

平成 26 年度女性医師の勤務環境整備に関する病院長等との懇談会

沖縄県医師会女性医師部会役員 大湾 勤子



平成 26 年度女性医師の勤務環境整備に関する病院長等との懇談会

日 時：平成 26 年 8 月 14 日（木）19：30～21：00
場 所：沖縄県医師会館（3F ホール）

1. 開 会
司 会 涌波 淳子委員
2. 挨 拶
沖縄県医師会女性医師部会長 依光たみ枝
3. 議 事
 - (1) 女性医師等就労支援事業の紹介
沖縄県保健医療部保健医療政策課 牧野 聖
 - (2) アンケート結果の報告
 - ①後期臨床研修医の実情
 - ②病院からの意見
 沖縄県医師会女性医師部会 大湾 勤子
4. 意見交換
テーマ「医師が定着できる魅力的な職場づくりとは」
～特に臨床研修医制度に関して～
5. 総 括
沖縄県医師会副会長 玉城 信光
6. 閉 会

去る 8 月 14 日（木）沖縄県医師会館に於いて標記懇談会を開催した。

懇談会では、公的・民間病院を含めた施設の代表者や事務長等、女性医師等が多数参加し、沖縄県の医師確保対策関連事業の説明、病院の事例報告や研修医への事前アンケートについての説明が行われ、その後、意見交換が行なわれた。

参加者は病院代表者が 17 名、医師 8 名、事務方 11 名、県庁職員 1 名、女性医師部会役員 10 名（うち 3 名が病院代表者・医師）の計 47 名であった。その概要について次のとおり報告する。

はじめに、涌波淳子委員より開会の挨拶があり、続いて、依光部会長より女性医師部会のこれまでの活動内容について紹介をした上で「病院長が集まる懇談会を毎年行っているのは全国的にみても本県のみである。昨年懇談会終了後に行なったアンケートでも多くの方から有用であ

るとの回答が寄せられた。本日も活発な意見交換が行われることを期待する」旨挨拶があった。

議 事

(1) 女性医師等就労支援事業の紹介

沖縄県保健医療部保健医療政策課 牧野 聖



平成 26 年度女性医師等就労支援事業について説明する。

名称に「女性医師等」とあるが、女性医師以外の男性医師も対象範囲であり、目的は、医師の再就業の促進と確保を目的とした事業である。

この事業では、医療機関が改善施策を実施する際の病院経費負担に対し、就労環境改善として補助を行っている。大きく分けて、①医師の再就職や復職した医師を対象に、復職支援研修受入を行っている医療機関や、②育児・介護等の事情から家庭と仕事の両立が難しい就労中の医師を支援するためである。過去 3 年間の実績として、復職支援研修の実績は 3 件であり、1 つの医療機関が 3 年間毎年行っている。また、就労環境改善の実績は 14 医療機関で 25 件の利用があった。

対象費の基準額は 11,140 千円で、補助率は、県 1/2 以内（予算の範囲内）となっている。

補助金の活用例としては、育児中の女性医師等の業務軽減のため、業務の一部や日当直を免除して代わりに非常勤医師を雇う、または医師事務作業補助者を配置する等業務軽減を図る、日直業などで子どもの面倒がみられない場合に医療機関がベビーシッター会社と契約して利用する際に係る経費等である。ただし、施設内でのスタッフが協力して代替する場合については、代替した医師の負担が増すことを懸念して補助対象外となる旨の回答が本省よりあったの

で、ご理解いただきたい。

申請については、毎年国へ提出する関係で４月に申請していただいていたが、今年度から新たな財政基金での対応となるため、年明け１月頃から医療機関に通知を予定しており、補助の開始は本年度の４月１日に遡っての適応を予定としている。

(資料 41 ~ 42 頁参照)

