

指導者作業療法士からみた新人作業療法士の成長と その指導に必要な視点

廣瀬里穂 會田玉美
(Riho HIROSE, Tamami AIDA)

【要約】

《目的》病院に所属する新人 OTR の指導経験のある指導者 OTR の視点から、新人教育の到達目標と新人指導に必要なスキルを明らかにする。

《方法》指導者 OTR インタビューを行い、計量テキスト分析を用いて、新人 OTR に求めるスキル、新人 OTR の成長した点、指導者に必要なスキルについて分析を行った。対象者は指導経験のある OTR 7 名とした。

《結果》新人 OTR に求めるスキルは「コミュニケーション」、指導者に必要なスキルでは「視点」「指導」が特徴的な語であった。新人 OTR の成長した点で 1 年目は「治療」「行える」、2 年目は「指導」、3 年目は、「生活」「コミュニケーション」が特徴的な語であった。

《結論》指導者 OTR は、新人 OTR に対し、コミュニケーションスキルの向上を目指した指導が必要と考え、新人 OTR には治療と患者を中心とした作業療法の提供ができること、2-3 年目では 1 年目の指導に一部参加し、後輩育成に携わることで自己成長に繋がる指導を行っていた。

キーワード：作業療法教育、新人教育、人材育成

I. はじめに

我が国では高齢化社会が進み、医療・介護領域では地域包括ケアシステムの構築による連携したサービス提供が求められている。地域社会における作業療法士 (Occupational Therapist Registered: 以下 OTR) のクライアントは増加していると思われるが、現状は病院に在籍する作業療法士が圧倒的に多い¹⁾。筆者も前職は病院に所属していたが、院内の患者に基本的動作や日常生活動作の練習を行うことが多く、クライアントが生活する場である地域の事業所や専門職との継続的な関わりや連携は出来ていなかった。クライアントを中心とした作業療法の提供を行うために、クライアントのニーズを理解し応えられる OTR の育成が必要であり、病院に在籍しながらも地域生活を考えられる新人教育を行う必要があると考えられる。

世界作業療法士連盟における、作業療法とコンピテ

ンシーに対する指針では、OTR のコンピテンシーについて、測定可能で作業療法の実践に不可欠な個人の行動、作業療法の概念、理論、プロセスに関する知識、効果的な作業療法業務の遂行を可能にする個人の価値観や態度の統合が含まれている²⁾。コンピテンシーとは、行動によって見極められる (知覚される) 動機、自己効力感、思考、スキル、知識などを含む総合的な能力の概念であり、高業績につながると予測されるものであると加藤は定義している³⁾。日本の作業療法におけるコンピテンシーの研究は、生活期リハやベテラン OTR、就労支援など限局されたものはみられるが⁴⁻⁶⁾、我が国における経験年数に応じた OTR のコンピテンシーは作成されていない。また、作業療法を実践していく枠組みとして、作業療法ガイドラインを作成しているが、作業療法の実践の標準的な項目を示したもので⁷⁾、このガイドラインが実践の質を保障することにはならない。

同じ医療分野である看護教育では、ベナーによる臨床看護実践のドレイファスモデルが知られており、「初心者～達人」までの5段階があり各段階における到達目標が示されている⁸⁾。現在、OTRの卒後教育は就職先の施設により様々であり、リハビリテーション部門のキャリアパスの導入や、また新人教育ではプリセプター制度、On the Job Training (以下 OJT) の指導方法が挙げられているが⁹⁻¹⁰⁾、作業療法における臨床教育の具体的な方法は明確になっていない。また、日本作業療法士協会では作業療法の質の維持・向上をはかるために1998年より生涯教育体制を整備し、2013年度より現行の「基礎研修制度」「認定作業療法士制度」「専門作業療法士制度」にて構成される OTR の生涯教育制度が開始されている¹¹⁾。この研修制度では、まず基礎研修は臨床5年を目安に修了することが推奨されており、その後、認定・専門 OTR へとキャリアアップの支援がされている。しかし、新人 OTR の協会所属会員数は2019年で3112人、2018年では3643人であり、国家試験合格者の人数からも少なくなっている¹²⁻¹³⁾。これらから、協会に所属していない新人 OTR は年間約2～3割程度いるため、生涯教育制度を受講していない OTR も増加していると考えられる。そのため、新人 OTR を指導するのは職場内のスタッフに限られている場合も多い。近年における離職者や職場環境による調査では、新人教育など後輩育成と人材不足の問題が挙げられており¹⁴⁻¹⁵⁾、新人教育後のキャリアアップにおける展望に問題があると思われる。OTR においても各段階における能力を明確にすることで、より良い人材育成が可能になると考えられる。

