

平成 22 年度  
女性理学療法士就労環境調査  
報告書

社団法人 日本理学療法士協会

# 目次

第1章 本調査の概要	3
1. 調査目的	3
2. 調査対象	3
3. 回収数	3
4. 調査期間	3
5. 調査実施部局	3
第2章 調査結果	4
1. 回答者属性	5
2. 離職経験者と在職者の実態	6
3. 離職経験者の復職支援	11
4. 妊娠期の就労状況	13
5. 福利厚生に関する状況と分析	14
6. その他	18
第3章 考察	21
1. リハビリテーションの動向を考慮した就労環境整備	22
2. 協会としての対策	22
3. 女性就労に関する国の現状と施策	26
資料	27
1. 調査票	29
2. 各士会及び白書（単純集計のみ）の結果集約	40
3. 参考資料 URL	41

# 第 1 章 本調査の概要

## 1. 調査目的

平成 22 年 3 月現在、社団法人日本理学療法士協会（以下、協会）会員総数 59,632 名、そのうち女性会員 25,393 名、20～40 歳代の女性は 22,268 名（女性会員の 87.7%）であり、今後も増加していくことが予測されている。

女性理学療法士の結婚、出産・育児などのライフイベントを考慮に入れた就労環境の整備は、経験のある理学療法士が現場を去ることによる理学療法サービスの質的低下、ひいては国民医療サービスの低下を抑制する可能性を示唆し、協会としても組織的取り組みが急務であると考えられる。

本調査は、女性理学療法士会員が増加する背景を受け、その就労環境を全国規模で把握し、就労継続しやすい環境づくりへの啓発活動や研修システムの改善提言のための資料とすることを目的に、同様の趣旨に基づいて活動準備中であった「女性理学療法士の会」設立準備会の全面的な協力を得て実施した。

## 2. 調査対象

協会の女性会員を乱数法にて 2,500 名を抽出

## 3. 回収数

1,126 件（回収率 45.0%）

## 4. 調査期間

平成 22 年 4 月 17 日～4 月 28 日

## 5. 実施部局

所管局 : 事務局・社会局

## 第2章 調査結果

## 1. 回答者属性

### 1) 年齢 (図 1)

「21～25歳」 280名(24.7%)、「26～30歳」 335名(29.6%)、「31～35歳」 249名(22.0%)、  
 「36～40歳」 131名(11.6%)、「41～45歳」 72名(6.4%)、「46～50歳」 39名(3.4%)、  
 「51～55歳」 11名(1.0%)、「56～60歳」 9名(0.8%)

### 2) 居住地区 (図 2)

北海道 49名(4.4%)、東北 101名(9.0%)、北陸 37名(3.3%)、関東 253名(22.5%)、甲信越 58名(5.2%)、東海 114名(10.1%)、近畿 168名(14.9%)、中国 88名(7.8%)、四国 70名(6.2%)、九州・沖縄 187名(16.6%)、無回答 1名(0.1%)

### 3) 同居家族 (図 3)

配偶者 452名(40.1%)、子供 1名は 182名(16.2%)、子供 2名は 148名(13.1%)、子供 3名は 55名(4.9%)、子供 4名は 19名(1.7%)、子供 5名は 6名(0.5%)、配偶者父 43名(3.8%)、配偶者母 50名(4.4%)、配偶者の兄弟 7名(0.6%)、本人の父 276名(24.5%)、本人の母 325名(28.9%)、本人の兄弟 181名(16.1%)、その他 99名(8.8%)

### 4) 勤務場所 (図 4)

「病院」 746名(65.9%)、「社会福祉施設」 220名(19.4%)、「診療所」 62名(5.5%)、「教育・研究施設」 23名(2.0%)、「健康産業施設・営業施設」 14名(1.2%)、「その他」 6名(0.5%)、「不正回答」 12名(1.0%)

### 5) 勤務形態 (図 5)

「常勤職員」 1013名(89.5%)、「非常勤職員」 25名(2.2%)、「パート」 37名(3.3%)、「委託職員」 5名(0.4%)、「任期付き雇用」 5名(0.4%)、「不正回答」 1名(0.1%)、「無回答」 1名(0.1%)、「非該当」 39名(3.4%)

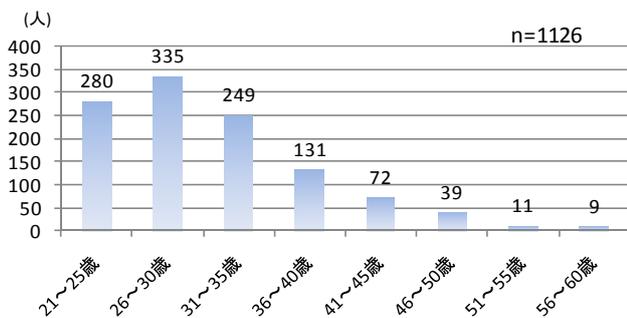


図1 年齢

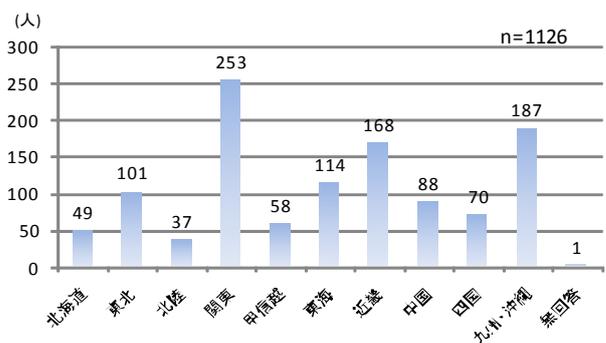


図2 居住地区

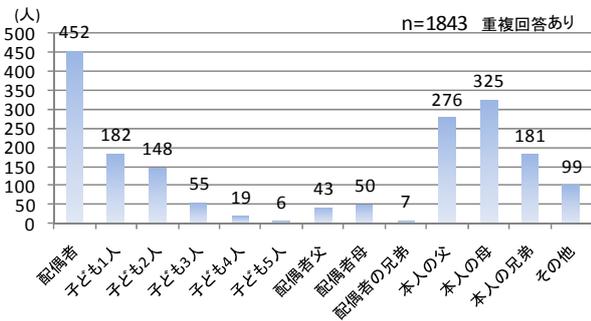


図3 同居家族

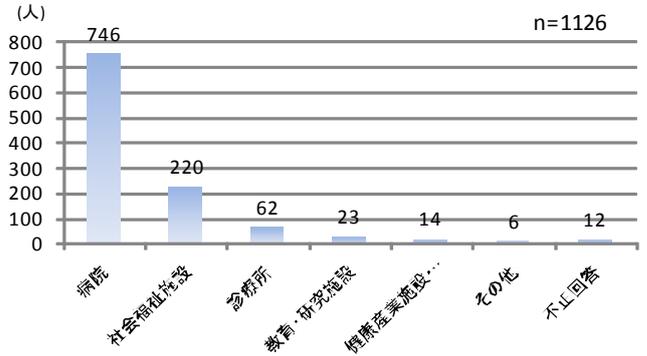


図4 勤務場所

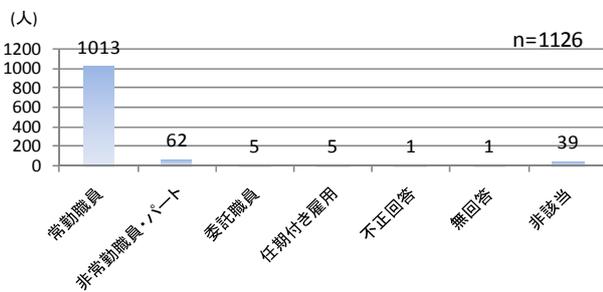


図5 勤務形態

## 2. 離職経験者と在職者の実態

### 1) 経験年数

表1 経験年数 (人)

経験年数	在職者	離職経験者	合計
1～5年	411	7	418
6～10年	317	17	334
11～15年	192	9	201
16～20年	72	4	76
21～25年	58	0	58
26～30年	21	0	21
31～35年	6	1	7
36年以上	6	0	6
合計	1083	38	1121

有効回答数 1121名

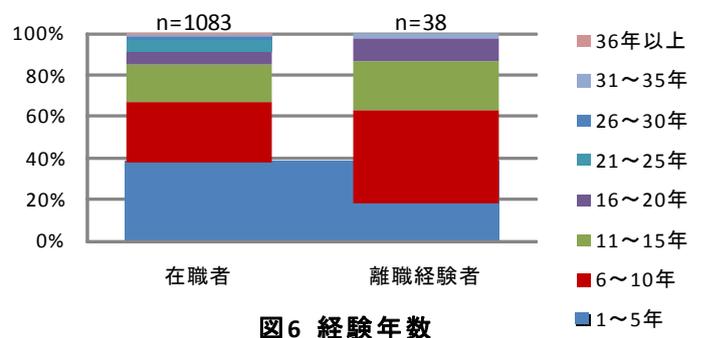


図6 経験年数

※離職経験者は離職時の経験年数

経験年数が1～5年までは在職者が多い。

## 2) 勤務先

**表2 勤務先** (人)

	在職者	離職経験者	合計
病院	741	23	764
診療所	62	4	66
社会福祉施設	220	6	226
教育研究施設	23	2	25
行政関係施設	14	0	14
その他	6	1	7
不正回答	11	0	11
非該当	0	1	1
無回答	4	1	5
合計	1081	38	1119

有効回答数 1119 名

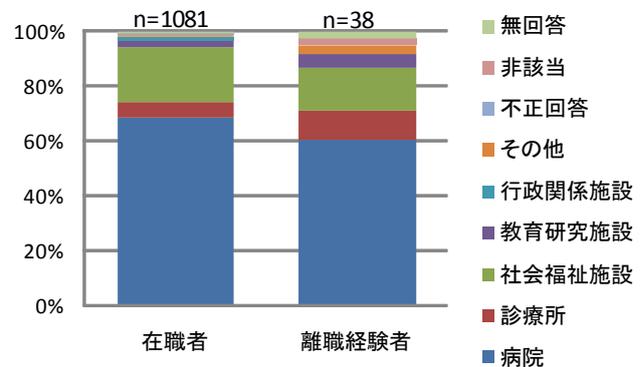


図7 勤務先

離職経験者は社会福祉施設・診療所勤務の割合が多く、在職者は病院・社会福祉施設の割合が多い。

## 3) 雇用形態

**表3 雇用形態** (人)

	在職者	離職経験者	合計
常勤職員	1008	31	1039
非常勤職員	62	4	66
パート	5	1	6
委託職員	5	0	5
任期付き雇用	1	0	1
不正回答	0	1	1
非該当	2	1	3
無回答	2	1	3
合計	1083	38	1121

有効回答数 1121 名

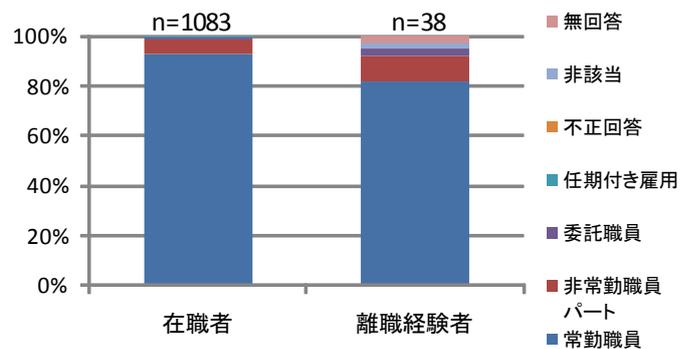


図8 雇用形態

離職経験者にパートがやや多い。

## 4) 社会保険加入状況

**表4 社会保険加入状況** (人)

	在職者	離職経験者	合計
加入している	1007	34	1041
加入していない	38	2	40
わからない	23	0	23
非該当	13	1	14
無回答	2	1	3
合計	1083	38	1121

有効回答数 1121 名

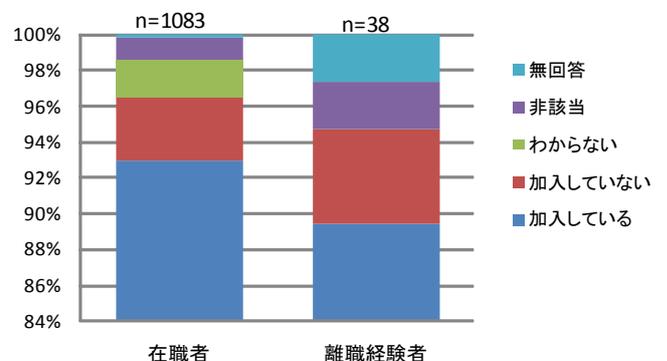


図9 社会保険加入状況

両群で加入数が多いが、離職経験者では社会保険加入していない割合が在職者より多かった。

5) 理学療法部門責任者の性別

表5 理学療法部門責任者の性別 (人)

