

2019 年度 職能情報部調査事業

女性理学療法士の 就労環境調査

公益社団法人大分県理学療法士協会
職能局職能情報部
職能調査課
寺村 康

【はじめに】

日本においては、一億総活躍社会の実現に向け 2019 年 4 月より働き方改革関連法案の一部が施行された。厚生労働省によると働き方改革は、「働く方の置かれた個々の事情に応じ、多様な働き方を選択できる社会を実現し、働く方一人ひとりがより良い将来の展望を持てるようにすることを目指す」と示されている。昨今、少子高齢社会となり、働き手が減少することが推測されている。このような社会情勢の中、我々、理学療法士の就労環境はどうなっているのか、「個々の事情に応じた多様な働き方を選択できる」ということはどういったことなのか検討する必要がある。公益社団法人日本理学療法士協会の会員分布を見ると女性会員数は 46,980 人となっている。その内、21-40 歳までの会員数は 37,669 人と 80%を占めている（2019 年 3 月末時点）。日本における第 1 子の平均出産年齢は 2018 年で 30.7 歳となっている。第 2 子が 32.6 歳、第 3 子が 33.6 歳となっており（2016 年）、多くの女性理学療法士が妊娠・出産というライフイベントを迎える可能性があるということが分かる。この現状から妊娠・出産し復職しようとする女性会員の就労環境について十分に検討する必要があることが容易に考えられる。

公益社団法人大分県理学療法士協会（以下、当会）職能情報部（以下、当部）ではこれまでも女性の就労環境について実態を把握する目的に調査を行ってきた。しかし、調査の手法の影響もあり、会員個別からの意見を聴取することが十分に行えていなかった。今回、女性会員の意見を職場や上司の影響を受けることなく把握できるように Web アンケートを実施した。その結果をここに報告する。今後の当会の運営、会員所属施設における管理職の職場運営の一助、これから妊娠・出産を経験する会員に少しでも有益な情報となるように活用していきたい。

【方法】

期間：2019 年 10 月 1 日～11 月 1 日の 1 か月

案内方法：会員所属施設宛に文書を郵送。当会メールマガジン登録者にはメールにて案内を行った。

回答方法：回答は Web 上で実施した。個人回答が出来るよう Google フォームを利用した。

【結果】

当会女性理学療法士数（在会者）：601 名（2019/11/1 時点）

回答数：92 件

回答率：15.3%

表 1) 年代 N=92

21-25 歳	21	31-35 歳	15	41-45 歳	9	51-55 歳	3
26-30 歳	23	36-40 歳	18	46-50 歳	3		

表2) 雇用形態 N=92	
正社員	92

表3) 勤務形態 N=91	
その他	1
フレックス	0
時短勤務	6
日勤	84

表4) 役職 N=92			
その他	3	主任	11
一般職	73	部長	2
科(課)長	1	院長	0
係長	1	代表取締役	0
次長	1		

表5) パートナーの有無 N=92	
あり	50
なし	42

表6) 子供の有無 N=92	
あり	37
なし	54
無回答	1

表7) 子の数 N=92	
一人	11
二人	17
三人以上	10
ない	54

表8) 末子の年代 N=92	
未就学	24
小学生	9
中学生	1
高校生	3
ない	55

表9) 家事責任が果たせない N=92	
よくある	16
たまにある	43
あまりない	12
まったくない	4
わからない	13
無回答	4

表10) 仕事の責任が果たせない N=92	
よくある	8
たまにある	29
あまりない	25
まったくない	10
わからない	14
無回答	6

表)11 産後の就業について		N=92 複数回答
出産後は育児休暇を全て利用し復職したい		72
出産後は育児休暇を一部利用し復職したい		12
出産後はパートナー(配偶者)にも育児休暇の取得を希望する		12
復職する際は勤務形態の見直しを検討したい		51
復職する際は出産前と同条件で復職したい		22
出産後は一時離職するがまた時期を見て復職を検討する		17
復職する際は役職の変更を検討したい		8
産休に入る時期を早めに取り入れてほしい		1
産後は離職し復職は考えない		0
産後は育児休暇を利用せず復職したい		0
復職する際は出産前と同じ役職で復職したい		7

