

# 日経ヘルスケア

NIKKEI  
HEALTHCARE

2020  
2  
No.364

特集

## 超採用難時代を 乗り越える

見えてきた2021年度介護保険制度改正

特集

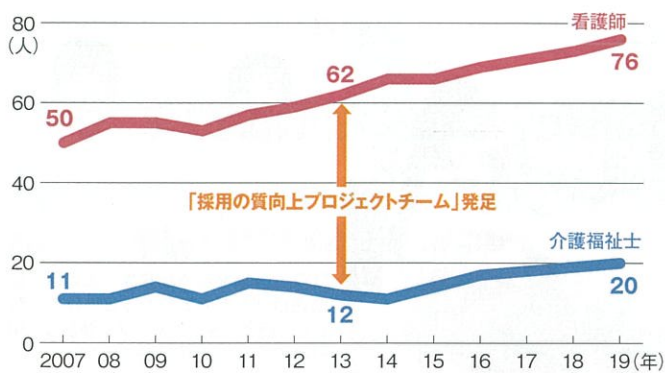
広がる! 栄養士の活用  
入院から在宅まで食支援を充実

特集

詳細固まる! 2020年度診療報酬改定

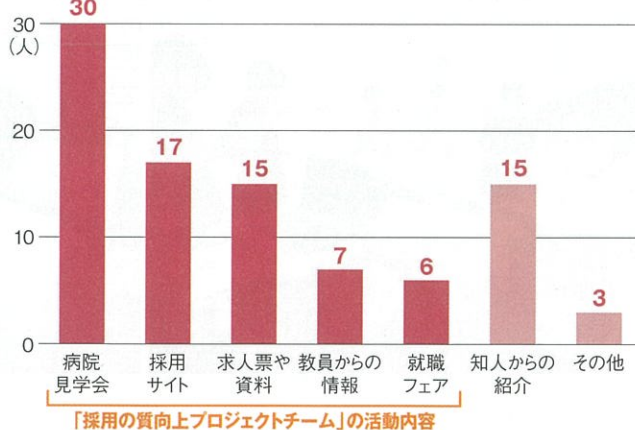
Special  
Report

図2◎小倉第一病院における常勤職員数



プロジェクトチーム発足6年で看護師は62人から76人に、介護福祉士は12人から20人に増加。新入職員の離職も減っており、2018年に入職した新卒の看護師6人の離職は2020年1月時点でゼロだという

図3◎小倉第一病院の新入職員が入職を決めたきっかけ(複数回答)



入職を決めたきっかけとしては、「病院見学会」が最も多かった。他の回答でも「採用の質向上プロジェクトチーム」の活動を挙げた職員が多く、プロジェクトチームの活動の成果が確認できた

「病院見学会」が30人で最も多く、プロジェクトチームの活動の成果が確認できた(図3)。

「もともとは募集定員を数人上回る程度の応募しかなかったが、最近は定員の2倍以上の応募があり、そこから当院が求めている人材を選べるようになった。そのため、離職も減りつつある」と理事長の中村秀敏氏は話す。実際、ここ数年で職員の定着度が上がっており、病院全体の離職率は以前は10%を超えていたが、現在は7~8%台で推移している。2018年に入職した新卒の看護師6人の離職は2020年1月時点でゼロだという。

プロジェクトチームの取り組みには、職員が増えた以外の副次的効果もあった。1つは職種間のコミュニケーションが生まれたことだ。プロジェクトチームには多職種が参加しており、「日ごろの業務で接することの少ない透析室看護師や臨床工学技士、管理栄養士なども接点ができ、何かあれば相談したり、分からないことを聞いたりできるようになった」と看護部介護科で介護福祉士の吉田彩愛氏は話す。

さらに、吉田氏は「自分の話が入職の決め手になったと聞いて、とてもうれしかった。入職してくれた後輩を、

これまで以上に大切に育てようと思うようになった」と言う。現場の職員が当事者として採用に携わることで、入職後の新入職員への関わり方も変わるという。そうだと。

なお、プロジェクトチームの任期は2年で、任期満了後は入職5年前後の職員と交代する。新陳代謝を図ることで、常に学生に近い目線で取り組むとともに、プロジェクトチームの経験者を増やす狙いがある。「採用の大変さを実感し、後輩を大切に育てようと思う職員が増えれば、新入職員をフォローできるようになり、さらに職員の離職を減らせる」と立石氏は期待する。