II. 目的

本研究の目的は、身体領域で働く新人 OTR の成長段階に着目し、新人 OTR の指導経験のある OTR の考える新人教育の到達目標と新人指導に必要な視点について分析を行うことである。新卒の就職が最も多い身体領域の病院で指導者 OTR が感じている新人 OTR の成長点に分かることにより、今後の新人教育に必要な要素と今後の課題が明らかになると考えられる。

III. 方法

1. 研究対象者

身体領域の病院に所属し、3年以内に2名以上の新人 OTR の指導経験がある者を指導者 OTR と操作的に定義した。対象人数は7名とした。参加者の選定は機縁法を用い、知人からの紹介を受けた本研究に利害関係のない、身体領域の病院に従事する OTR をスノーボールサンプリング方式で集めた。なお、新人 OTR は経験年数1～3年までの作業療法士とした。看護分野での臨床看護実践ではドレイファスモデルが知られており、初心者を学生と臨床1～2年目までと定義している⁸⁾。その初心者を参考に、作業療法士養成機関による就学年数の異なりを排除するために学生期間を除き、また各施設において新人期間を3年目までとしプログラムが行われていることから、OTR の経験年数が新卒1～3年目までを本研究において新人と定義する。

2. データ収集方法

方法はフォーカスグループインタビュー (以下: FGI) を用い、オンライン会議アプリを用いて実施した。FGI は、グループとしての意見を構築できること、相互作用による意見の引き出しや刺激がある点が挙げられ¹⁶⁾、本研究に適切であると考えた。インタビュー内容は、新人 OTR にとって一番身近な OTR である指導者に、入職時より成長した点や今後必要とされる課題を聞くことで、今後の新人教育に必要な視点が分かると考え、【新人の成長した点】【新人に求めるスキル】【指導者に必要とされるスキル】の3点である (表1)。研究の実施期間は2021年11月～12月にインタビューを行った。

表1 インタビューガイド

- | |
|---|
| Q1. 新人 OTR の入職時より成長した点 |
| Q2. 新人成長してほしい点や学んでほしい点など、新人 OTR に今後求めるスキル |
| Q3. 指導 OTR に必要とされるスキルや学んで行きたいこと |

3. 手順

OTR に研究依頼書を郵送し、書面にて説明を行った。その中から同意が得られたものに、同意書に署名をしてもらい、返送を依頼した。参加者3～4名程度

のグループを2つ作成し、各1回のFGIを実施した。インタビュー日程調整後、メールでZoomのURLを送付し、インタビュー当日にアクセスするように依頼した。インタビュー当日は、1グループ1時間程度で実施し、記録用に映像と音声データを保存することの同意を得てから、インタビューガイドに沿って実施した。なお、個人は特定されないこと、いつでも研究協力を撤回できること、インタビュー途中やインタビュー後のデータの破棄には応じられないことを説明した。本研究は研究者の所属の研究倫理委員会の承認を得て実施した(20医-022)。

4. 分析方法

分析方法は、基本属性は単純集計処理をし、インタビュー内容はテキストマイニングソフトKHcoder3(Ver.3.0)を用いて計量テキスト分析を行った¹⁷⁾。分析手順は、得られたインタビュー内容をテキスト化し、発言者ごとに異なる表現を統一したのちExcelデータに変換した。重要な言葉「作業療法」は「作業」「療法」と分解されてしまうため強制抽出の指定を行うといった分析前のデータの前処理を実行した。

