

医療勤務環境改善マネジメントシステム 普及促進トップセミナー

平成28年2月22日（月）@東京

【勤務環境改善に向けた取組②】

女性医師の働き方

～医療に貢献し続けるために～

日本赤十字社医療センター

木戸 道子

女性医師へのニーズ

- 女性医師を希望する受診者が存在する
- 婦人科, 産科, 乳腺外科, 肛門科, 皮膚科, 健診・人間ドックにニーズが高い
- 外国人患者(とくにイスラム教徒など)では宗教による女性医師ニーズあり

経営的視点からの「女性医師問題」

- 女性特有の心身の悩みについて相談しやすい
- 異性に身体を見せる行為への羞恥心
- 同性ということで同じ目線で共感を得やすい

安心して受診できる環境を整えることが大切

受診者のニーズに対応できない場合、

→受診機会の逸失

他医療機関・健診センターへ受診者が去ってしまうことに

「職場に定着」「欠勤・遅刻・早退なく安定的に勤務できる」

「責任感が強い」「評判のよい」

条件に合う医師を獲得できるのは男女とも簡単ではない

女性医師における 育児と仕事のかねあいの悩み

医療ニーズは平日昼間だけでない
夜間休日の診療は必要
「子持ち女性は当直免除」では
不公平感が生じやすい





小学校入学
学童保育、学校行事、受験
小1の壁、小4の壁...





「長時間勤務・時間外は無理」
当直「免除してもらっている」

責任感があるほど居づらい状況に

これまでの女性医師支援対策の問題点

- 「女性医師」をひとくくりにはできない。
男性医師にもさまざまな人がいるように、
価値観や生活環境は多様。
- 女性医師支援や男女共同参画のシンポジウムでは
当事者の参加が少ない。成功者の「武勇伝」が多く
「自分には無理」と思われてしまうことも。
- ロールモデルやメンターの活用においては、
過去の成功体験や価値観を押しつけてしまいがち。
現状をふまえて相手の立場や価値観を尊重する。

女性医師支援情報サイト(日本産婦人科医会)

http://www.jaog.or.jp/sep2012/ogwd_supporting/



女性の健康支援のプロフェッショナルとして活躍し続けるために
女性医師のキャリアサポートを通じて産婦人科医療の発展を目指します

○サイトマップ ○お問い合わせ

TOP

ご挨拶

情報コーナー

トピックス
体験談

お役立ち
リンク集



注:本ファイルのイラストはこのサイトのイラストを引用

さまざまなテーマで対処のポイントと先輩の体験談を掲載



どうする？ 婚活

結婚、出産後も仕事を続けていくにはパートナーとの協力関係が何よりも大切です。そのパートナーと出会うための「婚活」について考えてみましょう。



妊活と出産のタイミング

自分のキャリアプランの中でいつ家庭をもつかを考えていくことは大きな問題です。



妊娠中の仕事 * **NEW**

上司や仲間と相談しながら自分ができる業務を無理なく行っていきましょう。



産後の生活と職場復帰の準備 * **NEW**

仕事の社会的役割、家族のそれぞれの役割を考えて、長い人生における自分のキャリアを見つめていきましょう。



保育園・シッターさんのさがし方

仕事の間、こどもが楽しく過ごせる環境を確保することは、安心して勤務するうえで何よりも重要なことです。



保育園・シッターさんの利用について

地域の情報を集めてこどものためにも安心して保育できる施設を選びましょう。



育児と仕事で悩むときに

仕事と育児、家事を自分だけで抱えないことが大切です。

■妊活～時間と心にもっとゆとりを

最近、就活、婚活など、何かを目指して活動することを「〇活」と呼ぶことがマスコミ等で一般的になっています。妊娠に向けて活動をしていくことも「妊活」と呼ばれるようになっていきます。でも妊娠をするために体調や環境を整えていき、望む時期に赤ちゃんを授かることは必ずしもたやすいことではありません。多忙な現代では、パートナーとお互いすれ違い生活にもなりがちです。

