

第9回沖縄県医師会女性医師フォーラム ～先輩医師に聞く！素敵なワークライフバランスのとり方～

沖縄県医師会女性医師部会副部長 仁井田 りち



第9回沖縄県女性医師フォーラム ～先輩医師に聞く！ 素敵なワークライフバランスのとり方～

主催：沖縄県医師会 共催：日本医師会

日 時：平成 27 年 8 月 15 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
琉球大学医学部附属病院 放射線科 伊良波裕子

1. 挨拶

沖縄県医師会女性医師部会副部長
県立八重山病院 院長 依光たみ枝

2. 講演

「キャリアアッププラン、私の場合」
北部地区医師会病院 外科 堤 綾乃

「キャリアアッププラン」

琉球大学医学部附属病院 放射線科 土屋奈々絵

3. 意見交換

（司会） 沖縄県医師会女性医師部会副部長
那覇市立病院 内科 知花なおみ
沖縄県医師会女性医師部会委員
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 8 月 15 日（土）、沖縄県医師会館に於いて「先輩医師に聞く！～素敵なワークライフバランスのとり方～」をテーマに標記フォーラムを開催した。

今回は、女性医師 2 名に自身のキャリアアップの経験についてご講演いただいた。その後、参加いただいた県内の各基幹型臨床研修病院の女性医師担当者、研修医等の先生方より、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。その意見内容については、10 月 22 日に開催の「女性医師の勤務環境整備に関する病院長等との懇談会」へ報告する予定となっている。

フォーラムの参加者は講師 2 名、担当医師 10 名、スタッフ 12 名、研修医 15 名、社労士 1 名、女性医師部会役員 8 名の計 48 名であった。概要について、次のとおり報告する。

はじめに、銘苅桂子先生より開会が宣言され、続いて、依光たみ枝部会長の代理で、私より概ね下記のとおり挨拶を行った。

2012年12月末の医師数は30万人を超え、2年前に比べ2.8%増加している。男性は80.4%で2010年比2.1%増であるのに対し、女性は19.6%で同比7.0%増と女性医師の伸びが顕著になっている。また、女性医師の割合は、年齢階級が低くなるほど多く、「30歳未満」では35.5%を占めるようになった。

女性の社会進出は喜ばしいが、2004年の新医師臨床研修制度発足後、大学医局で研修する初期研修医が減少し、医局人事に縛られない反面、様々な問題が発生している。特に、研修中に結婚・出産・育児で医療の現場から離れ、復職したいと思っても、どこに、誰に、相談したらいいのかわからないという切実な声が聞こえ始めた。

そういう状況の中、沖縄県医師会女性医師部会では、女性医師だけでなく男性医師も交えて、男女共同参画も含めた医師の働き方について取り組んでいる。

講演

「キャリアアッププラン、私の場合」

北部地区医師会病院 外科 堤 綾乃



夫婦ともに琉球大学医学部出身で、外科医である。当初から30歳までに子供が欲しいと考えており、初期研修中に1人目を出産した。産休をいただいたが、その間は、

出産後の生活がどのように変化するのか全く想像ができず、不安で、子育てと仕事を両立するためにどうしたらよいかインターネットで調べていた。そこで、県内にもファミリーサポートやベビーシッターが存在する事を知った。出産前に面接をし、サポートをしてくれる方を確保した。産後は子供を保育所に預けるまで『慣らし保育』が必要だとは知らず焦ったが、夫が1か月育休を頂き、どうにか乗り越えた。産後9週で復帰をしたが、体はきつかった。同期の励ましもあり初期研修をどうにか修了できた。

県内には、夫婦そろって外科医である前例がなく不安であったが、教授より「医局でバックアップする」とのお声をいただき入局した。男性医師もほとんどが既婚者で、相談しやすい環境であった。幼稚園の父母会や授業参観等には夫と交互に参加している。また、現在は、3名のサポーターの協力を得て、フルタイムで仕事をしている。学会や勉強会など出張の際は県外に住む義母や母に協力をしてもらっている。

子どもが体調を崩すと、『フルで仕事をする事で、子供に負担をかけているのではないかと、悩む時期もあったが周囲への相談や協力で、また頑張ろうと励みになった。現在は下の子も幼稚園に上がり体調を崩すことは少なくなったため、産後すぐや幼児期の頃の心配事は減り、より仕事が楽しいと感じている。

キャリアアップに向けて必要なことは、将来のプランを描いて、まずは挑戦することが重要であると感じている。そのためにも、ロールモデルになる方がいると、参考になり励みにもなると思われる。

