

## 筑波技術短期大学理学療法学科卒業生の就労状況実態調査

筑波技術大学保健科学部理学療法学専攻<sup>1)</sup>、筑波大学附属病院リハビリテーション科<sup>2)</sup>

高橋 洋<sup>1)</sup> 石塚和重<sup>1)</sup> 鶴巻俊江<sup>2)</sup>

**要旨：**本学理学療法学科のすべての卒業生に対し就職状況調査を行った。医療施設勤務者が66.7%いた。職場での地位は役職が16%であった。転職件数の40%が2年以内に転職であり、転職の理由は職場環境、労働条件と個人的理由が多かった。仕事上では視覚が将来悪化するかもしれない不安と情報収集・資料作成などに苦労している。仕事上で視覚に対する何らかの対策が必要な者が71.4%居る。彼らは補助具の使用を中心として(49.0%)、同僚の援助を受けながら(30.6%)、人一倍努力している(26.5%)というパターンが多いと考えられた。同窓会に関しては卒業生同士の連携、情報交換、講習会や研修会の開催、就職紹介などの面で好意的な意見が多かった。

**キーワード：**就業状況、退職、問題点、工夫、同窓会

### 1. 調査の背景と目的

本学は平成18年10月に4年制大学となり理学療法学科も筑波技術大学保健科学部保健学科学理学療法学専攻となった。それを契機として平成18年11月に理学療法学専攻の第一回同窓会を開催した。卒業生名簿の作成を企画し同時に、在校生に対する教育改善、実習地確保、就職指導に役立たせるとともに、卒業生同士の情報交換、卒後教育に対するニーズの把握等を目的として卒業生の就業状況を把握するための調査を行った。

### 2. 対象・方法・施行年月日

創立以来13回の卒業生128名に対して、卒業時着任地にアンケートを郵送した。郵送後宛名不明者は11名、回答者数は54名であった。回収率は54名/117名 46.2%であった。対象の内訳は男性40名、女性14名で、表1のごとくである。

アンケート施行日は平成18年9月25日である。

### 3. 結果

#### 3.1 卒業後勤務年数

卒業後勤務年数を表2に示す。勤務年数は4年以内19名(50.0%)、5年～8年以内12名(31.6%)、9年以上12名(31.6%)であった。平均勤務年数は6.05年であり、13

表1 回答者の内訳

|    | 人数(名) | 年齢(歳) | 平均年齢(歳)     |
|----|-------|-------|-------------|
| 男性 | 39    | 21~50 | 32.8 ± 6.99 |
| 女性 | 14    | 21~49 | 31.1 ± 7.86 |
| 合計 | 53    | 21~50 | 31.7 ± 8.37 |

(男性1名は年齢不明)

回の卒業生を出しているので平均すると妥当な数値になっている。今回の回答者の平均年齢は31.7歳であり、高卒後入学し21歳で卒業すると平均勤務年数は11年となり、本校は入学時の平均年齢が高いことが解る。(回答43名)

#### 3.2 就業の有無、現在の職種、勤務形態

就業している54名、していないのは0名で回答者全員が仕事をしていた。理学療法士として働いているのは43名、その他4名であり、ほとんど(91.5%)が現在理学療法士として働いていた。勤務形態は常勤50名、非常勤3名、自営1名であり、ほとんどが常勤であった。

#### 3.3 職場の分類

職場分類を表3に示す。医療施設がほぼ2/3を占め、次に老人保健施設が多い。

表2 卒業後勤務年数

| 卒業後勤務年数 | 人数 | 卒業後勤務年数 | 人数 |
|---------|----|---------|----|
| 1年目     | 7  | 8年目     | 6  |
| 2年目     | 6  | 9年目     | 1  |
| 3年目     | 2  | 10年目    | 2  |
| 4年目     | 4  | 11年目    | 5  |
| 5年目     | 1  | 12年目    | 2  |
| 6年目     | 3  | 13年目    | 2  |
| 7年目     | 2  | 無回答・不明  | 12 |

