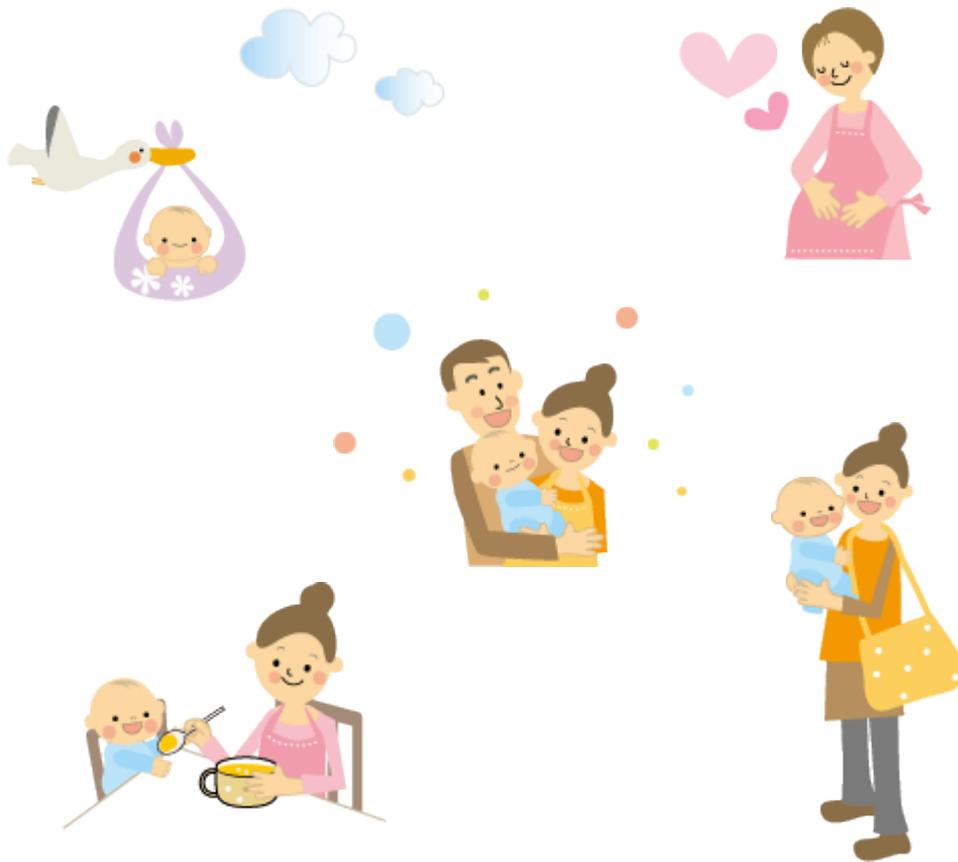


平成 22 年度

# 『理学療法部門の責任者を対象とした 出産・育児と仕事の両立に関する 調査報告書』



平成 22 年 11 月

社団法人 神奈川県理学療法士会  
会員ライフサポート部

# 目 次

## I.はじめに

## II.目的

## III.方法

1. 対象
2. 調査方法
3. 回収数

## IV.結果

1. 回答者属性
2. 職場の形態
3. 職場での雇用・評価について
4. 出産・育児について
5. 育児と仕事の両立が職場へ与える影響と問題点
6. 出産・育児を両立していく環境についての意見・要望

## V.まとめ

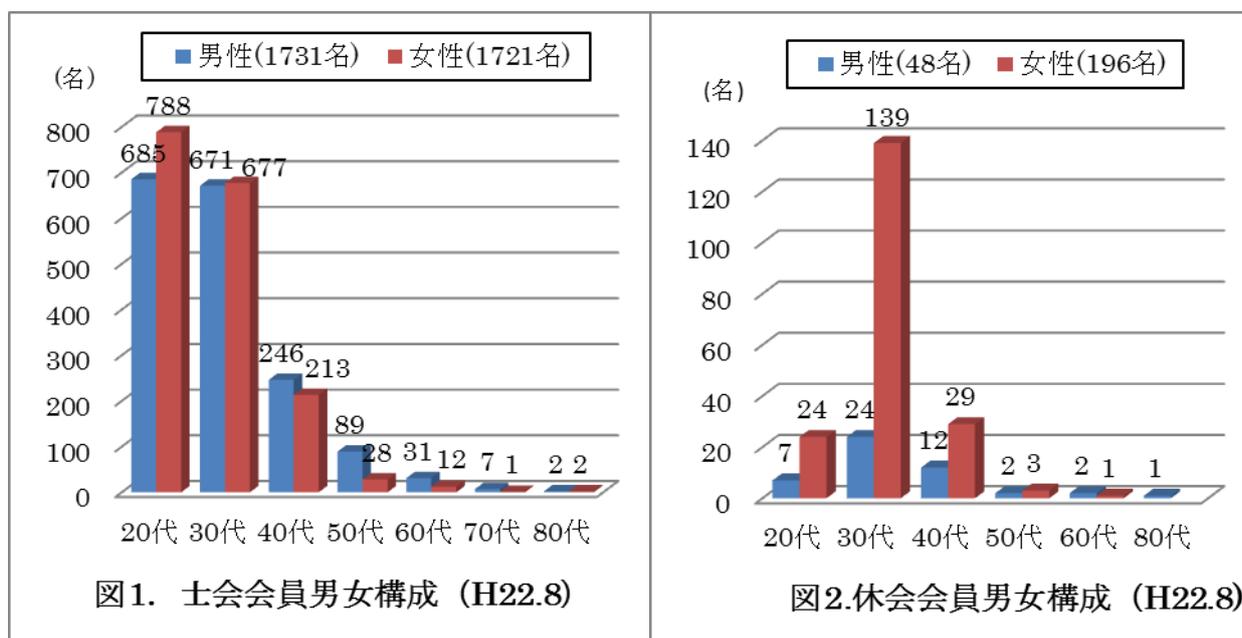
## VI.参考資料

## VII.編集後記

## I. はじめに

現在、神奈川県理学療法士会会員の男女構成(図1)は男女で大きな差は見られないが、休会会員の男女構成(図2)を見ると30代女性の休会会員が非常に多いことがわかる。今後も出産・育児により退職者や長期休暇の取得者が増えることは予想され、施設基準や理学療法の質を保持するための人員確保や職場環境の充実、休職者の復帰支援について考えることは重要となってくる。これらの問題は、女性の働き方の問題だけでなく、突然の病気やけが、家族の介護、男性の育児参加など様々な場面で生じる問題であり、全ての会員に関わる問題であると考えている。

そこで、会員ライフサポート部では、女性の出産・育児に関連する問題の検証を通して、働きやすい環境を迫及していくために、理学療法部門の責任者を対象に、主に出産・育児に関する就業環境について現状や問題など実態調査を実施した。この報告書はその調査結果を忠実にまとめたものである。問題を抱えている施設も、うまく管理できている施設も、それぞれの意見を集めることで、共通の問題点や解決の糸口を見つけていくことができれば幸いである。



## II. 目的

女性理学療法士の増加とともに、出産・育児と仕事の両立が可能な環境作りは必要不可欠となってきた。そのため当部では、現場での職場環境や両立に関する意識調査するため、管理的な役割を担っている理学療法士部門の責任者に依頼して、アンケート調査を行った。

## III. 方法

### 1. 対象

2009年7月現在、神奈川県士会会員の在籍する501施設の理学療法部門責任者（回答者は理学療法士に限定）

### 2. 調査方法

アンケート用紙を各施設に送付し、2009年7月時点の状況を多選択方式で回答し返送してもらった。倫理面に配慮し、無記名での回答とした。本調査で知りえた情報は、個人情報保護に十分留意して取り扱った。

