

医師として母として妻として充実した時間を 過ごすための大阪医療センターの取り組み

渋谷 博美

第62回国立病院総合医学会
(平成20年11月21日 於東京)

IRYO Vol. 63 No. 9 (565-568) 2009

要旨

女性医師の増加にともない、妊娠・出産・子育てなどによる離職率の増加が、医師不足の原因の1つにあげられる。仕事を続けるためには、働きたいという意志を持つことはもちろんであるが、それだけでは乗り越えられない状況に陥ることもある。医師として働き続けるために、また、いったん離職している医師を復帰に導くために、大阪医療センターでは、平成17年に「女性医師勤務環境改善プロジェクト」を発足し、さまざまな取り組みを行っている。具体的な例として、①当直室の整備、院内売店の充実などの環境改善、②シンポジウムの開催や研修コースの作成などのママさん医師復職支援、③保育所の充実や夜間保育の実施などの育児支援、④育児短時間勤務制度や変則勤務制度の導入による就労形態の柔軟化の4点である。プロジェクト発足から約3年経過して、見えてきた成果としては、麻酔科医や病理医の人材確保、復職支援制度による総合内科一般外来、精神科、リハビリテーション科に女性医師が復職してきた。また、このプロジェクトは看護師の離職防止にもつながった。しかし、子どもを持つ女性だけを優遇するのではなく、子どもを持たない女性や男性医師の精神的・肉体的負担を考慮する必要がある。お互いにコミュニケーションを大切にし、給与面で差をつけるなどの工夫をする、金銭面でも差をつける必要もあると考えられた。

プロジェクトを進めていく過程で、女性医師の勤務環境を改善するためには、男女を問わず医師全体の勤務環境を改善しなければ根本的な解決にはならないことが明らかになった。働きやすい職場は、医療収益アップにもつながると思われる。

キーワード 女性医師、復職支援、勤務環境

はじめに

昨今の医師不足は、大きな社会問題になっており、

その原因のひとつに、女性医師の増加が取り上げられている。最近の医師国家試験合格者の3割強が女性である。大阪医療センターの女性医師の割合も、

国立病院機構大阪医療センター 麻酔科・職員研修部

別刷請求先：渋谷博美 国立病院機構大阪医療センター 麻酔科・職員研修部

〒540-0006 大阪市中央区法円坂2-1-14

(平成21年3月9日受付, 平成21年8月14日受理)

Approach of NHO Osaka Medical Center for a Woman Physician to Have a Fruitful Time as a Doctor, as a Mother, and as a Wife

Hiromi Shibuya, NHO Osaka Medical Center

Key Words: woman physician, reinstatement support, work environment

レジデント（専修医）・非常勤医師の51％、研修医の40％が女性である。その一方、女性の就労率は、30歳代で低下している。これは、妊娠・出産・育児でいったん離職するための低下で、職場環境の未整備のために、仕事を継続できないことが原因のひとつと考えられる。この現状を放置したままでは、30％以上が女性である今の20歳代の医師が30歳代になったとき、ますます医師不足が深刻になることは目に見えている。これらのことを、何とかしよう！ということで、大阪医療センターでは、平成17年11月に「女性医師勤務環境改善プロジェクト」を発足した。

女性医師勤務環境改善プロジェクトとは

プロジェクトは、環境改善、復職支援、育児支援、就労形態の柔軟化の4点にしぼり、それぞれにワーキンググループを立ち上げて進めた。以下に、具体的に、この約3年間に行ってきた内容を以下に述べる。

環境改善

まず、当直室の整備を行った。以前は、当直室の数も少なく、使用はほぼ早い者勝ち状態であった。そこで、当直室を改装し、毎日当直している診療科（たとえば、外科、内視鏡、脳外科、麻酔科ほか）7つと、当直研修医の部屋2つを固定し、さらに臨時当直室を7つ増設し、当直室を合計16部屋とした。このことから、より多くの医師が、快適な眠りにつけるようになった。次に、院内売店の充実を図った。営業時間を午前7時から午後11時まで延長し、お弁当をはじめ食料品や飲料水の種類や量も増やすなど販売品目の見直しを実施した。また、売店横にその場で焼いたパンを販売するパン屋も開店した。その他、女性医師のロッカールームの拡張、搾乳室や休憩室の整備、女性医師宿舎のオートロックシステムの設置などを行った。

復職支援

「お休みしている女性医師のみなさん！そろそろ復帰してみませんか？」というシンポジウムを、平成18年3月と平成20年4月に国立病院機構近畿ブロック事務所との共催で行った。平成18年のシンポジ

ウムは、事務部や幹部など病院関係者が多かったが、2回目のシンポジウムは、実際に仕事を休んでいる女性医師が前回よりも多かったこと、将来に不安を感じている未婚の研修医や医学生の参加もあり、当日は110人の参加を得て、盛大に賑やかに実に楽しく開催された。シンポジウムの内容は、現在大阪医療センターに勤務している既婚者の女性医師5人の仕事と私生活の両立についての講演や復職のための研修コースの紹介、各診療科科長紹介、近畿ブロック所属の病院紹介などであった。当日配布されたパンフレットには、男性医師からのエール文も多く掲載され、病院全体でこのプロジェクトを進めていることが伝わるものとなった。また、国立病院機構近畿ブロックを中心に行っている「ママさん医師登録システム」の登録用紙を添付した。

ママさん医師の復職支援プロジェクトを始めるにあたって、各診療科に、どのような仕事を担ってもらいたいかにあたってアンケート調査を行い、研修コースを作成した（表1）。現在、復職支援制度を利用して4人の女性医師が働いている。

