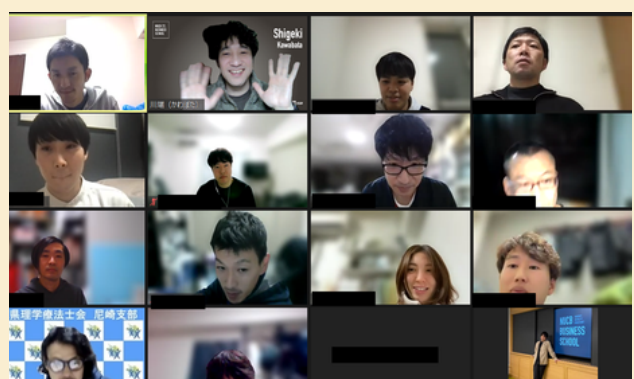


兵庫県理学療法士会  
阪神南尼崎支部

# 阪神南尼崎支部 管理者ネットワーク

## 尼崎支部未来ビジョン

尼崎支部 支部長 川端重樹





兵庫県理学療法士会  
阪神南尼崎支部

# 阪神南尼崎支部が目指すビジョン



## 会員への価値訴求

会員への価値を最大化



## COMMUNITY形成

世代や役割で  
COMMUNITY形成  
価値提供の土台作り



## 職能団体として 「個」のキャリア支援

「個」のキャリア形成に  
応じた機会等の提供



## 施設間の繋がり強化

施設代表の「個」のアップ  
デートに貢献

# 支部は何をすべきか？

## 会員への価値訴求



- 所属(帰属)感
- 学びの機会
- コミュニティでの繋がり(情報の獲得)
- キャリア形成、活躍の場
- 会費<価値



# 価値の訴求

## 学びの機会

世代や役割に応じたテーマ  
著名な講師による研修会

## コミュニティでの繋がり

所属外のPTとの接点、交流  
情報の取得、課題解決、学びの共同体

## キャリア形成、活躍の場

「個」のキャリア形成に紐づくきっかけ  
講師役、発表者、ファシリテーターの機会

## 会費 < 価値

会費が下がるなどは県士会としての役割  
支部としては会費以上の価値を訴求すること  
を目的に運営

**これらビジョンを実現化させて  
いくために必要な手段は何か？**



# COMMUNITY

会員へ価値を提供できる土台作り





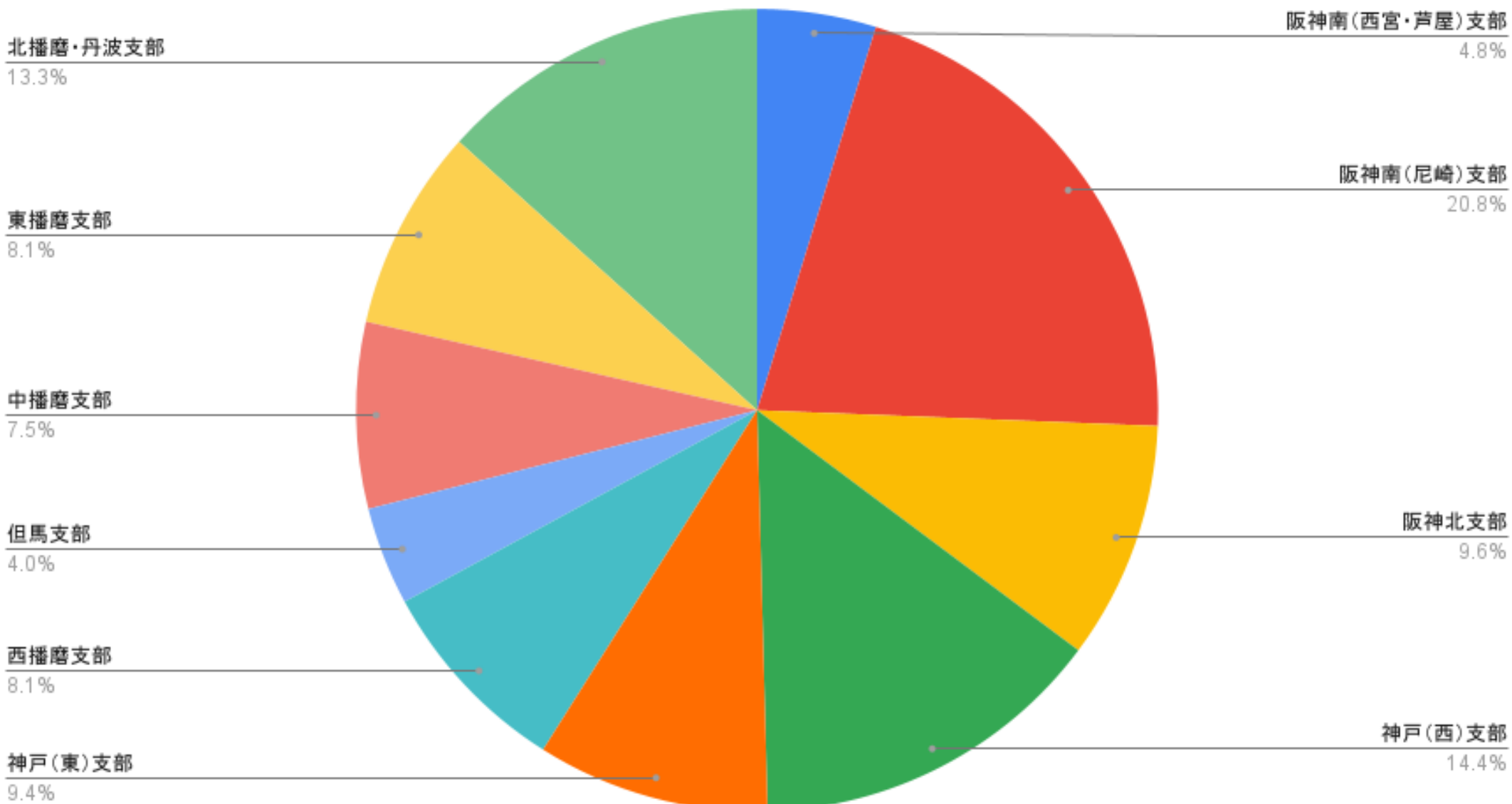
# 支部コミュニティ構築に関するアンケート結果



○兵庫県全域（淡路支部除く） 482名

- ・ 神戸東支部 45名
- ・ 神戸西支部 70名
- ・ 東播磨支部 39名
- ・ 中播磨支部 36名
- ・ 西播磨支部 39名
- ・ 北播磨・丹波支部 64名
- ・ 但馬支部 19名
- ・ 阪神北支部 46名
- **尼崎支部 100名**
- ・ 西宮・芦屋支部 24名

