

平成 19 年 度

リハビリテーション専門職採用状況調査結果報告書

(病院・診療所・老人保健施設 ほか)



宮城県リハビリテーション支援センター

目 次

	頁
1 調査目的	1
2 調査対象	1
3 調査項目（調査票 ⇒ 23 頁）	1
4 調査方法	1
5 調査結果	2
(1) 回答施設等について	2
(2) リハ職在籍数について	3
(3) リハ職採用状況について	5
(4) リハ職採用計画について	8
(5) リハ職採用等に関する意識について	11
(6) リハ職の増員について	17
(7) 人材確保策について	20
(8) まとめ	22
(9) 留意点について	22
6 調査票様式	23
7 用語解説	24

リハビリテーション専門職採用状況調査結果について

1 調査目的

本県の人口10万人当たりのリハビリテーション専門職（作業療法士・理学療法士・言語聴覚士）数は、全国、あるいは東北各県と比較しても低い位置にあり、さらに都市部である仙台市周辺と郡部との地域間格差も大きい。

平成18年度に宮城県リハビリテーション支援センター（以下「当センター」という。）で実施した「リハビリテーション専門職従事状況調査」においても、これらのことを示す結果となった。一方で、同様に昨年度実施した「みやぎOT・PT・ST合同就職説明会」からは、求職者側の仙台市内や大規模病院を希望する傾向が浮かび上がったのと同時に、人材不足の地域（郡部）ほど参加施設が少ないという状況も見られた。このことから、人材不足が求職者の選択によるものだけでなく、求人自体が少ないために起きている状況であるとも考えられる。

よって、県内各地域の病院・施設等を対象として、リハビリテーション専門職の採用（求人）状況を調査し、その実態を明らかにすることにより、従事状況調査と併せ、本県におけるリハビリテーション専門職の不足の原因を、従事者と雇用者の意識の双方から探り、今後の人材確保の方策を検討するための資料とするものである。

2 調査対象

宮城県内の病院・診療所及び老人保健施設等のうち、作業療法士（以下「OT」という。）及び理学療法士（以下「PT」という。）が在籍している施設で、かつ、当センターで把握している施設及び仙台市を除く県内のOT・PTが在籍しない病院（以下、これら調査対象を「施設等」という。）。

なお、言語聴覚士（以下「ST」という。）については、本調査における対象としているものの、当センターで在籍施設等を把握しきれていないことから、施設等の選定時には、その在籍要素を除外した。

調査票送付件数：病院・診療所 112件 その他施設 112件 計 224件

3 調査項目（内容）

別紙調査票を参照

4 調査方法

当センター所長名の協力依頼文書と調査票を「平成19年度みやぎOT・PT・ST合同就職説明会」の開催案内通知に同封し、施設等あてに送付した。

回答は、調査票に施設等名を記載のうえ、当センターあてにファクシミリ及び電子メールで送付された。

5 調査結果

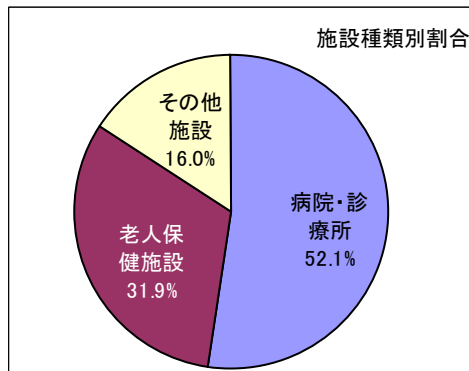
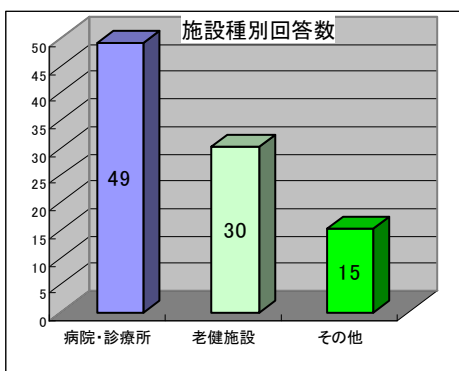
(1) 回答施設等について

表1 地域別回答施設数等

区分	仙台市	仙南圏	仙台圏	大崎圏	栗原圏	登米圏	石巻圏	気仙沼圏	計
病院・診療所	23	2	4	6	3	3	6	2	49
老人保健施設	8	7	6	1	2		3	3	30
その他施設	10		3	1	1				15
計	41	9	13	8	6	3	9	5	94

図1

図2

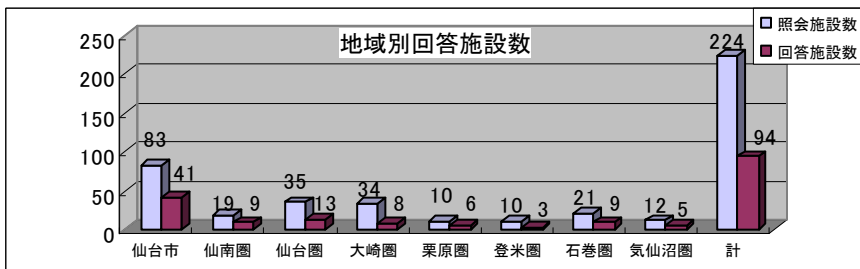


回答施設数は94件で回答率は42.0%であった(表1・表2)。内訳は、病院・診療所が49件、老人保健施設が30件、その他(障害者施設等)が15件で、回答数に占めるそれぞれの割合は、順に、病院・診療所52.1%、老人保健施設31.9%、その他16.0%であった(図1・図2)。

表2 地域別照会・回答施設数

区分	仙台市	仙南圏	仙台圏	大崎圏	栗原圏	登米圏	石巻圏	気仙沼圏	計
照会施設数	83	19	35	34	10	10	21	12	224
回答施設数	41	9	13	8	6	3	9	5	94
回答率	49.4%	47.4%	37.1%	23.5%	60.0%	30.0%	42.9%	41.7%	42.0%

図3



回答のあった施設等を地域別に見ると、仙台市が41施設で最も多く、次いで仙台圏域が13施設、仙南圏域、石巻圏域が共に9施設で、最も少なかったのは登米圏域の3施設であった。地域ごとの回答率を見ると、栗原圏域60.0%、仙台市49.4%、仙南圏域47.4%と続き、大崎圏域23.5%が一番低い結果となった。栗原圏域の場合は、対象そのも

のが少なかったため回答1件が回答率を押し上げる結果になったもので、逆に、仙台市は対象も多かったが、回答件数も多かったということであり、比較的調査に協力的だったと思われる。大崎圏域の回答率が低かった要因の一つとして、対象にリハビリテーション専門職（以下「リハ職」という。）の在籍しない病院が他に比較して多かったことが考えられる（表2・図3）。

図4

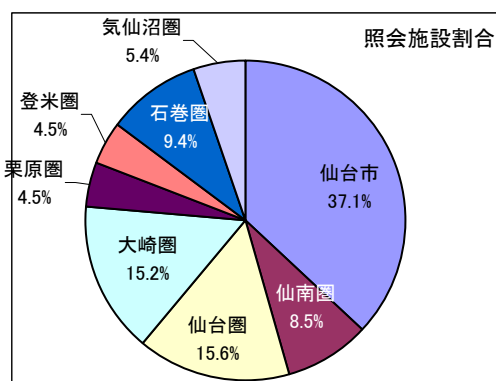
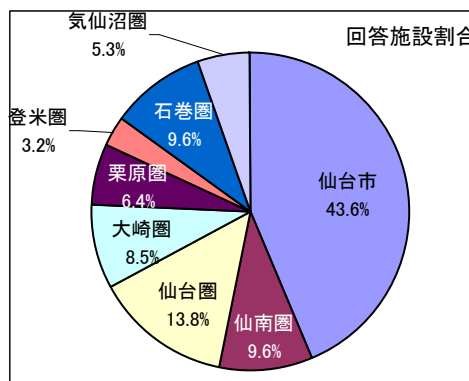


図5



照会施設の割合では仙台市が37.1%と最も多く、登米圏域、栗原圏域が4.5%と最も少なかったが、回答施設で見ると、仙台市が最も多いのは変わらないものの、割合が増え43.6%となったのに対し、登米圏域はさらに減って3.2%と最も少ない結果となった（図4・図5）。

(2) リハ職在籍数について

表3 地域別リハ職在籍数

区分	仙台市	仙南圏	仙台圏	大崎圏	栗原圏	登米圏	石巻圏	気仙沼圏	計
OT	135	17	33	13	5	3	31	4	241
PT	172	13	44	21	18	7	41	7	323
ST	33	3	6	2	1	2	5		52
計	340	33	83	36	24	12	77	11	616

図6

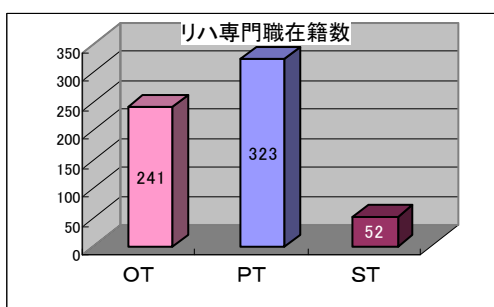
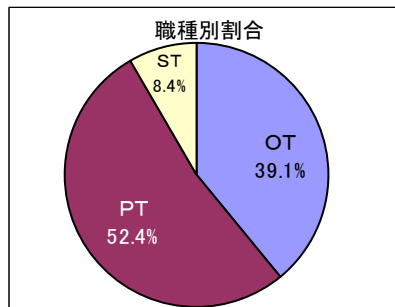


図7



回答施設等におけるリハ職の在籍数について見ると、OT241人（39.1%）、PT323人（52.4%）、ST52人（8.4%）で、合わせて616人であった。OTやPTに比べ、

