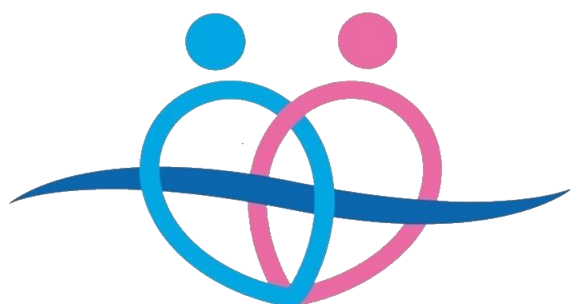


市立大津市民病院 人財育成基本方針



令和 7 年 6 月制定（第 1 版）

— 目 次 —

はじめに

（１）現状と課題・・・・・・・・ 1

（２）人財育成基本方針の位置づけ・・・・・・・・ 2

第 1 章 人財育成の方針

（１）市立大津市民病院が求める職員像・・・・・・・・ 3

（２）キャリアイメージ・・・・・・・・ 5

第 2 章 人財を育成する人事関連制度・・・・・・・・ 7

はじめに

(1) 現状と課題

当法人の人事給与制度は、地方独立行政法人化以後も公営企業時代から年齢や勤続年数に比例して処遇が高くなる年功序列型の人事給与制度を導入しています。

そのため、病院経営に貢献している職員や能力のある職員への働きに対して処遇反映が十分に行えていないという点が課題であったことから、病院経営に貢献する職員に報いるために令和6年度から抜本的な制度改革を開始し、令和9年度から新人事給与制度の運用を開始する予定です。

一方で昨今の医療機関を取り巻く経営環境は激変しています。診療報酬改定による構造変化やデジタル化の進展、少子高齢化による恒常的な人手不足、人材獲得競争の激化、人生100年時代の到来、価値観の多様化など日々変化の移り変わりが激しい中で、私たち市立大津市民病院の職員は、一人ひとりが持つ知識や能力を最大限に発揮する必要があります。そのためには、市立大津市民病院が患者の命と地域医療を守る健康・医療拠点病院として今後数十年先も発展し続けられるよう、患者・地域が必要とする医療は何かを自ら考えて行動する人材を育成していかなければなりません。

この「人財育成基本方針」は、病院が求める職員像を明確にして人材育成のあり方・方向性が示されています。職員一人ひとりが人材育成を推進する際の手引きとして活用してください。

