

# 活動報告



## 「第3回研修会を終えて」 堀 七湖 (帝京大学医学部附属溝口病院)

## 会員ライフサポート部活動報告 職場環境を考える 第16報

平成21年3月7日(土)に神奈川県理学療法士学会にて開催した当部主催の研修会について報告します。今回は、「やり抜く力ー明日から変わる第一歩ー」というテーマで平塚市民病院の福島努先生に講演して頂きました。PTBという勉強会を立ち上げ、20代の男性として、3児の父として、1人のPTとして、よりよい私生活・家庭・理学療法を目指して活躍されている先生のライフワークとその工夫をわかりやすく提示して頂きました。

今回の研修会では参加者にアンケートを配り回収しましたので一部を紹介します。

### 今回の講演を聞いて

- ・自分なりにしっかりやっているつもりでしたが更に奮い立たされる思いがしました。非常によかったです。(20代男性)
- ・どうしたらいいかわからないという不安が前向きになれた。(20代女性)
- ・時間を効率的に使う事や生活リズムを見直すことは大切だと感じました。そのためにも周りの人との協力関係が大切だと思います。(30代女性)
- ・個人的な解釈にもよりますが、自分の行動に変化を起こすためには環境の変化と自分の行動を習慣化する重要性について考え直すことができました。(20代男性)

### 就業継続に不安と思うこと

- ・子供の小学校入学後にフルタイムの勤務が続けられるか不安がある。また今後365日のリハビリ提供を業務として求められた際、家族との休日が過ごせなくなるのが不

安。(30代女性)

- ・残業が当然の体制。急な休暇取得の難しさ。(30代女性)
- ・仕事内容を一緒に指導してもらえ人の存在が少なく不安を感じる。(20代男性)
- ・自分の興味。アプローチ。考え方と職場制度間の差異。(20代男性)

### 就業継続に必要と思うこと

- ・熱意。楽しみ方。(30代男性)
- ・人間教育。卒後教育。(40代男性)
- ・チャレンジすること。過去のものや制度・アプローチを常に踏襲。改革していく。(20代男性)
- ・周囲スタッフとの協調。自分の役割と能力を把握すること。(20代女性)
- ・すべてに対し思いやりの気持ちを大切にすること。(80代女性)
- ・フレックスタイム制。残業をなるべくなくしてもらう。院内保育の充実。産休・育休への理解や協力。時間外の勉強会や会議は出席できずに困るのでできるだけ減らしてほしい。(30代女性)

また、当部に対し今後期待することとして挙げられた情報提供や研修会の開催など、その内容に関して頂いた貴重なご意見は今後の参考にさせていただきます。アンケートにご協力いただきありがとうございました。

※講師の方に興味がありましたら、下記のサイトをご参照下さい。

<http://ptbaka.com/>



月	日	内容	場所
5月	16日(土)	士会 2008年度期末監査	士会事務所
	20日(水)	第49回PT学会誘致打ち合わせ	県立大学
	27日(水)	PT協会代議員会・総会	東京国際フォーラム
	27日(水)	全国士会長連絡協議会	有楽町
	28日(木)	PT学会レセプション	東京国際フォーラム
6月	2日(火)	士会常任理事会(第2回)	士会事務所
	13日(土)	公益法人対策委員会	士会事務所
	13日(土)	士会理事会(第2回)	士会事務所
	14日(日)	神奈川県保険医協会総会後懇親会	ベイシエラトン
	17日(水)	神奈川県病院協会総会後懇親会(萩原副会長対応)	キャメロットジャパン
7月	21日(日)	神奈川県理学療法士総会	県立大学
	10日(金)	神奈川県医療専門職連合会理事会	士会事務所
	12日(日)	理学療法フェスタ:介護キャラバンご挨拶(隆島副会長対応)	老健・アゼリア

## 活動報告



## 介護・かいご・カイゴ —そのI 介護は突然やってくる—

大槻 かおる (大和市立病院)

## 会員ライフサポート部活動報告 職場環境を考える 第17報

会員ライフサポート部は、これまで出産・育児に伴う様々な事柄を取り上げてきました。今回は、就労ライフの中で直面する今ひとつのイベント「介護」についてお話したいと思います。

最近、一般企業人の特に男性が、老親（時には配偶者・子供も）のために介護離職をするという話を耳にするようになってきました。介護は出産・育児と違って先が見えないので、エンドレスだ（実際は違うのですが）と思いがちなようです。永いこと仕事と両立させていて、もう限界と離職した途端にエンドになった話も聞きます。介護離職する人はそれなりの「御歳」なので再就職もままならず…生き甲斐を失ってしまい、鬱になり認知の問題も出て、今度は自らが介護される状態になる。次世代が介護と就労の両立に悩む。そういう意味では「エンドレス」かもしれません。

