

理学療法臨床実習・現場教育を支援する教育的工夫と配慮 Educational Ingenuity and Consideration to Support Physical Therapy Clinical Clerkship and On-the-job Training

池田 耕二・田坂 厚志・城野 靖朋
Koji IKEDA, Atsushi TASAKA, Yasutomo JONO

要旨

2019年に理学療法士作業療法士学校養成施設指定規則の一部を改正する省令がだされ、理学療法臨床実習は大きく変わろうとしている。また、昨今の社会情勢を背景に理学療法士の現場教育も変わろうとしている。そこで本稿では、学生や新人理学療法士の自律性を育成し、それを支える教育的工夫や配慮を、1) 教育目標の共有、2) 現場のストレスに対する認識、3) チームという場づくり、4) 感情労働、5) 経験資本という視点から、筆者らの経験をもとに提案した。

キーワード：理学療法臨床実習、現場教育、教育的工夫、感情労働

1. 緒言

1966年に理学療法士作業療法士学校養成施設指定規則が制定されてから半世紀を経て、2019年に理学療法士作業療法士学校養成施設指定規則の一部を改正する省令¹⁾がだされた。これにより2020年現在、理学療法臨床実習教育は大きく変わろうとしている。主な変更内容は、過剰な指導を予防するために実習時間に対して1単位45時間の制限を厳格に求めたことや、実習施設に教育体制の整備を求め、指導者の資格・要件も5年以上の実務経験と指導者講習会の参加を義務付けたこと。さらには、理学療法士養成校に対しても臨床実習前、後の学生の知識や技能レベルの確認を義務付け、学生の学習レベルを一定水準に維持し、臨床実習における教育効果を明らかにする取り組みを求めたこと。また、理学療法士養成校の教員に対しても資格・要件を定め5年以上の実務経験と教育に関する科目の習得を義務付け、教員講習会の参加を求めたことである。

そして、今回の指定規則改正において、最も強調された点は、理学療法（診療、臨床）に参加する、すなわち理学療法（診療、臨床）参加型実習による実習指導方式への変更である。これらの改変は今後の理学療法臨床実習教育の方向性を大きく変えていくものであり、学生から新人理学療法士教育、つまり現場教育へのシームレスな教育方式へとつながっていくと期待されている。

ただし、システムの変更だけで、効果的な臨床実習や現場教育ができるわけではない。個々の学生や新人理学療法士には、様々な教育的課題があり、各現場にも様々な事情がある。そのため様々な教育的工夫や配慮が、各対象者、各現場で必要になると考えられる。理学療法の知識は読書や学習量、テクニカルな技術は段階的な目標や練習、経験の繰り返しによって向上する。これらは熟達研究でよく知られている事柄である。しかし、これらの課題を教

育する側が課せるだけでは、これまでと何も変わらない。また、教育を受ける側が受け身の姿勢だけでは、これまでと大きく変わらないといえる。これからは教育を受ける側が、自ら気づき、動き、学ぶ、自律性を養い、自ら成長していく臨床実習、現場教育が望まれ、そのような枠組みが必要になっていくと思われる。

2. 理学療法という感情労働

臨床実習や現場教育では、学生や新人理学療法士のストレスがしばしば問題となる。しかし、それらをすべて無くそうとするのは早計である。なぜなら理学療法は感情労働であり、一定のストレスにさらされる特性があるからである。これを忘れると学生や新人理学療法士のストレスは無くなるが、理学療法が一方向のみの提供となってしまう、正しい治療は行なっているが、クレームがつくといったことになる。医学的に正しくても、現場のサービスとしては問題である。

水谷²⁾によれば、「感情労働とは自己や他者の感情管理を核心的もしくは重要な要素とする労働である。」としている。そして、労働者自身の感情管理が強く求められるため、たえずストレスにさらされるとし、次の4つの特質を有するとしている。①サービス提供と同時にその成果が消滅し（同時性）、サービス提供とその成果が一体化している（不可分性）。②サービスを提供する人格と強く結合している。③利用者のニーズや満足のために、サービス提供者と利用者間にコミュニケーションが不可欠となる。④労働の成果ではなく、労働過程を提供し（不確定性）、サービス利用者と提供者の相関関係のなかでサービス内容が規定される（無定量）、である。

