

## 平成22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委員 大湾 勤子



去る9月9日（木）沖縄県医師会館に於いて標記懇談会を開催した。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、女性医師が抱える諸問題の解決や働きやすい勤務環境整備に向けて、意見交換が行われた。

参加者は病院代表者が26名、事務方15名、その他県庁職員3名、女性医師部会役員10名の計54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、玉城信光沖縄県医師会副会長より開会の挨拶があり、続いて、参加施設代表よりそれぞれ自己紹介が行なわれたあと、依光部会長よりこれまでの報告も兼ねて挨拶があった。

### 挨拶 & 活動報告

沖縄県医師会女性医師部会長 依光たみ枝



本懇談会の経緯については、2007年2月に、玉城副会長から「女性医師の勤務環境の整備に関する病院長等への講習会」としてプレ懇談会（参加者17名）を

開催し、(1) 院内保育の設置状況や (2) 沖縄県が施行した女性医師へのアンケート調査結果報告、(3) 今後の女性医師バンク事業の推進について情報提供を行なうと共に意見交換を行ってきた。同年8月に女性医師部会が発足し、翌2008年9月に、第1回病院長等との懇談会（参加者40名）を開催し、県内94病院（公的病院を含む）を対象に実施したアンケート調査

(院内保育所の設置状況、設置した事による効果、病児・夜間保育の設置状況、実施している就労支援) 結果について報告を行なった。

2009年9月に、第2回同懇談会(参加者49名)を開催し、仁井田りち委員から「全国女性医師の勤務環境報告」「県内女性医師への個別聞き取り調査報告」を踏まえて、意見交換を行なった。本日3回目の懇談会(参加者54名)を開催することが出来た。年々参加者数も増加しており、有意義な懇談会となるよう期待している。

また、2010年5月から沖縄県女性医師バンクホームページを開設し、医師の再就業支援や再研修支援、育児支援など、様々な情報提供を行なっている。8月迄の活動状況として、再就業・再研修については、再就業成立が3件、再研修1件(問い合わせが1件あり、琉大専門研修センターへ紹介した。)である。その他、育児・生活支援については、県内各地域の保育所、幼稚園、学童クラブ、ファミリー・サポート・センター、シルバー人材センター等の紹介を行なう。

今後の課題としては、医師側の休職における登録者数が少ないので、周知方法を考えていきたい。

医師会員でなくとも、また男性医師でも必要な情報を随時提供していくので是非ご活用いただきたい。沖縄県の医療界に少しでもお役に立つ事を祈願して私の挨拶とする。

## 報 告

「休職医師の状況把握に関するアンケートについて」結果報告

沖縄県医師会女性医師部会委員  
涌波 淳子

本年5月下旬より県内94病院(公的病院含む)を対象に「休職医師の状況把握に関する」アンケート調査を実施した。(回答率は89.4%)

今回、調査では「平成22年4月1日時点における各施設の休職医師の状況」や「今後復職

の見込みが決定している医師数」、「復職後、休職前より負担を軽減した医師数」等について現状を伺った。

アンケートの結果から休職医師の状況について次のことが分かった。

- ・4月1日時点で完全に休職中の医師数は20人(女性13人、男性7人)で、65%が女性医師であった。
- ・そのうち、今後復職の見込みが決定している医師数は15名(女性12人、男性3人)で、休職中の女性医師13人のうち12人が復職予定である。休職の理由は、産休・育休休暇取得が11人と回答している背景から、その殆どが復職見込みになっていると想定される。
- ・男性医師は7人のうち3人しか復職見込みがないとの結果からすると、健康上の問題と回答したことと関係があるのではないかと予想される。
- ・また、復職後、外来・検査などを中心とし、休職前より負担軽減を図った医師数は7人(女性5人、男性2人)で、負担軽減措置が復職に繋がったのではないかと思う。
- ・復職に当たって調整したことで、勤務時間の減が最も多く(50%)、次いで当直免除(36%)、勤務時間(フレックス制など)の調整(7%)、ハード面(休憩室、授乳室)の整備(7%)であった。

