

平成 27 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



副会長 玉城 信光



平成 27 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 27 年 10 月 22 日（木）
19：30 ～ 21：00
場 所：沖縄県医師会館（3 階ホール）

次 第

司会 女性医師部会 白井 和美 委 員

1. 開 会

2. 挨拶

女性医師部会 依光たみ枝 部 会 長

3. 報 告

(1) 女性医師フォーラム（平成 27 年 8 月 15 日開催）
の報告

女性医師部会 知花なおみ 副部会長

(2) アンケート結果の報告

女性医師部会 涌波 淳子 委 員

4. 講 演

『女性医師支援が病院を活性化する』

演者：独立行政法人 地域医療機能推進機構 大阪病院

清野 佳紀 名誉院長

座長：沖縄県医師会 玉城 信光 副 会 長

5. 意見交換

6. 総 括

沖縄県医師会 玉城 信光 副 会 長

7. 閉 会

去る 10 月 22 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、女性医師等が多数参加し、女性医師フォーラム、平成 21 年度と 27 年度のアンケート比較報告を行い、その後、JCHO 大

阪病院の清野佳紀名誉院長より「女性医師支援が病院を活性化する」と題し講演が行なわれた。

参加者は、講師 1 名、病院長 17 名、女性医師担当者 5 名、各病院からの参加医師 5 名、学生 2 名、女性医師部会役員 7 名、事務局 12 名の計 49 名であった。その概要について次のとおり報告する。

開 会

白井和美委員より開会が宣言された。

挨 拶

依光部会長の挨拶を代読で知花副部会長より「今年で 8 回目となる本懇談会が、男性医師を含めた医療現場で働く全ての医療職支援へと発展していることを嬉しく思う。毎回 40 ～ 50 名の参加があり、病院長・事務長・県の担当者・看護部長、さらに昨年から研修病院の代表女性医師が加わり、医療現場で働く医師の声が管理者に届くようになったことが大きな進歩である。また、各施設の職場環境、院内保育所、復職支援等に関するアンケート・女性医師フォーラムの報告や意見交換会を通して他施設の取り組み状況が把握できたとの意見は、女性医師部会の役員の励みになっている」旨挨拶が述べられた。

報 告

(1) 女性医師フォーラム（平成 27 年 8 月 15 日開催）の報告

女性医師部会 知花 なおみ 副部会長

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、下記のとおり各病院の現状、問題点と改善点があげられた。

各病院の現状、問題点

- 出産、育児等のサポートは「それぞれの科」が行っている。
- 研修医の問題は研修医間で解決している。
- 院内保育はあるが、病児保育、夜間保育がない。
- 女性医師は多いが、仕事量により、出産・育児の環境が整っていない。
- 相談を誰にしていよいかわからない。
- 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。医学生にワークライフバランスの授業を取り入れ、男性にもいろいろな働き方があることを示している。
- 女性医師の会を作り、問題点を定期的に管理会議にあげている。
- 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。
- フレックスタイムを導入している。
- 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。

今後の改善点

- 女性医師支援を各専門科に任せるのではなく、「病院全体」で取り組むべきである。
- 育児、介護等、男性医師支援も含めたワークライフバランスをサポートする担当部署、相談する場所を設置するべきである。
- 診療をチームでサポートするシステムの構築が必要である。
- ワークライフバランスについて、Official な場での意見交換を行えるように整備する。
- 男性医師も親であることから、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休取得を推奨する等、男性支援にも力を入れる必要が有る。
- 医師の勤務環境を調整する義務は院長にはある。病院全体で仕事を減らすという考え方も必要である。
- これからの時代は院内保育、病児保育、学童保育、夜間保育が必須である。

(2) アンケート結果の報告

女性医師部会 涌波 淳子 委員

平成 21 年度に各病院長宛に調査した項目（①医師数、②女性医師へのサポート体制、③院内保育所設置等）が、その後どのように変化したかを確認するため、平成 27 年度も同様の調査を行った。なお、平成 21 年度は回答率 62.8%、平成 27 年度は回答率 73.6%となっている。

比較結果

- 20～30 代は医師の 3 人に 1 人が女性となり、女性医師数は増加している。
- 女性医師をサポートするハード面（保育所、相談窓口等）は改善している。
- 約 40%の病院で「相談窓口」が設置されているが、女性医師の就業率は増えていない。
- 代替医である男性医師等の確保と負担軽減が課題である。

比較結果まとめ

- 女性医師を確保する事が医師確保につながる。
- 保育所の有無が医師の総合的な支援に非常に大きな役割を果たしている。
- 相談窓口を、育児支援とか女性医師支援ではなく、ワークライフバランス支援という形で、誰か一人に委ねるのではなく、チームであるいは部署として、現場と相談してその窓口を設置していくことが、より良い今後の女性医師支援であり、医師確保に繋がる。

