

046-7

**リハビリテーション専門職において
個別ミーティングは心理的安全性・ワーク
エンゲージメントに関与するか？
～背景としての自己主導型学習の準備性との関連性～**

日高リハビリテーション病院
リハビリテーションセンター
○岩本紘樹、海津陽一

2026年2月6-7日に、米子コンベンションセンターにて開催された標記学会において、当院リハビリテーションセンターの理学療法士・岩本紘樹が研究発表を行いました。本学術大会は、医師・看護師・リハビリ専門職・社会福祉士など多様な職種が鳥取県米子市に2000人規模の医療職種が集い盛大に開催されました。

報告テーマについて

「リハビリテーション専門職において個別ミーティングは心理的安全性・ワークエンゲージメントに関与するか？～背景としての自己主導型学習の準備性との関連性～」

昨今、重要視されている職場環境を心理的安全性とワークエンゲージメントの視点で評価しつつ、リハ専門職において重要とされる継続的に自ら学ぶ力の関連性を検証した内容です。質の高いリハビリテーションを提供し続けるためには、職員の教育や環境が重要であることが示された内容であり、会場の多くの医療職種の方々と意見交換をすることができました。

考察① 個別ミーティングは有効なのか？

Discussion



PS尺度：3カ月～6カ月間で一部改善
UWES：変化なし

職員の心理的ストレス指標に変化を与える効果が3カ月以上実施で観察される

Martin et al., PLoS One, 2021

職員満足・バーンアウトの改善効果は、6カ月継続時点で最も明確に観察

Hudays et al., IntJ Environ Res Public Health, 2023

効果がでるまでの時間的影響？
個別ミーティングの“質”？

●●●

実施方法・頻度など
継続的な点検が必要！

考察② 環境整備の重要性

Discussion

SDLRSとの関連性

UWES：**熱意**と中等度の相関



熱意 (Dedication):仕事に対する誇りややりがいを感じること

個人のモチベーションと組織的な支援を統合したフレームワークが、医療従事者の生涯学習と適応力の促進において最良の結果をもたらす

Berger-Estilita et al. PLoS One, 2025

職場環境の課題

- 1 過度な業務負担・時間不足
- 2 職場環境・組織的支援の不足
- 3 自己ニーズの認識困難と学習意欲への変化

●●●

職場環境を整備して、対応していきことが**間接的に自ら学ぶ力を育てる**ことにつながるかもしれない

本研究結果や学会参加で得られた知見を、質の高いリハビリテーションを提供するための職場環境の整備などに活かしてまいります。