

女性医療スタッフの職場環境と今後の課題

中元 洋子

産業医科大学若松病院リハビリテーション部

(平成 30 年 4 月 16 日受付)

要旨：『女性の職業生活における活躍の推進に関する法律』が、自らの意思によって職業生活を営み、または営もうとする女性が個性と能力を十分に発揮することを目的として平成 27 年 9 月に施行された。少子高齢化に伴い労働人口が減る中、労働人口としての女性の職業生活における活躍を推進し、豊かで活力ある社会の実現を図るためのものである。女性の労働力人口比率が結婚や出産、子育てを機に他の年代の労働力人口比率と比較して顕著に減少する“M 字カーブ問題”が指摘されている。日本理学療法士協会の理学療法白書では、女性理学療法士の 84% が 40 歳以下であり、女性理学療法士の休職・離職率が問題になっている。また、平成 28 年の福岡県理学療法士会の会員アンケート調査では、離職の原因に関して、男性は、業務内容や待遇への不満やスキルアップが上位を占めるのに対して、女性は育児・結婚が上位を占めていた。また、復職に必要な要件は、男女とも業務内容や待遇が上位を占めていたが、女性に特化した要件として労働条件が散見された。就業継続に必要な要件として、職場や家族の理解が必要と感じているのは、女性が圧倒的に多く、働く女性理学療法士における周囲の協力体制に関する課題も検討する必要がある。自身もリハビリテーション専門職として就職して以来、臨床面だけでなく研究面、教育面の自己研鑽を積む上で、『子育てしながらの時間調整』に大変苦慮した経験をもつ。女性理学療法士が職場でのスキルアップを考え、かつ輝きながら働き続けるためには、社会全体で協力しあえるような環境を作ることが急務ではないかと考える。

(日職災医誌, 66: 359—362, 2018)

キーワード

女性医療スタッフ, ワーク・ライフ・バランス, 職場環境

はじめに

自らの意思で職業生活を営み、または営もうとする女性の個性と能力を十分に発揮されることを目的として、平成 27 年 9 月に女性の職業生活における活躍の推進に関する法律が公布・施行された¹⁾。少子高齢化がすすむ日本において、労働人口としての女性の職業生活における活躍を推進し、豊かで活力ある社会の実現を図ることが必要となった。

しかし一方で、平成 28 年度の労働人口に関する全国調査²⁾では、一般的な子育て世代とされる 25～34 歳の女性労働人口は 77.1%, 35～44 歳では、74.0% と他の年代の女性労働人口よりも低下していた。女性の労働力人口比率が 30 歳代を中心に低下しており、結婚や出産、子育てを機に、女性が離職することによって、30 歳代の女性の労働力人口比率が他の年代の労働力人口比率と比較して顕著に減少する“M 字カーブ問題”が指摘されている。

今回、女性医療スタッフの職場環境と今後の課題をテーマに、理学療法士の視点から現状と課題について自身の経験を交えつつ、以下に述べる。

理学療法士の現状と課題

平成 28 年度の日本理学療法士協会の調査³⁾において、男女比は男性理学療法士が 63% (62,386 人)、女性理学療法士は 37% (36,504 人) で、女性理学療法士の 84% が 40 歳以下という構成から、平成 28 年度の全国調査と同様に 20～30 歳代の女性理学療法士の休職・離職率が問題になっている (図 1)。

平成 28 年度の福岡県理学療法士会の女性理学療法士の課題を考える委員会が行った就労状況における調査⁴⁾では、離職状況に関して、男性理学療法士の多くは、業務内容や待遇への不満やスキルアップが上位を占めるのに対して、女性では育児・結婚が上位を占めていたことが分かった (図 2)。また、復職に必要な要件として男女

とも業務内容や待遇が上位を占めていたが、女性に特化した要件として勤務体系や労働条件であった。

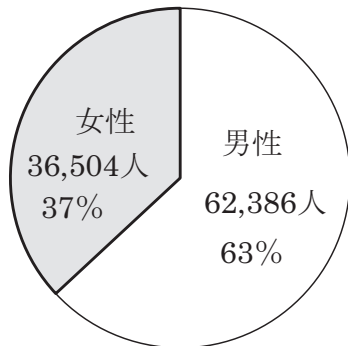
その他にも、いったん離職しても復職するためには保育園などの託児サービスを利用する親が多いが、保育園

