

理学療法士の仕事意識に関する実証研究

岩崎 裕子

文京学院大学 保健医療技術学部 理学療法学科

要旨

今回、PT (physical therapist) の質の維持・向上を図るために求められる専門職としてのキャリア発達を促す必然性を明確にすることを目的とした研究の一環として、PT の仕事意識について調査を行った。対象は臨床で働く PT 1,351 名であり、質問紙を郵送し、有効回収率 74.3% (1,004) であった。

その結果、まず、PT は PT として働いていることに肯定的であり、高い仕事意欲を持って仕事をしてきた。次に、PT のキャリア発達には職場での上司や同僚の関わりが重要であり、OJT (on the job training) が必要であると考えられた。したがって、自己効力感や職務満足およびキャリア発達から経験年数が長くともキャリア発達を意識し、専門職としての能力を高め続けることが必要であると示唆された。

今後、今回の結果を基に、質問項目の再検討やインタビュー調査を行い、PT のキャリア発達を促す必然性に検討していきたい。

キーワード

理学療法士、キャリア発達、ワークモチベーション、自己効力感、OJT

1. 緒言

1.1 研究の背景

医療専門職の一つである理学療法士 (Physical Therapist, 以下 PT とする) は、高齢者や生活習慣病の増加に伴うリハビリテーション・ニーズの高まりによって、近年、急激に養成校が急増し、有資格者が増加している。2007年3月現在の理学療法士免許取得者数は約6万人であるが、養成校の入学定員は1万人を超えており、現状の高い国家試験合格率を考えれば、毎年1万人PTが増加することになるⁱ⁾。すなわち、PTはわずか4年後には10万人を超えるという現状にある。これを医師と比較してみると、医師免許取得者数は現在約27万人で、国家試験合格率は80～90%を推移し、毎年約8000人増加しており、PTの増加がいかに急激であるかがわかる。

このような急激な増加によって、PTの就職状況も変化してきている。これまでは、PTの就職は供給よりも需要が圧倒的に強く、就職はよほど地域や施設を限定しなければ、ほぼ希望通りに就職することができた。また、職場を変わる場合にも特に困る状況ではなかった。しかしながら、やや極端かもしれないが、急激に新卒の若いPTが多く輩出されることは、施設側としては経験のあるPTが辞めても、人件費の安いPTを雇えるということになる。逆に、PT個人としてはある程度経験や自己研鑽を重ね、実力のあるPTになったとしても、特に、人件費の面で職場を変わることや再就職することなどが困難になる可能性もあり、そのキャリアに見合った処遇が受けられなくなることが予測される。これは平成18年度の診療報酬改定によって、リハビリテーション関連の診療報酬も大きく改定されており、減収になったところが多いⁱⁱ⁾ことから、PTの

労働条件は変化し、これまでのような処遇を受け続けられることは難しい状況になると言えるだろう。

また、前述した改定によって、それまではPT、OTは別であった診療報酬が「リハビリテーション料」となった。加えて、所定の条件を満たせば、PT以外の者（あん摩マッサージ指圧師等の従事者）でも算定できるようになったことから、場合によってはPTを雇用しなくても良いということの意味する。このような診療報酬の改定が行われたことは、PTの専門性を無視しており、PTの存続に深刻な影響を与える改定ではあるが、一方で、PTが漫然と日々業務を行っていないかを見直す機会になるとも言える。つまり、このような診療報酬改定は、PTについて理解されていない、あるいは漫然と業務を行っているように見られているということでもあり、PTが何をやっているのか、他職種と何が違うのかを明確にしていく必要があるということである。

したがって、若いPTの急激な増加や診療報酬の改定によってPTを取り巻く環境が変化していることは、今こそ、PTが日々の業務を見直し、他職種との違いを明確にししながら、PTが提供する治療技術のより一層の向上を図っていく局面に面していると言えよう。言い換えれば、これまでは需要が供給を圧倒的に上回っていたことや臨床現場では1対1の担当制が多いことなどからPT個人の質、つまり医療専門職としての質やPTの能力（技量）について追求されることはなかったといってもよい状況にあった。しかし、PTを取り巻く環境の変化によって、今後はこうした点について強く要求されるであろうし、PTも専門職としての質や能力について意識して仕事をしていく必要がある。すなわち、今後、PTが自分自身の仕事を中心としたキャリア発達を意識し、対象者によりよい理学療法技術の提供ができるよう、専門職としてのキャリア発達をすることが、PTに求められていると考えられる。

1.2 研究の目的

前述したような若いPTの増加や診療報酬改定によるPTを取り巻く環境の変化によって、PTは自分自身の仕事を中心としたキャリア発達を意識し、専門職としてのキャリア発達が求められている状況にあると考えられる。

しかし、現在実際に臨床で働くPTが仕事に対してどのような考え方やキャリアに対する意識を持って働いているかについての研究は少なく、また、筆者が調べた範囲では、『理学療法士の労働状態と労働意識に関する調査研究報告書』（2000）のみであり、この他にまとまった研究は見当たらなかったⁱⁱⁱ⁾。なお、この調査研究報告書では、直属

の上司および部署のリーダーシップ行動、職務特性、モラルと組織コミットメント、組織文化について調査されていた。

したがって、PTの質の維持・向上を図るために求められる専門職としてのキャリア発達を促す必然性を明確にすることを目的とした研究の一環として、PTの仕事意識について研究を行うことは探索的研究として意義があると言える。

そこで、今回は現在臨床で働いているPTが仕事に対してどのような考え方やキャリアに対する意識を持っているかについて調査することとした。しかし、質問項目については、これまでにPTを対象とした仕事全般に対する意識についての先行研究に乏しいため、小野^{1, 2)}による看護師を対象とした研究を参照して設定した。詳細な項目については研究方法にて述べるが、研究の中で用いる用語については、本研究では以下のとおり定義する。

① 自己効力感

自己効力感とはBandura^{3, 4)}の研究を基に定義しているものが多く、上田⁵⁾は、「自己の特定のタスク（仕事、業務、課業）遂行の能力に対する評価の高さを示す概念である」と定義しており、井出⁶⁾は「ある課題を行なうにあたっての自分自身の力についての認知であり、能力だけでなく技術、情報、ストレス対処能力など遂行に関係するすべてのものについての主観的で総合的な判断である」と述べている。井出と同様の意味で、Muchinsky⁷⁾は、自己効力感について「状況に応じて意欲や認識、実際の行動を起こせるという自身の能力に対する信念」としている。

