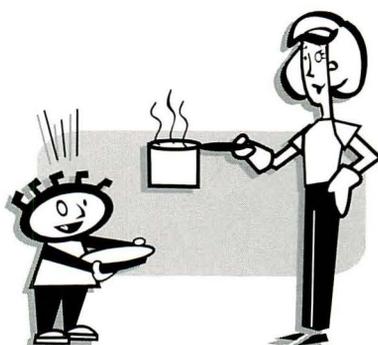
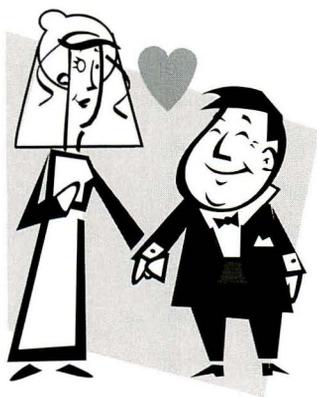


平成 17 年度

『女性会員の職場環境や離職 に関する実態調査報告書』



平成 18 年 6 月

社団法人 神奈川県理学療法士会
女性会員支援事業委員会

目 次

I.はじめに	1
II.目的	2
III.方法	2
1. 対象	
2. 調査方法	
3. 回収数	
IV.結果の概要	2
V.結果	4
1. 回答者属性	
2. 就業者の状況について	
1) 勤務実態	
2) 制度について	
3. 非就業者の状況について	
4. 結婚・出産と就業に対する考え	
5. 士会への要望	
6. 理学療法士としての満足度	
7. 職場環境に関する考え（自由記載）	
VI.終わりに	13
VII.参考資料	14
妊娠・出産・育児に関わる主な法律	

I. はじめに

近年、医療制度の改正や介護保険のもとでの地域福祉への貢献など、理学療法士の職域は多様化し、変化を続けている。このような背景もあり養成校が増加し、理学療法士の数は急激に増加している。しかし、多様なニーズに答えるためには、卒後教育を受けながら経験を積んでいける環境、そしてその経験を生かして、長く活躍できる人材が増えることが重要だろう。

現在、神奈川県士会の会員構成は、図1のように20、30代の女性会員数が急増している。中でも女性会員の増加が著しく、20代で女性は男性の2倍の数となっている。一般的に女性も一生仕事を持ち続ける意志が強くなっていると言われている。しかし、女性は職に就くと、結婚・出産・育児・介護等とともに職業の継続、中断、再開といくつものライフサイクルの節目を迎え、その就業形態に影響を受けやすく、就業継続が困難と考える女性は少なくないのが現状ではないだろうか。専門職として生涯に渡り、高い知識・技術に加え、それを支えるヒトとしての資質が要求される理学療法士は、長期展望にたった職業継続や学習へのサポートが特に必要である。たとえ、出産・育児などで休業を余儀なくされ、働く場面を変更する必要がでてきたとしても、柔軟に対応できる環境が実現すれば、休職あるいは退職する女性会員が減り、安定した職場環境の維持が期待できる。これにより理学療法士全体の質が維持され、理学療法士の地位も向上していくのではないだろうか。

そこで、当士会では、急増する女性会員が継続して活動できるような組織作りを図る必要があると考え、この女性会員支援事業が開始されることになった。その始めの事業として、女性会員の実態把握のため、昨年アンケート調査を実施した。この報告書はそのアンケート結果を忠実にまとめたものである。

現実の状況は個々様々であり、その要望に士会として応えられるものがあるのか、現在模索中である。しかし、今の現実の状況・リアルな声を聞き、女性会員はもとより男性会員の理学療法士人生の発展に役立てていただければ幸いである。

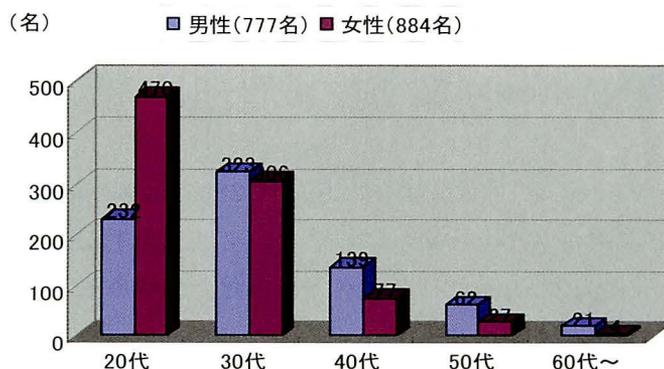


図1. 士会会員男女構成(H17.5)

