

キャリアアップに関する 調査結果

職能局連携推進課

【はじめに】

近年、理学療法士の職域は多岐に渡っている。

しかしながら、所得の伸び悩みや共働き世帯の増加により働き方改革の推進が主流となり、コロナ禍を経て仕事やキャリアアップに対する考え方にも変化が生じている。

現在の、仕事に対する考え方や悩みを知ることは、今後の職場および協会の在り方を見直し、働く環境と協会事業の充実のためには必要不可欠なことではないかと考える。

【調査目的】

会員の皆さまが考えるキャリアアップについて確認するとともに、年代による働き方、将来に対しての不安等を調査し、今後の協会の事業に活かしていくことを目的とする。

【方法】

対象：大分県理学療法士協会会員（1733名 令和6年10月1日現在）

期間：令和6年6月1日～7月31日

アナウンス方法：①県士会ホームページおよびメルマガ・SNSへの掲載

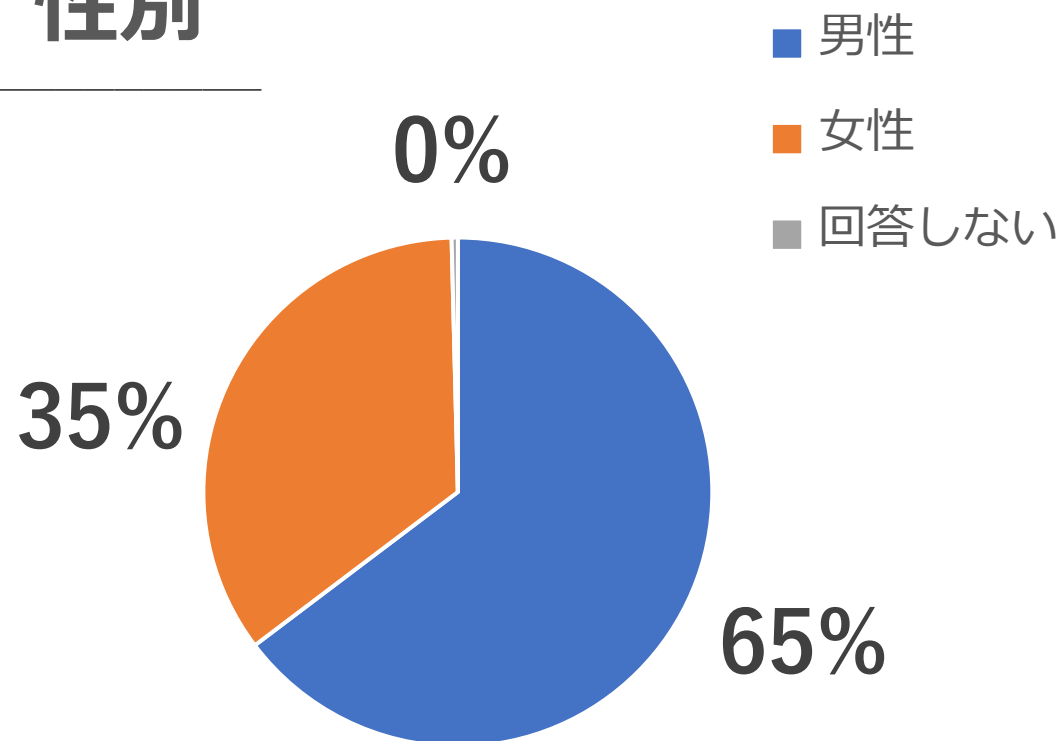
②士会主催研修会等での案内

③管理者ネットワークを通じて各施設へのアナウンス

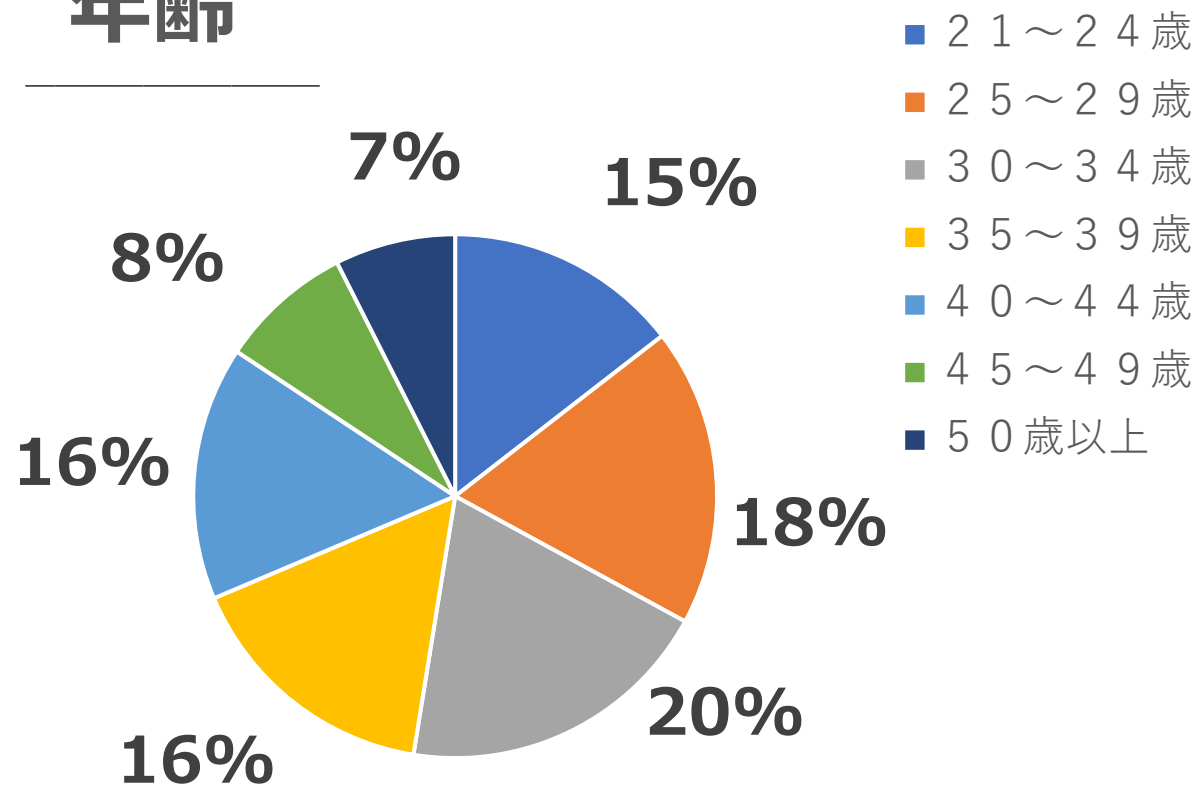
回答方法：Webアンケート機能を用い、選択制

回答数 255件
回答率 14.7%

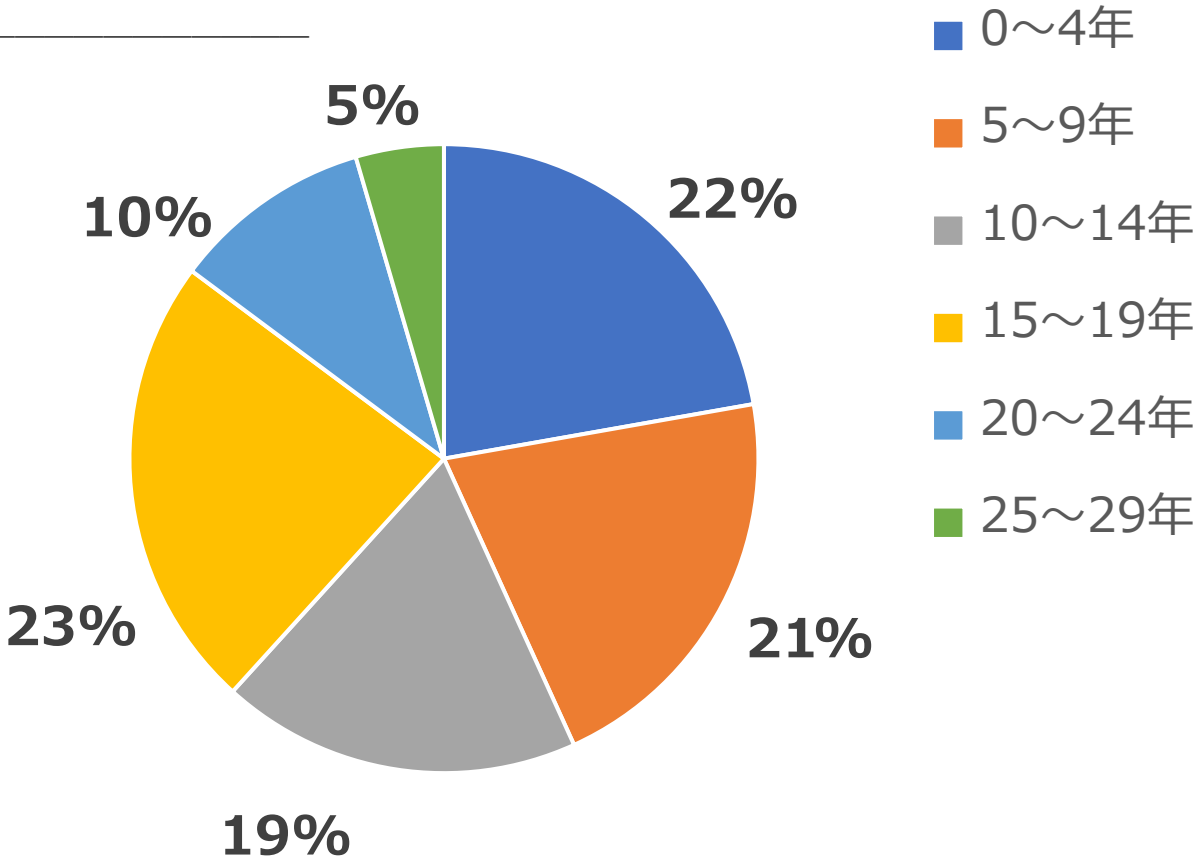
性別



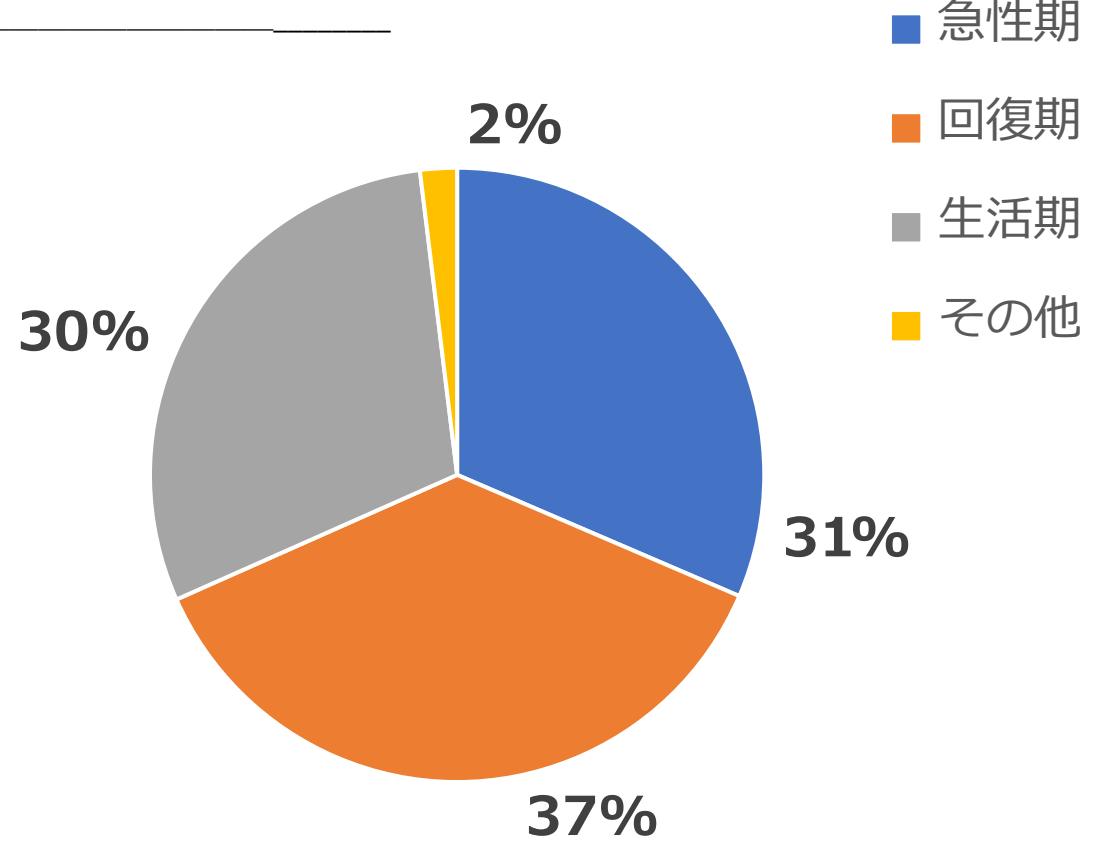
年齢



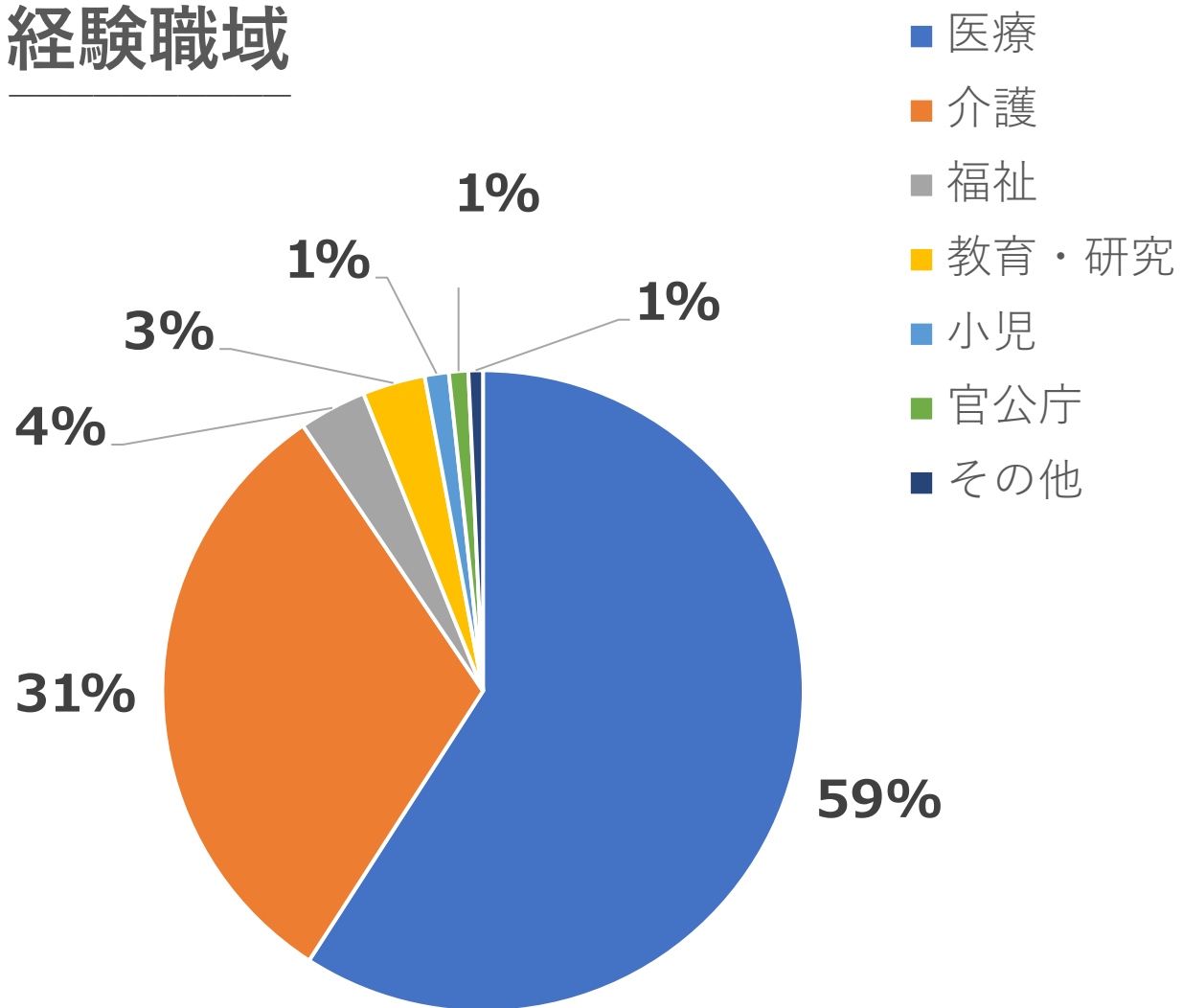
経験年数



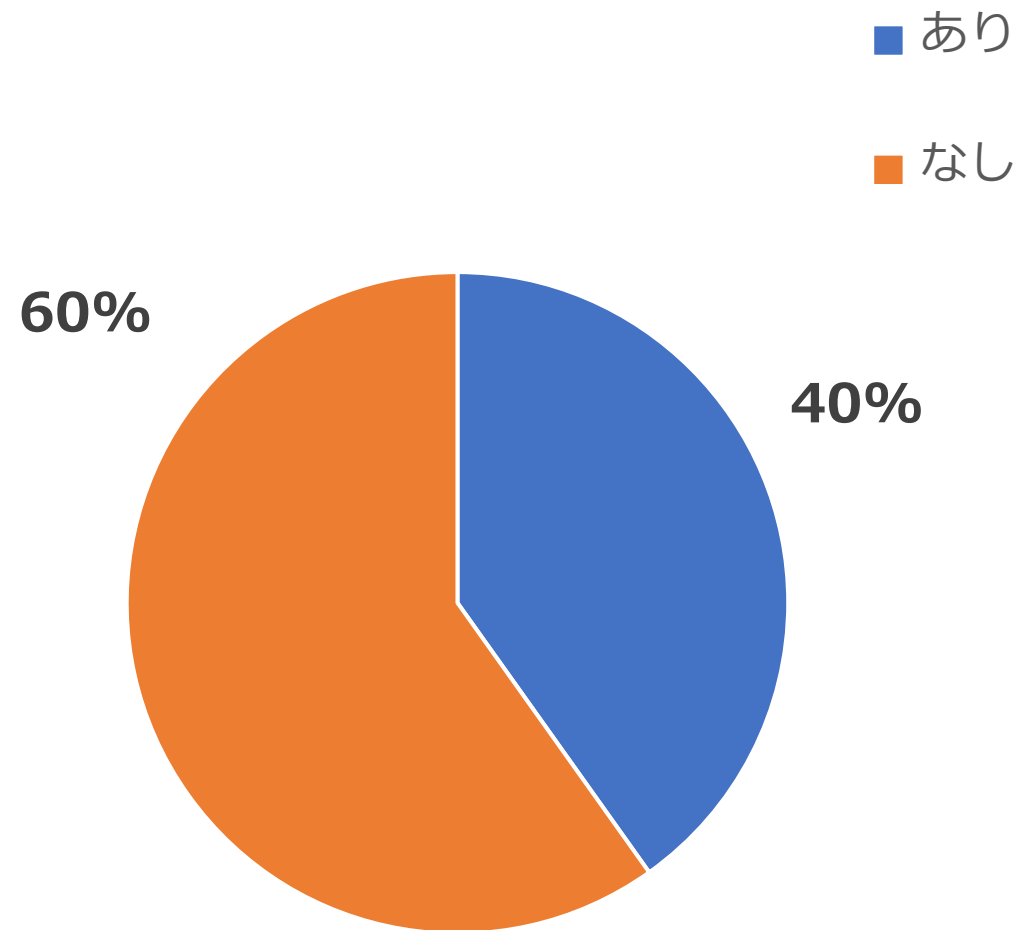
勤務先の病期



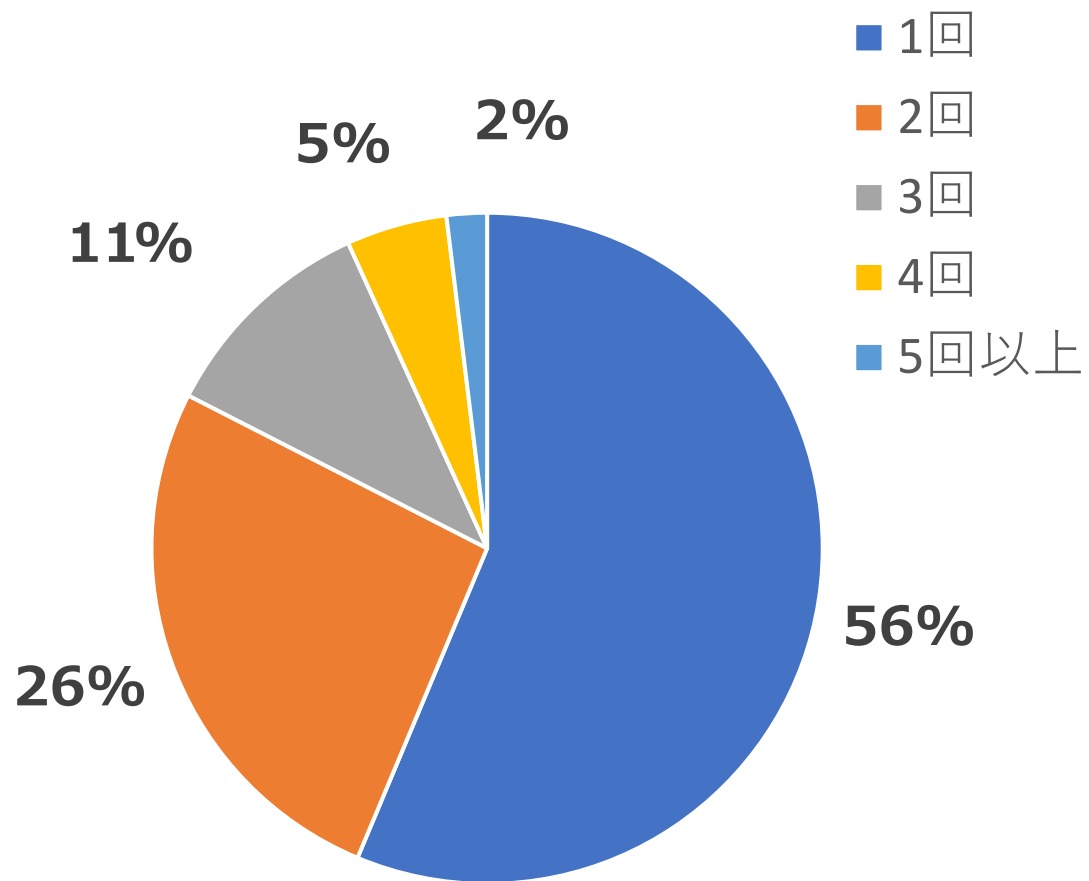