## まとめ

結果として、県内の病院の中で女性医師に対する支援体制が進んできたと思われるが、一方では実際には続けられないとの理由で退職してしまったケースは調査結果に反映されていないため細かい分析は出来ないと結論付けた。

しかしながら3年前に女性医師部会を立ち上げた時よりも各施設のサポート体制が成果として表れてきたのではないかと予想する。

また、女性医師側へのアプローチを目的に、本年5月から行なっている出前事業(プチ・フォーラム)について、仁井田りち副部会長より概要の紹介を行った。

出前事業は、今回初めての試みで本年5月から県内病院を個別に訪問（5月：県立中部病院、6月：浦添総合病院、7月：豊見城中央病院、8月：那覇市立病院、今後2施設予定）し、施設に勤務する女性医師との意見交換を行っており、その中で見えてきた課題等について、内容を取り纏めた上、今後、フィードバックしたいと考えている。

## 意見交換

### 女性医師を支援するにあたっての課題

フリーターキングに入る前に、涌波淳子委員から「私の拙い経験から」と題し、自身の経験の中から女性医師の視点、管理者の視点から感じたことなどを通じ、見えて来たことについて報告を行った。

今管理者になって感じることは、「医療」を守るとは、「患者を守る」事であり、「医師を始め医療スタッフを守る」事であるという原点に帰り、本末転倒にならないよう、それぞれが、自分の役割を見極め、果たさなければいけない。その為には、システムも、管理者も、女性医師も、男性医師もそれぞれ成熟する過程で行う必要があるとし、最後に、金子みすゞ氏の詩を引用し、「みんなちがって、みんないい」お互いに理解し合えるような環境が作られたら良いと結んだ。

また、懇談会の開催に向けて、事前に施設からいただいた女性医師支援への取り組みについて報告を行なったあと、女性医師を支援するにあたっての課題や悩み等について、意見交換を行った。

### 1) 国立病院機構・琉球病院 院長 村上 優

当院では女性医師のキャリアアップと家庭生活の支援を考えているが、それは男女問わず、若い医師のキャリアアップと家庭生活の支援という視点が必要である。育児休業は期限の長短はあるが、女性医師だけでなく男性医師も取ることを勧めている（現在では多くの男性医師も

1、2ヵ月取得している）。

現在、院長・副院長・診療部長以外の11名の医師は未婚の3名を除き、全てキャリアアップと子育ての期間にある。女性医師の所属はこの秋より8名で、現在、産休や育児休業、短時間勤務、妊娠での勤務の緩和を行なっている女性医師は6名いる。これで病院が運営できるかという危惧も抱かれる関係者も多いと思うので、雑感を述べたいと思う。

- 1) 精神科病院は救急医療以外では比較的長時間から時間までの勤務を行いやすく、その意味では女性医師は勤務が行いやすい。
- 2) 多職種（看護師・臨床心理士・作業療法士・精神保健福祉士など）によるチーム医療が協働して、負担の配分ができています。
- 3) 女性の特性を尊重する勤務環境（当直室・休憩室・更衣室・保育園など）を整備する。
- 4) 専門の医療分野を持ち、時間をかけてキャリアアップを行う。沖縄だけでなく全国に通用するネットワークへの参加を子育てしながらも支援する。
- 5) 若い医師に相互に「キャリアアップと家庭生活=育児」への互助の精神を持ち、医師のチームワークを作っていく。これには女性だけでなく男女参画という視点が大切で、男性医師だけに負担が来ることは避けるべきである。
- 6) 苦しくても支援するという「旗」は降ろさないことで、若手のチームワークが形成される。その意味では管理者の理念は大切である。
- 7) この体制で医療を組み立てるには工夫が必要であり、専門医療分野を作り上げることで、そのメニューを増やすことである。その意味ではどのような医療を提供するのか、どのような病院にするのかという基本戦略が問われ、それを若手医師と共有できるかが、施設の意思の決定過程（若手も参加しての）がチームワークを強くする。
- 8) 私たちの病院は研修教育病院としての使命を果たすことを求められている。その期間は若手医師にとってはキャリアアップと同時に

