

女性会員の協会活動 参画促進に向けて

特
集

今までの福利厚生委員会とこれから	長谷川 利夫……………	24
女性会員の協会活動への参画を促進するための事業	上遠野 純子……………	25
女性の活躍推進に関する政府の取組	内閣府男女共同参画局 ……	27
各プロジェクトの進捗報告①～③	松村 加奈子・田中 忍・川原 薫……	31
働きながらの私の子育て	鈴木 千恵美……………	36

今までの福利厚生委員会とこれから

福利厚生委員会 委員長 (杏林大学)

長谷川 利夫

福利厚生、福利とは

福利厚生というと、皆さんはどのようなイメージを持たれるだろうか？

一般的に福利厚生とは「企業が従業員に対して通常の賃金・給与にプラスして支給する非金銭報酬」のことであり、職能団体である日本作業療法士協会の「福利厚生」とは何なのかイメージしにくい向きもあるかと思う。各都道府県作業療法士会での当該部署の多くは、会員のために様々な交流の場の提供を行っているようである。

福利厚生委員会は、平成 24 年に協会が一般社団法人に移行する前は福利部として活動していたが、この時から現在に至るまで、会員に最終的に「福利」すなわち幸福と利益をもたらすような幅広い活動をしている。

求人調査、待遇調査

たとえば直近のものでいうと、平成 23 年度には求人状況調査を行っている（本誌第 23 号、2014 年 2 月発行）。全国 47 都道府県の養成校に協力を依頼し、全

体での求人数の把握に努めた。ご協力いただいた養成校の関係各位には改めて御礼を申し上げると同時に、作業療法士の将来を展望する基礎データの収集の意味からも今後ともご協力をお願いしたい。

平成 24 年度には待遇調査を行っている（本誌第 11 号、2013 年 2 月発行）。この時は経験年数階層別に計 831 名の会員に無記名アンケートをお願いした。仕事を行っていくうえで、基本給、手当、ボーナスといった給与が重要であるのは言うまでもない。この時の調査では 10 年前の平成 14 年度調査時と比べて年収が減少している現状が明らかになっている。また、会員にとって関心の高い、年次有給休暇、育児休暇、研修会参加の承認状況・承認日数などの把握も待遇調査に含まれている。会員各位におかれては、是非各自の職場の状況を客観的に把握し、今後活かしていただきたい。

女性会員の参画促進に向けて先鞭をつける

平成 24 年の宮崎学会時には、福利厚生委員会のアピール企画として「あなたの職場は働きやすいですか？」を開催した。この時の声を受け、また一時的に任意退会する会員の退会理由の多くが「出産・育児」である現状を踏まえ、協会理事会は平成 25 年度定時社員総会において「正会員の休会に関する規程」を提案し、承認を得るに至った。これにより当協会にも休会制度が創設され、その後一部改正を経て順調に運用が行われている。このように、会員のニーズを捉え、それを協会の施策に活かしていくことも福利厚生委員

会の役割である。また、本誌創刊号（2012 年 4 月発行）より連載しているコラム「【窓】女性会員のためのページ」も開始初年度 2012 年度は、福利厚生委員会が執筆を担当し、「女性が働く」観点から、国の動き、会員動態、法制度（特に労働基準法）に、ハラスメントなどの観点から諸制度に解説を加えた。このような新たな動きの先鞭をつけるのも福利厚生委員会の役割であると考えている。

おわりに

2015 年の 8 月と 10 月の 2 回、女性会員の協会活動参画を促進するための方策検討会を開催し 4 士会の女性役員を招いて話を伺い、それをふまえて「女性会員の協会活動参画を促進するための提案」の草案について検討を行った。そして、この結果をふまえて「女性会員の協会活動参画を促進するための提案」が起草され、平成 27 年度第 7 回理事会（2015 年 11 月 21 日）で承認を受け、現在はこの実現のためにも活動を行っている。目標 1 は「一旦退職しても安心して復職でき、子育て中でも研修会等に参加できるなど、作業療法士として働き続けられる環境を整備する」であり、目標 2 は「女性代議員（H31 年～）・協会役員（H31 年以降）の数値目標（例えば 30%）を掲げて実現させる」である。男女問わず、是非とも会員全体で考えていくようお願いする。

私たちは、このような従来からの広く「福利」向上に資する活動に女性会員参画のための施策を融合させ、より活発な活動を行っていききたいと考えている。

女性会員の協会活動への参画を促進するための事業

～取組状況と今後の展望～

福利厚生委員会 リーダー（東北保健医療専門学校）

上遠野 純子

はじめに

本誌第 47 号（2016 年 2 月発行）に香山明美副会長からの報告があったが、作業療法士は女性が多く活躍する職種の一つである。筆者が勤務する養成校（東北保健医療専門学校）にも多くの女子学生が資格取得を目指し、通学している。筆者自身も宮城県において 21 年間理事として県士会活動に参加し、その間、家族の介護と仕事との両立も経験した。

日本作業療法士協会（以下、当協会）において 28 年度事業にこの事業が組み込まれるに至った経緯は、長谷川利夫福利厚生委員長の説明によるところであるため筆者からの説明は割愛するが、この事業には 2 つの目標が掲げられており、その目標を達成すべく実施する事業内容について、具体的にお示ししたい。

なお、今回は目標の一つである「一旦退職しても安心して復職でき、子育て中でも研修会等に参加できる

など、作業療法士として働き続けられる環境を整備する」ことについての内容を中心にこの1年の取り組みを紹介する。もう一つは平成31年以降、女性代議員・協会役員の女性割合に数値目標（たとえば30%）を掲げて実現させることであるが、まだまだ検討段階であり、詳細は今後にお示しすることを申し添える（図1）。

具体的な事業内容について

1. 「女性会員の協会活動参画を促進するための事業」についての啓発活動

今回、本誌での特集を企画した。今後は各職場での女性職員への支援のあり様などの内容を積極的に募集し、当協会広報部との連携のもと、女性会員の活躍の様子をお示ししたい。併せて、日本作業療法学会や全国研修会での当事業に関する経過報告を行う機会をいただくとともに、相談窓口を設置し、対面で相談を受け付けるなど、女性会員の語らいの場の設置を行う。

2. 学会・研修会での託児所設置に関する検討

平成28年11月に各都道府県士会にアンケート調査を実施し、各士会主催研修会や学会での託児所設置状況について調査した。回答いただいた士会の約半分が、士会主催の研修会や学会で託児所を設置していた（本誌35ページ図2参照）。

しかしその運営に関する指針や経費に関する考え方は、各士会や当協会学会運営委員会に委ねられている

現状にある。そこで、福利厚生委員会（以下、当委員会）として託児所設置の概要について提案し、次年度以降の学会ならびに全国研修会には託児所設置が必ず行われることになった。会員の皆様には是非ご活用いただきたい。

