

制度や支援を活かすのは人～支え合いで広がる働き方の選択肢～

◎石隈 麻邪¹⁾佐賀大学医学部附属病院¹⁾

近年、女性の働き方やキャリア形成において、ライフイベントとの両立が大きなテーマとなっています。特に出産や育児と仕事の両立は、多くの方が悩み、模索している課題ではないでしょうか。私自身も出産・育児を経験する中で、制度のありがたさを実感する一方で、職場の中でも様々な考えがあり、考え方の違いなどから働きづらさを感じる場面もありました。そんな中、夫の支えや、理解を示し寄り添ってくださった方々の存在が、前向きに仕事と育児に向き合う力となりました。

約20年前、第一子を出産した当時は、当院検査部で結婚や出産を経ても働き続ける人がほとんどいませんでした。正直なところ相談できる環境も十分ではありませんでした。当時の上司は、私の状況を気にかけ、何があるか分からないから、その都度相談するようにと声をかけ、理解を示しながら寄り添ってくださいました。また、家庭では夫の協力が、キャリアと子育ての両立を支える大きな柱となり、困難な時期を乗り越える力になりました。

現在では、多くの企業や教育機関においても、育児休業制度や時短勤務、フレックスタイム制度、在宅勤務、介護支援、メンタルヘルスケアなど、ライフステージに応じた多様な制度が整備されつつあります。私が所属する佐賀大学では、ダイバーシティ推進室を中心に、ライフイベント支援（育児・介護）、女性研究者への助成制度、障がいのある方への合理的配慮、セクシャルマイノリティ支援や相談窓口設置など、誰もが安心して働き、学べる環境づくりが進められています。その中でも、女性職員が安心して働き続けられるよう、育児との両立を支える時短勤務制度や、子の看護休暇、男性も対象となる育児を目的とした休暇などが導入されています。

制度は「ある」だけでなく、「使える」「使いやすい」ことが重要です。そして、それを活かすためには、周囲の理解や支え合いが欠かせません。ここで言う「支え合い」とは、単に手を差し伸べるだけでなく、その人の立場や状況、価値観を理解しようとする姿勢も含まれます。相手の選択や背景に寄り添い、互いに尊重し合う関係性があってこそ、制度は真に機能し、働き方の選択肢も広がっていきます。

働き方における「選択肢」が広がることは、個人の尊厳や生き方の多様性を尊重する社会の実現にもつながります。子育てや介護、自己実現など、人生の選択は人それぞれです。制度と支え合いが揃ってこそ、誰もが自分らしく働ける環境が実現すると思います。

今回のシンポジウムでは、夫のサポートや職場の制度、各種支援サービスに支えられながら、これまでの経験を通して、どのように働き続けてきたかをお伝えできればと思います。制度と支え合いが働き方の選択肢を広げる鍵であることを皆さんと共有し、これからの職場づくりについて一緒に考える機会になれば幸いです。