これらを理学療法実践で説明すると、理学療法技術の提供時に笑顔やその他の態度等が求められることや、人柄としての魅力、楽しませる・和ませるコミュニケーション等が必要とされることがある。また、同じ疾患やよく似た症状でも個々の患者が求めていることや満足する事柄が違うため、目標や実践過程の内容が違うことはよくある話である。このように理学療法では治療成果だけではなく、その実践過程におけるすべての対応が評価されたり、同じ疾患でも個々に実践内容や目標が違うことはよくあることである。こうなると理学療法実践では、医学的知識や技術だけではなく、患者から求められることを実践できる能力や、あるいは満足させる実践や対応方法を身に付けておかないと、患者から評価されず、クレーム対象となり、サービスとしては質の低いものになってしまう。さらには長期的なケアが必要な場合には、その効果も低下してしまうことになる。

しかしながら、理学療法カリキュラムにおいて感情労働に求められる能力を積極的に教育したり、トレーニングするものはない。個々の教員が演習や実習時に個々に指導することはあっても明確なカリキュラムは存在しない。実際にそのような指導が行われるのは臨床実習が初めてといえるかもしれない。理学療法という感情労働に必要な能力が具体的にどのような能力であるか、それがどのように育成されるのかについては明らかになっていないが、サービス業に必要な能力であったり、理学療法士の資質として語られてきたものに近い能力と推察できる。これらの能力は、学生や新人理学療法士でもすでに有しているものがあるため、積極的に議論されてこなかった部分かもしれない。しかし、これからの医療や介護はさらに感情労働の色合いが濃くなっていくことが予想されるため、感情労働に必要な能力の習得が重要視されていくものと考えられる。

3. 臨床実習、現場教育が抱える課題

臨床実習、現場教育を遡ると理学療法士が少数であった時代は、先輩理学療法士が後輩理学療法士を徒弟的に教育していた。医師が直接理学療法士を教育することもあったと聞いている。そして、後輩は患者を良くするために、ときには先輩や医師の期待に応えるため、就業時間後や休日に勉学に励み、研修会や講習会にも参加し自己研鑽し

た。本教育構造が、ある種、高い理学療法・医療モラルを形成し、理学療法の現場教育を支えてきたともいえる。従来型の実習形式であるレポート課題や徒弟的教育制度も本構造を継承し、一定の教育効果を発揮していたと考えられる。そこでは、先輩は後輩に様々な教育的工夫や配慮を行い知識や技術を継承してきた。また、感情労働に必要な能力についても先輩からの様々な教育的工夫や配慮のもとで養われてきたものと推察できる。しかしながら、これらの工夫や配慮がこれまで積極的に開示されることはなかった。

おそらくこれは、教育する側は教育的センスによって無自覚的に教育的工夫や配慮を行っていたことや、周囲もそれらを教育者の情熱や人柄等としてうけながしていたことに原因があると思われる。また、当時は専門教育における教育方法に力点がおかれてなかったことに加え、教育効果の現れ方が多様であることや、各現場でも効果が異なること、短期や長期効果が違うため効果測定や判定が難しいことから検証が困難であったことも一因にあると考えられよう。そのため、現場の教育的工夫や配慮に対するエビデンスは、積極的に蓄積されてこなかったものと考えられる。

一方、近年の現場は、若手理学療法士が急増し、先輩より後輩の多い職場が増えてきた。また、現代社会では、個々の考え方が多様化しているため、これまでの教育方法では教育効果が得られにくくなってきた。さらにはハラスメント問題が取り沙汰されるようになり、働き方改革では就業時間の厳密化、有給休暇取得の義務化がなされたため、就業時間外の学習や休日の勉強会や研修会への参加を強いることが難しくなってきた。そのため、現場教育は消極的になりつつあると考えることができる。

