

第 8 回沖縄県医師会女性医師フォーラム 「研修医と共に考える、研修医が希望する魅力的な職場づくりとは」



沖縄県医師会女性医師部会委員 伊良波 裕子



第 8 回沖縄県女性医師フォーラム
「研修医と共に考える、研修医が希望する
魅力的な職場づくりとは」
日 時：平成 26 年 10 月 4 日（土）18：30～20：30
場 所：沖縄県医師会館（3F ホール）

次 第

司会 沖縄県医師会女性医師部会委員
琉球大学医学部附属病院 産婦人科 銘苅 桂子
沖縄県医師会女性医師部会副部会長
南斗クリニック 院長 仁井田りち

1. 挨拶

沖縄県医師会女性医師部会部会長
県立八重山病院 院長 依光たみ枝

2. 報告

沖縄県医師会女性医師部会委員
琉球大学医学部附属病院 産婦人科 銘苅 桂子

(1) 「女性医師の勤務環境整備に関する病院長等との懇談会」における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

(2) 臨床研修医の定着率アンケート結果の報告

3. 意見交換

沖縄県医師会女性医師部会委員
琉球大学医学部附属病院 放射線科 伊良波裕子
沖縄赤十字病院 消化器内科 外間 雪野

4. 総括

沖縄県医師会副会長
那覇西クリニック まかび 玉城 信光

5. 閉会

去る平成 26 年 10 月 4 日（土）、沖縄県医師会館に於いて「研修医と共に考える、研修医が希望する魅力的な職場づくりとは」をテーマに標記フォーラムを開催した。

今回は地区医師会の女性理事や県内の各基幹型臨床研修施設の女性医師担当者、研修医、スタッフ、医学生に参加いただき、8月に開催された「女性医師の勤務環境整備に関する病院長等との懇談会」の概要を報告した。その後、多くの先生方が自らの体験を交えた意見が述べられ、その経験を皆で共有する事が出来た。参加者は地区医師会理事 1 名、担当医師 10 名、スタッフ 8 名、研修医 9 名、医学生 7 名、女性医師部会役員 8 名の計 43 名であった。概要について、次のとおり報告する。

はじめに、仁井田りち副会長より開会の挨拶があり、続いて、依光部会長より本部会のこれまでの活動経過について説明を行い、「医師国家資格の男女比率が昭和 50 年の 10% から平成 26 年では 38% に増えている。毎年開催している女性医師フォーラムには第 3 回目からは男性

医師も参加するようになった。最初の頃は無いもの尽くしから始まり、更衣室、当直室、保育所は当然無く、病院長との懇談会や県と話し合いを重ねてようやくハードの面は改善されている所が増えた。今後は、ソフトの面の改善を期待する。」旨挨拶があった。

報 告

(1) 「女性医師の勤務環境整備に関する病院長等との懇談会」におけるアンケート結果の報告

沖縄県医師会女性医師部会委員 銘苅桂子

「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テーマに基づくアンケート調査を実施した。

①後期臨床研修医の実情

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%）
- ・ 男女比は男性 66%、女性 34%、うち子どもがいるのは 28%だった。
- ・ 県内出身者 58%、県外出身者 40%であった。
- ・ 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」の 69%と「研修内容が魅力的」の 59%とのことであった。
- ・ 研修医の満足度は大変良いが 34%、良いが 56%で大多数の先生方が満足との回答であったが回答率が低く、先般開催の懇談会で「非常に意識の高い、満足度の高い先生の回答ではないか」との指摘もあった。
- ・ 満足している先生方の意見を見ると「専門領域の勉強ができる」「周囲のサポートが厚い」「十分な症例がある」「外来、当直、救急を対応できる」「指導医が熱心である」「自分が希望する診療科がまわれる」「自分の希望するプラン通りにしてもらえる」と

