理学療法士のキャリア発達とメンターとの関係

Relationships between Physical Therapists' Career Development and Mentors

内田 芙美佳¹⁾ 木村 愛子¹⁾ 堀江 貴文¹⁾
元廣 惇²⁾ 稲垣 杏太²⁾ 鈴木 哲¹⁾

FUMIKA UCHIDA, RPT¹⁾, AIKO KIMURA, RPT¹⁾, TAKAFUMI HORIE, RPT¹⁾,
ATSUSHI MOTOHIRO, OTR²⁾, KYOTA INAGAKI, OTR²⁾, TETSU SUZUKI, RPT¹⁾

¹⁾ Department of Physical Therapy, Shimane Rehabilitation College: 1625-1 Minari, Okuizumo, Nita, Shimane 699-1511, Japan
TEL: +81 854-54-0001 E-mail: uchida-f@shima-reha.jp

²⁾ Department of Occupational Therapy, Shimane Rehabilitation College

Rigakuryoho Kagaku 32(6): 905-909, 2017. Submitted Jun. 26, 2017. Accepted Aug. 18, 2017.

ABSTRACT: [Purpose] With the aim of obtaining basic data as a support measure to promote inexperienced physical therapists' career development, this study examined the status of their career adaptability, as well as the relationship between such adaptability and mentors. [Subjects and Methods] A questionnaire survey was conducted, involving 149 physical therapists with clinical experience of 1 to 5 years, to examine their basic attributes, scores from a career adaptability scale, and the presence/absence of mentors for them. [Results] On comparing therapists with and without mentors, the former showed significantly higher career adaptability scores related to interest, control, and self-confidence. [Conclusion] The results suggest the possibility of mentors influencing physical therapists' career development.

Key words: career adaptability, mentors, physical therapists

要旨:〔目的〕経験の浅い理学療法士のキャリア発達を促す支援策としての基礎資料を得ることを目的に、キャリア・アダプタビリティの現状を調査し、かつキャリア・アダプタビリティとメンターとの関係性について検討した。〔対象と方法〕対象は、経験年数が1年から5年までの理学療法士149名とした。質問紙にて、基本属性、キャリア・アダプタビリティ尺度、メンターの有無を調査した。〔結果〕メンターを持つものは、持たないものと比べ、キャリア・アダプタビリティの関心因子、コントロール因子、自信因子の得点が有意に高かった。〔結語〕理学療法士のキャリア発達にメンターが関与する可能性が示唆された。

キーワード: キャリア・アダプタビリティ、メンター、理学療法士

¹⁾ 島根リハビリテーション学院 理学療法学科：島根県仁多郡奥出雲町三成1625-1 (〒699-1511) TEL 0854-54-0001

²⁾ 島根リハビリテーション学院 作業療法学科

I. はじめに

近年、理学療法士を取り巻く環境の変化は著しい。少子高齢化による人口構成や疾病構造の変化等に伴い、社会保障制度改革が急速に行われ、医療現場における理学療法士もさらなる質の向上やマネジメント能力が求められている¹⁾。また、最近の理学療法士の職域は拡大傾向にある。保健・医療・福祉分野以外でも就業の場は広がり、組織が求める理学療法士の役割も多岐にわたるようになってきた²⁾。このような社会変化の中で、経験の浅い理学療法士がキャリアを発達させていくためには、自身の継続的な努力だけでなく、組織が職員のキャリア発達の現状を適切に把握し、効果的な支援をしていくことが重要である。

キャリア発達を把握するための指標の一つに、キャリア・アダプタビリティがある³⁻⁵⁾。キャリア・アダプタビリティとは、「変化できる資質、大きな困難なくして新しい、あるいは変化した環境に適応できる資質」を意味し、あらかじめ備えておくとか、仕事上の役割に就くというような予測のできる課題に対処するレジリエンスと、仕事や仕事の状況の変化によって適応を余儀なくされる予測できない変化に対処するレジリエンスと定義されている³⁻⁵⁾。キャリア・アダプタビリティが高いものは、仕事へのモチベーションや職務満足度が高く⁵⁾、離転職意図が低いことが示唆されている⁴⁾。

