

# 発達分野で働く新入職員の新人研修における思考過程の変化

西井 正樹,\* 福永 寿紀\*\*

**目的：**作業療法士や理学療法士が臨床で働くためには、養成校を卒業後に国家資格の取得が必要である。しかし、作業療法士や理学療法士は獲得すべきスキルが多い。その為、病院や施設は新入職員の教育に現在苦慮している。今回の研究目的は、発達分野で働く新入職員が新入社員研修プログラムに沿った研修により、思考過程がどのように変化したかを示すことである。

**方法：**施設に入職した作業療法士、理学療法士11名を対象に研修前と研修終了後にアンケートを実施した。研修期間は、3か月間で、アンケートを基に計量テキスト分析を行った。

**結果：**今回の新人研修では3つの側面で効果があることが示唆された。1つ目は「受動的から主体的への変化」、2つ目は「療育のイメージが具体的になり、働く意欲が向上する」、3つ目は「職場の基本的な情報を知る事での安心感」であった。

**結論：**今回の新入社員研修プログラムにより、新入職員の意識に変化がみられた。初期研修構築に役立つものであったと推察される。

**キーワード：**卒後教育、作業療法士、理学療法士、発達分野

(2023年9月29日受け付け、2023年12月12日受理)

## はじめに

作業療法士や理学療法士のキャリアにおいて、養成校を卒業後に国家試験に合格し、多くの経験とともに学生からセラピスト（作業療法士や理学療法士）へと移行し臨床実践の場につく。この移行過程において、丸山らは滑らかにかつ一貫した卒前・卒後教育に移行していくことが望ましいと述べている<sup>1)</sup>。しかし、職業としての獲得すべきスキルは多く、雇用した病院や施設においても教育に試行錯誤しているのが現状である。また、(一社)日本作業療法士協会が発行している「作業療法臨床実習の手引き (2018)」<sup>2)</sup>のような臨床実習における学校教育体制としての手順は、ある程度の道筋は整備されているが、新人作業療法士や新人理学療法士（以下新入職員）に対する教育体制の手順は整備されていない。(一社)日本作業療法士協会や(公社)日本理学療法士協会には新人教育のためのプログラム過程はあるものの、すべての新人が入会し、受講

するわけではない。つまり、多くの施設で広く標準化された卒後教育プログラムはなく、各施設独自の教育が実践されている現状である。しかしながら、卒前教育と卒後教育では、一貫性は求められているものの、まずは新入職員の前に社会人としての第一歩を踏まなければならない。そのため、新しい配属先の先輩とうまくやっていけるのか不安を抱いたり、スキル不足や迷惑をかけることへの不安や仕事内容の理想と現実のギャップに悩んだりする新入職員がいることも想定できる。

今回、発達分野で働く新入職員に対し、施設より依頼を受けた大学教員2名が新人教育プログラムを計画立案し、一部実施を担った。現場の事業所職員にもプログラムの担当を依頼した。そこで本研究の目的は、新人教育体制を構築することを前提に、1つの新人教育プログラムをもとに、新入職員がどのような思考過程に変化してきたのかを示し、今後の新人教育プログラムの一助としたい。

\* 大阪人間科学大学 保健医療学部 作業療法学科  
\*\* 大和大学白鳳短期大学部 リハビリテーション学専攻 作業療法学課程  
\* 責任著者：〒566-8501 大阪府摂津市正雀1-4-1、大阪人間科学大学 保健医療学部 作業療法学科  
E-mail : m-nishii@kun.ohs.ac.jp

## 概要

### 1. 施設紹介

今回、依頼され新人教育を行った施設は、奈良県内に5事業所を展開する児童発達支援・放課後等デイサービスの事業所（以下A）である。今回の研究対象となる新入職員が入職した2022年4月時点で、雇用者の保有資格は作業療法士32名 理学療法士2名 言語聴覚士2名 保育士8名（常勤雇用のみパートタイム雇用を除く。ダブルライセンス者含む）の事業所である。そのうち、今回の対象となる新入職員は作業療法士11名、理学療法士2名である。

