

理学療法士を育む【場】づくりの着想に関する一考察

A Consideration for the Idea of Creating a Place to Nurture Physical Therapists

池田 耕二^{1)*}・田坂 厚志²⁾・城野 靖朋¹⁾・吉川 義之¹⁾・野田 優希¹⁾
Koji IKEDA, Atsushi TAsAKA, Yasutomo JONO, Yoshiyuki YOSIKWA and Yuki NODA

要旨

本稿では、現在の理学療法士の現場教育や人材育成の課題と限界を提示し、理学療法士育成システムにおける新たな枠組みの必要性を指摘する。筆者らが着想する新たな枠組みとは、理学療法士の発達や成長を後押しする“理学療法士を育む【場】づくり”である。これは理学療法士の経験学習が促進されやすい【場】（雰囲気や組織風土からなる空間）をつくりあげるというものである。しかし、現在、理学療法士の経験学習を促す【場】の特性や、それを成立させるための条件は明らかになっていない。これらを解明することができれば、理学療法士を育む【場】づくりが可能となり、現場教育や人材育成に貢献できると考える。本枠組みの実現可能性は十分あり、これからの現場教育、人材育成の課題の一つとなる。

キーワード：理学療法士、経験学習、組織風土、人材育成

I. 緒言

近年の理学療法を取り巻く環境は、大きく変化し、社会ニーズも多様化してきた。これに伴い理学療法士に求められるものも多様化し、従来の現場教育だけでは不十分であると現場は感じるようになってきた。しかし、患者や利用者視点にたてば社会的に求められる能力を兼ね備えておくことは当然である。よって、現場教育や人材育成を司る理学療法士の管理者や指導者、先輩（以後、管理者や指導者、先輩を総称して管理者とする）の果たす役割は大きいといえる。

理学療法士の現場教育は、徒弟的教育（課題学習や時間外指導を含む）が主であり、施設内で行われる勉強会や研修会、症例検討会などによる自己研鑽も多い。また、日本理学療法士協会も生涯教育として登録理学療法士制度、認定・専門理学療法士制度を構築し、自己研鑽を促している¹⁾。一方、昨今の若手理学療法士の急激な増加²⁾、職場におけるハラスメント意識の高まり、働き方改革³⁾などは、現場教育を少しずつ機能不全に向かわせている。管理者がどうしても控えめな教育や指導になってしまうからである。そのため、理学療法士の発達や成長は個々の自己責任になりつつある。しかしながら、管理者が現場教育を担わない限り、現場の理学療法の質の担保は難しい。そのため、近年の現場教育には自己学習や自己研鑽につながる新たな枠組みが必要となっている。しかしながらその一方で、自己学習、自己研鑽だけでは発達や成長が望めない側面もある。様々な経験からくる実践知、理学療法

1) 奈良学園大学保健医療学部リハビリテーション学科

2) 大阪保健医療大学保健医療学部リハビリテーション学科

以外の事務的作業、多職種との連携方法など、教科書や文献にはない（形式知になっていない）知識や現場独自の暗黙のルール、運営方法など、数多くの事柄を学習する必要がある。多くの場合、これらは先輩との関わりの中で学習することになる。そのため先輩との関りが深まりやすくなる仕組み・枠組みも必要となろう。また、理学療法士は多様な苦悩を抱えながら成長するという側面ももつ。そのため心理的なケアは当然必要である。心理的ケアは理学療法士のバーンアウトやドロップアウトの予防だけでなく、人材育成の面からは学習の継続という点で重要となる。

このように現場教育を振り返ると、これからの現場教育には、理学療法に関する知識や技術を教育するだけでなく、自己学習、自己研鑽したくなる枠組み、先輩との関りを深めやすくする枠組み、心理的ケアがなされる枠組みなど、現場教育を間接的に支援する様々な枠組みが必要になると考えることができる。しかしながら、これらの現場教育を間接的に支援する枠組みについては、これまで積極的に議論されることはなかった。そこで筆者らは現場教育を間接的に支える“理学療法士を育む【場】づくり”という新たな枠組みを着想している。

