

ST クリア言語聴覚療法 12

# 言語聴覚療法管理学

編著 内山量史  
高野麻美  
白波瀬元道

建帛社  
KENPAKUSHA

〔シリーズ監修者〕

うち やま かず し  
内 山 量 史 日本言語聴覚士協会 会長

うち やま ち づ こ  
内 山 千 鶴 子 新潟リハビリテーション大学大学院 特任教授

いけ た やす こ  
池 田 泰 子 東京工科大学医療保健学部 准教授

たか の あさ み  
高 野 麻 美 初台リハビリテーション病院 副院長

〔編著者〕

内 山 量 史 前掲

高 野 麻 美 前掲

しら は せ ち と みち  
白 波 瀬 元 道 医療法人社団永生会法人本部リハビリ統括部 統括課長

〔執筆者〕（五十音順）

あさ くら えつ こ  
朝 倉 悦 子 独立行政法人地域医療機能推進機構埼玉メディカルセンター 士長

いち かわ まさる  
市 川 勝 北里大学医療衛生学部 講師

おお すみ まさ のり  
大 住 雅 紀 医療法人真正会霞ヶ関南病院

こ いずみ とみ え  
小 泉 智 枝 東北文化学園大学医療福祉学部 講師

し わ とみ み  
志 和 智 美 社会医療法人秀公会あづま脳神経外科病院

ひがし かわ ま り  
東 川 麻 里 北里大学医療衛生学部 教授

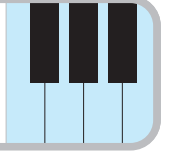
ひら の え み  
平 野 絵 美 社会医療法人友志会リハビリテーション翼の舎病院

ふく おか たつ ゆき  
福 岡 達 之 広島国際大学総合リハビリテーション学部 教授

まつ お やす ひろ  
松 尾 康 弘 鹿児島医療技術専門学校言語聴覚療法学科 副学科長

やま もと てつ  
山 本 徹 帝京平成大学健康メディカル学部 准教授

# クリア言語聴覚療法 刊行にあたって



本シリーズは2000(平成12)年に建帛社より発行された「言語聴覚療法シリーズ」(企画委員:笠井新一郎, 倉内紀子, 山田弘幸)の内容を大幅に見直し,新たに「クリア言語聴覚療法」として発行するものである。

1999(平成11)年に第1回言語聴覚士国家試験が実施され,4,003名の言語聴覚士がわが国に誕生してから25年が経過した。2023(令和5)年現在,言語聴覚士の資格保有者は約4万名にまで増加した。日本人の急速な高齢化による人口構造の変化に伴い,社会保障制度,医療・介護保険制度,障害者福祉など多くの分野で言語聴覚士は求められているが,必要とされる対象障害領域の拡大に対応した言語聴覚士の不足はますます深刻である。多様化・複雑化しながら拡大する対象領域に対応したよりよい言語聴覚療法を提供するためには,資格保有者の確保と併せて,卒前教育の充実もまた必須である。

本シリーズは,言語聴覚士を目指す学生を主な読者対象として,①初学者でもスムーズに学習できるよう理解しやすいテキストとすること,②「言語聴覚士国家試験出題基準」「言語聴覚士養成教育ガイドライン」に準拠して,国家試験に必須の項目を網羅した上で,臨床現場につながる内容とすることを心掛けて編纂した。

各巻を構成する主な特徴として,以下の工夫がなされている。

- ・章のポイントとして,各章の冒頭に当該章で学習する内容を提示
- ・章のまとめとして,各章の末尾にまとめ学習ができるような課題を提示
- ・側注を多用することで,本文の補足的内容やキーワードを解説
- ・適宜コラムを掲載し,最新の話題や実践的内容を取り上げることで,学生が知識だけでなくそれを臨床へと結びつける興味をもって学習できるようにした

また本シリーズは,学生だけでなく既に現場で活躍されている言語聴覚士の振り返りの書としても活用できる内容となっていると確信している。

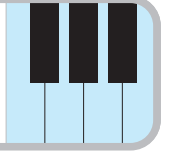
言語聴覚士が主に接するのは,コミュニケーションや高次脳機能,嚥下などに障害を抱える方々である。病院では「患者さん」と呼ばれるわけだが,来院以前は,誰もが家庭や地域で生活を送る「生活者」であったことを忘れてはいけない。リハビリテーションとは単なる機能訓練でなく,その目的は在宅復帰するまでを目指すものではない。リハビリテーションを終えて家庭に戻るときには,各々が役割をもち,その後の人生を「生活者」として満喫できるような支援を目指して,言語聴覚士として成長を続けていただきたい。