該当施設は、新人育成に力を入れており、プリセプター制度を導入している。新入職員には、臨床経験5年以上のプリセプターが対となり、指導する。また、それを統括する「新入職員教育会議」という委員会があり、臨床経験30年以上の作業療法士が責任者を務める。この「新入職員教育会議」の活動は、①新人教育について進捗状況を把握する。②進捗状況により、今後の教育内容・方針を検討する。③プリセプターの相談に対して検討・提案をするための会議・議論の場を設ける。という方針のもとに行っている。

### 2. 新人教育プログラム紹介

今回の新人教育プログラムを作成するにあたっては、施設側代表者1名および新人教育担当責任者1名と大学教員2名とで、協議を行った。会議については、メール等を用いながら協議の場を設けた。

施設側の要望として、

- ①2022年7月までには新入職員が「自分がケース担当である」という認識が持てるよう、新入職員に担当ケースを渡していく。
  - ②2022年度末時点での新入職員像としての目標は、「専門職及び所属事業所の職員」として独り立ちできるようにする。
  - ③児童発達支援・放課後等デイサービスの事業所職員として「電話受付～面談～必要書類一式完成」の一連の流れを実施できる。
  - ④所属事業所の職員として業務を把握し、自ら主体的・能動的に行動できる。
- であった。このような施設側の要望を受け、以下のプログラム内容を設定した（表1）。

## 方法

### 1. 対象

対象は、2022年3月に作業療法士・理学療法士国家試験に合格し、施設に入職した作業療法士11名、理学療法士2名である。4年制の養成校を卒業した者は8名で3年制の養成校を卒業した5名であった。男女比は、男性4名、女性9名である。平均年齢は $21.6 \pm 0.486$ 歳である。

### 2. データ収集

アンケートは、研修開始前にアンケート（事前アンケート）と研修終了後アンケート（事後アンケート）の2回実施した。事前アンケートは2022年3月25日の新入職員の顔合わせの際にアンケートを提出させた。事後アンケートは2022年6月28日の新人教育プログラム終

表1 新人教育プログラム

日程	内容	大学教員担当	施設職員担当
3月25日	AM 事前研修会（新人職員のみ・自己紹介・施設説明）	○	○
	PM 全体研修会（全職員対象・1年間の報告・グループワーク）	○	○
4月1日	社会人として（福祉制度について・会社の規約について）		○
4月4日	リスク管理・接遇研修		○
4月5日	会社組織について（日本作業療法士協会等の入会・研究費・人権研修）	○	○
4月6日	感覚統合理論について		○
4月7日	感覚統合理論について		○
4月8日	感覚統合理論について		○
4月11日	A班 療育体験 B班 自然療育体験		○
4月12日	A班 自然療育体験 B班 療育体験		○
4月13日	夢を実現するためには（広報・研究・教育について）	○	
4月14日	地域で活躍するためには（保育所等訪問支援・相談支援）		○
4月17日	農園療育体験	○	○
4月18日	各事業所（五か所）に1週間ずつ体験する		○
～			○
5月27日	先輩セラピストによる指導（OJT：On the job training）		○
6月1日	2か月を振り返って（登山）	○	○
5月30日	所属事業所先での研修		○
～			○
6月27日	（プリセプター指導：療育の引継ぎ）		○
6月28日	新人職員研修修了式	○	○

了後に配布し、2022年7月3日までに提出させた。研修期間は、約3か月間であった。

### 3. アンケート内容

アンケートの設問は大学教員2名が作成した後、施設側担当者2名に提示し検討した。自身の振り返りや働くことへの思いについて新入職員がどのように考えているのか傾向を明らかにするために、以下の通り設定を行った。回答は自由記述とした（アンケートでは事業所名を記載しているが、本論文ではAとする）。アンケートの項目を以下に示す。

（事前アンケート）

- ①ご自身の社会人基礎力についてどう思いますか。
- ②これから発達領域や児童発達支援事業所、放課後等デイサービス事業所で働くことについてどう思いますか。
- ③Aという事業所に勤めることについてどう思いますか。
- ④同期の職員、先輩の職員と関わることについてどう思っていますか。
- ⑤研修について期待していることは何ですか。
- ⑥その他：働くこと、研修などで気になっていることがあれば教えてください。