II. 本稿の目的

本稿の目的は、理学療法士の現場教育の課題や限界を提示し、筆者らの考える“理学療法士を育む【場】づくり”の着想に至る経緯と課題、可能性を示唆することである。

III. 現場教育・人材育成の課題と限界

理学療法士は、知識や技術、態度の獲得だけでは現場では役に立たない。たとえば、新人理学療法士が習得すべきものとして、コミュニケーション能力、社会人としてのモラル、接遇、職場における協調性、医療人としての倫理観、リスク管理、検査測定の正確性、評価の妥当性、治療プログラムの立案・実施、臨機応変に対応できる柔軟性、結果の検証があげられている⁴⁾。また、自立した理学療法士が獲得すべき能力として、理学療法実施上の必要な知識、臨床思考能力、医療職としての理学療法士の技術、コミュニケーション技術、専門職社会入としての態度、自己教育力、自己管理能力があげられている⁵⁾。これに加え、チーム医療を底上げする人間関係構築力、自身の学習を継続する力、経験を発信する力（学会や講演、講義など）、社会貢献する力（社会活動）、後輩を教育する力など、現場で役立つ理学療法士になるためには様々な能力が必要とされている。これら以外にも現在明らかになっていない能力は数多くあると思われる。おそらくこれら個々の能力は「人間力」または「総合力」と称されてきた能力の中に含まれていたものと推察する。しかしながら詳細は不明である。

これらを踏まえ、効率良く現場で役立つ理学療法士を育成するためには、理学療法士に必要とされる個々の能力をその定義も含め明らかにし、それぞれ育成する方法を開発・実践していく必要がある。昨今の社会状況や価値観の多様化に従えば、現場の理学療法士には今後さらに複雑な能力が求められると考えられる。たとえば近年、理学療法士は感情労働と称され、現場では感情をコントロールする能力が求められている⁶⁾。この能力は、医療や介護がサービスであると強調されてきた中で新たに見いだされてきた能力と考えることができる。このように社会の変容や価値観の多様化を背景にして、今後も次々に新しい能力が求められていくことになると想像する。しかし、求められる個々の能力を定義し、その育成方法を開発・実践し、教育効果をあげていくためにはかなりの時間を要するといえるだろう。

一方、このような状況下でも現場の管理者は個々の理学療法士の発達・成長を現在進行形で促している。多くの場合、管理者は現場で理学療法士に接し、個々の理学療法士に不足している能力を感じとり、その部分を指摘しながらその能力を向上させる教育、指導を行っている。そして管理者が一人前と感じたときに教育成果とみなしてい

る。理学療法士に必要とされる多くの能力が明らかになっていない現状では本教育方法の理論的根拠は必ずしも明確ではないが、これにより優秀な理学療法士が一定数社会に輩出されてきたことを踏まえると一定の有効性は経験的に裏付けられている教育方法であるといえる。しかし、その一方でドロップアウトした理学療法士もいたことであろう。そのため、すべての現場教育が有効であったとはいえない。また、現在の社会ニーズから理学療法士に求められることを現場で教育すると考えたとき、管理者一人の責任や負担は極めて大きい。理学療法士は理学療法の専門家であり、教育や管理の専門家ではない。また、当然ながら教育や管理の正式なトレーニングを受けているわけでもない。2020年施行の理学療法士作業療法士学校養成施設指定規則の改正⁷⁾では、養成校の専任教員と臨床実習指導者に教育・指導に関する講習会の受講を義務づけたが、管理者には講習会の受講を義務づけたわけではない。たとえ受講したとしても現場教育に長けた管理者が急に育つわけではなく、管理者が多くの職場で活躍するためには今しばらく時間がかかると思われる。管理者に現場教育の全てを求めることは現実的ではなく、現場教育はあくまでも職場全体の問題としてとらえていくべきであろう。だからこそ、管理者が教育するといったトップダウン的な教育だけではなく、個々の理学療法士が自身の課題や特性、状況に合わせて学習できるような【場】づくりが、現場教育には必要になっていくと筆者らは考える。

理学療法士作業療法士学校養成施設指定規則の改正⁷⁾は、養成校のカリキュラムのなかに現場教育や人材育成分野を含む理学療法管理学を組み入れた。理学療法士の現場教育や人材育成分野に関する科学的知見はまだ少ないがカリキュラムに組み込まれたことにより、理学療法管理学に興味をもち、これを専門とする理学療法士が増え、科学的知見が増えていくことを期待したい。これらについては今後の大きな課題である。

