

リハビリテーション専門職の勤務継続意思に関連する要因：多施設共同研究

大浦智子¹⁾ 福原啓太²⁾ 佐藤英人³⁾ 加藤美紀⁴⁾ 藤堂恵美子⁵⁾

要 旨

【目的】リハビリテーション専門職の勤務継続意思に関連する要因を明らかにすること。【方法】質問紙調査によって、病院従事者（病院）と訪問従事者（訪問）190人の回答を分析した。勤務分野、性別、職種、仕事満足度、人間関係満足度について、勤務継続意思のある群と異動希望・予定の群で比較した。統計解析は χ^2 検定とMann-Whitney U検定を用い、有意水準は0.05とした。【結果】勤務継続意思のある群は、異動希望・予定の群に比べ、訪問割合が有意に高く、仕事満足や人間関係満足も有意に高い結果であった。【考察】職場の管理者は仕事や人間関係の満足度を高める支援や組織づくりを推進することが求められる。

キーワード：リハビリテーション専門職、勤務継続意思、仕事満足度

I. 背 景

厚生労働省の令和6年雇用動向調査によると、医療・福祉職の離職率は15業種中3番目に高い¹⁾。医療従事者の離職意思は職務へのネガティブな感情と上司からのサポートの不足、処遇や報酬への不満から引き起こされるとされている²⁾。看護領域ではこれまで離職やストレスに関する研究が進められており、経験年数3年以上5年未満の看護師の離職希望が高いこと³⁾、就労10年未満の看護師が前職場を離職した理由への言及がされている⁴⁾。また看護師の離職には心理的苦痛が影響を与える一方で、より良い職場環境は心理的苦痛を低減すると報告されている⁵⁾。特別養護老人ホームでは介護職と看護職のコ

ンフリクト対処方略やサポート体制の視点とともに各々の職種の背景を考慮した連携体制の構築や離職予防のための組織化などのマネジメントのあり方が報告されている⁶⁾。しかし、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；以下、リハ専門職）は、基本的に夜勤がなく、必ずしも同職者とチームで対象者を担当するのではなく個人で担当することも少なくない点で、介護職や看護職とは異なる点がある。

リハ専門職の国家試験合格者は、累計で理学療法士が236,390人（2025年3月末）⁷⁾、作業療法士が118,715人（2024年3月末）⁸⁾、言語聴覚士が43,363人（2025年3月末）⁹⁾で、急激な人数増加が認められる。日本理学療法士協会と日本作業療法士協会の会員では21-40歳^{7,8)}、日本言語聴覚士協会の会員で

1) 国立長寿医療研究センター研究所 老年学・社会科学研究センター 科学的介護推進チーム

2) 奈良学園大学 保健医療学部

3) 鶴飼リハビリテーション病院

4) 東海記念病院

5) 巽病院訪問看護ステーション

連絡責任者：大浦智子 [〒474-8511 愛知県大府市森岡町7-430]

e-mail: oh-ura@umin.ac.jp

受付日：2026年2月24日 / 採択日：2026年6月8日

は30-40歳台⁹⁾が多くを占める。このような背景のもと、リハ専門職における離職予防やストレスへの関心も高まっている。理学療法士・作業療法士のリアリティショック（新たな職場で期待と現実のギャップを感じて衝撃を受ける）が退職・在職に関連するだけでなく、在職群においてもリアリティショックと退職検討に有意な関連が認められている¹⁰⁾。また、リハ専門職の離職意思に対する修正可能要因として、「個人への称賛」、「適性に合った仕事」、「仕事を通じての成長」が報告されている¹¹⁾。さらに、理学療法士を対象とした調査では、職務関連ストレスが離職意思に影響を与える一方で、職場環境が離職意思に影響を与えることから、職場環境の改善が職業および職場に対する満足度を高める必要性が指摘されている¹²⁾。同様に、作業療法士の職務満足度に関するシステムティックレビューにおいても、職務満足の高さが離職意思の低下と関連している¹³⁾。そして、作業療法士のバーンアウト軽減戦略には心理的側面だけでなく組織的側面も考慮する必要があることがメタアナリシスで報告されている¹⁴⁾。

日本のリハ専門職が急激に増加するなかで、離職することなく勤務を継続することがリハ提供における質と量の担保につながるといえるが、リハ専門職の勤務継続意思に関して働く領域をふまえた多面的な検討は限定的である。