STの人数が大幅に低いことが分かる（図6・図7）。

図8

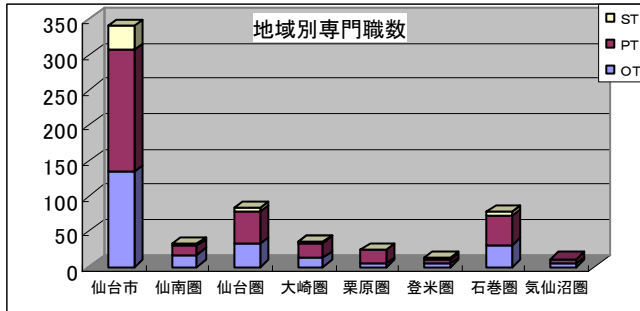


図9

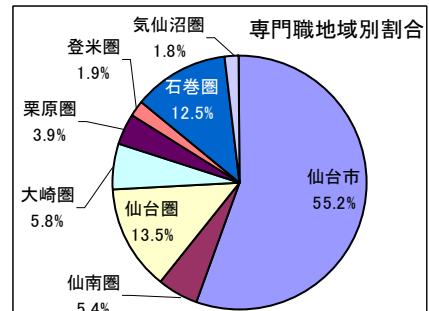
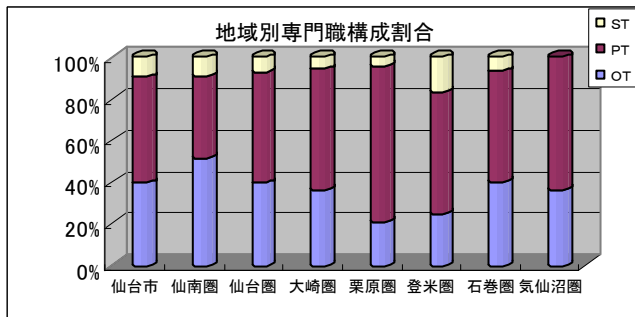


図10



地域別にリハ職の在籍数を見ると、仙台市が340人（55.2%）で最も多く、次いで仙台圏域88人（13.5%）、石巻圏域77人（12.5%）となっており、最も少ないのは気仙沼圏域11人（1.8%）、次がほとんど僅差で登米圏域12人（1.9%）であった（表1・図8・図9）。

また、リハ職の構成を地域別に見ると、回答施設数や在籍数の関係もあると思われるが、地域によって全体の構成割合とは異なった構成となっていることが分かる（図10）。

表4 リハ職在籍人数別施設数

区分	施設種別	リハ専門職在籍数							計
		0人	1人	2~5人	6~10人	11~15人	16~20人	21人以上	
OT・PT・ST	病院・診療所	4	4	14	13	6	4	4	49
	老人保健施設		1	22	7				30
	その他施設	2	6	6	1				15
	計	6	11	42	21	6	4	4	94

図11

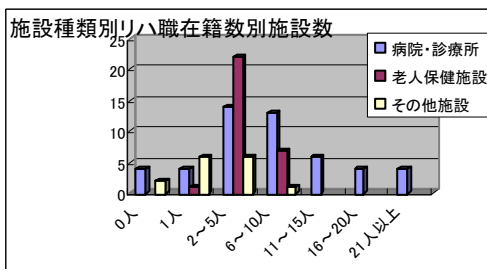
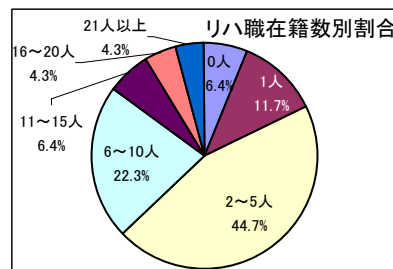


図12



リハ職の在籍人数別施設数を見ると、最も多いのは2～5人の42施設（44.7%）、1人のみの11施設（11.7%）と合わせて5人以下とみた場合、全体の56.4%と過半数を占める状況となっている。また、リハ職が在籍していない施設は6.4%、21人以上の施設等も4.3%あり、回答施設等中最も在籍数の多かった施設の人数は63人であった。但し、病院と老人保健施設等が併設されている場合でも、1施設と計上されている場合があるので単純に比較できないことがある（表4・図11・図12）。

1施設あたりの職種別平均人数は、OT2.6人、PT3.4人、ST0.6人で、1施設あたりのリハ職平均人数は6.6人であった。

なお、今回の在籍人数は原則として常勤のみを対象と考え、非常勤と推察される人数の記載については集計から除外した。

(3) リハ職採用状況について

表5 地域別職種別リハ職採用等人数

区分	仙台市	仙南圏	仙台圏	大崎圏	栗原圏	登米圏	石巻圏	気仙沼圏	計	
H16～18	OT募集	82	9	23	10	17	3	19	170	
	OT応募	73	1	26	8	10	3	8	129	
	OT採用	82	7	26	6	6	2	15	147	
	PT募集	91	9	28	11	17	4	21	189	
	PT応募	121	4	33	12	8	4	19	204	
	PT採用	100	5	29	5	4	4	20	171	
	ST募集	27	5	10	2	9	1	6	62	
	ST応募	25	1	6	2	1	2	3	41	
	ST採用	25	3	5	1	1	1	2	38	
	募集計	200	23	61	23	43	8	46	17	421
	応募計	219	6	65	22	19	9	30	4	374
	採用計	207	15	60	12	11	7	37	7	356

図13

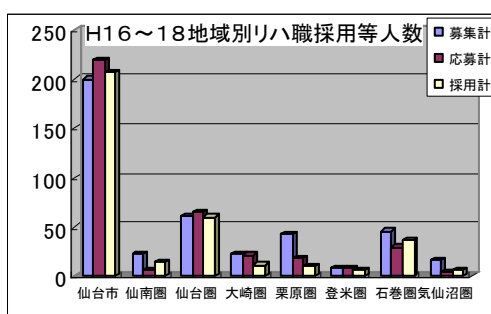
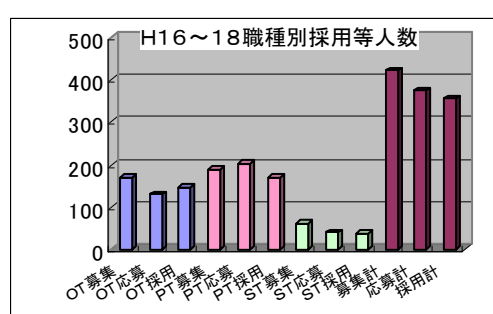


図14



平成16年度から平成18年度までの3年間のリハ職の採用等（募集・応募・採用）人数を見ると（表5）、地域別では、仙台市が最も多く、かなり開いて仙台圏域、さらに開いて石巻圏域となっている。郡部のほうでの傾向としては、募集人数は比較的あるものの、応募あるいは採用が少ないことが分かる（図13）。職種別に見ると、採用等人数の規模が最も多いのはPTであり、OTはそれより僅かに少なく、だいぶ差が付いてSTとなっている（図14）。

なお、採用等人数において、OTの応募人数が採用人数よりも少なくなっているが、これは、回答の際に採用人数のみ記入があったケースなどの影響と考えられ、PT・STにも同様のことが言える。また、人数が不明な場合には「有」とだけ記載したものもあり、その場合は便宜的に「1」として集計しているため、それによる影響も考えられる。

図15

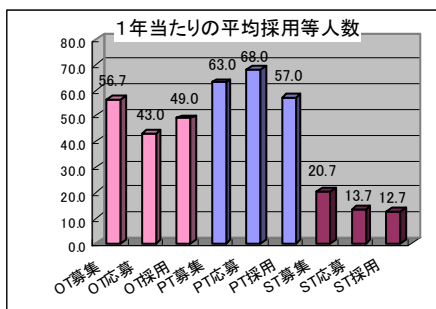


図16

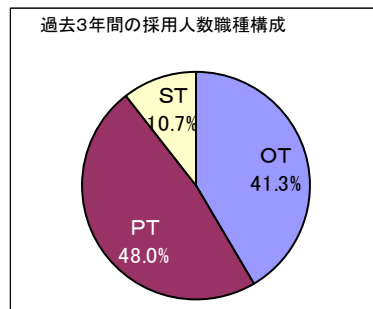
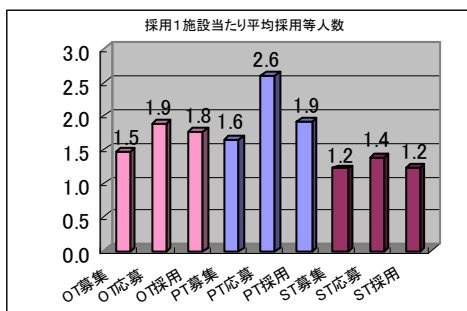


図17



1年当たりの平均採用人数で見ると(図15)、PTの採用は57.0人、OTの採用は49.0人、STが12.7人となり、職種別に構成比を見ると(図16)、OT41.3%、PT48.0%、ST10.7%となる。これは、今回調査における在籍数の比率よりPTは若干少なく、OTとSTは逆に若干多い結果となっている。

採用等1施設当たりの平均採用等人数(図17)を見ると、採用の場合、OT1.8人、PT1.9人、ST1.2人となり、各職種ともまとめて大人数の採用という形はあまり多くないと思われる。

図18

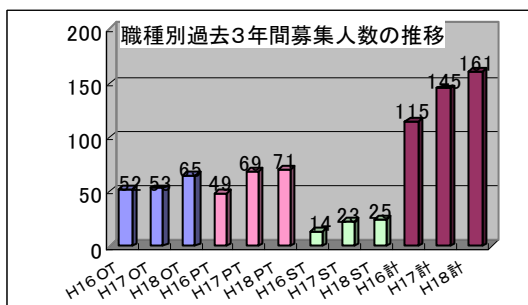


図19

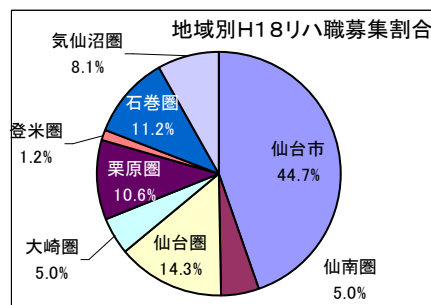


図 2 0

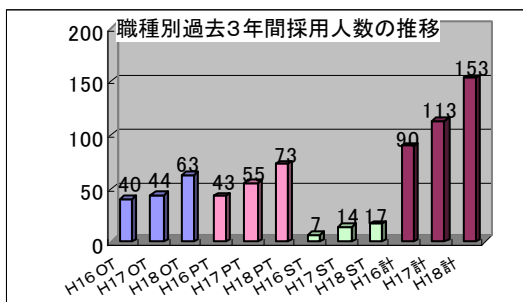
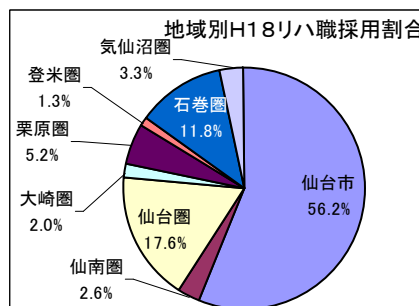


