

# ジェンダーギャップに関する アンケート調査結果

令和 4年 5月 10日

公益社団法人 日本理学療法士協会

## 1. 目的

(目的)

- 今後の本会の事業展開（働き方やリカレント支援、福利厚生等）について検討を進めていくため、多様化する会員の皆さまの現状を把握すること。

(背景)

- 2010(平成22)年、女性理学療法士会員が増加していく背景を受け、その就労環境を全国規模で把握し、就労を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、「女性理学療法士就労環境調査」を行った。
- それを受け、各ブロックにて男女共同参画や働きやすさについて取り上げる委員会が設置され情報共有や意見交換がなされる等、少しずつ活動が広がりつつあるが、平成22年以降、現状を把握する調査は行われてこなかった。
- 今回は、女性だけでなく男性も対象とし、多様化する会員の仕事やジェンダーに対する意識・実態について改めて調査した。

## 2. 方法

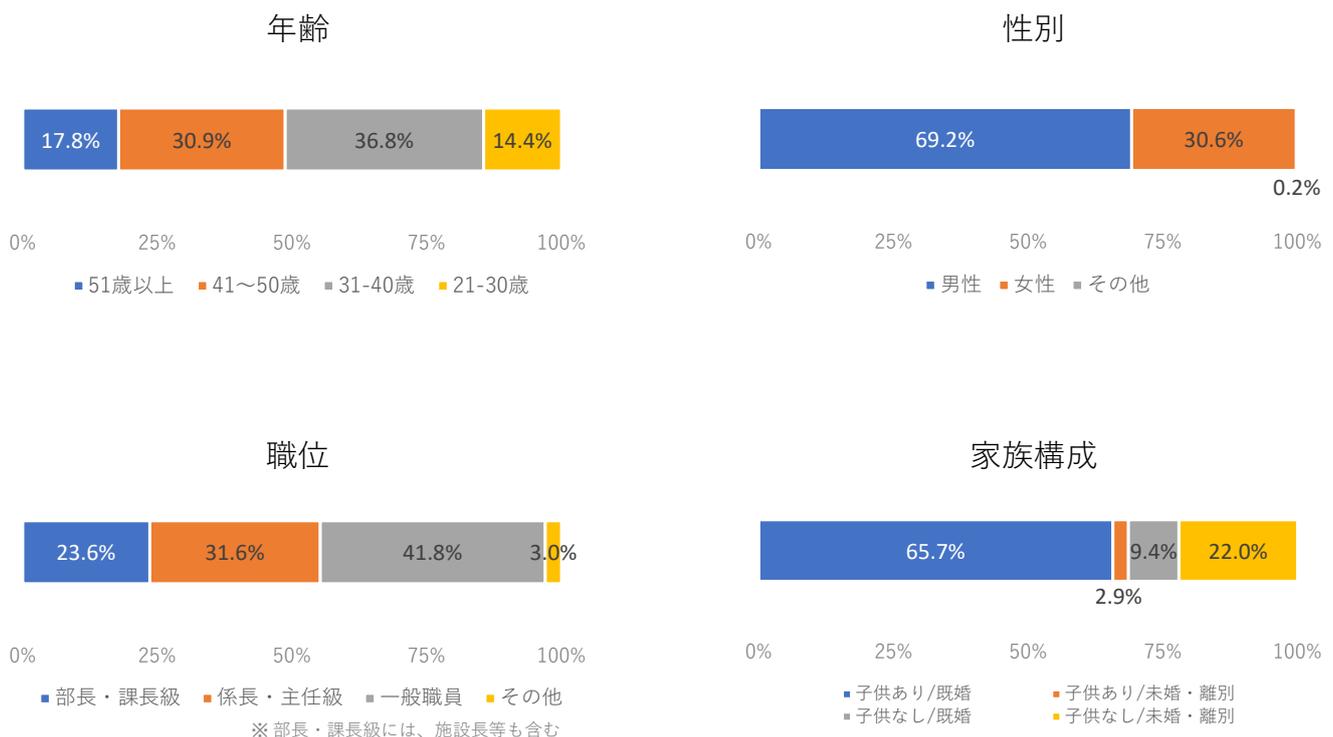
対象	日本理学療法士協会 会員
回答	有効回答数:831件
調査期間	2022年 3月 9日 ~ 3月 27日
デザイン	インターネットによるアンケート調査
主な調査項目	<ul style="list-style-type: none"><li>• 基本情報<ul style="list-style-type: none"><li>- 年齢、性別、職位、家族構成 等</li></ul></li><li>• 仕事に対する意識<ul style="list-style-type: none"><li>- 仕事の満足度、生活の優先順位 等</li></ul></li><li>• ジェンダーに対する意識・実態<ul style="list-style-type: none"><li>- 男女の地位、女性への意識、差別的扱いの経験の有無</li><li>- 男女による仕事の質・量の違い 等</li></ul></li></ul>

