

多事業を展開する法人リハビリテーション部の新人に対する 入職直後ジョブローテーションの試み

Trial of job rotation immediately after employment for new recruits in the rehabilitation department of a corporation with multiple businesses.

藤生大我¹⁾、安原千亜希¹⁾、吉澤良子¹⁾、小此木直人²⁾、田中志子³⁾、田中繁弥⁴⁾、山上徹也⁵⁾

Fuju Taiga¹⁾, Yasuhara Chiaki¹⁾, Yoshizawa Yoshiko¹⁾, Okonogi Naoto²⁾,
Tanaka Yukiko³⁾, Tanaka Shigeya⁴⁾, Yamagami Tetsuya⁵⁾

要旨：【はじめに、目的】当法人は中山間部に位置し、地域包括ケアシステムを構築すべく多岐にわたる事業を展開している。人材確保・定着戦略として入職後のジョブローテーション（ジョブプロテ）を行ったため、その課題と可能性について報告する。【方法】2023年4月にジョブプロテを開始し、アンケート調査による課題抽出を行った。その結果に基づき実施方法を改善し、2024年4月に再度実施、効果を検証した。【結果】2023年度調査（回収率92.6%）では、ジョブプロテの実施期間や説明方法等に課題が見られた。2024年度は実施期間の短縮や説明方法の改善等の対策を行った結果、ジョブプロテを「良かった」とする回答が58.5%から83.6%に増加した。【結論】アンケート調査に基づく改善により、ジョブプロテに対する評価が向上した。新人の1年後定着率は100%を維持しており、本実践は多事業を展開する法人における短期的な人材定着戦略の参考になると考える。

キーワード：ジョブローテーション・新人・適正配置

1) 医療法人大誠会 統括リハビリ部

〒378-0005 群馬県沼田市久屋原町345-1

Department of Rehabilitation, Medical Corporation TAISEIKAI

345-1 Kuyahara-machi, Numata-city, Gunma, Japan

2) 医療法人大誠会 統括人財総務部 志学舎

Department of Human Resources and General Affairs "Shigakusha", Medical Corporation TAISEIKAI

3) 医療法人大誠会 内田病院

Medical Corporation TAISEIKAI/UCHIDA HOSPITAL

4) 高崎健康福祉大学保健医療学部理学療法学科

Department of Physical therapy, Faculty of Health care, Takasaki University of Health and Welfare

5) 群馬大学大学院保健学研究科

Graduate School of Health Sciences, Gunma University

(受付日 2025年1月20日／受理日 2025年2月19日)

I. 目的

全国の介護保険サービスを実施する事業所を対象とした令和5年度の介護労働実態調査¹⁾によるとリハビリテーション専門職（理学療法士、作業療法士、言語聴覚士）の平均離職率は9.4%、看護職員は15.3%、介護職員は13.1%であり、全体の平均離

職率は13.6%と報告されており、職種や働く領域で差異がある¹⁻⁵⁾。また、リハビリテーション専門職が介護関係の仕事を辞めた理由で看護職員や介護職員等と比して特徴的であったものは、「他に良い仕事・職場があったため」と「自分の将来の見込みが立たなかったため」であった⁴⁾。このようにリハビ

リテーション専門職は自身のキャリアを理由に離職することが推察される。新規大学卒業就職者の離職状況⁵⁾では、医療、福祉の3年以内での離職が41.5%と産業別離職率5位と報告されており、令和3年3月卒の公開データから算出すると2年以内では29.4%、1年以内では13.8%であった。一方で入職について、理学療法を専攻する学生の就職先を決定する要因についての調査では、要因の第1位で選択された割合で最も高いものは「出身地近郊」、次いで「領域」であった²⁾。加えて、地元就職率（同一都道府県内就職者/卒業者総数）は61.2%と、地元就職するものが多い²⁾。以上から、入職では地元や働きたい領域で選び、入職してみたところ将来の見込みが立たない、他により良い場所がある、と早期に離職していく可能性がある。

医療法人大誠会は中山間部に位置し、地域包括ケアシステムを構築すべく多岐にわたる事業を展開している⁶⁾。当法人のある群馬県沼田市は消滅可能性自治体に含まれ、C-②（自然減対策が必要 社会減対策が極めて必要）とされた⁷⁾。立地場所等の課題もあり就職者を確保することが難しいことに加え、地元に戻る等の理由から離職する職員もいた。これらの背景から、リハビリテーション部（以下、リハ部）の人材確保・定着戦略が必要な状況であり、まずは教育体制の構築から計画的に進めてきた⁸⁾。少ない地元出身者を獲得しつつ、前述の離職理由などへ対応しながら定着を図る必要がある。多事業を展開する当法人だが、他事業で活躍できる可能性あるにも関わらず、それを知らないまま離職となることも少なくはない。前述の背景からも、自身の将来性、キャリアプランを描けるか、また、自身の働きたい領域を選択できるかが定着には重要と考える。加えて、会社組織を考える上で、従業員の帰属意識や関係性を表す組織的コミットメントは、組織成員の離職の抑制やパフォーマンスの向上と関係があるとされる。特に組織への愛着を表す情緒的コミットメントは離職防止に有効とされる⁹⁾。多くある事業・部署の中で職員が主体的に働いていくためには、各部署の雰囲気や他職種などとの相性も重要と考える。