図 2 1



平成16年度から平成18年度までの3年間における各職種の募集・採用人数はいずれも増加している(図18・図20)。平成18年度を例にとって募集人数と採用人数それぞれの地域別割合を見てみると、募集人数では仙台市が44.7%で全体の半数に満たないのに対し(図19)、採用人数では仙台市が56.2%と過半数を占めている(図21)。募集人数と採用人数の割合を単純比較すると、仙台市の採用における割合は募集より11.5ポイント増え、気仙沼圏域や栗原圏域の採用割合は募集よりそれぞれ大きく減っている。ここでも郡部では人材を募集しても採用に至りにくいという傾向が窺える。

図 2 2

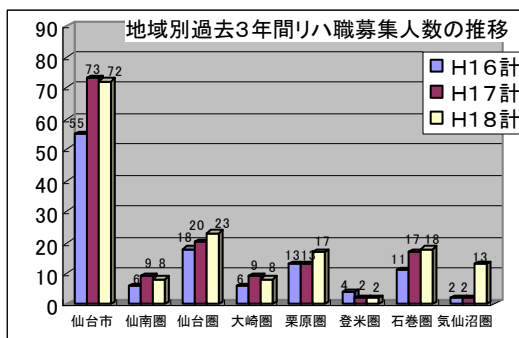
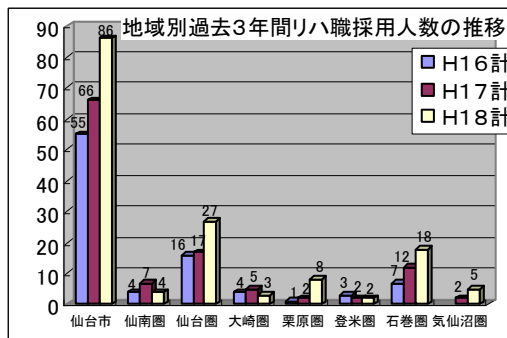
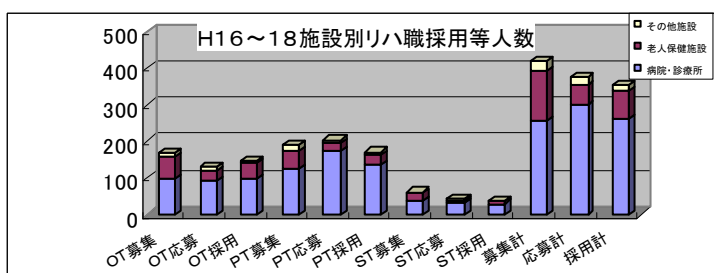


図 2 3



過去3年間の募集・採用人数をさらに地域別に見てみると、地域によって人数の多寡はあるものの、一部地域を除き概ね毎年募集・採用人数は増えている。ただ、仙台市の伸びに比べ、他地域では比較的大きな仙台圏域、石巻圏域を除けば、押し並べて低調であり(図22・図23)、特にSTは都市部への集中傾向が表れている(表5)。

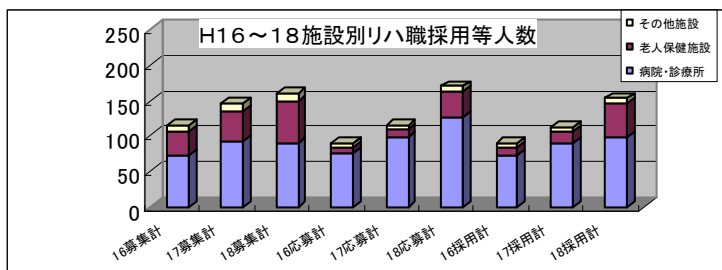
図 2 4



次に、過去3年間の採用等人数を施設別職種別に見ると、老人保健施設では募集人数は一定程

度あるものの、応募・採用になると少なくなる。逆に、病院・診療所では、応募・採用が募集より多くなる傾向にあり、病院・診療所の人気の高さが窺える（図24）。

図25



続いて、過去3年間の施設別採用等人数を募集・応募・採用でそれぞれ年次的に比較すると、人数は右肩上がり増加しており、施設別に見れば病院・診療所の優位は変わらないものの、老人保健施設における人数の伸び、特に平成18年度の伸びが大きくなっている（図25）。

これらのことから、求職者にとっては依然として病院・診療所の人気が高いものの、採用する側の施設としては、病院・診療所での採用は堅調ではあるが緩やかな伸びとなり、代わって、老人保健施設での需要が増加してきていると言えよう。

(4) リハ職採用計画について

表6 地域別職種別リハ職採用計画のべ施設数

区分	仙台市	仙南圏	仙台圏	大崎圏	栗原圏	登米圏	石巻圏	気仙沼圏	計
H19 OT	21	2	5	3	5		2	3	41
H19 PT	18	2	4	2	4	1	3	4	38
H19 ST	8	2	4	2	3			1	20
H19 計	47	6	13	7	12	1	5	8	99
H20 OT	10	1	3	2	3		1	2	22
H20 PT	9	1	4	1	4		2	2	23
H20 ST	6	1	3	1	3		1		15
H20 計	25	3	10	4	10		4	4	60
OT計	31	3	8	5	8		3	5	63
PT計	27	3	8	3	8	1	5	6	61
ST計	14	3	7	3	6		1	1	35
合計	72	9	23	11	22	1	9	12	159

図26

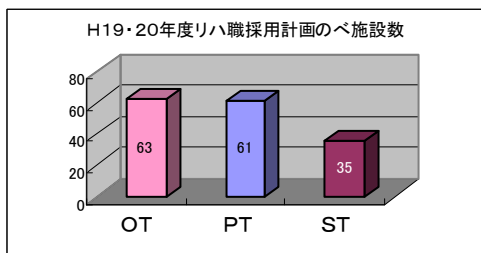
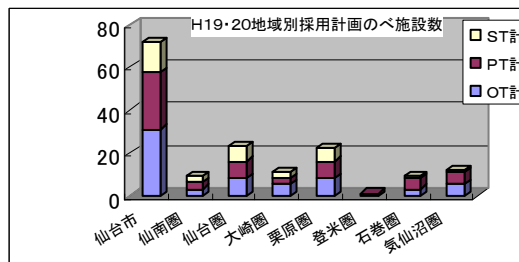


図27



平成19・20年度にリハ専門職を採用する計画のある施設を見ると、2年間で159施設（平成19年度99施設，平成20年度60施設）になる（表6）。但し、これは、各年度・職種ごと

に採用計画のある施設ののべ数であり、例えば、ある一つの施設で平成19年度にOT2人、PT1人、平成20年度にOT1人の採用計画があるとすると、2年間ののべ施設数では3施設ということになるので留意する必要がある。

2年間の採用計画施設を職種別に見てみると、OT63施設、PT61施設、ST35施設であり、STの採用を計画している施設が意外に多い結果となっている(図26)。

同様に、これを地域別に見てみると、仙台市、仙台圏域はやはり予想どおり多いものの、栗原圏域が仙台圏域とほぼ同等の採用計画施設数となっているのが目を引く。また、登米圏域の1施設というのも、回答施設数の少なさからやむを得ないものではあるが、やはり他地域と比較して目立つものであることは否めない(図27)。

図28

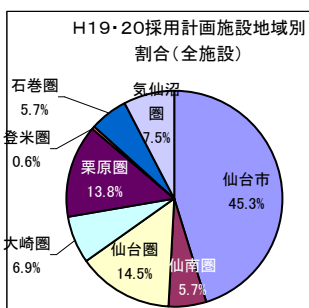


図29

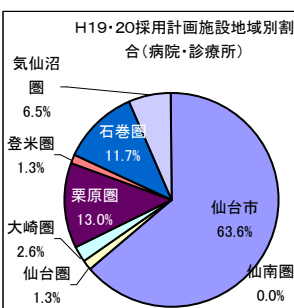
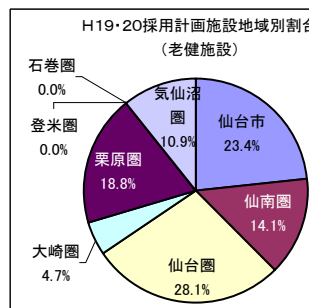


図30



次に、採用計画施設を地域別・施設別に見てみると、全体では仙台市が45.3%、仙台圏域が14.5%、栗原圏域が13.8%と続き、登米圏域の0.6%が最も少ない(図28)。病院・診療所のみで見ると、仙台市の割合が63.6%と増え、栗原圏域13.0%、石巻圏域11.7%と続き、仙南圏域では0%となっている(図29)。次に老人保健施設のみで見ると、これまでと異なり、仙台市の割合が23.4%と大きく減り、仙台圏域28.1%、栗原圏域18.8%、仙南圏域14.1%と続き、石巻圏域・登米圏域は0%であった(図30)。病院・診療所と老人保健施設では全く異なる結果になった地域もあって、地域ごとの事情が反映されているようで興味深い。

