

## 活動報告

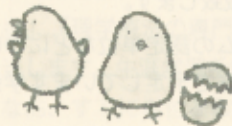
女性ライフサポート委員会活動報告  
職場環境を考える 第6報

## 子育て環境のこれから

中村 さち子 (平塚市民病院)

今回は、平成18年10月28日に行われた研修会の最後の報告として、子育て、女性を取り巻く雇用環境の未来は？これからどのような環境が求められるのかな？等々参加された方々の話をまとめてみました。

わが国では少子高齢化が急速に進み、将来高齢者を支える負担が急増するといわれています。その解決の方法は少子化にあると言われていまず。国を挙げて子育て支援が話題にならに日はないほどですが、実情ではどうでしょうか。女性を取り巻く雇用環境、特に育児と仕事との関係はどうなっているのでしょうか。私自身は子育ても終わり、わが老後をどのように暮らしていくかが身近な問題としてあります。30数年前を振り返ると、保育園に父親が子どもをおぶって登園したのもその保育園では第1号でした。核家族の我が家では、夫の協力なくして何事も回っていかなかったと思います。そんなひと昔に思いを馳せながら現況と今後について述べてみます。



## 1

アンケート結果より会員が、産休明けや、何らかの理由で休会後に復職支援を望んでいる人の意見が多数ありました。このことは看護協会や教員の世界では既に行われています。私たち士会、あるいは協会においても取り上げていただき何らかの策を講じてほしいと思います。何事も願うことがその第一歩です。そういう訳で多くの会員が声を上げることでしょう。ライフサポート委員会でも、今後そのことを踏まえて学び、研究していきたいと考えております。

## 2

ある県士会女性会員からメールが届きました。その方は、出産を機に休会となるそうです。女性を取り巻く環境についての情報を休会の会員にも届けてほしいとあります。そこで、どなたにも自由に見られる協会のホームページより情報を入手できるようにしました。

## 3

研修会の参加者から職場の雰囲気大切に—誰もがお互いさまと言える職場環境作りを目指して—育児と仕事との切り替えをキッチリして、職場の信頼を得ることも大切です。

## 4

時代は確実に追い風です。しかし、保育料が高かったり、病児保育が身近になかったり、さらには、職場内に

託児所がなかったり等々…子どもが安定するまで育休が選択できる仕組みをつくること。子どもが育つ上にも女性が働く上にも望ましい環境作りには課題がたくさんあります。

最後に、結婚して子どもを産み、子どもを通して地域とのつながり、さまざまな人間関係の広がりを得て、子育てに王道がない分、苦労も山とありますが、振り返ると人生のゴールデンタイムそのものでした。

患者様の気持ちを思いやることや共感

することに身をもって実感する理学療法士にとって、共に働く男性会員や独身女性会員の方にも同じ思いを持って同世代を生きていくものとして、厳しい中にも優しい視点を持ってほしいと思います。

今回は、育休<sup>(注1)</sup>を取得中の男性会員

のニュースレターを取り上げて報告したいと思います。父親の育児関与が少ない日本においてホットなニュースとなるでしょう。

注1：育児休業とは、子を養育する労働者が法律に基づいて取得できる休業のことです。

## 活動報告

女性ライフサポート委員会活動報告  
職場環境を考える 第7報

## 男性の育児休業 その1

大塚敬三 (平塚市民病院)

今回は平成19年6月に第1子誕生とともに育児休業を取得した県士会会員男性（H氏）にお話を伺いました。現在、育児休業取得をとる男性ははまだ1%を切るご時世の中、配偶者と子とのふれあいを第一に考え、頑張って育児休業取得されました。育児休暇をとった事のない筆者との男同士の対談の内容を連載にてご報告させていただきます。



## 育児休業取得者:夫 (H氏)

PT常勤公務員。妻はPT資格あるが現在休職中。今回は第1子。

## 聞き手:大塚敬三 (平塚市民病院)

(文中は「筆者」)35歳。2歳、0歳の2人の子供を持つ。



## 育児休業とは

用語:「育児休業」とは労働者が原則1歳未満の子供を養育するために休暇を取ることであり「育児休業制度」は、①子が1歳に達するまでの間は事業主に申し出ることでより育児休業をとることができる、②配偶者が専業主婦であっても産後8週間を経過してしない場合、専業主婦の配偶者は育児休業を取ることができる、制度です。