表12) 妊娠報告	N=43
妊娠3カ月未満	27
妊娠3カ月～5カ月	10
妊娠6カ月以降	1
その他	5

表13) 職場からの配慮の提案の有無	N=41
提案があった	27
提案はなかった	9
わからない	5

表14) 提案の内容
勤務体制の変更
介助量の多い患者は担当から外れた。貴重品ロッカーの位置(高さ)を変更してもらった。
仕事内容の提案(身体への負担が少ないように)
介助量の少ない患者さんの担当へ変更
介助レベルの低い患者様の担当へ
業務内容の調整
体調に合わせて、取得単位数を減らすように提案して頂きました。また、重介助患者は割り振らないように配慮して貰えました。
身体に負担のない業務

担当患者数を減らしたりの業務軽減

送迎やトランスファーなど重労働を控える

体調に配慮した業務内容を検討してくれた

体調の配慮 休みや早退への理解があった

患者の介助量

担当の変更と人数調整(介助量の軽減や運動負荷量の観点から)、検診時の休み取得について
勤務内容

どう考えているかを聞いてくれ、体の状況にあわせて勤務内容も調整してくれた。

介助量の少ない患者様の振り分け

介助量の多い患者さんの担当を外す 身体的に負担のかかる業務を減らす

移乗や起立訓練はしない。

時間休や休憩の取得

介助量の少ない患者を担当する、目標取得単位数を減らす

勤務時間や内容

体に負担になる重労働はさけるよう、他のスタッフの協力を得られるよう配慮された。

介助量の少ない患者の担当をする

表15) 提案はある方がよいか N=14

良いと思う 13

特に何も思わない 1

よくないと思う 0

表16) こんな提案があればいい

診察日の有給休暇取得など

妊娠経過により異なると思うので、提案というよりもお互いどうしていくのか話し合いが持てるとよいと思う。

担当変更、介助の少ない患者の担当

仕事内容に関する検討

体調に合わせて業務内容を考慮

勤務時間の短縮

介助レベルの低い患者の担当、こまめな休憩

勤務時間の調整

介助が重度でない患者の介入を希望する

身体介助が重度な患者の担当変更

身体介助が重度な患者の担当変更、事務作業時間の割合増加

患者の担当変更や、新規の外来担当を増やさないなど

細やかな配慮、声かけ、担当変更

妊娠している人よりも、それ以外のスタッフに妊娠しながら PT 業務を遂行することの体への負担や影響をしっかりと説明して、理解してもらえるよう働きかけて欲しい。

患者担当の配慮、休暇の取り方の配慮、休暇時間の分散などの配慮

わからない

こまめな休憩の取得

身体介助が重度な患者の担当変更、事務作業時間の割合増加

身体介助が重度な患者の担当変更

重度介助患者の担当変更 休み取得 休憩取得

こまめな休憩、

こまめな休憩、介助量の少ない患者の担当へ変更、事務作業時間の割合増加

長勤務の免除をお願いしたが、前例がないとのことで却下された。日勤のみの提案等をして欲しかった。

業務時間の検討

1日の単位数などの調整

身体介助が重度な患者の担当変更

体調に合わせて勤務できるよう、代理訓練的な立ち位置で仕事できれば、負担も少ないかも

こまめな休憩、介助量や運動量に配慮した担当変更、

身体介助が重度の患者の担当変更

事務作業時間の割合増加

これからの、働き方の希望

仕事の内容が体の負担が少ないものにしてほしい

肉体労働の減少と事務仕事の増加

今後の勤務形態の配慮

体調不良などを考慮し、フレックス勤務のような体制

未経験で分からない

こまめな休憩は欲しい

こまめな休憩、介助の重度患者様の担当変更

休憩の取得と、身体介助の重度な患者の担当変更

こまめな休憩、時短出勤、軽介助の人への介入

こまめな休憩の取得 身体介助が重度な患者の担当変更 事務作業時間の割合増加

こまめな休憩の取得 身体介助が重度な患者の担当変更

重介助者の担当変更、日々の体調によっては事務作業

体調に応じた単位、介助量、相談先の確保

こまめな休憩の取得、身体介助が重度な仕事への配慮など

悪阻の酷いときの休憩や休みなどの対応や調整、身体介助が必要な方への介入の仕方、人によって妊娠状況の違いがあり(単体又は多胎、切迫流産又は早産の傾向の有無、初産又は経産婦、家庭環境:フォローがすぐに頼める状況なのかとか)そういう事が分かるような経験者がいるかどうかで提案内容も変わると思うのでその方にあつた柔軟な対応ができるかどうか

