

# 桜十字福岡病院（福岡市中央区）

病院:199床

回復期リハビリテーション病棟/100床

地域包括ケア病棟/49床

障害者施設等一般病棟/50床

老健:100床

デイケア:110名（定員）

実施日時：2024年9月25日

桜十字福岡病院対応

猪野事務長

角野看護部長

遠藤統括 他





## Sakurajyuji Fukuoka Hospital.



## Contents <人材育成>

---

- 01 負のスパイラル脱却へ！  
介護職が輝くための研修の仕組みとキャリアパス
- 02 経験年数の“差”を解消し、  
標準化されたリハビリを提供するためのOJTの仕組み
- 03 「桜十字のリハビリ」ブランド戦略！  
長期視点の人材育成

# 負のスパイラル脱却へ！ 介護職が輝くための 研修の仕組みと キャリアパス

介護職が辞める理由は、  
・誰に聞けばいいの？（戸惑い）  
・人によって説明が違う・・・（不安）  
・前からそうしていたから・・・（根拠は？）

負のスパイラルから脱却するために、研修制度を整え、人材育成に努めて作りあげた2つの制度を紹介します。

看護部 畔津チーフ（介護福祉士）



# 01

## 介護職が輝くための研修の仕組みとキャリアパス

### ケアハートプログラム



#### 基本技術の7項目を標準化し、根拠ある介護！

根拠のある介護にするためのマニュアルづくりに着手。おむつ交換、シーツ交換などの基本的ケアについて、みんなが同じ手技でサービスを提供できるようにしています。



#### 年間通じた研修カリキュラムで学び直し可能！

1年間を通じて研修カリキュラムを明確に。「いつでも・どの研修にも」も参加できるので、不安な手技については学び直しが可能になります。

### さくらケアマイスター制度



#### ケアマイスター認定で「教える人」を明確に！

項目ごとに基準をクリアした人を「ケアマイスター」に認定。ケアマイスターは、指導係として各フロアで活躍しています。



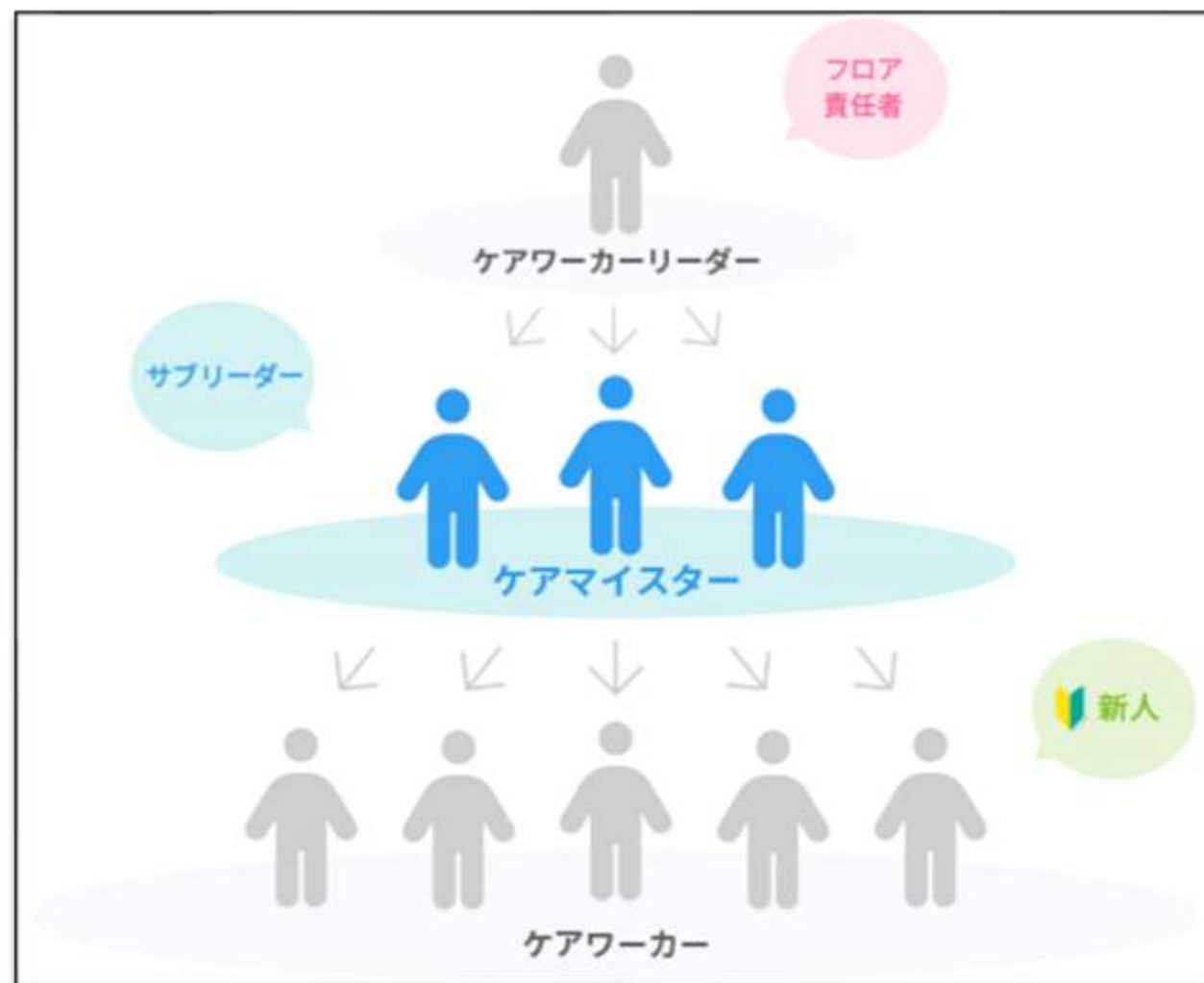
#### 更新制度で常に技術をバージョンアップ！

ケアマイスターは1年ごとの更新制。研修を受けテストに合格する必要があるため、常に新しい技術を学び続けることができます。

01

# 介護職が輝くための研修の仕組みとキャリアパス

成果:人が辞めない・働きがいのある職場でハッピースパイラル！



キャリアパスが明確になり意欲UP！

消極的な姿勢から積極的に動くスタッフが増加。「自分がやります」と意欲的に仕事に取り組めるようになりました。



新人を教えることで自信もUP！

ケアマイスターとして教えることが自信につながります。リーダーとして活躍するスタッフが増えました。



就職説明会でPR。自己応募もUP！

教育体制やキャリアパスについてアピールすることで紹介料のかからない直接応募が増加。採用費のコストダウンにつながっています。



# 経験年数の“差”を解消し、 標準化されたリハビリを提供する ためのOJTの仕組み

担当スタッフは1年目～10年目など、  
経験年数によってどうしても差が生じます。  
また、桜十字福岡病院だけではなく、他拠点  
も増えていく中、「桜十字のリハビリ」とい  
うブランドをどう担保するか――が課題と  
なりました。

経験年数による差を少なくし、  
均一の「桜十字のリハビリ」ブランドを  
確立するための仕組みとは？

リハビリ本部 田代主任



## 02 | 経験年数の差を解消！標準化されたリハビリを提供するOJTの仕組み

### 01

#### 指標を決める

病院が求める最低限の運動量(指標)を決める。



担当スタッフ、現場リーダー、主任（役職者）が同じ基準になるよう指標を定めています