3. 女性相談窓口の設置

これまでも当委員会では相談窓口を設置し、メールにて相談を受け付けていた。これまで寄せられた相談内容は、労働環境やパワハラなどへの相談が主であった。また、相談者が「自身の思いを第三者に今聞いてもらいたい」というような、待たなしの状況で相談する印象が強いことから、当協会ホームページに専用コーナーを設けて、いつでもどこでも相談できるような体制を整備する。相談内容としては、上記のような内容の他、仕事と育児や介護との両立や、復職について、管理職に就いての悩み等多岐にわたると考えるが、相談者が発する言葉に耳を傾け迅速に対応していく。専門知識を要する相談に関しては、速やかにその専門相談窓口を紹介することも併せて行っていく。

4. 女性会員が当協会各部・委員会、都道府県士会の活動等に参加できる機会を増やしていく方法

当委員会の委員にも子育て中の会員が多く、会議参加のためには家族の協力が不可欠な現状である。2014年に女性の士会活動への参加状況についての実態把握のため、当協会企画調整委員会が士会役員を対

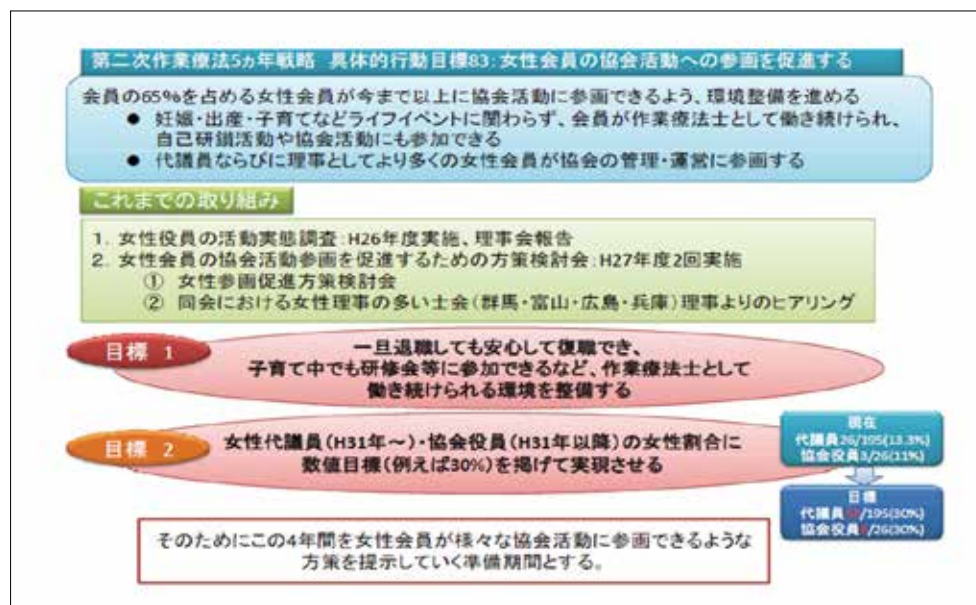


図1 女性会員の協会活動参画を促進するための提案

象としたアンケートを実施したが（本誌第 39 号、2015 年 6 月発行）、当委員会では同様に、当協会各部・委員会に 2016 年 11 月に同様のアンケートを実施した。その結果は別の機会に具体的に述べるが、子育て中の女性の参加を求めるにはまだまだ課題が多いことが浮き彫りになった。女性会員の意見を多く取り入れた協会活動を進めていくためにも、一つひとつの課題を解決していく必要がある。

おわりに

2016 年 9 月に開催された第 50 回日本作業療法学会では、協会企画シンポジウムとしてシンポジスト 3

名をお招きし、男女共同参画の国内外の状況、当協会における取り組み、臨床現場からの女性の声をお届けした。参加者は少なかったものの、参加された方には男性会員や独身の会員、すでに子育てを終えた方もおり、それぞれの立場から貴重なご意見をいただいた。生産者人口が減ってきている昨今、今まさに子育て中の会員の声に耳を傾け、いつまでも女性が輝ける職場環境を整備することや、当協会の活動にもっと女性が参加してもらうことは、作業療法の普及発展には欠かせないことである。そのためにこの事業を会員の皆様とともに考え、作り上げていきたいと思う。

女性の活躍推進に関する政府の取組

内閣府男女共同参画局

はじめに

女性も男性も全ての個人が互いを尊重し、性別に関わりなくその個性と能力を十分に発揮できる男女共同参画社会の実現は、日本社会の多様性と活力を高め、力強く発展していくために極めて重要となっている。我が国最大の潜在力である「女性の力」の発揮は、企業活動、行政、地域社会等の現場に多様な視点や創意工夫をもたらすとともに、社会の様々な課題の解決を主導する人材の層を厚くし、女性のみならず、全ての人にとって暮らしやすい社会づくりにつながる。

政府では、全ての女性が、自らの希望に応じ、個性と能力を十分に発揮できる社会の実現に向け、様々な取組を進めてきた。平成 27 年 12 月には「第 4 次男女共同参画基本計画」（以下、第 4 次計画）を閣議決定し、男女が共に暮らしやすい社会を実現するため、男性中心の働き方を前提とする労働慣行[※]等の変革に取り組むとともに、指導的地位に就く女性の人材層の拡充を含めた女性の参画拡大等の取組を重点的に推進することとした。また、平成 28 年 4 月には、女性の採用・登用・能力開発等のための事業主行動計画の策定・公表を事業主に義務付ける「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」（平成 27 年法律第 64

号。以下、女性活躍推進法）が完全施行され、我が国における男女共同参画社会の実現に向けた取組は新たな段階に入っている。

ここでは、男女共同参画基本計画の概要と女性活躍推進法、さらに、内閣府男女共同参画局における最近の取組の一つとして、男性の家事・育児等への参画に向けた取組を紹介する。

第 4 次男女共同参画基本計画について

第 4 次計画では、平成 37 年度末までの「基本的な考え方」並びに平成 32 年度末までを見通した「施策の基本的方向」及び「具体的な取組」を定めており、「目指すべき社会」として、以下の 4 つの社会を位置付けている。

- ① 男女が自らの意思に基づき、個性と能力を十分に発揮できる、多様性に富んだ豊かで活力ある社会
- ② 男女の人権が尊重され、尊厳を持って個人が生きることのできる社会
- ③ 男性中心型労働慣行等の変革等を通じ、仕事と生活の調和が図られ、男女が共に充実した職業生活その他の社会生活及び家庭生活を送ることができる社会

