

人工心肺領域における女性技士の仕事と育児の両立について

近年、わが国において、働きながら容易に子供を産み育てることが可能な雇用環境の整備は喫緊の課題と言われており、また当会会員数に対する女性会員の割合は増加傾向にあり、現在約3割を占めている。

このような流れを受けて、当会は平成19年度に実施した、「“組織力向上のための“若手会員”（20～30歳代の臨床工学技士）の意識調査アンケート」の結果、現状では女性会員が自ら望むライフスタイルを実現するには困難な状況であることが明らかとなり、当会Y・ボード委員会（現：組織/Y・ボード委員会）内に“男女共同参画”の担当者の配置を行い、アンケートの実施、ワークショップの企画、学会会場への託児ルームの設置や意識啓発活動を行ってきた。

今回は臨床工学技士の仕事の中で、特に人工心肺領域での女性技士のポンプの仕事と育児の両立について取材した。

人工心肺領域における女性技士の仕事と育児の両立について

今回は臨床工学技士の仕事の中で、特に人工心肺領域での女性技士のポンプの仕事と育児の両立について“自治医科大学附属さいたま医療センター 臨床工学部”取材しました。

- ・百瀬 直樹（技師長）：三井記念病院にて透析・心カテ・人工心肺等を7年経験し、現職23年。
- ・草浦 理恵（主任）：新卒で現職へ就職、現在に至る。臨床経験13年の5歳と3歳の二児の母。
- ・梅田 千典：前職を出産を機に退職。その後現職に復職。臨床経験7年で4歳児の母で現在妊娠中。（敬称略）

司会：熊切こず恵（社団法人 日本臨床工学技士会）：組織/Y・ボード委員会 男女共同参画担当

取材日時：2011年 11月 19日

（熊切）

自治医科大学附属さいたま医療センター 臨床工学部について教えて下さい。

（百瀬技師長）

○在籍人数 技師14名（ポンプは研修も受け入れている）（男/女=12 / 2）

○部の構成（役職など）

技師長（男性）1名

副技師長（男性）1名

主任（女性）1名

○分野

血液浄化 4名

人工心肺 4名

心カテ 2名

機器管理 2名

手術室機器管理 1名

ペースメーカー 1名

○勤務形態等

朝8：30勤務開始

夕5：15終業

宅直 体外循環2名+血液浄化1名



（熊切）

託児施設について教えて下さい。

（百瀬技師長）

有るが医師と看護師が対象で、技士は対象外

（熊切）

結婚・育児を機に辞めてしまった臨床工学技士はどの位いますか？

(百瀬技師長)

過去に出産を機に女性が1名退職（出産後再復帰を希望し、関係病院で現在勤務）
辞めた動機は、旦那さんが栃木の県職員で転勤できず、育児をしながら栃木からさいたまへの通勤が困難であったため。

(熊切)

仕事と家庭を両立するスタッフに対して、配慮していることを教えてください。

(百瀬技師長)

女性だからという理由で配慮はしていないが、母親には仕事より育児を優先させることを部内で明言している。
具体的には、人の出生と幼年期までの育成には母親が欠かせず、我々も母親から生まれ、母親に大切に育てられ社会に送り出され今に至っているのだから、母親を職場全体で支援するのは職場を構成する我々の社会人としての義務となる。そういったことをカンファランスなどでスタッフ全員に話し理解させている。

(熊切)

梅田さん、草浦さんのこれまでの経緯・現況を教えてください。



梅田 千典 さん

・(梅田)

私は栃木県の獨協医科大学病院に初の女性技士として入職し、体外循環業務・人工呼吸器管理業務・高気圧酸素療法業務・血液浄化業務に従事して、2年後に結婚した。この時期に主人が都内（新宿）へ転勤となる。このころから、職場の上司から“妊娠したら（通勤も含めて、仕事は）どうするの？”と聞かれるも、“妊娠してみないとわからない”と答えるにとどまる。主人は結婚前から“奥さんは家にいて欲しい”という考えであったが、生涯働き続けたいという私と話し合いもしばしばあった。結婚した翌年に妊娠し、出産予定日の2週間前まで勤務。その施設では妊婦が人工心肺に従事した前例がなく、何かあってからでは後悔しきれないとのことで、メインの業務を血液浄化へ変更となる。妊娠7カ月まで新宿から栃木までの片道約2時間を電車で通ったが、“子供が生まれて、小さな子供を連れて朝の通勤電車に乗れるか？”ということなど考え、辞め時と思い、産休ののち退職した。

