



社会医療法人仁愛会 説明資料 2024
浦添総合病院 在宅総合センター



社会医療法人 仁愛会とは

3つの事業体で構成されています



浦添総合病院



在宅総合センター



浦添総合病院
健診センター

【附帯事業】

- ・つるかめ訪問看護ステーション ・ヘルパーステーションらくだ
- ・ことぶき居宅介護支援事業所 ・ヘルスアップステーションうらそえ
- ・訪問リハビリテーションアルカディア ・浦添市地域包括支援センターみなとん/さっとん
- ・浦添市事業所内保育事業認可保育園 もこもこ保育園
- ・労働者派遣法に基づく労働者派遣事業 ・生活困窮者自立支援法に基づく就労訓練事業
- ・介護保険法に基づく介護予防/日常生活支援総合事業



浦添総合病院概要



【理事長】 銘苅 晋



【病院長】 伊志嶺 朝成



【病床数】 334床

【診療科目】

救急救命センター、病院総合内科、呼吸器内科、呼吸器外科
消化器内科、外科、循環器内科、心臓血管外科、整形外科
脳神経外科、神経内科、腎臓内科、腎・泌尿器外科
乳腺外科、緩和ケア、糖尿病内分泌科、耳鼻咽喉科
歯科口腔外科、リハビリテーション科、形成外科
臨床検査科、病理診断科、放射線科、麻酔科



社会医療法人 仁愛会 理念



Philosophy

地域住民のニーズを満たす保健・医療・福祉

信頼と人間性豊かな保健・医療・福祉

働き甲斐のある職場

仁愛会の職員であることが誇れる企業

新病院概要

 社会医療法人仁愛会 浦添総合病院

(DPC標準病院群)

【職員数】 1,042人 (令和6年1月1日現在)

【施設認定等】

- 救急告示病院
- 地域医療支援病院
- 救命救急センター
- へき地医療拠点病院
- 地域災害拠点病院
- 基幹型臨床研修指定病院
- 新型コロナウイルス感染症重点医療機関 etc



集中系	救急救命センター	19床	ICU	12床	HCU	16床
一般床	脳外科病棟	36床	整形外科・脊椎疾患病棟	36床	内科・感染症・形成病棟	36床
	循環器病棟	36床	消化器病棟	36床	腫瘍病棟	35床
	外科病棟	36床	看護必要度病棟	36床	合計	334床