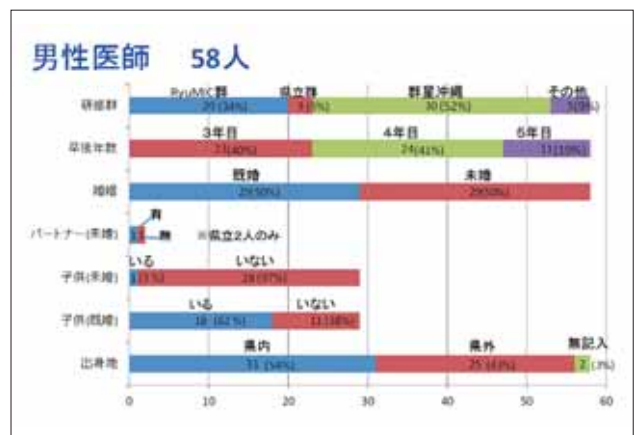
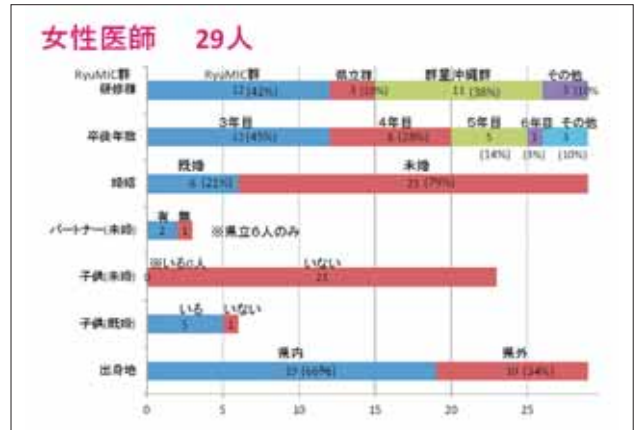
(2) アンケート調査の結果報告

沖縄県医師会女性医師部会委員 大湾 勤子

「医師が定着できる魅力的な職場づくりとは～特に臨床研修医制度に関して～」をテーマに県内基幹型臨床研修群に所属する専門（後期）臨床研修医（3～6年目）を対象にアンケート調査を実施した。また、県内各病院長へも同様に今回のテーマに基づくアンケート調査を実施した。

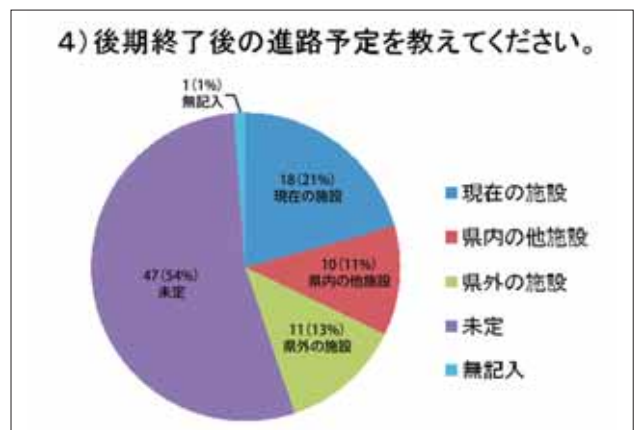
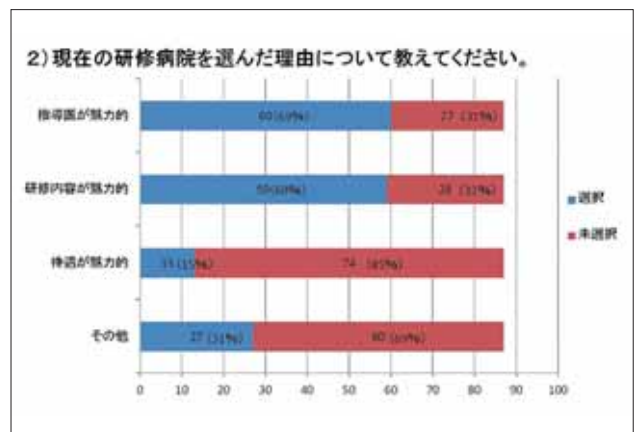
後期臨床研修医へのアンケート調査結果について

- ・ 調査期間 平成 26 年 7 月 14 日～ 7 月 31 日
- ・ 対 象 者 263 人中 88 人回答 (33.5%)
有効回答数 87 人 (33.1%)



＜主な調査結果＞

- ・男女比は、男性が66%、女性が34%であった。
- ・既婚者が57%で、県内出身者が58%を占めた。
- ・回答者は3年目が40%、4年目が37%を占めた。
- ・現在の研修病院を選んだ理由で最も多かったのが「指導医が魅力的」「研修内容が魅力的」とのことであった。
- ・研修の満足度については、大変良い・良いが9割を占め、大半が満足しているとの結果であった。
- ・研修3年目の進路について未定の者が多く、県内、県外出身者いずれもいることがわかった。
- ・女性の研修4年目は、県外施設での就職を希望する割合が増え、県内出身者も多い傾向にあった。理由としては、専門性を求めて、県外施設で研修を希望する声がある。
- ・男性の研修医は大方、県外施設での就職を希望する割合は少なく、県外就職を希望している者は全員県外出身者であった。理由としては専門性を求めて、県外施設で研修を希望する声がある。
- ・アンケート結果から施設間での共同研修を補うことにより、研修の魅力に繋がる事がわかった。