表7 地域別職種別リハ職採用計画のべ人数

区分	仙台市	仙南圏	仙台圏	大崎圏	栗原圏	登米圏	石巻圏	気仙沼圏	計
H19 OT	40	2	5	3	6		7	4	67
H19 PT	39	2	4	2	4	2	5	6	64
H19 ST	9	2	4	2	3			1	21
H19 計	88	6	13	7	13	2	12	11	152
H20 OT	14	1	3	2	5		1	2	28
H20 PT	15	1	4	1	5		2	2	30
H20 ST	6	1	3	1	3		1		15
H20 計	35	3	10	4	13		4	4	73
OT計	54	3	8	5	11		8	6	95
PT計	54	3	8	3	9	2	7	8	94
ST計	15	3	7	3	6		1	1	36
合計	123	9	23	11	26	2	16	15	225

図 3 1

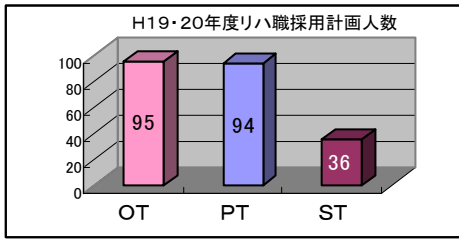
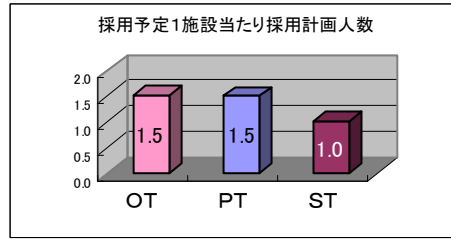


図 3 2



平成19・20年度にリハ専門職の採用計画のある施設の採用計画人数は、OT95人、PT94人、ST36人で、1施設当たりの人数はそれぞれOT1.5人、PT1.5人、ST1.0人であった(図31・図32)。過去3年間の1施設当たりの平均募集人数(図17)と比較すると、計画ではSTが若干少ないものの、その他は同程度であり、1施設で採用する人数はほぼ一定しているとみられる。

図 3 3

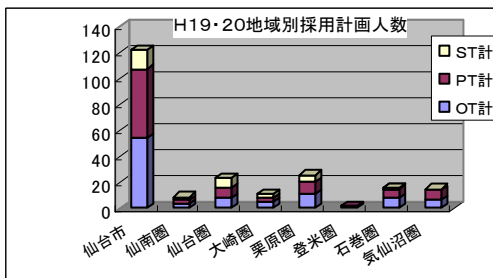
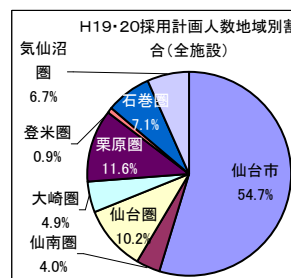


図 3 4



採用計画人数を地域別に見ると、仙台市が123人(54.7%)と最も多く、栗原圏域26人(11.6%)、仙台圏域23人(10.2%)と続き、登米圏域2人(0.9%)が最も少ない(図33・図34)。

表 8 平成19・20年度地域別施設別採用計画人数

区分	仙台市	仙南圏	仙台圏	大崎圏	栗原圏	登米圏	石巻圏	気仙沼圏	計
病院・診療所	95		1	2	10	2	16	6	132
老人保健施設	20	9	18	3	16			9	75
その他施設	8		4	6					18
合計	123	9	23	11	26	2	16	15	225

図 3 5

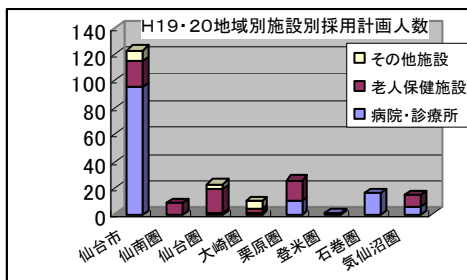


図 3 6

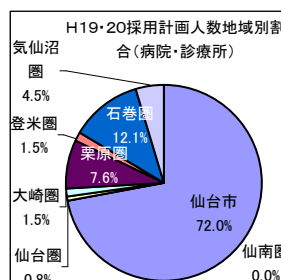
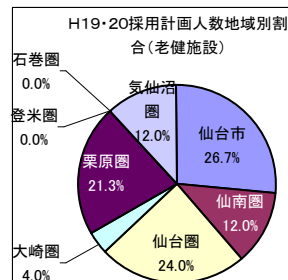


図 3 7



次に、採用計画人数を地域別・施設別に見ると、仙台市と石巻・登米圏域では病院・診療所の割合が非常に高く、これにより全体の中の病院・診療所の割合を押し上げている反面、他の地域ではさほど高くなく、むしろ老人保健施設の割合が高くなっている（表8・図35）。病院・診療所のみで見ると、仙台市の割合が72.0%と圧倒的に高く、石巻圏域12.1%、栗原圏域7.6%と続く（図36）。老人保健施設で見ると状況は一変し、仙台市が最も割合が高いのに変わりはないものの、割合は26.7%に留まり、あまり差がなく仙台圏域24.0%、栗原圏域21.3%と続く（図37）。

採用計画人数にも施設数が反映されることから、概ね採用施設数の傾向と同様の傾向を示しているが、施設数に比べ仙台市の割合が高くなっている。これは、規模の大きい施設が仙台市に多く、1施設当たりの採用人数が他地域に比べ多いからと考えられる。

(5) リハ職採用等に関する意識について

表9 リハ職採用等理由別のべ施設数

区分	拡充	改善	補充	その他	総計
病院・診療所	24	9	29	6	68
老人保健施設	18	14	9	3	44
その他施設	7	3	7	3	20
計	49	26	45	12	132

図38

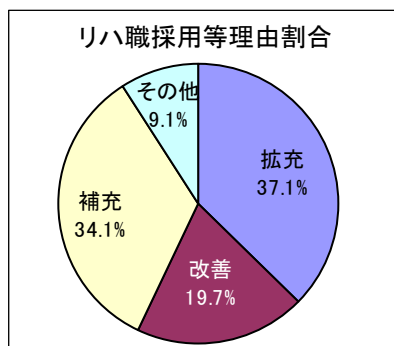
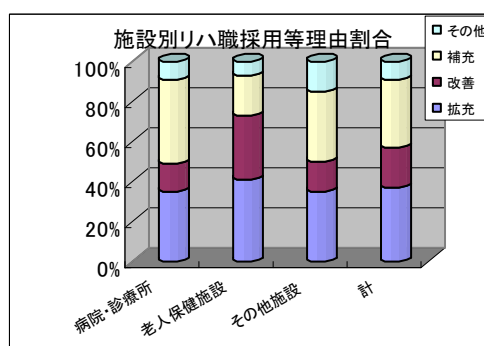


図39



(3) 及び (4) において回答のあった施設に対し、過去3年間及び今後2年間にリハ職を募集・採用した、又は、採用しようとする主な理由について、複数回答可として尋ねたところ表9のとおりであった。まず全体の割合を見ると（図38）、最も多かったのは「事業の拡充」であり全体の37.1%で、次が「退職補充」の34.1%、「勤務体制の改善」19.7%、「その他」9.1%の順であった。「その他」は「リハサービス・機能の充実」や「新規開設」、「産休・育休の補充」などであった。

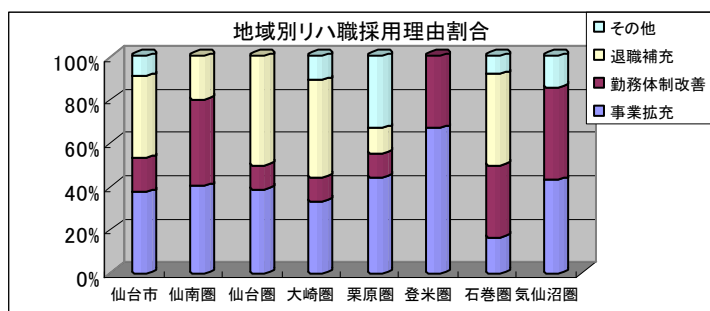
施設別に理由の割合を見ると（図39）、「事業の拡充」は各施設で概ね同程度であるが、「勤務体制の改善」は他施設に比べ老人保健施設において大きな割合を占めている。また、病院・診療所、その他施設においては「退職補充」が大きな割合を占めている。これらのことから、各施設とも一定割合で事業の拡充が図られ、そのためにリハ職が採用されているものの、在籍

数の多い病院・診療所などにおいては退職者の補充のための採用が多く、これは同程度の退職者があると考えられるので、県全体としてはリハ職の枠が増えることには繋がっていないと思われる。ただ、老人保健施設において勤務体制の改善のための採用が多いということは、全体の枠としては小さいものの、リハ職の増加を意味すると考えられ、老人保健施設における近年の採用数の大きな増加となって表れていると思われる。

表10 地域別リハ職採用理由別のべ施設数

区分	仙台市	仙南圏	仙台圏	大崎圏	栗原圏	登米圏	石巻圏	気仙沼圏	計
事業拡充	24	4	7	3	4	2	2	3	49
勤務体制改善	10	4	2	1	1	1	4	3	26
退職補充	24	2	9	4	1		5		45
その他	6			1	3		1	1	12
計	64	10	18	9	9	3	12	7	132

図40



リハ職採用理由別施設数を地域別に見ると、「事業の拡充」の割合においては、石巻圏域が他地域に比べ低く、逆に登米圏域では高い割合となっている。「勤務体制の改善」は、気仙沼圏域、仙南圏域、登米圏域、石巻圏域で高い割合となっており、それ以外の地域ではほとんど1割を超える程度である。「退職補充」は仙台市、仙台圏域、大崎圏域、石巻圏域で高い割合であり、他の地域では全くないか低い割合となっている。割合の高い地域はリハ職の多い地域に重なっているように見える(表10・図40)。

表11 施設別リハ職過不足意識

区分	病院・診療所	老人保健施設	その他施設	総計
十分	25	10	5	40
不十分	23	18	9	50
無回答	1	2	1	4
計	49	30	15	94

自らの施設等におけるリハ職の数が「十分」と思うか「不十分」と思うかを尋ねたところ、「十分」が40施設、「不十分」が50施設、無回答が4施設であった。病院・診療所においては、「十分」が僅かながら「不十分」を上回る結果になったが、それ以外では「不十分」が「十分」を上回った(表11・図41)。