数字で見る浦添総合病院

～2022年度実績～



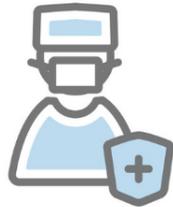
救急外来患者数

13,530 人/年



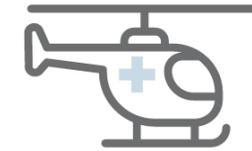
救急搬送受入数

4,661 件/年



手術件数

3,167 件/年



ドクターヘリ搬送件数

304 件/年



外来患者数

387.3 人/日



平均在院日数



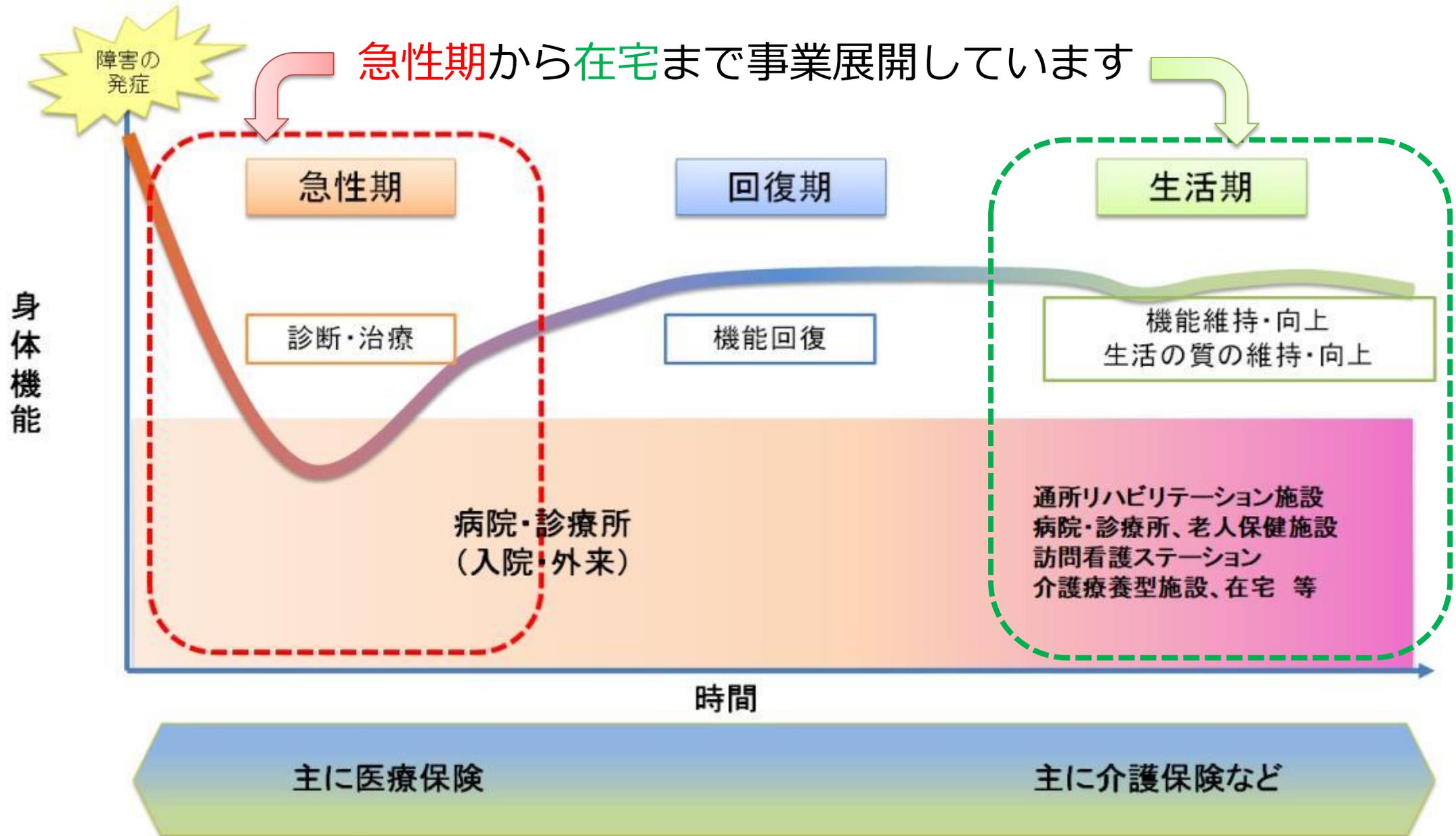
11.4 日



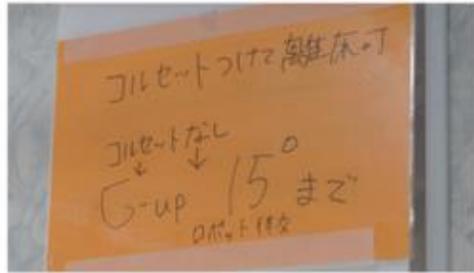
ドクターカー出動件数

381 件/年

臨床現場における当法人の役割



スマートベッドシステムの導入



ピクトグラム表示

注意情報表示

2201-01 近藤 秀雄 様 2017年01月23日 (月) 16:14

飲み物可 歩行器 尿管理 定時採血

Caution III

R-Dec
R-Inf
R-Cri

食事制限あり
リハビリ PT
水分とろみ
食前薬あり

主治医 森藤 隆司
担当医 中川 愛
担当看護師 武田 建沙
入院日 2016/10/15 14:30
退院予定日
診療科 未選択

ユニット解除 解除する ベッド再設定 実行

離床 心拍 呼吸

転倒転落
リスク表示

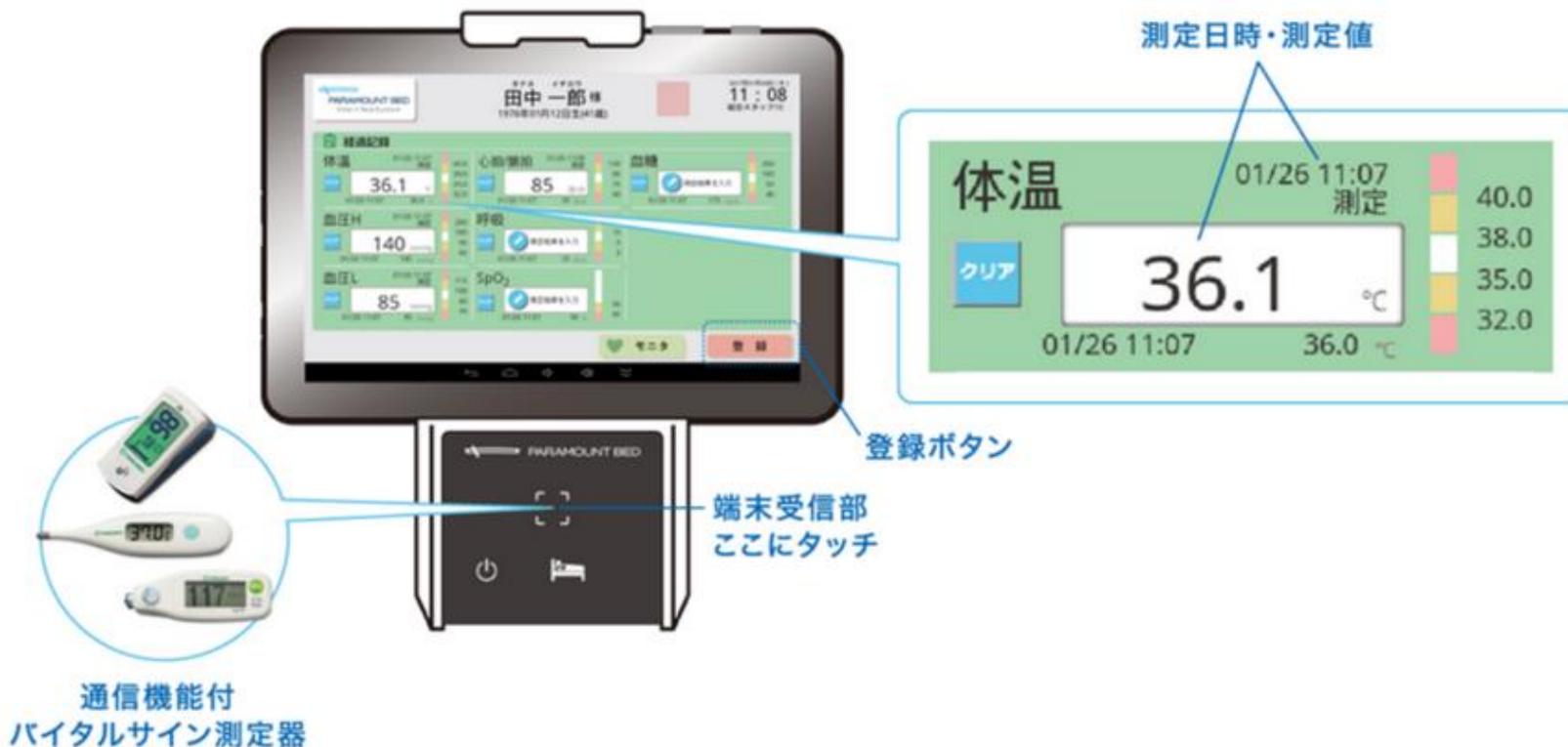
before

「ギッチアップの角度制限」
など、患者ごとの状態や制限事項を示すピクトグラムを手作りしてベッド横に手作業で貼付、または口頭での共有。

after

ベッドサイド端末で、電子ピクトグラムを表示できるため、アレルギー情報や転倒転落リスクなどの注意情報が表示されます。
各病棟で独自で作成したピクトグラムと比べ、情報が整理しやすく、スタッフ間の情報共有がスムーズになります。

スマートベッドシステムの導入



体温、血圧、血中酸素飽和度、血糖値のバイタルデータは通信機能付きの測定器を端末にかざすことで自動入力（測定日時・測定値）が可能となります。（入力間違いを防ぐ、正確な情報入力）

また、電子カルテとの連携で、院内のどこからでも最新の患者状態にアクセス可能となり、医師による迅速な治療方針の決定にも繋がります。

リハビリテーション部

明るく、元気なスタッフが多く
笑いの絶えない職場となっています

パパさんママさんのスタッフも多いため
家庭と仕事の両立を支援しています



20代～60代まで幅広い
年齢層のスタッフが
在籍しています

2024年度 法人内のリハスタッフ数 (2024.4月)



新人3名 (病院3名)
育休2名 (病院1名、在宅1名)



育休1名 (在宅1名)



新人1名 (病院1名)



合計：85名

数字でみるリハビリテーション部

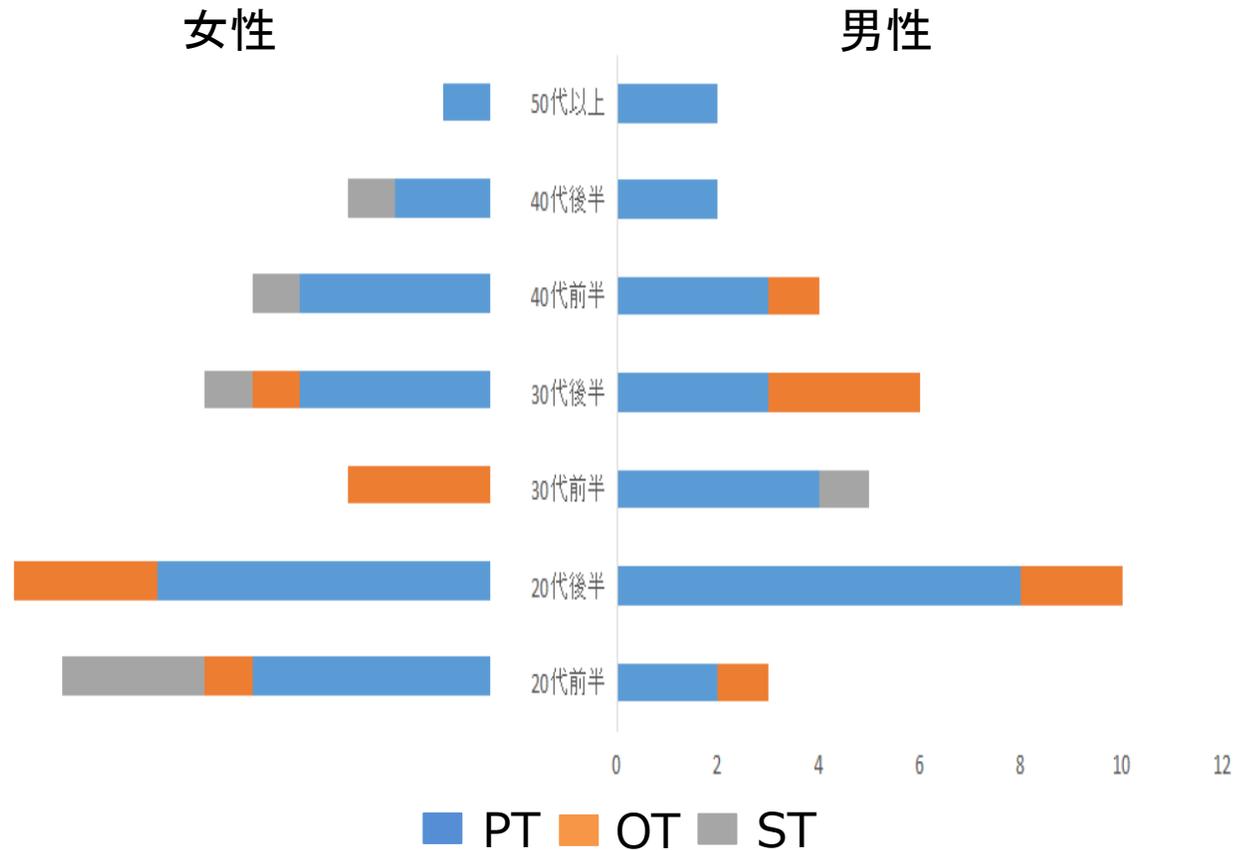


平均年齢

32.6歳

(男性33.8歳、女性31.6歳)

男女比および年齢構成



数字でみるリハビリテーション部



平均残業時間

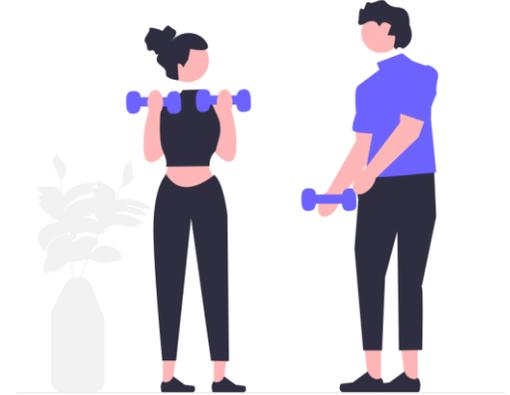
3.13時間/月



有給休暇取得率

95%

1年次:12日、2年次:15日
3年次以降:20日 付与



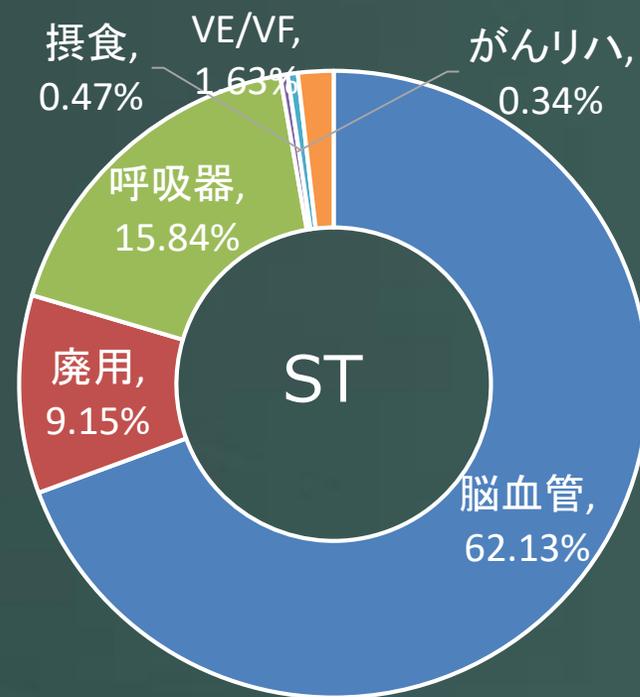
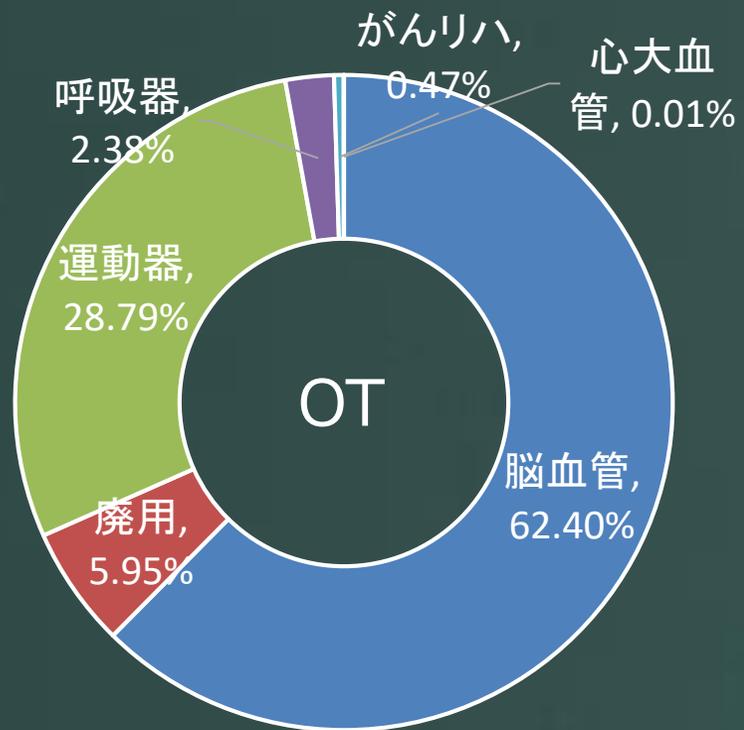
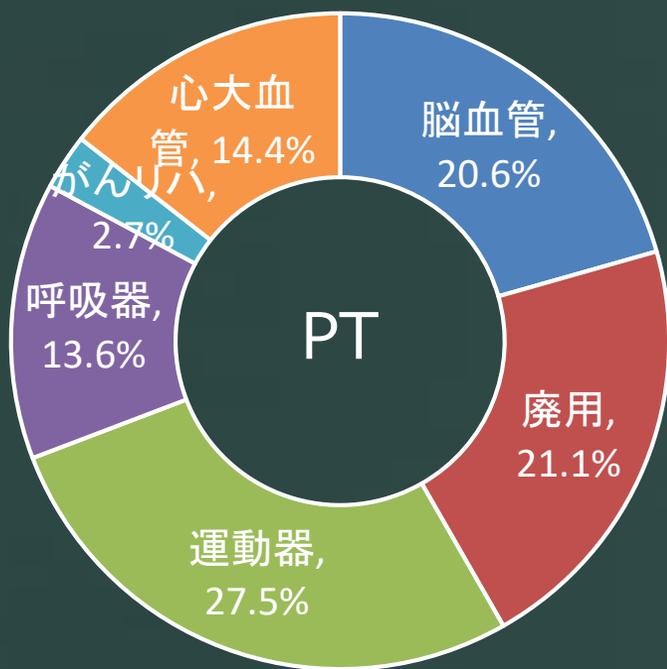
1日の担当数