これらのことから、臨床実習や現場教育は新たな局面を迎えていると考えることができ、現代にあった教育手法や管理、考え方が求められているといえる。今後、臨床実習や現場教育を発展させていくためには、徒弟的な教育制度だけではなく、新たな枠組みのもとで自律性を育み、自己研鑽を積みあげる教育にシフトする必要がある。そして、それらを支援する教育的工夫や配慮も重要になっていくものと考えられる。

そこで、本稿では、学生や新人理学療法士の自律性をできるだけ育成し、それを支える枠組みや教育的工夫や配慮を筆者らの経験をもとに提案する。

4. 臨床実習・現場教育を支援する教育的工夫と配慮

4-1) 教育目標の共有

臨床実習や現場教育において自律性を育む教育を行っていくためには、教育される側と教育する側の目標を共有しておく必要がある。目標の方向性が違えば、お互いに努力しても齟齬が生じ、教育効果が低下し、双方のストレスも大きくなるからである。また、そこにはお互いが理解できず対立関係が生じる危険性もある。そのため、これらのリスクをできるだけ回避するため、双方が目標について納得し、それを共有しておくことが大切となる。

職場や施設、理学療法分野ごとに教育目標が多少違うことや、教育される側に色々な思いがあることは承知している。また、理学療法の実際や現場のことをあまり知らない学生や新人理学療法士の思いを汲み取りすぎるのも教育上問題であろう。よって、できるだけ各職場や施設、各分野、個人でも納得できる教育目標を立案しておくという工夫が必要となってくる。

そこで、筆者らは「学生や新人理学療法士の自律性を促し、患者を治療（キュア）、支援（ケア）するという目的意識のもと、意欲的に自己研鑽し、成長していく力を養う」という教育目標を提案する。これは至極当たり前のことでもあるが、価値観等の多様化が進む現代社会においては、あらためて言葉にし、共有しておくことに意味がある。本目標を、臨床実習や現場教育で設定し、共有しておくことができれば、大きな齟齬をまねくことなく、臨

床実習や現場教育は同じ方向を向いて実践できると考えられる。ここでは自律性を育むことをとくに強調しておく必要がある。

4-2) 現場のストレスに対する認識

臨床実習や現場教育では、学生や新人理学療法士は未熟な自分と向き合うことになるため多少のストレスを伴う。このときに注意が必要なのはそのストレスが教育的に必要なものか、または妥当なものかということである。たとえば、知識不足をその場で理学療法士になる資格がないと断言し、ストレスを与えることは不適切である。しかし、知識を復習し定着させるよう促すことによって与えるストレスは、ある意味必要なことと理解できる。臨床実習や現場教育では、これらの判断が常に当事者に求められる。しかし、これらの判断を当事者のみにまかせるのは危険である。なぜなら、双方が冷静かつ適正な判断ができずに、ストレスの質や意味を間違えてしまうと、ハラスメントや対立関係が生じてしまうからである。これらを防ぐためには、あらためて教育する側と教育される側との間に対立関係が生じやすいことを双方が認識しておく必要がある。そのうえで当事者のみだけでストレスの質や意味を判断しないような仕組み、たとえば、できるだけ複数で判断できるような仕組みをつくっておくことが大切となる。一方、教育する側と教育される側に信頼関係が構築されていれば、不適切なストレスは少なくなるとも考えられることから、早期に信頼関係を構築することにも努力を払うべきといえる。

次に、現場におけるストレスに対して再度、認識しておく必要があるのは、医療や介護分野で活躍する理学療法士はストレスにさらされやすい感情労働であるということである。いうまでもなく、理学療法提供時には、治療技術以外のコミュニケーションや感情コントロール等の感情労働に必要な能力が求められる。これらは、自然に振る舞えるものや、すでに本能力を獲得しているものからすれば、至極当たり前のことに感じるが、できないものにとつては非常に難しい問題と感ずることになる。とくに価値観が多様化してきている現代社会においては、これまで以上に理学療法実践時により高度なコミュニケーションや感情コントロール等の能力が求められていくものと予想される。