## 4

## インターンシップの対象を広げる

**取り組み** 病院事務のインターンシップを実施

**効果** 学生が就職先として認識、口コミ効果も

医療法人寿人会・木村病院(福井県鯖江市、急性期一般4・36床、地域包括ケア2・12床、回復期リハビリ2・55床、障害者施設等10対1・40床、医療療養1・90床)は2019年8月、事務職員のインターンシップのプログラム

を作成し、学生2人を受け入れた。福井県経営者協会の事業である「福井県インターンシップ」の枠組みを利用した。従来、看護師などの有資格者のインターンは受け入れていたが、事務職員の受け入れはこれが初となる。

事務職員のインターンを受け入れた背景には、事務部部长である木村結花氏の「事務部門をもっと強化したい」との思いがある。「患者の早期退院が求められる中で、事務職員が担う業務は多様化している。事務職員というと、『病院の受付に座っている人』のようなイメージを持たれがちだが、実際はそうではない。企業の総合職を目指すような学生にも目を向けてもらいたいと考えた」と木村氏は話す。

写真1◎木村病院の病院事務インターンシップの様子(提供:木村病院)



1,2 健診事業部や総務課、医事課、地域連携室などの業務を5日かけて体験した 3 インターンシップに参加した川村治美氏(左)と橋爪朋美氏

例えば入退院支援では、医師や看護師などとカンファレンスを行ったり、患者との面談にも立ち会う。患者の在宅移行に向けて、時には外部のケアマネジャーなどと連絡を取り合う調整役も担う。病棟の空き状況を基に、ベッドコントロール会議で意見を求められることもある。「とてもやりがいのある仕事だということを知ってもらいたかった」と木村氏は言う。

一方で、業務の幅が広がっている分、忙しさも増している。入社してから「こんなに大変な仕事だとは思わなかった」となるミスマッチをなくすためにも、インターンが必要だと考えた。

学生の受け入れに当たっては、同院の広報や組織運営のコンサルティングを担う咲デザイン(高松市)代表の大山幸一氏と共にプログラムの構成を検討した。5日間で幅広い業務を体験できるよう、健診事業部や総務課、医事課、地域連携室などを回ってもらう

ことにした(写真1)。健診事業部では受付や検体の運搬、診察の付き添いなどを、医事課では受付や会計、処方箋の受け渡し、医師事務作業補助者業務などを担当。地域連携室では、病棟でのカンファレンスや退院調整会議に立ち会ってもらった。

### 「病院事務のイメージが変わった」

インターンに参加したのは、大学3年生の川村治美氏と橋爪朋美氏。川村氏はコミュニケーション学科、橋爪氏は医療福祉経営学科を専攻する。

医療系の学科を専攻する橋爪氏は、もともと医療機関への就職を志望しており、大学でインターンの案内を見つけて申し込んだ。一方、川村氏が申し込んだのは、適職診断で「介護・福祉系」が向いているとされたことがきっかけだった。「適職診断で向いているとされて医療機関にも興味を持ったものの、看護系でなければインターンの

機会はないと思っていた。非医療系の専攻でもエントリー可能だったため申し込んだ」(川村氏)という。

5日間のインターンを通して、「病院事務のイメージが変わった」と2人は口をそろえる。川村氏は、「病院は何かの資格を取得して就職するところだと思っていたが、実際はそうでもなかった。業務では分からないことも多かったが、丁寧に教えてもらうことができ、病院で働く姿を想像できるようになった」と言う。

橋爪氏は、「事務職員はずっと座ってデスクワークをしているイメージだったが、意外に院内を動き回る人が多いと感じた。患者と関わることも少ないと思っていたが、受付や会計など様々な場面で患者と接する機会があった」と振り返った。

2020年になり、就職活動の時期が近づいてきたが、川村氏、橋爪氏ともに「木村病院で採用募集があればエントリーしたい」と話している。さらに、橋爪氏は理学療法士を目指している同級生に対して、自身がインターンに参加して雰囲気の良い病院として木村病院を紹介したという。

もちろん内容が充実していることが前提にはなるが、インターンを受け入れることにより、学生の間での口コミ効果も期待できそうだ。



(左から)咲デザイン代表の大山幸一氏、医療法人寿人会・木村病院総務課の若栗苑恵氏、岸本久美子氏、事務部長の木村結花氏、医療情報管理・経営企画室の北野誠氏、経営企画室長の笹村栄治氏