

医療機関で働く女性の環境整備

相山 広美

一般社団法人岡崎市医師会

(平成 29 年 4 月 26 日受付)

要旨：岡崎市医師会は、医師会館を併設する公衆衛生センターと、人間ドック・健康診断を行うはるさき健診センターの 2 施設から成り、地域に密着した保健・医療・福祉の事業を展開しています。従業員数は 511 名（職員 179 名）で、臨床検査技師の職員は 41 名で女性技師が 6 割を占めています。女性化が進む検査業界において、私が会員である日本臨床検査技師会（以下日臨技）では、女性会員が 7 割となり、各施設において若い世代で女性技師の占める割合が多くなり、女性の活躍推進のための取り組みが急がれています。今回、当会の現状と日臨技で経験した取り組みより、女性の働く環境について報告します。

女性をとりまく社会環境において、国は 1999 年制定の男女共同参画基本法で、「男女共同参画は 21 世紀の最重要課題」と位置づけ、種々の取り組みを進めてきました。指導的地位に女性が占める割合の努力目標を 30% としたこともその 1 つです。しかし、女性の働く環境における課題は多く、女性の労働力は、依然として 30 代を底辺とする M 字型を描いています。近年では、男女雇用機会均等法、次世代育成支援対策法や育児・介護休業法等が後押しとなり、M 字型は解消されつつありますが、家事・育児の中心は女性という価値観の中、女性の負担も多く育児休業後復帰はできるものの職場への不安を抱えている女性技師も多いと推測します。平成 28 年 4 月 1 日には「女性活躍推進法」が施行され、国や地方自治体、一定規模以上の企業に行動計画の作成や公表が義務付けられました。当会では、現状把握から行動計画を立案し、この 4 月から 4 年間取り組んでいきます。健診や検査室で働くのは圧倒的に女性が多く、この取り組みにより、男女ともに考え行動することが女性が働く環境整備に繋がると考えます。

(日職災医誌, 65 : 289—294, 2017)

—キーワード—

女性, 活躍, 職場環境

はじめに

1958（昭和 33）年に「衛生検査技師法」が公布され、臨床検査に携わる人々は、その職能人としての身分が明確になり、医療に関する検査技術の普及発展、国民の保健衛生の向上に大きく貢献してきた。1970（昭和 45）年に「臨床衛生検査技師、衛生検査技師等に関する法律」が、一部改正され「臨床検査技師」が誕生した。我々、臨床検査技師は、質の高い医療サービスの提供者として幅広い役割を担っている。現在では、臨床検査室における学術的研鑽、精度保証事業に加え、その活躍の場が広がり、臨床検査室を出てチーム医療の中で活躍すべく、病棟業務、緊急検査、在宅医療の現場においても医療の質の向上のため、重要な役割を果たす取り組みは進んでいる。

私は、現在、一般社団法人日本臨床衛生検査技師会（以

下、日臨技）の会員であり、代表理事（副会長）を拝命し、日臨技事業に携わっている。今回のテーマ「医療機関で働く女性の職場環境」についての報告にあたり、勤務先である一般社団法人岡崎市医師会（以下、当会）での職場環境への取り組みを、臨床検査技師の立場で報告させていただき、今後の医療機関で働く女性の職場環境及び活躍推進について考察する。

日臨技の取り組み

日臨技の会員は、2016（平成 28）年 3 月 31 日現在 57,797 名で、女性会員の占める割合は、1985（昭和 60 年）年ごろ約 50% であったが、現在は 68% となった。近い将来 80% に達すると予測されており（図 1）、全国の臨床検査室は、女性の職場となりつつある。