表3 職場の種類

| 施設の種類の種類 | 人数(%)    |
|----------|----------|
| 医療施設     | 36(66.7) |
| 老人保健施設   | 10(18.5) |
| 社会福祉施設   | 2(3.7)   |
| 教育研究施設   | 2(3.7)   |
| 児童福祉施設   | 0        |
| 行政関係     | 0        |
| その他      | 4(7.4)   |
| 計        | 54       |

### 3.4 勤務日数・時間

月平均の勤務日数分布を図1に示す。78%が20日から23日の間であり、週休2日であると推定されるが、12%が週休1日であると思われる。(回答50名)

1日平均の勤務時間を図2に示す。(回答数：51名)

1日8時間が多い。一方9時間以上が9名いた。

### 3.5 職場での地位

一般職員は42名と一番多かった。主任2名、課長(科長)4名、その他2名であった。(回答50名)

### 3.6 職歴の数

1ヶ所目が27名いた。そのうち勤務年数1年目10名、2年目6名、3年目1名、4年目4名、5年目以上6名であった。2ヶ所目が15名いた。そのうち勤務年数3～4年目2名、5～6年目2名、8年目4名、9年以上7名であった。3ヶ所目が5名いた。そのうち勤務年数7～8年目2名、9年以上3名であった。(回答47名)

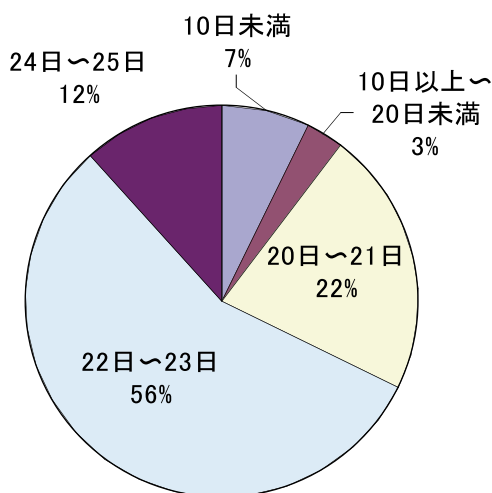


図1 月平均勤務日数

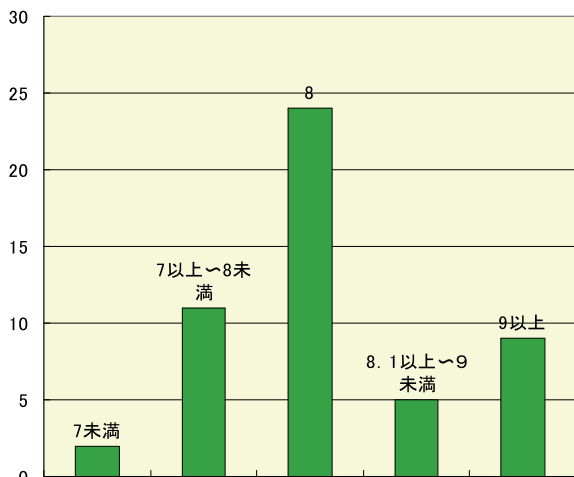


図2 1日平均勤務時間

### 3.7 一職場の勤続期間

卒業後1年目の卒業生を除いて13名(31.0%)が1年以内で退職している。また卒業後2年目の卒業生を除いて9名(21.4%)が1年以上～2年未満で退職している。1～2年で転職するケースが多いといえよう。(表4)(回答42名、重複解答)

### 3.8 退職理由

退職理由を職場環境、個人的理由、視覚上の問題に分類すると表5のようになる。労働条件・環境による理由と個人的理由が一番多く、職場の学習環境の理由が続いた。視覚上の問題が理由の場合は少なかった。(回答14名)

