

## 特別講演 1

### 「スマートリハ」が拓くりハビリテーションの新たな可能性

・講師 慶應義塾大学名誉教授（医学部・リハビリテーション医学） 里宇 明元

・司会 名古屋市立大学病院 堀場 充哉

会 場 第1会場（2階 大ホール）

13:50 ~ 15:20

革新的ニューロリハビリテーション（リハ）技術の開発・実用化には、神経科学研究の知見と臨床的エビデンスの蓄積、知財マネジメント、医療機器としての製品化・薬機法承認・事業化が必要となる。慶應義塾医工連携チームによるニューロリハ機器開発は、複数の公的資金による支援を受け、実用化に向けて歩を進めてきた。

その過程で、ITを活用してリハ室内で発生するすべてのデータを収集・統合・活用し、適応判断に基づき、既存のリハ治療と先端リハ治療を統合しながら最適治療をシームレスに提供する新たなリハの姿としての「スマートリハ」を着想した。

従来のリハは、障害の予防・回復・代償において多くの成果を挙げてきたが、①評価データが断片的・断片的で統合されていない、②評価-治療のサイクルが不十分、③治療が体系化されていない、④治療中のデータを活かしていない、⑤最重度例への対応が困難、という課題を抱えていた。われわれは、これらの課題を解決するための新たなプラットフォームとして、スマートリハを提案している。そのコンセプトは、「つなぐ・つながる」であり、ITを活用してリハ室内で発生するさまざまなデータをニューロクラウドに蓄積・統合・活用し、ビッグデータに基づく適応判断支援を実現するという考えかたである。これにより、リハ医療の最適化・効率化・高度化・体系化を図るとともに、スマートリハ室自体が自律的に進化を遂げていくことを目指している。

スマートリハの実現により、適応判断に基づいた適切な治療が効率的、効果的に提供されるとともに、重度障害例を含めた多様な病態の治療が可能となり、治療適応範囲が飛躍的に拡大することが見込まれる。さらに、スマートリハ室は、先進リハ医療実践の場であるとともに、臨床に根ざした神経科学研究の推進、新規リハ機器の研究開発・臨床実証・事業化、未来を拓くりハ医療者・研究者・企業人育成の場となることが期待される。

## 特別講演 2

### 超高齢社会への対応

#### —疾患の性質変化と医療・介護の在り方—

- ・講師 内閣府 大臣官房審議官（科学技術・イノベーション担当） 江崎 禎英
- ・司会 株式会社ジェネラス 小山 樹

会場 第1会場（2階 大ホール）

10:10 ~ 11:40

経済が豊かになり誰もが健康で長生きすることを望めば、社会は必然的に高齢化する。我々が取り組むべきは、単に財政逼迫に起因する社会保障制度の見直しに止まらず、人口構造の変化や主たる疾患の性質の変化を踏まえて「社会経済システム」そのものの見直しを行うことである。

人生100年時代と言われる今日、如何に最期まで幸せに「生ききる」かが重要なテーマであり、誰もが夫々の年齢や体力に応じて社会の一員としての役割を果たすことが出来る「生涯現役社会」を構築することが求められる。そのためには、いわゆる「生産年齢」の段階から、経営者や従業員に健康管理への取組みを促すとともに、年齢が進むにしたがって多様化する「健康需要」に対応するためのサービスを創出し、地域資源を活用しながら地域の実情にあった供給体制を整えていくことが必要である。

また、現在医科診療費の約3分の1は生活習慣病の治療が占めており、高齢化由来の疾患を加えると半分以上となる。過去の主たる疾患は感染症であり、原因となる細菌やウイルスが体の外から入ってくることで引き起こされた。しかし現在は、主に体の中の複数要因が関係する老化や生活習慣に起因する疾患が中心になっている。こうした多因子関連型の疾患では、潜在疾患の早期発見による予防や進行抑制が重要であり、食事や運動管理も含めた総合的な対応が求められる。

特に、健康・医療データの活用については、ビックデータへの過度の期待から脱却し、本人性が確保された質の高い健康・医療情報（クオリティデータ）を基にマルチ分析を行い、適切な指導・介入のためのツールや仕組みを整備することが求められる。

これら一連の取り組みを通じて、超高齢化社会のあるべき社会経済システムを再構築し、新たな産業群を育成することが、時代の転換期にある我が国社会の課題である。

## 教育セミナー1

# 高齢者の健康概念から考える地域共生社会を支えるための 理学療法士へ期待する役割

- ・講師 医療法人社団悠翔会 佐々木 淳
- ・司会 合同会社 Think Body Japan 小幡 匡史

会 場 第1会場 (2階 大ホール)