病院長へのアンケート調査結果について

- ・ 調査期間 平成 26 年 7 月 14 日～7 月 31 日
- ・ 対象機関 110 機関中 40 機関回答 (36.4%)
有効回答数 34 (30.9%)

<主な調査結果>

- ・ 医師や研修医が定着するための工夫については、大体の病院が様々な工夫（後期研修医プログラムや時短勤務の導入）を行なっていることがわかった。
- ・ また、複数の病院で、病院長や専門事務職員による定期的な面談を行っていることも分かった。
- ・ 医師や研修医が定着するために困っていることは、「北部や離島といった地域、病院の規模によっては慢性的な医師不足がある」「サポートする一方で、負担感が増し、その不公平感の解消をどのように対処したらよいか」「公的病院と民間病院によって後期臨床研修医の受入れ方が違う」といったコメントがあった。
- ・ 女性の仕事に影響がでるライフイベントは妊娠出産であり、大きな病院ではそれがサポートできているが、民間病院では、サポートが難しい面は否めないと感じている。また、出産は女性だが、病気や怪我は男女変わらず、欠員や休職などにどの施設でも苦勞されていることを改めて認識した。各病院長の日頃のご苦勞に敬意を表したい。

意見交換

先程報告したアンケート調査結果を踏まえ、「医師が定着できる魅力的な職場づくりとは～特に臨床研修医制度に関して～」をテーマに意見交換を行った。

主な意見は次のとおりである。

○琉球大学医学部附属病院長 國吉幸男先生



琉球大学医学部附属病院には、医師キャリア医師支援センターというものがあり、一人ひとりの個性を重視したキャリア・プランの実現を総合的にサポー

トしている。ホームページ等があるので是非ご覧いただきたい。

○沖縄県医師会女性医師部会役員 銘苅桂子先生



研修医または医師の定着で困っている事については、大学に設置されているいずみ保育園について、年齢制限・時間制限がある。各医局は継続就業に関して時間的配慮や精神的サポートを積極的に行っているものの、時間外や土日の診療・病児保育室の診断書の問題等、改善が必要かと思われる。

○豊見城中央病院消化器内科医長

眞喜志知子先生



当院ではグループ制を敷いており、女性医師が困っている事があればフォローはしやすいと思う。

○浦添総合病院 宮里恵子先生



研修医の満足度についての項目で半数が「満足」とあるが、病院長等懇談会に出されるアンケートに「不満足」とは答え辛いだろう、と私は感じた。こんなものかなと思った人は「よい」に丸を付けていると思うので、半数以上の人はとても良いという評価ではない、と考えている。

○女性医師部会役員 涌波淳子先生



私たちも満足度に関しては懸念しているところである。割と評価している人は返答してくれていると捉え、今回は研修医が困って悩んでいるコメントの部分を受け取って

いきたいと考えている。症例数が多くて勉強する時間がなくて困っている人もいれば、忙しいけど満足になっている人もおり、この違いは何だろうかと考えさせられる。サポート体制の違いかと思えば、指導医がなかなか教えてくれないと答える一方で、総合力を指導してくれる尊敬する指導医がいる等のコメントがあり、「人」という問題はすごく大きいのではないかと思った。

○南部医療センター・こども医療センター院長 我那覇仁先生



女性医師・看護師の勤務環境の整備について、今年の4月に「みなみのこ保育園」を開園した。入所数は40名、開始4ヶ月くらいで現在21名が利用している。

0～2歳が多く、利用はほとんど乳児と幼児である。医師は男性が3名利用、全体では看護師が11名、薬剤師2名、検査技師1名、事務職5名が利用している。利用者が34名と多く、病院にとって作って良かったと非常に思うところである。また、通常朝7時～20時まで預かり、週1回のみ24時間開園しているが、夜間の保育をもう少し増やして欲しいとの要望があるため、今後検討していきたい。

