

ラダーステップ実施による当院リハビリテーション科の人材育成の経過について

○船越稔²⁾ 楠本雅也¹⁾

きたじま倚山会 きたじま田岡病院 1) リハビリテーション科 2) 医療技術部門

Key Word : 教育, (キャリアアップ), (クリニカルラダー), (人材育成)

【はじめに】当院は人口約9万人を対象地域とする中核病院で、医療保険領域4部門、介護保険領域4部門で運営しており、リハビリテーション科（以下、リハ科）は理学療法士65名、作業療法士31名、言語聴覚士6名、計102名が在籍し各部門へ配属している。経験年数は、1～3年目の新人層前期34名（33%）、4～6年目の新人層後期16名（16%）、7～10年目の中堅層25名（25%）、11年目以降の熟練層27名（26%）と若年層が約半数を占める。リハ科は1年目対象の新人教育プログラムをシステム化し長年実施していたが、2年目以降のキャリアアップへの到達目標や段階付けについて明確な基準を示していなかった。そういったことから、令和1年度よりリハ科が各経験年層に求める人材育成に関する項目や到達目標を明文化したクリニカルラダー「ラダーステップ」を作成、導入した。導入から4年が経過し、教育的関りを進めるなかで人材育成や目標到達への有用性を検証することが本研究の目的である。

【対象】令和1～3年度在籍全スタッフ56名（PT:37名、OT:14名、ST:5名）を対象に、新人層前期15名（27%）、新人層後期19名（34%）、中堅層8名（14%）、熟練層14名（25%）の各経験年層で振り分け、対象スタッフそれぞれの目標到達項目数と到達割合を算出する。

【方法】①令和1年度と令和3年度の対象全スタッフのラダーステップ表から到達割合（%）を算出、色分けし比較。色調の変化が低調な項目を分析し、その要因を検討する。②各年度の到達項目合計数を3群で比較し成長度合いを示す。そして、各年度、各年層別における到達割合から未達成項目を抽出し、達成に至らない要因の分析と達成に向けた今後の取り組みを検討する。

【結果】令和1年度在籍スタッフの目標到達数は907（39%）で、令和3年度は1124（48%）と+217（+9%）の上昇あり。また各年層別では、新人層前期で令和1年度117（19%）、令和3年度171（27%）で+54（+8%）、新人層後期では令和1年度288（36%）、令和3年度386（48%）で+98（+12%）、中堅層は令和1年度174（52%）、令和3年度197（59%）で+23（+7%）、熟練層は令和1年度328（56%）、令和3年度370（63%）で+42（+7%）と各年度、各年層別ともに達成数の上昇あり。それに伴い、令和3年度の到達割合の色分けに色調の変化は認められたが、熟練層の業務理解/管理運営、礼節/接遇、コミュニケーション、職員育成/学生指導、生涯学習の項目の達成割合は0～17%と低調な変化であった。

【考察】新人層前期や後期は治療実践のみならずマニュアル理解や業務手順、接遇等においても手厚く指導や助言が受けられるティーチングの時期にあたる。しかし中堅層や熟練層ではコーチングの時期となり、今まで経験したことを糧に業務改善や新たな取り組みといった不確実な目標の達成に自発性や創造性も問われ難易度も上がることから低調な変化に至ったと考える。どの年層においても「学びを継続」していくために成人教育論では「学習者の概念」や「学習者の経験の役割」に能動性や多様な経験知の重要性が示されており、挑戦的な人材登用と省察による自らの気づきを促す「問い直し」が育成、成長には必要と考える。