Ⅱ.目的

女性の就業継続に影響が大きいとされる結婚・出産・育児に着目し、女性会員の職場環境や意識の実態およびニーズの把握を目的として、アンケート調査を実施した。

Ⅲ.方法

1. 対象

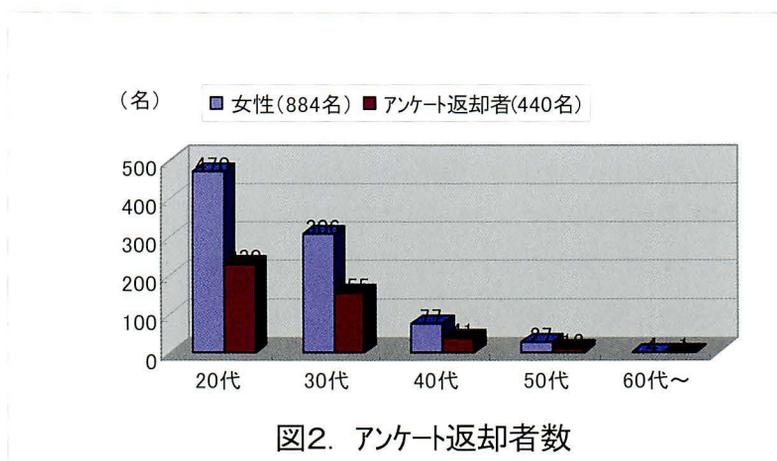
2005年5月現在、神奈川県士会女性会員として登録されている886名とした。

2. 調査方法

アンケート用紙を各個人宛（勤務先及び自宅）に送付し、平成17年7月1日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（図2）

総回収数は442名うち有効回答者440名、回収率50%であった。各年代のおよそ半数の回収がされている。



Ⅳ.結果の概要

[回答者属性]

年齢は21歳から63歳で、年代内訳は20歳代230名、30歳代155名、40歳代41名、50歳代12名、60歳代1名であった。結婚については、既婚186名、未婚253名、子供の有無については、あり128名、なし311名であった。理学療法士現職者416名、非就業者23名であった。

[就業者の職場状況と結婚・育児] (図3.4)

職場人数との関係では、1人職場での既婚の割合66%、未婚の割合34%、2人以上の職場では既婚の割合33~48%、未婚の割合52~67%であった。1人職場での子供有の割合50%、無しの割合50%、2人以上の職場では子供有の割合11~39%、無しの割合61~89%であった。

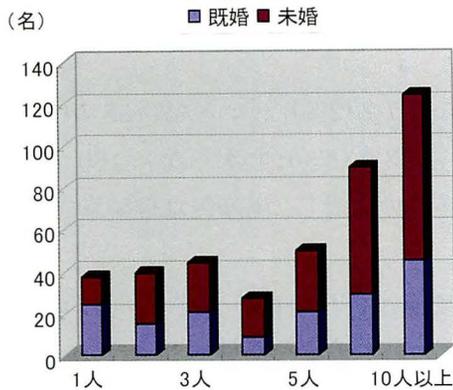


図3. 職場状況と結婚

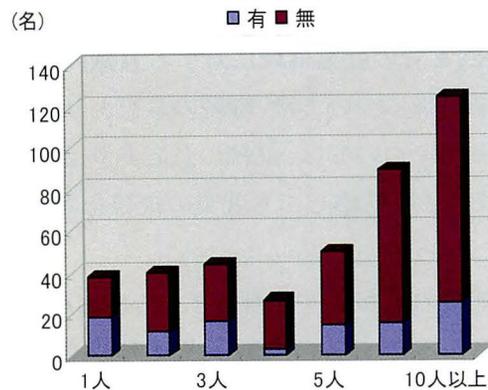


図4. 職場状況と育児

[就業者の勤務状況と結婚・育児]

現職者の既婚者は166名で、その内常勤125名(75%)、非常勤40名(25%)であった。子供ありと答えた現職者は108名で、常勤77名(71%)、非常勤31名(27%)であった。

[就業者の職場の出産・育児制度について] (図5.6)

産前産後休暇制度がある360名、ない17名、わからない40名、育児休業制度がある290名、ない28名、わからない98名であった。産前産後休暇制度を利用できる259名、できない48名、わからない98名、育児休業制度を利用できる191名、できない70名、わからない138名であった。制度がある・利用できるという回答が多くある反面、わからないとの回答も目立った。

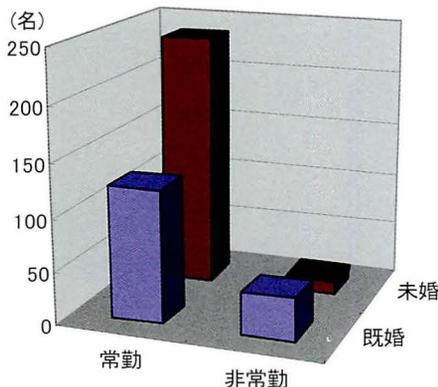


図5. 勤務状況と結婚

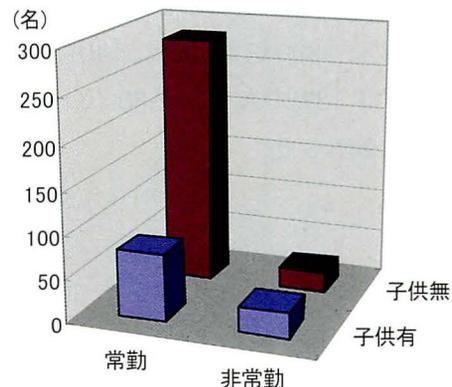


図6. 勤務状況と育児

[非就業者について]

離職理由は、「育児のため」の割合が48%、「出産のため」の割合が22%、「その他」の割合が13%で出産・育児に関することが大きい。復職希望は、あり10名、条件が整えば13名で非就業者全員が復職の意志を示していた。