※ 男性中心型労働慣行：勤続年数を重視しがちな年功的な処遇の下、長時間勤務や転勤が当然とされている男性中心の働き方等を前提とする労働慣行

（男女共同参画基本計画）http://www.gender.go.jp/about_danjo/basic_plans/4th/index.html

④ 男女共同参画を我が国における最重要課題として位置付け、国際的な評価を得られる社会

1. 政策領域及び政策領域目標の新設

第4次計画における政策目的を明確化し効果的な推進を図るため、図1のⅠ～Ⅳの4つの政策領域を大きな柱として定めるとともに、71の成果目標の中から重点的に監視・評価すべき14項目の政策領域目標を新たに設け、実効性のあるフォローアップを行うこととしている。

2. 12の個別分野と推進体制

政策領域Ⅰ～Ⅲの下には、重点的に取り組む12の個別分野を設け、「Ⅳ推進体制の整備・強化」と併せて4つの政策領域の下に、計71の成果目標を設定し、実効性のある具体的な取り組みを進めることとしている。

3. 主な特色

- ① 女性の活躍推進のためにも男性の働き方・暮らし方の見直しが必要不可欠なことから、計画全体にわたる横断的視点として、「男性中心型労働慣行等の変革と女性の活躍」を第1分野に位置付ける
- ② あらゆる分野における女性の参画拡大に向けた、女性活躍推進法の着実な施行やポジティブ・アクションの実行等による女性採用・登用のための取組及び将来指導的地位へ成長していくための人材の層を厚くするための取組を進める
- ③ 困難な状況におかれている女性についても、きめ

細やかな支援が必要であることから、そのための環境整備を図る

- ④ 東日本大震災後の経験と教訓を踏まえ、防災・復興関連施策の充実のため「男女共同参画の視点に立った防災・復興体制の確立」として分野を独立させる
- ⑤ 女性に対する暴力の状況の多様化に対応しつつ、女性に対する暴力の根絶に向けた取組を強化する
- ⑥ 国際的な規範・基準の尊重に努めるとともに、国際社会への積極的な貢献、我が国の存在感及び評価を向上させる
- ⑦ 地域の実情を踏まえた主体的な取組が展開されるための地域における推進体制を強化する

女性活躍推進法について

第二次安倍内閣では、女性の力を「我が国最大の潜在力」として成長戦略の中核に位置付けている。これを受け、働くことを希望する女性が、職業生活においてその個性と能力を十分に発揮して活躍できるよう、国や地方公共団体が必要な施策を策定・実施することに加え、事業主が女性の活躍推進に向けた取組を自ら実施することを促すための枠組みについて定めた女性活躍推進法が成立し、平成28年4月から完全施行された。

1. 目的・基本原則

本法の目的は、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であり、基本原則を次のとおり規定している。

- ① 女性への採用、昇進等の機会の積極的な提供等、固定的性別役割分担意識等を反映した職場慣行の影響への配慮
- ② 職業生活と家庭生活との両立のための必要環境の整備
- ③ 本人の意思を尊重

なお、本法が対象とするのは、自らの希望によって働き、または働こうとする全ての女性である。

2. 事業主行動計画の策定等

働く場面における女性の活躍推進のためには、その活躍の場の提供主体である事業主が果たす責務は大きい。このため、国及び地方公共団体以外の民間事業主等の事業主（以下、一般事業主）であって、常時雇用する労働者の数が301人以上のものは、女性の活躍推進に関する一般事業主行動計画の策定・社内周知・公表・都道府県労働局への届出等が義務付けられている。

また、常時雇用する労働者数が300人以下の一般

政策領域Ⅰ あらゆる分野における女性の活躍	① 男性中心型労働慣行等の変革と女性の活躍
	② 政策・方針決定過程への女性の参画拡大
	③ 雇用等における男女共同参画の推進と仕事と生活の調和
	④ 地域・農山漁村、環境分野における男女共同参画の推進
	⑤ 科学技術・学術における男女共同参画の推進
政策領域Ⅱ 安全・安心な暮らしの実現	⑥ 生涯を通じた女性の健康支援
	⑦ 女性に対するあらゆる暴力の根絶
	⑧ 貧困、高齢、障害等により困難を抱えた女性等が安心して暮らせる環境の整備
政策領域Ⅲ 男女共同参画社会の実現に向けた基盤の整備	⑨ 男女共同参画の視点に立った各種制度等の整備
	⑩ 教育・メディア等を通じた意識改革、理解の促進
	⑪ 男女共同参画の視点に立った防災・復興体制の確立
	⑫ 男女共同参画に関する国際的な協働及び貢献
Ⅳ 推進体制の整備・強化	

図1 4つの政策領域と12の個別分野・推進体制

表1 一般事業主における状況把握項目・情報公表項目

*状況把握項目のうち、**太字下線**は基礎項目（必ず把握すべき項目）
それ以外の項目は、選択項目（自社の実情に応じて把握することが効果的である項目）
(区)＝雇用管理区分ごとに把握(典型例:一般職/総合職/パート)
(派)＝派遣先においては派遣労働者も含めて把握

女性活躍に向けた課題	状況把握項目	情報公表項目
採用	<ul style="list-style-type: none"> 採用した労働者に占める女性労働者の割合(区) 男女別の採用における競争倍率(区) 労働者に占める女性労働者の割合(区)(派) 	<ul style="list-style-type: none"> 採用した労働者に占める女性労働者の割合(区) 男女別の採用における競争倍率(区) 労働者に占める女性労働者の割合(区)(派)
配属・育成・教育訓練	<ul style="list-style-type: none"> 男女別の配置の状況(区) 男女別の将来の人材育成を目的とした教育訓練の受講の状況(区) 管理職や男女の労働者の配置・育成・評価・昇進・性別役割分担意識その他の職場風土等に関する意識(区)(派:性別役割分担意識など職場風土等に関する意識) 	
継続就業・働き方改革	<ul style="list-style-type: none"> 男女の平均継続勤務年数の差異(区) 10事業年度前及びその前後の事業年度に採用された労働者の男女別の継続雇用割合(区) 男女別の育児休業取得率及び平均取得期間(区) 男女別の職業生活と家庭生活との両立を支援するための制度(育児休業を除く)の利用実績(区) 男女別のフレックスタイム制、在宅勤務、テレワーク等の柔軟な働き方に資する制度の利用実績 労働者の各月ごとの平均残業時間数等の労働時間の状況 労働者の各月ごとの平均残業時間等の労働時間の状況(区)(派) 管理職の各月ごとの労働時間等の勤務状況 有給休暇取得率(区) 	<ul style="list-style-type: none"> 男女の平均継続勤務年数の差異 10事業年度前及びその前後の事業年度に採用された労働者の男女別の継続雇用割合 男女別の育児休業取得率(区) 一月当たりの労働者の平均残業時間 雇用管理区分ごとの労働者の一月当たりの平均残業時間(区)(派) 有給休暇取得率
評価・登用	<ul style="list-style-type: none"> 管理職に占める女性労働者の割合 各職階の労働者に占める女性労働者の割合及び役員に占める女性の割合 男女別の1つ上位の職階へ昇進した労働者の割合 男女の人事評価の結果における差異(区) 	<ul style="list-style-type: none"> 管理職に占める女性労働者の割合 係長級にある者に占める女性労働者の割合 役員に占める女性の割合
職場風土・性別役割分担意識	<ul style="list-style-type: none"> セクシュアルハラスメントに関する各種相談窓口への相談状況(区)(派) 	
再チャレンジ(多様なキャリアコース)	<ul style="list-style-type: none"> 男女別の職種又は雇用形態の転換の実績(区)(派) 男女別の再雇用又は中途採用の実績(区) 男女別の職種若しくは雇用形態の転換者、再雇用者又は中途採用者を管理職へ登用した実績 男女別の非正社員のキャリアアップに向けた研修の受講の状況(区) 	<ul style="list-style-type: none"> 男女別の職種又は雇用形態の転換の実績(区)(派) 男女別の再雇用又は中途採用の実績
取組の結果を図るための指標	<ul style="list-style-type: none"> 男女の賃金の差異(区) 	

