

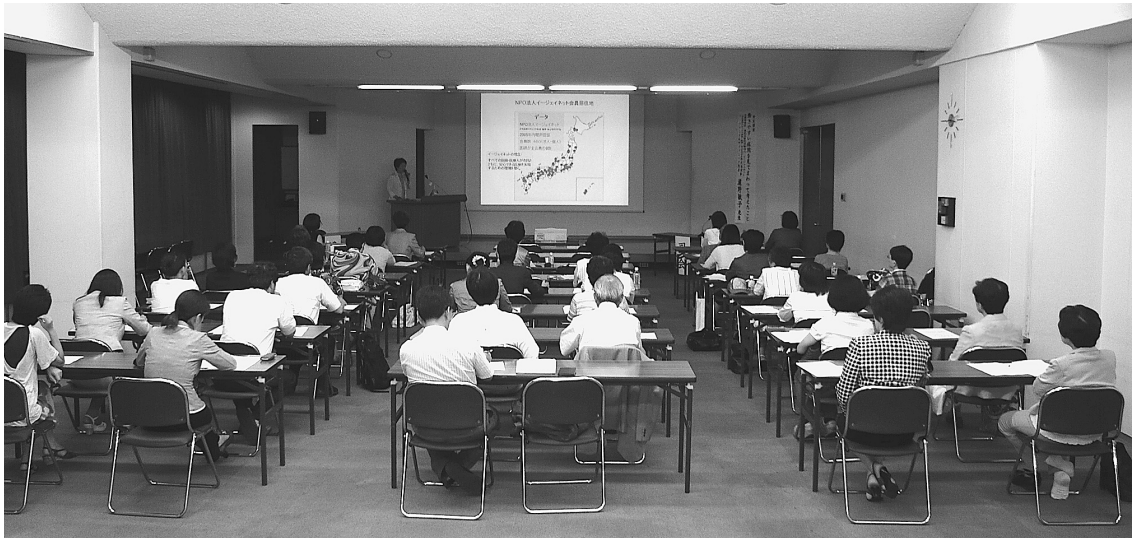
岡山県医師会女医部会報

第10号

第4回岡山県医師会女医部会総会

日 時：平成22年6月27日（日）14：00～16：00

場 所：岡山衛生会館 5階 中ホール



次 第

(司 会：岡山県医師会女医部会副部長 深田 好美)

- | | |
|-----------|---------------------|
| 1. 開 会 | 岡山県医師会女医部会副部長 池田 元子 |
| 2. 挨拶 | 岡山県医師会 理事 山崎 善久 |
| 3. 報告事項 | |
| ・21年度事業報告 | 岡山県医師会女医部会 部長 中島 道子 |
| 4. 協議事項 | |
| ・22年度事業計画 | 岡山県医師会女医部会 部長 中島 道子 |

5. 発表

「女性医師が働きやすい環境と女性医師離職復職状況」
「働き方の意識調査」

岡山県医師会女医部会 副部長 清水 順子

6. 特別講演

「働きやすい病院を見てまわって考えたこと」

内閣府認証 NPO法人 イージェイネット

(女性医師のキャリア形成・維持・向上をめざす会) 代表理事

ラ・クォール本町クリニック院長 瀧野 敏子 先生

(座長：岡山大学大学院医歯薬学総合研究科地域医療人材育成講座 片岡 仁美)

7. 質疑応答

8. 閉会挨拶

岡山県医師会女医部会副部長 池田 元子

9. 閉会

第4回女医部会総会挨拶

岡山県医師会 理事 山崎 善久



5月26日に日本医師会で女性医師復職支援担当理事連絡協議会がございました。厚生労働省の衛生局医事課から、女性医師等就労支援事業として、①相談窓口事業、②病院研修事業、③就労環境改善事業の3つについて説明がありました。特に、③就労環境改善事業に予算を付けているが、利用されていないので是非活用して欲しいとのことでした。

早速、岡山県の医療推進課の担当者と相談致しましたが、6月7日の期限までには間に合わないとのことでした。そこで、この秋頃までに補助事業の内容や対象経費等をはっきりさせまして、どのようなことを医療従事者としては希望されているかということアンケートをとり、それを基に来年度のために向けてやっていこうということになっておりますので、病院の先生方も、また県の方から来ました場合にはよろしくお願い致します。