社会保障制度の変革によってリハビリテーションの意義が誤解されつつある昨今、全人的復権（障害のある人が身体的・精神的・社会的・職業的・経済的に能力を発揮し、人間らしく生きる権利）を目指したリハビリテーションが展開できる人材が現場に多く輩出されることを切に望んでいる。

2023年12月

内山量史・内山千鶴子・池田泰子・高野麻美

# まえがき



1997年（平成9年）の言語聴覚士法制定以来、言語聴覚士は医療・介護・福祉・教育の幅広い現場で活動し、その役割は年々拡大してきた。これまでの言語聴覚士養成課程教育においては「きこえ」「ことば」「高次脳機能」「摂食嚥下」を中心とした知識と技術の習得が重視されてきたが、超高齢社会の進展や地域包括ケアシステムの深化に伴い、単に臨床技能を修得するだけでは不十分となりつつある。言語聴覚士は多職種と協働し、組織の一員として機能することが求められ、その中で「マネジメント」の視点が不可欠であることが明らかになってきた。こうした背景から、2024年に言語聴覚士学校養成所指定規則の一部を改正する省令が公布され、新たに「言語聴覚療法管理学」が教育内容として加えられた。

管理学は単なる組織運営の理論にとどまらず、対象児者・家族に最適な支援を届けるために、チームをまとめ、資源を調整し、安全で質の高い臨床を保証するしくみを理解し活用することを求める学問である。さらに、言語聴覚士がみずからのキャリアを築き、専門職として成長していくうえでも、セルフマネジメントやリーダーシップは大切な力となる。

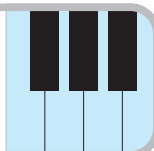
本書の各章では、管理学の基礎概念に始まり、組織運営とチームマネジメント、多職種連携におけるコミュニケーション、セルフマネジメント、そして臨床業務の計画・実行・評価に至るまで、言語聴覚士が現場で直面する課題を体系的に学べるよう構成されている。学生にとっては、将来の臨床活動を見通す羅針盤となり、実務に携わる方々にとっても、日々の業務を振り返り新たな視点を得るための手がかりとなることを目指している。

言語聴覚士が管理学を学ぶ意義は明確であり、臨床技術に加えてマネジメントの力を備えることが、対象児者の生活の質を高め、組織や社会の中で確固たる役割を果たすことにつながる。本書を通じて、これからの時代を担う言語聴覚士が、専門職としての誇りをもち、チームを導き、社会に信頼される存在へと成長されることを願っている。さらに、管理学を体系的に学ぶことは、臨床の枠を超えて、教育や研究、地域社会での活動にも生かされるだろう。言語聴覚士がみずからの専門性を広げ、他職種や社会と協働して新たな価値を創出していくために、本書が一助となることを期待している。

2025年9月

内山量史・高野麻美・白波瀬元道

# もくじ



## 第1章 管理学の基礎

I 管理学とは何か	1
II 言語聴覚療法における管理の必要性	2
1 組織運営における管理の必要性	3
2 チーム医療における役割の確立	3
3 患者管理と臨床業務の最適化	3
4 人材育成と教育の重要性	3
5 医療・福祉制度とのかかわり	4
6 研究とエビデンスの蓄積	4
III 管理者としての役割と責任	4
1 組織管理者としての役割	4
2 チーム医療におけるマネジメント	5
3 臨床業務の管理と質の向上	5
4 人材育成と教育	6
5 医療・福祉制度への対応と地域連携	6
IV 医療・福祉業界における管理の重要性	7
1 組織運営と業務効率化	7
2 質の高い医療・福祉サービスの提供	7
3 人材育成と組織の持続可能性	8
4 経営管理と財務の適正化	8
5 地域連携と医療・福祉ネットワークの構築	9

