リハビリテーション専門病院に勤務する 理学療法士の働きがいに影響を与える要因

Factors Influencing the Job Satisfaction of Physiotherapists Working at Rehabilitation Hospitals

山下 淳一¹⁾ 堀本 ゆかり²⁾ 千葉 淳弘¹⁾

JUNICHI YAMASHITA, RPT, PhD¹⁾, YUKARI HORIMOTO, RPT, PhD²⁾, ATSUSHIRO CHIBA, RPT, MS¹⁾

¹⁾ JA-Shizuoka Kosei Rehabilitation Nakaizu Onsen Hospital: 1000 Shiraiwa, Izu-shi, Shizuoka 410-2502, Japan
TEL +81 558-83-3333 E-mail: nakaizu.ETC@gmail.com

²⁾ Applied Physical Therapy Area Health and Welfare Section, Health Sciences Program, Graduate School of International
University of Health and Welfare

Rigakuryoho Kagaku 37(1): 101-105, 2022. Submitted Sep. 5, 2021. Accepted Oct. 25, 2021.

ABSTRACT: [Purpose] A survey was conducted with the aim of clarifying the components and degree of influence of motivation to work of physical therapists. [Participants and Methods] Sixty-one physiotherapists were given a questionnaire survey of 18 items using the 5-case method. Multiple regression analysis and path analysis were conducted on the answers. [Results] It was clarified that the components of motivation to work were evaluation, treatment, human relations, ability improvement, placement, and sense of accomplishment. It became clear that the factors particularly strongly related to motivation to work are evaluation, treatment, and human relations. [Conclusion] The results suggest that as a concrete effort to improve the motivation to work of physical therapists, it is first necessary to improve evaluation and treatment.

Key words: physical therapist, job satisfaction, components

要旨:〔目的〕理学療法士の「働きがい」の構成要素と影響度を明らかにすることを目的とし調査を行った。〔対象と方法〕当院理学療法士 61 名を対象に 5 件法による全 18 項目のアンケート調査を実施し、重回帰分析およびパス解析を用い分析した。〔結果〕「働きがい」の構成要素は、「評価」、「処遇」、「人間関係」、「能力向上」、「配置」、「達成感」で構成されていることが明らかとなった。そのうち「働きがい」と特に関係が強い要素は、「評価」、「処遇」、「人間関係」の順であることが明らかとなった。〔結語〕理学療法士に対する「働きがい」を向上させるための具体的取り組みとして、まずは「評価・処遇」の改善が必要であることが示唆された。

キーワード: 理学療法士, 働きがい, 構成要素

¹⁾ JA 静岡厚生連 リハビリテーション中伊豆温泉病院: 静岡県伊豆市上白岩 1000 (〒410-2502)
TEL 0558-83-3333

²⁾ 国際医療福祉大学大学院 医療福祉学研究科 保健医療学専攻 理学療法学分野 応用理学療法学領域

受付日 2021 年 9 月 5 日 受理日 2021 年 10 月 25 日

I. はじめに

近年、産業構造の変化や長期にわたる経済低迷、雇用形態の多様性や健康格差の拡大等により、労働者は様々な職場のストレスにさらされている¹⁾。

世良ら²⁾は、良好な組織風土は、労働職場ストレスを軽減し、精神健康度を向上させることを明らかにしており、組織風土改善の重要性を述べている。組織風土は、「仕事環境で生活し、活動する人が直接的あるいは間接的に知覚し、彼らのモチベーションおよび行動に影響を及ぼすと考えられる一連の仕事環境の測定可能な特性」と定義³⁾されている。

西郡ら⁴⁾は、総合病院に勤務するリハビリテーション専門職 102 名を対象に、職場風土尺度と職業性ストレス調査票を用いて、組織風土の類型ごとに職務満足度や職業性ストレスを比較し、組織風土は職業性ストレスと職務満足度に関連することを明らかにしている。

職業性ストレスに関して、川上ら⁵⁾は、「仕事の心理的または社会的な特徴や環境によっておきる身体的・精神的な反応のことであり、特に健康に影響を与える可能性のあるもの」と定義しており、リハビリテーション分野においても、メンタルヘルスチェックを活用した組織分析を行い、組織運営改善を実施している報告も認められる⁶⁾。