	在職者	離職経験者	合計
男性	681	27	708
女性	385	9	394
不正回答	5	0	5
非該当	9	1	10
無回答	3	1	4
合計	1083	38	1121

有効回答数 1121 名

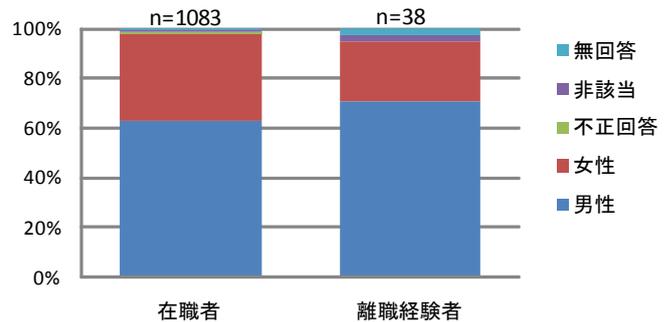


図10 理学療法部門責任者の性別

離職経験者ではやや男性に理学療法部門責任者が多い。

6) 勤務先での立場

表6 勤務先の立場 (人)

	在職者	離職経験者	合計
一般職員	865	31	896
主任級	141	2	143
係長級	22	1	23
課長級	24	0	24
部長級	5	1	6
福施設長級	2	0	2
施設長級	4	0	4
その他	15	1	16
非該当	3	1	4
無回答	1	1	2
合計	1082	38	1120

有効回答数 1120 名

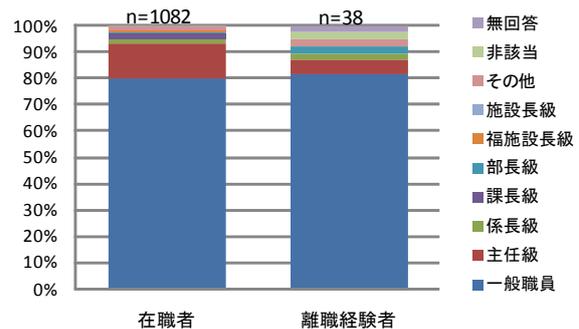


図11 勤務先の立場

在職者では主任クラスが多い。

7) 婚姻歴と就労状況

表7 婚姻歴と就労状況 (人)

婚姻歴	在職者		離職経験者		合計
	あり	なし	あり	なし	
あり	430	33	33	2	463
なし	613	2	2	33	615
合計	1043	35	35	1078	1078

有効回答数 1078 名

全数の離職率は 3.25%  
既婚者の離職率は 7.13%  
未婚者の離職率は 0.3%

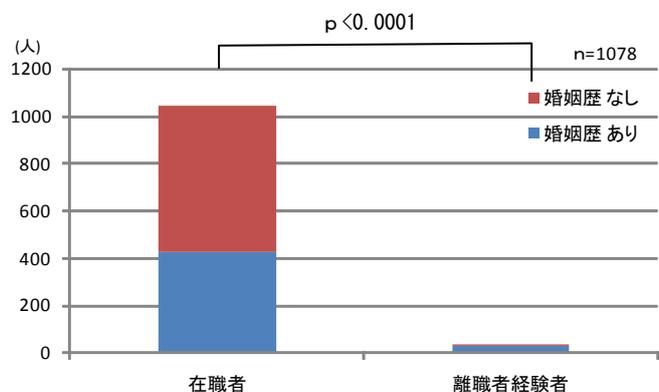


図12 婚姻歴と就労状況

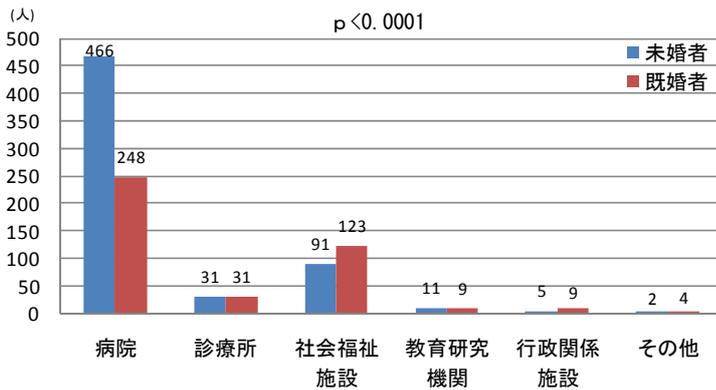
$\phi$ 係数-0.19  $p < 0.0001$   
オッズ比 0.04 (95%CI 0.01-0.178)

8) 婚姻歴と勤務先

表8 婚姻歴と勤務先 (人)

	病院	診療所	社会福祉施設	教育研究機関	行政関係施設	その他	合計
未婚者	466	31	91	11	5	2	606
既婚者	248	31	123	9	9	4	424
合計	714	62	214	20	14	6	1030

有効回答数 1030 名



婚姻歴と勤務先には有意差を持って関連があった ( $\chi^2$ 検定  $p < 0.0001$ )。結婚後、病院から社会福祉施設へ職場を異動している可能性がある。

図13 婚姻歴と勤務先

9) 在職者・離職経験者の本人と配偶者の収入

表9 在職者・離職経験者本人収入 (人)

	在職者	%	離職経験者	%	合計	%
100万円未満	9	1.2	1	0.1	10	1.3
101～150万円	6	0.8	4	0.5	10	1.3
151～200万円	10	1.3	8	1.0	18	2.3
201～250万円	26	3.3	6	0.8	32	4.1
251～300万円	51	6.5	24	3.1	75	9.6
301～350万円	63	8.1	42	5.4	105	13.4
351～400万円	87	11.1	67	8.6	154	19.7
401～450万円	74	9.5	78	10.0	152	19.5
451～500万円	42	5.4	58	7.4	100	12.8
501～550万円	16	2.0	26	3.3	42	5.4
551～600万円	12	1.5	14	1.8	26	3.3
601～650万円	12	1.5	11	1.4	23	2.9
651～700万円	4	0.5	6	0.8	10	1.3
701～750万円	5	0.6	3	0.4	8	1.0
751～800万円	4	0.5	0	0.0	4	0.5
801～850万円	0	0.0	2	0.3	2	0.3
851～900万円	1	0.1	0	0.0	1	0.1
その他	0	0.0	1	0.1	1	0.1
無回答	3	0.4	5	0.6	8	1.0
合計	425	54.4	356	45.6	781	100.0

586 人  
75.0%

表10 在職者・離職経験者配偶者収入 (人)

	在職者	%	離職経験者	%	合計	%
収入なし	4	0.7	3	0.5	7	1.2
100万円未満	4	0.7	1	0.2	5	0.9
101～150万円	3	0.5	2	0.3	5	0.9
151～200万円	5	0.9	2	0.3	7	1.2
201～250万円	19	3.3	10	1.7	29	5.0
251～300万円	36	6.3	14	2.4	50	8.7
301～350万円	53	9.2	14	2.4	67	11.7
351～400万円	72	12.5	22	3.8	94	16.3
401～450万円	59	10.3	23	4.0	82	14.3
451～500万円	38	6.6	9	1.6	47	8.2
501～550万円	31	5.4	12	2.1	43	7.5
551～600万円	17	3.0	13	2.3	30	5.2
601～650万円	17	3.0	4	0.7	21	3.7
651～700万円	10	1.7	5	0.9	15	2.6
701～750万円	13	2.3	4	0.7	17	3.0
751～800万円	3	0.5	1	0.2	4	0.7
801～850万円	6	1.0	5	0.9	11	1.9
851～900万円	6	1.0	2	0.3	8	1.4
951～1000万円	2	0.3	1	0.2	3	0.5
1001万以上	11	1.9	5	0.9	16	2.8
その他	2	0.3	7	1.2	9	1.6
無回答	3	0.5	2	0.3	5	0.9
合計	414	72.0	161	28.0	575	100.0

383人  
66.6%

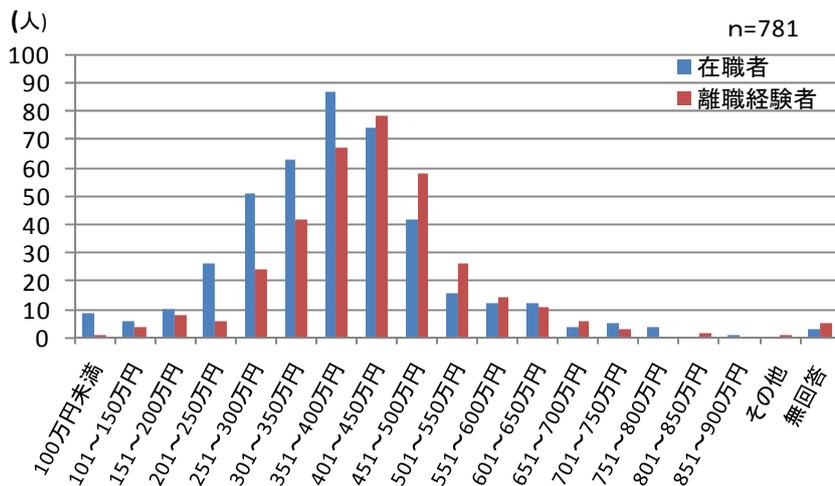


図14 本人収入

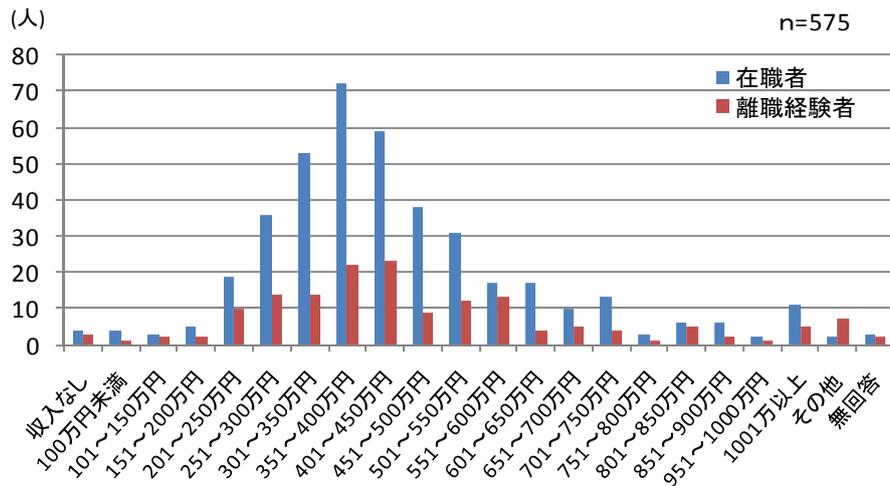


図15 配偶者収入

本人収入では 251 万～500 万に 75.0%、配偶者収入では、251 万～550 万までに 66.6%が含まれていた。本人・配偶者ともに 351 万～400 万の収入の者が多かった。

### 3. 離職経験者の復職支援

#### 1) 離職理由

離職経験者は 38 人であり、対象者数としては少ないが離職理由などを記載する。

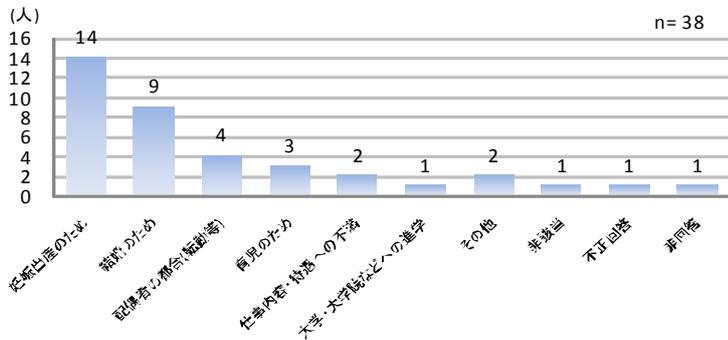


図16 離職理由

妊娠出産、結婚が離職理由の上位2要因である。

#### 2) 妊娠・出産・結婚での復職期間

表11 妊娠・出産・結婚での離職者の復職期間

復職期間	人数(%)
4か月	1(4.3)
12か月	1(4.3)
24か月	1(4.3)
復職していない	20(87.0)
合計	23(100.0)