**病院理念：信頼の絆でつながる、
市民とともに歩む健康・医療拠点**

基本方針：「市民の命を守る病院」

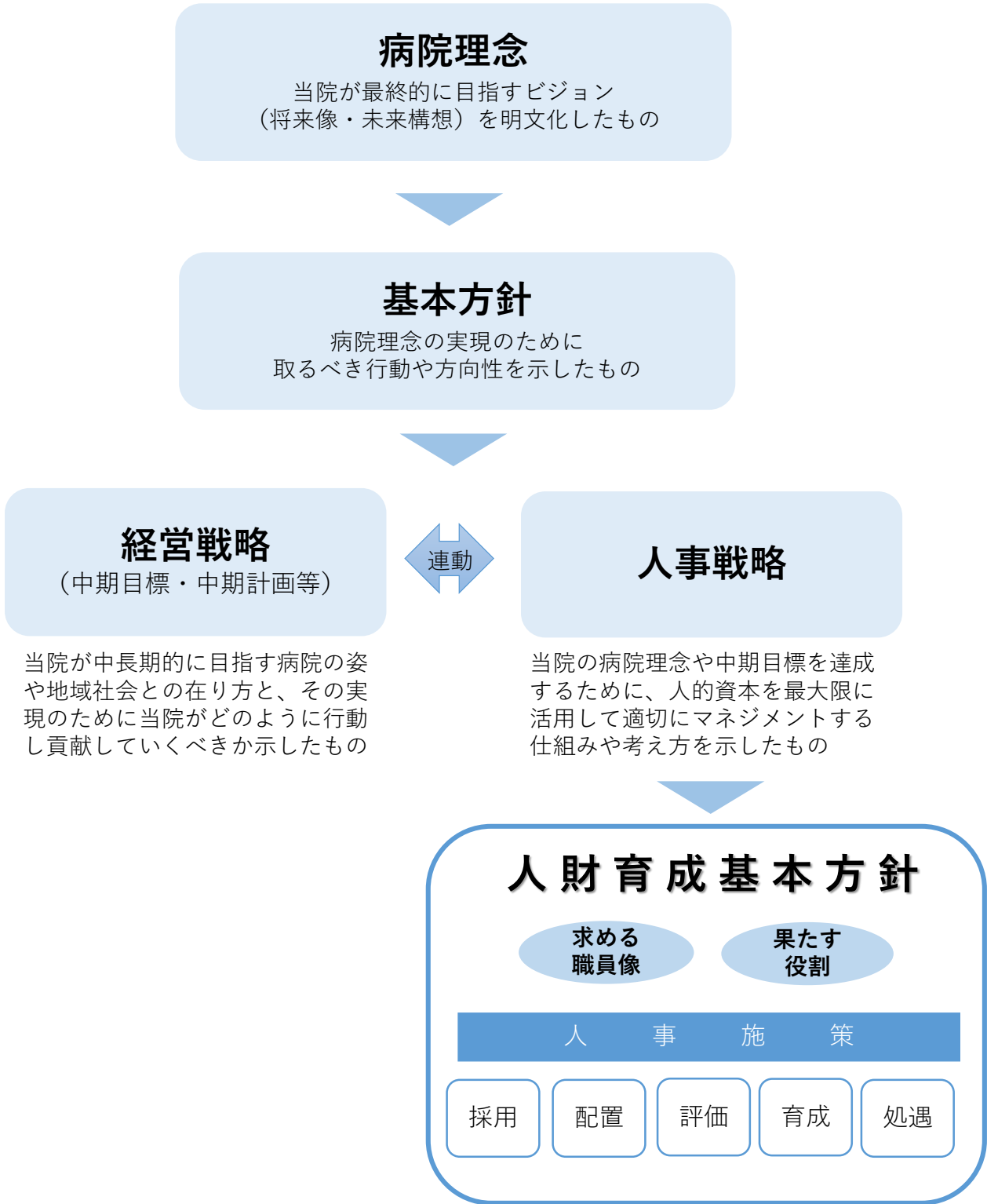
市民に寄り添い、健康をサポートできる病院
24時間365日、常に安心して受診できる病院
広域感染症発生時や大規模災害時などに対応できる病院

「地域医療を守る病院」

患者とともにあり、患者を治し支える病院
質の高い医療を提供し、地域のニーズに応える病院
予防から緩和までがんに強い病院

(2) 人財育成基本方針の位置づけ

本方針は、病院理念や経営目標の実現のために、病院が求める職員像を明確にし、その職員像に向けてどのように育成するかを定めたものであって人事制度の根幹をなすものです。言い換えるとするならば、市立大津市民病院の発展を目指すために、職員一人ひとりがどのように成長し、どのように組織全体に貢献するのを示す羅針盤のような存在となります。



第1章 人財育成の方針

(1) 市立大津市民病院が求める職員像

当法人は、市立大津市民病院が患者の命と地域医療を守る健康・医療拠点病院として

成長を育む 5つのSPICE



👉 *Variety is the **SPICE** of life!*

英語の格言にこのような言葉があります。これを仕事で考えると、新しい課題やタスクに取り組んだり、様々なチームと協力することで仕事がより刺激的になる、という意味にとれます。要は、“色々な経験をすることで人生がより楽しく、面白くなる”という意味です。この言葉を胸に抱いて5つのSPICEを意識しながら、仕事をより良いもの、前向きなものにしていきましょう。

今後数十年先も発展し続けるために、次のように行動できる職員を求めます。

1. Support

患者目線に立って、思いやり、支援できる人

市民・患者・地域の方々から信頼される職員となるために、同じ目線に立って不安や痛みに寄り添い、医療従事者として支援することができる職員



2. Professional

専門性を磨き、医療を提供する

プロフェッショナルとして能力を発揮できる人

医療に従事する職業人として、刻々と進歩する医療技術に対応できるよう常に高い専門性を磨き、医療を支えるプロフェッショナルとして能力を発揮できる職員



3. Integration

多様な個人の力を合わせて、チームで同じ目標を達成できる人

個別の専門性を持ちながら、お互いを尊重し合い、そして高め合いながら切磋琢磨して、チームで同じ目標に向けて行動できる職員



4. Creative

“どうすればできるのか”自ら考え実行できる人

新たな課題に対して“できない”と考えるのではなく、どうしたらできるのか、既存概念にとらわれず、自らが起点となって柔軟に対応できる職員。自発的行動・積極的提案ができる職員