当院に保育所があるので県外から来てくれた看護師もいる。女性医師確保のために始めたが、メリットはそれだけではないと思う。研修医に関しては、女性医師が少ないという認識があり、今後改良していきたい。

○女性医師部会部会長 依光たみ枝先生



八重山病院は3年後には院内保育所をオープンする予定である。これから新しい施設を建てる予定の機関は、是非、院内保育所の設置も宜しく願いたい。

○琉球大学医学部附属病院医師キャリア支援センター長 益崎裕章先生



女子医学生や研修医には、育休産休で何度中断があっても必ず医師を続けるよう話している。職場環境の疲れは、就業時間の長さや休日がないというよりも、80%くらいは人間関係がストレスの原因だというデータがある。できるだけ多くの女性医師の皆の声を聞くようにしており、女性医師が着替えるスペースといった環境整備や病棟医長や助教に女性を沢山投与して活躍のチャンスを与え、やりがいや個人個人の成長戦略を持って仕事に取り組んで頂けるように努めている。

○那覇市立病院 渡久地鈴香先生



当院では常勤14名中、女性医師が7名おり、うち既婚者は3名（子持ち）で、それぞれ働き方は違うが「仕事を休みたいはない、医師として働きたい、キャリアも積んでいきたい」という思いがある。

共に働く男性医師にもすごく理解して頂いていて、とてもよい雰囲気ができている。お互い配慮しながら、これからも勤めていけたらと思う。

○那覇市立病院長 照喜名重一先生



元々、内科や小児科、産婦人科に女性医師が多かったが、最近は整形外科や脳外科、麻酔科等も女性医師が増えており、男女共にバリバリ働いているため、ワークライフ

バランスを考えなくてはならないが、公立病院であるため、男女で雇用条件を変えられないのが悩みである。それぞれの科で融通し合いながらやっていかなければならないのが課題である。

○国立病院機構琉球病院長 福治康秀先生



当院は前任の村上院長が女性医師支援に早くから取り組んできており、今後どう継続していけるかが大事である。医局全体での支え合いの雰囲気作りが肝要である。

女性医師がライフイベントの際に、個別的にニーズが違う。そこを如何に本人に合わせた支援ができるかが大事であり、留意している点である。また、復職後も専門医として続けたいけるよう、専門医の育成体制に努めている。

○豊見城中央病院長 潮平芳樹先生



当院では男女区別はしていない。現在も消化器部長が6ヶ月育休を取得しており、また、これまでも外科医が1ヶ月ずつ育休を取得し、必要なときに出勤して

貰う等、それぞれの状況に応じて対応している。また病院全体としては医師も含め、70名程度が育休を取得している。またライフワークバランスに配慮して、退勤前の16時30分にチャイムを鳴らす試みを始めている。

○国立病院機構沖縄病院長 川畑勉先生



理想的にはグループ診療あるいは、上級医とのペアでの診療が理想であるが、どうしても主治医制になっている所がある。各診療科のチーフに女性医師の

診療形態を委ねている状態であり、理想的な診療体制の構築を強制力を持って進めて行く時期に来ているかと思う。

○南山病院長 譜久原弘先生



当院での女性医師の比率が高い。限られた人材をどう生かしていくか常に試行錯誤を繰り返している。最近、出産後も戻って来てくれる女医が増えた。人

との繋がりを大事にしつつ、お互い様で支える雰囲気づくりに努めている。また、精神科指定医へのキャリアアップ等を紹介し、当院での勤務を勧奨している。

○南部徳洲会病院 朝倉秋乃先生



昨年9月から勤務しているが、院内保育所を活用している。また、当直でもお泊まり保育があるなど、女医としては働きやすい環境である。女医にとって保育所があるのは大きな鍵かと考えている。今後、病児保育も考えて頂ければありがたい。

○オリブ山病院長 上間一先生



当院に来られる女性医師の一番の魅力としては、週休2日で17時30分に帰宅できる点ではないだろうか。親の介護や子育て等、時間が欲しい先生が来られ

る傾向にある。また、当院は臨床研修の登録施設として緩和ケア研修を行なっている。おおよそ毎月1名の研修医を受け入れているが、研修医からは他職種との連携や毎日のレクチャー、暖かな環境があると好評である。

