

教育部アンケート結果

一般社団法人山形県理学療法士会教育部では、理学療法部門の管理者を対象に、産休前の職員に対する配慮や工夫、悩みや実際に生じたトラブルについて、育児世代の職員の学習継続を促進するための工夫や配慮についてアンケートを実施いたしました。ご協力いただきありがとうございました。

【対象】山形県内にある施設の理学療法部門の管理者 153 名（平成 27 年 5 月末時点）

【調査期間】平成 27 年 6 月 1 日～7 月 6 日

【方法】施設にアンケート用紙を郵送し、同封した返信用封筒で返信いただいた。

【結果】91 名（返信率 59.4%）から返送があった。

1 施設の種類



1-1 医療施設の内訳



1-2 社会福祉施設の内訳



1-3 教育・研究施設の内訳



2 施設に勤務する理学療法士数

2-1 男女比

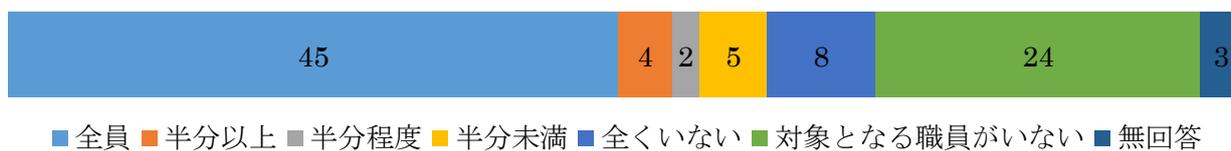


2-2 既婚・未婚



3 過去 10 年程度の期間における育児休暇の利用状況

3-1 対象となる女性職員の利用頻度



3-2 対象となる男性職員の利用頻度



4 過去 10 年程度の期間における育児短時間勤務制(時短)の利用状況

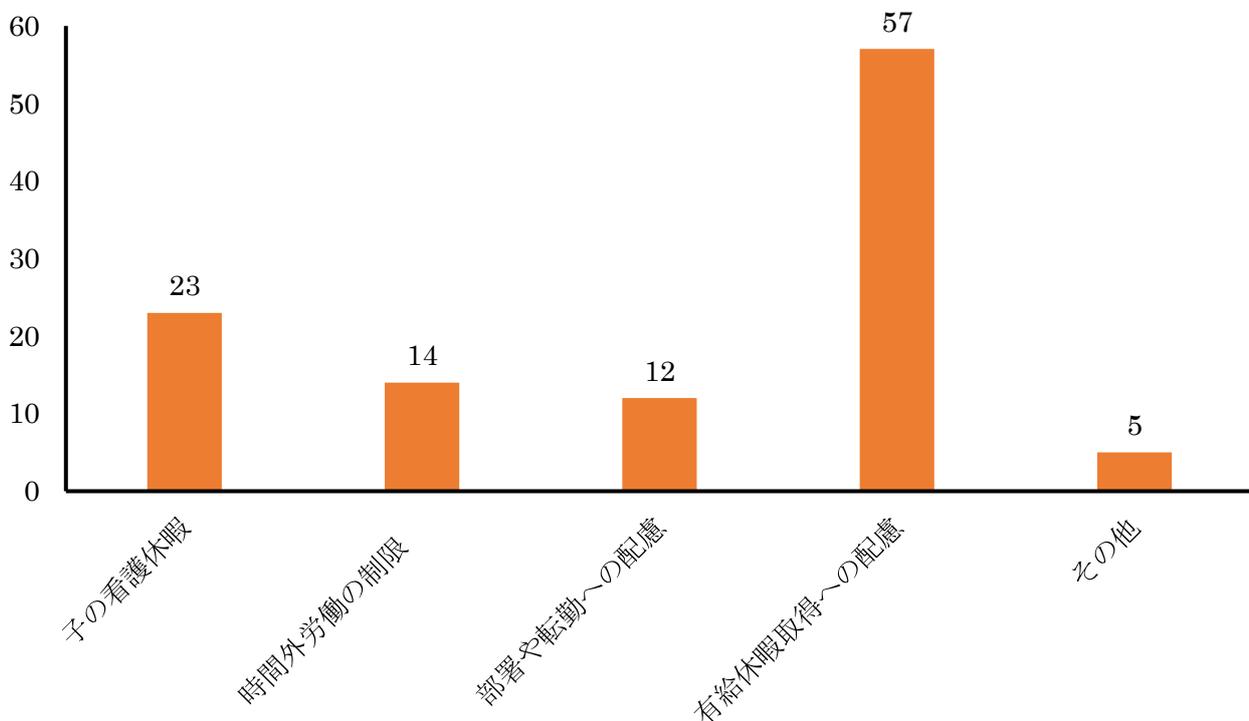
4-1 対象となる女性職員の利用頻度



4-2 対象となる男性職員の利用頻度



5 育児と仕事の両立のため、過去 10 年程度の期間における他に利用している制度や工夫している点 (複数可)



6 産休前の職員の仕事について

6-1 配慮や工夫した点 (自由記載)