1986（昭和 61）年度、日臨技は、マスタープラン委員

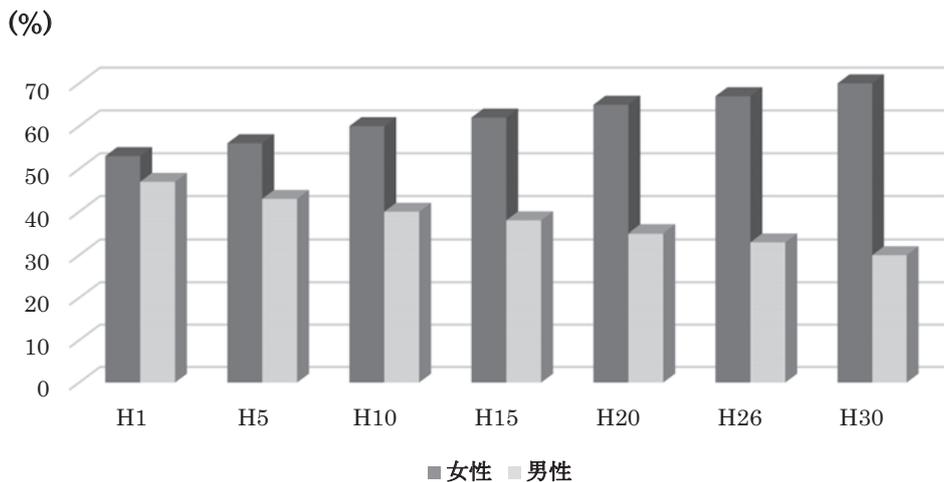


図1 日臨技男女会員比率

会を設置し、日臨技の骨組みを定める基本計画を策定した。そして、臨床検査技師が「医学検査」の専門家として国民の目に見えるかたちで医療に貢献するため、直接患者にかかわる業務の拡充・推進がなされてきた。その後、医療制度が激しく変化していくなかで第2次マスタープランの答申に続き、21世紀の日臨技が進むべく方向と、あるべき姿について検討された第3次マスタープラン要綱が答申された。この要綱の中で執行部体制の理事定数に、「当会の会員構成の特性を考慮すると同時に、政府の男女共同事業にならぬ、女性理事の積極的な登用を図ることが望ましい」と明記され、初めて女性技師のことが取り上げられ大きな一歩となった。マスタープラン答申後、基本目標の実現に向けてさまざまなアクションプランが立案された。その中には、日臨技未来構想策定に関する委員会が答申した「臨床検査技師像」がある。その1つに「医療人としての責任を果たせる臨床検査技師像」がある。医療人として責任を果たせるとは、①技師長から次の役職である技術部長、その上位職へと昇格し、管理職として病院運営に参画すること、②専門技師として認知され診療レベルの向上に貢献すること、③チーム医療の中で組織間の狭間を埋める仕事を担うこと、具体的には、医療行為以外の業務や病院内でできる様々な業務を率先して実践することである。この臨床検査技師像を作り上げるには、組織管理能力や専門的な技術、協調性を向上する必要がある。女性が多い臨床検査室において、女性に求められるものも多くなる。女性が力をつけて組織を支えていくためには、日臨技が組織力を向上し技師会や職場でリーダーとなる人材育成に取り組むこと、すなわち臨床検査技師の将来を担う人材育成である。

女性活躍推進に向けて

先に述べたマスタープラン答申後、2005（平成17）年度事業計画案に「会員の多くを占める女性会員の活性化

を検討するための女性部会の設立」が盛り込まれ、女性の視点から、日臨技の改革に向けた方策や、会員増加を図るための手段を提言するため女性部会が設立された。2005（平成17）年から現在に至るまで活動した内容は、①全国学会等における女性活躍に関するシンポジウムの開催、②「日本臨床衛生検査技師会の諸運営に関する提言書」の答申、③現状把握のための会員アンケートの実施、④第3次マスタープランの検証、⑤女性管理職セミナーの開催である。