## 第2章 組織運営とチームマネジメント

I 組織とは	11
1 組織における役割と連携の重要性	11
2 組織の定義と機能するための3つの条件	12

<b>II</b>	<b>組織構造と役割分担</b> .....	13
1	組織の基本形態 .....	13
2	医療機関と介護施設の体制 .....	15
3	組織の連携と役割分担の重要性 .....	16
<b>III</b>	<b>チームマネジメントの基本</b> .....	17
1	チームマネジメントとは .....	17
2	効果的なチームマネジメント実践のためのポイント .....	17
3	チーム活動とコミュニケーションの重要性 .....	18
<b>IV</b>	<b>チームアプローチと多職種連携</b> .....	19
1	多職種連携の重要性 .....	19
2	チーム医療の役割 .....	20
3	多職種連携を成功させるために .....	21
<b>V</b>	<b>リーダーシップとコミュニケーション</b> .....	21
1	リーダーシップの定義 .....	21
2	リーダーシップとマネジメント .....	22
3	リーダーシップとコミュニケーションの向上 .....	24
<b>VI</b>	<b>組織文化と従業員満足度</b> .....	25

## 第3章 チーム医療とコミュニケーション

<b>I</b>	<b>チーム医療における言語聴覚士の役割</b> .....	27
1	チーム医療とは .....	27
2	言語聴覚士の役割 .....	31
<b>II</b>	<b>多職種連携とコミュニケーション</b> .....	31
1	対象者は多くの人に支えられている .....	31
2	多職種連携と多職種協働 .....	32
3	多職種連携によって得られる効果 .....	33
4	多職種連携における言語聴覚士の役割 .....	34
<b>III</b>	<b>対象者・家族とのコミュニケーション</b> .....	35
1	対象者を取り巻く環境 .....	35

② 家族とのコミュニケーション	36
③ インフォームドコンセント (IC)	37
④ コミュニケーション支援の視点における言語聴覚士の役割	38
⑤ 患者の権利と意思決定支援	38
⑥ 言語聴覚士がかかわる意思決定支援	40
⑦ 失語症によるコミュニケーション障害のある人に対する 意思決定支援の方法	41
<b>IV 地域の関連職種とのコミュニケーション</b>	<b>42</b>
① 地域は対象者が生活する場所	42
② 社会資源	42
③ クリティカルパス	43
④ 地域連携クリティカルパス	44
<b>V カンファレンスと情報共有</b>	<b>44</b>
① カンファレンス	44
② 患者・家族がカンファレンスに参加すること	45
<b>VI 医療チームにおけるリーダーの役割</b>	<b>46</b>
① チームとリーダー	46
② リーダーの役割	46
③ リーダーに求められること	47
④ 求められる力「リーダーシップ」	48

## 第4章 言語聴覚士としてのセルフマネジメント

<b>I 言語聴覚士の専門性</b>	<b>50</b>
① セルフマネジメントの重要性	50
② 卒前教育におけるセルフマネジメント	51
③ 卒後教育におけるセルフマネジメント	52
<b>II 言語聴覚士としてのキャリアパスと専門職教育</b>	<b>53</b>
① キャリアとは	53
② 外的キャリアと内的キャリア	53
③ 言語聴覚士としてのキャリアパスとキャリアラダー	55

<b>Ⅲ</b>	<b>キャリア形成におけるセルフマネジメント</b>	<b>58</b>
①	生涯学習の重要性	58
②	生涯学習を通じたキャリア形成の方法	58
③	ストレスマネジメント	61
④	ワーク・ライフ・バランス	64
<b>Ⅳ</b>	<b>言語聴覚士のためのリーダーシップトレーニング</b>	<b>65</b>
①	セルフリーダーシップ	66
②	リーダーシップトレーニング	66

## 第5章 言語聴覚業務のマネジメント

<b>I</b>	<b>言語聴覚療法の業務</b>	<b>69</b>
①	言語聴覚士法による規定	69
②	言語聴覚業務におけるマネジメントの側面	70
<b>II</b>	<b>目標設定と達成のための戦略</b>	<b>73</b>
①	目標設定理論	73
②	目標を設定するためのフレームワーク	74
<b>III</b>	<b>進捗の評価と調整方法</b>	<b>75</b>
①	PDCA サイクル	75
②	OODA ループ	76
<b>IV</b>	<b>診療記録の役割</b>	<b>77</b>
①	診療記録とは何か	77
②	診療記録の内容	78
③	診療記録の書き方	78