以上のことから、本研究における自己効力感を「何らかの課題に対して自分が『できる』と認知している自信の程度」とする。

② 職務満足感

職務満足感について、野上⁸⁾は簡潔に、仕事場面において人が感じる満足感の総称としており、井出⁹⁾職務満足感を「仕事にともなう生じる仕事全体に対する感情」としている。多くの研究における職務満足感とはLocke¹⁰⁾の定義を用いているものが多いが、小野¹¹⁾は、職務満足感研究の歴史およびその理論についてまとめた上で、「Lockeが定義したように、仕事に関する働く人々の個々の肯定的な感情と定義することが妥当なように思われる」と述べている。

したがって、本研究においてはこの「仕事に関する働く人々の肯定的な感情」という意味で、職務満足感という用語を用いることとする。

④ キャリア発達・キャリア満足

人材開発辞典¹²⁾によると、キャリアという言葉には、大きく分けて3つの意味があり、第1が高度に専門的な職業に従事する人々に対して適用される、第2は個人が職業生活の一定期間に技能や地位の高さをどの程度形成したのかを示す、第3が職業に関係なく、個人の経験としての蓄積や社会的な役割を示す、である。本研究においては、PTの職業生活を中心としたキャリアという意味で、第2の意味でキャリアという言葉を用いる。

つまり、キャリア発達は個人の職業生活を中心としたキャリアの発達とし、これに対する満足の程度をキャリア満足とする。

④ 組織コミットメント・職業コミットメント

野上¹³⁾は「コミットメントということばは、ある目的に高い価値を見出し、その目的の遂行に力を投入しようとする積極的態度を指す」とした上で、組織コミットメントを「組織の一員として、組織の期待にこたえていこうとする態度」と定義している。また、上田¹⁴⁾は、「自分の仕事ではなく、組織をあたかも自分と同一視し、組織目的を自分の目的と同化する意識を持ったり、その組織のもとで行動すること」と述べている。一方、組織コミットメントには功利的要因・情緒的要因・規範的要因があるが、本研究においては、情緒的要因による組織コミットメントとし、野上による「組織に心から愛着を感じるゆえに形成されるコミットメント」という意味で用いる。

また、職業コミットメントについては、組織コミットメントと比較するため「組織」を「職業」に置き換え、情緒的要因によるコミットメント、すなわち「職業に心から愛着を感じるがゆえに形成されるコミットメント」という意味で用いる。

⑤ ワークモチベーション

モチベーションの理論は、内容理論と過程理論に分類されることが多いが、モチベーションがどのような概念かということについて、石田¹⁵⁾は、モチベーションには①行動を方向づける、②行動に駆り立てる、③行動を継続させる、という3つの側面があり、この3つを可能にする

内的な力であるとした上で、働くことへのモチベーションを、人を働くことに方向づけ、働くことに駆り立て、働き続けさせる力である、と述べている。また、西田¹⁶⁾は、「ワーク・モチベーションあるいは仕事への意欲とは、仕事の遂行という個人の行動を生起させ継続させるような、かれの内部に生じる心理的な力である」と定義している。

この他にもモチベーション、あるいはワークモチベーションについて様々な研究があるが、本研究におけるワークモチベーションは仕事に対する意欲とし、仕事に内発的に動機づけられている心理的状态と定義する。

2. 研究方法

2.1 対象

本研究の対象は、PTの有資格者で、現在PTとして勤務している者である。対象の抽出は、筆者のPTとしての臨床での勤務や教員としての経歴を通して得られた知人の協力を得て行った。質問紙は合計1,351郵送し、回収は同じく郵送にて行い1,030（回収率76.2%）であった。このうち、経験年数が未記入のもの、無記入箇所が多いものなどを除いた1,004を分析対象とした。有効回収率は74.3%である。

対象の性別構成については、男性が約60%、女性が約40%である。平均年齢は28.6±6.18歳（男性29.7歳、女性26.9歳）で、20歳代が66.0%を占めており、30歳代が28.7%である。これを前述したPTの最大の職業団体である日本理学療法士協会^{iv)}（2006年3月現在の組織率83.8%）の2007年3月現在のデータと比較してみると、年齢構成（男性34.0歳、女性30.3歳）において、本研究の対象の方が3～4歳若い集団となっている。また、出身養成校は3年制および4年制の専門学校を合わせると約80%であり、大学および短期大学は約20%であった^{v)}（図1）。

次に、経験年数の構成を表2に示す。平均経験年数は5.1年（男性5.5年、女性4.4年）であった。

また、経験年数については、分析を行うために下記の通

3年制専門学校 41.4% (416名)	4年制専門学校 38.3% (385名)	大学 12.8% (129名)	短期大学 7.4% (74名)
----------------------------	----------------------------	-----------------------	-----------------------

図1 養成校種別

り分類することとした(表1)。まず、Katz¹⁷⁾の職務寿命段階とSchein¹⁸⁾を参照し、経験年数1年未満、1～2年、3～4年、5～9年、10年以上の5つに分けた。この中の3～4年についてはPTの臨床経験3年が臨床実習指導者の要件であり、5～9年については臨床経験5年が養成校の教員要件であることと一致しており、本研究では、経験年数別に結果を表す場合には、この5つの区分で行うこととした。

所属している施設については、病院が最も多く、約85%を占めていた。前述した日本理学療法士協会のデータでは、病院勤務が約67%であり、本研究の対象は、病院勤務のPTが約20%多い。

また、現在の職場での勤続年数は平均3.9年で、施設移動回数は0回が約75%であり、対象の平均年齢や経験年数が短いことが影響していると思われる。

2.2 方法

本研究は、質問紙法を用いた。

① 質問紙の構成

質問紙の構成は、属性、志望動機、自己効力感、職務満足感・生活満足感・全体的満足感、キャリア発達、キャリア発達に役立ったもの、キャリア満足、キャリアに影響を及ぼした人、キャリア設計、組織コミットメント、ワークモチベーション、職業コミットメントである。

② 尺度

上記の尺度に関しては、志望動機は山勝裕久・徳江与志子・松房利憲・小林夏子¹⁹⁾を参考に作成した。自己効力感、職務満足感・生活満足感・全体的満足感、キャリア発達、キャリア発達に役立った機会、キャリア満足、キャリア発達に影響を及ぼした人については小野公一^{1,20)}、キャリア設計については関口和代²¹⁾、組織コミットメント、職業コミットメントについては石田真知子・吉田信彌²²⁾、ワークモチベーションについては、三隅二不二²³⁾、下村²⁴⁾を基に作成した。