### 3. 回収数

総回収数および有効回答数は247施設、回収率49%であった。

## IV. 結果

### 1. 回答者属性

年齢は23歳から65歳で、30歳代109名(44%)と40歳代72名(29%)で全体の7割を占めていた(図3)。性別は男性148名(60%)、女性99名(40%)であった。理学療法士としての経験年数は、1年から45年までと幅広く5～9年は64名(24.3%)で最も多く、次いで10～14年、15～19年となっている。また、5年未満の16名(6.5%)で決して少なくない(図4)。

配偶者・パートナーがいる割合は男性が148名中120名(82%)、女性が99名中55名(55.6%)(図5)、子供がいる割合は男性が148名中97名(65.5%)、女性が99名中44名(44.4%)(図6)であった。子供がいる人の中で、子供の人数は1人28%、2人47%、3人以上が25%であり(図7)、また、子供の人数に回答者の男女差はなかった。

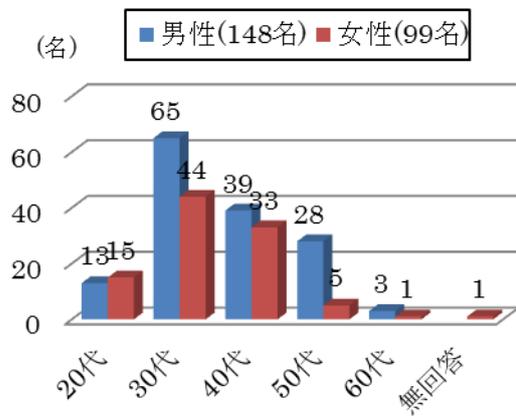


図3. 年代別男女構成

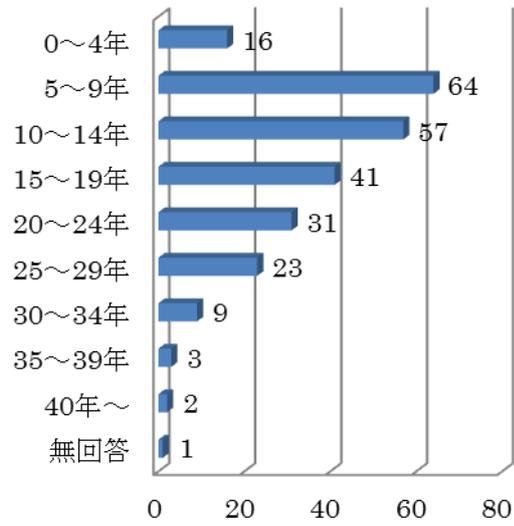


図4. 免許取得後年数 (名)

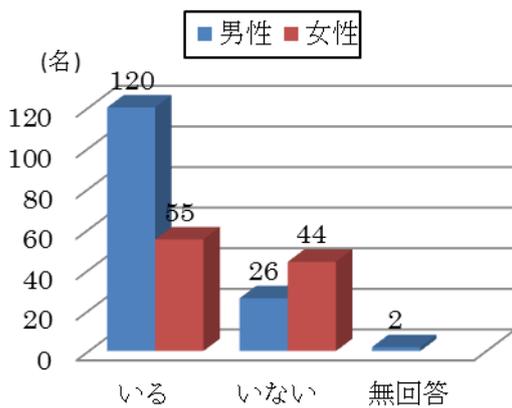


図5. 配偶者・パートナーの有無

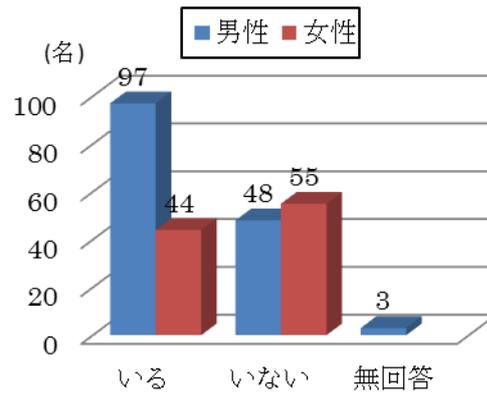


図6. 子供の有無

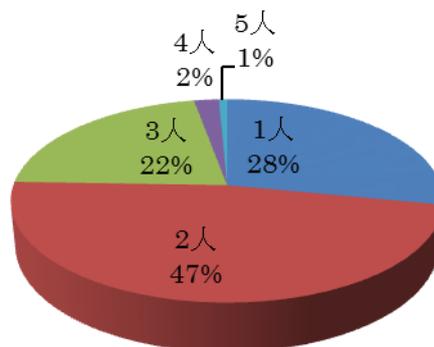


図7. 子供の人数

## 2. 職場の形態

施設分類は病院\*(48.6%)、介護老人保健施設(17.8%)、医院・診療所\*\*(13.4%)、訪問看護ステーション(7.9%)の順で多かった(図 8)。回答者の年代については、大規模な病院や教育機関、行政機関では40歳代以上がほとんどであったのに対し、クリニックや介護老人保険・福祉施設では30歳代以下がほとんどであった。また、施設分類での回答者の性別による差はなかった。

施設ごとのPTの構成人数は1, 2名が53施設(21%)、3~5名が87施設(35%)、6~10名が57施設(23%)、11名以上が49施設(20%)であった(図 9)。男女構成は図 10に示す通りであった。施設分類と照らし合わせると、「医院・診療所」で女性比が少ない施設が多かった(女性比0%が33施設中12施設、1~33%が7施設)が、その他の施設分類での特徴はなかった。PTの雇用形態の内訳として、常勤職員のみ雇用の施設が68.4%、常勤+非常勤(フルタイム)の施設が9.7%、常勤+非常勤(パートタイム)の施設が16.6%、常勤+非常勤(フルタイム+パートタイム)の施設が2.4%、非常勤のみの施設が2.4%であった(図 11-1)。雇用形態での性別、施設分類による差はなかった(図 11-2)。