以上、私のご挨拶と致します。どうもありがとうございました。

平成21年度事業報告

(1) 第1回岡山県医師会女医部会委員会

平成21年5月23日(土)午後2時30分から岡山衛生会館において開催した。

議題1. 平成21年度事業計画について, 2. 第3回総会について, 3. 第5回女子医学生・女性医師との懇談会について, 4. 医学生アンケートについて, 5. 女医部会報(第8号・9号)について協議した。

(2) 第2回岡山県医師会女医部会委員会

平成22年6月21日(日)午前11時30分から岡山衛生会館において開催した。

議題1. 第3回総会について, 2. 第5回女子医学生・女性医師との懇談会について協議した。

(3) 第3回岡山県医師会女医部会総会

平成21年6月21日(日)午後2時から岡山衛生会館中ホールにおいて開催した。

平成20年度事業報告の後, 平成21年度事業計画を協議した。「学生が考える医師不足・医師の偏在について」のアンケート調査結果について神崎副部長が発表した。特別講演として, (財)福岡県女性財団 福岡県男女共同参画センターあすばる理事長 稗田慶子先生が, 「今, 日本の医療界に求められるものーピンチをチャンスにー」を講演された。

(4) 平成21年度第1回女性医師復職支援関係者会議

平成21年9月17日(木)午後2時から岡山衛生会館において開催された。

岡山県病院協会, 岡山県施設指導課, 岡山大学病院, 岡山県医師会, 女医部会から5名が参加し, 議題1. 短時間正社員制度について2. 保育支援について協議した。

(5) 第5回研修医・医学生と岡山県医師会女医部会との懇談会

平成21年11月7日(土)午後2時30分から岡山衛生会館において開催した。

「生涯医師を続けていくためにー岡山県内研修医へのアンケート調査」について中島部会長が報告した後, 「研修医・医学生の皆さん! 生涯医師を続けていくために一緒に考えてみませんか」をテーマに, 岡山大学病院臨床研修センター講師片岡仁美先生に講演いただいた。その後活発な意見交換を行った。

(6) 第3回岡山県医師会女医部会委員会

平成21年12月12日(土)午後2時30分から岡山衛生会館において開催した。

議題1. 平成22年度事業計画案について, 2. 岡山県医師会女性医師バンクについて, 3. アンケート調査について, 4. 女医部会報(第9号)について, 5. 次期部会長について, 協議した。

(7) 岡山県医師会女医部会報(第8, 9号)を発行した。

(参考)

(8) 第5回男女共同参画フォーラム

平成21年7月25日(土)札幌グランドホテルで開催され、大本理事が参加された。

基調講演「私の50+年史：ある心臓外科医の生き方」、報告1. 日本医師会男女共同参画委員会－女性医師の勤務環境の現況に関する調査報告－, 2. 日本医師会女性医師支援センター事業, シンポジウム「今, 医師の働き方を考える－ともに仕事を継続するために－」があった。

(9) 女性医師支援センター事業中国四国ブロック別会議

平成22年1月23日(土)広島県医師会館で開催され、大本理事が参加された。

議題1. 地域医療における保育支援について(徳島県), 2. 女性医師支援に関する講演会・研修会の開催について(香川県), 3. 女性医師に関わる委員会や部会の設置について(香川県), 4. 自宅にいる女性医師の支援について(愛媛県)