パートナーと今後の妊娠、子育てについてよく話し合っ、妊活の悩みを一人で抱え込まないようにできるとよいですね。社会においても、ワークライフバランスへの取り組みが進み、長時間勤務に縛られることなく、妊活のため必要な時間を確保できることが望まれます。



さまざまな婚活、妊活から育児、
介護、キャリアアップ、人付き合い
幅広いテーマを扱う

体験談

【妊活：私の悩み】



不妊治療を受けたいけれど自分の病院では気が引けるし、通院するのも難しく時間もとれません
Mさん

社会人を経てから医師になり、後期研修のときに結婚したときは30歳を過ぎていました。子どもは早く欲しかったのですが専門医を取得してから、と思いつく月8回の当直もがんばって行っていました。ようやく試験にも合格したので、そろそろと思っていたところ地方に1年間派遣されることに。夫の仕事もあるので単身で赴任し、戻ってきましたがこんどはトライしてもなかなか妊娠に至らず毎月焦りは募るばかり。同じ病院の後輩が先に妊娠したのですが「君は子どもがいらないから当直できるよね」と当直回数も増えてしまい複雑な気持ちです。不妊治療を受けたいけれど自分の病院では気が引けるし、かといって休みをとって通院するのも難しく時間もないので辛いところです。

妊娠・出産・育児中の

女性医師が 働きやすい職場づくり

周りのスタッフもいきいきと働きやすく



子育て中の女性医師に
やさしい職場は
勤務する全ての人が
働きやすい職場です

女性医師活躍推進のための 女性医師のキャリア・デザイン

～輝き続けるために、自分が、社会ができること～

明日の医療を支えます
女性医師のモチベーションが
周囲のサポートと

医学会学術集会
特別講演 教授



左:平成20年度厚生労働科学研究費「病院勤務医等の勤務環境改善に関する研究」
右:平成22年度厚生労働科学研究費「女性医師離職防止のための勤務支援項事例の収集と検討」
(ともに研究代表者:安達知子愛育病院副院長) による

女性医師活用の事例

～ 交代勤務制による長時間連続勤務からの解放

<日本赤十字社医療センター産婦人科の概要>

- 総合周産期母子医療 母体救命対応周産期センター
- 2014年診療実績:分娩3292件(高年出産49%)
帝王切開術695件 母体搬送受入200件
母体救命搬送24件 婦人科手術543件
外来患者:産科160-220人/日 婦人科80-120人/日
- 産婦人科医師数:常勤医25名 非常勤医3名
初期研修医6名



