

北海道訪問リハビリテーション連絡会版 クリニカルラダーの効果的な活用

菊地 啓介¹⁾²⁾ 岡田しげひこ²⁾ 内藤 麻生³⁾ 播磨 孝司⁴⁾ 松下 貴裕⁵⁾

要旨

目的：リハビリテーション専門職にとって自己研鑽につながる内容について検討した。
方法：北海道訪問リハビリテーション連絡会版クリニカルラダー（以下、リハ版ラダー）を用いた研修を行い、個人ワーク、事後アンケートから集められた文章を質的に分析した。**結果：**分析の結果、「技術の研鑽をする・学習をする・経験する」、「日常業務の見直しをする」、「チーム内での連携を高める」、「地域での活動・交流を高める」、が挙げられた。考察：自己研鑽にはOff-JTに加え、OJTが必要であることが示され、参加者に意識化された。**結論：**リハ版ラダーを用いた研修会参加により、自己研鑽方法について意識化する効果があることが示された。

キーワード：クリニカルラダー、人材育成、自己研鑽

I. はじめに

クリニカルラダーは、看護師向けに1970年代にアメリカで開発された臨床実践能力評価方法¹⁾、日本に紹介されてから看護部門を中心に開発が進んできた。クリニカルラダーは、それぞれの等級（ラダー）で必要とされる行動項目をあらかじめ設定しておき、それをものさしにして能力の発揮度を測定・評価する²⁾。つまり、過去の経験・学習によって得られた潜在能力ではなく、顕在化した行動をもって能力を評価するツールである。

北海道訪問リハビリテーション連絡会では、訪問

領域で就業するリハビリテーション専門職（以下、訪問リハ専門職）の人材育成をサポートするため、「北海道訪問リハビリテーション連絡会版クリニカルラダー」（以下、リハ版ラダー）を作成した。

このリハ版ラダーの資料は、「北海道訪問リハビリテーション連絡会」ホームページ(<https://houmonreha-hokkaido.jimdo.com/>)からダウンロードできる。

本報告は、訪問リハ専門職育成に効果的なリハ版ラダーの活用に関する研修過程を通して、訪問リハ専門職の自己研鑽につながる内容を明らかにすることである。

1) 一般社団法人北海道総合在宅ケア事業団

2) 北海道訪問リハビリテーション連絡会

3) 訪問看護ステーションつぼみ

4) さっぽろ在宅医療クリニック

5) 勤医協黒松内センター

連絡責任者：菊地啓介 [〒060-0001 札幌市中央区北1条西9丁目3-27 第3古久根ビル4階]

e-mail: otkikuchi@hghi.or.jp

受付日：2022年3月18日 / 採択日：2022年7月29日

Ⅱ. 方法

リハ版ラダーは、専門職の発展段階を示すレベルをレベルⅠ(Lv1)～Ⅴ(Lv5)の5段階とした。また、訪問リハ専門職の実践能力の構成要素(以下ラダー構成能力)を、アセスメント能力を示す[アセスメントする力]、リハプランを検討する[プランニングする力]、立てられたプランの実行や日々の課題を解決していく[実践する力]、チームの内外のスタッフ間・各種サービス間での連携を図っていく[繋げる力]としている(図1)。そして、各レベルのラダー構成能力毎に、達成すべき目標と行動目標を定め、その能力を評価するための評価分類と、採点すべき採点項目を設定し、ラダーチェック表(Ⅰ表～Ⅴ表)を作成した。さらに、ラダーチェック表の各採点項目をより具体的に説明した「項目解説書」を作成した。

今回、「クリニカルラダー研修会」(集合研修)を企画実施し、参加者にリハ版ラダーを理解してもらうための説明とラダーチェック表の自己採点を実施してもらい、その後に「訪問リハ専門職としてレベルアップするための方法」にフォーカスした個人ワークと事後アンケートにより抽出された文章を質的に分析し、効果的な自己研鑽の内容を検討した。