学会でのシンポジウムのテーマは、「女性自身の意識改革を目的とした人材育成」「女性技師活動の歩みと将来展望」「ワークライフ・バランス自分らしくもっと輝くために」「男女共同参画への取り組み」等であり、それらの発表において、情報収集、意見交換を行ってきた。2010（平成22）年には、「日本臨床衛生検査技師会の諸運営に関する提言書」を答申した。その中には、10年後の日臨技のあるべき姿として、会の運営に関する事項以外に、働く女性（男性）技師の環境整備を提言し、環境整備では、学会や研修会での保育所設置、復職時や再就職時の就業支援などが挙げられた。以前から、日臨技会員への組織調査は実施されてきたが、2009（平成21）年より、女性会員への調査も始められた。2015（平成27）年、女性管理職セミナーを実現することができ、2016（平成28）年には男性会員も加わった管理職研修となった。

2009（平成21）年度より、2年に1回女性会員への意識調査（15設問）を実施している。今回は、2013（平成25）年度の調査（回答数29,206名：回答率62%、女性の回答数19,728名）の中で女性活躍推進のポイントとなる設問について列挙する。「子育てをしながら働くうえで、どんな点が障害になると考えますか。」という設問に対する一番多い回答は、「仕事が多忙で子育ての時間がとりにくい。」（50%）であり、次に多いのは、「職場に仕事と子育てを両立するための制度が不十分である。」という回答であった。「職場等で育児休暇中もしくは復帰後、知識・

技術維持に関する支援があるか。」に対しては、69%が「無い」、7%が「ある」と答えた。「女性が、育児休暇等で休暇をとることによる、役職(昇進)の影響があるか。」に対しては、45%が「影響がある」と答えている。ちなみに、愛知県の施設別女性役職者(主任以上)の比率は、200床以下の病院では30%、500床では、40%を超えるという報告がある。それは男性管理職の退職によるもので、課題として、急な昇格で女性管理職教育が追いついていないのが現状であるという意見もある。女性が活躍していくには、女性が管理職になっていくことが必要であるにもかかわらず、現状では、職場の理解が得られない、人材育成の環境が整っていないなどの問題があると推察される。女性には出産というライフイベントがある。キャリア形成意欲の高い、あるいは仕事と家庭を両立して従事したいと考える若い世代の女性にとっては、周りの理解や環境整備が必要である。そのためには、女性の声をすくい上げ、管理職や男性技師の意識も変えていかなければ、働きやすい職場、そして女性技師の活躍は進まないと考える。

日臨技や職場において、女性活躍推進に向けての具体的な取り組み課題は明確となり、日臨技のアンケート調査からもわかるように、育児休暇後、職場復帰への支援や、女性の役職者への登用の推進である。さらに、親の介護の影響は、女性活躍推進に及び始めている。このことから、今後は、介護休暇の取得が、就業に影響してくることは避けられないと推察される。日臨技の諸運営に関する課題について、女性部会にて検討してきたが、2010(平成22)年度女性部会を「女性技師将来検討委員会」と名称を変えた。そして、女性技師将来検討委員会は、日臨技に対して2つの基本方針を提言した。

①日臨技としての明確な目標の提示とその履行ならびに会員への浸透

②女性会員が活躍できる機会の提供と環境整備

これは、臨床検査技師としての社会・組織に対する行動や責任に関する意識向上を含め、会員に浸透させることが必要であり、そのための人材育成、活動を可能とする環境整備等を複数の視点から取り組む必要があるとし、以下5項目の取り組み案を示した。現在、女性部会や女性技師将来検討委員会は設置されていないが、男性女性を問わず臨床検査技師像に向かって様々な事業が取り組まれている。残念ながら、女性技師将来検討委員会が検討してきた以下の取組事項は必要とされつつも、進んでいないのが現状である。

(1) 執行部体制強化：女性理事の登用

(2) 人材育成強化：マネジメント能力開発(経営・管理)

患者心理、臨床現場に対応できる能力開発

(コミュニケーション能力)

(3) 教育プログラムの整備：各種研修会プログラムの

整備と普及

職場復帰支援研修、どこでもだれでもできるeラーニング

(4) 技師長会との連携：職場における女性の就業支援へ取り組み

職場復帰支援等、管理職育成研修(ロールモデルの提示等)

