

2021 年度 ワーク・ライフサポートに関する アンケート調査結果

先日は調査へご協力を頂きありがとうございました。全てのアンケート結果は以下の通りです。

I. 調査方法

- 1) 対象：愛知県理学療法士会 会員
- 2) 方法：Google フォームにてアンケートを作成。メール登録のある会員へ URL 配信、施設代表者へ依頼文書郵送、及び文書のホームページへの掲載を行い、Web 上で回答を求めた。
- 3) 調査期間： 2021 年 10 月 1 日～11 月 20 日
- 4) 調査項目：
 - (1) 勤務状況に関する設問
 - (2) キャリア形成・働き方に関する設問
 - (3) コロナ禍での働き方に関する設問
 - (4) メンタルヘルスに関する設問
 - (5) ハラスメントに関する設問

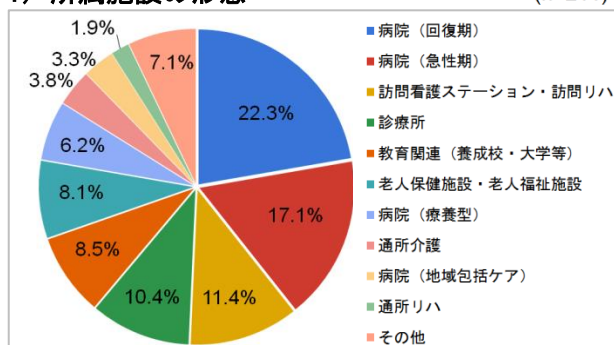
II. 結果

- 1) 回答数： 211 名（ 男性 140 名， 女性 71 名 ）
- 2) 回答率： 3.5% ※総会員数 6041 名（ R3.8.31 ）
- 3) 各項目： 以下参照

(1) 勤務状況に関する設問

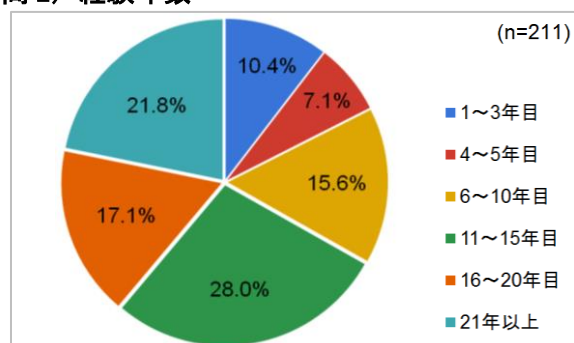
問 1) 所属施設の形態

(n=211)



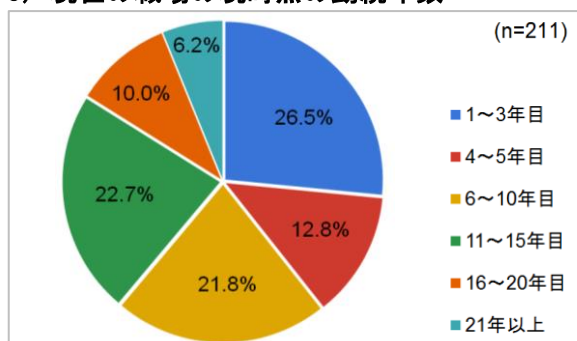
問 2) 経験年数

(n=211)



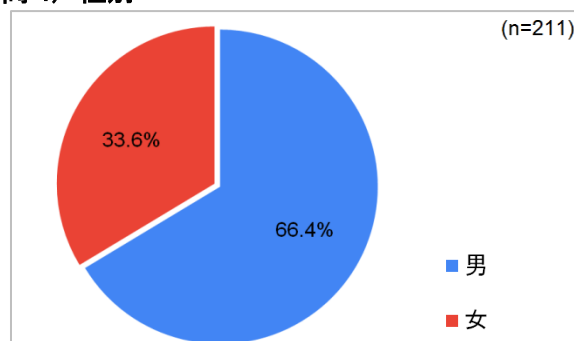
問 3) 現在の職場の現時点の勤続年数

(n=211)

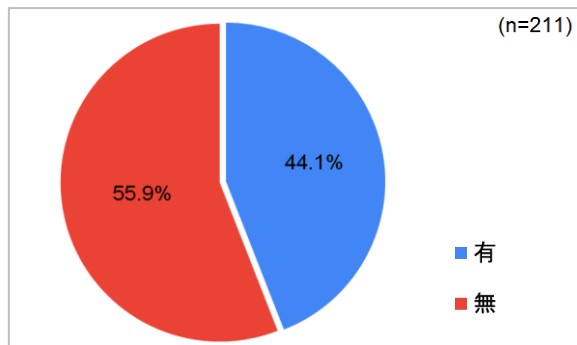


問 4) 性別

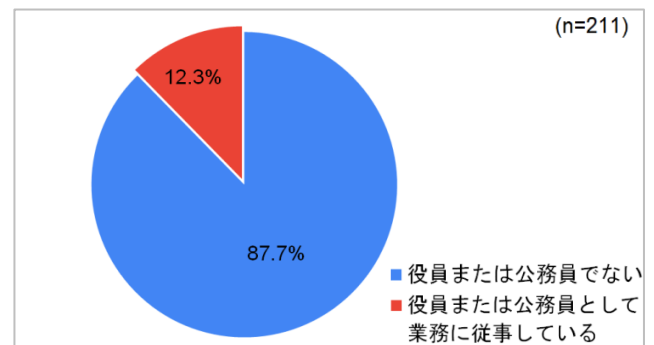
(n=211)