## 第6章 業務マネジメント

<b>I</b>	<b>業務計画と目標設定</b>	<b>81</b>
①	管理者の立場	81
②	言語聴覚士個人の立場	84
③	計画の立案	85

<b>II</b>	<b>優先順位の設定と時間管理</b> .....	<b>86</b>
1	優先順位とは .....	86
2	優先順位の設定 .....	86
3	優先順位を決める判断や根拠が大事 .....	87
<b>III</b>	<b>タイムマネジメントと自己管理</b> .....	<b>88</b>
1	タイムマネジメントとは .....	88
2	タイムマネジメントの効果 .....	88
3	タイムマネジメントの進め方 .....	89
4	自分のルーティーンワークを築いて .....	91

## 第7章 人のマネジメント

<b>I</b>	<b>人材採用と人員配置</b> .....	<b>93</b>
1	人材採用 .....	94
2	人員配置 .....	94
<b>II</b>	<b>人材育成（教育と研修プログラムの設計）</b> .....	<b>95</b>
1	組織の中で必要とされる3タイプ的能力 .....	95
2	教育の3つの領域 .....	96
3	教育評価モデル .....	98
<b>III</b>	<b>人事評価（効果的な人材評価とフィードバック）</b> .....	<b>99</b>
1	人事評価の全体像 .....	99
2	考課者訓練 .....	100
3	モチベーション .....	100
<b>IV</b>	<b>その他の労務管理</b> .....	<b>101</b>
1	労働条件・職場環境に関するルール .....	102

## 第8章 物品のマネジメント

<b>I</b>	<b>物品管理</b> .....	<b>106</b>
1	物品管理の目的 .....	106
2	物品の購入 .....	107
3	物品の在庫管理 .....	107

<b>II</b> 訓練機器・訓練用具の管理 .....	108
① 訓練機器の管理 .....	108
② 訓練用具の管理 .....	109

## 第9章 コストマネジメント

<b>I</b> コストマネジメントに必要な財務の知識 .....	110
① 財務とは .....	110
② 財務諸表の理解 .....	111
③ 医療機関の予算 .....	113
<b>II</b> 医療資源の適切な利用 .....	115
① 医療資源の種類 .....	115
② 医療資源の適切な配分と効果的な利用 .....	116
<b>III</b> コスト削減と効率化 .....	118
① コストマネジメントの重要性 .....	118
② コスト削減とコスト効率化の違い .....	121

## 第10章 患者管理とサービス品質の向上

<b>I</b> 患者管理の基礎 .....	124
① 顧客サービスの基本概念 .....	124
② 患者中心のケア（患者中心の医療） .....	126
<b>II</b> 患者対応の基本とクレーム管理 .....	129
① 患者対応の基本 .....	129
② クレーム管理と対応方法 .....	130
<b>III</b> 患者満足度の管理 .....	132
① 患者満足度の定義と重要性 .....	132
② 患者満足度を維持・向上させる取り組み .....	133

## 第11章 リスクマネジメントと危機管理

<b>I</b>	医療事故防止と対応	135
1	医療事故	135
2	医療安全管理体制	138
3	安全管理・推進のためのガイドライン	140
4	言語聴覚療法とリスクマネジメント	142
5	医療事故情報収集等事業	144
<b>II</b>	ハラスメント	145
1	ハラスメントとは	145
2	ハラスメントの種類	145
3	言語聴覚士とハラスメント	146
4	ハラスメントと判断する根拠	147
5	ハラスメントの予防・防止策	147
<b>III</b>	感染対策	148
1	感染症とは	148
2	感染症の分類と種類	148
3	感染予防策	149
<b>IV</b>	災害時のBCP	153
1	災害とは	153
2	BCPとは	155

## 第12章 言語聴覚士を取り巻く諸制度

<b>I</b>	医療法規の基礎知識	157
1	医療法	157
2	医療保険と介護保険、障害者総合支援法	158
<b>II</b>	言語聴覚士法と倫理綱領	163
1	言語聴覚士法	163
2	言語聴覚士の倫理	165

