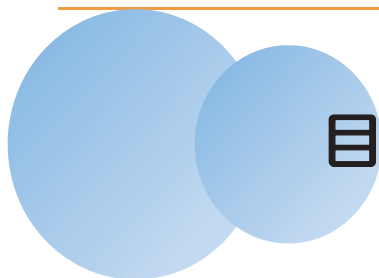


両立支援 ガイドブック

平成25年2月

公益社団法人日本臨床工学技士会 男女共同参画委員会



目次

1. はじめに	1
2. 両立支援に対する誤解とメリット	...	2
3. 制度の全体像	3
4. 育児休業取得・両立支援ガイド		
～ママ編～	5
～パパ編～	10
～上司編～	13
5. 施設紹介		
～自治医科大学附属さいたま医療センター	20
～玄々堂君津病院～	21
～聖隷三方原病院～	22
6. よくある質問と答え	24
7. あとがき	25

はじめに



わが国では、200万人以上とも言われる団塊の世代が定年退職を迎えて、労働力不足が懸念された2007年頃から、これまで年齢・性別の制限や、家庭との両立の困難等によって仕事に復職できなかった人々を労働市場に迎え入れる必要が生じたため、政府機関や、経済界・労働界の代表、有識者による官民会議が設けられ、「ワーク・ライフ・バランス憲章」等の社会的指針が策定されました。

我々臨床工学技士においても、今後いかに優秀な人材を確保し、定着・育成を図っていくかは大きな課題です。現在、当会会員の約25%を占めるに至った女性会員は継続就業を希望する割合が多いにも関わらず、出産・育児を機に辞めざるを得ないケースが多いことが推測されました。その対応策として平成24年度より具体的な方策を検討・実行していくために、“男女共同参画委員会”を発足し、活動を開始しています。

医療機関で働く方の多くは、医療機関とは特殊な職場であり、ワークライフバランス（WLB）を実践するのは実際的には困難だと思われるかもしれません。しかしながら1人1人の意識改革がなければ社会は変革しません。

益々高度化する医療機器の進歩に呼応しつつ、臨床工学技士を取り巻く昨今の環境は良い方向へと変化しつつあり、社会は更なる臨床工学技士の活躍を強く求めています。労働力人口が急速に減少していく現在、時代の流れに適応し、臨床工学技士が更なる発展をしていくためには、多様な人材が能力を発揮できる職場環境への変革が必須です。その一環として会員が、例えば出産・育児による一時的な休職が発生しようとも、その後の復職就業の可能性を、社会は創造してゆかねばなりません。また、継続就業の背景には、周りの関係者が色々とサポートしてくれる実体を真摯に理解し、感謝する心も必要です。

そのための入門書として、このガイドブックを参考にしていただけると幸甚です。

平成25年2月1日

公益社団法人日本臨床工学技士会

会長 川崎 忠行

両立支援に対する誤解とメリット

日本は、先進諸国に比べて「両立支援」が遅れています。では、なぜ浸透していかないのでしょうか？その原因の一つとして、『両立支援に対する誤解』があることが指摘されています。

両立の取組み
が浸透しない
原因

両立支援に対する“誤解”

- ✖ ・ 子育てしていないスタッフにはメリットがない
- ✖ ・ 女性、若い世代だけの問題 etc...

- ・ 両立支援は、あらゆるスタッフにメリットがある

- ✖ ・ 病院(うち)は特殊だから両立支援は無理

- ・ 特殊なりに「業務を見直し出来ることからやっていく」

両立支援とは、年齢や属性など多様な背景を持つ、全てのスタッフにとって「働きやすい環境」をつくること。⇒両立支援が行われている施設では独身従業者の定着率も高いと言われている。

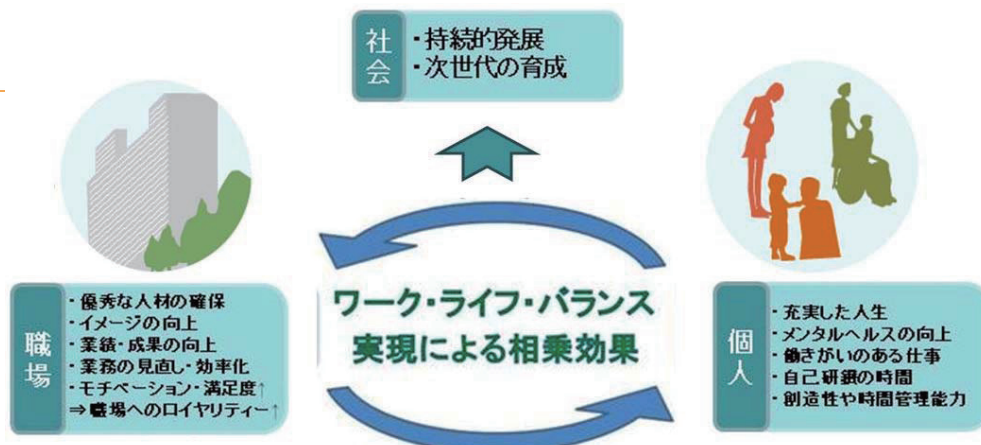
臨床工学技士は一人前になるのに時間を要す

⇒(例) 定着率UPでローテーションがうまくいく、ミスを減らすことが出来る等の好循環が生まれる。

両立支援すなわちワーク・ライフ・バランス (WLB) の取組みを行うことでさまざまなメリットが得られると言われています。まずは、日本国の持続的発展のためにWLBの取組みは必須という見解からさまざまな政策が行われています。職場においては、優秀な人材の確保、モチベーションや満足度の向上、業務の効率化、業績・成果の向上などが望めます。

個人においても、充実した人生、健康面の向上、やりがい、自己研鑽の時間がとれる、創造性や自己管理能力の向上が図れます。これらがお互いに相乗効果を生み、好循環の状態に持って行くことができると言われています。