図 4 1

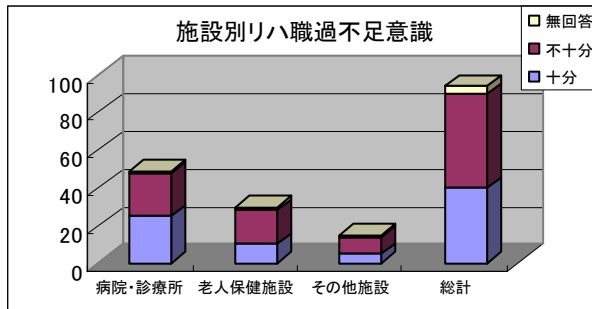


図 4 2

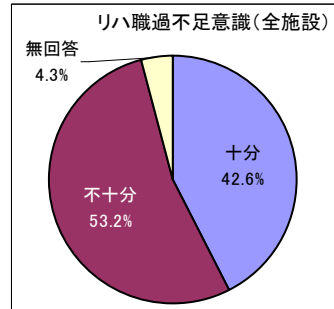
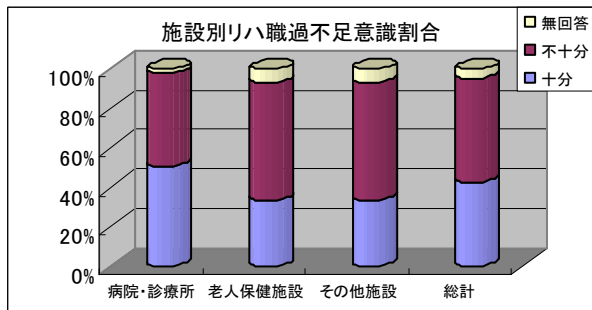


図 4 3

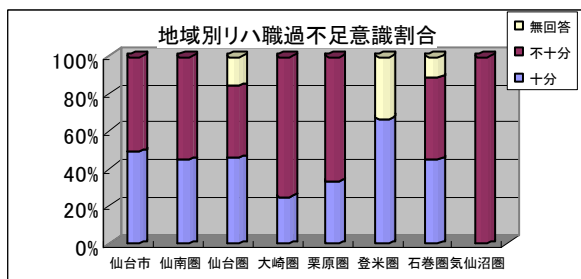


全体における「十分」の割合は42.6%、「不十分」は53.2%であり、現在のリハ職数では不十分であるとする施設等が過半数を占めた反面、十分であるとする施設等も4割を超え、県内の施設等におけるリハ職の過不足意識は概ね拮抗していると考えられる(図4.2)。施設別に見てみると、老人保健施設やその他施設では「不十分」が60.0%を占めるのに対し、病院・診療所では「十分」が51.0%となっており、若干ではあるが、病院・診療所とそれ以外の施設との間で意識の差が出る結果となった(図4.3)。

表 1 2 地域別リハ職過不足意識施設数

区分	仙台市	仙南圏	仙台圏	大崎圏	栗原圏	登米圏	石巻圏	気仙沼圏	計
十分	20	4	6	2	2	2	4		40
不十分	21	5	5	6	4		4	5	50
無回答			2			1	1		4
計	41	9	13	8	6	3	9	5	94

図 4 4



リハ職の過不足意識について地域別に見ると、ほとんどの地域で「十分」が過半数に満たない状況であり、特に気仙沼圏域では回答した全施設が「不十分」という結果であった。大崎圏域、栗原圏域でも「不十分」の割合が非常に高くなっている。逆に、登米圏域では「不十分」という回答はなく、隣接しあう地域で全く異なる結果となった（表12・図44）。

表13 過不足理由別施設数

区分	現体制で十分	基準を満たしている	人員不足・現体制では不十分	採算性の問題	サービス提供に不十分	事業拡充のため	その他	無回答	計
十分	8	3		3			1	25	40
不十分			15	1	14	3	1	16	50
無回答								4	4
計	8	3	15	4	14	3	2	45	94

図45

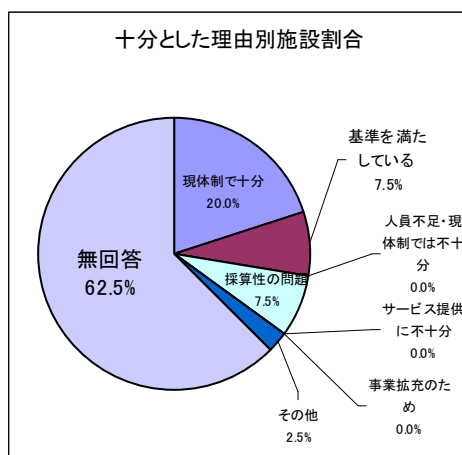
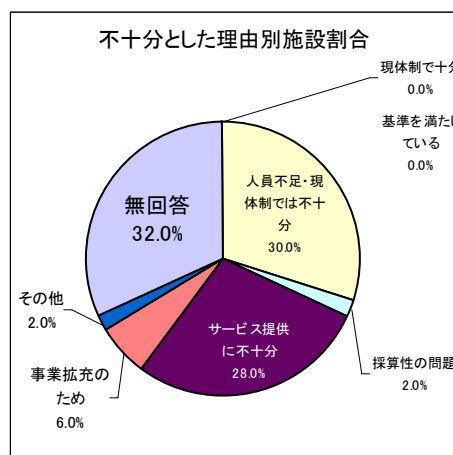


図46



リハ職の現在数を「十分」又は「不十分」と答えた理由を記述式で尋ね、内容を分類したところ、結果は表13のとおり7種類となった。「十分」又は「不十分」とも無回答が多く、特に「十分」と回答した施設のうち62.5%が理由を記載していなかった。

「十分」とした施設で理由が記載された回答のうち最も多かったのは「現体制で十分」、次いで「基準を満たしている」、「採算性の問題」の順となっている。「採算性の問題」という理由については、増やしたいがやむを得ないといった消極的な理由であるとも考えられる（図45）。

「不十分」と回答した施設においても理由の記載なしが32.0%であり、「十分」よりは少ないものの、割合としては最も多いものであった。理由が記載された回答で最も多かったのは「人員不足・現体制では不十分」、次いで「サービス提供に不十分」、「事業拡充のため」と続く。具体的には、「休みが取れない」「研修に行けない」「利用者のニーズに応えられない」などが挙げられる（図46）。

表14 過不足理由別施設数（施設種類別）

区分		現体制で十分	基準を満たしている	人員不足・現体制では不十分	採算性の問題	サービス提供に不十分	事業拡充のため	その他	無回答	計
病院・診療所	十分	5	2		2			1	15	25
	不十分			8		5	2		8	23
	無回答								1	1
	計	5	2	8	2	5	2	1	24	49
老人保健施設	十分	1	1		1				7	10
	不十分			5	1	4	1	1	6	18
	無回答								2	2
	計	1	1	5	2	4	1	1	15	30
その他施設	十分	2							3	5
	不十分			2		5			2	9
	無回答								1	1
	計	2		2		5			6	15
計		8	3	15	4	14	3	2	45	94

図47

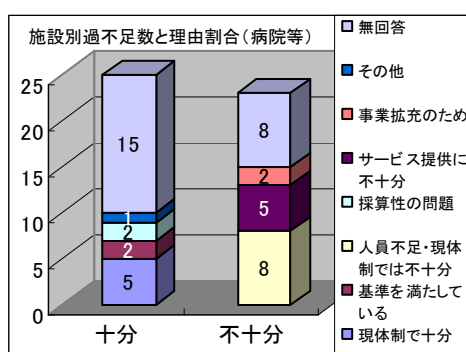
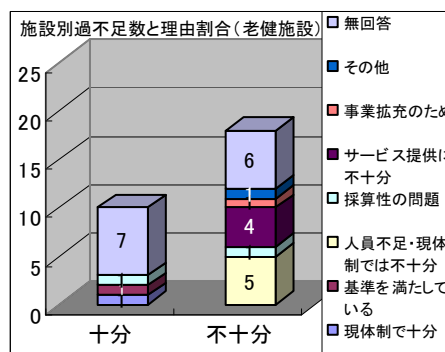


図48



過不足理由別施設数を施設の種類ごとに見てみると（表14）、病院・診療所においては、リハ職の数は「十分」が「不十分」を僅かに上回ったものの、理由については無回答が多く、逆に「不十分」については、より明確な理由を持っていることが窺える（図47）。また、老人保健施設においては、「不十分」が「十分」の2倍に達する勢いであり、理由の記載状況も「十分」のほとんどが無回答であるのに対し、「不十分」にあつては3分の2が理由を記載するなど、リハ職が十分でないという意識がはっきりと表れていると言えよう。

表15 リハ職現員数別過不足理由施設数（過不足無回答施設を除く）

過不足	現員数計	現体制で十分	基準を満たしている	人員不足・現体制では不十分	採算性の問題	サービス提供に不十分	事業拡充のため	その他	無回答	計
十分	0人									4
	1人	3			1					4
	2～5人	3	2		1					7
	6～10人	1			1			1	10	13
	11～15人			1					2	3
	16～20人								2	2
	21人以上	1							1	1
	計	8	3	3	3				25	40
不十分	0人			2					3	5
	1人	3				2			1	6
	2～5人	4	1		1	9	2	1	6	23
	6～10人	3				1			4	8
	11～15人	1				1			1	3
	16～20人	1				1			1	2
	21人以上	1						1	1	3
	計	15	1	15	1	14	3	1	16	50
合計		8	3	15	4	14	3	2	41	90

