

リーダー育成システム

# リーダーの役割は

- ①統率：理念のもと、方向性や目標を示してまとめる。
- ②育成：組織を成長・発展させるスタッフを育てる。
- ③管理：スタッフの特性を把握し、適材適所に仕事を振り分ける。
- ④連携：業務効率・成果を高めるための各セクションとの連携の橋渡しとなる。

**実際の事業を動かす中でリーダーとして成長していく！**

# 事業の質を高め、経験値を引き上げるため 2つの計画書を導入

## ①リハビリテーション科チーム活動計画

- ・チーム、セクションの活動の計画を立てる。
- ・3ヶ月毎、定期的に作成する。

## ②リハビリテーション科事業計画

- ・地域や法人、病院、施設からの依頼や課題に対して計画を立てる。

目的や目標達成レベルや期間、人・物・時間をどのように活かして使っていくかの方法など具体的な計画する

# 事業計画・報告の導入の効果

## ◆効率的かつ効果的な問題解決で職場を発展させる

上司の指示の下で定期的に、自身の管轄するエリアの問題を確認し、解決策を立てることで、より効率的かつ効果的に事業の拡大が図れる。

## ◆実行力のあるリーダーを育成する

リーダーに必要な、法人や地域のニーズの理解や問題提起、解決策の立案、期待できる成果の予測する力を強化し、法人を支える人財を育成する。

# 事業計画の成果を人事考課へ

事業計画、報告書や実際の活動の成果の中から確認できる、

①組織を発展させる力

②現場の問題を臨機応変に解決できる力

をリハビリ科管理者は評価し、人事考課に反映する。

地域や法人のために役割を果たし、結果を生み出すリーダーを評価し、更なる発展・成長を促していく。

地域

法人

病院

施設

主任が問題や課題をリハビリ科のために置き換え、部下へ方針を伝える

問題

副主任がチームスタッフや現場の状況を把握し、実現可能な事業計画を立案

事業計画

副主任が作成した計画を主任が確認し、修正

修正

計画をチームスタッフに周知し実行

実行

評価内容を分析し、取り組みを改善

改善

結果を踏まえてチームスタッフと報告書を作成し、主任と確認

評価

成果

収益

問題解決

リーダー経験

主任(法人の方針を正確に部下に伝え、方針を示す)

- ・地域や法人、病院、施設の方針から、担当するセクションの問題に置き換え、部下の副主任に課題を与える力
- ・副主任が立てた計画を修正し、成功に導く力

副主任(チームリーダーとして部下を活かし、結果を生み出す実行力)

- ・提示された問題に対し、現状にあった実現可能な計画を立て、チームスタッフに周知させて実行に移し、評価し、改善し、成果を生み出せる力
  - ・チームのキーマンであるサブリーダー等に役割と責任を与え、人を活かし、育てる力
- サブリーダー(現場の実行部隊としての活躍と現場の問題を正確に上司に伝える)
- ・事業の計画から副主任と行動し、職場の発展のために必要な問題や課題を正確に抽出し、副主任を支え、事業の方向性を定める力

副主任、リーダーなど責任や役割が重要な立場のものに法人や地域に役立つことで

『責任』と同時に『やりがい』を感じ、リーダーとしての働き方を1ランク高める。