「キャリアアッププラン」

琉球大学医学部附属病院 放射線科

土屋 奈々絵



県外大学を卒業後、沖縄県で初期研修を行い、現在は琉球大学放射線科へ入局、医師10年目、放射線科7年目である。

独身時代から現在に至るまで、子育てを取り巻く様々な立場を経験することができた。仕事や時間に余裕がないとそれぞれの立場で違ったマイナスの感情が生まれる。マイナス感情の原因は、子育て中の女性医師が定時に帰り、他が定時に帰宅できないことにある。立場の違いに関係なく、皆が定時に帰宅できる職場環境があれば誰もが働きやすい職場になる。子育て中の医師を支える職場の負担を軽減する等、支える力を強くするという方法もある。

育児ができない罪悪感と以前のように十分に仕事ができない職場への罪悪感で悩んでいる女性医師が多いと思う。支えられることを申し訳なく思うのではなく、素直に感謝できる社会になればよいと考える。

意見交換

- 当院は、約 1/3 が女性医師となっている。私が研修していたころに比べて、女性医師の考え方、立場等、大きく変わってきている。妊娠出産を経て専門医を取得している方、仕事に専念している方等、ライフスタイルが多様化している。どちらの場合も、それを支えている方々のモチベーションを保つことが重要であると感じる。ハード面では、院内保育はあるが病児保育はない。今後、学童児も含め対応していただきたい。日頃、私が考える問題点と、研修医が考える問題点に相違があると感じている。本日はその違いを聞きたい。
- 当院は、毎年研修医が 20 ～ 30 名程度で、女性医師は 1 名の時もあるが、私の同期では 4 割～ 5 割が女性医師であった。研修中に結婚、出産される方は少ない。土屋先生の講演と比較すると、当院はまだ環境が整っていないと感じた。一昨年くらいから院内保育園が設置されてはいるが、病児保育がまだできていない。24 時間保育が週に一回あるが、それも実際利用されているかわからない。もっと充実させる必要があると考える。
- 当院は、女性医師数はかなり多い。ソフト面は 3 時間勤務、当直免除、産休育休の取得、ハード面は院内保育所、病児保育があり、実際、利用させていただいた。
- 「まず男性医師をサポートしなければ、女性医師の環境は変わらない」をコンセプトに、医学生の頃からワークライフバランスを考えてもらう講義を 2 年前から導入している。様々なライフスタイル、働き方を示している。
- 当院は規模が小さく女性医師も少ない。初期・後期研修中の女性はともに 2 名で、その中に

子育て中の方がいる。各科で、女性医師のライフワークに合わせてサポートしている。女性医師のみで会議や意見交換をしたことがない。今後、話し合いの場を設けたい。ハード面では、今年の 4 月から病児保育が開始されている。

- 当院は、150 名中約 30 名が女性医師で、結婚、妊娠、出産されている方は 10 名前後である。病院全体での特別な支援でなく各科に任されている。
- 当院は、研修医が少なく、研修中に妊娠、出産したケースがまだない。以前は、常勤医が妊娠、出産した数は少なかったが、最近はお産後復帰される方が増えている。「産休」、「育休」、「当直」が本人に一任されている等、院長に理解がある。ハード面では、病児保育がないので、子どもの急病時は、周りのドクターがサポートをしている。
- 当院は、100 名中約 30 名が女性医師である。研修医の半分が女性となっており、年々その数が増えている。実際、初期・後期研修で妊娠、出産をしている方がおり、その方は、当直免除、時短勤務等の対応をしている。また、「女性医師の会」で問題点を話し合い管理会議に提案し、柔軟に対応していただいている。昨年からは院内保育を開始しているが、病児保育はまだ対応できていない。
- 当院は、医師数が約 50 名で女性医師は 6 名である。結婚、出産を経験した女性医師がまだいないのが現状である。院長のポケットマネーで、定期的に女子会を開催している。結婚、出産を経験できるような環境を作りたいと考えている。
- 当院は、医師数が約 100 名で女性医師は 24 名である。問題点は、初期・後期研修医が 5 年経つと退職する。6 年以上の常勤医と研修医の間にギャップが生じている。研修医は研修医同士で話し合い問題を解決している。指導する立場としては、ロールモデルになるべき方々から学び活かしてほしいと考えている。