仕事内容の変更箇所の申し送りや慣れるまでは、担当患者を調節してもらうなど

休憩場所の確保、担当数の制限、単位取得数の軽減

定時退社

妊娠初期、中期、後期で身体の変化があつたり個人差があるので、その時の体調に合わせてどのような配慮が必要か聞いてほしい

仕事内容の変更箇所の申し送りや慣れるまでは、担当患者を調節してもらうなど

勤務時間や内容、病院受診など

全介助など重労働になる利用者の担当をはずしたり、必要なときに他のスタッフがフォローできるような体制をとる。体調の不調のあるときに交代や休みが取れる体制。

介助量の少ない方の担当に変更

事務作業時間の割合増加

体調に合わせた勤務調整、患者の担当変更

軽介助者を担当する

担当患者の介助量への配慮

勤務時間の調整をしてくれると嬉しいかもしれません。

こまめな休暇。重度な患者担当変更。

介助量が多い患者の担当を避ける。訪問等たスタッフの協力を得にくい場面での活動を避ける

時短

有給の増加

表17) 復職への悩み

配置換えがあって今までと違う環境だった
特になし。
ありません
体力や一年間働いていない事への不安
子供の呼び出し対応がうまくできない
1年間職場を離れることになるため感覚が戻るかどうか不安であっま
子どもが小さいうちに働きだす不安 子供が体調を崩すなど急な休みをとることによる職場にかける負担 自分の体力
家事と育児の両立、研修会への参加頻度の減少
子どもの預け先の確保
1年間休んだ間に仕事を忘れていないか、頭の回転が遅くなっていないか
育児と両立できるか、不安だった
職場、家庭の両立が出来るかの不安
育児との両立が可能かどうか
役職復帰、立場が変更されること、出産前の場所に戻れないこと、子供がいると休むからと育児男性と女性では扱いが違うこと
待機児童問題
復職時期
時短勤務か日勤か。長勤務があるとお迎えに間に合わないなど。
自分の体調不良、急な休みが必要になったときの調整、時間勤務ができればよいのにと感じた
復職時期や時短勤務へ変更するかどうか
特になし
育児と仕事の両立ができるか

表18) 雇用形態変更 N=37

変更した	6
変更をしなかった	27
変更を希望したが承認されなかった	4

表19) 雇用形態変更希望承認されず

時短勤務
パート勤務に変更希望したが施設自体がパート勤務を認めていない。
リハビリ職のパートは前例がないため承認できないと拒否された。
第1・2子は前例が無かったため自分にそういう、提案を考えなかった。

表20) 勤務形態の変更	N=35
変更した	9
変更しなかった	25
変更を希望したが承認されなかった	1

表21) 育児・介護休業法で知っている制度	複数回答
育児休業	73
子の看護休暇	43
育児のための所定外労働の制限	5
育児・介護のための時間外労働の制限	17
育児・介護のための深夜業の制限	16
育児のための所定労働時間短縮の措置	37
不利益取り扱いの禁止	7
育児休業に関するハラスメント防止	19

表22) 託児所の設置について	N=73
研修会において託児所は設置されるべき	32
研修会において託児所は設置しなくてもよい	6
大分県理学療法士学会において託児所は会場内に設置されるべき	29
大分県理学療法士学会において託児所は会場内に設置しなくてもよい	4
託児は個人的に手配するので協会にて準備しなくてもよい	0
その他	8

表23) 託児所の設置でその他と回答した理由

研修会内に託児所があることを希望はしますが、あるべき(must)とは思いません

託児所が「あればよい」程度

その日に初めて会う託児をして下さる方に、なかなか慣れないと思うので、学会でも研修会でも会場内にある方が安心だと思います。

託児が用意されても、子供の人数や学年で制限される。また、託児があるからと学会参加を当たり前のように言われる。子どもは親の職場に居る時間より長く保育園に預けられているよだから、休みの日ぐらいゆっくりさせてあげたい。

子供、未就学児と共に参加できる研修会。ベビーカーを置けるスペースのある廊下など

子どもによっては人見知り、小さい子はミルクを特定の人からしか飲まないなどある場合は自分で手配するしか無いと思います。

設置されるのは良いと思うが利用するかは考える

託児所があれば選択枝が広がると思うが、自分の子どもは利用しないと思う。(慣れない環境での子供へのストレスなどを考慮すると)