経験職域



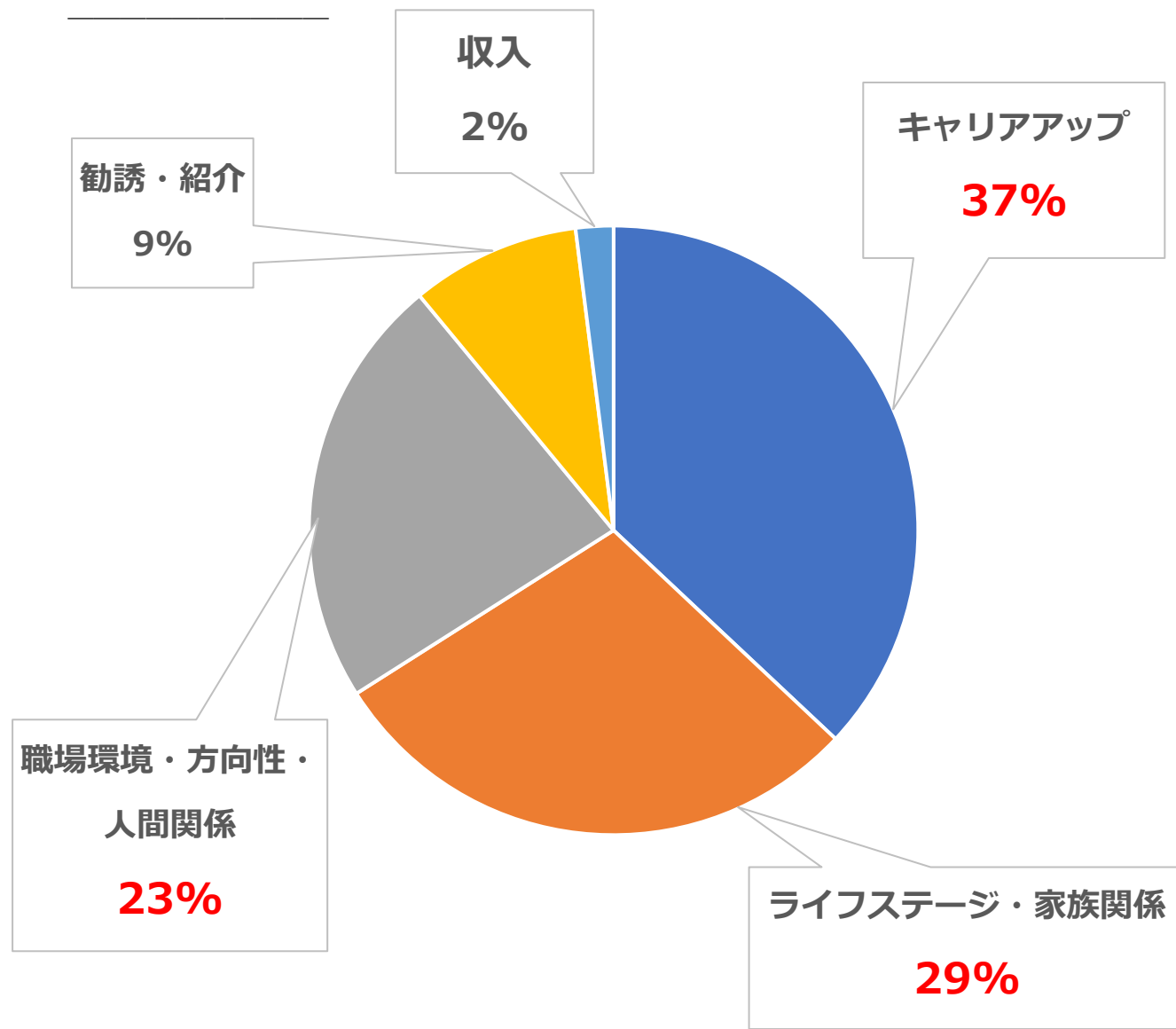
転職経験



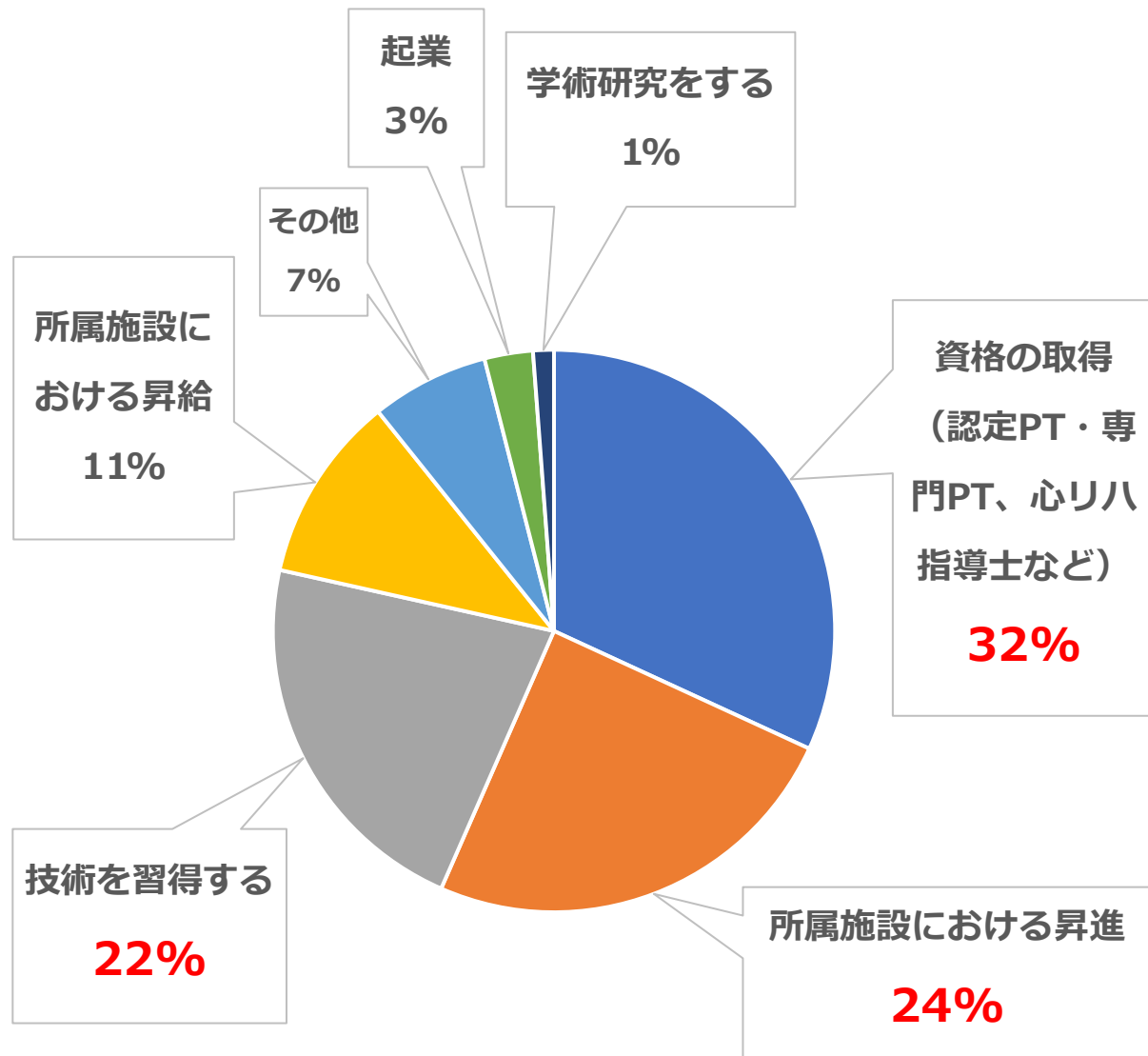
転職回数



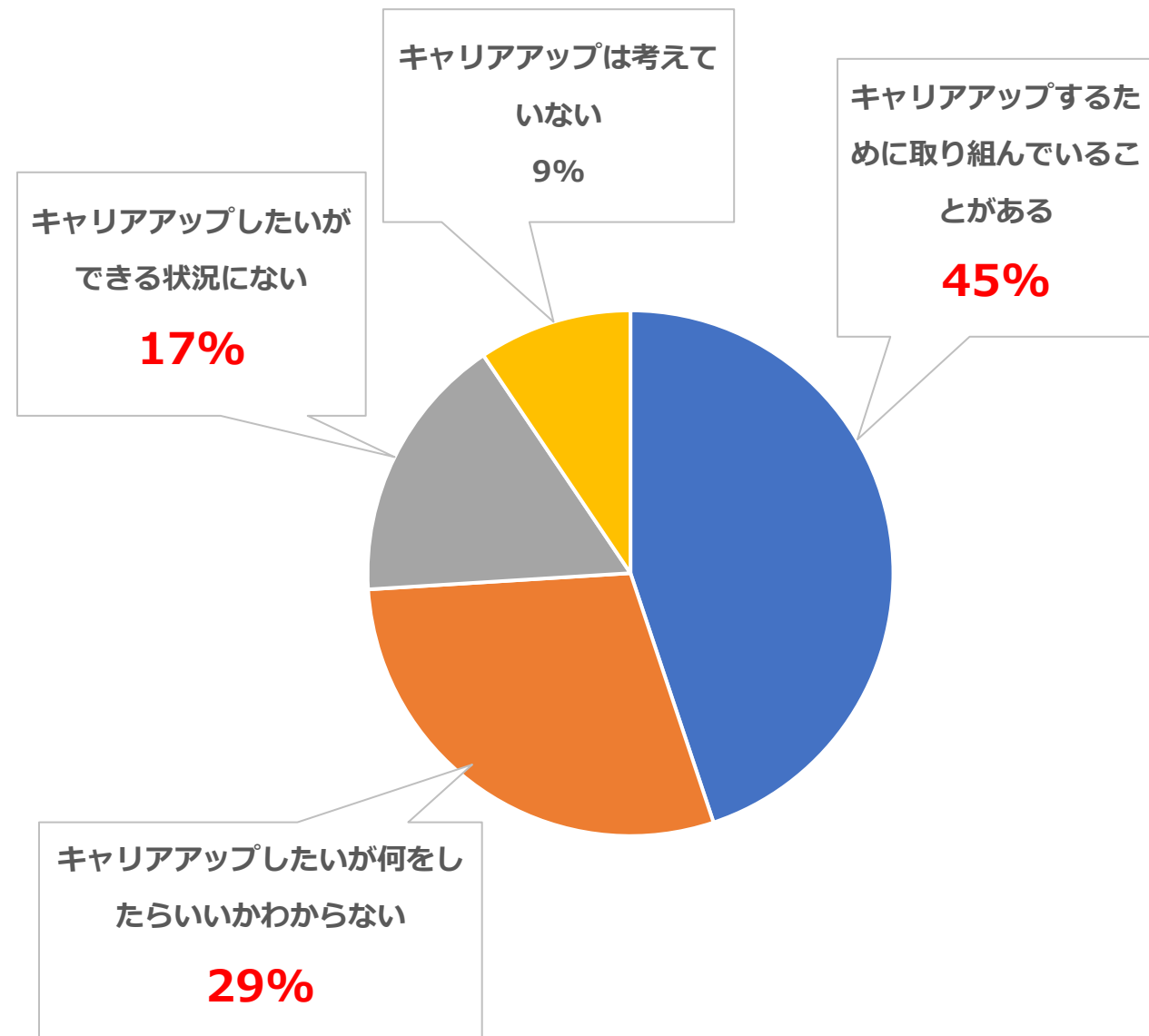
転職理由



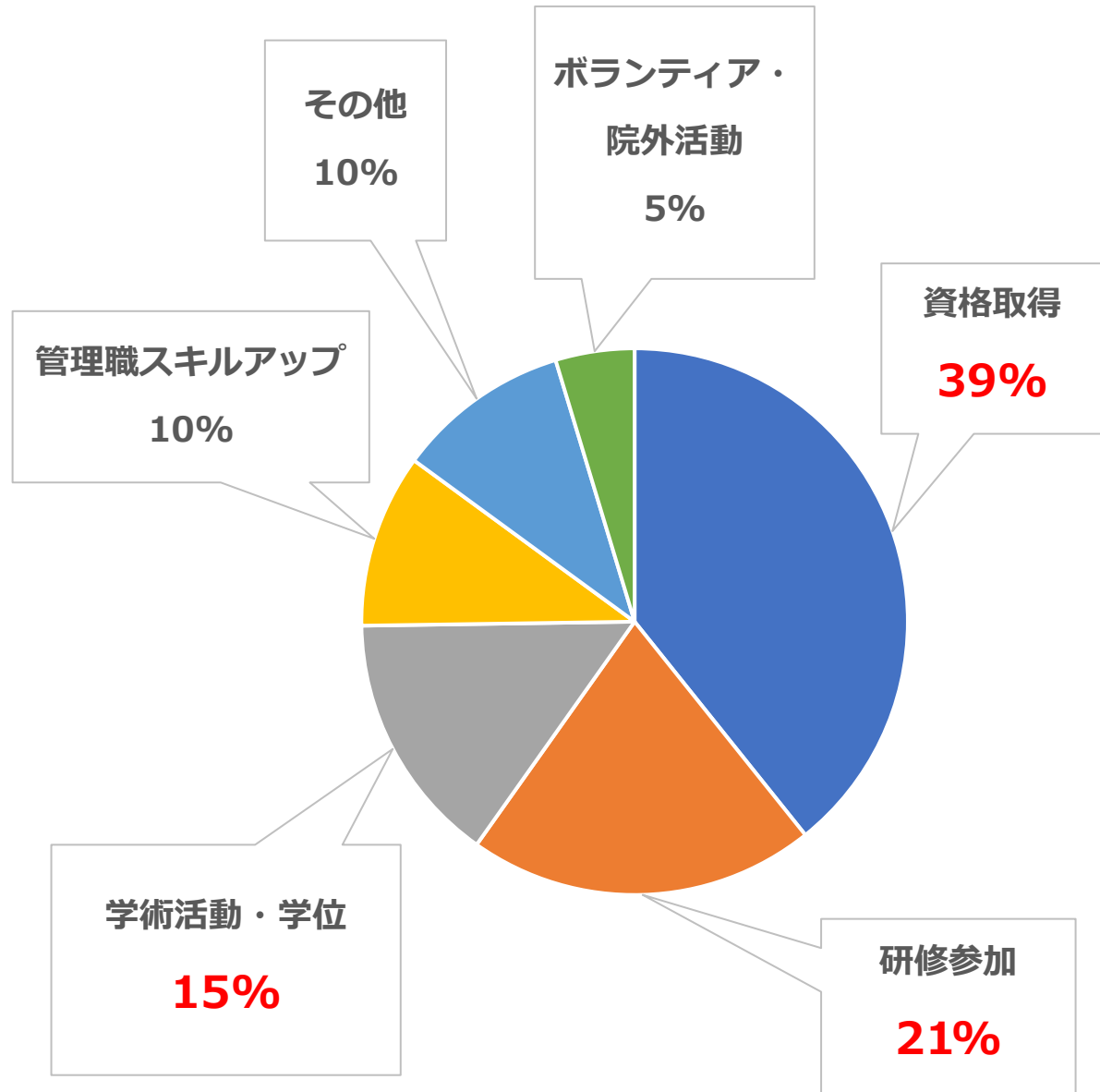
キャリアアップの捉え方



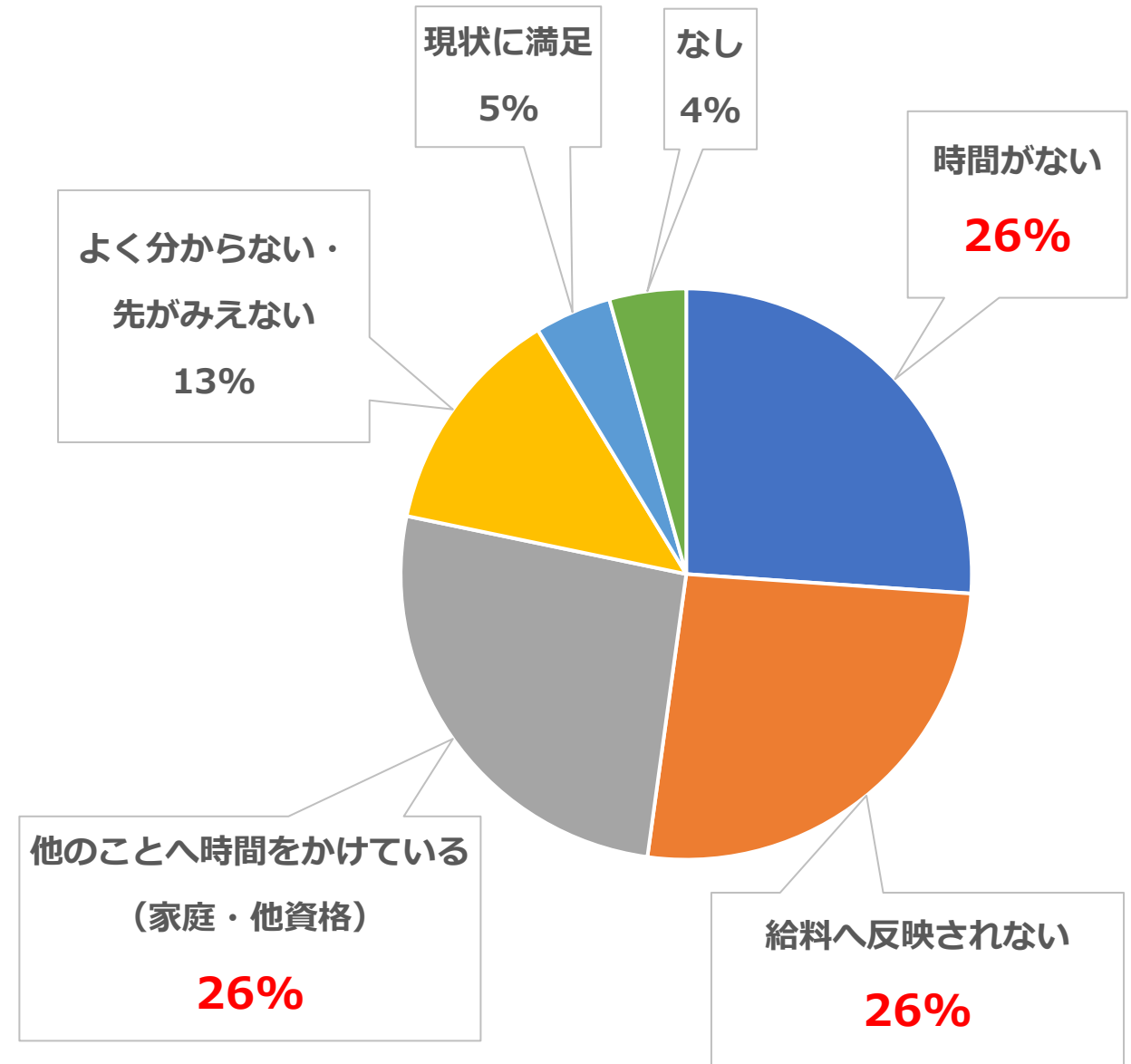
キャリアアップをどう考えているか



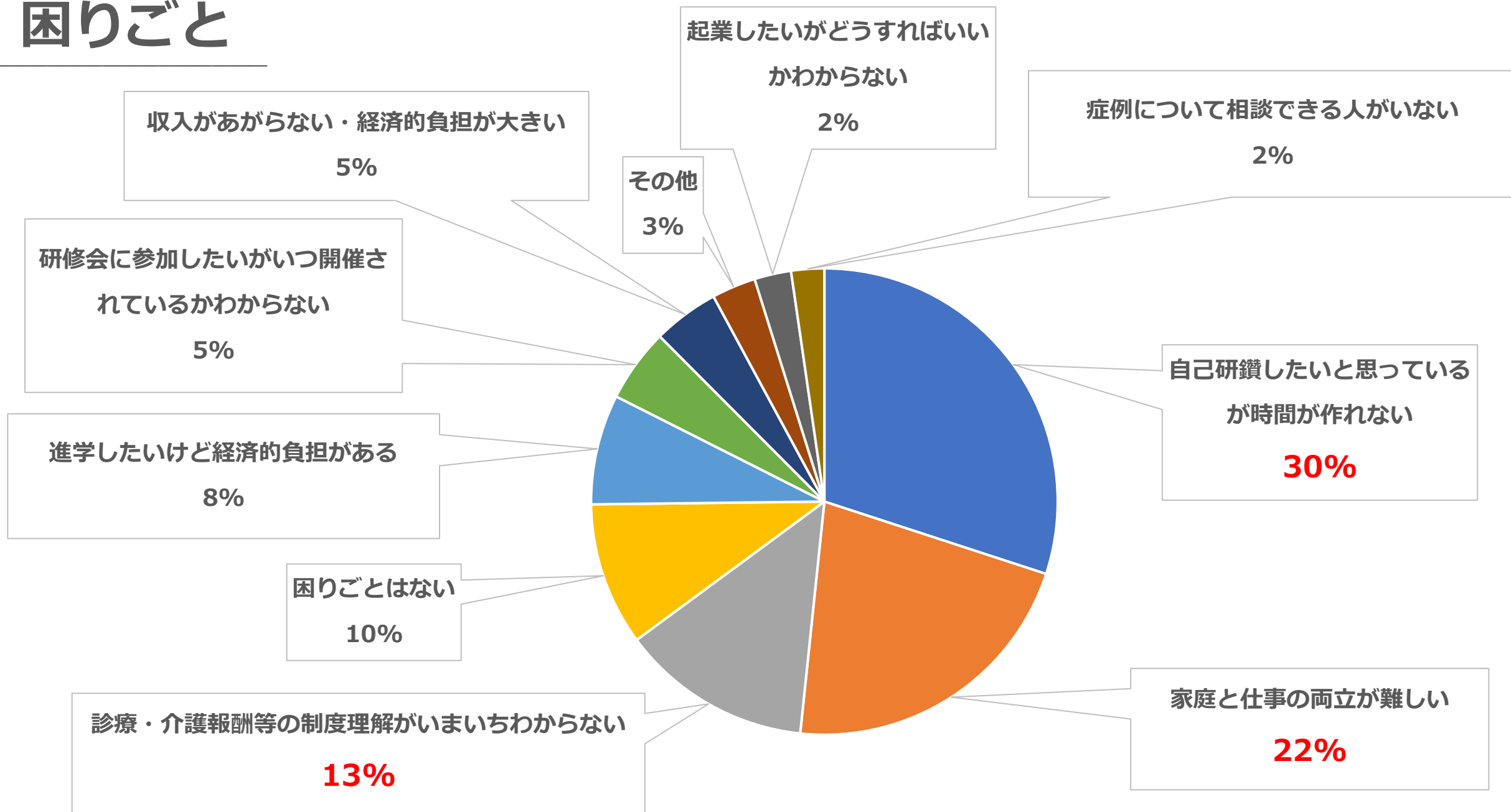
キャリアアップへの取り組み



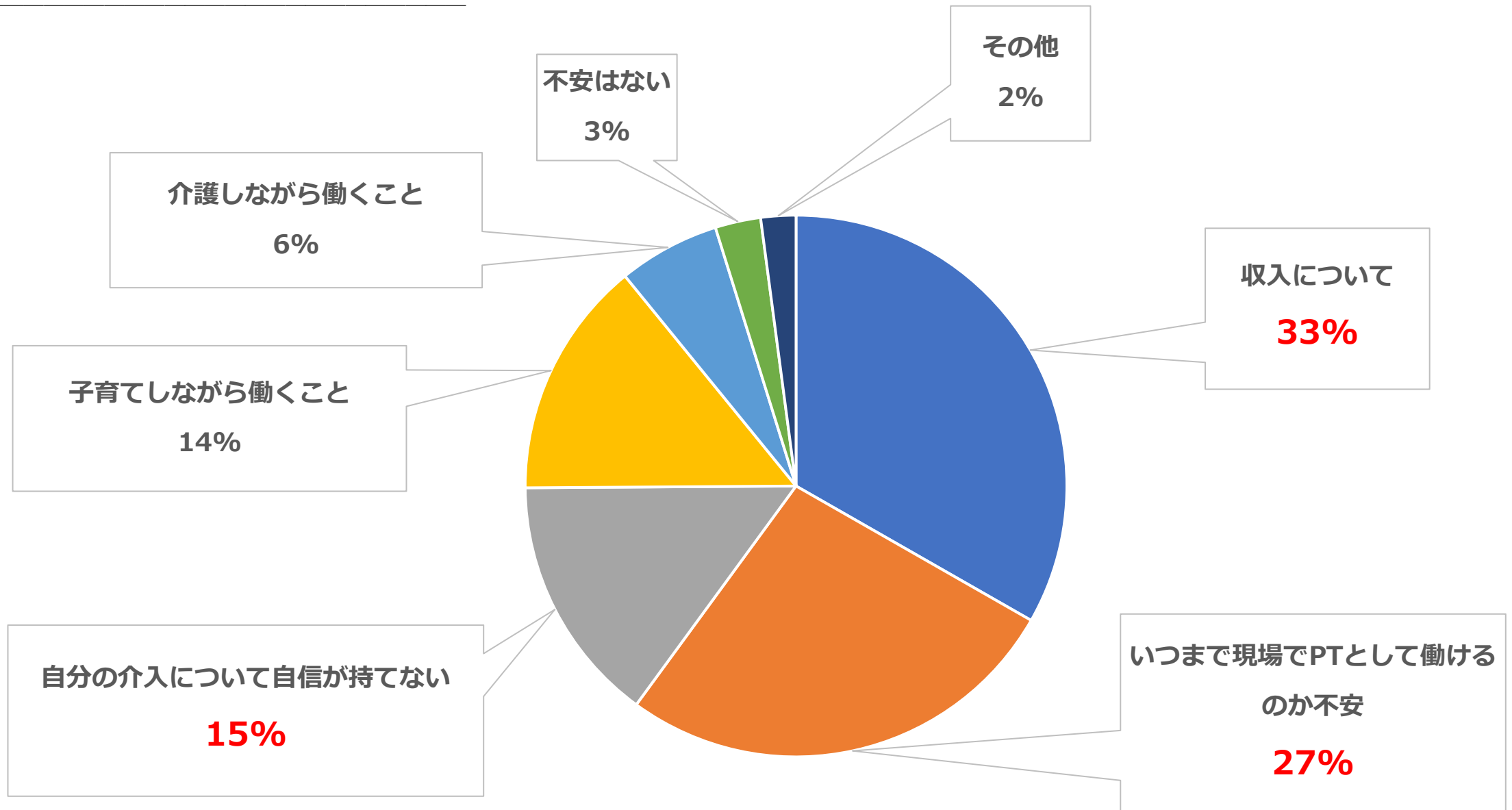