『育休・産休』現場 最前線 ～女性技師の働きやすさは職場環境にある！？～

◎塩崎 真弓¹⁾国立大学法人 富山大学附属病院¹⁾

現代の女性はとにかく忙しい。『女性活躍社会』の名の元、家事に子育てを行いながら仕事までこなす『私ばかり忙しい』『私ばかりしんどい』という想いを持つ女性は私だけではないはずである。もちろん男性の方が家事育児をこなしている家庭も多くあるだろうが、まだまだ世の中は女性が家事育児をする前提で作られた社会であると感じることは多い。私が所属する生理機能検査部門では今春から秋にかけて産休に入る女性スタッフが3名在籍している。当部門ではありがたいことに診療科からの要望を多くいただき検査項目や検査件数は年々増加している。3名とも日々研鑽を積み将来の検査室を担うべき人材である。本人たちとは『次にこの資格を受けよう!』『次はこの業務を習得できるようにしよう!』と話していたが今後は各々のライフステージにあわせて進めていくことになる。妊娠を伝えてくれた女性スタッフは報告の最後に『人がいない時にすみません・・・。』と申し訳なさそうに話してくれた。きっと彼女の旦那さんは自らの職場へそんな気遣いをしていないことだろう。妊娠した女性はこのような気遣いを感じるところから様々な負担がはじまる。一緒に働くスタッフのライフイベントを共に喜び支えたい想いの一方で、実際の現場に代替スタッフの見込みなどない。残されるスタッフの負担を考えてしまう。『本当に!?キャー!おめでとう!!いやいや気にしないで、ぜんぜん大丈夫だから!』と喜びながらも、過度に心配性な私はこれからの業務調整について毎日夢にみるほど思案している。検査が滞るかもしれない、休みが取りにくくなるかもしれない、支えるスタッフの負担が増えるかもしれない、そして出産後のスタッフが復帰しにくい環境になるかもしれないなど悩みは尽きない。だがそもそも部門で解決できる問題ではないことを管理主体に相談した。これをきっかけに全部門の主任および管理主体で今後の検査部運営について話し合いが行われた。話し合いの結果、次の2つの対策を講じることにした。①日々の需要に応じた部門への人員配置(人員の有効利用)、そして②業務の見直しである。まず①については副技師長が毎日の人員配置の舵をとり部門を超えた応援体制をおこなうことである。当部は6年前より定期的にローテーションを行ってきた。対象は新人から主任まで広い世代において活発に行っている。そのため生理機能検査室以外の部署でも生理検査を担えるスタッフが存在する。検査部全体の業務量やスタッフの休みに合わせて副技師長がスタッフの配置(応援体制)を采配し効率的な人員の活用を行っていく仕組みとした。②については各部門が「今ある業務は本当に必要か?」「もっと効率よくできる方法はないか」などについて議論し業務そのものを見直すことができた。検査室全スタッフの理解に感謝である。そしてこの対策の効果は今まさに育休産休を経験するスタッフがやりがいを持って長く働き、そして自らの経験をもとに次々世代の産休育休スタッフを気持ちよくサポートできた時に出るはずである。総務省の「2022年 就業構造基本調査」によると、15～64歳の女性の就業者の割合は72.8%であり年々増加していることが示されている。また、育児をしている女性の就業率は73.4%であり、さまざまな年代そして多様なライフスタイルの女性が働いていることが分かっている。男女雇用機会均等法の成立から今年で40年が経過した。各国の男女平等度を順位付けた「ジェンダー・ギャップ報告」で日本は118位。女性が首相になったことがなく管理職も少ないことが要因という。ようやく当院の検査室にも男性の産休取得希望者の声があるとの声が聞こえてきた。今回のシンポジウムをきっかけに家庭でも職場でも話し合いの機会を設け、まずは家庭生活も仕事も長く続けられる環境作りを考えてみたい。

型にとらわれない働き方改革

◎藤田 京子¹⁾
小牧市民病院¹⁾

働き方改革とは、「働く人々が、個々の事情に応じた多様で柔軟な働き方を、自分で『選択』できるようにするための改革」とされています。医療を含めさまざまな分野で、「長時間労働が美徳」とされた従来の働き方を見直し、労働時間の短縮やリモートワークの導入など、労働環境を改善する取り組みが進められています。今回は、臨床検査技師として働く女性として、どのような「働き方改革」ができるのか考えてみたいと思います。

「働き方改革」として、フレックス制度やリモートワークなど、労働条件での改善が注目されがちですが、実際に導入するには難しい部分も多くあります。労働条件だけではなく、ノンテクニカルスキルといわれるコミュニケーション能力やチームワークを駆使し、円滑な人間関係を構築すること、お互いの状況を理解すること、感謝の気持ちを持つことなどにより、誰もが安心して働ける環境に改善していくことも「働き方改革」にならないでしょうか。