これらの背景から、人材確保・定着の試験的戦略として2023年度から、新卒の新人の入職直後のジョ

ブローテーション（以下、ジョブプロテ）を行った。ジョブプロテは、「計画的異動。社員の職場を定期的に変え、さまざまな職務を経験させることによってマンネリズムを避けながら、社員の職能を高め、企業として将来必要な人材、各種の専門家・技術者の育成を図る制度。」とされる¹⁰⁾。また、理学療法士の質の向上のために質の高い経験学習が必要であり、そのためにジョブプロテが有用な可能性がある¹¹⁾。一般的なジョブプロテでは各領域を学習しながらローテーションするために半年から数年単位である程度の期間を経験していく。一方で今回は、前述の入職理由や離職の背景を踏まえて、新卒の新人の入職直後に実施することで自身の働きたい領域を選択する一助とする、多事業を体験することでキャリアプランの参考とする、多事業の関係者と知り合い連携の一助とすることを目的に実施するため、一般的なジョブプロテとは異なり短期間での経験を想定して実施した。これは我々の知る限り新規的な取り組みであり、本稿ではまず、現場の実態に応じた実施方法の検討ため、その課題と可能性について報告する。

Ⅱ. 方法

研究Ⅰ：ジョブプロテの開始と次年度実施のための課題抽出

1. 対象

調査実施時点で医療法人大誠会のリハ部に在籍していたリハ専門職（理学療法士、作業療法士、言語聴覚士）を対象とした。なお、調査実施時点の育児休業等を除く職員数は81名（理学療法士56名、作業療法士22名、言語聴覚士3名）であった。2023年度にジョブプロテを受けた新人（本稿で扱う新人は新卒の新人を示す）は12名であり、ジョブプロテは当該年度の新人のみに実施された。

2. 調査方法

リハ部役職者5名（理学療法士4名、作業療法士1名）で検討の上、ジョブプロテの実施方法を決定し、障害者病棟・地域包括ケア病棟、回復期病棟、介護老人保健施設一般棟、認知症専門棟、デイケア、外来・訪問を各5日間経験することとし、2023年4月11日～5月24日まで実施した。ジョブプロテの実施目

表1 質問紙調査票

質問項目	回答
A) 基本属性	
①所属部署	地域包括ケア病棟・回復期 老健；一般棟・老健；専門棟・デイケア 外来・訪問・その他（ ）
②臨床経験年数	() 年
③職種	理学療法士・作業療法士 言語聴覚士・歯科衛生士
④性別	男性・女性
⑤年齢（任意回答）	() 歳
B) ジョブローテーションの実施方法について	
①ジョブローテーションを実施した感想。	良かった・どちらともいえない 悪かった・あまり関与していないのでわからない (自由記述)
②上記（設問①）の回答の理由。	ちょうど良かった・長かった 短かった・あまり関与していないのでわからない (自由記述)
③ジョブローテーションの期間。	(自由記述)
④上記（設問③）の回答の理由および適切と思う期間。	(自由記述)
⑤実施方法全体についての改善案。	(自由記述)
⑥その他ご意見や感想。	(自由記述)
C) 2024年度調査のみ実施	
①昨年と比較してのジョブローテーションの変化。	良くなった・どちらともいえない 悪くなった・あまり関与していないのでわからない 新人のため回答対象外
②上記（設問①）の回答の理由。	(自由記述)

的は、「各フロアを体験することで、職場環境をイメージできる。」「各フロアを体験することで、自身のキャリアプランをイメージできる。」「新入職員と各フロアとの相性を確認し、配属や今後のキャリアと一緒に考えるための参考にできる。」とした。その後、当法人のリハ部全員81名に対して横断調査を実施した。横断調査の項目は役職者5名で検討を行いながら作成し、ジョブプロテを実施した感想、ジョブプロテの期間の適切性、実施方法の改善案、その他意見と基本属性（所属部署、臨床経験年数、職種、性別、年齢）の回答を求めた。なお、アンケートは記名式であり、年齢の回答は任意とした。調査期間は2023年7月20日から8月9日とした（回答期間約3週間）。調査内容は表1に示した。

3. 分析

調査結果を記述統計で示した。記述統計は、統計解析ソフト（SPSS ver. 26 for Windows、IBM社製）を用いて行った。

ジョブプロテを実施した感想、実施方法の改善案、その他意見の自由記述の内容は、KH Coder (Version 3.02)¹²⁾ を用いて共起ネットワーク図を作成し、視