つまり、職場も、個人も、家族も、社会も皆がHAPPYになる、それがWLBのメリットと言われています。



育児や介護を支える各種制度の全体像

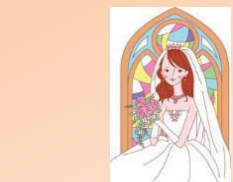
職場制度

～妊娠から出産までを支える制度～

- 妊娠休暇
- 出産休暇
- 配偶者出産休暇
- 妊娠通院時間（休暇）
- 早出残業の免除
- 深夜残業の免除
- 休日労働の免除

～育児休職と、復帰以降の育児と仕事の両立を支える制度～

- 育児休暇
- 育児時間
- 子の看護休暇
- 短時間勤務制度
- 早出残業の免除・制限



結婚



妊娠

産休

出産

育児休業

復帰

介護休業

定年退職

入職

- 出生届の提出

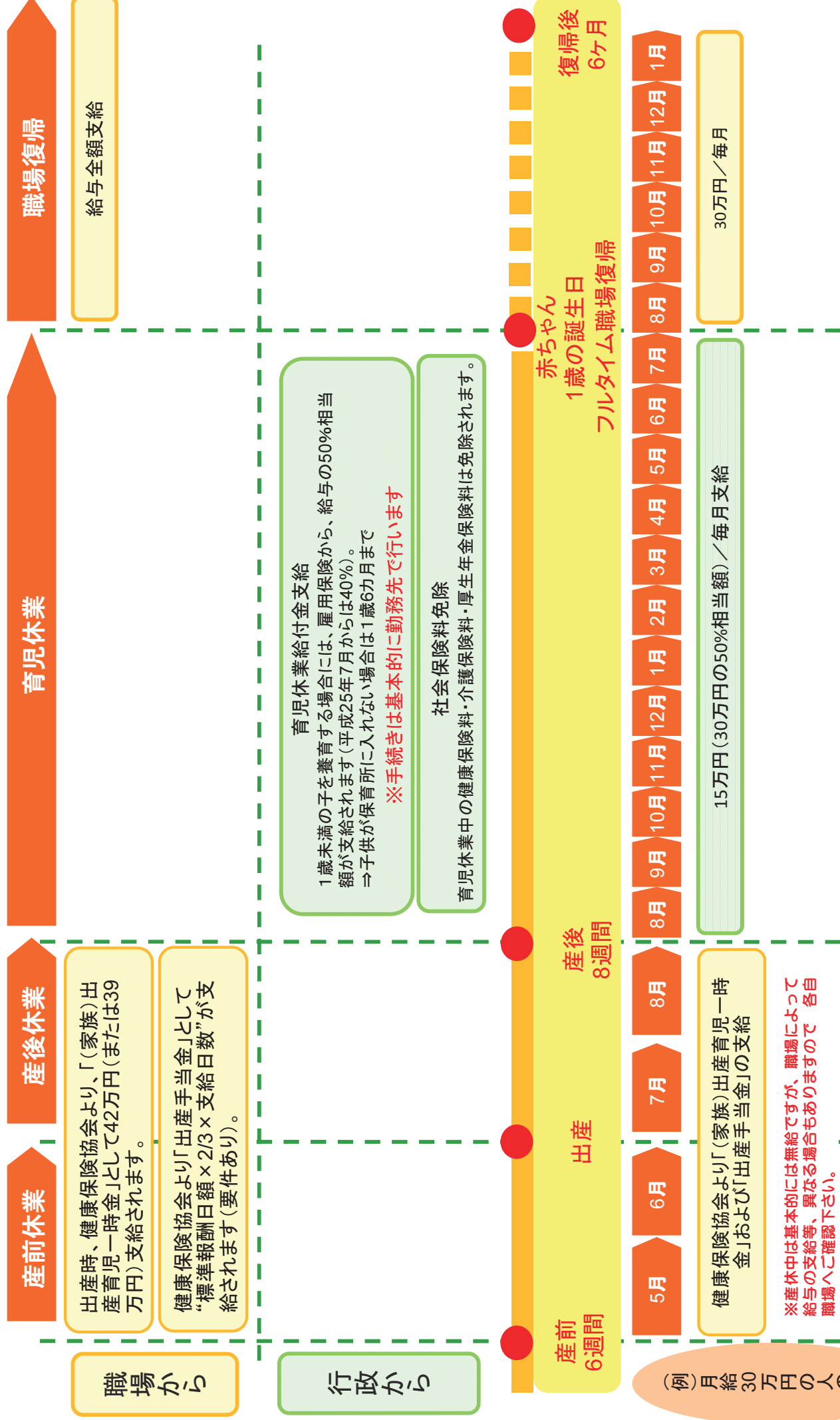
- 乳幼児医療費助成制度
- 出産費融資制度 等

公的制度

産前・産後・育児休業中の給与・給付金

平成25年2月現在

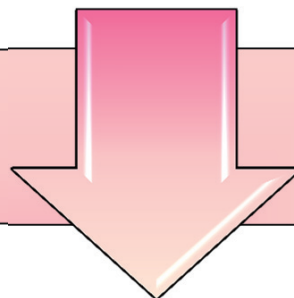
※制度は数年毎に改正されますので、各自ご確認下さい。



※産休中は基本的には無給ですが、職場によって給与の支給等、異なる場合がありますので、各自職場へご確認下さい。

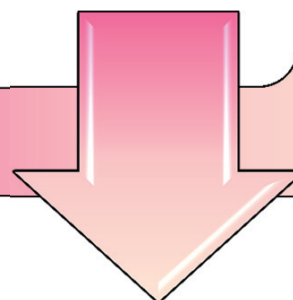
1、妊娠とわかったら

- ・ 上司へ妊娠の報告をする
- ・ 職場の制度内容について知る



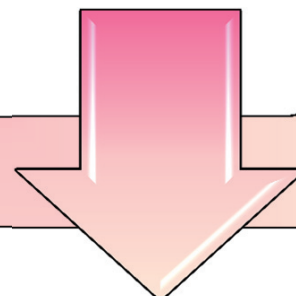
2、休業に入るまでの準備

- ・ 上司との面談で復帰後のプランを相談する
- ・ 仕事の引継ぎについて（アドバイス）



3、休業中のコミュニケーション

- ・ 上司や同僚と出来る限りコミュニケーションを取りましょう。
- ・ 仕事との両立に悩んでいませんか？
- ・ 復帰前に上司との面談を行いましょう



4、復帰後の手続き、各種申請について

- ・ 職場復帰後に取得できる制度の紹介

1、妊娠とわかったら

妊娠と
わかったら

・ 上司へ妊娠の報告をする

妊娠がわかったら、できるだけ早く上司に報告をしましょう。胎児の心拍数が確認できるのが8週前後で、出産予定日がわかるのが9～10週です。妊娠期間中の体調は個人差が大きいので、人によって症状もさまざまです。

