

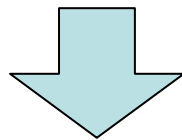
理学療法部門の責任者を対象とした出産・育児と仕事の
両立に関するアンケート調査報告
(第2報)自由記載から考える問題点

(社)神奈川県理学療法士会 会員ライフサポート部

○寺尾詩子、三枝南十、萩原文子、中村 さち子、大槻かおる、大島奈緒美、
高橋七湖、上甲博美、小川美緒

【目的】

- ▶ 仕事と出産・育児の両立には・・・
これまでの会員ライフサポート部の活動を通して、職場環境の重要性を認識
- ▶ 職場環境や両立に関する意識調査のために、
管理的立場にある理学療法士を対象にアンケート調査を実施



職場環境についての問題点や今後の活動課題を分析することを目的に、

第1報 全体の傾向をとらえる

第2報 具体的な意見をまとめる

【方法】

▶ データ収集

- ①方法: 質問紙の自由記載を使用、郵送調査
- ②対象: 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
- ③有効データ: 質問紙返送247施設、うち自由記載があったのは118施設
- ④質問紙の内容

タイトル 『女性雇用・就業に関するアンケート調査』

質問内容 スタッフ数と雇用形態、採用人事について
出産・育児に関する休業取得の状況
両立のための環境・問題点・対策について

自由記載欄 選択肢に「その他」を設け自由記載できるスペースあり
最終設問は自由記載のみ → 「仕事と出産・育児を両立して働く環境について、ご意見・ご要望
がありましたらご自由に記入下さい」

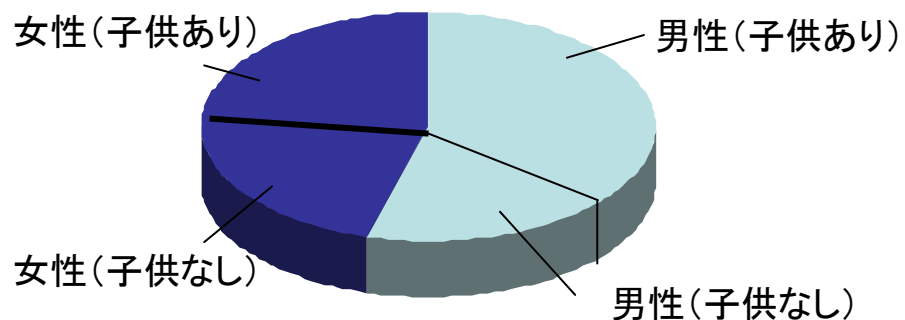
▶ データ分析

- ①両立に関する自由記載を抜き出す(ラベル化)
- ②ラベルを内容ごとに分類(カテゴリー化)
- ③問題点や課題を分析する(テーマの抽出)