他方、感情労働は、対象や状況に応じて求められるコミュニケーションや感情コントロール等は違うため、ある意味、習得が難しく、教育することも難しいものといえなくもない。そのため、それらが未熟な学生や新人理学療法士は絶えずストレスにさらされることになる。よって、臨床実習や現場教育では感情労働に必要な能力をどのように養うか、また、そこから生じるストレスに対する耐性や解消させる自己管理能力をどのように養うかについても考えていくことが必要となる。

したがって、臨床実習や現場教育ではストレスフリーを第一の目標にするのではなく、学生や新人理学療法士に負荷しているストレスの質や意味を理解しようとする、ストレスに対する耐性や自己管理能力を如何に養うかを考えること、それらの能力が養われるまでは心理的ケアを行い、ストレスを調整すること等の教育的工夫や配慮が大切になると考えられる。

4-3) チームという場づくり

現代社会における価値観の多様化、ハラスメント問題、働き方改革等を抱える臨床実習や現場教育には、新たな教育手法や管理、考え方が必要と考えられる。そこで、筆者らは「場」という枠組み、考え方を提案する。ここでいう「場」とは、企業研究における企業風土や組織文化と類似している概念であり、「場」を整えることで、学生や新人理学療法士の自律性を育む土壌をつくるという考え方である。

伊丹³⁾は、著書「場のマネジメント 実践技術」のなかで、職場と「場」は別物であるとし、「場」とは人々が集い、情報を交換しあい、心理的に刺激し合う、その容れ物のようなものとしている。その「場」が、チームらしい

協働を生み出す原点であるとし、「場」がないときは、会話が弾まない、個々の気づきが消え、働く楽しさがなくなると指摘している。まさに「場」で人や組織は育つとし、「場」づくりや「場」を活性化させ、育てることが、人材育成や仕事の成果につながるとしている。

これは、これまでのような先輩が後輩を直接教えるという教育ではなく、「場」をつくり、活性化させ、育てることで、そこで人材育成を行おうとする教育的な枠組みである。そこには教育だけでなく、仕事の成果も引き出すよう狙いがある。本枠組みであれば、教育する側と教育される側の関係は上下や対立関係ではなく、並列あるいは共有関係に近づくことになる。また、複数で学生や新人理学療法士にあるストレスが検討できるため、不適切な教育的ストレスの減少も期待できることになる。また感情労働という理学療法におけるストレスに対する理解も共有しやすくなるため、ストレス軽減効果も期待できるといえる。

また、エドモンド (Edmondson, A.C.)⁴⁾ は、著書「チームが機能するとはどういうことか」のなかで、チームが有効に機能する際に大切となるチームングに着目している。チームングとは協力して仕事に取り組むことを積極的に受け容れる考え方であり、同時に知識の共有と統合が行われる一連の行動であるとしている。そして、成功しているチームングには、①率直に意見をいう、②協働する、③試みる、④省察する、の4つの特別な行動が伴っていることを示している。さらには、チームに心理的安全性が確保できれば失敗からも学ぶことができるため、チームングは機能しやすくなるとし、チームングが最も発揮されるものにチーム医療をあげている。