日々の生活のちょっとした体調不良や緊急の場合には、周囲の方の配慮や協力が必要です。そのためにも出来るだけ早めに報告をしましょう。

【母子手帳】

妊娠届を記入し、役所（役場）に届けると母子健康手帳と妊婦健診票などがもらえます。居住されている市町村で各種のサービスが受けられるほか、出産までの妊婦の健康状況やアドバイス・そして出産時の大切な事項（出生日や時間・出生した施設・病院の名称等）出産後の予防接種や成長状況等を記入していきます。

妊娠と
わかったら

・ 職場の制度内容について知る

従業員の出産、育児を支えるために、職場にはたくさんの制度があります。

例)

- 出産休暇
- 深夜残業の免除
- 出産休暇
- 休日労働の免除

あなたは、妊娠中、そして出産後はどのような働き方をしたいですか？
具体的な制度内容を知り、働き方をイメージしながら、家族や上司と相談をしていきましょう。

※上司への報告の際には、妊娠周期・出産予定日および現在の体調についても辛いことがあれば報告しましょう。

安定期に入る5ヶ月目までは悪阻や無理をすると不正出血を生ずることもあります。体調がすぐれない場合は上司や、同僚などに相談し勤務調整を図るようにしましょう。

2、休業に入るまでの準備

休業準備

- 上司との面談で復帰後のプランを相談する

休業への不安を軽減するためにも、復帰後のキャリアプランや働き方について上司と面談をしましょう。また復帰3～1ヶ月前にも、再度上司と面談を行います。

スムーズな職場復帰を目的に、産前休暇前の前月ごろまでに行います。また、復帰3ヶ月前に再度確認の面談を行います。スケジュール調整の上、職場の方と一緒に今後の働き方について十分に話し合ってください。

【復帰カレンダー】	相談したいこと
休業前面談：	月 日 ()
産休開始日：	月 日
出産予定日：	月 日
育休開始日：	月 日
復帰前面談：	月 日 ()
復帰予定日：	月 日

休業準備

- 仕事の引継ぎについて（アドバイス）

急に出産が早まることなども想定して、引継ぎは休業までに余裕を持って準備をしておきましょう。引き継ぎ担当者が決まったら、前もって[引継ぎリスト]を活用しながら、情報を共有しておくだけで、急な休業にも備えられ、引継いだ際の対応もスムーズになります。

また、仕事を引き継ぐ際には業務の「見える化」「誰でもできる化」を心がけてください。

この機会に自分の仕事の棚卸しをしておき、復帰後の仕事の効率化にも繋がると良いですね。

【引継ぎリスト】で整理

引継ぎ開始時期	どんな業務	引き継ぎ先	期日
休業 2ヶ月前			
休業 1ヶ月前			
休業 2週間前			
休業 1週間前			

※妊婦検診は必ず受けましょう。大切な赤ちゃんの様子をみることで、出産に向けての身体の準備ができているかを確認することはお母さんになるための気持ちの準備の上で必要なことです。

またこの時期から、母親教室や両親学級などにも参加して職場以外の仲間を作っておくのも良いですね。

なお、労働法では“産後6週間(医師の診断書が必要)8週間は働かせてはいけない”と決められています。無理のない程度に復帰の時期を考えましょう。また、保育所の確保(4月入所が入りやすいとも言われます。)など、妊娠期間中に情報収集を行うことも大切です。

3、休業中のコミュニケーション

休業中

- ・ 上司や同僚と出来る限りコミュニケーションを取りましょう

育児の経験をしたことがない方は両立生活をイメージしにくいものです。上司や職場の方は育児は忙しそうだというイメージがあり、休業中に連絡をしないことや、復帰後の働き方への配慮が過剰になったり、反対に育児の大変さを理解できずに配慮が少なかったりすることがあるかもしれません。

休業中に子どもの様子や育児体験を職場内で話しておくことで、「復帰への不安が軽減された」「上司が復帰後の働き方など相談に親身になってくれた」などの声を聞きます。職場の理解を得やすくするためにもメールなどでコミュニケーションを取ることが大切です。

休業中

- ・ 仕事との両立に悩んではいませんか？

働くために保育園などに預けることが子どもに申し訳なく思うことや、育児の大変さから復帰後の両立生活が不安になることもあるかもしれません。

そんな時は同じように育児休業期間中の人や復帰した先輩社員達に相談をしてみましょう。また保育園の見学もできるだけ早めに行って、具体的に復帰後のイメージをしておくことがおすすめです。

【復帰カレンダー】	相談したいこと	
休業前面談：	月	日（ ）
産休開始日：	月	日
出産予定日：	月	日
育休開始日：	月	日
復帰前面談：	月	日（ ）
復帰予定日：	月	日

※保育所の入所説明会、予防接種など休暇中もお母さんは大忙しです。復帰するとなかなか予防接種に行くことができないですから、子供の体調をみて計画的に行いましょう。

休業中

- ・ 復帰前に上司との面談を行きましょう

復帰3ヶ月前～1ヶ月前になったら上司と面談を行ってください。休業前に考えていた復帰後の働き方についても再度見直しが必要なことがあるかもしれません。また、復帰に向けて少しずつ仕事をイメージすることも役立ちます。まずは復帰する意思をしっかりと伝えた上で、どのような働き方がよいか双方で確認しましょう。

4、復帰後の手続き、各種申請について

復帰後

- ・ 職場復帰後に取得できる制度

職場への復帰、おめでとうございます！

仕事と育児の両立生活で限られた時間を効率良く生かすために、今まで以上に業務の進め方など工夫してみましょう。先輩達の両立のヒントを参考に、自分なりの両立の工夫を見つけてくださいね。