## 育児休業をとるきっかけは??

もともと意欲的にとるつもりはなく、自分がそういう立場になったら取ってみようかなあという感じで漠然と考えていました。そんな折、子供ができ、実際に助産師さんから「親と子供の関係」の話聞くことで自分のやりたいこと(仕事や趣味など)よりも我が子とじっくり向き合う貴重な時間を作ろうということで奮起、上司に出産予定日半年前に相談しました。

## 家庭のありように変化をきたしたかどうか?

産後2ヶ月の育児休業だったが夫婦の時間がゆっくり取れたことが大きかったようです。実際に育児休業を取得しなければH氏は仕事に追われる毎日であり、子供のこと、妻のことを考える物理的な時間は半減してしまうわけです。今回、夫婦お互いの子供への考えを整理したり今後の子育ての方向性などを十分に話し合うことができた、と満足されています。

## 筆者感想

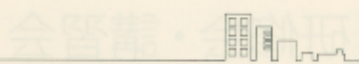
今回、次回と男性の育児休業取得について報告させていただいております。2005年理学療法白書単純集計によると現在の職場では育児休業制度は利用しやすいか?との問いに「はいある程度」という回答は2000年70.8%

⇒2005年76.6%(\*)というデータがあります(しかし男性の育児休業取得は日本では0.5%)。また21歳~40歳までの会員数は全体の84.7%にものぼり、いわゆる出産に関わる年代層が理学療法士は非常に多いことがうかがえます。H氏は学会などにも発表したりと仕事と家庭も両立して頑張っています。

す。まだまだ出産、育児なんて考えていない方もいるかとは思いますが、いろんな方の価値観に耳を傾けてみませんか?次回も取材の続きをお伝えします。

(\*)ただし2005年の調査では育児・介護休業についての問い

## 活動報告



女性ライフサポート委員会活動報告  
職場環境を考える 第8報

## 男性の育児休業 その2

大塚敬三 (平塚市民病院)

前回と今回は男性会員(H氏)が育児休業取得をした取材報告をしています。今回は育児休業をとったきっかけや家庭の影響についてのお話を報告しました。今回はその続きです。



## 育児休業取得者:夫(H氏)

PT常勤公務員。妻はPT資格があるが現在休職中。今回は第1子。

## 聞き手:大塚敬三(平塚市民病院)

(文中は「筆者」)35歳。2歳、0歳の2人の子供を持つ。



## 取得してよかったこと

産後の母体(特に産後2ヶ月は無理できない大事な時期)であり、H氏は家事全般をすべて行っていたそうです(奥様は母乳を上げる程度の日常生活動作?)。それを当たり前と考えるか面倒と考えるかは人の価値観であると思いますが、そうすることで子供との1対1の関係(質的・量的にも)ができたことは非常に意義あることだったそうです。確かに「泣く(なぜ泣くのかわからない)」、「ミルクを飲まない(なぜ?)」という苛立ちもかなりあったようですが、それを乗り越えることで「辛抱する・忍耐強く見守る」価値観が生まれ、これは人間的に非常に成長させられたと熱を込めて筆者にお話いただきました。この価値観は理学療法士としては必須の資質であるのですが、さらに深く人間の成長をさせてくれたという意味で「よかったです」とのことです。



## 取得して悪かったこと

H氏はこの問いに関しては、「特にはないですなぁ」という第一声。筆者からすると職場との関係や昇給のこと、世間体のことなど考えてしまうので、このコメントには恐れ入りますといった感じでした。育児休業を取るとなると職場への迷惑(語弊があれば失礼します)は物理的に必ず生じるわけですが、H氏の上司によると「そういうこともあるだろうがやはりその人本人の今までの仕事ぶりで職場の意識や協力が得られるのではないかと」とのコメントをしてくださいました。ただ、今まで公的な病院でありながら前例のない男性の育児休業だったため事務手続きに難があった(事務方との連絡や関係的機関にも自ら問い合わせをする…等)ようです。



## 男性PT会員へのメッセージ

やはり、仕事・キャリアが遅れる、職場に迷惑がかかるという心配はつきものですが、子供との深い関係を作っておくことは(男性が育児に参加することは)プラスになることが必ずある、そしてそれが仕事へのプラスになります。私たちは健康・身体を扱う仕事です。目の前にいる子供と触れあうことは理学療法士として立派な実地勉強であり、これを是非生かすべきである!とどんどん続いて(男性育児休業取得して)下さい。