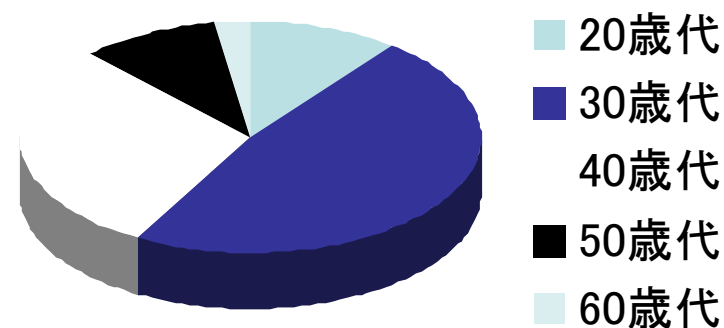
【結果】

▶ 回答者の内訳

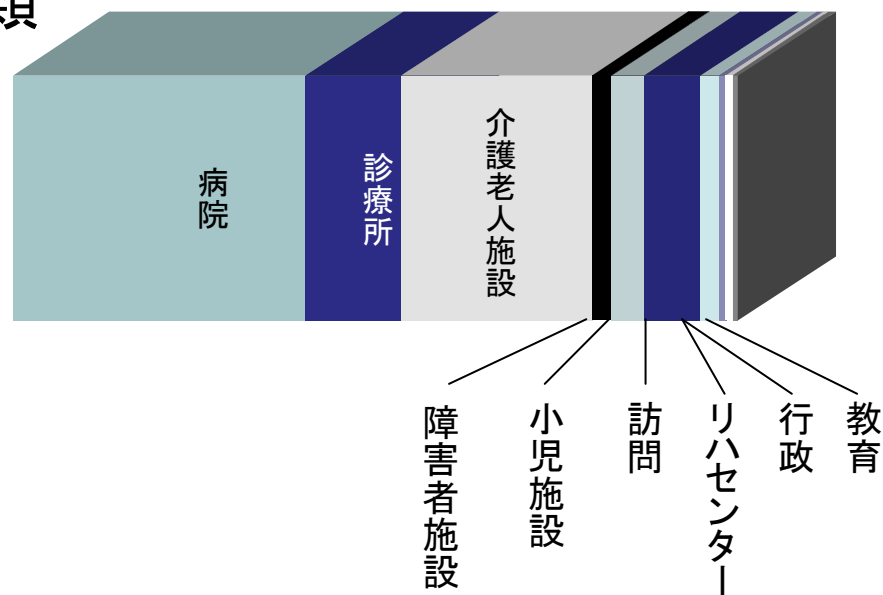
①性別



②年代

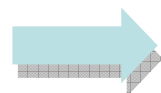


③施設分類

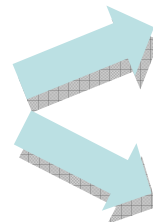


▶ データの内訳

①ラベル化



ラベル総数
363



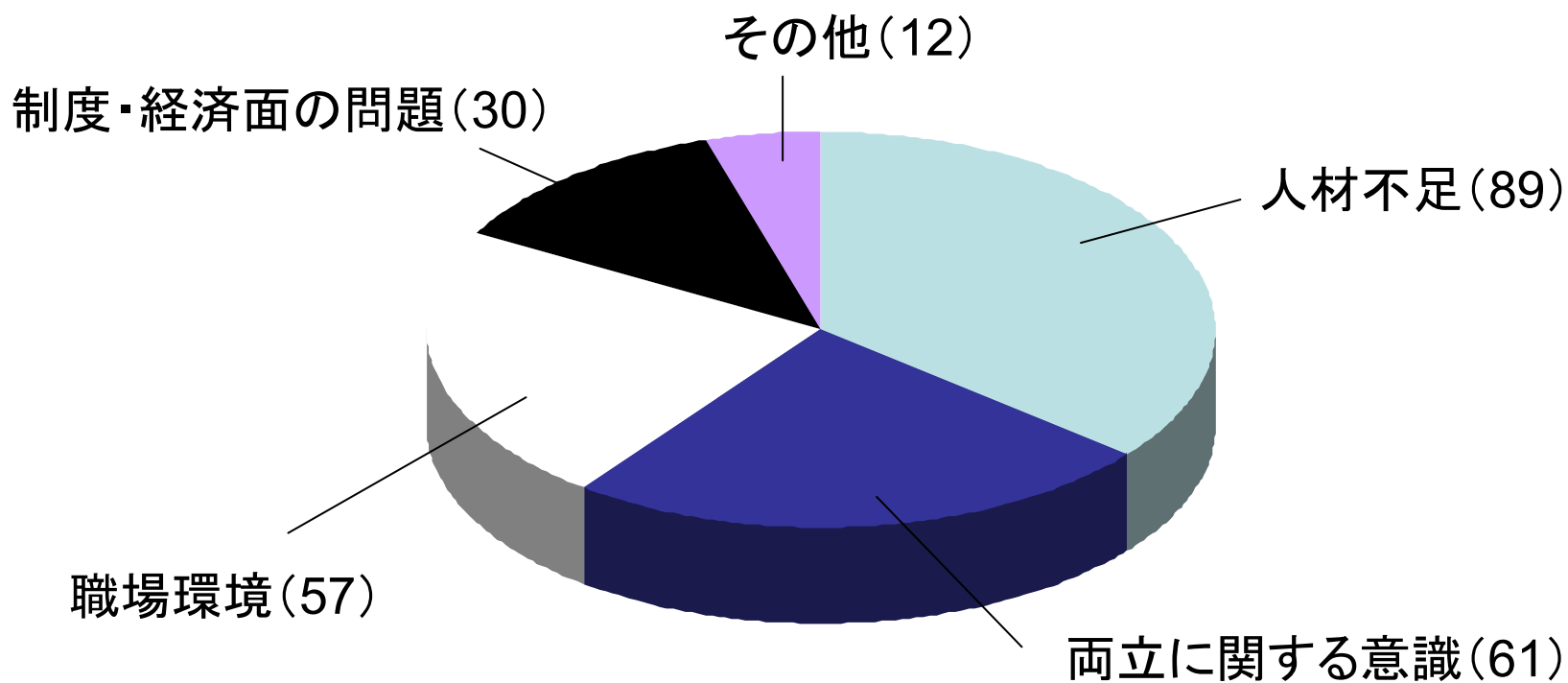
問題点のラベル数

249

対策・要望のラベル数

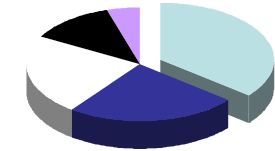
114

②問題点の 카테고리分類



* ()内はラベル数

人材不足 89



○ の中の数字はラベル数

▶ 時期

- 妊娠中(2)
 - 体調が不安定、個人差がある
 - 突然やめてしまう

- 長期休暇(産休・育休)中(21)
 - 産休要員が確保できない
(条件が合わない、給与が低い…)
 - 短期契約では業務に対応できない

- 子育て両立中(16)
 - 休みが多くなる
(子供・本人の病気、行事の参加など)
 - 時短勤務になる・残業ができない
 - 復帰できない

▶ 要因

保育所の整備が不十分(24)

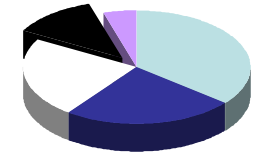
- 施設内に託児所がない
- あっても看護師・医師限定(or優先)
- 病児保育がない
- 休日対応できない
- 絶対量が不足

核家族化で家族の協力が限界(4)

業務量の多さ(11)

余裕のないマンパワー(10)

働き方が選択肢が少ない(1)



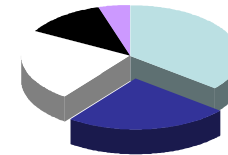
