加賀市医療センター

リハビリテーションセンター

人材育成指針

リハビリテーションセンター

2021年4月

人材育成基本方針

医療の進歩、臨床実習を含む卒前教育の変化などを背景に、卒業時に身につけているスキルと、臨床現場が新人に求めるスキルとの乖離が課題と指摘されています。

社会人としての自覚を醸成し、組織人・職業人としての成長と病院の基本理念に基づいた臨床実践ができるセラピストの育成が重要な課題となっています。

教育理念

「おもいやり」の基本理念に基づいて、医療人としてまた社会人として高い倫理観と人間性・専門性を身に付け、積極性と問題解決能力を兼ねそろえたリハビリテーションセラピストになれるように支援します。

教育制度について

当センターでは、人材育成のツールとして、「キャリアラダー」（資料１）を利用した教育制度を行っています。これからの人材を育成するため能力段階の目標と実践項目を明確にし、常に成長していけるような道標として活用していきます。

新入職員教育ついては、その他にスキルチェックシート（資料２）を使用し、到達度をフィードバックしていけるようにします。

人材育成方針

基本理念に基づいて、自立した臨床が実践できるよう、セラピストとしての能力を高めるために以下の方針を有する。

・病院の理念に基づいて、組織人として行動し、社会人としての自覚を身につける。
・エビデンスに基づくリハビリテーションが実践できる。
・多職種と協働して、安全で効果的なチーム医療を推進できる。
・将来の目標を設定して、常に自己の能力開発に努める。

達成目標

専門職としての基本的姿勢と態度の到達目標

分　類	項　目	
組織おける理念・基本方針の理解	1	病院の理念を理解している
	2	病院の組織・施設概要を理解している
	3	就業規則を理解し、規則を遵守できる
	4	病院・自部署の各種会議・委員会について理解している
セラピストとして責任ある行動と	1	医療倫理に基づき、人間の尊厳を尊重して行動する
	2	チーム医療の構成員としての役割を理解し、連携がとれる
	3	個人情報保護に関する知識を持ち行動することができる

多職種連携の役割の理解	4	ハラスメントに関する知識を持ち行動することができる
	5	上司・同僚へ適宜、報告・連絡・相談ができる
	6	カンファレンスで専門職としての意見を伝えることができる
患者・家族への適切な対応	1	患者・家族に対して節度を持った言葉遣いで接種することができる
	2	患者・家族に分かりやすい説明をすることができる
	3	患者のプライバシーおよび個人情報を保護することができる
	4	患者・家族の話を傾聴し、コミュニケーションをとることができる
生涯にわたる自己研鑽と能力開発の姿勢	1	自己評価と他者評価を踏まえて自分の課題をみつけ目標設定ができる
	2	診療などに関する疑問を解決するために、文献を検索することができる
	3	病院外の研修を自ら調べ参加することができる
	4	生涯学習システムを理解し、どの時期にまでに何を受講すべきか理解できている
	5	助言を受けながら、症例報告を発表することができる
社会人としてのマナーと基本的態度	1	医療人としての身だしなみ・態度・挨拶がきちんとできる
	2	外部への電話連絡、外部からの電話対応ができる
	3	訪問者への接遇、適切な対応ができる
	4	整理・整頓を心がけ。働きやすい環境を整備することができる

専門技術について到達目標

分　類		項　　目
リハビリテーションプロセス	1	既往歴・現病歴などリハビリテーションを実施する上で必要な情報を収集できる
	2	疾患・障害に対して、適切な評価項目を選択することができる
	3	ICFを用いて全体像を把握できる
	4	得られた情報から対応すべき課題・問題点を抽出することができる
	5	予後予測・ゴール設定ができる
	6	アセスメントに合わせたプログラム立案ができる
	7	随時、リハビリテーションのプログラム・ゴール設定を見直すことができる
	8	患者・家族に対して評価結果、治療方針を説明できる
リハビリテーション評価	1	意識レベルを判定できる
	2	関節可動域、感覚、筋力、疼痛、ADLなどを評価することができる
	3	運動器疾患に関する特異的なスケールを用いて評価することができる
	4	中枢性疾患に関する特異的なスケールを用いて評価することができる
	5	内部循環疾患に関する特異的なスケールを用いて評価することができる
	6	嚥下機能を評価することができる
	7	住宅環境の情報収集ができる
リハビリテーション治療技術	1	関節可動域運動を実施できる
	2	筋力増強運動を実施できる
	3	バランス練習を実施できる
	4	基本的動作練習を実施できる

