

【研究ノート】

理学療法士の離職に関する実証研究の文献サーベイと考察

岩 崎 裕 子¹

Literature survey and consideration of empirical research on the turnover of physical therapists

IWASAKI, Yuko

Abstract

Physical therapists in Japan have become interested in various problems in the area of human resource management, such as workplace management and new employee education, due to the rapid increase in the number of young physical therapists and the increase in the number of female physical therapists. Therefore, this research note considers issues related to the career development of physical therapists and human resource management in the workplace by conducting a literature survey on turnover, which is one of the major turning points in an individual's career and is one of the causes of impairing the effectiveness of the organization. As a result, workplace satisfaction, job satisfaction, and areas of employment were influenced as factors affecting the turnover of physical therapists. In particular, the reason for the turnover of female physical therapists tended to be many life events, work environments, and working conditions. It was suggested that future issues should be considered: factors for workplace satisfaction and job satisfaction, factors that directly increase related emotional organizational commitments, work environments and working conditions related to turnover and retention, how to view career development, and afterwards for career development.

Key Words

Physical therapist, turnover, career development, retention

キーワード

理学療法士, 離職, キャリア発達, 定着

目 次

- | | |
|---------|-----------------|
| I はじめに | III 文献調査の結果（要約） |
| II 問題意識 | IV 考察 |

1 平成 23 年 亜細亜大学大学院経営学研究科博士後期課程学位取得修了
文京学院大学保健医療技術学部理学療法学科助教を経て
YMCA 米子医療福祉専門学校理学療法士科科长

I はじめに

日本の理学療法士²の職能団体である日本理学療法協会ホームページによれば、協会員は125,372人(2020年3月末現在)おり、毎年、約1万人が国家試験に合格している。有資格者は主に一般病院、総合病院、診療所などの医療機関のほか、介護老人保健施設などでキャリアを開始しているが、近年、その職場領域も訪問看護ステーションやデイサービス、地域包括支援センター、行政関係施設など、拡大傾向にある。また、若い理学療法士の急増や女性理学療法士の増加などにより、職場の管理運営や新人教育などの人的資源管理領域の諸問題に関心がもたれるようになってきた。

そして、理学療法士は対象者³に提供する専門技術の部分だけが仕事として捉えられがちであるが、それに伴う周辺業務(例えば、カルテの記録、カンファレンス、報告、各種委員会など)もかなり多い。そのため、以前は、役職がついていてもほとんどがプレイングマネージャーで、対象者の担当と管理業務を行っていたが、現在では管理業務のみ行う理学療法士も増えてきている。

さらに、社会の変化に伴い、様々な価値観を持つ人が職業選択するようになり、人材育成や人材配置、人事評価など様々な業務や工夫が必要になってきている。そこで、昨年改正された理学療法士・作業療法士養成指定規則においてもカリキュラムとして理学療法管理学が新設・必修化された(表1)。このように、理学療法士として働くためには専門的知識だけでなく、働く人として経営学や産業・組織心理学などの知見が必要になってきている。

2 理学療法士とは、理学療法士及び作業療法士法に基づく国家資格で、病気、けが、高齢、障害などによって運動機能が低下した状態にある人々に対し、運動機能の維持・改善を目的に運動、温熱、電気、水、光線などの物理的手段を医師の指示の下に行う者であり、リハビリテーション職種の一つである。理学療法士以外に、リハビリテーション職種には作業療法士、言語聴覚士などがある。

3 対象者とは理学療法を提供される側の人を指す。一般的に医療機関で理学療法を受ける人は患者、医療機関以外で受ける人は利用者と呼ばれることが多いが、ここでは総括して対象者とする。

表1 理学療法管理学の内容

理学療法管理学：理学療法の職場管理において求められる管理業務の基本、臨床教育の基本について学ぶ。

1) 理学療法部門管理

学修目標

- ①理学療法の実施とその対価（診療報酬・介護報酬など）について説明できる
- ②理学療法の実施後の診療記録と書類管理（電子カルテなどを含む）について説明できる
- ③理学療法の実施における他職種との業務調整（処方内容の確認，他職種への申し送り）について説明できる
- ④理学療法の実施に関わるカンファレンスについて説明できる
- ⑤理学療法機器の保守点検・安全管理について説明できる
- ⑥理学療法機器の配置計画（職場環境デザインを含む）について説明できる
- ⑦人事考課（職員採用・昇格審査など）について説明できる
- ⑧労務管理（勤務時間・休暇管理など）について説明できる