II. 目 的

病院・訪問で働くリハ専門職の勤務継続意思に関連する要因を明らかにすることを目的とした。

III. 方 法

1. 対象

3 か所の病院または法人で働くリハ専門職を対象に実施した質問紙調査¹⁵⁾の回答を用いた。この調査は、255 人に配布し、252 人から回答を得たものである。このうち、外来や通所リハビリテーション、老人保健施設、複数部門の兼務にて従事する者を除き、回復期・一般等の病院勤務者（以下、病院）と訪問リハ事業所・訪問看護ステーション勤務者（以下、訪問）（合計 193 人）の回答のみを分析対象とした。

2. データ収集

2019 年 10 月 1 日時点で対象施設 A・B・C に登録されているリハ専門職（A：69 人、B：76 人、C：110 人）全員に、2019 年 10 月 2 日から 10 月 16 日にかけて研究説明文と質問紙を配布し、無記名で封筒に厳封して回収した（A：69 人、B：76 人、C107 人）。自記式質問紙調査で得た回答のうち、基本情報（年齢・

性別・職種・経験年数・勤務分野）、仕事の満足度（今の仕事に満足している）と人間関係の満足度（今の職場の人間関係に満足している）（4：そうだ、3：まあそうだ、2：ややちがう、1：ちがう）、職場の勤務継続の意思（現在の職場ですべて働き続けたいと思いますか？）（6 択：ずっと働き続けたい・働き続けたい・すぐに異動したい・異動したい・異動予定・特に考えていない）を分析に用いた。

3. 変数の加工

職場の勤務継続の意思（6 択）は、ずっと働き続けたい・働き続けたい・特に考えていないを継続意思、すぐに異動したい・異動したい・異動予定を異動希望に 2 値化した。「特に考えていない」を継続意思に包含したのは、異動について積極的に検討していないととらえたためである。尚、本調査において勤務継続の意思を問うにあたり、組織内の部署異動等を含む異動と、退職意思のある異動は区別しなかった。加えて、異動予定については回答者の希望か、所属機関の命によるものかの区別をせず、仕事継続については明確な期間などの明示をせずに選択肢の言葉のまま回答を得た。これらは、病院や法人の協力のもとで実施される調査であり、仕事継続意思に関する本報告のテーマが予備的位置づけであったことに加え、回答するにあたって協力者の心理的負担を軽減することを意図したためである。

4. 統計解析

統計解析にあたり、連続変数は Shapiro-Wilk 検定によって正規性が確認できなかった。そのため、連続変数と順序尺度には Mann-Whitney U 検定、名義尺度の度数の比較には χ^2 検定を用い、有意水準は 0.05 とした。統計分析には IBM SPSS Statistics 29.0.2.0 を使用した。

5. 倫理的手続き

奈良学園大学研究倫理委員会の承認を得て実施した（承認番号 31-021）。協力機関から書面にて承諾を得て、当該機関の対象者には回答は自由意思である旨、および関連する学会や論文、研修会などで公表する際に個人が特定されることがない旨を示した研究説明文と質問紙を配布した。病院や医療法人では厳封した回答を回収するのみとし、回答が封入された封筒は研究機関で開封した。さらに、各病院や医療法人には集計結果報告のみとすることで、個人の回答が特定されないよう配慮した。

IV. 結 果

193 人のうち、継続意思の回答欠損や設問に対する

重複回答のあった計3人を除外し、分析対象は190人の回答だった。

病院168人のうち76人(45.2%)、訪問22人のうち14人(63.6%)が女性で、病院と訪問において協力機関の内訳に違いが認められた。また、訪問は病院と比べて、経験年数が長く、仕事満足度および継続意思の高い者が占めていた(表1)。

継続意思と異動希望の比較を表2に示す。継続意思は127人で経験年数の中央値[第1-3四分位]は4[1-9]年、異動希望は63人で同2[1-7]年だった。両群とも仕事満足度の中央値は3[3-3]だったが、Mann-Whitney U検定で有意に差があり、度数の分布からも継続意思では満足に占める割合が大きかった。人間関係については、継続意思3[3-4]に対して異動希望は3[3-3]で、仕事満足と同様に継続意思では満足に占める割合が大きかった。また、継続意思は異動希望に比べて、訪問が多くを占めていた($p=0.001$)。