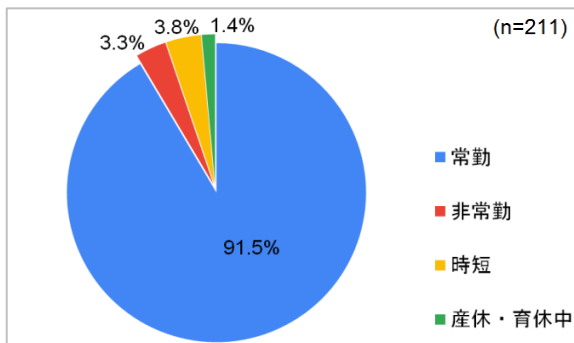
問 5) 役職の有無



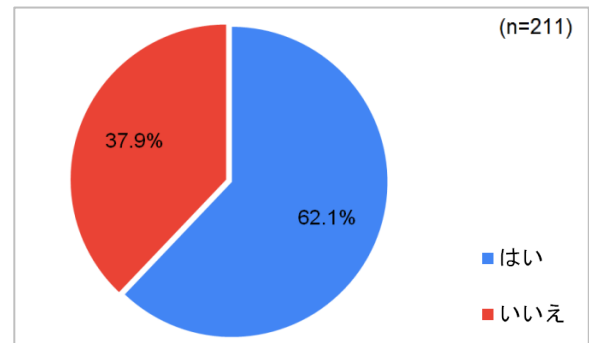
問 6) 役員・公務員の有無



問 7-①) 職形態



問 7-②) 職場が働きやすい工夫をしているか



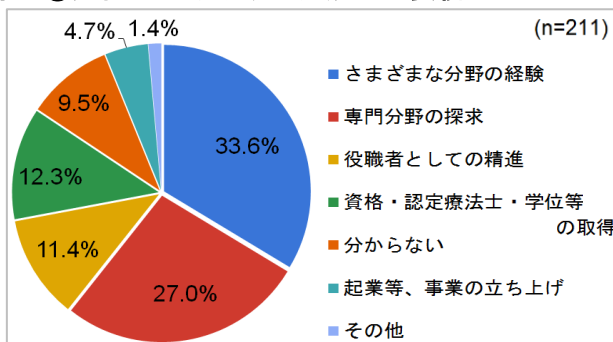
7-②) 職場がどのような働きやすい工夫をしているか

(n=131)

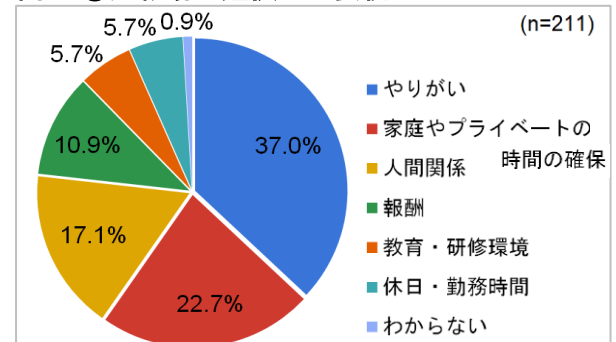
- ・有給が取りやすい・残業時間削減のための配慮・福利厚生充実の充実・業務量の調整
- ・急な休みへの配慮・新人が相談できる環境作り・職員の意見を取り入れ双方向の関係
- ・フレックス制の導入・男性の育児休暇の実績・IT化による業務削減・テレワークの環境整備
- ・ライフスタイルに合わせた働き方の選択・研修会への参加に対する全額補助（回数無制限）
- ・コミュニケーションを取りやすくする工夫・法人内保育の設置 等