日本赤十字社医療センター
Japanese Red Cross Medical Center



当院産婦人科における変則二交代勤務制

8:30 9:00



17:00 20:00



← (夜勤明けと入り6名は不在) →



3名

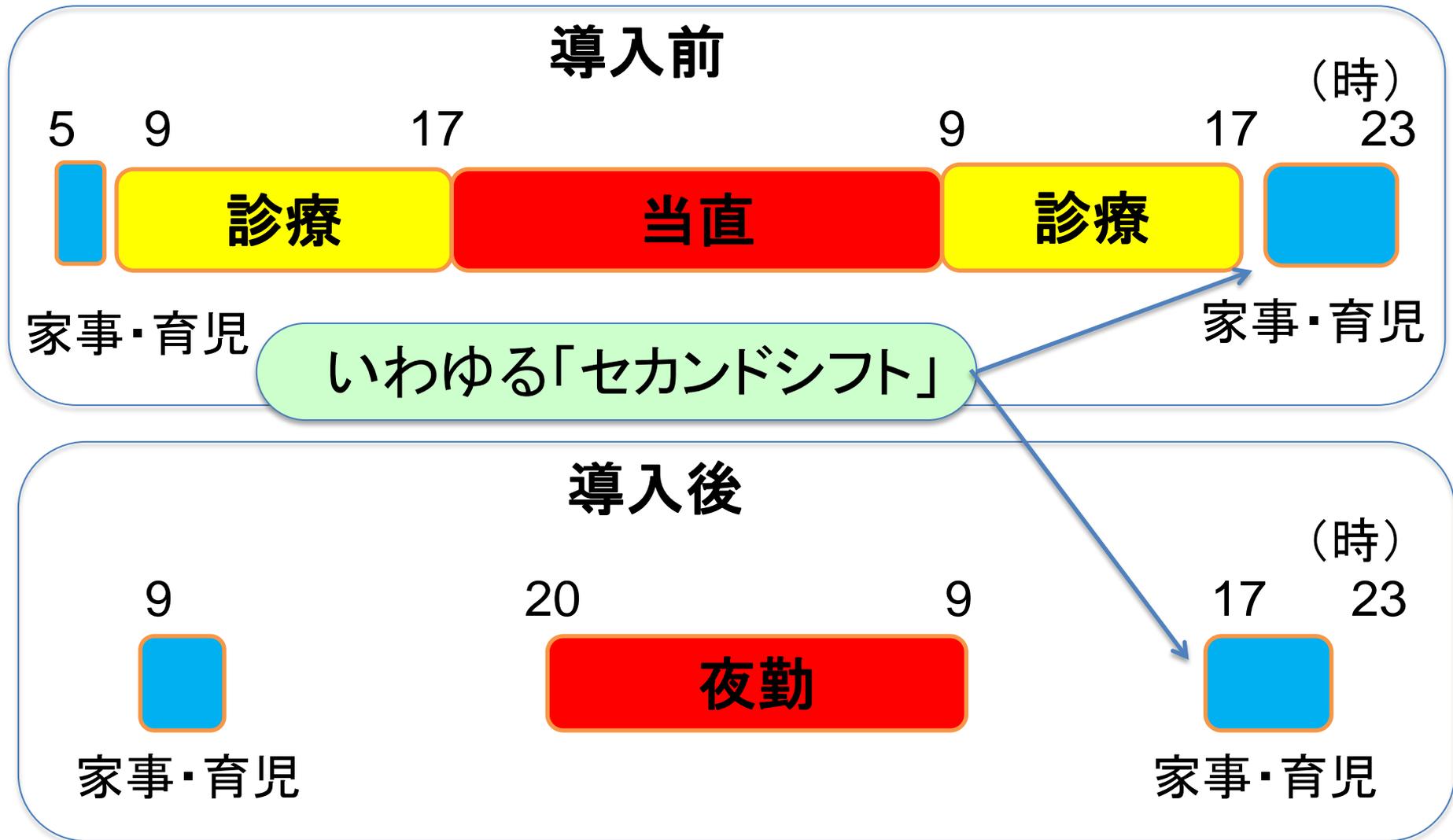
夜勤(前夜8時より)

3名 →

夜勤 (翌朝9時まで)