また、復帰後に使用できる制度もありますので、各職場へ問い合わせ、事前に確認しておきましょう。

育児休業取得・両立支援ガイド ～パパ編～

わが国では、現在女性のみならず男性が育児休業を取りやすくなるような環境作りを制度や意識改革を含めて推進しています。

育児休業を取得することでより主体的に子育てに関わることができます。

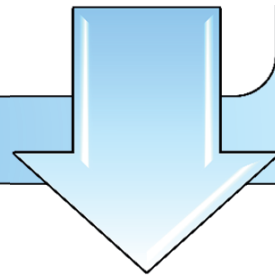


職場を往復する生活から一步離れて、上司、同僚、部下とは違い、決して自分の思った通りには行動してくれない子どもを相手に家事育児をやりぬく経験は、職場に復帰した時に必ず仕事に役に立つはずです。

子どもの成長はあっという間、こんな貴重な時間をパートナーだけに独占させておくのはもったいない！せっかくの育児休業制度を利用してみましょう。

1、妻の妊娠がわかったら

- ・ 出産前の準備
- ・ 配偶者出産時の準備



2、子どもが生まれたら

- ・ 出産後の対応
- ・ 職場の制度内容について知る

1、妻の妊娠がわかったら

出産前

・ 出産前の準備

妻が妊娠した時、夫ができることは何もないと思いがちですが、実はそんなことはありません。この時期の夫のサポートが後々の夫婦関係に好影響を及ぼします。積極的に妻のサポートをしていきましょう。

妊娠時の女性は、月数に応じていろいろな体の変化があります。最初にくるのは「つわり」で、食欲不振や吐き気、だるさなどの症状がよくみられます。妊娠の月数が進んでくると、足の疲れやむくみ、頭痛や吐き気、精神的に不安定になるといった症状まで様々な症状に悩まされます。妻に起こっていることが実感できなくてもいいのです。「妻はいつもと違う状態なのだ」と認識して、体調を慮り、家事などには積極的に参加しましょう。また、出産前には妊娠講習（両親学級）に参加することもお勧めです。

出産前

・ 配偶者出産時の準備

男性職員は、妻の分娩後に配偶者出産休暇を取得することができます。

家族の大事な時期をサポートできるように、日頃から休暇を取得することに備えておきましょう。出産予定日通りに子どもが生まれてくるのは、実は全体の6%しかありません。急な病院からの呼び出しにも備えられるように、以下のような準備がお勧めです。

- もうすぐ子どもが生まれるといったことや出産予定日を周りに伝える
- 仕事の進捗状況をメールや打ち合わせなどを利用して共有する
- 急な欠勤時にチームのメンバーがサポートに入れるように、必要資料やマニュアルを整え、誰でもわかるように整理しておく

これを機会に、仕事の棚卸をして、チームメンバー間で仕事を共有する機会にもしていきましょう。

2、子どもが生まれたら

出産後

・ 出産後の対応

出産後、妻は非常に体力が低下しています。慣れない育児でますます消耗しないように、男性も積極的に育児や家事に参加しましょう。

出産後

・ 職場の制度内容について知る

男性も女性も同様に、育児休業を取得することができます（各職場で確認しましょう）。上司と相談をしながら制度も活用していきましょう。

例)

- 休日労働の免除
- 子の看護休暇 etc…

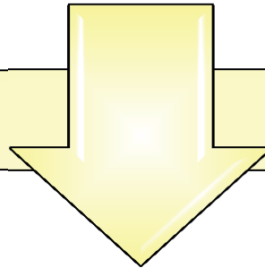
また、給付金は以下の通りです。

- 育児休業給付金
- 家族出産育児一時金
- 出産祝い金
- 社会保険料免除

育児に積極的に参加することで、家族の絆が深まるだけでなく、仕事の効率が高まるなどの効果もあります。積極的に育児休業を活用して下さい！

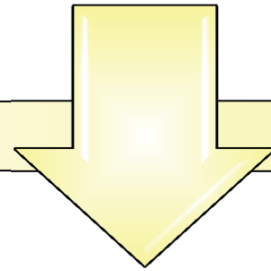
1、部下の妊娠がわかったら

- ・ 最初に「おめでとう」と必ず伝えましょう
- ・ 職場の制度内容について知る



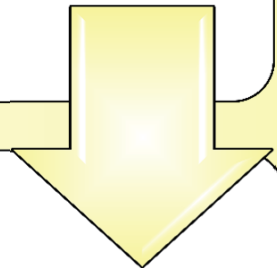
2、休業に入るまでのコミュニケーション

- ・ チーム全体の業務見直しの良いチャンス
- ・ 引継ぎを機に業務の棚卸しと標準化を進めましょう
- ・ 後輩育成への貢献を評価しましょう
- ・ 休業予定者との面談を行いましょう



3、休業中のコミュニケーション

- ・ 休業者とコミュニケーションを取りましょう
- ・ 復帰前に休業者と面談しましょう



4、復帰後のアドバイス

- ・ 誰にでも休業制度や短時間勤務制度を利用する可能性がある
- ・ メリハリのある仕事で残業時間の削減に努めましょう

1、部下の妊娠がわかったら

妊娠と
わかったら

● 最初に「おめでとう」と必ず伝えましょう

業務の引継ぎなど気になることも多いかもしれませんが、まずは「おめでとう」とお祝いしてあげましょう。休業者に高い意欲を持って復帰してもらうためにも、これからの上司からの声掛けがとても大切です。

休業予定者は出産、仕事と子育ての両立を前に不安が募っている時期です。休業で職場に迷惑をかけてしまわないか、復帰後に今までと同じように働けるのかどうか、などを気にしている人がほとんどです。

「あなたが帰ってくるのをみんなが待っているよ」という復帰への期待を直接伝えることで、様々な不安が軽減され、安心して休業に入ることができますし、職場の風土作りにもつながります。

妊娠と
わかったら

● 職場の制度内容について知る

従業員の出産、育児を支えるために、職場にはたくさんの制度があります。

例)