7~8名

出勤人数や役割などによって変動

数字でみるリハビリテーション部

2023年度 対象疾患内訳



M.V.V (ミッション、ビジョン、バリュー)





MISSION

リハビリテーション部

Mission

だれにでも 安心・安全な 包括ケアを



リハビリテーション部ビジョン

VISION

- 全ての方へ心のこもった**質の高いリハビリテーションサービス**を提供する
- **働き甲斐のある職場づくり**にそれぞれが貢献する
- 人として、社会人として、職業人として、日々**自己研鑽**に努める
- 急性期～生活期まで**幅広く対応可能なセラピスト**を育成する
- 関連職種を互いにリスペクトし**チーム医療・ケアの推進**を図る
- 地域の社会資源と連携し**地域住民のくらしを支える仕組み作り**に参画する





リハビリテーション部バリュー

VALUES

- 1 -

**I am OK
You are OK**

自分も相手も価値があると互いに尊重し大切にす

- 2 -

**質の高い
サービス提供のために**

提供するサービスは
根拠にもとづき対応を

- 3 -

未来へつなぐために

人生100年時代を見据え
次世代を育成する

- 4 -

**ゆいまーる精神で
ともにささえあい**

困ったときはお互い様
感謝の気持ちを忘れずに

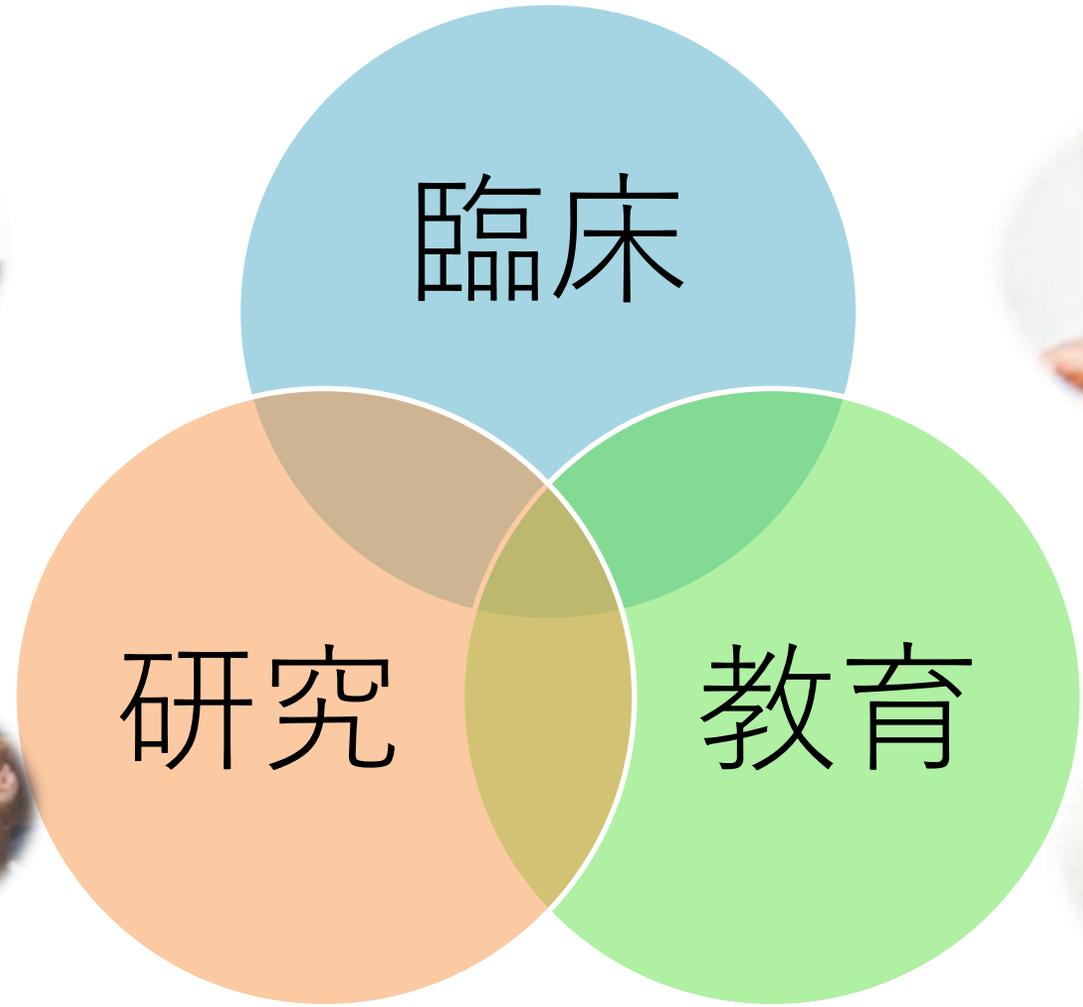
- 5 -

凡事徹底

日々あたりまえのことを
丁寧に実行する



リハビリテーション部 支援体制



臨床・教育・研究の分野それぞれで支援体制の構築し、

A M

P M

8:00

勤務開始

- ・各チームに分かれて申し送り
- ・電子カルテにて1日のスケジュールを調整



8:30

全体朝礼

その後、スタッフ全員でリハビリ室清掃



8:40

診療科ごとにプレゼンテーション
(毎週金曜日は部内勉強会)

9:00

午前中のリハビリテーション業務開始



12:00

休憩

13:00

午後のリハビリテーション業務開始
業務の合間を使って書類業務も行います

17:00

業務終了

アフターファイブも全力投球！！

※チームや役割によって7:30～16:30、8:00～17:00、8:30～17:30で勤務時間が設定されています。

リハビリテーション部の日常業務内容

多職種カンファレンス



一般病棟での病棟リハ



重症病棟でのベッドサイドリハ



多職種ラウンド
(褥瘡・NST・認知症・RST・各病棟)