覚的に傾向を解釈した。また、ジョブプロテの期間の適切性については自由記述のうち期間に関する頻出語を算出した。現場で活用する際のスピード感を重視し、KH Coderでの解析にあたり複雑な処理は実施しなかった。その後、リハ部役職者5名と協議した。これらの結果を基にリハ部として介入可能な課題を抽出した。最終的なジョブプロテの改善案については、リハ部役職者14名（理学療法士12名、作業療法士1名、歯科衛生士1名）の合意のもと決定した。

研究Ⅱ：研究Ⅰに基づくジョブプロテ実施方法変更の影響

1. 対象

調査実施時点で医療法人大誠会のリハ部に在籍していたリハ専門職（理学療法士、作業療法士、言語聴覚士）を対象とした。なお、調査実施時点の育児休業等を除く職員数は91名（理学療法士58名、作業療法士22名、言語聴覚士7名、歯科衛生士4名）であった。歯科衛生士については、当該年度に言語聴覚士が新人として入職したこともあり、ジョブプロテに協力してもらったため追加した。2024年度にジョブプロテを受けた新人は10名であり、ジョブプロテは当

該年度の新人のみに実施された。

2. 調査方法

実践Ⅰで抽出された課題に基づいたジョブプロテの実施方法の検討、実践（ジョブプロテ期間を5日から3日に短縮等の変更）による準実験的研究を実施した。比較を行うため、方法の変更、実践から約1年後である2024年6月4日から6月28日に表1の通り、再度質問紙調査を実施した(回答期間約3週間)。調査内容は2023年度の内容に加えて、昨年と比較した変化について回答を求めた。なお、研究ⅠとⅡともに、social networking service (SNS) のアプリケーションである「LINE WORKS」のリハ部のトークグループを活用し、Googleフォームを用いて調査を実施した。

3. 分析

2023年度と2024年度の調査結果を独立した2群と捉え、カテゴリ変数に対してはFisherの正確確率検定と χ^2 検定を実施した。有意な差を認めた場合は、

残差分析を実施した。なお、連続変数に対しては、対応のないt検定を実施した。なお、「あまり関与していないのでわからない」を除外したデータで比較を実施した。統計は、統計解析ソフト（SPSS ver. 26 for Windows、IBM社製）を用いて行った。Fisherの正確確率検定は、EZR（自治医科大学附属埼玉医療センター、日本）¹³⁾を用いた。

4. 倫理的配慮

医療法人大誠会倫理審査委員会の承認を得た（No.2024-004）。また、対象者に文面上で調査目的やデータの活用、管理方法について説明の上、回答をもって研究協力への同意があったものとした。

Ⅳ. 結果

研究Ⅰ：ジョブプロテの開始と次年度実施のための課題抽出

1. 基本属性

81名中75名が回答し、回収率は92.6%（うち新人12名中11名回答・回収率91.7%）であり、平均経験

表2 対象者の基本属性

	2023年度	2024年度	p
回収率：%（名）	92.6（75/81）	87.9（80/91）	
n	75	80	
所属部署：名（%）			
障害者一般病棟	10（13.3）	16（20.0）	
地域包括ケア病棟			
回復期	37（49.3）	31（38.8）	
老健：一般棟	5（6.7）	8（10.0）	0.85*
老健：専門棟	7（9.3）	6（7.5）	
デイケア	5（6.7）	5（6.3）	
外来	7（9.3）	7（8.8）	
訪問	2（2.7）	4（5.0）	
その他	2（2.7）	3（3.8）	
臨床経験年数：年	5.6±6.9	6.3±7.3;n=79	0.54
職種：名（%）			
理学療法士	51（68.0）	48（60.0）	
作業療法士	21（28.0）	21（26.3）	0.12*
言語聴覚士	3（4.0）	6（7.5）	
歯科衛生士	0	5（6.3）	
性別：名（%）			
男性	47（62.7）	41（51.2）	0.19
女性	28（37.3）	39（48.8）	
年齢（任意回答）：歳	26.9±6.8;n=38	28.1±7.9;n=57	0.43

カテゴリ変数に対して、 χ^2 検定を実施した。
Fisherの正確確率検定を実施した場合はp値に*を記載した。
連続変数に対して、対応のないt検定を実施した。

表3 新人の基本属性

	2023年度	2024年度	p
回収率：％（名）	91.7（11/12）	100（10/10）	
n	11	10	
所属部署：名（％）			
障害者一般病棟	1（9.1）	3（30.0）	
地域包括ケア病棟			
回復期	6（54.5）	6（60.0）	
老健；一般棟	1（9.1）	1（10.0）	0.58*
老健；専門棟	2（18.2）	0	
デイケア	1（9.1）	0	
外来	0	0	
訪問	0	0	
職種：名（％）			
理学療法士	6（54.5）	6（60.0）	0.26*
作業療法士	5（45.5）	2（20.0）	
言語聴覚士	0	2（20.0）	
性別：名（％）			
男性	4（36.4）	4（40.0）	0.61*
女性	7（63.6）	6（60.0）	
年齢（任意回答）：歳	22.0±0.5; n=8	24.6±8.1; n=9	0.39