○南部徳洲会病院長 赤崎満先生



病児への対応については、今年4月、近所のクリニックと契約して対応しているが、院内での設置を早急に進める計画である。この他、就労環境支援として

フレックス勤務を導入している。

○沖縄赤十字病院長 高良英一先生



女性医師が10名いるが、各科助け合いながら進めている。また、病院新設時に女性医師のための医局やシャワールームを設けており、住環境については不満はないだろうと思う。病院全体の医師数が少ないなかで、10名は結構な戦力となっている。

○沖縄協同病院リハビリ部長 奥村須江子先生



当院も女医が増えてきた。現在、子育てしている医師が2名おり、時間短縮勤務をしている。周囲の理解や雰囲気作りが大事だと思う。また、どうしても既婚者、未婚者で仕事量に差が出てしまうため、院内に女医会を設け交流する機会を設けている。

○沖縄協同病院長 仲程正哲先生



当院でも、育休後、各先生方の状況に応じて勤務体制の考慮に努めている。

○浦添総合病院 宮里恵子先生

病児保育は非常にありがたいが、診断書を書いてもらうために半日時間を消化してしまう。当院では未だ実現していないが、院内スタッフへの優遇措置として、病児保育に入るファストパス制度を運用している施設もあるようで、それ等を取り組むことが出来ればと考えている。

○ハートライフ病院眼科部長 照屋明子先生



当院で勤務する何名かの先生方に聞いてきた。当院では、男女問わずライフスタイル合わせた働き方を相談出来るとの評価があった。また、院内保育所の設置を求める意見もあった。

○ハートライフ病院長 奥島憲彦先生



院内保育所は以前から要望があり検討しているが、なかなか実現出来ていない。クリニック開設時に、病児保育を3床設けた。70人中16人が女性医師で貴重な戦力となっている。各々の状況に応じて勤務体制を変えている。また、32時間でも常勤扱いする等の対応は行なっている。またメンタルヘルスケアサポートとして、臨床心理士を2名配置し、診療内科医、産業医と連携して、各々の相談に応じている。今後、更なるサポート体制の充実に努めたい。

○北部地区医師会病院長 諸喜田林先生



当院では、労務管理面を私(院長)が相談に応じている。中には言い辛い方もいるかと思うので、名桜大学のメンタル専門の看護師をカウンセラーとして連携する等、様々な角度からメンタルヘルスのアプローチができる仕組みを考えていきたい。

○中頭病院長 宮里善次先生



30数年間に在職中に、残念ながら流産された方が数名いる。看護部に倣い、おめでたが分かった時点で直ぐに申請して貰い、今後の働き方について、上司と

話し合っ貰い勤務体制を考えている。医師は男女問わずハードな働き方になってしまうため、ライフイベントに合わせた配慮を心掛けている。

○県立宮古病院長 安谷屋正信先生



当院は昨年病院を新設したが、女性医師のため医局や当直室を整備した。また、病院近くに研修医宿舎を建てた。勤務体制については、それぞれの状況に応じ考慮して

いる。また、今回産休を取得した医師へフォローとして、中部病院からローテーションで医師を派遣して貰い、県立病院間での応援体制が出来た。

○女性医師部会役員 涌波淳子先生

今回、新たなアイデアが出ていると感じた。これまで保育所がメインであったが、一人ひとりのニーズに応えるべく、細やかに面接

されていると感じた。また、女医同士の相互理解の為の女医会や医局内での雰囲気づくり、メンタル面でのサポート体制の確立、メンタルヘルスを考えた心理士や精神科医の調整、辛い経験から学んだ、おめでたになった時からの勤務調整等、いろんな面で働き方が広がっている印象を受けた。

総 括

沖縄県医師会副会長 玉城 信光



各病院での取り組みが毎年良くなっていると感じている。女性医師の就労環境整備、引いては勤務環境全体が良くなりつつあることが伺えた。

看護協会ともよくディスカッションするが、一度離職した看護師は、なかなか復職しない。潜在看護師の掘り起こしに苦慮している。辞めない環境を如何に作るかが肝要である。

先程、依光先生も話されたように、九州医師会や全国の女性医師会と話をする際、病院長等との懇談会が継続しているところは少なく、止めてしまっているところが多い。その様な中、沖縄県は毎年続いており、前に向かって進んでいる。これからも各々の施設からの意見を伺い、より働きやすい環境を作っていきたいと思っている。また来年もよろしくお願い申し上げたい。