- 当院では、入職する時点でワークライフバランスを考えての雇用形態となっている。研修管理委員会がしっかりしており、初期研修2年の間に、ドロップアウトした例はない。後期研修医は、各科によって事情が異なるので、その科の医長の考え方でライフワークバランスが決ってくる。ハード面では、院内保育園があり、男性医師、看護師等が利用している。病児保育、夜間保育は設置していない。
- 病院の規模、女性医師数の違いはあるが、基本的に、病児保育・夜間保育等の問題と、妊娠、出産となった場合、各科でサポートしており、病院全体でサポートをしていないことがわかった。「女性医師の会」で問題点を管理会議に提案している病院や、院長のポケットマネーで飲み会の開催している病院等、工夫も見られた。本日は、研修医が多数参加している。研修医は、上級医とは違う事を懸念していると思う。研修医が考える現状、問題点等、ご意見をいただきたい。
- 卒後25年だが、我々の頃に比べると、妊娠、出産に対するハードルが下がっているように感じる。上の世代と下の世代で会話が少ないのではないかな。
- 体調不良で、卒後4年目くらいに現場から離れてしまった。その時に子どもを授かった。当時所属していた医長が非常に理解のある方で育休を1年間いただいた。しかし、復帰すると、その医長が体調を崩され、院内の事情、雰囲気が変わっていた。正直、居づらく罪悪感があった。この状況を相談できる場がなく困っていた。今日この機会をいただいて感謝している。
- 初期研修中に出産したことで、他の同期に遅れてしまう焦りがあった。9週目で託児所に預けることで、子供に罪悪感があった。ひとりで抱え込むと、悪い方向にしか考えがいかないので、母親として、社会人として、自分から積極的に相談した。それが部長や同じ科の先生でなく、他科の先生に伺うことで、違う方法があることがわかった。相談するうちに気持ちに余裕ができ、働き続ける事ができた。
- 仕事を頑張ると子どもに悪いと感じ、子どもに時間をかけるとサポートしていただいている周りに悪い気がする。私の場合、「仕事をしている姿はカッコいい」と子どもに示す等、考え方を变えて罪悪感を前向きなものと捉えるようにしている。
- 研修医、専門医取得前、チーフの時に出産を経験した。その時々での気持ちがよく分かる。チーフになって育児をした時、働きすぎたことがあり、上司に「育児中にそうやって頑張るすぎると後輩は同じようにしないといけない。前例をつくって、休む時は休み、働きすぎないように育児もしなさい。そういう立場にならないといけない。」と言われ気持ちが楽になった。現在は、帰れる時、子どもが体調を崩した時等は率先して帰るようにしている。チーフになって妊娠がわかった時、すぐく申し訳ない気持ちになった。復帰した時、この申し訳ない気持ちを絶対に後輩には感じさせないようにしようと、目標を決めて復帰した。
- 一番大切なことは相談することである。女性医師部会のホームページ等をご参照いただき、相談されてください。
- 育休から戻ってきたら事情が変わっていた。理解ある上司がいなくなり働きにくくなっている等を考えると、やはり女性医師支援は、各科に任せていることが大きな問題である。女性医師のみならず、男性医師も含めた支援を病院全体で取り組むべきである。アメリカ内科学会では、自分が悩んでいる事を相談できるメンター制度というものがある。女性医師部会でも取り入れてはどうかと考える。
- 病気、妊娠、出産、子育てをしながら、初期研修開始から11年後の今年3月に後期研修を修了した。私は県外出身のため、夫の実家近くに住み、義母に頼る生活をしていたが、昨年、夫の母親が亡くなり生活環境が一転し

た。職場の理解もあり、15時過ぎに帰らせていただいている等の対応をしている。

- 男性医師が育休を取れないというのは非常に残念である。女性医師にしわ寄せがくる。オフィシャルな場で意見交換ができる機会が必要であると感じた。
- 仕事量をそのままで少ない人数で働くというのは間違い。忙しいのであれば、仕事を削るという発想も病院の中で、もたなければならない。産休取得者がいて、医師数が減少のまま同じように働くことは大変である。病院の勤務環境を守ることは改正医療法で決まっており、且つ、病院長の務めである。
- 勤務環境改善を病院全体で取り組まなければならない。県医師会事務局内に「医療勤務環境改善支援センター」を設置している。相談の連絡をいただければ、こちらから訪問して相談にのる。是非、社会保険労務士にご相談いただきたい。
- 一緒に働く看護師のためにも、病児保育、学童保育、夜間保育は整えるべきである。
- ある会社を起業した女性は、男性も女性も例外なく超過勤務を認めなかった。そこで、社員の視点が変わり、空いた時間で資格取得や勉強に割き、個々の質が上がり、起業時より何十倍の収益が上がった。子どもを産めるのは女性だけである。何も悪い事はしていない。むしろ、国のために沢山産んでいただきたい。私たちは推奨しないといけない。子どもを産