その後、単語頻度分析にて頻出語及び異なり語の抽出を行った。また、指導者OTRの視点を分析するため、抽出語と外部変数(質問)の間の共起性を分析する共起ネットワークを作成した。共起ネットワークの共起関係を示す線は、Jaccard係数で測定した共起の程度に合わせ描画した。また新人OTRの成長段階で語られた語の違いを確認するため、1～3年目までの経験年数別の対応分析を行った。

IV. 結果

1. 対象者

指導者OTR男性7名より回答を得た。経験年数は6～16年であり、過去3年間で2～5人の新人OTRを指導していた。インタビュー時間は合計で105分であった。対象者の概要を表2に示す(表2)。

2. 抽出語リスト

総抽出語(使用数)は1349個(566)、異なり語数(使用数)は363(271)個であった。

抽出された頻出語リストを表3に示す(表3)。抽出語は多い順に、「作業療法(15)」「患者(14)」「コ

表2 指導者OTRの概要

対象者	A	B	C	D	E	F	G
臨床領域 (身体障害)	回復期・ 維持期	急性期	回復期	回復期	回復期	回復期 療養	回復期
出身養成校	大学	専門学校	専門学校	専門学校	大学	大学	大学
リハ科の人数(人)	約150	約65	約50	約35	約50	約70	約90
OTRの人数(人)	60	27	17	10	10	約30	約20
経験年数(年)	9	10	16	14	7	7	6
過去3年間の新人指導	2人	5人	2人	3人	2人	3人	3人

表3 頻出語リスト(4回以上出現した語を抽出)

抽出語	出現回数	抽出語	出現回数	抽出語	出現回数
作業療法	15	情報	6	リスク	4
患者	14	新人	6	引き出し	4
コミュニケーション	11	人	6	管理	4
自分	9	生活	6	業務	4
指導	8	話題	6	言う	4
役割	8	アプローチ	5	上手	4
行える	7	介入	5	説明	4
持つ	7	作業	5	退院	4
聞く	7	治療	5	能力	4
話	7	踏まえる	5	評価	4
興味	6	必要	5	目標	4
視点	6	目	5	理解	4