（事後アンケート）

- ①ご自身について、研修前後で変化はありましたか。
- ②これから発達領域や児童発達支援事業所、放課後等デイサービス事業所で働くことについて研修前後で思いの変化はありましたか。
- ③Aという事業所に勤めることについて研修前後で思いの変化はありましたか。
- ④同期の職員、先輩の職員と関わることについて実際に関わってみてどうでしたか。また、関わることについて思いの変化は研修前後でありましたか。
- ⑤研修に参加して、良かったことは何でしたか。参考になったことは何ですか。
- ⑥その他：研修の満足度、感想、意見、要望などを教えてください。

### 4. 分析方法

回収したアンケートを元に自由記述の回答を、ソフトウェアKHCoder Version 3.Beta.04を用いて計量テキスト分析を行った。研修会前後での自身の振り返りや働くことへの思いについて新入職員がどのように考えているのか傾向を明らかにするために、研修前後での相違点と関連について考察を行った。

手順は、テキストデータを収集後、誤字脱字の修正を行った。更に、「先生」「先輩職員」などの同義語を統一し修正を行った。その後、KH Coderを用いて前処理を行った。前処理として、「発達」「領域」などつなげた方が結果を解釈しやすくなる語に関しては、「発達領域」というようにつなげて取り出す作業を行った。テキスト計量分析では、頻出語の抽出、共起ネットワー

ク、の2つの分析を行った。共起ネットワークにおいては、抽出語の最小出現回数を10回と設定し分析を行った。

### 5. 倫理的配慮

本研究は、B短期大学倫理審査委員会において承認を得て実施したものである（通知番号：21004）。また、新人教育プログラム開始時に対象者には研究目的と方法および研究への参加は自由意志であり、不参加によって不利益を被らないこと、参加の中止はいつでもできること、対象者の匿名性の保持を行うこと等を文面及び口頭で説明した。その後アンケートを配布し、提出を持って同意とみなした。研究を通じて得られた個人情報暗号化、匿名化を行った。

## 結果

### 1. 出席率と回収率

各研修会における出席率は100%であった（内、1人はコロナウイルス感染症COVID-19の濃厚接触者と認定され、2022年4月1日～6日の4回はオンラインでの参加となった）。アンケートの回収率は100%であった。

### 2. 頻出語の抽出

#### ①研修会前において抽出された頻出語リスト

研修会前のアンケートでの頻出語を表2に示す。最も多い語は「思う」で出現回数は106回であった。続いて「職員」（出現回数51回）、「自分」（出現回数43回）、「勤

表2 研修会前において抽出された頻出語リスト  
（上位50語）

	抽出語	出現回数		抽出語	出現回数
1	思う	106	26	事業	15
2	職員	51	27	経験	14
3	自分	43	28	見学	14
4	勤務	40	29	大学	13
5	A	31	30	内容	13
6	先輩	30	31	発達領域	13
7	考える	27	32	関係	12
8	関わる	26	33	楽しみ	11
9	作業療法	24	34	月	11
10	感じる	22	35	行う	11
11	士	21	36	感覚統合療法	10
12	実習	21	37	嬉しい	10
13	出来る	21	38	気持ち	10
14	知る	21	39	教える	10
15	不安	21	40	知識	10
16	学ぶ	19	41	楽しむ	9
17	研修	18	42	頑張る	9
18	療育	18	43	基礎	9
19	力	18	44	気	9
20	少し	17	45	人	9
21	同期	17	46	聞く	9
22	利用者	17	47	方々	9
23	仕事	16	48	マナー	8
24	社会	16	49	意見	8
25	子ども	15	50	初めて	8

務」(出現回数40回)、「A」(出現回数31回)、「先輩」(出現回数30回)であった。

②研修会後において抽出された頻出語リスト

研修会後のアンケートでの頻出語を表3に示す。最も多い語は「職員」で出現回数は81回であった。続いて「出来る」(出現回数47回)、「思う」(出現回数43回)、「A」(出現回数35回)、「感じる」(出現回数33回)、「研修」(出現回数31回)であった。