図16(p.11)のうち、「妊娠出産のため」と「結婚のため」離職した23人のうち、表11の復職した3人の復職までに要した期間は、4か月、12か月、24か月であった。

### 3) 離職経験者の復職要因

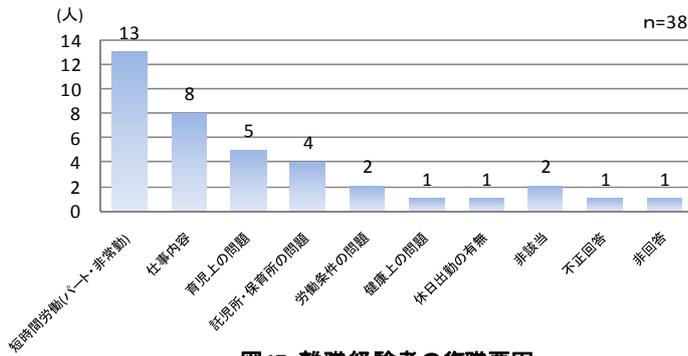


図17 離職経験者の復職要因

復職要因としては、子育てを考慮した「短時間労働」と「仕事内容」が多かった。

### 4) 離職経験者の再就職意思

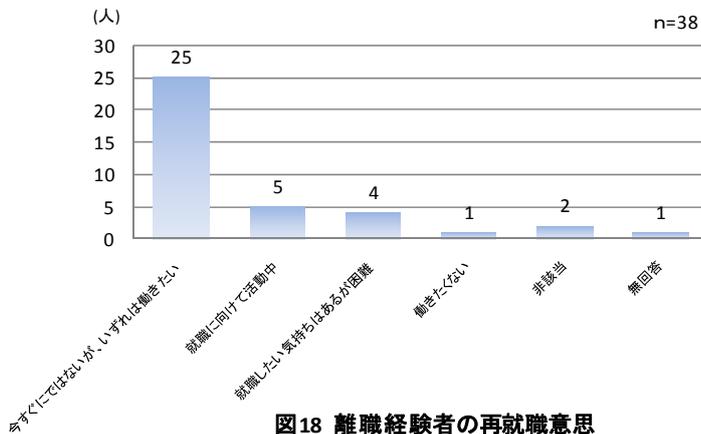


図18 離職経験者の再就職意思

「いずれは働きたい」、「就職に向けて活動中」を合わせると、離職経験者の30人(65.8%)に再就職意思がある。

### 5) 離職経験者の理学療法士への再就職理由

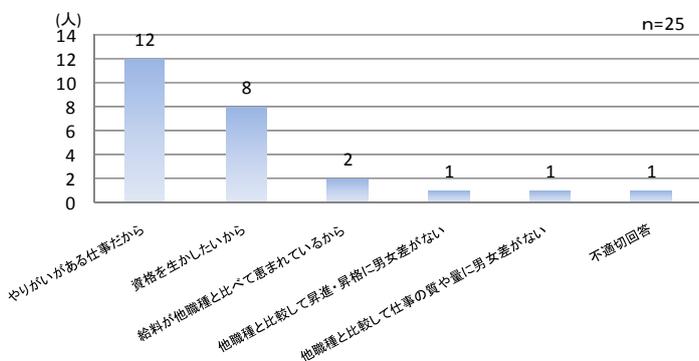


図19 離職経験者の理学療法士への復職理由

今後「理学療法士として働きたい」と回答した離職経験者に、再就職理由を聞いたところ、「やりがいがある」「資格を生かしたい」が計20人(80.0%)であった。

#### 4. 妊娠期の就業状況

##### 1) 経産婦

##### (1) 妊娠期間中の就労

表12 妊娠期間中、  
就労をしていますか(されていきましたか)

	人数	%
する(すると思う)	320	93.0
しない(しないと思う)	24	7.0
合計	344	100.0

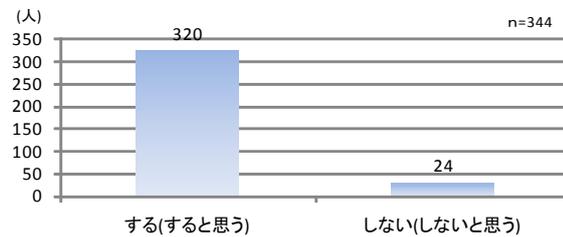


図20 妊娠期間中の就労

##### (2) 妊娠期間中の勤務形態

表13 妊娠期間中の勤務形態

	人数	%
常勤職員	299	87.2
非常勤職員	6	1.7
パート	10	2.9
委託職員	1	0.3
非該当	27	7.9
合計	343	100.0

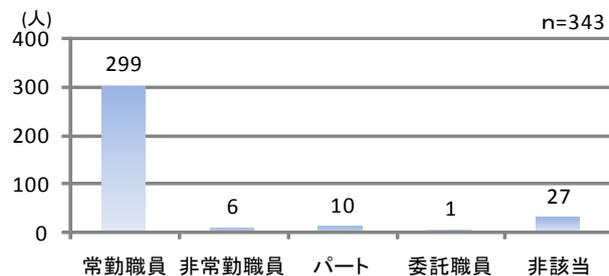


図21 妊娠期間中の勤務形態

##### (3) 常勤で働くために必要なこと

表14 常勤で働くために必要なことは何ですか？

	人	%
配偶者の協力	188	30.0
職場の協力	245	39.1
保育施設の充実	71	11.3
両親や兄弟の協力	103	16.5
その他	19	3.0
合計	626	100.0

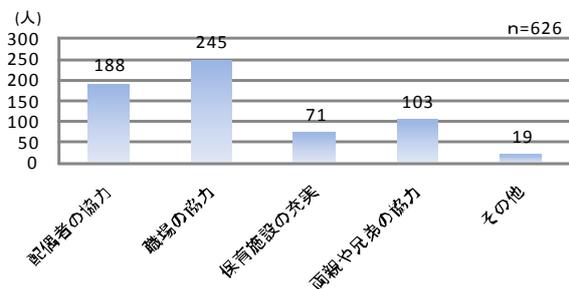


図22 常勤で働くために必要なこと

妊娠期間中も9割弱が常勤勤務する中、配偶者と職場の協力が必要だとする回答が多かった。

##### (4) 妊娠・出産時のトラブル

表15 妊娠中・出産時の  
トラブルなどありましたか(ありましたか)

	人	%
特になし	132	29.7
切迫流産	86	19.3
流産	28	6.3
切迫早産	62	13.9
早産	18	4.0
帝王切開	47	10.6
吸引分娩	55	12.4
その他	17	3.8
合計	445	100.0

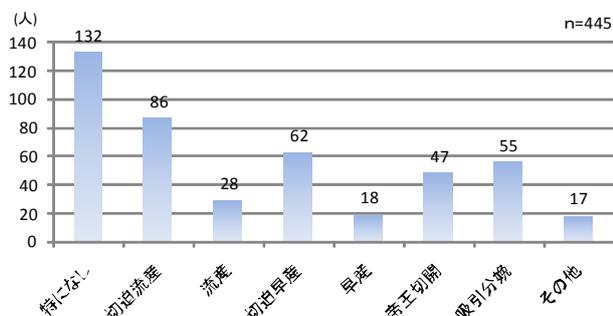


図23 妊娠中・出産時のトラブルなどありましたか(ありましたか)

経産婦の5人に1人(19.3%)が切迫流産を経験している。

(5) 妊娠・出産時の不安

表16 妊娠中・出産時の不安などありますか(ありましたか)

	人	%
特になし	37	4.4
生理上の負担	231	27.7
社会的な負担	101	12.1
身体上の負担	234	28.0
精神的な負担	226	27.1
その他	6	0.7
合計	835	100.0

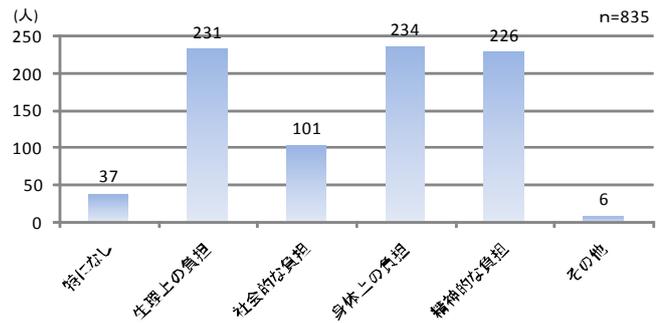


図24 妊娠中・出産時の不安などありますか(ありましたか)

7 割弱が複数の負担を感じながら、仕事をしている。

2) 未経産婦

表17 未経産婦の出産時のトラブルなどはあると思いますか

	人数	(%)
あると思う	47	51.1
わからない	9	9.8
無回答	36	39.1
合計	92	100.0

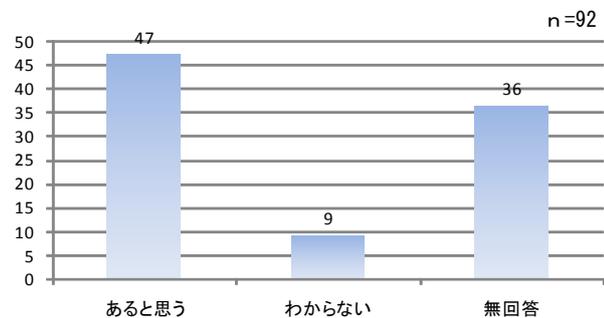


図25 妊娠中・出産時のトラブルなどはあると思いますか

未経産婦も妊娠・出産に関して不安を抱いている。

5. 福利厚生に関する状況と分析

1) 生理休暇

表18 生理休暇の利用状況

(人)

	利用できる (できていた)	利用できない (できなかった)	わからない	無回答	非該当	合計
在籍者	131	149	134	3	13	430
離職経験者	5	13	12	1	2	33
合計	136	162	146	4	15	463

表19 生理休暇未利用の理由

(人)

	非常勤やパートだから (だったから)	スタッフ数が少ないなど、 利用できる環境でない	上司の理解を得にくい (得られなかった)	有給休暇を利用しているから	その他	無回答	不正回答	非該当	合計
在籍者	4	52	25	48	25	4	1	271	430
離職経験者	0	6	0	4	2	0	1	20	33
合計	4	58	25	52	27	4	2	291	463

生理休暇を「利用できない」が「利用できる」を上回る。

**生理休暇制度に関するその他の意見** (人)

そのような制度をもっていない	15
生理休暇制があるかわからない	1
たてまえ上はあるが、利用して良いと言われない	1
前例が無いので使えるか不明	2
制度はあるが利用している人がいない	2
制度はあるが利用しにくい	4
誰も利用していないため	13
言いにくい	1
男性が多い職場で言いにくい	1
上司が男性なので話しにくい	1
他のスタッフが全員男性で前例なく、理解得難い	1
必要ない	7
認知度も低い	2
患者の理解を得にくい	1
説明がなかった	2

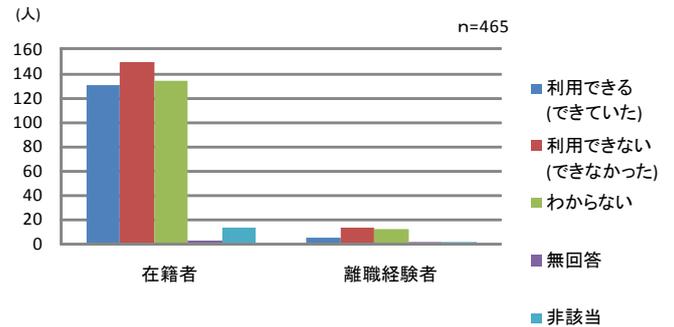


図26 生理休暇の利用状況

2) 産前産後休暇

表20 産前産後休暇の利用状況

(人)

	利用できる (できていた)	利用できない (できなかった)	必要がわからない	無回答	非該当	合計
在籍者	384	12	16	3	15	430
離職経験者	25	3	2	1	2	33
合計	409	15	18	4	17	463

表21 産前産後休暇未利用の理由

(人)

	退職したから	非常勤やパートだから (だったから)	スタッフ数が少ない など、利用できる 環境でない	上司の理解を 得にくい (得られなかった)	その他	不正回答	非該当	合計
在籍者	5	5	3	2	1	0	414	430
離職経験者	1	0	1	0	0	1	30	33
合計	6	5	4	2	1	1	444	463

産前産後休暇に関するその他の意見(自由記載)なし

表22 妊娠・出産で離職した方の産前産後休暇利用状況

(人)