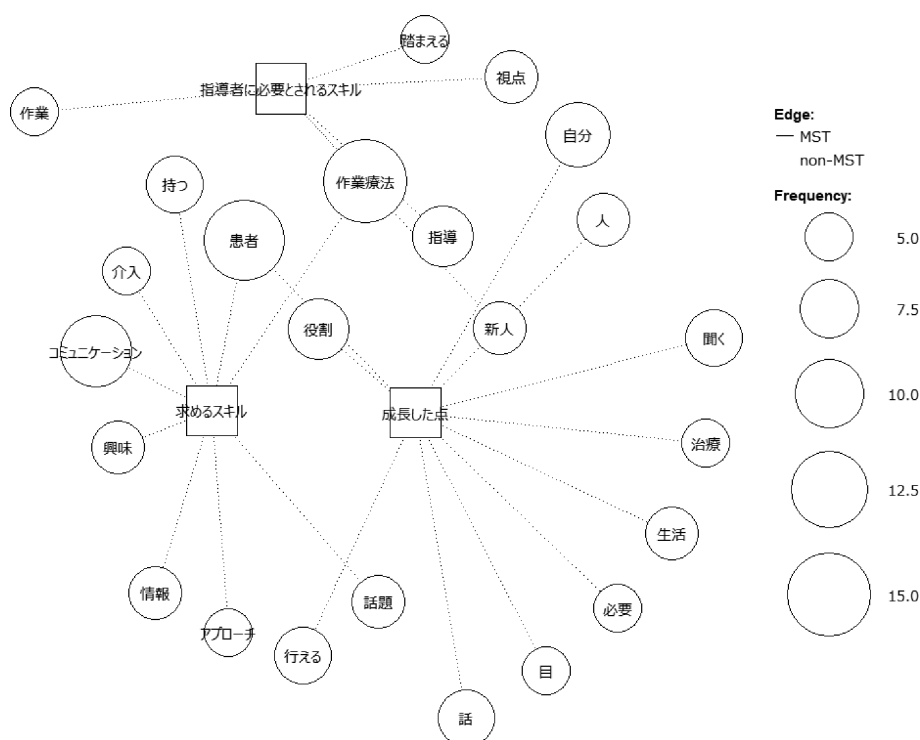


図1 使用されている語句と各質問項目との共起ネットワーク

Frequency は語の頻度であり、Edge は語と語の結びつきを示しており、実線で結ばれている語ほど共起が強くなっている。

コミュニケーション (11)」「自分 (9)」「指導 (8)」「役割 (8)」「行える (7)」「持つ (7)」「聞く (7)」「話 (7)」であった。

3. 共起ネットワーク

インタビューした項目ごとの語句との関係性を共起ネットワークにて分析した (図1)。「作業療法」は【指導者に必要なスキル】で関係性が強く、【新人 OTR に求めるスキル】でもみられた。また、【新人 OTR に求めるスキル】と【新人 OTR の成長した点】で共通していた語は「患者」であった。【新人 OTR の成長した点】に特徴的であったのは「自分」「聞く」「話」「行える」であった。【新人 OTR に求めるスキル】で特徴的な語は「コミュニケーション」であった。【指導者に必要なスキル】では「視点」「指導」であった。

4. 対応分析

【新人 OTR の成長した点】をさらに詳しく分析するために、経験年数ごとに細分化した対応分析を行った (図2)。1-3 年目の語の中心に「作業療法」があり、1 年目では「行える」「治療」が比較的近くにみられ、「患者」が他の経験年数の者よりも近くにあっ

た。2 年目の語には、「役割」「目」「自分」が同じ位置にあり、「指導」が特徴的に視られている。3 年目では、「聞く」がより近くにあり、「コミュニケーション」「生活」「必要」が同じ位置にみられていた。

V. 考察

1. 対象者

対象者である指導者 OTR は経験年数が 6～16 年であり、全員男性であった。本研究のインタビュー対象者は臨床現場で新人指導を直接行っている管理職ではない中堅以上の OTR であったため、経験年数に幅が生じたと考えられる。また、対象者は全員男性であったが、指導者となる時期において女性は産休や育休、時短勤務などのライフステージが影響している可能性がある。そのため、実際の指導にあたる中堅世代の指導者は男性が多くなったと考えられる。

2. 各分析結果

(1) 【新人 OTR に求めるスキル】

共起ネットワークより【新人 OTR に求めるスキル】では「コミュニケーション」「患者」「作業療法」があげられた。「患者」は新人 OTR が最も関わる対象者であり、指導者は患者との関係性を築くことが出