(2) キャリア形成・働き方に関する設問

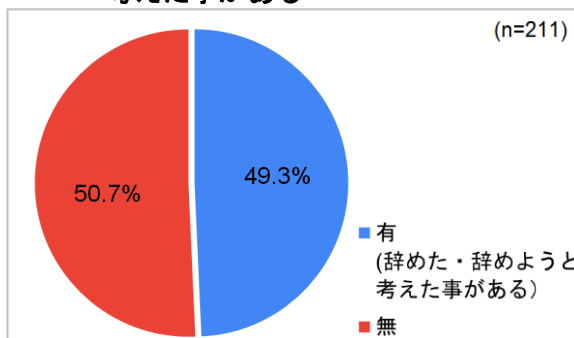
問 8-①) 自己のキャリア形成で重要視していること



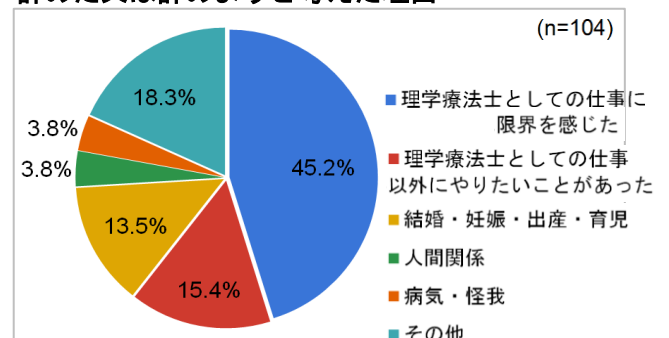
問 8-②) 職場の選択で重要視していること



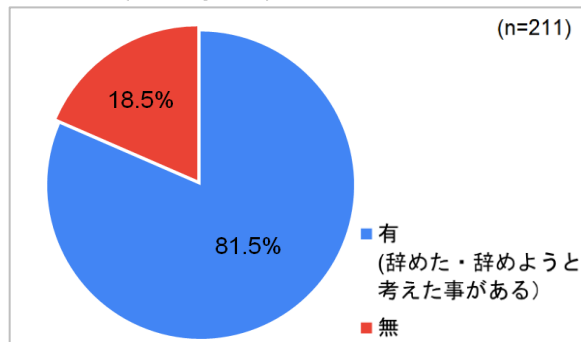
問 8-③) 今までに理学療法士を辞めようと考えた事がある



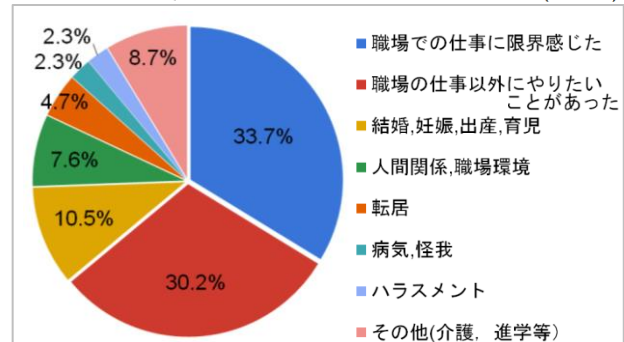
問 8-③で「有」と回答した方対象。理学療法士を辞めた又は辞めようと考えた理由



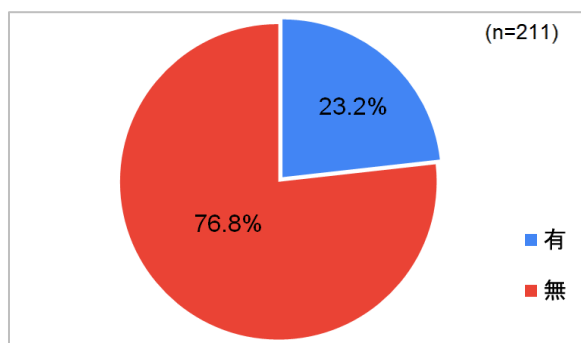
問 8-④) 今までに職場を辞めた又は辞めようと思った事がある



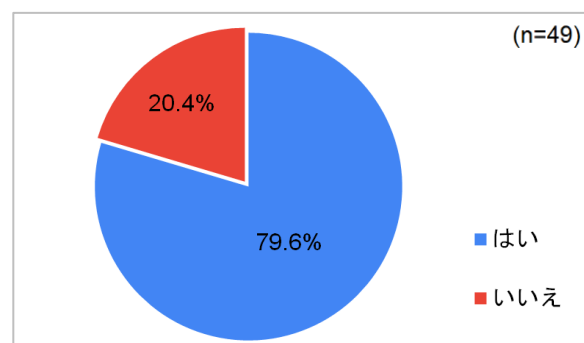
問 8-④) 職場をを辞めた又は辞めようと思った理由



問 8-⑤) 自分の健康状態が悪化した際(含妊娠等)業務変更を希望したことがある



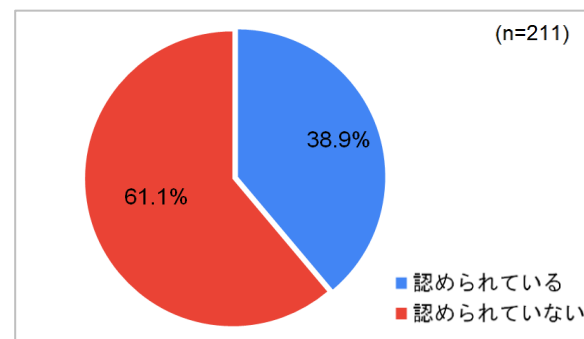
問 8-⑤に「有」と回答した方対象。業務変更又は職場が変更する努力をした



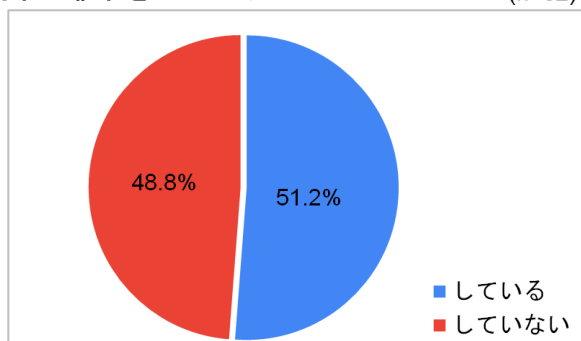
問 8-⑤) 業務変更の内容

- (n=39)
- ・ 業務内容の変更(訪問業務しない, 介助量の多い患者を担当しない, 担当を持たない, 事務管理業務への変更 等)
 - ・ 勤務時間の調整(時短勤務, 残業減らす)
 - ・ 休みへの対応(病気, 怪我, 妊娠の不調等)
 - ・ 業務量の調整(対象者数や単位数の調整)
 - ・ 休憩時間, 場所の確保 等