V. 考 察

継続意思は異動希望に比べ、訪問割合が有意に高く、仕事満足や人間関係満足も有意に高い結果であった。これらをふまえ、以下に考察する。

理学療法士において「患者の評価の業務の割合」、作業療法士では「自身のアイデアを展開し、実行する機会」、言語聴覚士では他の職種と異なり個人的ニーズの配慮において離職リスクが高く、各職種で仕事満足に関与する内容には異なる傾向が報告されている¹⁶⁾。また、訪問看護ステーションにおいては看護師が多く在籍しているが、離職意思のない者は離職意思のある者に比べてワーク・エンゲイジメントの得点が有意に高いこと、訪問看護ステーションにおけるリハ専門職のワーク・エンゲイジメントには、専門性や価値観が周囲に理解されていることが影響している可能性が指摘されている¹⁷⁾。実際のところ、理学療法士が多く在籍する組織においては理学療法士が管理者であることや、経験年数の少ない作業療法士で構成されていることも少なくない。本調査では職種による継続意思の違いは認めなかったが、多職種が在籍する部門では、お互いの専門性や価値観を共有することが求められる。さらに、離職意思がないほうが、ワーク・エンゲイジメントが高いことが報告されている¹⁸⁾。特別養護老人ホームの介護職と看護職の離職予防の取り組みではあるが、職員と幹部との積極的情報交流、キャリアアップ制度やサポート体制の充実などが示唆されており¹⁹⁾、リハ職においても参考となる。実際に、同僚のサポートよりも上司のサポートの方が理学療法士の職務満足度に影響すること²⁰⁾、回復期リハ病棟に従事するリハ専門職において仕事の要求度に配慮すること

がメンタルヘルスに対する組織の対策として重要で、パフォーマンスの向上にはキャリア発達段階の特徴を踏まえた取り組みの重要性が報告されている²¹⁾。仕事への満足感を高めることで継続意思を高めて、本人希望による異動や離職を防ぐためにも、各職種の専門性を尊重しながら相互のサポートを支援できるような職場風土を醸成する必要があるだろう。これにより、職場の卒後教育や個人のキャリア形成を高め、臨床経験で得た知見を個々のリハ専門職が患者・利用者に還元することが期待される。

本研究にはいくつかの限界がある。まず、協力機関単位で悉皆調査を実施したため、機関ごとの人数の違いに加え、病院に対して訪問の人数が限定的であったことから、結果に影響を与えた可能性がある点である。2点目は、調査・研究に対して意欲的な機関で実施したため、全体の継続意思を高く見積もっている可能性がある点である。3点目は、横断調査であることから因果の逆転が起こり得た点である。4点目は、すでに離職している者は調査に含まれないため、いわゆるサバイバーバイアスの可能性がある点である。特に、離職することなく、経験年数を有する者が訪問に存在していた可能性は否めない。病院と訪問の間には年齢や経験年数、仕事満足に有意な背景の偏りが認められており、今回の分析ではこれらの影響を厳密に分離できていない。これらの限界を踏まえて、年齢や経験年数、生活背景(家族構成、ライフイベント)が異なる可能性があることから、病院と訪問の特性をふまえた分析を進める必要があるが、今回は対象者数が限定的であり分析に至らなかった。今後、仕事満足や勤務継続にかかわる、すでに知られている要因および未知の要因を探索し同定たうえて支援方策を構築することは、働くリハ専門職だけでなく、組織管理の観点、量・質ともに安定したサービス提供の観点から、必要であると考えられる。

VI. 結 語

継続意思は異動希望に比べ、訪問割合が有意に高く、仕事満足や人間関係満足も有意に高かった。仕事満足(不満足)や人間関係の満足(不満足)の要素を明らかにし、支援方策を確立することが望まれる。また、病院と訪問の対象特性をふまえたうえで各々の勤務継続意思との関連要因を明らかにし、それぞれの職域にみあった環境整備につなげることで仕事満足感を高め、離職を防ぐことが期待される。