## 筆者感想

私たち専門職としては仕事に邁進する責務も法的にもうたわれていますが、ここで最近、読売新聞に掲載されていた山〇証券社員の話をしたしたいと思います。仕事一途で子供の運動会にも出たことがないという方で、会社の中核部にまで昇進したものの突然の破産宣告。その後、再就職し、今は妻との時間をもち「出世で得られるやりがいとは違うものもある」と述べられています。

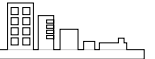
した。ワークライフバランス「仕事と生活の調和」は昨今頻繁に言われています。確かに人の価値観は当然、人それぞれです。自分の価値観を一方的に人に当てはめることは人間関係をギクシャクさせてしまうでしょう。今回の報告においてもいろんな意見が聞こえてきそうです。ただ、人生楽しいことまたはつらいことなど多くの「経験」をすることはどんなことであっても人を大きく成長させるものだとすることは確かではないでしょうか? 会員のみなさまはどう感じられましたか?

## ★ 出産、育児の際に参考にされた本の紹介

まず妊娠中のことや出産に向けて考えておかなければならないことについての本として、『分娩台よ、さようなら』大野明子 メディカ出版が参考になりました。

著者が推奨する自然な出産を中心に書かれていますが、自然出産かどうかに関わらず出産時の母体や赤ちゃんのことについて医学的というか生理学的な見地からまとめられている本としてとても勉強になります。次に生まれてから後の事に関する本としては「子どもへのまなざし」佐々木正美 福音館書店が良かったです。

育児に関する著者のちょっと古いかなという考えをやや独断的に展開している面があるのですが、新米の父母にとっては色々と考えさせられるところもあって参考になります。



## 会員ライフサポート部活動報告

堀七湖（帝京大学医学部附属溝口病院）

### ✿ 第2回研修会を終えて ✿

平成20年3月8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、「パワーアップは離職防止から」というテーマで川崎市看護協会常務理事の堤郁子先生に講演して頂きました。

まず、結婚・出産を経験しながら、看護師・保健師として今まで就業継続してきた堤先生のリアルな体験談を聞かせて頂きました。そこには夫の転勤による職場環境の違い、出産・育児に対する理解の違いなどから悩んだり、戸惑ったりしたことや、それでも就業継続できたのは友人や職場仲間が存在が大きかったことなど、とても貴重な体験談を聞かせて頂きました。看護師の離職状況についてはPTと共通して若い人が多いことが挙げられ、離職による損失は経営上においても大きく影響していることを教えて頂きました。そして、その離職対策として、川崎市看護協会が取り組んでいる研修会や講演会、啓発事業などを紹介されました。最後は、仕事を継続していくには仕事と生活を共存させていく「ワークライフバランス」を個人個人で考えていくことの大切さをお話して下さいました。

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

- ・男性の立場からはあまり関係がないかもしれないが、職場の雰囲気作りは女性職員のため、職場全体のために重要になると思った。(20代男性)
- ・私も長年、病弱の夫、2人の子供育成と様々な経験をしたのでよくわかった。その中で仕事を続けてこられたのは今日の講演の実行をしてきたためと思う。(80代女性)

#### ◎就業継続に不安と思うこと

- ・住宅ローン返済の関係上、共働きが必須だが出産・育児に不安ある(20代女性)
- ・職場の先輩の退職が多い。仕事上のスタッフ内での共有が不足している。(20代男性)
- ・直属の上司との人間関係。(20代男性)
- ・人手不足により人材育成にまで手が回らず、離職率が高まる悪循環に陥りつつあり心配である。(30代男性)

#### ◎就業継続に必要と思うこと

- ・働きやすい職場環境、上司の理解やサポート。(20代女性)
- ・スタッフ、自分自身の意識変換。ワークライフバランス。(30代女性)
- ・地域、職場内ともに子育て支援できる環境(急な休みに対するサポート体制、保育室設置など)。悩みを相談できる窓口。(30代女性)

- ・今日を大切に明日に夢を持って人間関係を大切にすること。自分のことより、他の人のことを心にかけて、和やかに対応する。笑顔!!(80代女性)
  - ・自己研鑽と職場環境の整備。(20代男性)
  - ・サポート体制。職場の理解。病院・職場の女性の出産に対する理解。夫の協力。(30代男性)
- 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。