女性医師等就労支援事業（補助事業）

1 事業の目的・概要

医師の再就業の促進と、勤務環境の整備により離職防止を図ることで医師を確保する



①医師の再就業の促進：復職研修を実施し、離職や復職した医師の職場復帰を支援する（復職支援研修）

②勤務環境の整備：医療機関において、仕事と家庭の両立ができる働きやすい職場環境の整備を行う（就労環境改善）

当事業は…

離職や復職した医師を対象とする復職支援研修の実施と、
育児・介護等による事情から家庭と仕事の両立が難しい就労中の医師を支援するため、
医療機関が改善施策を実施する際の病院の経費負担に対し、これを補助する事業です。

2 事業の内容

① 復職支援研修

女性医師等の復職支援研修受入を行っている医療機関において、指導医のもとで復職研修を実施する。

※復職後に実施する研修については、復職日から3ヶ月までに実施するものに限る。

② 就労環境改善

育児、介護、その他配慮すべき事情のため家庭と仕事の両立が難しい医師の就労環境を改善する。

- ・医師事務作業補助者を採用して、医師の業務量を減らし、仕事と家庭の両立を図る。
- ・日直等の免除をすることで家庭との両立を図る
- ・日直業務などで子どもの面倒が見れない場合に、医療機関がベビーシッター会社と契約し、必要なときに利用できるようにする。

3 対象経費 基準額：11,140千円

①病院が行う復職研修に必要な指導医経費（謝金、人件費、手当）、賃金、報償費（謝金）、旅費、需要費（消耗品費、印刷製本費）、役務費（通信運搬費、雑役務費）、使用料及び賃借料、備品購入費、図書購入費、委託料（上記経費に該当するもの。）

②就労環境改善に取り組むために必要な代替職員経費（謝金、人件費、手当）、賃金、報償費（謝金）、旅費、需用費（消耗品費、印刷製本費）、役務費（通信運搬費、雑役務費）、使用料及び賃借料、備品購入費、図書購入費、委託料（上記経費に該当するもの。）

（注）代替職員経費は、女性医師等の短時間勤務や宿直免除等の利用に伴う代替医師の人件費等とし、代替として勤務した部分に限ります。

4 補助率

県 1/2以内（H26年度現在） ※ただし予算の範囲内で行います。

5 補助金活用例

①育児中の女性医師等の業務軽減のため医師事務作業補助者を配置することにより、時間外勤務の削減を図る。

業務軽減による
女性医師等の給料に
変更はなし

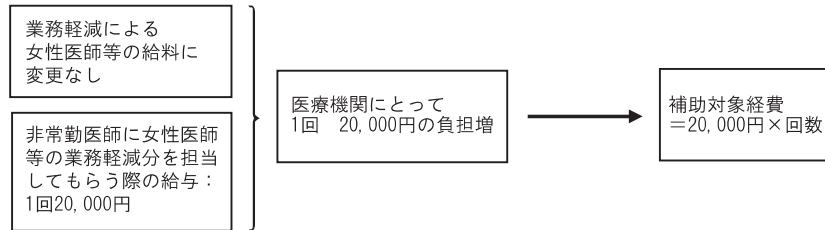
医師事務作業補助者の
非常勤給与費
月額：120,000円
諸手当：5,000円
法定福利費：20,000円

医療機関にとって
月145,000円の負担増

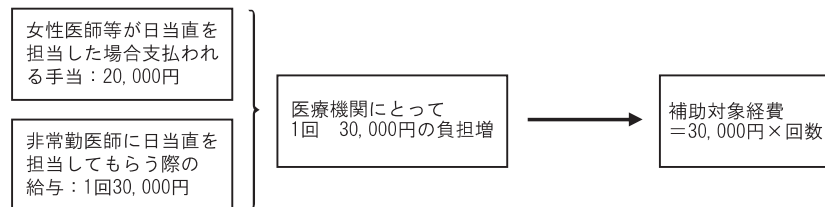
補助対象経費
＝月額120,000円×雇用期間

（注）法定福利費や諸手当、賞与等は補助の対象外

- ② 育児中の女性医師等の業務の一部を免除し、業務の軽減を図る。
代わりに非常勤医師を雇い免除した業務を行ってもらう。

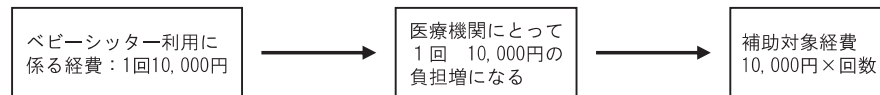


- ③ 育児中の女性医師等の日当直を免除し、業務の軽減を図る。
代わりに非常勤医師を雇い日当直を担当してもらう。



上記②、③のケースで、元々勤務している院内の医師で対応する場合は、補助の対象となりません。
理由は、穴埋めを院内の医師で対応する場合、当該医師が加重勤務となるだけで、この事業が目的とする就労環境改善につながらないためです。