(公社) 日本理学療法士協会

3

## 3. 結果① 回答者属性

n=831

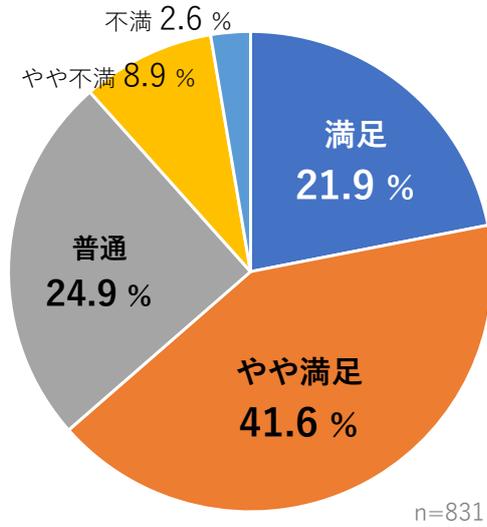


(公社) 日本理学療法士協会

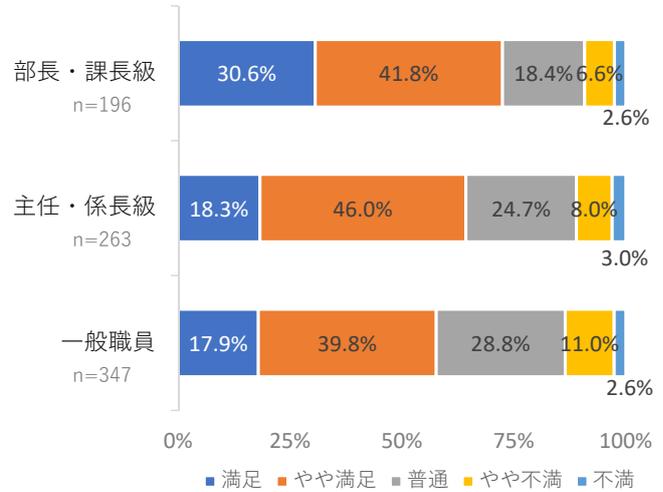
4

# 3. 結果② 仕事に対する満足度

仕事に対する満足度



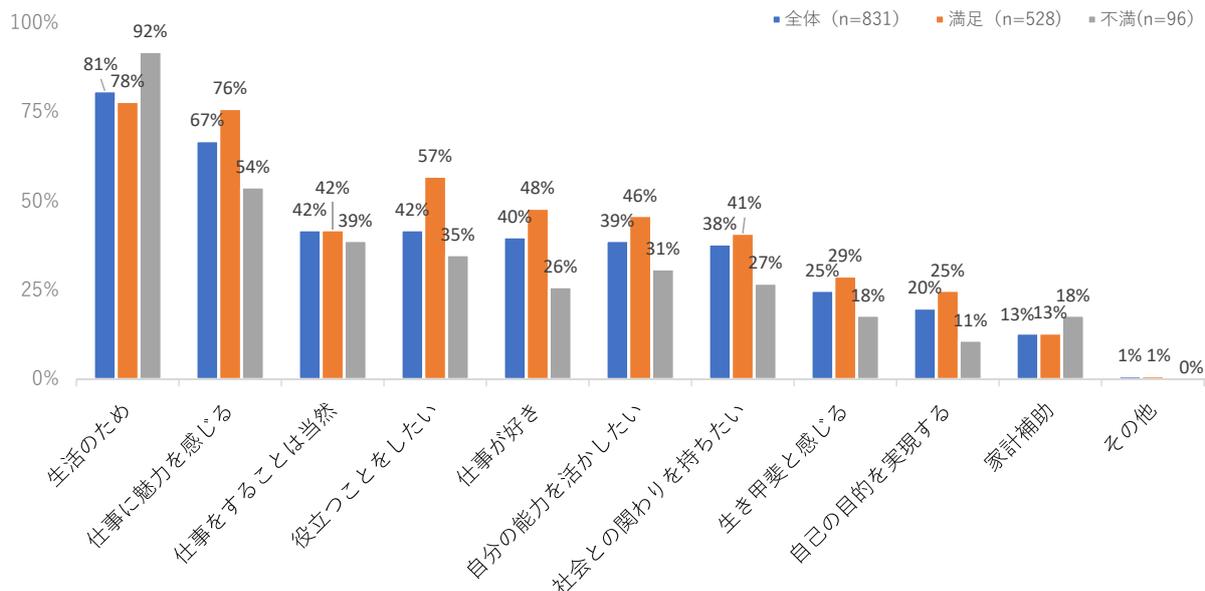
職位別 仕事に対する満足度



仕事に対する満足度は、「満足」「やや満足」にて6割を超えた。  
職位別では、部長・課長級にて「満足」の割合が高かった。

# 3. 結果② 仕事に対する満足度

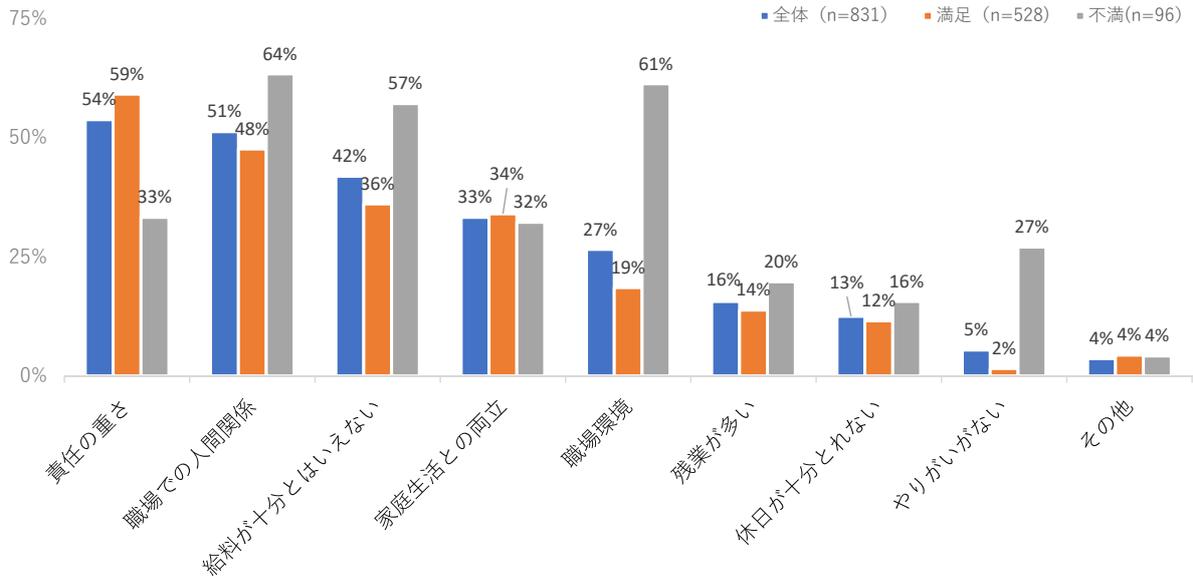
満足度別 仕事を続ける理由



仕事を続ける理由は、「生活のため」「仕事に魅力を感じる」の割合が高かった。  
仕事に満足している方は「仕事に魅力を感じる」、不満な方は「生活のため」の割合が高かった。