▶ 制度の内容が不十分 ①⑤

- 産休・育休制度の整備が不十分
 - ・休業中のスタッフの補充に関する制度がない
 - ・男女とも休業取得が義務化されていない
 - ・制度取得時の経営上の負担に対する支援がない
 - ・育休取得方法に多様性がない(細切れにとれない)
- 育児中の有給休暇が足りない
- 報酬制度の問題
 - ・少数しか雇えない
 - ・休んだ分経営上負担になる
- 出産・育児を含めて社会制度についての一般的知識や基準がわからず、意見を主張しづらい

▶ 経済的な問題 ①⑤

- 理学療法士の給料が低い
 - ・賃金フォローのない時期の育児休業は取得困難⇒育児休暇が取れない
- 若いうちに退職してもらった方が給料体系が低く抑えられるなどの経営上のメリットがあるので、経営側から対策が進まないのではないか

両立に関する意識 ⑥1



▶ Negative ③4

■ 育児中のスタッフ(15)

- 権利主張のみで、周りへの配慮に欠ける
- 周りへの負担を考え、精神的なストレスが強い
- 体力的な負担も大きい

■ 周りのスタッフ(10)

- 不公平感がある
- 出産・育児に対する問題意識が低い

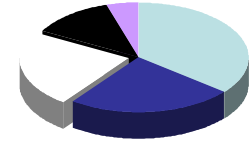
■ 管理者(9)

- 経営側の認識が低い
- 経験がなく両立の支援ができるか不安

▶ Positive ②7

- お互い様
- 休暇は出産育児だけでなく
本人の病気、介護など
- 両立は当たり前と考える
- 女性なしには業務が成り立たない
- 出産・育児の経験は業務上有意義
- 長く働けるような環境は、
どのスタッフにとっても働きやすい
- 両立のための体制を整えたいと
思っている

職場環境 57



▶ 両立しにくい 23

- 体制・施設が不十分 (15)
- 退職せざるを得ない (8)