表3 研修会後において抽出された頻出語リスト (上位50語)

抽出語	出現回数	抽出語	出現回数
1 職員	81	26 気持ち	11
2 出来る	47	27 働く	11
3 思う	43	28 分かる	11
4 A	35	29 聞く	11
5 感じる	33	30 安心	10
6 研修	31	31 月	10
7 同期	29	32 作業療法	10
8 合同研修会	27	33 参加	10
9 知る	26	34 新人	10
10 先輩	24	35 人	10
11 自分	23	36 先生	10
12 不安	22	37 多い	10
13 関わる	19	38 様々	10
14 良い	19	39 グループワーク	9
15 前	17	40 士	9
16 療育	17	41 実際	9
17 少し	16	42 楽しい	8
18 緊張	14	43 見る	8
19 考える	14	44 今	8
20 事業	14	45 社会人	8
21 方々	14	46 受ける	8
22 話す	13	47 他	8
23 機会	12	48 発達領域	8
24 勤務	12	49 雰囲気	8
25 話	12	50 イメージ	7

3. 共起ネットワーク

①研修会前アンケートの共起ネットワーク図

研修会前のアンケートにおいて共起ネットワーク図を図1に示す。ここでは8つのグループが示された。グループごとに抽出語の繋がりを見ていくと、01グループでは基本的な「勤務」「内容」の確認、02グループでは「利用者」に対して「出来る」ことがあるか期待と不安、03グループでは「自分」自身について振り返り「考える」、04グループでは「療育」への期待と「経験」不足による「不安」、05グループでは職員や利用者との「関わる」ことへの「楽しみ」と期待、06グループでは「先輩」や「同期」の「職員」との関わり、07グループでは「知識」を「学び」成長したい意欲、08グループでは「発達領域」

