

作業療法士の人材育成を考える -NHOにおける卒前教育から卒後教育，そして未来へ-

座長 小林理英[†] 佐藤徳子^{*}第71回国立病院総合医学会
(2017年11月10日 於 高松)

IRYO Vol. 73 No. 4 (181-183) 2019

要旨

国立病院機構（NHO）では，国立高度専門医療研究センター，ハンセン病療養所を含めて全国166施設に約900名の作業療法士が勤務している。

作業療法士数は10年前の3倍であり，経験年数10年未満の比率が6割を占めている。

作業療法士の働く環境は施設によってさまざまで，領域は急性期，回復期，慢性期，対象ではセーフティーネットを含めた役割を担っている。NHO入職後の配属先は学校教育や臨床実習では未経験の分野や，未配置施設への部門開設の場合もある。各施設の作業療法士数は1人職場から20人以上と差があり，組織としてのばらつきにつながっている。また，セーフティーネット等で求められる技術もNHO全体でのネットワークの活用が機能しているとは言い難いため，提供できるサービスの施設差につながっている。

以上からNHOで働く作業療法士の人材育成を体系的に構築することは難しく，施設差，地域差が大きいのが現状である。

今回のシンポジウムでは，「作業療法士の人材育成を考える」をテーマに，指定発言者に日本作業療法士協会 中村春基会長をお招きしアドバイスやアイデアをいただきながら，人材育成を困難にするさまざまな要因について，シンポジストのそれぞれの立場からの発言をいただき検討を行った。その結果，今後の人材育成プログラムへと発展させるための課題が共有できた。

キーワード NHO，作業療法士，人材育成

はじめに

作業療法士 (Occupational Therapist: OT) は「理学療法士及び作業療法士法」が昭和40年に制定され

たことで国家資格となり，日本での養成教育は国立療養所東京病院（現国立病院機構東京病院）附属リハビリテーション学院で昭和38年よりスタートした。第1回国家試験は昭和41年に行われ，20名の作業療

国立病院機構南岡山医療センター リハビリテーション科 *東埼玉病院 リハビリテーション科 †作業療法士
著者連絡先：小林理英 国立病院機構南岡山医療センター リハビリテーション科
〒701-0304 岡山県都窪郡早島町早島4066
e-mail: kobayashi.rie@momc.jp

(2018年5月28日受付，2018年12月14日受理)

Development of Human Resources of Occupational Therapist: NHO Undergraduate and Postgraduate Education and its Future

Rie Kobayashi and Noriko Satou*, NHO Minami-Okayama Medical Center, *NHO Higashisaitama National Hospital
(Received May 28, 2018, Accepted Dec. 14, 2018)

Key Words: National Hospital Organization, occupational therapist, development of human resources

法士が誕生した。

誕生から約50年経過した現在の作業療法士は、養成校数188校、入学定員7,598名、有資格者数84,947名と時代背景に後押しされながら、急速に養成されてきた。

国立病院機構(NHO)6グループ、国立高度専門医療研究センター、ハンセン病療養所(NHO等)で働く作業療法士は全国166施設で、約900名が勤務している。作業療法士の勤務地や領域はさまざまとなっている。また、急性期、回復期、慢性期を対象にセーフティーネット(重症心身障害児者、筋ジストロフィー症、神経難病、精神科疾患等)に対する役割も担っている。

しかし、学校教育や臨床実習の経験を、就職後即戦力へと直結することを期待することは難しい。また、NHO等入職後の配属先が未経験の分野である場合もあり、作業療法士の人材育成に苦戦することがある。そのため、卒前教育を卒後教育につなげ、職員のモチベーションを高め、キャリアアップにのせる困難さにもつながっている。異動においても未経験の分野への配置の場合は同様の状況がうかがわれる。

また、NHOの1グループ内においても、地域は広範囲であり、交流を持つことにも苦慮する環境である。地域によっては人材確保困難や離職の問題を抱えている場合もあるが、作業療法士がNHO等で有効な職員として機能するための人材育成について取り組んで行く必要がある。