カテゴリ変数に対して、 χ^2 検定を実施した。

Fisherの正確確率検定を実施した場合はp値に*を記載した。

連続変数に対して、対応のないt検定を実施した。

年数 5.6 ± 6.9 年であった。対象者の基本属性（表2）および新人のみの基本属性（表3）は、すべての項目で有意差は認められなかった。

2. ジョブプロテを実施した感想

ジョブプロテを実施した感想は、「良かった」38名（うち新人7名）、「どちらともいえない」24名（4名）、「悪かった」3名（0名）、「あまり関与していないのでわからない」10名（0名）であった。

自由記述については65名（うち新人11名）の回答があり、解析に使用された総抽出語数は993語であった。共起ネットワーク図は、図1に示した。その結果、期間の長さ、主担当への指導についての説明やそれ以外のものへの対応不足、現場の負担の大きさといった課題が抽出された。一方で、新人が各フロアを知る、体験する、先輩が新人を知る良い機会などの良さも抽出された。

3. ジョブプロテの期間の適切性

ジョブプロテの期間の適切性は、「ちょうど良かった」27名（うち新人4名）、「長かった」32名（6名）、「短かった」4名（1名）、「あまり関与していない

のでわからない」12名（0名）であった。

自由記述の回答者数は46名で、期間に関する頻出語の上位3位は「3日」が19語、「1週間」が8語、「2日」が7語であった。

4. ジョブプロテ実施方法の改善案

自由記述の回答者数は24名（うち新人4名）、解析に使用された総抽出語数は425語であった。共起ネットワーク図は図2に示した。その結果、各フロアに回りながら最終的に単位取得も求められるリスク、環境が短期間で変わる新人への負担、3日などの期間短縮の提案、フロアが事前に決まった状態でのジョブプロテの提案などが抽出された。

5. その他ご意見や感想

自由記述の回答者数は21名（うち新人1名）、解析に使用された総抽出語数は388語であった。共起ネットワーク図は図3に示した。その結果、小児リハなどの特別なフロアへの対応、家族や患者さんへの影響の危惧、中堅のジョブプロテなど人事に活かすなどが抽出された。