	5	移乗動作練習を実施できる
	6	日常生活活動練習を実施できる
	7	各種物理療法機器の適応と禁忌を理解し、適切な操作ができる
	8	各種車椅子・福祉用具等の選定・調整・操作ができる
	9	義肢装具の適合を確認することできる
	10	自主練習の方法を患者・家族に指導することができる
	11	介助方法を家族・職員等に指導することができる
	12	発語練習を実施できる
	13	嚥下・摂食練習を実施できる

管理的側面についての到達目標

分　類	項　　目	
一般管理業務	1	休暇・時間外勤務・出張等の手続きを適切に行なうことができる
	2	物品・備品の管理ができる
	3	上級者に業務上の報告・連絡・相談を適切に行なうことができる
	4	1日の時間管理を行ない、業務を時間内に遂行することができる
	5	患者の担当開始から終了までの業務の流れを理解している
診療報酬・ カルテ管理	1	所属病院に関連する診療報酬の内容を理解している
	2	計画書等の作成開始から終了までの流れを理解している
	3	リハ時間の変更・申し送りなどの連絡報告ができる
	4	カルテ管理・操作を理解し、ラボデータ・画像データ等を確認できる
	5	診療記録を適切に記載できる
	6	他施設への情報提供を適切に行なうことができる
	7	福祉用具・補装具等の処方から完成までの流れを理解している
医療安全管理・ 感染対策	1	緊急時に多職種やスタッフとともに対応することができる
	2	スタットコールの手順を理解している
	3	インシデント・アクシデントレポートの作成・報告ができる
	4	緊急時の避難経路や消化器の設置場所を知っている
	5	AED、救急カートの保管場所を知っている
	6	急変時の BSL が実施できる
	7	標準予防策（スタンダードプリコーション）が適切にできる
	8	嘔吐物・汚物の処理が適切にできる
	9	転倒転落防止策を実施できる

プリセプター制度

新入職員の職場内教育としてプリセプター制度を導入します。新入職員（プリセプティ）一人ひとりにそれぞれ先輩職員（プリセプター）がついて、マンツーマンの指導を行います。取決め・臨床・リスク管理などについて、業務マニュアルなどを用いて指導し、確実にまた安心して臨床業務を行えるような支援をします。職場内ＯＪＴを重視し、共に考え成長する関わりを大切にしていきます。マンツーマンでつくことで、プリセプターが新入職員の気持ちに寄り添う相談役としてフォローします。

また、プリセプターのみで指導するのではなく、各チームメンバーで指導・フォローを行いチーム全体で新入職員を育成します。

キャリアラダー制度

キャリアラダーとは、キャリアアップのための“はしご(ラダー)”という意味で、仕事を難易度に応じて複数の職階に細分化し、それぞれの職務内容や必要なスキルを明確にし、下位職から上位職へ、はしごを昇るように着実に移行できるキャリア向上の道筋と、そのための能力開発の機会を提供するしくみをいいます。