事業主については、企業の負担等を考慮し、一般事業主行動計画の策定・社内周知・公表・都道府県労働局への届出等は、努力義務とされている。

同様に、国及び地方公共団体（以下、特定事業主）についても、女性の活躍推進に関する特定事業主行動計画の策定・公表等が義務付けられている。

一般事業主及び特定事業主は、行動計画の策定にあたり、各事業主の女性の採用割合や管理職割合、継続勤務年数の男女差、労働時間の状況等幅広い項目について把握・分析を行い、その結果を勘案して、数値目標や取組を盛り込まなければならないこととしている。具体的な把握項目については、一般事業主にあつては厚生労働省令^{*1}（表1）、特定事業主にあつては内閣府令^{*2}で定めている。また、数値目標については最低一つ以上を必ず設定することとしている。

3. 職業選択に資する情報公表

就職活動中の学生等の求職者の企業選択において、女性が活躍しやすい企業等であるほど優秀な人材が集まり競争力を高めることができる社会環境を整備することにより、市場を通じた社会全体の女性の活躍の推進を図るため女性の活躍に関する情報を、定期的に公表することとしている。情報公表項目は、課題把握項目と同様に一般事業主は厚生労働省令（表1）、特定事業主は内閣府令で定める項目のうち、各事業主が適切と認めた項目を公表することとしている。

4. 女性活躍推進に係る「見える化」の取組

女性活躍推進法に基づき、国、地方公共団体や多くの企業が女性活躍のための行動計画を策定・公表しており、政府のサイトでも、女性管理職比率や長時間労働の状況などの多くの情報が一覧化されている。また、

※1 厚生労働省令：女性の職業生活における活躍の推進に関する法律に基づく一般事業主行動計画等に関する省令（平成27年厚生労働省令第162号）
 ※2 内閣府令：女性の職業生活における活躍の推進に関する法律に基づく特定事業主行動計画の策定等に係る内閣府令（平成27年内閣府令第61号）



図3 女性活躍推進法に基づく認定マーク（えるぼし）
※基準を満たす評価項目数に応じて3段階

上場企業における女性役員の人数、割合といった情報や女性活躍を評価対象とする株価指数等を紹介するサイトも開設している。

こうした「見える化」された情報は、就職しようとする方々の職業選択や資本市場における投資家の判断において活用されてきており、引き続き、こうした「見える化」の取組を進めていく（参考文献1～3参照）。

5. 優良な一般事業主の認定・公共調達等における取組

厚生労働大臣は、行動計画の策定・届出を行った一般事業主のうち、女性の活躍推進に関する状況等が優良な一般事業主を認定できることとし、認定を受けた一般事業主は、厚生労働大臣が定める表示（えるぼし；図3）を商品等に付することができる。これにより、女性の活躍が進んでいる事業主であることをPRすることができ、企業イメージの向上や優秀な人材の確保等につながることを期待できる。

また、女性活躍推進法に基づき、平成28年度から、国の調達において、「えるぼし」認定企業等、ワークライフ・バランス等推進企業を総合評価落札方式等で加点評価する取組を開始し、独立行政法人等での実施や地方公共団体での国に準じた取組、2020年東京オリンピック・パラリンピック競技大会や民間企業等の各種調達においても、国と同様の取組が進むよう働きかけを行っている。

男性の家事・育児等への参画に向けた取組

女性活躍推進に向けた取組が進む一方、男性が家事・育児等を自らのことと捉え主体的に参画する動きは進んでいない。第4次計画では、6歳未満の子供を持つ夫の育児・家事関連時間を平成32年までに1日当たり2時間30分とする成果目標が掲げられているものの、平成23年時点での現状値は67分である。

こうした中、平成28年10月に男女共同参画会議の下、「男性の暮らし方・意識の変革に関する専門調査会」を設置し、男性の家事・育児等への参画についての調査検討を行い、平成29年3月に報告書を取りまとめ、公表した。

この報告書では、男性が家事・育児等に参画する意義として、家庭生活、男性自身、女性自身、企業、社会における好影響が挙げられた。男性が暮らし方・意識の変革を行っていく上で、男性の家事・育児等への参画についてポジティブに捉えられる情報発信への取組、職場意識の改善、育児休業等取得促進、知識やスキルの向上、乳幼児を伴う移動・外出に伴う負担軽減が課題として指摘された。これらの課題に対しては、男性が家事・育児等を行うことの意義の理解促進に関する世論形成、男性の家事・育児等への参画機会の創出、家事・育児等を軽減する取組の推進、の3つが具体的な取組として提言されており、今後、この提言に基づく施策を進めていくこととしている（参考文献4、5参照）。

<参考文献>

- 1 内閣府：女性活躍推進法「見える化」サイト [http://www.gender.go.jp/policy/suishin_law/index.htm]
- 2 内閣府：女性役員情報サイト [http://www.gender.go.jp/policy/mieruka/company/yakuin.htm]
- 3 厚生労働省：女性の活躍推進企業データベース [http://positive-ryouritsu.mhlw.go.jp/positivedb/]
- 4 内閣府：男性の暮らし方・意識の変革に向けた課題と方策 [http://www.gender.go.jp/kaigi/senmon/kurashikata_ishikihenkaku/houkoku.html]
- 5 内閣府：夫婦が本音で話せる魔法のシート「〇〇家作戦会議」* [http://www.gender.go.jp/public/sakusenkaigi/index.html]

* 日々の家事や育児の項目を洗い出し、どのようにシェアし、お互いに支え合うのがよいのかを確認し合うためのコミュニケーションツールです。

各プロジェクトの進捗報告①

身近な相談、情報リンク、ツール紹介

福利厚生委員会 委員 (かなえるリハビリ訪問看護ステーション)