組織の中でキャリア発達を促すものとして、メンターの存在が挙げられる^{6,7)}。メンターとは、発達途上の未成熟者に対して多種多様な支援とガイダンスをもたらし、さらには役割モデルとして、ガイド、後見人、コーチ、親友として活動する人とされる⁶⁾。また、メンターが、未熟者であるメンティに対してキャリア支援を中心とした機能を与えることをメタリングという⁶⁾。

しかしながら、医療職のキャリア・アダプタビリティに関する研究は、看護師を対象にしたものが多く、理学療法士を対象にしたものはみあたらない。そのため、経験の浅い理学療法士のキャリア・アダプタビリティの現状や、キャリア・アダプタビリティとメンターとの関係は未だ明確でない。これらのことが明らかになれば、組織として経験の浅い理学療法士のキャリア発達を促す支援をする際の有用な資料となる。

そこで本研究では、今後も引き続き環境変化の中で、経験の浅い理学療法士のキャリア発達を促す支援策としての基礎資料を得ることを目的に、経験の浅い理学療法士のキャリア・アダプタビリティの現状を調査し、かつキャリア・アダプタビリティとメンターとの関係性について検討した。

II. 対象と方法

1. 対象

対象者は、A県理学療法士会に所属する理学療法士で、経験年数が1年から5年までのものとした。A県理学療法士会に所属する理学療法士629名に、A県理学療法士会の本研究の下記の測定項目と基本属性を調査項目を含む就労環境に関する自己記入式の質問紙を郵送にて配布し、記入してもらった。調査期間は平成29年2月14日から3月14日の約1ヵ月間であった。その後、410名から質問紙を郵送にて回収した。質問紙回収率は65.2%であった。回収した質問紙のうち、不備があった6名、経験年数6年以上のもの255名を対象から除外した。その結果、対象者は149名（男性：98名、女性：51名、平均年齢±標準偏差：26.4 ± 4.8歳、平均経験年数±標準偏差：3.1 ± 1.4年）となった。事前に対象者には研究の目的、方法、研究への協力を断ることにより何ら不利益が生じないことを文書にて説明を行い、同意を得た。また本研究は、島根リハビリテーション学院の倫理審査委員会の承認（承認番号：30-2）を得たうえで実施した。

2. 方法

基本属性として、年齢、性別、理学療法士の経験年数を収集した。役職の有無は、一般職員、主任、科長、部長、施設長の中から最も近い役職を選択してもらい、その後、一般職を選んだものを役職無し、それ以外の選択肢を選んだものを役職有りとした。メンターの有無を調査するために、先行研究⁸⁾を参考に、メンターを「キャリア（生涯にわたる職業生活）に影響を与えている上司・先輩」と表示し、いる、いないから該当する項目を選択させた。

キャリア・アダプタビリティの測定は、先行研究⁴⁾を参考に、キャリア・アダプタビリティ尺度を使用した。この尺度は、関心因子、コントロール因子、好奇心因子、自信因子の4つの下位因子からなり、計18項目の質問項目で構成される。関心因子は自身の未来に対する計画性、コントロール因子は自らのキャリア発達に対するコントロール感、好奇心因子は新しい経験に対する柔軟性、自信因子はキャリア発達を実現可能だという自信や自己効力感と定義されている。項目ごとに5点（非常によく当てはまる）から1点（全く当てはまらない）の5段階で評価させた。本尺度の妥当性と信頼性は先行研究にて報告されている⁴⁾。その後、4つの下位因子ごとに合計得点を算出した。さらに、得られた下位因子の合計得点を質問項目数で除し、平均得点を算出し、以後の検討に使用した。

