

# 管理者の組織化と人材育成の目的

## 1. 県士会、ブロック、市町村へとマイクロ化する組織対応範囲の充実

- 地域包括ケアシステムに対する取り組みは推進され、その対応はブロックや市町村、郡市区医師会へと対応はマイクロ化しており、医療機関、介護保険関連施設等に従事している管理者の協力体制が必要不可欠である。

## 2. (地域の) 医療・介護・福祉の再編に対する対応能力の強化

- 医療・介護サービスの連携、医療機関の病床再編の動向は、理学療法士の勤務状況や雇用等を左右する事項であり、理学療法士の立場を守るためにも、管理者間で情報提供や交換を行うことが重要である。

## 3. 多様な職場に勤務する理学療法士の質の向上のための管理者能力の強化

- 急増する理学療法士における質の低下は、職種に対する信頼の低下にもつながるため、管理者が職場の理学療法士の質向上に向けて意識や行動をすることが重要である。そのため、協会、士会が一体となって管理者の育成を強化する必要性がある。

## 4. 管理者の孤立を防ぎ、仕事の幅を広げる

- 管理者は、悩んだり新しく何かを始めたかったりしても、組織内に相談する相手がいないという状況に陥ることがある。しかし組織外に目を向ければ同様の立場の管理者とつながることはでき、かつ多種多様な知見にも触れられる。このことは管理者の仕事の幅を広げ、組織にとっても管理者本人にとっても大きなメリットがある。