- 妊娠休暇
- 出産休暇
- 早出残業の免除
- 深夜残業の免除
- 休日労働の免除

(制度は各職場でご確認下さい)

内容を確認し、部下の健康や意思を尊重しながら、適切なアドバイスをしていきましょう。

※検診を受けられる勤務編成を組みましょう。

妊婦健診は、初診で妊娠がわかったあと、流産の可能性も高い初期には胎児心拍の確認や初期の血液検査など1～2週間毎に受けます。その後、12週位から妊娠6ヶ月(23週)までは4週間に1回、妊娠7～9ヶ月は2週間に1回、臨月(妊娠36週以降)は週に1回が基本です。

予定日を超えると週2回になる場合もあります。ただし、出血やおなかの張り、痛みなど、心配なことがあれば、次の健診を待たずに受診します。

2、休業に入るまでのコミュニケーション

休業前

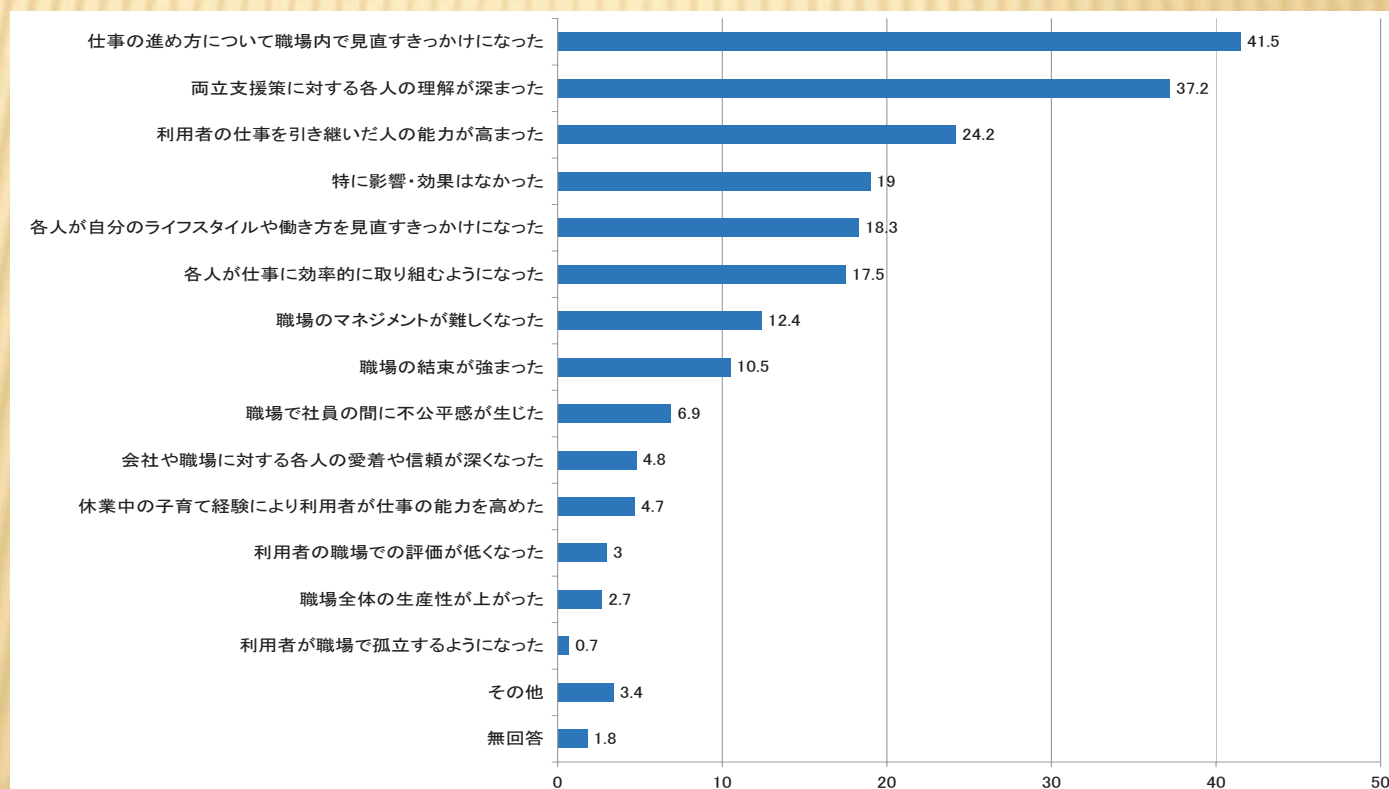
・チーム全体の業務見直しの良いチャンス

休業者の仕事の再配分は、チーム全体の業務見直しのチャンスです！

やみくもに休業者の仕事を再配分するのではなく、どうすれば効率よく仕事を進められることができるか、これを機に部下と一緒に業務の見直しを行い、無駄や非効率な仕事がないか、効率化の機会にしてみましょう。

部下が育児休業制度や短時間勤務制度を利用したことで職場にどのような影響があったか管理職者に調査したところ、以下の表のように4割以上が「仕事の進め方について部内で見直すきっかけになった」とプラスの効果を感じています。

【育児休業・短時間勤務利用の職場への影響】



内閣府 少子化と男女共同参画に関する専門調査会
管理者を対象とした両立支援策に関する意識調査より

休業前

・引継ぎを機に業務の棚卸しと標準化を進めましょう

急に出産が早まることなども想定して、休業までに余裕を持って仕事を引き継いでもらうことが大切です。休業予定者には、仕事の情報を早めに引継ぎ者に共有することを心がけるようにアドバイスしてあげてください。

また、仕事の引き継ぎの際には業務の「見える化」「誰でもできる化」を進めましょう。一般的に育児休業を取得した半数以上の社員が、複数の社員に仕事を引き継いでいると言われています。個人で抱えている仕事を他の人達に共有するためには仕事の棚卸しが必要です。手順の見直しや標準化を行うことによって、仕事の効率化に貢献できます。

もちろんこれは他のチームメンバーにも言えることで、職場全体で仕事の「見える化」や「誰でもできる化」を進めるとチーム全体の生産性の向上が期待できます。メンバーの休業を機に職場全体で仕事の棚卸しをしてみたいはいかがでしょうか。