IV. 現場教育と人材育成に必要な枠組み

冒頭でも述べたように、若手の理学療法士の増加²⁾やハラスメント意識の高まり、働き方改革等³⁾により、これまでの徒弟的教育が機能不全になりつつある。また、教育すべき能力やその方法は解明、開発されておらず、現場教育に長けた管理者の登場もすぐには期待できない状況である。何よりも管理者は他の業界と比較しても若年者が多く、他人を教育するだけではなく管理者自身も成長しなければならない。こうした状況下で現場教育や人材育成を進めるためには管理者によるトップダウン的な教育だけでは不十分である。また強い促しによる学習指導や時間外指導も限界に達している。これらを踏まえ、これからの現場教育に必要なと筆者らが考えているのは、理学療法士が現場で自然に成長できる、あるいは自然に皆で（共に）成長できる枠組みである。もう少し説明を加えると、これは施設の学習環境や教育制度を指し示すものではない。それらを含めて現場で醸し出される何かや、目にみえないが感じることができる何か、すなわち雰囲気や組織風土をつくらうとする枠組みである。具体的には、自己学習、自己研鑽しようと思う、お互いに関係を深めたいと思う、お互いに支え合いたいと思う雰囲気や組織風土をつくることを意味する。

近年、組織風土が職務満足度と職業性ストレスに関連することが明らかになっており、職業性ストレスや職務満足度へ対応する際は組織風土にも配慮する必要がある⁸⁾と報告されている。また、他者を尊重する組織風土が離職率を低下させるという報告⁹⁾もあり、組織風土へのアプローチの必要性が取りざたされている。よって筆者らの考える雰囲気や組織風土づくりは十分な意義を有するものと考えられる。

V. 経験学習の観点から見た新たな枠組みと実現可能性

理学療法士は経験学習によって発達、成長する。経験学習は、経験、内省、教訓、応用のサイクルで行われ¹⁰⁾、それには仕事に対する信念や組織風土が影響すると考えられている¹¹⁾。つまり、理学療法士の発達や成長には良質

な経験（成長を促す経験）が必要であり、良質な教訓を獲得するためには仕事の信念が重要になるといえる。理学療法士の成長を促す経験や仕事の信念は、近年、池田らによってその一部が解明されており、すでに公表済みである¹²⁻¹⁴⁾。しかしながら経験学習を促すための雰囲気や組織風土については明らかになっていない。筆者らの考える雰囲気や組織風土は、おそらく明らかにされていない経験学習を促す雰囲気や組織風土に近いものと推察する。上述したように目的は違うが組織風土への介入が取りざたされている現状を踏まえれば、理学療法士の発達や成長を促す経験が得られやすい雰囲気や組織風土、また学習継続に影響するといわれている仕事の信念が育まれやすい雰囲気や組織風土の形成は目下の大きな課題であるといえることができる。その際、個々の施設の特性や実状によって介入方法は異なると思われるが、実現可能性はあると筆者らは考えている。

広辞苑第6版（岩波書店）よれば、雰囲気は「その場面またはそこにいる人たちの間にある一般的な気分・空気」と定義されており、Litwin GH と Stringer¹⁵⁾によれば、組織風土は「仕事環境で生活し、活動する人が、直接的あるいは間接的に知覚し、彼らの動機づけ、および行動に影響を及ぼすと考えられる一連の仕事環境の測定可能な特性」と定義されている。これらを読む限り、雰囲気や組織風土は主観的なものである。どのように感じるかは個人によって異なる。これを裏返せば、管理者が組織管理、介入によって個人の感じ方は変えることができると解釈することもできる。これらは経験学習を促す雰囲気や組織風土の形成が管理者の組織管理や介入によって可能であることを示している。ただし、管理者のみで雰囲気や組織風土を変えることは容易でない。管理者の介入はあくまでも形成の契機と捉えるべきである。管理者が変われば職場の雰囲気が変わるという話は筆者らも現場からよく聞くが、管理者一人に強く依存することは最善ではない。昔から家庭でも家族が共同で学習できる雰囲気を作ってきた。それらの効果はともかくとして雰囲気や組織風土づくりは決して困難な行為ではない。未だ理学療法士の経験学習を促進する雰囲気や組織風土の特性や成立条件、その形成方法は明らかになっていないが、これらが解明できれば【場】づくりの具体的なビジョンがより明確になると考えられる。