職務満足度に関しては、櫻木ら⁷⁾が、「職務満足度とは組織のメンバーが自己の職務および職場環境に対して抱く満足感」と定義している。職務満足度として、島根県理学療法士会に所属する理学療法士 379 名を対象とした 2016 年の報告⁸⁾では、職務に満足している理学療法士は全体の 72.3%であり、看護師 74.7%，社会福祉士 75.5%と比較すると、理学療法士の職務満足度は、他の医療職と同程度に高いと報告があり、職務満足度が高いほど、労働意欲は向上し、職場変更意図、転職意図は低くなると述べられている。さらに、理学療法士の職務満足度に影響する因子として、年齢、対人ストレス、上司サポート、仕事裁量度、職務適正度、働きがいが挙げられている⁸⁾。

そのうち、厚生労働省発行の「働きやすい・働きがいのある職場づくりに関する調査報告書」（以下、調査報告書）によれば、働きがいは、従業員の意欲、定着および会社の業績向上と関連が深く⁹⁾、「自分の意見や希望が受け入れられる、自分の仕事の意義や重要性に対し説明がなされるといった自己効力感が充足されるような雇用管理がなされた場合に高まる傾向がある」^{9,10)}と報告されている。そこで、理学療法士における職務満足度の一要因である働きがいに注目し、対策を検討することで、労働意欲の向上や良好な組織風土に寄与することができるとのではないかと考えた。

本研究では、理学療法士の働きがい向上の対策を検討

するために、リハビリテーション専門病院 1 施設における理学療法士の働きがいとその要因についての因果関係を明らかにすることを目的に調査を行った。

II. 対象と方法

1. 対象

対象は、JA 静岡厚生連リハビリテーション中伊豆温泉病院理学療法科（以下、当院）に在職し院内勤務を担当している 63 名のうち、有効回答だった 61 名（男性 38 名、女性 23 名）とした（表 1）。

本研究はヘルシンキ宣言を遵守し、個人情報管理には十分配慮し実施した。対象者には、中伊豆温泉病院倫理問題検討委員会の承諾（承諾番号：2756）を受けた後、口頭および書面にて研究目的および内容を説明し、同意を得た。期間中データは匿名化し、調査はアンケート用紙を配布後、無記名で任意な時間に回収箱に提出することとした。

2. 方法

研究デザインは留置法による自記式アンケートの横断的調査研究とし、研究協力の得られた対象者にアンケートを手渡し、後日指定の回収場所に提出するよう依頼した。

アンケートは、「働きがい」の構成要素から影響度を明らかにすることを目的として、厚生労働省職業安定局雇用開発部雇用開発企画課の「雇用管理制度等と働きやすさ・働きがいの関係に関する仮説モデル」⁹⁾を参考に独自アンケートを作成した。設問は、「働きがい」に対する「労働者個人の特性」と「職場環境」に関する全 18 項目で構成されている（表 2）。アンケートの回答は、5 段階の数値（1～5）による 5 件法にて行った（1：不満足、2：やや不満足、3：どちらでもない、4：やや満足、5：満足）。なお、5 段階の数値による評価は、得点が高いほど「働きがい」に対する満足度が高いことを示す。

また、対象者が社会的規範からみて望ましいとされる方向で設問に答える反応形式の影響を調査結果から除く

表 1 基本属性

		度数（名）	比率（%）
性別	女性	23	39.0
	男性	36	61.0
年齢	20～29 歳	27	45.8
	30～39 歳	19	32.2
	40～49 歳	7	11.9
	50～59 歳	4	6.8
	60 歳以上	2	3.4

表2 アンケート調査の内容

調査項目
1. 現在の職場の「働きがい」について、全体的にどの程度満足していますか？（以下、働きがい）
2. 能力・プロセス・成果に対する納得性のある（客観的・公平・透明な）評価（以下、評価）
3. 労働に見合った処遇（以下、処遇）
4. 希望に応じた配置（以下、配置）
5. 労働能力向上を図ることができる（以下、能力向上）
6. 自己啓発が支援されている（以下、自己啓発）
7. 何でも言える風土、改善改革の風土（以下、職場風土）
8. 経営情報に関与、病院のビジョン共有（以下、ビジョン共有）
9. 責任ある仕事を任せ裁量性が高い（以下、裁量性）
10. 達成感のある仕事（以下、達成感）
11. 上司や同僚との適切な人間関係（以下、人間関係）
12. 円滑なコミュニケーション（以下、コミュニケーション）
13. 上司が気軽に話せる（以下、上司）
14. 職員が互いに思いやりをもつ（以下、思いやり）
15. 仕事以外で恩恵を受けられる（以下、仕事以外）
16. 労働時間が適度である（以下、労働時間）
17. 身体・精神の健康が守れる（以下、健康）
18. 仕事と家庭を両立させやすい（以下、仕事と家庭）