### 3.9 仕事をしていなかった期間の理由

仕事をしていなかった期間がある人は少なく、していなかった理由としてピアニスト、一人旅との解答があった。(回答数2名)

表4 一職場の勤続期間

| 期間        | 人数(人) | 内訳         |
|-----------|-------|------------|
| 1年以内      | 19    | うち卒業後1年目6名 |
| 1年以上～2年未満 | 15    | うち卒業後2年目6名 |
| 2年以上～3年未満 | 8     | うち卒業後3年目1名 |
| 3年以上～4年未満 | 10    |            |
| 4年以上～6年未満 | 8     |            |
| 6年以上～9年未満 | 8     |            |

### 3.10 転職を考えたことがあるか

表5 退職理由

|       |   |
|-------|---|
| 職場環境  | <p>A. 労働条件・環境等</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>* 職場環境に不満、給与面や仕事の内容など総合的に</li> <li>* 人間関係</li> <li>* 休みが少ない。通勤に時間がかかる。</li> <li>* 労働条件</li> <li>* 他のPTが異動したため</li> </ul> <p>* 給与面</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>* 一人職場で多忙すぎたため</li> <li>* セラピストが足りないため出向という形で勤務</li> <li>* 政治活動が嫌になったから</li> <li>* 経営姿勢に不満</li> </ul> <p>B. 勉強環境</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>* 前職場は介護老人保健施設であり、急性期～亜急性期・回復期の症例がない(学びたかった)為</li> <li>* 質の高い施設を希望したため</li> <li>* 慢性期の患者が増えやりがいを感じなくなったから</li> </ul> |
| 個人的理由 | <ul style="list-style-type: none"> <li>* 地元への転職</li> <li>* 大学院進学</li> <li>* 自宅から近かったから</li> <li>* 引越しのため</li> <li>* 交通事故により入院手術、休養後検査入院し職場復帰の方向性を職場の変更とした</li> <li>* 教職の就任の為</li> <li>* 現在の病院から誘われた</li> <li>* 結婚後、職場通勤に時間がかかり過ぎた為と、自営のはり院が忙しくなった為</li> </ul>   |
| 視力    | <ul style="list-style-type: none"> <li>* 視力上の不利</li> </ul>  |

ある 26 名 (63.4%)、ない 15 名 (36.6%) であった。(回答 41 名)

### 3.11 仕事上で感じる問題点

仕事上で視覚に関連する事項の悩みが多い。その中で視覚に関する将来的な不安が多かった。また情報収集・閲覧、資料作成などに苦労している姿が浮かび出された。視覚に関すること以外では忙しいことが問題として多かった。給与・人間関係はどの職種でも共通する問題点であろう。(表 6) (回答 49 名)

### 3.12 問題を感じる程度

職場や仕事上で問題を感じる程度は図 3 のごとくで、大いにある、かなりある、ある程度ある、を合わせると

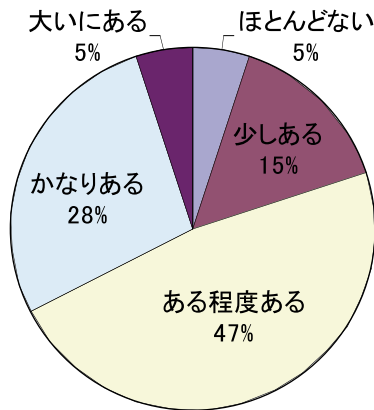


図 3 職場・仕事で感じる問題の程度

表 6 仕事上感じる問題点

| 分類        | 事項             | 件数 |
|-----------|----------------|----|
|           | 特になし           | 7  |
| 視覚に関係する事項 | * 視覚に対する将来的不安  | 15 |
|           | * 情報収集         | 9  |
|           | * 情報閲覧         | 8  |
|           | * 業務報告等資料の作成   | 8  |
|           | * 視覚による仕事のし辛さ  | 8  |
|           | * 他の職員から後れをとる  | 4  |
|           | * カルテ内容の把握     | 4  |
|           | * カルテ記入        | 4  |
|           | * 視覚補償が不十分     | 2  |
|           | * 視覚に対する理解が不十分 | 2  |
|           | * 昇給・昇進に差がある   | 1  |
| その他       | * 多忙           | 20 |
|           | * 給与面          | 9  |
|           | * 人間関係         | 8  |
|           | * その他          | 3  |