\*病院は病床数や形態に関係なく合計した。

\*\*医院・診療所にはクリニックも含まれる。

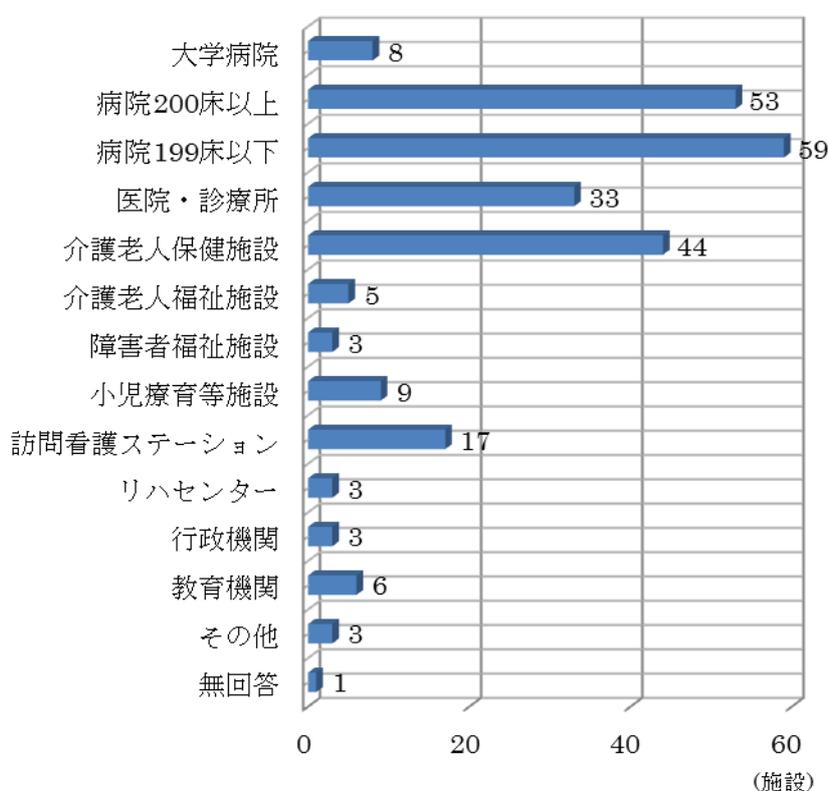


図8.勤務所属施設分類

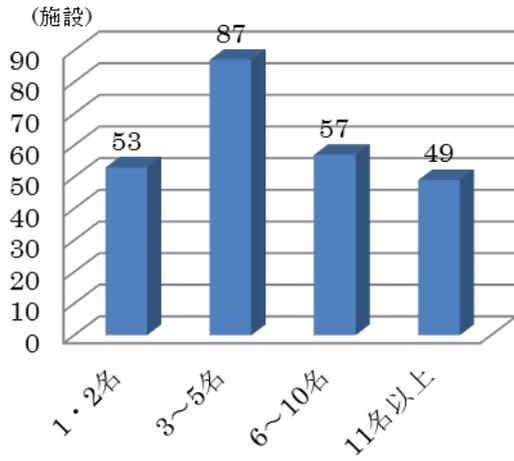


図9.PTの構成人数

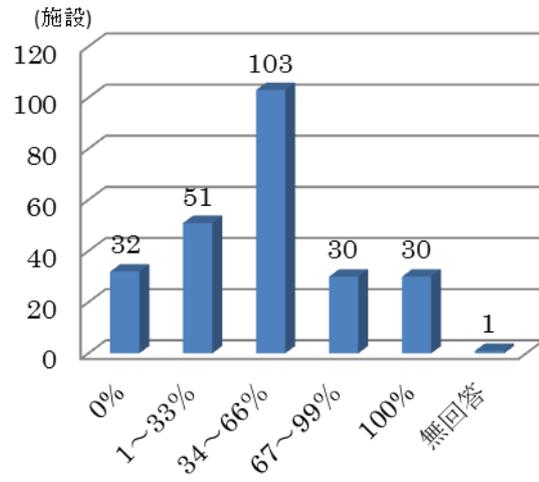


図10.職場の男女比率  
(女性数/全体数)

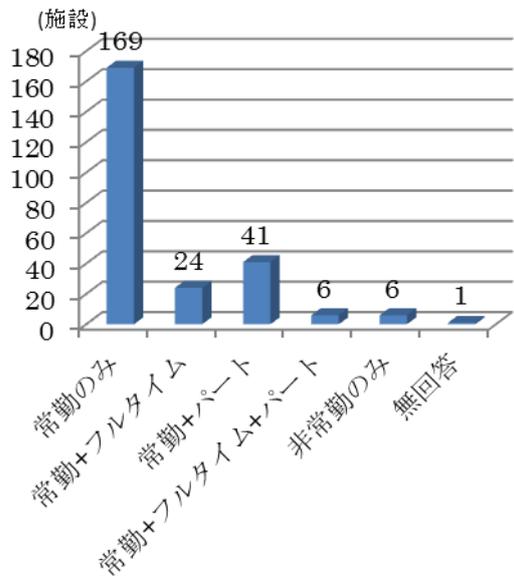


図11-1.雇用形態

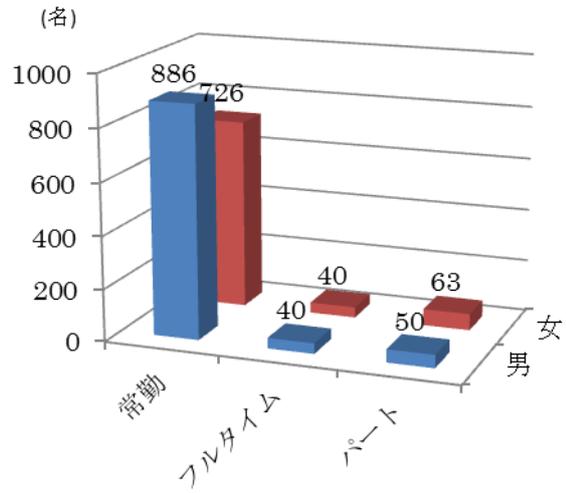


図11-2.雇用形態男女構成

### 3. 職場での雇用・評価について

PTの採用人事権が「ある」との回答は83施設、「ないが面接・意見は可能」が115施設、「なし」が40施設であった(図12)。人事権「ある」と「面接・意見は可能」を合わせて人事に関わるとした施設(199施設)と人事権「なし」との回答であった施設(40施設)での比較では、年代、性別、施設分類での差は認めなかった。

人事権「なし」と答えた施設も含めてPTの新規採用条件として重要と考えている項目を最大3つまで選択してもらったところ、239施設(回答数628)より回答があった。回答が多かった順に「面接時の態度」30%、「志望動機」24%、「経験年数」19%、「年齢」12%、「性別」6%であった(図13)。

女性の新規雇用について「躊躇しない」が165施設(67%)、「躊躇する」が18施設(7%)、「どちらともいえない」が55施設(22%)であった。回答者の性別で比べると、「躊躇しない」と答えたのは全体の67%の中で、回答者の性別が男性56%、女性83%で女性の方が多い傾向にあった。「躊躇する」と答えたのは、男性は11.5%、女性は1.0%で男性の方が多かった。また、「何ともいえない」と「無回答」を合わせると男性は32.4%、女性は16.2%で男性の方が多い傾向にあった。(図14-1)。施設ごとの男女構成から見ると女性比が多い施設ほど「躊躇しない」との回答が多く、「躊躇する」との回答は少ない傾向にあった。「どちらともいえない・無回答」との回答は男女比に関わらず20%程度ずつあった(図14-2)。躊躇する理由は18施設(回答数39)より回答を得られた(図15)。「結婚・妊娠を契機に辞職するから」が最も多く理由の回答の36%を占めていた。躊躇しない理由は、166施設(回答数217)から回答が得られ、「男女の差について意識したことがない」が49%と半数を占めていた(図16)。

人事評価の際に考慮することの問いに関して240施設(回答数516)より回答があり、「勤務態度」が43%、「業務実績」が37%、「勤続年数」が13%であり、「性別」との回答は1施設のみであった(図17)。