介護は決して他人事ではないのです。私が今、リアルタイムに直面している老親の介護問題について少しお話をしてみましょう。介護報酬を受ける立場ではなく、支払う立場からのお話です。

10年以上一人暮らしをしていた母(現在85歳)が「認知症?」と思えるようになってから、加速度的に進んだのは、住んでいた団地の建て替えに伴う近隣の人々の転居による孤独感からだったようです。「食べない・飲まない・歩かない・起きない」状態になって、私のところに引き取ったのは一昨年の6月でした。久しぶりの大所帯(母も含めて8人家族です)での賑やかな食事に食も進み「栄養が行き届くとアタマも蘇るんだ」と安心したのも束の間、新たな生活空間に慣れるとともに持ち前のワガママとガンコがムクムクと頭をもたげます。「朝よ、起きよう」「まだ寝てる」にイライラ。「ご飯よ、食べましょう」「まだおなかすかない」また、イライラ。便失禁をいじってる「なにしてるの!」怒りと悲しさをこらえながらの後始末にモンモン(今考えると自分で始末をしようという現われだったのかも)。夏休みが終わって日中独居になり、一日中寝ていることにウツウツ。仕事から帰って「買い物に行こう」に体を反らしての抵抗にプツン。少ししか手をつけていないご飯・あまり飲んでいない麦茶・一日で6~8個食べてしまうヨーグルトの空き容器・尿便だらけのトイレ…日中独居を何とかしようと7月に準備を始め8月すぐに介護保険を申請しましたが、間に合いませんでした。9月20日、軽度でしたが脳梗塞を発症して緊急入院。脱水・栄養不良・軽度左片麻痺が少しでも良くなると、「次! いてみよう!!」(ドリフじゃないっての)。急性期病院に身を置く私でも、「え」となるのですから、素人の患者さんのご家族はもっとでしょうね。幸い入院中の10月初旬に「介護度2」がついてショートス

テイにつなげることが出来ました(日中独居はもう怖くてさせられませんでしたので)。

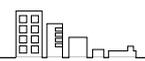
介護保険、もっと何とかありませんでしょうかね。私は病院のMSWにきて包括支援センターに相談することが出来ましたが、はじめはどこにどうしてよいのやら…。申請してから認定がおりるのが約2ヶ月(規定では1ヵ月以内となっていますが、医師の意見書が遅れるためこの位になってしまうようです)。しかも初めての認定は6ヵ月後に更新です。8月の初旬に申請を出して10月の初旬に認定。申請を出したときから6ヵ月後に更新で2月初旬ですが、更新の書類が来るのがその2ヶ月前の12月初旬。そのつど審査のケアマネや役所の人に同じことをはじめから話さなくてはなりません。なんだか半年間、そんなことばかりしていました。申請を出した時から見込みによる介護用品などの前倒し需給ができるのですから申請から半年の更新日算定も理解できるのですが、心情的に認定から2ヵ月で更新のお知らせが来たときは「もう?」と思いました。実情は前倒し需給をしてしまうと、介護保険の対象ではないと認定された場合自費になってしまうので、初めは安いレンタルを自費で済ませておく方もいると聞きます。実際どの程度の方が前倒し需給をされているのか。介護度の状態により細かく分類すると、利用する方は便利ですが、携わるそれぞれの係りの人は煩雑で大変なのでしょうね。初回が6ヵ月の見直しも必要だからそうしているのでしょうか。「デイサービスに半年通ったら、みるみる良くなってサービスがいらないくらいになった」なんて話も聞きますし。(実はそれを狙っていたのですが…間に合なかったのです)

以上が私の在宅介護失敗談です。在宅中何度も離職を考えましたし(5度の出産・育児では全く考えなかったのにね)、今でも離職して関わればもっと違っていたかしらと思うことがあります。

次回は、施設入所に伴う色々な話をしましょうね。まさに「老いの沙汰も金次第」の話です。



## 活動報告



# パパPTの育児に関するアンケート結果

堀 七湖 (帝京大学医学部附属溝口病院)