図 4 9

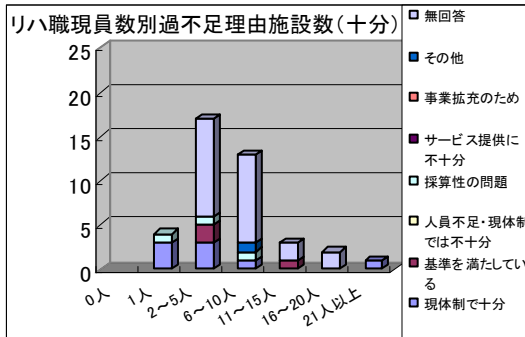


図 5 0

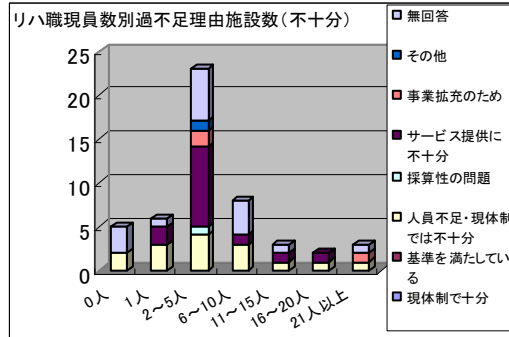


図 5 1

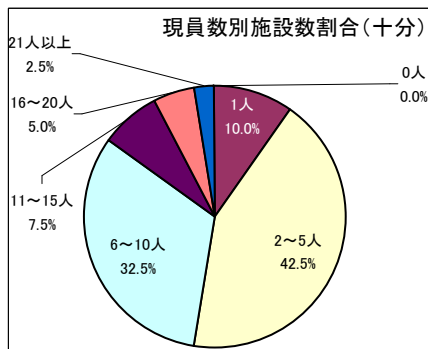
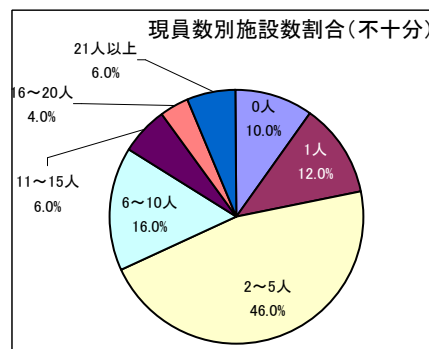


図 5 2



現在のリハ職数別にリハ職の数が「十分」又は「不十分」と回答した施設をその理由ごとに見てみると(表15)、「十分」とした施設で最も多いのはリハ職数「2~5人」であり、次いで「6~10人」が群を抜いている。しかし、その多くは理由について無回答であり、記載されている理由は「現体制で十分」と「基準を満たしている」であった(図49)。「不十分」とした施設で最も多いのは「2~5人」で、他の階層より圧倒的に多く、無回答の数も最も多いが、4分の1程度に留まっている。記載された理由で最も多いのは「サービス提供に不十分」であることから、施設としての問題意識や積極性を感じさせる(図50)。

「十分」と回答した施設を現員数別に見てみると、リハ職が「2~5人」の施設が最も多く42.5%、次いで「6~10人」が32.5%、「1人」の施設も10.0%あった。現状で「十分」と答えた施設の52.5%はリハ職が5人以下であり、さらにその1割が「1人」職場であった(図51)。「不十分」と答えた施設で最も多いのも「2~5人」の46.0%、次いで「6~10人」16.0%、「1人」12.0%、「0人」10.0%となっている。リハ職「0人」を含めた5人以下の施設が68.0%を占めている。また、「不十分」の施設のうち6.0%が「21人以上」の施設であったことも目を引く点と言えるだろう(図52)。

なお、「十分」もしくは「不十分」とした施設の双方で「2~5人」が最も多く、同じリハ職の数でありながら、全く違う回答となった点は興味深い。

(6) リハ職の増員について

表 16 今後のリハ職増員予定施設数

区分	あり	なし	未定	無回答	計
病院・診療所	22	8	17	2	49
老人保健施設	19	4	6	1	30
その他施設	3	4	8		15
計	44	16	31	3	94

図 5 3

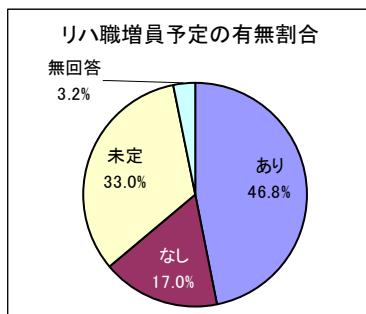
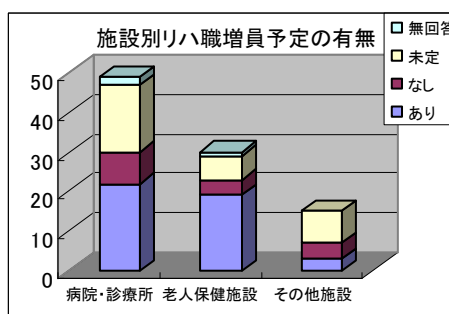


図 5 4



今後リハ職を増やす考えがあるか尋ねたところ(表16)、「あり」が46.8%、「なし」が17.0%、「未定」が33.0%であった。回答施設の半数近くがリハ職を増やす考えを持っているものの、「未定」が全体の3分の1を占めるなど、様々な情勢を見ながら対応したいという施設の考えの表れと思われる(図53)。施設の種類ごとにみると、病院・診療所では「あり」が最も多いものの過半数には至らず、「未定」も多い。老人保健施設では「あり」が3分の2を占める勢いとなっている(図54)。

表 17 地域別増員予定の有無施設

区分	仙台市	仙南圏	仙台圏	大崎圏	栗原圏	登米圏	石巻圏	気仙沼圏	計
増員あり	19	3	7	2	3		5	5	44
増員なし	10	2	2	1			1		16
未定	12	4	4	5	2	2	2		31
無回答					1	1	1		3
計	41	9	13	8	6	3	9	5	94

図 5 5

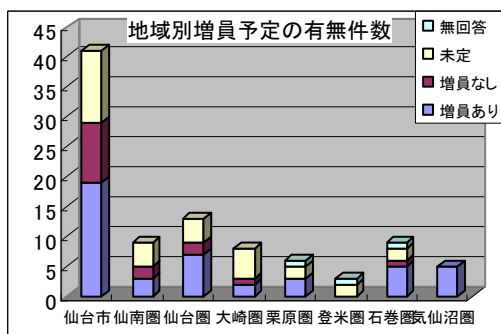
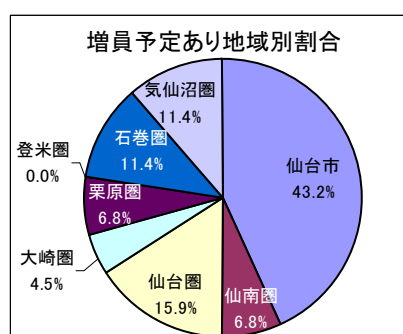


図 5 6



地域別に今後リハ職の増員予定施設数を見ると、元々施設数の多い仙台市をはじめ都市部の

割合が高くなるのは当然と言えるが、その中であって、気仙沼圏域の回答施設全てがリハ職を増員予定ありとしており、増員予定ありの施設全体の中でも、同率ながら3番目に多い割合であるというのは目を引くところである。

表18 リハ職増員予定の有無理由別施設数

区分	増員あり	増員なし	未定	現体制で十分	事業拡大	人員不足	採算性の問題	基準を満たしている	サービスの充実	その他	計
病院・診療所	増員あり				10	2			3	1	16
	増員なし						2	2			4
	未定						1			2	3
小計					10	2	3	2	3	3	23
老人保健施設	増員あり				5	2			6		13
	増員なし		3								3
	未定										
小計			3		5	2			6		16
その他施設	増員あり								2		2
	増員なし		1				1				2
	未定						1				1
小計			1				2		2		5
総計				4	15	4	5	2	11	3	44

図57

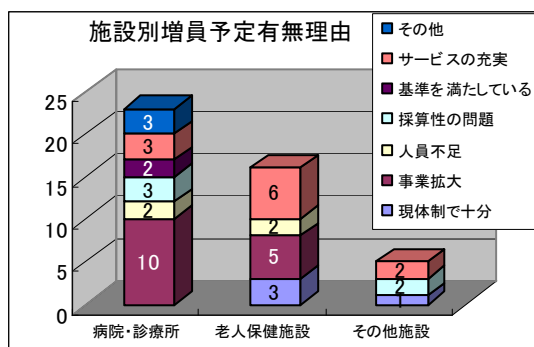
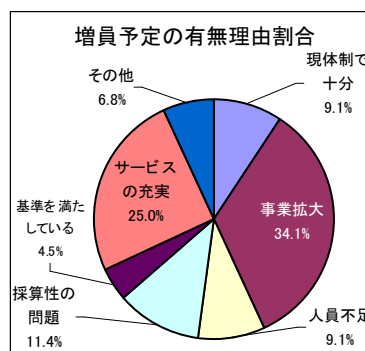
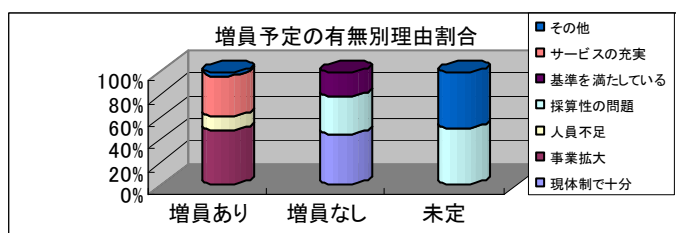


図58



今後リハ職を増やすかどうかの理由を記述式で尋ね、内容を分類したところ、結果は表18のとおりであった。病院・診療所で最も多かったのは「事業の拡大」で、老人保健施設で最も多かったのは「サービスの充実」、次いで「事業の拡大」であった(図57)。回答全体での各理由の割合は、「事業の拡大」34.1%、「サービスの充実」25.0%、「人員不足」9.1%などリハ職を増やす理由が回答の約7割に及び、「現体制で十分」9.1%、「採算性の問題」11.4%、「基準を満たしている」4.5%などのリハ職を増やさない(一部に未定も含む)理由の25%を大きく上回っている。

図59



今後の増員予定の有無別にその理由の割合を見ると、「増員予定あり」の理由で最も割合が高いのは「事業の拡大」(48.4%)で、次いで「サービスの充実」(35.5%)、「人員不足」(12.9%)であった。「増員予定なし」の理由では、「現体制で十分」(44.4%)、「採算性の問題」(33.3%)、「基準を満たしている」(22.2%)であった(図59)。

