

つながる教育、つむがれる専門性

— 卒前から臨床までの“学びの継承”を考える —

オープンチャットによる未回答質問への回答

平素より京都府理学療法士会の活動にご理解とご協力を賜り、誠にありがとうございます。

2025 年 11 月 2 日（日）に開催されました第 35 回京都府理学療法学会では、シンポジウムのひとつに「つながる教育、つむがれる専門性—卒前から臨床までの“学びの継承”を考える—」を企画し、本学会大会初の試みとなる LINE オープンチャットによる会場参加型シンポジウムを開催いたしました。当日は参加者の先生方のご協力により盛況となりましたが、時間の都合上すべてのご質問に回答することが叶いませんでした。つきましては、本シンポジウムで講師・司会を務めた先生方から、未回答質問についてご回答をいただきましたのでここに公表させていただきます。日頃より臨床・教育・研究にご尽力いただいている先生方のご参考になりましたら幸いです。

Q 1. 臨床実習指導者が、自身でも統合と解釈ができない指導者が増えてる感じがします。臨床実習指導者講習会だけでは、指導が難しいと思います。臨床実習指導者を教育するために府士会では、何か取り組みはできないでしょうか？
指導者の質が問われていると思います。いい解決策を宜しくお願い致します。

A. 臨床実習指導では「評価の羅列」ではなく、情報を統合し解釈する臨床推論力が不可欠であり、その力を学生にどう伝えるかが大きな課題だと認識しています。
臨床実習指導者講習会は、2 日間のプログラムで指導理念や基本的な指導技法を学ぶ場として位置づけられていますが、これだけで十分とはいいがたく、その後の継続的な学びや職場での支援が不可欠です。
府士会としても、「統合と解釈」「臨床推論」「フィードバックの仕方」などに焦点を当てた研修会や、実習指導者同士が悩みや工夫を共有できる場を今後さらに企画・拡充していく必要があると考えています。
いただいたご意見は、実習指導者向けの継続教育プログラムを検討するうえで非常に重要な視点として受け止め、協議してまいります。

Q2. 当法人も多くの学生を受け入れておりますが、小生も指導者の質の向上が必要と考えます。

A. ご指摘のとおり、卒後教育の質を左右するのは「人」であり、指導者自身の成長をいかに支えるかが重要だと考えています。指導者の質の向上については、当院でも現状十分に実現できているとは言えず、今後の大きな課題として認識しています。
しかし、教育体制が機能し、若手職員の成長が着実に進むことで、将来的には指導者層全体の質的向上にもつながると考えています。
今後は、中堅層を中心とした教育に関わる世代への育成支援にも力を入れていく予定であり、

	機会をいただければその成果についても報告させていただきたいと考えております。
Q3.	認定理学療法士の学会参加が日本理学療学会で、しかも東京でしか開催されていないことを府市会がどう考えているかも気になります。地域差が大きすぎる。
A.	<p>認定理学療法士取得に際して、日本理学療学会研修大会への参加が必須となっており、その開催地や対面参加の要件が、地域やライフステージによっては大きな負担になっていると受け止めています。</p> <p>学会研修大会自体は、近年は東京だけでなく福岡・福島・福井など全国各地での開催が予定されており、長期的には地域間の偏りを少なくする方向性が示されています（詳細は日本理学療法士協会ホームページをご参照ください）。</p> <p>一方で、年度によっては特定地域への負担が大きい状況もあり、「どの地域に住んでいても無理なくキャリア形成ができる仕組みになっているか」という観点では、まだ改善の余地があると考えています。</p> <p>府士会としては、会員の皆さまの声を日本理学療法士協会に継続的に届けること、府士会・ブロック主催の学会・研修会、オンラインコンテンツ等を活用し、できる限り地域で学びを完結できるよう環境を整えることの両面から、地域差の縮小に努めていきたいと考えています。</p>
Q4.	現在、勤務している施設では、新卒者でなく中途採用の形が多く、指導だけでなく、評価方法等もバラツキがみられています
A.	<p>文脈から評価対象が患者（疾患別）に対する評価方法のばらつきという趣旨の質問であると捉えて回答させていただきます。</p> <p>基本的に、ROM・MMT・神経学的検査は共通した評価項目になることが基本になると考えます。この点を踏まえた上で生じてくる評価方法のバラツキは、患者の症状や動作特性に対する臨床推論をどのように展開するのかという点で、バラツキが生じていると思います。</p> <p>このように考えると、ある程度のバラツキは生じてきます。しかしながらある程度の共通言語として、評価あるいは治療方針もどのようにバラツキがないようにするかを考えた場合、評価に関してはある程度の障害像のパターン分類法（サブグループ化）、治療に関しては治療プラン・プログラムの設計図を作成することが課題かと考えます。</p> <p>このような方向性で、施設内もしくは京都府内、全国にある程度統一した評価チャートを作成してデータを集約して行く取組が現在求められると思います。</p> <p>具体的には日本運動器 PT 学会でも疾患別にエビデンス構築に向けたプロジェクトを進めています。しかしなかなか参加施設が増えないという現状があります。</p> <p>このような取り組みに参加していくことも、職場内の問題意識を育成する手段になるかもしれません。</p>
Q5.	当院では指導できるスタッフが少なく、新人の割合が高くなっています。また、指導できる立場のスタッフは子育て世代が多く、早くの帰宅を希望します。指導の重要性はわかるのですが、指導時間は勤務時間内で可能なのでしょうか。
A.	当院でも指導者の多くが子育て世代であり、勤務時間外での教育は現実的に難しい状況です。