いった回答が寄せられ、多忙な毎日であるがやりがいあるとの意見が多かった。

- ・ 不満や悩みについての意見では「人手不足、十分に指導してもらえないと感じる」「業務が忙しすぎて勉強や振り返る時間がない」「後期研修医の負担が大きく指導医によっては楽をしている」「自分の将来進みたい分野に関しては充実していない」「病院が汚い」といったマンパワーと指導医や指導内容、専門分野、ハード面に関する意見が寄せられた。
- ・ 後期終了後の今後の進路予定については、現在の施設での研修を希望するが 21%、県内他施設を希望するが 11%、県外施設が 13%、進路未定が 54%であった。
- ・ 現施設での研修を希望する理由は「勤務形態の柔軟な対応」「育児中の勤務に指導医や他の先生の理解がある」という女性医師の意見や「コメディカルとの協力や連携がスムーズ」といった今後働いていく上で医師以外の協力体制も必要であるという意見もあった。また、「希望する専門分野が充実している」「まだ身につけるべき手技と知識があり、今いる施設に自分の学びたい事がある」との意見や大学の方からは「臨床のみではなく研修も続けていきたい」といった声も寄せられた。
- ・ 県外希望の理由は「育児支援」を理由に県外の実家へ戻る方や「現施設以外の施設も見たいので県外に出てみたい」「県内では十分な医療が学べない」という考えも伺えた。
- ・ 進路未定の理由は「結婚次第」「subspecialtyの勉強をどこでするか」「国内留学や大学院を検討中」「県内外施設で検討中」という返答が多く、悩んでいる事がわかった。

②病院からの意見

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%）

【研修医が定着するための工夫】

- ・ハード面の整備として「研修医宿舎の整備」「休憩室、シャワー室、男女別の休憩室設置」「院内保育園、院内病児保育室の設置」等が挙げられた。
- ・研修内容の充実では「魅力ある研修プログラム」「多彩な領域の専門医と指導医がおり、研修修了後の専門医取得にむけて継続的に働きかける」「学会、各種研修会の参加を援助する」「他医療施設での研修を勧めている」等が挙げられた。
- ・医師の負担軽減のための方策では「当直明け手術の免除」「各診療科にチューターを配置し、研修医がまわってきた際のメンタルヘルスを担っている（疲労度の評価を行い、必要時は精神科医のカウンセリングを受けてもらう）」「医師事務作業補助を配置」「フレックスタイムの導入」等が挙げられた。
- ・育児中の女性医師に対する支援については「短時間勤務制度（育児休暇取得後の復帰時の利用等）」「産休復帰後は時間の融通が付きやすい科をまわってもらう」「復帰後もキャリアアップが継続的にできるよう工夫してもらっている」「医局全体で支援していくという雰囲気づくり」等が挙げられた。

【研修医または医師の定着の事で困っている事】

- ・ハード面では「保育時間に制限がある」「更衣室や休憩所が男性向けの作りになっている」等が挙げられた。
- ・研修内容では「慢性的な人員不足の状況があり、研修医に関する組織体制が構築されていない」「専門医（subspecialty）への育成がなかなかできない」「初期研修医は沖縄県外出身者が多いので、卒業5～6年頃に辞めるケースが多い」「離島医療の負担」等が挙げられた。
- ・待遇面では「給与の問題」「仕事量、内容に応じた給与、ボーナスの充実などを考えて欲しい」が挙げられた。
- ・女性医師支援上の問題として「女性医師が出産・育児で休職した際、大学内ではなんとかフォローできるが、関連病院に出向した際はフォローするシステムがない」「出産・育児を経験した女医さんが少ないので的確なアドバイスができない。限界を感じる」等が挙げられた。

(2) 臨床研修医の定着率アンケート結果の報告

沖縄県内基幹型臨床研修群で初期または専門（後期）臨床研修修了後にスタッフとして就職された方の数についてアンケート調査を実施した。（図1）ただし、その後各先生方が継続して就業中であるかどうかの把握はできていない。



