

人材育成

－若手教育から管理職育成への橋渡し－

座長集約

弘前大学医学部附属病院 成田 将崇
竹田総合病院 鈴木 雅博

今回の企画では、若手から管理者まで、どのように育成していくかについて3施設4名の方から事例をもとに各施設での運用や取り組みを発表して頂いたのちに、会場を含めた形で討論を行いました。

まず始めに、星総合病院の加藤萌香先生・芳賀仁美先生から「プリセプターと教育ラダー」と題して発表していただきました。法人として教育体制が整っている中で、放射線科独自のプリセプター制度を導入している内容で、プリセプターは評価者ではなく、プリセプティに寄り添って共に成長する立場であることなど新人の精神的な面での支えでもあると感じられました。2施設目に、東北大学病院の永坂竜男先生から「大学病院での新人育成・管理者育成」を発表していただきました。大学病院では、多岐にわたる分野があるなかで技師数も多いことから、パートナーシップ制といった新しい教育体制を導入し、各部門での組織体制と評価方法、スケジュールなどを整えて各専門領域を学ぶ体制づくりに関して聞くことが出来ました。3施設

目は、「異動がある病院での管理者育成という難題」として岩手県立大船渡病院の菅原正紀先生に発表していただきました。岩手県では九つの二次医療圏にわたる広大な県土をカバーする中で、育成のための県立病院（医療局）の研修体制も一般職員から管理職まで適時研修が行われる体制が整っていたが、教育・育成に関する考え方を検討していく中で、キャリア開発ガイドライン研究班の試みとして若手の積極的な参加と意識改革を進め、研修体系やキャリアレベルごとの到達目標を明確にするなど今後につながる新しい取り組みを聞くことが出来ました。

最後の討論の内容も含め、今回の企画では、人材育成におけるマネジメントにおいては、単に技術継承ではなく、教育される側・教える側を含めた双方をサポートできる組織体制や、明確な指標が設けられた適切な評価として納得できるような制度作りが、組織だけでなく個々のキャリア形成においても重要と考えさせられた内容でした。最後に演者、企画委員の皆様にご感謝申し上げます。