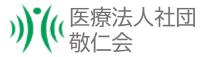




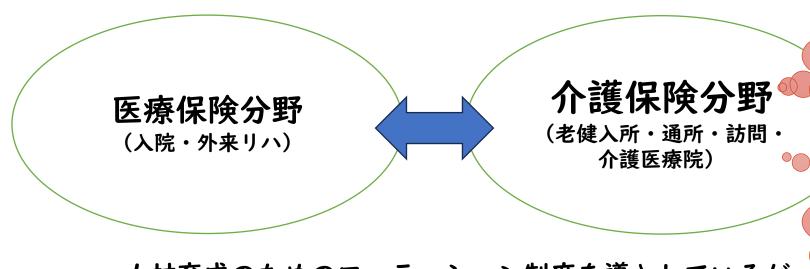
# リハ専門職に対する 教育ラダー導入の成果と課題

医療法人社団 敬仁会 介護老人保健施設 まほろばの郷 発表者 理学療法士 臼井 昭洋

# 【研究背景】



当法人は、リハビリテーション専門職(以下、リハ専門職)がキャリアアップ、職員の意識改善の一環として、医療保険分野と介護保険分野での人事ローテーション制度を導入している



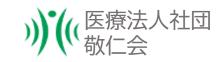
経験にはなるが、 何を身につけるべ きかわからない

キャリアアップに つながるの不安

人材育成のためのローテーション制度を導入しているが 教育体制に不安が40%だった



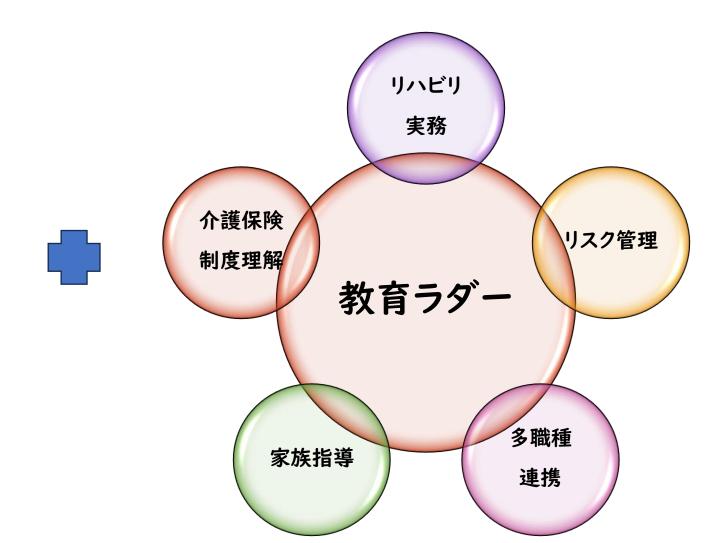
教育体制の再構築を目指しキャリアラダー(以下、ラダー)の作成、導入を行った

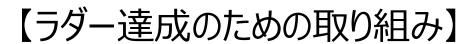


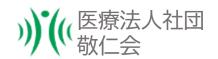
# 【当法人介護保険分野版教育ラダーとは/5つのポイント】

#### 在籍期間に目指すべき姿を定め、5つの視点を中心とした到達目標を設定したキャリアラダーを作成

| 目安の時期    | 目指すべき姿                            |
|----------|-----------------------------------|
| 異動後~3ヶ月  | 指導・助言のもと業務実施<br>部署への適応を目指す        |
| 3ヶ月~6ヵ月  | 生活期としてのリハ職の役割<br>を理解し実践できる        |
| 6ヶ月~12ヵ月 | 他者への提言や助言ができる<br>かつ自己評価が行える       |
| 12ヵ月以降   | プリセプターになれる<br>自己の専門性の追求ができる       |
| 可能な範囲で   | 部署の管理を担える<br>介護保険制度について追及が<br>できる |