問 8-⑥) 職場で副業は認められている



問 8-⑥で「認められている」と回答した方対象。副業や兼業をしている



問 8-⑥) 副業や兼業の内容

- (n=42)
- ・ 理学療法, 機能訓練等(病院, クリニック, 開業, デイサービス, デイケア, 訪問リハ, 放課後デイ)
 - ・ 講師(講習会や学会, 大学の講義, 教員)
 - ・ トレーナー, スポーツ指導, ヨガやダンスのインストラクター
 - ・ 執筆, リハ業務とは別のもの(会社役員)
 - ・ 介護保険認定審査委員・セミナーの開催
 - ・ 会社, 法人の役員, 体操教室, 発達支援等

<管理職のみ回答>

問 8-⑦) 働きやすい職場にするために工夫していること

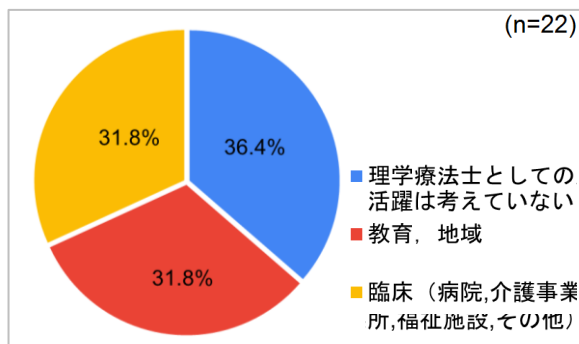
(n=74)

- ・コミュニケーションをとる，上下関係なく話し合える雰囲気を作る，相談しやすい環境を作る
- ・有休や希望休を取りやすくする，急な休みへの対応，連休制度導入，育児休暇を取りやすくする
- ・残業の削減，勤務時間の選択，フレックスの導入，複数の勤務形態の設置，テレワークの実施
- ・面談の実施，ミーティングの実施，業務改善提案箱の設置，聞いた意見への返答や意見を反映
- ・業務量調整，業務負担の均一化，業務の効率化，責任ある仕事の分配，能力に合わせた役割分担
- ・興味や特性を生かした人員配置，不平等にならないようにする，お互い様の説明，
- ・ハラスメントにつながる発言や行動への管理指導，研修制度の充実，人員や備品の整備 等

<55 歳以上の会員のみ回答>

問 8-⑧) 定年後、理学療法士として活躍を考えている。または現在定年後で活躍している内容

(n=22)



問 8-⑨) 定年後に理学療法士として活躍できる事

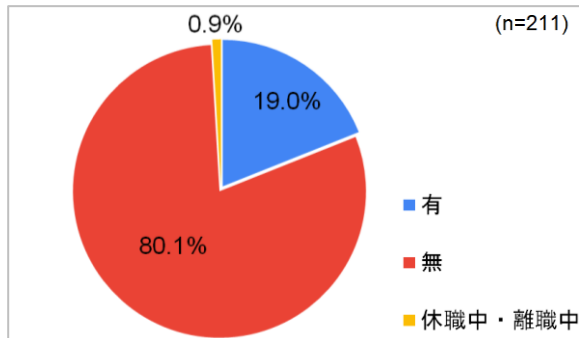
(n=8)

- ・今までの経験を踏まえて教育をする
- ・シニアボランティア
- ・発達支援関係
- ・経験を活かした活動 等

(3) コロナ禍での働き方に関する設問

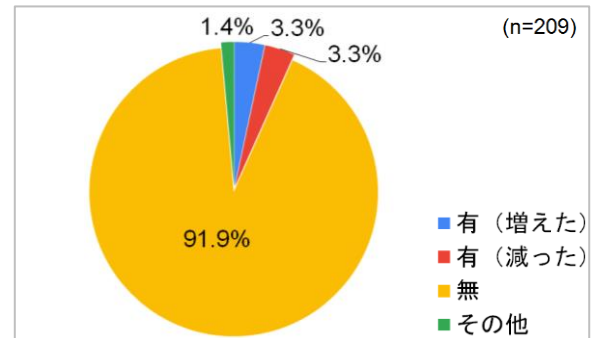
問 9-①) コロナ感染者への介入の有無

(n=211)



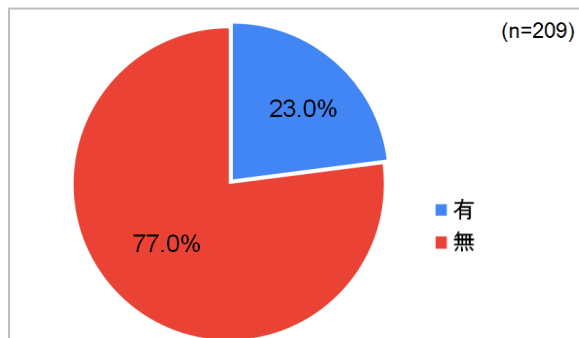
問 9-②) 稼働日数の調整の有無

(n=209)



