

女性医師の勤務環境整備に関する 病院長等との懇談会



理事 玉城研太郎



去る8月8日(木)本会館において標記病院長等との懇談会が開催された。今回の懇談会では、医師が地域で活躍し働き続けるための支援について、3つの病院から各施設での取り組みを発表いただいた。その後、働き続けるための支援とは何かについて意見交換を行ったので、以下に会の模様を報告する。

挨拶

依光たみ枝 沖縄県医師会女性医師部会部会長より、次のとおり川柳風の挨拶があった。

時は流れ 平成の世から 令和へ

時は流れ 干支が一巡 女性医師部会が年女
(発足から十二年)

時は流れ 女性無しでは語られぬ 医療界

時は流れ 国が動いた 働き方改革

時は流れ 女性医師支援が 全医師支援へ

時は流れ 女性医師フォーラムが ドクターズフォーラムへ

時は流れ 観客席の管理者が シンポジストで舞台へ

(管理者の発表に期待を込めて)

講演

講演では「医師が地域で活躍し働き続けるための支援」に焦点をあて、経営形態の異なる3つの病院より取り組み事例について発表があった。

(1) 国立病院機構沖縄病院 女性医師(子育て)支援宣言 2020

川畑勉 国立病院機構沖縄病院 病院長は、女性医師がキャリアアップを図りながら就業を継続するためには、周囲の理解と寛容さが不可欠とした上で、次のように述べた。

- 当院に占める女性医師の割合は 34.8%（常勤医師 23 名の内、女性医師 8 名）であり、臨床医に占める現状の 20% をはるかに凌ぎ、医師国家試験合格者割合より多く、30 年後の医師社会の未来を先取りしている感がある。
- 8 名の女性医師の内、6 名は専門医を取得している。残る 2 名も発表待ちの段階である。キャリアアップは順調に積むことができている。学会発表（県内・九州地方会・全国総会）及び、講演会も 1 人あたり年間 2.9 回となっており、専門医取得率も 87.5% となっている。
- 当院がめざすものとして、「魅力ある職場づくりと人材育成」を目標に、働きやすさ（ライフワークバランス/日当直免除や時短勤務）と子育て支援（育休取得/院内保育の充実）、安心して育休取得と職場復帰ができる環境の提供（院長メッセージ：感謝の気持ちを表す）、育てる環境と学べる環境の提供（各診療科で全面支援）、医師同志の理解と協力（ゆいまーる）、診療支援体制の充実と施設整備を進めている。
- 子育て（家事）と仕事（キャリアアップ）との両立を図るには、①「本人の努力」、②「家族の協力（夫や両親）」、③「自病院の理解と協力（上司・同僚）」、④「大学・医局の支援」、⑤「社会制度（育児休暇）と行政支援（沖縄県女性医師子育て支援事業）」の「5つの要素の輪（五輪）」がうまく重なり合って運動して行くことが大切である。
- 育てる環境と学べる環境の下で女性医師がキャリアアップを進めていくには前述の 5 つの要素の輪（五輪）がうまくかみ合うことが重要で、それには同僚医師の理解と協力（ゆいまーる）と寛容さが大切である。

(2) 当院における働き方改革

- 諸喜田林 北部地区医師会病院 病院長は、職員の気持ちを尊重した職場作りを目指す中で、これまで実践してきた取り組みを紹介した。
- 女性医師の就業率の推移は、M 字カーブの曲線を辿ることから、就業率の減衰を出来る

限り小さくすることがポイントで「職場の雰囲気・理解」「勤務先に託児施設がある」ことが重要な要素である。このことは女性医師に限らず、働くスタッフ全体に関わるものである。

- 「職場の雰囲気・理解」について一例を紹介する。女性医師座談会で次のような意見が挙がった。▼子育てしながらキャリアを積むのに、ここは居心地がいい。▼上級医が積極的にカバーしてくれる。▼医局内の雰囲気が良く、他科も相談し易い先生がいる。▼当直も上級医からは「子供や家庭が大事だから家にいて」と言ってくれる。▼上級医が趣味で休むことを明言してくれる為「私もここで休みたい」と言いやすい。▼子供のことで帰宅を告げると「早く帰って」と送り出してくれる。
- 「勤務先に託児施設がある」については、職員の子育て支援、職場復帰等を図るため、平成 3 年より院内保育を開始。定員 60 名、受入児童は生後 2 ヶ月から 4 歳児まで、延長保育にも対応する。保育料は無償（名護市の支援制度を活用）、現在 2 名の卒園児が職員として従事している。
- 医師が少ない中で医療を全うさせるには、多職種連携が重要である。多職種間の連携体制を実現するため、医師を含めた医療職によるカンファレンスを実施し、課題認識や課題分析を図ると共に、多職種連携の質を高めている。病院の患者を全職員でみることを心掛けている。
- 日本医師会の調査によると、医師の約 2 割が健康的ではないと感じている。医局にも大量のカップラーメンがある。スタッフの食環境の改善を図るため、本土でも注目を集める「惣菜自販機（オフィスおかん）」の導入を考えている。更なる福利厚生の実現を図っていききたい。

(3) 琉球大学病院での取り組み

- 大屋祐輔 琉球大学医学部附属病院 病院長は、過去に女性医師支援部門の立ち上げに携

わたった経験から、組織の考え方やシステム（戦略）だけではなく、構成員一人ひとりの考え方や行動そのもの（文化）が重要であることを強調し、大学医学部における女性医師支援の現状と今後の課題について次のように述べた。