この内、本研究において主として用いたのは、自己効力

感、職務満足感、キャリア発達、キャリア満足、組織コミットメント、ワークモチベーション、職業コミットメントである。

③ 調査期間

調査期間は、2007年6月から8月にかけての2ヶ月間である。

2.3 分析方法

分析に際して、5点尺度を用いている質問項目の平均値に関しては、3を中心に±0.2に範囲にあるものは中立、3.21～3.49は満足(肯定)傾向にある、3.50～3.99を満足(肯定)傾向が強い、4.00以上を満足(肯定)していると、逆に2.79～2.51は不満足(否定)傾向にある、2.50～2.01を不満足(否定)傾向が強い、2.00以下を不満足(否定)であると表記する。

また、因子分析を行う場合、その設問において無回答項目のある対象者を除き、932を対象とした。

なお、分析にはSPSS Ver.11.0を使用した。

2.4 倫理的配慮

本調査を実施するにあたって、調査研究目的を対象PTには文書で説明し、質問紙は無記名とし、データは統計的に処理すること、その際、個人が特定されないことがないように、プライバシー保護に十分注意を払うことを伝え、了解を得て実施した。

3. 結果

以下、質問項目順に集計および統計処理したものを示す。

① 志望動機

志望動機については、あてはまる番号を3つ選択させ、その中で最も強かった志望動機一つを選択させた。結果は最も強かった志望動機について集計し、表2に示す。

上位4つの志望動機は積極的理由でPTを志望しており、約72%を占めていた。また、下位の志望動機ほど消極的

表1 性別・経験年数の構成

		経験年数							合計
		1年未満	1年	2年	3～4年	5～7年	8～10年	11年以上	
男性	度数(人)	70	76	98	127	106	47	88	612
	割合	11.4%	12.4%	16.0%	20.8%	17.3%	7.7%	14.4%	100.0%
女性	度数(人)	54	49	60	89	73	39	28	392
	割合	13.8%	12.5%	15.3%	22.7%	18.6%	9.9%	7.1%	100.0%
全体	度数(人)	124	125	158	216	179	86	116	1004
	割合	12.4%	12.5%	15.7%	21.5%	17.8%	8.6%	11.6%	100.0%

表 2 最も強かった志望動機

志望動機	度数(人)	割合(%)
2. 医療系の仕事に興味があったから	328	32.7
3. 患者さんの役に立ちたかったから	167	16.6
4. 人相手の仕事がしたかったから	165	16.4
1. 社会的に意義のある仕事だから	62	6.2
5. 国家資格を有する専門職だから	60	6.0
8. 人に勧められたから	50	5.0
7. 資格があれば仕事があるから	40	4.0
10. なんとなく、特に理由はない	17	1.7
6. 就職率が高そうだから	14	1.4
9. 他の就職や進学に失敗したから	5	0.5
11. その他	96	9.6
合計	1004	100.0

理由を示していたが、割合は少なかった。

対象者の約1割を占めるその他については、多かった理由をまとめると「家族や友人および自分が理学療法を受けた経験がある」(33人)、「スポーツ傷害やスポーツリハビリテーションに興味があった」(16人)の二つが多くを占めていた。

㊟ 自己効力感

自己効力感は6点満点で、1点、2点を自己効力感が低いとした。図2に経験年数ごとの平均値を示す。

全体では2.81とやや低めであったが、経験年数別にみると、経験3～4年までは自己効力感は低いが、経験5～9年から自己効力感が高まり、大抵のことは一人でできる自信が持てるようになってきている。

また、経験年数を経るごとに自己効力感が高まっており、各経験年数群の間にそれぞれ統計学的に有意差が認められた ($p<.05$)。

次に、自己効力感が低いと回答した(1点、2点)であっ

た者549人(54.8%)に対して、その理由を2つ選択させ、さらにより当てはまる方を選択させた。より当てはまるものを集計した結果を表3に示す。

上位2項目は、いずれも自分の能力に漠然と不安を感じていることが理由であり、全体の67%を占める。これは経験年数の少ない群で自己効力感が低いことも当然関係しているが、下位の項目と比較しても、PTは周囲の環境(特に人間関係)よりも自分の能力そのものについて不安を感じるかどうか自己効力感に影響していることがうかがえた。

㊟ 職務満足感と生活満足感および全体的生活満足感

各満足感の結果を表4に示す。「問3-14 職務満足感」、「問3-18 生活満足感」、「問3-20 全体的満足感」ともに満足傾向にあり、全体的にはバランスが取れているとも言える。

また、満足している項目はなかったが、職務満足感、生活満足感、全体的満足感を含めた20項目中、6項目で満足傾向が強く、職務満足感では「問3-1 成長の機会」、「問

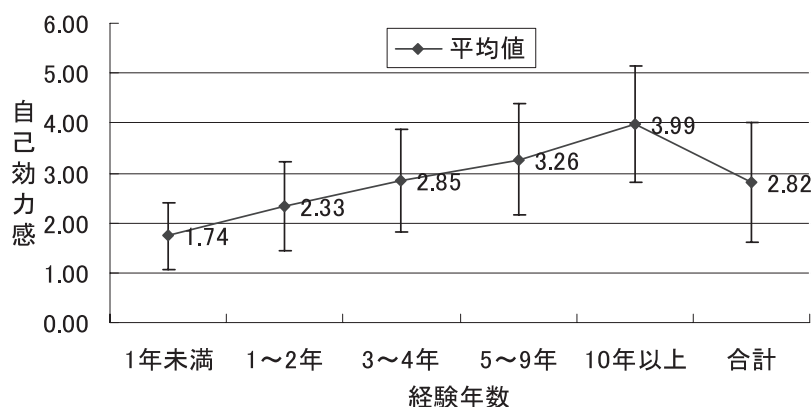


図2 自己効力感の平均値

表3 自己効力感が低い理由

自己効力感が低い理由	度数(人)	割合(%)
10.自分のやっていることに確信が持てないので、漠然とした不安を感じる	218	39.7
2.担当している患者または対象者が良くならないので、知識・技術が不足している気がする	150	27.3
3.ジャーナルや講習会で学ぶ知識・技術と自分の知識・技術のギャップが大きい	67	12.2
1.知識や技術はあるが、最終的に良い結果を出しているかどうか自信がない	28	5.1
4.仕事の段取りをすることが苦手である	14	2.6
8.周囲の人と仕事に対する考え方が違う	14	2.6
6.他部門スタッフとのコミュニケーションがうまくいかない	8	1.5
5.リハ部門内での人間関係がうまくいかない	4	0.7
9.仕事に興味がもてない	3	0.5
7.患者あるいは対象者との人間関係がうまくいかない	1	0.2
11.その他	42	7.7
合計	549	100.0