む、育てるということに対して負い目を感じてはいけない。これからの時代、子育てより介護の事が問題になってくる。男性が働いている会社の方が大変になる。だからこそ、その時間当たりの労働力、生産性を上げる働き方をしないと行けない。それは管理者がしっかり管理しなければならない。

- 皆様のご意見を聞いて、制度として変えていけたらと感じた。
- 病院のサポート体制は必要だが、家族の支援が重要である。私は両親が近くにいたからなんとか乗り越えたが、両親に頼れない方がいる。そこをサポートしないと仕事は続けられない。

総 括

7～8年前に比べ、病院長の理解が進み、院内保育所等のハード面が整ってきた。本日のように様々な意見を述べてもらうことで、病院の勤務環境が整い、女性医師が働きやすい環境が整う。

女性しか子どもを産むことができない。その女性を大切に、未来のために、子どもを大切にすることが重要である。先ほど「決して臆することなく堂々と休みましょう」と発言があったように、本当に忙しかったら病院の業務を少し削減する等、対策を考えなければならない。

相談することが重要である。その相談窓口が、女性医師部会、沖縄県医師会にあるので、一人で抱え込まず、遠慮せずにご相談いただきたい。

印象記

沖縄県医師会女性医師部会副部長 仁井田 りち

女性医師フォーラム9回、管理者会議8回に9年間参加し続けてきての感想ですが、環境整備面のみでなくソフト面も含めて（メンタルケア等で）病院間で徐々に差が開いてきているのを感じています。その結果、研修医が魅力を感じず離れていく病院になっていることをその管理者はお気づきでしょうか。特に事務的レベルの話し合いで解決できることがあるのに連携がなく、医師離れに繋がっており、工夫で救えたのにと感じた例がありました。9年前に比べ各病院長の

意識も向上しつつあるなか、やはり一人で考え込まず相談することが大事でありそのための相談窓口に女性医師部会があります。

昨年（H26年）のフォーラムが、各病院の代表女性医師及び研修医の本音の聞ける充実した企画であったことより、昨年と同様の企画で第9回女性医師フォーラムを行いました。参加した先生方より「今後の自分の方向をいろいろ考えさせられた」との感想を頂き、今年も有意義なフォーラムとなりました。参加した女医さんそれぞれが未来を見直す良いきっかけとなったと思います。

1. 企画講演 「2人の女医の子育て奮闘記」

まずは、「キャリアアッププラン、私の場合」として北部地区医師会病院外科の堤綾乃先生、琉球大学医学部附属病院放射線科の土屋奈々絵先生にご講演を頂きました。

両先生とも2人のお子さんの子育てをしながら現在働き続けています。具体的な時系列の年表があり、1日の過ごし方がとてもわかりやすく、日々の悩みも笑いと笑顔の写真で吹き飛ばすさわやかさを感じ、皆さんも引き込まれるように見入っていました。お忙しい中スライド作りも大変だったと思います。この場を借りて御礼申し上げます。

それにしても、両先生のキャリアアッププランは、理解ある御主人に恵まれながらも出産時点ですぐ大きく変わります。

今更ながら、家事育児をしながら仕事を続けるには、時間との戦いでどう乗り切れるかが問題です。お2人はプラス思考で「何を優先順位とするか」と述べましたが、フロアの先生方の中には「何を犠牲にしたか、仕事をセーブするか、自分自身の健康を二の次にするか」の選択を迫られた経験の方もいたようです。

昨年の女性医師フォーラムも「子育てしながらの就労では共に働く同僚や上司への負担が増加し、負い目を感じていて居づらい」という問題点がありましたが、今年も同じでした。ということは、新しく妊娠出産した女医さんの悩みが毎年続いていく??ということで、まだまだハードもソフトも整備の甘さがあることを管理者会議で伝え続けなければいけないようです。

2. その後の意見交換で各病院の現状、問題点

それぞれの施設における女性医師の代表に各施設の状況を話して頂きましたが、担当女医が時間内でまとめてくれたおかげで、各病院により違いとして女性医師支援が事務局レベルでもうまく機能している病院、医局任せで解決出来てない病院、院内に女医性師の会での要望を管理者が聞いてくれる病院、聞く耳を持たない病院等、病院による違いがわかり問題点や改善点を引き出すことができました。