表 7 仕事で工夫している視覚の問題

| 対処法                | 件数 (%)    |
|--------------------|-----------|
| 何もしない              | 14 (28.6) |
| 弱視レンズ等、蛍光灯         | 16 (30.6) |
| 同僚の援助等             | 15 (30.6) |
| 他の人より時間をかける、ひたすら努力 | 13 (26.5) |
| パソコン               | 8 (16.3)  |
| 拡大読書器              | 6 (12.2)  |
| 補助員の援助             | 0         |
| その他                | 3 (12.2)  |

80% が問題を感じている。(回答 40 名)

### 3.13 仕事上で工夫・対処している視覚の問題

表 7 のごとくである。その他の解答として「なるべくパソコンを見ない」「物の位置を覚えるなど、慣れるようにする」があった。28.6% が特に何もしていなかった。24 人 (49.0%) が何らかの補助具を使用していた。同僚の援助、職員に見づらさを説明、皮膚の状態の変化など一緒に確認してもらう。それとなくフォローしてくれるようになっている、と何らかの援助を受けていることも多い (30.6%)。また他の人よりよけい時間をかける、ひたすら努力 (26.5%)、というように本学卒業生は人一倍努力が必要な場合が多いと思われる。(回答 49 名、重複回答)

### 3.14 卒業後の学歴

卒業後の学歴のある人は 5 名いた。具体的には以下のごとくである。

山形県立保健医療大学大学院、国際医療福祉大学修士、大阪教育大学、放送大学学士、筑波技短鍼灸学科、名古屋盲学校、岡山盲学校鍼灸科

### 3.15 本校に対して期待すること等

自由記載で質問し、同窓会、学校、その他に大別した。同窓会に関しては卒業生同士や在校生との連携の強化、情報交換、講習会や研修会の開催、就職紹介などの面で好意的な意見が多かった。

#### [同窓会に関して]

- \* 同窓会の発足は卒業生との連携などが強化できてとても良い。
- \* 卒業生対象の勉強会を多く開いて。
- \* 対象者を外部にも広めた研修等の充実をはかって。
- \* 卒業生と在校生との関係強化・卒業生に開放した講習会の開催・学校、その他の情報の配信
- \* 同窓会はよい企画。ぜひ続けて。首都大学で行われているようなオープンユニバーシティなどの社会人向けの講座があると良い。
- \* 情報を話し合える場所として期待している。
- \* 卒業後の就職時で先輩達から紹介が来やすい環境作りをして。
- \* 4 年大学となった今後のギタンに期待。新たな歴史の幕明けですね!

#### [学校に関して]

##### ①卒業生に対する対策・学校の体制

- \* 電子カルテ等、医療機関におけるネットワークにおいて、視覚障害者用のシステムの開発(音声、拡大、白黒反転等)
- \* 3 年次からの編入制度の導入
- \* 大学院の設置あるいは科目履修生等卒業教育が受けられ

るシステムを作って欲しい

- \* 特別講義の内容など貴重な諸先生方の講義内容を撮影し、閲覧できるようにしてほしい。
- \* 研究発表などのために大学施設を利用したい（筋電図など）
- \* 視覚補償のためのPCリストや医学書の拡大読書等の情報を提供して。
- \* 仕事を始め自分の勉強不足に気がきとても勉強したいと思った。解剖学実習などもう再度学べるシステムがあればよい。
- \* 卒後教育の一つとして、ネット上での論文・文献検索（医学中央雑誌等）を無料でできるようにして。
- \* 卒業生全員にネット上からアクセスできるためのパスワードを与え、文献資料を自由に入手できる体制を整えて。