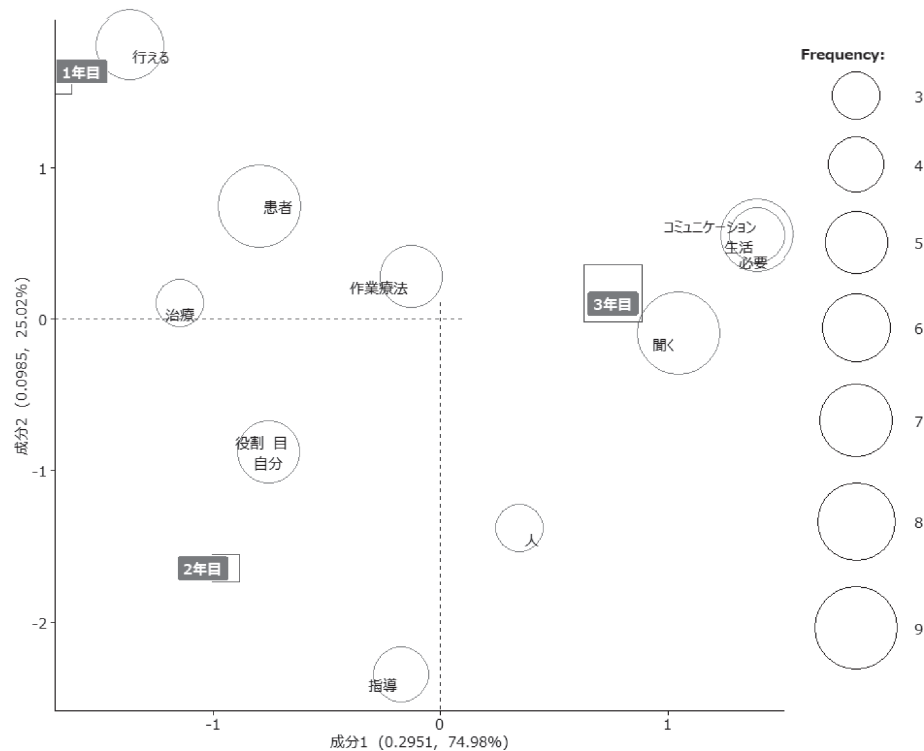


図2 使用されている語と経験年数との対応分析

□の語の近くに配置されるほど関連性が強いとされ、中心点から離れるほど特徴的な語となる。

来ているか、「コミュニケーション」能力に関して注視していると考えられる。身体領域における作業療法の治療場面はセラピストと患者というマンツーマンの治療体制であり、新人は徐々に患者との関係性を築き、信頼を得ることが求められている。そのため、指導者は新人のコミュニケーション能力を向上させることが必要と捉えていると考えられる。

(2) 【新人 OTR の成長した点】

共起ネットワーク分析より、新人 OTR の成長した点の中心に近い語は「作業療法」であった。また対応分析より、1年目は「治療」「患者」「行える」、2年目では「指導」「役割」「目」「自分」、3年目では「コミュニケーション」「生活」「必要」が特徴語であった。

1年目では担当患者を任せられ治療、作業療法の提供を行うため、指導者は業務に関わることを指導し、設定された単位数を達成した段階で成長と捉えていると考えられる。2年目になると、1年目の指導を一部任せられる役割があり、自らの目で新人の様子に合わせた指導をしていると思われる。これは病院の体制にて指導に当たっている可能性が高く、リハビリテーション領域における教育体制として2～3年目を新人の指導者に配置することにより、先輩としての意識を高めよ

うとしていると可能性も考えられる。そのため2年目であっても自分で考え行動することが増え、様々な役割を担うことを指導者は成長点と捉えていると考えられる。

3年目は、クライアントの要望やニーズを聞き、コミュニケーションが取れること、生活の支援が出来るようになったと指導者は感じていると思われる。石倉は、作業療法士の医療職観は臨床経験や知識の蓄積によって確立されてくるものであり、学習と経験の繰り返しが作業療法士の職業発達や成熟につながるとされている¹⁸⁾。臨床現場において3年の経験を積むことで作業療法士の経験や知識が蓄積され、クライアントを中心とした地域での「生活」を理解した作業療法ができることで、指導者より成長した点と認識されたと考えられる。

ブルームらによる教育目標の分類学（タキソノミー）は教育目標を3種類に分け、認知的領域は「知識、理解、応用、分析、統合、評価」の6段階、技能の精神運動的領域は「模倣、巧妙化、精密化、分節化、自然化」の5段階、情意領域は「受け入れ、反応、価値づけ、組織化、個性化」の5段階としている¹⁹⁾。新人教育でも、この教育段階を指導者は意識的ではないが、新人 OTR の状態を確認しながら教育を

行っていると考えられる。1年目では知識を理解させながら、技能ではOJTを用いて模倣させ、情意領域では受け入れを行っていると考えられる。情意領域の受け入れとは、自分の外の価値に気づくこととされ²⁰⁾、治療することで責任を担う重要さを知ると考えられる。また、2～3年目では、指導に関わる役割を与えることで知識の応用と、自ら行動できることで技能の巧妙化・精密化を促し、態度では反応できることを促していると考えられる。3年目以降においては、より患者の生活を意識する分析と統合できる能力を高め、技能では周囲の環境を意識できるゆとりと、作業療法の一連の流れを自ら考え行える段階であると考えられる。この教育段階は多くの新人OTRに当てはまると思われるが、段階を順序立てて進むには個別性や時間差、臨床の経験値の影響も考えられる。しかし、この教育目標は作業療法臨床実習教育に含まれている内容であり、卒前から卒後の連続性を持った教育を指導者OTRが理解して実施することで、新人OTRの成長を促すことに繋がると考えられる。