その後、主人の転勤で松戸へ引っ越した。娘が生後すぐであったことや、引っ越し先の地域の事情もわからないまま仕事に復帰することは困難であった。事実上、専業主婦となったが、知り合いもなく親戚も近くにおらず精神的に不安定なことが多かった。1年を過ぎ、生活や気持ちに余裕が出てきたところで、松戸にて求人を探しているうちに、主人の転勤先が埼玉へと決まった。インターネットで埼玉での求人を探していると、さいたま医療センターの臨時職員募集（草浦さんの産休中の補充）を探し当てた。有期限職員ではあったが、すぐにでも現場復帰したい気持ちでいっぱいだったため応募した。期限が過ぎた後のことは、それから考えようと腹をくくっていた。

最初の期限が過ぎた後も、自分は現施設で働き続けたいと訴え、現場も残ってほしいというありがたい要望があったため、勤務期眼が延長された。現在も有期限職員であるが、2012年4月より正職員として採用予定となった。



草浦 理恵 さん

(草浦)

就職を決める時は、ポンプを特にやりたいとは考えていなかったが、私の前に女性の先輩がいて、相談したところ“大丈夫”とのことで就職した（職場が実家から近い）。当時、“男と対等に仕事をするかどうか”という雰囲気があって、仕事は認めてくれているけど結婚に対して（前例がないため）どのように対応していいか（職場の方も自分も）わからない状況であった。その頃の他の職場の先輩技士（女性）は、実際妊娠してそれを上司に報告した時“仕事をどうするのか？続けられるのか？”というこ

とを言われたことに対して不快感を感じて辞めてしまった。多くの女性技士は、そこできつと無理だろう、と感じてあきらめて辞めてしまうことが多いのではないかな？

最初の育休の後に職場に戻ると透析勤務に変更させられた。それには納得がいかず、その旨をその時の上司へ伝えたところ、“気持ちはわかるけど、今は大変な時期で育児と体調を整えることが大切だから今はあきらめて”と言われ“そうなのか？”と従ったが、やはり納得いかず、“他に方法があるはずだ”と考えた。そこで、2人目の子供の時は上司に自分の考えをしっかりと伝え、妊娠中も育休の後もポンプの仕事もこなした。やはり“それでもまずはやらせて欲しい、やっていく上で無理が出てきたら考える”ということ伝えていくことで環境が整っていくのではないかなと思う。

(熊切)

当会で行ったアンケート^{1) 2)} や実際に受ける相談で“ある技士長が女性技士に「結婚したら出世させない」といい聞く耳をもたない”ことや“結婚・育児を機に本人の意思とは無関係に「透析」へ配置換えさせられた”“結婚したら即パート”という話をよく耳にします。特に、対面では言いにくせいか無記名のアンケートで切実な意見が多く聞かれるような印象があります。

(百瀬技師長)

昔は“女はポンプ(人工心肺)に向いてない!”と豪語する技士も居たが、今は女性技士への理解が広まり始めていると思う。自分自身も以前は保守的などころがあって、“女性は真面目だけど結婚して子供ができたら辞めるのではなか”と思っていた。しかし、実際に女性が育児をしながら仕事に励む姿を見て、それぞれ両立できることが解った。これは女性技士が頑張っ結果を見せてくれたからだと思う。特にポンプは一人前になるのには5年以上の年月がかかるので、せっかく育てた技士には育児しながらでも仕事を続けてもらいたい。海外のポンプの技士は女性の割合が多いのだから、日本もそうあるべきだと思っ。

(草浦)

以前、仙台(第36回体外循環技術医学会大会)にて行われたシンポジウム「女性Perfusionistの現状」の前夜、シンポジスト皆でも話したが、私たちの例を話すのは構わないけど、これはあくまで一個人の例であってこれ