VI. 理学療法士を育む【場】の存在と特性

筆者は、「理学療法士の経験学習を促す」を以後「理学療法士を育む」と言い換える。次に「場の理論」の著者である Lewin¹⁶⁾は、人間の行う行動は人間のパーソナリティと環境が相互に作用している場の構造によって形成されることを指摘し、それを生活空間と称した。つまり、我々の行動は「場（生活空間）」の影響を受けていると解釈できる。雰囲気や組織風土は気分そのものであり個人因子と環境因子の相互作用で決まる相対的なものである。そこで筆者らは、雰囲気や組織風土を含む空間を【場】として捉えていくことにする。

現在、理学療法士を育む【場】（空間、雰囲気、組織風土なるもの含む）は、どこで、どのように形成されているのかはわかっていない。個人によっても【場】が成立する時期や場所は違うと推察できる。また、【場】は部署やプロジェクトチームなどで管理者が意図的に形成することができるが、職場内で偶発的に形成される可能性も十分にある。たとえば、偶然集まった理学療法士を含むスタッフ間にある種の雰囲気が形成され、理学療法士の経験学習が促進されるということは十分ありえる話である。そのため、職場全体を、理学療法士を育む【場】の特性に近づけておけば、意図的、偶発的に関わらずその職場内のあらゆるところで【場】の形成が容易に、成立する可能性が高まると期待できる。

現在、理学療法士を育む【場】の特性は明らかになっていないが、他の分野では【場】の必要性や重要性が指摘され、場の特性が少しだけ明示されている。伊丹¹⁷⁾は著書のなかで職場と【場】は異なるとし【場】における人材育成の必要性を説いている。そして【場】ができれば、“会話が弾み、個々の気づきがあり、働くことが楽しくなる”と述べている。これは伊丹の考える【場】の特性であり、裏を返せば、そのような特性がみられる状況をつく

れば【場】の成立可能性が高まると考えることができる。しかし、伊丹が言及する【場】はあくまでも企業の話である。次に、Edmondson¹⁸⁾は著書のなかで、チーム医療にはチームングが重要であるとし、チームングが成功していれば、“率直に意見がもらえる、協働する、試みる、省察するの4つの行動が伴う”と述べている。これはEdmondson¹⁸⁾の考える【場】の特性と解釈することができる。裏を返せば、このような特性がみられる状況を成立させれば、【場（チーム）】の成立可能性が高まると考えることができる。またEdmondson¹⁸⁾のいう4つの行動は経験学習サイクルとも類似しており、筆者らの構想する理学療法士を育む【場】と同じような特性を有している可能性は大きい。これらについては今後の課題であり、理学療法士を育む【場】が、職場のいつどこで形成されているのか（存在）と合わせ、その特性や成立条件を明らかにしておくことが必要になると考えられる。

Ⅶ. 理学療法士を育む【場】づくりの可能性と今後の課題

筆者らが構想している理学療法士を育む【場】づくりは、理学療法士の経験学習を促す新たな枠組みである。これは管理者の教育能力に依存するものではなく、【場】によって理学療法士が育まれることを期待するものである。他の分野¹⁷⁻²²⁾では、【場】では、自然と学習意欲が高まる、自己学習や自己研鑽が行われる、周囲のものがお互いに支え合うとされており、理学療法士の育む【場】でも同じような効果を有していると思われる。【場】の特性や成立条件が明らかになっていないことや研究が発展途上にあるため推測の域はでないが、ある種の人材育成効果は期待できよう。また【場】づくりは、現場の多くの理学療法士を一齐に支援する可能を有しているため、その効用範囲も広い可能性があるかと推察している。仮に理学療法士を育む【場】づくりが完結しなくても、【場】づくりの過程を通して成長できる可能性があるだろうと筆者は感じている。他の分野でも、仕事の効率化を図る、学びあう、生き方のケアなど目的は異なるが【場】づくりが様々な形で試みられている¹⁷⁻²²⁾。どの分野もおそらく現在の現場に限界を感じ、【場】づくりを推奨しているものと推察する。それだけに理学療法士を育む【場】づくりに対する期待は大きい。ただし、【場】づくりはあくまでも発達や成長の可能性を高めるための支援であり、これのみで理学療法士の発達や成長、現場教育が完結するわけではない。あくまでも間接的支援であることをここで強調しておきたい。