(5) 情報交換：女性のネットワークの構築

気軽に相談できる仕組み作り

企業における女性活躍支援と当会の取り組み

301人以上規模の企業や自治体に行動計画の策定や情報公開が義務づけられる「女性活躍推進法」が、平成28年4月1日より施行された。300人以下の組織は努力義務であるが、少子高齢化で労働力不足が懸念される中、女性の採用や管理職を増やし、女性が活躍するための環境整備に向けて、社会全体の「底上げ」につながると期待されている。女性活躍推進法に基づく行動計画とは、職場の現状把握と分析、例えば、女性の採用比率、女性の管理職比率勤続年数の男女差、労働時間の状況など改善点を分析し、数値目標を設定することである。また、この行動計画を企業が公表することにより、労働者にとって働きやすい職場なのか判断できるようになる。私の職場は301人以上の規模でありこの推進法により行動計画をたて取り組みを始めた。

当会は、医師会館を併設する公衆衛生センターと、主に健診事業を行うはるさき健診センターの2施設から成り立っている。公衆衛生センターでは、医師会業務、臨床検査事業、高額医療機器を利用した依頼診療検査、夜間急病診療所が行われており、はるさき健診センターでは、人間ドック・健診が行われている。当会の職員構成は、常勤医師、臨床検査技師、診療放射線技師、看護師、保健師、管理栄養士、臨床心理士、運動指導士、事務員で、全職員179名、パート職員332名の合計511名である。臨床検査技師は、この事業のすべてに携わっており、そのうち、職員は41名、パート職員は46名である。当会の臨床検査技師の中で、システム関係や、渉外関係に従事している者、そして管理職を含めると11名が検査業務以外で活躍している。また、臨床検査技師で管理職は、20名中6名である。

当会の現状把握と行動計画

1986(昭和61)年ごろより、事業が拡大するごとに職員数は増えており、現在、当会の職員は、平均年齢38.7歳、非管理職37.5歳、管理職49.5歳である。全職員の女性の割合は54.8%(パート職員は93.3%)であるが、当会の男女別年齢分布図(図2)に示すように、年齢別では40歳以下において、特に女性の比率が高い。男女比は、職員ではほぼ同率であるが、パート職員を含めれば圧倒

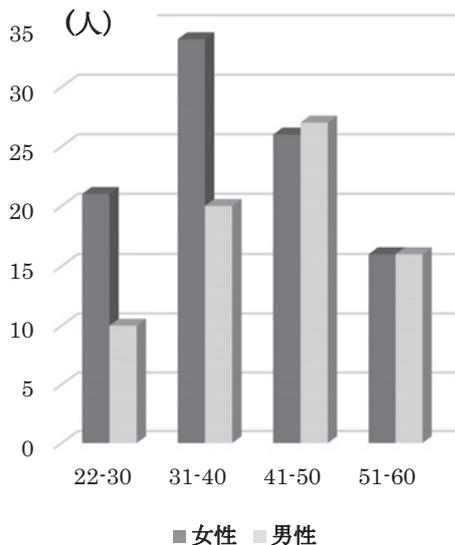


図2 岡崎市医師会男女別年齢分布図

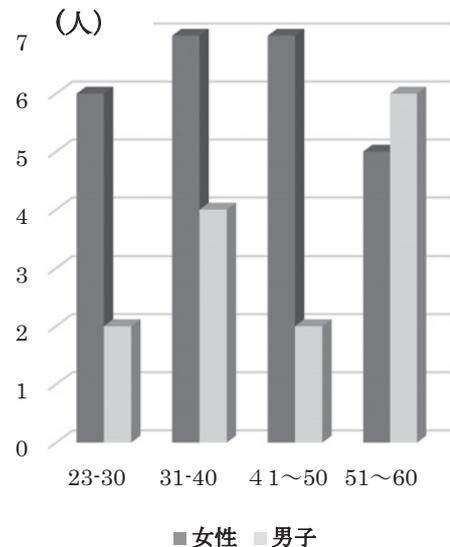


図3 臨床検査技師男女別年齢分布図

的に女性の多い職場である。臨床検査技師の男女別年齢分布は、図3の通りである。女性の比率は50歳以下で高く71%であった。看護師、臨床検査技師は、それぞれ100%、61%が女性であり、当会では両職種の比率が高い。ゆえに、女性が圧倒的に多くなっていると推察される。