復職するために最も重要な要因として、「育児上の問題」の割合が48%、「労働条件の問題」の割合が22%、「託児所・保育所の問題」の割合が13%と多かった。

[全回答者の就業継続に対する意識]

結婚後については、継続の意志あり374名(85%)、なし7名(2%)、わからない58名(13%)。出産後については、継続の意志あり246名(56%)、ない33名(8%)、わからない160名(36%)であった。結婚しても就業の継続を考えている人は多いのに対し、出産後は継続意志をもつ人は減っていた。

離職の最も大きな理由としては出産・育児への不安を選択した者が191名(61%)と最も多かった。また家庭・育児と仕事を両立させるための最も重要な条件としては、配偶者の協力127名(29%)、職場の理解125名(28%)、勤務条件の充実123名(28%)が多かった。

[社会への要望]

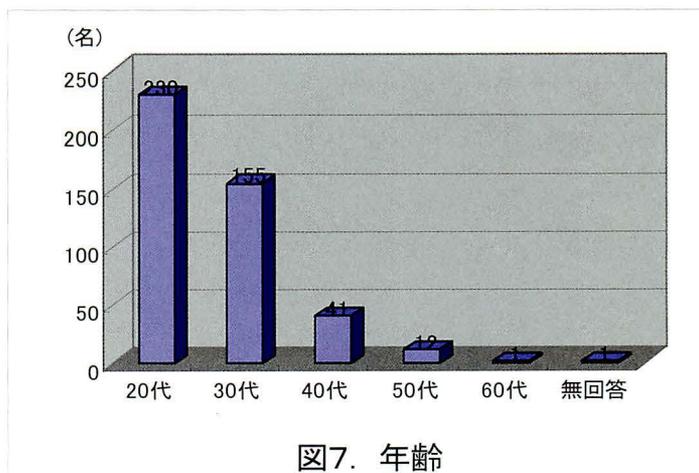
『講習会・学会での託児所併設』179名、『出産・育児に関する情報提供』163名、『女性が就労するための研修会』74名、『求人情報・人材バンクの充実』267名であり、情報の提供を要望している。

V. 結果

1. 回答者属性：

問1 年齢 (図7)

回答者の年齢層をみると、「20代」が52%、「30代」が35%、「40代以降」は12%であり20~30代の割合が高かった。



問2 免許取得後年数 (図8)

免許取得後「1~5年」が49%、「6~10年」が23%、「11~15年」・「16~20年」が10%、「21年以上」が8%であった。半数以上が取得後10年以内であった。

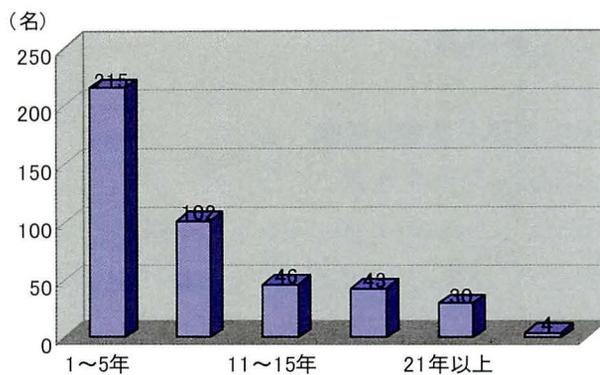


図8. 免許取得後年数

問3 結婚の有無 (図9)

既婚者の割合は約42%、未婚者は約58%であった。

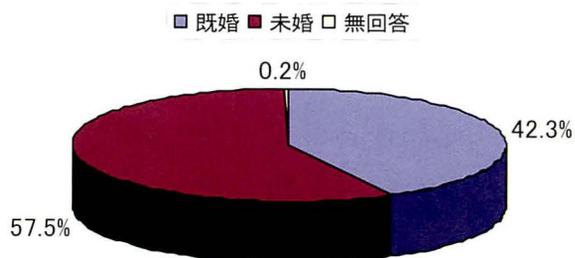


図9. 結婚の有無

問4 子供の有無 (図10)

子供が「いる」割合は約29%、「いない」は約71%であった。

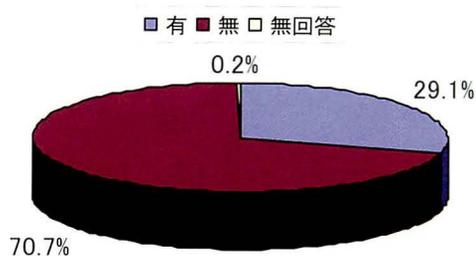


図10. 子供の有無

問5 理学療法士として就業の有無 (図11)