キャリアラダー評価表作成

到達目標・具体的実施内容を明確化

自己評価できる様式

フィードバック実施

3ヶ月間隔で上長との確認機会を設ける

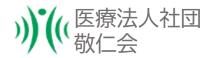
次回までの目標を、ラダーをもとに設定

#### キャリアラダー評価表

敬仁会 介護保険部門 キャリアアップラダー 〜基本業務・マネジメントの実践・介護保険(各期間の実践能力)〜 (2024年1月作成版)

| 期間     | 異動~3ヶ月                               |                             | 4ヶ月~6ヶ月                           |                                      | 7ヶ月~9ヶ月                   |                             |  |
|--------|--------------------------------------|-----------------------------|-----------------------------------|--------------------------------------|---------------------------|-----------------------------|--|
| 期間毎の目標 | 他者からの指導・助言を受け入れる<br><b>各部署への適応する</b> |                             | 生活期のリハ職の役割を実践する<br>課題に対し自ら考え行動をする | コメント                                 | 他者への提言や助言ができる<br>自己評価が行える | コメント                        |  |
| 基本業務   | 達成目標<br>(大目標)                        | 基本的業務の流れを理解し、実践でき<br>る      |                                   | 部署内の役割の理解し実践できる<br>(部内係活動、委員会活動など含む) |                           | 管理業務の補助が行える                 |  |
|        |                                      | ・期日までに書類の作成、保管ができる          |                                   | ・自助具・補助具の検討・購入の手続きがで<br>きる           |                           | ・介護・看護・相談員と日常的に情報交換を行<br>える |  |
|        |                                      | ・予定表の作成、予定表に沿った業務遂<br>行ができる |                                   | ・事業所内の関連職種へ報告や相談ができ<br>る             |                           | ・部署の実績管理業務が行える              |  |
|        | 行動目標<br>(チェック項目)                     | ・勤務事業所の役割、システムを理解が<br>できる   |                                   | ・他事業所との連絡・調整ができる                     |                           | ・異動職員に向け基本業務の伝達・指導がで<br>きる  |  |
|        |                                      | ・上司や部署職員に適宜報告・連絡・相談<br>ができる |                                   | ・勤務事業所以外の役割を把握することが<br>できる(入所、通所、訪問) |                           | ・病院や外部との連絡等を中心となり行える        |  |

## 【研究方法·対象者】



#### 【検証方法】

ラダー導入前後に職員アンケートを実施し意識変化、導入後の傾向を分析する <アンケート内容>

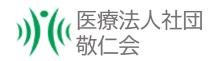
- ①「ラダー導入に関する効果の認識度」
- ②「導入後での5つのラダー達成項目に対する意識変化として やりがい・興味/不安・苦労の有無(複数回答可)」
- ③「教育体制に対する意識の変化」