育児という基本的な家庭生活を育む時期に重なる。次世代にバトンタッチするためにも、普通の生活感覚で医師を育成することが必要だと感じる。また県や国の単位で、全体として医師を育てるという役割分担を図るべきである。全ての病院が同じようにはできないので、特徴を持ちつつ共存する全体図（ロードマップ）を医療関係者が共有することが大切と感じる。

9) 個人的には私自身がこの対極の医師生活を送り、また医師となった子ども達がまた同様な過酷な生活を送っていることを見るにつけ、自戒と反省より琉球病院で考えたことである。「医師は社会の共有財産である」ことを社会も、医師自身も認識することが理想を共有できることにつながる。医師も社会より育てられ、自分の力だけで成り上がったのではないという自覚が大切であると、今の私は考えることができるようになった。そういう想いで共に働き育っていくことは、働いていて、支援していて幸せを感じる時である。

## 2) 琉球大学医学部附属病院 病院長

須加原 一博

女性医師支援は、病院長就任時から強く進めていることで、夫の育休を含め全面的に支援している。

## 3) 琉球大学医学部附属病院卒後臨床研修センター センター長 久木田 一朗

琉大卒後臨床研修センターとしての取り組み

- 1) 既婚医師（研修医）の生活状況に応じた研修ローテーション調整。
- 2) 子育て中の医師（研修医）の積極的休暇取得。男女を問わず希望があれば、無理のない研修を進めている。
- 3) 妊娠女性医師（研修医）に対する柔軟な休暇取得。
- 4) 手当・育児休暇後のスムーズな復職ローテーション調整。
- 5) 子育て・育児相談等

6) 研修修了した医師からの育児相談等も個別に相談がある場合は行っている。

困っていること・今後の課題

- 1) グループ制でなく、主治医制の診療科が多く、細切れの休みが取りにくいことがある。
- 2) 復職後のシステムとして、診療科のバックアップ体制の強化が今後の課題である。（診療科内の相談窓口・メンター（チューター）制の確立）

要望等

女性医師は、特殊な環境下にあるので、夜間保育者の手配や病児保育についてのサポート体制は必要だと思われるが、県全体の体制として確立されていない現状があるため、医師会が中心となりサポートして頂けると、県内の女性医師（研修医）はよりよい環境で業務を行うことができる。（例：夜間保育可能な保育園（又は個人）や病児保育可能な施設等の一覧及び料金一覧などが取り纏められたパンフレット等の配付）

## フリーターキング

### 琉球病院 福治康秀副院長

男性医師が率先して子育て支援に取り組んでいる。なかでも院長が支援する姿勢を貫かれていることが大きいと思う。皆でやっという雰囲気づくりが肝要である。

### 浦添総合病院 宮城恵子副院長

当院では子育て支援の一環として、院内保育所と小児デイケアを有している。現在は週1回の24時間保育を行なっている。また、最近の取り組みとしては、育児休暇1年取得しないスタッフのために、乳児を中心とした保育施設を作ることについて理事会の承認を得た。医師という職種を考えた場合、若い先生方は技術を取得するために他の職種よりも早く現場復帰することが予測されるので、乳児が預けられるような保育施設の計画を進めている。



オンコール時に一時的に預かるような体制づくりについては、保育士の人件費等の問題も含め、費用対効果の面で今後検討が必要である。

保育所運営は経営的に成り立たないのが現状である。当院でも設置の際、他の保育施設も訪問したが何れも持ち出しがあるのが現状であった。

現在小児デイケアの助成を受けるも如何に赤字幅を縮めるかが課題である。また、保育料は職種が多様で高い料金が設定できない実情がある。

**Q：昨年から今年にかけて、新たな女性医師支援（院内保育、病児保育、ワークシェアリング等）対策を講じた施設はあるか。**

**北部地区医師会 諸喜田林院長**

当院では、オンコールや夜間にかかった場合の対処策として、シッターコール（2名の看護師がシフトの中で交代で対応）を設け、オンコール時には子供を預けるシステムを作り、病院から看護師に対し手当てを支給しており非常に上手くいっている。