理学療法業務に従事「している」割合は約95%、「していない」は約5%であった。

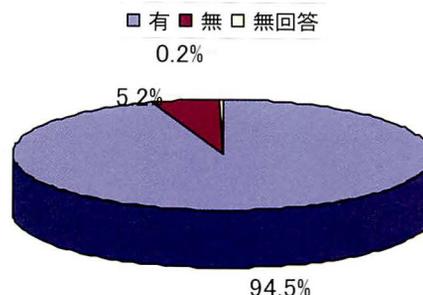


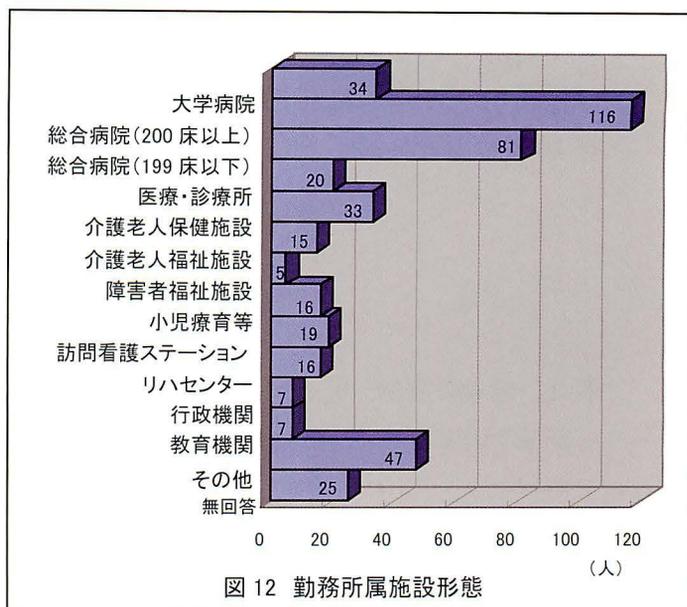
図11. PT就業の有無

2. 就業者の状況：

1) 勤務実態

問6 勤務所属施設形態 (図12)

総合病院（200床以上）在籍者の割合が25%、総合病院（199床以下）在籍者の割合が18%、その他が10%、大学病院・介護老人保健施設が8%、医療・診療所5%であった。



問7 雇用形態 (図13)

常勤者の割合が82%、非常勤のフルタイム勤務者が約10%、パートタイム勤務者が約2%であった。

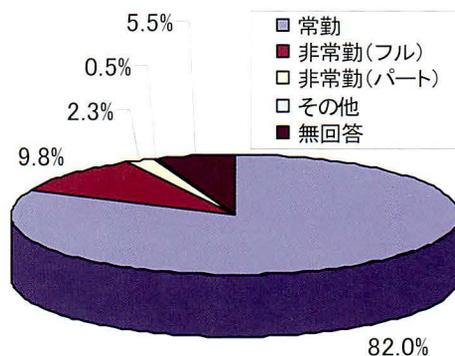


図13. 雇用形態

問8 職場の理学療法士の数 (図14)

3 職場の理学療法士の人数は「10人以上」割合が29%、「6～9名」が20%、「5名」が11%、「3名」が10%、「1名」・「2名」が各9%であった。

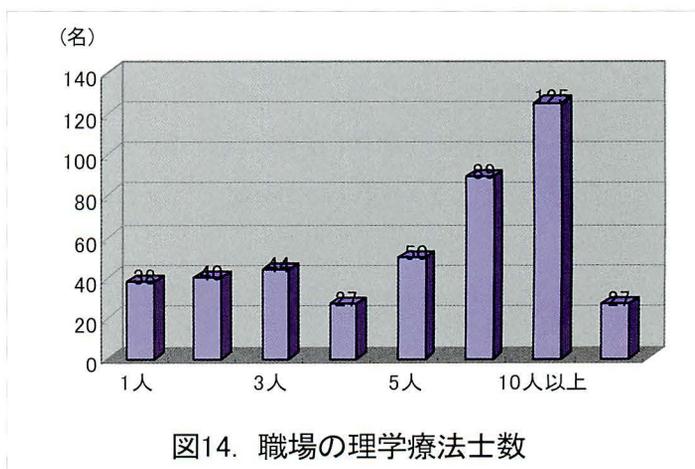


図14. 職場の理学療法士数

2) 制度について

問9 制度の設置状況 [産前産後休暇制度]

(図 15)

勤務している職場に産前産後休暇制度が「ある」割合が82%、「わからない」が9%、「ない」が4%であった。

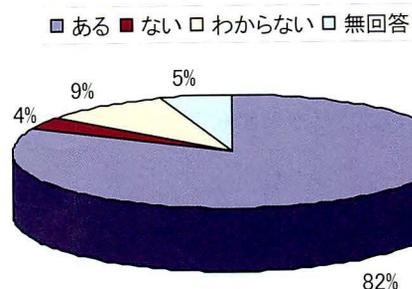


図15. 産休制度

問10 制度の利用状況 [産前産後休暇制度]

(図 16)

勤務している職場では、産前産後休暇制度を「利用できる環境である」割合が59%、「わからない」が22%、「できない」は11%であった。

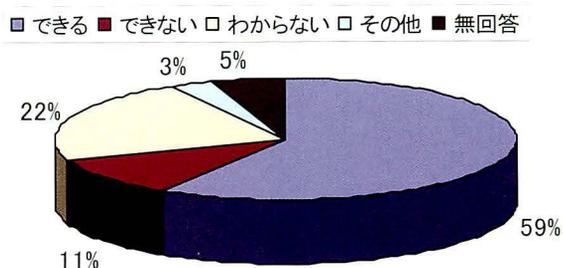


図16. 産休利用

問11 制度の設置状況 [育児休業制度]