▶ わからない 7

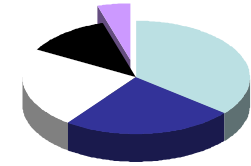
- 経営者側の協力が得られるか
- スタッフがどう考えているかわからない

▶ 両立しやすい 27

- 体制が整っている (14)
- 業務の調整ができる
- 人員に余裕がある
- 人員が確保できる
- 保育施設がある

- 両立が当たり前 (13)
- 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

その他 ⑫



- ▶ 専門理学療法士の新制度はすばらしいと感じる反面、子育て両立中の立場としては無理だと思う
- ▶ 男女平等は頭では理解していても、産休・育休、その後のことを考えると、男性スタッフに頼ってしまうところがある

対策・要望 114

▶ 人材確保・経営面を支援する 46

- 「人材バンク」のような人材確保の制度やしきみ(21)
- 託児施設の充実(15)
- 余裕のある人員配置・経済的な支援ができる制度(10)

▶ 意識改革・啓発 39

学校教育で・入職時のオリエンテーションで・士会の活動を通して、社会活動を通して、経験者を増やして、

- お互いが思い合えるような雰囲気作り
- 経営者・管理者の協力

▶ 業務調整 27

- スタッフ数に合わせた、業務の縮小、拡大
- 多様な就業形態(非常勤への意向、業務内容の変更など)
- 誰のお休みにも対応できるような業務体制作り(チーム体制など)

▶ 復職支援 2

【考察】

▶ 問題点について

- 環境を整える基盤としての制度が不十分である
 - * 両立させるための経済的、人的な確保が保障されていない
- 現状は周囲・本人の協力、努力で、両立が成り立っている部分が多い
 - * 協力していく意識は全体に根付いているとはいえない

▶ 対策について

今すぐできるのは

職場環境をよくするための意識作り

- 誰でもお休みは必要（育児だけが特別ではない）
- 休みが必要なときは、皆で協力する
- 休みが取得しやすい職場は、
長く働き続けられる誰もが働きやすい職場である

【当部の今後の活動課題】

▶ 情報発信

- 両立しやすい環境をうまく作っている職場の紹介
- 制度内容の紹介
- 体験談の紹介⇒対策や、個々の意識改革に

▶ 教育

- 研修会への託児室の設置
- 離職者に対するリカレント教育事業

▶ PT協会への提言

- 制度上の問題提起
- 人材バンクの現状について

【補足資料】

▶ 育児・介護休業法

⇒仕事と育児・介護を両立するための法律

□ 育児休業(いわゆる育休)

【対象者】

1歳未満の子を養育する**男女**労働者で、休暇の取得によって雇用の継続が見込まれる一定範囲の期間雇用者
配偶者と交替する形で育児休暇を取得することができる
ただし、**1人の子について1回限り**しか育児休暇を取得できない

【休暇期間】

原則として出生した子が1歳に達する日(誕生日の前日)までの間
ただし、一定の場合は、子が1歳6か月に達するまで延長可能
※妻が専業主婦である場合でも、産休中である場合でも、**子どもが生まれてから8週間までは、男性も一緒に育児休暇をすることが可能**

□ 子の看護休暇

小学校就学前の子を養育する労働者は、1年に5日まで、病気・けがをした子の看護のため、休暇を取得することが可能

□ 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とされる

□ 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

□ 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

▶ 労働基準法

⇒働く女性の母性保護のための条項がある

□ 産前・産後休暇(いわゆる産休)

□ 育児時間

(乳児への哺乳時間を想定して盛り込まれている。1歳未満の子供をもつ母親は休憩時間意外に1日30分の休憩を2回まで取得できる)

□ 生理休暇

□ 業務内容の軽減 など

▶ 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

□ 妊産婦のための健康診査、指導を受けるための時間の確保と
指導内容遵守のための措置 など

▶ 雇用保険制度

□ 育児休業給付制度

育休中の1年分に対して、雇用保険により給付金を請求することができる。

パパもママも育休を取得した場合はそれぞれで請求できる。上限額あり。

【支給額】 賃金日額 × 0.4(当面は0.5) × 支給日数

【給付の条件・申請方法】下記のリーフレット参照

* 介護休業も同様の給付制度あり

□ 事業主への給付金・助成金

雇用の安定のために、各種の給付金や助成金が、雇用保険関連で受けることができます。例えば、

- ・事業所内保育施設設置、運営など助成金
- ・育児休業取得促進等(時短勤務促進なども)助成金