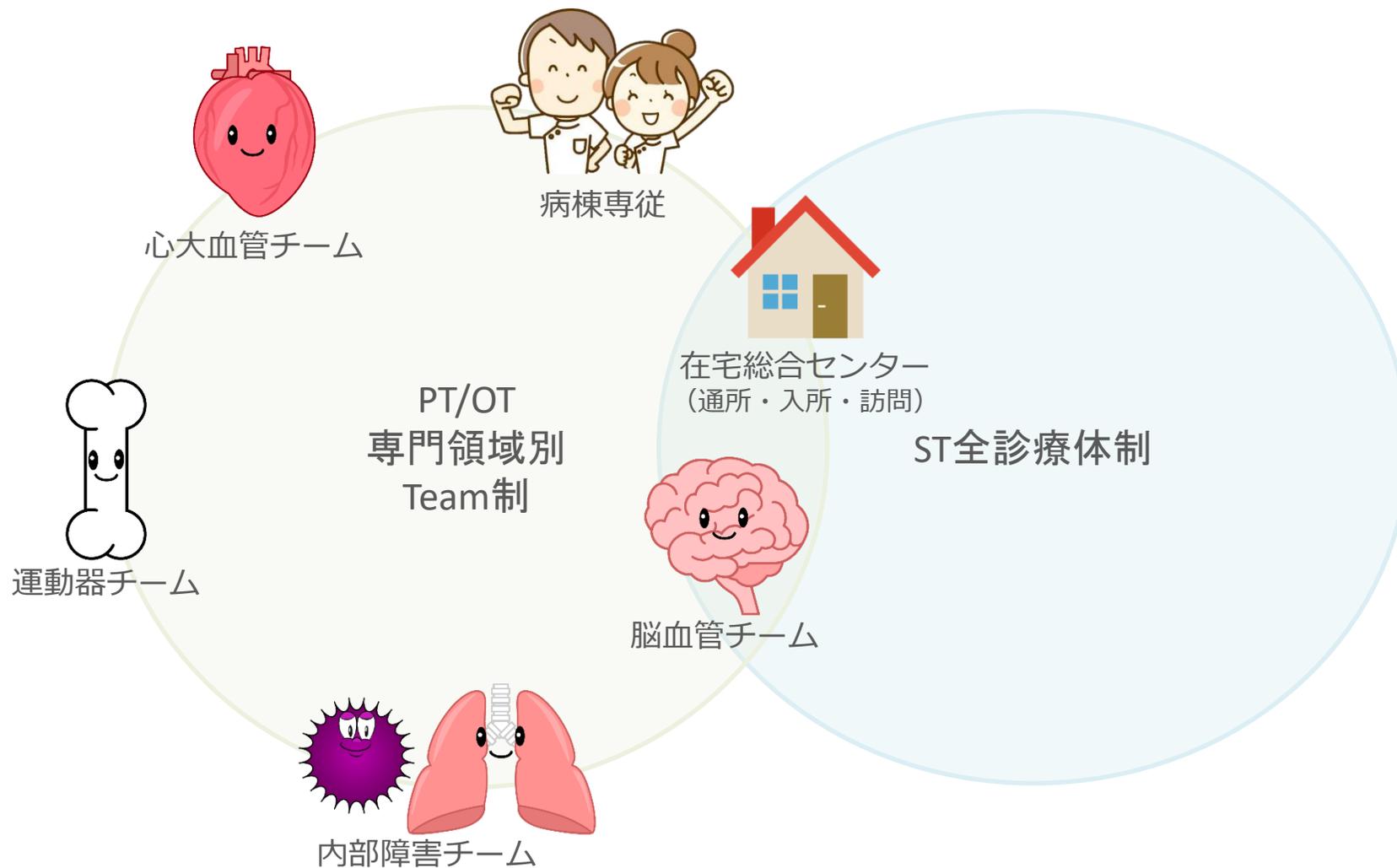
摂食嚥下機能訓練



高次脳機能訓練

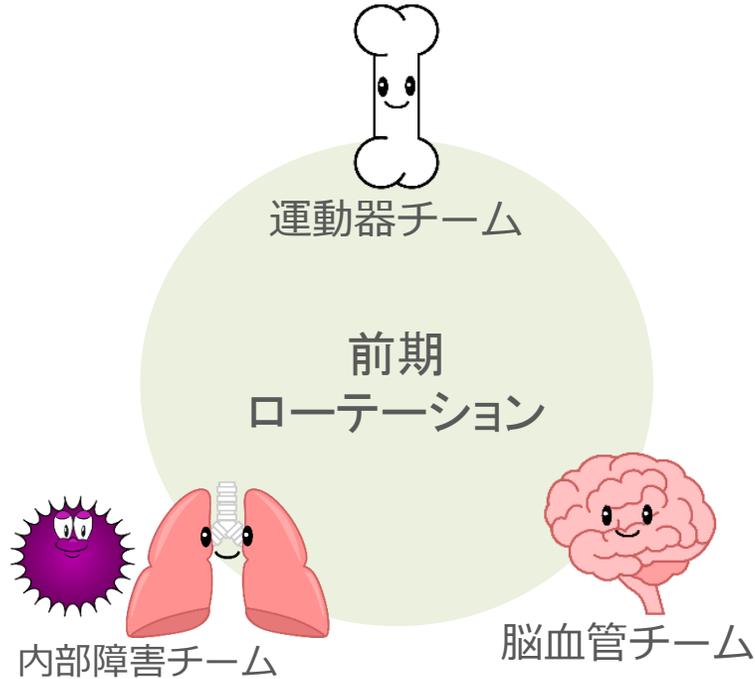


リハビリテーション部のチーム体制



毎年の意向確認を行いながら、チームメンバーのローテーションを行います。

PTローテーション 1～2年目（前期）



《配属ルール》

- 基本となる3チームから配属を決める
- 試用期間：入職後3ヶ月
- 任期：7ヶ月ローテーション
- 基本的にはOJT下での業務体制
- 2年間をかけて3チームを経験し、対応の幅を広げる

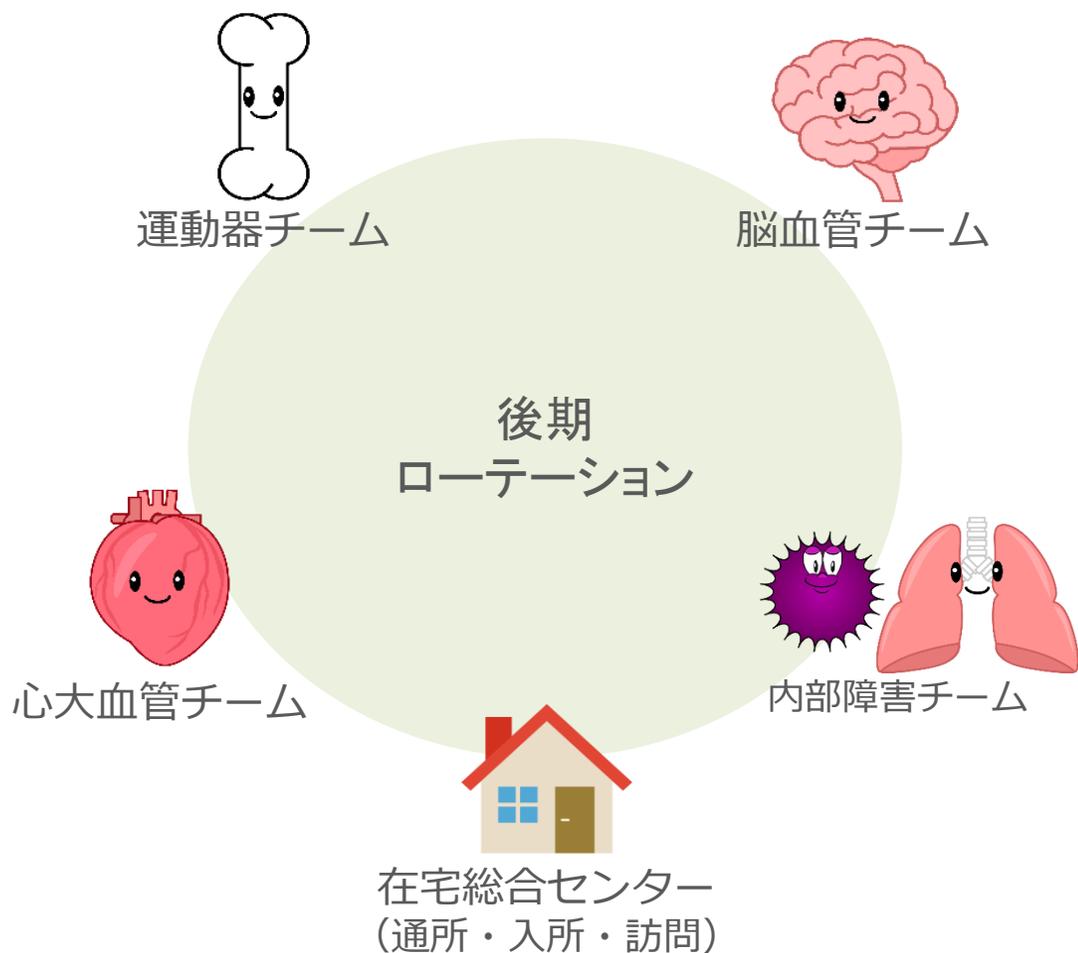
《配属目標》

- セラピストの基礎を学ぶ

例	1年目												2年目												
	4	5	6	7	8	9	10	11	12	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	1	2	3	
A	集合研修	脳血管												内部障害											希望制
B		運動器												脳血管											
C		内部障害												運動器											
		脳血管											内部障害												

PTローテーション 3～5年目（後期）

希望に応じたローテーション対応



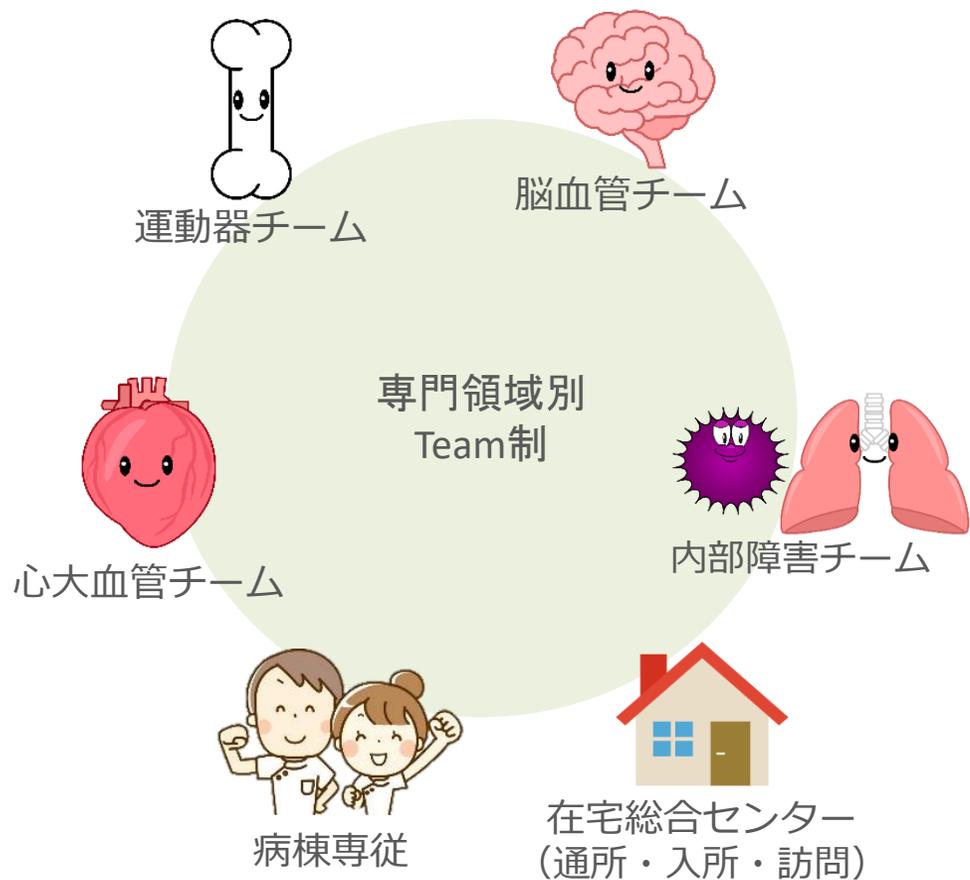
《配属ルール》

- 心大血管・外科周術期・在宅を含めた全6チームから配属を決める
- 任期：1年間
- チームによっては配属条件を設定
- 適宜、算定要件にかかる講習を受講する
 - ・心大血管
 - ・がんリハ