(図 17)

勤務している職場に育児休業制度が「ある」割合が67%、「わからない」が22%、「ない」が6%であった。

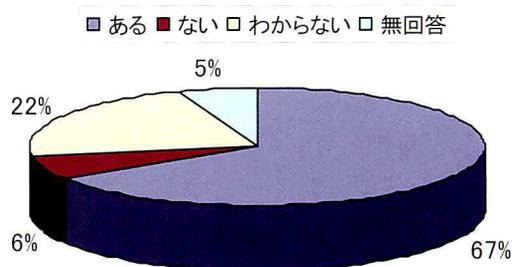


図17. 育休制度

問12 制度の利用状況 [育児休業制度]

(図 18)

勤務している職場では、育児休業制度を「利用できる環境である」割合が44%、「わからない」が31%、「できない」が16%であった。

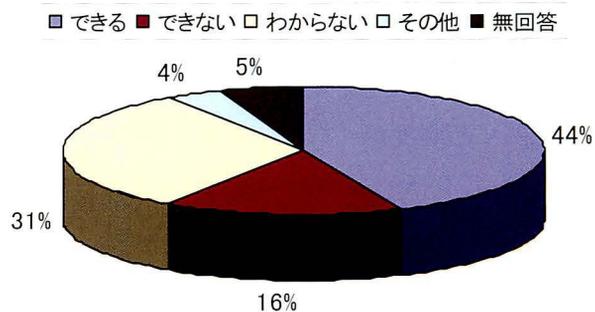


図18. 育休利用

問 13 制度の設置状況 [育児時間制度]

(図 19)

勤務している職場に育児時間制度が「ある」割合が 35%、「わからない」が 41%、「ない」が 18%であった。

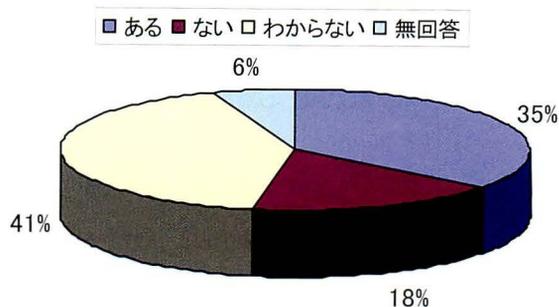


図19. 育児時間制度

問 14 制度の利用状況 [育児時間制度]

(図 20)

勤務している職場では、育児休業制度を「利用できる環境である」割合が 30%、「わからない」が 41%、「できない」が 20%であった。

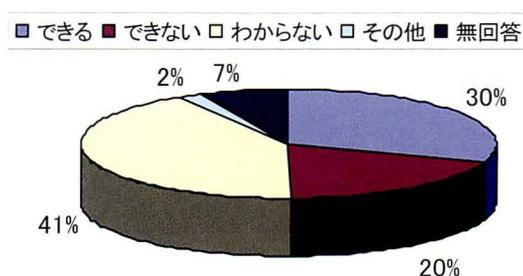


図20. 育児時間制度利用

問 15 託児所の設置状況 (図 21)

勤務している職場に託児所が「ある」割合が 30%、「わからない」が 4%、「ない」が 61%であった。

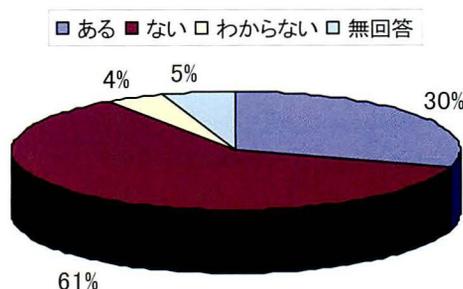


図21. 託児所の設置

問 16 その他の出産・育児の制度設置状況

(図 22)

勤務している職場にその他の出産・育児に関する制度が「ある」割合が 16%、「わからない」が 50%、「ない」が 27%であった。

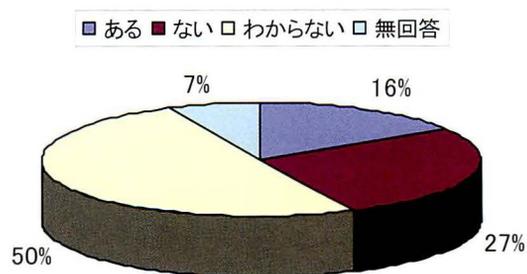


図22. その他出産育児制度

3. 非就業者の状況

問 17 離職の理由 (図 23)

復職を妨げている最も大きな要因として、「育児のため」の割合が 48%、「出産のため」が 22%、「その他」が 13%で出産・育児が多かった。

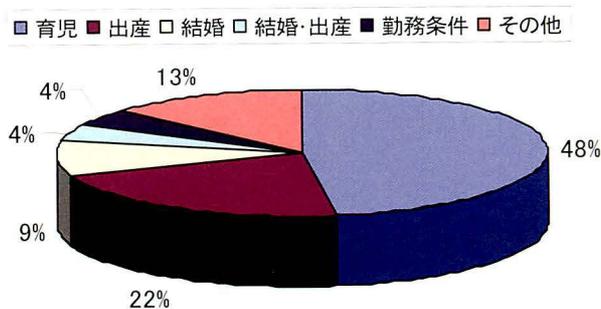


図23. 離職理由

問 18 復職の意志 (図 24)