休業前

・後輩育成への貢献を評価しましょう

休業予定者にとって、休業中自分が担当していた仕事を誰がどのように遂行するかはとても気がかりなものです。休業予定者の後輩や若手に仕事を任せることで部下の能力アップを狙ってみませんか。

左記の調査では「利用者の仕事を引き継いだ人の能力が高まった」という回答も得られています。休業予定者の力を借りて、その後輩・同僚の育成を行い、職場全体のスキルアップに繋がしましょう。そして後輩育成に貢献してくれた休業予定者には教育者としての評価をすることも忘れずに！

育児休業取得・両立支援ガイド ～上司編～

休業前

・休業予定者と面談を行い、復帰後のプランを確認しましょう

妊娠・出産・休業に対する不安を軽減するためにも、復帰後のキャリアプランや働き方について休業予定者と面談をしましょう。また復帰3～1ヶ月前に、再度面談を行います。

(★職場内制度確認のうえ要更新)

スムーズな職場復帰を目的に産前休暇前の前月の20日前ごろまでに行います。また、復帰3ヶ月前に再度確認の面談を行います。

【復帰カレンダー】	確認したいこと	
休業前面談：	月	日 ()
産休開始日：	月	日
出産予定日：	月	日
育休開始日：	月	日
復帰前面談：	月	日 ()
復帰予定日：	月	日

3、休業中のコミュニケーション

休業中

・休業者とコミュニケーションを取りましょう

休業者は休業中に職場や上司・同僚とコミュニケーションがないことで、職場からの疎外感を感じてしまうことがあります。勤務時の忙しさを思い、休業者から上司にはメールをなかなか送りづらいと言った声も聞こえてきます。反対に、上司からメールをもらえたお陰で復帰に迷いが無くなったという声もあります。

ぜひ休業中も定期的にメールなどで情報交換を行い、コミュニケーションを取るようにしましょう。休職期間中に職場から発信される生の情報は休業者が復帰の心構えをするためにも有効です。

復帰後これまで以上に意欲高く業務に取り組んでもらうためにも、上司が率先してコミュニケーションを取ることが求められます。

休業中

・復帰前に休業者と面談しましょう

復帰3ヶ月前～1ヶ月前になったら休業者と面談を行ってください。短時間勤務を利用するかどうかの判断や、復帰時の業務内容と目標を確認してください。

育児が大変な時期と重なる場合も予想されますので、「仕事と家庭を両立させながら働き続け、能力を発揮していく」ためにはどうすべきかについて、本人の意向とすり合わせしながら、一緒に考えていくことが必要となります。

また、復帰後は、以前とは違い、育児という新たな役割を抱えながらの仕事となりますので、周囲の気遣いやフォローも気にかけるようにしましょう。

4、復帰後のアドバイス

復帰後

・誰にでも休業制度や短時間勤務制度を利用する可能性があります

短時間勤務制度は一部の限られた人が取るものだと思いませんか？団塊の世代が要介護年齢に入る頃、仕事をしながら介護をしなければいけない労働者の人数は激増するとされています。

団塊ジュニアは共働きの世代が多いので、男女問わず介護をする人が増えてくると予想されます。また、独身者であればなおさら、一人にかかる介護の負担は大きくなるかもしれません。

これからは育児も介護も関係なく働ける人ばかりではないので、誰にでも休業制度や短時間勤務制度を利用する可能性があり、決して他人事では無いことを職場内で共有することが必要です。

復帰後

・メリハリのある仕事で残業時間の削減に努めましょう

業務量の多さ・人員の少なさを理由に、業務を終わらせるための工夫をせずに、時間で解決をしてしまっていないですか。残業に頼った仕事をしていると、長時間勤務ができない一定の期間があるだけでキャリアが絶たれてしまうと感じるメンバーもいるでしょう。

今後は介護で休業する働き手が増え、今のように家庭の事情に左右されず、いつでも仕事を引き受けられる人ばかりではなくなることが予測されます。これからは我々の職場でも介護するスタッフが増加することを見据えて、短時間勤務者が意欲を持って働いてもらう環境を今から作っていく必要があります。

メリハリをつけて定時に帰る仕事の仕方をするすることで、時間に制約のない人もライフの時間を有効活用でき、ライフの時間に得たインプット（スキルアップ、地域活動、趣味など…）が仕事でのアウトプットに繋がるといった効果も期待できます。

職場内で定期的に「どうしたら残業がなくなるだろうか」を話し合う機会を持つようにしましょう。

【おすすめ図書】

チームで働き方を見直すステップを順を追って解説

『6時に帰るチーム術』

価格：1,575円（税込）

発売日：2008年12月24日

出版社：日本能率協会マネジメントセンター



効率的な業務推進のための具体的なノウハウを紹介

『「3人で5人分」の仕事が無理なくまわす！

― 「欠員補充ゼロ」の職場術』

価格：1,500円（税込）

発売日 2011年1月21日

出版社：プレジデント社





施設紹介

自治医科大学は、医療に恵まれないへき地の医療の確保ため、全国の都道府県が共同で設立し、運営しています。医師は出身県のへき地へ赴き地域住民の医療福祉に貢献しています。さいたま医療センターは卒業生の生涯教育の確立と、120万人を抱えるさいたま市とその周辺地域の医療を担う、標榜診療科16科・病床数608の総合病院です。

臨床工学部紹介

中央施設部門である臨床工学部は、15名の臨床工学技士で構成されていて、血液浄化部門、体外循環部門、機器管理部門、心臓カテーテル治療部門で構成されていますが、スタッフはローテーションで全ての業務をこなせるようにしています。女性技士は5名で、うち2名はそれぞれ小さな2人の子供を抱えるママさん技士です。

技師長のコメント

業務は男性も女性も区別なく行っています。ただし、我々が母親から生まれ、育てられ、社会へ送り出されて、今の自分が居るという事実を部員全員で共有するようにしています。仕事と子育てを完全に両立させることは難しいでしょう。どちらかに傾くはずです。私たちは、幼児を抱える母親は子育てで優先で良いと思っていますし、それがむしろ自然のはずです。でも母親技士の仕事ぶりには感心しますね。保育園のお迎えまでにきちっと仕事を片付けてしまうのです。朝からあくびをしている母親技士は偉大です。