### 3. 結果② 仕事に対する満足度

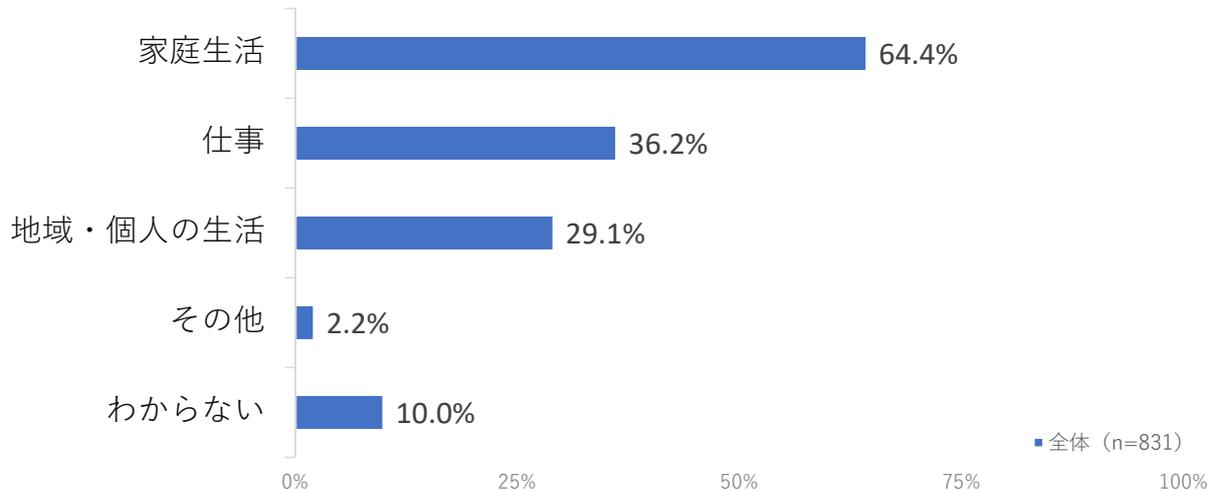
満足度別 仕事をしていて大変だと感じる点



仕事をしていて大変だと感じる点は、「責任の重さ」「職場での人間関係」の割合が高かった。仕事に満足している方は「責任の重さ」、不満な方は「人間関係」「職場環境」の割合が高かった。