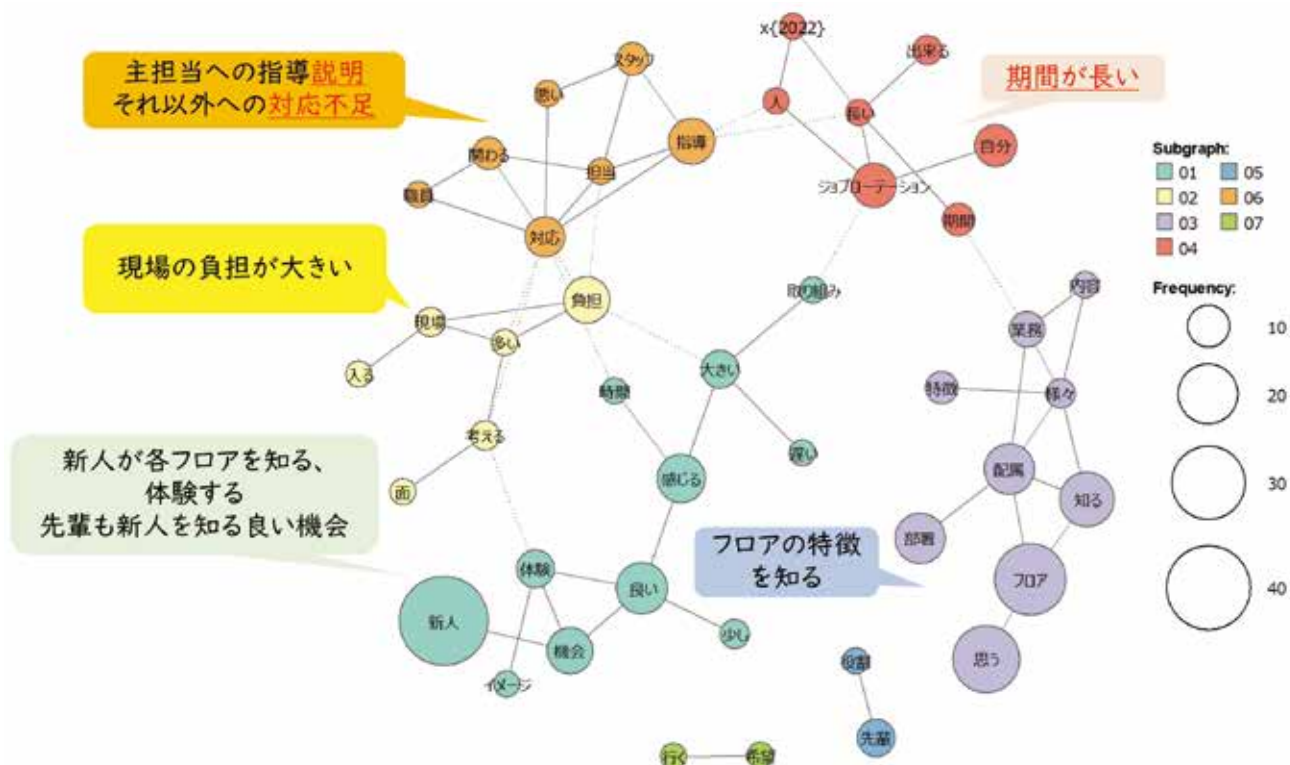


図1 ジョブロテを実施した感想の共起ネットワーク図

円の大きさは単語の出現回数の多さを示す。抽出後に共起関係を認めるものは同じ色で示す。線の太さと色の濃さは共起関係の強さを示す。

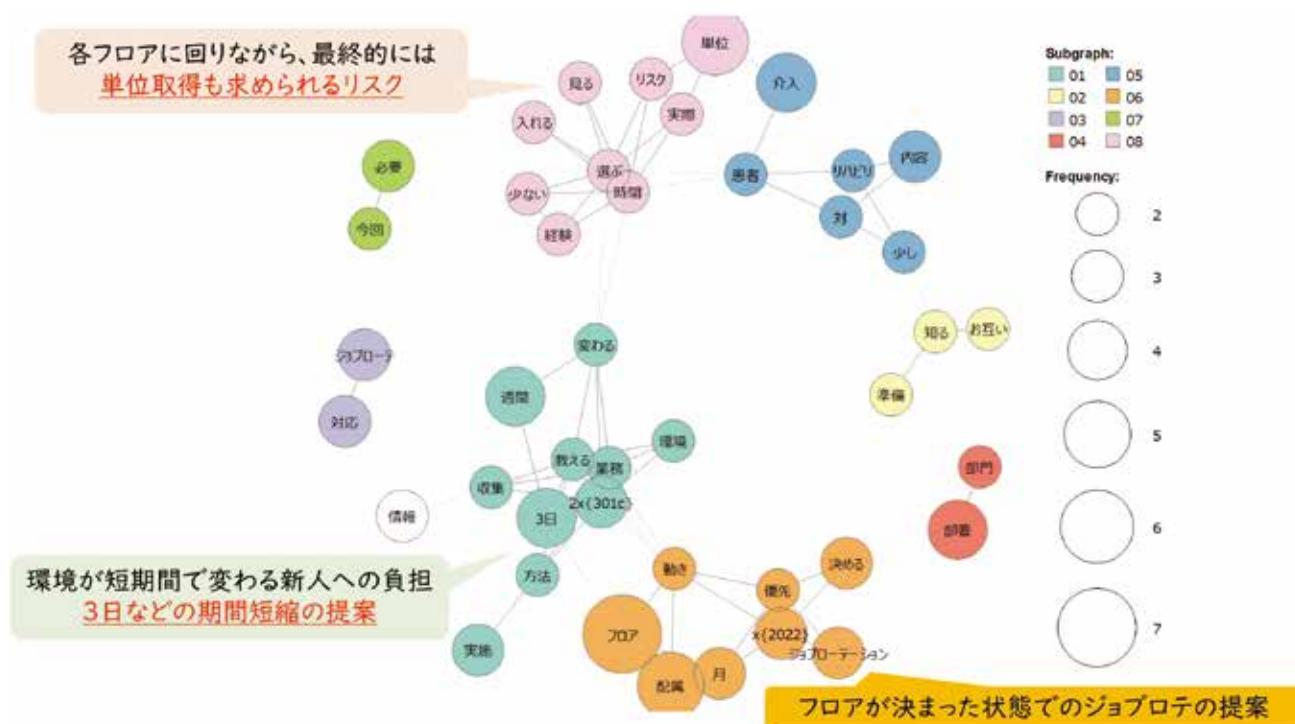


図2 ジョブロテ実施方法の改善案の共起ネットワーク図

6. アンケートに基づく実施方法の変更

上記の調査結果から、「3日間程度の期間で良い」、「期間の長さと現場に入ることが遅れることによる不安や指導の遅延」、「外来・訪問リハなどの特別な

部署への対応の必要性」、「ジョブロテの実施体制」、「事前の全体説明の必要性」、「ジョブロテ後の配属等スケジュールの明確化」などが課題として抽出された。なお、2023年度の新人の1年後の定着率は