松村 加奈子

はじめに

福利厚生委員会では、女性会員の協会活動への参画・働きやすい職場整備を進めており、「身近な相談、情報リンク、ツール紹介」もその1つである。今回は、女性会員に役立つ情報として3つの団体を紹介する。出産・子育て・介護など、様々な状況で悩みや不安を抱えながら慌ただしい日々を過ごしている方々にも、合間のちょっとした息抜きや、他のママやパパはどうしているのだろうと悩まれた際に、情報を得るツールとして気軽に活用できるのではないだろうか。

今回紹介する団体以外にも身近で女性を支援する活動や団体があれば、ぜひ当委員会へご紹介いただきたい。独りで悩みを抱えず、性別や年齢に関係なく情報共有し、働きやすい職場や組織作りを目指していかれたらと考える。会員の中には、出産や育児に限らず、介護による離職や、長らく臨床現場を離れてからの復職等により、不安や悩みを抱えている方も多だろう。当協会でも、ホームページに相談窓口の設置を検討しており、今後も協会員の皆様を様々な面から支援していく。

1. リハビリママ&パパの会

埼玉県を中心におよそ半年ペースで勉強会を開催しており、今では勉強会のキャンセル待ちが出るほど人気がある。そんなリハビリママ&パパの会(リハMAP)の魅力は、勉強会にキッズルームが設けられ、子どもを連れて安心して参加できる点である。歴史をひもとくと、「PTママの会」として2008年に発足し、勉強会や女性のワークライフバランスに関する学会発表等を行っていた。2015年にはママの良き理解者としてパパ会員も増やし、リハビリ職種自身が子育てしやすい環境を模索していき、ネットワーク形成・情報発信・リハビリ専門職としての知識・技術向上を目指し、「リハビリママ&パパの会」に改名された。ブログには職場の理解や復職への不安、出産への期待など、共感できる心温まるメッセージがある。「仕事に育児に、今しか感じることができない瞬間を大切に生きていきたい」と考え、日々奮闘している女性たちが大勢

いることを心強く感じることができる。

●リハビリママ&パパの会

[<https://ptmama2008.jimdo.com/>]

2. 鹿児島女性療法士会

通称「マドンナ会」と呼ばれ、鹿児島県を中心に活動し、ホームページやフェイスブック等で幅広く情報を発信している会である。会員は理学療法士・作業療法士・言語聴覚士・看護師・助産師等の有資格医療従事者の女性をメインとしており、同じ女性だからこそサポートできるのではないかと2013年に立ち上がった。育児にリハビリテーションの要素を組み込んだ育児美人塾や、ぶれこみ運動活動といった、子どもと一緒に遊びながら、ママ自身も体を整える腰痛体操などの運動ができるセミナーを精力的に行い、内面から女性が自分らしくあり続けるためのサポートをしている。仕事、出産、育児、更年期など様々な悩みや問題を抱える女性たち。悩みや情報を共有することでお互いのネットワークを広げ、問題の糸口、またはさらなる飛躍を遂げるきっかけになればと活動を続けている。

●鹿児島女性療法士会

[<https://ptotst-women-madonna.jimdo.com/>]

3. ママパパot 作業療法士の会

子育て中・妊娠中の作業療法士たちとのつながり作りや子育てに役立つ情報を、フェイスブックを中心に発信している。会の代表者は、双子を育てながらフルタイムで働いている。また、働きながら子育てしている友人が自死した経験もある。「無理をしない、輝かなくてもいい、でも家族も作業療法も愛している」をモットーに、気軽に集まれる方法として、この会を立ち上げた。男性の育児休暇、イクボス、専業主夫など、興味を引く話題やニュースが多く掲載され、子育て家庭を取り巻く問題や社会情勢なども幅広く知ることができる会となっている。

●ママパパot 作業療法士の会

[<https://m.facebook.com/otmama.papa/>]

各プロジェクトの進捗報告②

相談窓口設置準備に関する経過報告

福利厚生委員会 委員（若宮病院）

田中 忍

はじめに

平成 28 年 4 月より福利厚生委員会（以下、当委員会）は女性会員の協会活動参画を促進するための事業の検討に入り、その項目の一つとして「相談窓口の設置」を掲げた。これまで福利相談に携わっていた当委員会が今後新たに会員の皆様の相談を受けるにあたり、より良い方向を探りつつ会議を行ってきた。これまでの窓口設置準備の経過を以下に報告する。

相談窓口設置の目的

平成 27 年 11 月の理事会で承認された「女性会員の協会活動参画を促進するための提案」に基づき当委員会に女性会員窓口機能を加え、各都道府県士会との連携強化を図るという準備行動案が示されたなかで、具体的に女性会員が働くうえで抱える様々な問題に対する相談を受け付け、その声に耳を傾けることや、迅速的確に諸問題に対応していくことを目的に相談窓口設置を進めることとなった。これまでこの事業を進める以前より、会員の福利に関することとして当委員会が福利相談を行っていた。

これまでの福利相談の取組

当委員会ではこれまで職種の領域転換などの調査や、それに伴って課題となっていた復職不安、領域転換を抱えている会員に対して実際に研修会などの企画を進めてきた。また、当委員会の前の福利部の頃から福利相談として事業を行い、労働環境、待遇、パワハラ、転職などの相談を受けていた。労使関係に関する相談も、公的な相談機関の紹介をするなど即座に対応し感謝されたという実績もある。また、メール相談の前は委員が電話による相談を受け付けていた時もあった。内容によっては職場での自身の思いを吐き出したい、聞いてほしいという声に対して傾聴するといった、いわゆる「悩み相談」を親身になって行っていた。

窓口設置に関する期待と問題

窓口設置にあたって、機能の明確化、相談と対応のルールについて確認をした。女性会員のどのような相

談を受け、どう対応していくかであったり、仕事と育児の両立、復職に関すること、職場の悩み、さらには介護との両立といった相談も寄せられるであろうと想定したうえで、相談受付から、内容の把握、回答までのチャート案を作成して話し合いを行った。しかし一番の検討事項となったのは、相談を誰が受けるかという点である。会議でも様々な意見が出され、これまで当委員会で行ってきた福利相談と同じく会員がその相談を受けるとする案と、より労働に関して専門性のある外部専門家の委託による相談受付がよいのではないかとという案が出された。同じ会員が相談を受けるメリットとしては会員の悩みを同じ作業療法士の立場で回答ができることや、福利部時代からのような親身になれる点であるが、現代の多様な社会的ニーズ、生活状況に置かれた会員に対して内容によっては適切に答えられないものや、早期に解決しなければならない相談もあり、担当する者の負担も大きいのではないかとという意見も出て、外部専門家による委託も選択肢としてあるという意見も挙がったのであった。しかし、この時点で外部専門家というのはどのような資格等を有する者であるのか、心理士や弁護士といった名も挙がり、また協会会員を対象に委託できるものであるのか不明な点があった。