表 1 基本情報

	全体		病院(168)		訪問(22)		p value
	N (%)	中央値 [1-3 四分位]	N (%)	中央値 [1-3 四分位]	N (%)	中央値 [1-3 四分位]	
協力機関							
A	49 (25. 8)		38 (22. 6)		11 (50. 0)		<0. 001 [†]
B	58 (30. 5)		47 (28. 0)		11 (50. 0)		
C	83 (43. 7)		83 (49. 4)		0 (0. 0)		
性							
男性	100 (52. 6)		92 (54. 8)		8 (36. 4)		0. 117 [†]
女性	90 (47. 4)		76 (45. 2)		14 (63. 6)		
年齢							
(歳)		27 (24-33)		26 (24-32)		37 (28. 8-40. 3)	<0. 001 [‡]
経験							
(年)		4 (1-8)		3 (1-7)		12 (6. 3-17. 3)	<0. 001 [‡]
今の仕事に満足している		3 (3-3)		3 (3-3)		3 (3-4)	0. 003 [‡]
そうだ	24 (12. 6)		18 (10. 7)		6 (27. 3)		0. 039 [†]
まあそうだ	130 (68. 4)		114 (67. 9)		16 (72. 7)		
ややちがう	30 (15. 8)		30 (17. 9)		0 (0. 0)		
ちがう	6 (3. 2)		6 (3. 6)		0 (0. 0)		
今の職場の人間関係に満足している		3 (3-3)		3 (3-3)		3 (3-3)	0. 309 [‡]
そうだ	46 (24. 2)		39 (23. 2)		7 (31. 8)		0. 825 [†]
まあそうだ	118 (62. 1)		105 (62. 5)		13 (59. 1)		
ややちがう	23 (12. 1)		21 (12. 5)		2 (9. 1)		
ちがう	3 (1. 6)		3 (1. 8)		0 (0. 0)		
職種							
PT	119 (62. 6)		104 (61. 9)		15 (68. 2)		0. 305 [†]
OT	53 (27. 9)		46 (27. 4)		7 (31. 8)		
ST	18 (9. 5)		18 (10. 7)		0 (0. 0)		
仕事							
ずっと働き続けたい	6 (3. 2)		4 (2. 4)		2 (9. 1)		0. 033 [†]
働き続けたい	63 (33. 2)		51 (30. 4)		12 (54. 5)		
異動したい	39 (20. 5)		38 (22. 6)		1 (4. 5)		
すぐに異動したい	6 (3. 2)		6 (3. 6)		0 (0. 0)		
異動する予定がある	18 (9. 5)		18 (10. 7)		0 (0. 0)		
特に考えていない	58 (30. 5)		51 (30. 4)		7 (31. 8)		

† : χ^2 検定, ‡ : Mann-Whitney U 検定

表 2 継続意思のある群と異動希望のある群の比較

		全体		継続意思 (127)		異動希望・予定 (63)		p value
		N (%)	中央値 [1-3 四分位]	N (%)	中央値 [1-3 四分位]	N (%)	中央値 [1-3 四分位]	
性	男性	100 (52.6)		63 (49.6)		37 (58.7)		0.281 [†]
	女性	90 (47.4)		64 (50.4)		26 (41.3)		
年齢								
	(歳)		27 (24-33)		27 (24-34)		26 (24-32)	0.286 [‡]
経験								
	(年)		4 (1-8)		4 (1-9)		2 (1-7)	0.139 [‡]
勤務分野								
	病院	168 (88.4)		106 (83.5)		62 (98.4)		0.001 [†]
	訪問	22 (11.6)		21 (16.5)		1 (1.6)		
今の仕事に満足している			3 (3-3)		3 (3-3)		3 (3-3)	<0.001 [‡]
	4: そうだ	24 (12.6)		23 (18.1)		1 (1.6)		<0.001 [†]
	3: まあそうだ	130 (68.4)		90 (70.9)		40 (63.5)		
	2: ややちがう	30 (15.8)		13 (10.2)		17 (27.0)		
	1: ちがう	6 (3.2)		1 (0.8)		5 (7.9)		
今の職場の人間関係に満足している			3 (3-3)		3 (3-4)		3 (3-3)	0.008 [‡]
	4: そうだ	46 (24.2)		36 (28.3)		10 (15.9)		0.041 [†]
	3: まあそうだ	118 (62.1)		79 (62.2)		39 (61.9)		
	2: ややちがう	23 (12.1)		11 (8.7)		12 (19.0)		
	1: ちがう	3 (1.6)		1 (0.8)		2 (3.2)		
職種								
	PT	119 (62.6)		82 (64.6)		37 (58.7)		0.109 [†]
	OT	53 (27.9)		37 (29.1)		16 (25.4)		
	ST	18 (9.5)		8 (6.3)		10 (15.9)		