## ②教育内容に関するもの

- \* 本校ならではの（視覚障害者ならではの）得意分野を習得できる体制の確立
- \* 考えを言葉にする力を学生につけてほしい。視力による不利があっても、自分に自信が持てるよう声かけをしてほしい。
- \* 授業カリキュラム、授業内容の充実を図って欲しい。隣接する科目間での連携と役割分担を明確にして、チェックアンドバランスの機能を高める必要がある。卒業生や実習先の意見をもっと反映してもよいのでは。
- \* ソフト面的なサポートできる大学であり、学生が充実して学べる環境である事を期待する。
- \* 指導陣の質の向上を希望。
- \* 学生のレベルアップ。
- \* スーパーバイザー（臨床実習指導者）会議の迅速化

## ③その他

- \* 弱視の子どもをもつ保護者の方達にとって、子ども達の将来、職業に関してかなり不安を感じている。PTの数が増加し続ける現在において、晴眼者達の中でも十分に働けること、又、安定した就職状況など、もっと広くアピールして欲しい。

## [その他]

- \* 障害の程度にもよるが、無理に身体能力を超えた職種に就く必要は無いと思う。実習で実感できるのだから、そこからの進路転向も良い。向上心さえあればどんな業界でもやってゆける。
- \* 職場に出て辛い思いをする人が多い。視覚の問題だけでなく、そのことからの人間関係も含め。

## 4. 考察

### 4.1 職種、職場分類、月平均勤務日数

2002年の調査では理学療法士として働いている者は91%であり[1]、今回（2006年）は91.5%となり卒業後ほとんどが理学療法士として働いておりその割合は変化がない。

職場分類は医療施設が66.7%であった。2005年理学療法白書[2]によると今回の対象者の平均年齢に属する30～39歳の職場は医療施設73.66%であり本学卒業生は全国平均と比較するとやや少ない。社会福祉施設（老人保健施設、児童福祉施設等を含める）は19.37%であるが、本学では22.2%であり、全国平均よりやや多い。

月平均勤務日数は20～22日が76%であった。理学療法白書では[3]1週間の勤務時間は72.9%が40時間程度であり、週休2日として1日8時間勤務と考えたと全国平均とはほぼ同じと推定された。

### 4.2 職場での地位、転職希望、職歴、勤続期間、転職理由

職場での地位は50名中役職が16%であった。理学療法白書[4]によると経験年数6～10年の理学療法士の24.9%が役職であったが、当調査の平均経験年数は6.1年であり、やや少ないといえるかもしれない。また2002年の調査[1]では29名中2名（6.9%）が主任であったが、この調査は新卒から6年経過の卒業生が対象であり、今回は全卒業生を対象としており7年経過しているため役職の割合が増えたと考えられる。

転職を考えたことがある26名（63.4%）、ない15名（36.6%）であり（回答数41名）、約3分の2が転職を考えているが、他の職業に比べ特に多いとは思われない。平成12年の新卒から6年までの本校卒業生に対する調査では[5]、ある50%、ない23.5%となっており今回やめようと思った卒業生がやや多かったが、本調査は全卒業生に対するものであり長く勤めているケースが含まれているため、やや多くなったと考えられる。

職歴の数は平成12年の新卒から6年までの本校卒業生に対する調査では[5]、2ヶ所目は20.6%であるが、本調査では2ヶ所目15名のうちで卒後6年目までは4名（26.7%）であり、ほぼ同じ率であると考えられた。3ヶ所目は平成12年調査[6]では11.8%であったが本調査では5人中1名（20%）であった。