図1

研修医の受入れ率をトータルすると、平成18年は149人、平成19年は145人と毎年100人以上の先生方が初期研修先として沖縄を選択している事がわかる。

図2で平成25年の15施設ごとの定着率を見ても、施設によってかなりバラつきがある。研修医の先生方がその後の後期研修医さらには就職を選択している施設もあれば、初期研修後は全く選択がない施設もあり、やはりこういったバラつきがみられるのは何らかの問題があるのではないかと伺える。

意見交換

意見交換では、これまでの報告を踏まえ、今回参加した地区医師会女性理事や各基幹型臨床研修施設女性医師担当者、研修医、スタッフ等に、自身の経験を交えた施設での取り組み等について意見を頂戴した。

(1) 当院は女医の数が少なく、皆で集まり何か意見をまとめるといった事はない。実際の勤務は、個人の要望に応じてフレキシブルにシフトを組んでいる後期の先生方にも同様に対応いただいている。

特に後期3～5年目はかなり仕事がハードで、ほとんどが病院におり男女で働き方に違いはない。その様な中、結婚・出産が同時に起こった場合に何かサポートできることがあればと思ひ、会に参加した。いろいろ意見交換ができ

ればと思っている。先を通った者として、何かできる事を探したい。

(2) 勤務を始めて日が浅く、院内の事情を詳しく分かっていない状況である。当院も女性医師が少なく、男性医師と同等に働いている。育児中の女性医師もいるが、その科ごとで柔軟に対応している。この会では、私も今後、女性医師が働きやすい環境についてどのように進めて行けば良いか勉強したい。

(3) 現在、育児中で短時間正職員制度を利用しながら当直等を免除して貰っている。当院には、院内保育所はあるが病児保育はない。子どもがインフルエンザになった場合、周りの配慮で休ませて貰っている。

また現在、指導医という立場で研修医の先生方に接しているが、最近はメンタル的な理由でダウンする研修医も少なくなってきた。数年前までは年に数名体調を崩し、長期間休む者もいた。最近では指導医達も十分配慮して接している。女性の場合、月経困難症などを抱えつつ多くの担当を診ながら仕事を行なっている。研修医にも体調を気遣うよう声を掛け、相談しやすい環境づくりに努めている。院内に保健室の先生のような方が1人いるとどうだろうか。各科をまわる際、チューターが男性医師のみだと、相談しにくいこともある。科の枠を超え相談しやすい環境があると助かる。



図2

(4) 8月に行なわれた病院長懇談会で、他施設でも共通の困っている点が分かり、色々とお勉強になった。当院でも育児と仕事を両立している先生がおり、皆で働きやすい環境を作っていきたいと思う。

(5) なぜ自分が6年以上も同じ病院に務めているか逆に考えてみた。勤め続ける事で得られるものがあるか、あるいは働きやすさだと思う。子を持つとどうしても働き難さが出てしまう。働きやすい雰囲気がどれだけあるか、すごく大事なことだと思う。私の場合、周りや同じ職場の助け、院内保育所があった事がとても大きかった。同じような人がいればできるだけ助けたい。

(6) 長い間、同一機関で頑張れるか考えてみた。理由は尊敬できる人の存在である。私の場合、上司で大先輩の先生の存在があった。人柄が素晴らしく、患者への接し方や自らの時間の過ごし方、あらゆる面がお手本である。研修医やレジデントの先生にも機会があれば、是非この先生の下で働いてもらいたい。自らの人生の一定期間を預けても良いと思えるような先生の存在が一番大事だと思う。いつか自分も誰かの助けになればと思う。

(7) 当院では女医の集まりがある。以前は女医の割合が少なかったため、集まりがある場合には、女医は全員当直を免除された。しかし今では女医の割合も高くなったため、全員が免除になることはなく、皆で集まる機会が減っている。