非就業者 23 名とも、復職の意志を示していた。

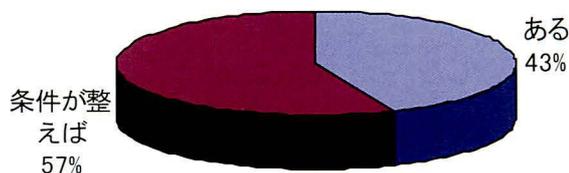


図24. 復職希望

問 19 復職に影響する因子 (図 25)

復職するために最も重要な要因として、「育児上の問題」の割合が 48%、「労働条件の問題」が 26%、「託児所・保育所の問題」が 13%と多かった。

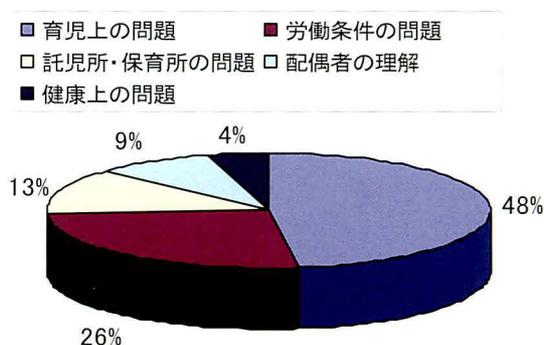


図25. 復職重要因子

4. 結婚・出産と就業に対する考え

問 20 結婚と職業継続意志 (図 26)

結婚しても理学療法士を「続ける (続けている)」割合は 85%、「わからない」が約 13%、「続けない」が約 2%であった。

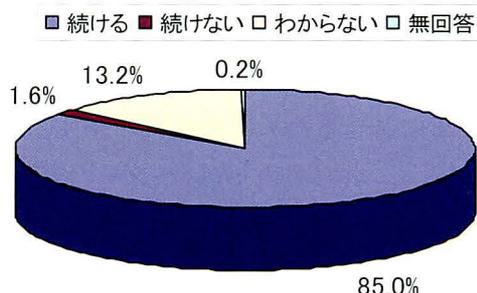


図26. 結婚後のPT就労継続意志

問 21 出産と職業継続意志 (図 27)

出産しても理学療法士を「続ける (続けている)」割合は約 56%、「わからない」が約 36%、「続けない」が約 8%であった。

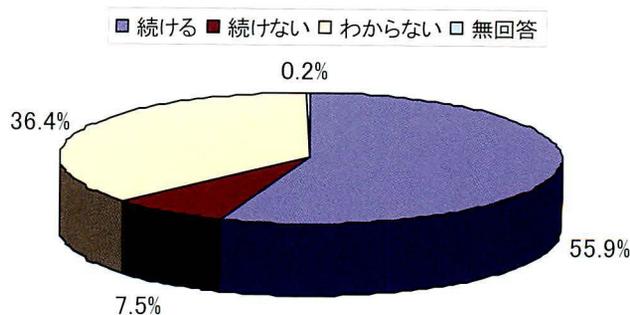


図27. 出産後のPT就労継続の意志

問 22 結婚・出産での離職の要因 (図 28)

結婚・出産を理由に仕事を辞める (辞めた) と思う最も大きな理由は、「出産・育児との両立が不安」の割合が 43%、「育児に専念したい」が 12%であった。

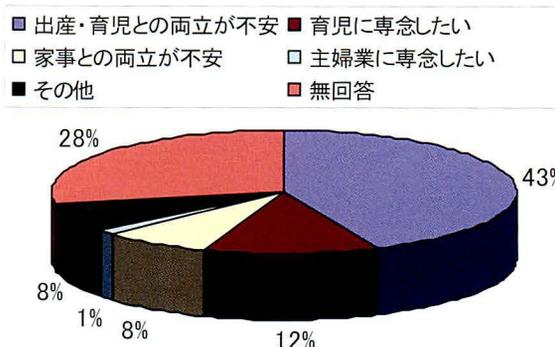


図28. 結婚・出産後離職理由

問 23 結婚・出産と仕事両立の最重要因子 (図 29)

家庭・育児と仕事の両立のための最重要因子は、「配偶者の協力」が 29%、「職場の理解」「勤務条件の充実」がともに 28%と多かった。

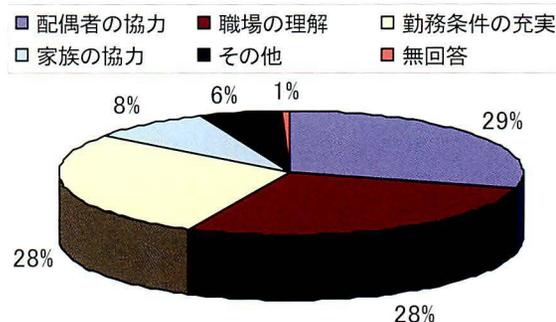


図29. 家庭・育児と仕事両立の最重要因子

5. 士会への要望

問 24 両立するための士会への希望 (複数選択可) (図 30)