ママさん技士の両立の声

当院の育児休業規程は、産前6週・産後8週の産前産後休暇と1歳の誕生日までの育児休業です。1歳になる前に復帰した場合は、1日2回、1回30分（合わせて1時間）の育児時間をとることができます。また、3歳に達するまで短時間勤務の制度があり、育児時間と合わせて1日2時間まで短縮することができるようになっています。

この中で私は2回の出産で、産前産後休暇と生後5か月（長男）と生後9か月（長女）まで育児休業を取り、復帰後は1歳になるまで育児時間を利用しました。長女が2歳になったころ仕事と育児のバランスがとれなくなり、辞めることも考えましたが、半年間短時間勤務を取らせてもらい育児に重点を置いた生活を目指しました。しかし実際には2時間の短縮がとれる日が1か月に数日しかないことから、短時間勤務を止め通常業務に戻りました。それでも、体調を整え、精神的にもリフレッシュすることができ、現在も仕事を続けています。

当院にも託児所ができましたが、女医または看護師の子供しか預かってもらえません。そのため市の保育園を探さなければなりません。また、急な病気やけがで、保育園から連絡があれば仕事を抜けていかなければならず、同僚に負担をかけることとなります。当院には小児科もあるため、託児所が病児保育だけでもやってくれればと思います。それ以外にも、残業できない、待機ができないなど、職場にはお荷物になってしまいます。それを嫌な顔せず“頑張れ”と応援してくれる仲間がいるからこそ仕事と育児が両立できているのだと思います。



施設紹介

1974年の開院以来、腎不全治療を主軸に21の診療科目、病床数160床の地域の基幹病院として診療活動を行ってきました。

2010年9月には腎疾患医療に関連する機能を集約させた「総合腎臓病センター」を開設、急性血液浄化療法からVA管理・腎移植まで透析患者のトータルサポートを目指し、付属のサテライト透析施設および他医療機関と連携し地域医療に貢献するよう努めています。

臨床工学部紹介

臨床工学科は総勢29名（男性：22名、女性：7名）で構成され、勤続年数の長い技士が多く年齢の幅が広い（親子の関係ほど）のが特徴です。活動領域は血液浄化部門（外来透析室・入院透析室・集中治療室）と医療機器管理部門に分れています。その4つある配置部署に専門性の維持と知識技能が偏らないようにするため、毎日数人のローテーションを組み業務を行っています。現在5名の女性技士が家庭と職場を両立し、うち4名が子供を抱えるママさん技士として現場で活躍しています。

技士長のコメント

“子供が発熱した”等で“休みたい”との申し出があった場合は快くOKしています。また親の病気や介護のためとか、どうしてもない事情の場合は勤務の変更を可能な限り許可しています。急遽スタッフが足りない時は休んでいる技士が代わって出てくる事もあるが文句を言う人は誰もいません。現代の家族構成では頼る近親者が近くにいない事が多いので、職場の誰かが親や兄弟の代わりになって助けてやるべきと思っています。いつか“明日はわが身”になるかもしれませんから、困った時はお互いに助け合いカバーし合う環境を職場全体で作りあげることが大事ですね。



パパさん技士の両立の声

私は在職23年ですが、この間の仕事と家庭の両立に関しては色々ありました。その中のエピソードを挙げると、妻や子供の病気のため受診・送迎が重なった時、核家族なので一人ではどうしてもなくて困ってしまい、上司に相談したところ必要なだけの休暇を与えてもらったことです。

また保育園の送迎を行うために妻の体調が整うまでの間、出勤時間を3年間位調整していただきました。具体的には、7:50出勤を8:20出勤に変更していただきました。これにより朝のプライミング・準備等で他のスタッフに負担をかけたと思います。私の職場では、女性技士は勤務時間内に預けられる保育所があり、他の保育施設へ預けた場合の補助金制度もあります。

私の困った時の例から、信頼する上司に心おきなく色々な相談が出来対応してくれる環境も整っています。このことから、両立支援体制を築くには男女を問わず病院内で臨床工学技士の地位が確立し、上司がある程度の権限を持つ立場にいることが重要であると思います。

今後は、自分の受けてきた恩恵を他のスタッフにも与えてあげること（自分の立場での範中ですが）、そして悩みを抱えるスタッフの相談に乗ることのできる大きな器量を持ち、職場環境をさらに良くするように努めていきたいと思っています。最近の日臨工の両立支援の活動によって、男女問わず会員の悩みが相談できる窓口が出来て良かったです。今後の展開に期待しております。



施設紹介

静岡県浜松市の北西部に位置しており、病床数は県下最大の934床です。常駐ヘリポートを配備した救命救急センターが活躍する急性期医療のほか、重症心身障害児施設・精神科・ホスピス・結核病棟など幅広い医療を提供し、地域に貢献しています。

CE室紹介

“私たちは医療機器の専門職として安全で安心な医療サービスを提供する”という運営理念を掲げ、職員が「働きやすい・働きたくなる」職場環境を目指しています。体制は、男性20名・女性10名の総勢30名で中央器材室係・手術室係・透析室係の3つの係と兼務として循環器係の計4つの係で構成されています。現在3名育児休暇中!!!