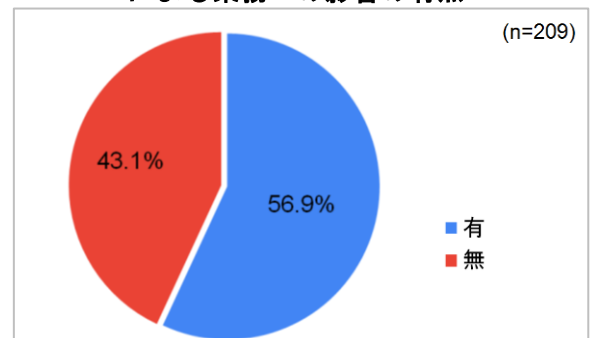
問 9-③) 出勤・退社時間の調整の有無

(n=209)

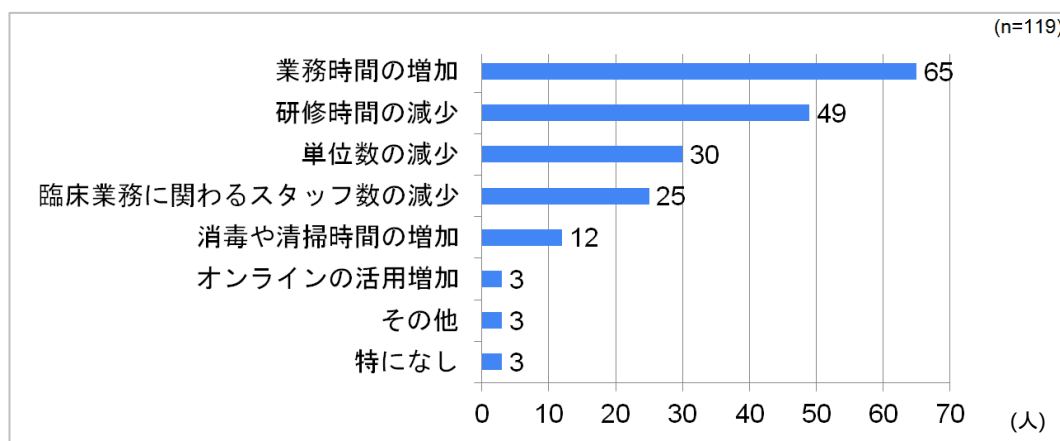


問 9-④) 感染対策にかかる時間が増えたことによる業務への影響の有無

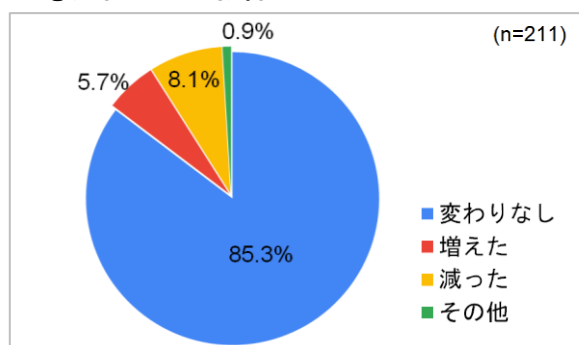
(n=209)



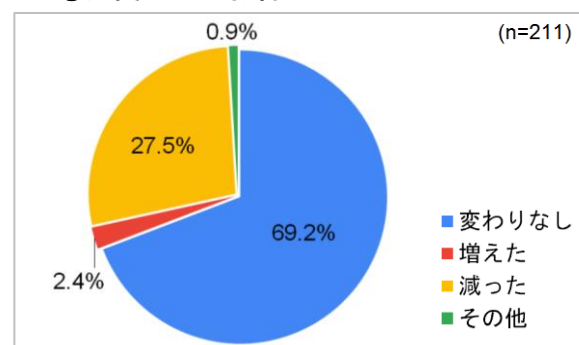
問 9-④) に「有」と回答した方対象。どのような影響があったか(複数回答可)