統計処理にはSPSS (Ver.21)を使用した。キャリア・アダプタビリティの下位因子間でそれらの平均得点を、

Friedman 検定を使用し、比較した。Friedman 検定にて有意差のみられた場合には、Wilcoxon の符号付き検定を実施し Bonferroni の補正を行った。性別間、メンターの有無間におけるキャリア・アダプタビリティの下位因子の平均得点を、Mann-Whitney の U 検定にて比較した。キャリア・アダプタビリティの下位因子と、年齢および経験年数との間の関係を、Spearman の順位相関係数を算出し、検討した。有意水準はそれぞれ 5% とした。

III. 結 果

対象者全体の各調査項目の基本統計量を表 1 に示す。対象者のうち、役職を持つものはいなかった。また、対象者 149 名中 90 名 (60.4%) がメンターを持っていた。キャリア・アダプタビリティの下位因子であるコントロール因子の得点は、その他の下位因子に比べ、有意に高かった。自信因子の得点は、関心因子、好奇心因子の得点に比べ、有意に高かった。その他の因子間で得点の有意な差はみられなかった (表 2)。男性は女性に比べ、キャリア・アダプタビリティの好奇心因子の得点が有意に高かったが、その他の因子において有意な差はみられなかった (表 2)。メンターを持つものは、持たないものと比べ、キャリア・アダプタビリティの関心因子、コントロール因子、自信因子の得点が有意に高かったが、その他の因子の得点に有意な差はみられなかった (表 2)。キャリア・アダプタビリティの下位因子と、年齢お

よび経験年数との間に有意な相関は認められなかった (表 3)。

IV. 考 察

本研究では、経験年数 1 年から 5 年目までの経験浅い理学療法士のキャリア発達を促す支援策としての基礎資料を得ることを目的に、キャリア・アダプタビリティの現状を調査し、かつキャリア・アダプタビリティとメンターとの関係性について検討した。

経験の少ない理学療法士において、どのキャリア・アダプタビリティの下位因子に介入すべきかを調べるために、キャリア・アダプタビリティの下位因子間における得点を比較した。その結果、経験の少ない理学療法士のキャリア・アダプタビリティにおいて、コントロール因子の得点が最も高く、次いで自信因子が高く、関心因子と好奇心因子が最も低いことが示された。これらのことから、経験の少ない理学療法士は、自分の仕事、将来に対する責任やコントロール感を持ち、キャリアの実現性に対し自信を持っているが、将来に対する計画性や新しい経験に対する柔軟性が、他の項目に比べ、低い可能性が示唆された。また、一般企業の職員を対象にした先行研究において、関心因子は 3.3 点、コントロール因子は 4.2 点、好奇心因子は 3.3 点、自信因子は 3.3 点と報告されており⁴⁾、本研究で対象とした経験の浅い理学療法士は、一般企業の職員と比べ、コントロール因子、自信因子が高く、関心因子、好奇心因子が低かった。近年、めまぐるしく変化する社会動向と、それに伴う働き方の多様性によって、働き手の未来が不透明・不確実な状態にあり、これらの現状がキャリアに対する計画を立てにくくしていることが指摘されている^{9,10)}。また、理学療法士という職種は専門職であり、一般企業と比べ、配置転換や他の職種への転職も少なく、新たな分野への挑戦を求められにくい就業環境であるため、好奇心因子が低

表 1 対象者の基本属性およびその他の調査測定項目

年齢 (歳)	26.4 ± 4.8
経験年数 (年)	3.1 ± 1.4
性別 (男性 / 女性) (名)	98/51
メンターの有無 (有り / 無し) (名)	90/59
役職の有無 (有り / 無し) (名)	0/149

n = 149. 平均値 ± 標準偏差.