1職場の勤務期間は（重複回答70件中）1年以内19件（27.1%）、1～2年9件（12.9%）であり、2年以内に40%が転職しており、少なくない割合といえよう。

転職の理由は職場環境、労働条件・環境による理由と個人的理由が多く、職場の学習環境の理由が続き、視覚上の

問題が理由の場合は少なかった。平成12年調査[5]では仕事上の能力的問題(17.6%)、人間関係(20.6%)とネガティブな理由がやや多いと思われたが、本調査では労働条件・環境や勉強環境などの積極的な理由が多くなっていた。理学療法士は従来転職の多い職種であることに加え、昨今の終身雇用に対する意識変化の風潮も関係し、よりよい職場を求めて1~2年で転職していることが伺われる。

#### 4.3 仕事上の悩み

仕事上での悩みは視覚に関連する事項が多く、その中で障害補償や周囲の理解よりも視覚に関する将来的な不安と情報収集・資料作成などに苦労している姿が浮かび出された。平成2年筑波大学附属盲学校高等部専攻科理学療法科の卒業生112名に対するアンケートでは[6][7]カルテの記入や内容把握、資料作成に苦労している実態があったが、近年報告書等の提出が多くなっており、引き続き大きな問題として存在している。視覚に関する以外では忙しいという問題が多く、昨今の医療情勢の厳しさを表していることに加え、視覚による仕事のスピードの遅さが重なっていると考えられた。これらの理由等により仕事上で何らかの問題を感じている卒業生は80%に達した。

#### 4.4 視覚問題に対する対処

視覚の問題に対する仕事上の工夫・対処として、28.6%が何もしておらず、71.4%が何らかの工夫をしていた。平成2年の調査では出身学校が違うが、視覚に関する入学資格条件がほぼ同じである筑波大学附属盲学校の卒業生の場合、カルテ記入に何の苦労もない者が2/3を占めていたが[7]、今回の調査では本校の卒業生の弱視の程度は重度化していると考えられ、在学中及び卒業後の視覚補償について今後ますます対応が必要であると推測された。また視覚に対する何らかの対応が必要な者の場合は補助具の使用を中心として(49.0%)、他の人の援助を受けながら(30.6%)、人一倍努力している(26.5%)というパターンが多いと考えられた。従って在学中は努力する習慣及び人に好かれる人格形成、感謝する心を育むことが必要と思われる。

#### 4.5 同窓会、卒業生に対する学校の体制に関する要望

平成12年調査では編入希望者は38.2%、大学院入学希望者は35.3%であった[8]。平成17年10月に本校は4年生大学に移行し、3年次からの編入制度も平成19年度からスタートする。大学院は現在進行中であり、現在の4年生学生の卒業時に合わせ発足の予定となっている。研究機器の使用は申し出があれば出来る限りの対応をする準備はあるが、卒業生個々の研究に対する積極性にかかっていると考えられる。文献検索・取り寄せは本来自分で金を出して行うもので、そこまで学校に頼るのは自立心の欠如

と考えられる。

視覚補償機器等の開発、情報提供は4年生大学発足時に障害者高等教育研究支援センターとして改組されており、同センターと卒業生との連絡が必要となろう。

同窓会について平成12年調査では64.7%が必要を感じており[8]平成18年11月に理学療法学科の第1回同窓会を立ち上げ、特別講演を行った。卒業教育に関する要望は理学療法士の場合非常に高く、本校卒業生についても94.1%が必要を感じている[8]。しかしながら一般に行われている卒業教育のための研修会等は視覚障害に配慮されておらず、今後要望の多い研修会を、本校の同窓会等に合わせて継続して開催する必要があると考えられる。

#### 4.6 本学の教育に関する要望

隣接科目間の内容のすりあわせは、平成17年に国家試験問題について教え漏れがないように、担当科目の教員に盛り込んでほしい内容を提示したが、4年制化により科目が大きく変わっており、ここ数年混乱が生じる可能性があり、再調整が必要となろう。教授内容の充実に関しては総合的に一つ一つの問題点について、改善を積み重ねていくしかないであろう。