## 会員ライフサポート部活動報告 職場環境を考える 第18報

以前、当部では育児休暇取得経験のあるパパPT・OTの体験を報告しました。育児休暇が男性も取得可能な制度である中、実際の取得率は低く、これらの要因は制度に関する認知度・職場環境・実際の必要性等が考えられました。そこで当部では今後の活動課題の参考にするを目的に、2008年12月に育児経験のあるパパPT131名に育児に関する意識や環境についてアンケート調査を行い、9月に開催された関東甲信越ブロック学会にてその結果を報告してきました。学会では男性もポスターに目を向けてくれたり、質疑応答の中でパパPTともディスカッションができたりと今まで少なかった反響を得ることができ、ますますこの活動の必要性を感じました。今回はその結果の一部を報告させていただきます。

- ① 回答者の年齢層は20代から50代以上と幅広い世代に回答を得ることができました。
- ② 家庭環境としては、共働きの家庭が67%、育児援助者がいない家庭が69%と半数以上であり、夫婦が助け合って仕事と育児を両立していく必要性が高いのではないかと考えられました。家事や育児に関しては、日本人男性が家事や育児に関与する時間は週に約1時間という報告がある中、パパPTは子供と接する時間が平日1日30分以上との回答が61%、また何らかの家事を行っているという回答した人が93%であり、家事や育児に協力している傾向が見られました。
- ③ 職場環境については、特に特徴となる結果は導き出せませんでした。
- ④ 育児支援制度については、職場に育児休暇制度が「ない」「わからない」と答えた人は18%、育児時間制度は44%、実際の取得者は育児休暇1.53%、育児時間3.82%であり、認知度・利用実績とも低く、利用しない理由では「妻が利用した」が多く挙げられました。職場での制度の利用環境では「有無」と約同率で「わからない」が多く、利用しない理由としても「職場の環境」「仕事への影響」が挙げられ、パパの育児支援制度取得には支援制度に関する情報不足と職場環境も影響しているのではないかと考えました。また、パパPTの37%ができれば育児支援制度を利用したいと思っていることがわかりました。
- ⑤ パパになったことで仕事上および家庭でなにか変化があったか質問したところ、パパは経済的責任をもって仕事を継続しなければならないという意識が強く、また、家庭を持つことで仕事以外にも役割が増え、休まざる得ないことが増えたり、自分の時間が少なくなったと感じている人が多く見られました。しかし同時に、仕事のモチベーションが向上し、PTとしての広がりや生活の充実を感じている人も多く見られました。

この結果より、今後の活動としては、男女問わず各家庭の事情に合った支援が可能な環境を考えていく必要性を感じ、職場内での育児に関する環境についてはもっと詳しく調査する必要があると思いました。また、必要に応じて休暇が取れるような育児支援制度の促進や代替え要員の雇用支援、育児に関する情報提供等の必要性を訴えていく活動が重要であると思いました。

※ アンケートの自由記載欄でも大変貴重な意見を多く頂きました。当部に対して挙げられた貴重なご意見、ご要望に関しては今後の参考にさせていただきます。アンケートにご協力いただきありがとうございます。尚、第28回関東甲信越ブロック理学療法士学会で発表したポスターは県士会ホームページにて公表していますので、是非ご覧ください。

### \*おまけ\*【育児・介護休業法】について

#### 「育児休暇（休業）」

対象者：1歳未満の子を養育する男女労働者で、休暇の取得によって雇用の継続が見込まれる一定範囲の期間雇用者。配偶者と交替する形で育児休暇を取得することができる。ただし、1人の子について1回限りしか育児休暇を取得できない。

休暇期間：原則として出生した子が1歳に達する日（誕生日の前日）までの間。ただし、一定の場合は、子が1歳6か月に達するまで延長可能。

※ 妻が専業主婦である場合でも、産休中である場合でも、子どもが生まれてから8週間までは、男性も育児休暇をすることが可能。

#### 「子の看護休暇」

小学校就学前の子を養育する労働者は、1年に5日まで、病気・けがをした子の看護のため、休暇を取得することが可能。

#### 「勤務時間短縮等の措置」

3歳未満の子を養育する労働者については、事業主は次のいずれかの措置を講じなければならない（短時間勤務の制度、フレックスタイム制、始業・終業時刻の繰上げや繰下げ、所定外労働をさせない制度、事業所内託児施設の設置など）

#### 「時間外労働の制限」

小学校就学の始期に達するまでの子を養育する労働者が、その子を養育するために請求した場合、事業主は、事業の正常な運営を妨げる場合を除き、1か月に24時間、1年に150時間を超える時間外労働をさせてはいけない。

#### 「深夜労働時間の制限」

小学校就学の始期に達するまでの子を養育する労働者が、その子を養育するために請求した場合、事業主は、事業の正常な運営を妨げる場合を除き、午後10時から午前5時までの間、労働させてはいけない。