	利用できる (できていた)	利用できない (できなかった)	合計
産前産後休暇	11	3	14

離職経験者で経産婦だった 14 人のうち、11 人 (78.6%) が産前産後休業制度を利用でき、3 人 (21.4%) が利用できていない。

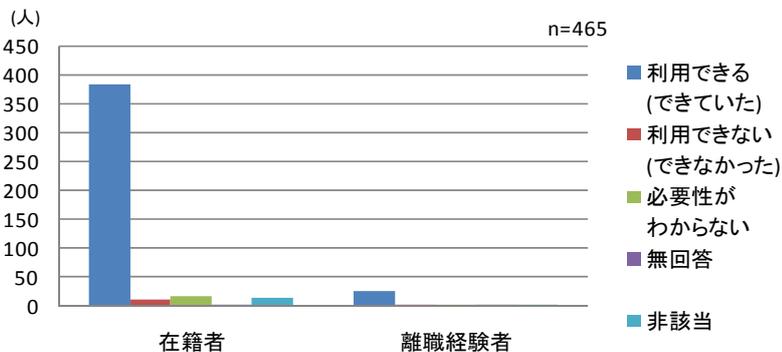


図27 産前産後休暇の利用状況

### 3) 育児休業制度

表23 育児休業制度の利用状況

(人)

	利用できる (できていた)	利用できない (できなかった)	必要性が わからない	無回答	非該当	合計
在籍者	360	27	26	4	13	430
離職経験者	20	6	4	1	2	33
合計	380	33	30	5	15	463

表24 育児休業制度未利用の理由

(人)

	退職したから	非常勤やパートだから (だったから)	スタッフ数が少ないなど、 利用できる 環境でない	上司の理解を得にくい (得られなかった)	その他	不正回答	非該当	合計
在籍者	1	7	14	3	4	0	401	430
離職経験者	2	0	2	1	0	1	27	33
合計	3	7	16	4	4	1	428	463

表25 妊娠・出産で離職した方の育児休業制度利用状況

(人)

	利用できる (できていた)	利用できない (できなかった)	合計
育児休業	9	5	14

離職経験者で経産婦だった14人のうち、9人(64.3%)が育児休業制度を利用でき、5人(35.7%)が利用できていない。

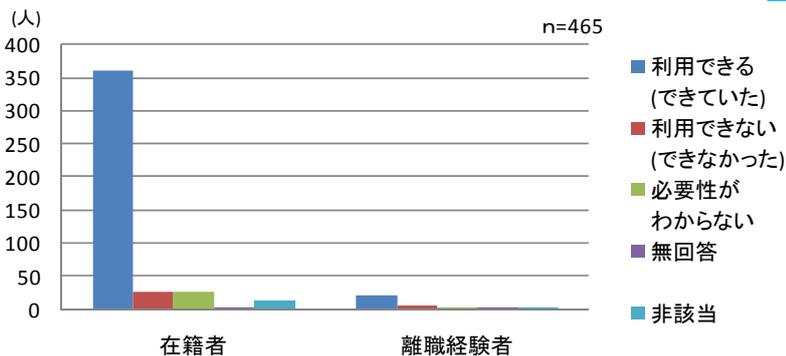


図28 育児休暇制度の利用状況

### 4) 育児時間制度

表26 育児時間制度の利用状況

(人)

	利用できる (できていた)	利用できない (できなかった)	必要性が わからない	無回答	非該当	合計
在籍者	235	59	120	3	13	430
離職経験者	11	3	16	1	2	33
合計	246	62	136	4	15	463

表27 育児時間制度未利用の理由

(人)

	退職したから	非常勤やパートだから (だったから)	スタッフ数が少ないなど、 利用できる 環境でない	上司の理解を得にくい (得られなかった)	その他	不正回答	無回答	非該当	合計
在籍者	5	8	27	16	6	0	1	367	430
離職経験者	2	0	0	0	0	1	0	30	33
合計	7	8	27	16	6	1	1	397	463

育児時間制度未利用に関するその他の意見(自由記載)

	(人)
制度がない	5
制度を知らなかった	1
第67条を知らない	1
事務からできないといわれた	1
利用できる状況でない	1
なんとなく取りにくい	1
都合によりいつでも休暇がとれるため	1
年休消化で対応した	1
1年育児休暇取得	1
有給使用と同様	1
よくわからない	1

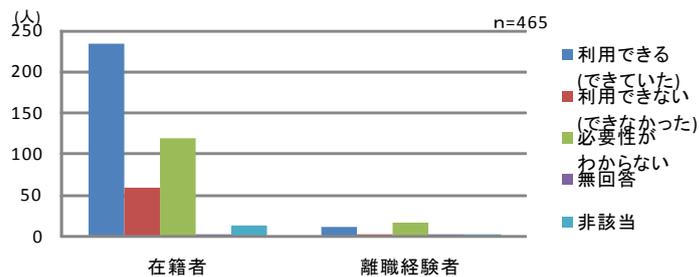


図29 育児時間制度の利用状況

育児時間制度の利用は、他の育児休業制度と比べると、「利用できる」割合が低い。

5) 託児所の設置

表28 託児所設置の有無

	ある	ない	わからない	無回答	非該当	合計
在籍者	183	226	2	3	16	430
離職経験者	11	19	0	1	2	33
合計	194	245	2	4	18	463

表29 託児所利用の利用状況

	利用できる (できていた)	利用できない (できなかった)	わからない	無回答	非該当	合計
在籍者	141	29	10	2	248	430
離職経験者	9	2	0	0	22	33
合計	150	31	10	2	270	463

表30 託児所未利用の理由

	退職したから	非常勤やパートだから (だったから)	看護職専用など利用できる 環境でない(なかった)	その他	非該当	合計
在籍者	1	2	28	4	395	430
離職経験者	0	0	2	0	31	33
合計	1	2	30	4	426	463

託児所未利用に関するその他の意見(自由記載) (人)

定員が決まっているため	1
基本的にはできないが特別な場合には可	1
一人目のみ	1
託児所がない	1
遠方の為	1

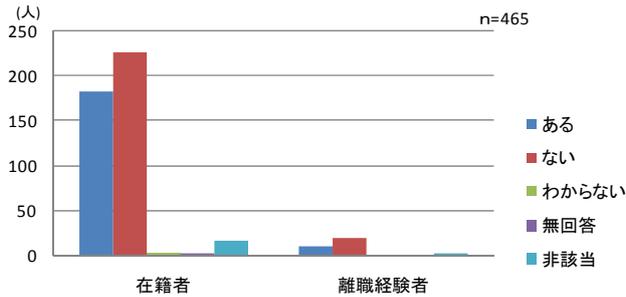


図30 託児所設置の有無

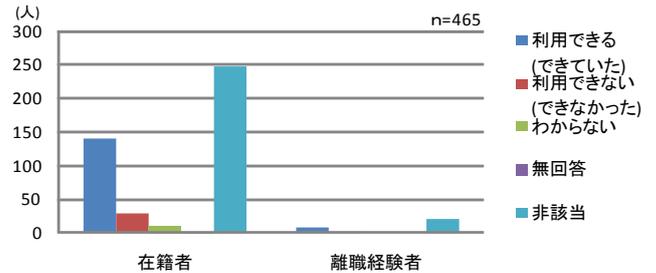


図31 託児所利用状況

表31 周辺託児所の有無

(人)

	利用できる(できていた)	利用できない(できなかった)	わからない	非該当	合計
在籍者	175	7	66	182	430
離職経験者	8	2	9	14	33
合計	183	9	75	196	463

表32 周辺託児所未利用の理由

(人)

	定員がいっぱいで受け入れが困難	利用時間等が合わない(合わなかった)	利用料金が高額で利用困難(困難であった)	その他	非該当	合計
在籍者	4	5	1	3	417	430
離職経験者	1	0	0	1	31	33
合計	5	5	1	4	448	463

託児所周辺未利用に関するその他の意見(自由記載) (人)

看護科のみでコメディカルは使用不可	1
同居家族がいたため	1
ナース専用の受け入れ	1
理由1~3全てだが、働くためには妥協せざるを得ない	1
保育所はあるが、0歳保育をしていなかった	1
施設がない	1

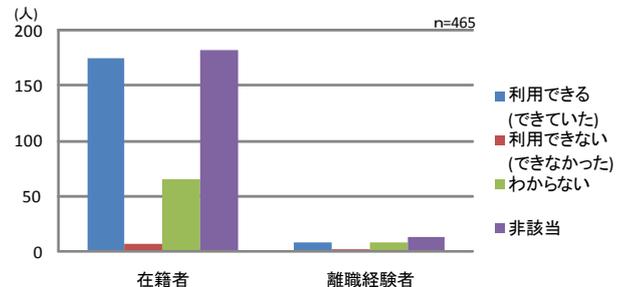


図32 周辺託児所未利用の理由

## 6. その他

### 1) 差別的な経験の有無

表33 差別的経験(複数回答) n=1126

	人数	(%)
就職活動時	308	(27.4)
現場での役割分担	380	(33.7)
待遇(給与など)	107	(9.5)
査定・昇進	501	(44.5)
そのような経験はない	194	(17.2)
その他	28	(2.5)

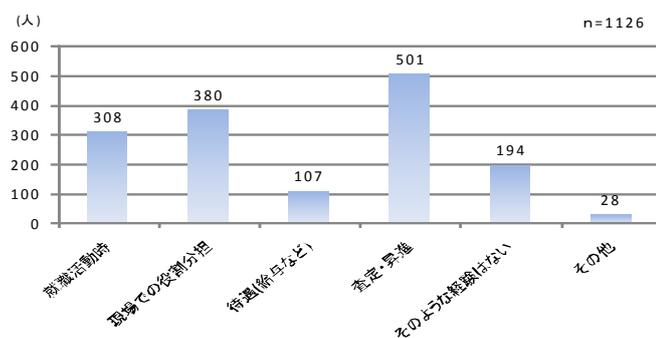


図33 差別的経験

差別的経験のその他(自由記述)	(人)
女性として扱われず、患者からのセクハラ等問題視してもらえない	1
患者家族から	1
結婚ではないが出産などでは迷惑をかけると思います	1
未婚という理由で不採用に。後に結婚し出産となると困る為。	1
休暇を取る際	1
差別ではないが、性差はどうしてもあり区別している	1
差別はないが職場内の役割に制限あり	1
男性未婚の職員からの理解不足や協力	1
産休復帰後、同じ部署に戻れるか分からない	1
子供が病気で早退する際の上司の対応が悪い	1
学校行事などでどうしても休みが多くなること	1
家事育児のため勉強の時間がない	1
言動での差別	1
子供がいないという理由で仕事を多く分担されることもあり	1
つわりがひどいのでやめるようにいわれた	1
患者さんの態度に差があることがある	1
患者からの信頼	1
患者から女性ということで拒否される	1
事務職員から受ける	1
日常生活である	1
差別でなく優遇してもらった	1

## 2) 協会への要望

表34 協会への要望(複数回答) n=1126

	人数 (%)
講習会・学会での託児所併設	385 (34.4)
出産・育児に関する情報提供	274 (24.3)
女性が就労継続・再就労するための研修会	350 (31.1)
求人情報・人材バンクの充実	558 (49.6)
管理職に対し、妊娠・出産等への理解を深めるような研修会	339 (30.1)
その他	55 (4.9)

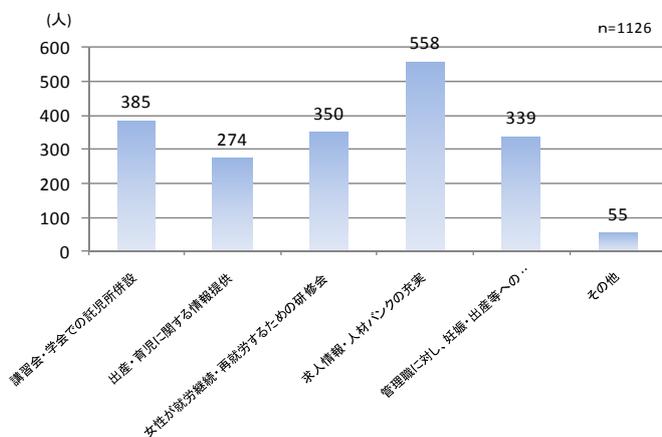


図34 協会への要望(複数回答)