育児支援

3つ目のプロジェクトである育児支援としては、保育所の充実、24時間保育、病児保育について取り組んだ。

当院は、昭和49年より病院敷地内に院内保育所があり、看護部だけでなくすべての職員が利用することができる。現在は約50名の園児が在籍しており、5クラスに分かれて年齢別保育を受けている。独立行政法人化されて、経営は民間業者に委託されたが、以前から保育内容には定評があり、保護者からの強い要望も出されたため、保育士は継続採用となった。保育時間は、朝7時45分から夕方6時半までとなっており、それ以降は延長保育になる。

保育園をより充実させるために、平成17年12月に保育所への要望に関するアンケートを全職員に実施したところ、要望として、24時間保育、病児保育、保育時間の延長、土日祝日の預かり、学童保育などがあがった。そこで、アンケートの要望で一番多かった24時間保育を、平成19年7月から、週2回で開始し、現在6人の子どもが利用している。24時間保育所の保育時間は、保護者の勤務時間に合わせて①18：00から8：00 ②18：00から24：00 ③18：00から2：00④0：00から8：00の4パターンを設定

表1 復職支援研修コース

診療科	内容
内科	頸部エコー・脳血流検査など
免疫感染症科	HIV診療
精神・神経科	外来診療
消化器科	腹部エコー・内視鏡検査（要経験）
循環器科	心エコー・心臓カテーテル検査など
小児科	外来・検診・脳波など
外科	エコー検査・消化器内視鏡・手術の助手など
整形外科	相談に応じます
脳神経外科	手術の助手・脳血管造影検査の助手・臨床研究補助
心臓血管外科	相談に応じます
皮膚科	相談に応じます（検査や手術の助手など何でも可能）
産婦人科	相談に応じます（検査や手術の助手など何でも可能）
耳鼻咽喉科	すべて相談に応じます
放射線科	各種検査の読影・エコー検査など
歯科	外来
麻酔科	麻酔全体
臨床検査科	病理診断
救命救急センター	救命初療

した。子どもたちは、18時に敷地内にある昼間の保育所から病院建物内にある夜間保育所へ保育士と一緒に移動し、19:00に夕食、20:00にシャワー、自由遊びのあと就寝する。翌日、6:30に起床し、朝食をとって昼間の保育所へ移動する。土曜保育は、平成20年4月から月1回、保育所で行っている。病児保育に関しては、本発表後（平成21年4月から）、小児病棟で開始となった。要望の多かった24時間保育であったが、実施するにあたり、一部の職員から、「夜ぐらいは子どもと一緒に過ごしたい」、「ますます過剰労働になるのではないか」、「まず勤務軽減をしてほしい」、「お金がかかる」などの意見も出されたため、次に、プロジェクトの4つ目の課題であった就労形態の柔軟化に取り組んだ。

就労形態の柔軟化

就労形態の柔軟化として、育児のための短時間勤務制度導入と、変則勤務および交代勤務の導入を実施した。

国立病院機構が定めている育児短時間勤務制度の趣旨は、少子化対策が求められるなか、公務においても、長期間にわたり育児と仕事の両立が可能となるようにするものである。小学校就学前の子を養育

する常勤職員を対象とし、育児のため、小学校就学までの期間、短時間勤務が可能になるというものである。週20時間から25時間の勤務時間の範囲で、勤務日や1日当たりの勤務時間を選択できる。勤務パターンの例としては、1日当たり4時間勤務（週20時間）、1日当たり5時間（週25時間）、週3日（週24時間）、週2日半（週20時間）などの勤務形態がある。現在、この制度を利用して、2人の子どもを病院の保育園に預けて、リハビリ科の医師が復帰している。

また、国立病院機構が推進している変則勤務制度も、常勤職員を対象とし、週40時間の勤務時間を、1週間のなかで割り振りするというものである。眼科、麻酔科、脳神経外科など可能な診療科からこの制度を導入している。変則勤務制度の目的は、平日の時間帯を私用に使える、子どもと過ごす時間が持てる、夜勤明けを休日として過ごせることである。実は、麻酔科医である私も、変則勤務制度を利用している。子どもが小学校に就学するまでは、病院の保育園に預けていたため、仕事の行き帰りは子どもたちと一緒にだった。しかし、小学生になると、子どもから毎朝「いってらっしゃい」と見送られ、夜は、「おかえり」と出迎えてもらうという生活になったのである。このことに疑問を感じ、「おかえり」と

子どもたちを迎えてやりたいと思い、変則勤務を利用することを希望した。現在では、私だけでなく男性医師も含め、麻酔科全体がこの制度を利用している。

ま と め

これらのプロジェクトを実施したその成果として、麻酔科医や病理医の人材確保ができたこと、総合内科の一般外来や精神科、リハビリテーション科に女性医師が復職支援制度を利用して活躍していること、また看護師の離職防止にもなることなどがあげられる。しかし、子どもがいる女性だけ優遇されているのは、子どもを持たない女性や男性医師は、不平等さを感じるかもしれない。その人たちの精神的、肉体的

負担を考える必要がある。制度を利用して職場から早く帰るときは、残された同僚にありがとうの気持ちを表現し、コミュニケーションを大切にすること、また、短時間勤務者には、兼業をさせないなどして、他の勤務者との間に金銭面で差をつけるなどの工夫を行う必要があると思われる。

おわりに

プロジェクトを進めていくにしたがって、女性医師の勤務環境を改善するためには、医師全体の勤務環境を改善しなければ根本的な解決にならないということが、明らかになってきた。いま、大阪医療センターは、男女を問わず全職員が働きやすい職場になることを目指している。