また、研修医が多いと研修医同士のカップルも増えてくる。もし妊娠した場合、キャリアを中断するのは女性のみで、男性はキャリアを中断することはない。今まで男性がキャリアを中断し育児に専念したケースは1組だけである。そのようなことから男性への意識付けや、キャリアは夫婦ふたりで築くものである。そう言ったコメントも多少必要だと感じる。

初期研修医はローテーション先、後期研修医

は所属する診療科で面倒をみる事になるが、科によっては女性指導医が少ない科もある。そうになると、多少細かい部分までの話ができないこともあり、女性研修医が残る割合が低くなるケースがある。

全体として男性を含め非常にハードな環境で働いているため、勤務負担軽減という話になると、やはり女性だけのんきに負担軽減を求めることは難しい。その辺を含めた働きかけも必要かと思う。

(8) 就業継続について、医者人生の中で最も大事な時期に、転機が重なった時に尽きる。それをどの様に乗り越えるか。自分を振り返って見た時、一番はメンターの存在である。同じ事を数段出来た相手が身近におり、これが私が辞めずに踏み止まった理由の1つである。退いた人を何回か見てきた。日本経済を担うべき人材がこの様な事をしてはいけない。これは社会的損失であると感じた。自分自身で最も打撃になったのは、子どもが小中学生ぐらいになると、子育ての時間に追われ辛くなることもある。同じ職場でなくとも、第一線で頑張っておられる人同士が、互いに支え合える環境があれば、思い留まれると思う。

今もう辞めようと考えている人も一回立ち止り、その間にゆっくり考えてみてはどうか。辞表は持っていて良い。出すタイミングを一步ずつらしてみる。そうすると人生は続いていくと思う。

(9) 今回「研修医の魅力的な職場作り」「定着するには」というキーワードがあるが、医学生の時からそういう問題を考えていくことが出来れば、実際に研修医になった際、気が付くことができ、休職を踏み留まれたりすると思う。大学では今年から1年生でキャリア教育の授業を導入した。学生にキャリアプランを立ててもらい、医師としての職歴とプライベートを書いてもらうが、意外と書けない人が多かった。女子学生からの感想では、子どもが生まれたら(医者を)辞めないといけないかなと思ったが、実

際本大学でも頑張っている女医さんがいることを知り、同じように頑張りたいとの意見も出た。今回の会を踏まえて、また医学生にフィードバックしたい。

(10) 当院の良い所は、個々の生活スタイルに合わせた業務体系を相談できるところである。また年に1回必ず院長面談があり、自らの意見を言える場所がある所も良い。

就業が継続できている理由は、すごく魅力的な人が周りにいる。それはドクターだけではなく、看護師や検査技師、薬剤師の方々等がいるため頑張れる。病院幹部が頑張っている方々を評価し、居続けられる環境を整えているということはすごく大事なことである。

(11) 病院の雰囲気に関しては、比較的各科の垣根がなく、院長が接し易い方というのも良い点である。また後期研修医として残った仲間との話では「1人だったら残らなかった」「みんなと一緒に残ったから残って頑張れた」との意見があった。初期研修期間中は、上の先生からの指導はもちろん大事であるが、この期間の結束や仲の良さも要因としてある。これからも初期研修の先生が入ってくると思うが、同期と一緒にやれるという姿を見せられればと思う。また普段から話し易い雰囲気を作っていきたい。

(12) 毎日とても忙しい。早朝から日付が変わる前に終われば良い方である。この様な生活環境で結婚はないだろうと考えていたが、縁があり結婚した。今後、子どもを産もうとは思いますが、サポート体制が全くなく、託児所や保育所もない。院内に保育施設のある病院があると聞いて驚いた。先生方の話を伺い勇気が持てた。

(13) 当院の課題は、研修医でまわってくる先生が少ないことである。当院での女性医師の就労については数名の女医が出産を経て、その後も復帰を果たしている。各科共に働きやすい環境に配慮した体制が定着しており辞めずに済んでいる。