5. Engagement

病院運営を担う一人として、行動できる人

医療従事者として、高い専門性を持つことは当然のことながら、併せて病院運営全般に目を向けて、業務改善と経営意識を持つことができる職員



(2) キャリアイメージ

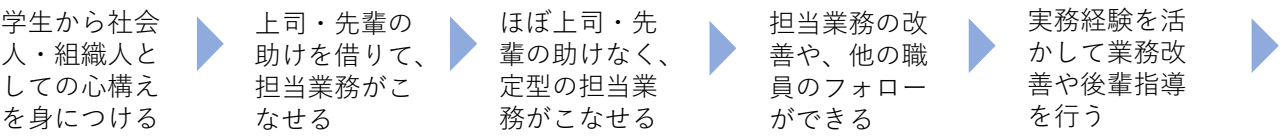
職員に求められる役割は、立場が移行するとともに変化していきます。
職員は、次に定めるとおり、それぞれの立場で求められる役割や行動レベルを意識すると

スペシャリストフィールド

新人	担当者	中堅	リーダー
業務に責任を持ち、指示・助言を受けながら、業務を実施する。	業務の目的を理解し、自立して標準的な業務を実施する。	業務の中心となって、課題や問題に対して自らの判断で業務する。後輩指導・教育ができる。	リーダーとしてチームや業務を指揮・監督し、成果を出す。
		専門志向 特定の分野や技術において高いレベルの知識や経験を身につけ専門性を発揮する。	



自 ら 学 び 、 自 ら 動 く



人 を 動 か す

上司や部下、他部署など上下左右をつなぐ存在としてマネジメントの補佐的役割を担い、時には上司に対して建設的な批判や提言ができる。
チームリーダーとして部下指導を行い、成果を出す。



ともに、自分自身が“どうなりたいのか” 中長期的なキャリアを描いていきましょう。

マネジメントフィールド

マネージャー	経営層
経営方針を理解し、部下を取りまとめて自部署の目標を設定・達成する	病院理念の実現のために計画・目標を決定し、経営資本の最適配置を行う



自 ら 学 び 、 自 ら 動 く

- ▶ 現場の業務に携わりながら、部下の育成やマネジメントを行い、組織全体の生産性を向上させる。

組 織 を 動 か す

- ▶ 部署責任者として成果責任を持ち、部下指導にあたる
- ▶ 経営層が仕事を設計し、その目的を浸透させるとともに、将来を見据えて次世代を育成する

第2章 人財を育成する人事関連制度

当法人は、病院経営に貢献している職員一人ひとりを尊重し、成長と成果に応じた公正な
その中で、人財育成を組織成長の中核と位置づけ、次の人事関連制度を通じて、人財育成

- 成果を適正に評価し、人事制度、給与制度に活用します。
- 評価結果を活用することで、自身の強みや弱みの認識を促し、職員の自己理解と能力開発を促進することで個人の成長を支援します。

評価制度

成長支援

- 専門スキル研修、階層別研修、OJTの体系的実施により、各段階に求められる役割を果たすために必要な能力を育成します。
- 自己啓発支援制度も整備し、主体的な学びを後押しします。

人財開発制度

研修・OJT
自己啓発支援

処遇を行うことで、職員とともに病院の持続的な発展を目指しています。
の推進を図ります。

病院理念の実現



- ・組織全体の
パフォーマンスの向上
- ・個のモチベーションの向上

給与制度

給与 インセンティブ

- 役割（組織のミッション）に対して、“貢献している職員”・“保有する能力を発揮した職員”に対して相応な処遇を提供します。
- 適正な評価を処遇に反映することで、成長意欲の喚起とモチベーションの向上を図ります。

人事制度

採用・配置 異動・キャリア形成

- 職員一人ひとりの適性・志向・能力を把握し、組織として個人の能力を最大限生かせるよう最適な配置に努めます。
- 職員の将来のキャリアパスの明確化や職務ローテーションにより、多様な経験を通じて生き生きと働くことができるよう、キャリア形成を支援します。