→ 3名

交代勤務制により生活時間は大きく変わった





夜勤の曜日を選べば
特別な休暇をとらなくても
まとまったオフが取得可

介護による離職を防止



日付	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30		
曜日	月	火	水	木	金	土	日	月	火	水	木	金	土	日	月	火	水	木	金	土	日	月		
副センター長 60代 男性	・	・	・	S1	・	休	管	・	・	・	・	・	休	休	・	・	・	S1	・	管	休	・		
部長 50代 男性	・	・	S1	・	・	休	休	S1	・	・	・	・	休	休	・	夜1	明	夏休	夏休	休	休	夏休		
部長 50代 女性	明	・	・	・	・	夜1	明	・	・	S1	・	・	休	休	S1	・	・	・	・	夜1	明	・		
部長 50代 女性	・	・	・	・	S1	休	休	・	・	・	・	・	休	S1	・	・	・	・	・	休	休	・		
副部長 40代 男性	・	夜1	明	・	・	休	S1	・	・	・	S1	・	休	休	・	・	S1	・	・	S1	休	・		
副部長 40代 女性	・	S1	・	・	夜1	明	休	・	・	夜1	明	・	夜1	明	・	・	・	・	S1	休	休	・		
副部長 40代 女性	・	・	・	夜1	明	休	休	・	・	・	夜1	明	休	夜1	明	・	・	夜1	明	休	休	・		
専門医 40代 女性	・	・	・	・	・	S1	休	・	S1	・	・	夜1	明	休	・	・	・	・	・	休	休	S1		
専門医 40代 女性	夜1	明	・	・	・	・	・	・	・	・	・	・	・	・	・	・	・	・	・	休	S1	・		
専門医 40代 女性	S1	・	・	・	・	・	・	・	・	・	・	・	・	・	・	・	夜1	明	・	休	夜1	明		
専門医 30代 男性	・	・	・	・	・	・	・	・	・	・	・	・	・	・	・	・	・	・	夜1	明	休	夜1		
専門医 50代 女性	・	・	・	・	・	・	・	・	・	・	・	・	・	・	・	・	・	・	S2	休	休	・		
専門医 30代 女性	・	・	・	・	・	・	・	・	・	・	・	・	・	・	・	・	・	・	・	夜2	明	休	S2	
専門医 30代 女性	・	・	・	・	・	・	・	・	・	・	・	・	・	・	・	・	・	・	・	・	休	休	・	
専門医 30代 女性	・	・	・	・	・	・	・	・	・	・	・	・	・	・	・	・	・	・	・	・	休	休	夜2	
専門医 30代 女性	夜2	・	・	・	・	・	・	・	・	・	・	・	・	・	・	・	・	・	・	夜2	明	・		
卒後6年 30代 女性	S2	・	・	・	・	・	・	・	・	・	・	・	・	・	・	・	・	・	・	S2	休	・		
卒後6年 30代 女性	・	・	・	・	・	・	・	・	・	・	・	・	・	・	・	・	・	・	・	・	休	休	・	
専攻医 20代 女性	・	・	・	・	・	・	・	・	・	・	・	・	・	・	・	・	・	・	・	夜2	明	休	S2	・
専攻医 30代 女性	明	・	・	・	・	・	・	・	・	・	・	・	・	・	・	・	・	・	・	夜2	明	休	夜2	明
専攻医 20代 男性	・	夜3	・	・	・	・	・	・	・	・	・	・	・	・	・	・	・	・	S3	夜3	明	休	・	
専攻医 20代 男性	夜3	明	・	・	・	休	夜3	明	・	・	・	・	休	休	・	夜3	明	・	S3	休	休	夜3		
専攻医 30代 女性	・	S3	夜3	明	・	休	S3	・	・	S3	夜3	明	休	休	夜3	明	・	・	・	S3	休	・		
専攻医 20代 男性	・	・	S3	夜3	明	休	休	S3	夜3	明	・	・	休	S3	・	S3	・	夜3	明	休	夜3	明		
専攻医 20代 男性	明	・	・	・	・	S3	休	・	S3	夜3	明	・	休	休	S3	・	夜3	明	・	夜3	明	・		
初期研修医 30代 男性	—	—	—	—	—	休	休	—	—	—	—	—	夜3	明	—	—	—	—	—	休	休	—		
初期研修医 20代 男性	—	—	—	—	—	休	休	—	—	—	—	—	S3	休	—	—	—	—	—	休	S3	—		
初期研修医 20代 女性	S3	・	・	・	夜3	明	休	夜3	明	・	・	S3	休	夜3	明	・	S3	・	・	休	休	S3		

医局員全体の3分の2が女性
 管理職の3分の2が女性
 男性も女性も「免除」なく同様に
 夜勤や長日勤を担当
 ↓
 「女性の活用」
 「共同参画」

交代勤務制の問題点

- 勤務表や外来担当表の作成が煩雑で手間がかかる
- 当直料がなくなり収入が減少する
- 外来担当曜日が固定しにくい
- 日中に主治医が不在になることがある
- 研修や勉強のため経験を増やしたい要望への対応が必要となる
- 一定の業務量と人数が必要であり実施できる施設が限られる
- 睡眠リズムの乱れ、がん等の健康リスクがありうる

管理者に
ぜひお願いしたいこと

女性医師が長く活躍できるために 長期的な視点でキャリアを養成

- ライフイベントによる一時的な稼働力低下を
マイナスとみなさない
(出産・育児・介護などの経験が受診者への対応力
向上につながることもある)
- 柔軟な勤務体制で離職を防止(現場を離れる期間を
できるだけ短くする(短時間勤務、保育施設設置など)
- ブランクが長い場合は必要な再研修を受け、安全に医療を
提供できるように育成
(大学や基幹病院にその機能がのぞまれる。再研修の
カリキュラム整備、再研修受講者および教育側双方の
人員枠の確保, などの具体的なシステム整備も必要)
- 現場に不公平感をもたせないよう他スタッフの待遇を考慮

