



# 女性臨床工学技士の働きやすさと モチベーションに関する調査

---

医療法人社団つばさ つばさクリニック

岡山朋実 佐野智子 山添花奈 石田陽子 寺川真帆

西連地 康 大山恵子 藤森 新

# 【背景】

2012年

男女共同参画委員会設立  
(現:WRB委員会)  
会員男女比 7 : 3

- ・ Web アンケート
- ・ 『両立支援ガイドブック』冊子発行
- ・ 日臨工での講演

2023年

臨床工学技士会統計委員会  
就業者男女比  
男75.2% 女24.8%

2012年臨床工学技士会からワークライフバランス委員会が設立され、当時の男女比は7 : 3 女性が増加傾向にありました。

性別に関わらずすべての臨床工学技士がワークライフバランスを実現させるために、様々な取り組みがなされています。

しかし現状20～35歳までの女性技士の退会者が多いことから結婚・育児を機に離職している女性技士が多いのではないかとわれています。

# 【臨床工学技士の活動】

男女共同参画委員会から仕事と子育ての両立支援ガイドブックが配布されている

## 両立支援 ガイドブック

平成25年2月

公益社団法人日本臨床工学技士会 男女共同参画委員会

### 目 次

|                      |    |
|----------------------|----|
| 1. はじめに              | 1  |
| 2. 両立支援に対する誤解とメリット   | 2  |
| 3. 制度の全体像            | 3  |
| 4. 育児休業取得・両立支援ガイド    |    |
| ～ママ編～                | 5  |
| ～パパ編～                | 10 |
| ～上司編～                | 13 |
| 5. 施設紹介              |    |
| ～自治医科大学附属さいたま医療センター～ | 20 |
| ～玄々堂君津病院～            | 21 |
| ～聖隷三方原病院～            | 22 |
| 6. よくある質問と答え         | 24 |
| 7. あとがき              | 25 |

### 両立支援に対する誤解とメリット

日本は、先進諸国に比べて「両立支援」が遅れています。では、なぜ遅滞していかないのでしょうか？その原因の一つとして、『両立支援に対する誤解』があることが指摘されています。

両立の取組みが浸透しない原因

#### 両立支援に対する「誤解」

- × 子育てしていないスタッフにはメリットがない
- × 女性、若い世代だけの問題 etc...

- 両立支援は、あらゆるスタッフにメリットがある

両立支援とは、年齢や属性など多様な背景を持つ、全てのスタッフにとって「働きやすい環境」をつくること。⇒両立支援が行われている施設では独身従業員の定着率も高いとされている。

臨床工学技士は一人前になるのに時間を要す  
⇒(例)定着率UPでローテーションがうまくいく、ミスが減らすことが出来る等の好循環が生まれる。

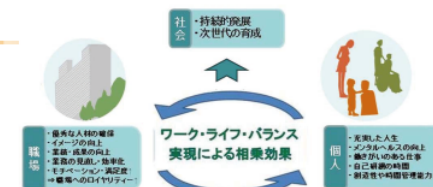
- × 病院(うち)は特殊だから両立支援は無理

- 特殊なりに「業務を見直し出来ることからやっていく」

両立支援すなわちワーク・ライフ・バランス(WLB)の取組みを行うことでさまざまなメリットが得られると言われています。まずは、日本国の持続的発展のためにWLBの取組みは必須という見解からさまざまな政策が行われています。職場においては、優秀な人材の確保、モチベーションや満足度の向上、業務の効率化、業績・成果の向上などが望めます。

個人においても、充実した人生、健康面の向上、やりがい、自己研鑽の時間がとれる、創造性や自己管理能力の向上が図れます。これらがお互いに相乗効果を生み、好循環の状態に持っていくことができると言われています。