働く女性に最も影響するイベントと言え、真っ先に「妊娠・出産・育児」があがります。産休・育休においては、労働者には休暇をとる権利があり、職場にはその申し出を受け入れる義務があります。しかし、長期休暇の取得により、どこかに負担がかかることは事実で、権利を主張するだけではなく、それを受け入れてくれる環境に感謝する気持ちが必要です。相手の立場を思いやり、気持ちを伝えあうことにより理解が深まり、お互いの問題点を共有することで解決への近道を見つけられるかもしれません。また、近年では男性の育休取得促進が義務化されていますが、女性の取得率に比べるとまだまだ低い状況です。お互いの立場を理解した上で、女性として男性の育休取得を積極的に推奨してはどうでしょう。

家庭においても「男性は仕事、女性は家事」という固定観念が薄れ、「家事・育児は夫婦で分担」という考え方が広まっています。働く女性を応援してくれる男性にも心から感謝したいと思います。男女異なる性別を同じものとして平等に扱うことは困難です。それぞれの特性を活かし、男女公平な業務分担・家事分担が望ましいと思っています。過去には育児休暇のない時代を苦労して乗り越えた先輩方もいますし、「休暇を取らせてやっている」と発言する男性もいましたが、現在の私たちは、今ある制度を気持ちよく利用できるよう、お互いの立場を理解し協力していく必要があります。仕事を最優先にできる人、家庭を重視しなければならない人、精力的に働きたい人、最小限で働きたい人、それぞれができる部分で補完し、自分のできない部分を埋めてくれた人の存在を認識し、感謝することが大切です。

ノンテクニカルスキルを磨き、「相手の立場に立って考える・異なる意見を受け入れる・良い面を見る」ことにより、良好な人間関係が構築できれば、対話もうまれ意見交換も可能になり、様々なアイデアを検討する機会がうまれます。これにより業務改善や効率化、経費削減にもつながります。個人においても、良好な人間関係により日々の業務が楽しくなればその分野に興味を持ち、深く知りたいと意欲がわき、テクニカルスキル向上にもつながります。このように良いサイクルを回していくことが理想です。

人生の中で、「何らかの理由で最小限の仕事しかできない」というタイミングがあっても仕方のないことです。困ったときは周囲に頼って良いのです。男女、年代を問わず、頼る立場になることも、助ける立場になることも、どちらの可能性も否定できません。常に助け合う気持ち、感謝の気持ちを忘れずにいたいものです。条件の改善は簡単なことではありませんが、視点を変えることはいつからでも始められます。考え方の方向を少し変えて働き方を改革してみてもいいでしょうか。

ワークライフバランスを考える

◎小森 法子¹⁾国立病院機構 京都医療センター¹⁾

「雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律」、いわゆる男女雇用機会均等法は、性別による不利益取扱いを禁じ、例えば婚姻・妊娠・出産を理由に解雇することを禁止している。また、募集・採用・配置・昇進の場面において、性別にかかわらず均等な機会を保障することで、働く人がそれぞれの能力を発揮できる環境づくりを目指してきた。加えて、次世代育成支援対策推進法（通称・次世代法）は、子育てを社会全体で支え、家庭と仕事の両立を実現するために、国や地方公共団体、そして常時雇用の労働者が101人以上いる一般事業主が連携して環境整備を行うことを求めている。これらの法律の理念は、「働く環境」において誰にとっても無関係ではない。

本シンポジウム『女性の働き方改革・男性の本音』～ワークライフバランスを考える～は、専門性が高く人材確保が難しい医療現場、とりわけ女性比率の高い臨床検査部門において、妊娠・出産に伴う休暇や、それを支える側の負担をどう乗り越えるかを多角的に議論する場である。性別や家庭環境にかかわらず、休暇取得や業務調整を「特別な配慮」ではなく、組織全体のリスクマネジメントとして捉える視点を広げることを目的とする。また、男性や単身者など制度や配慮の対象と見なされにくい立場の声も含め、全員が安心して意見を交わせる職場文化の形成を目指す。演者は、24年の臨床検査技師経験と2人の子を出産を経て管理職として勤務しており、日常検査での経験やマネジメントの視点から、具体的な課題や事例、対応方法を提示する。そのうえで、労働者本人はどのように就業するのがよいのか、また周囲の労働者への理解や配慮について、労働者本人・管理者としてのかかわり方をみなさんとともに考え、議論する。