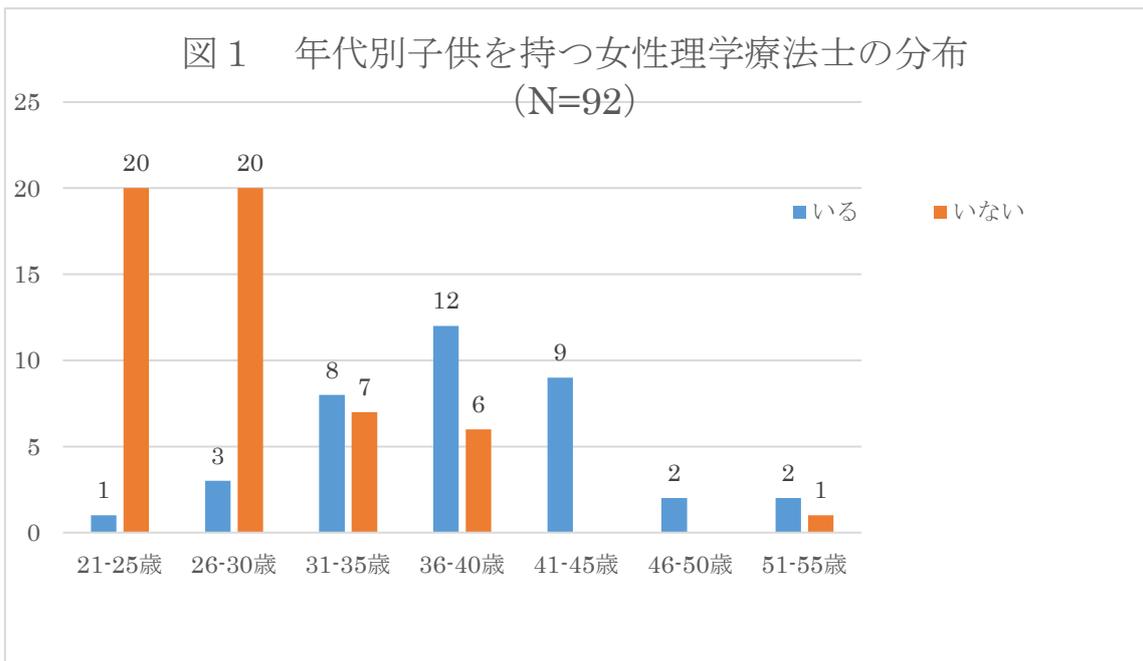


図2 年代別役職者の分布

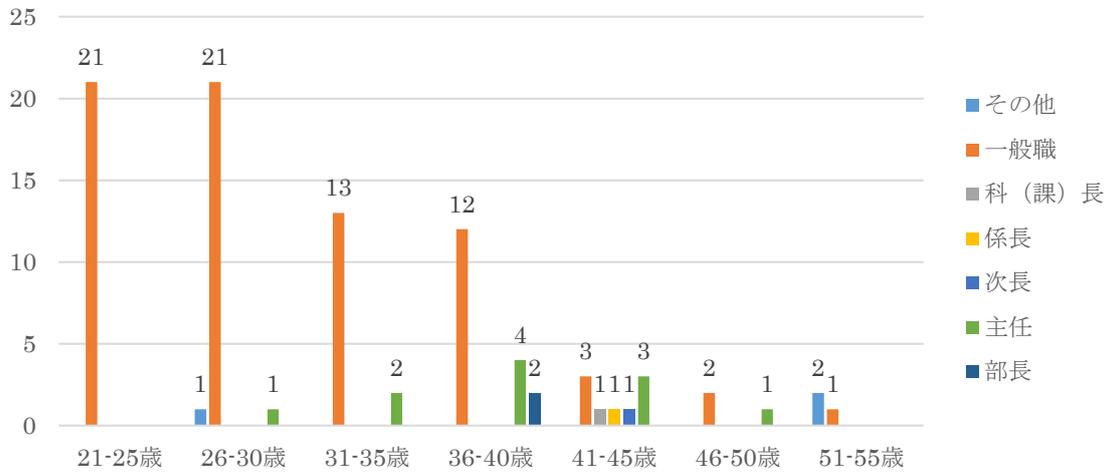


図3 子供の有無別でみる仕事のために育児・家事の責任が果たせていないと感じる頻度