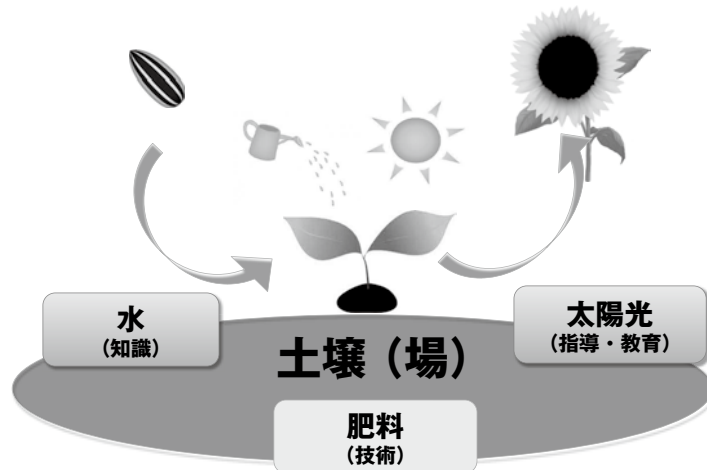
つまり、チームングが機能していれば、そこでは知識の共有と統合がなされるため、ある種の学習がそこで行われていると解釈できる。また、4つの特別な行動は、コルブ (Kolb, D.A.)⁵⁾ の経験学習サイクルと類似しており、チームが経験学習をしていることを意味している。ここに心理的安全性が確保できれば、さらに経験学習は効率を増すものと期待することができる。よって、チーム医療が機能している中に学生や新人理学療法士も参加できれば、経験学習サイクルの中に身をおくことができるため、それぞれが自然と学習することになり、人材育成がなされていくものと期待できる。学習を誰かに強制されて行うのではなく、チームのメンバーとしての役割を実行していく中で、自ら必要な知識や技術を身につけ実践し、内省し、応用し、成長していくことになる。ここに自律性が育まれる環境があると考えられる。

これらのことから、理学療法教育でも現場にチームという「場」をつくり、そこに学生や新人理学療法士を参加させることができれば、有効な人材育成が可能になっていくものと期待できる。さらに本枠組みでは、教育する側と教育される側は並列関係に近づくため、対立関係が生じにくくなること、また双方が同様に経験学習を積み上げながら成長できる仕組みであること、現場にある様々なストレスも共有しやすくなりストレス軽減効果が期待できること等の効果を期待することができ、現代の理学療法の現場教育にあった有効な教育的枠組みであると考えられる。池田ら⁶⁾ の熟達理学療法士を対象とした研究では、チーム医療の中では若手のときは周囲に助けられ、熟達すると様々な可能性を学習することを明らかにしており、チーム医療の中で理学療法士を育成する有効性や可能性を報告している。これはチームという「場」づくりによる人材育成の可能性を示唆しているとも考えられる。本枠組みは、教育だけでなく仕事の成果も引き出すため、現場に有効な枠組みであることを理解しておく必要があるといえよう。

チームという「場」づくりは、教育や仕事の成果を生み出す土壌づくりであり、臨床実習や現場教育を土壌づくりにたとえると、学生や新人理学療法士は発芽したばかりの植物であり、理学療法の知識は水である。理学療法の技術は肥料であり、指導や教育は太陽光と考えることができる。そしてチームという「場」が土壌である。臨床実習や現場教育は、これらを有効に扱い、植物を育てることと類似しているが、大切な水（知識）を与えすぎても根

腐れをまねく（情報過多による自信喪失等）。肥料（技術）はときに成長を促すが、それが強すぎると枯れてしまう（技術至上主義に陥る）。太陽光（指導や教育）が強すぎても枯れてしまう（指導過多）。土壌作りも同じであり、土壌が悪ければ（不適切な学習環境等）、当然枯れてしまう。これまではどちらかという水の与え方（知識提供）、肥料の与え方（技術の習得）、太陽光の当て方（指導・教育の方法）が主体であったが、どれもバランスが難しいものばかりである。したがって、これからは土壌作り（チームという「場」づくり）にも視野を移し、できるだけ自然に近い形で（自律性を信じて）、支援という微調整で育成する方法が大切になると考えられる。

チームという「場」は自然と学べる土壌である



4-4) 感情労働という視点

上述した様に、感情労働に必要な能力を育成することは極めて難しい。そのため、これまではある種のつまずきや失敗経験、そして、そのときの周囲からの注意や叱咤激励によって教育されてきたところがあった。そのため、感情労働に必要とされる能力が未熟な学生や新人理学療法士は、現場でつまずき、注意されることが多く、また求められていることが理解できなかつたり、間違ったことはしていないと感じていたと思われる。ときにはクレームを受け、現場で大きなストレスを感じ続けていたように思われる。