技師長のコメント

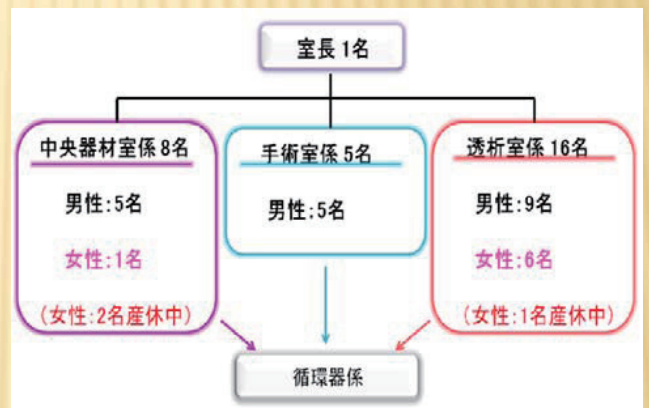
両立支援に関する制度が世の中や病院で整っていても、現場レベルでその権利を行使できる環境が整っていないと全く意味がありません。

しかし、権利を主張し行使するということは個人・臨床工学技士としての役割、組織人としての役割を十分に果たしていることが大前提にあると考えています。

そこで私は、“目標管理”と“人材管理”を柱として「働きやすい・働きたくなる職場」を目指しマネジメントに取り組んでいます。

両立支援を行うためには、「支援できる職場環境(=2係以上の業務ができるゼネラリストの人材育成)」と「各人の役割遂行(=キャリアパス・キャリアラダーによる人材育成)」が必要であると考えます。

公平な人材評価：年代・属性・立場などに関係なく高いモチベーションを持ち、キャリアアッププランを描く
⇒キャリアパス・ラダーの運用 (P23参照)



ママさん技士の両立の声

利用した制度 産前産後休暇・育児休暇・育児短時間勤務制度

私は聖隷三方原病院で臨床工学技士として働きながら、三人の子供を出産しました。一人目は八ヶ月、二人目、三人目は一歳になってから復職し産休、育休に加え育児短時間勤務制度を利用しています。これにより勤務時間を30分短縮して帰宅できるため、その時間を有効活用しています。

働く女性にとって出産、育児は大きな難関で、仕事と家事と育児の両立は大変難しいものです。子供が小さいうちは、手のかかることも多く時間が幾らあっても足りません。子供も体調を崩しやすく、急にお休みを頂く事も度々です。

仕事は続けたいし自分のスキルアップもしたいけれど、家庭において母の代わりとなるものはなく、色々な葛藤の毎日ですが周囲の理解と協力を得ながら仕事を続けていきたいと思っています。



※詳細はホームページ (<http://iacet.net/gender/>) の“施設紹介”を参照して下さい。

よくある質問と答え

Q、 学会会場などに託児ルームを設置して欲しい。

A、 日本臨床工学会へは第19回（平成21年）より設置しておりますが、その他の当会主催の行事等への託児ルームの設置につきましてはその都度ご要望に応じて検討させていただいております。

Q、 当会認定制度：専門臨床工学技士の資格要件で、一度、現場を退いてその後復帰した時に資格を取りたい場合の実務経験は連続である必要があるのでしょか？

A、 通算した年数の実務経験証明があれば、連続していなくても問題ありません。

Q、 育児休暇を取るのですが、当会に休会制度はありますか？

A、 当会には一次休会制度があります。当会内規を参照（HP会員ページ）して下さい。

なお、その間は臨床工学技士損害賠償保険が適用されませんので復職の際は加入のご確認をお願いします。

Q、 男女共同参画の技士会における活動の資料を下さい。

A、 当HP（男女共同参画）に臨床工学技士会の活動情報（男女共同参画活動における文検等）を掲載しておりますので参照して下さい。

Q、 育児を機に退職して数年が経過しており、復帰を考えておりますが育休後の研修などありますか？

A、 現在検討中ですが、ケースバイケースによる対応になると思います。現在、研修受け入れ可能の施設がありましたら紹介させていただくことができるシステムを考案・検討中です。

※その他のお問合せ・相談につきましてはホームページ（<http://jacet.net/gender/>）の“お問合せ”よりメールが送信出来ます（担当者より折り返し返信致します）。

あとがき

我が国の現状では、近い将来労働力人口が激減することと、5～10年後に大介護時代（現在の団塊ジュニア世代が親の介護が必要になる）を迎えることが指摘されています。そこで、我が国が継続して発展してゆくためにも、属性や状況に関わらず（ただ単に）働き続けることが出来るだけでなく、多様な人材が能力を發揮できる職場環境への変革が必須とされています。

当会で行ったこれまでのアンケート等では、「両立」に対するさまざまな悩みや要望などをいただきました。女性技士からは「子供が熱を出した時に帰らなければならず、肩身がせまい」「結婚をしたら昇進・昇格に差が出る」「育休からの復帰後、本人の意志とは無関係に他の部署やパートへ変更させられた」「育休後についていけるか不安」、男性技士からは「女性が辞めてしまうがどうしてかわからない?」「育児を手伝いたいが早く帰りにくい」など、職場の雰囲気（風潮）・上司と部下のコミュニケーションに関わる事が多く、中にはこれらが原因で「退職」に至ったというケースも少なからず存在していました。

職場の雰囲気やコミュニケーションの問題は、本人だけでなく職場全体で取り組むことが大前提と言われています。このガイドブックにはごく一般的なことを記載しておりますので、その職場に見合うよう工夫して解釈していただけたら、と思います。職場が100あれば100通りのやり方が存在すると言われています。

職場環境の見直しには、まずは、その職場の現状の把握（問題点抽出：ヒアリングやアンケート）、方針の決定・周知（技士長など）、スタッフ同士での見直しのためのミーティング（カエル会議）などを行い、身近な目標設定を行っていくことが必要と言われています。

最初は、難しい課題ではなくすぐ出来るような課題から始めて行くのがよいとされています。その、職場環境の見直しの第一歩として、このガイドブックを参考にしていただけましたら幸いです。

2013年 2月1日
男女共同参画委員会 一同

男女共同参画委員会

委員長
委員

熊切こず恵
百瀬 直樹
高橋 純子
吉岡 淳
下條 隆史
寺谷 裕樹

日本臨床工学技士会
自治医科大学さいたま医療センター
梅花女子大学
山形大学医学部附属病院
熊本泌尿器科病院
聖隷三方原病院
(順不同)

男女共同参画ホームページ

<http://jacet.net/gender/>

当会の男女共同参画活動に関するホームページで、事例紹介やブログなどの最新情報をご覧ください。

両立支援ガイドブック

平成25年2月1日発行

発行 公益社団法人日本臨床工学技士会
〒113-0033 東京都文京区本郷3-4-3
ヒルズ884・お茶の水ビル4F

発行人 川崎 忠行
編集 男女共同参画委員会
印刷 東京アイデアフォース