表4 職務満足感と生活満足感および全体的生活満足感

問3-1 成長の機会	問3-2 仕事の内容	問3-3 労働時間	問3-4 賃金や賞与	問3-5 休日・休暇
3.66	3.56	2.99	2.64	3.42
問3-6 他の労働条件	問3-7 同僚後輩関係	問3-8 上司関係	問3-9 医師関係	問3-10 他スタッフ関係
3.07	3.98	3.85	3.33	3.45
問3-11 達成感	問3-12 評価方法・結果	問3-13 責任や権限	問3-14 職務満足感	問3-15 家庭・家族生活
3.48	3.19	3.28	3.43	3.64
問3-16 余暇活動・時間	問3-17 経済的安心感	問3-18 生活満足感	問3-19 心身の健康	問3-20 全体的生活満足感
3.50	2.46	3.26	3.33	3.37

3-2 仕事の内容」,「問 3-7 同僚後輩関係」,「問 3-8 上司関係」の4項目,生活満足感では「問 3-15 家庭・家族生活」,「問 3-16 余暇活動・時間」の2項目において,満足傾向が強いことを示していた。これに満足傾向にある項目を含めると20項目中15項目が満足傾向にあり,中立にある項目が3項目であることから,PTは仕事や私生活に対して,概ね満足している。

しかし,一方,職務満足感の「問 3-4 賃金や賞与」,生活満足感の「問 3-17 経済的安心感」との2項目において不満足傾向が強い,あるいは不満足傾向にあることを示しており,PTは経済的な面において不満足傾向にあった。

④ キャリア発達

キャリア発達は11項目で評価し,まず経験年数ごとに平均値を算出した(表5)。全体の平均値を見てみると,概ね肯定傾向にあったが,経験年数の短い対象者が多いためか,「問 4-1 望んでいた地位につけた」,「問 4-3 職場で中心的な役割を担えるようになった」という2項目のみ,否

定傾向にあった。

また,経験年数別にみていくと,傾向としては経験年数が長くなるにつれ,肯定傾向の平均値を示すが,問 4-1 については経験年数8~10年でかろうじて中立を示すものの,全体的には経験年数が長くなっても否定傾向にあった。すなわち,問 4-3で経験年数が長くなるにつれ肯定傾向を示すのに対し,「望んでいた地位」では大きく変わらず否定傾向を示していた。

次に,キャリア発達の11項目について因子分析を行った。その結果,累積寄与率59.6%で,表6に示すとおり,3因子が抽出された。第I因子は5項目で,仕事での能力の高まりや成長感を感じる項目と指導的役割に関する項目であり,「仕事での成長と指導的役割」と命名した。また,第II因子は3項目で専門性に関わる項目と職場での責任や役割に関する項目であり,「専門性の深化と中心的役割」と命名した。第III因子は3項目で仕事そのものに関する項目と地位に関する項目であり,「仕事の広がり」と

表 5 キャリア発達の平均値

項目	1年未満	1年	2年	3~4年	5~7年	8~10年	11年以上	全体
問4-1 望んでいた地位につけた	2.40	2.34	2.36	2.44	2.62	2.86	2.71	2.51
問4-2 仕事の幅が広がった	3.05	3.03	3.29	3.41	3.59	3.55	3.56	3.36
問4-3 職場で中心的な役割を担えるようになった	1.69	1.90	2.30	2.83	3.04	3.38	3.41	2.64
問4-4 意味ある仕事ができると実感できるようになった	3.22	3.31	3.49	3.61	3.56	3.62	3.52	3.49
問4-5 知識や技術を深め、専門性が深まった	2.92	3.25	3.35	3.45	3.41	3.43	3.34	3.32
問4-6 仕事に自分の能力を十分発揮できるようになった	2.50	2.80	3.06	3.27	3.25	3.45	3.41	3.11
問4-7 これまでの経験・知識・技術を後輩や実習生に伝えることができるようになった	1.90	2.48	2.92	3.16	3.22	3.39	3.32	2.93
問4-8 診療行為に関して責任を果たすことができるようになった	2.67	3.03	3.28	3.36	3.51	3.66	3.64	3.31
問4-9 自分の能力が高まった	2.77	3.01	3.22	3.38	3.42	3.41	3.34	3.24
問4-10 仕事を通じて自分が成長したと実感できるようになった	2.87	3.14	3.43	3.53	3.56	3.53	3.50	3.39
問4-11 後輩や実習生の助言者・指導者として彼らの面倒をみることができるようになった	1.78	2.20	2.80	3.12	3.20	3.50	3.37	2.86

表 6 キャリア発達の因子分析結果

項目	I	II	III	MEAN	SD
< I : 仕事での成長と指導的役割 >					
問4-6 仕事に自分の能力を十分発揮できるようになった	.75	.35	.15	3.1	0.88
問4-9 自分の能力が高まった	.73	.34	.17	3.2	0.83
問4-10 仕事を通じて自分が成長したと実感できるようになった	.70	.18	.28	3.4	0.87
問4-11 後輩や実習生の助言者・指導者として彼らの面倒をみることができるようになった	.65	.36	.31	2.9	1.03
問4-7 これまでの経験・知識・技術を後輩や実習生に伝えることができるようになった	.58	.14	.38	2.9	1.01
< II : 専門性の深化と中心的役割 >					
問4-5 知識や技術を深め、専門性が深まった	.27	.84	.23	3.3	0.87
問4-8 診療行為に関して責任を果たすことができるようになった	.32	.74	.19	3.3	0.83
問4-3 職場で中心的な役割を担えるようになった	.48	.49	.20	2.7	1.12
< III : 仕事の幅の広がりや地位 >					
問4-4 意味ある仕事ができると実感できるようになった	.18	.46	.63	3.5	0.89
問4-2 仕事の幅が広がった	.15	.10	.55	3.4	0.98
問4-1 望んでいた地位につけた	.38	.14	.51	2.5	1.06