- 琉球大学では多様性を重要視している。今般、学長裁量による理系女性教授のポジション(1名)が確保された。各学部提案の上、医学部附属病院が女性教授枠を獲得した。現在、選考中である。
- 短時間正規雇用制度は設けてはないが要望があれば設ける考えはある。女性医師の場合、医員でこられる方が多く、希望に沿った柔軟な勤務体制が採れるようにしている。
- 保育施設は昭和59年に設立した「いずみ保育園(定員40名)」が敷地内にあるが、だいぶ古くなってきたため、今後改築の予定である。病児保育も行っている。
- 複数主治医制は、診療科によって異なるが、現時点で病院長が音頭を取っている訳ではない。取らないという事ではなく、取ろうとしているが、体制整備を先に行っている。複数主治医制は基本的に診療科毎の対応につき、進んでいる診療科、あまり意識していない診療科がある。それではいけないということは自覚している。
- 問題点を挙げるとすれば、正式な支援部署がないため、体系的な支援ができていない。柔軟な雇用体制は取られているが、診療科の考え次第ということになる。そこをどう進めて行くか、大事な部分である。医師全体の働き方改革を進めなければ、女性医師の働く環境も良くならない。
- 今後、医師の時間外労働規制が2024年4月より開始される。医療機関は「A水準(年間960時間)」「B水準(年間1860時間)」「C水準(年間1860時間)」に区分される。急性期や大学病院、県立病院はB・C水準の枠組みとなる。また2036年度以降、B水準はなくなりA水準にシフトされる。C水準も

将来に向けて縮減方向に努める必要がある。非現実的だと言う先生も多く存在するが私は実現すると思う。

- 時間外労働時間が年間1860時間(B・C水準)を超えると推定される病院の割合は、大学病院(88%)、救急機能を有する病院(34%)、救命救急機能を有する病院(84%)があり、非常に不合理な残業を行っている。
- この様な現状を、一つひとつ私たちが取り組んでいかなければならない。以前、私は無理やり導入してみる様なことを試みたが、それでは、なかなかうまくいかない。特に大学において、専門研修センター内に女性医師支援部門を設けたが、結局は全体の文化、一人ひとりの考え方や行動そのものが変わって行かなければ組織は変わらない。組織の文化の方が戦略よりも重要である。我々がカルチャーを作っていくことがこの問題の解決に繋がるものと考えている。

意見交換

意見交換では「働き続けるための支援とは何か」をテーマに、公的民間立病院長等と意見交換を行った。

主な意見として、女性医師の働き方は多様で個々に背景が異なるため一律の対応ではなく、聞き取りを行いながら対応することが望ましいとの意見が多くあがった。また直接メッセージを伝えることが大事であることや「細くてもいい、とにかく続けることが大事」と云う言葉が心に残り、今でも辞めずに医師を続けて来られたという事例も紹介された。

さらに就業継続には男性医師の育児参加や学生時代からの男女共同参画教育が極めて大事であるとの意見も出された。

また働き方改革に関連して、男性医師も多様性を持ち働けるようにするためには、女性医師の多様な経験に期待を寄せるとの意見もあった。

この他、ハード面の支援では女医医局や専当直室の完備、院内保育所の設置等、ソフト面の支援ではグループ制の導入やSNSを活用した連絡網の構築等の紹介もあった。

総括

玉城研太郎 沖縄県医師会理事より次のとおりコメントがあった。

沖縄病院 川畑勉病院長からは、育てる環境や学べる環境が非常に重要であることをお示し頂いた。北部地区医師会病院 諸喜田林病院長からは、限られた医療資源の中で女性医師をどの様に盛り上げて行くか、その方策と支援が伺

えた。また琉球大学医学部附属病院 大屋祐輔病院長からは、時代の趨勢を見極めながら、一人ひとりの考え方や行動変容が変わらなければ、組織の文化は変わらないということを教えて頂いた。

また先程、人手不足でベビーシッターが殆ど見つからず、晩の勉強会に参加することができないとの意見もあったが、先日とある子育て中の女性医師からも部会のイベント開催時間について配慮を求める意見があった。この点も、今後、役員会で検討していきたい。本日は有意義な会となり、感謝申し上げる。

印象記



沖縄県医師会女性医師部会 委員 大湾 勤子

依光部会長の川柳にあったように、女性医師部会が発足して12年になった。病院長との懇談会は、当初は女性医師の職場環境のハード面の整備が多く取り上げられていたが、昨今は男女を問わず、「働き方」について再考する機会となっている。

今回は、これまで懇談会に参加して下さった病院管理者にご登壇いただき、各施設での勤務環境整備の実際の取り組みを伺うという企画をさせていただいた。当部会の願いを快くお引き受けくださいました沖縄病院川畑院長、北部地区医師会病院諸喜田院長、琉球大学医学部附属病院大屋院長に感謝申し上げます。

3施設それぞれの取り組みが紹介されたが、いずれも施設長自らが、働きやすい雰囲気づくり、また働き続けることが出来、そしてキャリアを積むための支援を積極的にすすめていることが示され、心強く思った。医師のみならず多職種も巻き込んだ働き方改革は、建設的な意見の言える風通しのよい病院づくりに繋がるものと思う。講演のあとの施設代表者の意見交換でも、男性医師の育児休暇取得の現状や医療チーム制の導入、タスクシフトの工夫など具体的な現場の声を伺って参考になった。また学生の時に「働き方」のイメージができるよう教育することも大事であるという意見も出ていた。

施設によっては、規模が大きくてコミュニケーションがとりにくい、またはマンパワー不足など、それぞれ抱えている事情が異なるが、老若男女を問わず、専門集団である医療チームをいかに充実し機能させるか、考える機会になった。私見として、「組織を変える」ための「個々の行動変容」をどのように引き出すか、「個の研鑽」と「他への敬意」を培う土壌づくりがリーダーに求められていると思う。

最後にご参集下さった関係者に感謝いたします。