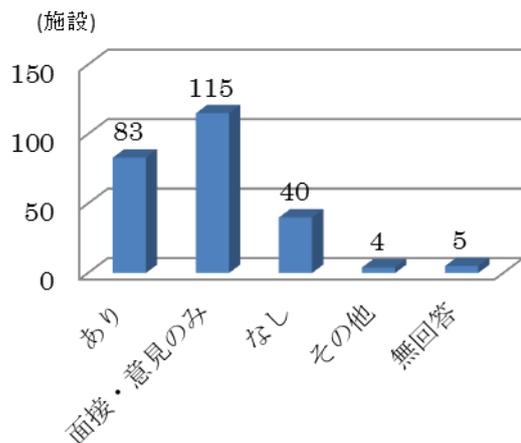


図12.人事権の有無

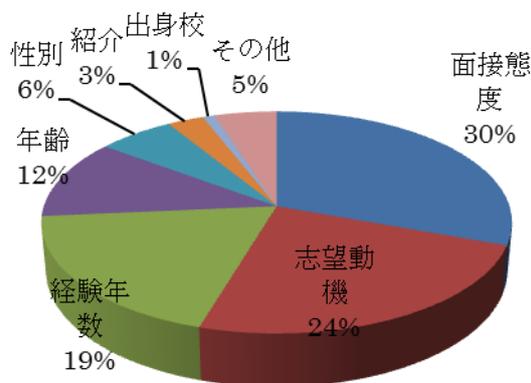


図13.採用条件

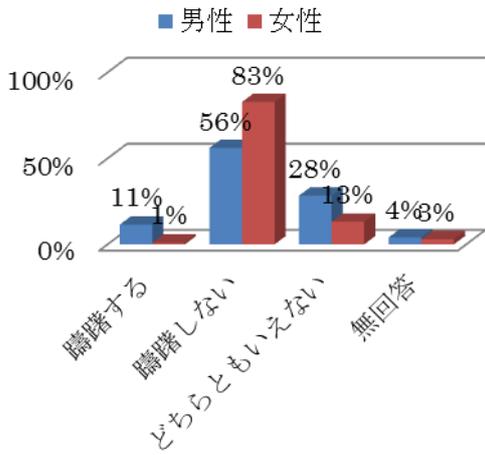


図14-1.女性雇用躊躇の有無

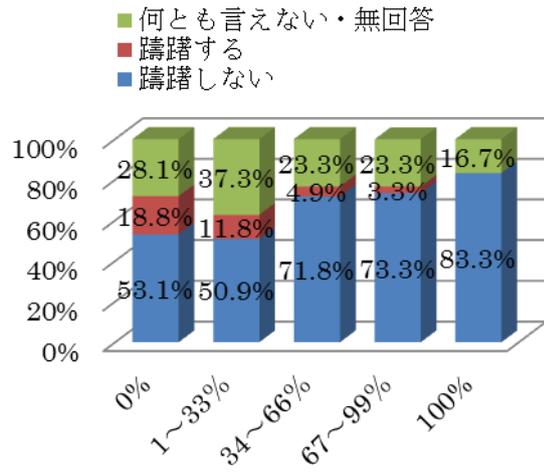


図14-2.職場の女性比率と女性雇用躊躇の有無

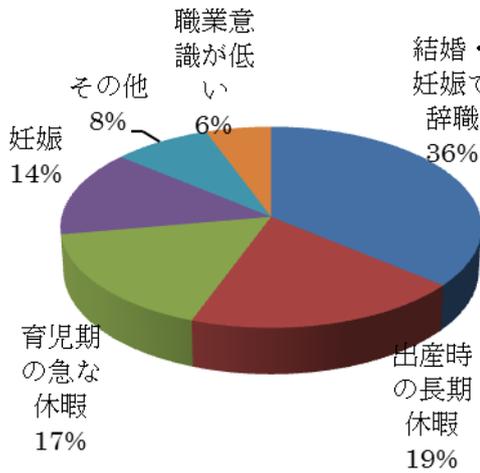


図15.躊躇理由

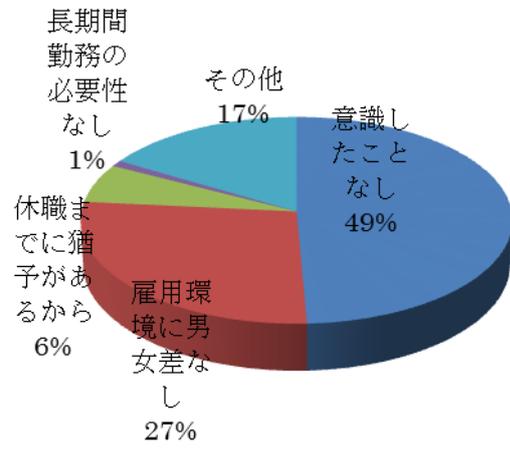


図16.躊躇しない理由

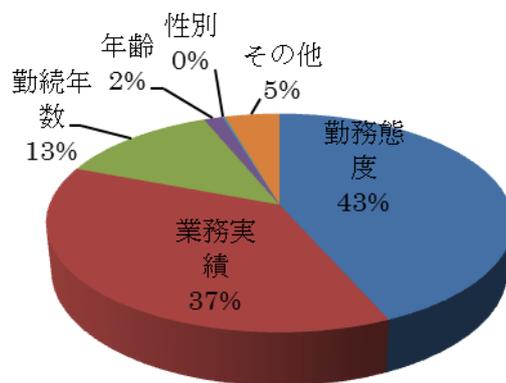


図17.人事評価に考慮すること

#### 4. 出産・育児について

最近の5年間の実績で、出産・育児を経験したスタッフに関して調査した。出産・育児に関する制度のスタッフの取得者数や退職者数に関してPTの欄に回答があったのは114施設(46.2%)であり、これらの施設を出産・育児をするスタッフの「経験あり」として扱った。そのうち、長期休業や育児時間などの制度利用者の経験ありが101施設、出産育児を契機に退職した者の経験ありが32施設、制度を利用せず退職者のみ経験したのが13施設であった(図18-1)。出産・子育て両立スタッフの経験の有無では、常勤と非常勤(フルタイムのみ)で構成される施設では「経験あり」の施設が24施設中20施設(83.3%)で多かった。その他の雇用形態の施設は「経験あり」の施設の方が少なかった(33~43%)。また、施設の人数構成が多いほど、出産・育児中のスタッフを経験したことがある施設が多くなる傾向にあった(図18-2)。回答者の属性や休職中のスタッフ補充の有無による「経験」の違いはなかった。

育児休暇取得期間は「11~15ヵ月」が61施設で多く(図19)、最短が2ヵ月、最長が36ヵ月、平均値は10.8ヵ月であった。育児時間取得期間は「11~15ヵ月」が21施設で多く(図20)、最短が1ヵ月、最長が48ヵ月、平均値は12.9ヵ月であった。

妊婦への配慮に関しては209施設(回答数381)あり、内容は「健康状態の確認」が38%、「業務内容の変更・配置変換」が34%、「周囲のスタッフへの教育」が9%であった(図21)。産前産後休暇・育児休暇中のスタッフの補充については202施設(回答数251)より回答があり、「なし」が36%、「他職種の協力で乗り切る」が24%、「非常勤を採用する」が22%であった(図22)。産前産後休暇・育児休暇後の職場復帰を促す取り組みや制度に関しては、253施設から回答が得られ、「ある」が42%、「特になし」が35%、「わからない」が18%であった(図23)。具体的な内容は「子の看護休暇が取得できる」28%、「施設内に保育所がある」19%、「スタッフに教育している」18%、「休職者に定期的に連絡をとる」16%であった(図24)。