キャリアラダーを意識させることで、モチベーションを高めつつ、各自の不足する実践能力や知識が何なのかを明確にすることができるメリットがあります。

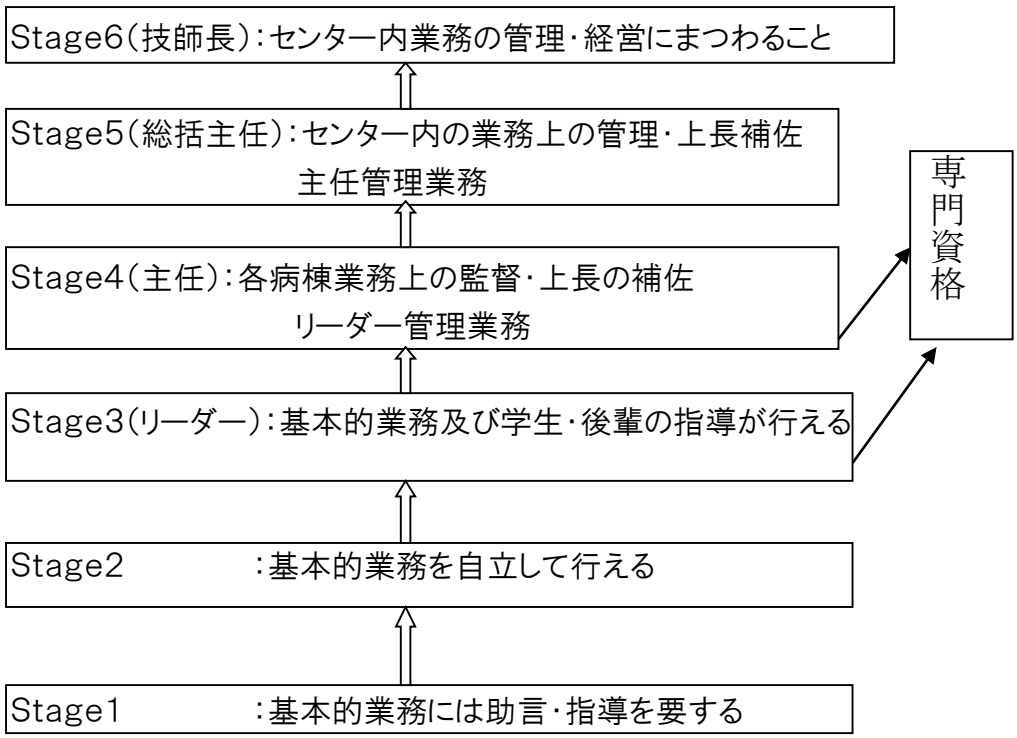
目的

①各段階の目標設定によって，スタッフ個々の役割を明確にする。

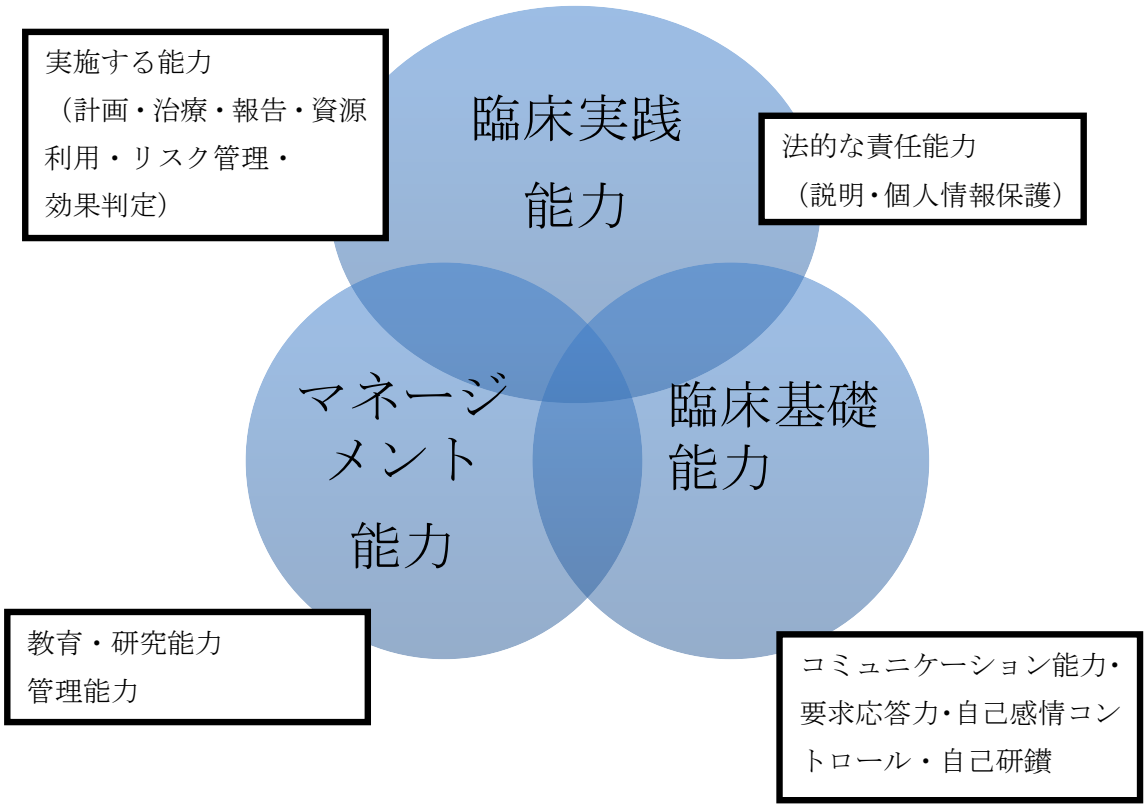
②トータル的な臨床実践能力を評価し，個々の強みと弱みを明確にしてセンター全体の質を上げる

③ スタッフのモチベーションやリハビリ技術の質向上を促すことを目的とする

各Stageの内訳



必要な3つの力



2019年４月１日　作成
2020年４月１日　改定
2021年４月１日　改定