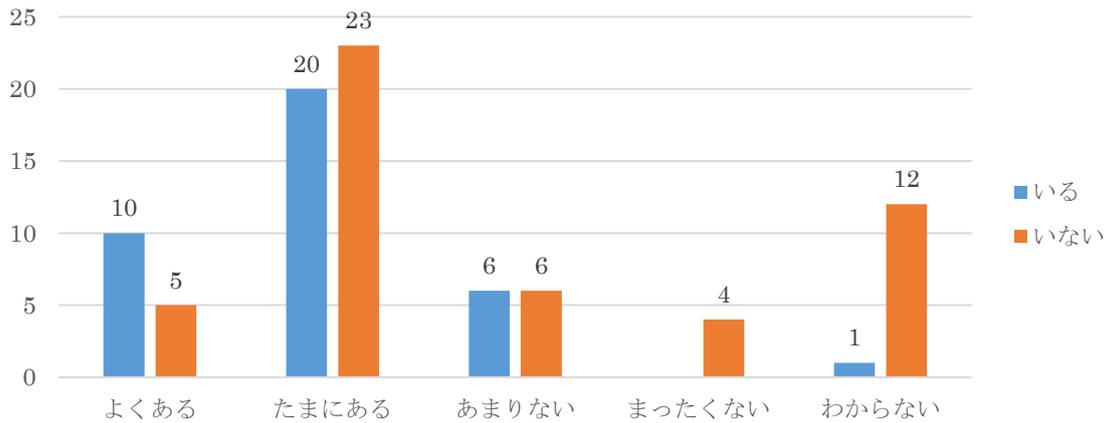


図4 子供の有無別でみる育児・家事の為に仕事の責任が果たせていないと感じる頻度

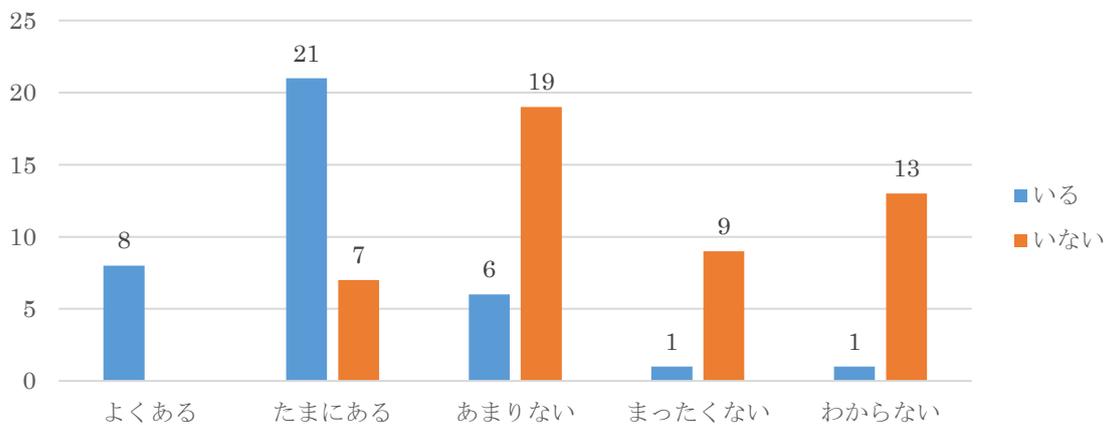
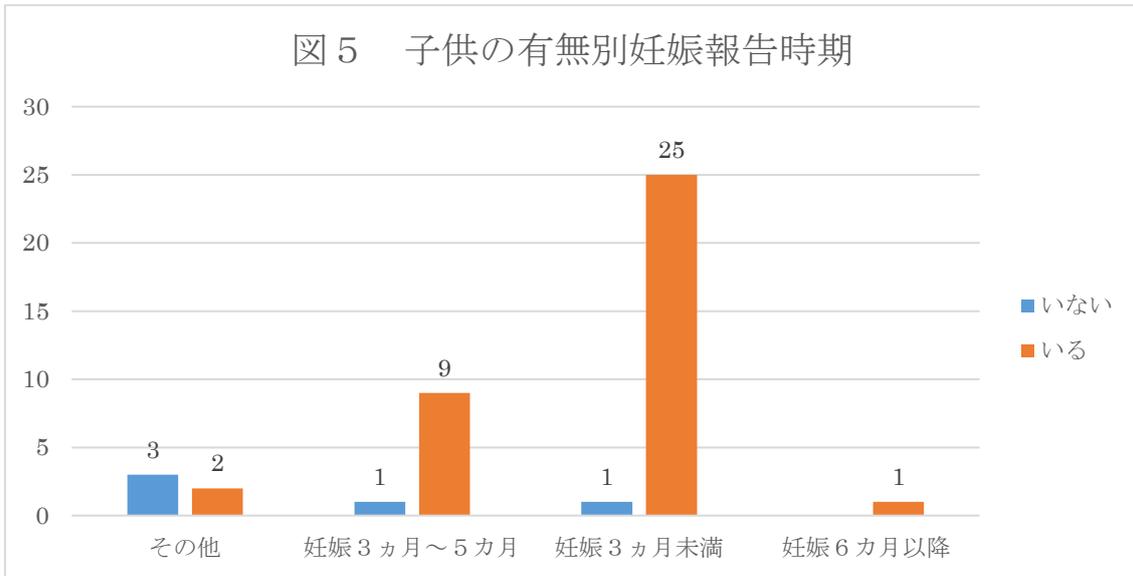