平成22年度 事業計画

1. 勤務医部会との連携

- ・勤務医の就労環境等について, 勤務医部会および岡山県病院協会と連携して調査し, 改善を図る。

2. 女性医師バンクの活用

- ・医師会員以外にも利用を勧める。
- ・広報活動を推進する。

3. 女医部会委員会, 総会の開催

- ・委員会・・・5月22日, 6月27日開催, 12月11日開催予定
- ・総会・・・6月27日開催

4. 医学生・女性医師との懇談会の開催を推進

- ・平成22年9月25日(土)予定, テーマ「保育支援事業」
- ・平成22年11月13日(土)岡山労災病院主催「女性医療フォーラム」を後援予定。

5. 女医部会報の発行

- ・第10号 平成22年8月発行予定
- ・第11号 平成23年2月発行予定

6. 女性医師による地域医療の推進と社会活動の活性化

- ・学校医, 園医, 嘱託医, 産業医として活動を進める。
- ・医師会役員等への参加を薦める。

7. 女性医師相互の研鑽, 親睦, 社会的地位の向上

- ・懇親の場を設け, 親睦を図る。
- ・医療活動をすることで社会に貢献する。

「女性医師が働きやすい環境と女性医師 離職復職状況」・「働き方の意識調査」

岡山県医師会女医部会 副部長 清水 順子



岡山県医師会女医部会が、この間取り組んできたアンケート調査や講演会などから、女性医師が働き続けるためには、女性医師が働きやすい環境整備の一方で、女性医師が、医師としてキャリアを積み、社会に貢献しようという気持ちを持ち続けることも重要と感じている。そこで、①女性医師が働きやすい環境の整備の進捗状況、②女性医師の離職復職状況、③女性医師の働き方への意識について知ることを目的に、アンケート調査を行った。

対象は、岡山県病院協会に加入する175病院中、女性医師が勤務する68病院で、①②は、病院管理者に対して、H17年4月～H22年3月までの5年間について、③はそれぞれの病院に在籍している女性医師821人に対してアンケート調査を行った。回収率は1260.3% (41/68病院)、328.5% (234/821人) だった。41病院での女性医師の割合は、20.4% (常勤19.7% (319/1701名)、非常勤25.4% (147/579名)) だった。

H17年4月～H22年3月までの5年間で、産休取得した女性医師は18病院でのべ54名、そのうち育休も取得したのはのべ41名で、比較的、中小病院の方が産休育休取得できている傾向があった。大病院は病院によるばらつきが大きく、100%取得している病院がある一方で、30%未満の病院もあった。(表1)

病院を退職した女性医師数はのべ375名で、結婚、出産、育児、夫の留学・転勤、自分の病気でのキャリア中断した離職は29人約8%あった。長期離職後の再就職は、5病院で8人、育児中の復職(育休明け含む)は19病院43人だった。

女性医師が働きやすい環境整備としては、2年半前に病院協会が行った同様のアンケー

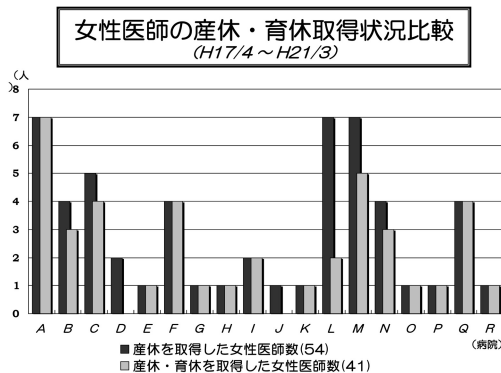


表1

トと比べて、整備は進んでいる。当直・時間外免除、働ける時間に合わせた勤務、時短常勤など半数の病院で行っており、時短常勤は5病院増加している。ワークシェアリングは4病院ある。託児では、院内保育園が16病院（4病院増加）、病児保育が4病院（1病院増加）、ベビーシッター3病院だった。復職支援では、育児休暇中の医師の補充が6病院あった。復職支援研修プログラムは、岡大のMUSCATの復職支援プログラムへの参加も含め7病院（3病院増加）あった。

女性医師に対してのアンケートでは、年齢は、30歳代が最も多く43%、20歳代23%、40歳代20%、50歳代4%、60歳代以上3%だった。診療科としては、内科（60名）が25%と最も多いが、小児科（28名12%）、精神・心療内科（18名）、眼科（17）、麻酔科（13）、産婦人科（13）、外科（11）、皮膚科（11）、研修医（10）、耳鼻科（9）、泌尿器科（8）、放射線科（7）、整形外科（6）以外にもあらゆる診療科に在籍している。働き方では、常勤86%、時短常勤2%、非常勤11%で、常勤のうち、約20~38%で当直免除等の勤務配慮がされている（表2）。配偶者については、ありが53%で、そのうちの72%の配偶者は医師だった。医師以外の職業は具体的記載のないものが多かった。医師以外の配偶者が増えれば、女性医師の働き方も変わってくる（どう変わるかは不明だが）可能性があると思われる。こどもありは98人42%だった。離職した経験のある人の理由は、子育て（産休育休以外）25人、夫の転勤や留学18人、自分の病気6人、介護2人だった。