考えを言葉にする力をつけることに関しては、短大時代には昨今の医療の高度化や、細分化により要求される内容が高く、3年間で教える内容が多く、一方的にならざるを得ず、自分の考えを述べる機会は少なかった。

本校でなくては出来ない教育に関して松澤等は徒手による治療技術の徹底教育[6]を提案しているが、晴眼者に比べ、成長期での体を動かす体験不足や理解不足からその技術の習得に時間がかかることが多い。坐学についてもその教授に晴眼者より時間がかかることを経験する。平成12年の調査では在学中もっと実践的な内容を教えてほしかった67.6%[8]となっており、臨床家を育てる学校であることが4年制になっても変わることはなく、習得に時間のかかる本校学生に対し、ほとんど臨床の役に立たないことを教えて無駄な努力をさせることは慎まねばならず、教授内容の十分な吟味と効率的な教授方法を工夫する必要がある。4年制化したことで、これらの問題が少しでも改善する方向に向かうことを期待するがなによりも職員がそのような方向性の意識を持つことが必要であろう。

視覚障害を持つ本学学生が理学療法士としてのノウハウを身につけ職業人として社会に認められるためには、本人の努力に加え、本校の教育体制と質が重要であることは言うまでもない。4年制大学になり、より社会的責任が大きくなるため、一層の努力と改革が必要とされる。

## 文 献

- [1] 薄葉真理子, 前島徹他: 卒後教育システム構築に対する基礎的調査及び卒業生の動向の把握. 筑波技術短期大学テクノレポート 9 (1): 127-132, 2002.
- [2] 社団法人日本理学療法士協会: 理学療法白書 2005: 9, 2006.
- [3] 社団法人日本理学療法士協会: 理学療法白書 2005: 34, 2006.
- [4] 社団法人日本理学療法士協会: 理学療法白書 2005: 16, 2006.
- [5] 吉田次男, 薄葉真理子他: 卒後教育システム構築に対する基礎的調査及び卒業生の動向の把握その 2. 筑波技術短期大学テクノレポート 11 (1): 61-65, 2004.
- [6] 松澤正, 香川邦生: 視覚に障害のある理学療法士の職場における勤務状況の実態と課題. 筑波技術短期大学テクノレポート 1: 111-117, 1994.
- [7] 松澤正, 香川邦生: 視覚に障害のある理学療法士の職場における勤務状況の実態と課題 (第 2 報). 筑波技術短期大学テクノレポート 2: 141-144, 1995.
- [8] 吉田次男, 薄葉真理子他: 卒後教育システム構築に対する基礎的調査及び卒業生の動向の把握その 3. 筑波技術短期大学テクノレポート 13: 89-94, 2006.

## **Investigation into the Working Conditions of Graduates from the Department of Physical Therapy, Tsukuba College of Technology**

TAKAHASHI Hiroshi<sup>1)</sup>, ISHIZUKA Kazushige<sup>1)</sup>, TSURUMAKI Toshie<sup>2)</sup>

<sup>1)</sup>Physical Therapy Course, Tsukuba University of Technology

<sup>2)</sup>Tsukuba University Hospital

**Abstract:** An investigation into the working conditions of graduates from the Department of Physical Therapy, Tsukuba College of Technology, was conducted: 66.7% of the graduates work for hospitals, 16% are in managerial posts, and 40% have changed jobs within two years. The major reasons for changing jobs are office surroundings, working conditions and for personal reasons. Graduates are concerned about future visual aggravation and have difficulty in assimilating information and keeping work records, and 71.4% require some form of assistance when working.

Many cases have been considered in which graduates mainly use orthosis (40.9%), receive some help from their colleagues (30.6%), and strive harder than others (26.5%). Most opinions of the alumni association are sympathetic, because it is effective in coordinating inter-graduate activities, exchanging information, holding institutional or training courses, introducing jobs, etc.

**Keyword:** Working conditions, Changing jobs, Problems and measures, Alumni

