

題目：職能教育としてのコンピテンシー診断の有効性

保健医療学専攻・理学療法分野・基礎理学療法学領域

学籍番号：10S3064 氏名：堀本ゆかり

研究指導教員：丸山仁司教授 副研究指導教員：黒澤和生教授

1. はじめに

中央教育審議会答申によると、現在の若者はコミュニケーション能力など職業人としての基本的な能力の低下や職業意識・職業観の未熟さ、身体的成熟傾向にもかかわらず精神的・社会的自立が遅れる傾向、進路意識や目的意識が希薄なまま進学する者の増加など、「社会的・職業的自立」に向けて様々な課題が見受けられると報告されている。これらの現状とその原因や背景には学校教育が抱える問題にとどまらず、社会全体を通じた構造的な問題があることが指摘されており、理学療法士養成にあたって大きな課題として顕在化してきた。学内教育では退学や原級留置、卒後教育でも質の低下や離職などが話題となる傾向が増加している。この背景には社会情勢の変遷に加え、気分や気質を含めた心理的要因の関わりが大きい事が予測される。理学療法士養成課程については、卒前教育として学内教育と就職の支援・卒後教育における人事管理に用いる事ができる指標が必要であると考えられる。今回の研究では、雇用される能力としての「エンプロイアビリティ（雇用される能力）」を測定する尺度として、理学療法士のジェネリックスキル向上を目安としたコンピテンシー診断モデルを作製したので報告する。

2. 方法

対象は8県18施設に所属している臨床経験5年以上の理学療法士150名である。勤務領域の内訳は所属別に①治療展開の早い急性期やスポーツ領域23名、回復期62名、治療期間が比較的長い維持期や老人保健施設27名、クリニック13名、教育・研究機関25名であった。対象者の年齢は 35.1 ± 7.3 歳、臨床経験年数は 11.6 ± 6.8 年である。

方法は集合調査法で文化放送キャリアパートナーズ社製コンピテンシー診断「SPROUT」WEB版を使用した。オリジナル質問項目として、年齢、臨床経験年数、勤務領域、県学会以上の学会発表、査読のある論文数、自己採点項目（知識・技術・接遇・ホスピタリティ・マネジメント力・自己管理能力）、自己採点項目のうち今後習得したい項目、自由記載項目について調査した。

コンピテンシー質問項目は66で、A・Bふたつの質問に対して4つの選択肢が設定されており、そのうち1つを選択するものである。所要時間は概ね15分程度である。診断は社会人基礎力に対応した小項目18項目を総括する6領域に集約され、10段階で評価される。ここで得られたデータを現在比較目標とされている企業採用動向調査データと変更し、理学療法士の目標値として採用する。さらに抽出されたそれぞれの変数は基本統計量、一元配置分散分析、相関関係、クラスター分析、構造方程式モデリングによりその関係性と類似性を検討した。クラスター分析に関しては、階層的方法を採用し、標準ユークリッド距離を用い解析を行う。統計処理は日本科学技術研修所製 JUSE-StatWorks/V4.0 総合編を使用し、危険率 $p < 0.05$ で解析した。

3. 倫理上の配慮

本診断は、本学倫理規定に則りヘルシンキ宣言を遵守し、個人情報の管理には十分配慮し実施した。対象者には事前に文書あるいは口頭で研究内容等について理解させた後、受検の際にWEB上で同意を得た。また、対象者150名個々のIDとパスワードを設定し、個人が特定できないよう配慮した。

4. 結果

これまで、「SPROUT」の結果出力の目標値は、企業採用動向調査の企業が求める能力であった。本研究で得られた150名のデータの合成値をこの目標値と変更した。その結果を比較すると、一般企業が求める人材像とは差異があり、また勤務領域別にその特性に差が見られる。

クラスター分析によりモデルの精度を検証した結果、デンドログラムは切断レベル3.824で5つのクラスターに設定された。クラスター1はきちんとやる力は優れているが、新しい価値を創る力に劣る。クラスター2は要望に応える力、自らを生かす力、互いを活かす力は優れているが、全体としては平均的である。同様に新しい価値を創る力に劣っている。サンプル全体ではクラスター1および2が全体を説明する傾向にある。クラスター3、4、5はサンプル数が少ないため全体の反映には至らない。この相関係数は0.73であり、サンプル間の距離がデンドログラムにある程度反映されている事を示している。この傾向は「SPROUT」の出力結果とも一致しており、本データを使用することに関して統計的にも一定の信頼性がある事を示している。

5. 考察

WCPTの教育ガイドライン¹⁾に関する方針声明には、理学療法教育の目標は継続的な成長であり、生涯学習と専門性の発展は有能な理学療法士の特質であると述べられている。今回、理学療法士のジェネリックスキルを目安としてコンピテンシー診断を検討した。理学療法士のキャリアデザインについては、理学療法養成課程から開始されて生涯続いていく。学生はその養成課程のなかでエラーを修正しつつ、プロの臨床家としての基盤を重ねていく。学生自身がキャリア教育の中で最善の選択ができるよう支援するためには、これまであまり意識されなかった「エンプロイアビリティ」を見据えた評価とプログラムが必要となる。さらには組織運営の円滑化や生産性を考慮すると、寿山²⁾のいう「持続的就業力」の構築が理学療法士にも求められているとも考えられる。今回、150名の理学療法士に協力を依頼し、理学療法士コンピテンシーモデルを作製した。5年目以上の理学療法士を対象としたが、どのような行動特性をもつ理学療法士が高業績者（ハイパフォーマー）と位置付けられるのかは、今後も議論が必要である。しかしながら、今回検討したコンピテンシー・モデルは経済産業省が提唱した「社会人基礎力」と関連性をもっている。これは、理学療法士以外にも運用が可能であると思われる。そのような意味を包含し、理学療法士版コンピテンシーを「セラピスト・コンピテンシーモデル」として提案する。そもそも、心理テストは後天的にその資質特性はかわらないというところに立脚している。一方、コンピテンシーのように個人の行動特性に着目することは、一定の可塑性へ変化し得る可能性を含んでいる。理学療法士の業務は、自己と他者の置かれた環境に応じて適切な選択を行う思考・行動特性が重要である。行動を思考の結果と捉えるのであれば、行動を強化、修正することによって、思考の変化を期待するほうが容易であると思われる。アセスメントとフィードバックによりその場にふさわしい行動を繰り返し学習することも可能である。

これまでは、キャリア教育、マネジメント経験、教育学の受講経験の乏しい多くの理学療法士が自らの努力と経験によって現在の立ち位置を保証してきた。今後は体系化されたカリキュラムの浸透と進捗状況が自己認識できるツールの開発が必要である。

6. 結語

今回、理学療法士のジェネリックスキルとしてのコンピテンシー診断を作製した。行動特性に着目した評価は、「エンプロイアビリティ」のみならず、就職後の形成評価としても、利用が可能である。今回の調査より、学生や理学療法士を取り巻く、環境要因により行動特性に変化をもたらすことがわかった。学内教育では医療従事者として一定の質の保証に向けた臨床教育として、卒後教育では所属する組織の特性に応じ、高業績を目指した思考・行動特性向上のトレーニングの指標として使用することができる。

7. 引用文献

1) WCPT 教育ガイドライン

2) 寿山泰二.エンプロイアビリティにみる大学生のキャリア発達論 新時代の大学キャリア教育のあり方. 東京: 榊金子書房,2012: 62-64