医師を目指した理由は、31%が医師の使命をあげている。男女関係なく働けると考えていた人は21%、親族が医師22%、学業成績が良かったは7%だった。

仕事の充実度では、90%が普通~充実だが、勤務状態・勤務環境では27%が仕事はつらいと感じている。また、仕事充実していなく、つらいと感じている人は4.3%いた。この中から、病気や離職の可能性もあるかもしれず、相談できる場所や人が周囲に存在するのかと心配する。（表3）

働き続けるために必要なことの複数回答では、育児休暇・病児保育や24時間いつでも子どもをみてもらえることよりも、職場の理解や人間関係（上司>同僚）、夫や家族の協力、

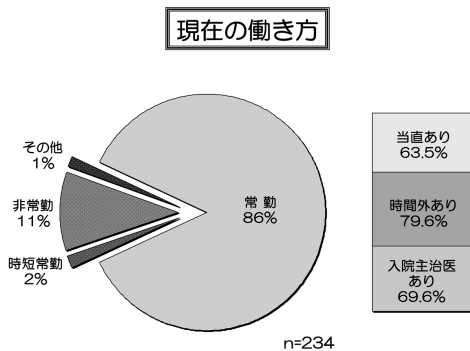


表2

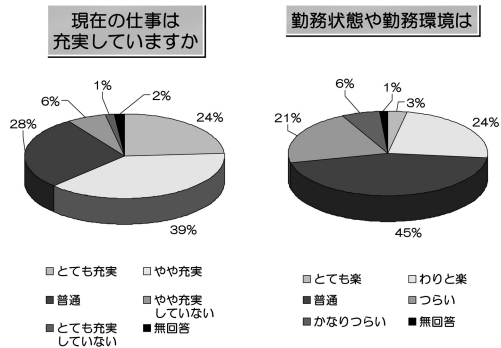


表3

子どものために必要時仕事が休めるシステムをあげる人の方が多かった(表4)。しかし、そのうち最も必要なことでは、自分の働きたい意志・生きがい・使命感をあげる人が最も多く(41%),次に複数主治医制など働き方の工夫(14%),職場の理解・人間関係(12%),夫や家族の協力(6%)の順だった。

働き方の重要度の考え方は、病院にシフトしている今の働き方から、自分の生活にも重きをおくことを理想としている人が多いが、自分の生活を重視する人が35%と増えていることに、やや危機感を感じる(表5)。

働き続けるために必要なこと(複数回答) n=234

1	職場・上司の理解や人間関係	174
2	夫や家族の理解や協力	170
3	職場・同僚の理解や人間関係	159
4	子どものために必要時仕事を休むことのできるシステム	142
5	自分の働きたい意志	127
6	生きがい	117
7	複数主治医制・ワークシェアなど働き方の工夫	112
8	支えてくれる仲間がいる	112
9	育児休暇	102
10	育児保育	102
11	仕事に見合った収入	85
12	医師としての社会的使命	83
13	復職支援プログラム	79
14	勤務形態や科の変更などで仕事が軽減されること	78
15	学童保育	78
16	自分のやりたい医療ができること	78
17	医師が増えて仕事が軽減されること	70
18	24時間いつでも子どもとみてもらえるシステム	66
19	介護休暇	48
20	女性も男性と同じように昇進できる	40

表4

働き方の重要度

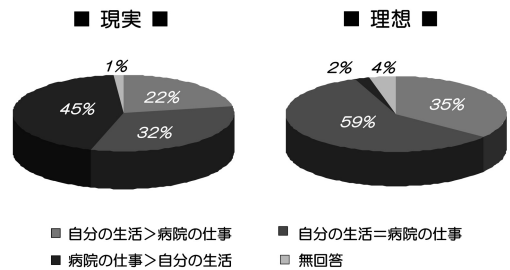


表5

今後の働き方としては、子育て中は育児に専念したい人は23人、子育て中も働きたい人は104人だった。働き方を工夫しながらでも長く働きたい、自分のやりたい医療のためにキャリアを重ねたいなど、働き続けることを望む意見が多かった。