キャリアアップを考えていない理由(23件中)



困りごと



不安に思っていること



ChatGPTによる分析・考察

- ① 年齢別キャリアアップに対する意識の傾向と違い
- ② 回答項目別の総評
- ③ 全体を通してポジティブな意見
- ④ 全体を通してネガティブな意見
- ⑤ 全体の考察

①年齢別キャリアアップに対する意識の傾向と違い

21～24歳

この年齢層では、キャリアアップに対して積極的な取り組みを行っている者は少数である。多くの回答者が「キャリアアップしたいが何をしたらいいかわからない」と回答しており、具体的な行動を起こすための情報やガイダンスを必要としている。キャリアアップに関する不安や不明瞭な点が多いことが伺える。

- キャリアアップするために取り組んでいることがある：5名
- キャリアアップしたいが何をしたらいいかわからない：29名
- キャリアアップしたいができる状況にない：2名
- キャリアアップは考えていない：1名

25～29歳

この年齢層では、キャリアアップに積極的に取り組む者が増えている。同時に、「キャリアアップしたいが何をしたらいいかわからない」と感じている者も依然として多い。職場での支援や具体的なキャリアプランを求める声が強いことが分かる。

- キャリアアップするために取り組んでいることがある：16名
- キャリアアップしたいが何をしたらいいかわからない：18名
- キャリアアップしたいができる状況にない：7名
- キャリアアップは考えていない：6名

30～34歳

この年齢層では、キャリアアップに対する意識がさらに高まり、積極的な取り組みを行っている者が増加している。しかし、「キャリアアップしたいが何をしたらいいかわからない」と回答する者も一定数存在し、情報や指導を必要としていることが分かる。