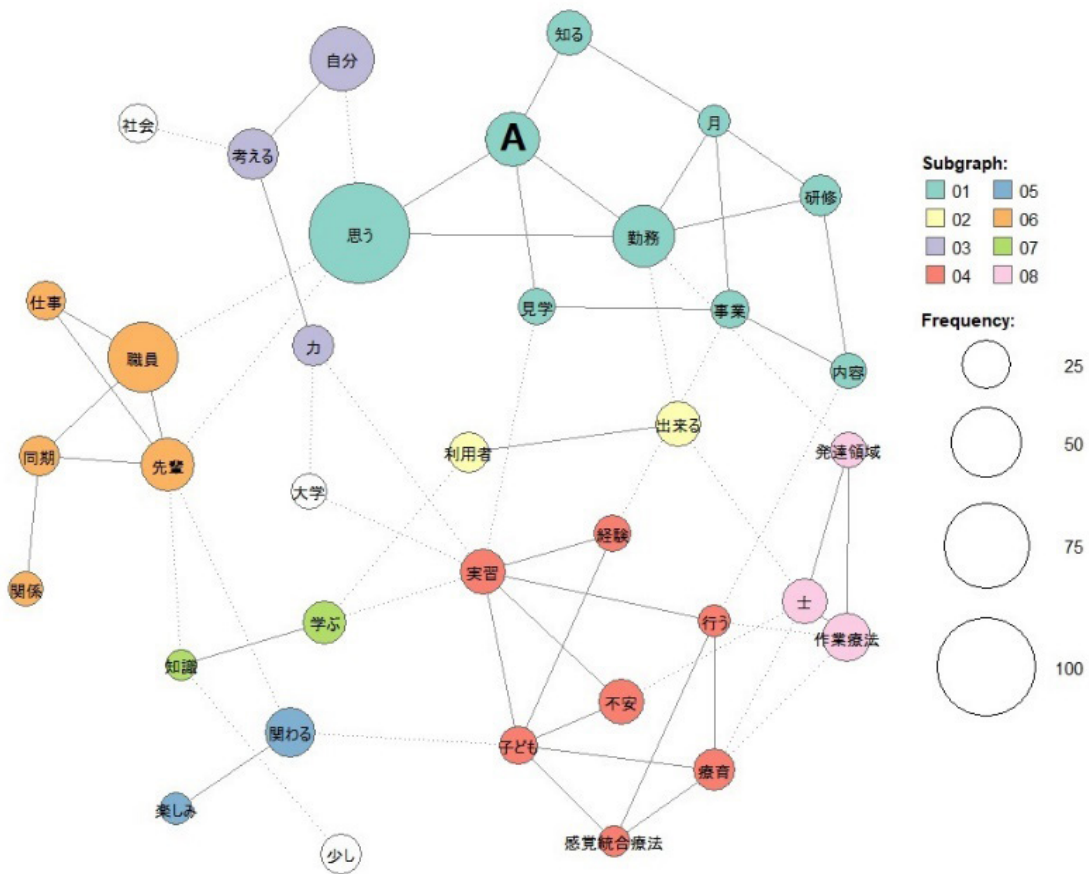


図1 研修会前アンケートの共起ネットワーク図

における専門職像、について新入職員は考えていることが明らかになった。

それぞれのグループでの実際の記載について表4に示す。

表4 研修会前アンケートのサブグラフ毎の具体的な記載内容

サブグラフ	記載例
01グループ 基本的な「勤務」 「内容」の確認	・療育内容や業務内容、勤務時間などももう一度確認したい ・研修の際に、勤務先が発表されるのでしょうか ・大まかな研修や仕事内容などが知りたいと思っています
02グループ 「利用者」に対して「出来る」ことがあるか期待と不安	・利用者にとどのような療育を提供することが出来るのか不安 ・学校などの社会生活で困っている利用者の支援をしたい ・利用者が私の療育に楽しいと感じ、前向きに参加してくれるだろうかといった気持ち
03グループ 「自分」自身について振り返り「考える」	・社会人基礎力については、低いと考えています ・困難なことがあっても諦めない力や考え続ける力はあると思います ・幼い頃から勤務したいと思っていた仕事に就けて頑張っていきたいと考えています
04グループ 「療育」への期待と「経験」不足による「不安」	・病院では中々実施できない集団療育や自然に触れながらの活動、学校訪問など様々な経験ができることがとても楽しみ ・感覚統合療法や療育などは実習でも経験したことがなく、「本当に自分にできるのだろうか」という不安

②研修会後アンケートの共起ネットワーク図

研修会後のアンケートにおいて共起ネットワーク図を図2に示す。ここでは7つのグループが示された。グループごとに抽出語の繋がりを見ていくと、01グルー

サブグラフ	記載例
05グループ 職員や利用者との「関わる」ことへの「楽しみ」と期待	・同期職員、先輩職員と関わることにに対しては楽しみです ・子どもと関わりたいという気持ちは作業療法士を目指した頃からの夢だったので楽しみという気持ちが強くあります
06グループ 「先輩」や「同期」の「職員」との関わり	・多くの先輩職員、同期職員と関わっていきたいと思います ・先輩職員がとても仲が良く、その輪の中に早く溶け込みたい、先輩職員とお仕事以外のお話もしたいと思っています ・一緒に頑張っていく同期職員や、これから沢山お世話になる先輩職員と対面し、挨拶することを1番期待している
07グループ 「知識」を「学び」成長したい意欲	・自分の中で新しい発見や考え方、知識などが少しでも身につけばいいと思います ・先輩職員の方々からは新たな知識や技術を指導して頂いて、身につけるようにします
08グループ 「発達領域」における専門職像	・発達領域で活躍できる作業療法士になりたい ・作業療法士としての責任があるため不安な部分も大きい ・勤務してその観察の視点や作業療法の内容を学んで自分の力にしていきたい

