



企画：石川 賀代（社会医療法人石川記念会 HITO 病院理事長）

今後の社会は、急速な高齢化と労働人口の減少に直面し、医療従事者の労働体系と人材育成の枠組み、そして組織そのものの形態も、変革の道を避けては通れない。これまでの階層型組織からの脱却と、自主的・自立的な組織文化の確立は、持続可能な病院運営を実現するための不可欠な要素である。

人を中心に据えた自立型の組織構築の実現には、所属機関の使命と存在意義への深い理解、相互の信頼の醸成、個々の特性を最大限に活用する人材配置と育成、そして効果的な人事制度の設計、ICTを駆使したコミュニケーションの革新が重要な課題となる。現代の多様で柔軟な価値観を受け入れ、時代のニーズに即した組織変革を推進することが求められている。

また組織変革と人材育成は不可分な関連性を持ち、ICTを活用した個別最適な教育環境の設計と、リスクリングによるキャリア開発を推進し、職員一人一人の主体性と自律性を高めつつ、その成長を支援する体制の構築が必要である。

個々のパフォーマンスの評価と適切なフィードバックを組み込み、革新に一步を踏み出すスタッフを全面的に支援する。これがマルチタスクに対応できる人材の育成と、スタッフの職場満足度およびウェルビーイングの向上に資すると考えている。

本特集では、激動の時代背景において、個々がその能力を最大限に発揮し、人々の真価を高める新たな働き方、組織の形成、人材育成、および人材管理の手法について提言する。

本特集の論旨が分かる Point 一覧

p.364 これからの病院職員は、環境変化に対応するために、本質を捉える「概念化スキル」を持つことが必要であり、管理者はその教育の仕組みを整備すべきである。しなやかで強い「学習する組織」を構築するために、マネジメントリフレクションが有効である。
(河野 秀一)

p.370 人類が誕生して以来の組織形態の歴史を整理し、来たるべき新しい時代の組織形態を理解する。また在宅ケア組織の事例を基に、具体的に人間中心の組織をどのように作っていくのか検討していく。
(嘉村 賢州)

p.376 働き方改革を推進することはカルチャーを変革することでもある。限られた時間の中でいかに早く決めて早くやるためにはどのような組織風土、制度が必要なのか、それをどのように実現するのか、民間企業の例を一つの参考として医療機関でどのように転用できるか検討する。
(村澤 直毅)

p.382 患者の高齢化や働き手不足の中で、これからの病院には、年齢だけではなく人種・国籍・宗教などの多様性の変化への対応や、働き続けられる環境整備が必要となる。また、患者が住み慣れた地域で、その人らしい生活を継続するためには、医療・介護・福祉の連携と働く職員の教育が課題となる。石川ヘルスケアグループの人材育成に向けた体制整備とICTの活用を推進し病院コンセプトである「いきるを支える」の実践に向けた看護職・介護職の現場教育について述べる。
(田淵 典子)

p.390 医師の働き方改革、入院患者の高齢化、新型コロナウイルス感染症患者の受け入れなど、看護を取り巻く環境は、コロナ禍前よりも多忙な状況となっている。
そんな中、生涯学習が今後の看護師には必要不可欠となってきている。学びを止めないために、現場での取り組みを踏まえたこれからの「教育のかたち」づくりをお伝えしたいと思う。
(清水 修)

p.396 若手育成が難しくなったと言われるが、その理由は「若者が変わった」ことではない。職場環境の変化、働き方改革などの法改正で転換した日本の職場において、職場だけで育てることは限界に達しつつある。次に必要なのは育て方改革だ。
(古屋 星斗)