<b>Ⅲ</b>	言語聴覚療法実践における倫理的課題	166
①	医療倫理の4原則	166
②	倫理的ジレンマ	166
③	臨床研究、事例／症例検討と倫理的配慮	168
④	医療資源の公平な分配と言語聴覚療法へのアクセスの課題	168
<b>Ⅳ</b>	情報の保護と管理	169
①	個人情報保護法と医療情報	169
②	言語聴覚療法記録の適切な管理	171
<b>Ⅴ</b>	言語聴覚士とコンプライアンス	172
①	コンプライアンスの基本概念と言語聴覚士の法令遵守責任	172
②	コンプライアンス遵守のためのしくみ	173

## 第13章 管理業務の実際

<b>I</b>	言語聴覚士の管理業務における実践事例	175
①	業務量の管理	175
②	部門の管理	178
③	専門性の指導	179
<b>II</b>	リーダーシップに学ぶ教訓	180
①	問題解決のための問いかけ	180
②	挑 戦	181

## 第14章 言語聴覚療法の展望

<b>I</b>	職域拡大とその背景	182
<b>II</b>	医療分野における新技術の導入	184
<b>III</b>	持続可能な医療管理と社会貢献	186
<b>IV</b>	言語聴覚士のこれから	187

索引	191
----	-----

# 第 1 章

## 管理学の基礎

### 【本章で学ぶべきポイント】

- 言語聴覚療法を適切に実施し、質を向上させるためには、管理の視点が必要であることを理解する。
- 管理者としての適切な役割を果たすことは、質の高いリハビリテーションの提供、言語聴覚療法領域の発展につながることを理解する。
- 医療・福祉業界における適切な管理による効果について理解する。

## I

## 管理学とは何か

管理（management）とは、基準から逸脱しないように統制すること<sup>1)</sup>、組織や個人が目標を達成するために、資源（人・もの・金・情報）を計画・組織・指揮・調整・統制する一連のプロセスをさす。管理の目的は、効率的かつ効果的に成果を生み出すことである。

管理学（management science）は、管理における実践、実験、調査、観察などによって得た知識を分析・統合し、体系的に理論化しようとする学問であり<sup>2)</sup>、組織や集団の目標を効率的かつ効果的に達成するための方法や原則を研究することである。特に、組織の運営、資源の活用、人材の管理、意思決定のプロセスを体系的に分析し、最適な運営を実現することを目的とする。管理学の概念は、企業経営のみならず、**医療・介護・福祉**・教育といった公共サービスの分野にも適用され、組織の持続的な発展と

### 医療

日本では、医療保険におけるサービス。診療報酬により医療機関に対価が支払われる。

### 介護

日本では、介護保険におけるサービス。介護報酬によりサービスを提供した事業所・施設に対価として支払われる。

### 福祉

障害福祉サービス。日本では、障害福祉サービス等報酬により提供したサービスの対価として事業所に支払われる

サービスの質の向上に貢献する。

管理学は管理の基本概念に基づき組織を円滑に運営するための基本原則を探究する学問であり、表1-1のような主要な概念が含まれる。

表1-1 管理学の主要な概念

計 画 (planning)	目標を設定し、それを達成するための具体的な計画を立案する。短期的な業務計画から、組織全体の長期戦略まで幅広く扱う。
組 織 (organizing)	業務の分担や役割の明確化を行い、組織全体の構造を整える。適切な組織編成により、業務の効率化を図る。
指 揮 (commanding)	組織の目標を実現するために、メンバーがどのように動くべきかを具体的に伝え、働きかける。命令するだけでなく、やる気を引き出し、協力を得て成果を出す。
統 制 (controlling)	業務の進捗を監視し、計画通りに遂行されているかを評価する。必要に応じて改善策を講じることで、組織のパフォーマンスを向上させる。

出典) 大庭潤平編：作業療法管理学入門 第2版，医歯薬出版，p. 6，2022より作成

これらの管理活動は、企業、行政機関、NPO（非営利組織）、学校など、あらゆる組織で必要とされる。

## II

# 言語聴覚療法における 管理の必要性



言語聴覚士学校養成所指定規則  
学校養成所指定規則は、それぞれの職種の養成の基準を定めるものである。言語聴覚士学校養成所指定規則は言語聴覚士法が制定された翌年の1998年に制定された。教育内容・単位数・設備および備品・専任教員に関する要件・臨床実習施設の水準確保に寄与している。この指定規則が目標とするところは、養成教育の質の向上、および養成施設の教員・臨床実習指導者の教育力・指導力の向上である。第4章I-2 (p.51) 参照。