つまり、職場も、個人も、家族も、社会も皆がHAPPYになる、それがWLBのメリットと言われています。





## 【目的】

女性臨床工学技士が働きやすく、モチベーションを保ちながら  
職場に定着できる要因を明らかにすることを目的に、本調査を  
実施した

## 【方法】

当院に勤務する臨床工学技士（以下CE）11名中、女性5名に対し、アンケート形式で働きやすさやモチベーションに影響する要素について自由記入と選択形式で回答を得た

透析室：40床 患者数：約130名

平均年齢：35.8±4.7歳

在職年数：7.5±1.5年

経験年数：12.9±5.0年

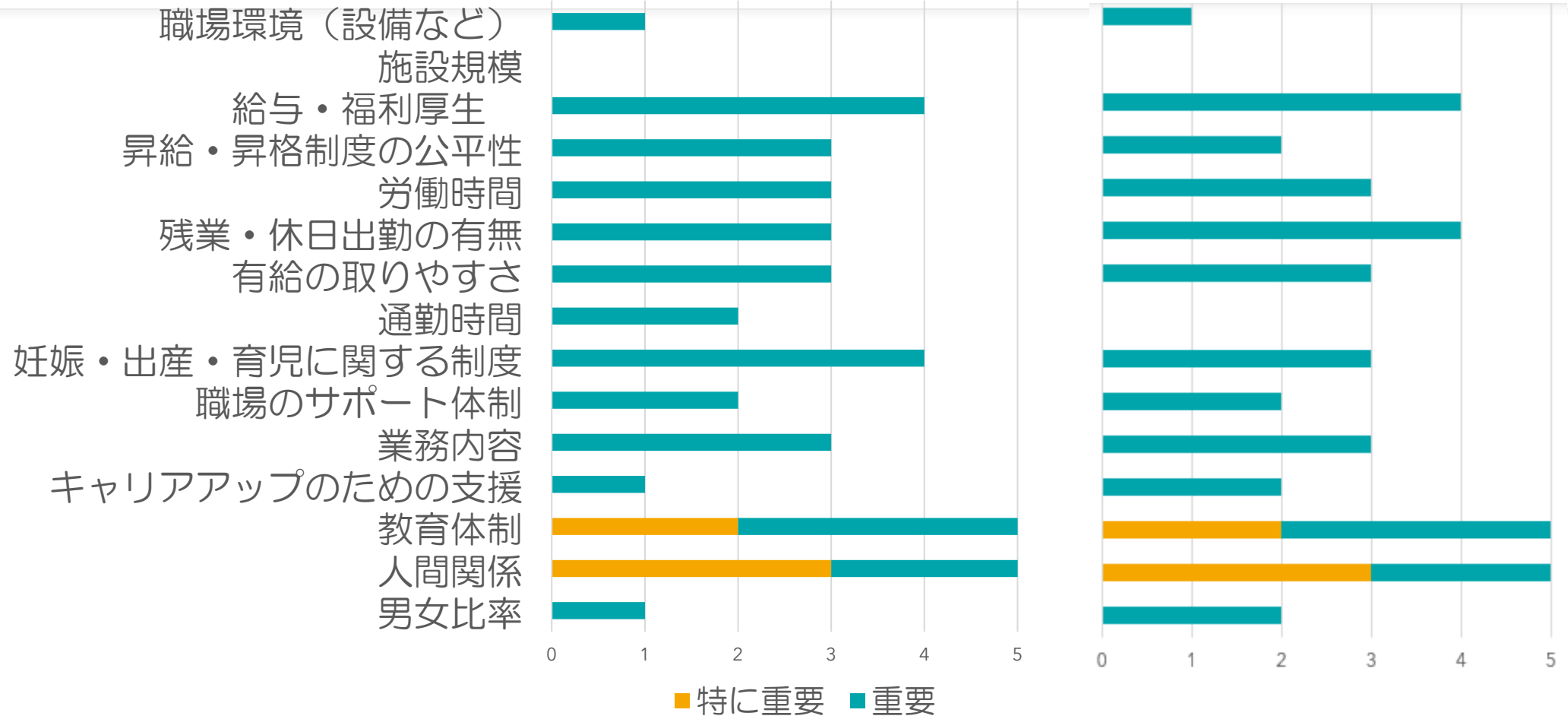
既婚3名：在職中に出産子供の年齢(5歳)(6歳5歳)(5歳2歳)

未婚2名

# 【アンケート結果】

● 働きやすさにとって  
重要だと思うもの

● 現在のモチベーションと  
関係しているもの





# 【アンケート結果】

働きやすさに  
重要なこと

「教育体制」「人間関係」  
「給与・福利厚生」「妊娠・出産・育児に関する制度」

モチベーションに  
関係するもの

「教育体制」「人間関係」  
「給与・福利厚生」「残業・休日出勤の有無」

自由記述



同世代の同性がいて話しやすい  
ライフステージごとの悩みを共有できる  
勤務調整をしてもらえる

# 【考察1】 教育体制

- 学会、研究会への積極的参加  
JSDT学術集会にて毎年発表  
現地で得た知識を院内発表にてスタッフに情報共有  
去年はHDF学会（長崎）へ技士2名が参加
- 教育アドバイザー主催の院内勉強会（毎週金曜日）

例：CKDMBDのガイドライン改訂について・透析患者の血糖変動・鉄とESA・CPPとは・・・など

当院に在籍している教育アドバイザーがリアルタイムの問題点などを勉強会で解説  
子育てや家族の介護等で外部のセミナー参加しづらい環境にいても、院内勉強会と学会  
報告で知識習得に役立てることができる  
最新の知見を学ぶ機会が増え、臨床に繋げることでモチベーション向上となる