臨床検査技師の勤務時間は、臨床検査室では、午前9時から午後5時15分であり、月3日程度の当番制は、午後7時から午後11時で、日曜当直は、午前10時から午後6時である。他方、健診に従事する臨床検査技師の勤務は、午前7時から始まる場合もあり、その健診によって出勤時間が変動する。よって、出産育児後に健診業務に従事するのは難しいと推測される。育児休業、育児短時間勤務は100%取得されており、育児短時間勤務の場合、夜間勤務、日曜当直は免除され、女性臨床検査技師の働き方は、十分配慮されていると考える。女性臨床検査技師の年次有給休暇取得は、平成25年平均5日（全職員：平均4日）25%平成26年平均7日（全職員：平均7日）35%であった。年次有給休暇取得率の国平均は、42.5%であり、当会はかなり低い状況である。さらには、職種別では、事務関係、特に受付や渉外担当に従事している女性では、年次有給休暇取得率は、かなり低い状況であるが、一方、女性の臨床検査技師は、多く取得出来ている印象である。さらに、個々の比較でも、職員間や部署間で取得率に大きな差が観察される。そこで、年次有給休暇の取得目標を1人当たり年間5日以上とした。そのためには、働き方を見直し、休みやすい雰囲気作りをする。早出のある部署や季節によって業務が増える部署については、長時間労働の抑制も検討する必要があると考えられる。この取り組みによって、女性にとって働きやすい環境づくりに繋がり、女性が仕事をするのに余裕ができ、その能力を発揮できると考えられる。2015(平

成27)年、採用された当会労働者に占める女性の割合は、職員75%、パート職員100%であった。職員における男女の平均勤続期間は、それぞれ17年間、16年間であった。女性の育児休業取得期間の補充は、派遣社員で対応されている。当会の規程の改定により、女性の育児休業中も勤続年数が加算されるようになったため、男女間で、平均勤続期間に差が小さくなっていると推測される。女性にとっても、平均勤続期間は昇給や退職金に影響されるため、育児中も勤続年数が加算されることは意義があると考えられる。2016(平成28)年現在、当会の管理職に占める女性の割合は、20名中4名(全員臨床検査技師)、20%であるが、女性事務職の管理職は0人で、若い世代へシフトしていく中で、臨床検査技師に比べリーダーとなる中堅職員の人材育成が遅れていると推察される。そこで、管理職の占める女性の割合は現在よりも増やすことを目標とした。

まとめ

本論文では、日臨技の女性活躍への取り組みについて説明し、当会の女性活躍推進に向けての現状と今後について、臨床検査技師の立場から報告した。平成32年3月31日までの4年間、当会は、女性が職業生活において、その希望に応じて十分に能力を発揮し、活躍できる環境を整備するため、法律に則って行動計画を作成し、取り組みを始めた。

現在、女性活躍推進のための取組には、①女性の積極的採用に関する取り組み、②配置・育成・教育訓練に関する取り組み、③継続就業に関する取り組み④長時間労働是正等の働き方の改革に向けた改革、⑤女性の積極的登用・評価に関する取り組み、⑥女性の再雇用の中途採用に関する取り組み、⑦性別役割分担意識の見直しなど職場風土改革に関する取り組みの7分野があると言われ

