

S-2

回復期におけるハンズオフアプローチ



今田 健(イマダ ケン)

社会福祉法人こうほうえん

法人本部 リハビリテーション統括部

錦海リハビリテーション病院 リハビリテーション技術部

2020年より施行される理学療法士作業療法士学校養成施設指定規則の一部改正に伴い「理学療法管理学」が新設される。回復期リハビリテーション病棟が新設された年でもある2000年と比較し、この18年間で約6倍の加速度で有資格者数が増加した。これは他の医療職種ではみられていない。近年の社会情勢も踏まえると職場内において指導的、リーダー的な役割を持つ職員であれば管理者に限らず誰であってもハンズオフスキルが求められることは必然であると言えよう。

人材育成や教育と聞くと管理者が部下である職員に対して何かしらの働きかけを行う、あるいはその仕組みと捉えられがちである。部下からみた先輩や後輩にあたる職員との協働課題や双方向の意見交換ができる仕組み、風土を管理者が創ることは、部下のハンズオフスキルを高めると同時に、見落とされがちな一個人(主として管理者)の心理バイアスによる偏向性を排除しやすい。

本シンポジウムでは、主に当部署における取り組みを人材育成の3大要素と言われるOn the Job Training : OJT (理学療法現場における直接指導)、Off the Job Training : Off-JT (現場外における学習)、Self Development : SD (自己学習、主体的学習)に沿って当部署の取り組みを供覧したい。中長期間の視点で見ると、ハンズオフ(マネジメント)の成果は離職率(定着率)に現れることが知られている。厚生労働省や経済産業省がまとめた、医療従事者の離職率に照らし合わせ、当部署における開院後からの離職推移を示しシンポジウムにおける検討材料としたい。