

特集



企画：松田 晋哉（福岡国際医療福祉大学ヘルスサービスリサーチセンター所長）

少子化の進行に伴い、病院は職員の確保が課題となっている。そして、医療サービスにおいては、経験の蓄積が質の維持向上に不可欠であるため、雇用した職員の定着率を上げることが課題である。過去の関連研究によると、職員の職務満足に関しては、その内容が職種によって異なることが明らかになっている。したがって、職員の定着戦略には、多職種からなるチームとしての視点と、それぞれの専門職個別の視点の両方が必要となるだろう。本特集ではこうした点を踏まえて、職員の定着戦略について、さまざまな専門家に論考していただいたので、ぜひ参考にされたい。

本特集の論旨が分かる Point 一覧

p.516 職員の転職が一般化しつつある現代。ある程度の離職が発生することは、むしろ前提としなければならない。重要なことは、本来離職しなくてもよい人材の流出を食い止めること、在職者や求職者にとって魅力的な組織になることである。そのために病院としてどうすべきかを考察する。（橋本 竜也）

p.522 病院職員を定着させるためには職場が働きやすい環境である必要がある。働きやすい環境をつくるためには、尊重の風土を醸成し、職員同士が良好な人間関係を構築し、仕事のやりがいを感じられるような仕組みをつくり、病院として職員の教育や生活への支援をすることが求められる。（篠原 欣貴）

p.528 病院においては事業継続のために職員の安定的な定着・確保が最重要。苦勞して採用した職員に多くの教育投資をした上で2～3年で退職されてしまうのでは堪らない。リテンション対策（離職・転職対策）は人件費（採用・教育コスト含む）効率化のためにも重要である。人事制度策定運用支援と教育研修事例を紹介しながら、リテンション対策を検討する。（木村 謹治）

p.538 看護職の確保・定着戦略は、全てに力を入れるのではなく、焦点化して具体的に進めるべきである。病院運営に当たって、採用プロセスのどこに力を入れるか、どこにコストをかけるか、どの年代の看護職を採用したいかなどによって選ぶ戦略は異なる。紹介事例が、読者の施設の強みにつながる看護職確保・定着戦略のヒントになれば幸いである。（佐藤 浩子）

p.544 看護補助職員の定着のためには、働きやすい職場づくりとともに、看護チームの一員としてより良いケアの提供に参画することを支え、その役割や実践を見える化していくことが必要である。特に、今後の取り組みポイントとしては、看護師の指示出し実践の改善と看護補助職員の能力把握と育成が挙げられる。（佐々木 美奈子・堀込 由紀）

p.550 当院は、事務職員の定着を図るため、体系的な育成制度を導入している。特に事務職員ラダー制度により段階的な成長を支援し、現場での即戦力化を目指している。新たに多職種との連携向上のため他部署研修を導入したことで、職員のモチベーションアップにつながっている。（中野 達也）