協会への要望(自由記載)	(人)
分からない	1
特になし	2
男性と同じ単位をとるのは困難	1
女性のみならず男性も同様にワークライフバランスを考えていけるように	1
既婚者など、考えが同じ人たちが集まって働ける職場の情報をもっと増やす	1
女性自身の意識改革、働き続ける工夫と意識	1
子供が15歳くらいまでは非常勤でした。現在常勤で12年くらいになります	1
育児をしながら働き続けられる環境づくりをお願いします	
私の職場は女性の既婚者が少なく、子持ちの方は1人だけです	
みなさん結婚、妊娠したら離職します。本当は仕事を続けていきたいのに環境が整っていないからです	1
今後女性のPTが続けていける職場が増えてほしいです	
権利主張だけでなく出産、育児を担う女性(社会人)としてのマナー(周囲への配慮なども含めた)を伝える内容の研修会を	1
国に対する女性の就労についての諸問題に対して要望、提言など(社会全体がかわらないと家事、育児をしながらの女性の苦労は減らないと思う)	1
勤務時間や休暇の取り方など職場の上司に結婚、妊娠、出産時に女性が働きやすい環境を作るための工夫をしてほしい。	1
研修会より出産した後もすぐに働ける場所を提供して頂きたい	1
各々の病院が妊婦さんの扱いをどのようにしているかなどの開示	1
もう少し職員のメンタル面に関しても配慮のできる上司がほしい。	1
病院に対しての研修会	1
就労形態に対する対策	1
認定・専門理学療法士のポイント制は育児しながらは難しい	1
産休・育休期間は研修会参加困難	1
育児中は研修会の為外出しづらい為DVDや本など技術や理論について無償もしくは低価格で提供してほしい	1
妊娠、出産、育児中に教育プログラム等出席できないので期間にハンデを作ってほしい	1
産休・育休中のセラピストの支援	1
産休・育休中の代替の人材情報がほしい	1
産休・育休に伴う代替職員を探すため、人材バンクを充実させてほしい	1
職場内に保育施設設置	1
託児所建設又は利用時の補助	1
病院に託児所設置を義務付けてほしい	1
各職場での保育所利用(Nsだけではなく)への理解を求めるような働きかけを是非ともお願いします(泊まりの研修が特に困ります)	1
研修会参加するにあたり、託児所があっても料金が高い	1
それぞれの職場の問題であり、協会が擁護しなくてよい	1
残業が多く、家庭を持つと働くことは無理と考える	1
管理職のみでなくまわりのPT全員の理解があると働きやすいと思うので、全員に知ってほしい	1
夫もPTです。会費の割引などできないでしょうか。協会誌も2冊あるので困ります	1
未婚に対してのセクハラに対しての理解がほしい	1
管理職に限らず、全体に対しての妊娠・出産への理解	1
理解が全く得られない	1
協会費の軽減。協会に所属はしたいが収入が減るため家族の理解が得られない	1
病院、施設管理者への女性PTへの理解を求めるような活動力	1
男性会員向けの研修会、会報など	1
男性上司の理解が乏しい	1
男性会員への理解	1
男性職員にもアンケートをとってもらいたい	1
病気で結婚できない女性へのアンケートは失礼だと思います	1
増え続ける専門学校の見直しを	1
新人教育プログラムの回数を増やしてください	1
社会人としてのスキルの講習会、人生・仕事などを考える機会を得る講習会	1
加算の見直し要請	1
新人・生涯教育の手続きの簡略化	1
半田会長が「PT免許を嫁入り道具にしている人がいる」と言っていました。働きたくても家の都合によって働けない事がありますので、そういう発言をよく考えてほしい	1
結婚後退職したが、再就職を希望しており、情報の不足が心配で休会・退会とせず、自宅会員へなったしかし、自宅会員では、FAX通信等も手に入らないなど勤務している時と比較し情報量が少ない	
また、休職中なため、年会費の負担も大きい	
①会員だが休職者には会員費の負担軽減する、②復職支援のために情報提供を拡充するなどの対策を検討してほしい	1

### 第 3 章 考 察

## 1. リハビリテーションの動向を考慮した就労環境

平成 22 年度の診療報酬改定から 365 日加算の導入が始まり、就労体系が変化してきている。また、今後、24 時間制の導入も視野に入れ、リハビリテーションを取り巻く状況の変化による、女性の就業環境に関する情報収集と対策を考える必要がある。

## 2. 協会としての対策

本調査における全体の離職率は 3.25%、既婚者の離職率は 7.13%、未婚者の離職率はわずか 0.3%であった(p. 8、表 7、図 12)。常勤看護師の離職率は 11.9%、新卒看護職員は 8.9%である<sup>1)</sup>。介護関係職種の離職率は、全体(正社員と非正社員)で 21.6%である<sup>2)</sup>。この数字からも本会員における離職率は、他医療職・介護職よりも低いことがわかる。

これを受け、協会では「女性が働き続けられる職場づくり」を第 1 に、妊娠期のリスクマネジメントの必要性、および、育児中は職場の協力が不可欠であること、復職希望者への支援、労働条件の改善による悩みやストレスのない就労環境の整備、既婚者は、福祉施設での勤務している割合が高かったことから、結婚後も病院で勤務できるような環境の整備、社会保障制度の啓発など、具体的な対策を検討する必要性が示唆された。

### 協会としての対策

- ①妊娠期のリスクマネジメント
- ②復職希望者への支援
- ③育児中は職場の協力が不可欠
- ④労働条件の改善による悩みやストレスのない就労環境の整備
- ⑤結婚後も病院で勤務できるような環境の整備
- ⑥社会保障制度(社会保険加入)の啓発

### 1) 妊娠期の対策(リスクマネジメントの啓発)

妊娠中・出産時のトラブルは「特になし」が 29.7%、「流産」は 6.3%ではあったが、「切迫流産」が 19.3%と高く、妊娠中の健康の維持に対する対策が必要と思われた(p. 13、表 15、図 23)。

これらに対しリスク指針を作成することや、妊娠期間の健康状態を維持する意識が高まるように、女性の未婚者から男性も含め妊娠期のリスクマネジメントを啓発する、男性も女性も参加できる妊婦体験などを新人教育のプログラムに組み込むなど、協会が主催している生涯学習プログラムの中に位置づけ、検討することも必要ではないかと考えている。

妊婦自身もリスク管理として、腹圧のかからない保身のトランスファーの方法などの研修、産後理学療法の研修会などの開催、社会や職場への周知活動として、仕事でも妊娠していることが分かるように「赤ちゃんがいますマーク(仮)」の配布などを提案したり、今後も多くの経産婦からの意見を参考にし進めていくことが必要である。

## 2) リカレント教育

協会会員データベースから在会年数別退会者数を算出すると、平成22年6月19日現在、退会者数2,983名、そのうち在会年数0～9年での退会者数は、1,660名(55.6%)である。退会者の男女数は女性1,120名、男性540名であり、女性は男性の約2.1倍である(表35、図35)。

休会者も平成22年6月29日現在、4,451名、そのうち在会年数0～15年での休会者は3,971名、男女数は女性3,291名、男性680名であり、女性は男性の約4.8倍である(表36、図36)。

休会や退会をしたからといって離職しているとは限らないこと、また、休会者や退会者に女性が多い理由が、今回調査している結婚・妊娠・出産が要因であるとも断定できないが、男女の休会・退会動向に差があることは明らかである。

休会・退会者の中には、離職した者も含まれていると想定すると、やはり、女性の復職支援体制の整備は必要であると考えられる。

近年、復帰予定のある者に対しリカレント教育を実施する試みは、各都道府県士会で実施され始めている。しかし、リカレント教育が実施されているものの、1日自宅を開けられないなど参加者の事情を考慮したものにはなっていない。復帰したい時に教育が受けられる、誰でもがアクセス可能な場所での実施を検討することだけでなく、復帰を希望している潜在的な人数を把握し、その結果からリカレント教育の企画運営につなげられるように段階を追って対応していくことが必要であると思われた。

表35 在会年数と退会者の性別 (人)

在会年数	女	男	総計
0	40	25	65
1	128	82	210
2	147	82	229
3	167	78	245
4	145	59	204
5	139	49	188
6	118	44	162
7	94	40	134
8	75	48	123
9	67	33	100
合計	1120	540	1660

  
2.1倍

※図35の一部抜粋

表36 在会年と休会者の性別 (人)

在会年数	女	男	合計
0	46	28	74
1	139	66	205
2	227	94	321
3	360	98	458
4	350	65	415
5	369	52	421
6	363	41	404
7	304	37	341
8	277	38	315
9	209	20	229
10	169	30	199
11	138	33	171
12	104	22	126
13	107	24	131
14	72	16	88
15	60	20	80
合計	3294	684	3978

  
4.8倍

※図36の一部

抜粋

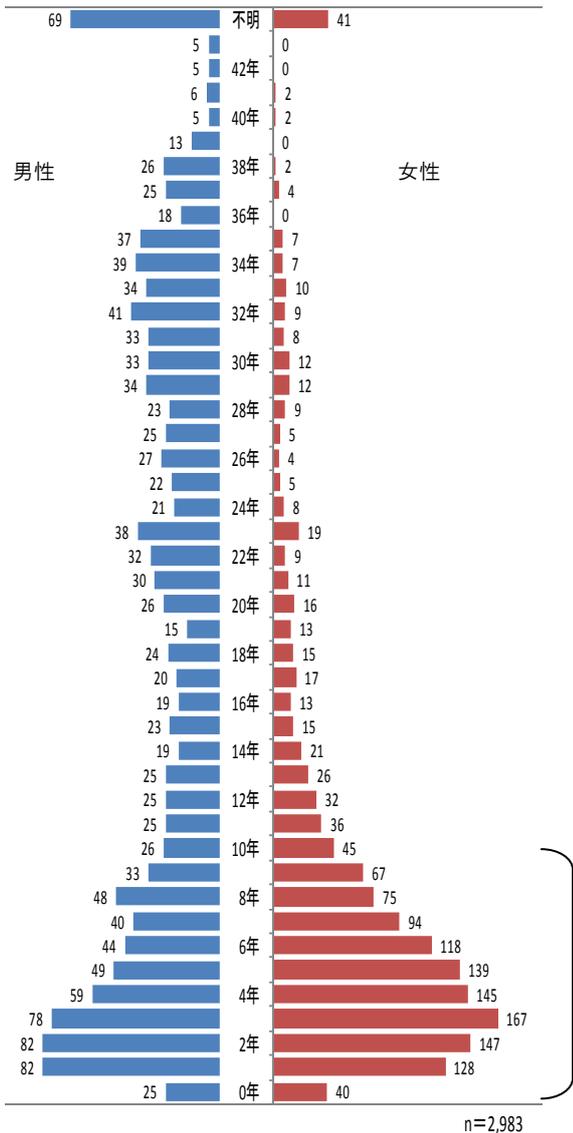


図35 退会者の在会年数

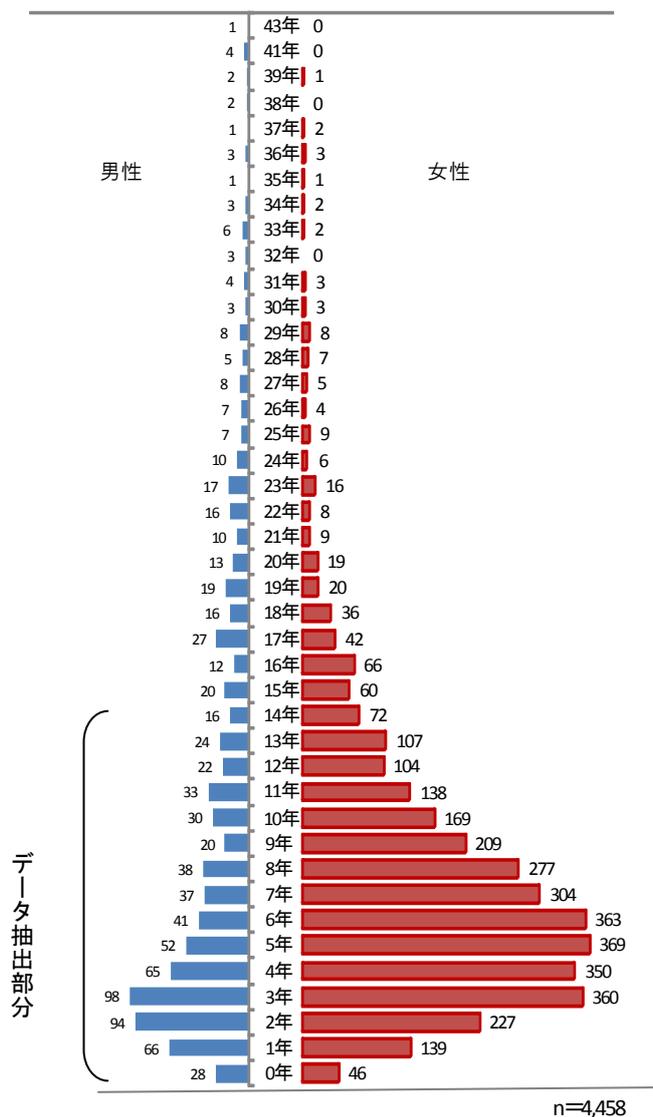


図36 在会年別休会者の性別

### 3) ライフサイクルに合わせた理学療法スキルのマネジメント

女性自身が未婚の時から自分のライフサイクルを考え、理学療法士として知識・技術を習得していきながら、結婚・子育てを考えていけるような啓発活動が重要である。

また、復職する際にも休職期間が不利にならないように、女性の妊娠・出産などライフサイクルに合わせた新人教育プログラム、専門理学療法講習制度を検討することも必要かもしれない。