† : χ^2 検定, ‡ : Mann-Whitney U 検定

研究資金

本研究は、奈良学園大学個人研究費と JSPS 科研費 20K13689 の助成を受けたものです。

利益相反

本研究に関連する利益相反はない。

文 献

- 1) 厚生労働省：令和 6 年 雇用動向調査結果の概要. <https://www.mhlw.go.jp/toukei/itiran/roudou/koyou/doukou/25-2/index.html> (2026年1月15日アクセス)
- 2) 小池康弘, 實金栄, 名越恵美: 医療従事者の離職意思に関連する要因の検討. 岡山県立大学保健福祉学部紀要 30(1): 25-32, 2023.
- 3) 池田道智江, 平野真紀, 坂口美和, 他: 看護師の QOL と自己効力感が離職願望に及ぼす影響. 日本看護科学会誌 31(4): 46-54, 2011.
- 4) 加藤礼識, 伊藤雪絵, 吉田有希, 他: 看護師の就労継続をエンパワーメントする因子についての研究. 日本衛生学雑誌 70: 33-39, 2015.
- 5) Yasuko Ogata, Miki Sasaki, Noriko Morioka, et al: Influence of nurse work environment and psychological distress on resignation from hospitals: a prospective study. Industrial Health 62: 295-305, 2024.
- 6) 緒形明美, 會田信子, 長屋央子, 他: 介護老人福祉施設の介護職と看護職の組織コミットメントとコンフリクト対処方略および職務継続意思の関連と影響要因. 日本看護医療学会雑誌 15(2): 23-39, 2013.
- 7) 統計情報: 公益社団法人日本理学療法士協会. <https://www.japanpt.or.jp/activity/data/> (2026 年 1 月 15 日アクセス)
- 8) 統計情報: 一般社団法人日本作業療法士協会. <https://www.jaot.or.jp/statistics/> (2026 年 1 月 15 日アクセス)
- 9) 統計情報: 一般社団法人言語聴覚士協会. <https://www.japanslht.or.jp/about/trend.html> (2026 年 1 月 15 日アクセス)
- 10) 神山真美, 高島恵, 堀本ゆかり, 他: 作業療法士・理学療法士のキャリア形成とその支援—リアリティショックの現状とその支援・対策について—. Japanese Journal of Rehabilitation Education 1(1): 24-31, 2018.
- 11) 宇野健太郎, 田中恩: リハビリテーション従事者における離職意思の規定要因に関する調査. 理学療法福岡 35: 106-109, 2022.
- 12) Byoung-kwon Lee, Dong-kwon Seo, Jang-Tae Lee, et al: Impact of work environment and work-related stress on turnover intention in physical therapists. Journal of Physical Therapy Science. 28: 2358-2361, 2016.
- 13) Sanna-Maria Mertala, Outi Kanste, Sirpa Keskitalo-Leskinen, et al: Job Satisfaction among Occupational Therapy Practitioners: A Systematic Review of Quantitative Studies. Occupational Therapy In Health Care 36(1): 1-28, 2022.
- 14) Eun-Young Park. Meta-Analysis of Factors Associated with Occupational Therapist Burnout: Occupational Therapy International, Article ID 1226841, 2021.
- 15) Tomoko Ohura, Keita Fukuhara, Hideto Sato, et al: Development and validation of the Japanese version of a scale for measuring transactive memory systems for rehabilitation professionals. Asian Journal of Occupational Therapy 22: 40-48, 2026.
- 16) 河本乃里, 田中マキ子: 卒後 2～3 年目に退職した看護師の就職から退職を決断するまでのプロセス. 日本看護研究学会雑誌 47 (1): 85-95, 2024.
- 17) 澤田辰徳, 山田愛理, 友利幸之介, 他: リハビリテーション職種の職務満足度の特性と離職リスクにおける縦断研究. 作業療法 44: 59-68, 2025.
- 18) 恵濃雄一, 永井邦明, 石原俊彦: 訪問看護ステーションに所属する専門職の離職率低減に関する検討—ワーク・エンゲイジメントと仕事の資源に着目して—. 労働科学 99(1): 1-16, 2023.
- 19) 宇野健太郎, 田中恩, 藤嶋厚志: リハビリテーション従事者における自律性・能動性に関連する要因について—日本語版ユトレヒト・ワーク・エンゲイジメント尺度を用いた調査—. 理学療法福岡 36: 109-114, 2023.
- 20) 緒形明美, 會田信子, 長屋央子: 介護老人福祉施設における介護職と看護職の離職予防についての検討. 日本看護科学会誌 35: 90-100, 2015.
- 21) 鈴木哲, 木村愛子, 内田美美佳, 他: 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 31(3): 413-418, 2016.
- 22) 西郡亨, 今井祐子, 久住治彦, 他: 回復期リハビリテーション病棟に従事するセラピストにおけるメンタルヘルスとパフォーマンスに影響を与える諸要因の関係について—キャリア発達段階別モデルによる分析—. 理学療法教育 6(1): 16-24, 2022.