

中期目標

大項目

Ⅲ. 最高レベルの医の心と技をもった人材の確保、育成

中項目

1. 最高レベルの医の心をもった人材の確保、育成

【期待する成果】

患者満足度「患者さんの気持ちを理解しようとしたか」

	H25年度	H26年度	H27年度	H28年度	H29年度	H30年度
入院	86%	常に前年度より改善させる				100%に近づける

患者満足度「患者さんの気持ちを理解しようとしたか」

	H25年度	H26年度	H27年度	H28年度	H29年度	H30年度
外来	76%	常に前年度より改善させる				100%に近づける

職員満足度「仕事にやりがいを感じているか」

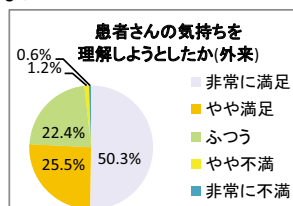
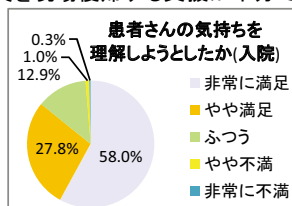
	H25年度	H26年度	H27年度	H28年度	H29年度	H30年度
	60%	常に前年度より改善させる				90%以上

職員満足度「WLB 私生活は配慮されているか」

	H25年度	H26年度	H27年度	H28年度	H29年度	H30年度
	51%	常に前年度より改善させる				90%以上

現 状

- 患者への接遇対応が十分ではない
- 育児や介護を前提とした休業制度はあるが、期間が限定されており、職員個人のライフワークステージに応じたきめこまかい勤務形態がない
- 院内保育の開設日や夜間保育の実施に制限がある
- 病児の保育がない
- 育児等で離職していた職員を現場復帰する支援が十分ではない
- 患者満足度調査結果



中期計画

法人の決意

- ・ 職員のホスピタリティマインド醸成を図る
- ・ 働きがいを感じる仕組みと働きやすい職場環境をつくる
- ・ ワークライフバランスの実現

取組項目

- ・ ホスピタリティマインド醸成研修の実施
- ・ ワークライフバランスの実現

○ ホスピタリティマインド醸成研修の実施

- ・ 民間派遣研修の実施、接遇研修の開催

接遇研修参加人数

	H24年度	H26年度	H27年度	H28年度	H29年度	H30年度
総合	54人					
西和	34人	500人	500人	500人	600人	600人
リハ	34人					

○ 意欲を引き出す人事給与制度の導入

- ・ 働きや成果に応じた適正な評価制度・給与制度の導入
- ・ 職員の表彰制度の創設

評価制度の見直し・新制度導入

H26年度	H27年度	H28年度	H29年度	H30年度
見直し	新制度導入			

○ ワークライフバランスの実現

- ・ 短時間勤務正職員など多様な勤務形態の導入
- ・ 子育て職員の支援、介護の支援
- ・ 院内保育の充実
リハビリテーションセンターにおける保育体制の検討
- ・ 育休からの復帰など個々の状況に応じた復職支援プログラムを構築

ワークライフバランス推進委員会の設置・運営

H26年度	H27年度	H28年度	H29年度	H30年度
設置 年4回開催				

院内保育の充実

	H26年度	H27年度	H28年度	H29年度	H30年度
病児保育		開設 (三室)		開設 (奈良)	
夜間保育	夜間保育の現状検証・改善検討・実施				