私がローテーションの派遣先で妊娠した際、切迫流産となり急遽休まなければならない状況になった。その時、院長先生が大学の教授と相談し、すぐに後任の派遣を手配いただいた。その過程もあり、安静後、復帰して無理なく9ヶ月目まで働く事ができた。出産後も1年間の育児を得た。その時から派遣は2名体制になった。大学の教授のご協力、院長の配慮があったことで、子育てしながら仕事を続けていくことができた。あと、メンターの存在だが、以前の上司であり定年まで部長職を続けながら2児を育てた女性医師からの結婚式での「絶対やめるなよ」というお言葉が胸に染みだ。

(14) 私は独身で、幸か不幸かキャリア形成に悩まずに今までやってきている。自らの意見を述べる機会がなかったが、自分が思ったことを述べていきたい。まずチューターについて、細かいフォローがなかった私達の時代とだいぶ制度が変わった。以前、私がチューターを務めた際、女子研修医が妊娠した時、さすがにチューターでも妊娠を把握する事は難しいと思った。その時は妊娠出産を経験した女医が彼女に色々アドバイスをし、皆でカバーして貰った。また、院内で工夫している点は、女医だけの集まりがあり、普段から風通しを良くすることを心掛けており、相談しやすい雰囲気を作っている。メンターについては自分も思うところがあり、「女性医師を導くのは女性医師にあらず」と考えており、男性医師にも大いに期待している。

そして最後に、背伸びをしないことを考えている。院内には反射神経や指導力のすごい先生がおり、私もこうならなくてはいけないのだろうか自問自答した。色々な研修医には色々なモデルを見せた方が良いと思い、自分のできることを懸命にやっていくスタイルで頑張っている。

(15) 子どもが2～3歳までは非常勤の状態でも構わないという事で勤め続け、現在は常勤で仕事をしている。やはり周りで共に働くドクターが理解を示してくれている点が、私にとって非常にやりやすい条件である。当直やオンコ

ールを割当られることもなく、多々ご迷惑をかける事もあった。今では多少の当直をこなすようになり、年々育児の負担も減りつつある。今後は後輩の先生方へ自分がしてもらえた事のお返しをしたいと思う。また、当院には保育園もあり理解ある病院だと考えている。

(16) 医局の様子を紹介すると、大学では結婚や出産を機に、常勤で勤める方の割合が少なくなるが、教授も理解ある方で、関連病院等外勤先を見つけていただいたり、何らかの形で仕事を続けていける方法をいただいている。現在大学が進めている学生の頃からのキャリア教育について、今後の人生にも役立つものと考えているので、我々も協力していきたい。

(17) 私は職場にも上司にも恵まれている。数人出産したが産休のみ取得し、そのまま働くことができた。1人目のときは妊娠したことを言い出せず当直も頑張ったが、その翌年は外してもらい、かなり楽になった。育休を取得しなかった理由は、非常勤時代は育休制度がなく、嫌でも働いた。結構頑張ればできてしまったので、今まで育休は取得しなかった。その後、常勤となり介護休暇や病児休暇などを活用している。周囲にも恵まれ、とても働きやすい環境にいる。また、敷地内に病院附属の保育園がある。医局も皆で助けあって行こうという雰囲気がある。

【研修医からの意見】

(18) 現在4年目の後期研修医で、初期から同一の病院で学んでいる。そのまま残った理由は、人に恵まれ、周りの先生方にたくさんご指導いただいた事である。また同期と共に働きたいという思いが強くあり、現在も研修を続けている。

研修を続けるにあたり、その後のキャリア形成で自分がどういう医師になりたいかを考える。幸いにして、その研修があったのでそのまま残る事ができた。

女性医師として、あまり深く意識したことはない。もちろん研修や当直でも男性医師と特に

変わらずやっている。小児科には女性の先生方が多く、病棟の看護師もほとんどが女性のため、アメニティという意味でも困ったことはない。また、患者の母親と話をする際、やはり女性の先生に診てもらいたい、というお話も結構聞いたりする。そういう意味では、自分が女性で、医師として働くというところにやりがいを感じている。後輩医師には残りたいと思えるような環境を作っていきたい。私にはこうなりたいと思える指導医の存在があったから、現在の職場に残っている。自分もそうなれるよう努力を続けていきたい。