### 3. 結果③ 生活における優先度

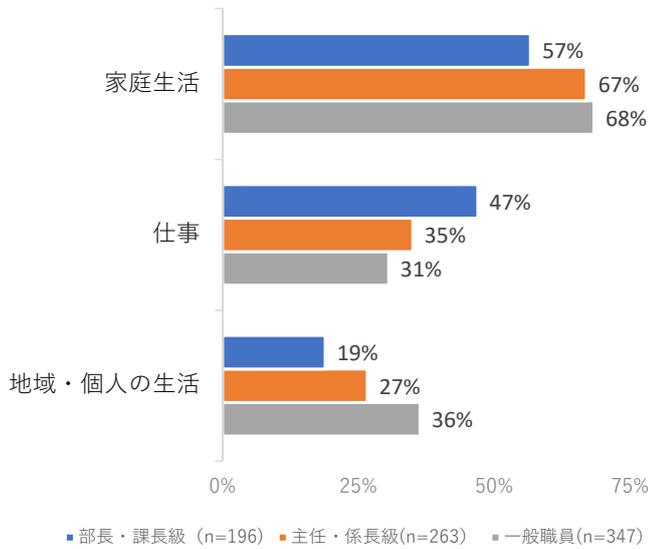
生活における優先度



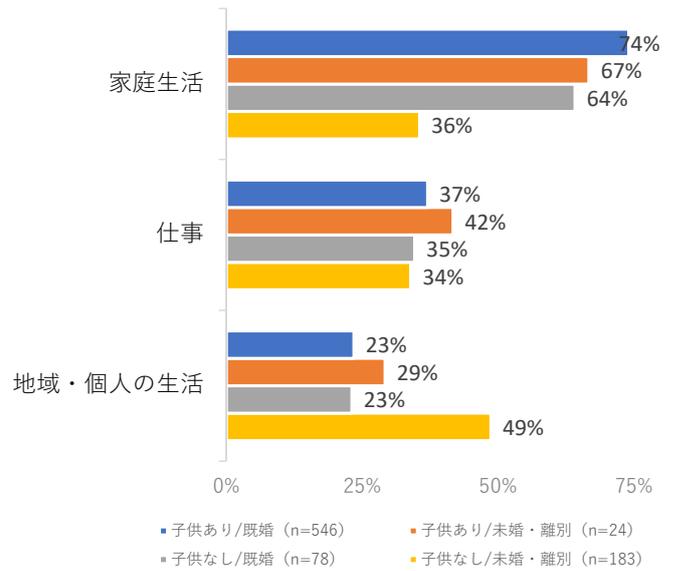
生活における優先度は、「家庭生活」の割合が高かった。

### 3. 結果③ 生活における優先度

職位別 生活における優先度



家族構成別 生活における優先度

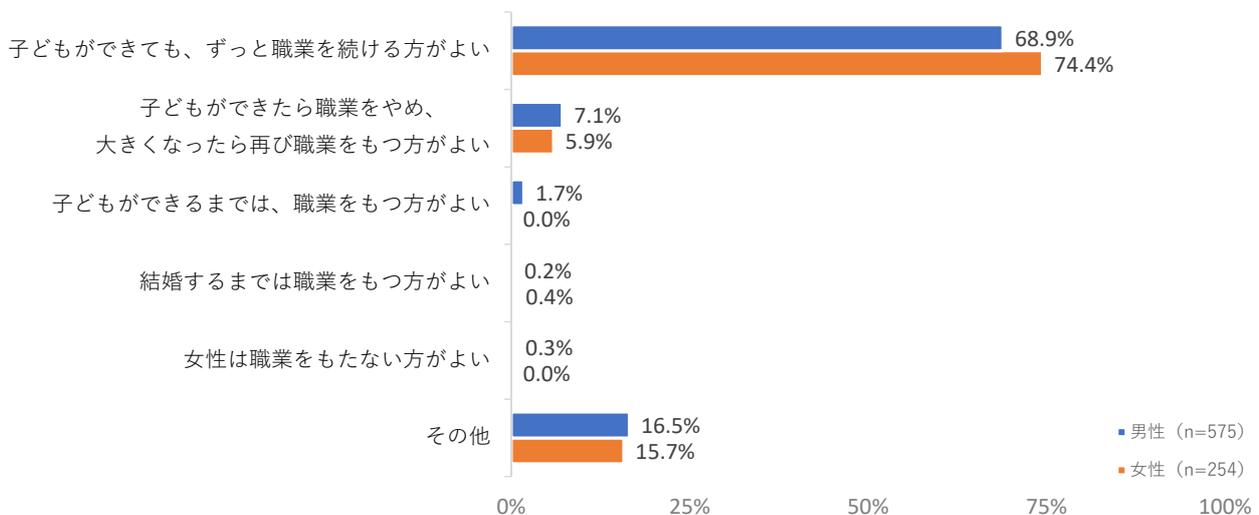


部長・課長級は「仕事」、主任・課長級/一般職員は「家庭生活」「地域・個人の生活」の割合が、子供がおらず未婚・離別の方は、「地域・個人の生活」の割合が高かった。

### 3. 結果④ 職場・職業への意識

男女別

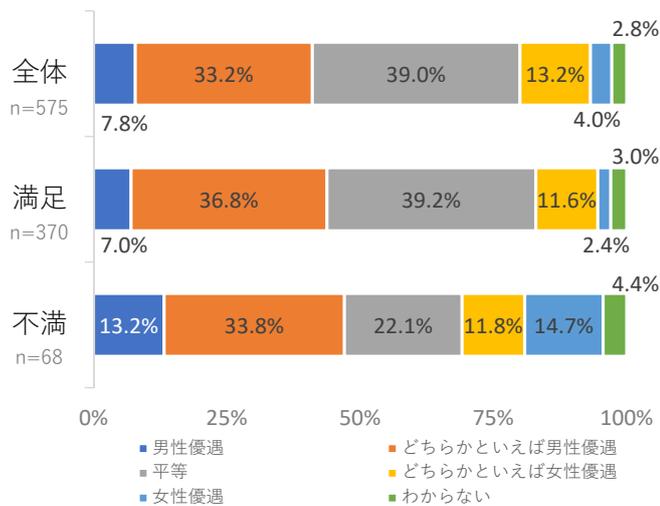
女性が職業を持つことに対する意識



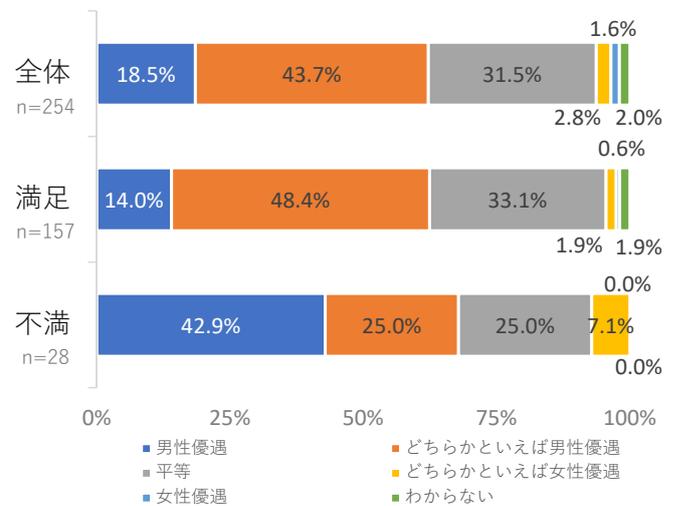
女性が職業を持つことに対する意識では、男女による差はみられなかった。

### 3. 結果④ 職場・職業への意識

男性：満足度別  
職場における男女の地位は平等か



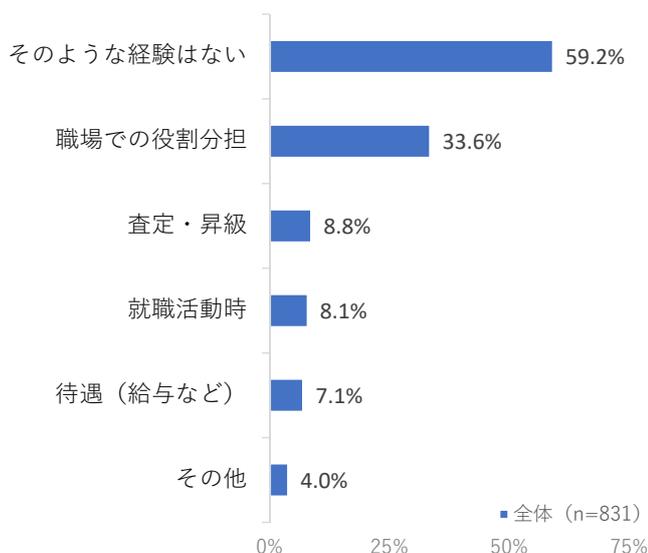
女性：満足度別  
職場における男女の地位は平等か



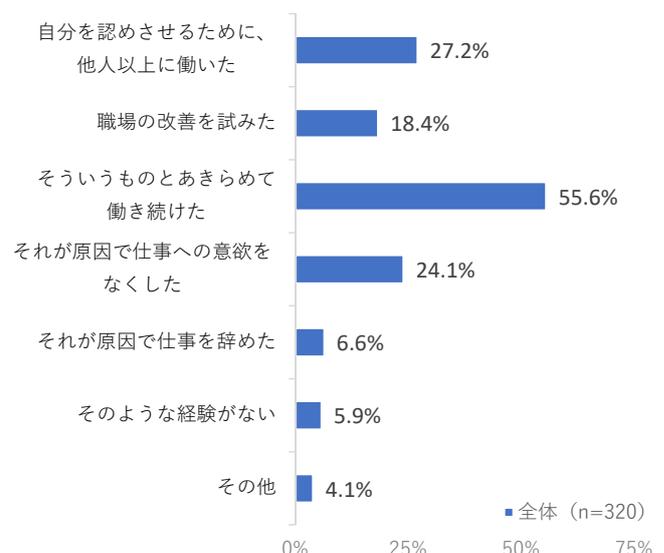
男女の地位について、女性は「男性優遇」「どちらかといえば男性優遇」の割合が高かった。仕事に不満がある方において、男性は「女性優遇」、女性は「男性優遇」の割合が比較的高かった。