《配属目標》

- これまでの経験を深化させる
- 難易度の高いチームにて高度急性期に対応できる臨床力を身につける
- 在宅分野まで見識を広げ対応の幅を広げる

PTローテーション 6年目以上



希望に応じたローテーション対応

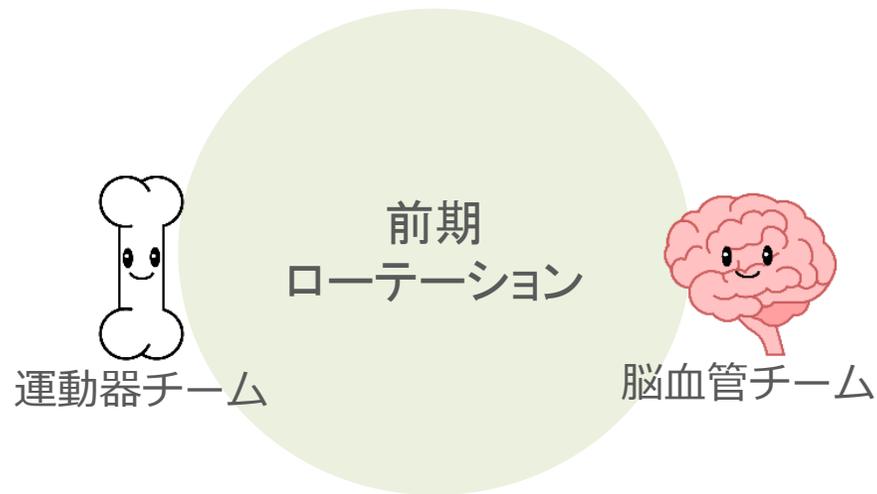
《配属ルール》

- 全チームが対象
- 任期：2年間以上
 - ※全体の学年バランスによって変動

《配属目標》

- 各チームのコアメンバーとして活動
- チーム毎のアウトカムを整理
 - 医療の質の向上を図る
- 病棟専従：病棟を横断的に介入し、病棟とセラピストのコンサルトを行う
- 認定（専門）セラピスト取得に向け尽力する
- 各種認定資格の取得を目標に配属チームの質の向上に努める。
 - ・認定療法士、心リハ指導士、ケアマネなど

OTローテーション 1～2年目（前期）



《配属ルール》

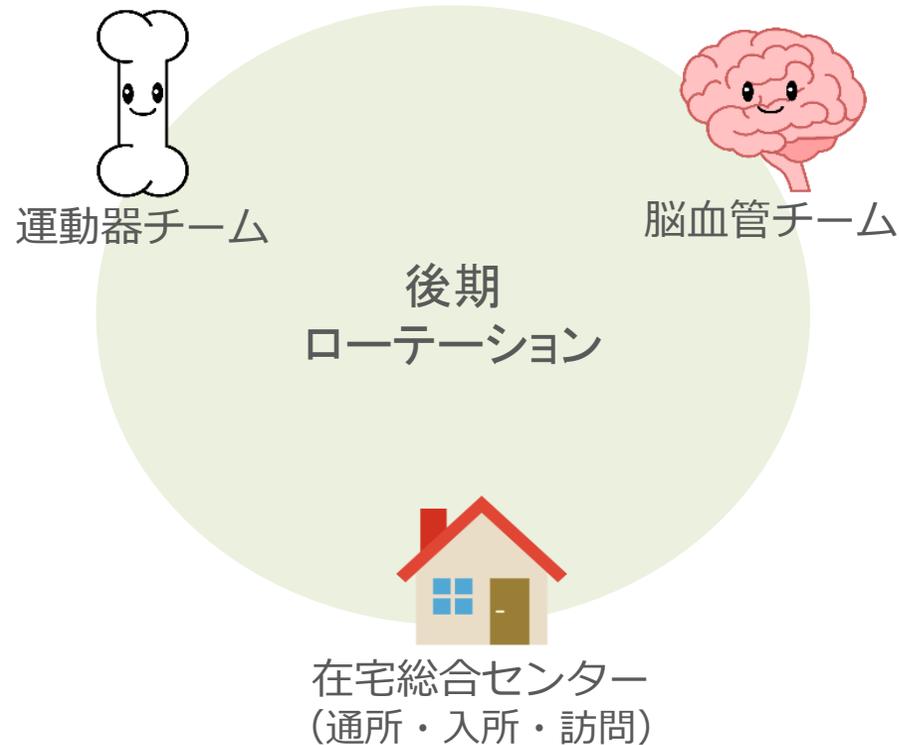
- 基本となる2チームから配属を決める
- 試用期間：入職後3ヶ月
- 任期：7ヶ月ローテーション
- 基本的にはOJT下での業務体制
- 2年間をかけて2チームを経験し、対応の幅を広げる

《配属目標》

- セラピストの基礎を学ぶ

OTローテーション 3～5年目（後期）

希望に応じたローテーション対応

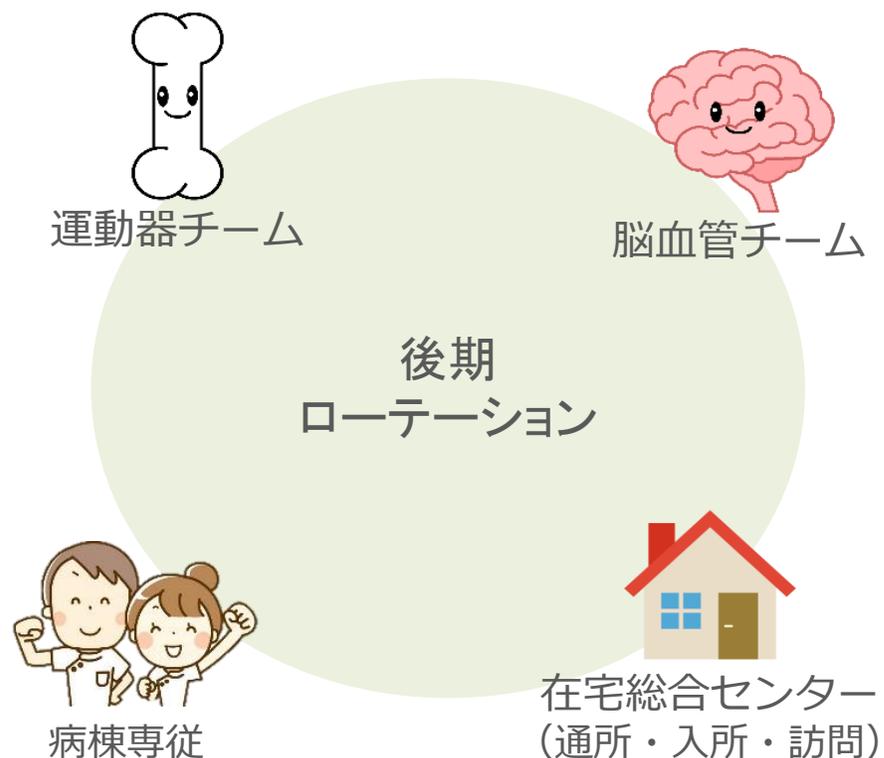


《配属ルール》

- 在宅を含めた全3チームから配属を決める
- 各チームのコアメンバーとして活動
- チーム毎のアウトカムを整理
→医療の質の向上を図る
- 病棟専従：病棟を横断的に介入し、病棟とセラピストのコンサルトを行う
- 認定（専門）セラピスト取得に向け尽力する
- 各種認定資格の取得を目標に配属チームの質の向上に努める。
 - ・認定療法士、呼吸療法認定し、ケアマネなど

OTローテーション 6年目以上

希望に応じたローテーション対応



《配属ルール》

- 病棟専従を含めた全4チームから配属を決める
- 適宜内部障害系の患者対応も行う
- 任期：1年間
- チームによっては配属条件を設定
- 適宜、算定要件にかかる講習を受講する
 - ・心大血管
 - ・がんリハ