平成 27 年度アンケートの自由記載欄

—平成 21 年度から変わった点

- 女性医師の日直時に院内で臨時保育をしている。
- 職員向けの病児保育を開始した。
- ワークライフバランス委員会を設置した。
- 産休育休取得後に復職した女性医師が増加した。

- 院内保育所を設置し、病児保育を開始した。
- 育児短時間勤務、育児時間、保育時間等、育児を行いながら働ける制度が整ってきた。
- 女性医師の増加に伴い、出産・育児が必要な女性医師への対応が少しずつ変わってきている。特に時短勤務はこの 5～6 年で増えている。
- 女性医師専用の当直室を設置した。

課題点

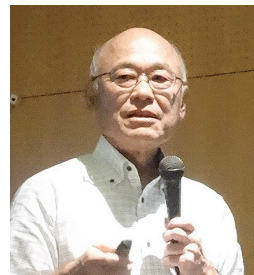
- 産休や育休支援には大学、医局等の協力が必要である。
- 育児支援は、代替医の負担が増大している。
- 短時間勤務制度の取得者増加により代替医、当直医の確保が難しい。

講 演

『女性医師支援が病院を活性化する』

独立行政法人 地域医療機能推進機構 大阪病院

清野 佳紀 名誉院長



JCHO 大阪病院（旧大阪厚生年金病院）では、2003 年頃から産婦人科医が多忙を理由に退職し 3 名となった。この流れを食い止めるため、短時間正社員制度、残業免除、当直免除、保育所・病児保育等の環境整備、シフト制・チーム医療・複数主治医等、交代勤務、地域連携等を導入した。その結果、数年後には女性医師を中心に、産婦人科医は 10 人まで増員できた。

これらの取り組みを、全職種に導入するとともに、独身女性や男性に対しても、育児支援以外の介護や療養のために必要な場合には、短時間正社員制度等を導入した。これらの制度を順調に運営するために、院長が委員長となりワークライフバランス委員会を毎月開催した。柔軟な勤務体制にするため、勤務時間・残業時間のチェック、保育所・病児保育・学童保育のチェック、学会・研修会参加・教育、学習支援状況のチェ

ック等を行い、担当の管理職への注意喚起、対策を指示している。この委員会により、現場の意見が直接院長に伝わるような体制にした。

これらの職場改革の結果、職員の勤務環境が大幅に改善し、職場が働きやすくなるにつれて、医療収入は毎年増大した。

これらの原因を分析してみると、「1. 職員のモチベーションがあがる」、「2. 医師、看護師等、職員の確保が容易になる」、「3. 医師、看護師等は医療資源であり、医療系職員の確保とともにDPC 係数が増大し、その結果医療収入が増大する」、「職場が生き生きとし、医療の安全確保に役立つ」等が明らかとなった。

平成 24 年度に厚生労働省が研修医向けに調査したアンケートでは、臨床研修中の男性研修医 3,268 人のうち、約 50 %が「仕事に復帰できるなど条件があれば育休休暇を取得したい」と回答している。ワークライフバランス、女性医師支援等への取り組みの有無により、医学生が臨床研修病院を選ぶ「マッチング」に大きく影響している。県と大学と臨床研修病院等が一体となって、良質な研修カリキュラム、ワークライフバランス等を整備することにより、「マッチング」の上位になるのではないかと考えている。

男女共同参画・女性医師支援に関する医学生アンケートの「多くの診療経験を積んで専門医資格などを取得したいか」では、男女の割合にほぼ差はなく、若干、女子医学生の方が資格取得に対する意識は高いことがわかった。日本小児科学会、日本産婦人科学会等では、女性医師が専門医を続けられるような女性医師の職域での環境改善プロジェクト委員会の設置等、種々のプロジェクトが行われている。

新しい専門医を含め、女性医師支援、ワークライフバランス等、環境づくりに熱心な病院に医師が集まると考えている。

意見交換

- 逆に、多くの医師が勤務されている場合、医師同士の横の連携はいかがか。

- 幸い各科のハードルが低く横の連携もとれている。また、医局会等を開き意見交換を行っている。大事なことは接遇である。廊下等ですれ違った時に自然と挨拶してくる病院は非常に良い。自然と病院全体が和やかになる。
- おもと会では、職員と看護学校、リハビリ、介護等のメンタルヘルスをサポートすることを目的に「こころとからだのヘルスケアセンター」を 2012 年 4 月に設立している。
- 沖縄赤十字病院では、精神科医師が不在のため、安全衛生委員会と看護部が中心となり、メンタルヘルス相談員を選定して、メンタルヘルスの体制を整えている。
- 医師、あるいは医療従事者のメンタル面の問題も各病院で少しずつ問題になっているが、いかがか。
- 子育て支援、女性医師支援、労働安全衛生が別々に行われている。実際は産業医の一部である。健康保持のために必要である。今後、産業医研修会にワークライフバランスを含めるべきである。