## 【期間/対象者】

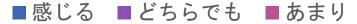
2023年4月~2024年3月の1年間

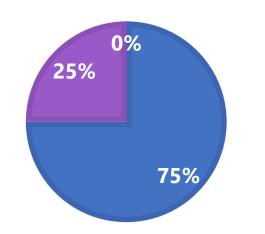
介護保険分野で勤務をする17名のリハスタッフ



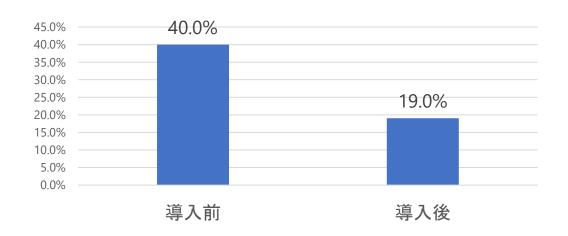


#### ラダー導入によるキャリアップへの効果の認識度





#### 教育体制の不安を感じている比率



- 自分が取り組むべき課題が明確になった
- 自己評価ができるのがよい
- 上長の評価がわかる、次に取り組むべきことがわかりやすい

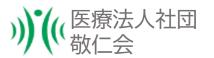


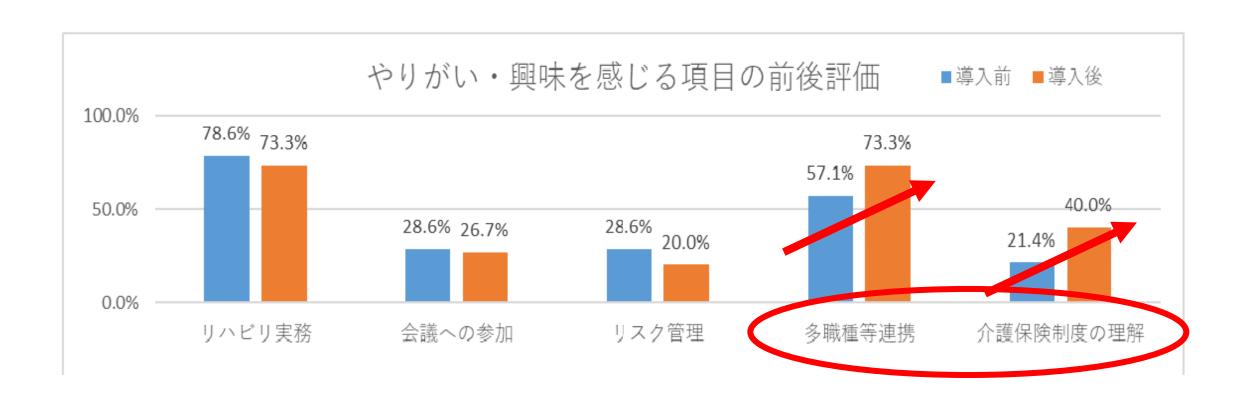
75%のスタッフがラダー導入に効果を実感



<u>やすべきこと、目指すべき姿がイメージし</u> <u>やすくなり教育体制への意識面の改善には</u> <u>つながった</u>



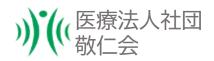




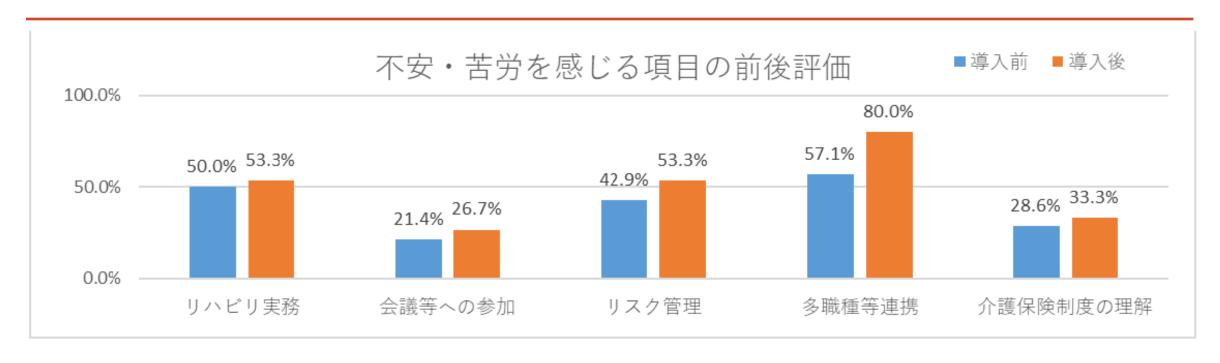
### 興味が持てる分野が

「連携」・「介護保険制度の理解」の点で増えた

⇒新たな分野に興味を持つスタッフが増えた=モチベーション向上につながっている

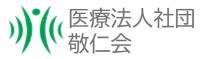


# 【結果③ 導入前後での不安面の変化について】



導入前よりもどの点も不安・苦労に感じることが多くなった また興味も増えたが、同時に不安・苦労も増えていることがわかった

⇒明確になった課題を解決をできずに苦しんでいる、不安・苦労を解消する取り 組みは現状では不十分であることがわかった

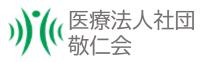


- ・ラダー導入により自身の強み・弱み、今後目指すべき課題などの明確化につながり、 ラダー導入が教育体制構築に向けたリハスタッフの<u>意識改善には一定の効果があっ</u> たことが示唆された
- ・ただし不安面について意識調査では導入前よりも比率が高くなったことから、ラダー導入で<u>自分自身の課題が明確になったが、課題解決のための行動を起こせていない、不</u>安や苦労を感じていることが明確になった



- そのためラダーを導入しただけでは、教育に対する意識は変わっても、<u>行動自体が大き</u> く変化するまで至っていないということが示唆された。
- ・つまり現状のラダーは、<u>職員の現状・課題を把握し、自身の強みと弱みを把握するには</u> 有効だが、課題を解決するために、別途支援が必要

## 【結論】



教育体制を構築していく中で、ラダーを取り入れ評価形態を確立しても、不安や苦労が解消されないままでは モチベーションの低下・今後のキャリアに対する不安が解消されず人材の流出や、スタッフ自身の学習意欲低 下にもつながるため、具体的行動支援が今後の課題である

現状を知るツール 自己評価ができる支援 ラダー評価 自分の課題を明確に

行動変化が起こる支援 主体性を引き出す支援 目標設定シート 取り組みを明確に OJT·症例検討·研修会参加 課題解決支援