図5 子供の有無別妊娠報告時期



【考察】

回答頂いた92名の内83%が21-40歳であった。これは平均出産年齢±10歳の年齢層であり、近い将来もしくは現時点においてに妊娠～育児というライフイベントにある可能性が高い方々からの意見を多く得られた。

回答者の役職の分布では、役職がある方が14名、一般職が73名であり、若い年代においては一般職を務めている方が多い。

回答者の子供の有無を見ると子を持つと回答した方が37名、持たないと回答した方が54名であった。

以上から子供の有無に関わらず若い世代でかつ一般職の業務にあたっている会員の意見が多く集まった調査結果となる。回答の半数以上が子供を持っていない会員からの回答であり、今後妊娠し、出産し、働き続けるということに関心のある会員多くいることがわかった。

ワーク・ライフ・バランス（以下WLBとする）に関する回答を子供の有無別に見ると仕事の為に家事・育児において責任を果たせていないと感じている方が子供の有無に関わらず多いことが分かった（図3）。反対に家事・育児の為に仕事の責任が果たせていないと感じる方は子供を持つ女性会員に多いことが分かった（図4）。このことから育児が始まることで仕事の責任を果たせていないと感じる方が増える傾向にあり、育児をしながら働き続けるということが何らかのストレスになっている可能性があると考えられる。職場の管理者においては、育児や家事を行いながら働いていくことを負担と感じているスタッフがいることを知った上で、業務における個人が果たす責任とは一体どのようなものなのかを明らかにしていくことなど、個人にかかる負担を以下に組織でフォローできるのかを検討していく必要があると考えられる。また個人においても職場に求めるのみでなく、自ら業務における責任がどのようなものなのかを考え、なぜその責任が果たせないのか？どのようにすれば果たすことができるのかということ職場の管理者と共に考えていく必要

があると考える。

産後の就業についての回答では、産後に復職する意思が全くないという意見、育児休暇を利用しないという意見は聞かれなかった。育児休暇を全て利用したいという意見が 72 件あり産後一年間は休業し、その後の復職を検討している女性会員が多いことが分かった。復職する際には勤務形態を変更したいと考えている女性会員が 51 名、出産前と同条件で復職したいと考えている女性会員が 22 名、役職変更を検討したいと考えている会員が 8 名、役職変更を希望しない会員が 7 名いた。勤務形態を変更したいと考える会員が半数以上を占める中、同条件で復職したいと考えている会員もいることから、職場の管理者においては妊娠期から対象となる職員の産後（育児休暇明け）の勤務への意向を把握するように努め、職場の人員配置や役割分担などをあらかじめ計画していくことが望ましいと考えられる。またパートナー（配偶者）にも育児休暇の取得を希望するという回答は 12 件であったことから、男性が育児休暇を取得することはまだ一般に普及していないということが考えられる。

