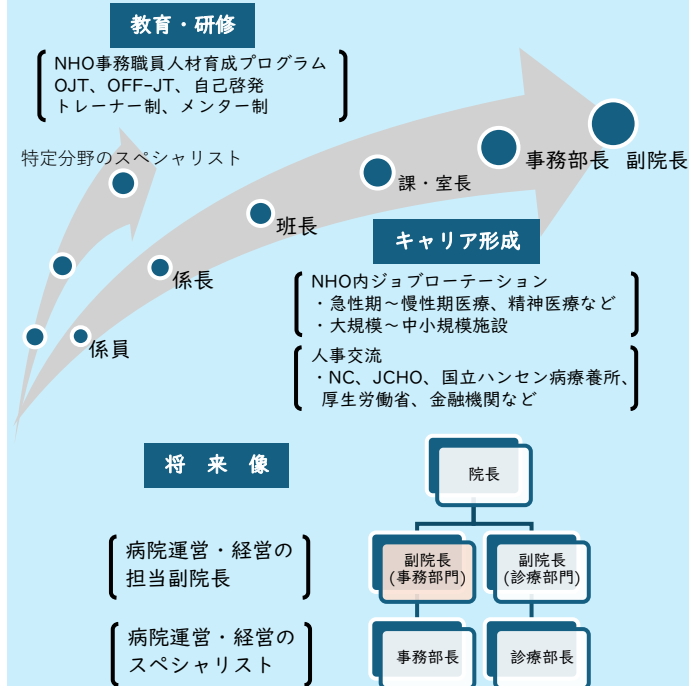
《アクション・取組み》

- ◆ 職員の能力向上を図るため、職員が能力を最大限に発揮できる職場環境と教育・研修体系を整備します。
- ◆ 職員のキャリア形成を図るため、担当業務や勤務病院のジョブローテーション、人事交流による多様な業務経験を蓄積します。
- ◆ 職場環境の改善、IT化や業務効率化を推進し、組織全体が柔軟に変化に対応できるようにします。

《成果》

- ◆ 事務部門の職員が地域医療や病院運営・経営に積極的に関わり、医療現場の効率化と質向上に貢献し、地域医療の安定的な提供と国民の健康に寄与する体制を支えます。

《NHO事務部門の目指す姿（将来像）》



独立行政法人国立病院機構 事務部門人材育成ビジョン（本文要約）

ビジョンの目的

- NHOが、我が国の医療の向上に貢献し、患者をはじめとする地域の方々に一層信頼され、愛される病院であり続けるために、職員の一人ひとりが誇りとやりがいを持って働ける環境を整え、変化する働き方や病院を取り巻く環境の変化に対応した人材育成に組織全体で取り組む必要があります。
- そのため、「事務部門の目指すもの（職員像、組織像、役割、能力、知識・スキル）」や「事務部門の職員の目指す姿（将来像）」などを明確化し2040年までに実現するため、NHO事務部門の人材育成ビジョンを策定し、これに基づきNHO事務部門の職員が病院のマネジメント機能を発揮できるよう、職員の能力、意識の向上を図っていきます。

基本方針

- 社会情勢の変化によって複雑化する病院運営上の様々な課題に対し、職員各々が積極的に取り組み、その能力を最大限に発揮できるよう、職員（個人）と職場（組織）の成長を促進し、持続可能な医療提供体制を支えていきます。

事務部門の職員が目指すもの

1. 目指す職員像

国立病院機構や病院の理念・目標の実現に向け、他者と協調し、業務に誠実に向き合い、問題意識、危機意識および当事者意識を持って主体的に行動できる職員

- NHOの理念・運営方針に共感し、患者や地域住民、他の職員の意見や気持ちに寄り添うことができる人物
 - （共感力、向上心、倫理観、ストレス耐性・ストレスコントロール力）
- コミュニケーションを図りながら、協調して課題に取り組むことができる人物
 - （コミュニケーション能力、協調性、調整力）
- 地域や全国における状況の変化に応じて、課題抽出と課題解決に向けてリーダーシップを持って行動できる人物
 - （責任感、主体性・積極性、チャレンジ精神、柔軟性・適応力、危機意識・当事者意識）