ている。女性に対する適切な配置や人材育成を積極的に
行い、リーダーシップを発揮できるよう教育訓練を行う
ことが重要であり、それには、出産・育児休業後も仕事
を辞めることなくモチベーションを維持し、働ける環境
を整え、働きぶりを評価できる仕組みがあることが重要
である。働きやすい職場では、当然仕事の効率も上がり、
特に女性が能力を発揮できれば、当会としても大きな利
益となると考える。

これを推進するには、やはり職場風土改革がポイント
となるであろう。いくら女性が意識改革し頑張ろうと
思っても、上司や同僚そして家族の理解や応援がなけれ
ば前には進めないと推察される。日臨技で取り組めるこ
とは、女性活躍に関する情報発信や働き方のロールモデ
ルの提示や復帰支援等であり、技師会役員に女性を登用
し女性の立場からも考え、男性と共に活動することであ
る。また、当会の行動計画のように、各医療機関でも課
題を明確にし、職場でしか解決できない働き方等につい
ては、協力体制を構築し、お互いを助け合いながらより
良い職場環境を作ることが大切である。

利益相反：利益相反基準に該当無し

文 献

- 1) 社団法人日本臨床衛生検査技師会：日本臨床衛生検査技
師会史（組織の発展）. 2008.
- 2) 社団法人日本臨床衛生検査技師会女性部会：（社）日本臨
床衛生検査技師会の諸運営に関する提言書. 2010.
- 3) 社団法人日本臨床衛生検査技師会未来構想策定に関する
委員会：臨床検査技師の未来構想. 2013.
- 4) 一般社団法人日本臨床衛生検査技師会：平成 25 年度各
種報告書. 2014.
- 5) 一般社団法人日本臨床衛生検査技師会：平成 28 年度各
種報告書. 2016.

別刷請求先 〒444-0875 愛知県岡崎市竜美西 1-9-1
一般社団法人岡崎市医師会
相山 広美

Reprint request:

Hiromi Sugiyama
Okazaki Medical Association, 1-9-1, Tatsuminishi Okazaki,
Aichi, 444-0875, Japan

The Improvement of Female Work Environment in Medical Facilities

Hiromi Sugiyama
Okazaki Medical Association

The Okazaki City Medical Association consists of two facilities: a Public Health Center, which is connected to a Physicians Hall, and the Harusaki Examination Center. Through these facilities, we are expanding our insurance, medical, and social welfare activities for the region. There are a total of 511 employees (179 staff members), and 41 medical technologists, of which females account for 60%. In this industry, where the roles of females are advancing, 70% of members in the Japanese Association of Medical Technologists (JAMT) (of which we are also a member) are female, and incentives are quickening to encourage female participation in medical facilities, with the proportion of female medical technologists growing amongst younger generations.

We will now report on the female work environment, based on our experience with JAMT initiatives and the present state of the Tokai region.

In regards to the social environment for females, various initiatives are being pushed forward, with the country's adoption of the Basic Law for a Gender-Equal Society in 1999, and the positioning of "Gender Equality as the Foremost Goal of the 21st Century."

One of these initiatives is to have 30% of leadership positions occupied by females. However, there are still many issues regarding the working environment for females, and the female labor force still forms an "M-shaped curve," with a slump seen amongst women in their 30s.

In recent years, this M-shaped curve is being resolved, bolstered by the Act on Advancement of Measures to Support Raising Next-Generation Children, and the Child Care and Family Care Leave Law. Nonetheless, with cultural values that place housework and childrearing responsibilities on the female, it appears that many female medical technicians are uneasy about burdening their workplace, despite having a right to return to work following childcare leave. On April 1, 2016, the Act on Promotion of Women's Participation and Advancement in the Workplace was implemented, making it compulsory for the national government, local government, and corporations of a certain size to create and publish plans for action.

Taking into account the current situation, we have put together a plan for action that will begin in April, and will be implemented over the next four years. With an overwhelming proportion of females working in our exam rooms and laboratories, we expect that this initiative, which takes both women and men into consideration, will improve the working environment for females.

(JJOMT, 65: 289—294, 2017)

—Key words—

Female Work, Environment, Promotion