1. 対象者

A 法人内の訪問看護ステーションのうち、訪問リハ専門職が所属する20か所の事業所に所属する理学療法士(以下、PT)、作業療法士(以下、OT)を対象とし、研究に同意が得られた者を対象とした。

2. データ収集

研修会では、リハ版ラダーの説明などの講義を30分実施後、40分程度の演習1で「項目解説書」を読み上げながらラダーチェック表Ⅱ～Ⅳを自己採点した。次に、演習2として研修会課題「訪問リハ専門職としてレベルアップするための方法」について個人ワーク・グループワークを行った。個人ワークでは、研修課題をラダー構成能力[アセスメントする力][プランニングする力][実践する力][繋げる力]それぞれについて自己研鑽の方法を検討してもらった。これを、ラダー構成能力ごとに4分割された個人ワーク用紙に記載してもらった。続いて、4名ほどのグループに分かれディスカッションを通して検討を深め共有してもらった。個人ワーク・グループワーク合わせて概ね50分で行い、合計120分程度で研修会が行われた。最後に、記名でのアンケートを実施し、自由記載で研修会の感想について記してもらった。研修会実施後、事後アンケート用紙と個人ワークの検討内容を記した用紙を収集した。

3. 分析方法

個人ワーク用紙に記載された文章は、既に研修会課題「訪問リハ専門職としてレベルアップする方法」をあらかじめ与えられたラダー構成能力の分類[アセスメントする力][プランニングする力][実践する力][繋げる力]に沿って検討されているため、まず、Microsoft Excel上にラダー構成能力ごとにシートを設け、個人ワーク用紙に記載された文章を転記した。

その後、「訪問リハ専門職としてレベルアップす

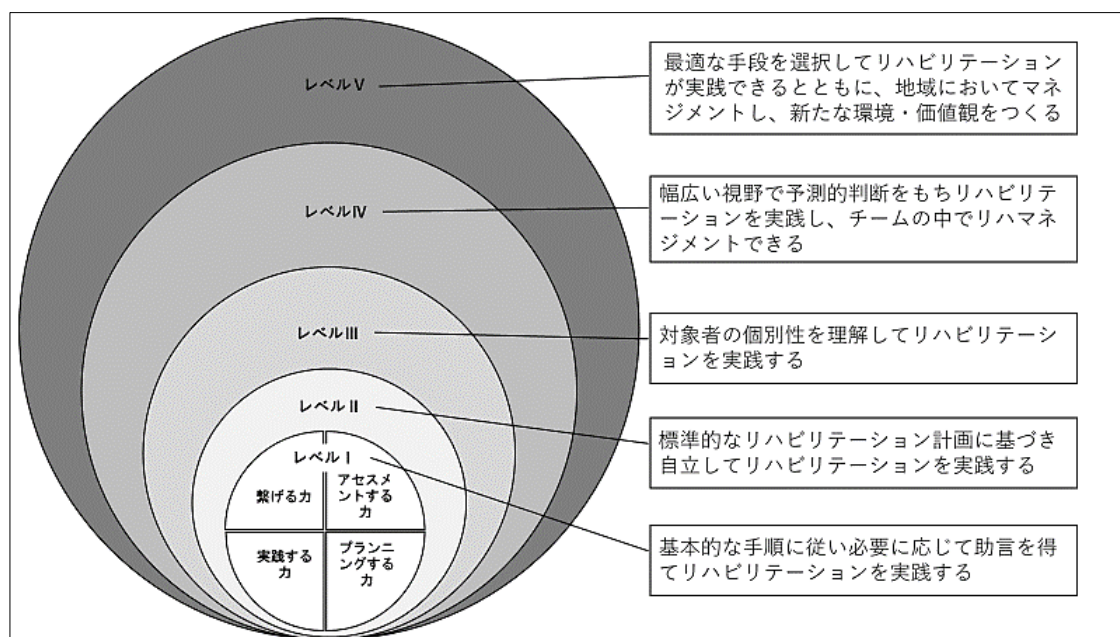


図1 リハ版ラダーのラダー構成能力と各レベルの定義

るための方法」すなわち、自己研鑽方法について述べているものについては残し、「単にリハ版ラダーの感想を述べたもの」「自己研鑽方法」ではないものについては除外した。また、事後アンケートから、ラダー構成能力の具体的研鑽方法について書かれた部分を抜粋して追加した。