具体的には、新人教育プログラムを1年で修了できる人は1年で終了し、専門理学療法講習会へ移行するなど、個人のサイクルに合わせた内容に変更していくことである。このような研修システムの変更により、結婚前にスキルを身につけておくことも可能となり、復帰する際にも自信につながることで、また、雇用する側もスキルがあることがわかり、雇用しやすい状況を生み出せる。努力した人には努力し

た証、スキルアップが復職の武器になるように、自分自身で人生設計をマネジメントできるように支援する体制の整備が必要である。

#### 4) 就労環境の整備と啓発

子育て時代に短時間働けることは、理学療法士としての知識や技術を維持できるという心理的・身体的なストレスを解消するだけでなく、社会的・経済的にも助けとなる。この短時間勤務でも正職員として雇用される制度(短時間正職員制度)を、ワーク・ライフ・バランスを実現するための1つの手段であるとし、国の施策として厚生労働省が推進している。

しかし、看護協会の調査でも、短時間正職員制度の認知は全体で38.7%<sup>1)</sup>と低く、情報の欠如が懸念される。まず、これらの制度の知識の普及と理学療法士の利用状況などの情報交換と発信、および現状を把握することから始める必要がある。次に就労状況、ワーク・ライフ・バランス、ジョブシェアリングについての研修会などにつなげていくような段階的なプランを作成し、実行することの他、協会ホームページを用いた報告、情報提供の強化などが具体案として考えられる。

#### 5) 啓発と知識の普及

##### (1) 社会保障制度(社会保険加入)

在会者・離職経験者に関わらず、社会保険の加入率は90%前後と高いが、「離職経験者は加入していない」割合が高いこと、「社会保険に加入しているかわからない」という回答も得た(p.7、表4、図9)。

今調査では社会保険に加入しない理由は聞いていないが、社会保障に対する知識の普及と加入する意義を啓発していき、人生設計をする上で加入すべきかどうかを判断ができるようにしていくことは、社会人の教育として必要であり、早急に新人教育プログラムなどへの取り組みを検討する必要がある。

##### (2) 生理休暇制度

生理休暇の利用については「利用できる」463人中136人(29.4%)、「利用できない」463人中162人(35.0%)、「わからない」463人中146人(31.5%)であった。現実に利用しているかどうかはわからないが、約3割しか「利用できる」現状にないことがわかった(p.14、表18、図26)。「わからない」と回答した人が多かったため、生理休暇制度に対する啓発は必要だが、生理休暇は毎月数日、不規則な性質がある。このため、産前産後休暇のような一定期間の休業と異なり、急な代替に対する対応が困難である。福利厚生の中でも他の制度と異なる性質があるため、対策の検討が必要である。

##### (3) 育児時間制度

育児時間制度を「利用できる」463人中246人(53.1%)、「利用できない」463人中62人(13.4%)、「必要性がわからない」463人中136人(29.4%)という結果となったが、約3割に育児時間制度の「必要性がわからない」と回答していた(p.16、表26、図29)。

職場で育児時間制度を利用したいと考える人たちにとって、同姓の理解が得られないということは就労の障壁となる可能性がある。

「必要性がわからない」と回答した理由を考慮しながら、本人がこの制度を利用しなくとも、同僚が「就労しながら、職場で子育てをする」ことへの理解を啓発していくことが必要ではないかと思われた。

### 3. 女性就労に関する国の現状と施策

厚生労働省は、働きやすい環境を整備するため、保育園の整備と男性を含めたワーク・ライフ・バランスの推進と多様な勤務形態が可能な短時間正職員制度の導入、ワークシェアリングを目指している。

#### 1) 保育園・所の現状と対策

本調査では託児所設置の「ある」「ない」の設問には、「ない」が226名、「ある」183名を上回っているが、託児所利用状況を見ると、「利用できる」141名、「利用できない」は29名だけであった。

保育サービスには、幼稚園、保育所、認可外保育園があり、平成21年4月時点のそれぞれの利用数は、幼稚園163万人、保育所204万人、認可外保育施設23万人である<sup>3)</sup>。

平成22年3月1日現在の保育所の状況は、22,960施設、定員2,136,936人、利用総数2,201,717人<sup>4)</sup>、約1年間で保育所利用者は6万人増加していることになる。

また、平成21年4月の待機児童数は2,5384人(平成20年10月より5,834人増)、平成21年10月の待機児童数は前年同月より5,874人増加し、46,058人となった(表37)。

表37 保育所待機児童の状況

	4月	10月	4月から10月の比較
平成19年	17,926人	36,860人	2.1倍
平成20年	19,550人	40,184人	2.1倍
平成21年	25,834人	46,058人	1.8倍

厚生労働省：保育所入所待機児童数（平成21年10月）

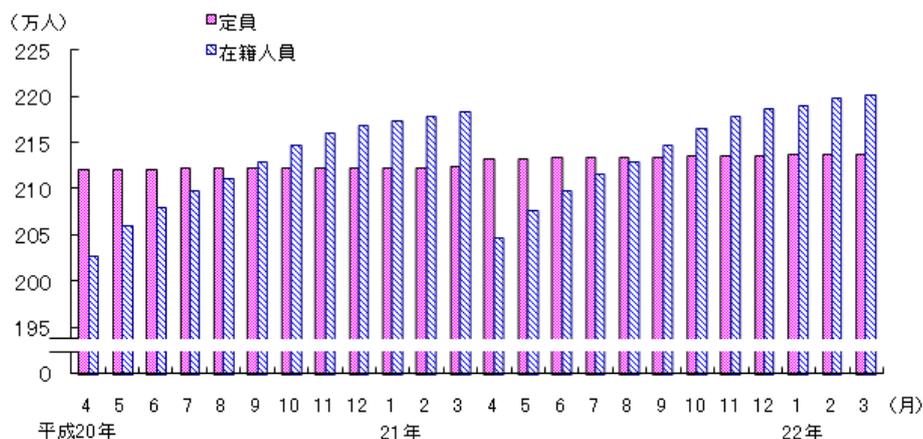


図37 保育所の定員と在会人数

厚生労働省：平成22年社会保険福祉行政業務報告結果の概要

図37のように定員に対し、在会人員も超過が続いている状況である。

リハビリテーションでは、1日18単位、施設基準による人員の維持、急な休暇は加算算定できないことにつながる懸念があり、病院側の経営に影響を与える。このように子どもの病気などにより休暇をとれないことは、子育て期の女性にとって病院での常勤勤務は難しい状態になりつつある。また、365日加算導入や、休日の出勤が増えることを考慮すれば、休日や夜間の保育、子どもが病気の際の保育、勤務

先における保育、一時預かり等のサービス拡大が望まれるところである。

政府は、平成 22 年度保育対策関係予算概算要求の概要<sup>5)</sup>の中で、待機児童解消に向けた保育所の受け入れ児童数の拡大のため、15 万人分の保育所整備等の推進を実施、一時預かり等事業 7,610 か所を 9,258 か所へ、休日・夜間保育事業 1,310 か所を 1,413 か所へ、病児・病後児保育事業 1,500 か所を 1,936 か所へと推進している。託児所の利用ができない会員は現状では少ないが、政府の対策と、女性会員が増加していく動向を見据えて、今後の検討課題としていく必要がある。

## 2) 短時間正社員制度

厚生労働省では「短時間正社員制度」は、これまで育児や介護をはじめ様々な制約によって就業の継続ができなかった人や就業の機会を得られなかった人にとって、自らのライフスタイルやライフステージに応じた多様な働き方を実現する制度である<sup>6)</sup>。

医療施設でも導入を始めており、理学療法士でもこの制度を利用している者が出てきている。理学療法士がこの制度を利用した際の個人のメリット・デメリット、経営者側のメリット・デメリットを把握し、女性会員が働きやすい環境整備のインセンティブになっているか、検証することも必要である。その上で、単に理学療法士のための世界にとどまらず、社会的な展開とする必要がある。

## 引用

- 1) 日本看護協会広報部(2010) : News Release 2009 年看護職員実態調査 結果速報.
- 2) 厚生労働書(2008) : 第 19 回社会保障審議会少子化対策特別部会 資料 3  
[http://www.mhlw.go.jp/shingi/2008/12/dl/s1203-11g\\_0002.pdf](http://www.mhlw.go.jp/shingi/2008/12/dl/s1203-11g_0002.pdf)
- 3) 経済産業省(2010) : 産業構造ビジョン 2010 (産業構造審議会産業競争力部会報告書).  
<http://www.meti.go.jp/committee/summary/0004660/index.html#vision2010>
- 4) 厚生労働省(2010) : 平成 22 年度社会福祉行政業務報告結果の概況 3 月分  
<http://www.mhlw.go.jp/toukei/saikin/hw/gyousei/fukushi/m10/03.html>
- 5) 厚生労働書(2009) : 平成 22 年度保育対策関係予算概算要求の概要.  
[http://www.mhlw.go.jp/shingi/2009/09/dl/s0901-4f\\_0003.pdf](http://www.mhlw.go.jp/shingi/2009/09/dl/s0901-4f_0003.pdf)
- 6) 厚生労働書 雇用均等・児童家庭局 短時間・在宅労働課(2008) : 短時間正社員制度導入支援ナビ」  
がオープンしました！！-「短時間正社員制度」の導入を応援し  
<http://www.mhlw.go.jp/houdou/2008/12/h1201-1.html>

# 資 料

# 女性会員の就業環境に関するアンケート調査

※ 4月28日必着でご返信ください

## I 一般事項

[設問：1] 年齢を教えてください。

- |           |           |           |           |
|-----------|-----------|-----------|-----------|
| 1. 21～25歳 | 2. 26～30歳 | 3. 31～35歳 | 4. 36～40歳 |
| 5. 41～45歳 | 6. 46～50歳 | 7. 51～55歳 | 8. 56～60歳 |
| 9. 61～65歳 | 10. 66歳以上 |           |           |

[設問：2] 最終学歴を教えてください。

- |              |              |          |           |
|--------------|--------------|----------|-----------|
| 1. 3年制専門卒    | 2. 4年制専門卒    | 3. 短期大学卒 | 4. 4年制大学卒 |
| 5. 大学院修士課程修了 | 6. 大学院博士課程修了 | 7. その他（  | ）         |

[設問：3] 理学療法士の経験年数は何年目ですか？

（免許取得年を1年目として計算してください）

- |           |           |           |           |
|-----------|-----------|-----------|-----------|
| 1. 1～5年   | 2. 6～10年  | 3. 11～15年 | 4. 16～20年 |
| 5. 21～25年 | 6. 26～30年 | 7. 31～35年 | 8. 36年以上  |

[設問：4] お住まいの地域をお答えください。

- |        |       |       |       |           |
|--------|-------|-------|-------|-----------|
| 1. 北海道 | 2. 東北 | 3. 北陸 | 4. 関東 | 5. 甲信越    |
| 6. 東海  | 7. 近畿 | 8. 中国 | 9. 四国 | 10. 九州・沖縄 |

## II 家族構成

[設問：5] ご結婚されていますか？

- |       |       |             |       |
|-------|-------|-------------|-------|
| 1. 未婚 | 2. 既婚 | 3. 以前結婚していた | 4. 死別 |
|-------|-------|-------------|-------|

[設問：6] 同居する全ての家族をお答えください。

- |               |           |                |    |    |
|---------------|-----------|----------------|----|----|
| 1. 本人         | 2. 配偶者    | 3. 子ども（妊娠中含む）（ | ）人 |    |
| 4. 配偶者の父親     | 5. 配偶者の母親 | 6. 配偶者の兄弟姉妹    | （  | ）人 |
| 7. 自分の父親      | 8. 自分の母親  | 9. 自分の兄弟姉妹     | （  | ）人 |
| 10. その他（具体的に： |           |                |    | ）  |

