



産休・育休取得に伴う人員確保に関する調査報告 ～第2報:51回学術大会発表報告～

ライフサポート部 寺尾詩子

会員ライフサポート部
活動報告
職場環境を考える

第56報

昨年7月に実施しました人員確保に関するアンケート調査の結果の一部を札幌で開催の51回日本理学療法学会学術大会で報告しました。内容は本会ホームページ・ライフサポート部の「調査報告」に掲載しますので、ご興味のある方は一度覗いてみてください。

今回報告できた内容は下記の通りです。

- ① 出産・育児と仕事の両立を支援する制度の利用実績（過去3年分）について：回答施設の49%が「実績あり」との回答でした。内訳は、施設種別より、施設に所属する理学療法士が4名以下と少ない施設は、20%台と非常に少なく、5名以上の施設で50%以上と多くなっていました（図1）。制度はあっても少数施設では利用して両立するのは難しいのが現状です。
- ② 欠員状況について：欠員があると答えた施設は28%と回答者の約1/3にあたり、その内41%という半数近い施設で欠員理由が「産休・育休取得中」でした（図2）。
- ③ 求人について：求人後の反応については、必要数確保できたのは30%でした。本会のホームページを利用すると回答した施設は18%に止まり、求人はコストがかかる、求人に応答がない、上層部の理解がないなどで求人しないという施設も20%ありました。
- ④ 対策について、具体的な対策などの情報交換ができる場を作る、本会の地域組織体制の活用、本会の求人欄の工夫などを検討します。

会場からは下記のようなご意見をいただきました。

●臨時職員（有期契約勤務）の募集で人員確保ができた。

産休・育休要員として「パート」で募集したが、全く応募がなかった。そこで、「臨時職員」として半年更新、最大2年、給与は正規職員と同じ条件で募集すると応募がコンスタントにあり、多くの育休取得者を抱えている施設だが、人員確保ができるようになった。「ほんとに有期契約でいいの？」と聞くと、それぞれ理由があり臨時職員にも需要があると感じた。大変だという理由だけで、定員を増やして一時的な欠員分のリスクを賄うというのは、コンスタントに欠員が見込まれるとしても、経営上のリスクとなり実現は難しい。しかし、一時的でも欠員があることも減収となり、経営上のリスクである。欠員がある時だけという条件で、収益となることを提示すれば、受け入れてもらえると思います。

●産業医・上層部へ相談することで業務調整ができた。

上司を含め、ほとんどのPTが子育て世代で、常に産休・育休による欠員がある状態で5年間過ぎてきた。育休から復帰しても、急な休みは多い状態となり、安定して働ける環境ではなかった。PTの上司に相談しても業務量の調整はしないとされ、部内はあきらめムードだった。職場だけ

なく家庭生活でもイライラした感じとなり、業務の質も生活の質も悪くなり、独身の立場でも、業務量は多く、疲弊し辞めるPTも出てきた。そこで、産業医や直属より更に上の立場の人に慎重に相談し、パート勤務者の募集、業務量の削減、関連病院からの応援がかなうこととなった。

●神奈川県士会の調査結果を利用しています。

他県士会でも会員支援事業の必要性を訴える資料にし、実現できそう。十年前にはなかったライフサポート部のような担当部署が各都道府県士会の半数以上に設けられるようになってきている。

子育て世代がほとんどという施設も多く、管理的な立場となった人自身も育休中でどうしたらいいのかという切羽つまった施設も少なくないようです。そんな中、うまくいったという声もあります。そのような情報も少しずつでも集めて、調査結果とともにお伝えできるようにしていきたいと思えます。

お知らせ

離職を防ぐ取り組みの紹介や、他の施設はどのような働き方で乗り切っているのか情報交換する場を企画しています。平成28年9月4日10時～13時（ウィング横浜）で開催予定です。ホームページをご確認下さい。

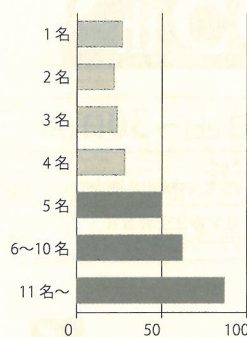


図1 過去3年間に産休・育休・育児時間などの制度利用実績ありの施設割合（所属PT数別で表示；単位%）

図2 (円グラフ)欠員の有無 (帯グラフ)欠員理由
*カッコ内の数字は施設数