- ④ 女性医師等が日直業務などで子どもの面倒が見れない場合に、医療機関がベビーシッター会社と契約し、必要な時に利用できるようにする。



6 留意事項

- 当事業は育児、介護、その他やむをえない事情により 仕事と家庭の両立が難しい男性医師も支援の対象とします。また、研修医や非常勤医師についても支援の対象としています。
- 実績報告時に経費支出と事業内容について証明できる資料を提出していただきます。
資料：賃金台帳、補助事業に関わる医師の勤務状況を証明する書類等
- 当事業の実施状況のみでなく、事業により得られた効果等を報告していただきます。
- 医療機関の負担額に対して全額補助が受けられるということではありません。
- 予算の範囲内で補助を行います。県の予算状況によっては、補助額が低くなる場合もあります。

印象記

沖縄県医師会女性医師部会役員 大湾 勤子

2014年度の「女性医師の勤務環境整備に関する病院長等との懇談会」が8月14日に開催された。今年で7回目となる。例年10月に開催されているが、諸事情により盛夏に行われた。夏休みでもあり、また当日は大雨で足元が悪い中、多くの関係者にお集まりいただき、女性医師部会の担当委員として心強く有難いと思った。この懇談会では、これまで、各病院の職場環境の現状や働きやすい職場づくりの取り組みを紹介していただき、その中から役に立つ、または参考になる「手みやげ」を持って帰っていただけるよう毎年テーマを挙げてきた。

今回は「医師が定着できる魅力的な職場づくりとは」という切り口で、特に県内の後期臨床研修医にアンケートを依頼し、その結果を参考に話し合った。準備期間が短かったこともあって回答率は低かったが、答えて下さった内容から、進路についてまだ決めていない後期研修医が少なからずいることが分かった。彼らに対するアプローチの如何によって沖縄の将来は明るい！？研修医が研修内容の充実や良い指導医を求めていることは当然であるが、物理的な忙しさをプラスと感じるか負担に感じるかについては個人差があり、希望する専門領域のさらなる研鑽を期待して、県外や他施設に進路を決めている者もいることも分かった。その他症例の足りないところを他施設で研修できる協力関係もあって、満足度を上げ、専門性を高めることができるいいシステムだと思った。

また、病院長へのアンケート結果から、各病院が働きやすい環境づくりに取り組んでいる（奮闘している！）ことや、慢性的な勤務医不足でスタッフ確保にご苦労されていることなどを共有できた。私個人として感心したのは、研修医（に限らないが）の相談窓口を設けて対応している施設が数か所あることであった。上級医に加えて、そのような相談の場があることは研修医にとって心強いであろうし、施設としても医師たちにどんなニーズがあるかを知るうえで役立つと思った。また男女を問わず、勤務環境で不公平感を感じている医師がいる場合に、その対応として「インセンティブ」を考慮したり、診療補助のサポートを付加していることも参考になった。

これまで病院長との懇談会に参加して、年々ハード面の整備からソフト面の充実へと進んでいると感じている。それは病院長や管理職の方々が病院の勤務環境の改善に尽力なさっていることの顕れだと感謝している。今回は現場の声をさらに拾いあげていくために、これまでの女性医師部会委員に加えて、研修基幹病院から女性医師も参加していただいた。魅力的な職場を作っていく努力は管理者だけでなく、現場で働く医師たち自身も一緒に行っていくことが重要で、そのためには多くの方々のアイデアが必要だと思っている。研修医も上級医も、男女もお互いにより良いコミュニケーションを通して、共同参画することで働きがいを感じ、ひいては働き続けていける職場となることを期待している。そろそろ「女性医師の…」というタイトルをはずして、「医師全体の…」としても良いのではないかと考えている。

最後に、お忙しい中ご参加いただいた関係各位に感謝いたします。また来年も、再見！