**海邦病院 富名腰徹理事長**

2年程前に、女医の獲得に力を入れるという方針で、女性医局を作ったが、残念ながら常勤医は確保できていないが、引き続き、いろいろな工夫を行なっていきたい。

**大浜第一病院 知念弘病院長**

当院は、常勤女医が2名いるが未婚であるため育児等のサポートは未だ経験はない。新しい病院を作る際、ナースの確保も含め保育所を検討したが、敷地の中に同一法人で保育所を作る許可が下りなかった。今日は、当院でもこれから女性医師は増えていくことを想定して、各施設の取り組み等を伺い対策を立てるべく参加した。

**沖縄協同病院 上原昌義副院長**

当院は、比較的女性医師が多い施設で、女医の会があり女医専用のブースもある。今回新し

い病院を作った際にも、ロッカールームと併設したシャワー、トイレ、ベッドを完備し、評判が良い。子育て中の医師のために、時間短縮の勤務形態を採用している。20時間以上働けば常勤と同じ条件になる。通勤や医師手当ても殆ど同じ様に支給している。今日は各施設の取り組みを聞いて、充実した取り組みが出来ればと考えている。

**沖縄赤十字病院 高良英一院長**

当院では女医が9名勤務しており、育休明けで勤務する女医に対しては、働きやすい時間帯を設け当直を制限しないよう個人にあった形態を取っている。生活リズムに併せて勤務形態が組める。その場合、給与は関係する。

恐らくどの病院でも働く形態は沢山あるかと思うので、女医は具体的に率直に話して欲しい。その方が対応しやすいと思う。

**豊見城中央病院 城間寛副院長**

当院でも、保育所（40人）を有しているが看護師の子供が多く満杯の状態である。女性医師の優先は難しい。現在不足の状況であるが、補助金の見込みが無いなか、赤字覚悟で新たに設けるべきか検討中である。

また、育休明けの女医に対しては、朝から5時まで勤務して貰い、それ以後は当直も時間外勤務も無しの勤務形態を取っている。どういう状況の支援が必要なのか具体的な相談があれば、状況の変化に応じた話し合いが持てると思う。人事部も設けており、働き方や待遇に関してもオーダーメイドで作っていく状況になると思う。働ける環境については病院としてもケースバイケースで柔軟に対応できると思う。

参考までに、珍しいケースであるが、当院のバリバリの男性外科医も病棟患者を持たない体制にして欲しいとの要望があり、外来に専念してもらい、1ヶ月の育休を取得した。

**南部徳洲会病院 赤崎満院長**

第1回目の会に参加したときに、保育所を設

けておらず、その改善に取り組もうと去年院内保育所を開設した。やはり看護師の子供が多い。また、家族の事情や本人が体調を崩された時など、その時の状況をみて、当直やオンコールなどを外し何らかの負担軽減に努めている。男性医師に対して3年間時間制限をしたケースがある。また、子供が生まれた男性医師に対し時間外を外した。そういう雰囲気作りをしている。各ドクターの家族を守ることが院長の仕事だと考えているので、出来る限りドクターとよく話し合うことを心がけ、家族、家庭の状況をどうにか把握するようにしている。周りの医師へ協力を求めていけば、皆で乗り切れると思う。

#### 県立中部病院 宮城良充副院長

病院としては何もやっていないが、この3年間で大きく変わった点は県立病院が全適になったことであり、院長の権限で嘱託・非常勤を雇用できるようになった。これまで県では正職員だった女医が復帰しようとした時、正職員だと当直しなければならなかったが、全適になったことで勤務形態変えて採用できるようになったことは良かった。

また、環境整備の一環として、常日頃から院内保育所を設けたいと考えており、今後取り組んでいきたい。

#### 県立南部医療センター・こども医療センター

##### 當銘正彦副院長

昨年組合から院内保育所を作って欲しいと要望があり、沖縄県・沖縄県医師会連絡会議で提案したところ、県からは調査し返答するとの説明であったが、梨の礫で実現されていない状況である。