2) 理学療法倫理

学修目標

- ①コンプライアンス・法令違反について説明できる
- ②ハラスメントについて説明できる
- ③医療広告ガイドラインについて説明できる
- ④対象者・他職種との利害衝突ならびにコンフリクトマネジメントについて説明できる

3) 理学療法教育

学修目標

- ①理学療法士養成教育の歴史について説明できる
- ②理学療法士養成教育の内容について説明できる
- ③理学療法士国家試験の出題基準について説明できる
- ④診療参加型臨床実習について説明できる
- ⑤臨床実習前後の評価（OSCE等）について説明できる
- ⑥臨床教育の方法（メンター制，プリセプター制など）について説明できる
- ⑦生涯学習制度について説明できる

資料出所：公益社団法人日本理学療法士協会ホームページ [資料・統計] 理学療法教育モデル・コアカリキュラムより抜粋)

一方、理学療法士に限らず、働く個人としての価値観やライフスタイルは、国立研究開発法人国立環境研究所（2016）によれば、「経済効率性追求の破綻」や「グローバル化」の進展により「格差社会」化、すなわち豊かな中間層の減少が進み、今後さらに「人口減少」や「情報化」

などの影響も受けて、生活者の「価値観・ライフスタイル」の多様化が進むと考えられると言われており、このような変化により、それぞれのライフスタイルに合わせた多様な働き方になっていくと考えられる。さらに、理学療法士の職場も、前述したように病院やクリニックのような医療機関だけでなく、介護や福祉、行政、健康増進施設など、幅広くなっている。したがって、理学療法士が自身のキャリア⁴を考えると、多岐にわたる選択ができるようになったとも言える。

しかしながら、理学療法士の急増によって質の低下が懸念されており、厚生労働省の「医療従事者の需給に関する検討会 第3回理学療法士・作業療法士需給分科会」(2019年4月5日)においても「近年、学校養成施設数、その定員は増加し続けてきているが、養成施設出身者の国家試験合格率が低下傾向にある等、養成の質の低下を指摘する意見がある」という現状・課題があがっている。

このような状況を踏まえると、幅広いキャリア選択ができる一方で、今後、理学療法士がキャリア発達に努め、質の向上を図らなければ、社会に必要とされなくなることも十分に予測できる。

Ⅱ 問題意識

キャリアについて Hall, D.T. (1976) は①昇進や昇格によって職業上の地位が上昇すること、②専門職としてのキャリア、③ある人が経験した仕事(職業)としてのキャリア、④生涯を通じた役割経験としてのキャリアの4つに分類している。近年、④の意味で仕事による経験だけでなく、仕事以外の経験も含めて大きくライフ・キャリアと捉えることも多い(Super, D.E.1980)。しかし、その一方で、伝統的に職業領域を想定していることも事実である。後者の立場に立てば、キャリア発達は、仕事を辞めるまで長期にわたってなされるものであるが、その過程で一つの職場にとどまらず、他の職場に移ることもある。この離職(職場を変えること)は、キャリア発達のための発展的なケースもあれば、その職場に対する不満などによる消極的なケースもあるであろう。また、理学療法士は医師や看護・介護職と異なり、夜勤がなく、女性でも働きやすいと言われており、女性の割合が増えてきている。このように女性の理学療法士が増えるということはライフイベント(結婚・出産・育児など)の影響による離職も、現在の日本という社会の持つ価値観、すなわち、性別役割分業観を考えれば、無視できない。また、経済同友会が提唱するワーク&ライフインテグレーション⁵を考えるうえでも、キャリア形成において離職は大きな出

4 キャリアには様々な考え方があがるが、本稿で用いるキャリアはワークキャリアとする。

5 ワーク&ライフインテグレーションとは、2008年に経済同友会が「会社における働き方と個人の生活を、柔軟に、かつ高い次元で統合し、相互を流動的に運営することによって相乗効果を発揮し、生産性や成長拡大を実現するとともに、生活の質を上げ、充実感と幸福感を得ることを目指すものである」と提唱した概念である。つまり、人それぞれのライフ・ステージや状況に応じてワークとライフの両方をよりよい状態にするといった意味をもつ。