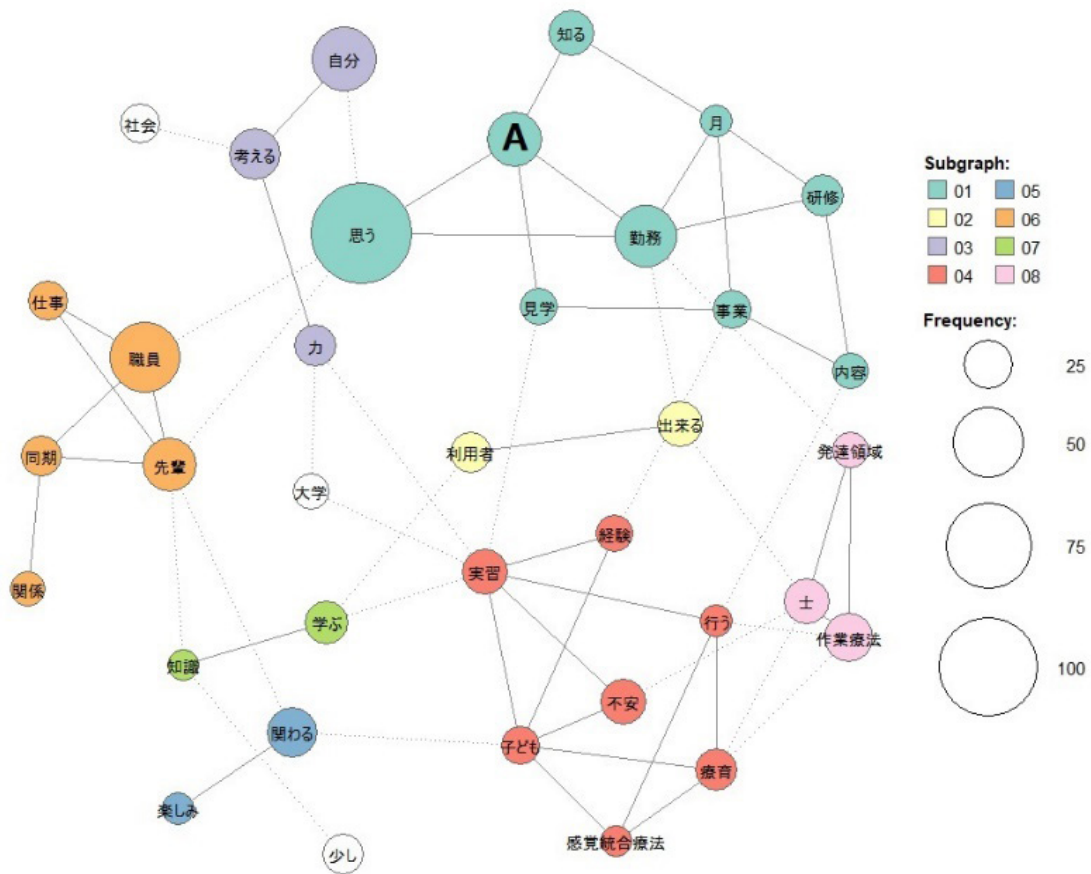


図2 研修会後アンケートの共起ネットワーク図

ブでは「事業」所で「療育」を行うなど働く自覚、02グループでは研修会での「良い」「関わり」、03グループでは「知る」ことでの「不安」の軽減、04グループでは「安心」感、05グループでは「作業療法」士など専門職への意欲、06グループでは「職員」と「話す」などの交流の「機会」、07グループでは「研修会」「前後」での自身の変化、について新入職員は研修後に考えたことが明らかになった。それぞれのグループでの実際の記載について表5に示す。