(主因子法・バリマックス回転) N=932

命名した。

⑤ キャリア発達に役立った機会

キャリア発達に役立った機会については、表 7 に示す結果となった。全体的に、設問項目の 7 つの機会は「肯定傾向にある」から「肯定している」という結果となり、職場内スタッフによる関わりがキャリア発達に役立ったと考えられていた。また、職場内のみならず、「問 5-5 所属機関外での研修や講習会」についても肯定していた。

一方、「問 5-7 の大学（院）などへの再入学」については、項目に該当して答えた者が少なく、この項目のみが中立であった。

⑥ キャリア満足感

キャリア満足感の結果を表 8 に示す。全体的に経験年数に関わらず、中立を示した項目が多かった。また、「問 6-1 知識や技術の習得」、「問 6-2 収入・所得」、「問 6-3 専門性の深化」では、経験年数の短い群で平均値が低く、特に「問 6-2 収入・所得」では、経験年数 1 年未満、1～2 年、3～4 年で不満足傾向を示した。

一方、「問 6-5 職場での地位」、「問 6-6 社会への貢献」では、他の項目に比べてわずかではあるが満足傾向を示し、経験年数が長くなるにつれて平均値が上昇していた。

キャリア満足感については、全体的なキャリアを除く 8 項目について因子分析を行った。その結果、累積寄与率

表7 キャリア発達に役立った機会

項目	MEAN	SD
問5-4 上司や先輩による非公式な指導やサポート (N=1000)	4.1	1.01
問5-3 部門内スタッフによる日常的な指導や助言 (N=977)	4.0	1.02
問5-5 所属機関外の研修や講習会 (N=988)	4.0	0.90
問5-1 PT養成校における教育(N=984)	3.6	0.92
問5-6 学会参加や発表経験(N=963)	3.6	0.82
問5-2 勤務施設全体の研修会(N=809)	3.3	0.96
問5-7 大学(院)などへの再入学(N=145)	3.1	0.99

※各設問によってNが異なるのは、該当しない者と無回答を除いているためである。

表8 キャリア満足感の平均値

	1年未満	1~2年	3~4年	5~9年	10年以上	全体
問6-1知識や技術の習得	2.65	2.78	2.91	2.98	2.99	2.87
問6-2収入・所得	2.93	2.74	2.56	2.82	3.17	2.80
問6-3専門性の深化	2.84	2.89	2.99	2.96	3.01	2.94
問6-4自己の成長	2.85	2.97	3.18	3.17	3.20	3.08
問6-5職場での地位	3.24	3.16	3.20	3.31	3.42	3.25
問6-6社会への貢献	3.10	3.16	3.29	3.34	3.31	3.25
問6-7社会的な地位	3.14	3.05	3.08	3.17	3.16	3.11
問6-8仕事と私生活の両立	2.78	3.12	3.10	3.06	2.96	3.04
問6-9上の全てを含めた全体的なキャリア	2.89	3.00	3.07	3.17	3.13	3.06

49.9%で、表9に示すとおり、2因子が抽出された。

第I因子は3項目で、仕事そのものに関する項目であり「仕事そのものの成長」と命名した。また、第II因子は5項目で、地位や労働条件に関する項目であり「地位と労働条件」と命名した。キャリア発達では、仕事そのものに関する項目が3因子全てでみられたが、キャリア満足感においては、仕事そのものとそれ以外の項目に分かれた。

⑦ キャリアに影響を受けた人

この設問については、自分のキャリアを積み上で影響を

受けた人の番号を3つ選んでもらい、その後、最も影響を受けた人に◎をつけてもらったところ、表10に示す結果となった。

「直属の上司PT」および「職場内のPTスタッフ」が多く、両者を合わせて36.7%が職場内のPTに影響を受けていた。前述したキャリア発達に役立った機会でも職場内スタッフによる指導やサポートが役立ったとしており、これに一致する結果と言える。次いで、職場での直接の場面で関わる「患者または対象者」(13.7%)が多く、上位3者

表9 キャリア満足感の因子分析結果および平均値

項目	I	II	MEAN	SD
< I : 仕事そのものの成長 >				
問6-3専門性の深化	.81	.27	2.9	0.91
問6-1知識の技術や習得	.80	.20	2.9	0.99
問6-4自己の成長	.75	.26	3.1	0.95
< II : 地位と労働条件 >				
問6-7社会的な地位	.21	.73	3.1	0.73
問6-5職場での地位	.13	.71	3.2	0.76
問6-6社会への貢献	.43	.51	3.2	0.78
問6-2収入・所得	.15	.46	2.8	0.99
問6-8仕事と私生活の両立	.22	.36	3.0	0.96

(主因子法・バリマックス回転) N=932

表 10 キャリアを積む上で、最も影響を受けた人

	直属の上 司PT	職場内 のPT スタッフ	患者 または 対象者	職場 外のPT	PT 養成 校時 代の 先生	か つて の直 属の 上司 PT	PT 養成 校時 代の 同級 生	医 師	仕 事 に 関 係 の な い 友 人	PT 以 外 の 専 門 職	両 親 や 家 族	PT 養 成 校 時 代 の 先 輩	そ の 他	無 回 答	合 計
度数(人)	209	160	138	130	101	76	37	33	30	27	24	7	29	3	1004
割合(%)	20.8	15.9	13.7	12.9	10.1	7.6	3.7	3.3	3.0	2.7	2.4	0.7	2.9	0.3	100.0

は合計 50.4% を占めており、PT は直接職場で関わる人がキャリアを積む上で、最も影響を受けた人となっていた。

◎ 将来のキャリア設計

1,004 名のうち、将来のキャリア設計について考えたことがある人は 610 名 (60.8%) であり、ない人は 394 名 (39.2%) で、約 60% の PT が将来のキャリア設計について考えた経験があった。

次に、どのように考えたかをたずねたところ、表 11 に示す結果となった。

上位 2 項目で約 40% を占めるが、キャリア設計については仕事そのものを中心として考えていることがわかる。

◎ 組織コミットメント

組織コミットメントは 8 項目からなり、表 12 に経験年数ごとの平均値を示す。全体的に平均値は高く、肯定傾向を示した。特に、「問 9-1 他の職場ではなく、この職場を選んで本当に良かったと思う」、「問 9-4 この職場が気に入っている」、「問 9-8 いつもこの職場の一員であることを意識している」の 3 項目については、どの経験年数も肯定傾向が強い結果となった。