次に、テーマ分析によって各ラダー構成能力シートに転記した文章を生成的コーディングし、類似の内容をカテゴリー化した後カテゴリー名を付けた。

3番目の手順として、カテゴリー名から自己研鑽方法の手段に着目して帰納的な思考によって2次カテゴリー化を試みた。

最後に、事後アンケートの研修会に関する感想から、研修企画に対して意識化されたことについて分析を行った。

4. 倫理的配慮

倫理的配慮として、収集した個人ワーク用紙、事後アンケート用紙の内容をエクセルワークシートに転記した後、電子データは匿名化した。なお、研修会参加者には、研究目的・方法・個人情報の取り扱いについて説明し、書面による同意を得た。また、得られたデータの活用にあたって、北海道総合在宅ケア事業団研究倫理審査委員会の承認を得た（令和2年1月9日付承認）。

Ⅲ. 結果

研修会に参加し研究協力に合意を得た対象はPT8名、OT13名の合計21名だった。このうち個人ワーク用紙の提出は21名、事後アンケート用紙の提出は19名だった。このうち、クリニカルラダーの感想を述べた者は14名、さらにレベルアップする方法に言及している者は7名だった。対象者の専門職としての経験年数は中央値23年（最小7年，最大34年），訪問リハの経験年数は中央値8年（最小1年未満，最大17年目）であった。

1. 自己研鑽方法の分析

個人ワークから出された文章数は、ラダー構成能力ごとに「アセスメントする力」に関するもの57，「プランニングする力」に関するもの34，「実践する力」に関するもの43，「つなげる力」に関するもの41であった。事後アンケートからは、これら4つの能力についての文章は合計14であった。

これら合計189文章のうち自己研鑽方法として具体性に欠く58文章を除外し、131文章が分析の対象となった。テーマ分析の結果、38カテゴリーに集約された。

その際、初期に転記したラダー構成能力の分類か

ら別のラダー構成能力の分類にカテゴリー化された文章もあった。4つのラダー構成能力のどれかに記載された文章でも、内容として共通している自己研鑽方法は、[共通する方法]というラダー構成能力区分と同列の新たなカテゴリー区分を設け分類した。

カテゴリー化されたのは、「アセスメントする力」では、「客観性・再現性のある評価ツールを使用していく」「記録の残し方を再考する」「アセスメントのチェック表を作成し使用する」「予後予測立てを習慣化してゆく」「チーム内で課題を共有する」「面接・コミュニケーション技術を高める」「困難事例を経験する」「定期的アセスメントを実施する」の8カテゴリーであった。

「プランニングする力」では、「リハ目標がニーズと合致しているか意識する」「長期目標・短期目標の定期的見直しをする」「ケアプランを読み込む習慣を作る」「リハプランへのフィードバックをもらう」「担当利用者以外でもリハ職としての意見を述べる」「24時間の生活を意識するようにする」「身体機能以外の環境因子なども考慮する」「各種のサービスを把握しておく」の8カテゴリーであった。

「実践する力」では、「利用者らしさを意識したかわり方をする」「フィジカルアセスメントを学ぶ」「福祉機器の情報をリサーチし知識を高める」「利用者の日常生活を把握する」「観察力を高める」の5カテゴリーであった。

「繋げる力」では、「わかりやすい言葉で発信する」「関係機関と日頃の情報交換を高める」「地域ケア会議・担当者会議への参加する」「地域特性を知り関係づくりをする」「多職種との交流会に参加する」「事業所内でコミュニケーションを活発化する」の6カテゴリーであった。

