

パネルディスカッション

パネルディスカッションⅡ 総合管理

第1日目（5月14日）第7会場

15:00～17:00 男女共同参画からみた女性リーダー・管理職人材育成

司 会：大前 嘉良（紀南病院）
井戸田 篤（大阪府立成人病センター）

【S-32】 1. 臨床検査領域における女性リーダー・管理職の実態
水野 幸恵（福井県立病院）

【S-33】 2. 女性技師の考え方
伊藤 志保（近畿大学医学部奈良病院）

【S-34】 3. 男性技師の考え方
中村 清忠（医療法人豊田会 刈谷豊田総合病院）

【S-35】 4. 女性活躍推進への取り組み
桐山 広美（一般社団法人 岡崎市医師会 医務業務管理課）

ねらい

男女共同参画社会基本法では、男女共同参画社会の実現を21世紀のわが国社会を決定する最重要課題と位置づけている。その第5条に、「男女共同参画社会の形成は、男女が社会の対等な構成員として、国もしくは地方公共団体における政策又は民間の団体における方針の立案及び決定に共同して参画する機会が確保されることを旨として、行われなければならない」

と規定されている。さらに、本国会で成立した女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（女性活躍推進法：平成28年4月1日施行）の行動計画策定指針を考えなければならない。そこには、配置・育成・教育訓練に関すること、女性の積極登用・評価に関することや性別役割分担意識の見直し等職場風土改革に関することなどへの取組が示されている。

従来から臨床検査技師は、女性の占める比率が高い職種である。しかし、女性のリーダーおよび管理職は決して、多くはないと思われる。日臨技役員においても同様である。今後の臨床検査領域を男性技師とともに、牽引していける女性技師の育成は大きな課題である。

そこで、この観点から、女性技師の現状と育成における課題を考え、未来の女性技師の姿を展望してみたい。

臨床検査領域における女性リーダー・管理職の実態

～リーダーとなるべき人材はどこにいるのか？～

◎水野 幸恵¹⁾
福井県立病院¹⁾

福井県立病院は、福井市中央に位置し、県内唯一の県立病院である。病床数 961 床（一般 668 床、精神 279 床、結核 10 床、感染症 4 床）で、陽子線がん治療施設を併設する県がん診療連携拠点病院、災害拠点病院、地域医療支援病院、へき地医療支援病院、総合周産期母子医療センター、3 次救急を担う救命救急センターを有する基幹・中核病院である。昭和 25 年 4 月に創立以来、病院長、事務局長、薬剤部長、検査室長に女性が就任したことがなく、女性初の検査室長として、2015 年 5 月 19 日より任にあっている。

しかし、4 月からの遅れ遅れになっている事務処理に追われ、懸案事項の提出、病院機能評価の指揮と審査、1 類感染症のための検査機器の導入、電子カルテ更新に伴う事前ワーキング、リハーサル、更新後不具合の処理に追われ、気が付いたら、あっという間に新年を迎えていたといった状況である。管理職に男性だから女性だからではなく、私はどう考え、どう決断するか、その決断が検査室の今後にどう影響してくるか、常に考え行動している。背水の陣を引き、一番良い選択をしているつもりである。私のためでなく、検査室 30 数名の代表を常に意識している。心掛けていることは、対外的にも対内的にも約束を守ること、迅速な対応と報連相。最後、結果の報告である。当検査室の問題点として、技師の確保と 50 代から 20 代への世代交代をいかにスムーズに引き継ぐか、88%女性技師でその半数が産休育休を控えている 20 代、30 代の女性である。いかに切り抜けるかが最大の課題である。

さて本題、あらゆる分野で女性の活躍がと叫ばれる中、日本臨床衛生検査技師会の現状は、日本臨床衛生検査技師会会員中約 68%、福井県臨床衛生検査技師会会員中約 73%が女性という会員構成で、国立大学法人での女性技師長 9%、副技師長 26%と少ないのはなぜか？

まず、女性が働き続けるために地域・家族の支援があること。福井県は、共稼ぎ率 56.8%（全国 2 位）、女性就業率 53.1%（全国 1 位）、3 世代同居率 17.6%（全国 2 位）祖父母の理解だけではなく、夫婦間でも子育てに関する相互理解・協力の姿勢がみられる。市町村にも男女共同団体ネットワークが張り巡らされている。保育所も赤ちゃん保育から学童保育まで待機児