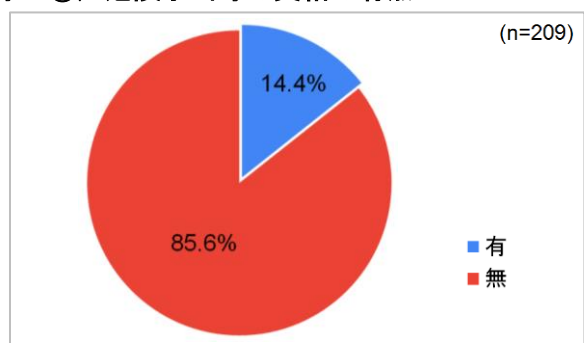
問 9-⑤) 給与への影響



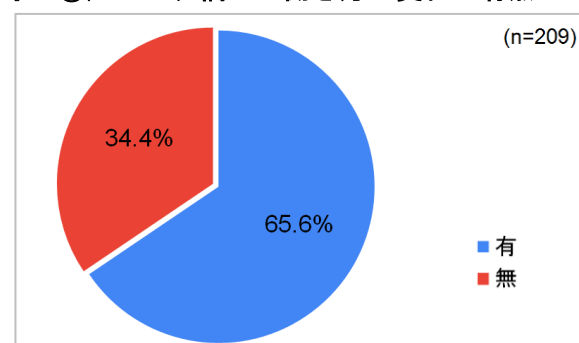
問 9-⑤) 賞与への影響



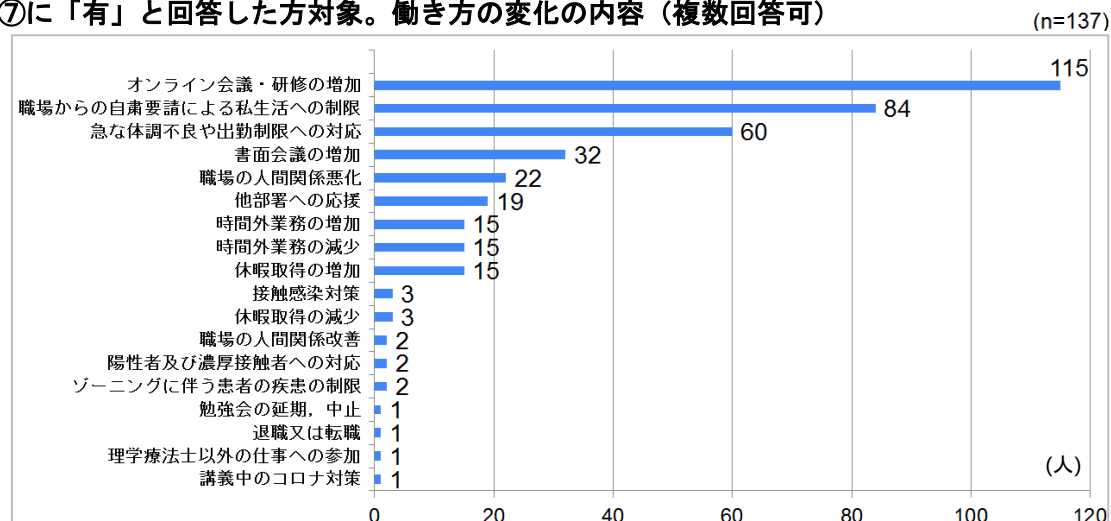
問 9-⑥) 危険手当等の支給の有無



問 9-⑦) コロナ禍での働き方の変化の有無

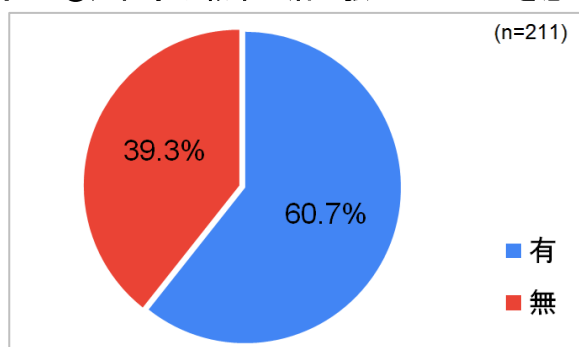


問 9-⑦) に「有」と回答した方対象。働き方の変化の内容(複数回答可)



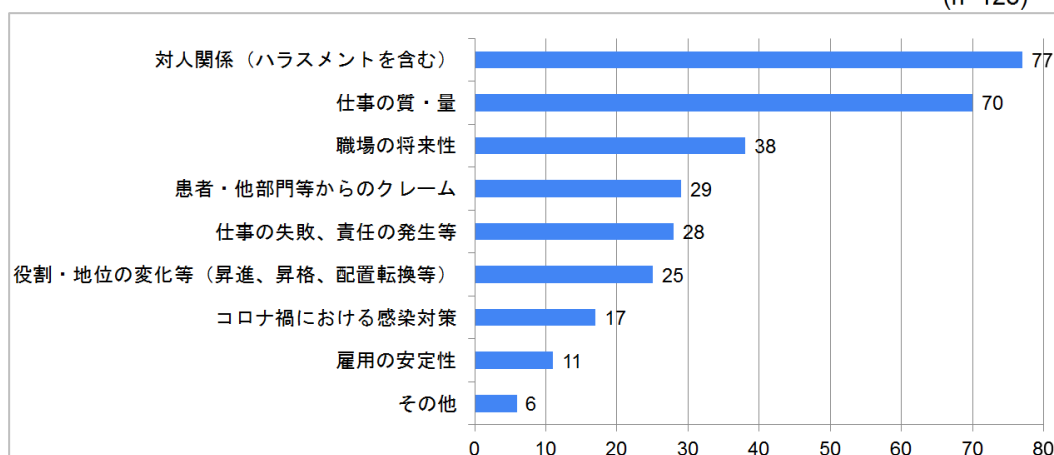
(4) メンタルヘルスケアに関する設問

問 10-①) 仕事や職業生活で強いストレスを感じる事柄の有無

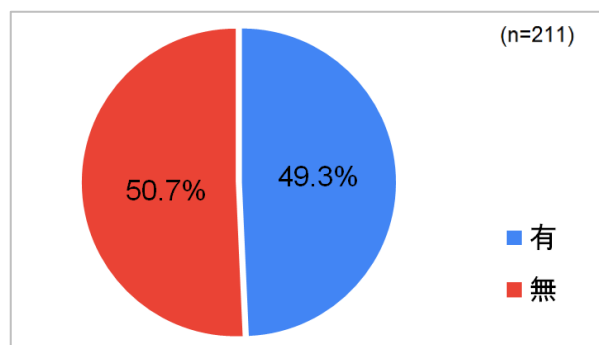


問 10-①に「有」と回答した方対象。強いストレスの内容（主なもの 3 つ）

(n=128)