また、経験年数 1 年未満では 8 項目中、7 項目について肯定傾向が強かったが、各質問項目ともに全体的に 1 年未満では平均値が高く、経験年数 1～2 年、3～4 年で低下し、5～9 年で上昇して、10 年以上で再度低下するという傾向がみられた。

◎ ワークモチベーション

ワークモチベーションは 5 項目で評価した。表 13 に示すように、特に、「問 10-1 仕事に興味を持てる」と「問 10-5 さらに高度な知識・技能を身につけたい」の 2 項目については、どの経験年数においても 4 点以上で肯定している結果となった。加えて、「問 10-2 毎日に仕事にはりあいを感じる」と「問 10-4 仕事に誇りを感じる」の 2 項目も強い肯定傾向を示した。一方、「問 10-3 仕事を自分のものにしていく」は中立～肯定傾向を示していたが、全体から見ると肯定傾向は弱かった。

また、「問 10-3 仕事を自分のものにしていく」は、経験年数を経るにつれ、徐々に上昇しているが、「問 10-1 仕事に興味をもてる」は強い肯定傾向を示すものの、経験年数を経るにつれ、逆に低下していた。

表 11 どのようにキャリア設計を考えたか

項 目	度数(人)	割合(%)
どんな職場でも通用するPTとしての専門能力の向上	273	44.8
特定の領域での専門性の深化	120	19.7
考えてはいるが、漠然としている	97	15.9
独立して仕事ができるようなPT以外の知識や技術の習得	62	10.2
仕事よりもプライベートを充実させる	34	5.6
今勤めている職場で、管理職になる	10	1.6
その他	13	2.1
無回答	1	0.2
合計	610	100.0

表 12 組織コミットメント

経験年数	1年未満	1～2年	3～4年	5～9年	10年以上	全 体
問9-1今の職場	3.91	3.79	3.86	3.90	3.69	3.83
問9-2同じ職場	3.41	3.23	3.14	3.21	3.08	3.21
問9-3素晴らしい職場	3.75	3.37	3.25	3.33	3.26	3.37
問9-4気に入っている	4.01	3.74	3.63	3.75	3.57	3.73
問9-5方針合致	3.57	3.31	3.34	3.41	3.34	3.38
問9-6職場発展努力	3.59	3.22	3.24	3.45	3.50	3.36
問9-7職場重要	3.69	3.39	3.39	3.52	3.57	3.48
問9-8成員意識	4.03	3.77	3.85	4.07	3.96	3.92

表 13 ワークモチベーション

経験年数	1年未満	1～2年	3～4年	5～9年	10年以上	全 体
問10-1仕事興味	4.50	4.30	4.23	4.21	4.04	4.25
問10-2張り合い	4.01	3.74	3.71	3.88	3.72	3.80
問10-3自分のもの	2.83	3.03	3.28	3.39	3.58	3.22
問10-4仕事に誇り	3.91	3.82	3.90	4.05	3.86	3.91
問10-5高度知識技能	4.77	4.64	4.63	4.47	4.29	4.56

① 職業コミットメント

職業コミットメントは8項目からなり、表14に経験年数ごとの平均値を示す。全体的に平均値は高く、「肯定傾向にある」～「肯定している」を示した。特に、「問12理学療法士を選んで本当に良かったと思う」、「問11-2友人に理学療法士が素晴らしい職業であると言える」、「問11-3理学療法士が気に入っている」の3項目については、どの経験年数も肯定していた。

また、「問12理学療法士を選んで本当に良かったと思う」と「問11-1もう一度職業選択するとすれば、また理学療法士にする」の2項目は、いずれも肯定的であるものの、経験年数を経るにつれ、徐々に低下していた。

② 職業選択の満足

職業コミットメントの質問項目の内、問12において職業選択の満足について、現在PTを選んで良かったと思うかを問い、「そう思う」が53.8% (540人)、「少し思う」

が30.0% (301人)で、80%以上のPTが良かったと肯定的に感じていた。逆に「あまり思わない」3.3% (33人)、「そう思わない」0.7% (7人)であり、否定的に感じていたPTは5%未満であった。

次に、「そう思う」または「少し思う」と答えた人に対し、その理由を一つ選んでもらったところ、表15に示す結果となった。上位2項目の「患者または対象者の役に立てる」、「患者または対象者に喜んでもらえる」を合計すると50.1%であり、患者さんまたは対象者に対して貢献できたと感じることがPTを選んだ理由として多かった。

4. 考察

今回、現在臨床で働いているPTが仕事に対してどのような考え方やキャリアに対する意識を持っているかについて、同じ医療職である看護師に対する研究を参考に、調査

表 14 職業コミットメント

経年数	1年未満	1～2年	3～4年	5～9年	10年以上	全 体
問12PT選択	4.43	4.33	4.36	4.33	4.20	4.33
問11-1もう一度選択	3.55	3.48	3.38	3.36	3.23	3.40
問11-2素晴らしい職業	4.03	4.06	4.03	4.08	3.93	4.04
問11-3気に入っている	4.24	4.10	4.13	4.21	3.98	4.13
問11-4職業重要	3.78	3.75	3.83	3.87	3.78	3.80
問11-5PT発展努力	3.69	3.42	3.46	3.48	3.37	3.47
問11-6職業重要	3.72	3.56	3.55	3.62	3.55	3.59
問11-7PT意識	3.64	3.61	3.58	3.68	3.65	3.63

表 15 PT を選択して良かったと思う理由

理 由	度数(人)	割合(%)
患者または対象者の役に立てる	236	28.1
患者または対象者に喜んでもらえる	185	22.0
人として成長できる	108	12.8
患者または対象者に必要とされている	75	8.9
自分の考えで仕事ができる	59	7.0
社会的に意義のある仕事	58	6.9
理学療法には決まりきった答えがない	48	5.7
1対1で理学療法ができる	10	1.2
理学療法士には将来性がある	3	0.4
その他	31	3.7
無回答	28	3.3
合 計	841	100.0