15:40 ~ 16:40

少子高齢化の急速な進行，要介護高齢者や認知症の増加，就労人口の減少，経済成長の鈍化と社会保障財源の不足，医療介護人材の不足，死亡者数の増加と看取り難民・・・さまざまな課題が山積し，私たちの未来の見通しは不確実さと曖昧さを増している．しかし，その中においても確実なものが1つだけある．それは疾病構造の変化と，それに伴う医療ニーズの変化だ．

日本の医療は高度急性期病院を中心に展開されてきた．それは，これまでの医療ニーズの中心が「治療」にあったからだ．健康状態に異常が生じたら，病院を受診する．医師はガイドラインに従い，診断と治療を行う．病気がスムーズに治療でき，病気さえ治療できれば問題は解決できていたのは，患者層が「若かった」からだ．

しかし，高齢化に伴い患者の多くは高齢者となっている．高齢者の病気の背景には，老化に伴う機能低下が隠れている．高齢者の病気の多くは慢性的に経過し，治癒しない．入院治療の侵襲は時に身体機能・認知機能を低下させる．患者を救うはずの高度急性期病院で，生活者としての能力，人生の所有権を失う高齢者が少なくない．

人は加齢に伴い心身の機能が低下する．そして，治らない病気や障害とともに人生の最終段階を生き，人生の最終段階を迎える．特に脆弱な高齢者にとって大切なことは，何かが起こったら病院へ，ではなく，何かが起こらないように予防すること，そして何かが起こったとしても，最期まで本人が納得できる生活が継続できる環境を整えることにあるのではないだろうか．

在宅医療の現場で，多くの高齢者は低栄養・サルコペニアの状態にある．フレイルサイクルから抜け出せずに肺炎や骨折で入退院を繰り返し，最期は病院で亡くなる．この悪循環を止めること，そして，その人が生活・人生を取り戻せるように支援すること．超高齢社会におけるリハビリテーションの社会的な責任は極めて大きい．

## シンポジウム (ランチョンセミナー)

### これからの理学療法士に必要なセルフマネジメント

#### -充実した臨床のために-

- ・ 講師 株式会社 PREVENT 萩原 悠太  
株式会社豊通オールライフ 藤本 修平  
社会医療法人愛生会 本部人事課 上田 周平
- ・ 司会 株式会社 gene 張本 浩平

会 場 第1会場 (2階 大ホール)

12:00 ~ 13:30

#### シンポジウム企画からのメッセージ

「マネジメント」という言葉を聞くと管理者が考えることと思われがちですが、自身のキャリア形成や理学療法士の未来を創造していくために、各々がセルフマネジメントをしていく必要があると考えます。理学療法士としてのキャリアをどう積み上げていくか？どの場所でどんな形の理学療法を提供していくか？理学療法士だからできるのは何なのか？そのためにヒト・モノ・カネ・情報をどう活用していき、どう発信していくかを考えていきたいと思えます。

今回のシンポジウムでは、様々な分野でご活躍されている理学療法士3名をお招きしました。

「研究をただの研究に留めずに、社会へ。データとエビデンスを蓄積して、さらに高度な研究を。実践と研究の両輪を回し、より多くの人々が長く、前向きに生きられる社会を作りたい。」との思いからモノ・情報を通して、理学療法を世の中に届けている萩原氏より「データを武器にする心得」といったテーマで、またヘルスコミュニケーションの研究者で大手企業に勤務しながらヘルスケア系ベンチャー企業、製薬企業、病院などで新規事業開発・PR/ブランディングを行って見える藤本氏には多くの企業にかかわっている経験よりカネの視点からキャリアアップにつながる価値の向上について、そして長年臨床の現場で経験を積み上げてこれ今は病院事務長といった立場の上田氏には、組織の中のヒトという観点から、自病院の人事制度改革の経験を交え、理学療法士が組織の中で必要なヒトとなるためのヒントを頂きます。

ヒト・モノ・カネ・情報各視点から、理学療法(士)の可能性について参加者とともに議論することで、これからの理学療法士にとって必要なセルフマネジメントを考える機会となる場が提供できることを確信しております。

## デジタル時代におけるデータを武器にするための心得

株式会社 PREVENT

萩原 悠太

情報化社会といわれる現代において、「情報」は、人・モノ・金に次ぐ経営資源として考えられ、また、世の中に存在するデータの90%は過去数年で生み出されていると言われるほど、我々は情報の海の中で生活をしている。情報に溺れないようにするために、そして情報を武器として、個人・組織の成長に繋げるためには、何を抑えるべきなのだろうか。

弊社では、データの価値を最大限に活かし、データにもとづいた意思決定を行うデータドリブンな組織を構築するために大きく3つのポイントを意識している。

一つ目は「データの価値を定義する」ことである。データは目的を設定せず、ただ集めただけでは意味をなさない。データの価値は、隠れているインサイトを可視化することにより、臨床や事業におけるアウトカムやプロセスを管理するための物差しとして、データに評価軸を持たせることで、はじめてその価値を発揮させることができる。