(19) 卒後3年目、県外出身の医師である。初期研修から沖縄に来ている。残った一番の理由は、皆さんと同じだが憧れる先生がいたことである。研修医時代に感銘を受け、こういった先生方の下で働きたいという思いが強く、全く考えていなかった診療科に進み、今がある。最も迷った点は、やはり地元の病院の存在である。入局した同期のことは、今でもすごく気になる。フェイスブック等を通じて情報交換を行っており、それが逆に励みになっている。他にも入局するか迷った同期がいたが、今の病院でもう少し症例を積んでいきたいということで残った。逆に出て行った同期は、全員が地元である県外へ戻った。やはり女性は結婚や出産を意識すると地元へ戻る。それがすごく自然な流れなのかもしれない。今の悩みは、結婚に目途がなく、それが時々頭をもたげて落ち込むこともあるが、病院でしばらく仕事をしているうちに元気になってくる。そういう波があることも理解している。今日は、色々な先生方の生き方や同じように悩んできた事をお聞きするだけでも勉強になり心強い。多忙な家事も育児も立派にされている先生方を追いかけて、ゆくゆくはそういう風になりたい。

(20) 私も県外出身で夫婦共に初期研修から沖縄にいる。3年目に出産をして職場復帰をした。今の病院に残ったのは、やはり指導医の先生方や女性医師のロールモデルの先生方がお

り、働きやすい環境があった事である。当院では育児中の後期研修医としての前例がなく、自ら研修プログラムやキャリアプランを考えていかなければならないが、これからまた精進していきたい。

(21) 私は結婚出産の予定もなく、周りの男性医師と同等に毎日研修を行なっている。当院にも育児中で研修中の女医がいるが、当直も同期の男性医師と同じ回数をこなし遅くまで残っている。「帰らないで良いの?」と聞くと「もうちょっといます」と言って頑張っている。恐らくうちの病院は、女性医師を応援する何となくの雰囲気はあるが、自己申告しないと実際に対処しないというのは、結局は「暗黙の頑張り」というメッセージなのではないのかと思う。私は特に家庭もないので良いが、言いやすい雰囲気を作ることも大事だと思う。結婚やお子さんのいる女医のために実際出来る取り組みを、未だ浮かんではないが、その様なことが必要だろうと思う。

(22) 初期研修は県外の病院で行ない、現在後期研修3年目である。初期研修期間中に出産を経験した。その病院で一番良かった事は、院内保育所が充実した病院で、授乳時にはPHSに連絡が入る等の気遣いがあった。憧れだった沖縄での後期研修だが、当院に限らず、その辺りのシステム整備が未だされていないように感じる。

そう言うところまで目が行き届くようになれば、産みやすい環境は更に良くなるだろう。また、医師不足をすごく感じる。月に7回くらい当直を行なっているが、結構一杯一杯である。やはり医師数が増えてくれたら嬉しい。それと私や子どもが病気になった時、早く帰るよう部長が言ってくれるが、やはり部長に負担がかかってしまう。同期の2人が産休に入った際も、その負担が他の先生方にかかる。そういう面での改善も同様に必要だと思う。居られる環境も大切だが、残される側の環境も見直しが必要だと思う。

(23) 初期研修は県外の病院で行ない、その後、夫の留学を機に、数年間は完全にキャリアを中断し主婦をしていた。現在は後期研修医に復帰しているが、今、家族が病気になり介護のため休職中である。週に1回程度、外来で勤務をしているが、研修医のため給料もかなり逼迫した状態でやっている。幸い家族の症状も回復してきたので、タイミングをみて戻る事を考えている。戻る後押しになったのは、職場の理解と周りのスタッフが休職中の穴埋めをしてくれた点大きい。今、研修担当の先生に月一回ヒアリングをしていただいて、逐一自分の状況を報告している。定期的な報告の機会があると、状況や何が出来るか伝えやすく、安心感も出てくる。周りの人も情報共有がしやすくなる。