目的で、北村ら¹¹⁾が設定した Social Desirability Scale（以下、SDS）10項目版を用い併せて調査した。SDSの回答は、「はい」と「いいえ」の2件法で、cut-off pointは、北村らの先行研究を参考に9点とした¹¹⁾。

統計処理は、日本科学技術研修所製 JUSE-Stat Works/V4.0 総合編と Microsoft Excel® を使用した。各項目の基本統計量を確認し、それぞれの回答の度数と比率を算出した後、「働きがい」と各項目の因果関係を知る目的で、重回帰分析（ステップワイズ法）およびパス解析を行った。なお、有意水準はいずれも5%で処理した。

III. 結 果

独自アンケートに対する Cronbach の α 係数は 0.92 であった。また、社会的望ましき尺度で不適応と診断されたものは0名であった。アンケート結果を表3に示す。

今回作成した「働きがいアンケート」の「働きがい」を目的変数として、残り17項目の説明変数に対して、ステップワイズ法による重回帰分析を用いて解析を行った。変数選択の結果、「働きがい」に特に影響を与える要素は、「評価」、「処遇」、「配置」、「能力向上」、「達成感」、「人間関係」の合計6項目が関与していた（表4）。

さらに、重回帰分析で得られた項目と「働きがい」との因果関係をパス解析で確認した。その結果、パス図の直接効果を示すパラメータ推定値は、「評価」0.62、「処遇」0.47、「人間関係」0.45の順で大きな値を示した（図1）。モデルの適合度は一般的に、GIF、CIF、NFIは、1に近いほど適合度が良いと判断し、AGIFは、0.90以

上で当てはまりが良い¹²⁾とされているが、本調査における適合度指標の値は、 χ^2 (21, n=59), $p=0.000$, GIF=0.801, AGIF=0.651, CIF=0.569, NFI=0.499, REMSA=0.188であり、モデルの適合度は低い傾向となった。

IV. 考 察

本調査の結果、理学療法士の「働きがい」の構成要素は、「評価」、「処遇」、「人間関係」、「能力向上」、「配置」、「達成感」で構成されていることが明らかとなった。そのうち「働きがい」と特に関係が強い要素は、「評価」、「処遇」、「人間関係」の順であることが明らかとなった。

そこで「評価・処遇」に関して考察する。厚生労働省職業安定局雇用開発部雇用開発企画課の働きやすい・働きがいのある職場づくりに関する調査報告書によれば、「働きやすさ・働きがい」は従業員の主観的な認識であり、企業側としては、直接的に「働きやすさ」や「働きがい」を実現することはできないため、雇用管理上の様々な取り組みを実施することを通じ、従業員の「働きやすさ・働きがい」の実現を図っていると述べられている⁹⁾。さらに報告書のなかで、雇用管理制度等と「働きやすさ・働きがい」の関係に関する仮説モデルにおいて、「評価」、「処遇」、「配置」に関する雇用管理体制等（事業主によってコントロール可能）な取り組みとして、「評価・処遇制度」が挙げられている⁹⁾。評価・処遇制度に関して、JA 静岡厚生連は、平成9年に人事考課制度に着手し、管理職については平成18年からその結果を給

表3 アンケート調査の結果

	不満足	やや不満足	どちらでもない	やや満足	満足
1. 働きがい	1	9	28	22	1
2. 評価	4	9	17	28	3
3. 処遇	8	18	23	12	0
4. 配置	4	15	18	22	2
5. 能力向上	0	10	20	26	5
6. 自己啓発	1	10	21	26	3
7. 職場風土	7	12	17	19	6
8. ビジョン共有	7	17	28	8	1
9. 裁量性	1	4	35	18	3
10. 達成感	0	3	18	30	10
11. 人間関係	1	4	18	23	15
12. コミュニケーション	1	2	18	26	14
13. 上司	2	3	9	31	16
14. 思いやり	1	7	12	28	13
15. 仕事以外	8	18	23	9	3
16. 労働時間	11	21	15	10	4
17. 健康	3	23	15	17	3
18. 仕事と家庭	3	20	19	17	2

単位：名。

表4 「働きがい」に関する重回帰分析（ステップワイズ法）の結果

目的変数	説明変数	t 値	p 値	標準偏回帰係数	寄与率 R**2
働きがい	評価	1.997	0.051	0.223	0.347
	処遇	1.862	0.068	0.222	
	配置	1.821	0.074	0.191	
	能力向上	1.760	0.084	0.211	
	達成感	-2.223	0.030	-0.259	
	人間関係	2.518	0.015	0.307