を行った。

その結果、まず志望動機では、医療系の仕事への興味や患の役に立ちたいなどの理由が多く、それに対して、職業選択の満足においても、患者や対象者の役に立てる、あるいは喜んでもらえるという理由で80%以上のPTが肯定的に感じていた。加えて、職業コミットメントやワークモチベーションも高い結果であったことから、PTはPTとして働いていることに肯定的であり、高い仕事意欲を持って仕事をしていると言えよう。

また、将来のキャリア設計について約60%のPTが考えたことがあり、PTとしての専門能力の向上や特定領域での専門性の深化など、仕事そのものを中心としたキャリア設計であり、ワークモチベーションでは経験年数に関わらず、さらに高度な知識・技能を身につけたいと考えており、PTとしての能力を高めたいという意識が特に強いことがわかる。

しかし、一方で自己効力感は低く、経験年数とともに高まっているものの、経験年数10年以上でも「ほぼ一人できる」あるいは「一人でできる」という平均値を示さなかった。また、その理由をみても自分の能力に漠然と不安を感じており、キャリア発達やキャリア満足については、概ね肯定傾向を示すものの、明らかな肯定や満足を示していないとも言える。

これは、理学療法が薬剤処方や検査件数などのようないわゆる「成果」として計ることが難しい職務内容であり、他者が客観的に評価することが難しいため、自分のやっていることが適切かどうか判断することが困難であることが理由の一つであると推察される。

したがって、高いモチベーションや高度な知識・技能を身につけたいと考えているPTにとって、自分の知識・技

術をとともなう能力が高まるようなキャリア発達の機会や経験は重要であると考えられる。さらに、キャリア発達に役立った機会やキャリアを積み重ねる上で最も影響を受けた人では、職場で毎日関わる上司や同僚の影響が強い結果であったことから、PTのキャリア発達には日常的に関わりのある職場での上司や同僚の指導や助言が重要であることがわかる。

これを人材育成の観点からみると、人材育成はOJT (On the Job Training: 職場内訓練)、off-JT (off the Job Training: 職場外訓練) および自己啓発 (Self Development) の3つからなり、この内、OJTについて関口²⁵⁾は「職場の先輩や上司が、後輩や部下を対象に、日常業務を通じて知識やスキルを教え、経験を積ませる中で、後輩や部下の業務遂行能力を向上させる取り組みである」と述べている。中でも、日々の業務の中で行うことのできるOJTは、メリット・デメリットはあるものの、仕事を中心としたキャリア発達において重要な役割を果たすと言え、結果からPTにとってもOJTは重要であると言える。

一般的に、「人材育成や能力開発は新入社員に対してやるもの」というイメージが強いが、近年では管理者訓練も重要であり、キャリア発達にあわせて全ての人に人材育成や能力開発などが行われるようになり、働く個人がキャリアを形成していく必要があると言える。これは、自己効力感でみたように、経験年数10年以上であっても「ほぼ一人できる」あるいは「一人でできる」という平均値を示さなかったことから、OJTにおいて重要な役割のある経験年数の長いPTもキャリア発達を意識し、専門職としての能力を高め続けることが必要であると考えられる。

5. まとめ

本研究は、PTが専門職としてのキャリア発達を促す必要性を明らかにすることを目的とした研究の一環として、PTの仕事意識について調査を行った。

その結果、まず、PTはPTとして働いていることに肯定的であり、高い仕事意欲を持って仕事をしていた。次に、PTのキャリア発達には職場での上司や同僚の関わりが重要であり、OJTが重要であった。

したがって、自己効力感や職務満足およびキャリア発達から経験年数が長くなってもキャリア発達を意識し、専門職としての能力を高め続けることが必要であると考えられた。

今後、継続して研究を行い、今回の結果を基に、質問項目の再検討やインタビュー調査を実施し、PTの質の維持・向上を図るために求められる専門職としてのキャリア発達を促す必然性を明確にしていきたい。

引用文献

- 1) 小野公一「キャリア発達をもたらす生きがい感に関する研究：看護師のメンター調査を用いたモデルの検証」『亜細亜大学経営論集』第41巻, 2005, p.3-25
- 2) 小野公一
- 3) Bandura, A. (1977), "Self-efficacy: Toward a unifying theory of behavioral change", *Psychological Review*, 84-2, p.191-215.
- 4) Bandura, A. (1986), *Social foundations of thought and action: A social cognitive theory*. New Jersey: Prentice Hall.
- 5) 上田泰「組織行動研究の展開」白桃書房, 2003, p.35-37
- 6) 井出亘「仕事への動機づけ」外島裕・田中堅一郎 [編]『増補改訂版産業・組織心理学エッセンシャルズ』ナカニシヤ出版, 2004, p.23
- 7) Muchinsky, P.M. (2006), *Psychology Applied to Work, Eighth Edition*. THOMTHON WADSWORTH. p.182-185
- 8) 野上真「職務満足感」山口裕幸・金井篤子 [編]『よくわかる産業・組織心理学』白桃書房, 2007, p.38-39
- 9) 井出亘「満足感」田尾雅夫 [編]『シリーズ 21世紀の社会心理学 2 組織行動の社会心理学』北大路書房, 2001, p.66-75
- 10) Locke, E.A. (1976) "The nature and cause of job satisfaction", in M.D. Dunnet, (Ed.), *Handbook of Industrial and Organizational Psychology*, Rand McNally College Publishing Company, Chap.30.
- 11) 小野公一「職務満足感と生活満足感」白桃書房, 1993, p.1-48
- 12) 永井裕久「キャリア」二神恭一 [編]『人材開発辞典』キャリアスタッフ, 1998, p.181-182
- 13) 野上真, 「コミットメント」前掲書, p.40-41
- 14) 上田泰, 前掲書, p.55-56
- 15) 石田正浩「モチベーション」田尾雅夫 [編]『シリーズ 21世紀の社会心理学 2 組織行動の社会心理学』北大路書房, 2001, p.76-87
- 16) 西田耕三「なかが仕事意欲を決めるか」白桃書房, 1977, p.31-64
- 17) Katz, R. (1980) *Time and Work, Toward an integrative perspective*, In B.M. Staw & L.L. Cummings (Eds.) *Research in organizational behavior, 2, Greenwich, Connecticut: JAI Press*.p.81-127
- 18) Schein, E.H. (1978) *Career Dynamics: Matching Individual and Organizational Needs*. Addison Wesley. 二村敏子・三善勝代 [訳] (1991)『キャリア・ダイナミクス』白桃書房
- 19) 山勝裕久・徳江与志子・松房利憲・小林夏子「群馬大学医療技術短期大学部新入生に見る職業選択指向性」『群馬大学医療技術短期大学部紀要』, 1994, p.121-126
- 20) 小野公一「上司によるソーシャル・サポートの影響一性による影響の差異を中心として」『亜細亜大学経営論集』第31巻, 1995, p.129-151
- 21) 関口和代「人材育成とキャリア発達に関する研究—メンタリングの有効性について—」『亜細亜大学経営論集』第22巻, 1998, p.123-155
- 22) 石田真知子・吉田信彌「看護婦の組織—職業葛藤とワークコミットメント」『産業・組織心理学研究』第14巻, 2001, p.69-78
- 23) 三隅二不二「行政におけるリーダーシップ」『リーダーシップ行動の科学 [改訂版]』有斐閣, 1984, p.73-81
- 24) 下村英雄「モラル等変数の質問項目 (勤労意欲測定のための尺度)」堀洋道・山本真理子・松井裕 [編]『心理尺度ファイル』垣内出版, 1994, p.506-510
- 25) 関口和代「キャリア開発とメンタリング」馬場昌雄・馬場房子 [監]『産業・組織心理学』白桃書房, 2005, p.138
- i) 日本理学療法士協会 HP 資料・統計を参照 (<http://www.soc.nii.ac.jp/jPTa/02-association/data.html>).

