

【院内における教育体系の基本】

平成24年4月の診療報酬改定と介護報酬改定の改定率は、今月(12月)に発表されることになっており、経営トップ層には強い関心事だと思えます。しかし、改定が引き上げでも引き下げでも医療機関の経営状況は、数々の困難があると考えます。そのような困難を乗り越えるためには、経営組織の強化が必要で、その基本が人材育成です。したがって、院内で教育体系を構築して人材を育成することが、これからの医療機関の役割の一つと言えます。

1. 業務能力の向上

医療機関に勤務する職員の約80%が有資格者と言われています。それゆえ、医療機関での教育と言え、資格に基づく専門性の高度化を前提にした内容であることが多く、学会への出席や専門的な資格の取得等を目指した教育となっています。事実、看護部門であればクリニカルラダーを活用し、看護技術の高度化や専門知識の習得、現場での看護業務が行える体制を構築していると考えます。また、院内の教育体系の内容によって新しい人材が応募してくることもあります。

より専門的な能力を要求される資格者だからこそ、その高度化は他医療機関との差別化を図る意味においても重要なことといえます。

2. 職務能力の向上

働くことにおいて、専門能力を高度化することは無論必要です。しかし、個人の持つ能力を活かし、役立てるようになるためには、患者とより良いコミュニケーションを図ることも大切です。他の職員と協力関係を築くことも必要です。また、管理職になれば、部下の指導、組織の意思統一や目標を達成するためのリーダーシップ、マネジメント能力が必要となり、その職務能力を高めるための教育が重要です。

3. 組織編成を考えた人材育成

これからの医療機関が置かれる状況を考えた場合、理事長や院長が一人で行う経営から、職員全体で対応する経営へと変革せざるを得なくなると考えます。そういう意味でも、院内における人材育成(特に管理職教育)がより重要性を増すこととなります。

厳しい環境下でも生き残れる医療機関になるためには、組織力を高めることが重要だと考えます。その手順としては、将来の病院経営を見据えた経営組織を編成し、経営の目標を設定することから始めます。そして、目標が達成できるよう職員が一丸となって行動できる組織にしていくことです。そのような組織はすぐにできるものではありません。したがって、これからの人材育成の基本は、専門能力の高度化と同時に組織力を強化する能力の高度化です。つまり、組織力の基盤は人材育成にあるということで、組織力強化を念頭においた独自の教育体系を構築し、育成していくことが求められるのです。