で他の人がうまくいくかというそうではない。私と梅田(草浦さんと梅田さんがシンポジストとして講演)は子供がいるというくくりでは同じだけど、全然環境が違っ。同じ職場で働く女性でも年齢も考え方も違っし、男性でも子育てや介護をする人もでくるから、女性だからできないのは仕方ないと本人も周りも諦めてほしくない。「女性が」ではなく、子育てする女性を含めたみんなが働きやすい環境を考えてほしい。それを目的として男とか女とかそういうことは言っ欲しくない。

前に他施設(全部で20人位



ママさん技士が操る人工心肺装置は愛児の写真がパカッと出てくる。我々男技士はこれを見たら、必ず尊敬の念を抱きながら「とても可愛いね」と労っている。(百瀬技師長コメント)

のうち女性が4人)で働いている友人から聞いた話で、その友人が上司から職場で“ (女性) 4人で、女性が働きやすい環境について話してくれない?”と言われたが、皆それぞれまったく環境が違うために4人で話してもまとまらなかった。やはり、「女性が」ではなく、あくまで個人がそしてその職場全体がどうであるかの問題かと思う。

(熊切)

これからは、「女性が」ではなく、男も女も(男女共同参画)、定年後から年金をもらうまでの間働きたい方や働きながらスキルアップを目指すなどの学校との両立など多種多様なケースを考えると“ワークライフバランス^{*1}”の取組みが良いのでは?

(百瀬技師長)

男女共同参画だと男とか女とかが前面が出てきちゃうから“ワークライフバランス”と言う方がいいと思う。それならどんな人でも必ず必要になる。管理職としては仕事をして欲しいけど、同じ人間としては“子育て”“親の介護”“趣味”をキチンと両立している人はカッコイイと思う。実際、プライベートが充実している人はよい仕事をする。

(熊切)

ライフが満たされると、時間の使い方がうまく、無駄な残業がなくなりますね。

(百瀬技師長)

仕事には今やらなきゃいけない事、後でもいい事が混在しているが、“目に付いたこと”や“好きな事”を先にやってしまう傾向がある。でも二人(草浦さん、梅田さん)を見てみると時間の使い方、仕事の優先順位をつけて仕事をするのが上手いと思う。保育園のお迎えの時間までに頑張って仕事を終わらせようとするため、仕事を効率的にこなす。

また、“子供を作りたいけど職場の環境が整ってないから、環境が整うまで子作りは待つ”“なんて言っていると、結局子供が作れないかもしれない。現在少子化問題は深刻で、少子化は需要の低下を招くだけでなく、有能な人材も、納税者も減らし確実に国力を落とすと考えられ、非常に深刻な問題。社会人ならこの問題も前向きに考える必要があり、現場の皆で子供が産めて、育てられる環境を作らなければならない。

(熊切)

「臨床工学技士」はわが国にある職業の一つであるから、日臨工という職能団体の立場としても少子化対策の一環としてこういった取組みはしなければならないと思う(それぞれの職種毎にその現状を把握して取り組んでいかなければならない)。具体的な活動としては、広報・相談窓口・育児後の再研修や再就職支援を求人とドッキングさせることなど出来るかもしれません。



左から、草浦さん、熊切、百瀬技師長、梅田さん

本日は貴重な意見を頂き大変有意義なものになったと思います。自治医科大学附属さいたま医療センター 臨床工学部 百瀬技師長をはじめ、草浦さん、梅田さん、に深く感謝します。誠にありがとうございました。

【取材後記】

自治医科大学附属さいたま医療センターへ取材後に、両立指標^{※2}に答えていただいた結果、435点中135点で一般企業（21世紀職業財団調べ）および千葉県臨床工学技士会平均値³⁾に比し高得点であった。カテゴリー別では、特に利用状況、環境づくりに関する設問が高得点だった。今回、実際に取材を行わせていただき、両立しやすい環境が両立指標の結果に反映されていたことを感じた。

しかし、院内の託児所の条件が看護師かDrしか利用できないという問題点があり、これは以前当会Y・ボード委員会（現組織/Y・ボード委員会）にて行ったアンケートにおいても、託児施設がある施設のうち約3割の施設において他職種との待遇の違いがあるとの結果であった。