また「突発的に居なくなる」ということは、現場にいるメンバーだけでカバーしようとすると絶対にきつくなる。その後現場から不公平感がでると最終的に自分がそこに居づらくなる。突発的に居なくなることを避けることで、自分が居やすい環境をつくることにもなる。

(24) 私の同期は研修時に結婚した方が多く、出産後3年目に休職する子も何人かいた。入局後、皆すぐに始まる業務に追われ、なかなか出産できずタイミングに悩むとの話もよく聞く。現在の医局を選んだ理由は、結婚、出産、育児、未婚で頑張っておられる多様なロールモデルの先生がおり、自分の将来を見据えてとても魅力的だった点である。今回いろいろな科の先生方の意見を伺うことができ、すごく良かった。

(25) 私は初期研修1年目に子供を出産し、その後1年間休みを取り、現在復帰している。どの科の先生方も男女問わず私の家庭の事を気にかけて下さり、働く時間に配慮をしてもらい、とても感謝している。後輩にも当院での研修は、仕事と家庭の両立ができる環境があることを、自信を持って勧めることができる。

育児をしていく上で、地域のシステムも利用すれば、時間に制限なくうまく仕事と子育てを両立することができると考えている。例えば、

当院では朝の採血がある日は6時半には出勤していなければならない。保育園は7時半からである。そこで地域のシステムを利用することができれば、6時半には子どもを預け、7時半には送ってもらう事ができる。また、他の研修医のサポートがあれば、そのようなシステムを利用せずとも自らで送ることができる。指導医の先生方には、仕事を優先する先生、子育てを優先する先生、それぞれに合わせた指導をお願いできるとありがたい。私はこれから子どもがいっぱい欲しいと思っており、そうなることから医者人生どうしようかと考えることもあったが、今日ここに参加して、先生方の話を伺い、何だか未来は明るいという印象が持てた。これからも頑張っていきたい。

(26) 私は、現在2年目の初期研修医で、研修1年目に出産を経験した。その後2ヶ月間の産休を取得し、直ぐに復帰した。子どもは親に預けるかたちで朝の採血も行っている。また同期の研修医が結構サポートしてくれるため、最良の職場を選んだと考えている。現在、後期研修先を考える時期に来ているが、現在の状態でも受け入れてくれる周囲の温かな配慮を常々感じており、出産育児を考える先生方にとっては、当院での研修を、自信をもって勧めることができる。仕事と家庭の両立の中でも、仕事に力を注いでいきたいという気持ちが強い。当院での研修に満足している。

【質問】

(1) 育児や家族の病気等も含め、フルタイムで働けなくなった場合、周りの先生方への負担が出てくると思うが、それに対して時間外手当等を支給する施設があるか伺いたい。

(2) 近年、業務の年功主義をなくす動きはあるものの、未だ能力主義の実現には至っていない。先程来、「不公平感」という言葉がでたが、実は皆自分が一番働いていると思っている。或いは、他の科が見えていない場合もある。それを形にしていくことは難しいが、最終的にはボーナス等で評価する形しか出来ないと思う。

は、他の科が見えていない場合もある。それを形にしていくことは難しいが、最終的にはボーナス等で評価する形しか出来ないと思う。

(3) 就労を継続していく上で大事なことは環境の面もさることながら、患者との信頼関係も大事な要素の一つである。次回、患者の存在についてもテーマに加え、ディスカッションできれば良いと思う。

総 括
沖縄県医師会副会長 玉城信光

これまで本部会で様々な話をしてきた。本会で長年継続している「女性医師の勤務環境整備に関する病院長等との懇談会」では、毎年多くの病院長に参加いただき、各々の病院の女性医師就労支援の取り組みについて意見交換を行っている。近年それが実を結び、女性医師への就労支援環境整備が進みつつある。