管理者に
ぜひお願いしたいこと

女性医師のキャリア開発

能力ややる気、支援環境があれば、キャリアアップを勧める(本人が現在の立場と収入に満足し、責任が軽く時間拘束の少ない業務にとどまりがちである。

「資生堂ショック」

育児休暇や短時間勤務を他に先駆けて導入してきた同社が、子育て中の社員にも、土日祝日の勤務や遅番と呼ばれる夜8時までの勤務を要請した。

他の社員に遅番や土日勤務が集中しがちで社員の間での不公平感が募りかえって子育て中の社員が居づらくなってしまう。

繁忙期に対応することで、顧客満足度を上げつつ売り上げを伸ばすスキルアップをはかることもできるメリットがある。

「時短者だからできない、やる気がないとは思われたくない。店を統括できるチーフやマネージャーの立場を目指したい」という女性社員もいる。

管理者に
ぜひお願いしたいこと

女性医師の管理職への登用

- 指導的立場、管理職に女性を増やすことが社会的、国際的にも要請される時代になっている。医療現場でも例外ではない。
- 多様な立場からの意見、アイデアをとり入れることが経営にプラスになる可能性がある。
- まずは幹部候補となりうる女性医師に院内外における委員会など管理業務の経験を推奨（時間帯を工夫して参加しやすくする）
- 女性の場合、固辞することも少なくない。自分がふさわしいのかと悩んだり断ったりすることなく、話がきたときにはまずは引き受けてみるよう勧める。女性医師自身の意識改革が欠かせない。
- 女性管理職同士、若手と管理職など情報交換・交流により管理職のメリットを伝えていく
（責任は増すが、自分の裁量が増えることで新たなチャンス展望が開ける、管理職という社会的信用を得ることでのメリット、ポストに伴って広がる人脈や経験など）

医師としての社会的役割・プロフェッショナリズム

キャリア形成・継続、モチベーション維持・向上

【大学】

キャリア教育、多様なロールモデル提示、復職支援、キャリア形成支援、経験共有の場の提供等

【学会】

復職支援、キャリア形成支援等

【日本医師会等】

各地域の取組例の収集・紹介、女性医師バンク、病院管理者研修、講演会等

【臨床研修・専門医制度】

中断、更新にかかる配慮等

ライフイベントにかかる負担軽減

【医療機関等】(再掲)

①職場の理解

普及啓発等(制度や社会資源の周知等)

②保育環境の整備

院内保育所の柔軟な運営(24時間保育、病児保育等)、民間サービスの利用しやすい工夫等



課題解決シエーマ(厚生労働省「女性医師のさらなる活躍を応援する懇談会」資料より)2015年1月

女性医師の働き続けやすい環境整備に向けた課題及び環境整備のあり方について、懇談会3回とシンポジウムが開催された

職場における環境整備

【医療機関等】 管理者自らが女性医師を取り巻く状況やニーズを認識し、活用できる制度や社会資源を十分に把握し、総合的な取組を推進

①職場の理解

管理者や上司自らが進める職場の雰囲気作り、公平感の醸成等(管理者研修の活用、適切な業務配分等)

②相談窓口等

ワンストップ相談、先輩の経験共有等(専任スタッフ、情報交換会等)

③勤務体制

柔軟な勤務形態(短時間正規雇用、交替勤務制、当直や時間外勤務への配慮等)

④診療体制

チーム医療推進、地域医療における連携等(複数主治医制、事務補助職活用等)

⑤保育環境

院内保育所の柔軟な運営等(24時間保育、病児保育等)

⑥復職支援

医学知識や診療技術の提供等(e-learning、実技実習等)

医療の質の確保 安全かつ継続的な医療提供

女性医師支援に目標を限定せず

「医療安全と医療の質向上」
「女性全体の活躍をめざす」など

大きな目標を掲げて、
多くの人のコンセンサスと協力を