に預けることができない地域も多い。H29年4月の厚生労働省の調査⁵⁾によると、北九州市認可保育園待機児童数は0人であったが、福岡県の須恵町や太宰府市、春日市などは待機児童者数が100名以上と特に待機児童者数が多い。福岡県は全国で7番目に待機児童者数が多く、仕事をしたくても復職が困難になってしまうケースもある。

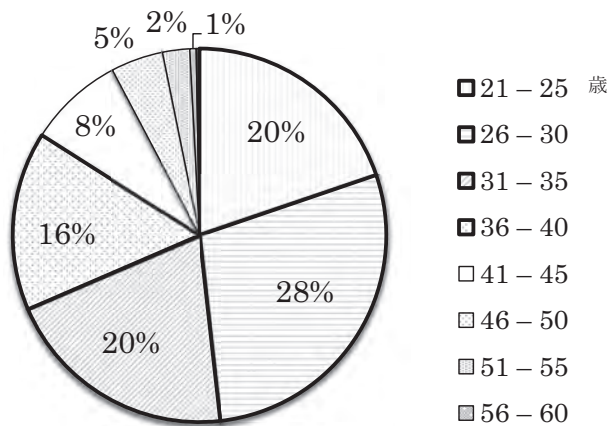
保育園を確保したとしても、子育て中の女性にとって、回復期リハビリテーション病棟などの365日勤務体制の職場であれば休日の交代勤務が必要となるため、休日出勤中の子供の保育が確保できるかなど周囲の環境も考えなければならない。また、一般のクリニックなど、勤務時間が遅くなる施設もあり、これらの勤務体系や労働条件は子育て世代の親が就労継続する上で、支障となる時間的な課題でもある。

また、産前産後休暇、育児休暇を取得し長期間臨床から離れている女性は、仕事復帰をするにあたり、知識面でも技術面でも不安になることが多い。各職場からの声掛けは勿論、復職時に託児所付きの研修会などに参加できるように各種団体の事務局から休業中の復職支援についての積極的な情報提供があれば、復帰に向けた精神的不安を解消する一助になるのではないと思われる。

次に、平成28年度の福岡県理学療法士協会の就労状況における調査⁴⁾で、妊娠中に就労していた女性は86%、そのうち妊娠出産時にトラブルがあった者は67%であった。妊娠中のトラブルは切迫流産の経験が21%と多く、次いで不正出血13%、切迫早産11%、貧血11%となっていた。また、帝王切開や流産、早産なども少数見られ、大変深刻な問題である。これは、看護師や介護士と同様に起居動作や移乗動作など介助の際に腹圧がかかるような作業が多い専門職であることから、労働安全衛生上の作業管理に関する課題でもある。就業継続に必要な要件として、産前産後における制度の周知については性差が



a.理学療法士の男女比



b.年代別女性理学療法士の割合

図1 理学療法士の男女比と年代別女性理学療法士の割合（理学療法白書2016より数値引用筆者作成）

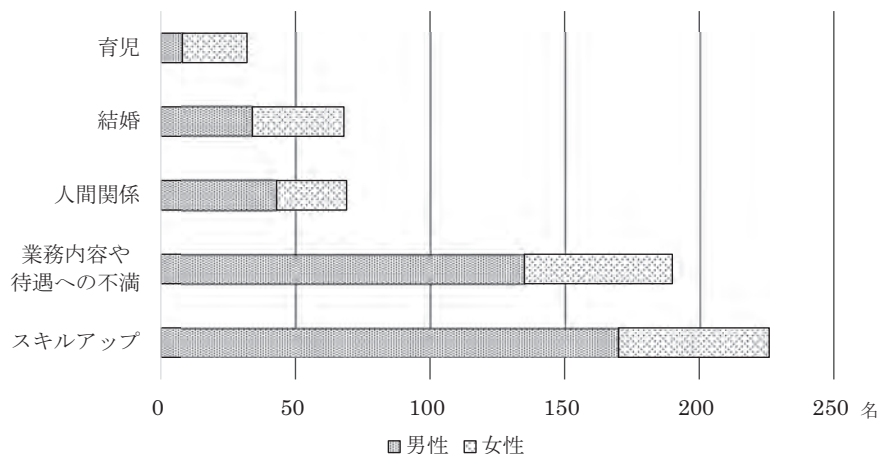


図2 離職理由（離職経験のある理学療法士）

育児・結婚を理由に離職するのは女性が多く、業務内容や待遇への不満・スキルアップを理由に離職するのは男性の方が多い。

なかったが、職場や家族の理解が必要と感じるのは女性で圧倒的に多く、周囲の協力体制、特に妊娠時の作業管理に関する課題も検討する必要がある。

仕事と家庭の両立支援に向けて

自身の経験として、大学病院のリハビリテーション専門職として就職して以来、臨床面だけでなく研究面、教育面の自己研鑽を積み重ね、『子育てしながらの時間調整』が大変苦労した。