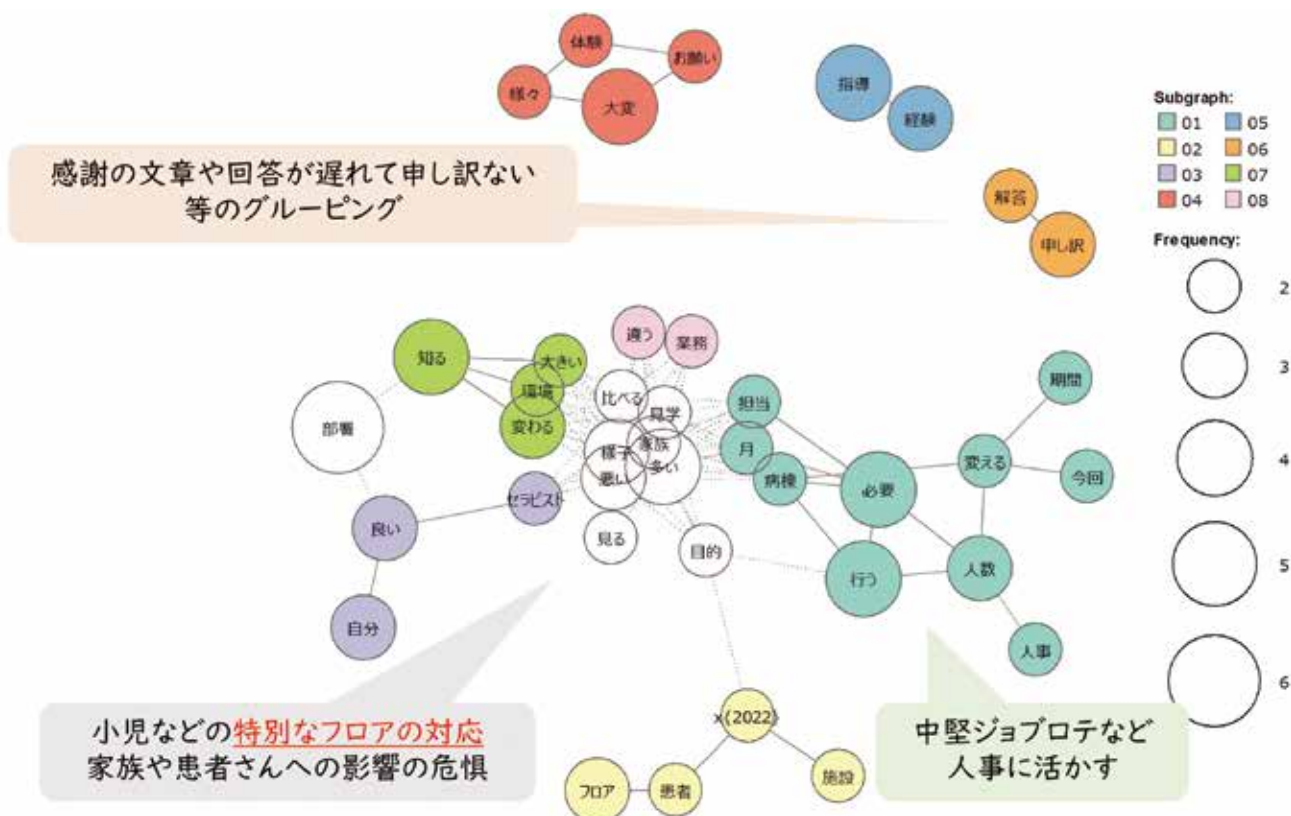


図3 その他ご意見や感想の共起ネットワーク図

100%だった。これらを踏まえて、①実施期間を5日間から3日間に変更（理学療法士、作業療法士、言語聴覚士の仮免許が到着すると想定される期間も考慮した。）、②ジョブプロテ担当者及びリハ部への個別説明会の実施（実施意図、目的やスケジュールについて特に丁寧に説明。）、「LINE WORKS」のトークグループを作成して情報をタイムリーに共有できるようにした。③ジョブプロテ終了後から配属決定までのスケジュールの事前共有の実施、を行うことで対応することとした。

研究Ⅱ：研究Ⅰに基づくジョブプロテ実施方法変更の影響

ジョブプロテに関するアンケート結果を2023年度と2024年度で比較した結果を表4に示した。ジョブプロテを実施した感想の分布は有意な関連を示し、ジョブプロテを実施して「良かった」ものの分布が2023年度の38名（58.5%）に比して2024年度の51名（83.6%；調整済み残差3.1）で有意に多かった。「どちらともいえない」の分布は2023年度の24名（36.9%）に比して2024年度の10名（16.4%；調整済み残差-2.6）で有意に少なかった。新人のみに限定すると、ジョ

ブプロテを実施した感想の分布は有意な関連を示さなかった（表5）。

ジョブプロテの期間の適切性の分布は有意な関連を示し、「ちょうど良かった」ものの分布が2023年度の27名（42.9%）に比して2024年度の58名（92.1%；調整済み残差5.9）で有意に多かった。「長かった」の分布は2023年度の32名（50.8%）に比して2024年度の3名（4.8%；調整済み残差-5.8）で有意に少なかった。新人のみに限定すると、ジョブプロテの期間の適切性の分布は有意な関連を示し、「ちょうど良かった」ものの分布が2023年度の4名（36.4%）に比して2024年度の9名（90.0%；調整済み残差2.5）で有意に多かった。「長かった」の分布は2023年度の6名（54.5%）に比して2024年度の0名（調整済み残差-2.8）で有意に少なかった。