## 【考察2】人間関係

### レクリエーション

高尾山（春）  
BBQ（夏）  
ボーリング大会（夏）  
社員旅行（秋）  
スキー（冬）  
忘年会（12月）

### 行事

土用の丑の日      七夕  
恵方巻  
バレンタイン      ホワイトデー  
年末おせち料理

### 多職種が関わる業務

透析室業務

チーム活動（フットケア・糖尿病・  
VA・運動療法・貧血管理・MVD・  
CVD・NSTチーム）

委員会・係活動（防災・感染予防・医療  
安全・業務改善・レク・新聞・勉強会）

多職種が関わる業務・イベントを通し、コミュニケーションの活性化に繋がる

# 【レクリエーション】



高尾山ハイキング



BBQ

## 【考察3】勤務体制

### CE業務形態

午前透析 月～土 8:00～16:45

火木土リーダー時 8:15～17:00

午後透析 月水金 13:45～22:30

火木土 11:45～20:30

育児中の女性スタッフは、火木土準夜勤を月1回実施

### 業務内容

穿刺・返血・環境整美・中央管理入力等の透析業務全般  
機械室および医療機器管理

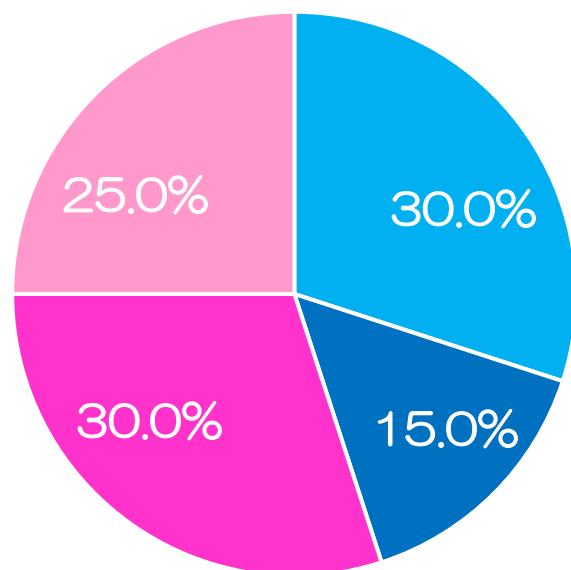
リーダー業務（回診に同行、指示受け）

オーダーメイドの透析条件設定（他職種によるカンファレンス）

当院では医師、看護師、栄養士、臨床工学技士がチームになって患者の生活背景(福祉の介入状況、内服管理等)を考えながらオーダーメイドの治療を提供している

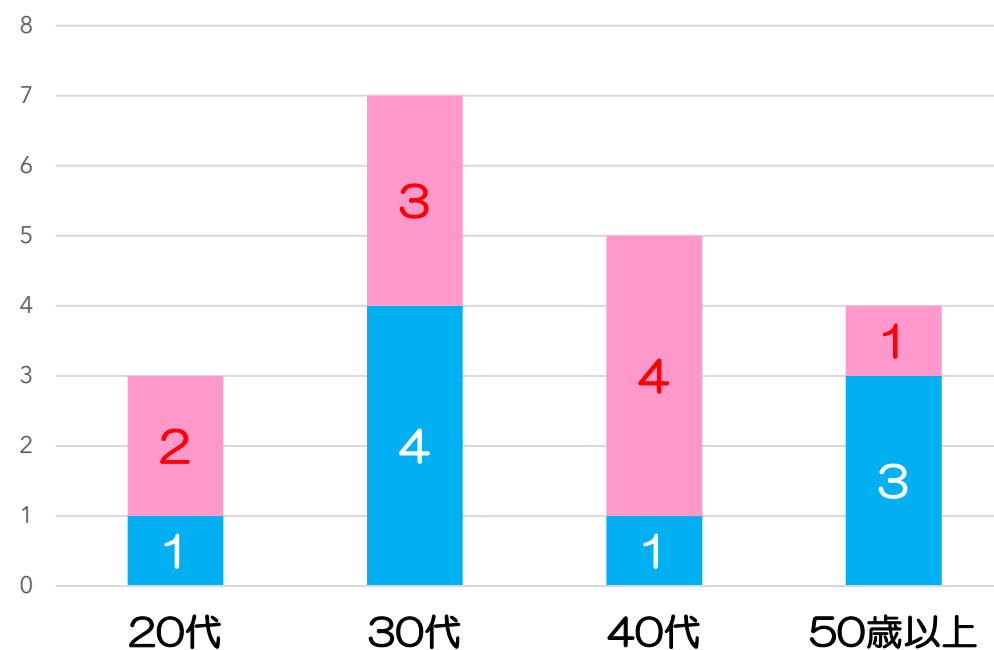
# 【クリニック全体の男女世代別構成比】

## 男女構成比



■ CE/男性 ■ Ns/男性 ■ Ns/女性 ■ CE/女性

## 年齢構成



■ 男性 ■ 女性



人間関係・勤務体制・教育体制が相互に好循環となることで、働き続けやすい環境につながる

男女構成比・同世代の同性が有効に機能していると考えられた



## 【結語】

女性臨床工学技士が長く働き続けられる職場づくりには、適切な給与や福利厚生、柔軟な支援制度の整備が重要であるが、「教育体制」「人間関係」「業務体制」が相互に好循環することが、働きやすさに大きく寄与する。特に人間関係の充実、とりわけ同世代かつ同性の職員が多い職場環境は、働きやすさに与える影響が大きい。当院においては、こうした男女構成比が有効に機能していると考えられた。

# 日本透析医学会 COI 開示

筆頭発表者名：岡山 朋実

演題発表に関連し、開示すべきCOI 関係にある  
企業などはありません。