### 3. 結果⑤ 職場における対応

差別的な扱いを受けた・扱いをした経験

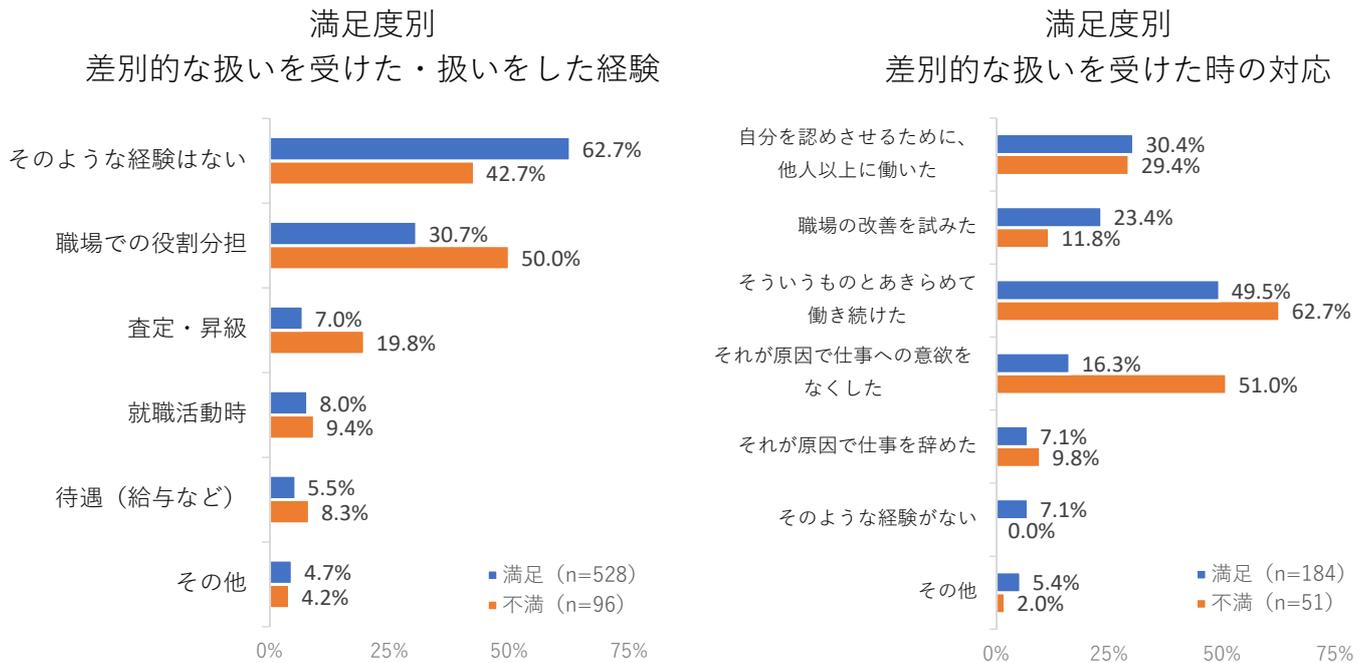


差別的な扱いを受けた時の対応



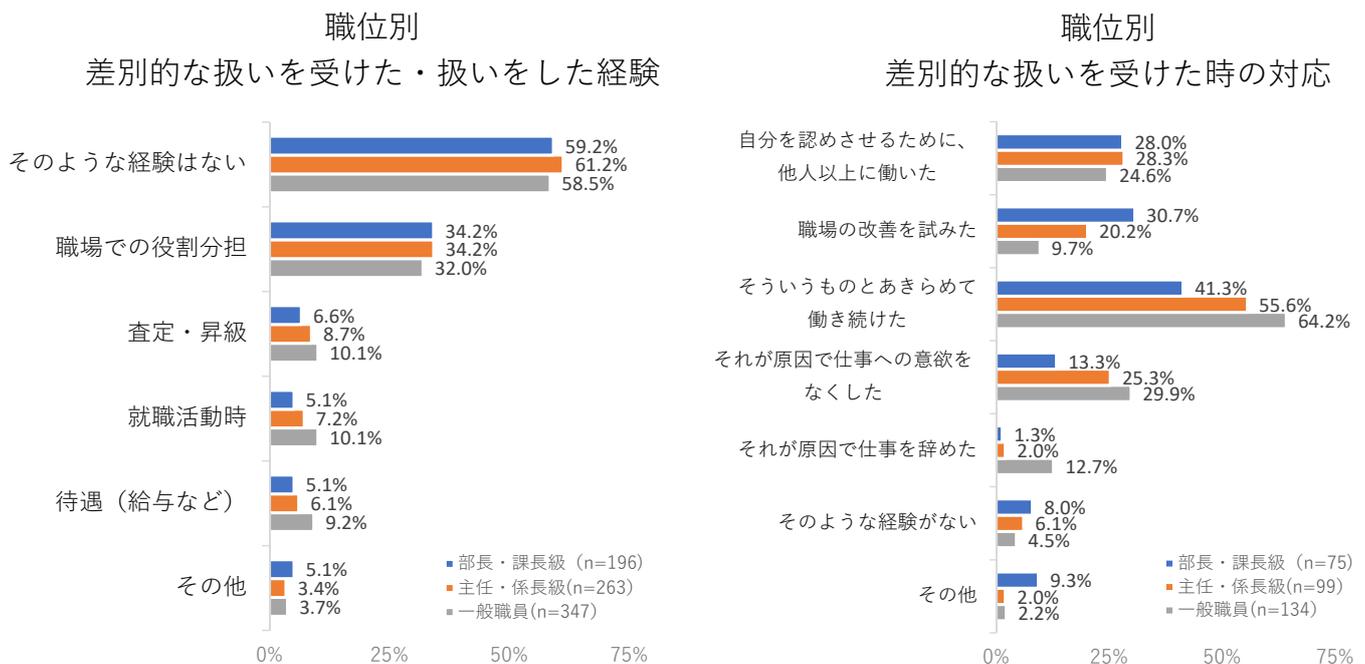
差別的な扱いを受けた・扱いをした経験では、「職場での役割分担」の割合が3割を超えた。差別的な扱いを受けた時の対応では、「あきらめて働き続けた」の割合が高かった。