## 結婚・出産バタバタ体験記 ～改姓&amp;妊娠の巻～

堀 七湖、佐藤 幸子（帝京大学医学部附属清口病院）

女性ライフサポート委員会活動報告  
職場環境を考える 第10報

今回は、昨年に結婚・出産を経験し、今まさに子育て奮闘中の会員の方にその体験記を書いて頂きましたので紹介させていただきます。この方は高齢出産で切迫早産入院も経験されましたが、この4月から職場復帰されています。結婚・出産によって実際どのようにライフスタイルが変わり、どのように就業に影響していくのか、意外と知られていない手続き方法や経験しないとわからない細かな情報などを教えていただきます。これから結婚および出産を考えている会員の方、ぜひ参考にして活かしていきましょう。

## \* 理学療法士免許の改姓

まず、免許証<sup>\*1</sup>が見つからず、予定が崩れ改姓後31日目<sup>\*2</sup>になってしまい「業務上の都合により休暇が取れなかったため」と理由を記載しました。その後切迫早産入院中で動けなくなり、改姓手続き証明書<sup>\*3</sup>を発行してもらわなかったため、委任状を書いて母親に取りに行ってもらい、免許交付の時は旦那に行ってもらいました。改姓に伴う手続きについては平日にしか行えず、しかも期限があることを知りました。

※1 持参するもの：①戸籍抄本または謄本（発行日から6か月以内。免許を取得してから今までに数回戸籍に変更があった場合、変更経緯がわかる戸籍抄本等が必要）、②免許証 ③手数料（氏名、本籍の変更1件につき1,000円）

※2 変更事項が発生してから30日をこえた場合にはその事由を記載しなくてはならない。

※3 新しい免許の交付までに2～3ヶ月くらいかかり、免許の掲示が必要であれば1通300円で申請手続き中の証明書を発行してくれる。

\* 運転免許、印鑑登録等<sup>\*4</sup>の改姓

公的な身分証明証となる運転免許証も、更新が近かったため先送りにしていました。身分証明には旧姓の運転免許と戸籍謄本を常に携帯していました。更新後も職場の前が警察署なので、昼休みにとりに行こうと交付を郵送にしなかったのですが、交付前に切迫早産入院と重なり、旦那に行ってもらいました。また、結婚届受理書とともに印鑑登録破棄の通知が届き、びっくりしました。同印鑑の再登録はできないと記載されていて、あわてて印鑑を買いに行きました。入院時に使用した生命保険の申請に必要なだったので、すぐに登録しなおして良かったと思いました。

※4 名義変更が必要なもの例：パスポート、銀行・郵便口座、クレジットカード、生命・損害保険等

## \* 母子健康手帳の交付

経過の記録や検査等の公費負担<sup>\*5</sup>があるため、産婦人科で早めに取りに行くように言われました（またも平日に<sup>\*6</sup>...）。経産婦さんには説明が異なるのか、「はじめてですか？」と何度も問われ、やや閉口気味でした（若いカップルは問われていませんでした）。

改姓前であったため、安心して出産に望めるよう早めの入籍、後で訂正するように表紙の名前は鉛筆で書くなどのとても具体的なアドバイスも頂きました。長年？親しんだ姓からの変更は違和感もあり、就業上は旧姓のほうが便利なのでワーキングネームとして旧姓を利用するつもりですが、書類上は変更されるので復帰後どうなるのやら...

※5 自治体によって異なる。私の居住区は検査2回分と35歳以上で超音波1回分でした。

※6 病院からもらった妊娠届出書を市区町村の保健センターへ提出するとその場で交付される。

## \* 産科健診

日曜日に受診でき、通院・出産の可能な産婦人科を探しました。妊娠前半は特に問題なく、しかも休日だと旦那も一緒にいけるため父親の自覚を促しやすくなるという利点もありました。後半は受診回数も増える上に、動きにくくなるため、駅からの立地等（坂が多かった）も大切だったなと実感し、職場も楽だったかなとも思いました。現実、後半の健診は入院した総合病院だったので、結局は実父orタクシーの送迎利用でした。

今回はこの続き、「出産&育児そして職場復帰の巻」をお届けする予定です。お楽しみに♪