「あなたの所属支部」のカウント数

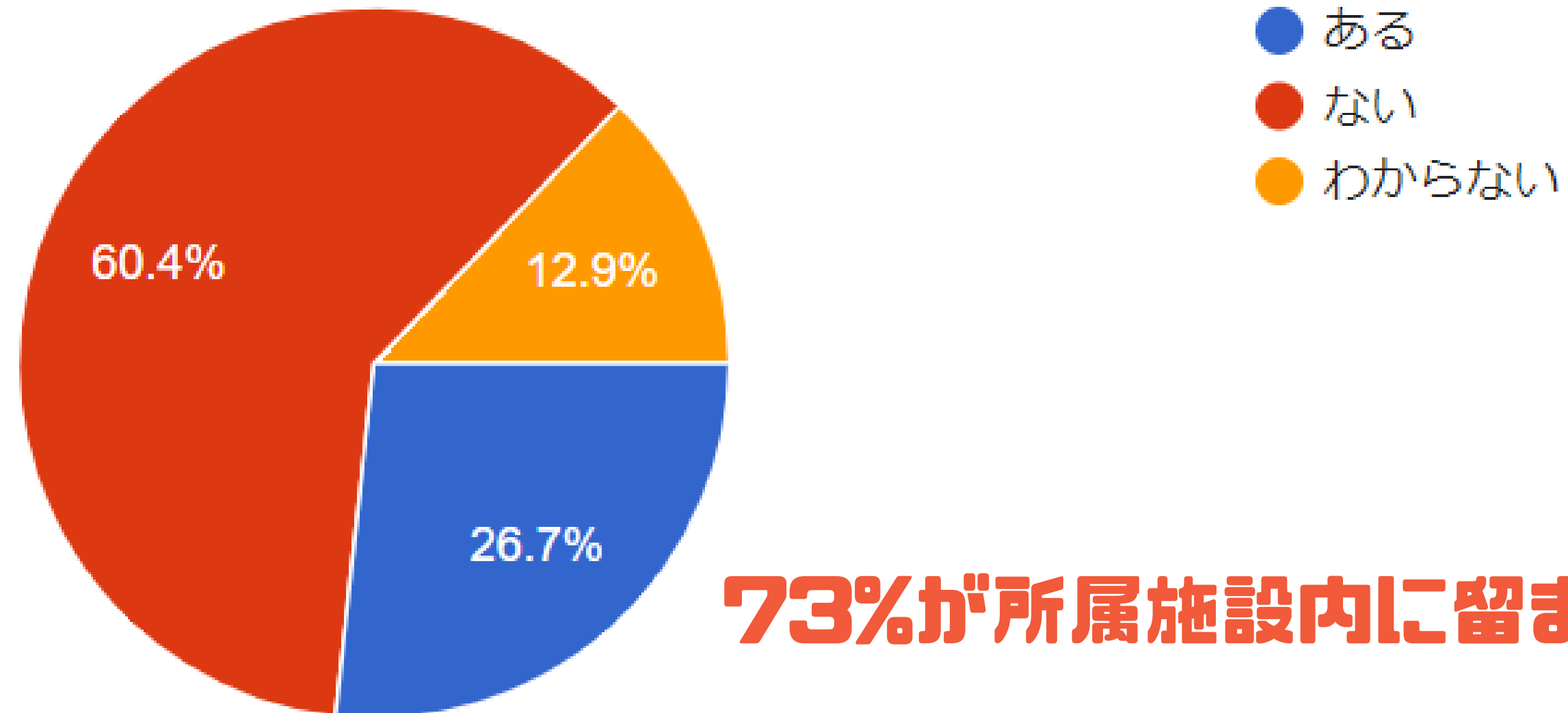


※2023年11月13日時点データ

# 支部コミュニティ構築に関するアンケート結果

あなたは所属施設外で何かしらのコミュニティと既に接点がありますか？（研修会のみ  
の参加は除く）

101 件の回答



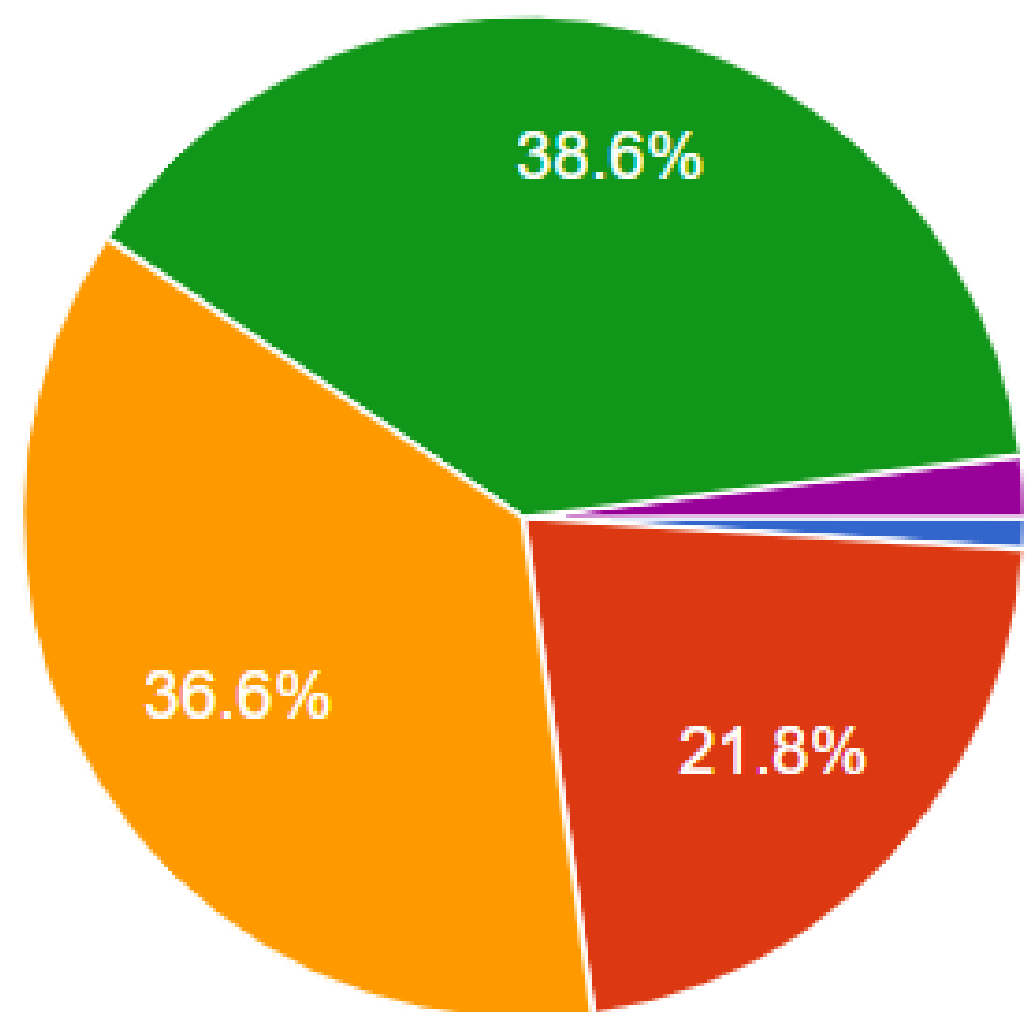
**73%が所属施設内に留まっている**

# 支部コミュニティ構築に関するアンケート結果

あなたの悩みや課題に対して、所属施設内で解決できていますか？

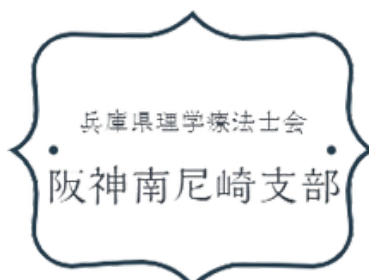


101 件の回答



- 1 (全く解決できていない)
- 2 (解決できていないことが多い)
- 3 (どちらとも言えない)
- 4 (ある程度解決できている)
- 5 (十分解決できている)