このほか、[共通する方法]として、「研修会へ参加する」「関連知識をチームの看護師から学ぶ」「事例検討会に参加・発表する」「勉強会へ参加する」「多領域の知識を高め視野を広げる」「地域の資源情報を検索する」「疾病・病態などの基礎知識の再学習をする」「他のセラピストの同行訪問をする」「文献検索で事例の知識を高める」「多職種との連携意識をもっと高める」「他職種の視点を学ぶ」の11カテゴリーが挙げられた(図2)。

これらのカテゴリーをさらに、研鑽方法の手段に着目して2次カテゴリー化を試みた結果、以下4つの研鑽手段に集約された。

1) 技術の研鑽をする・学習をする・経験する(14カテゴリー)

ラダー構成能力の打ち分けは多い順に、[共通する方法]が8タイトルカテゴリー、[実践する力]3カテゴリー、[アセスメントする力]が2カテゴリー

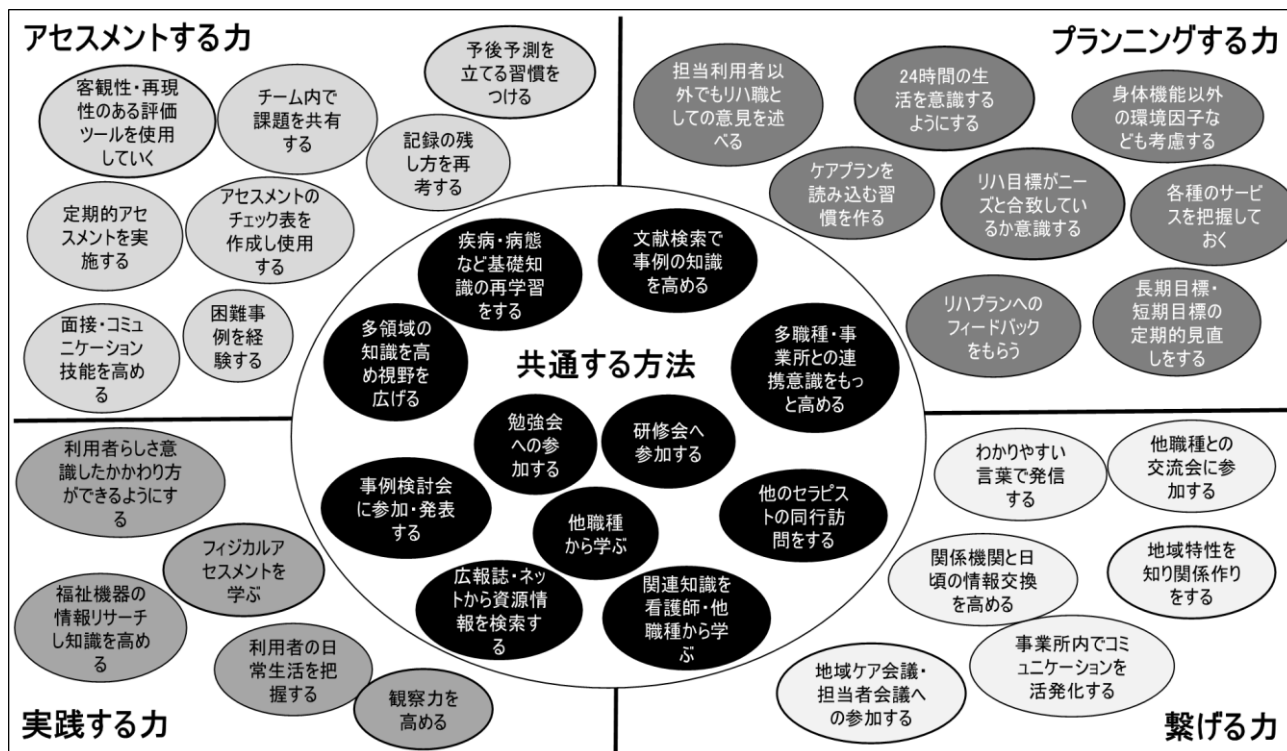


図2 訪問リハ専門職の自己研鑽方法

- 一、[プランニングする力]が1カテゴリーであった。
- 2) 日常業務の見直しをする(12 カテゴリー)ラダー構成能力の打ち分けは、[アセスメントする力] 5 カテゴリー、[プランニングする力] 5 カテゴリー、[実践する力]2 カテゴリーであった。
- 3) チーム内での連携を高める(6 カテゴリー)ラダー構成能力の打ち分けは、[プランニングする力] 2 カテゴリー、[繋げる力]2 カテゴリー、[アセスメントする力]と[共通する方法]が1 カテゴリーであった。
- 4) 地域での活動・交流を高める(6 カテゴリー)ラダー構成能力の打ち分けは、[繋げる力] 4 カテゴリー、[共通する方法]2 カテゴリーであった(表1)。

2. 事後アンケートの感想の分析

事後アンケートの研修受講感想の分析では、「不安のある項目について学ぶことでスキルアップになる」「セラピストとして足りない部分が見え、今後知識・技術の強化に繋がりたい」「グループワークで他のセラピストが課題としていることや実践していることを聞いて参考になった」などの肯定的意見があった。一方で、「事業所で実施となると誰が評価するのかという課題があり自己評価で終わってしま

う」などの懐疑的意見もあった(図3)。

IV. 考 察

訪問リハ専門職の人材育成については、「訪問リハビリテーション従事者のための人材育成ガイドライン」において、詳細な研修会カリキュラムフレームが提示されている³⁾。しかしながら、まさに従事している訪問リハ専門職にとって、何が必要なのかその物差しが必要なところだろう。室田ら⁴⁾は、訪問リハ専門職が単独で訪問できるために必要な能力のうち病院勤務リハ専門職と比較して特徴的なのは、「環境調整」の提案、「活動・参加」の支援、「他職種連携」の実践であるとして、この領域の優先的なOJTが訪問リハ専門職の短期養成には必要としている。