昨年と比較してのジョブプロテの変化は、「良くなった」37名（78.7%）、「どちらともいえない」10名（21.3%）、「悪くなった」0名、「あまり関与していないのでわからない」23名であった。なお、調査報告現在の2023年度の新人の1年半後および2024年度の新人の半年後の定着率は100%だった。ジョブプロテ開始前の2022年度の新人の1年後及び2年後定着

表4 ジョブプロテに関するアンケート結果

						名 (%)
①ジョブプロテを 実施した感想	年度	良かった	どちらとも いえない	悪かった	わからない	p
	2023	38 (58.5)	24 (36.9)	3 (4.6)	10	<0.01
	2024	51 (83.8)	10 (16.4)	0	19	
②ジョブプロテの期間	年度	ちょうど 良かった	長かった	短かった	わからない	p
	2023	27 (42.9)	32 (50.8)	4 (6.3)	12	<0.01
	2024	58 (92.1)	3 (4.8)	2 (3.2)	17	
2024年度調査のみ実施（2024年度の新人10名はn数に含めない）						
①昨年と比較しての ジョブプロテの変化	年度	良くなった	どちらとも いえない	悪くなった	わからない	－
	2024	37 (78.7)	10 (21.3)	0	23	－

χ^2 検定を実施した。Fisherの正確確率検定を実施した場合はp値に*を記載した。

表5 新人のみを対象としたジョブプロテに関するアンケート結果

						名 (%)
①ジョブプロテを実施した感想	年度	良かった	どちらとも いえない	悪かった	わからない	p
	2023	7 (63.6)	4 (36.4)	0	0	0.09*
	2024	10 (100)	0	0	0	
②ジョブプロテの期間	年度	ちょうど良 かった	長かった	短かった	わからない	p
	2023	4 (36.4)	6 (54.5)	1 (9.1)	0	0.02
	2024	9 (90.0)	0	1 (10.0)	0	

χ^2 検定を実施した。Fisherの正確確率検定を実施した場合はp値に*を記載した。

「あまり関与していないのでわからない」は「わからない」と表記した。

率は100%、2年半後定着率90.1%（11名中1名退職）だった。

V. 考察

2023年度から人材定着戦略、教育の一つとして、リハ部の新人入職直後のジョブプロテを実施して課題を抽出し、2024年度に対策、実践を行った結果、ジョブプロテの実施の感想や期間の適切性等が良好な変化を示した。物事をより良い方向に導くためにはPDCAサイクルを回しながら、実践、改善していくことが有用と思われる。以前我々が実施した研究⁸⁾においても、調査に基づいて教育体制を検討したことで良い変化が起こった。本報告でも調査に基づいてPDCAサイクルを回したことで業務改善に資する結果となったと考える。

本報告では、2023年度調査により次の対策を実施した。①実施期間を5日間から3日間に変更、②ジョブプロテ担当者及びリハ部への個別説明会の実施、「LINE WORKS」のトークグループを作成して情

報をタイムリーに共有できるようにした。③ジョブプロテ終了後から配属決定までのスケジュールの事前共有の実施。その結果、ジョブプロテを実施して「良かった」ものの分布が2023年度の38名（58.5%）に比して2024年度の51名（83.6%；調整済み残差3.1）で有意に多かった。また、ジョブプロテの期間の適切性の分布は有意な関連を示し、「ちょうど良かった」ものの分布が2023年度の27名（42.9%）に比して2024年度の58名（92.1%；調整済み残差5.9）で有意に多かった。昨年と比較してのジョブプロテの変化は、「良くなった」37名（78.7%）、「どちらともいえない」10名（21.3%）、悪くなった0名であった。研究Ⅰの結果より、実施期間が長いとの回答が多かったことや、自由記述の内容からも期間の長さによる現場の負担に関する回答がみられたことから、実施期間が5日から3日と2日間も減ったことはアンケート結果の変化に特に影響を及ぼしたと考える。実施期間は合計で12日の短縮となっており、現場の負担のみならず、配属先教育が遅れることの懸念等も踏まえ

ると、3日間は新人及び現場の職員にとっては適切な期間であったと思われる。なお、2023年度の新人の1年半後および2024年度の新人の半年後の定着率は100%（短期的な離職率0%）であり、先行研究⁵⁾での医療、福祉の離職率2年以内29.4%、1年以内13.8%に比して良好な結果であった。ただし、ジョブプロテ開始前も同様の傾向であるため、ジョブプロテ自体の人材定着の効果は言及できない。自己選択することは、学習や記憶保持が促進される可能性があり¹⁴⁾、配属希望を自己決定してもらったうえで働くことは学習、成長にも資するかもしれない。よって本報告を、多事業を展開する法人における教育や人材定着戦略の実践の参考としたい。ただし、本報告はジョブプロテの実施方法の検討が主であり、長期的な人材定着効果までは言及できず、今後の課題である。