来事といえる。

また、理学療法士を雇用する組織にとっては、単に有資格者を必要としているだけでなく、有資格者である彼／彼女に、対象者によりよい理学療法、リハビリテーションを提供し、組織に貢献できるまでのレベルに到達した人材に育ち、職場に定着してもらいたいと考えている。離職が組織に及ぼす影響について Bandura & Lyons (2014) は、人事管理協会 (SHRM) の人的資本ベンチマークデータベース 2011-2012 のデータから新規採用 1 人当たりの平均コストが 3,000 ドル (当時の日本円で約 24 万円) 以上かかっていることを示し、高い離職率は新入社員の採用コストが高いことと相まって従業員の定着が人事管理における永続的な問題であると述べている。また、彼らは新規従業員を雇用する場合、募集広告や採用面接、入職後の初期研修や管理監督、エラーや不十分な点のフォロー、さらなるトレーニング費用など、継続的に費用がかかることを示している。このように、雇用する組織にとっても時間的・金銭的な投資をした貴重な人的資源の流出を意味する離職は望ましくない。

そこで、本稿では理学療法士個人のキャリア発達や職場の人的資源を確保・育成するという人的資源管理についての課題を整理するため、キャリアの中で大きな転機の一つであり、組織の有効性を損なう原因の一つである離職について、文献・資料を基に考察を行う。

Ⅲ 文献調査の結果 (要約)

インターネット文献検索システムのメディカルオンラインを用いて、「理学療法士」、「離職」⁶、「離職理由」、「定着」をキーワードとし、年代は 2000 年以降に絞り、文献検索および資料検索を行った。その結果、10 の文献・資料を検索できた。このうち、リハビリテーション職種として関係のある作業療法士や言語聴覚士については職務内容が異なるため、理学療法士のみを対象とした離職に関する文献・資料に絞ったところ、2 文献が除外となり、2 文献は理学療法士のみを対象としていたが、1 つは女性理学療法士の離職率の改善に向けた勤務状態や労働環境の実態、理学療法士として働く意識調査であり、もう 1 つは理学療法士の就業継続についての学会シンポジウムの記録であったため、分析対象から除外した。そのため、6 つの文献・資料について結果をまとめる。

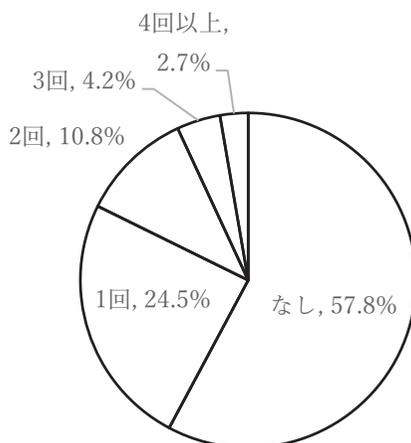
1) 理学療法士全体に対する全国的調査

日本理学療法士協会白書委員会は 2010 年に 59,328 名を対象に理学療法士の実態調査のため質問紙調査を行い、11,900 名から回答を得た (回収率 20.1%)。

その結果は、自己都合による離職は「なし」57.8%、「あり」42.2% (1 回 24.5%、2 回 10.8%、3 回 4.2%、4 回以上 2.7%) であり、4 割が離職を経験していたことを明らかにしている (図 1)。

6 文献において、離職と同じ意味で「退職」という言葉が用いられている。そのため、本稿では「退職」は離職に置き換えて表記する。

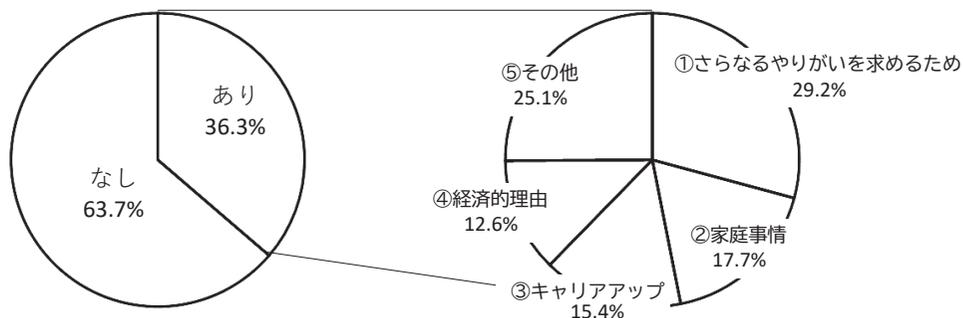
図1 理学療法士としての自己都合による退職回数(出典に基づき筆者作成)



また、直近の離職理由(n=4,732)については、①地元に戻るため16.5%、②今の職場を紹介された16.2%、③結婚・出産・育児12.3%、④職場に魅力がない10.9%、⑤職場の人間関係7.0%、⑥給料が安い3.6%、⑦労働条件が違った3.3%、⑧精神的にきつい3.0%、⑨その他21.4%であった。これらの理由を分類してみると、キャリアに直接的に関与するものはなく、労働条件・環境に関連する回答(④、⑤、⑥、⑦)24.8%が最も多かった。