童はまずいない。働ける環境はそろった県だと思っている。それに加え、平成 11 年に男女共同社会基本法が制定され、また、アベノミクスの成長戦略の中核として女性の活躍が挙げられている。①育児休暇 3 年制 ②保育サービスの充実（待機児童の解消）③女性管理職の登用が目標設定されている。このように国家の後押しがあることは、さらに心強い。

最後に優秀な人材はたくさんいるが、適材かどうかを上司が見極めることが重要であることと本人の意識と意欲が一番と思っている。私が、この職業を選択した理由として、男が、男はといわれる社会に疑問を持っていたからである。男女差や給料差のない職業はと考えたときに、手に職を持つのが一番ということで、臨床検査技師という世界に飛び込んだ。男女差を問われない公的な病院、県立病院に就職を希望した。でも、私の見た現実、脈々と続く、男性管理社会だった。常に問題意識を持って取り組んだ。管理職を受けたのも、後進の目標になればと思ったことと、女性の歴史を変える一歩になればと思ったからである。

この発表が、各施設や各都道府県技師会で女性会員が益々活躍していくために、また、より一層飛躍するために今、何ができるかを考える機会になれば幸いである。

連絡先 0776-54-5151 (5860)

女性技師の考え方

◎伊藤 志保¹⁾
近畿大学医学部奈良病院¹⁾

平成 11 年に施行された男女共同参画社会基本法は、男女が互いに人権を尊重しつつ、能力を十分に発揮できる男女共同参画社会の実現のために作られた。また、平成 15 年には「指導的地位に占める女性の比率を 2020 年までに 30%に」という目標が掲げられた。しかし、これ以降全く進まなかった日本の女性活躍だが、安倍政権の成長戦略の重要事項の取り組みの一環として「女性活躍推進法」が成立し、すでに多くの企業が動き始めている。その成果は内閣府男女共同参画局の「女性の活躍『見える化』サイト」に報告されているが、報告の中に医療分野（製薬会社を除く）はなく、我々女性検査技師の多くが働く「病院」という医療現場は特殊であることがうかがえる。

（社）日本臨床衛生検査技師会（以下日臨技）の女性部会は、平成 22 年 2 月にひとつの提言書をまとめポジティブアクション（固定的な性別による役割分担意識や過去の経緯から男女労働者に事実上生じている差があるとき、それを解消しようと企業が行う自主的かつ積極的な取り組み）として、女性会員が活躍出来る機会の提供と働く女性（男性）技師の環境整備が盛り込まれた課題と取り組みを報告している。

現在、技師長職の女性技師も活躍しており、私立医大技師長会の資料では 66 施設中 11 名となっており、その評価も高いようだ。

では、一女性技師として、女性リーダーおよび管理職に求められる役割とは？と考えると、「母親」という言葉が浮かぶ。母親（女性リーダーおよび管理職）は、子供たち（部下・後進者）と父親（上司・先進者）の関係が良好であることが喜びなので、子供たちの希望が叶うよう父親を説得しよう試みることができる。ご近所（組織・他部署など）とも良好な関係でいたいので、子供や父親の望みを叶えるために積極的にご近所付き合いができる。近年盛んなチーム医療を円滑に行うための子育て（有能な検査技師の人材育成）も可能であろう。

また、患者対応が必要とされる業務や患者サービスのマネジメントにも力を発揮出来ると思う。

例えば生理機能検査の他に、近年、外来支援として採血業務があるが、採血部門の運営はハイレベルな医療安全知識をもとに、患者、病院運営（経営）、スタッ

フ運営（検査技師・看護師・パート職員など）への対応を必要とする。患者が採血受付から終了までを快適（安全）に過ごすのは勿論だが、そのためにはスタッフが快適であることも重要である。検査部運営に焦点を当てた場合、採血部門での女性リーダー登用は、日常業務と採血業務とのバランスよいシフト作成から接遇教育まできめ細やかなマネージメントが期待できる。

今回「女性技師として」というテーマをいただいた。臨床検査業務は奥が深く、技術的なことは勿論のこと学問的なことも極めるためには終わりはない。女性が誇りをもって続ける仕事として価値あるものだと考える。しかし、女性は男性に比べ、結婚・出産・子育て・介護などワークライフバランスを考えながら働くことを要求される。これから技師としてはもちろんのこと働く女性として歩き出した女性技師たちにアンケート調査し、現状、悩み、職業意識など問題点をあぶりだしたい。