女医バンクについては、活用は5病院、離職時に活用したい女性医師は27%だった。子育てで離職した後、医療レベルの低下と職場の理解を考えると復職へのハードルは高く、仕事に対してのモチベーションが下がってしまうことが復職できない理由と考えられ、離職直後から働きかけができないものかと思う。しかし、離職・復職の現状についてのデータはほとんどなく、病院に対しての経年的調査等でデータの集積や働きかけができないか、検討課題である。

アンケートの自由記載では、子育てとの両立、キャリアアップできない悩みなどを切々と書かれているものもあり、気軽に悩みを出し合える場所がないことが想像される。女性医師の会など7病院で取り組まれているが、医師不足の現場では言い出せる雰囲気ではないのだろう。一方で、女性医師が働きやすい職場にする取り組みは、誰もが働きやすい職場になるはずだが、同じ常勤なのに子育て中でない医師との処遇の差についてのきびしい意見もあり、理想と現実とのギャップを感じる。

女医部会としての今後の取り組みでは、長く働き続けたいと思っても、子育ての段階で意識が変わらないよう子育て支援の具体化(まず大病院の集中する県南で)と、さまざまな意見の受け皿とそれを反映させていく場としての役割も必要と思われた。

特別講演

「働きやすい病院を見てまわって考えたこと」

内閣府認証 特定非営利活動法人 イージェイネット
ー女性医師のキャリア形成・維持・向上をめざす会 代表理事 瀧野 敏子
ラ・クオール本町クリニック院長



キーワード：イージェイネット <http://www.ejnet.jp/>,
働きやすい病院（ホスピレート） <http://www.hospirate.jp/>
イージェイネット紹介：当会は、2005年に内閣府認証を受けた
NPO法人で、北は北海道、南は沖縄まで会員数450（個人、法人）
を数える。代表の実母が苦学して産婦人科医になりながら、子育て
のためにキャリアを諦めた無念を聞かされて育ったことを原体
験として、「女性医師が豊かな医療の担い手になるため」の社会
基盤づくりを志して設立したものである。

主な活動は、「働きやすい病院認証事業（愛称ホスピレート）」と、次世代のリーダー
となる医師を育てる「キャリアイノベーション・セミナー」を二本柱としている。
今回は、ホスピレート認証された病院について、各々の就労環境改善の取り組みを紹介
する。

若い医師はどんな病院で働きたいか：2006年に福島県立医大でおこなったアンケート調
査（n=144, 男:女=1:1.6, 18歳～29歳）では、将来働く病院を決定する要素では、①ワー
クライフバランスに配慮している（36%）、②医師として技能を磨ける（33%）、③立地条
件（18%）、④給与（13%）の順であった。

ホスピレートの仮説：女性医師が働きやすい病院は、全ての医療従事者にとって働きや
すい病院なので優秀な人材を確保できる。優秀な人材によって良い医療を提供すること
で患者に選ばれる病院となり、患者増加により経営が安定することで福利厚生が向上し
てさらに働きやすくなる、という良循環を形成する。

働きやすい病院認証事業（ホスピレート）は：すべての医療従事者にとって働きやすい
病院かどうかをイージェイネットが第三者評価する事業である。

評価の流れとしては、①申込み、②本審査（書類審査、訪問審査）、③評価委員会、④認証、
となる。認証・評価の視点は、7つの軸（①経営トップ・組織運営、②医師・看護師の
就労状況把握、③人事管理、④育児・介護・復職支援、⑤多様な勤務形態・休暇、⑥施設・
規定類、⑦情報共有・コミュニケーション）により、合計100点満点で、70点以上を合格

とする。現在までに、140病院から資料請求。問合せがあり、認証されたのは14病院で1病院が審査中である(2010年6月1日現在)。

認証された主な病院の取り組みを以下にまとめる。

表1 認証された14病院と審査中の1病院
(~2010年6月1日現在)

1	大阪厚生年金病院(大阪)	570床
2	聖隷三方原病院(静岡)	764床
3	北野病院(大阪)	741床
4	博愛記念病院(兵庫)	210床
5	東浦平成病院(兵庫)	200床
6	島根大医学部附属病院(島根)	616床
7	福井県済生会病院(福井)	466床
8	しげい病院(岡山)	259床
9	宮地病院(兵庫)	158床
10	京都武田病院(京都)	240床
11	黒沢病院(群馬)	98床
12	倉敷中央病院(岡山)	1,135床
13	湘南鎌倉総合病院(神奈川)	542床
14	岐阜市民病院(岐阜)	609床
15	社会医療法人病院(東京) 審査中	300床