地域包括ケアシステム  
地域の実情に応じて、高齢者が、可能な限り、住み慣れた地域でその有する能力に応じ自立した日常生活を営むことができるよう、医療、介護、介護予防、住まいおよび自立した日常生活の支援が包括的に確保される体制。在宅療養支援も重視されている。

2022年1月～2023年8月に厚生労働省の招集による言語聴覚士学校養成所カリキュラム等改善検討会が開催され、2024年3月29日「言語聴覚士学校養成所指定規則の一部を改正する省令の公布について（通知）」が発出され、言語聴覚士学校養成所指定規則が26年経過して初めて改正された。改正の趣旨は超高齢社会の進展に伴う障害の重度化と病態の複雑化への対応、地域包括ケアシステム、放課後等デイサービス、特別支援学校・学級等における専門職としてのニーズの拡大等による言語聴覚士（ST）を取り巻く環境の変化に対応するためと記されている<sup>3)</sup>。この改正により言語聴覚士学校養成所で修得する単位数が増加し、新規専門科目として「言語聴覚療法管理学」が必修となった。

言語聴覚士は、医療、福祉、教育などの多様な分野で活躍し、コミュニケーション障害や摂食嚥下障害のある人びとに対して専門的な支援を提供する。その業務は、単に個々の患者に対する治療の実施にとどまらず、医療・介護・福祉制度の枠組みの中で適切に運営される必要がある。そのため、言語聴覚療法を適切に実施し、その質を向上させるためには、管理の視点が欠かせない。

## 1 組織運営における管理の必要性

言語聴覚士は、病院、リハビリテーション病院、介護保険施設、特別支援学校、訪問リハビリテーション事業所など、様々な場面で働く。その際、限られた人的・物的資源の中で効果的な支援を提供するためには、組織内での業務管理（業務マネジメント）が求められる。特に、業務の効率化やチームの調整、**予算管理**などの管理業務は、言語聴覚士が専門職としての役割を果たすうえで重要な要素となる。

### 放課後等デイサービス

児童福祉法を根拠とする、障害のある学齢期児童が学校の授業終了後や学校休業日に通う、療育機能・居場所機能を備えた福祉サービス。

### 予算管理

第9章 I-3 (p.115) 参照。

## 2 チーム医療における役割の確立

言語聴覚士は、多職種と連携しながら対象者に対する支援を行う。医師、看護師、理学療法士（PT）、作業療法士（OT）、社会福祉士などと協力する中で、言語聴覚士の専門性を発揮し、適切な役割を果たすためには、チームマネジメントの知識が不可欠である。多職種カンファレンスの運営、情報共有の適正化、チーム内での意思決定のプロセス管理など、言語聴覚士が主体的に関与できる領域は多岐にわたる。

## 3 患者管理と臨床業務の最適化

言語聴覚士が担当する対象者は、個々に異なる症状や背景をもつため、評価から治療、経過観察に至るまで適切な管理が求められる。対象者ごとの治療計画の立案や進捗管理、電子カルテの活用、症例検討会の実施など、臨床業務の効率化と質の向上には管理能力が不可欠である。また、対象者の生活環境や家族支援も考慮しながら、適切なリハビリテーションプログラムを策定することが求められる。

## 4 人材育成と教育の重要性

言語聴覚士の業務は、経験を積むことでより高度な専門性を発揮できる分野である。そのため、新人言語聴覚士の育成や後進の指導も重要な業務のひとつとなる。研修プログラムの策定、臨床指導の計画、教育的アプローチの実践など、管理的視点をもった指導が求められる。また、実習生の受

診療報酬

医療行為を行った医療機関・薬局の医業収入の総和を意味する。医業収入には、医師（または歯科医師）や看護師、その他の医療従事者の医療行為に対する対価である技術料、薬剤師の調剤行為に対する調剤技術料、処方された薬剤の薬剤費、使用された医療材料費、医療行為に伴って行われた検査費用などが含まれる。2年に1度改定される。