- ii) 東京都理学療法士会 HP 「2006 年東京都理学療法士会診療報酬に伴う影響調査結果」を参照 (<http://homepage3.nifty.com/tPTa/report.pdf>).
- iii) 日本理学療法士協会の主催する「日本理学療法学会」の 2001 年以降の演題抄録集で、「教育・管理」に分類される経営や産業・組織心理学に関する演題を検索した。その結果、「教育・管理」では、学生教育に関するものが殆どで、PT の Burn out やモラールなどに関する演題は散見されたが、仕事に関する意識について PT を対象とした実証的研究は見当たらなかった。また、『理学療法学』（日本理学療法士協会）、『理学療法』（メディカルプレス）、『理学療法ジャーナル』（医学書院）、『総合リハビリテーション』（医学書院）でも同様であった。さらに、日本理学療法士協会から過去 20 年で 6 冊の『理学療法士白書』が出版されているが、これも PT の職場の実態調査や会員動向が主であった。
- iv) 日本理学療法士協会 HP 参照 (<http://www.soc.nii.ac.jp/jPTa/>)
- v) 日本では「理学療法士作業療法士学校養成指定規則（昭和 41 年文部省・厚生省令第 3 号）」に基づいて設置された学校を卒業（卒業見込み含む）することによって国家試験受験資格が得られ、合格すると理学療法士になることができる。種別は 4 年制大学、短期大学、専門学校とあり、本研究において理学療法士養成課程を有している大学、短期大学、専門学校を総称して「養成校」と定義する。日本理学療法士協会 2007 年 3 月現在の養成校の数は 4 年制大学が約 30%、3 年制または 4 年制の専門学校が約 70% である。養成校の種別による違いは、養成指定規則があるため、全体的にみると大きな差があるとは言えない。

Working Attitude of Physical Therapist

Yuko Iwasaki

Department of Physical Therapy, Faculty of Health Science Technology,
Bunkyo Gakuin University

Abstract

The purpose of this study is investigated the working attitude physical therapist to clarify the necessity of the promotion on the career development as a professional. The subjects were 1004 PT (74.3% inquired) who responded to a questionnaire designed to investigate the working attitude. As a result, most PT responded to questionnaire were in the affirmative to work as a PT and working attitude. Superior and colleague's leadership and advice are very important in the career development of PT, and OJT (on the job training) is essential to improve the quality of PT profession. Therefore, the result suggests that keeping considering the career development, and improving the ability as the profession regardless of the experience were necessary.

Key words —— Physical Therapist Career Development Work Motivation Self Efficacy OJT

Bunkyo Journal of Health Science Technology vol.1: 11-25

附表 本研究に直接関係する質問項目

属性

問2 自己効力感 (6点尺度)

あなたは、今の職場で、どのような気持ちでお仕事をされていますか。次の項目のうち、あてはまるもの一つに○をつけてください。

6. 知識・技術は十分持っているので、一人でできる自信がある
5. 大抵のことは、ほぼ一人でできる自信がある
4. 大抵のことは、ほぼ一人でできる自信があるが、何か突発的なことが起こった時は誰かに聞きたい
3. 大抵のことは、文献やインターネットなどで調べることで、一人でできる自信がある
2. なんとなく不安で、他人に自分の考えや行動の確認を求めたくなる時がある
1. 先輩や上司に指導を仰がないと不安なことが多い

問3 職務満足感・生活満足感・全体的満足感 (20項目 5点尺度)

問4 キャリア発達 (11項目 5点尺度)

問6 キャリア満足 (9項目 5点尺度)

問9 組織コミットメント (8項目 5点尺度)

1. 他の職場ではなく、この職場を選んで本当に良かったと思う
2. もう一度就職するとすれば、同じ職場にする
3. 友人にこの職場が素晴らしい働き場所であると言える
4. この職場が気に入っている
5. この職場の理学療法部門の方針は自分の価値観や考え方に合っている
6. この職場の発展のためなら、人並み以上の努力を喜んで払うつもりだ
7. この職場にとって重要なことは、私にとっても重要である
8. いつもこの職場の一員であることを意識している

問10 ワークモチベーション (5項目 5点尺度)

1. 仕事に興味をもてる
2. 毎日の仕事にはりあいを感じる
3. 仕事を自分のものになっている
4. 仕事に誇りを感じる
5. さらに高度な知識・技能を身につけたい

問11・問12 職業コミットメント (8項目 5点尺度)

- 問11
1. もう一度職業選択するとすれば、また理学療法士にする
 2. 友人に理学療法士が素晴らしい職業であると言える
 3. 理学療法士が気に入っている
 4. 理学療法士という職業は自分の価値観や考え方によく合っている
 5. 理学療法の発展のためなら、人並み以上の努力を喜んで払うつもりだ
 6. 理学療法にとって重要なことは、私にとっても重要である

7. いつも理学療法士であることを意識している

問 12 あなたは現在、理学療法士を選んで良かったと思いますか。あてはまるもの一つに○をつけてください。

5. そう思う 4. 少し思う 3. どちらとも言えない 2. あまり思わない 1. そう思わない