

学校法人兵庫医科大学の「人材育成方針」

【人材育成方針】

1. 基本的な考え方

本法人においては、各職種で職場研修を実施していますが、法人として人事制度と有機的な連携を図るなど統一的な考え方に立って研修プログラムを実施しているのではなく、各部署の取り組みに任せているのが現状です。

この度、学校法人兵庫医科大学として「求める人材像」を明らかにしたことから、「求める人材像」に示した必要な資質・能力、知識等について生涯にわたる研修等の実施を通じて教職員のキャリア形成を図り、また、教職員一人ひとりが人権を尊重し、法令を遵守（コンプライアンス）する人材を育成します。

医師・教員

本学独自の臨床研修制度により良質の臨床研修を行ない、その後の3年間にわたるレジデント制度により専門医・認定医の取得や大学院への進学等によって良質の医師と研究者を育成し、その後キャリアステージに合わせた支援を行ないます。また、女性医師の働きやすい職場として産休、育休明け医師の復職支援等様々な支援を行い生涯にわたって勤務できる環境づくりに取り組みます。さらに、教員については、留学の機会を拡充する等で専門領域を深め国際競争力のある研究者の育成を目指します。

メディカルスタッフ

入職時から段階的に知識、技能、技術を磨き経験を積むことによって、新たな専門資格を取得し更なるステップアップが図れるよう支援します。また、女性職員の働きやすい職場として産休、育休明け職員の復職支援等様々な支援も行ないます。

事務職

各種の研修や定期的な人事異動等を通じて人材の育成を行ないます。深い知識や専門的技術を要する特定業務に携わるスペシャリストや様々な分野において一定以上の知識や技術をもって業務に携わるゼネラリストの育成などを視野に入れて実施します。

2. 具体的な取り組み

職員研修は、「職場内研修」、「職場外研修」、「自己啓発支援」により実施します。

(1) 職場内研修

人材育成で重要な研修体系については、様々な研修を受けることにより個々の資質向上を図ることが大切ですが、全ての職員の能力向上を職場外研修（集合研修）だけで実現することは困難です。そこで、職場における人材育成を有効に機能させるための仕組み作りが必要となります。職員教育の基本は、職場における業務を通じての研修（OJT：On the Job Training）であり、現在のOJTは従来からの上から下への画一的なだけでは、効果的な人材育成は図れません。職員全員が協力し、全体としてチーム力を高めることが要求され、「上から下へのOJT」から「みんなで担うOJT」を実践することが大切です。

職場内では、OJTにより、日常の業務を通して教育訓練を行います。ただし、OJTを効果的に行なうためには、職場全体で取り組むことが重要です。

(2) 職場外研修(集合研修等)

職場内研修では学べないことについて、職場外研修としての集合教育(OFF-JT)等により、様々なスキルアップのための手法を学ぶ必要があります。事務局では、日本私立学校振興・共済事業団等公的な団体への長期研修や公益団体の主催する海外研修、昇任時研修・階層別研修・中途入職者研修等を行っており、また、新採用者に関しては、事務局のみならず、一部メディカルスタッフ部門も含めた研修を行ないます。さらに、メディカルスタッフ各部門等では、レジデント教育プログラム、部内研修、各種養成コースを設けた研修等様々な教育、研修が行なわれており、これらの研修等も今後充実化が図られます。このような研修を受けることにより、OJTだけでは学べないことを学び教職員のスキルアップを図ります。

(3) 自己啓発支援

人材育成に関して自己啓発によるスキルアップ向上も重要な要素となります。高度な専門知識を習得したり、幅広い視点から業務遂行能力を開発し向上させるためには、教職員本人が自ら進んで自己啓発を行なう必要があります。本法人として、これを支援する手段として、事務局やメディカルスタッフ部門を対象とした各種通信教育制度の案内、補助や事務部門を対象とした診療情報管理士等公的団体の主催する資格取得の補助等により職員個々のスキルアップの支援の充実化を図ります。