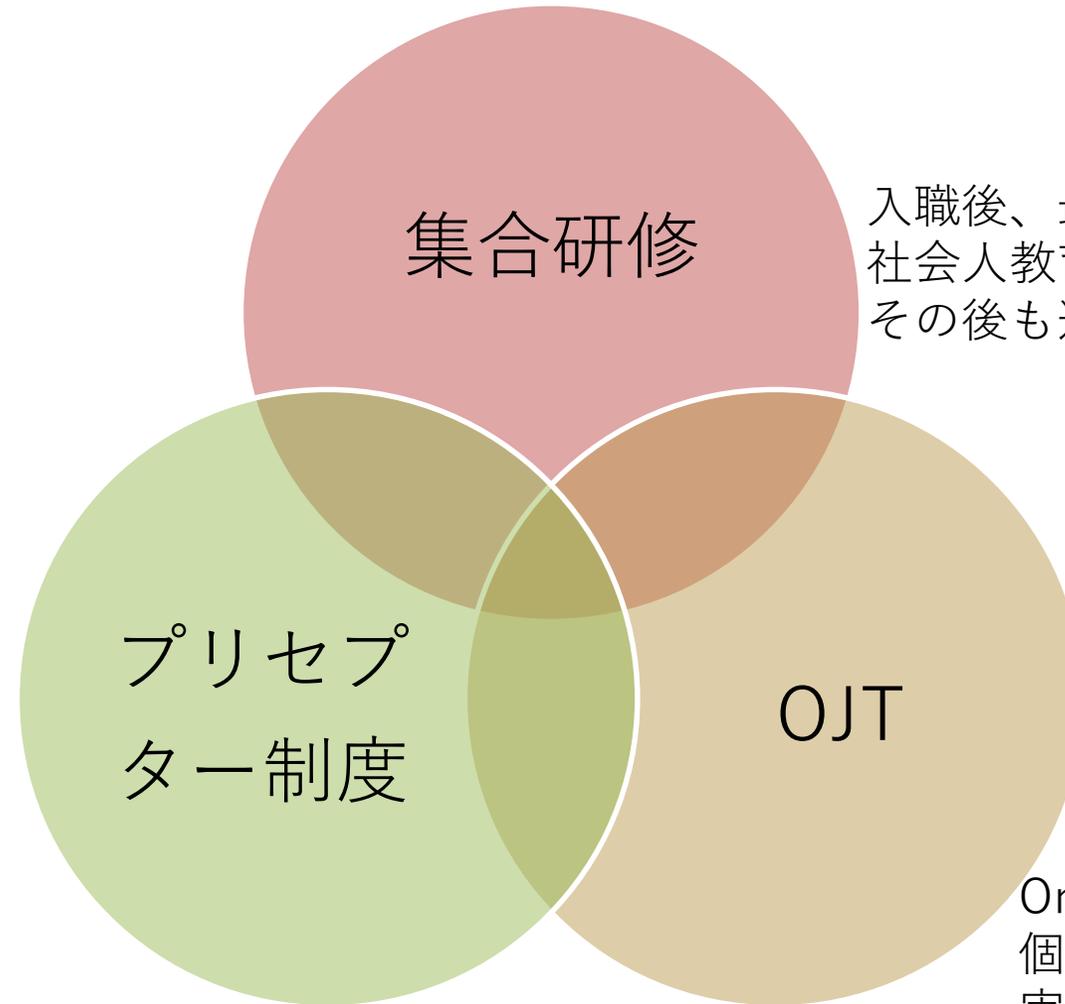
《配属目標》

- これまでの経験を深化させる
- 難易度の高いチームにて高度急性期に対応できる臨床力を身につける
- 在宅分野まで見識を広げ対応の幅を広げる



《配属ルール》

- 3年目以降から病院か在宅の配属を決める
- 任期
 - ・3～5年目：1年間
 - ・6年目以上：2年間
- 定期的なローテーションを経験し、急性期～在宅まで対応の幅を広げる



集合研修

入職後、最初の2週間で集合研修を行い、社会人教育とセラピストの基本を学びます
その後も適宜集合研修を実施します

プリセプ
ター制度

個々の教育担当者とともに診療にあたり、業務のフィードバックなどを行いながら基本業務を学びます

OJT

On the Job Training
個々の教育担当者を中心に、臨床実践の中から基本業務を学びます

浦添総合病院 新入職員教育研修プログラム



座学（15コマ）

【社会人基礎項目】

- ・コミュニケーション
- ・スケジュールリング
- ・接遇など

【臨床基礎項目】

- ・診療報酬関連
- ・感染/安全対策
- ・リスクマネジメント
- ・バイタルサイン
- ・画像データの基礎
- ・急変対応 など



実技（15コマ）

【臨床基礎項目】

- ・身体操作
- ・やさしいケア
- ・歩行介助
- ・高次脳機能障害への対応
- ・嚥下/食事介助
- ・BLS
- ・電子カルテ操作 など



臨床見学 & OJT（20コマ）

【臨床見学&臨床実践項目】

- ・各チームの見学（領域別、職種別）
- ・在宅領域の見学（訪問、通所、入所）
- ・配属チームでの臨床実践
- ・症例報告会 など



PT協会の「自施設での受講32コマ（48時間）」に対応

リハビリテーションシヨン部キャリアラダー

リハビリテーション部 共通ラダー

キャリアステージ (生涯・成長のめざす)	ステージⅠ	ステージⅡ	ステージⅢ	ステージⅣ	ステージⅤ(主任)	ステージⅥ(部長)
能力 専門知識 ● 法人理念への理解 ● 部署の方針への理解 ● 職業倫理観への理解 ● 法令遵守 ● 個人情報保護 ● 情報管理 ● 社会人としてのマナー ● コスト管理	必要に応じて指導を受けるが、基礎的臨床実践ができるレベル。 必要に応じて役割モデルを参照し、リーダーシップがとれる。また、自己の専門性を確立し、体系的臨床実践と指導ができる。 部署の理念を理解し、チームマネジメントができる。また、自己の専門性を確立し、体系的臨床実践と指導ができる。 部署の方針を理解し、体系的に実践している。 高次従事者としての倫理観を理解し、体系的に実践している。 部署上必要な関連法規を知り、意識して実践している。 個人情報保護法を知り、意識して実践している。 情報の種類や取り扱いなどの情報管理を知り、意識して実践している。 社会人としての接遇を知り、意識して実践している。 コスト管理の意味を理解し、無駄な経費の意識化ができる。	多様な領域で標準的臨床実践ができ、学生や後輩を指導できるレベル。 〇C委員の理念を理解し、意識して実践している。 〇部署の方針を理解し、意識して実践している。 〇高次従事者としての倫理観を理解し、意識して実践している。 〇業務上必要な関連法規を理解し、実践している。 〇個人情報保護法を知り、実践している。 〇情報管理を理解し、実践している。 〇社会人としての接遇を理解し、実践している。 〇コスト管理の意味を理解し、経費削減を認識している。	〇C委員の理念を理解し、体系的に実践している。 〇部署の方針を理解し、体系的に実践している。 〇高次従事者としての倫理観を理解し、体系的に実践している。 〇業務上必要な関連法規を理解し、体系的に実践している。 〇個人情報保護法を知り、体系的に実践している。 〇情報管理を理解し、体系的に実践している。 〇社会人としての接遇を理解し、体系的に実践している。 〇コスト管理の意味を理解し、体系的に経費削減を認識している。	〇C委員の理念を理解し、体系的に実践しながら、後輩への指導を行うことができる。 〇部署の方針を理解し、体系的に実践しながら、後輩への指導を行うことができる。 〇高次従事者としての倫理観を理解し、体系的に実践しながら、後輩への指導を行うことができる。 〇業務上必要な関連法規を理解し、体系的に実践しながら、後輩への指導を行うことができる。 〇個人情報保護法を知り、体系的に実践しながら、後輩への指導を行うことができる。 〇情報管理を理解し、体系的に実践しながら、後輩への指導を行うことができる。 〇社会人としての接遇を理解し、体系的に実践しながら、後輩への指導を行うことができる。 〇コスト管理の意味を理解し、体系的に経費削減を認識しながら、後輩への指導を行うことができる。	〇C委員の理念を理解し、体系的に実践しながら、部下への指導を行うことができる。 〇部署の方針を理解し、体系的に実践しながら、部下への指導を行うことができる。 〇高次従事者としての倫理観を理解し、体系的に実践しながら、部下への指導を行うことができる。 〇業務上必要な関連法規を理解し、体系的に実践しながら、部下への指導を行うことができる。 〇個人情報保護法を知り、体系的に実践しながら、部下への指導を行うことができる。 〇情報管理を理解し、体系的に実践しながら、部下への指導を行うことができる。 〇社会人としての接遇を理解し、体系的に実践しながら、部下への指導を行うことができる。 〇コスト管理の意味を理解し、体系的に経費削減を認識しながら、部下への指導を行うことができる。	病棟の経営方針を理解し、部署を運営することができる。組織外との連携ができる。 〇C委員の理念を理解し、部署の方針を立てることができる。 〇部署の方針を把握し、部下へ伝えることができる。 〇高次従事者としての倫理観を理解し、部署の方針を立てることができる。 〇業務上必要な関連法規を理解し、部署の体制を整備することができる。 〇個人情報保護法を知り、部署の体制を整備することができる。 〇情報管理を理解し、部署の体制を整備することができる。 〇社会人としての接遇を理解し、部署の体制を整備することができる。 〇コスト管理の意味を理解し、部署の体制を整備することができる。
臨床基礎能力 ● コミュニケーション能力 ・自己認識能力 ・組織内外の交流力 ・組織内外の連携能力 ・施設支援/地域支援の構築 ・社会資源の活用 ・地域ネットワークの構築 ● 自己研鑽能力 ・学際能力 ・施設内外への参画 ・社会貢献(ボランティア) ● 自身の職能を理解し、地域への関わりを持つことができる。	〇相手の尊厳やプライバシー尊重(倫理的配慮)した対象者理解ができる。 〇チーム内の人間関係の調整ができる。 〇対象者や多職種の見解や考えを尊重できる。 〇多職種とのコミュニケーションを取ることができる。 〇専門職としての自覚を持ち自ら役割を持つことができる。 〇問題意識を持ち、自己の学習課題を明確にできる。 〇教育計画に沿って学習できる。 〇施設内外の教育プログラムから自己の課題・関心について選択し、自発的に研修に参加できる。 〇施設内外の専攻分野を通じて、社会貢献の意義を理解し、実践できる。 〇自身の職能を理解し、地域への関わりを持つことができる。	〇相手の尊厳やプライバシー尊重(倫理的配慮)した対象者理解ができる。 〇チーム内の人間関係の調整ができる。 〇対象者やその専攻と信頼関係を築き、倫理的な問題に対応できる。 〇地域連携を推進する人間関係が調整できる。 〇専門職としての自覚を持ち自ら役割を持つことができる。 〇問題意識を持ち、自己の学習課題を明確にできる。 〇施設内外の専攻分野を通じて、社会貢献の意義を理解し、実践できる。 〇自身の職能を理解し、地域への関わりを持つことができる。	〇相手の尊厳やプライバシー尊重(倫理的配慮)した対象者理解ができる。 〇チーム内の人間関係の調整ができる。 〇対象者やその専攻と信頼関係を築き、倫理的な問題に対応できる。 〇地域連携を推進する人間関係が調整できる。 〇専門職としての自覚を持ち自ら役割を持つことができる。 〇問題意識を持ち、自己の学習課題を明確にできる。 〇施設内外の専攻分野を通じて、社会貢献の意義を理解し、実践できる。 〇自身の職能を理解し、地域への関わりを持つことができる。	〇相手の尊厳やプライバシー尊重(倫理的配慮)した対象者理解ができる。 〇チーム内の人間関係の調整ができる。 〇対象者やその専攻と信頼関係を築き、倫理的な問題に対応できる。 〇地域連携を推進する人間関係が調整できる。 〇専門職としての自覚を持ち自ら役割を持つことができる。 〇問題意識を持ち、自己の学習課題を明確にできる。 〇施設内外の専攻分野を通じて、社会貢献の意義を理解し、実践できる。 〇自身の職能を理解し、地域への関わりを持つことができる。	〇相手の尊厳やプライバシー尊重(倫理的配慮)した対象者理解ができる。 〇チーム内の人間関係の調整ができる。 〇対象者やその専攻と信頼関係を築き、倫理的な問題に対応できる。 〇地域連携を推進する人間関係が調整できる。 〇専門職としての自覚を持ち自ら役割を持つことができる。 〇問題意識を持ち、自己の学習課題を明確にできる。 〇施設内外の専攻分野を通じて、社会貢献の意義を理解し、実践できる。 〇自身の職能を理解し、地域への関わりを持つことができる。	〇相手の尊厳やプライバシー尊重(倫理的配慮)した対象者理解ができる。 〇チーム内の人間関係の調整ができる。 〇対象者やその専攻と信頼関係を築き、倫理的な問題に対応できる。 〇地域連携を推進する人間関係が調整できる。 〇専門職としての自覚を持ち自ら役割を持つことができる。 〇問題意識を持ち、自己の学習課題を明確にできる。 〇施設内外の専攻分野を通じて、社会貢献の意義を理解し、実践できる。 〇自身の職能を理解し、地域への関わりを持つことができる。
臨床能力 ● 研究の意義・目的・方法 ● 研究活動の実際 ● 文献検索・精読 ● 症例・事例報告 ● 学会発表 ● 誌上発表(論文)	〇基本的研究の意義とその方法について理解できる。 〇日々の臨床実践を振り返り、疑義解釈や課題の明確化に取り組むことができる。 〇研究の基礎知識を学び、文献活用ができる。 〇症例発表ができる。 〇学会発表をまとめ、研究発表ができる。	〇自己の課題を明確にし、研究的観点で継続的に取り組むことができる。 〇研究のプロセスを学び、研究テーマを探索できる。 〇学会発表などを用いる一般的な研究方法について理解できる。 〇成果をまとめ、院内学会などに発表できる。	〇自己の研究課題に取り組むことができる。 〇学会発表や論文投稿ができる。 〇全国学会などにおいて、研究の成果を発表できる。	〇自分が目指す専門領域・分野の明確化と研究的取り組みを継続できる。 〇研究を遂行する同時に、成果を論文としてまとめることができる。 〇学会・講演会等において、プレゼンテーションができる。	〇高度な研究活動と計画実践できる。 〇チームでの研究を指揮し、研究成果をまとめることができる。 〇後輩の研究について、適切な指導ができる。	〇多施設での研究活動計画・実践できる。 〇多施設での研究を指揮し、研究成果をまとめることができる。 〇他部署や多施設での研究について、適切な指導ができる。
教育指導能力 ● 臨床モデル実践 ● 実践の質向上活動 ● 臨床実践における教育 ● 相談・指導 ● 教育心理 ● 研修会などにおける教育(講師)	〇臨床実践における疑問・不確かな知識・技術を明確にできる。 〇学生の臨床実習指導の意義やその方法についての知識を習得できる。 〇学生・後輩などが自己決定できる支援について理解できる。 〇オンラインチームドコンセンサスの必要性を理解し、実践できる。	〇新入職員に対し、基本的な臨床実践の一連のプロセスを指導できる。 〇先輩や学生に対して、専門職としての指導ができる。 〇後輩や学生が自己決定できるように支援できる。	〇チームの教育活動を企画・運営できる。 〇学生・臨床実習指導者の役割ができる。 〇IoTを活用した臨床実践の指導ができる。	〇職能における人材育成方法に基づき、後輩の育成ができる。 〇チームにおける人材育成について、率先して主体的に関与することができる。 〇各専門職における講義や講演などができる。	〇部門・組織の人的育成ができる。 〇ある特定の分野における研究会や学会における講師や座長ができる。 〇他部門の人的育成に協力できる。	〇他施設での人的育成に協力できる。 〇特定の分野における研究会や学会の運営に協力できる。 〇住民の教育・啓蒙活動に専念できる。
マネジメント能力 ● 組織マネジメント ● リーダーシップ ● インバウンディング ● 組織内外の協業・連携 ● 情報管理(臨床データの活用) ● 問題解決能力	〇社会人(医療人)としての自覚を持ち、行動(報告・連絡・相談)ができる。 〇組織の理念・方針を理解し、組織の一員として責任ある行動ができる。 〇自身の役割・チームにおけるメンバーの役割を理解し、行動できる。 〇チームの役割を理解し、連携できる。 〇組織の業務改善活動に参加できる。	〇問題意識を持って、主体的な関わりができる。 〇資源(人・物・予算・情報)などの有効活用ができる。 〇組織の業務改善活動へ積極的に参加することができる。	〇組織・チームにおけるリーダーとしての役割ができる。 〇組織・チームにおけるビジョンをもち、中長期・年度方針を理解できる。 〇組織・チームの目標達成に向けて主体的に行動できる。 〇組織の業務改善活動へ積極的に参加し、リーダーができる。 〇トラブルに関して倫理的・建設的な見解をもつて対応できる。	〇チームリーダーとして組織運営を行うと同時に、近隣地域における関係構築を行うことができる。 〇組織・チームにおけるビジョンをもち、中長期・年度方針を理解できる。 〇チームにおけるビジョンを持ち、中長期・年度計画を立案し、運営できる。	〇組織・チームの目標達成に向けて主体的に行動できる。 〇チームにおけるビジョンを持ち、中長期・年度計画を立案し、運営できる。	〇組織・チームの目標達成に向けて主体的に行動できる。 〇チームにおけるビジョンを持ち、中長期・年度計画を立案し、運営できる。