(3) 【指導者に必要なスキル】

共起ネットワーク分析より【指導者に必要なスキル】で「作業療法」「指導」「視点」があげられた。これは、作業療法を用いた支援を指導者自身も様々な視点から指導できることが必要と考えられる。看護師の熟達レベルでは「1人前と新人で異なるのは組織力と技術的スキルの改善」であり、新たな臨床的知識に気づき発展させ、1人前の臨床スキル獲得に中堅や達人レベルのコーチングが有用と述べている⁸⁾。これらからも、リハビリテーション専門職種において中堅・達人レベルの指導が必要な段階は1人前の段階であり、また、その指導においても新人レベルに留めず、1人前レベルでも作業を中心とした治療を展開できるよう継続的に指導を行い、中堅・熟達レベルへと導けるよう、指導者自身の成長も必要であると考えられる。

VI. まとめ

新人OTRを指導する指導者OTRの視点では、新人のコミュニケーション能力を向上させていくための指導が必要と考えられており、作業療法を用いた支援の熟達度を指導者自身の視点を含め向上させていくことが必要と考えられる。中堅・達人レベルの指導が必要な段階は1人前の段階であり、作業を中心とした治療を展開できるよう指導していくことが必要であり、

その視点を踏まえた指導が必要と考える。

新人OTRがクライアント中心の作業療法を提供できるよう成長するには、1年目で担当する患者の治療が行えるようになり、2年目では自ら考えて行動する、様々な役割を担うことができ、3年目でクライアント中心の作業療法の提供が理解できるようになることであった。また、2～3年目も新人OTRの指導に一部参加し、自身の役割を認識し更なる支援技術の向上を感じられる、後輩育成への貢献が自身の成長に繋がることが必要である。指導者OTRは新人OTRそれぞれの熟達レベルを把握し、実践レベルの変化を促す場を提供しながら、新人から1人前へと次の段階への移行ができるように指導を行っていたと思われる。しかし、熟達段階は1人前から中堅・熟達レベルへと更なる段階があるため、作業療法を更に深化させられるよう指導者自身も熟達する必要がある、その指導により、より良いセラピスト教育が行われていくと考える。

VII. 研究の限界

本研究は身体領域の病院で働くOTR7名から得た内容であり、作業療法全体を網羅した内容には至っていない。また、対象者は臨床教育の専門家ではなく、過去の新人の指導を経験に基づいて発言している。そのため、今後は指導者OTRの領域や人数を増やし、インタビューを行う必要がある。また、実際の指導を受ける新人OTRがどのように成長したかについても新人OTRから調査する必要がある。

VIII. 利益相反

開示すべき利益相反状態はない。

IX. 謝辞

インタビューに協力して頂いたOTRの皆様へ深謝する。

【文献】

- 1) 一般社団法人日本作業療法士協会：作業療法白書2015 第5章作業療法の養成教育。掲載日2017年3月1日。
<https://www.jaot.or.jp/files/page/wp-content/uploads/2010/08/OTwhitepepar2015.pdf> (閲覧日2023年8月20日)
- 2) 世界作業療法士連盟：作業療法とコンピテンシーに対