### 3. 結果⑤ 職場における対応



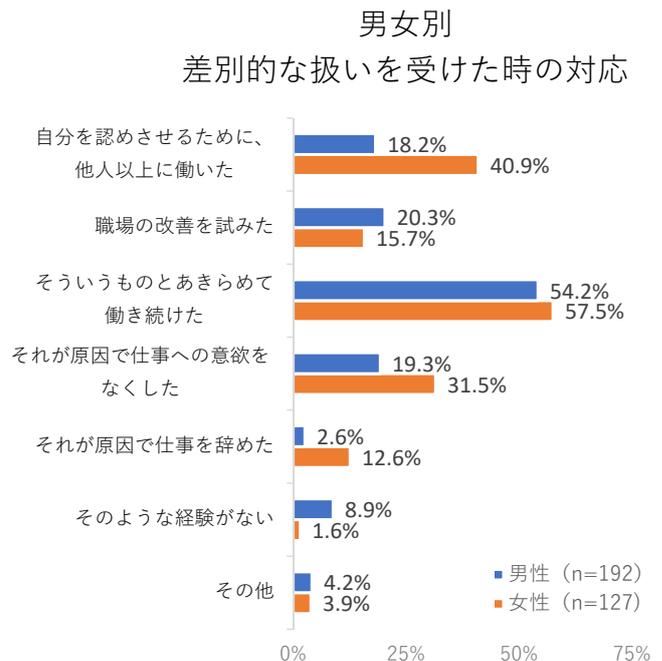
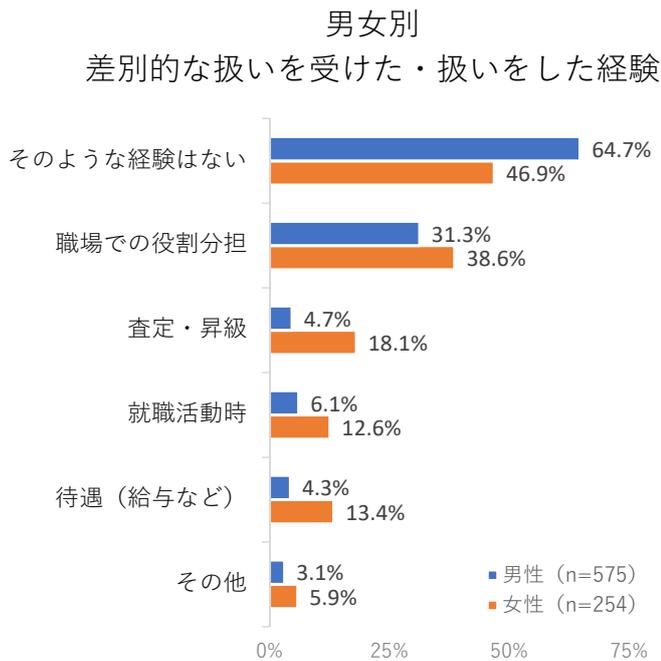
仕事に満足している方は「経験はない」、不満な方は「職場での役割分担」の割合が高かった。また、満足している方は「改善を試みた」、不満な方は「意欲をなくした」の割合が比較的高かった。

### 3. 結果⑤ 職場における対応



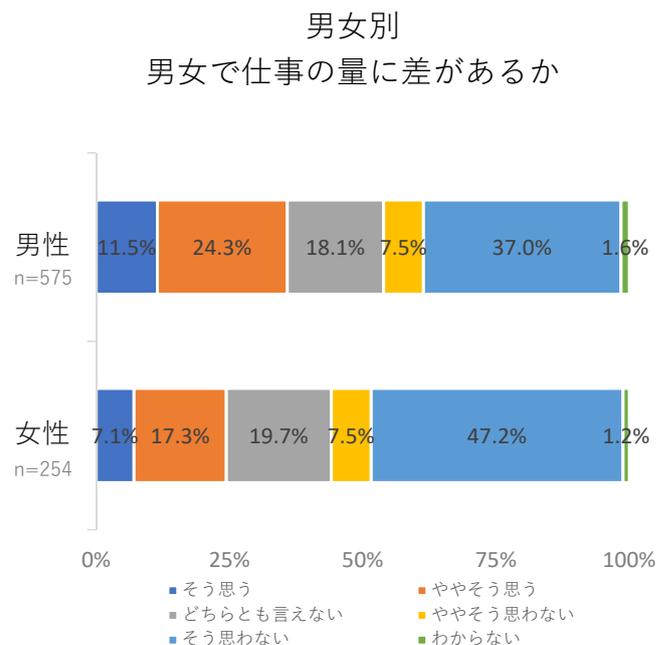
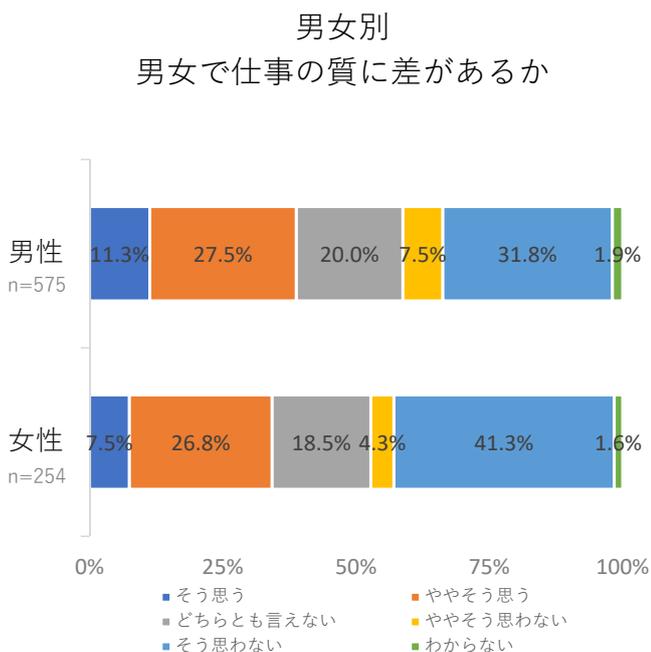
職位別にみて、差別的な扱いを受けた・扱いをした経験の差はみられなかった。一方、対応では、役職者は「改善を試みた」、一般職員は「あきらめた」の割合が比較的高かった。