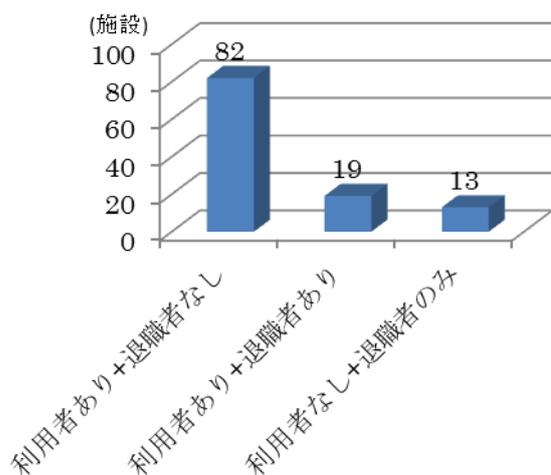


図18-1.制度利用と退職の有無

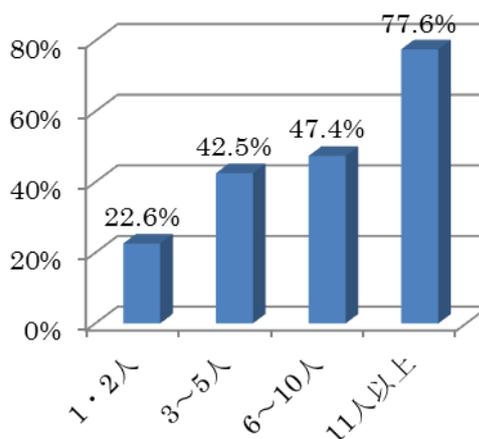


図18-2.制度利用率と施設のスタッフ人数構成

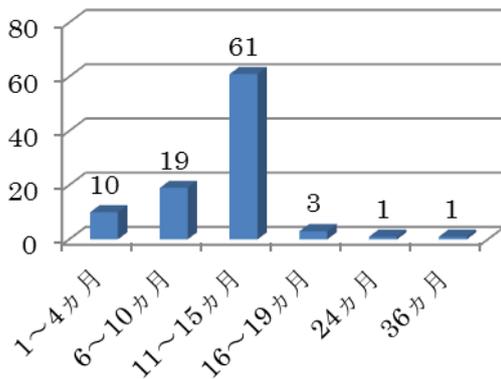


図19.育児休暇取得期間

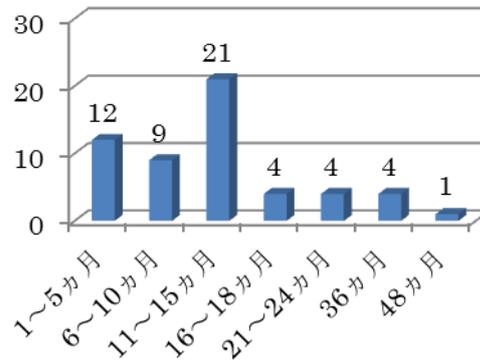


図20.育児時間取得期間

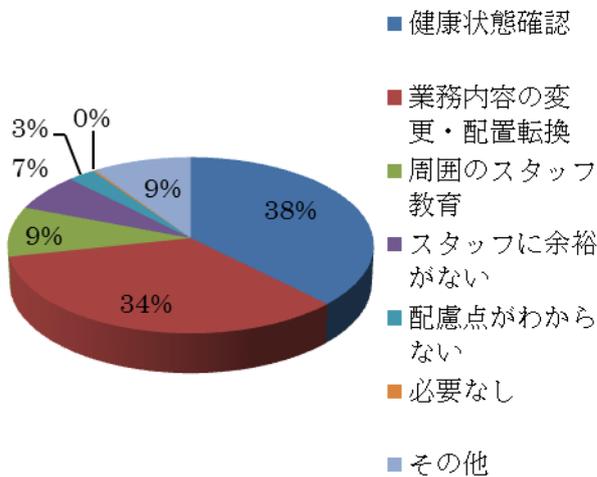


図21.妊婦への配慮

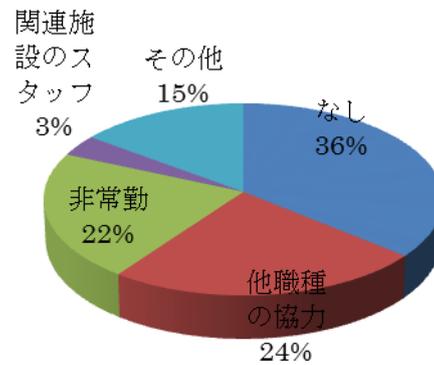


図22.スタッフの補充

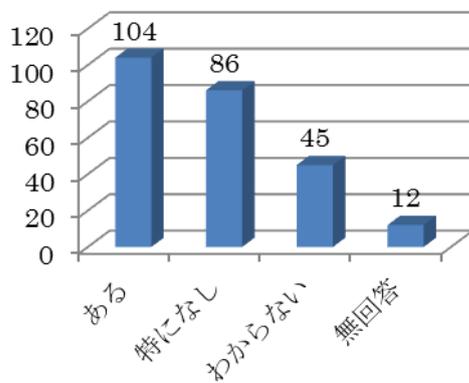


図23.職場復帰への促進

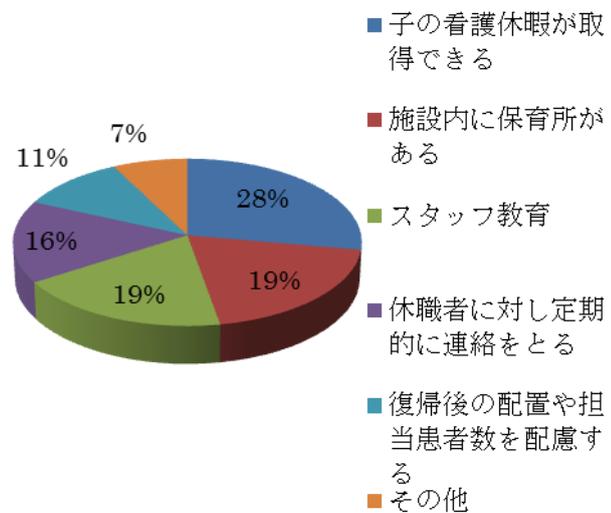


図24.促進内容

## 5. 育児と仕事の両立が職場へ与える影響と問題点

スタッフが制度を利用したことによる職場への影響については、回答があったのは109施設(44.1%)で、そのうちメリットのみを挙げたのが75施設(68.8%)、デメリットのみを挙げたのが13施設(11.9%)、両方を挙げたのが21施設(19.3%)であった(図25-1)。デメリットのみを回答した施設のうち、休業中のスタッフの「補充なし(他職種の協力のみを含む)」との回答が10施設(74.9%)、「補充あり」と答えたのは1施設のみであった。職場への具体的な影響の内訳は112施設(回答数220)より回答が得られ、「仕事の進め方を見直すきっかけになった」が19%、「制度の理解が深まった」が18%、「ライフスタイルや働き方を見直すきっかけになった」が14%、「職場の管理が難しくなった」が12%であった。両立する上での問題点としては220施設(回答数312)の回答が得られ、「人材確保が困難」が42%、「制度や対応方法などの情報不足」が13%、「特になし」「経営側・事務側の協力不足」がそれぞれ12%であった(図26)。