他団体の相談事業例

改めて他の団体の相談事業例を参考にしつつ設置を考えていくこととし、各関係団体に問い合わせを行った。地方組織、全国組織となる団体相談事業の内容を伺ったところ、公共機関で行っている相談、支援事業を紹介しているというところが多かった。また、参考となった団体として、公益社団法人日本看護協会がホームページ上に相談窓口「ナースのはたらく時間・相談窓口」というコーナーを設置しており、どのような相談業務を行っているか伺った。公益法人であり、会員・非会員問わず看護職からの勤務時間に関する相談を広く受けているということ、協会事務局で何年も看護職の労働に携わる専門職が相談業務に携わっているほか、外部の社会保険労務士と連携し、適宜相談に応じたり、

公的な相談窓口の紹介などを行っているという。相談事業体系が確立されており、相談件数も年間約 200 件という。これまで伺ったことをふまえ、相談業務委託を専門家をお願いすることとなると、先に紹介した社会保険労務士が適切なのではないかと考えるに至り、さらに問い合わせを行った。問い合わせた数件の社会保険労務士事務所からは、まず一般的な業務委託内容は企業の労働環境を良くするために人事や雇用管理、労働時間、福利厚生などの整備、アドバイスをするというので、これはあくまでも事業所内の従業員に対して行われるものであり、当協会の会員向けに相談に回答してもらうとなると、やや契約対象が異なるということであった。話を伺っているうちに当協会に寄せられる相談の件数や契約内容、予算など、現段階において想定が不可能なことからも外部専門家による委託はあまり現実的ではないことがわかった。

協会相談窓口に必要なこと、そして相談を女性に限定しないこと

委員会で話し合いを重ねたなかで、外部専門家の委託のほかに、全国的組織となる協会が女性相談窓口を持つということが必要であるのかという話も挙がった。たとえば都道府県士会のような地方組織での相談を受けられるような整備を進められるほうがより身近に対応できるのではないかという意見も出てきていた。幾度と意見が交わされる中で、改めて、「今回この女性会員の協会活動への参画を促進するという事業を立ち上げるためにこそ、相談したい人に対して協会が常に窓口を開いているという態度を示すことが大切ではないか」という意見が挙がり、今後、積極的に進める事業活動のほかに、ともに歩むための基盤をこの相談窓口が持ち、会員が相談をすぐにできること、

不安にさせないことこそが協会相談窓口の設置の意味なのであることを委員一同確認した。そして、これまでの福利相談で培った、傾聴し、親身で的確に対応することをこの相談窓口でも行うことも併せて確認した。

最終的に、相談窓口は外部専門家への委託はせずに当委員会として取り組んでいくということとした。さらには活動参画を促進するためにも、相談窓口は女性会員限定とはせず、広く働くことや育児をすることなどの相談を受けるものとした。

現在の取り組みと、次への展望

現在、会員が広く相談を受けられるよう「開かれた相談窓口」を目指しつつ準備を進めている。相談者の最初のコンタクトとなる協会のホームページへの問い合わせに関しても、簡便な操作で相談できる方法などを模索している。また、会員に周知してもらえるように広報活動も検討している。公的機関および支援団体の紹介（リンク集）の掲載にも取り組んでいる。これらはいずれも当委員会だけでは進められるものではない。たとえばホームページでのバナー設置、情報リンク掲載などは協会の他部門とも横のつながりを持って進めていかなくてはならない。このように各部・委員会と協力や連携をしていき、協会全体がこの事業を押し進めていける機運としてさらに定着していけるようにしていきたい。また今後、休会や非会員となっている方への働きかけも課題となる。相談窓口が最初の受け皿にもなり展開することができれば、さらに入会、復会の機会となる。この点もさらなる展望として検討していければと考えている。少しずつではあるが着実に設置に向けて取り組んでいる。どうか皆さまの期待に応えられるよう進めていきたい。

各プロジェクトの進捗報告③

学会・研修会における託児所設置に向けて

～都道府県作業療法士会へのアンケート結果および今後の取り組み～

福利厚生委員会 委員（広島県立 障害者リハビリテーションセンター）

川原 薫

はじめに

女性や子育て世代の会員が多く在籍している日本作業療法士協会（以下、協会）として、働く女性または

子育て世代の作業療法士を支援し、協会活動への参画を促進するためのシステムの構築を目指す活動が進められている。福利厚生委員会では、平成 27 年 11 月

の理事会で承認された「女性会員の協会活動参画を促進するための提案」に基づいて、現在の各都道府県作業療法士会（以下、士会）における託児所設置の実態を調査し、それをふまえて協会としての具体的な託児所設置案を検討したので報告する。

各士会への学会・研修会での託児所設置の現況調査

福利厚生委員会託児担当班では、各士会主催の学会や研修会における託児所設置の現況を知るため、アンケート内容を検討し、委員会に上げ、事務局を通してアンケートを実施した。その内容は図1の通りである。

アンケート結果

47士会のうち43士会から回答（91.5%）を得た。主な結果を図2に表す。設置したことのある22士会のうち17士会（77%）が託児所を専門業者に依頼している。その理由は、①事故などの対応を考え、安心・安全に預けられること、②運営委員など会員スタッフに負担をかけないため、であった。実際の利用人数は

平均2～5名程度であり、多くて約10名だが、0名の場合もあった。自由記載の中の意見には、託児の要望があった割に利用者が少ないこと、保険の関係で当日受付ができないこと、「子どもを置いてまで…」という感覚が根強いことなど多くの難しい問題があることを実感した。ただ、その中でも子どもを預けるところがあれば、女性会員だけでなく男性も含め子育て世代の会員が参加しやすいよう、その支援方法を検討し、取り組むことが必要だという意見が多く聞かれた。

福利厚生委員会での討論

託児所の必要性は理解されるものの、実際の設置となると経費の問題が大きい。昨年（2016年）の第50回日本作業療法学会（札幌）では保育料が無料であり、利用者28名と女性会員の学会参加に大きな促進力となった。しかし、一昨年（2015年）の第49回学会（神戸）で保育料が全額利用者負担だった際は利用者1名であり、料金設定により利用には大きな差があった。