しかしながら、難しいのは、感情労働では、これをこのようにすれば良いという明確な正解がないところである。また、以後同じことをすればよいというものでもない。対象者との相互関係の中で適切な対応（正解）が決まるため、その都度、対象者や状況に合わせて対応するしかない。こうした部分が、人工知能ができては無くならないといわれる所以でもあるが、同時に理解が難しい部分でもある。よって、クレームや壁にぶつかりながら学習していく方法しかなかったというのが実情であろう。ただし、昨今の理学療法はますます感情労働に必要な能力が求められていく傾向にある。そのため、いかに感情労働に必要な能力を養うか、また、どのように教育していくかは大きな課題である。また、それらの能力が養われるまでの期間、そのストレスをどのように管理をしていくかについても考えておく必要がある。

そこで、感情労働に必要な能力を育成していくための教育的工夫や配慮を、筆者らの経験をもとに提案する。まずは理学療法士養成校の段階、あるいは臨床実習開始前、就職直後に、理学療法は感情労働であることを伝え、知識や技術のみならず、コミュニケーションや感情コントロール能力等が重要かつ必要になることを意識させることである。これができるだけでも、様々な理学療法士の能力に目が向く様になり、それらの能力に対する学習意欲が

高まるものと期待ができる。

そのうえで、先輩の理学療法実践過程を見学させ、技術だけでなく、言葉遣い、その他の配慮や対応等にも積極的に着目させる。そして先輩は、可能な限り、その時々のおもいや考え方を開示し、なぜ、そのような言葉遣いや配慮、対応を行ったのか等を共有する。その後、後輩に実践経験を積み重ねながら、そこにどのような配慮や対応が必要かを、先輩が問い、その説明に対して批評を加える。また、ときには、対象者から自らの評価を聞き、その対応を振り返ることも有効な学習方法と考えられる。これらを繰り返すことで、対象者に対する振る舞いや様々な配慮、対応が身につく様になり、感情労働に必要な能力が習得できると期待できる。実践過程のなかでは、明確なエビデンスのある治療方法や知識や技術以外は、正しい方法はなく、個々の対象者や状況から何かを感じ、気づき、学習していくことが必要となる。また、対象者のクレーム対応にも積極的に参加させ、対象者がどのようなおもいや願いを抱えているのかを理解する機会をもつこと、また、その機会を通してどのように対応が適切であったかを考えていくことも有効な教育方法になると考える。理学療法における負の部分の教育に積極的に活用することは、これまであまり言及されてこなかったが、臨床実習はともかく、新人理学療法士の現場教育においては可能な限り早期に参加し自分自身で考えてもらう機会をつくるのが感情労働に必要な能力の育成に効果的であると思われる。感情労働に必要な能力の育成に大切なことは、現場で活躍するためには理学療法知識や治療技術だけではないことに気づかせることであり、他の能力の重要性を認知させ、そして、それらを身につけようと思わせるところにあると感じている。

一方、そうした能力はすぐに養われるわけではない。そのため、養われるまでの期間は教育する側が教育される側のストレスを理解し、現場でそのストレスを調整することが必要となる。そのためには、先輩のストレス解消方法を提供することも一つの方法であり、ストレスに対する自己管理方法の育成につながっていくと考えられる。また、現場におけるストレス解消方法として効果的であると感じているのは、先輩（教育する側）の失敗談や悩み、それらをどのように克服したか等を伝えていくことではないかと考えている。誰もが同じ道を辿っていることがわかれば、不安が少しは軽減し、ストレスも軽減していくものと期待できる。また、正解のない対応が求められるがゆえに、悩み続けることが理学療法士の仕事の一つであることや、悩みのない理学療法士はいないということ等も伝えてあげるだけでも、ストレス軽減効果につながるものと思われる。これらができるのがチームという「場」であり、これらを実践していくことが、チームという「場」の活性化につながっていくと考えられる。