**60%解決できていない**

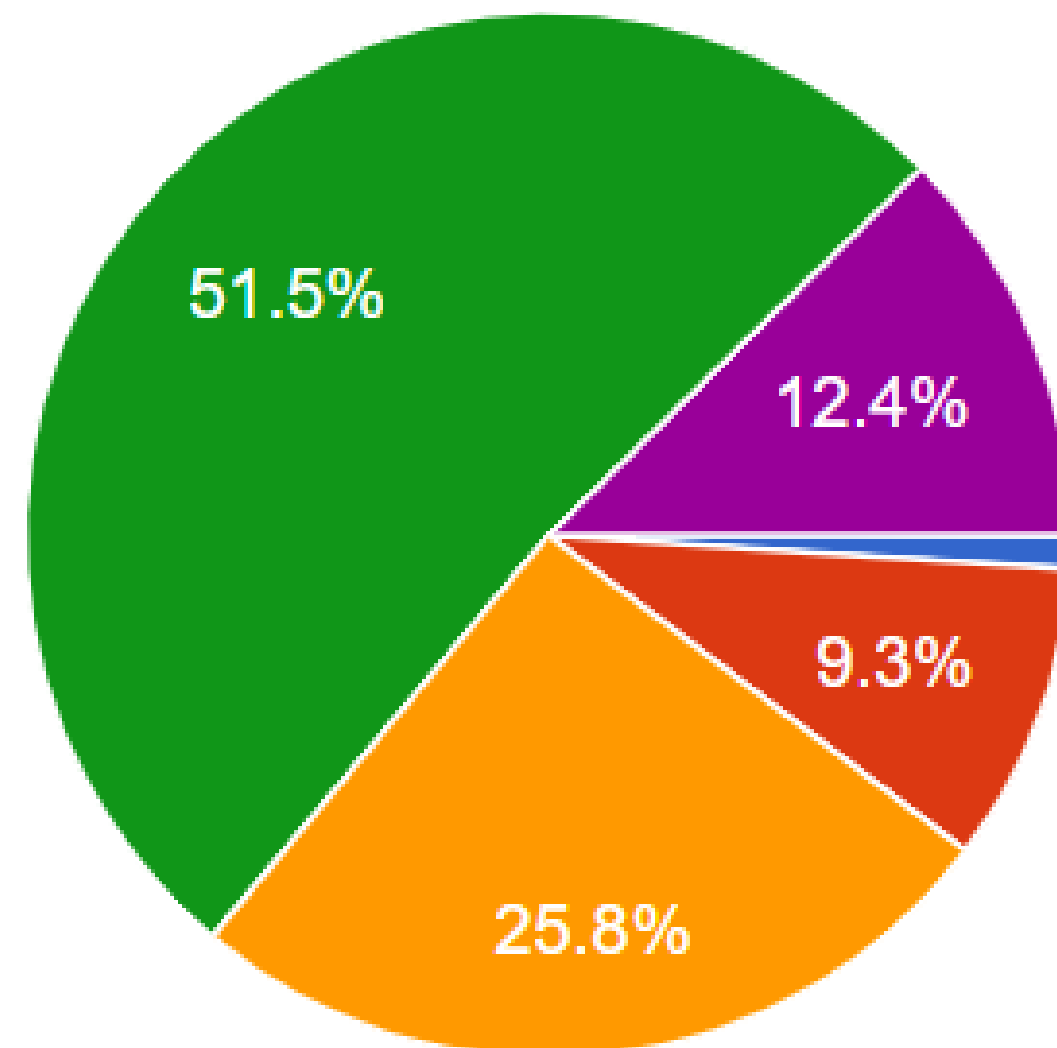




# 支部コミュニティ構築に関するアンケート結果

所属施設外のコミュニティと接点を持つことに対して、あなた自身の価値はどの程度と感じますか？

97 件の回答



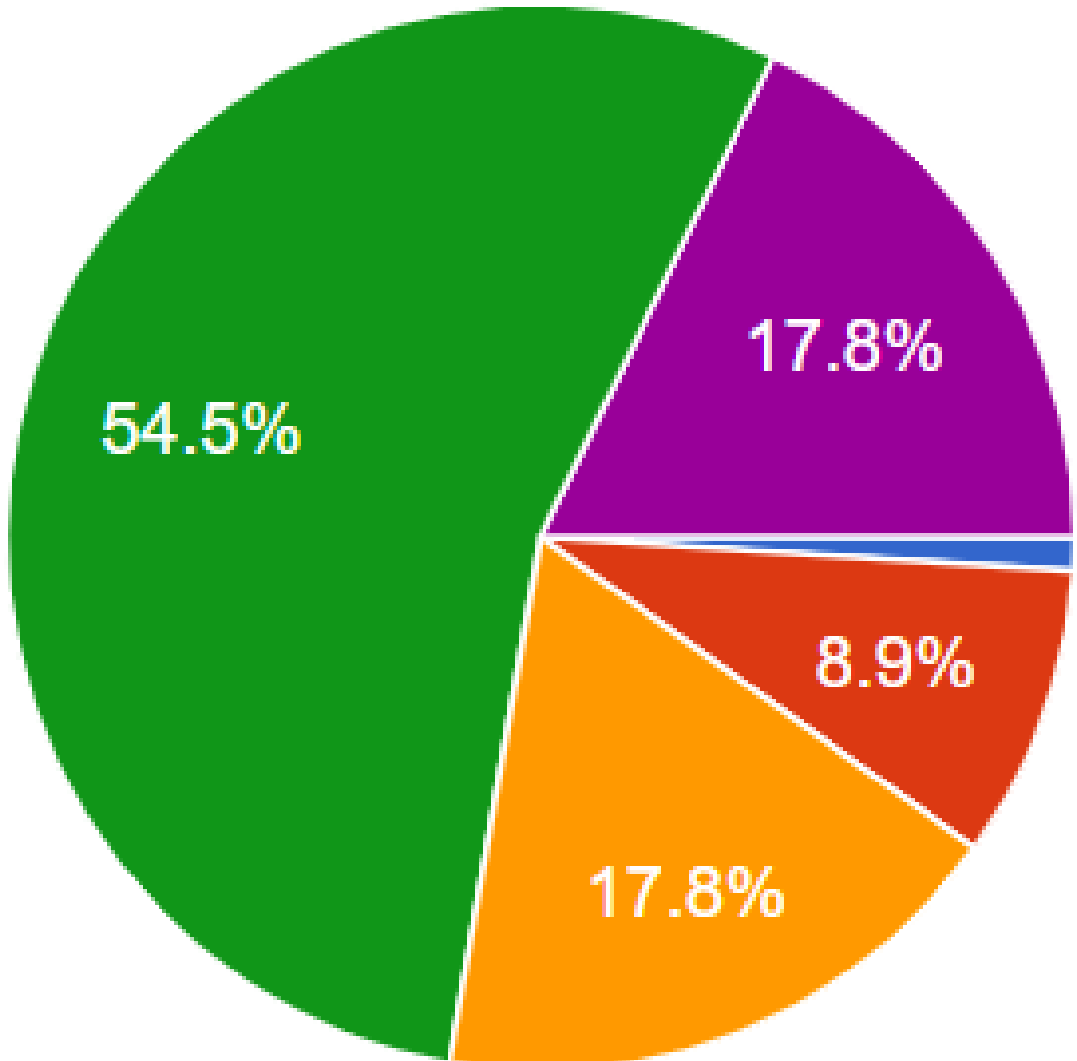
- 1 (全く価値がない)
- 2 (さほど価値はない)
- 3 (どちらとも言えない)
- 4 (価値はある)
- 5 (大変価値がある)