第12章 I-2 (p.158) 参照。

介護報酬

介護サービス事業者に対して、介護保険制度に基づき支払われる報酬。介護保険サービスの利用者が、質の高い介護サービスを受けられるよう、国が定めたルールに基づいて算定される。3年に1度改定される。

第12章 I-2 (p.160) 参照。

エビデンス

「証拠」「根拠」「裏づけ」「形跡」

け入れや教育機関との連携も、言語聴覚士としての社会的な役割の一環である。

## 5 医療・福祉制度とのかかわり

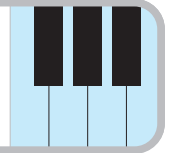
言語聴覚士は、医療保険や介護保険制度のもとで診療報酬や介護報酬の算定を行いながら業務を進める必要がある。適切な請求管理を行うためには、制度の理解が不可欠であり、施設ごとの運営方針に沿った管理が求められる。特に、地域包括ケアシステムの中での言語聴覚士の役割を考慮し、在宅医療や訪問リハビリテーションなどの適切な運営を図ることも重要である。

## 6 研究とエビデンスの蓄積

言語聴覚療法の効果を科学的に証明し、その実践を発展させるためには、研究活動が不可欠である。臨床研究の計画・実施、データ収集・分析、学会発表や論文執筆など、言語聴覚士が関与する研究活動には管理能力が求められる。科学的根拠に基づく実践（EBP）を推進し、効果的な治療法を確立することが、言語聴覚療法の発展につながる。

### Ⅲ

## 管理者としての役割と責任



言語聴覚士の役割は、前述したとおり単なる臨床業務にとどまらず、組織運営やチームマネジメントに関与し、管理者としての責務を担うことも求められる。管理者としての適切な役割を果たすことにより、組織の円滑な運営、質の高いリハビリテーションの提供、そして言語聴覚療法領域の発展に寄与することができる。

### 1 組織管理者としての役割

言語聴覚士が管理者としての役割を担う場合、組織の方針に沿った業務の運営、スタッフの管理、施設の経営方針への関与など、多岐にわたる責

務を負うことになる。具体的には、以下のような業務があげられる。

- ・ 人員管理（人のマネジメント）：言語聴覚士を含むリハビリテーションスタッフの採用，育成，評価，シフト管理を行う。
- ・ 業務管理（業務マネジメント）：診療業務の適正化，業務分担の調整，業務効率の改善を図る。
- ・ コスト管理（コストマネジメント）：リハビリテーション部門の予算編成や設備投資の計画を立案し，適正な運営を行う。
- ・ 施設運営への関与：病院や福祉施設の経営戦略の策定に関与し，言語聴覚療法の充実を図る。

管理者として、これらの業務を遂行するためには、リーダーシップ能力、組織運営の知識、経営的視点を備えることが求められる。

#### ガイドライン

目標を達成するにあたっての指針・指標。方向性を示す基準となるもの。

## 2 チーム医療におけるマネジメント

チーム医療の一員として、言語聴覚士は多職種との連携を推進し、患者に対して包括的な支援を提供する必要がある。管理者の立場では、以下のような責務が求められる。

- ・ 多職種カンファレンスの企画・運営・参加：医師，看護師，理学療法士，作業療法士，管理栄養士，社会福祉士などと協力し，治療方針を決定する。
- ・ 情報共有の促進：電子カルテや症例検討会を活用し，チーム内の情報共有を円滑にする。
- ・ 組織間連携の強化：地域包括ケアの視点から，病院，訪問リハビリテーション，介護保険施設，在宅支援事業所との連携を強化する。

チーム全体の連携がスムーズに進むよう、管理者は調整役としての役割を果たすことが求められる。

## 3 臨床業務の管理と質の向上

言語聴覚士の臨床業務は、対象者の評価・治療・経過管理を含む多面的な活動である。管理者としては、以下の点に留意しながら業務の質を向上させる必要がある。

- ・ 標準化された評価・治療の実践：エビデンスに基づいた介入法を導入し，施設内の治療の質を均一化する。
- ・ **ガイドライン**および規定の遵守：診療報酬や介護報酬に関する制度を