### 3. 結果⑤ 職場における対応



女性は「経験はない」以外の項目にて比較的割合が高かった。  
また、対応において、「認めさせるために働いた」「意欲をなくした」の割合が比較的高かった。

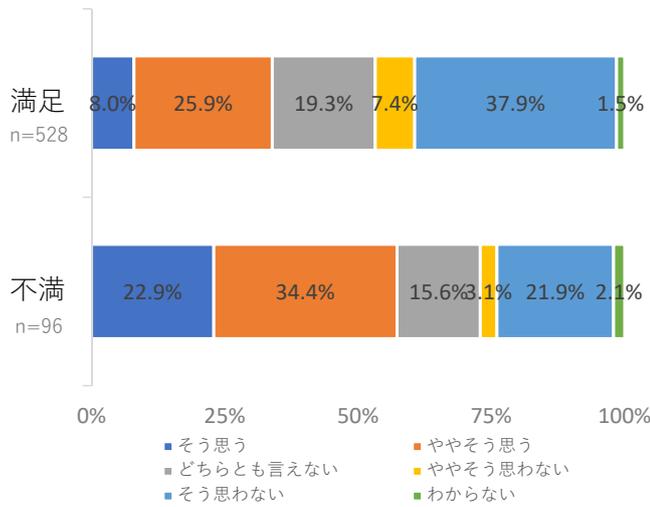
### 3. 結果⑥ 仕事の質・量



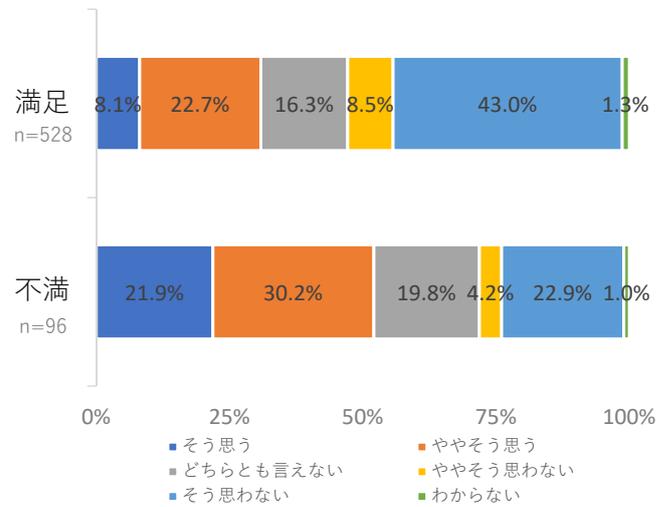
男女で仕事の質に差があるかについて、女性は「そう思わない」の割合が高かった。  
量に差があるかについても、女性は「そう思わない」の割合が高かった。

# 3. 結果⑥ 仕事の質・量

満足度別  
男女で仕事の質に差があるか



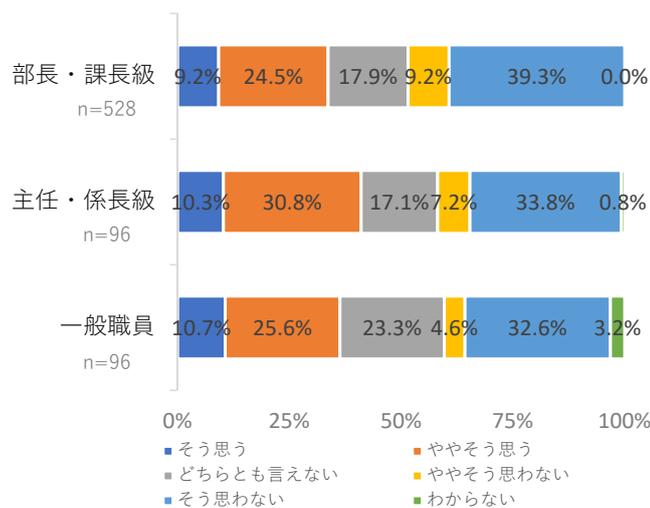
満足度別  
男女で仕事の量に差があるか



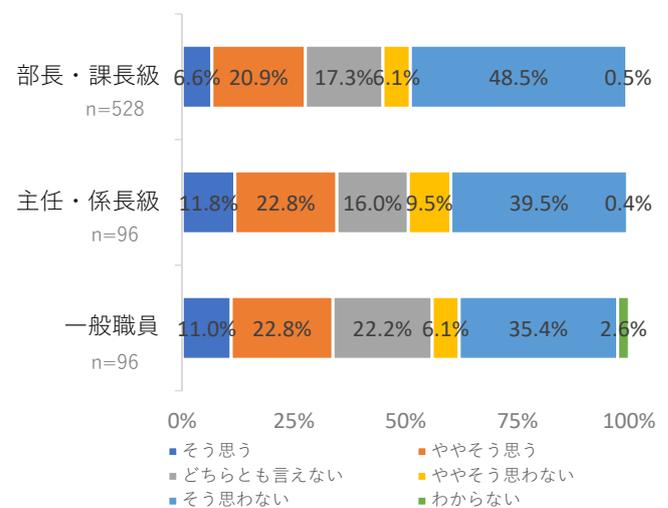
仕事の質に差があるかについて、仕事に満足している方は「そう思わない」の割合が高かった。  
量に差があるかについても、仕事に満足している方は「そう思わない」の割合が高かった。

