

指定報告⑤

民医連職員「ジェネラリスト育成コース」のとりくみについて

京都保健会社会健康医学福祉研究所 事務局 中村 勝宏



当会で2018年から実施している民医連職員ジェネラリスト育成コースについて報告をします。当会定款第3条では本法人の設置目的を定めています。「医療並びに公衆衛生の発達普及をはかり、労働疾病、保健衛生等社会医学の研究を行い、国民の健康を守ると共に社会人として生活できるよう援助し、社会福祉の増進に寄与することを目的とする」。さらに第4条で、目的達成のために研究所の設置運営を定めています。

18年に京都大学名誉教授の小泉昭夫さんを所長に迎え、京都保健会社会健康医学福祉研究所を設立しました。同研究所の設立と同時に京都大学医学研究科社会健康医学系専攻（以下京都大学SPH）と共同研究事業の契約を締結しました。共同研究においてはHPH推進のためのインフラ機能を開発し、担うべき人材育成と同時に公平、公正、無差別・平等の指標を開発し、既存の健康指標との関連を研究の柱としています。そして研究所の立ち上げ時に研究所の基本的指針を内外に示し、新しい人材育成のあり方を検討し、本コースの設立を決定しました。

ジェネラリストとは

本コース名ですが、ジェネラリストはスペシャリストの対義語となります。スペシャリストの定義は、特定分野について深い知識やすぐれた技術をもった人、専門家とされています。一方のジェネラリストの意味としては、幅広い知識や技能、経験を備えた人とされています。当会では専門的領域を超え、領域を俯瞰し、統合できる能力を持つ人材を育成することを目的とし、ジェネラリス

講義形式：座学7回（1講義90分）、実習2回の全9コース
（2021年開催要項より）

座学講師：京都大学SPH

第1回座学

「エビデンスに基づく医療（EBM）の“原点”と“その先”

第1回実習

「ポストコロナ後の医療政策：
その対応は？中期計画への反映」

第2回座学

「組織経営・管理・人材育成」

第3回座学

「DPCと診療報酬制度、DPCデータの仕組みと活用」

第4回座学

「患者の生活困窮の評価と社会的処方への進め方」

第5回座学

「行動医学」

第6回座学

「リスクマネジメントの基本」

第7回座学

「医療介護制度、その把握と実践の基盤」

第2回実習

「課題発表」発表32名

ト育成コースという名称に決定しました。

実施目的は、現在の保健福祉医療をめぐる諸課題を正確に捉えた上で、全体を俯瞰し、問題の解決策とともに解決に求められる能力開発を提案できる素養の獲得です。法人・事業所・職場全体を広い視野で捉え、高いマネジメント能力を発揮し、組織に与えられたミッションを達成することのできる「ジェネラリスト」の育成をめざし、事業所から推薦された次世代の幹部候補を対象者として開始しました。受講希望者はエントリーシートで今コースで学びたいことを記載し、上司の推薦記入をもってエントリーとします。コースは講義による座学と実習による構成となっています。講義は毎回京都大学SPHから講師を招き、1講義90分

と質疑やディスカッションを合わせ、約2時間です。実習は、毎年テーマを変えながら第1回実習で課題提起を行い、第2回実習で受講生全員が課題発表を行います。

受講生の受講状況についてですが、18～21年度まで計4回開催し、82人が修了しています。職種別では、医師をはじめ技術系職員まで幅広い層が受講しています。また、年度ごとの受講数ですが、18・19年度は会場の都合で最大12人としていましたが、20年以降リモート開催となり、20年26人、21年32人と大きく増加させています。受講生の職位ですが、開設当初は管理職比率が高い状況でしたが、20年度から非管理職である主任、副主任の受講率が管理職比率を上回っています。職種の広がりや次世代職員の受講からも、本コースに対する期待の高まりを感じ取ることができます。

事業所の将来を各自が提案

さて、ここまでは豪華な講師陣のもと多彩な講義を受ける研修であったということになりますが、本育成コースの狙いは実習課題へのとりくみと発表にあります。コース概要でも触れましたが、座学での講義と並行して実習に受講生がとりくむことになります。オリエンテーション後の第1回実習で、実習の目的、実習課題を提示し、課題を取り巻く環境学習を行います。そこから先は受講生が座学での学びを事業所や職場の課題と結び付けて新しいビジネスモデルの提案に向けて作業を開始します。

18年は「2040年以降を視野に自分の事業所のある地域での医療を守るための考え」を課題としました。19年度の課題は「働き方改革とハラスメント対策」としました。事務職員の立場から医師労働の変革が提案され、管理栄養士からはどんな未来でも食べることの大切さを伝えるのは栄養部門の役割として、地域のかかりつけ医との連携強化や調理師を中心にした地域食堂をサポートするなどの多彩な提案がされました。20年はコロナ禍での経験をもとに自らが勤務する事業所の中期計画と経営計画についての提案～2030年に向けて～、としました。この年から課題制作前に各自がSWOT分析を行い、自らの事業所の課題や特徴

を鮮明にし、事業所のミッション・ビジョン・バリューを打ち出しながら、経営的にも裏打ちされた事業戦略を各自が発表しました。

毎年深化している課題発表

この課題発表は毎年深化しています。コース要綱作成時に前年までの到達を踏まえて、医療・介護環境を取り巻く課題を整理し、組織としてジェネラリストに何を求めるのかを具体化します。21年度は今コースでの学びを生かし、「コロナ後を見据えた法人、事業所の今後5年間の事業計画を作成する」「自分の所属する事業所の事業継続と組織のバイタリティーを高めるビジネスモデルの構築」としました。とりくみの技法は20年度と同様としています。今回のテーマは中期事業計画の作成に目が向きがちですが、その後の事業継続と組織のバイタリティーを高めるビジネスモデルの提案に力点を置きました。コロナ禍のもとで医療や介護情勢が不透明で事業デザインが見出しにくい状況ですが、受講生はこの課題によって、民医連綱領と民医連のミッション、バリューを念頭に、さまざまな人の意見を聞き結合させていく力を養い、組織に提案するジェネラリストとしてのミッションを経験することができました。

各受講生に対しては、1～2人のメンターを配置し受講生の悩み解消や課題への援助を依頼しました。メンターは1～3期生までの受講OB、事業所での上司、保健会保社研事務局員としています。受講生の特徴をつかみ、問題意識を手繰り寄せて課題発表に結び付けることは大変な作業ですが、メンター自身のやりがいや成長にもつながっています。

おわりに

成功体験と積み上げていくだけでは真の成長は成し遂げられません。失敗してもめげない、その中から成功に導きだしていく、そんな力を獲得できることが、組織力の向上につながると確信しています。これからも民医連職員育成の立場から創意工夫した研修を実施していきます。