現在、作業療法士の人材育成は体系的に行われているとは言い難く、地域差や施設差が大きいのが現実である。

本シンポジウムでは、日本作業療法士協会 中村春基会長を指定発言者に迎え、NHOに所属する3名のシンポジストにそれぞれの立場から発表をいただき、作業療法士の人材育成についての討論を行った。

なお、各講演の詳細については、各演者の寄稿にお任せすることとする。

日本作業療法士協会会長の立場から “NHO作業療法士の人材育成に期待すること”

日本作業療法士協会 中村会長には、国立病院機構の抱えている問題点を踏まえて、今後の人材育成についてのアドバイスをお願いした。

1. キャリアデザインや研修制度の重要性、そしてトップダウンとボトムアップを通じて目標の共有が有効であること、2. セーフティーネットの卒前教育では、非常勤講師を積極的に受け入れること、3. 異動は知見と人材的な幅を広げる機会になること、4. 異動があっても運営に支障が出ない組織を目指すべきであること、について発言いただいた。

NHOにおける卒前教育と問題点について

NHO唯一の作業療法士の養成施設である、国立病院機構東名古屋病院附属リハビリテーション学院 興登貴子作業療法学科教育主事には、卒前教育について発表していただいた。養成校数の急速な増加、授業料の値上がりも重なり、受験者数や入学者数の確保に苦慮しながらも、NHOの環境を生かした、母体病院での充実した実習、セーフティーネットに関する講義を通してNHOで働く人材を輩出していることを伝えていただいた。

国立病院機構東名古屋病院における リハビリテーション部職員教育プログラムの 紹介について

国立病院機構東名古屋病院 藤部百代作業療法士長には、東名古屋病院で行われているリハビリテーション部職員教育プログラムについて発表をいただいた。

東名古屋病院は作業療法士が26名と多く、リハビリテーション部全体で教育プログラムを展開している。その内容についてご紹介いただき、他の地域、施設にも参考にさせていただけるお話をしていただいた。

キャリアアップシステムの 現状報告と今後の展望

国立病院機構福岡東医療センター 田中成和作業療法士長には、九州グループで取り組まれているキャリアアップシステムについて発表していただいた。

6グループの中で唯一、グループ全体でキャリアアップシステムを展開しており、プリセプター制度を導入しているが、少人数職場も多く役職不在施設も存在していることが課題であるとの発表であった。

ま と め

今回のシンポジウムでは NHO 作業療法士が養成施設、臨床現場、グループで人材育成に取り組んでいる内容の発言をいただいた。

全シンポジストの発言が終了し、全体討論を行った。その中で中村会長より、研修制度の提案をいただいた。

それを踏まえて NHO 等では

1. 国立病院作業療法士協議会と協力して各グループでの研修会を検討するとともに、全国レベルでの研修として国立病院機構東名古屋病院附属リハビリテーション学院主催の卒後教育（政策医療）研修会を増やす方向で進めていくこと、
2. 学校教育に関しては NHO 等で政策医療について専門的にかかわっている職員を講師に招くなどの協力体制と、NHO 唯一の養成施設としての特色を出すとともに、NHO でよりよい人材

育成に協力していくこと、

3. 異動に関しては各病院で医療サービスを維持するための到達ラインの設定および技術研修を行っていくこと、

4. 先駆的に行われている教育システムを参考に卒後教育のシステム化を図ること、

をシンポジウムのまとめとした。

今回のシンポジウムは、NHO で働く作業療法士に明るい未来のために取り組む課題を明確にする機会となった。

〈本論文は第71回国立病院総合医学会シンポジウム「作業療法士の人材育成を考える -NHO における卒前教育から卒後教育, そして未来へ-」として発表された内容を座長としてまとめたものである。〉

著者の利益相反：本論文発表内容に関連して申告なし。