学会や研修での遠方への出張は困難であったので、その分近距離で日帰りができる出張や託児所がある学会などには積極的に参加するように心がけた。後輩理学療法士や実習学生への教育、指導を終業時間後に行う事は困難であったため、協力を得て始業時間前や昼休みなどを利用して可能な限り行ってきた。

また、同僚や上司とのコミュニケーションを日ごろからとるように意識し、業務時間内にできる仕事を率先して引き受けるように心がけた。

私自身は時短勤務制度を利用せずに仕事と家庭の両立ができたが、育児中の母親は時短勤務を利用するケースもある。時短勤務者の業務は、周囲の者がフォローすることになるが、フォローする量が多ければ多いほど、周囲が疲弊し、ともすれば時短勤務者への風当たりが強くなる。そうすると、時短勤務者は職場に居づらくなり、自らの辞職を考えるようになる。そうならないためにも、育児中の親をフォローする周囲の人たちへの配慮を欠かしてはならない。日ごろから感謝の気持ちを持ち、その分、居る間は同僚への気づかいや時間内にできることを率先して行うように心がけることが大切である。自分自身のみで解決できない時間的な問題に関しては、その職場単位で話し合い、職場内の制度をしっかりと理解し利用することも必要である。

家庭内では、子供と過ごす時間が少なくなり、時間に追われ毎日のバタバタ過ぎる中、子供たちへの罪悪感が生まれる日も少なくなかった。本気で辞職を考えた時期もあったが、やはり理学療法士という仕事が好きであり、どうにか続けていきたいと思った事を覚えている。

子育て期の女性労働者のストレスに関する調査報告書⁹⁾によると、子がいる労働者のストレスについて、自分の時間を持つことができないと感じている人は全体の42%であり、そのうち81%の方がそれによるストレスを感じていていた。仕事と家庭の両立ができないと感じている人は54%、うちストレスを感じる人は68%であった。

自分自身、仕事復帰してすぐは両立ができていないと感じ、ストレスに思っていた時期もあったが、子育てと仕事の両立にやや慣れてきた頃より、肩の力が抜けたように感じる。その頃から、自分の周りには協力してくれる人がたくさんいたのだと周りを見渡せることができる

ようになった。ストレスも減り、「今日もごめんね」から「みんな頑張ったね、ありがとう」へ声掛けも変わってきたように感じる。

他にも、育児中は子供の病気により、急な休みが必要になることもあり、他のスタッフにも迷惑をかけていたと思う。また、家族や親戚にも協力してもらい、連続して休まずに済むように調整していた。幸い院内に病児保育ができてからは、頻回に利用した時期もあった。

主婦の就業に関する1万人調査⁷⁾によると、子育てをしながら仕事をするうえでの大きな不安は、子供が病気になった時に仕事を休めるかということであった。このことから、女性が就労するにあたって、勤務体系のみではなく、職場の理解や周囲の協力も重要である。

このように、子育て世代の就労者には多くの課題があるが、自分自身の種々の調整は勿論、周囲の協力と理解によって、何とか離職せずに働き続けることができていくと思う。

そして、自分自身が仕事に対するモチベーションを持ち続けること、数年後の自分のイメージを持ちながら働くことも就業継続には重要である。現在は、この経験を生かして子育て世代の後輩を指導し、過去の経験を話しながら、いかにして子育て時期を乗り切り就業を継続するかを一緒に話せるようになってきた。

岩崎⁸⁾によると、働く個人としてキャリアのとらえ方は様々あり、仕事上のキャリアだけを指しているのではなく、人生で経験するすべてがキャリアであるから、広く自分の人生のキャリアについても考える必要があるとしている。妊娠・出産・育児の主を担う女性にとって、今何を最優先にすべき時期か、またその先には何をしていくべきかなど、その時期によるキャリア発達の方法を工夫することが仕事を継続する上でも大切である。

子育てする上で、母親の役割が大きいことは確かであるが、父親の役割も忘れてはならない。現在、日本の男性労働者の仕事時間は、1990年と比較すると減少しているが、依然として仕事に費やす時間が長く、おのずと家庭に費やせる時間が短縮する。ワークシェアリングやフレックス制の導入など、効率の良い仕事方法をシステム化し、男性にも育児休暇を取得しやすい制度を作るなど、国全体として男性が育児に参加しやすい環境を整備することが必要である。また、男性自身も母親とともに育児をする親なのだという自覚を持ち、支え合うことが女性の就業促進につながると考える。