- する指針に関する資料。https://www.jaot.or.jp/files/page/kyouikubu/WFOT%EF%BC%BFGuiding%20Principles%20for%20Competency%20in%20Occupational%20Therapy.pdf（閲覧日2023年11月23日）
- 3) 加藤恭子：日米におけるコンピテンシー概念の生成と混乱（2011）。https://www.eco.nihon-u.ac.jp/center/industry/publication/report/pdf/34/34-2-1.pdf（閲覧日2023年11月23日）
 - 4) 横井安芸, 大嶋伸雄, 小林隆司, 他：高齢者の生活期リハビリテーションに携わる作業療法士に必要なコンピテンシーの抽出。作業療法38, 253-26（2019）
 - 5) 會田玉美：作業療法士のコンピテンシーに関する一考察。目白大学健康科学研究4, 15-19（2011）
 - 6) 北上守俊, 八重田淳：高次脳機能障害者の就労支援に求められるコンピテンシーと職種間差異について。職業リハビリテーション28, 2-11（2014）
 - 7) 一般社団法人日本作業療法士協会：作業療法ガイドライン（2018年度版）。掲載日2019年2月。https://www.jaot.or.jp/files/page/gakujutsu/guideline/OT%20guideline2018.pdf（閲覧日2023年8月23日）
 - 8) パトリシア・ベナー, クリスティン・タナー, キャサリン・チェスラ（早野 ZITO 真佐子, 訳）：ベナー 看護実践における専門性 達人になるための思考と行動。医学書院（2015）
 - 9) 岩梅大樹, 内野恵里, 櫻井歩美, 他：当院リハビリテーション科に於ける学術管理委員会の取り組み—2年間の活動から得た成果と課題—。静岡理学療法ジャーナル20, 6-11（2010）
 - 10) 川村美紀子：回復期病院における卒後教育の構築と実践。理学療法の臨床と研究33, 6-10（2023）
 - 11) 一般社団法人日本作業療法士協会：生涯教育制度2020制度の概要と解説。https://www.jaot.or.jp/shougai_kyoku/techoudensiban.pdf（閲覧日2023年8月24日）
 - 12) 一般社団法人日本作業療法士協会：2019年度日本作業療法士協会会員統計資料日本作業療法士協会誌。第102号掲載日2020年9月15日。https://www.jaot.or.jp/files/page/jimukyoku/kaiintoukei2019.pdf（最終閲覧日2023年9月14日）
 - 13) 厚生労働省：第54回理学療法士国家試験及び第54回作業療法士国家試験の合格発表について。https://www.mhlw.go.jp/general/sikaku/successlist/2019/siken08_09/about.html（閲覧日2023年9月14日）
 - 14) 一戸基矢, 澤田辰徳, 三浦和紗, 他：我が国の作業療法部門管理の問題における傾向分析—パイロットスタディー。日本臨床作業療法研究7, 95-101（2020）
 - 15) 世良龍哉, 山崎喜比古：作業療法士向け労働職場ストレス尺度の構成とその特徴。作業療法35, 592-603（2016）
 - 16) 安梅勅江：ヒューマン・サービスにおけるグループインタビュー法 科学的根拠に基づく質的研究法の展開。医歯薬出版（2001）
 - 17) 樋口耕一：社会調査のための計量的テキスト分析【第2版】内容分析の継承と発展を目指して。ナカニシヤ出版（2021）
 - 18) 石倉健一：作業療法士における職業的アイデンティティとキャリア・アダプタビリティの関係。日本作業療法研究学会雑誌21, 11-16（2018）
 - 19) 梶原叡一：教育評価 第2版補訂2版。有斐閣（2010）
 - 20) 丸山仁司・堀本ゆかり編集：リハビリテーション専門職のための教育学。医歯薬出版株式会社（2021）

（2023年9月25日受付、2023年12月21日受理）

A trainer's view on the development and mentoring of new occupational therapists

Riho HIROSE¹⁾, Tamami AIDA²⁾

[Abstract]

Objective (s): This study aimed to determine the goals of newly registered occupational therapist (OTR) education and the skills required to educate new OTRs from the perspective of supervisor OTRs who have experience teaching new OTRs in a hospital setting.

Methods: This study conducted interviews with mentor OTRs and used quantitative text analysis to analyze the skills sought by the new OTRs, the points at which the new OTRs had grown, and the skills required by the mentor OTRs. This study included seven OTRs with teaching experience.

Results: “Communication” was the skill sought in new OTRs, and “perspective” and “guidance” were the characteristic words in the skills required by instructors. The most characteristic words were “treatment” and “being able to perform” in the first year, “teaching” in the second year, and “life” and “communication” in the third year, in terms of the new OTRs’ development.

Conclusion: The supervising OTRs considered teaching the new OTRs necessary to improve their communication skills and provide treatment and patient-centered occupational therapy to the new OTRs. In the second and third years, they partially participate in the teaching of the first year and are involved in the training of the younger OTRs, resulting in their personal growth.

Keywords: occupational therapy education, newcomer education, human resource development

1) Department of Occupational Therapy, Faculty of Health Sciences, Mejiro University

2) Mejiro University Graduate School of Rehabilitation