- キャリアアップするために取り組んでいることがある：24名
- キャリアアップしたいが何をしたらいいかわからない：12名
- キャリアアップしたいができる状況にない：10名
- キャリアアップは考えていない：4名

35～39歳

この年齢層では、キャリアアップに積極的に取り組む者が多くなり、具体的な行動を起こしている者が増えている。しかし、家庭や職場の状況がキャリアアップの妨げとなっている者も見受けられる。

- キャリアアップするために取り組んでいることがある：19名
- キャリアアップしたいが何をしたらいいかわからない：7名
- キャリアアップしたいができる状況にない：9名
- キャリアアップは考えていない：6名

40～44歳

この年齢層では、キャリアアップに取り組む者が多く、経験を活かして積極的に行動している。一方で、キャリアアップに対する不安や困難を感じている者も少なくない。

- キャリアアップするために取り組んでいることがある：24名
- キャリアアップしたいが何をしたらいいかわからない：6名
- キャリアアップしたいができる状況にない：7名
- キャリアアップは考えていない：3名

45～49歳

この年齢層では、キャリアアップに対する意識が高く、積極的な取り組みを行っている者が多い。経験とスキルを活かしてキャリアアップを目指す意欲が強く見られる。

- キャリアアップするために取り組んでいることがある：14名
- キャリアアップしたいが何をしたらいいかわからない：1名
- キャリアアップしたいができる状況にない：4名
- キャリアアップは考えていない：2名

50歳以上

この年齢層では、キャリアアップに対する意識がやや低下しているが、それでも積極的に取り組む者が一定数いる。家庭や健康などの個人的な要因がキャリアアップの障害となることが多い。