図1 「働きがい」に関するパス解析の結果

与や賞与に反映させ、翌19年からは一般職について賞与に反映させている。本組織の人事考課は、日常観察に加えて個人別目標計画書を用いた達成度評価を行い、双方を合計して評価される。人事評価体系は一次評価者と二次評価者を経て、総合評価決定機関に上申される。人事考課の実施にあたっては人事考課の狙い、仕組み、ルールを理解・確認し考課者の評価のばらつきをなくして、考課者の評価基準の統一をはかるため、考課者訓練を恒常的に実施している。

しかし、伊藤¹³⁾は、「理学療法士は、病院経営の原資となる診療報酬が出来高の単位数に紐づけられ、回復期リハビリテーション病棟のアウトカム評価として成果主義が導入されるようになった」と述べており、「看護部や薬剤部と対比して歴史が浅く構成年齢も若く、管理職の職責や経営上の役割を明確にすることが遅れている」とも述べている¹³⁾。渡辺ら¹⁴⁾は、収益拡大に向けてス

タッフにノルマを課すことは成果主義に陥り、職員の心身の疲弊を招いてしまう危険性があると述べているが、理学療法士は、業務の疲弊に加え、新しいシステムやマニュアルの作成や人材育成などの時間外業務、自己研鑽との切り分けなど判断の難しい状況のなかで、「評価・処遇」の問題が挙げられていると推測される。

本研究の成果は、理学療法士の「働きがい」の構成要素と影響度を明らかにしたことである。また、本研究の限界は、①対象範囲の限局性、②パス解析におけるモデル適合度の低さ、③「評価・処遇」に関して考察する際には、本調査のみでは仮説の域を脱することはできないため、自由回答によるアンケートなども必要である。④個人差への考慮や年代別・性別などの傾向など分析範囲の拡大が必要であることなどが挙げられる。以上より、今後もさらなる詳細な追跡調査・分析が必要であると考えられる。

利益相反 本調査に対し開示すべき利益相反関係にある企業などはない。

引用文献

- 1) 巽あさみ：労働とメンタルヘルス。日本地域看護学会誌, 2017, 30: 74-78.
- 2) 世良龍哉, 山崎喜比古：精神健康度に対する、労働職場ストレスと職場風土良好度、ストレス対処力SOCの関連性に関する分析—健康職場づくりをめざして—。作業療法, 2020, 39: 311-320.
- 3) Litwin GH, Stringer RA：経営風土。占部都美(監訳), 白桃書房, 東京, 1974.
- 4) 西郡 亨, 今井裕子, 堀本ゆかり：病院に勤務するリハビリテーション専門職の認知する組織風土と職務満足度、職業性ストレスの関連。理学療法科学, 2021, 36: 53-58.
- 5) 川上憲人, 原谷隆史：職場のストレス対策：第2回 職業性ストレス健康影響。産業医ジャーナル, 1999, 22: 51.
- 6) 千葉哲也, 堀本ゆかり, 丸山仁司：リハビリテーション科職員のメンタルヘルスストレス軽減のための構造改革への取り組み。理学療法科学, 2020, 35: 803-806.
- 7) 櫻木晃裕：職務満足概念の構造と機能。豊橋創造大学紀要, 2006, 10: 37-47.
- 8) 鈴木 哲, 木村愛子, 内田美美佳・他：理学療法士における職務満足度に関連する因子の検討。理学療法科学, 2016, 31: 413-418.
- 9) 厚生労働省：働きやすい・働きがいのある職場づくりに関する調査報告。https://www.mhlw.go.jp/chushoukigyoku_kai-zen/investigation/report.pdf(閲覧日2021年6月27日)。
- 10) 神山真美, 堀本ゆかり, 高島 恵：作業療法士・理学療法士の職業生活満足度に影響を与える要因。理学療法科学, 2020, 35: 635-638.
- 11) 北村俊則, 鈴木忠治：日本語版 Social Desirability Scale について。社会精神医学, 1986, 9: 173-180.
- 12) 山口和範, 廣野元久：SEM因果分析入門—JUSE-Stat-Works オフィシャルテキスト—。棟近雅彦(監修), 日科技連出版社, 東京, 2011, pp67-92.
- 13) 伊藤義広：組織力を向上させるための理学療法管理。理学療法学, 2018, 45: 54-63.
- 14) 渡辺京子, 西潟 央：理学療法部門のマネジメント。PTジャーナル, 2006, 40: 1210-1211.