女性医師問題は、医療界の医師不足の中で起きている側面と、働く女性の一般的な雇用の問題として捉える側面がある。両方を結びつけて考えないと片手落ちになる。

#### 県立八重山病院 松本廣嗣院長

中部病院の宮城副院長のコメントにもあった

ように、県立病院が全適になって良かったのは、院長の権限で非常勤スタッフを雇用できることは非常に大きい。専門研修途中で離島診療所に来た医師の奥さんを非常勤スタッフとして雇い入れ、当院を専門研修の場として活用いただいている。

#### 那覇市立病院 久高弘志副院長

当院は、創立30周年を迎えるが当時から敷地内保育所を有しており、看護師専用となっている。厚生会から毎年2千万円ほど繰り入れている。

女性医師のための当直室や仮眠室をしっかりと分けている。また、今年女性医師が妊娠されたことを受け、琉大からの派遣医師2名をワークシェアリングで受け入れ助かっている。

今後、フルで働けない医師のための給与体系や福利厚生、社会保険面等の整備を図っていききたい。

#### 玉寄真紀委員（琉球大学医学部附属病院専門研修センター特命助教）

当研修センターでは、昨年から今年にかけて復職研修医師を新規で3名受け入れた。うち2名が県出身者で1名が県外出身であった。なお何れの3名も琉大卒ではなかった。どの様な勤務形態で働けるか、何処までのキャリアアップを目指しているか等、オーダーメイドに近い形で復職研修プログラムを作成し、診療科へ依頼している。

研修内容については、補助事業の助成金で購入したシュミレーターを用いて、復職研修のトレーニングとして活用している。(院内のみで使用)

また、知識のアップデートや基礎的内容の見直しのために、e-learningを始めた。内容としては講演会やレクチャーの内容を収めたものや手術・カテーテル手技を収めたものを、いつでも何度でも見直せるよう学習教材として整えた。

その他の取り組みとしては、復職したドクターへ先輩からのエールとして、復職過程について発信する仕組みを整えている。

**琉球大学医学部附属病院 村山貞之副院長**

女性医師が復帰し易いようにパート医師という制度を設けている。大学の特徴としては、産休や育休で休む場合のサポートがし易い点だと思う。門戸を開いているので是非大学を活用頂きたい。また、復職のための制度を各種設けているので是非活用頂きたい。

**※情報提供**

**勤務医等環境整備事業実施要綱（女性医師等就労支援事業）について**

沖縄県福祉保健部医務課より、標記補助金の活用について紹介があった。

これまで県では、厚生労働省等から出される種々補助事業に関しては、県の予算確保の面から活用が難しかったが、今回、地域医療再生基金を活用し検討できるとの説明があった。当該予算に関する詳細については、来週中には各病院へ通知するとのことであった。

**Q：研修医の最中で育児等に関わってしまう女医に対して、キャリアアップを図るためのサポート体制は如何か。また、スーパーローターの中で従来医局が担ってきたメンター的な要素が薄くなってきているのではないかと心配しているが施設の取り組みは如何か。**

**琉球大学医学部附属病院卒後臨床研修センター 久木田一朗センター長**

当センターの取り組みについては、説明したとおりであり、出産・育児等の研修医が出来るだけ継続していけるよう柔軟に対応していきたい。

**浦添総合病院 棚田文雄院長**

メンター制度はあるがあまり機能していないのが実情であり、機能するようにきめ細かなマネジメントが必要であると反省している。

**豊見城中央病院 城間寛副院長**

初期研修医に関しては研修医委員会があり、チューター制度等、きめ細かな関わって

る。また、後期研修医も研修医委員会に所属するようにしており、何かあった場合はバックアップする体制を整えている。

**玉城信光副会長（女性医師部会担当理事）**

各病院でキャリアアップに向けた様々研修を展開しているが情報交換の場が少ない。それぞれの情報を網羅したかたちで、情報の活用が出来ればより充実したキャリアアップ形成を提供できると考えている。