二つ目は、組織として「データを取り扱うルールを決める」ことである。データの価値を最大限に活かすためには、あらゆる部門、個人を中心にデータが存在するように組織を設計し、情報の偏りがなく、誰もが同じ情報をもとに意思決定が可能となる状況を作ることが理想であり、これはデータの民主化と言われている。このデータの民主化を達成するためには、データの収集・管理・活用について、組織内で同じルールのもと取り扱うことを徹底していくことが必須となる。

三つ目は、組織内の「データ活用のリテラシーを高める」ことである。データを解釈し、意思決定するためには、相応のスキルが必要となる。特に、解くべき問いを立てる能力と、その問いを解く能力は、一定のトレーニングが必要となる。

本シンポジウムにおいては、データを武器に個人、組織の成長を加速するために上記の3つのポイントを中心にデジタルヘルススタートアップである PREVENT での事例も含め紹介していく。

## あなたの価値、給料に反映させるといくら？

株式会社豊通オールライフ

藤本 修平

あなたの価値はなんですか？そして、いくらに換算できますか？

この質問に明確に回答できると、いわゆるキャリアアップに一步近づけるかもしれない。

筆者が学生であった約10年前から、「療法士の給料」が高いか低いか、そのような議論は行われていた。ある者は「尊い職業なのに、医師との格差が大きい！」と言えば、ある者は「医師は偏差値が高いから給料が高いのは当たり前。医師になるのは難しいのだから」と言う。さらには「どう考えても、病院がお金を山ほど取っているに違いない！」なんて言葉も聞こえたものである。

全て言いたいことは理解できるし、給料が何年経っても月額で数千円しか上がらない状況にどうして良いかわからない、そんな気持ちもあるのだろう。しかしながら、冷静に考えてみる必要があることは

「そもそも私たちの価値は何か？給料はどこから出ているのか？」ということである。

病院を建てるにも、機材を買うにも、教育するにも、採用するにも、薬を提供するにも、当然ながらお金がいる。さらに細かい話を少しだけすると、健康保険、厚生年金保険、雇用保険、労災保険があり、収める金額のおよそ半分以上を法人は負担することになるが、それを知らない医療者も少なくない。得られた売上から、人件費のみならず上記にかかるお金を引いた時、いくら残るのだろうか。

法人に「もっと給料を上げて欲しい」と主張するのは、権利である。他方で、その権利に対して良い回答を得るためには、義務が発生する。その義務とは、簡単に言えば「価値の向上」である。例えば、価値の1つである売上、理学療法士は月間でいくらがMAXかご存知だろうか。

このような“実態”を理解していなければ、キャリアアップは夢のまた夢になるだろう。もちろん、お金だけがキャリアではない。しかしながら、お金への正しい知識と自分の価値を理解していた方が、キャリアアップにつながりやすいことは自明である。本講演によって、収入が上がるために必要な“自分の価値”を考えるきっかけになれば幸いである。

## 組織における人事の基本的考え

社会医療法人愛生会

上田 周平

私が理学療法士となった時代は数名の新卒者が採用され、先輩や上司の年齢構成もおおむね段階的であり、必然的に年功序列で昇進・昇格が行われていた施設が多く、諸先輩方の元で臨床業務に集中しながら、組織の人員構成や制度に疑問を抱くことはなかった。もちろんその当時との立場の違いはあるが、今よりも理学療法士としての研鑽のみに励みやすい環境であったように思う。

近年では高齢化社会、地域包括ケアシステム、厳しい病院経営の中での加算取得、施設基準取得、単位取得、サービス向上、職域の拡大等の様々な要因から職場内の理学療法士の数は急激に増加しているが、理学療法士・作業療法士の需給推計において供給数は、2040年頃には供給数が需要数の約1.5倍となると報告されている。毎年のように入職する新卒の理学療法士（作業療法士、言語聴覚士）と接しながら、10年後、20年後にこの中から誰が役職者・管理者となれるのか、一般職のままの職員や昇給がない職員も出てくるのではないかと感じていた。このようなシステムとして早急に対策が必要な課題を棚上げしたままにしている職場も多いのではないだろうか。

さて、組織における人事の基本的考えとはなにかと言えば、有名な言葉ではあるが“組織目標を人を活用して達成する”ことに尽きるのではないかと思う。理学療法士に限らず医療職はどうしても専門技術の向上を追求する。しかし、組織人として組織の中でうまく自分を活かし、自分自身も成長しながら組織に貢献するという考えの人は決して多くはなく、むしろ組織での行動の仕方を知らず、組織人としては未熟な人が多いのではないかと、外から病院をみるようになり感じる機会が多くなった。

今回のシンポジウムでは上記のような課題を念頭におきながら取り組んだ、当法人の人事制度の改定内容を中心に紹介する。

協賛 株式会社八神製作所