今回の取材のポイントとして、「妊娠中・育休後の業務」「ワークライフ・バランス」の2点があげられた。

「妊娠中および育休後の業務」については、当会が行ったアンケート等で結婚・育児を機に、本人の意思とは無関係に「透析へ変更」や「パートへ変更」が納得いかずに退職したという意見が聞かれた。

取材において、百瀬技師長の「**母親には仕事より育児を優先させることを部内で明言している。母親を職場全体で支援するのは職場を構成する我々の社会人としての義務となる。そういったことをカンファレンスなどでスタッフ全員に話し理解させている。**」というような、両立に対する職場における取り組みの考え方を明確にし、さらにそれを日頃からスタッフへ伝えていく「環境づくり」が重要であること、さらに「**それでもまずはやらせて欲しい、やっていく上で無理が出てきたら考える**」ということ伝えていくことで**環境が整っていくのでは（草浦さん）**」と、自分の意志を伝えることが大切であると感じた。

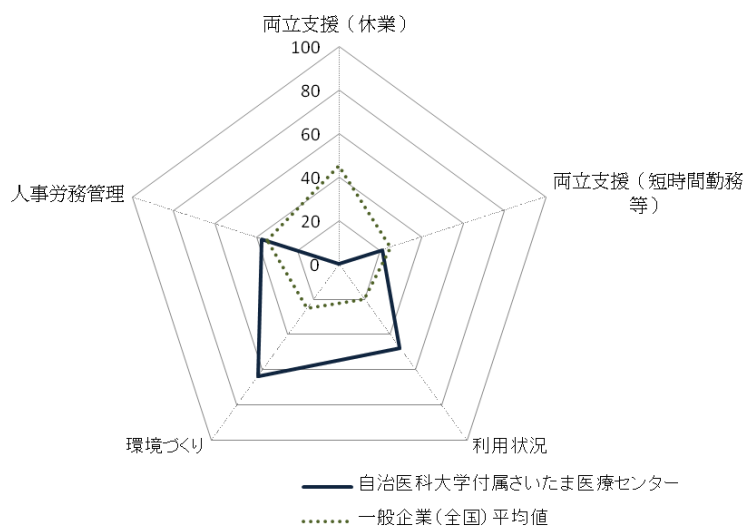
※1 ワーク・ライフ・バランスとは

「仕事」と、育児・介護・スキルアップ・地域活動・趣味等「仕事以外の生活」との調和がとれ、その両方が充実している状態をいい、この推進が、企業、個人、社会が抱える現代のさまざまな課題（少子高齢化・労働人口の減少、優秀な人材の確保、社員の意欲向上定着・長時間労働の削減・生産性の向上・雇用形態の多様化）の解決に有効であると言われており、他の先進国をはじめ、わが国でも徐々に浸透してきている。

※2 両立指標とは

「仕事と家庭の両立」のしやすさを点数化したもので、例えば育児休業制度の規定については、法律で義務づけられた「満1歳になるまで1回」だと0点、「法定を超える」または「2回以上」だと10点などと評価します。この「両立指標」は厚生労働省が策定したもので、厚生労働省はインターネット上に「両立診断サイト（旧：ファミリー・フレンドリー・サイト）」を立ち上げ、企業が両立指標の項目をチェックすることにより、容易に同業種間での位置を把握でき、診断コメントを得られるシステムを構築して活用しています。なお、厚生労働省での新しい両立指標を検討、H24年2頃に定められる予定。

過去（'06年度）に、千葉県臨床工学技士会で、千葉県内89施設の臨床工学技士長を対象に「両立指標」の調査を行った（回答56施設 回収率63%）。



両立診断結果

今回の当指標の利用に際し、21世紀職業財団担当者より許可をいただいた。

【参考文献】

- 1) 熊切こず恵, 守澤隆仁他: ”組織力向上”のための20~30歳代の臨床工学技士(若手会員)の意識調査-仕事と家庭の両立に関する調査結果報告-. (社)日本臨床工学技士会会誌No. 37:168-170, 2009
- 2) 熊切こず恵, 守澤隆仁他: “次なる臨床工学技士像を目指して”アンケート結果報告. (社)日本臨床工学技士会会誌No. 40:33-39, 2010
- 3) 熊切こず恵: 「両立指標」の調査結果. 千葉県臨床工学技士会会誌13号: 62 - 70, 2007