今回はジョブプロテの課題とその対策を主としたことや客観的評価指標を使用しなかったこともあるため、人材定着戦略としての効果を言及することはできず、一法人のリハ部に限定した調査研究のため、結果の一般化には限界がある。また、現場への負担を考慮し、ジョブプロテ終了から調査までの期間を空けていたため、リコールバイアスの影響も考えられる。加えて、実際の職員の成長への影響や長期的な定着率についても検討できていない。今後はジョブプロテ実施による長期的な影響や新人の成長への影響なども検討することで人材定着戦略や教育としての有用性を検討していきたい。また、配属希望のアンケートをartificial intelligence (AI) で分析するなど、各種ツールを用いて効率的に実施する方法を検討していく。

VI. 結論

リハ部の人材定着戦略として2023年度に入職直後のジョブプロテを実施し、アンケート調査に基づいて課題抽出と対策を実施した結果、良好な変化を示した。なお、2023年度の新人の1年半後および2024年度の新人の半年後の定着率は100%だった。2023年度調査により次の対策を実施し、①実施期間を5日間から3日間に変更、②ジョブプロテ担当者及びリハ部への個別説明会の実施、「LINE WORKS」のト

クグループを作成して情報をタイムリーに共有できるようにした。③ジョブプロテ終了後から配属決定までのスケジュールの事前共有の実施。今回の対応により良い変化を示し、具体的な実施手順や方法を示せたことで本報告を、多事業を展開する法人における教育や人材定着戦略の実践の参考としたい。

VI. 謝辞

調査にご協力いただきました医療法人大誠会リハビリテーション部の皆様に感謝申し上げます。

VII. 付記

発表内容に関連し、開示すべき利益相反はない。また、本論文は第13回日本理学療法教育学会学術大会およびを修正・加筆し、まとめたものである。

VIII. 引用文献

- 1) 公益財団法人介護労働安定センター 令和5年度介護労働実態調査 事業所における介護労働実態調査結果報告書. https://www.kaigo-center.or.jp/content/files/report/2023_jittai_chousa_jigyousya_honpen.pdf (2025年1月24日引用)
- 2) 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～ 平成28年8月5日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. https://www.mhlw.go.jp/file/05-Shingikai-10801000-Iseikyoku-Soumuka/0000120210_4.pdf (2025年1月24日引用)
- 3) 厚生労働省 令和5年雇用動向調査結果の概況. <https://www.mhlw.go.jp/toukei/itiran/roudou/koyou/doukou/24-2/dl/gaikyou.pdf> (2025年1月24日引用)
- 4) 公益財団法人介護労働安定センター 令和5年度介護労働実態調査 介護労働者の就業実態と就業意識調査結果報告書. https://www.kaigo-center.or.jp/content/files/report/2023_jittai_chousa_roudousya_honpen.pdf (2025年1月24日引用)
- 5) 厚生労働省ホームページ 新規卒者の離職状

況. <https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000137940.html> (2025年1月24日引用)

- 6) 田中志子：ふるさとの笑顔が、咲き始める場所
地域包括ケアシステムを实践する、とある病院
のチャレンジ. 幻冬舎、東京、2021.
- 7) 令和6年・地方自治体「持続可能性」分析レポー
ト 令和6年4月24日人口戦略会議. [https://
www.hit-north.or.jp/cms/wp-content/
uploads/2024/04/01_report-1.pdf](https://www.hit-north.or.jp/cms/wp-content/uploads/2024/04/01_report-1.pdf) (2024年10月
19日引用)
- 8) 藤生大我, 萩原裕平・他：ニーズ調査に基づい
たりハビリテーション部の教育体制の検討. 理
学療法教育 4(3)：2_5-1_17、2024.
- 9) John P. Meyer, David J. Stanley Affective, et
al.: Continuance, and Normative Commitment
to the Organization: A Meta-analysis of
Antecedents, Correlates, and Consequences. J
VOCAT BEHAV 61(1): 20-52, 2002.
- 10) デジタル大辞泉 小学館(2025年1月24日引用).
- 11) 佐々木嘉光：理学療法の質向上と質変化のマネ
ジメントに挑む—EPDCA サイクルを基盤とし
たスキルアップとスキルチェンジ—. 理学療法
学Supplement 44S3 (0)：141-144、2017.
- 12) 樋口耕一：社会調査のための計量テキスト分析
—内容分析の継承と発展を目指して— 第2版.
ナカニシヤ出版、東京、2020.
- 13) Kanda Y: Investigation of the freely-available
easy-to-use software “EZR” (Easy R) for
medical statistics. Bone Marrow Transplant
48: 452-458, 2013.
- 14) 高橋雅延：記憶における自己選択効果. 京都大
学教育学部紀要 35：211-221、1989.