本日、これだけ多くの先生方から自身の経験をもとに様々な意見が伺えたことは、非常に良かった。先ほど「辞めないこと」について意見があったが、周囲に落ち込んでいる方を見かけたら、今日の意見を参考に、是非声を掛けてあげていただきたい。上り調子だけの人生はない、必ず下がることもある。登っているのだという感触を常に持っていただくと、上手く行くものである。歩むことを止めずに進んで欲しい。進んでダメならもう片方に移動すると、道は開けるものである。1度サークルから出てしまうと戻れなくなる。これだから人生は面白い。誰もが辛い経験を持っている。辞めずに努力していくと必ず誰かが助けてくれる。各々の考え方を自分の糧にして進んで欲しい。

沖縄も我々の子どもたちの世代になりつつある。琉球大学が学生に対して、男女共同参画社会の実現について考える機会を提供していることは非常に良いことである。「女性が輝く社会をつくる」ため、地道な努力と前に進む姿勢で精進いただきたい。

印象記

沖繩県医師会女性医師部会委員 伊良波 裕子

第8回となる女性医師フォーラムは、「研修医」をテーマにして行われた。研修医が希望する魅力的な職場環境が、同時に女性医師が働きやすい職場環境にも繋がる可能性がある、との見解をもとに挙げられたテーマである。まず8月に開催された「女性医師の勤務環境整備に関する病院長等との懇談会」における県内基幹型臨床研修群に所属する後期臨床研修医（3～6年目）を対象としたアンケート結果から、研修医が重視する職場環境や、病院側における研修医が定着するための工夫や問題点などを提示した。当然のことではあるが研修医側、病院側ともにハード面よりソフト面（研修内容、労働環境、メンタルヘルス等）に重点を置いていることがわかった。その後、県内の各基幹型臨床研修病院からご参加いただいた女性医師（主に指導医の立場）と女性研修医に、それぞれの施設における研修医や女性医師の職場環境について述べてもらったが、様々な意見を伺うことができた。研修医・指導医ともに重視している点は働きやすい環境であり、指導医側からは職場での相談しやすい雰囲気、尊敬できる人やメンターの存在、大学におけるキャリア教育の重要性などが挙げられた。研修医側からも良き指導医の存在や、子育てをしながら働く女性医師のロールモデルがあること、就業時間等に対する周囲の温かな配慮などが働きやすい職場・働き続けたい職場環境として挙げられた。問題点としては、ともに働く同僚や上司への負担が増加することが挙げられた。女性医師がやめてしまう理由の一つに周囲と同じように働くことのできない負い目もあると考えられ、この点に対する改善策が求められていることがわかる。

意見交換が主体となった今回のフォーラムであるが、非常に有意義な会になったのではないかと思う。今回の内容が研修医や女性医師の職場環境の向上に少しでも貢献できることを期待して、次回の女性医師フォーラムに繋げたい。

お知らせ

暴力団追放に関する相談窓口

暴力団に関するすべての相談については、警察ではもちろんのこと、当県民会議でも応じており、専門的知識や経験を豊富に有する暴力追放相談委員が対応方針についてアドバイスしています。暴力団の事でお困りの方は一人で悩まず警察や当県民会議にご相談下さい。

●暴力団に関する困り事・相談は下記のところへ

受付 月曜日～金曜日（ただし、祝祭日は除きます）

午前10時00分～午後5時00分

TEL (098) 868-0893 なくそうヤクザ 862-0007 スリーオーセブン

FAX (098) 869-8930 (24時間対応可)

電話による相談で不十分な場合は、面接によるアドバイスを行います。

「暴力団から不当な要求を受けてお困りの方は

.....悩まずに今すぐご相談を（相談無料・秘密厳守!）」

財団法人 暴力団追放沖縄県民会議