- ・介助時の手伝い、担当患者、職場内業務全般への配慮
- ・介助負担の少ない利用者さんを担当してもらう
- ・介助量が少ない患者を担当。周囲のスタッフに休みを取りやすい環境づくりを行う
- ・介助量の多い方を担当から外した
- ・介助量の多い利用者様は担当から外してもらった
- ・介助量の大きい利用者へは訪問しない
- ・介助量の軽い患者を担当してもらう
- ・介助量の少ない方や臭いのきつくない方の担当
- ・介助量の少ない方を担当にしたり、体調不良等ないかの確認や書類作成などの負担の少ない業務への調整等を実施
- ・介助量の少ない患者やベッドサイドのみで行える患者などを中心に担当させていた
- ・介助量の少ない患者(利用者)を担当

- ・介助量の少ない患者を担当、患者数を少なくし事務作業を行う
- ・介助量の少ない患者を担当させ、体調に合わせて短時間休憩をとるようにしています
- ・介助量の少ない患者を担当させる。口答指導や体操指導を中心に対応させる。
- ・介助量の少ない患者を担当させるようにした。休憩をとれるようにした
- ・介助量の少ない患者を担当させるようにしている。介助量が多い場合担当を変える。
- ・介助量の少ない患者を担当させるようにしている。患者数を少なく設定した
- ・介助量の少ない患者を担当させるようにしている。時間外患者の担当交代
- ・介助量の少ない患者を担当してもらう、担当人数を少なくする、土日勤務への配慮(平日よりも少ない人数での勤務となるため負担にならないよう土日勤務は控える)
- ・介助量の少ない患者を担当にする、担当人数の調整
- ・介助量の少ない利用者・業務の担当をお願いする、事務的な業務の担当をお願いする
- ・患者の担当は考えている。気兼ねなく休める雰囲気にはしている
- ・仕事内容の検討
- ・重介助の方のトランスファーは別のスタッフが代行する
- ・状態に合わせて介助量の少ない患者を人数を減らして対応または事務業務のみの対応
- ・身体になるべく負担がかからないようにした
- ・身体に負担の少ない業務を担当させている
- ・送迎や訪問などの業務から外す、できるだけ介助量の少ない利用者様を担当する
- ・体調が悪い時は他のスタッフがすぐに対応する(担当 PT に対して)。担当患者数を減らす
- ・体調にもよるが、介助量の少ない患者を担当、代行も同様。PC での全体の業務、マニュアルの更新などを担ってもらう。
- ・体調への配慮(体調不良を報告・相談しやすい職場環境づくり)、介助量の少ない患者・利用者を担当させるようにしている
- ・担当患者数を制限する。できるだけ軽症の方を担当していただく。移乗や起立等負担のかかる動作を他スタッフでカバー
- ・担当患者数を減らす、介助量の少ない患者を担当させる、体調に合わせて時間休をとらせる
- ・担当の数を減らす、介助量の少ない患者を担当させる
- ・担任など負担の大きい業務を除いている
- ・直接業務は体の負担の少ないものに従事してもらい、間接業務を中心に行ってもらうようにしている
- ・肉体的、精神的に大変な方は早めに交代させる
- ・認知症などで気分が落ち着かない患者や体重の重い患者ではなく、介助量の少ない患者寝たきりで ROM 中心の患者などを担当してもらった
- ・早番勤務の免除、患者数の配慮(少なくしている)、重量級の患者は与えない
- ・母子健康法の順守
- ・本人の体調に合わせて勤務時間内でも調子の悪い時は休憩を取りながら体調に合わせて働いてもらった
- ・周りが出来る仕事はなるべく周りが行い、産休前の職員の仕事量を減らしていた
- ・夜勤業務の制限、入浴介助等負担となる援助の制限等
- ・夜勤はしない
- ・リハビリが長期にならない患者を担当している

6-2 悩んだ点や実際に生じたトラブルについて(自由記載)