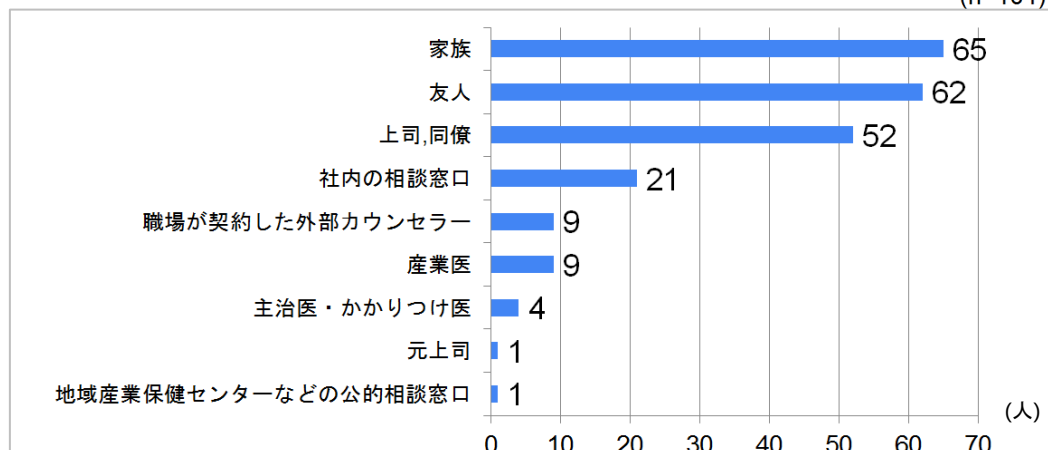


問 10-②) 仕事上の不安やストレスの相談先の有無



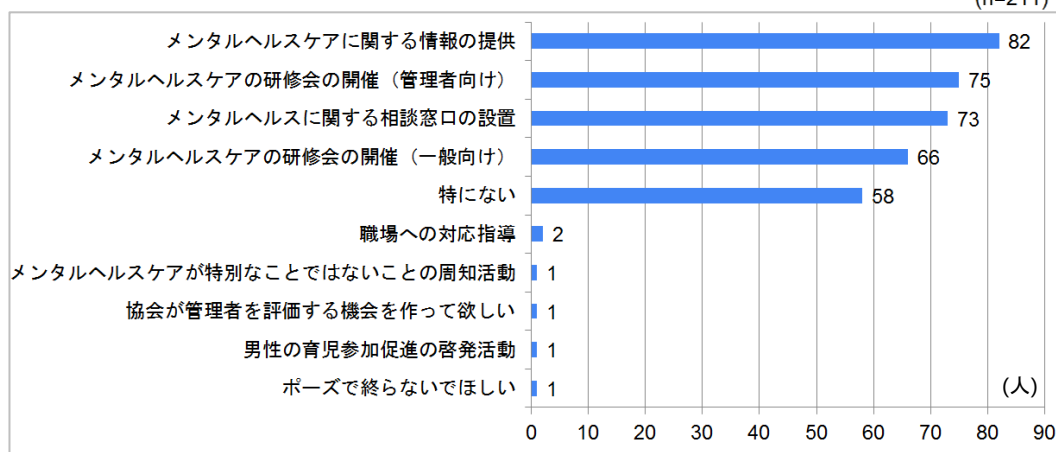
問 10-②に「有」と回答した方対象。不安やストレスの相談先（複数回答可）

(n=104)



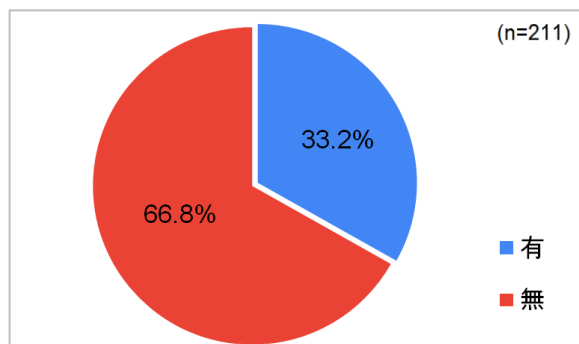
問 10-③) メンタルヘルスケアに関して、県士会に求めること（複数回答可）

(n=211)