**63.9%価値がある**

# 支部コミュニティ構築に関するアンケート結果

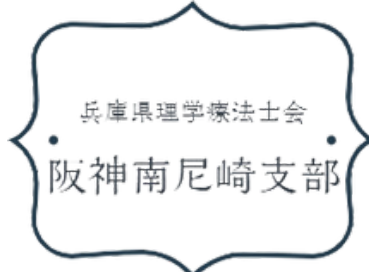
所属施設外の人にアドバイスを求めたいと思うときはありますか？

101 件の回答



- 1 (全く思わない)
- 2 (思わない)
- 3 (どちらとも言えない)
- 4 (思う)
- 5 (大変そう思う)

**72.3%相談したい**



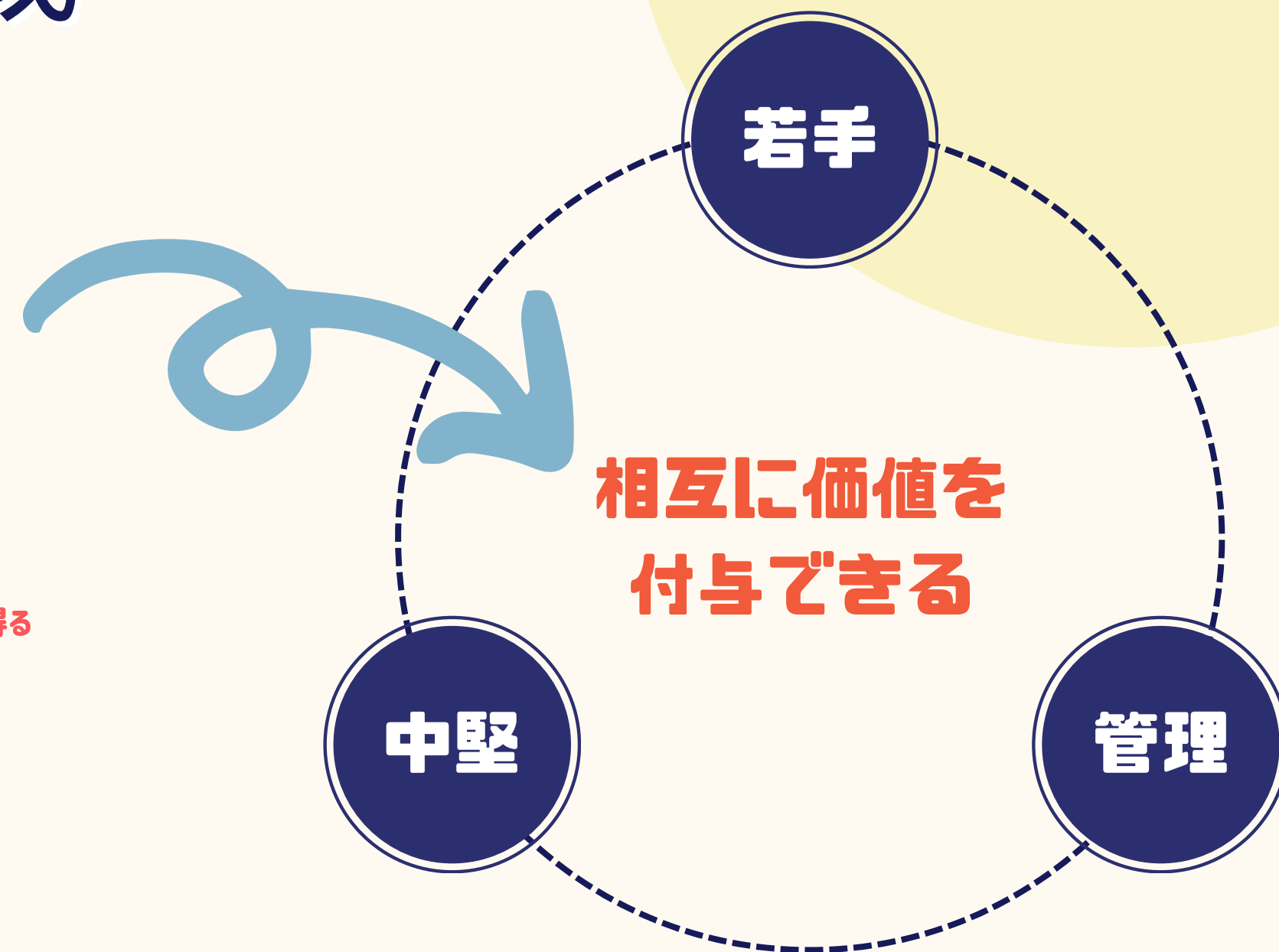
# アンケート結果の解釈

- コミュニティに参加してみたい会員は一定以上存在する。
- 職場では解決していない、または解決しにくい、相談しにくい課題に対してコミュニティへのニーズがありそう。
- 機会さえあれば参加意向あり