さらに、近い将来の離職意図または離職予定(n=11,725)については、36.3%が「ある」と回答しており、その理由については①さらなるやりがいを求めるため29.2%、②家庭事情17.7%、③キャリアアップ15.4%、④経済的理由12.6%、⑤その他25.0%であった。つまり、今後の離職意図や予定がある場合、キャリアに直結する③キャリアアップの希求、①やりがいの追求といったワークキャリアに結び付く理由が挙げられている(図2)。

図2 近い将来の離職意図または離職予定とその理由(出典に基づき筆者作成)



また、日本理学療法士協会は2016年に理学療法士を取り巻く状況について調査するため、養成校、医療施設、介護施設に質問紙調査を行っている。この中で、医療施設(回収率32.9%)と介護施設(回収率28.0%)において、2013年から2015年の3年間の在職者数と離職者数を調査し、1年あたりの平均離職率を算出したところ、医療施設では10.2%、介護施設では18.8%と介

護施設における離職率が高く、就職している領域によって差がみられた。

2) 理学療法士全体に対する都道府県レベルの調査

社団法人北海道理学療法士会は、2008年に北海道理学療法士会の一般会員500名、理学療法部門管理者400名に対して離職に関する質問紙調査を行い、一般会員330名（回収率66.0%）と管理者258名（回収率64.5%）から回答を得ている。

この調査では、前職場に対する満足している場合の離職理由として、キャリアアップをあげる者が最も多く、次いで、結婚・出産・育児などライフワークバランスに起因するものが多く見られた。一方、不満足と回答した場合、1位は人間関係、次いでキャリアアップが離職理由となっており、前職場に満足・不満足にかかわらずキャリアアップは主要な理由とされているが、順位に違いがみられる。また、離職を考える要因は、職場内の人間関係、したい仕事ができるかどうか、ストレスの有無、理学療法士として成長できる職場かどうか、であり、前述の日本理学療法士協会白書委員会による調査（2010）と同様の点は、キャリアアップやライフイベント、職場の人間関係であり、異なる点としては、給料が安い、労働条件が違ったなど、労働条件に関するものは出てきていないことである（表2）。

表2 離職理由・要因の比較

社団法人北海道理学療法士会（2008）	日本理学療法士協会白書委員会（2010）
【共通している離職理由・要因】	
<ul style="list-style-type: none"> ・キャリアアップのため ・理学療法士として成長できる職場かどうか ・したい仕事ができるかどうか ・結婚・出産・育児のため ・人間関係がづらい ・職場内の人間関係 ・ストレスの有無 	<ul style="list-style-type: none"> ・さらなるやりがいを求めるため ・キャリアアップ ・結婚・出産・育児 ・家庭事情 ・職場の人間関係 ・精神的にきつい
【共通していない離職理由・要因】	
	<ul style="list-style-type: none"> ・給料が安い ・労働条件が違った ・経済的理由 ・地元に戻るため ・今の職場を紹介された ・職場に魅力がない

（出典に基づき筆者作成）

なお、この調査では、離職を考える時期についても調査しており、離職の3ヶ月以上前という回答が多く、離職について上司に相談する割合は、離職経験のない人に比べ、離職経験のある人で多く、上司に相談する時には既に離職を決断している可能性が高いと考察している。

また、鈴木・他は2012年に鳥根県理学療法士会に所属する理学療法士510名に対し、職務満足度に対する質問紙調査を行い、379名（有効回収率74.3%）から回答を得ている。ここでは、1年以内の離職意図（職場変更意図）と転職意図（職種変更意図）についても尋ねており、離職意図あり18.2%、転職意図あり9.5%の回答を得ている。また、これらの意図は職務満足感との間に有意な負の相関（離職意図： $r = -.37$ 、転職意図： $r = -.27$ ）があったと述べている（いず

れも $p < .05$)。

3) 女性理学療法士に対する全国的調査

日本理学療法士協会は、女性理学療法士の就労環境調査のため、2010年に日本理学療法士協会の女性会員を乱数法にて抽出した2,500名に質問紙調査を実施し、1,126名(回収率45.0%)から回答を得ている。