### 02

#### 1人の患者さまを3人の目でみる



- 1人：担当スタッフ
- 2人：担当スタッフ＋現場リーダー
- 3人：担当スタッフ＋主任（役職者）

#### 現場リーダーの視点

実際に患者さまにリハビリを提供する様子を確認。手技だけではなく、言葉遣いや態度、説明の仕方が適切かなどもチェックします

#### 主任（役職者）の視点

リーダーが適切に指導できているか、理念が伝わっているかなどを確認。主任が毎週いずれかの病棟、病院に出向いて確認しています

### 03

#### 体系化された研修プログラム

	対象	内容
新人プログラム研修	新人	基本技術など
中間管理職研修	リーダー	原則、試験をパスしてリーダーに昇格
フォローアップ研修	全員	論文検索の仕方、発表資料の作成方法等



## 02 | 経験年数の差を解消！標準化されたリハビリを提供するOJTの仕組み

**成果:人が辞めない・働きがいのある職場でハッピースパイラル！**

**患者さま満足UP！**



お一人の患者さまを複数のリハビリスタッフの視点でみるので患者さま満足も向上します。

**「桜十字のリハビリ」  
ブランド力UP！**



最新のリハビリ機器の研究も進めています。満足度の高いリハビリを提供できていることで、桜十字福岡病院が患者さまに選ばれる病院となります。

**明確なキャリアパスで  
採用力UP！**



OJTの仕組みがしっかりしていることで新卒も、経験年数が浅い中途入職者も安心して働き続けることができます。



# 「桜十字のリハビリ」ブランド戦略！ 長期視点の人材育成

福岡桜十字では、学生や社会人を対象とした「レジデント制度」と高校生を対象とした「インターンシップ制度」を導入しています。

他の民間病院ではなかなか取り組むことができない、職業教育の一端を担い、「桜十字のリハビリ」ブランドを確立しています。



## 03 「桜十字のリハビリ」ブランド戦略！長期視点の人材育成

### レジデント制度（2021年度～）



医師の臨床研修医制度から着想を得てスタートしたレジデント制度。大学病院での実績はあったが民間での実施病院は少ない。そこで、仕組みを取り入れ、桜十字風にアレンジを加えて実施

### 県外学生の参加も！臨床スキルを学ぶ仕組み

給料が発生する自己研鑽制度。他病院所属のまま、桜十字福岡病院で1週間～1か月の研修を受けることができる。非常勤契約を結んで実際に患者さまにリハビリを提供することで福岡桜十字から研修生に給料を支払っている。年間10～15名が参加。県外からの参加が多く、学生の受入も行っている。

詳細はコチラ [https://sj-fukuoka.or.jp/pdf/reha/reha\\_resident.pdf](https://sj-fukuoka.or.jp/pdf/reha/reha_resident.pdf)

### 高校生インターンシップ制度（2023年度～）



若手の早期離職の主な理由の1つが「思っていた仕事ではなかった」。ならば、急がば回れの精神で、学校を選択する前の高校生を対象にしたインターンシップ制度をスタート

### 若手の早期離職ストップへ！保護者同伴の説明会

入職後のミスマッチなど、若手の職業ギャップによる退職を減らしたい、との思いから制度化へ。年間5～6名の高校生によるインターンシップを受け入れている。保護者の同伴可。また、養成校とのコラボでオープンキャンパス&インターンシップを実施。年間4回、30～60名／回が参加している。

詳細はコチラ <https://sj-fukuoka.or.jp/wp-content/uploads/2023/03/koukousei.pdf>



# アンケートにご協力ください

---

<https://forms.gle/G5hZd4WqN2wbEWNi7>