ただ、保育料無料にはメリットとデメリットがある。

1. 貴士会が主催する学会・研修会等の催し物で託児所を設置されていますか？
① 常時設置している ② 設置していない ③ 一定の催し物に限定して設置している
2. 設置している場合、具体的にどのような催し物で設置されていますか？（複数選択可）
① 総会 ② 学会 ③ 研修会 ④ その他の催し物
③または④を選択された場合、その催し物の具体的な名称を教えてください。
()
3. 1でご回答いただいた方針の理由をお聞かせください。
()
4. 料金設定はどのようにされていますか？ ① 無料 ② 全額負担 ③ 一部負担（子ども一人につき）
③を選択された場合、具体的な料金を教えてください。① 500円 ② 1000円 ③ 1500円 ④ それ以上
→ 具体的な金額を教えてください。() ⑤ その他 → ()
5. 4でご回答いただいた方針の理由をお聞かせください。
()
6. 4で「無料」もしくは「一部負担」とご回答いただいた士会にお尋ねします。託児所を運営するための（残りの）費用は、貴士会が全額負担されていますか？ それとも何らかの補助金等、別の資金を利用されていますか？
① 全額士会が負担
② 士会以外の資金を利用 → 具体的に、どのような資金を、何年利用されていますか？
()
7. 託児所はどのようなスタッフで運営されていますか？
① 学生や子供の親などボランティア ② 研修会の運営委員 ③ その他の士会員
④ 託児を専門に行う事業所へ依頼 ⑤ その他 → 具体的に ()
8. 7でご回答いただいた方針の理由をお聞かせください。()
9. 一回の催し物につき実際の利用人数はどの程度ですか？ ()
10. その他、学会・研修会等の託児所についてご意見をお聞かせください。
()
11. 託児所の設置以外に、貴士会で行っている、出産・育児中の会員や職場復帰を希望している会員に対する相談・支援等の取り組みがあればお聞かせください。
()

図1 アンケート内容

メリットとしては、女性に優しい協会として対外的にアピールしやすい、無料の方がインパクトがあり未婚の人へもメッセージ性がある、費用徴収の手続きが省略できる、複数の子どもを連れた参加者の経済的負担が軽減される、子育て世代の参加の増加に伴い学会・研修会の参加費収入が増える、研修会・学会に参加できるため入会数が増えるなど士会へ好影響を与える、などが挙げられる。デメリットとして、子どもがいない会員とのバランスが悪く不公平になる、保育料が無料だと予約をしていて使わないなど無責任になる可能性がある、利用する側の気持ちの負担になる、協会の費用負担が大きい、などが考えられる。

福利厚生委員会の中でも、ぜひ無料化を実現したいという意見と一部負担が現実的という意見に分かれて熱く議論がなされ、最終的には、利用者に保育料の一部負担を依頼しながら、試行期間を設けて決定していくということになった。

現在の進捗状況

こうして、福利厚生委員会で検討した「日本作業療法学会と全国研修会における託児所の常設化について」の提案は、平成 29 年 2 月 18 日の平成 28 年度第 10 回定例理事会に提出され、①協会主催の学会と全国研修会で託児所を常設化すること、②保育料は利用者の一部負担とし、残りの諸費用は協会が負担すること、③具体的な保育料等設定については、2 年間の試行期間を経て最終的に決める、というこの 3 点について決定した。現在、具体的な見積もりをもとに託児所の料金設定について福利厚生委員会内で検討を重ねているが、第 51 回日本作業療法学会（9 月 22～24 日、東京）については、子ども 1 人あたり 1 日 1,000 円を利用者に負担していただく設定で試行を開始することとなった。

今後の取り組み

課題はまだ多いが、女性会員が専門職として知識や技術や意欲を高める機会をあきらめることなく、仕事を続けていく環境を作ることが、女性会員の士会活動や協会活動参画を促進することにつながっていくと信じている。協会が女性会員の協会活動への参画を促進するためのシステムを検討し始めた今、女性会員が協会活動に積極的に参加されることを期待している。協会員の皆さんのご理解とご協力をお願いしたい。

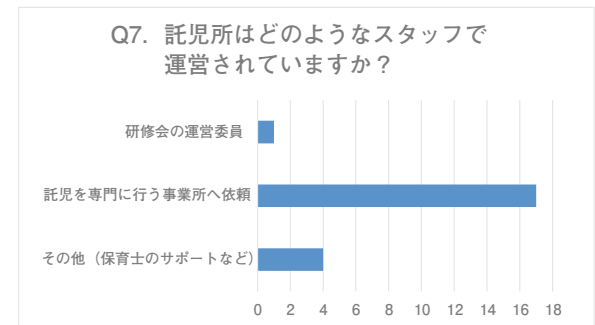
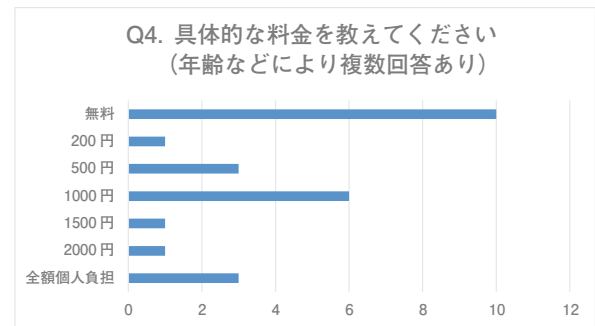
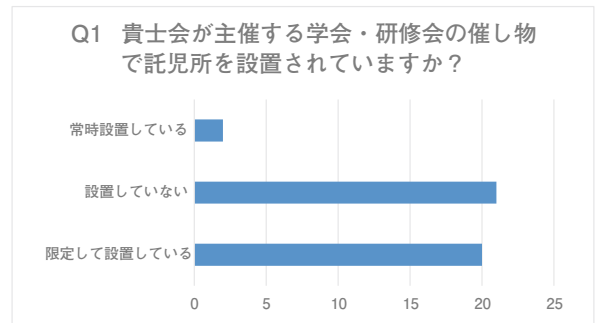


図 2 アンケート結果

仕事と家庭の両立に奮闘する女性会員 働きながらの私の子育て

山梨リハビリテーション病院

鈴木 千恵美

私の紹介

作業療法士になって15年、結婚してから8年が過ぎた。現在は3人目の出産を終え、育児休業中。長女は今年小学1年生になり親の心配をよそに元気に学校に通い、3歳の長男は仮面ライダーに変身してはママを悪者から守ってくれる(笑)。次男は4ヵ月になり最近寝返りができるようになった。わが家は毎日とてもにぎやかで、1日があつという間に過ぎていく。自分の時間などはほとんどなく時にはイライラすることもあるが、子どもたちの成長を楽しみに子育てに励んでいる。

今から7年前、初めて子どもを授かった。その時は喜びもあったが、働きながらの妊娠・出産で不安も多かった。職場では仕事量の軽減や検診日の勤務調整、また上司や同僚からも沢山のお祝いや労いの言葉をかけていただいた。そして今でも、仕事面だけでなく精神面でも職場のみなさんに支えられている。今こうして私たち夫婦が共働きで3人の子どもを授かることができたのは、子育てしながら働くことへの周囲の理解と環境があったからだと感じている。