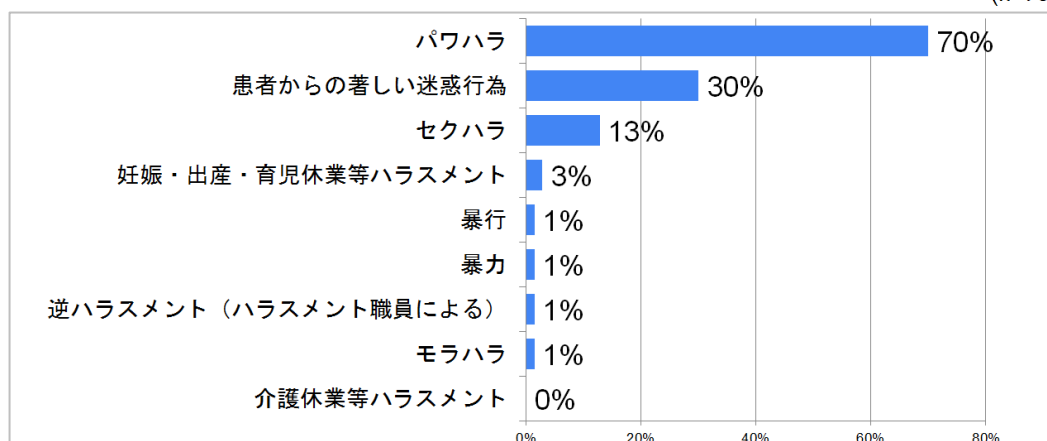
(5) ハラスメントに関する設問

問 11-①) 過去 3 年間に勤務先でのハラスメントの有無



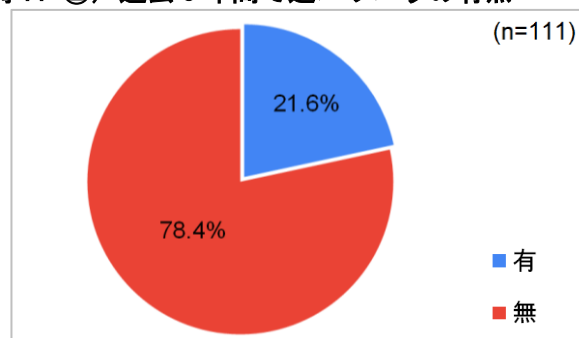
問 11-①に「有」と回答した方対象。ハラスメントの内容（複数回答可）

(n=70)



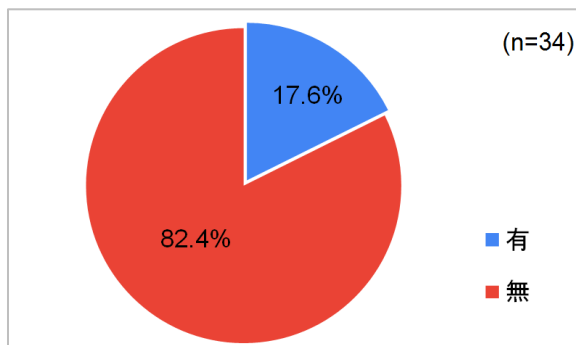
<管理職のみ回答>

問 11-②) 過去 3 年間で逆パワハラの有無



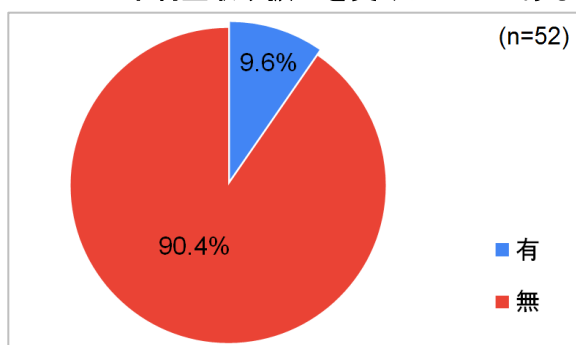
<過去5年間に就業中に妊娠・出産したことのある女性のみ回答>

問 11-③) 過去5年間に勤務先で、女性の妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントまたは不利益取り扱いを受けたことがあるか



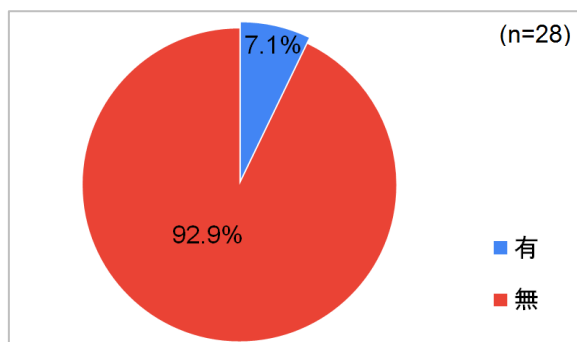
<過去5年間に勤務先で育児に関わる制度を利用しようとした男性のみ回答>

問 11-④) 過去5年間に勤務先で、育児休業等に関するハラスメントまたは不利益取り扱いを受けたことがあるか



<過去5年間に勤務先で介護に関わる制度を利用しようとした方のみ回答>

問 11-⑤) 過去5年間に勤務先で、介護休業等に関するハラスメントまたは不利益取り扱いを受けたことがあるか



問 11-⑥) ハラスメントに関して、県士会に求めること（複数回答可）