生の声によって、女性技師が現実から大きく一歩踏み出せるように。

女性技師が、365 日 24 時間稼働し続ける医療現場の中で技術職として働き、さらに自分の能力や組織への貢献が認められた結果として女性管理職になることができるというストーリーが当たり前のように思い描けるようになるように。

その結果、進路を考える中高生が臨床検査技師という職業を選びたいくなるように。

そして、その先には「女性リーダー」ではなく、性別を越えた真の「リーダー」がいるだけの社会になるように。

近畿大学医学部奈良病院 臨床検査部 輸血管理室
0743 - 77 - 0880 （内線 3053）

男性技師の考え方

◎中村 清忠¹⁾
医療法人 豊田会 刈谷豊田総合病院¹⁾

【はじめに】

女性化が急速に進む検査業界において、管理者の男性の占める割合は依然多い。かつて、男性主導で歩んできた私たちの業界において、女性管理者の育成を特に強く感じることなく過ごしてきたが、近年、若い世代に占める女性技師の急増と共に見過ごせない課題となってきた。男女共同参画社会が広く求められるこの時、臨床検査技師の女性リーダー・管理職の育成について、今回のパネルディスカッションで皆さんと考えてみたい。

【女性技師をとりまく社会環境】

1985年に男女雇用機会均等法、1999年には男女共同参画社会基本法が成立し、その後、男女共同参画基本計画が策定され、2020年までに指導的地位に女性が占める割合が30%以上になる取組の推進やM字カーブ問題の解消が強調されている。また、2015年11月の男女雇用機会均等法に基づく指針改正や2016年4月の女性活躍推進法制定など、社会では女性に対する採用、昇進等の機会の積極的な提供や性別による固定的役割分担等の撤廃が推進されている。養成校の男女比では70～80%を女性が占め、日臨技に至っては10年後に会員の80%が女性になると予測されているなど、検査室の女性割合は男性を上回る状況になっており、検査業界の採用機会における女性優位は高まり、女性が指導的地位を占める割合も自然と増加していくと考える。

【当科の女性技師の現状】

当科を見ると50～60歳代は男性優位、20～40歳代は女性優位となっており、全体では55%、20～30歳代では64%を女性が占めている。スタッフ53名中16名が主任・係長級以上の管理者で、31%が女性管理者となっている。特に主任・係長級では63%が女性管理者として責務を担っており、男女雇用機会均等法で求める役職の労働者に占める女性割合4割以上を充分満たしている。このように、検査業界では女性管理者の登用をあえて推進しなくても必然的に女性リーダーは増加していく環境にある。一般社会が女性の社会進出を進めるため、男性優位に傾く職場環境や価値観を是正しようとする中、当科においては女性リーダーの活躍は求められており、男性技師に

おける抵抗感は無いと考えている。

【女性管理職育成の障害】

財団法人21世紀職業財団「女性労働者の処遇等に関する調査」では、就業継続に必要な事項として就業制度や職場環境の整備、やりがい、労働時間の配慮、男女均等な待遇と公正な人事評価などの意見が多かった。当院では院内保育制度、産前産後休業、育児休業、深夜業の制限、時間外労働制限、育児時短勤務制度などが利用されており、雇用条件、教育の機会、人事評価などでも男女の区別はなく概ね解消している。それでもなお障害要因として考えられるのは、妊娠・出産・育児による業務中断、家事・育児の中心は女性という価値観の中、家庭内労働の負荷が女性に多い、女性ならではのライフイベント時に仕事へのモチベーションを保ちにくいことなどが大きい。また、女性自身の問題として管理業務を敬遠する傾向があること、ルーチン以外の業務は男性にゆだねる傾向があるなどの要因もキャリアアップの障害になっているのではないだろうか。

【女性管理職育成に必要なこと】

雇用条件や教育の機会などに男女の差がなく、女性への支援体制が整備されることを前提に就業継続ができれば、本人の能力次第で管理職登用に障害はない。女性のキャリアアップの中で大切なのは、M字カーブの谷間の時期に家庭と仕事をどう両立させるかにかかっている。家庭生活と仕事を両立するためには、配偶者など家族との協力関係を築くこと、仕事に対する意識をしっかりと持ち職場内で理解されること、支援制度を利用し権利と義務をバランスよく行使することと考える。