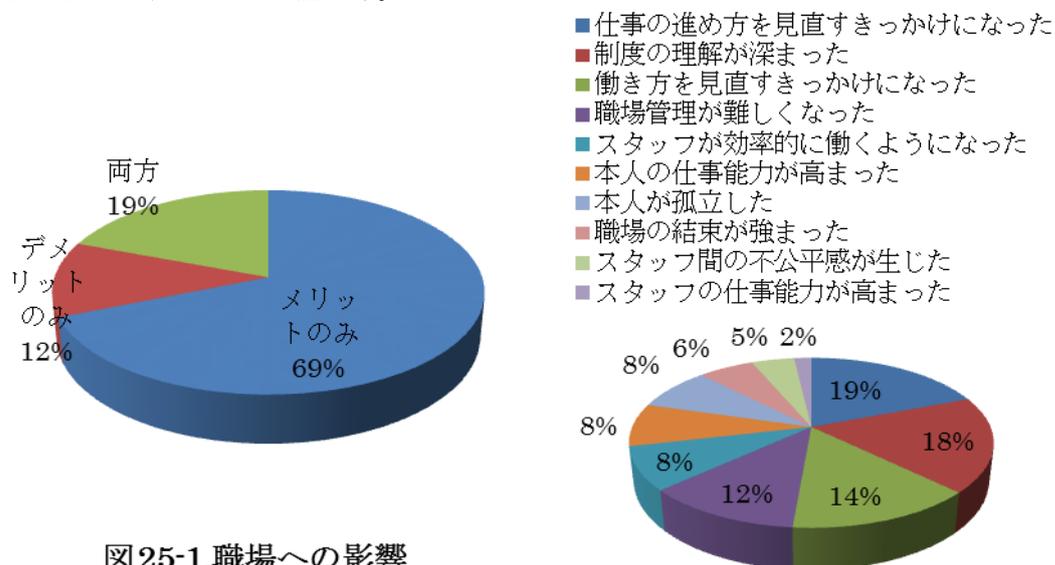


図25-1.職場への影響

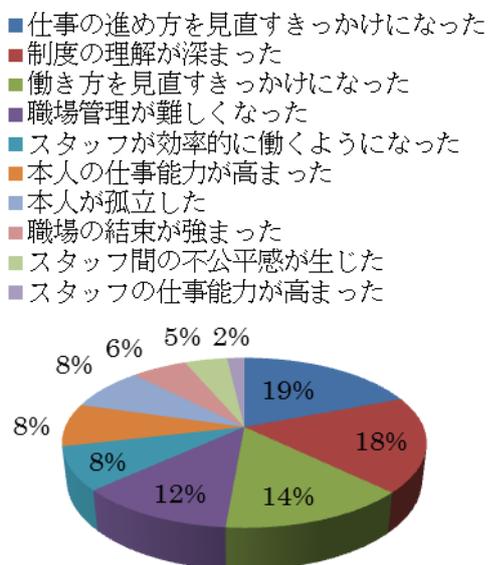


図25-2.職場への影響の内訳

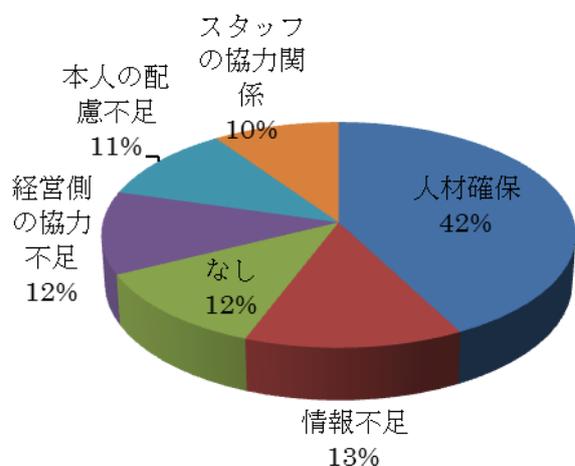


図26.両立する上での問題点

## 6. 出産・育児を両立していく環境についての意見・要望

このテーマについての自由記載欄に対して、多く（118名）の貴重な意見が寄せられた。記載された文を内容ごとに抜出し、分類して集計した。

### ■人材不足に関すること 89件

<時期について>

妊娠中(2件)：体調に個人差があり不安定なことがある、突然辞めてしまうことがある

産休・育休中(21件)：産休要因の確保ができない、短期契約では業務への対応が困難

育児と両立中(16件)：休みが多い、残業困難、時短勤務になる、復帰困難

<背景>

保育所の不整(24件)：施設内がない（看護師・医師の利用に限定される）、病児保育がない、休日対応ができない、絶対量が足りない

核家族化(4件)

業務量の多さ(11件)、マンパワー不足(10件)

働き方の選択肢が少ない(1件)

### ■制度面の不備(30件)

産休・育休制度の整備が不十分：休業中の人材補充に関する制度がない、取得が義務化されていない、育児中の有給休暇が足りない、育休取得方法に多様性がない

報酬制度の問題：少数しか雇えない、休暇分経営上負担になる、理学療法士の給料が低い

### ■職場環境に関して(57件)

両立しやすい(27件)：

体制が整っている（業務調整可能、余裕ある人員、人員補充が可能、保育施設がある）

両立が当たり前（経営者・管理者が両立を受け入れている、経験者・女性が多い）

両立にくい(23件)：体制が不十分、退職せざるをえない

わからない(7件)：経営側・スタッフの考えがわからない

### ■両立に関する考え(61件)

<両立は難しい(34件)>

育児中のスタッフの立場(15件)：権利主張のみ、周りに遠慮し精神的なストレスが強い、体力的な負担が大きい

周りのスタッフの立場(10件)：不公平感がある、両立に対する問題意識が低い

管理者の立場(9件)：経営側の認識が低い、経験がなく不安

<両立させたい、両立はできる(27件)>

お互い様、休暇は出産育児だけでない、女性なしには業務が成り立たない、両立は当たり前



経験者がいることが一番の力になるでしょう。(40歳代・女性)

私は職場でのサポートはほとんどなく(代休要員もなく)産後2-5か月で復帰しました。制度上のものはなくても私の場合はとても協力的な夫(会社員)と子供が病気をしても同僚が嫌味も言わず直ぐ帰してくれたり、また病児保育という施設が近所にあたりして、何とか3人育ててこられました。やはり、周りの方たちの理解と思いやりが一番かなと思います。そればかりに甘えてもいらせませんが、現時点ではそれかなと思っています。(30歳代・女性)

産前産後の休みも確かに大事でサポートもひつようですが、育児中のサポートこそとても大切に感じます。子供の急な病気や行事への参加に際して休みを取りやすい環境こそ、仕事を続けられる原動力だと思います。そのような環境整備が広がることを期待します。(40歳代・女性)

仕事と出産育児を両立することに賛成しています。自分自身も4才と2才の子供を育てていることもあり、両立することは、夫婦間の協力がなければ家庭や組織によくない状況があると感じています。また、「なぜ働くのか?」という意義については夫婦間でコンセンサスを得る必要があると思います。そのこと「一挙両得」となるのか「2兎追うものは・・・」という両極端の結果となってしまうのではないかと考え、常に妻とは相談しています。今後、スタッフにも同様のことが起きた場合には助言していきたいと思っています。(30歳代・男性)

リハスタッフが女性だけで7人中既婚者4名。さらに4名中2名は1歳児を抱えている環境なのでお互い協力しやすい環境だと思う。保育施設もあるので職場全体に子供がいても働きやすい空気がある。仕事と育児を両立できる環境はとても大切だと思います。子供の急な発熱などで休まれることはありますが、子供がいなくてもいろいろな事で休むことがあるので、1つ1つ対応するしかないと考えています。(40歳代・女性)

男女平等は頭の中で理解していても、どこかで産休・育休やその後の事を考えると男性スタッフを頼ってしまうところがある。本当の平等にすると女性は家庭を犠牲にしなければならないし、男性が育休を取ることを申し込んでも驚いてしまう。スタッフと管理者では立場が違う為難しい問題である。しかしなるべく両立出来るようなシステムが出来るよう考慮しているつもりである。育休を取るだけとってやめてしまう人もいると聞くこともあるので、制度を利用する方の権利だけでなく大人としてのマナーを守って欲しいと思います。(30歳代・男性)

自分自身に経験がない中で支えていく側も支えられる側も不安です。県士会ニュースなどで

情報が入ってくるのはとても助かります。お互い同じ情報を共有するのも大切だと思います。支えていく側の心構え、支えられる側の心構え（マナー）に関してお互いに知らない場合も多いのかなと思います。（30歳代・女性）

出産・育児に限らず（含めて）有給休暇や社会保障や労働者の権利など一般的な基準がわからず主張しづらい。福祉系は経営が厳しく、利用者に迷惑がかかる。気を使うと体力任せで働くことになる（非常勤の他施設でも）。上層部（管理職含め）、全ての職員が共通の観念をもっていないと労働環境を整えることは難しい。（20歳代・女性）

## V. まとめ

回答者（すなわち責任者）の背景や職場環境には男女差はなかった。勤務評価でも性別自体が問題となることはほとんどなく、男女問わず同じような仕事内容で活躍していることが推察できた。以前のような男女差別はないものの、女性の雇用には「躊躇してしまう」「何ともいえない」「回答できない」という回答は少なくなく、「頭ではわかっているけど・・・」と実際の業務を目の当たりにすると躊躇せずにはおれない職場環境であることが現状といえる。

職場環境の問題の背景は、社会問題と同様に子育てと仕事を両立する環境（保育所の充実、代替者の確保）が整っていないということが大きい。また、施設基準の維持、コスト意識を重要視されるなど、経営面・保険点数制度も影響していることが認識できた。一方、両立の経験についての回答は少なく、管理者（回答者）が若い場合も多いことから、両立についての問題に直面したことがない施設も多いことが推察された。職場環境が良好であるとの回答があった施設は、経験者の存在と「大変なことも少なくないけど、工夫して皆で協力しあうのが当たり前」というポジティブな考え方が職場全体に広がっているところであるということがわかった。

以上のアンケート結果を踏まえて、制度上の不備は社会問題として今後も取り組んでいく必要はある。しかし、まずは、経験のない施設やスタッフに情報発信をし、支援制度や職場環境の工夫の仕方などを広めていくことが、当部の今後の課題であると感じている。