# 支部内に世代（役割）の COMMUNITYを形成

- **若手世代のCOMMUNITY**  
テクニカルスキル、仕事に関する基礎的な知識や技術を得る  
同じ課題を持つ者同士の共感や学びの共同体としての価値を訴求。  
「個」同士の繋がりも活性化。
- **中堅層のCOMMUNITY**  
後輩指導、チーム運営、更なるテクニカルスキル向上などの知識や技術を得る  
同じ課題を持つ者同士の共感や学びの共同体としての価値を訴求。  
「個」同士の繋がりも活性化。
- **リーダー・マネジャーのCOMMUNITY**  
チーム運営、部門運営、組織運営、リーダーシップ、経営などの知識や技術を得る  
同じ課題を持つ者同士の共感や学びの共同体としての価値を訴求。  
「個」同士の繋がりも活性化。



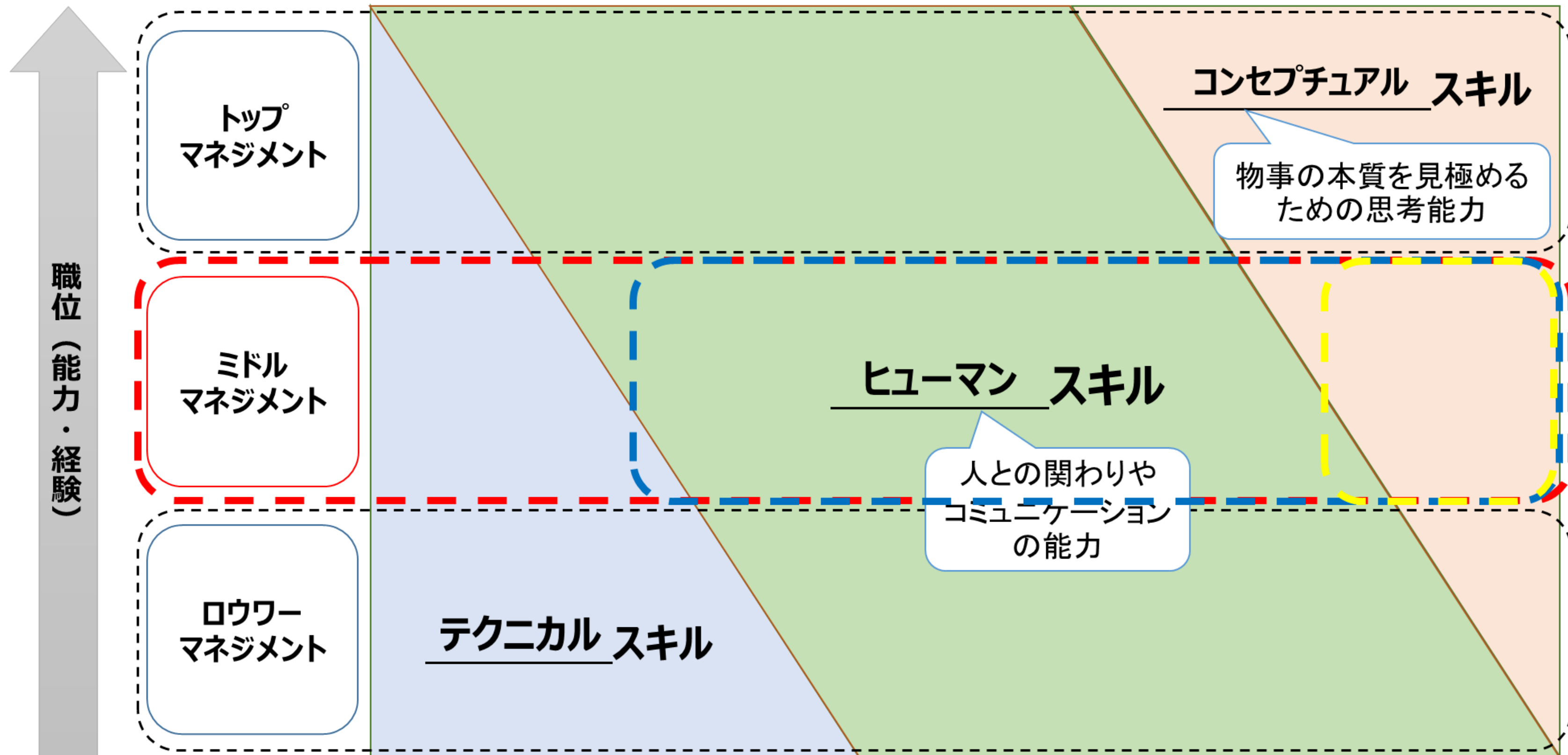
創造するコミュニティを  
なぜ3つに区分するか？





# 創造するコミュニティをなぜ3つに区分するか？

## カツモデル (カツの3能力 : Katz's 3 abilities)





# 支部内に世代（役割）のCOMMUNITYを形成





# 支部内に世代（役割）のCOMMUNITYを形成

## 「顔の見える関係」とは…

### 促進要因:「話す機会がある」

日常的な会話や患者と一緒にいることを通して、  
性格、長所・短所、仕事のやり方、人となりが分かる

信頼できる関係

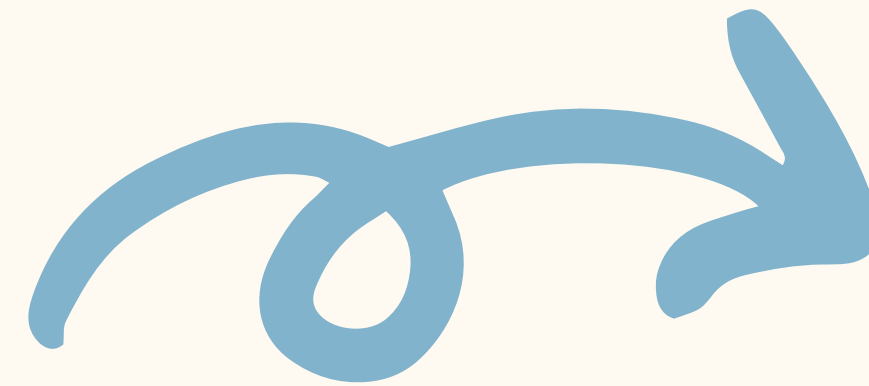
顔の向こう側が見える関係  
(人となりが分かる関係)

顔が分かる関係

目指すは  
この段階

|                              |                                  |
|------------------------------|----------------------------------|
| 顔が分かる関係                      | 会ったこともない人たちの顔がとりあえず分かるようになること    |
| 顔の向こう側が見える関係<br>(人となりが分かる関係) | どういう考え方をする人で、どういう人となりが分かるようになること |
| 顔を乗り越えて信頼できる関係               | 信頼感をもって一緒に仕事ができるようになること          |