この調査結果では離職率は3.4%であり、数としては少ないが、離職経験者38名のうち、離職理由における有効回答35名の内訳をみると、①妊娠出産のため14名、②結婚のため9名、③配偶者の都合(転勤等)4名、④育児のため3名、⑤仕事内容・待遇への不満2名、⑥大学・大学院などへの進学1名、⑦その他2名となっており、分類するとライフイベント(①~④)30名(85.7%)、職場環境・条件(⑤)2名(5.7%)、キャリアアップ(⑥)1名(2.9%)となり、ライフイベントによる離職理由が圧倒的に多いことが示された。

4) 女性理学療法士に対する都道府県レベルの調査

加藤・他は、2016年に秋田県内に所属する全女性会員255名に対する就労環境に関する質問紙調査を実施し、179名(回収率71.0%)から回答を得た。そこでは、離職率は40%と高く、21歳から35歳の間の離職を経験している者が83%であった。また、離職理由の上位は①ライフイベント(結婚・妊娠・出産)27%、②仕事内容・待遇への不満21%、③キャリアアップのため7%であり、全国的調査同様、ライフイベントが多かったが、その割合は低く、職場環境・労働条件の割合も多かった。

5) その他

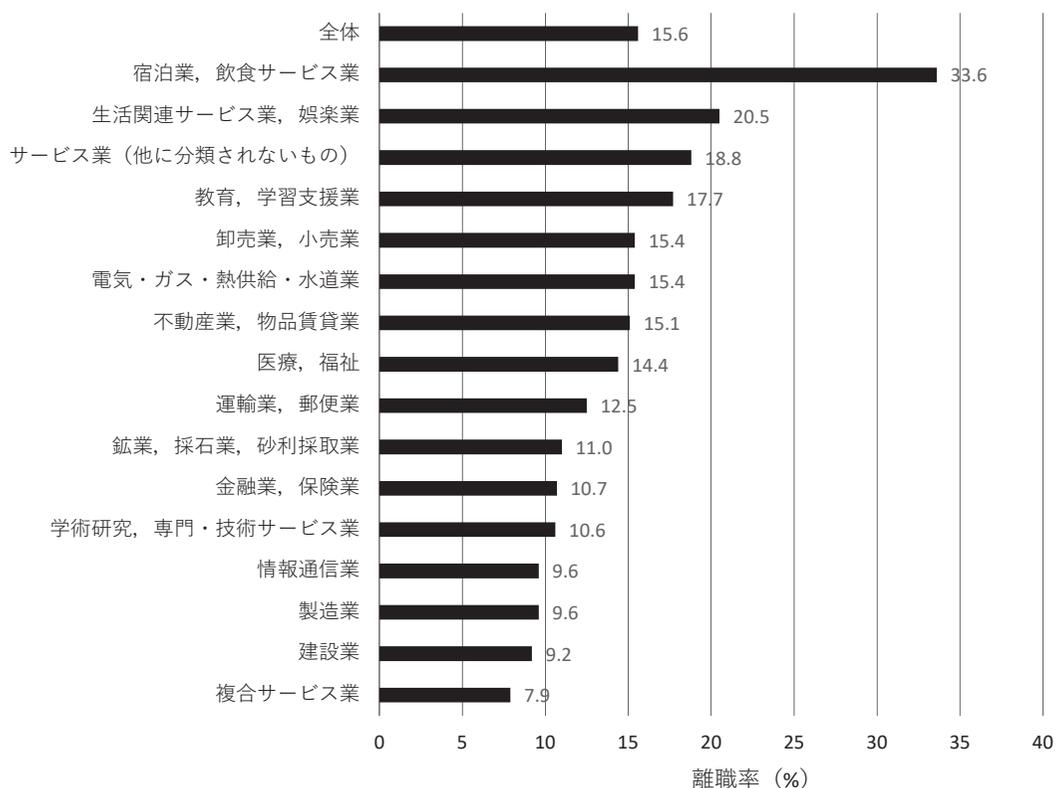
参考資料として、厚生労働省の2019年(令和元年)雇用動向調査結果の概要から離職率と離職理由別の離職状況をまとめておきたい。

まず、産業別の離職率(図3)を見てみると、産業全体の離職率は15.6%であり、医療・福祉は14.4%と全体よりはわずかに低い。

また、離職理由別の離職率については、「個人的理由」(「結婚」「出産・育児」「介護・看護」及び「その他の個人的理由」の合計)によるものが11.5%で、これに対し「事業所側の理由」(「経営上の都合」「出向」及び「出向元への復帰」の合計)によるものは1.1%と低く、離職理由は事業所側の理由よりも「個人的理由」が多いといえる。