- ・1人で訪問するため、(利用者)にトラブルが生じた場合の対応を常に考えておく必要がある
- ・育児休暇や育児短時間勤務制などのシステムが整っていないため、産休前の職員は退職していった
- ・患者数の多い冬期は産休者の分が他の職員に加わり過重労働となる時があり、スケジュールのやりくりで苦労します
- ・休暇所得時の経営者との意見の違い、施設基準の取り下げ
- ・業務の分量の割り振り
- ・子供の急病などでの急な休みがシーズンになると続出してしまふ事。若いセラピストの思い(どうせママ、パパは日祝に休んでしょ)を配慮する勤務表づくり
- ・産休に入る前になかなか担当を変えられない。休みに入るギリギリまで変わらないでほしいとか、代わるなら女性でとか、曜日時間の希望など細かくあり、利用者の意向に沿うのが大変。変わった後に他の担当がいいとか、前の方が良かったなど聞かれることもあり落ち着くまで時間がかかる
- ・産休前に切迫で入院となり対応に苦慮した。介助量の少ない患者ばかりとなると担当させられる人がいない
- ・産前に体調を崩し、ほとんど仕事ができない状態だった
- ・仕事状況が原因なのかわからないが、切迫流産になりそうになったスタッフがあり、その後仕事をどう与えていいのか悩んだことがある
- ・スタッフ数が少ないので、患者数が多いと介助量が多い患者でも「担当できます」と言われることがあった。どのくらいの介助量の患者、どのくらいの患者数を担当してもらうか悩んだ。
- ・切迫に対する対応がわからない、本人の訴え、担当医の意見、一般的な考えが食い違って判断に困る
- ・体調不良により早退・欠勤が多くなる
- ・他職種(事務など)からの陰口、特別扱いとして人間関係が悪くなる
- ・短時間勤務をした時(6時間)通所の利用者が7時間だったので個別機能加算を算定できなかった
- ・担当を変えたときの患者様への説明と同意(重症の方だったので、担当を変えざるをえなかった)
- ・つわりがひどく、休みがちな職員への配慮。完全予約制のため急な休みがとりづらい
- ・つわりや切迫流産など計画にない急な休みに対処する事が大変
- ・妊産婦のスタッフが他スタッフに対して気遣い、遠慮をして無理をしない様にする配慮には気を遣った。若いスタッフにはなかなか体調変化が伝わりにくい
- ・妊娠初期の頃は自他ともにわからない事が多いため無理をさせてしまっていた危険性がある。PTは腹部で利用者を支える事が多いので、トラブルが起きないように精神的に緊張する
- ・リハ職員数が少ないので、体調不良で休む場合急ぎよ出勤しなければならない
- ・私自身が妊娠・出産の経験がないので、どの程度まで仕事ができるのかがわからなかった(仕事をお願いしても身体には大丈夫なのか等)

7 部署責任者として、育児世代の職員が学習継続を促進するために工夫や配慮している点(自由記載)

* 職場内・外の研修会の参加に支障をきたす等

- ・365日勤務もあり、職場外の研修会に参加しづらくなってきている。時間外での職場内の学習会にも参加できず学習する機会が減っている。業務時間内での学習会や患者を通してスタッフ間で積極的にコミュニケーションをとることでお互いのスキルアップ出来るような環境作りをしている
- ・育児世代の職員は研修に参加できない事もあり、院内での伝達講習などでフォローしている
- ・院外研修に出た者より職場内で伝達講習を行ってもらい聴講をうながす
- ・院外は難しくても院内で学べるよう勉強会を多く開催している
- ・管理職、本人ともに患者対応時間の確保で精一杯。学習まで考えが至らない
- ・休日開催の研修会には参加しづらい。逆に平日夜でも参加が難しいというそれぞれの現状がある。部署内としては学習時間を朝や昼に設定したり、資料の配布等で学習内容に応じて工夫している。
- ・休日に子供をみてくれる身内がいないと研修会に参加できない
- ・勤務希望をとっています。
- ・研修会の翌日、代休や有給休暇をあててカバーする様な助言。または平日の研修会への参加(平日だと保育園であずかってもらえるため)
- ・研修会は土日にある事が多いため困難である。教科書やジャーナルなどの勉強をしていただくよう勧めます。また、業務内で行ける研修(月～金、時間内)に勧めたりします。
- ・子供の預け先がなく研修に参加できなかつたり、院内研修会も子供のお迎え等の時間制限があり参加できない
- ・最終的には個人の判断に任される。必須のもの時は体を壊さない様配慮する。他の人が受講した研修会の情報を共有できるよう配慮する(資料のファイリング、ケーススタディ、伝達、実技練習等)。話しやすい雰囲気作り
- ・時間外においては、本人の意見や希望を優先に考えています
- ・時間帯や曜日、1回の研修時間を配慮
- ・時間内に月2回勉強会を行い、必ず参加できるようにしている。当院を研修会会場として行う場合はできるだけ参加、見学できるように働きかける(デモンストレーション等がある場合は担当者が見学できるよう配慮)。家族の協力が得られず、研修会に参加できない話はよくある。優先順位が家庭にあるスタッフもいる。
- ・職場内、外の研修会は業務時間外に行う事が多いため、強制はできません。他のスタッフからの申し送りなどで学習していただいています。
- ・職場内研修でいろんな研修会の伝達をやるしかありませんでした
- ・職場内の研修会は必ず計画的に開催する。長時間にならない様にし、予定時間内に終了する。
- ・その時期に研修会参加に支障をきたすのはやむを得ないと考える。むしろ、そうでない時期にしっかり学習する事を促したいと考える
- ・なるべく情報を提供し、相談に乗るようにしていた。
- ・なるべく本人の希望を尊重する様に配慮し、育児・業務・自己研鑽(学習)が両立できる環境を整える努力をしています。
- ・日帰りできる研修会の斡旋
- ・本人の無理のない程度活動してもらう
- ・まだ考えが及んでいません
- ・私自身が子供が小さい時は研修会等への参加がほとんどできなかった。保育園が開いている時間帯の学習会や泊りのない近場での学習会等への参加を促しているが、平日の夜や休日は保育園も休みのためなかなか参加につながらない。