# 支部内に世代（役割）の**COMMUNITY**を形成



**職能団体として  
「個」のキャリア支援**



# 「個」のキャリア支援

# 組織発展 マネジメント

職能団体としての会員の  
キャリア支援を考える



必要な時に、必要な情報  
必要な時に、必要な機会  
必要な時に、必要な仲間

支援ができる  
自己能力発展

支援が必要  
自己研鑽

キャリア形成  
組織貢献



昇級昇格→

←昇級昇格

ジェネラリスト

スペシャリスト

昇級昇格⇒

昇級⇒

ヒューマンスキル

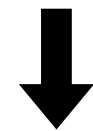
テクニカルスキル

# 施設間の繋がりが＝管理者ネットワーク

外部接続（ネットワーク）



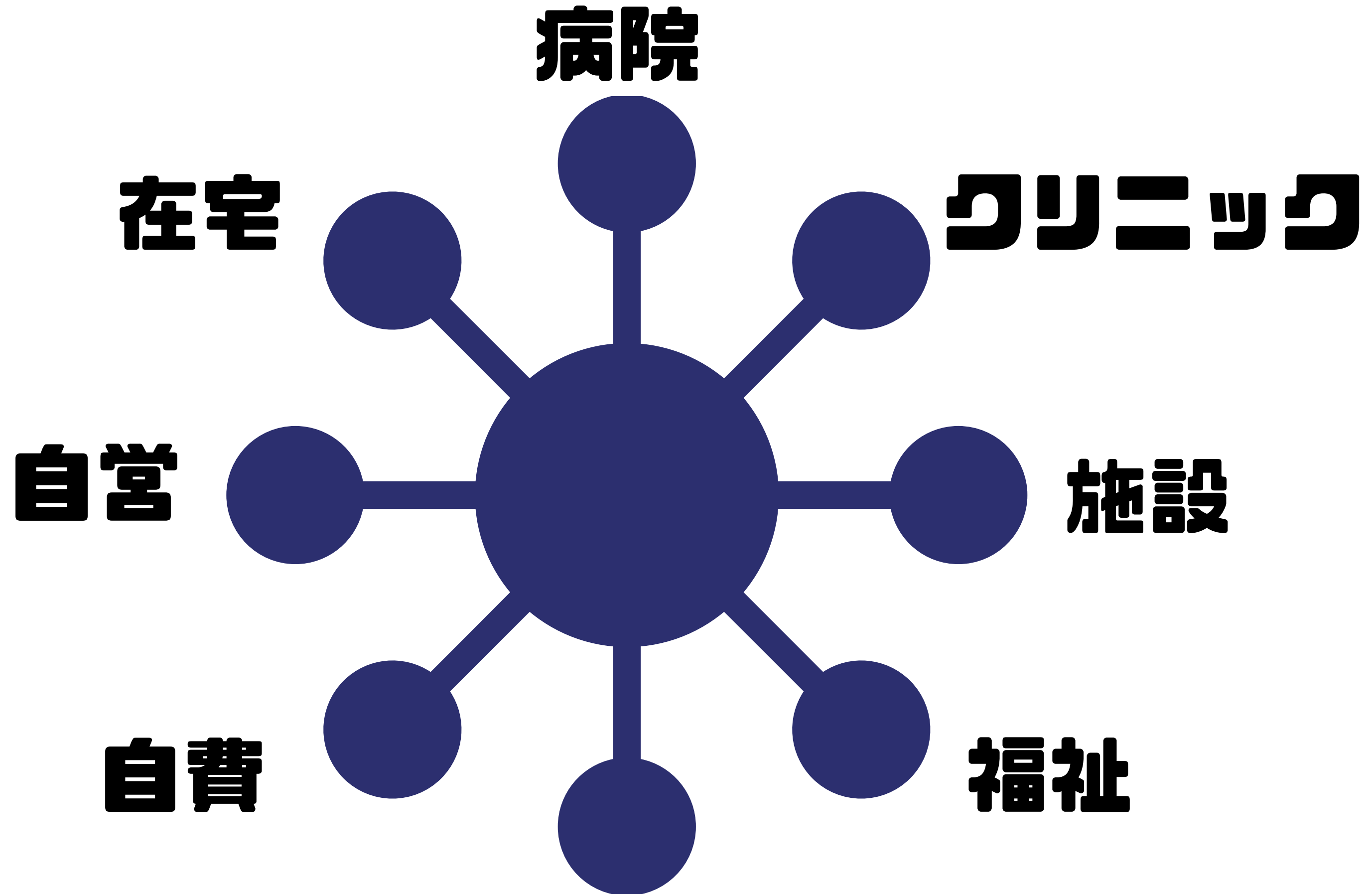