4-5) 経験資本という視点

臨床実習や現場教育では、学生や新人理学療法士は実に多様な経験をしている。ここでいう経験とは、症例をみたという客観的な経験ではなく、症例をみたことで何を学習したかという主観的な経験を意味する。したがって、同一の症例をみたとしても、そこから学習している内容は個々に違う可能性がある。これまでの臨床実習や現場教育では、どちらかという、どのような疾患を何例みた、またどのような治療を行った等の客観的な経験が主であり、主観的な経験がどのようなものかまでは注目してこなかった。これらの主観的な経験は、その後の理学療法士人生に大きく影響を及ぼす可能性があり、経験はまさに財産であるということができる。このように経験を資本としてとらえる考え方が経験資本である⁷⁾。

臨床実習や現場教育における経験（資本）が、その後の理学療法人生にどのような影響を及ぼすかは、現在のところ明らかではない。しかし、コルブの経験学習サイクルの考えに従えば、少なくとも経験は学習資源と考えることができ、成長に寄与しているものと捉えることができる。そのため、その場で成功しなかった経験でさえも、有効に内省できれば、そこから成長が期待できると考えることができる。

したがって、教育では、多様な経験後に、いかに内省を促すかが支援のポイントとなる。臨床実習や現場教育では成功体験の積み重ねが重要とされるが、それだけに一喜一憂するのではなく、個々の主観的な経験がどのようなものかを、常に教育する側は意識しておくことが大切となる。学生や新人理学療法士がどのような主観的な経験を積み上げ、どのように振り返り、どのように成長しているのかを理解し、短期的、長期的な視野から適切なアドバイスができれば、内省が有効に促され、個々の成長が大いに期待できるようになる。

このように臨床実習や現場教育に経験資本という考え方を置くことができれば、教育する側が教育される側の主観的な経験を深く考えるようになり、次に、教育する側は、どのような知識や技術等を教えるべきかや、どの様な経験を積ませるべきか等を考えることになる。これらにより個々に適した現場教育がなされていくものと期待できる。同時に、こうした教育の中で、学生や新人理学療法士は自分に足りないものと向き合うようになり、自ら努力の方向性を確認し、実践していくものと考えられる。つまり、自律性の育成につながっていくものと期待できる。

5. 結語

本稿では、臨床実習と現場教育における教育目標の共有、現場のストレスに対する認識、チームという場づくり、感情労働、経験資本という視点からみた教育的工夫や配慮について、筆者らの経験を踏まえ提案した。昨今、日本理学療法教育学会、理学療法士学会管理研究会によって、様々な問題提示や教育、人材育成方法が検討されはじめ、有効な取り組みやエビデンスの構築が進みつつある。理学療法専門教育・人材育成は、これからの大きな課題である。

謝辞

本論文は、2017年度 JSPS 科学研究費の助成の一部をもとに執筆された（課題番号17K01099）。

引用・参考文献

- 1) 厚生労働省：理学療法士作業療法士養成施設指導ガイドラインについて。医政発1005第1号。http://www.japanpt.or.jp/upload/japanpt/obj/files/aboutpt/01_Guideline_181005.pdf（閲覧日2020年9月26日）
- 2) 水谷英夫：感情労働とは何か？ 信山社 2013
- 3) 伊丹敬之，日本能率協会コンサルティング（編）：場のマネジメント実践技術。東洋経済新報社 2010
- 4) Edmondson, A.C.：チームが機能するとはどういうことか（野津智子訳）。英治出版 2014
- 5) Kolb, D. A.：Experiential Learning Experience as the Source of Learning and Development. Prentice Hall 1984
- 6) 池田耕二，田坂厚志，粕淵賢志，城野靖朋，松田順子：理学療法士の経験学習プロセスの解明と支援方法の開発に向けた探索的研究。理学療法学：（印刷中） 2020
- 7) 岩崎久美子，下村英雄，柳澤文敬，伊藤素江，村田維沙，堀一輝：経験資本と学習。明石書店 2016