[設問：7] 設問6の家族のうち、収入のある家族は何人いますか？

- |       |       |      |    |
|-------|-------|------|----|
| 1. 1人 | 2. 2人 | 3. （ | ）人 |
|-------|-------|------|----|





[設問：12] 直近の離職は、おいくつの頃ですか？

- |           |           |           |           |
|-----------|-----------|-----------|-----------|
| 1. 21～25歳 | 2. 26～30歳 | 3. 31～35歳 | 4. 36～40歳 |
| 5. 41～45歳 | 6. 46～50歳 | 7. 51～55歳 | 8. 56～60歳 |
| 9. 61歳以上  |           |           |           |

[設問：13] 直近の離職についてお答えください。

**A. 離職時の勤務先の種類**

1. 病院
2. 診療所
3. 社会福祉施設（介護老人保健施設、訪問看護、通所リハ、児童福祉施設、他：）
4. 教育・研究施設（養成校、養護学校、他：）
5. 行政関係施設（保健所、国縣市町村、他：）
6. 健康産業施設・営業施設（スポーツ関係、自営、他：）
7. その他（ ）

**B.-1 離職時の雇用形態を教えてください。**

1. 常勤職員    2. 非常勤職員    3. パート    4. 嘱託職員    5. 任期付き雇用

**B.-2 社会保険制度へ加入していましたか？（※ 給与明細等にてご確認ください。）**

1. はい    2. いいえ    3. わからない

**C. 離職時の理学療法部門責任者の性別を教えてください。**

1. 男性    2. 女性

**D. 離職時のリハ・スタッフの人数をお答えください。**

- ① 理学療法士（ ）人    ② 作業療法士（ ）人    ③ 言語聴覚士（ ）人

**E. 離職時のあなたの勤務先における立場を教えてください。**

1. 一般職員    2. 主任級    3. 係長級    4. 課長級    5. 部長級  
6. 副施設長級    7. 施設長級    8. その他（ ）

**F. 離職時のあなたの年収を教えてください。**

- |               |               |               |
|---------------|---------------|---------------|
| 1. 収入無し       | 2. 100万円未満    | 3. 101～150万円  |
| 4. 151～200万円  | 5. 201～250万円  | 6. 251～300万円  |
| 7. 301～350万円  | 8. 351～400万円  | 9. 401～450万円  |
| 10. 451～500万円 | 11. 501～550万円 | 12. 551～600万円 |
| 13. 601～650万円 | 14. 651～700万円 | 15. 701～750万円 |

- |               |                 |               |
|---------------|-----------------|---------------|
| 16. 751～800万円 | 17. 801～850万円   | 18. 851～900万円 |
| 19. 901～950万円 | 20. 951～1,000万円 | 21. 1,001万円以上 |
| 22. その他 ( )   |                 |               |

**G. 配偶者がいる場合、離職時の配偶者の年収を教えてください。**

- |               |                 |               |
|---------------|-----------------|---------------|
| 1. 収入無し       | 2. 100万円未満      | 3. 101～150万円  |
| 4. 151～200万円  | 5. 201～250万円    | 6. 251～300万円  |
| 7. 301～350万円  | 8. 351～400万円    | 9. 401～450万円  |
| 10. 451～500万円 | 11. 501～550万円   | 12. 551～600万円 |
| 13. 601～650万円 | 14. 651～700万円   | 15. 701～750万円 |
| 16. 751～800万円 | 17. 801～850万円   | 18. 851～900万円 |
| 19. 901～950万円 | 20. 951～1,000万円 | 21. 1,001万円以上 |
| 22. その他 ( )   |                 |               |

**[設問：14] 離職の最も大きな理由を1つお答えください。**

- |                  |             |                |
|------------------|-------------|----------------|
| 1. 仕事内容・待遇への不満   | 2. 職場での人間関係 | 3. 結婚のため       |
| 4. 妊娠・出産のため      | 5. 育児のため    | 6. 介護のため       |
| 7. 配偶者の都合（転勤等）   | 8. 配偶者の理解不足 | 9. 定年          |
| 10. 大学・大学院などへの進学 | 11. 再就職が困難  | 12. キャリアアップのため |
| 13. その他 ( )      |             |                |

**[設問：15] 復職するための要因として最も重要視するものはどれですか？**

下記の選択肢より優先順位の高いものを1つお答え下さい。

- |             |            |                   |
|-------------|------------|-------------------|
| 1. 仕事内容・待遇  | 2. 労働条件の問題 | 3. 短時間労働（パート・非常勤） |
| 4. 休日出勤の有無  | 5. 育児上の問題  | 6. 託児所・保育所の問題     |
| 7. 配偶者の理解   | 8. 健康上の問題  | 9. 再就職の斡旋         |
| 10. その他 ( ) |            |                   |

**[設問：16] 今後、働きたいと考えていますか？**

- |                        |           |
|------------------------|-----------|
| 1. 就職に向けて現在活動中         |           |
| 2. 今すぐにはではないが、いずれは働きたい |           |
| 3. 就職したい気持ちはあるが、困難     | →[設問：33]へ |
| 4. 働きたくない              | →[設問：33]へ |
| 5. その他 ( )             | →[設問：33]へ |

**[設問：17] 設問16で「1. 就職に向けて現在活動中」・「2. 今すぐにはではないが、いずれは働きたい」とお答えになった方にお聞きします。**

**A. どの就業形態を考えていますか？**

1. フルタイムの正社員
2. フルタイムの契約社員
3. パート・アルバイト
4. 開業・自営
5. その他 ( )

**B. 理学療法士として働きたいですか？**

1. はい
2. いいえ →[設問：18]へ
3. わからない →[設問：18]へ

**C. B. で「1. はい」と答えられた方にお聞きします。**

**理学療法士として働きたいと思うのは、どういう理由ですか？**

1. 理学療法士の仕事はやりがいのある仕事だと思うから
2. 資格を生かしたいから
3. 理学療法士の給料は他職種と比べて恵まれているから
4. 理学療法士は他職種と比べて昇級・昇格に男女差が少ないと思うから
5. 理学療法士は他職種と比べて仕事の質や量に男女差が少ないと思うから
6. その他 ( )

**[設問：18] 復職経験のある方にお聞きします。**

**A. 直近の離職から復職されるまでの期間を教えてください。**

期間：            年            か月

**B. 復職のきっかけとなった要因をお答えください。(複数回答可)**

1. 労働条件が合ったから
2. 育児が一段落したから
3. 託児所・保育所の利用が可能になったから
4. 配偶者・家族の理解・協力が得られたから
5. 健康上の問題がなくなったから
6. 金銭的な問題
7. その他 ( )

**VI 福利厚生**

※就業経験のない方は **VII 妊娠・出産** [設問31] へ

**[設問：19] 設問10で現在お仕事を「1. している」・「2. 現在はしていない(以前していた)」とお答えになった方にお聞きします。**

**あなたの勤務先では生理休暇制度<sup>※1</sup>は利用できますか？または、できていましたか？**

**※1：【労働基準法 第68条】・使用者は、生理日の就労が著しく困難な女性が休暇を請求したときは、その者を生理日に就業させてはならない。**

1. 利用できる（できていた） →[設問：21]へ
2. 利用できない（できなかった）
3. わからない →[設問：21]へ

[設問：20] 設問19で「2. 利用できない（できなかった）」とお答えになった方にお聞きします。その理由をお答えください。

1. スタッフ数が少ないなど、利用できる環境でない（なかった）
2. 非常勤やパートだから（だったから）
3. 上司の理解を得にくい（得られなかった）
4. 有給休暇を利用しているから
5. その他（ ）

[設問：21] あなたの勤務先では産前産後休暇制度<sup>※2</sup>は利用できますか？または、できていましたか？

※2：【労働基準法 第65条】・使用者は、6週間（多胎妊娠の場合にあつては、14週間）以内に出産する予定の女性が休業を請求した場合においては、その者を就業させてはならない。・使用者は、産後8週間を経過しない女性を就業させてはならない。ただし、産後6週間を経過した女性が請求した場合において、その者について医師が支障ないと認めた業務に就かせることは、差し支えない。・使用者は、妊娠中の女性が請求した場合においては、他の軽易な業務に転換させなければならない。

1. 利用できる（できていた） →[設問：23]へ
2. 利用できない（できなかった）
3. 必要性がないのでわからない →[設問：23]へ

[設問：22] 設問21で「2. 利用できない（できなかった）」とお答えになった方にお聞きします。その理由をお答えください。

1. 退職したから
2. 非常勤やパートだから（だったから）
6. スタッフ数が少ないなど、利用できる環境でない（なかった）
7. 上司の理解を得にくい（得られなかった）
8. その他（ ）

[設問：23] あなたの勤務先では、育児休業制度<sup>※3</sup>は利用できますか？  
または、できていましたか？

※3：【育児休業法】・使用者は、1年以上雇用されている状態で、男女に関係なく休業を請求した場合

においては、子どもが1歳（公務員は3歳）になるまではその者を就業させてはならない。（特別な場合は半年間延長可能）

1. 利用できる（できていた） →[設問：25]へ
2. 利用できない（できなかった）
3. 必要性がないのでわからない →[設問：25]へ

**[設問：24]** 設問23で「2. 利用できない（できなかった）」とお答えになった方にお聞きします。その理由をお答えください。

1. 退職したから
2. 非常勤やパートだから（だったから）
3. スタッフ数が少ないなど、利用できる環境でない（なかった）
4. 上司の理解を得にくい（得られなかった）
5. その他（ ）

**[設問：25]** あなたの勤務先では、育児時間制度<sup>※4</sup>は利用できますか？  
または、できていましたか？

※4：【労働基準法 第67条】・生後満1年に達しない生児を育てる女性は、第34の休憩時間のほか、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。・使用者は、前項の期間中は、その女性を使用してはならない。

1. 利用できる（できていた） →[設問：27]へ
2. 利用できない（できなかった）
3. わからない →[設問：27]へ

**[設問：26]** 設問25で「2. 利用できない（できなかった）」とお答えになった方にお聞きします。その理由をお答えください。

1. 退職したから
2. 非常勤やパートだから（だったから）
3. スタッフ数が少なく、利用できる環境でない（なかった）
4. 上司の理解を得にくい（得られなかった）
5. その他（ ）

**[設問：27]** あなたの勤務先に託児所は設置されていますか？  
または、されてきましたか？

1. ある (あった)
2. ない (なかった) →[設問：30]へ
3. わからない →[設問：30]へ

[設問：28] 設問27で「1. ある」とお答えになった方にお聞きします。  
あなたの勤務先の託児所は利用できますか？または、できていましたか？

1. 利用できる (できていた) →[設問：33]へ
2. 利用できない (できなかった)
3. わからない →[設問：30]へ

[設問：29] 設問28で「2. 利用できない (できなかった)」とお答えになった方にお聞きします。その理由をお答えください。

1. 退職したから
2. 非常勤やパートだから (だったから)
3. 看護職専用など利用できる環境でない (なかった)
4. その他 ( )

[設問：30] 設問27で「2. ない (なかった)」・「3. わからない」、設問28で「3. わからない」とお答えになった方にお聞きします。  
あなたの勤務先もしくは自宅周辺にある託児可能な施設 (認可・無認可保育所等) の利用はできますか？ または、できていましたか？

1. 利用できる (できていた) →[設問：32]へ
2. 利用できない (できなかった)
3. わからない →[設問：33もしくは38]へ

[設問：31] 設問30で「2. 利用できない (できなかった)」とお答えになった方にお聞きします。その理由をお答えください。

1. 定員がいっぱいで受け入れ困難 (困難であった)
2. 利用時間の条件等が合わない (合わなかった)
3. 利用料金が高額で利用困難 (困難であった)
4. その他 ( )

[設問：32] 設問30で「1. 利用できる (できていた)」とお答えになった方にお聞きします。その利用に当たって、勤務先から何らかの援助がありますか？ または、ありましたか？

1. ある (あった)
2. ない (なかった)
3. わからない

## VII 妊娠・出産

[設問：33] 妊娠・出産経験のある方にお聞きします。（妊娠・出産経験のない方は[設問38]へ）

妊娠期間中、仕事をしていますか？ または、されていませんか？

1. している（していた）
2. していない（していなかった） →[設問：36]へ

[設問：34] 設問33で「1. している（していた）」とお答えになった方にお聞きします。

勤務形態を教えてください。

1. 常勤職員
2. 非常勤職員 →[設問：36]へ
3. パート →[設問：36]へ
4. 嘱託職員 →[設問：36]へ
5. 任期付き雇用 →[設問：36]へ