	<p>そのため、教育は勤務時間内で行うことを原則としています。具体的には、OJT を中心とした教育体制へ移行し、患者対応の場面を活用して直接指導を行うことで、指導の質を確保しつつ単位取得の低下も最小限に抑えています。また、複数名によるチーム指導制を導入することで、少人数の中でも個々の負担を軽減しながら継続的な教育が行えると考えます。このように、限られた時間の中でも業務と教育の両立が可能となる仕組みづくりを進めています。</p>
Q6.	<p>臨床現場では、教育の時間に制限が掛かります。養成校でもっと卒後教育の研修会を開催して欲しい。</p>
A.	<p>もっともなご意見と考えます。これを継続的に実施していくためには制度・社会の仕組みを作り変える必要があります。具体的には養成校を実習施設との間における協定等を結ぶなど、方法を模索しなければなりません。</p> <p>一方、現実的にできる対応策として、本学では卒後3年目まで月1回の卒後研修会を企画しています（参加費無料）。この頻度を増やすなども考えられますが、現状としては参加人数がそれほど多くないという事情もあります。このため本学で行っている勉強会でも生涯学習ポイントを付与できる体制ができると、参加者も増える可能性があると考えます。</p>
Q7.	<p>単位というノルマとタイムリーな教育の両立はどう考えていけば良いですか？</p>
A.	<p>単位というノルマとタイムリーな教育を両立するためには、まず教育を“追加業務”ではなく、“業務の一部”として組み込む意識が重要だと考えています。当院では、OJT を中心とした教育体制に移行し、実際の患者対応の場면을教育の機会として活用しています。これにより、単位取得の低下を最小限に抑えながら、臨床の中で即時的なフィードバックを行うことができます。また、1人の指導者に負担が偏らないよう、チーム制で複数のスタッフが教育に関わる仕組みを整えています。こうした仕組みにより、日常業務の流れの中で無理なく教育を行い、効率的かつ持続的な人材育成につなげています。</p>
Q8.	<p>提出物を出さない、挨拶ができないなど、実習を受ける以前のラインをクリアしていない学生が時折おられます。</p> <p>卒業させるために、何とか実習を受けさせてほしいとお願いされる事もありました。</p> <p>昔は普通に留年させられた気がします。学校側で最近ではふるい落としは難しいのでしょうか？</p>
A.	<p>基本的には、態度面に問題ある学生は論外と思います。教員としても、知識量よりも態度面を非常に重視しています。近年、ハラスメント関連の報道が過剰となりすぎる傾向にありますので、このような学生の場合、養成校と相談されて方針を決定されることをお勧めします。とくに実習を受けていただく指導者には不利益の生じないよう対策も講じていただきたいと思います。</p> <p>また留年させないことは本学ではありません。また2回生までに勉強についてこれない学生や仕事として他に興味がある学生には、転学部や退学を進めております。このため本学では「卒業ありきの実習受け入れ」は求めておりません。毅然とした対応をしていただくことが、将来の患者様にとっても必要かと思います。一方、問題学生をお願いをされている施設であれば、養成校側からの信頼も厚い証拠であることと察します。</p>
Q9.	<p>OJT を進める上でも、もっと教育・管理の勉強会をすすめませんか？</p>

A. OJT を通じて若手を育成していくためには、個々の理学療法士の臨床能力だけでなく、教える技術（ティーチング・コーチング）、評価・フィードバックの仕方、チーム運営や人材マネジメントといった「教育・管理」の力が重要であると認識しています。

府士会では、職能部が中心となって「管理者ネットワーク」を設けており、管理者・リーダー層が情報交換や相談を行える基盤があります。今後、この管理者ネットワークを活用し、管理者・中堅を対象にした「教育・管理」「スタッフ育成」「評価とフィードバック」をテーマとする勉強会や、各施設で実践している OJT の工夫・評価シート・面談の進め方などを共有する機会の充実を検討していきたいと考えています。

Q10. 登録理学療法士の更新は、子育ての時期と重なるとなかなか研修を受けられず、更新を諦めてしまう方もいるのではないのでしょうか。

子育て世代の PT が学びやすい工夫があるとありがたいです。

A. 子育て中の時期に、仕事・家庭・研修のすべてを両立することが難しく、「更新を諦めざるを得ないのではないか」というご不安はもっともだと思います。

新しい生涯学習制度では、どのような環境（居住地域、多様な働き方・職場環境、ライフイベント等）であっても、登録理学療法士を更新し続けられることを目標に制度設計が行われています。

例えば、日本理学療法士協会が発行する「JPTA NEWS」や「日本理学療法士協会雑誌 Up to Date」に掲載されている問題に回答することで、年間 10 ポイント程度の更新ポイントを取得することができ、5 年間で合計 50 ポイントを獲得することが可能です。

一方で、こうした仕組みや制度の情報が十分に届いていない面があることも事実だと感じています。府士会として、子育て世代を含めた皆さんに必要な情報が行き届くよう、今後も丁寧な情報提供に努めてまいります。