我々は、さらに踏み込んで、個々の実践者にとって到達目標を示す物差しを作成した。今回、この物差し、すなわちリハ版ラダーを使って、実践経験の異なる対象にレベルアップの意識化を図った。

自己研鑽方法の分析からは、「技術の研鑽をする・学習をする・経験する」「日常業務の見直しをする」「チーム内での連携を高める」「地域での活動・交流を高める」が意識された自己研鑽の手段として集約された。特に、ラダー構成能力のうち[ア

表1 ラダー構成能力を高める研鑽方法とその手段

研鑽手段による区分(2次カテゴリー)	自己研鑽方法(1次カテゴリー)	ラダー構成能力区分
技術の研鑽をする・学習をする・経験する	困難事例を経験する	アセスメント
	面接・コミュニケーション技能を高める	アセスメント
	フィジカルアセスメントを学ぶ	実践
	観察力を高める	実践
	福祉機器の情報リサーチし知識を高める	実践
	各種のサービスを把握しておく	プランニング
	研修会へ参加する	共通する方法
	事例検討会に参加・発表する	共通する方法
	勉強会へ参加する	共通する方法
	多領域の知識を高め視野を広げる	共通する方法
	地域の資源情報を検索する	共通する方法
	疾病・病態などの基礎知識の再学習をする	共通する方法
日常業務の見直しをする	他のセラピストの同行訪問をする	共通する方法
	文献検索で事例の知識を高める	共通する方法
	客観性・再現性のある評価ツールの使用する	アセスメント
	記録の残し方の再考する	アセスメント
	定期的アセスメントを実施する	アセスメント
	アセスメントのチェックを表作成し使用する	アセスメント
	予後予測を立てる習慣をつける	アセスメント
	利用者らしさを意識したかわり方をできるようにする	実践
	利用者の日常生活を把握する	実践
	リハ目標がニーズと合致しているか意識する	プランニング
	長期目標・短期目標の定期的見直しをする	プランニング
	ケアプランを読み込む習慣を作る	プランニング
チーム内での連携を高める	24時間の生活を意識するようにする	プランニング
	身体機能以外の環境因子なども考慮する	プランニング
	チーム内で課題を共有する	アセスメント
	わかりやすい言葉で発信する	繋げる
	事業所内でのコミュニケーションを活発化する	繋げる
	リハプランへのフィードバックをもらう	プランニング
地域での活動・交流を高める	担当利用者以外でもリハ職としての意見を述べる	プランニング
	関連知識をチームの看護師から学ぶ	共通する方法
	関係機関と日頃の情報交換を高める	繋げる
	地域ケア会議・担当者会議へ参加する	繋げる
	多職種の交流会へ参加する	繋げる
	地域特性を知り関係づくりをする	繋げる
	他職種の視点を学ぶ	共通する方法
	他職種との連携意識をもっと高める	共通する方法