**豊見城中央病院 城間寛副院長**

ご存知のとおり沖縄県にシュミレーションセンターが出来る。県医師会の後期研修委員会等で、琉大、県立、群星が一緒になり、それぞれの垣根を越えた専門医研修をサポートする体制の構築を目指しており、引いては女性医師の就業支援にも活用されるようなものになると考えている。

**仁井田りち副部会長（南斗クリニック院長）**

各県とも大学に戻り始めている。都会の福岡あたりは、大学に戻り専門医を取ろうという状況が見えている。プチフォーラムでは、キャリアアップが出来る良い病院は何処かという話題が出てきた。

**県立八重山病院 松本廣嗣院長**

県医師会へのお願いが、女医を受け入れて自ら首を絞めることが無いよう国に対してしっかり財政面でのサポート支援を求めて頂きたい。

**宮城信雄沖縄県医師会長**

1/3が女性であるという実態がある。女性が医療の現場に出てこない日本の医療は支えられない。医療機関では、経営的に成り立たない保育所を作っても女医を確保しようと努力している。そういうところに負担にならないような医療政策が図られるように、日医を通じて提案していきたい。



**玉寄真紀委員（琉球大学医学部附属病院専門  
研修センター特命助教）**

琉大が復職支援にかなり取り組んでいるのは、復職を希望する医師自身のキャリアアップのみならず、女医を取り込むことで勤務環境を良くすることが一つと、医師が増えキャリアアップが進み、専門医が増えた場合に地域に離島に還元する役割を担っているの十分ご利用頂きたい。

**涌波淳子委員（北中城若松病院院長）**

自分がやるべきところ、部会がやるべきところ、医師会がやるべきところ、少しずつ課題が見えてきたと思う。

活発な意見交換が行われたあと、最後に玉城副会長から、会を重ねる毎にだんだん良くなってきた。この様な会を重ねることはよその病院が実施していることを直に聞くことにより、自身の病院で不足している部分をどう補っていくか、病院そのもののキャリアアップに繋がると思う。本日はたくさんの方々に参加いただき感謝申し上げます。来年度も同じ様に会を企画したいと思うので、先生方のご協力をお願いしたい。また、女性医師バンクではホームページも開設しているので、是非ご覧頂きバンクに対するご意見ご要望等頂ければ幸いです。

**印象記**



沖縄県医師会女性医師部会委員 大湾 勤子

**病院長との懇談会に参加して**

第3回目の懇談会は、前回よりさらに参加者が増え、各医療機関において、女性医師を含めた勤務医の環境整備が進んできていることを知る良い機会となった。

今回は特に、琉球大学医学部附属病院卒後臨床研修センターの取り組みが紹介され、沖縄県内で、医療機関独自の研修に加えて、共同で医師を育て、支援していく体制づくりがこれから進んでいくことへの期待が高まった。

さて、懇談会の参加者は、実際は「身を削って働いて」きた医師たちであり、話し合っている環境整備はまだ足りない部分があるにせよ、男女を問わず働きやすい環境になってきたことは皆、実感しているに違いない。未だに財政的な問題は残っているが・・・。

システムや環境整備の充実が、働きやすさに寄与したとしても、果たして医師自身が、使命感や責任感を持って働き続けられているのか、実際には融通の効く条件でも、働かない？または働けない医師がいるのではないだろうか？管理者が働く環境を守る努力をすすめている一方、働き手はどのように応えているのか。涌波委員が、自ら一女性医師として歩んできた経験と管理者の立場で彼らをサポートする場面で葛藤なさっている話を伺いながら、医師自身の意識改革も必要であると思った。

多数の医療機関の参加もあって、十分な意見交換の時間を確保するのが難しかったことを反省点として、次回はさらに建設的な懇談会にしていきたい。

女性医師部会としては、多くの病院長・事務長が、女性医師支援、男女共同参画について検討する場に参加して下さった事を感謝し、これらを受けて、実際に働く女性医師&男性医師の現状との橋渡しを続けていきたいと思う。

なお、今回の報告書を纏めるにあたり、沖縄県医師会事務局崎原靖様のご協力に感謝いたします。