表 2 キャリア・アダプタビリティの下位項目間における得点の比較、性別間およびメンターの有無間におけるキャリア・アダプタビリティの下位項目の得点の比較

	全体 n=149	男性 n=98	女性 n=51	メンター有り n=90	メンター無し n=59
キャリア・アダプタビリティ (点)					
関心	2.7 ± 0.9*†	2.8 ± 0.9	2.7 ± 0.8	2.9 ± 0.9	2.4 ± 0.9††
コントロール	3.9 ± 0.8‡§	3.9 ± 0.8	3.8 ± 0.7	4.0 ± 0.8	3.7 ± 0.8††
好奇心	2.8 ± 0.8	3.0 ± 0.8	2.6 ± 0.8**	2.9 ± 0.9	2.7 ± 0.7
自信	3.5 ± 0.8	3.5 ± 0.8	3.5 ± 0.8	3.5 ± 0.6	3.0 ± 0.6††

平均値 ± 標準偏差.

*: 関心とコントロールの間の有意差有り, †: 関心と自信の間の有意差有り, ‡: コントロールと好奇心の間の有意差有り.

§: コントロールと自信の間の有意差有り, ||: 好奇心と自信の間の有意差有り.

** : 性差間における有意差有り, †† : メンターの有無間における有意差有り.

表3 キャリア・アダプタビリティの得点と年齢、経験年数との間の相関係数 (r)

	年齢	経験年数
キャリア・アダプタビリティ		
関心	0.03	0.07
コントロール	-0.10	-0.12
好奇心	0.02	0.07
自信	0.02	-0.04

いのではないかと考えた。女性は男性に比べ、キャリア・アダプタビリティの好奇心因子の得点が有意に低かった。男性が職業生活中心のライフスタイルを送る一方で、女性におけるキャリアは結婚、出産、育児などのライフイベントの影響を強く受けるため^{11,12)}、新しい経験に対する柔軟性が低いのではないかと考えた。さらに、経験年数や年齢は、キャリア・アダプタビリティの下位因子のいずれにも相関を示さず、キャリア・アダプタビリティは、経験や年齢を重ねるだけでは発達しにくいことが示唆された。これらのことから、組織が経験年数の少ない理学療法士に対し、将来に対する計画性や新しい経験に対する柔軟性を高めるための、中でも女性は新しい経験に対する柔軟性を高めるための適切なキャリア支援を行う必要性を考えた。

経験の浅い理学療法士のメンターの保有率は60.4%であった。看護師では5~6割^{13,14)}に、一般企業で約5割^{15,16)}にメンターが存在することが報告されている。このことから、経験の浅い理学療法士のメンターの保有率は一般企業や他の医療職の職員とほぼ同等であるといえる。また、メンターを持つものは、持たないものと比べて、キャリア・アダプタビリティの下位因子である関心因子、コントロール因子、自信因子の得点が有意に高かった。このことから、メンターを持つものは、持たない者と比べ、自分の仕事、将来に対する責任やコントロール感、キャリアの実現性に対する自信、将来に対する計画性が高い可能性が示唆された。メンターがメンティに実施するメンタリングは、キャリア初期や中期の段階にある個人のキャリア発達に有効であると多くの先行研究によって示されている^{6,7,14)}。しかしながら、メンターの有無間で、好奇心因子の得点に差はなく、メンターと好奇心因子の関係性は認められなかった。前述したように、理学療法士という職種は専門職であり、一般企業と比べ、配置転換や他の職種への転職も少なく、新たな分野への挑戦を求められにくい就業環境である。そのため、メンターによる好奇心因子の向上効果が得られにくかったのではないかと考えた。

本研究は、一つの県の経験の浅い理学療法士を対象と

しており、本邦全体の、また全年代の理学療法士の傾向を示しているとはいえない。また、メンターの有無だけでなく、メンター側の臨床経験年数や人数が、キャリア・アダプタビリティに関与する可能性がある。今後は、より多くの幅広い年代層の対象者を使用し、かつメンター側の臨床経験年数等の因子を加え、キャリア・アダプタビリティとメンターの関係を検討していく必要がある。さらに、経験の浅い理学療法士のキャリア発達に向けた具体的な介入方法の立案およびその効果の検討が必要となる。