両立させるために士会に希望することとしては、「求人情報・人材バンクの充実」36%、「講習会・学会での託児所併設」25%、「出産・育児に関する情報提供」23%、「女性が就労するための研修会」10%であった。

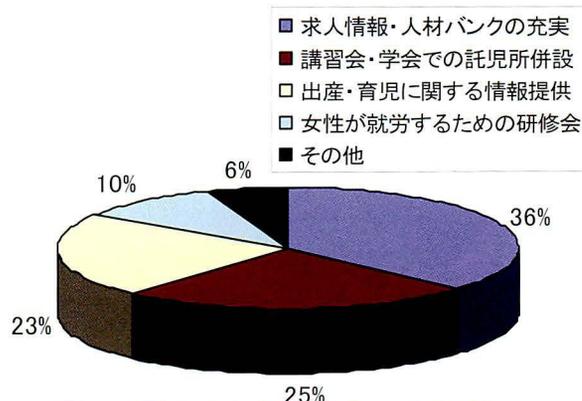


図30. 両立のために士会への希望

6. 理学療法士としての満足度

問 25 理学療法士を職業選択した満足度 (図 31)

理学療法士という職業を選択したことを「とてもよかった」「よかった」と回答した割合は合わせて約 88%であった。

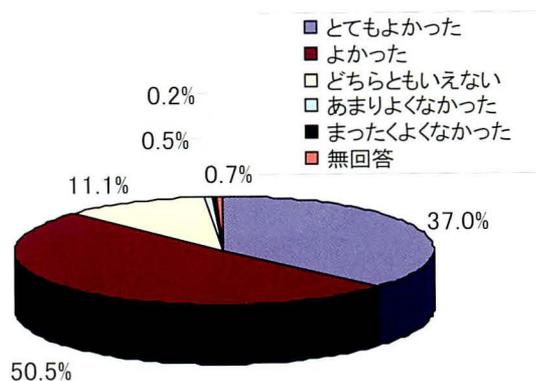


図31. PT職業選択の満足度

7. 職場環境に関する考え

問 26 女性理学療法士が働きやすい環境について自由記載

*このテーマについて自由記載欄に対して、多くの(251名)貴重な意見が寄せられた。

以下、このテーマに関しての記載文の一部を抜粋し、掲載する。

- ・仕事内容を変えてもらったりして、9ヶ月まで自転車で訪問リハしていた。家事は頑張れば何とかなるが、子供の風邪が大変。職場に気兼ねしてしまう。ベビーシッター契約していた(1時間1600円) <40代前半>
- ・何においても時間通りに帰宅できるということがポイント。陰口も言われたが、5時過ぎたら母親という役割があるので、さっさと保育園に向かった。子供が成長した今は、夜に職場の人と飲食に出ることもできるようになった。今の不安は介護問題。 <40代前半>
- ・結婚時に仕事を辞め、12年間専業主婦していた。友人の紹介で老健(1人職場)に復職した。復帰には心配であったが、友人の職場で研修させてもらった。 <40代後半>
- ・仕事しながら2人出産。1人目は切迫流産、2人目は切迫早産。両立は大変だが、職場・保育園・家族の協力でなんとかやっている。少しの時期なので温かく見守ってもらっている。 <30代前半>
- ・「産休とる予定があるなら来年以降にして。」と真顔で男性先輩PTから言われた。「まあ、できにくそうだね」と笑われ傷ついた。 <30代前半>

- ・3年前に妊娠、離職。育児に専念。2人目妊娠中であと数年は仕事しない予定。育児は大変意義深いもので充実しているが、復職は不安。個人の努力も必要だが、職場の理解も望む。育児などで離職した人がPTとして社会に貢献できると思う。私たちが実績を重ね、いい影響を与える。
 <30代後半>
- ・妊娠5ヶ月。妊娠がわかるまで訪問リハ（自転車移動）をしていた。職場に話すと1週間で退職するように言われ、退職した。周りに経験者もおらず、アドバイス受けられなかったのが心残り。
 <20代後半>
- ・流産・早産は多いと聞く。知っている人も早産だった。妊娠すると、トランスファーや介助がしにくくなり、早いうちからは働けなくなるので、他のスタッフに迷惑をかけてしまうことが、つらいと思う。（急に休むと怒るスタッフもいて、やはり働きにくいと思う）子供ができてからも、子供の病気で急に帰ったりしなければならないし。前も今の病院も託児所はあるが、リハビリ科は使ってはいけないという理由で利用を断られる。働きやすい環境は見たことがない。生理休暇もあるが名前だけ。
 <20代後半>
- ・女性上司が出産のために退職し、仕事に関して相談できる方がいなくなり不安。中途就職の情報などがもっと充実していればと思う。
 <30代前半>
- ・職場環境が家庭に影響したため転職しました。スタッフが多くても、融通のきくTOPがいるとは限りません。また、スタッフ数が少ないと、職場が上手く機能しないのも現実で、前と今でどっちがよかったのかわかりません。TOPが女性だと働きやすいのでしょうか？仕事自体が大変な仕事(患者さんは待ってくれない→常にいる)ですから、融通がききづらいとあきらめるべきなのかと、今は思っています。
 <20代後半>
- ・介護休暇がはっきりあるか不明。母の介護のために、一度退職し、同じ職場に非常勤として働いている。期間は3ヶ月という短期なものであるにも関わらず、一度退職しなければならず、保険や年金も切り替え、賞与なども考慮されなかった。
 <20代後半>
- ・産休・育児中の代替職員を探すことが大変。万一、流・死産したら代替は不要になることもあり、気軽にお願ひできない状況です。教員のような登録制の人材バンクのような制度があると助かると思います。
 <20代後半>