妊娠の報告時期については 5 カ月（16 週）未満に行うという回答が 37 件あった。子供を持つ 34 名の会員が 5 カ月未満の時期に報告している。妊娠 5 カ月未満を妊娠初期という。妊娠 5～6 週に悪阻症状が出現し妊娠 12～16 週で消失する。妊婦の 50～80%が経験すると言われている（文献 1）。悪阻の症状は個人によって差はあるが早朝の空腹時に顕著に出現する。症状の内、理学療法士の業務に支障を来しやすいものとして悪心・嘔気・嘔吐・頭痛・全身倦怠感・眠気が挙げられる。職場への妊娠の報告が 5 カ月未満に多いのはこのような悪阻によって業務に支障を来す可能性があることを職場に把握してもらいたいということなのかもしれない。管理職においては、妊娠の報告が妊娠初期に行われていることを知った上で、悪阻の症状や対策について対象者と相談していくことが望ましいと思われる。

職場から妊娠期の配慮について実際に提案があったという回答は 27 件であった。その詳細は表 1 3 を参照していただきたい。内訳を分類すると業務内容の見直しに関するもの、休みについて、その他に分類された。業務内容の見直しの多くが介助負担の軽減であった。またこんな提案をしてほしいという意見の多くも業務内容の見直しであり、介助量の軽減や業務時間の短縮、事務作業の割合増加、体調に合わせた調整などであった。また今後についての相談や周囲の協力が得られにくい場での業務を避けたいなどの意見も聞かれた。管理職においては、与えられている裁量権よっても異なるが管轄部内で対応できることであれば積極的に対応することが望ましいと思われる。また上司などに相談しないと判断できない事柄も多いと考えられ、一般職と自部署の上司との仲介となり、所属する法人や施設に働きかけ、職員の働きやすさを検討していく必要があると考えられる。また復職への悩み事としては表 1 7 を参照していただき、育児休暇等から復職する職員がいる際は、参考にしていきたい。

雇用・勤務形態の変更については、法人や施設経営側との取り決め等があり、リハ部門

における役職者においては意見しがたいところであると思われる。実際に勤務形態を変更したという回答は雇用形態の変更が6名、勤務形態の変更が9名であった。また変更を希望したが承認されなかったという回答が雇用形態で4名、勤務形態で1名であった。少数の意見ではあるが、現在、国全体において働き方改革が行われその中にはさまざまな働き方での雇用促進が進められている中、このような回答があることは、妊娠期・育児期において十分に働きやすい環境と言えない現状を表していると考ええる。雇用・勤務形態においては、施設における理学療法士の必要性や勤務人数の影響も受けられると思われる。一人職場では、8時間勤務の職員が短時間労働制度を要望し承認された場合、提供できるサービス量は減少する。その補てんをどのように行うのか、行えない時の収益性や顧客満足度はどうなるのか、このようなことを考えるとそもそも短時間労働制度を申請すること自体を遠慮してしまうのではないだろうか。勤務形態を変更しなかったという意見が25件（表20）あるがその中には、このような個人の思いも含まれているのではないかと考える。雇用・勤務形態においては個人や一部署単位では解決できないことが多いと思われる。これらに対して職能団体として何かフォローする手立てはないのか検討の余地があるように思う。

育児・介護休業法で知っているものを伺ったところ、回答者の全員が知っているという項目はなかった。知られていないことが多いという結果である。これらの情報は個人で収集することも重要であるので会員にはぜひ個人的に収集していただきたいと思うが日常業務や家事・育児を行っていく中で十分に調べることも難しいのも現実でそれが今回の結果となっていると考える。管理職には、このようなことを職場内で周知していく手立てを職場における総務課などの事務部門と相談し、実行できるといいのではないかと考える。

研修会および当会の県学会において託児所の設置について伺った。研修会において設置を望む回答が32件、望まない意見が6件、県学会において会場に設置を望む回答が29件、望まない意見が4件あった。その他と回答していただいた意見の中には、設置されることは良いことだが、実際に利用するかは別に検討するという意見があった。また子供・未就学児と一緒に参加できる研修会がいいのではないかとという意見もあった。この調査を行うにあたり「託児」ということにフォーカスしていたが、この意見を受け、託児ではなく、子供と一緒に参加するというのも選択肢の一つとして考えることができると気づくことが出来た。実際に他県においては、子供と一緒に参加できる研修会が開催されている。また学会に子連れ参加することも可能と考えることもできるのではないだろうか。実際に筆者が参加した学会において、会場内に未就学児がいる風景を目にしたことがある。例えば、学会の会場内にキッズスペースを設けることや、メイン会場で行われている講演内容を会場内の別室でライブ配信するし、その別室は未就学児と一緒に入ることができるようにすることで託児に頼らない参加方法も検討できるのではないだろうか。学会等の運営上、予算などを考慮し内容を考える必要はあるが、参加者を多く募りたいのであれば様々な状況の会員が参加できるように配慮していく必要があると考える。