引用文献

- 1) 河野礼治：激変する医療介護現場の理学療法士も求められるマネジメント能力—士会組織のマネジメントと理学療法士の質の向上—。理学療法科学, 2016, 43: 21-22.
- 2) 岩崎裕子：理学療法士の仕事意識に関する実証研究。文京学院大学保健医療技術学部紀要, 2008, 1: 11-25.
- 3) Savickas ML: Career adaptability: An integrative construct for life-span, life-space theory. Career Development Quarterly, 1997, 45: 247-259.
- 4) 益田 勉：キャリア・アダプタビリティと転職の意志。生活科学研究, 2008, 32: 13-25.
- 5) 益田 勉：キャリアの効果性の4類型の検討(2)。人間科学研究, 2012, 33: 89-103.
- 6) 久村恵子：メンタリングの概念と効果に関する考察。経営行動科学, 1997, 11: 81-100.
- 7) 小野公一：看護職のキャリア発達に及ぼすメンターの影響。亜細亜大学経営論集, 2002, 37: 47-74.
- 8) 妹尾鮎美, 三木明子：看護師におけるメンタリング機能尺度の開発と信頼性・因子的妥当性の検証。日本看護研究学会雑誌, 2012, 35: 55-61.
- 9) 鈴木竜太：組織内キャリア発達における中期のキャリア課題。日本労働研究雑誌, 2014, 56: 35-44.
- 10) 宮島 裕：自律的キャリアの課題についての一考察。目白大学経営学研究, 2012, 10: 105-117.
- 11) 金井篤子：働く女性のキャリア・トランジション。日本労働研究雑誌, 2010, 52: 44-53.
- 12) 宗方比佐子：女性のキャリア発達研究の展望。経営行動科学, 1988, 3: 51-61.
- 13) 住田陽子, 坂口桃子, 森岡郁晴・他：看護師のキャリア・アンカー形成における傾向。日本看護研究学会雑誌, 2010, 33: 77-83.
- 14) 今堀陽子, 作田裕美, 坂口桃子：看護師の専門職的自律性獲得とメンタリング。日本看護研究学会雑誌, 2008, 31: 55-63.
- 15) 榊原圭子, 石川ひろの, 木内貴弘：企業労働者におけるメンターからの支援と職務満足感および精神健康の関連性。民族衛生, 2016, 82: 3-19.
- 16) 田中ちひろ：メンタリング関係における親密性—メンタリング段階の横断的分析。対人社会心理学研究, 2001, 1: 185-192.

付録1

質問
あなたのキャリア発達に対する考え方や思いを質問します。 以下の18項目の質問に対し、どの程度あなたの考えや思いと合うかを、回答番号の対応表を参考に、1～5の5段階の選択肢の中から選んでください。

選択肢と回答番号の対応表

あてはまる	5
ややあてはまる	4
どちらともいえない	3
ややあてはまらない	2
あてはまらない	1

- 1 自分の仕事に、「やりがい」を感じている。
- 2 今の仕事は自分に合っている。
- 3 大切な仕事をしていると感じる。
- 4 会社の中には、様々な仕事に挑戦する機会がある。
- 5 自分の10年後の未来の姿にある程度期待が持てる。
- 6 自分が望む職業生活を送るために、具体的な計画を立てている。
- 7 これからのキャリア形成について自分なりの見通しをもっている。
- 8 先々やってみたいことを具体的にイメージできる。
- 9 自分のキャリア形成に役立つ情報は積極的に収集している。
- 10 職業生活の送り方には、自分で責任をもちたい。
- 11 これからの人生設計には、大変関心をもっている。
- 12 これからの職業生活をより充実したものにしたいと強く思う。
- 13 どうすれば職業生活をよりよく送れるかをしばしば考える。
- 14 充実したキャリアを実現できるかどうかは、自分の行動次第だ。
- 15 環境変化にストレスを感じるよりも、それを楽しんでしまうほうだ。
- 16 新しい状況におかれても、気持ちの切り替えは早いほうだ。
- 17 仕事や人生は何が起こるか分からないから面白い。
- 18 仕事とプライベートな生活のバランスは良いほうだ。