職場の取り組み

1. 短時間勤務の利用

1人目・2人目ともに産後は1年間の育児休業後、職場復帰時には短時間勤務(朝は30分遅い出勤、夕方は1時間の短縮勤務)を1年間利用した。育児休業中は1日をかけ家事と育児を行い、子どもとほとんどの時間を一緒に過ごしてきた。復帰直後はその生活が大きく変わり、「子どもは親から長い時間離れ保育園に通えるだろうか」「限られた時間の中で仕事・家事・育児ができるだろうか」といった不安がいつもある。子どもは、時間に追われながらの朝の支度から、まだ慣れない保育園生活に心身共に負担がかかる。私も同じ職場とはいえ、1年間仕事を離れていたため、仕事内容の変更や治療内容に戸惑うことも多い。この短時間勤務は、長時間保育の負担の軽減や、帰宅後の夕食作りや入浴時間の確保につながる。そして子どもも私も時間的・精神的な余裕をもちながら1年間か

けて生活のリズムを作ることができる。仕事・家事・育児を行う環境を整えるために、家族にとっても重要な1年間である。

2. 役職任期制

当院では子育て中の女性が働きやすい環境作りの一つに、男女問わず「役職任期制」が取り入れられている。「役職任期制」では、役職(主任・課長)は2年間の任期があり、任期を終えると役職を解かれ、再任するかどうかはその都度に任命・公示されている。

私の場合は二度主任に任命され、2回ともに産休・育児休業を終え1年間の短時間勤務後、通常勤務に戻ってからの任命となった。

初めて主任に任命された時は、自身の能力と育児との時間的な制約の中で、主任業務まで行えるか不安だった。当院の主任業務には、各部署との連絡役・後輩の指導・会議の出席・書類の確認がある。実際、慣れない時や戸惑う時は時間に追われて業務が滞り、迷惑をかけてしまうこともあった。しかし、上司からのアドバイスや、同僚に仕事を分担してもらいながら職務に励んできた。また、会議や後輩の指導などで帰宅が遅れる時には、保育園の延長保育の利用やお迎えを祖父母に依頼したり、家事を夫と分担した。子どもには長時間の保育となってしまうこともあったが、短時間勤務から少しずつ保育時間を延長したため、大きな負担は避けられたと感じている。主任業務は責務があり時間が足りないこともあるが、職場や子どもの笑顔に支えられ、主任や作業療法士としてやりがいを感じられた。

そんな中、2人目を授かった時は嬉しかったが、出産後に短時間勤務を希望することは、会議への出席は困難であるし、ますます限られた時間の中での主任業務はできないと感じていた。だが、2人目の育児休業中には主任の任期が終了していたため、短時間勤務の利用が可能であった。

女性は、出産後大きなライフスタイルの変化があり、子ども中心の時間の使い方になっていく。その中で、出産以前と同じように仕事を続けることが難しいのも

事実だと感じる。役職任期制は個人のライフサイクルの変化に合わせてながらも同じ職場で仕事を続けられることを可能とし、子育てをしながら働く女性にとっても後押ししてくれる制度である。また、再任の機会があるということは自身の仕事へのモチベーションにもつながる。

3. 職場での支え

職場では職務任期制の制度面だけではなく、職場内の日常的なフォローも子育てをしながら働く女性の支えだ。子どもの体調不良で、どうしても仕事を休まないといけない場面が出てくる。急な休みで迷惑をかけてしまうが、電話の連絡にて担当患者のリハの代行、定例カンファレンスの代読、翌日のリハ時間の連絡等は必ず職場内でフォローしてくれる。娘が重い肺炎で2週間入院した時には、日常業務はもちろん、担当患者の経過報告なども併せて行っていただき、安心して娘の看病ができた。また、業務面だけでなく娘の体調を心配してお声かけいただいたことは何よりの支えになったことを覚えている。急きよの休みにおいても職場内での理解があり、皆で支え合う雰囲気があることは、子育てしながら働く女性にとっては心強く、また絶対に必要な環境と感じる（職場のみなさん、いつもありがとうございます。これからもよろしく願います）。

4. 「OTを語る会」「OT女子会」で近況報告

その他にも私の職場には、「OTを語る会（課全員での食事会）」「OT女子会」がある。OTを語る会は月1回の開催で子ども同伴の参加も可能である。職場の皆さんに子どもたちを紹介し、また、子どもたちにもママの仕事仲間を知ってもらうことで、仕事への理解につながればと思っている。職場の皆さんにはい

つもかわいがっていただいております。娘はOTを語る会をいつも楽しみにしている。また、現在は育児休業中だが先日は4ヵ月の次男を夫に預けてOT女子会に参加した。久しぶりの再会だが温かく迎えていただいた。育児休業中でも職場の仲間と会えて近況を報告し合える場があることは、復帰後の不安の軽減や頑張ろうという気持ちにもつながっていく。

作業療法士として、母として

私は、一生続ける仕事として作業療法士になった。その思いは今も変わってはいない。対象者により良いサービス・リハビリテーションを提供するために、作業療法士としての知識やスキルも向上したい。職場にも貢献したい。そして、母親として子育ても楽しみたいと思っている。女性が出産をして、職場を一度離れることは、大きな決断と不安がある。しかし、家事・育児の中でいままでとは違った経験ができる。それは作業療法士として決して無駄ではなく、対象者の生活を考えるうえでの貴重な財産だと思う。

私が1人目を出産する時は、作業療法課は私だけがママセラピストだったが、現在は36名中7名の女性が育児中だ。ママセラピストが増えて嬉しいし心強い。もちろん職場には既婚者で子どもがいる男性もいれば独身者もいる。それぞれの立場で今できる事をする、お互いがお互いの立場を理解しながら助け合える職場であると感じる。今後もみんなが働きやすい環境を整備できるよう努力していきたいと思っている。

今回この原稿を書きながら感じたのは、私も子どもたちも周りに助けていただきながら少しずつ成長してきたことである。女性が子どもを産んでからも働きたい、また気持ち良く働くことができる職場が増えるよう願っている。

「医療福祉eチャンネル」新番組紹介 <http://www.ch774.com>



ケアマネジャー受験講座2017

プレ講座1「制度改正の動向とケアマネジャーに期待される役割」
プレ講座2「ケアマネジャーをめざすあなたに」

平成29年10月8日に予定されている介護支援専門員実務研修受講試験を受ける方のための講座です。過去問題の解析結果と最新動向の分析結果に基づいて、合格の秘訣・ポイントをやさしく解説します。

※介護支援専門員基本テキスト(長寿社会開発センター)に準拠しております。

プレ講座
無料配信



医療・福祉の動画配信サイト

医療福祉 eチャンネル

☎ 0120-870-774 (前9:00~後5:00/土・日・祝を除く)

E-mail: info@iryofukushi.com URL: <http://www.ch774.com>

