「組織力強化のための“人材育成”と“働き方改革”
～職場のジレンマを共有・共感しませんか～」

11 月 24 日（日）　13：00～14：30
会場：第 2 会場（3 階　講義室 302）

おもて整形外科・骨粗鬆症クリニック
森　憲一
医療法人社団　輝生会　本部
松原　徹
平川病院
上薗　紗映
株式会社アール・シー
井上　美幸

ファシリテーター
総合南東北病院
本田　知久

おもて整形外科・骨粗鬆症クリニック

森　憲一

プレイングマネージャーとしてのジレンマ

講演要旨

プレイングマネージャーはスポーツにおける選手兼監督である。どちらか１つの能力を高めることも容易ではない。特に中小の施設や発展期の組織では、プレイヤーとしての役割も求められる。また、セラピストは職人気質であり、マネジメント能力だけでは、チームをまとめ継続した発展が困難であると感じている。若手からはプレイヤー、中堅や経営陣からはマネージャーとしての力量を問われ、双方の能力向上とバランスにジレンマを抱えているのは私だけではないと考える。プレイヤーとしての力量は、臨床実践により磨かれる。しかし、養成校にてマネジメント教育を受けていないため、マネージャー業務だけで膨大な時間と労力を費やす。限られた時間と労力を使い、チームと個人が成長するには課題山積である。私は、OJT としてスーパービジョンとケーススタディを採用し、自身の臨床実践と職員教育を組み合わせ、問題の一つに取り組んでいる。新人は中堅が指導し、中堅を自身が指導することで、限られた臨床実践の時間で自らに一定の負荷を与え、教育も同時にできないかを模索している。当日、御参加の皆様方から様々な御意見・御指導をいただき、問題と解決へのヒントを共有できれは幸いである。

医療法人社団　輝生会　本部

松原　徹

組織教育におけるジレンマ

講演要旨

昨今、生産年齢人口が減少している時代背景の中で、働き方改革関連法が順次施行され、時間外労働の上限規制、年次有給休暇の確実な取得など、健康で安心して働くことができる快適な職場づくりが求められている。当法人では、人材育成とそのサポート体制を強化すべく、マトリックス組織構造を運営の軸として、回復期リハ病棟で経験後、生活期リハへ異動するシステムを採用しているが、課題はまさに「人材育成」と「働き方」である。とりわけ、人材育成では回復期リハ病棟で働きながらも、いかに地域包括ケアを意識した対象者との関わり、あるいは地域活動に積極的に関われるかが人材育成の核であると考え、ジョブローテーションや地域包括ケア推進活動ラダーなどで意図的に地域を意識できるようなシステムを構築しつつある。一方、働き方では職場への長時間滞在に関しての改善が急務であり、喫緊の課題であると感じる。時間外対策・管理は、管理する側（管理職）の意識の問題、仕組み（システム）の問題、個人の問題を階層化し、どの段階の比重が大きいのかを判断し、改善策を講じる必要がある。そのため、対象スタッフに対し働き方 OJT を実施し、質向上を図りながら量を減らす取り組みに努めている。今回、その一部を紹介し、組織教育におけるジレンマを共有・共感できれば幸いである。

平川病院　リハビリテーション科

上薗　紗映

ライフワークバランスのジレンマ

講演要旨

「ブラック企業」「働き方改革」「やりがい搾取」といったような、働き方や、働く姿勢、人間らしい生活とはなにか、という話が大きく話題になっている。理学療法士は、半数が女性で、なおかつ 40 歳代未満で 8 割程度という非常に若い年齢層で構成されている。20 歳代～40 歳代は結婚出産子育てといったライフイベントも多く、働き方や、自分のキャリアについて多くの女性が悩む時期となっている。また 40 歳代以降は更年期障害等加齢に伴う自分の身体機能の衰えと、親の介護問題に直面するタイミングであるといえる。今までの日本であれば、これは女性特有の問題であったと思われるが、これからの時代は、男性にとっても取り組むべき課題であり、いかに組織の力を落とさずに、良い医療サービス・福祉サービスを国民に届けられるかは喫緊の課題である。今回の話題提供では、自分自身の経験を例示しながら、陥りやすいジレンマについて話題提供を行いたい。

株式会社アール・シー

井上　美幸

組織を離れてのジレンマ

講演要旨

約 25 年前 1 万人程度であった理学療法士数は、現在約 12 万人に増加した。これまで我々は職能の専門性を高め、リハビリ医療の担い手として、医療レベルの進歩と高齢化ニーズという社会の要請に応え一定の成果と貢献を果たしてきた。今後もますますその専門性を高め進化を遂げ続けるだろう。しかし一方、2019 年 4 月厚生労働省の需給に関する検討会でも審議されている通り、2024 年頃までには需給バランスは拮抗し 2040 年頃には供給数が需要数の約 1.5 倍になるという予測も出されている。これからの時代、リハビリ医療・理学療法という分化した専門性の高い価値ある医療サービスをいかに様々なフィールド（地域社会コミュニティ、経済市場など）でも提供していけるかが問われてくると考えられる。ニーズの拡大と新たな創出、そしてそれを提供できる能力を兼ね備えられるか、協働のハブとなりうるか…スペシャリストでありつつジェネラリストとしても機能できる人材であることが求められる。双方向の職能を同時に要求されるジレンマを包含しつつ、その視点も含めた人材育成が今後必要なものになってくると言えるだろう。