

卒後教育・管理の現状と展望

2 拡大する理学療法部門における卒後教育の実際と課題

ジョブ・ローテーションとOJTによる教育システム

社会医療法人財団慈泉会 相澤病院 リハセラピスト部門 青木 啓成

国が進める、医療・介護提供体制改革と医療の機能分化を背景に、我々理学療法士の職域は医療、介護、予防領域へ広がり専門分化をもたらし、社会の変化と医療の進歩に対応できる、専門性と多様性が求められている。そして、現場が求める人材も、量的充足から質的評価へシフトしている。当然臨床でも組織マネジメントにおいても、卒後教育は重要課題のひとつである。さらに少子高齢社会に理学療法士のスケールメリットを活かすためにも、質の高い理学療法士を育成する仕組み作りは、喫緊の課題といえる。そこで、本シンポジウムでは、理学療法士の組織マネジメントと、卒後教育に関する下記5点を提言し、意見交換したい。

1. 病院や介護施設などの非営利組織は資本より人間を結合体とする組織であり、組織に与えられた使命や目的を達成し、組織としての成果を上げるための組織マネジメントに、人材育成と職能開発は不可欠である。

2. どのようなツールやシステムで教育するか(スタッフ教育の

仕組みや方法)を検討する前に、組織のミッションを達成するためにはどのような理学療法士を育成する必要があるかを踏まえた、教育の理念(教育の目的)が必要となる。

3. 組織の教育理念と個々の理学療法士が描くキャリア・ビジョンを達成するため、ジョブ・ローテーションやOJT(On-the-Job Training)の仕組みを検討する。

4. 教育用ツール(業務基準書、職能要件書、キャリア・デザインシート、OJTシートなど)とシステムを整備し、CAPDサイクルや目標管理制度に従い計画的かつ継続的に取り組む。

5. 日本理学療法士協会が推進する新人教育プログラムや、認定理学療法士、専門理学療法士制度も積極的に活用することで、高い専門性を有するスペシャリストから、幅広い領域で一定水準上の知識とスキルを有するジェネラリストを育成し、自立(自律)した理学療法士と臨床における教育者の育成に積極的に取り組む必要があると考えている。

卒後教育・管理の現状と展望

3 大グループの立場から

上尾中央医科グループ協議会 リハビリテーション部 前園 徹

上尾中央医科グループ(AMG)は、病院27老健21施設のPTOTST約2,000名をどのように管理・教育していくか日々試行錯誤しております。グループ全体では、運動会、バレーボール大会などの行事において、団結と連帯をつくり、学会や研修会で業務推進のための教育をして、会議において企画・運営・対策をたて事業を進めています。

業務拡大のために、スタッフ増員と教育は欠かせない。業務拡大を図りつつ、コンプライアンスの順守チェックと指導教育です。

リハ部の企画・提案が、本部内の会議を通して、各病院・施設へ徹底できること。例えば、老健の中でのリハ部門の発言力を高めるために5役(施設戦略会)を設置し、メンバーにリハ科の長を位置づけるとか、経営参画できる体制があります。老健施設においても業務拡大のもと平均PTOTST数20名を実現しています。

教育・研修については、例えば訪問リハを拡充しようとする

必要な知識・技術の教育が必要となります。業務上必要な研修は、勤務扱いになるので、指定して教育ができることです。また、多職種(看護、介護、ケアマネ、相談員など)との連携した研修会(回復期リハ、訪問系サービス、入所サービス)を企画し、業務改善にも取り組んでいます。

専門性の向上ばかりでなく、部門のリーダーには、「部下育成力」「役割認識力」「実行力」「目標達成重視力」等、強力なリーダーシップが求められることから、様々な職種に人材開発部よりノン・テクニカルスキルである「役割認識・モチベーションアップ研修」が提供される。管理ツールソフトがあり、各職場での管理に生かし、本部でも各データを管理分析し現場指導に役立てています。教育に関しては、リーダーが構築されている病院施設があるが、26年度からの3年間ですべての病院施設で仕組みができるように進めています。