総 括

沖縄県医師会副会長 玉城 信光

病院長の責任は非常に大きい。病院長が職員の働く環境整備、メンタルヘルス等を維持する。そのためにはメンタルヘルスの取り組みが重要になると考える。各病院で様々な取り組みを実践していただきたい。本日はこれまでの病院長等との懇談会を、講演会形式で開催させていただいた。各病院でのこれから何にどう取り組むか、様々なアイディアが湧いたと思う。今後も清野先生には、新しい考え方をご教授いただきたい。

閉 会

引き続き、会場を移動して懇親会を開き、清野先生と、公的・民間病院を含めた施設の代表者や女性医師、事務長等が交流を深めた。

印象記

沖縄県医師会女性医師部会役員 白井 和美



10月22日（木）の午後7時半から上記懇談会が開催された。当日は生憎の雨模様に加え、渋滞が発生し、参加者数に影響しないか不安だったが、開催時間を少し遅らせると、続々と病院長方が到着され、主催者側には、緊張感を抱かせるスタートだった。

懇談会は、今年で8回目を迎え、この間各病院長の先生方には、女性医師だけでなく勤務医を含めた医師の勤務環境の整備に力を注いでいただき、昨年度までの懇談の中で、ハード面はある程度充実してきており、今後は各病院に合わせたきめの細かい対応が必要になるであろうということが共通認識となって来ていた。ただ、「きめの細かい、各病院の実情に合わせた今後の課題解決に関して」全体会議で議論して行くことは大変難しく、女性医師部会役員会では会の運営に関し頭を悩ませた。

そこで、今年は、今までの懇談形式を変更し、JCHO 大阪病院（旧大阪厚生年金病院）名誉院長の清野先生に講演をお願いすることとした。産婦人科医局員の出産等による急な人員不足に端を発し、如何に医師が辞めにくい病院を作るかを実践され、成功に導かれた先生のご業績は、皆様充分ご承知と思うので、割愛させて頂くが、大変なご苦労であった当時の出来事を軽妙に話される先生の話術に引き込まれ、あっという間に予定を超える約1時間の講演は終了した。特に印象的だったことは、「男性医師は、過重労働で精一杯で、家事など家庭での協力は無理と考えられ、彼らもそれを主張するが、実際に家事・育児などを含めた女性医師の労働時間は、彼らの労働時間を上回っている」「この現状を、特に男性側がしっかり認識出来、少しでも家事労働などを手助けすれば、女性医師が現場を去ることを防げる可能性は高い」と言う部分であった。女性医師のパートナーの約70%は男性医師であるが、彼らにこの様な認識を是非持って頂きたいと切に願うところだ。また、JCHO 大阪病院の理念として、「全従業員が満足 of いく職場であること」と言う一文が入っている点も素晴らしいと感じた。女性医師確保対策として始まった短時間正社員制度や、保育施設の整備、勤務条件に関する柔軟な対応などは、確実に医師数を増やし、それは全職員に適応され、病院全体の評価向上に大きく貢献しているという。人生には、出産・育児だけでなく、自身の病気、親の介護など様々な問題が出てくるのが予想されるが、上記制度で、病院を辞めずに働き続けることが出来るとの力強いお言葉も印象的であった。魅力的な病院は、自然に人が集まり、その結果、医師を含めた従業員数が増えてもそれを上回る事業収入が見込めるとの経営学的な面からのお話もきっと病院長先生方にはご参考になったことだろう。実際、今年度に行った県内病院のアンケート結果からも、保育所の設置を含めた就労環境を整備された病院では、約6年前に比べ就労医師数が男性、女性とも明らかに増えているが、就労環境の整備が遅れているところでは、医師数にほとんど変化が見られないというデータがあった。環境整備に経費をかけた場合の経営面での不安をお持ちの病院長先生方には、是非とも今回の講演内容を読み返していただきたいものと感じた。

懇談会終了後は、清野先生を囲んで懇親会が開かれた。当日の呼びかけにも拘らず多くの先生方がご参加下さった。皆さん、やはり医師確保の決め手など、講演の中で十分に聞けなかった点を中心に話は尽きない様だった。清野先生が各質問者に丁寧にお答えくださるので、皆次々と先生を質問攻めにしていたが、会館閉鎖時間の関係でそろそろ終了とアナウンスしても、なかなか帰りがたく、遂には強制終了のような形で楽しい懇親会は終了した。