- 理念の理解
- 基本姿勢
- 臨床基礎能力
- 臨床実践能力
- 研究実践能力
- 教育指導能力
- マネジメント能力



個々のステージにあわせた
到達目標を設定

キャリアポートフォリオの導入



【目的】

- ① 個々の**キャリアデザイン**を支援し、働き甲斐のある職場作りの構築を図るため。
- ② 自身のキャリアについて考えながら、自己の課題を明らかにし、目標達成の過程を通して**自己教育力を高める**ため。
- ③ 学習したこと、実践したことの記録をファイリングし、自己の成長過程を可視化するため。
- ④ 個々の歩みを可視化し、通年を通じた面談や人事評価で活用するため。

キャリアシート 2023年度版 ~記入例~

職員番号	3824	職種	PT	経験年数	17
氏名	高安信吾	生年月日	1983/9/1	年齢	39
出身地	沖縄	入職年	2009/4/1	免許取得年	2007/4/1
卒業学校 (卒業年)	沖縄リハビリテーション福祉学院 (2007)		最終学歴 (卒業年) 金沢大学 (2009)		
経験施設 (前職含む)	<input type="checkbox"/> 急性期 <input type="checkbox"/> 回復期 <input type="checkbox"/> 生活期 <input type="checkbox"/> 外来 <input type="checkbox"/> その他				
経験領域 (前職含む)	<input type="checkbox"/> 運動器 <input type="checkbox"/> 脳血管 <input type="checkbox"/> 呼吸器 <input type="checkbox"/> 心大血管 <input type="checkbox"/> がん <input type="checkbox"/> 難病 <input type="checkbox"/> 小児 <input type="checkbox"/> その他				
現在の取得資格	呼吸療法認定士、認定理学療法士 (運動器)、協会指定管理者 (上級) 地域ケア推進リーダー、介護予防推進リーダー、認定体軸セラピスト				
研修受講状況	【院内】 <input type="checkbox"/> BLS <input type="checkbox"/> ICLS <input type="checkbox"/> 吸引 <input type="checkbox"/> 人工呼吸器 【院外】 <input type="checkbox"/> BLS <input type="checkbox"/> ICLS <input type="checkbox"/> 臨床実習指導者講習 <input type="checkbox"/> 運動処方講習会 <input type="checkbox"/> がんのリハビリテーション				
将来の目標	認定理学療法士 (管理・運営) の取得、メンタルヘルス資格取得				
学会実績	九州PTA合同大会、沖縄県理学療法士学会				

キャリアデザインコミュニケーションシートのトリセツ

キャリアデザイン

あなたは、これからどんな働き方をしたいですか？

「今の仕事を継続して働きたい」
 「責任のある仕事を任せたい」
 「趣味や家族の時間も大切にしたい」
 「今は子育て中心だけど、いずれは最前線に戻りたい」
 「子育てしながら最前線で働きたい」
 「部下を持ってマネジメントの仕事をしたい」
 「管理職よりも現場で働きたい」
 「資格を取得して専門性を活かしたい」 etc
 「仕事上でのライフプラン」=「キャリアデザイン」を指して「なりたい自分」を実現しましょう。

ゴールイメージ

あなたがどんなに素晴らしいキャリアデザインを描いても、会社の求めるものと違っては実現は難しくなります。そこで、あなたのキャリアデザインを上司に伝え、「会社があなたに求めること」も上司に関して、2つをマッチングさせましょう。

「なりたい自分」と「求められる自分」の両立が、このツールの最終目標です。 上司とのコミュニケーションを円滑にして、キャリアデザインを共有するためにこのシートをご活用下さい。

ステップ

下記を参考にシートを埋めて、自身と向き合い、上司との面談に役立ててください。

#1 今までの振り返ろう！
 → 【仕事の振り返り・反省点】に記入
 ・どんな仕事を経験した？ 身についたスキルは？
 ・何を頑張った？ 反省点は？

※ヒント※
 仕事内容、残業時間、目標数値、異動
 人間関係、働きやすさ、組織雰囲気
 改善活動、ヒヤリハット etc

#2 上司に伝えよう！
 → 【伝えておきたいこと】に記入
 ・業務にも関係するプライベートなことはある？
 ・これからどんな働き方をしたい？
 ・支援して欲しいことは？

※ヒント※
 体調、介護、育児、悩み、結婚、家族
 etc

#3 上司の前で伝えよう！
 → 【伝えておきたいこと】に記入
 ・その理由は？
 ・どの職種レベルや役割は？
 ・今後期待されていることは？

※ヒント※
 上司の前で
 ・自分の

キャリアデザインコミュニケーションシート

面談日	年	月	日	年次	年目
所属				面談者	

#1 【仕事の振り返り・反省点】

#2 【伝えておきたいこと】

#3 【聞いておきたいこと】

今年度の役割と進捗確認シート

01

➤➤

02

➤➤

03

➤➤

達成度

0% → → 50% → → 100%

①				
②				
③				

目標シート

仕事もプライベートも含め...