図60

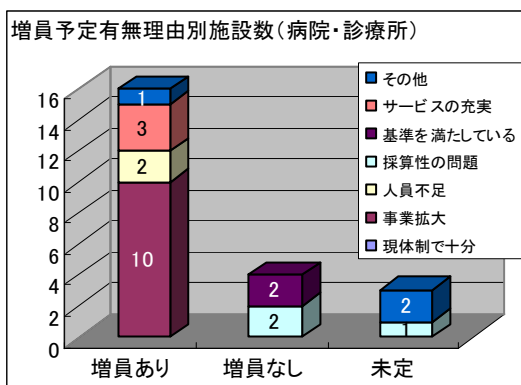
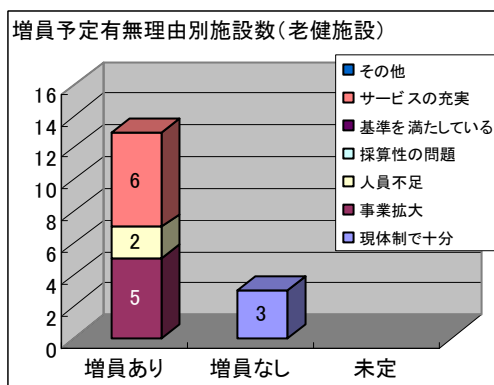


図61



増員予定とその理由を施設別に見ると(図60・図61)、病院・診療所も老人保健施設も「増員予定あり」が圧倒的に多く、最も多い理由は、病院・診療所では「事業の拡大」であり、老人保健施設では「事業の拡大」を僅かに抑えて「サービスの充実」であった。

なお、これらの理由を記載した施設数は、増員予定の有無を回答した施設全体の半数程度に過ぎないので、この点には留意が必要である。

表19 人員増加条件別施設数

区分	制度・採算性	人材確保(待遇含む)	施設の受容れ体制	事業拡大	その他	計
病院・診療所	15	5	4	2		26
老人保健施設	8	6	1	1	3	19
その他施設	5	1		1		7
計	28	12	5	4	3	52

図62

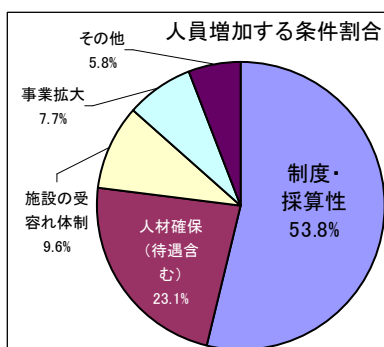
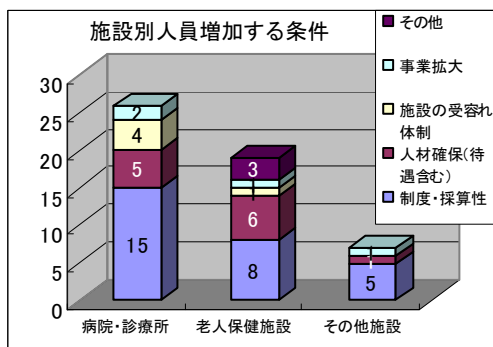


図63



どのような条件が揃えば施設等でリハ職を増やせるか、その条件を記述式で尋ね、内容を分類したところ結果は表19のとおりであった。回答のうち医療点数や利用者の確保など「制度・採算性」を条件に挙げたところが53.8%と過半数を超え圧倒的に多く、次いでリハ職

確保の困難さの解決や待遇の改善など「人材確保」が23.1%、施設等の設備の充実や労働環境の整備など「施設の受け入れ体制」が9.6%と続く（図62）。施設別に見てみると、病院・診療所では「制度・採算性」が最も多く、だいぶ差が開いて「人材確保」、「施設の受け入れ体制」が続く。老人保健施設でも「制度・採算性」が最も多いが、次の「人材確保」との差はあまりない（図63）。

記載のあった施設は全体の半数程度であるが、リハ職員を増やすためには、採算面での有用性と実際に人材を集められるかが大きな課題であることが表れている。また、これらの課題は都市部より郡部においてより深刻であることがこれまでの調査結果からも分かる。

(7) 人材確保策について

表20 施設別人材確保策のべ件数

区分	一般求人媒体利用	養成校への求人活動	養成校の実習受け入れ	HP・会報掲載	同職種等の個別関係	職場環境の整備	その他	計
病院・診療所	5	5	6	2	2	8	3	31
老人保健施設	4	4	2	1	3	3	1	18
その他施設	2	2	2		2			8
計	11	11	10	3	7	11	4	57

図64

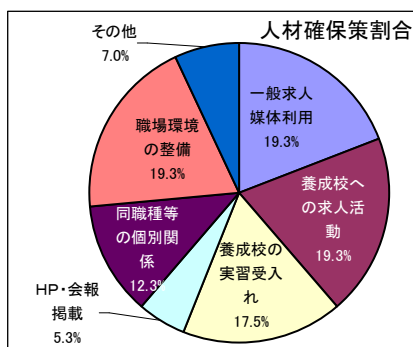
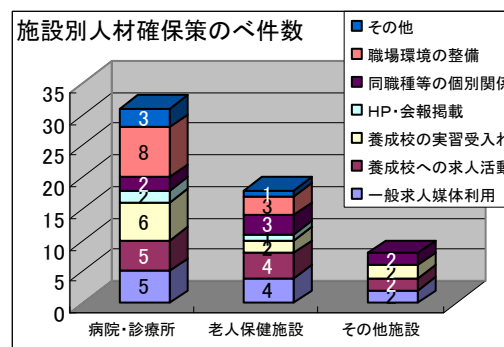


図65



施設等が実施している人材確保策について記述式で尋ね、内容を分類したところ結果は表20のとおりであった（複数回答あり）。「一般求人媒体を利用」19.3%、「養成校への求人活動」19.3%、「HP・会報へ掲載」5.3%など一般的な求人活動のほか、「養成校の実習受け入れ」17.5%、既に勤務している職員の紹介や学校での先輩後輩関係、同職種同士の繋がりによる「同職種等の個別関係」12.3%や職場環境を整えることで求職者に訴える「職場環境の整備」も19.3%あった（図64）。施設ごとに見ると、病院・診療所では「職場環境の整備」が多く、「養成校の実習受け入れ」や「一般求人媒体を利用」、「養成校への求人活動」が続く。老人保健施設では「一般求人媒体を利用」、「養成校への求人活動」、「同職種等の個別関係」、「職場環境の整備」が同程度であった。施設による違いとしては、病院・診療所では「養成校の実習受け入れ」の割合が老人保健施設より高く、逆に「同職種等の個別関係」の割合は老人保健施設のほうが高い（図65）。全体としては、一般的な求人活動や広報活動だけでなく、職場としての魅力アップに目が向けられていることが分かる。

表 2 1 みやぎOT・PT・ST 合同就職説明会参加希望施設数

区分	病院・診療所	老人保健施設	その他施設	総計
希望あり	14	8	2	24
希望なし	9	6	3	18
不明	7	3	3	13
その他		1		1
無回答	19	12	7	38
計	49	30	15	94

図 6 6

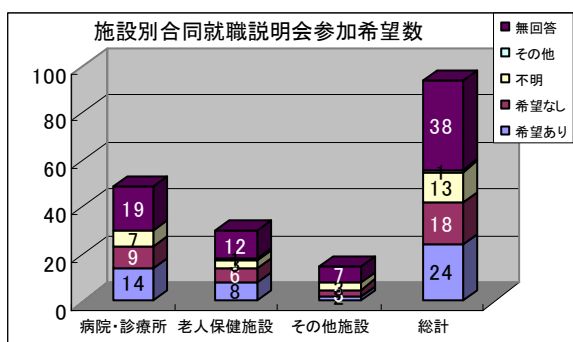


図 6 7

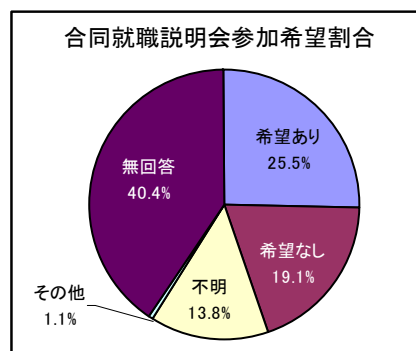
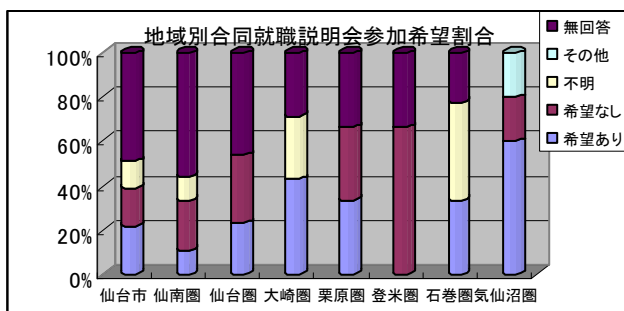


表 2 2 地域別みやぎOT・PT・ST 合同就職説明会参加希望施設数

区分	仙台市	仙南圏	仙台圏	大崎圏	栗原圏	登米圏	石巻圏	気仙沼圏	計
希望あり	9	1	3	3	2		3	3	24
希望なし	7	2	4		2	2		1	18
不明	5	1		2			4		13
その他								1	1
無回答	20	5	6	2	2	1	2		38
計	41	9	13	7	6	3	9	5	94

図 6 8



本調査時に同時に募集を行った「みやぎOT・PT・ST合同就職説明会」への参加希望調査を行ったところ表21のとおりであった。参加を希望したのは24施設（25.5%）であり、実際の参加施設は32施設（必ずしも今回の調査と完全に一致はしていない）であったことから、概ね連動していると考えられる。地域別に見ると（表22）、回答施設数の関係もあるが、郡部での希望割合が都市部よりも概ね高く、特に気仙沼圏域は割合としては最も高かった（図68）。多くの学生に対して直接訴える機会であるだけに、郡部の多くの施設に活用して頂けるよう、さらに広報していきたい。