表5 研修会后アンケートのサブグラフ毎の具体的な記載内容

サブグラフ	記載例
01グループ 「事業」所で「療育」を行うなど働く自覚	<ul style="list-style-type: none"> <li>・イメージが膨らみ、こういう療育をやりたいという気持ち</li> <li>・一人立ちした時に自分も利用者様も楽しむことができる療育を行いたいです</li> <li>・Aでたくさん学んで吸収して自分も子どもたちと楽しんで何か少しでもプラスになるように関わっていきたい</li> </ul>
02グループ 研修会での「良い」「関わり」	<ul style="list-style-type: none"> <li>・グループワークがあったことで話したことの無い同期職員や先輩職員とも楽しく交流が出来て良かった</li> <li>・ゲーム感覚で人と関わる機会を持つことで緊張がほぐれた</li> <li>・自分から発言したり行動する場面が多く良かった</li> </ul>
03グループ 「知る」ことでの「不安」の軽減	<ul style="list-style-type: none"> <li>・上手く馴染めるのか不安でしたが、様々なレクリエーションを経たことによって不安や緊張などは少し和らぎました</li> <li>・新人研修の予定等を知ることができ不安感が軽減されたためその点が良かった</li> </ul>
04グループ 「安心」感	<ul style="list-style-type: none"> <li>・そして先輩職員も優しく接してくださったので安心しました</li> <li>・マニュアルも事業所で確認できると知り安心しました</li> <li>・気さくな方が多く、とても安心しました</li> </ul>
05グループ 「作業療法」士など専門職への意欲	<ul style="list-style-type: none"> <li>・次は自分が作業療法士として様々な方々を助けることができるように頑張ります</li> <li>・作業療法士としてお子さんの発育のお手伝いをさせていただくことへの期待とやる気が増えました</li> </ul>
06グループ グループでは「職員」と「話す」などの交流の「機会」	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ゲームを通した名前覚えや言葉を発しないで思いを伝える体験などを通して初対面の同期職員や先輩職員方と笑顔で話すことができていました</li> <li>・先輩職員方や同期職員の人とグループワークなどで話す機会や、雰囲気を感じて、とても良い空間だなと感じて勤務することが楽しみになりました</li> </ul>
07グループ	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ゲーム前はとても怖かったのですが、ゲームが始まると新人職員に負けないくらい本気で挑んでいる姿を見て、カッコいい大人の人たちだなと感じました</li> <li>・研修会前は職員と打ち解けられるか不安でしたが、レクリエーションを通じて、職員の方々の個性を感じられ、積極的に話していただけて緊張が和らぎました</li> <li>・研修会前はぼんやりとしていた療育のイメージが膨らみ、こういう療育をやりたいという気持ちが芽生えました</li> </ul>

## 考 察

今回の研究の目的は、新入職員が新人教育プログラムを受講することで思考過程がどのように変化を示したか、アンケートを通して考察することにある。事前のアンケートの結果から、研修会実施前の新入職員の関心、研修会実施後の感想はそれぞれ大きく3つのカテゴリに分けることができた。まずは各カテゴリについ

ての内容を実際の記述になぞらえながら考察し、次に研修会前後での記述の違いから、研修会を行うメリットについて考察した。

### 1. 研修会実施前の新入職員の関心

1つ目は、「03自分自身について振り返り考える」「08発達領域における専門職像」「04療育への期待と経験不足による不安」「07知識を学び成長したい意欲」からなる、『療育者としての成長の期待』である。これからは実際に療育を提供する立場になることを意識している者が多かった。療育にこれから携わり、自身が成長することができるという期待と、うまく行うことができるかという不安の両方を抱え、葛藤している姿が伺える。また、成長したいという意欲が高い一方で、そのためには先輩職員に教えてもらうという方法を挙げていることが多かった。

2つ目は、「06先輩や同期の職員との関わり」「05職員や利用者との関わることへの楽しみと期待」「02利用者に対して出来ることがあるか期待と不安」からなる『人との関わり』である。新入職員は、新しい環境で関わる人たちとのコミュニケーションなど、どう他者と関わっていくかについての関心が高かった。

3つ目は、「01基本的な勤務内容の確認」からなる『勤務に向けての基本的情報の確認』である。働く職場についての情報を知りたいことが伺える。研修会前の新入職員の特徴として、情報や知識は得たいとは思っているが、自らが学ぶ主体的な姿勢というより、受動的な思いが先行していた。

### 2. 研修会実施後の新入職員の感想

1つ目は、「04安心感」「06職員と話すなどの交流の機会」「03知ることでの不安の軽減」からなる『安心感の獲得』である。職場の基本情報を知ることができたことや、職員と実際に交流をしたことで不安が軽減し安心感が増えたことが伺える。

2つ目は、「02研修会での良い関わり」「01事業所で療育を行うなど働く自覚」「05専門職としての意欲」からなる『療育者としての意欲』である。研修会に参加することで療育のイメージが具体的になり働く意欲にもつながった。

3つ目は、「07研修会前後での自身の変化」からなる『研修会前後での比較』である。新入職員がそれぞれに研修会の前後での自分自身の変化について考え意見を述べていた。新入職員は、自社内の各施設の療育を経験したことで、不安の軽減や、仕事に対する意欲があがったといえる。