今年やりたいこと...

今後やりたいこと...

ラ
20
20

- 住環境福祉コーディネーター-2級
- 介護支援専門員（ケアマネージャー）
- 3学会合同呼吸療法認定士
- 心臓リハビリテーション指導士
- 心不全療養指導士
- 離床プレアドバイザー
- 運動器認定理学療法士
- 呼吸器認定理学療法士
- メンタルヘルスマネジメント2級

など

各種資格取得に向けても取得者から支援を行っています

学会活動

医療の質の向上に向けて

日々のクリニカルクエスチョンをまとめ、より良い医療の提供方法を模索するために臨床研究を推奨しています



業務改善活動

業務の効率化に向けて

日々の業務にて起こる諸問題に対して、原因を考え問題解決に向けて取り組む業務改善活動を推奨しています



医療の質の向上と業務の効率化を図ることを目的としながら、スタッフがPDCAを回す習慣を身につけ、問題解決能力のUPを図るため活動を推奨しています

在宅総合センター概要



つるかめ
訪問看護ステーション

R4.4月より病院看護部配置



ヘルパーステーション
らくだ



浦添市地域包括支援センター
みなとん

浦添市地域包括支援センター
さっとん



居宅介護支援事業所
ことぶき

※赤字の部署にセラピスト所属

介護老人保健施設
アルカディア



訪問リハビリテーション



通所リハビリテーション



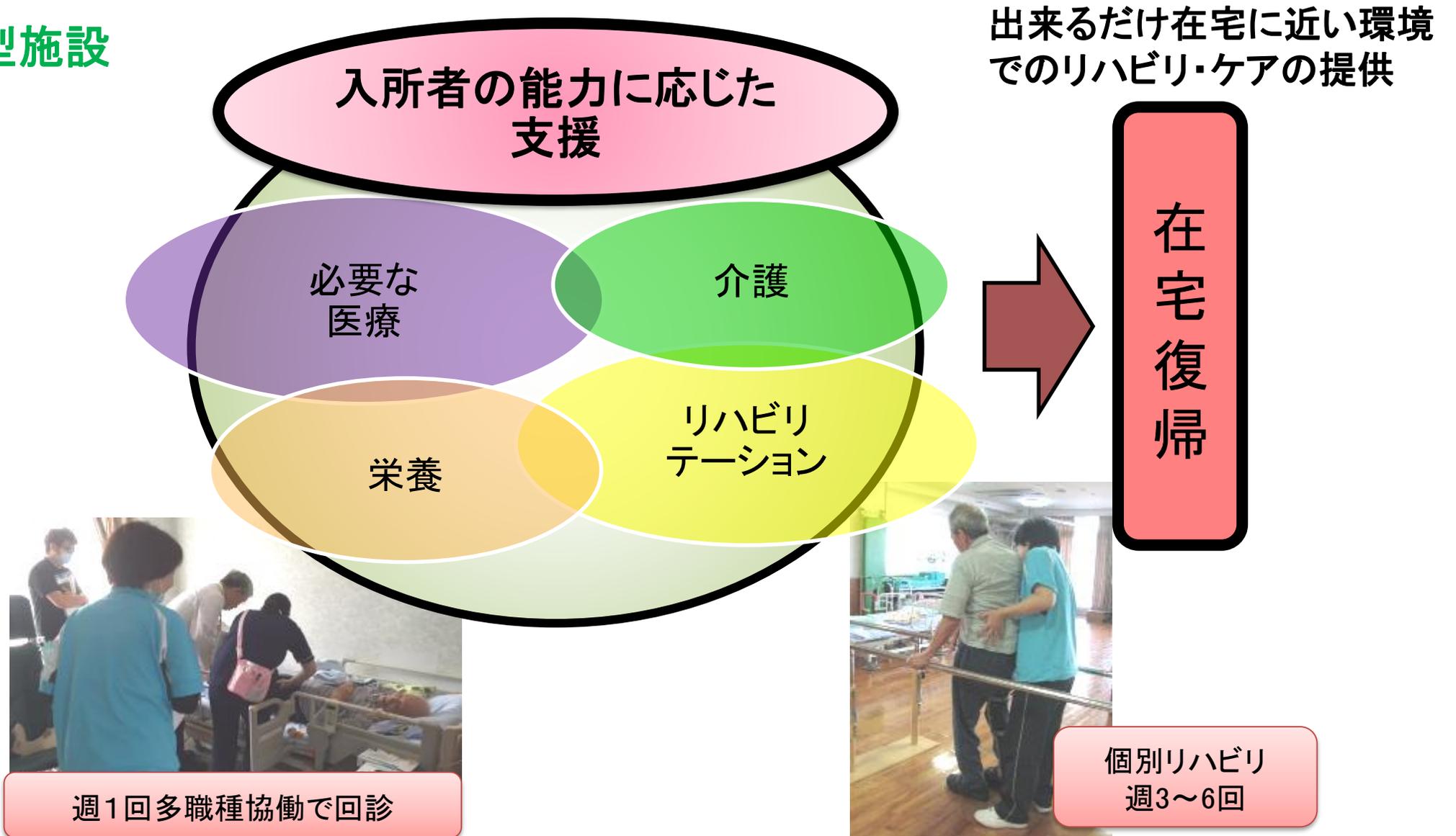
入所・ショートステイ



仁愛会 在宅総合センター
仁愛会 在宅総合センター
仁愛会 在宅総合センター

介護老人保健施設アルカディア（入所・ショート）

超強化型施設



アルカディア通所リハビリテーション

ひとりひとりの**生活目標**に向かってリハビリします！

個別でのリハビリ風景

筋肉を鍛えて転ばないようにしたい
マシンを使って筋力アップを目指します



孫とおしゃべりしたい
専門スタッフ(言語聴覚士)と練習します



洗濯物を自分で干したい
日常生活活動の練習をします



散歩に行きたい！
長い距離を歩く練習をします



家族と外出したい
玄関出入りの練習をします



集団でのリハビリ風景



楽しく体力をつけたい！
専門スタッフ(健康運動指導士)が
お手本となり一緒に体操します



アルカディア訪問リハビリテーション

ご自宅に訪問することで、より生活に密着したきめ細かいリハビリを提供

ADL・IADLの訓練、外出支援

基本動作、ADL訓練



買い物練習



IADL訓練



屋内外の歩行訓練や階段昇降



交通機関利用の練習



介護指導

介護している方の負担が軽くなるような介助の方法を提案・指導します。



住みやすい環境作り

福祉用具や住宅改修のアドバイスをを行います。



生きがい作り

趣味活動や社会参加など、生活にハリが出るよう支援します。



手足の運動

手足の筋肉や関節が硬くならないように動かします。



つるかめ訪問看護ステーション

R4.4月より病院看護部配置

介護保険・医療保険で訪問が可能。
24時間対応体制
看護師と連携しながら体調管理を行っています。

小児ケア…人工呼吸器・24時間
モニター管理をしながら在宅生活
を支えています。



看護



リハビリ



ノーリフトポリシー

ノーリフト（持ち上げない引きずらないケア）への取り組み



リフト・スタンディングリフト



グローブ・スライディングシート
・スライディングボード



利用者にも職員にも安全で優しい環境を整えることで
やさしいケア&腰痛予防にも繋がっている

地域とのかかわり

やさしい街づくりのために
地域の小中学生へ
『福祉教育』を実施



認知症の正しい理解を
してもらうための活動
『認知症サポーター養成講座』
を子ども～地域、企業に対して
実施

福祉の総合展
『バリアフリーオリンピック』
を毎年地域の介護事業所と
一緒に開催
浦添を沖縄一やさしい街に！



サポート体制強化中！！！！



定期勉強会にて
知識・技術の強化

休養明けの
スタッフに対する
復帰プログラムの実施

新入職員に対する
教育プログラムと
OJTの実施

目標残業時間
1h以内/月

ワークライフバランス
の実現に向けて
スタッフがお互いに
サポートしています！



男性セラピストの
育児休暇取得の促進

ライフステージに
合わせた柔軟な働き方
・育児時短勤務取得
・変則時間労働制の活用

年休消化率
100%目標

浦添総合病院リハビリテーション部の教育目標

- リハビリテーション部としては、スタッフが「依存」ではなく、内面的にも「自律」し、社会的にも「自立」したスタッフの育成を行うことを目指しています
- 強いチームとは、スタッフが受動的ではなく、主体的に関わり合い成長していくチームだと思っています
- 仕事を通して各々が成長し、生きがいをもって仕事を行えるようにサポートしていきます

浦添総合病院リハビリテーション部が求める人材像

『様々な場面において、感じ・考え・行動することを躊躇せず、積極果敢に問題解決へ向けて取り組むことが出来る人』

随時見学を受け入れております。
気軽にお越し下さい♪
遠方の方はWeb見学も対応しております！

【対応可能日時】 月～金 9:00～12:00

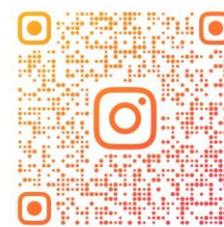
【持ち物】 実習着、上履き

【連絡先】 人事・人材開発課

☎ 098-874-4306

✉ jinji@jin-aikai.xsrv.jp

インスタ
始めました♪



@URASOU_REHABILI

過去の
部署紹介動画はこちら