そしてその意義は、公平な機会と柔軟な勤務体制が、熟練者の離職抑止、人材育成の継続、そして最終的には患者の安全と医療の質の向上につながる点にある。多様な背景を持つ人材が安心して力を発揮できる職場は、医療現場の持続可能性を高める“基盤投資”でもある。

本シンポジウムを通じて期待する成果は、現場で今すぐ試せる業務分担や勤務調整の具体策、突発的な休暇への対応手順の共有、さらには誰もが相談しやすい仕組みの合意形成である。みなさん一人ひとりが、ご自身の職場に持ち帰って実践できる行動を見つけることを期待する。

小森法子（46歳）

2000年5月	臨床検査技師免許取得
2012年9月	第1子出産
2014年11月	第2子出産
2015年4月	人事異動（昇任）
2018年10月	人事異動
2019年4月	第1子就学
2021年4月	第2子就学
2022年4月	人事異動
2024年4月	人事異動（昇任）
2025年4月	第1子進学

俺たちの働き方に対する認識は10年遅れているのか？

◎宇城 研悟¹⁾
松阪市民病院¹⁾

【俺たちが家族を支えている！のか？】

女性の皆さん！「旦那がしっかり稼いでくれたら、私は働かなくて済むのに」と考えたことはありませんか？

男性の皆さん、「男は仕事があるから」といって家事を疎かにしたことはありませんか？

一方で、「家族を養う」「大黒柱」「稼ぎが無いと結婚できない」といった概念のせいで、「自分らしく生きる」「プライベートを充実させる」ことを抑制して生きていけないと感じているのではありませんか？

時代は、ワンオペ収入（稼ぎ）からチーム収入（稼ぎ）へと変革していく中で、男性が働く事と家庭での役割に対する意識改革が必要とされています。職場で「子供が熱をだして呼ばれたので帰ります」と言いたい（言えない）男性は多いはずですが、しかし、時代遅れな体験談を武勇伝のごとく語る先輩や上司の居る職場の雰囲気、そして自分自身もパートナー {奥様} へ依存している現状があるのではなからうか。

【俺たちが職場を支えている！のか？】

産休、育休は女性のキャリア向上の足枷か？結論から言えば、全くそんなことはない。むしろ、効率的な考えや献身的な行動、他者への理解や協調性の向上が期待でき、組織力が上がると私は信じている。ただ、問題となるのは、一時的に人員が減り残されたスタッフの業務負担の増加による疲弊である。育児休暇や時短制度を活用しながら働く事に、周りのスタッフが目くじらを立てることは少なくなったと実感しているが、それでも男性の育児休暇取得率はまだまだ低いのが現状である。出産と育児はある程度切り離して考える。そして、職場を支えるスタッフの業務負担増加対策も併せて取り組む必要があるが、「どのようにすればいいのか解らない」が今の私の本音であり悩みである。

【私たち自身が職場環境を変えることができるのか？】

女性が働きやすい職場づくりで、男性（上司）がすべきこととはなにかと考えてみました。産後の女性が働きやすい職場（産休明けで戻ってきたい職場）は、制度だけでなく職場の雰囲気や働き甲斐も重要ではないかと考えています。例えば当院では、必ず朝と夕方の1日2回の短いミーティングを開催し情報共有と表情の確認を行っています。時短勤務などで参加できないスタッフも必ず一回は参加できる体制です。同じ時間リズムで働くことのできない仲間を理解し、排他的にならず、職場の目的達成への貢献度で人を評価することに重きをおいています。また、どうしても男性目線で、「重労働はさせられない」「残業させられない」「きつく怒れない」と考えてしまいがちですが、ぐっと堪えて配慮はしつつ比較的遠慮しないように心がけています。

「家族への貢献」も「職場のスキル」も欲しいものがあれば、我慢せずに全部手に入れるつもりで行動すればいいんです。それを実現するポイントは家事も仕事も「誰がやってもいい事」を思いやりを持ってできるかどうかではないでしょうか。