さらに、これを性別にみると、「個人的理由」による離職率は男性9.1%、女性14.3%と、女性のほうが5.2%高い。また、「事業所側の理由」による離職率は男性1.3%、女性0.7%と男性の方がわずかに高い結果であった。また、女性の「結婚・出産・育児」を理由とする離職率は「結婚」が0.3%で、一般労働者0.5%のほうがパートタイム労働者0.1%よりも高くなっていた。しかし、「出産・育児」を理由とする離職率は0.4%で、一般労働者およびパートタイム労働者に差

図3 産業別離職率 (2019年度) (出典に基づき筆者作成)



は見られなかった。そして、「介護・看護」を理由とする離職率は男性が0.1%であり、一般労働者とパートタイム労働者に差はなかったが、女性では0.3%で、一般労働者0.2%に対してパートタイム労働者0.5%とパートタイム労働者のほうがわずかに高い結果であった。

IV 考察

以上の結果から、理学療法士の離職に影響を及ぼす要因として、就職した領域、職場満足、職務満足度が影響しており、離職理由としてキャリアアップ、職場環境（職場の人間関係）・労働条件、ライフイベントなどがあり、特に、女性理学療法士においてはライフイベントや職場環境・労働条件が多くみられる傾向にある、といえよう。

それを踏まえたうえで、理学療法士個人のキャリア発達を考えると、今後の課題として離職経験がキャリア発達に及ぼす影響について調査・検討する必要がある。その理由として、離職理由にキャリアアップが挙がっているものの、その後、実際にキャリアアップできたかどうかについては研究されていない点を挙げることができよう。同時に、キャリアアップと一口に言っても、キャリアアップの捉え方は個人によって異なると考えられ、これについても調査し、定義したうえでその影響を考える必要がある。筆者の理学療法士1,004名（男性約60%、女性約40%、平

均年齢 28.6 歳) を分析対象とした研究 (2008) において、将来のキャリア設計について選択式で回答を得たところ、「どんな職場でも通用する理学療法士としての専門能力の向上」44.8%、「特定の領域での専門性の深化」19.7%と専門職としての能力に関するものが64.5%を占めたが、「独立して仕事ができるような理学療法士以外の知識や技術の習得」10.2%と理学療法士の専門性以外の部分でのキャリア設計を考えている者もいた。したがって、理学療法士がキャリア設計について主に「専門性」に関わるところを考えているとしても、実際にそれを成しえているかどうかや、経験を積むにつれて考え方が変化し、キャリアアップをどのように考えているのかについても調査することが必要と考えられる。また、職域が拡大する中で、特に近年、多くの医療・福祉分野でも海外からの若年者を日本で教育して働いてもらうという試みが増えているが、それらの国の若者は、キャリアにおける成長(キャリアアップ)の機会を求めているという指摘(Bandura and Lyons 2014)もあり、キャリア形成する中で、キャリアアップの捉え方やその実際について調査することは重要なテーマといえよう。

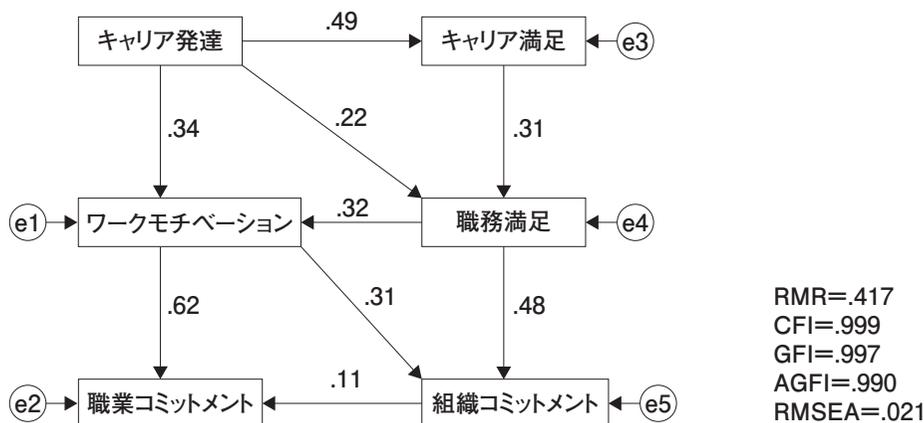
一方、雇用する組織としての視点に立てば、離職者を補充するために新しく従業員を雇うには高いコストが必要となり、高い転職率 turnover rates は、価値のある人材の定着を人的資源管理の永遠の課題とさせている、という指摘(Bandura and Lyons 2014)に見るように人材の確保が企業・組織の生産性に大きな影響を持つことから、人材を育成し、不要な離職を防ぎ、組織に定着してもらうためには、定着に関係する職場満足感や職務満足度に影響を及ぼす要因や職場環境、労働条件などについて検討する必要がある。また、魏(2016)は、職務満足と組織定着の関係について実証研究例が示されている文献に依拠した理論研究を行い、従業員の職務満足が高ければ、従業員は積極的に組織に定着し、職務不満足が高ければ従業員は組織から離脱するか、または消極的に定着するので組織定着が低くなると結論づけている。しかし、今回収集した文献・データの中で職場満足については満足・不満足について尋ねているものの、その原因については記載されておらず、職務満足度についても関連要因との検討はなされているが、直接的に影響を与える要因については尋ねていない。