【まとめ】

○本調査において、当会女性理学療法士の会員数の15.3%あたる92名の会員から回答を得た。回答者の83%が40歳以下であり、平均出産年齢±10歳の年代からの回答が多く得られた。今後、妊娠～出産～育児というライフイベントを経験しながら就労するということに関心を持っている会員がいることが分かった。

○WLBにおいて仕事の為に家事・育児の責任を果たせていないと感じている会員は子供の有無に関わらず58名と多くいた。しかし、家事・育児の為に仕事の責任を果たせていないと感じる会員は、子供をもたない会員が7名、子供をもつ会員が29名と、子供をもつ会員に多くいることが分かった。このことより、職場の管理者は子供を持つ会員はそうでない会員に比べ、仕事の責任を果たせていないという思いを持ちながら働いているということ把握した上で働きやすい職場を作れるように風土づくりなどに取り組む必要があると考える。

○妊娠初期には悪阻による体調不良や胎児の成長に伴う母体の変化などによって妊娠する前と同様に就労することが出来なくなる。妊娠中に体調が崩れることは周知のことであるため職場の管理者においては体調不良時の働き方などをあらかじめ職場内に示すこと必要になると考える。

○産後の就業継続については、離職するが時期をみて復職するとしている会員を含め回答を頂いた全ての会員から就労を継続するという回答を得た。また復職に際して勤務形態の見直しを検討したいという意見が51件聞かれた。スムーズな復職をするためにも妊娠前から職場の管理者と出産後の就労について相談しておく必要があると考える。

○勤務・雇用形態を変更したという回答は少なかった。勤務形態を見直したいという思いはある中で実際は変更せずに出産前と同条件で勤務している方が多いようである。この背景には、所属施設や法人の都合にて勤務・雇用形態を容易に変更できないということもあると思われる。職場の管理者においては、今後の就労人口の減少や女性会員の年齢分布などを考慮して施設側と勤務・雇用形態の変更において様々な選択ができるように調整していく必要があるのではないだろうか。

○育児介護休業法において会員個人レベルでは十分に制度を把握していない状況である。会員個人も情報収集をする必要もあるが、職場や当会としても積極的に情報発信をしていく必要があると思われる。

○研修会や学会においては、会員の年齢分布から考えると今後育児をしながら就労を継続していく会員が増加することが見込まれる。研修会や学会において託児所の設置は望まれている。一方で託児所があっても利用しないという意見も聞かれた。このことから託児所に捉われず、子供と一緒に参加する（できる）研修会や学会の開催ということも検討していく必要がある。

【おわりに】

今回の調査を行う中で個人的に関心を持ったことがある。短時間労働制度は3歳未満の子を養育する労働者に対しての制度である。ここに男女の区別はないが、短時間労働制度を利用する男性は育児休業を取得する男性よりも少ないのではないか。筆者の夫婦はお互い理学療法士として別の事業所で勤務している。自身も育児をしながら就労しているわけだが育児休業については取得するかどうか検討したことはあった（取得はしなかったが）。しかし、短時間労働制度については全く考えることがなかった。世の男性はこのことについてどのように考えているのだろうか。

今回は女性にフォーカスを当てた調査であったが、男性の意見を聞くことも男女共同参画を考える上では重要なことだと改めて感じた。

【参考文献】

- 1)編：医療情報科学研究所 上田森生 他 病気が見える vol.10 産科第3版.メディックスメディア 4,82
- 2)中元洋子：女性医療スタッフの職場環境と今後の課題. 日本職業・災害医学会会誌 JIOMT Vol.66,No.5 359-362
- 3)平岩和美：理学療法士・作業療法士の育児および介護に関する先行研究と課題. 健康科学と人間形成 Vol.4 No.1, 25-34(2018)