【最後に】

当科で頑張ってきた女性管理者に就業継続の障害について尋ねたところ、「能力のある女性ほど仕事も家庭も一人で頑張ってしまう。家庭でも夫の協力を求めずに主婦として母としての理想を求めてしまい、疲れて離職してしまう人もいる」との意見を聞いた。有能な女性管理者を失わないためにも、職場や家庭での男女共同参画の意識形成が大切である。

連絡先：0566-25-2945

女性活躍推進への取り組み

日臨技女性部会を経験して

◎楢山 広美¹⁾岡崎市医師会 公衆衛生センター¹⁾

はじめに

社会的にも注目が集まり、日本臨床衛生検査技師会（以下「日臨技」）の女性部会も検討してきた「女性の活躍推進」について、近年は、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、仕事と家庭の両立支援に向けて多くの企業で取り組みが進められている。しかし、依然として女性が管理職に占める割合は低く、働く環境はまだ課題が多い。昨年8月には「女性活躍推進法」が成立し国や地方自治体、一定規模以上の企業に行動計画の作成や公表を義務付けた。日臨技の女性部会は、平成17年度に設置され、平成22年まで活動した。具体的な取り組みや都道府県技師会への展開には至らなかったが、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や、女性が8割と予測されることを踏まえ、女性が活躍できる機会や環境が必要であると提言した。また、第4次マスタープラン要綱案を作成、女性技師の人材育成について提言した。今回は、男女共同参画として女性の働く環境の現状と、今後日臨技が計画している人材育成について考察した。男女共同参画について

国は、1999年制定の男女共同参画社会基本法で「男女共同参画は21世紀の最重要課題」と位置づけ、男女共同参画基本計画（5年ごとに改訂）に従って種々の取り組みを進めてきた。第4次計画では、2020年までに、指導的地位に女性が占める割合について、30%を努力目標とした。しかし、現状は家庭との両立の難しさを理由に挙げ管理職を望まない女性が多い。女性の労働力は、依然として30代を底辺とするM字型を描いている。圧倒的多数はやむを得ず非正規就労となるケースが多いとされている。日臨技の調査では、育児休業後職場復帰はできるものの職場への不安、復帰した後の自分のキャリアが心配、職場に仕事と子育てを両立するための制度が不十分と回答している。女性技師の活躍を推進する上で、いろいろな立場において支援が必要であり、男女共同参画推進で大切な考え方に、女性の意識改革に加え、職場の上司や男性の意識改革もある。技師会において、目的を達成するための人材育成や支援について検討する必要があると考える。

日臨技第4次マスタープラン答申書より

平成26年3月に答申された第4次マスタープランにおいて、臨床検査技師の職能意識や地位を更に高めるためには、学術・技術の向上支援、組織互助・福利厚生充実、女性技師の活躍支援などの事業運営を積極的に推進する必要があるとした。その中で女性に関する提言は以下のとおりである。

- (1) 役員構成の充実、後進の育成（女性役員の登用）
- (2) 部局の新設と連携（女性技師、若手技師）
- (3) 就労支援
- (4) 女性技師の連携（ネットワークづくり）

日臨技では、この第4次マスタープラン答申を基本に、その後の社会的な状況の変化の相応した事業を進めており、人材育成では、2年前から後進の育成として地域ニューリーダー育成講習会を開催し、昨年7月には女性検査技師管理職育成セミナーを開催した。このセミナーには、全国から47名の女性会員が参加し、職場や技師会活動活性化に何が重要かグループ討議を通じて学び、ネットワークづくりの第一歩となった。また、平成28年度においては、事業計画に若手会員・女性会員・管理職会員による自主的な集会の創出を挙げている。就労支援については、求人情報の提供が中心となっているが、会員意識調査をもとに会員が求めている支援、特に女性への支援について検討が必要かと考える。

今後の取り組み

私の所属している愛知県臨床検査技師会では、女性活躍推進活動のためのワーキングを3月に開催する。そこでは、女性技師の就労等検査室での課題について意見交換を行ない、今後の人材育成や支援に何ができるかを検討していく予定である。日臨技には、管理職育成に加え、意識改革の研修として結婚・出産に入る前の若手技師への企画や、短時間勤務者や育休中の部下を持つ役職者への企画も必要かと考える。

女性技師が今7割となる中、職場や技師会における組織強化には女性の力が必要である。そして、臨床検査を中心的に支えるためには、女性が働きやすい環境整備が急がれる。

連絡先 岡崎市医師会公衆衛生センター
TEL 0564-52-1572