[設問：35] 設問34で「1. 常勤職員」と答えた方にお伺いします。

常勤で働くことができる（できた）理由を教えてください。（複数回答可）

1. 配偶者の協力
2. 職場の協力
3. 保育施設の充実
4. 両親や兄弟の協力
5. その他（ ）

[設問：36] 妊娠中・出産時のトラブルなどありますか？

または、ありましたか？（複数回答可）

1. 特になし
2. 切迫流産
3. 流産
4. 切迫早産
5. 早産
6. 帝王切開
7. 吸引分娩
8. その他（ ）

[設問：37] 妊娠中・出産時の不安などありますか？

または、ありましたか？（複数回答可） （回答後は[設問42]へ）

1. 特になし
2. 妊娠・出産に伴う生理上の負担（つわり、切迫流産、授乳など）
3. 妊娠・出産に伴う社会的負担（通勤、金銭面など）

4. 妊娠・出産に伴う身体上の負担（トランスファーなど）
5. 妊娠・出産に伴う精神的負担（勤務先、患者への迷惑感など）
6. その他（ ）

**[設問：38]** 妊娠・出産経験のない方にお聞きします。

あなたが妊娠された場合、妊娠期間中も仕事を継続しますか？  
または、継続しようと思えますか？

1. する（すると思う）
2. しない（しないと思う） →[設問：41]へ
3. その状況になってみないとわからない →[設問：41]へ

**[設問：39]** 設問38で「1. する（すると思う）」とお答えになった方にお聞きします。その時の希望勤務形態を教えてください。

1. 常勤職員
2. 非常勤職員 →[設問：41]へ
3. パート →[設問：41]へ
4. 嘱託職員 →[設問：41]へ
5. 任期付き雇用 →[設問：41]へ

**[設問：40]** 設問39で「1. 常勤職員」と答えた方にお伺いします。

常勤で働くために必要だと思うことを教えてください。（複数回答可）

1. 配偶者の協力
2. 職場の協力
3. 保育施設の充実
4. 両親や兄弟の協力
5. その他（ ）

**[設問：41]** 妊娠中・出産時のトラブル（流産・早産等）などはあると思いますか？

1. あると思う
2. ないと思う
3. わからない

## VIII その他

**[設問：42]** もしあなたが離職をするとしたら、どのような理由で離職を考えますか？

下記の選択肢より最も離職を考えるであろうものをお答え下さい。

1. 仕事内容・待遇への不満
2. 職場での人間関係
3. 結婚のため
4. 妊娠・出産のため
5. 育児のため
6. 介護のため
7. 配偶者の都合（転勤等）
8. 配偶者の理解不足
9. 定年
10. 大学・大学院などへの進学
11. 再就職が困難
12. キャリアアップのため

13. その他 ( )

**[設問：43]** 仕事をする際、「女性だから」・「結婚している」・「子どもがいる」などの理由で、差別的な扱いを受けた経験がありますか？または、受けると思えますか？経験がある、または、受けると思われるものをお選びください。(複数回答可)

- |          |               |             |
|----------|---------------|-------------|
| 1. 就職活動時 | 2. 職場での役割分担   | 3. 待遇(給与など) |
| 4. 査定・昇進 | 5. そのような経験はない | 6. その他 ( )  |

**[設問：44]** 協会への要望がありましたらお答え下さい。(複数回答可)

- |                                |                  |
|--------------------------------|------------------|
| 1. 講習会・学会での託児所併設               | 2. 出産・育児に関する情報提供 |
| 3. 女性が就労継続・再就労するための研修会         | 4. 求人情報・人材バンクの充実 |
| 5. 管理職に対し、妊娠・出産等への理解を深めるような研修会 |                  |
| 6. その他 ( )                     |                  |

ご協力ありがとうございました。



【各士会及び白書(単純集計のみ)の結果集約】 (H22.5.1現在)

	広島県	北海道	長野県	神奈川県	千葉県	埼玉県	白書(他県アンケート関係部分抜粋)
施行年	H10年	H13年	H18年	H17年	H19年	H21年	H21年
対象	全女性PT	女性PT無作為抽出	全女性PT	全女性会員	全男女PT	全男女PT	全男女PT
回収数	151/215 (70.2%)	156/284 (59.1%)	335/503 (66.6%)	442/886 (50.0%)	412/1,561 (26.4%)	960/2,168 (44.3%)	11,900/59,632(20%)
結果からの考察・課題	<p>#1. 未婚・既婚問わず妊娠・出産への不安感有り</p> <p>・妊娠・出産への不安における背景 1) 妊娠に伴う生理上の負担 (つわり、切迫流産などのトラブルなど) 2) 妊娠に伴う社会的負担 (通勤など) 3) 業務に伴う身体上の負担 (トランスファーなど) 4) 業務に伴う精神的負担 (職場、患者への迷惑感など)</p> <p>#2. 業務と妊娠・出産・育児は両立希望だが、妊娠すれば退職する・したとの意見もあり ← 家庭・職場等の環境の違いによる?!</p> <p>#3. 中間管理職、男性PTへの妊娠・出産に関する啓蒙目的の研修会開催必要かも?</p>	<p>#1. 継続就労希望: 約70%</p> <p>#2. 結婚・出産後は働きにくい職場環境: 約35%</p> <p>#3. 未婚者は多人数職場、既婚者は少人数、老健などが多い → 既婚者は勤務条件(時間外が少ない等)による異動や再就労している?!</p> <p>#4. 昇格の希望: 未婚・既婚ともに「しない」が60%台</p> <p>#5. 結婚の影響なし: 既婚の約53%</p> <p>#6. 妊娠・出産の影響あり: 未婚70%強、既婚80%強</p> <p>#7. 出産後の継続就労希望: 既婚約70%、未婚約20%</p> <p>#8. 制度に付いての理解度: 未婚では低い?!</p>	<p>#1. 制度について「分からない」の回答が半数以上 ← 未婚率60%強のため?!</p> <p>#2. 離職理由: 育児70%強</p> <p>#3. 復職希望あり: 80%強 (うち、43%は条件があれば)</p> <p>#4. 結婚・出産の両立のためには… ・家族の協力 ・職場の協力 ・制度 ・本人の気持ち</p>	<p>#1. 結婚後も継続就労: 85%</p> <p>#2. 出産後も継続就労: 56%</p> <p>#3. 制度について「分からない」の回答が半数以上 ← 未婚率60%強のため?!</p>	<p>#1. 家庭と育児の両立には… ・家族の協力 ・職場の協力 ・制度</p> <p>#2. 制度について「分からない」の回答が半数以上 ← 未婚率50%強のため?!</p>	<p>#1. 家庭と育児の両立には…</p> <p>#2. 制度について「分からない」の回答が半数以上 ← 未婚率50%強のため?!</p>	<p>平均年齢: 34.0歳 (20~39歳: 76.1%) 男性: 58.8%、女性41.2% 免許取得経過年数 1~10年: 61.3% 就業形態: 常勤90.1% 部門責任者 男性: 76.1% 女性: 20.9% PT必要数 6割~満たされている: 83.2% 所得 300~399万: 28% 400~499万: 24.6% 育児休業 半年~1年未満: 40.9% 退職回数 なし: 57.0%、1回: 24.2% 2回: 10.6% 退職理由: 地元へ帰省、結婚・出産、職場に魅力がない、人間関係 以下、%の高い項目 ・PTはやり甲斐のある仕事 ・一生続けたい ・男女昇給・昇格の差がない ・男女では女性が不利 ・男女で仕事の質の差がない ・男女で仕事量の差がない ・職場は結婚後も働きやすい ・職場は妊娠後も働きやすい ・職場は出産後も働きやすい ・職場は生理休暇を取りにくい ・結婚後も継続就労希望あり ・妊娠後も継続就労希望あり ・出産後は仕事内容を軽減して継続就労希望あり ・出産後は育児後復職希望あり ・復職希望子の年齢は1~2歳 ・日頃のストレスを感じる ・幸せ感ほどどちらかといえはあり~あり ・仕事も余暇も同様に力を入れる</p>
士会への要望等	<p>* 代理制度 * 託児所 * 保障と整備の必要</p>	<p>* 雇用側の制度的環境作り (勤務時間調整、育児等の制度、代替要員の充実、円滑な職場復帰の促進等) * スタッフ間の理解と協力</p>		<p>* 託児所 * 情報提供</p>	<p>* 託児所 * 情報提供</p>		<p>・研修会の開催 ・保険診療報酬等の情報提供 ・保険診療報酬改善への働きかけ ・身分保障への相談と働きかけ ・PTの啓発や情報発信</p>
調査後の活動等	<p>・女性の集いを開催(1回のみ) ・妊娠・出産前後の理学療法の提供方法の検討 ・調査の継続 ・話し合いの場の提供 ・職場への啓発活動</p>		<p>・ワーキンググループ設置 ・女性の職場環境についての座談会開催 (4地区各1回、次年度各2回) ・休会・自宅会員へのアンケート実施 ・働きやすい環境づくり委員会設置 (ワーキンググループから発展) ・今後は休会者への情報提供の検討 ・ワーク・ライフ・バランスの研修会企画開催予定</p>	<p>・アンケート結果の報告書作成および学会発表 ・子ども同伴研修会・座談会開催 ・会員ライフサポート部主催の講演会、研修会開催 ・管理者へのアンケート実施 ・協会リカレント事業企画・開催</p>	<p>・ワーク・ライフ・バランスの研修会開催(2007, 2008, 2010.) ・アンケート結果の報告書作成、学会発表</p>	<p>・アンケート結果の報告書作成、学会発表 ・アンケート結果を反映した研修会の開催 (復職への座談会、診療報酬について、託児所設置) ・県学会で託児所設置 ・託児所設置に必要な備品を購入 ・研修会の継続希望と実技の希望有り</p>	<p>どのような取り組みをしていくか…?!</p>

考察	<p>◆継続就労意向</p> <p>・結婚・出産・育児後も継続希望多し ・但し、出産・育児に不安多し ・継続には、家族・職場の理解・協力、職場環境が重要</p>	<p>◆職場環境の影響</p> <p>・スタッフ数が少ないと休みが取りにくい ・男性の多い職場では理解が得られにくい ・未婚者は多人数職場が多く、既婚者は少人数職場や老健が多い→勤務条件(時間外勤務が少ない等)による異動や再就労の可能性が考えられる</p>	<p>◆リーダーシップ、昇格等</p> <p>・「昇格の希望しない」女性60%強 ・リーダーシップは男女差というより個人の資質や適性が重要 ・母親(育児)としての経験は有利</p>	<p>※ 課題・問題</p> <p>・中間管理職、男性理学療法士への(意識改革の)研修 ・未婚女性(男性も?)への制度に関する研修 ・代替要員(ワーク・シェアリング含む)の充実 ・職場復帰のための研修制度的環境作り</p>
----	--	--	--	---

## 参考資料 URL

- 厚生労働省 短時間正職員制度  
<http://tanjikan.mhlw.go.jp/>
- 厚生労働省 短時間正社員制度導入の手引き  
<http://tanjikan.mhlw.go.jp/manual/doc/tebiki.pdf>
- 厚生労働省 ワーク・ライフ・バランス  
<http://www.mhlw.go.jp/bunya/roudoukijun/sigoto-seikatu/index.html>
- 内閣府 仕事と生活の調査の実現に向けて  
<http://www8.cao.go.jp/wlb/index.html>
- 厚生労働省 育メン プロジェクト  
<http://www.ikumen-project.jp/index.html>
- 厚生労働省 育児・介護休業法の改正について  
<http://www.mhlw.go.jp/topics/2009/07/tp0701-1.html>
- 厚生労働省 育児・介護休業法・次世代育成支援対策推進法について  
<http://www.mhlw.go.jp/general/seido/koyou/ryouritu/index.html>
- 厚生労働省 今後の仕事と家庭の両立支援に関する研究会報告書  
～ 子育てしながら働くことが普通にできる社会の実現に向けて ～ 平成 20 年 7 月 1 日  
<http://www.mhlw.go.jp/houdou/2008/07/dl/h0701-6a.pdf>
- 厚生労働省委託事業 ポジティブ・アクション情報ポータルサイト  
<http://www.positiveaction.jp/12/index.html>

公表日 平成 22 年 9 月 13 日  
(社)日本理学療法士協会  
東京都渋谷区千駄ヶ谷 3-8-5  
Tel.03-5414-7911