また、筆者はこれまで理学療法士のキャリア発達と職務態度に関する研究を行い、理学療法士の仕事意識モデル(図4)を明らかにした(岩崎, 2010)。

このモデルでは、理学療法士はキャリア発達すると、キャリア満足が高まるだけでなく、職務満足感やワークモチベーションが高まり、さらにはそれらが組織コミットメント⁷や職業コミットメントを高めることを示している。また、この研究における組織コミットメントは情緒的コミットメントが主であったが、太田・岡村(2013)は、組織コミットメントがもたらすものにつ

7 組織コミットメントとは、所属組織に対するコミットメントであり、組織の一員として、組織の期待に応えていこうとする積極的態度を指す。また、組織コミットメントは、組織に心からの愛着を感じるがゆえに形成される情緒的コミットメント、組織が自分に何らかの利益をもたらしてくれることを交換条件に形成される功利的コミットメント、「組織の一員ならば組織のために働かなければならない」という規範意識が生み出すコミットメントの3つに整理される(Allen and Meyer 1990, 野上 2007)。

図4 理学療法士の仕事意識モデル



いて多くの研究成果をメタ分析し、情緒的組織コミットメントと正の関係にあるものには業績や組織市民行動があり、負の関係にあるものとして転社⁸、転職⁹、意図、欠勤、ストレス、仕事と家庭の葛藤がある、とまとめている。つまり、キャリア発達が促され、情緒的組織コミットメントが高まれば、離職しなくなると考えられる。したがって、コミットした従業員は組織にとって価値のある資産であり、彼らは生産性や競争力を十分に高めることができるという指摘 (Arasanmi and Krishna 2019) があることから、職場満足や職務満足度の要因だけでなく、関連する情緒的組織コミットメントを直接的に高める要因についても検討することが必要と考える。

さらに、職場環境や労働条件についても検討する必要がある。特に、女性理学療法士の離職理由としてあがっていたライフイベントと職場環境・労働条件は密接に関係している。つまり、職場環境・労働条件によっては、離職につながりやすいと思われるライフイベントがあったとしても離職せず、その職場で仕事を続けることができるからである。また、男性と比較して、結婚・出産・育児などライフイベントに応じて働き方の選択や見直しを迫られる女性のあり方は、働く女性理学療法士全て、ひいては全ての理学療法士に還元できるものであるとも思われる。そのためには、就職した領域による差異についても検討する必要があるといえる。

また、山本 (2016) は従業員が離職することの影響について、短期的には別の従業員の採用・配置転換、教育訓練や生産性の低下等のコストの増大、残された従業員の負担増、長期的には長く勤続している従業員がもつ暗黙のうちに必要とされる組織やその人特有の知識・技能の流出を挙げ、リテンション・マネジメントの重要性を述べている。さらに、多くの研究結果に基づき、リテンション・マネジメントとして雇用管理、報酬管理、業績評価、能力開発管理、労働時間管

8 転社とは、会社を変わることであり、本稿の離職と同じ意味である。

9 転職とは、職業を変わることであり、本稿の離職とは異なる意味である。

理, 福利厚生管理, 従業員参加¹⁰を挙げている。このように, 離職は個人のキャリア発達の問題だけでなく, 組織の有効性の問題でもある。さらには, それぞれの組織で理学療法士がキャリア発達しながら定着し, 組織の業績に貢献できれば理学療法士の社会的需要が拡大することにもつながるといえるだろう。

したがって, 今後, 離職に関する文献的調査から明らかになった課題に関する既存の文献研究や実証研究を行い, 理学療法士のキャリア発達や人的資源管理について, さらに検討していきたい。