## VI.参考資料

### 1. 妊娠・出産・育児に関わる主な法律

#### ■育児・介護休業法：仕事と育児・介護の両立を支援するための法律

対象者：子を養育する男女労働者 \*家族の介護についても同じ項目あり

権利	内容	利用するには
育児休業 (いわゆる育休)	・1歳に満たない子を養育するための休業 (一定の場合は1歳6か月に達するまで取得可)	労働者が1か月前までに期間を申し出る(男性にも適用可能)。1歳6か月まで延長する場合はその2週間前までに申し出る。
子の看護休暇	小学校就学前の子が病気・けがをした場合、子の看護のため1年に5日まで、休暇を取得することが可能。事業者は繁忙などを理由に申出を拒むことはできない。	申し出は口頭でも可 配偶者が専業主婦でも利用可
勤務時間短縮等の措置	3歳未満の子を養育する労働者については、事業主は次のいずれかの措置を講じなければならない(短時間勤務の制度、フレックスタイム制、始業・終業時刻の繰上げや繰下げ、所定外労働をさせない制度、事業所内託児施設の設置など) *3歳から小学校就学前までの期間の措置は努力義務	本人の請求
時間外労働の制限	小学校就学の始期に達するまでの子を養育する労働者が、その子を養育するために請求した場合、事業主は、事業の正常な運営を妨げる場合を除き、1か月に24時間、1年に150時間を超える時間外労働をさせてはいけない	本人の請求 1回につき1か月～6か月の請求が可。
深夜労働時間の制限	小学校就学の始期に達するまでの子を養育する労働者が、その子を養育するために請求した場合、事業主は、事業の正常な運営を妨げる場合を除き、午後10時から午前5時までの間、労働させてはいけない	制限開始の1か月前までに開始日、終了日を明確にして申請。

#### ■労働基準法：働く女性の母性保護のための条項がある

対象者：女性労働者

権利	権利の内容	利用するには
産前産後休暇 (第65条)	産前休暇：予定日の6週間前 (予定日は除く。多胎妊娠は14週前) 産後休暇：出産の翌日より8週間 (ただし、6週間前は強制的休暇)	本人の請求
危険有害業務の就業制限 (第64条の3)	妊産婦(妊婦および産後1年未満の女性)の危険有害業務の就業を制限 ① 重量物を取り扱う業務 ② 有毒ガスを発散する場所での業務 ③ その他妊婦・出産・保育に有害な業務	産後6週以降は 本人の請求

軽易業務転換 (第 65 条の 3)	危険有害業務以外の業務でも、妊娠中の女性の請求により、使用者は軽易な業務へ変換させなければならない。	本人の請求
変形・時間外・休日労働、深夜行の禁止(第 66 条)	妊産婦の時間外・休日労働・深夜業を禁止	
育児時間 (67 条)	生後満 1 年に満たない生児を育てる女性は 1 日 2 回各々少なくとも 30 分、その生児を育てるための時間を請求することができる。	
生理休暇 (67 条)	生理日の就業が著しく困難な女性が休暇を請求した時は、生理日に就業させてはならない。	

### ■男女雇用機会均等法：働く女性の母性健康管理のための条項がある

権 利 (法 律)	権利の内容	利用するには
深夜業の制限	妊産婦の一週 40 時間、一日 8 時間以上の変形労働時間制の適用を禁止	本人の請求
通院休暇 (第 22 条)	妊産婦は保健指導や健康診査を受ける時間を確保するために休暇をとることができる。 〈回数〉妊娠 23 週まで 4 週に 1 回 妊娠 24 週から 35 週まで 2 週間に 1 回 妊娠 36 週から出産まで 1 週間に 1 回 出産後 1 年以内 医師や助産婦が指示する回数 * 医師や助産婦からの指示がある場合はその指示に従う。	
通勤緩和、妊娠障害休暇 (第 23 条)	妊娠中及び出産後の女性労働者が医師などから指導を受けた場合、事業主は必要な措置を講じなければならない。 ①つわりの悪化や早産につながる通勤時のラッシュを避けるための通勤緩和 ②休憩時間の延長、休憩回数の増加 ③症状に応じた作業の制限、勤務時間の短縮、休業などの措置 医師の指導がなくても、本人の請求があった場合、事業主は医師などの判断を求め、対応しなければならない。	医師の指導による本人の請求
婚姻・妊娠・出産などを理由とする不利益取扱いの禁止 (第 9 条)	事業主は、女性労働者が婚姻し、妊娠し、又は出産したことを退職理由として予定する定めをしてはならない。	

## 2. 助成金・給付金の案内

### ■事業主のための給付金

中小企業子育て支援助成金	
助成内容	<p>一定の要件を備えた育児休業を実施する中小企業事業主に対して、初めて育児休業取得者が出た場合に助成金を支給</p> <p>以下の3つの要件を満たした育児休業取得者を出した事業主に助成金を支給</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>① 雇用保険の被保険者として1年以上継続雇用されている</li> <li>② 1歳までの子を養育するために6か月以上育児休業を取得している</li> <li>③ 復職後、1年以上雇用保険の被保険者として継続雇用されている</li> </ul>
支給額	<p>上記を満たした育児休業取得者1人目 100万円</p> <p>2人から5人目 80万円</p>

事業所内保育施設設置・運営等助成金										
助成内容	事業所内に労働者のために保育施設を設置、運営（運営開始後最長10年間）、増築及び保育遊具等購入した事業主に対し助成金を支給									
支給額	<p>○設置費 新築、または購入した費用の1/2を支給 (2,300万円を限度とする)</p> <p>○運営費 運営に要した費用の合計額の下記割合</p> <table border="1" style="margin-left: 40px;"> <thead> <tr> <th></th> <th>1年目～5年目まで</th> <th>6年目～10年目まで</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>中小企業事業主</td> <td>2/3</td> <td>1/3</td> </tr> <tr> <td>大企業事業主</td> <td>1/2</td> <td>1/3</td> </tr> </tbody> </table> <p>(通常699万6,000円を限度とする、ただし時間延長に応じ増加する)</p> <p>○増築費 増築に要した費用の1/2を支給 (1,150万円を限度とする)</p> <p>○保育遊具等購入費 遊具購入に要した額から、自己負担金10万円を控除した額 (40万円を限度とする)</p>		1年目～5年目まで	6年目～10年目まで	中小企業事業主	2/3	1/3	大企業事業主	1/2	1/3
	1年目～5年目まで	6年目～10年目まで								
中小企業事業主	2/3	1/3								
大企業事業主	1/2	1/3								

両立支援レベルアップ助成金											
① 育児・介護費用等補助コース											
助成内容	労働者が育児・介護サービスを利用する際の費用補助、またはサービスの提供した事業主に助成金を支給										
支給額	当該措置について事業主が負担した額について中小企業事業主については1/2、それ以外は1/3に相当する額（ただし、利用者一人当たり30万円、1事業所あたり360万円を限度額とする）										
② 代替要因確保コース											
助成内容	育児休業取得者の代替要因を確保し、育児休業取得者を原職等に復帰させた事業主に、助成金を支給										
支給額	<table style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <td rowspan="2" style="width: 30%;">対象労働者が最初に生じた場合</td> <td style="width: 30%;">中小企業事業主</td> <td style="width: 40%;">50万円</td> </tr> <tr> <td>その他の事業主</td> <td>40万円</td> </tr> <tr> <td rowspan="2">2人目以降の対象労働者が生じた場合</td> <td>中小企業事業主</td> <td>15万円</td> </tr> <tr> <td>その他の事業主</td> <td>10万円</td> </tr> </table>	対象労働者が最初に生じた場合	中小企業事業主	50万円	その他の事業主	40万円	2人目以降の対象労働者が生じた場合	中小企業事業主	15万円	その他の事業主	10万円
対象労働者が最初に生じた場合	中小企業事業主		50万円								
	その他の事業主	40万円									
2人目以降の対象労働者が生じた場合	中小企業事業主	15万円									
	その他の事業主	10万円									