2. 目指す組織像（職場像）

個々の職員の能力を引き出し、伸ばし、更にその職員がチームの一員として（あるいはチームとして）力が発揮できる職場

- 集団（チーム）としての意識を持ち、チームの能力を継続的に高め、伸ばし続ける『学習する組織』
- 心理的安全性の高い職場（報告・連絡・相談しやすい、風通しの良い職場）

3. 目指す役割

医療チームの一員として、医療の質向上や効率的で安定的な運営、持続可能な病院経営をサポート



独立行政法人国立病院機構 事務部門人材育成ビジョン（本文要約）

4. 目指す能力

事務部長	目指す能力	
	トップマネジメントとして、また院長の経営参謀として、法人や病院の理念・ビジョン及び事務部の組織目標の実現に向けて、実行・管理を行うことができる。	
	目指す知識・スキル	
	・組織管理 ・リーダーシップ論 ・トップマネジメント論 ・コンプライアンス・倫理保持 ・個人情報保護	・経営戦略理論 ・リスクマネジメント論 ・医療・福祉制度の動向 ・情報セキュリティ ・コミュニケーションスキル

※ 課・室長以下等の詳細は、本文をご参照ください。

人材育成の体系

- 教育・研修体系として、OJTを基本とし重視しつつ、OFF-JTにおいても、階層別教育として「知識教育（業務に必要な知識を学ぶ）」「スキル教育（実行に必要なスキルを学ぶ）」「意識教育（役割意識や意欲向上、人格形成を学ぶ）」を教育の視点に置いて構築していきます。
- NHO事務部門の職員のスキルアップとして、幅広い知識と経験を得るため、他の独立行政法人（NCやJCHOなど）や国立ハンセン病療養所などNHO以外の医療機関との人事交流、更に厚生労働省などの行政機関や他業種（銀行など）との人事交流も行っていきます。
- 現在、すべてのNHO事務部門の職員がゼネラリスト（総合職）を目指して育成しています。将来的には、医事やITなどの特定分野に特化したスペシャリストの育成も目指します。

人事・雇用制度

- NHO事務部門の職員は、定期的な人事異動を前提とした『総合職』として雇用しており、採用は、全国を6つの地域に分けたグループ単位で実施し、採用後の配属先の病院やその後の人事異動は、原則として、グループ管内の病院で行います。
- ワーク・ライフ・バランスを重視する時代に対応するため、各病院の運営が継続できることを前提としつつ、住み慣れた地域に生活拠点を置きたい職員のため、将来的には『転居を伴わない働き方が可能となる雇用形態（限定した地域または病院での勤務など）』の創設も目指します。

おわりに ～目指す姿（将来像）～

- NHOは独立行政法人として、また『国立』を標榜する日本最大規模の病院グループとして、災害医療や新興感染症への初動から「最後の砦」としての対応、国の医療政策や地域の医療提供体制へ貢献するため、病院運営・経営の要となるNHO事務部門の職員の人材育成に日々取り組みます。
- また、OJT、OFF-JT、自己啓発などの教育研修を通じて、『多様な医療機関で即戦力となる病院運営・経営のスペシャリスト（他の医療機関からも評価される存在）』になることを目指します。
- 将来的には、院長の経営参謀として、病院の運営・経営の判断を行うトップマネジメント『副院長（病院運営・経営担当）』の職責を担いえる人材の育成を目指します。
- NHO事務部門の職員は、多様化、複雑化、高度化するニーズや課題に対応する能力を習得し発揮するよう研鑽を重ね、NHO病院が健全に経営されるとともに、地域の医療提供体制や国の医療政策に引き続き貢献するようNHOのチームの一員として努力していきます。