肯定的意見:

- 不安のある項目について学ぶことでスキルアップになる
- セラピストとして足りない部分が見え、今後知識・技術の強化に繋がたい
- グループワークで他のセラピストが課題としていることや実践していることを聞いて参考になった

- 日々の業務では抜けやすいところも振り返る良い機会となった
- 訪問セラピストには多職種の視点を備え多角的に捉えることが必要であると感じた
- 自己評価を定期的に行うことでレベルアップに繋がることだと実感した
- Ⅱ～Ⅳラダー表をつけてみて現在の自己評価と将来期待されていることかわかった

否定的・懐疑的意見:

- (リハ職一人職場のため)事業所で実施となると誰が評価するのかという課題があるため自己評価で終わってしまうのではないと思う

図3 事後アンケートの感想(抜粋)

セスメントする力][プランニングする力]に関しては、日常業務を見直す中で実践能力向上に結び付くことが考えられた。また、同様に[繋げる力]に関しては、地域での活動・交流を高めることが重要であると考えられた。これらのことにより、研修会・事例検討会等の Off-JT への参加はもちろんであるが、日常業務を通した、目標の見直し、多職種との連携、情報のリサーチなどの OJT の必要性が示された。

事後アンケートの感想の分析からは、今回の研修スタイルが参加者への自己研鑽の意識化を図る効果があることが示された。

今回の結果は、リハ版ラダーを使って行われた研修会によって出されたものであるため、当然結果はリハ版ラダーの内容に依存する。今回の研修プロセスは、「クリニカルラダーの理解」→「内容の受け入れ」→「自己能力との比較」→「研鑽すべき部分の気づき」→「研鑽方法の検討」という過程を踏んだものと考えられた。従って、クリニカルラダーの内容に共感しない場合は、受け入れと気づきはないものと考えられた。

研究の限界として、今回は訪問看護ステーションに所属している PTOT を対象としており、訪問リハ業務に従事しているセラピスト全般に当てはまるものではない。対象を拡大した検討も必要と思われた。

V. 結 語

リハ版ラダーの自己評価・グループワークによる研修企画が、自分の弱みとレベルアップに必要な方法を意識化する効果があることを示すことができた。今後、レベル段階に応じた研修企画を実施していくことが期待される。

文 献

- 1) 小寺和男：臨床実践レベル昇進システム 米国における看護婦の看護能力評価の一方法。看護展望 8：121-126, 1983.
- 2) 河野秀一：モチベーションアップの目標管理，第2版。p. 168-169，メヂカルフレンド社，2018.
- 3) 公益社団法人日本理学療法士協会，一般社団法人日本作業療法士協会，一般社団法人日本言語聴覚士協会：第4章 カリキュラムフレーム。一般財団法人訪問リハビリテーション振興財団（編）：訪問リハビリテーション従事者のための人材育成ガイドライン第1版。p. 14，2014.
- 4) 室田由美子，大橋三広，芳野純：訪問療法士の On the Job Training における到達目標の作成。訪問リハビリテーション協会機関誌 5：5-10，2020.