まとめ

女性理学療法士が職場でのスキルアップやキャリアアップを考え、かつ輝きながら働き続けるためには、自分自身が努力することが重要であるとともに、家族および周囲の協力や、職場の協力、また職場の理解が大切である。また、育児をしながらでも就業継続が可能となる

ような制度の充実など、社会全体で協力しあえるような環境を作ることが急務であり、それこそが労働人口としての女性を育て、また輝きながら活躍する女性を育てることにつながる。

謝辞：仕事と家庭の両立を支援して下さった産業医科大学病院リハ部長 佐伯 覚先生、リハ部 技師長 武本 暁生先生、および産業医科大学若松病院 リハ部長 岡崎 哲也先生、リハ部 技師長 白山 義洋先生の高聞を頂き深謝いたします。

利益相反：利益相反基準に該当無し

文 献

- 1) 女性活躍推進法特集ページ 厚生労働省 <http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000091025.html> (参照 2017-10-29)
- 2) 平成 28 年度労働力調査年報 総務省統計局 <http://www.stat.go.jp/data/roudou/report/2016/index.htm> (参照 2017-10-29)
- 3) 理学療法白書 2016 年度版 日本理学療法士協会 http://support.japanpt.or.jp/upload/privilege/obj/files/other/rigakuryouhouhakyusyo_2016.pdf
- 4) 永野 忍、他：公益社団法人福岡県理学療法士会会員を対象とした就業に関するアンケート調査. 理学療法学 44 : <https://www.jstage.jst.go.jp/article/cjpt/2016/0/2016>

_1664/_article/-char/ja

- 5) 保育所等関連状況取りまとめ (平成 28 年 4 月 1 日) 厚生労働省 http://www.mhlw.go.jp/file/04-Houdouhappyo-u-11907000-Koyoukintoujidoukateikyoku-Hoikuka/0000098603_2.pdf (参照 2018-2-12)
- 6) 子育て期の女性労働者のストレスに関する調査報告書 財団法人 女性労働協会 http://www.jaaww.or.jp/service/womans/pdf/health_stress.pdf (参照 2018-3-28)
- 7) 「主婦の就業に関する 1 万人調査」データレポート 株式会社リクルートジョブズ ジョブズリサーチセンター http://jbrc.recruitjobs.co.jp/data/data20150515_228.html (参照 2018-1-5)
- 8) 岩崎 裕子：女性理学療法士の職場環境と課題. PT ジャーナル 51 (6) : 499—505, 2017.

別刷請求先 〒808-0024 福岡県北九州市若松区浜町 1—17—1
産業医科大学若松病院リハビリテーション部
中元 洋子

Reprint request:

Yoko Nakamoto
Department of Rehabilitation, Wakamatsu Hospital of the University of Occupational and Environmental Health, 1-17-1, Hamamachi, Wakamatsu-ku, Kitakyushu, Fukuoka, 808-0024, Japan

Workplace Environment of Female Medical Staff and Future Challenges

Yoko Nakamoto

Department of Rehabilitation, Wakamatsu Hospital of the University of Occupational and Environmental Health

As the working population is decreasing, due to the decline of the birth rate and aging population, it is important to promote female employment to effect a productive and dynamic society. In 2016, the working population aged 25–34 years old, which is considered to be the childrearing generation, was 77.1% female compared with 94.8% male; aged 35–44 years old was 74.0% female, 96.1% male. Thus, the “M-shaped curve problem” is highlighted: the proportion of women in the working population significantly decreases with marriage, childbirth, and childrearing compared with that of other ages. In a questionnaire survey of members of the Japanese Physical Therapy Association, 84% of female physiotherapists are 40 years old or younger. In addition, a 2016 questionnaire survey of the Fukuoka Physical Therapy Association revealed that the principal cause of turnover among women was marriage and parenting.

Furthermore, it was acknowledged that women required specific work systems and working conditions. For instance, women felt overwhelmingly that an understanding of the balance between workplaces and families is essential to enable continuing employment, as it is to consider issues related to the cooperative work system used by female physiotherapists. There is no time to be lost in creating an environment that allows female physiotherapists to participate fully in society to both improve their skills at work and continue to working and excel.

(JJOMT, 66: 359—362, 2018)

—Key words—

female medical staff, work-life balance, workplace environment