最後に、“理学療法士を育む【場】づくり”をテーマとする筆者らの研究チームの直近の課題は、【場】の特性とその成立条件を明らかにすることである。そのためには【場】が主観を含む概念であることを踏まえ、可能な限り現場の理学療法士の声（思いや意見）を丁寧に聞き取り、当事者の主観を詳細に分析し、解釈していくことが必要となる。そして、【場】の特性や成立条件が明らかになれば、次は【場】づくりである。現場をできるだけ特性または成立条件に近づける方法を開発し【場】の成立可能性を高め【場】の形成を目指すことになる。そして最後に教育効果の検証という流れになる。これらは筆者らの長期にわたる継続課題となる。

謝辞

本稿を執筆するにあたり多くの助言をいただいた先生方に深く感謝申し上げます。また本稿はJSPS 科研費（21K02842）の助成をうけて執筆されています。

文献

1) 日本理学療法士協会：新生涯学習制度. 2022年.

<https://www.japanpt.or.jp/pt/lifelonglearning/new/registered/>（最終閲覧日 2023年2月1日）

2) 厚生労働省：理学療法士・作業療法士の需給推計を踏まえた今後の方向性について.

<https://www.mhlw.go.jp/content/10801000/000499148.pdf> (最終閲覧日 2023 年 2 月 1 日)

3) 厚生労働省:「働き方改革」の実現に向けて.

<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000148322.html> (最終閲覧日 2023 年 2 月 1 日)

4) 中川法一(編):セラピスト教育のためのクリニカル・クラークシップのすすめ第3版. 三輪書店, 2019.

5) 芳野純, 二渡玉江, 他: 自立した理学療法士が獲得すべき能力に関する質的研究. 理学療法学 37(6): 410-416, 2010.

6) 水谷英夫: 感情労働とは何か. 信山社, 2013.

7) 日本理学療法士協会: 理学療法士作業療法士養成施設指導ガイドライン/理学療法士作業療法士臨床実習指導者講習会の開催指針.

https://www.japanpt.or.jp/info/20181009_02.html (最終閲覧日 2023 年 2 月 1 日)

8) 西郡亨, 今井祐子, 他: 病院に勤務するリハビリテーション専門職の認知する組織風土と職務満足度, 職業性ストレスの関連. 理学療法科学 36(1): 53-58, 2021.

9) 篠原欣貴, 加藤良平: 病院職員の定着を促進する他者を尊重する組織風土: 大分県内の病院における事例研究. 日本医療・病院管理学会誌 58(1): 2-11, 2021.

10) Kolb DA: *Experiential Learning: Experience as the source of learning and development*. Prentice Hall, New Jersey, 1984.

11) 松尾睦(編): 医療プロフェッショナルの経験学習. 同文館出版, 2018.

12) 池田耕二, 田坂厚志, 他: PT 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, 48: 19-28, 2020.

13) 池田耕二, 田坂厚志, 他: 熟達理学療法士の経験学習プロセスにおける成長を促す経験. 医療福祉情報行動科学研究, 9: 97-104, 2022.

14) Ikeda K, Tasaka A, et al.: Work beliefs and experiential learning among proficient physical therapists in Japan: Developing a method to support belief formation. *Journal of Physical Therapy Science*, 34: 262-268, 2022.

15) Litwin GH, Stringer RA: 経営風土. 占部都美(監訳), 白桃書房, 1974.

16) Lewin K: 社会科学における場の理論. 猪俣佐登留(訳), 誠信書房, 1976.

17) 伊丹敬之: 場の論理とマネジメント. 東洋経済新報社, 2012.

18) Edmondson AC: チームが機能するとはどういうことか. 英治出版, 2014.

19) 野中郁次郎, 竹内弘高: ワイズカンパニー. 黒輪篤嗣(訳), 東洋経済, 2020.

20) 北野唯我: OPENNESS 職場の「空気」が結果を決める, ダイヤモンド社, 2019.

21) 鈴木まひろ, 久保健太: 育ちあいの場づくり論. ひとなる書房, 2021.

22) 助川達也: 公務員のための場づくりのすすめ “4つの場” で地域・仕事・あなたが輝く. 公職研, 2021.