(8) まとめ

この調査は、昨年度実施した「リハビリテーション専門職従事状況調査」が従事者であるリハ職を調査対象とし、リハ職の側からリハ職の確保という課題を見ようとしたのに対し、同じ課題を雇用する施設側から見ようとしたものであり、自ずとその視点の違いが表れている。

施設等にとっては常にその運営を念頭に置かなければならず、その実施手段としてリハ職を採用するという考えが調査結果の随所に見られる。

まず、各施設等によってそれぞれ規模の違いはあるため一概には言えないが、積極的にリハ職を採用し新たに事業拡大を目指す施設等と、現状維持を優先と考える施設等に分かれる。具体的には、リハ職の数について、現状では不十分と考える施設等と十分と考える施設等は概ね拮抗しているが、十分と考える施設等にも診療報酬など現行の制度や利用者数の兼ね合いから生じる採算性の問題、あるいは、リハ職のその専門性ゆえに消極的ながら十分と考えている節が窺える。

反面、さらにリハビリテーションを充実させることで他との差別化を図ろうと、リハ職の数だけでなく、職種のバランスを取ろうという意識も見ることができる。

また、都市部と郡部だけでなく、各々の地域によってもリハ職の確保という点について、若干の温度差が感じられた。気仙沼圏域の施設等のように人材確保には地域的に不利な条件であるからこそ積極的に確保しようとしている圏域もあれば、採算性や確保の難しさなどから停滞していると見られる圏域もあった。

今後、他の調査結果なども参考に、県内へのリハ職の確保・定着について検討していきたい。

(9) 留意点について

本調査は、回答数の関係などから、必ずしも県全体の実態を反映しているとは言えないが、傾向や方向性を知る上での参考にはなると考えられるので、その点を踏まえて資料として活用していただきたい。

リハビリテーション専門職採用状況調査（医療機関・施設等アンケート）

この調査は、医療機関・施設等(以下「施設」という。)におけるリハビリテーション専門職(OT・PT・ST)の採用状況を確認し、県内への定着を図る方策を検討するための調査です。○数字のあるものは選択式ですので、該当する字句を○で囲んでください。()は記述式ですので、()内に必要な事項を記入してください。(詳細は裏面参照)

1. 貴施設の名称は？（施設名 記入者職氏名 ）
※正式な名称(法人等の場合はその名称も)で記入してください。可能なら記入者名も記入願います。
2. 貴施設の所在地は？（市郡名 市・郡 ）
3. 貴施設の種別は？（①病院・診療所 ②老人保健施設 ③その他()）
4. 貴施設に現在勤務しているリハ専門職の数は？(OT 人PT 人ST 人)
5. 貴施設で、平成16年度から平成18年度の間にも募集・応募・採用したリハ専門職の数は？
※枠の中に該当する人数を記入してください。把握が困難な場合は分かる部分や「有無」のみでも結構です。
 ※「募集」は採用予定人数、「応募」は募集に応募してきた人数、「採用」は実際に採用した人数です。

区分	OT			PT			ST			計		
	募集	応募	採用	募集	応募	採用	募集	応募	採用	募集	応募	採用
H16												
H17												
H18												
計												

6. 貴施設における平成19年度及び平成20年度のリハ専門職の採用計画は？

※枠の中に該当する人数を記入してください。困難な場合は「有無」のみでも結構です。

区分	OT	PT	ST
H19			
H20			
計			

◎ 県では、別紙で御案内のとおり、昨年度からリハ専門職を志望する学生等に対し、採用を希望する施設等が情報提供を行う場として「みやぎOT・PT・ST合同就職説明会」を実施しております。採用計画がある場合、貴施設は参加を希望しますか？(参加は別途申込必要)
 ①希望する ②希望しない ③分からない ④その他()
 その理由は？()

7. 問5・6でリハ専門職を募集(採用も含む)した(する)人数に記入のあった施設等にものみ伺います。募集の主な理由は何ですか？(複数回答可)
 ①事業の拡充 ②勤務体制の改善 ③退職補充 ④その他()
8. 貴施設における現在のリハ専門職の数は十分だとお考えですか？（①十分 ②不十分）
 その理由は？(理由:)
9. 今後、貴施設ではリハ専門職を増やす考えはありますか？（①ある ②ない ③未定）
 その理由は？(理由:)
10. どのような条件が揃えば、貴施設においてリハ専門職を増やせますか？
 ()
11. 貴施設では、何か人材確保策として工夫していることや実施していることがありますか？
 ()

御協力ありがとうございました。

*** ～用語解説～ ***

本書図表中の項目ごとに使用している用語のうち、解説が必要と思われるものについては以下のとおり。

(1) 各圏域の範囲

- ① 仙台圏域
塩竈市・多賀城市・名取市・岩沼市・亘理郡・宮城郡・黒川郡
- ② 仙南圏域
白石市・角田市・伊具郡・柴田郡・刈田郡
- ③ 大崎圏域
大崎市・加美郡・遠田郡・
- ④ 栗原圏域
栗原市
- ⑤ 登米圏域
登米市
- ⑥ 石巻圏域
石巻市・東松島市・牡鹿郡
- ⑦ 気仙沼圏域
気仙沼市・本吉郡

(2) 施設等

- ① 施設等種別
原則として、回答施設の調査票への記載に基づいて分類（病院と老人保健施設が併設され、両方併せた内容で回答されていた場合等は、便宜的に「病院」1件として集計した）
- ② その他施設
病院・診療所及び老人保健施設以外の施設で、主に障害者関係施設など
- ③ リハ職在籍人数
原則として、記載された人数は常勤の人数として捉えることとし、非常勤分と思われる小数点以下の端数記載があった場合は、これを集計から除外した（特に調査票記載要領等には当該記述がないため、集計上の認識としてということ）

(3) 採用等

- ① 募集
記載された年度に募集したリハ職の人数又はリハ職を募集した施設数（募集・応募については、採用人数と異なり、明確に記録として残らない場合も

あることから、採用に数字が記載されていても募集・応募に記載がないこともあり、その場合であっても集計上はそのままとした)

② 応募

記載された年度の募集に応募したりハ職の人数又は応募があった施設数（集計上の取り扱いは募集と同じ）

③ 採用

記載された年度の募集により採用したりハ職の人数又は採用した施設数（年度当初（4月もしくは5月）採用は便宜的に前年度の募集・応募に属すると看做し、前年度採用として集計（但し、特に調査票記載要領等には当該記述がないため、集計上の認識としてということ））

※ 募集・応募・採用のいずれにおいても、人数が不明の場合は「有」のみの記載でも可としており、その場合は便宜的に「1」として集計したため、応募「有」・採用「3」の場合でも集計上は応募「1」・採用「3」とした

(4) リハ職過不足理由

① 現体制で十分

現時点で体制的に整っている、現在の業務実施には人員が十分

② 基準を満たしている

施設基準で定められている職種の人数を満たしている

③ 人員不足・現体制では不十分

現時点で体制的に整っていない、現在の業務実施には人員が不十分

④ 採算性の問題

リハビリの医療点数が低い、利用者数の不足など人件費（コスト）と収入の採算が合わない

⑤ サービス提供に不十分

利用者に対し、求められる（必要と思われる）十分なサービスを提供できていない

⑥ 事業拡充のため

新たな部門や施設、サービスを立ち上げる、現状よりも規模拡大を図るため

※ 調査時の回答方法は選択式ではなく、自由記載だったので、集計時に回答内容を分類したものである

(5) リハ職増員計画理由

① 現体制で十分

現時点で体制的に整っている、現在の業務実施には人員が十分

- ② 事業拡大
新たな部門や施設，サービスを立ち上げる，現状よりも規模拡大を図るため
 - ③ 人員不足
現在の業務実施には人員が不十分で体制的に整っていない
 - ④ 採算性の問題
リハビリの医療点数が低い，利用者数の不足など人件費（コスト）と収入の採算が合わない
 - ⑤ 基準を満たしている
施設基準で定められている職種の人数を満たしている
 - ⑥ サービスの充実
利用者に対し，求められる（必要と思われる）サービス提供を目指すため
- ※ 調査時の回答方法は選択式ではなく，自由記載だったので，集計時に回答内容を分類したものである

（6）リハ職を増やせる条件

- ① 制度・採算性
リハビリの医療点数や利用時間数の改定（現状より上方修正），利用者数の確保など採算性が向上すること
 - ② 人材確保（待遇含む）
働いてくれるリハ職を確保できること，又は，そのための給与・福利厚生などの待遇に関して対応できること
 - ③ 施設の受け入れ体制
リハビリを提供する施設設備等の充実や施設職員の労働環境を整備するなどの受け入れ体制について対応できること
 - ④ 事業拡大
新たな部門や施設・サービスを立ち上げるなど現状よりも事業拡大を図ること
- ※ 調査時の回答方法は選択式ではなく，自由記載だったので，集計時に回答内容を分類したものである

（7）人材確保策

- ① 一般求人媒体利用
民間就職情報誌への募集情報掲載，公共職業安定所での募集など
- ② 養成校への求人活動
養成校への求人票や募集案内送付，養成校での就職説明会実施など

- ③ 養成校の実習受け入れ
養成校で実施する実習生を受け入れることで直接学生に職場の魅力を伝える
 - ④ HP・会報掲載
施設のホームページや理学療法士会・作業療法士会のHPや会報に募集情報を掲載する
 - ⑤ 同職種等の個別関係
現在働いている職員や知人を介し、同じ職種同士や養成校等の先輩・後輩関係など個人のコネクションを活用した募集
 - ⑥ 職場環境の整備
施設職員の労働環境を整備するなど魅力的な職場を作ることで求職希望者の確保を図る
- ※ 調査時の回答方法は選択式ではなく、自由記載だったので、集計時に回答内容を分類したものである

(8) その他

- ① 図表中（表題を含む）特に単位の記載されていない数値は施設数（件数）を表す