Manager「個」の  
アップデート



施設のアップデート



# 施設間の繋がりを強化





# 施設間の「個」の繋がりを強化

病院の「個」

クリニックの「個」

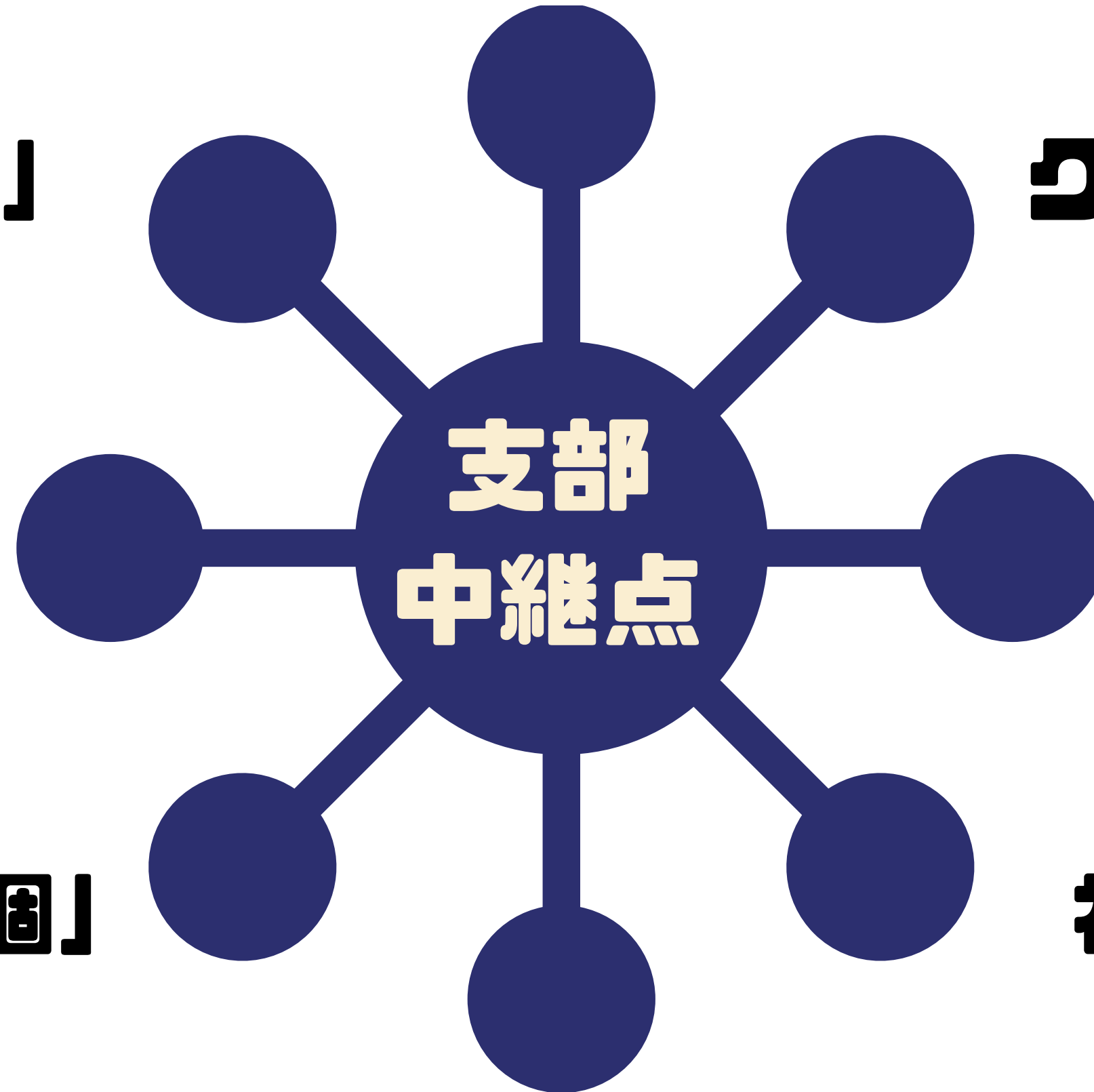
在宅の「個」

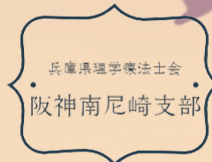
自営の「個」

施設の「個」

自費の「個」

福祉の「個」





# 阪神南尼崎支部が目指すビジョン



## 会員への価値訴求

会員への価値を最大化



## COMMUNITY形成

世代や役割で  
COMMUNITY形成  
価値提供の土台作り



## 職能団体として 「個」のキャリア支援

「個」のキャリア形成に  
応じた機会等の提供



## 施設間の繋がり強化

施設代表の「個」のアップ  
デートに貢献