参考文献

- Allen, N.J., and Meyer, J.P. (1990) The Measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to organization. *Journal of Occupational Psychology*, 63, 1-18.
- Arasanmi, C.N., and Krishna, A. (2019) Linking the employee value proposition (EVP) to employee behavioural outcomes. *Industrial and Commercial Training*, 51(7/8), 387-395.
- Bandura, R.P., and Lyons, P.R. (2014) Short-term fixes fall short when it comes to keeping the best employees. *Human Resource Management International Digest*, 22(5), 29-32.
- 魏佩儀 (2016) 「職務満足と組織定着の関係」『人文・社会科学研究 東京国際大学大学院』第1号, 67-90.
- 白書委員会 (2010) 「理学療法士実態調査報告—2010年1月実施—」『理学療法学』第37巻第3号, 188-217頁.
- Hall, D.T. (1976) *Careers in Organizations*. Glenview, IL: Scott, Foresman.
- 石川直人・遠藤晃洋・中島宏隆・飯沼綾・内藤麻生・濱本龍哉 (2009) 「北海道の理学療法士における離職状況について」『理学療法学第44回日本理学療法学会大会抄録集』第36巻第2号.
- 岩崎裕子 (2008) 「理学療法士の仕事意識」『文京学院大学保健医療技術学部紀要』第1号, 11-25頁.
- 岩崎裕子 (2010) 「理学療法士の仕事意識と自己啓発」『文京学院大学保健医療技術学部紀要』第3号, 47-56頁.
- 加藤健寿・佐藤陽介・後藤雅典・ジョーンズ佳子・土田泰大・筒井聖也・伝農秀樹・田安義昌 (2016) 「秋田県内の女性理学療法士の就労環境に関する調査」『秋田理学療法』第24巻第1号, 63-68頁.
- 公益社団法人日本理学療法士協会ホームページ (2020) 「理学療法士国家試験合格者の推移」『資料・統計』, <http://www.japanpt.or.jp/about/data/statistics>, 2020年5月31日閲覧.
- 国立研究開発法人国立環境研究所 (2016) 「ライフスタイルの変化要因」「持続可能なライフスタイルと消費への転換に関する研究プロジェクト～主な成果」, <http://www.nies.go.jp/program/psocial/pj2/lifestyle-change-factors.html>, 2020年8月3日閲覧.
- 厚生労働省 (2020) 「2019年(令和元年)雇用動向調査結果の概要」, <https://www.mhlw.go.jp/toukei/itiran/roudou/koyou/doukou/20-2/index.html>, 2020年10月5日閲覧.
- 厚生労働省医政局 (2015) 「第1回医療従事者の需給に関する検討会(資料3)」, <https://www.mhlw.go.jp/file/05-Shingikai-10801000-Iseikyoku-Soumuka/0000106658.pdf>, 2020年5月6日閲覧.
- 野上真 (2007) 「コミットメント」, 山口裕幸・金井篤子編『よくわかる産業・組織心理学』, 40-41頁, ミネルヴァ書房.
- 太田さつき・岡村一成 (2013) 「組織コミットメントの存続的要素についての展望」『産業・組織心理学研究』第27巻第1号, 3-19頁.
- 社団法人経済同友会 (2008) 「21世紀の働き方「ワーク&ライフインテグレーション」を目指して」,

10 従業員参加とは、従業員が職場での意思決定に有効に参加することを意味する(山本, 2016)。

- <http://www.doyukai.or.jp/policyproposals/articles/2008/pdf/080509b.pdf>, 2016年3月31日閲覧.
- 社団法人日本理学療法士協会 (2010) 「平成22年度女性理学療法士就労環境調査報告書」, <http://www.japanpt.or.jp/about/data/investigation/list/>, 2020年9月10日閲覧.
- Super, D.E. (1980) A life-span, life-space approach to career development, *Journal of Vocational Behavior*, 16, 282-298.
- 鈴木哲・木村愛子・内田美美佳・嘉田将典 (2016) 「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』第31巻第3号, 413-418頁.
- 内山靖 (2016) 「理学療法士を取り巻く状況について～第一回検討会の議論を踏まえた追加データを中心に～」, 厚生労働省医療従事者の需給に関する検討会 第2回理学療法士・作業療法士需給分科会 (資料2), <https://www.mhlw.go.jp/stf/shingi2/0000132674.html>. 2020年5月6日閲覧.
- 山本寛 (2016) 「人手不足に対応する事後の人的資源管理—リテンション・マネジメントの観点から」『日本労働研究雑誌』No. 673, 17-25頁.