# 3. 結果⑥ 仕事の質・量

職位別  
男女で仕事の質に差があるか



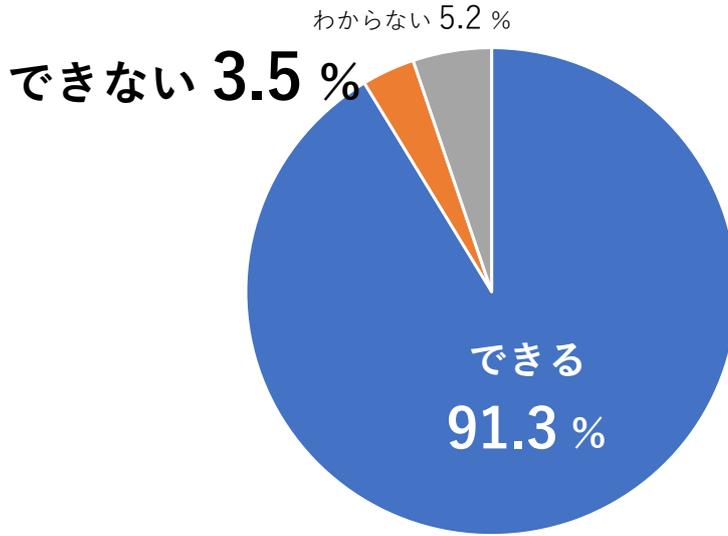
職位別  
男女で仕事の量に差があるか



仕事の質に差があるかについて、部長・課長級は「そう思わない」の割合が高かった。  
量に差があるかについても、部長・課長級は「そう思わない」の割合が高かった。

### 3. 結果⑦ 育児休業制度

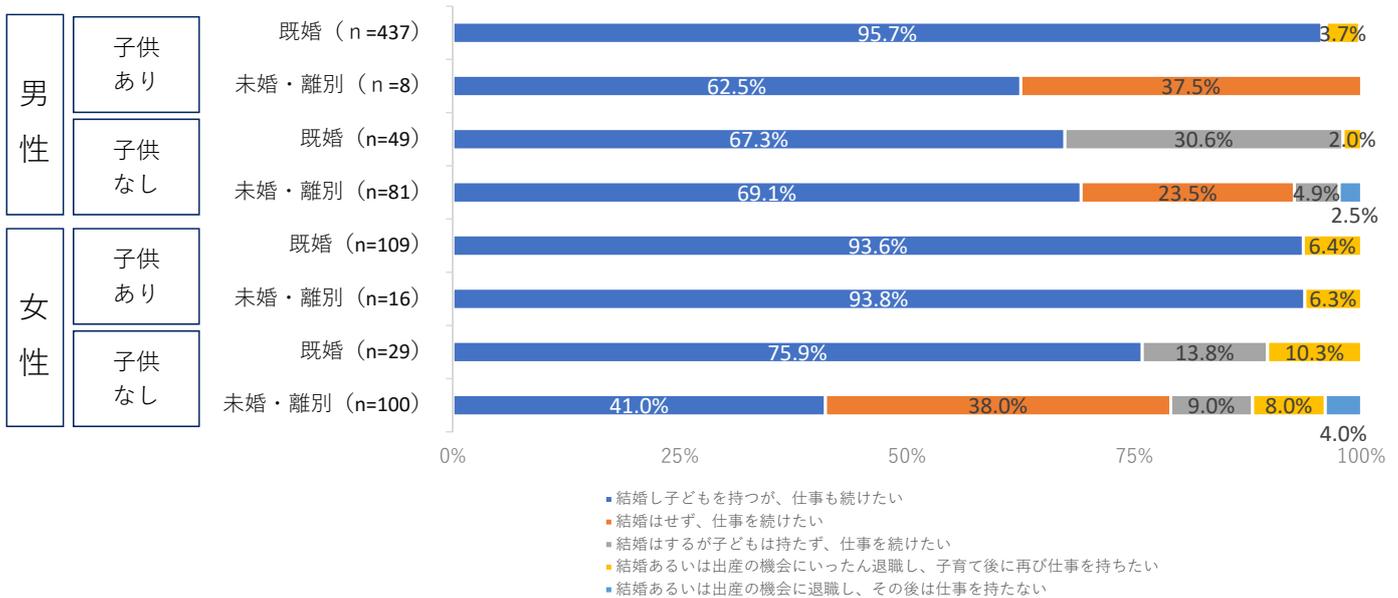
育児休業制度の利用



育児休業制度を利用できない方が、3.5%存在した。

### 3. 結果⑧ ライフコース

男女・家族構成別 予定または現在そうしているライフコース



女性は、「子育て後に再び仕事を持ちたい」の割合が、各群にて約1割であった。

## 4. まとめ

- 仕事の満足度は「満足」「やや満足」にて6割を超えた。他方、一般職員は役職者より「満足」「やや満足」の割合が比較的低かった。仕事に不満がある方は、「職場の人間関係」「職場環境」に大変だと感じている割合が高かった。一方、満足している方は、「責任の重さ」を大変だと感じているが、「役立つことをしたい」「仕事が好き」という理由で仕事を続けている割合が比較的高かった。
- 生活における優先度は、「家庭生活」が6割超、「仕事」が3割超、「地域・個人」が約3割であった。役職者は、「仕事」の割合が高く、「地域・個人」が低かった。また、子供がいる方・既婚の方は「家庭生活」が高く、子供がいない未婚・離別の方は「地域・個人」が高かった。
- 職場にて差別的な扱いを受けた・扱いをした経験において、「経験はない」が約6割であった。経験がある方の対応としては、「あきらめて働き続けた」が5割を超えた。特に女性では、「経験はない」の割合が低く、「認めさせるために働いた」「意欲をなくした」の割合が比較的高かった。さらに、「仕事を辞めた」も1割存在した。
- 男女で仕事の質・量に差があるかについて、「そう思う」「ややそう思う」の割合は男性にて高かった。また、仕事に不満がある方において「そう思う」「ややそう思う」の割合が高かった。職位別においては、仕事の質において部長・課長級は「そう思わない」「ややそう思わない」の割合が高かった。また、仕事の量においても、部長・課長級は「そう思わない」の割合が高かった。