- キャリアアップするために取り組んでいることがある：13名
- キャリアアップしたいが何をしたらいいかわからない：1名
- キャリアアップしたいができる状況にない：3名
- キャリアアップは考えていない：2名

まとめ

全体として、若年層ほどキャリアアップに対する不安や不明瞭な点が多く、具体的な情報や支援を必要としている。一方で、年齢が上がるにつれて、キャリアアップに対する意識が高まり、積極的な取り組みが増えるが、家庭や職場の状況が障害となることが多い。年齢に応じた支援策の導入が重要であり、若年層には具体的なガイダンスやメンター制度、中高年層にはフレキシブルな勤務体制や家庭との両立支援が効果的である。

②回答項目別の総評

「キャリアアップするために取り組んでいることがある」と回答した47件の回答者

30～34歳の年齢層が多く、男女比はほぼ均等。回答者はすでに具体的な行動をとりつつ、自己研鑽の時間不足や家庭と仕事の両立、制度理解の難しさといった課題に取り組んでいる。協会には、研修や勉強会の充実、キャリアパスの明確化、ネットワーキングの機会の増加、メンター制度の導入などが求められており、理学療法士が効率的にキャリアアップを図れる環境整備が期待される。療法士のキャリア発展が促進され、業界全体の質向上にもつながっていくと考えられる。

「キャリアアップしたいが、現状では難しい」と回答した73件の回答者

多くが30～39歳の男性で、転職経験を持ちつつ、現状の職場環境や業務内容、家庭と仕事のバランスに苦勞している。収入や将来のキャリアに対する不安も大きく、協会には研修や勉強会の充実、ワークライフバランスの支援、収入向上の実現を強く求めている。専門分野に特化した研修の提供やネットワーキングの機会の増加、メンタルヘルスのサポートプログラムの導入が求められている。これにより、理学療法士がキャリアを実現しやすくなるだけでなく、業務の質進歩や職場満足度の向上にもつながると考えられる。協会としては、これらの要望に応えることで、理学療法士のキャリアパスを明確にし、業界全体の発展を促進できる。

「キャリアアップを考えているが、何をしたらよいかわからない」と回答した57件の回答者

主に25～34歳の若年層であり、女性が多い。サポート不足や情報不足に悩んでおり、具体的なキャリアパスが不明確であるため、何をしたらよいかわからないという状況にある。特に、自己裁量の時間が取れず、家庭と仕事の両立が難しい、収入に対して不安が大きいといった課題が浮き上がってきている。将来協会には、キャリアパスの明確化、メンター資格の導入、研修や勉強会の充実が強く求められており、これにより理学療法士が具体的な目標を持ってキャリアアップを目指すことができる環境整備が必要である。

③全体を通してポジティブな意見

キャリアアップに対する積極的な取り組み

多くの回答者がキャリアアップに対して前向きな意識を持っており、具体的な行動を起こしている。資格取得、技術習得、業務改善、研究活動への参加など、自己の専門性を高めるための努力が見られる。これらの取り組みは、個々の理学療法士の能力向上だけでなく、職場全体の質の向上にも寄与している。また、職場内での昇進を目指し、上司や同僚との連携を強化することに努めている者も多く、チーム全体での成長が期待される。例えば、資格取得を通じて専門知識を深めることや、新しい治療法の導入に挑戦する姿勢など、自己成長を目指す意欲が高いことが挙げられる。また、研修やセミナーに積極的に参加し、最新の知識や技術を学び続ける姿勢もポジティブなポイントである。さらに、職場内でのリーダーシップを発揮し、後輩の指導やチームの運営に積極的に関わることで、職場全体のモチベーション向上にも貢献している。

職場や業界からの支援の有効活用

理学療法士としてのキャリアアップに向けて、職場や業界から提供されるリソースを有効に活用している回答者も多い。研修やセミナー、メンター制度などの支援を受けながら、自分のキャリアプランを具体的に描き、実現に向けたステップを踏んでいる。このような支援の利用は、キャリアアップに対する不安を軽減し、明確な目標設定と計画的な行動を可能にしている。

特に、メンター制度や専門家からのアドバイスを通じて、具体的なキャリアパスや必要なスキルを明確にすることができると挙げられる。また、キャリアアップに成功した先輩の事例を参考にすることで、自分自身の目標を具体化しやすくなっている。これにより、理学療法士としての成長に対する自信が高まり、長期的なキャリア形成に向けた意欲が一層高まる。

④全体を通してネガティブな意見

キャリアアップに対する不安と情報不足

一方で、キャリアアップに対して不安を抱えている回答者も少なくない。「キャリアアップしたいが何をしたらいいかわからない」と回答した者は74名に上り、具体的なアクションプランが不明確な状態である。このグループは、自分がどのようなスキルや経験を積むべきかについてのガイダンスや支援を必要としている。情報不足や方向性の見えなさから、次のステップを踏み出せずにいることが多く、キャリア形成に対する不安が強い。

例えば、将来に対する漠然とした不安や、現在のスキルが不足していると感じることが多い。また、キャリアアップに必要な情報やリソースが十分に提供されていないと感じている者も多く、これがモチベーションの低下やキャリア形成の遅れにつながっている。さらに、キャリアアップに成功した事例が身近にない場合、自分自身の目標設定が困難になることもある。

職場環境と家庭との両立の困難

キャリアアップを望む一方で、職場環境や家庭との両立が難しいと感じている回答者も多く見受けられる。「キャリアアップしたいができる状況にない」と回答した者は42名に上る。家庭の事情や時間の制約、職場でのサポート不足が主な理由である。忙しい業務やプライベートとの両立が難しく、学びや成長の時間を確保することが困難であると感じている。

例えば、育児や家庭の事情により、キャリアアップに必要な時間やエネルギーを割くことが難しいと感じている者が多い。また、職場での理解不足やサポート体制の欠如が、キャリアアップの妨げとなっている。特に、フレキシブルな勤務体制や家庭と仕事の両立支援が不十分である場合、理学療法士としてのキャリア形成に大きな影響を与える。

これらのネガティブな要素は、個々の理学療法士がキャリアアップに向けた意欲を持っているにもかかわらず、具体的な行動を起こす上での大きな障害となっている。従って、これらの課題に対する適切な対策を講じることが、理学療法士全体のキャリア形成を支援するために重要である。

⑤全体の考察

本アンケートの結果から、理学療法士のキャリアに関する意見や考え方には性別や年齢、経験年数によって多様な違いが見られた。男性はキャリアアップや技術習得に積極的な意見が多く、家庭と仕事の両立についての言及は少ない傾向にあった。一方、女性は家庭と仕事のバランスを重視し、そのためにキャリアアップを考えない意見が目立った。

また、働く上での困りごとや不安については、共通して「収入に対する不安」や「自己研鑽の時間確保の難しさ」が挙げられた。特に若い世代では、成長の機会を求める声が多く、50代以上の世代では新しい技術の習得や身体的な負担に対する懸念があった。

協会への要望としては、男女共に研修や学会において子どもを預けられる仕組みの整備を望む声があり、特に女性からは強く求められていることがわかった。また、男性からは組織率の向上や福利厚生の実を望む意見が多く見受けられた。

これらの結果を踏まえ、理学療法士のキャリア支援においては、性別や年齢に応じた支援策の実が求められる。具体的には、家庭と仕事の両立を支援する制度の整備や、キャリアアップのための具体的な取り組みをサポートする仕組みの構築が必要である。また、収入に対する不安を解消するための賃金体系の見直しや、自己研鑽のための時間確保を支援する制度も重要な課題となる。協会としては、これらの課題に対する具体的な対応策を検討し、理学療法士が安心して働ける環境の整備を進めることが求められる。