### 3. 研修会の効果

#### ①職場の基本情報の獲得

まず、新入職員はこれから勤務する職場の基本情報

(どのような研修があるのか、会社の基本方針など)を知らないことは不安に繋がるのが考えられる。研修会の中で、会社の基本的な情報を提供することで、新入職員に安心感を与える効果があることが考えられた。

#### ②職員との交流

また、新入職員はどのような職員がいるのか、うまく関わることができるのだろうかという不安も強く持っているようであった。研修会に実際に職員と対面し、知ることができたこと自体も影響を与えていると考えられるが、実際に関わることで新入職員にとっては成功体験となり、自信にも繋がったと考える。また、職場でどのような振る舞いが求められているかどうかについても、職員がどのように研修会に参加しているかを見て、見本として参考していたと考える。

#### ③療育へのイメージの具体化

A事業所で行われている療育形態に慣れている新入職員ばかりではないため、実際に自分が療育を行うことができるかという不安があった。研修会の中では、実際の療育場面のビデオを用いて療育の解説を行った。実際の治療場面を改めてみることでできたことや、治療場面中の先輩作業療法士の頭の中を知ることができたこと、入職後も教えてもらえるといった安心感を得られることに繋がったと考える。

### おわりに

今回の研究では、新人教育プログラムを立案する前段階として、1つの教育プログラムによって新入職員がどのように思考過程を変化させたのかを示すことを目的とした。今回の結果から、新人教育プログラムを行うことで、新入職員が受動的から主体的への変化、療育のイメージが具体的になり、働く意欲にもつながっていくこと、職場の基本的な情報を提供することで安心感を与える効果があることが示唆された。

今回は発達分野の1事業所を対象とした研究ではあったが、今後は他分野や他事業所など多くの対象を増やしていく必要がある。

### 引用文献

- 1 丸山 祥, 宮本礼子, ボンジェ ペイター. 作業療法のクリニカルリーズニング評価尺度の有用性－尺度を活用した新人教育における学習者と教育者の経験の分析－. 作業療法. 2022;41(2):188-196
- 2 一般社団法人 日本作業療法士協会. 作業療法臨床実習指針(2018)・作業療法臨床実習の手引き(2018). 日本作業療法士協会. 2018, 4-5

# Changes in Thinking of New Employees Working in the Area of Developmental Disabilities in Training

Masaki NISHII, OTR, MS,\* Hisanori FUKUNAGA, OTR, MS\*\*

**Objectives** : Persons who have graduated from a training school and obtained national certification can work clinically as a physical therapist or occupational therapist. However, when actually working in clinical practice, it is necessary for them to possess many other skills in addition to national certification and what they have learned in the training school. Therefore, hospitals and clinical facilities are currently struggling to educate new employees. The purpose of this study is to show how the thought processes of new employees working in the area of developmental disabilities have changed as a result of the training they received.

**Methods** : The methods used were to administer questionnaires to the new employees before and after the new employee training and then conduct a quantitative text analysis based on the questionnaires.

**Results** : The results suggest that the new employee training program we conducted was effective in three respects:(1) the way of thinking about work changed from passive to proactive;(2) the image of rehabilitation for children became concrete and the motivation to work improved; and(3) the new employees felt more secure by learning basic information about facilities.

**Conclusions** : We believe that this new employee training program will be useful in developing initial training programs for employees.

**Key Words** : New employee training program, Occupational therapist, Physical therapist, Area of developmental disabilities

(Received on Sep. 29, Accepted on Dec. 12, 2023)

---

\* Department of Occupation Therapy, Faculty of Health Sciences, Osaka University of Human Sciences.

\*\* Occupational Therapy Course, Major of Rehabilitation Studies, Hakuho College, Yamato University

\* Corresponding author : Department of Occupation Therapy, Faculty of Health Sciences, Osaka University of Human Sciences. 1-4-1, Shojaku, Settsu, Osaka 566-8501, Japan  
E-mail : m-nishii@kun.ohs.ac.jp