③ 子育て期の柔軟な働き方支援コース													
助成内容	短時間勤務制度や、フレックスタイム制度を設け、小学校就学の始期に達するまでの子を養育する労働者に利用させた事業主に助成金を支給												
支給額	<table border="0"> <tr> <td>対象労働者が最初に生じた場合</td> <td>中小企業事業主</td> <td>50万円</td> </tr> <tr> <td></td> <td>その他の事業主</td> <td>40万円</td> </tr> <tr> <td>2人目以降の対象労働者が生じた場合</td> <td>中小企業事業主</td> <td>15万円</td> </tr> <tr> <td></td> <td>その他の事業主</td> <td>10万円</td> </tr> </table>	対象労働者が最初に生じた場合	中小企業事業主	50万円		その他の事業主	40万円	2人目以降の対象労働者が生じた場合	中小企業事業主	15万円		その他の事業主	10万円
対象労働者が最初に生じた場合	中小企業事業主	50万円											
	その他の事業主	40万円											
2人目以降の対象労働者が生じた場合	中小企業事業主	15万円											
	その他の事業主	10万円											
④ 男性労働者育児参加促進コース													
助成内容	男性の育児休業取得を促進するなど、男性の育児参加を可能とするような職場作りに向けたモデル的な取り組みを行う事業主に助成金を支給												
支給額	支給額は1年度につき1事業主当たり50万円(2年度までを限度とする)												
⑤ 職場風土改革コース													
助成内容	両立支援制度を労働者が気兼ねなく利用することができるよう、計画的に職場風土改革に取り組み、育児休業制度を取得しやすい環境整備を行う事業主に助成金を支給												
支給額	1) 指定を受けた年度においてにおいては、1年間の職場風土改革促進事業実施の結果、実施前に比べ両立指標の得点が向上した場合に50万円を支給 2) 2年度目においては両立指標の得点が、支給申請時に1年度目よりさらに向上した場合に50万円を支給												
⑥ 休業中能力アップコース													
助成内容	育児休業または介護休業をする労働者の職場適応性や職業能力の維持、向上を図る措置(職場復帰プログラム)を計画的に実施する事業主に助成金を支給												
支給額	<table border="0"> <tr> <td>対象労働者1人あたり</td> <td>中小企業事業主</td> <td>21万円</td> </tr> <tr> <td></td> <td>その他の事業主</td> <td>16万円</td> </tr> </table> (それぞれ1事業所当たり100人を限度)	対象労働者1人あたり	中小企業事業主	21万円		その他の事業主	16万円						
対象労働者1人あたり	中小企業事業主	21万円											
	その他の事業主	16万円											

育児休業取得促進等助成金(育児休業取得促進措置)					
助成内容	育児休業期間中または短時間勤務期間中の雇用保険被保険者に連続して3ヶ月以上経済的支援を行った事業主に助成金を支給				
支給額	助成期間は子が生まれた日から満3歳の誕生日の前日まで 育児休業取得促進措置：被保険者に支払った手当などの額の下記割合 短時間勤務促進措置：被保険者に対してその労働時間に対応する額の下記割合 <table border="0"> <tr> <td>中小企業事業主</td> <td>3/4</td> </tr> <tr> <td>その他の事業主</td> <td>2/3</td> </tr> </table>	中小企業事業主	3/4	その他の事業主	2/3
中小企業事業主	3/4				
その他の事業主	2/3				

## ■被保険者のための給付金

### 育児休業給付金

育児休業給付制度		H22年4月1日施行
助成内容	雇用被保険者が1歳（一定の場合1歳2ヶ月または1歳6ヶ月）に満たない子を養育するために育児休業を取得した場合、被保険者に育児休業給付金を支給 [H22年4月1日より、育児休業を開始した日から起算した1ヶ月ごとの期間に支給]	
支給額	支給対象期間(1か月)当たり 通常 $\text{休業開始時賃金日額} \times \text{支給日数の} \times 40\%$ （当分の間は50%）相当額 を支給  *ただし、支給単位期間中に事業主から賃金を支払われた場合その賃金が $\text{休業開始時賃金日額} \times \text{支給日数の}$ 30%未満の場合 →50%相当額を支給 30%以上80%未満の場合 →80%相当額と事業主から支給された賃金の差額 80%以上の場合 →支給されない 支給額の上限は204,750円 下限は61,500円	
パパ・ママ育休プラス制度		
助成内容	父母ともに育児休業を取得する際、育児休業取得期間の延長が可能であり、子が1歳2ヶ月に達する日の前日までの間の1年間、育児休業給付金が支給される  *配偶者の出産後8週間以内の期間に父親が育児休業を取得した場合には、育児休業の再度取得が可能であり、一定条件を満たせば育児休業給付金の支給も可能	

詳しくは以下のホームページをご参照ください

- ・ 事業主のための給付金(受給対象事業主、受給額、受給対象期間、手続き)についての詳細  
厚生労働省 <http://www.mhlw.go.jp/bunya/koyoukintou/ryouritsu01/02.html>  
<http://www.mhlw.go.jp/general/seido/josei/kyufukin/koyouantei.html>
- ・ 事業主のための給付金受給についての問い合わせ  
(財)21世紀職業財団 <http://www.jiwe.or.jp>
- ・ 育児休業給付金について  
ハローワークインターネットサービス [http://www.hellowork.go.jp/html/info\\_1\\_h3d.html#b-1](http://www.hellowork.go.jp/html/info_1_h3d.html#b-1)

## VII. 編集後記

まだ子育てと仕事の両立は「当たり前」というところは多くはないというのが、このアンケートを集計しての感想です。しかし、皆、頭ではそのことは理解されており、何とかしようと努力中であるということはおおいに感じました。制度の充実が昔より進んだとはいえ、コスト意識や公平感が昔より求められる中、管理的立場のスタッフは理想と現実とのギャップに悩まれていることでしょう。今できることは、もうすでに両立が「当たり前」になっている施設を参考に、どのような意識の持ち方で、いかにうまく体制を作っていくのか考え行くことだと思います。

職場のコミュニケーション取りかた、大事！！それも職場環境の大きな要素。

理学療法士も年々人口が増え、多様な人材が排出され育ってきています。女性だけとっても、結婚、出産は2の次、3の次で最前線で仕事に打ち込みたい人、仕事も家庭もできるだけ活発にしたい人、子供に恵まれない人、まだちょっと先もよくわからない若い人、親の介護もかかわっている人、自分の予定通りに進む人、進まない人、環境に恵まれている人、どうにもならない人、本当に多くの立場の人がいると思います。それぞれが、自分と自分以外の人のことが考えられるようになれば、働く環境は良くなると思います。

今回のアンケート結果をもとに、会員ライフサポート部の活動もさらに活発に行っていきたいと考えています。メールサポート会員募集しています。みなさんのご意見をどしどしお寄せ下さい。

## 会員ライフサポート部：

大槻 かおる（大和市立病院）      萩原 文子（川崎社会保険病院）  
寺尾 詩子（聖マリアンナ医科大学病院）      大島 奈緒美（湘南シルバーガーデン）  
高橋 七湖（帝京大学医学部附属溝口病院）      三枝 南十（東海大学医学部附属病院）  
上甲 博美（聖マリアンナ医科大学横浜市西部病院）

## 報告書作成協力：

中村 さち子      石川 久子（県士会事務職員）  
松岡 明子（県士会事務職員）      小野田 誠子（県士会事務職員）

## 発 行：

（社）神奈川県理学療法士会  
〒220-0003 横浜市西区楠木町4番地12 アーリア20 101号  
TEL045 (326) 3255 / FAX045 (326) 3226

## 印 刷：

MBE 関内店      TEL045 (222) 8089 / FAX045 (222) 8109