- ・病院に保育室が設置されており、週2回夜間も預かってくれるので、夜勤のナースも含め、リハも夕診の時間帯も子供をみてもらえるので、助かっていました。 <20代後半>
- ・以前勤務していたところで、新人の頃、一度に2人妊娠され、何もわからないまま、ただ「仕事が増えた」「大変だった」という感じでした。いざ、自分が同じ立場になってみて、本当に大変（本人が!!）ということを感じています。PTも若い方が多くなり、更に同じPTとして女性としての理解を得る努力、妊婦を大切にするという意識を高めていく方向で、職場の雰囲気を作ってもらいたいです。 <20代後半>
- ・家族の理解が最も重要。2児の出産・育児をしながら一度も扶養に入らずやってきて後悔はない。夫の理解が得られず離婚。心のどこかに「家事は全て女がやるものだ」という気持ちのない男性はほとんどいないでしょう。男性PTの育休促進で同僚女性の離職を減らすのはいかがでしょうか？次は男性が本気になって頂かなければ… <30代後半>
- ・多忙な職場なので自分が産休・育休に入ると同僚への負担が気になる。PTという職業には魅力を感じているので、離職しなくてもよい制度があると嬉しい。 <20代後半>
- ・独身。常勤で責任者という立場。この仕事を維持しながら家事・育児を両立する自信がない。でも非常勤だと納得いく仕事ができるのか不安。 <30代前半>

VI.終わりに

今回の回答から女性の就業継続を考えるにあたり、出産、子育てに関する問題が大きいことが再確認されました。しかし、今回のアンケートだけでは離職者からの返答は非常に少なく、実際の離職者の状況把握はできていません。したがって、離職した人の状況やその方々の意見を吸収できる取り組みの必要性を感じています。また、今回の活動を通じて、各々のおかれた立場によって結果に対する感じ方は違うことがわかりました。当委員会の中だけでも年齢や背景によって、同じ結果に対する感じ方は様々なのです。しかし、どの意見も共感できるものです。いろんな立場を知っていくことで、お互い働きやすく配慮できる職場になるのではないかと思います。

アンケート回収率 50%の声を受け、今後当委員会としては会員に向けて情報発信や研修会など具体的な活動の継続を検討していきたいと考えています。一緒に活動していただける会員の方(ボランティアですが)は是非連絡を下さい。男性も募集中です。男女ともに理学療法士として働き続けられる環境は、理学療法士の質を維持・向上し、その利用者にとっても有益であると確信します。

VII. 参考資料 妊娠・出産・育児に関わる主な法律

権 利 (法 律)	権利の内容	利用するには
産前産後休暇 (労働基準法 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 (労働基準法 第 64 条の 3)	妊産婦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	6 週以降は 本人の請求
軽易業務転換 (労働基準法 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、使用者はその女性を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	妊産婦の時間外・休日労働・深夜業を禁止	本人の請求
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	
通院休暇 (男女雇用機会 均等法第 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 ただし、医師や助産婦が異なる指示を出した場合はその指示に従う。	本人の請求
通勤緩和、 妊娠障害休暇 (男女雇用機会 均等法第 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
育児休業 (育児・介護 休業法)	・1 歳に満たない子を養育するための休業の義務 ・1 歳から 3 歳未満の子を持つ労働者に育休に準じた制度や勤務時間短縮等の措置の義務(3 歳から小学校就業までは努力義務)	期間内で労働者が期間を申し出る(男性にも適用可能)
育児時間 (労働基準法 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。	本人の請求

(日本医療労働組合連合会女性協議会発行 「女性の権利ノート」より抜粋)

女性会員支援事業委員会：

中村 さち子（平塚市民病院）	大槻 かおる（大和市立病院）
萩原 文子（川崎社会保険病院）	半田 幸子（帝京大学医学部附属溝口病院）
寺尾 詩子（聖マリアンナ医科大学病院）	井上 早苗（川崎市れいんぼう川崎）
大島 奈緒美（湘南シルバーガーデン）	小林 志奈（自宅）
堀 七湖（帝京大学医学部附属溝口病院）	

報告書作成協力：

磯谷 誠（平塚市民病院）	金野 千帆（平塚市民病院）
大塚 敬三（平塚市民病院）	相原 将文（平塚市民病院）
福島 努（平塚市民病院）	関 智佳（東京都士会）
石川 久子（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
Tel.045 (326) 3255 / FAX045 (326) 3226

印刷：

（株）ポートサイド印刷 Tel.045 (776) 2671