問題点

1. 出産、育児などをする女性医師のサポートは「それぞれの科」に任せている病院が多い
2. 院内保育はあるものの、病児保育、夜間保育がない。
3. 女性医師は多いものの、仕事がハードすぎて、出産・育児をするという環境が整っていない。
4. 女性医師の問題もそれぞれの年代で異なり、ギャップがある。
5. 女性医師が少なく、まだ結婚、出産、育児をした女性医師が少ない。
6. 相談しようと思っても、だれに相談していいのかわからない。

7. 研修医の問題は研修医同士で解決していて上級の先生に相談しないことが多い。

⇒ 特に初期研修医

改善点

1. 短時間勤務制（30 時間勤務）、病児保育あり。ハード的には整っている病院有り。
2. 女性医師の会を作り、問題点をあげて、定期的に管理会議にあげている。
3. 女性医師のサポートのためには、男性医師のサポートが必要であることから、学生の頃からワークライフバランスの授業を取り入れている。男性にもいろいろな働き方があることを学生の頃から示している（大学病院研修担当医師より）。

以上の問題点、意見を踏まえ、

1. 女性医師支援を各専門科に任せるのではなく「病院全体」で取り組むこと。特に研修医は各科をまたいでいるため、問題が研修医、もしくは研修管理委員会などに委ねられているのが現状。
2. チームでサポートするシステムの構築。
3. 相談場所を作ること。
4. これからの時代は院内保育はもちろん、病児保育、学童保育、夜間保育も必須になってくるだろう。
5. 男性医師も父であるのだから、男性医師が時間内に帰れる仕組み作り、さらに男性医師の育児取得を推奨するなど、男性支援にも力を入れること。
6. 医師が定時に帰れないのは業務が多すぎるから。医師の勤務環境を調整する義務が院長にあるので、病院全体で仕事を減らすという考え方も必要。
7. 「女性医師支援」ではなく、「育児支援」「介護支援」という視点で働き方のシステムを考える。
8. ワークライフバランスについて、オフィシャルな場での意見交換を行える環境を整える。

などがディスカッションされました。

研修医の多様性に対する問題点

「理想の仕事とは」という問題に「自分にとって楽しい仕事」、「自分にあった仕事」を目指す研修医が大多数ですが、行動パターンは「素直で従順な人」や「指示待ち人」から「自律性・自主性に富んだ人」まで多様性があり「みんな違って、みんないい」のですが、先輩医師として研修医の先生方とのギャップを感じ「お互い無理せずやっていくにはどうしたらよいか」と悩んでいるとの意見がありました。まず多様性の認識を理解することからがスタートのようです。

印象的なある女医さんの悩みに対して感じたこと

ご自分のこれまでの病気や子育ての苦労と、職場へ「このような働き方で職場に迷惑をかけているのではないかと謙虚に語った一人の女医 A 先生がいました。沢山の参加者の中で、挙手したことも勇気がいったことでしょうが、A 先生が淡々と言葉を選んで語った一言一言には、乗り越えたつらい過去、日々向き合う現実の厳しさ、未来への不安が凝縮されていました。円卓を囲んだ先生方から、「よく頑張りましたね」ねぎらいの言葉、励ましの言葉「子供を産むのはけして迷惑なことじゃない。もっと自信をもって」、そして具体的アドバイスが次々と続きました。ご自

分の歩んできた道と重ねながら多くの女医さんが、思わず A 先生に声を掛けずにいられない思いを抱いたことと思います。A 先生はご自分の話をされた最後に「聞いて下さってありがとう。今日は来て良かったです」と皆さんへ感謝の言葉を述べるのを忘れませんでした。

A 先生へ

みんなに改めて気づかせて下さりありがとうございます。A 先生の日々の悩みはけして甘えではありません。どうぞ今は、自力で自立を目指すのではなく、職場の協力と理解を頂き知恵も頂き、子育ての助けもお願いして前に進んで下さい。お子様の笑顔や回復していく患者様の笑顔が、時に仕事を続けるエネルギーとなり、充実感が得られることを実感することがありますよね。A 先生の過去も、精一杯の現実の日々も、未来の不安もきっと 10 年後 20 年後に振り返った時、過去、現在、未来、全てが幸せと思える日となるよう願っております。

印象記まとめ

これまでのように女性の努力だけに頼っていては、現在の日本の少子高齢化は改善しません。少子高齢化に対して、働き手としての女性の就労が日本経済向上に必要であっても、働きながら子育てしやすい社会環境でなければ実現せず、特に医療現場では育児支援の病児保育、学童保育、夜間保育は一環として整備していく環境作りと一緒に働く看護師やコメディカル等の仲間の為にも強調していきたいと感じました。医療職は女性の多い職場であるという認識が必要です。

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団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