労働環境を改善するための工夫：

大阪厚生年金病院では、「ワークライフバランス委員会」を設置して、①週80時間労働を超える医師がいた場合に、その診療科の管理職に対して注意を促す。②医師がタイムカードを押して退勤するまでの間に、診療にあたっていたのか、仮眠をとっていたのかなどを細かく記録するようにしている。③産科と小児科の当直の7割を外部の勤務医や地域の開業医に担当してもらう。

湘南鎌倉総合病院では、病院のモットーである、「年中無休365日オープン」

を実行するために、①24時間・年中無休の保育室、②病児は保育士により小児科受診、③食物アレルギー対応給食を保育士が手作り、④兄弟姉妹のPTA参加でも預かる、⑤二重保育(幼稚園送り迎え)を保育所が行なう、⑥当直明け仮眠中にも預かる、等のきめ細かい配慮を行なっている。

人事制度や勤務体系などを改革した例：

島根大学付属病院では、①「医員」「研修医」を年俸制の正職員とした。②ボーナスの額を増額するとともに、無給であった産前産後の休暇を有給化し、新たに扶養手当を支給した。

福井県済生会病院では、育児・介護中などの職員(看護師・女性医師)を対象に、1日6時間勤務の常勤正職員を採用している。

大阪厚生年金病院では、育児中、療養中、介護中の職員を対象に、①短時間勤務、勤務日短縮(週4日勤務など)②当直免除または制限、残業免除を行なっている。③院内保育所(土、日、祝日でも利用可能)や病児保育、駐車場の優先使用制度も活用されている。

聖隷三方原病院では、①育児休職期間を最長3歳まで延長し、②看護職等を対象にワークシェア(短日勤務、短時間勤務制度)を導入した。

職員のモチベーション向上のために：

島根大学付属病院では、①若手医師層の人事制度を改革し、業績評価制度も新しく作って給与に反映させた。②その評価項目や採点方式などは、若手医師グループに作成を任せた。③医師確保の面では地理的に不利なことに対して、「地域医療人を育てるブランド」となることを目標に掲げ、アメリカの地域医療を学ぶプログラムを実施するなどの活動を進めている。

ホスピレートの効果：

ホスピレート取得の効果は、総論的には、①病院内での労働環境改善の意識共有のきっかけ、②病院のブランド向上・差異化のためのツール、③人材確保の手段、といえる。

おわりに：

まとめ(1) 働きやすい病院の条件：もっとも大切なポイントは、すべての職員にとって平等であること、である。厚遇を受ける一部のひとのためにワリを食う人が出るしくみではいけない。

まとめ(2) 働きやすい病院：その共通点は、①院内保育所・病児保育の整備、②短時間正職員制度、③公平感のある人事・給与制度、④キャリアアップのサポート(専門医、認定看護師取得等)、⑤自院の強みを効果的に内外に広報できていること、であった。

瀧野敏子先生のご紹介

産婦人科医の資格のある母親が、産科開業医院の”めしたき”として生きるのを見て育った。

- '81年3月 大阪市立大学医学部卒業
- '81年4月～ 東京女子医科大学研修医、助手
- '87年4月～ 淀川キリスト教病院内科
- '03年3月 ラ・クォール本町クリニック開設院長
- '04年3月 NPO法人イージェイネット設立

〈質疑応答〉

質問1) どの様な評価項目があり、どの程度の病院であればうけられるのか？

例えば、資料請求すれば大体の評価項目が分かるのか、ネットで検索すれば分かるのか？

育成的な評価なのか、病院の姿勢を良くしようとする評価なのか、違う立場からの評価なのか？また、決定的に、こういう点のある病院はダメだというのはあるのか？

回答1) 評価項目は、かなり細かい。定期的に大阪と東京で説明会をしている。参加者には全て提示している。資料請求されれば紙ベースでかなりの所を出している。

決定的にダメなところはそんなにないが、医師の雇用保険を払っていない病院もあった。

質問2) (瀧野先生から重井先生へ) 認証を受けた後、何か変わったことや変わらなかったこと、課題やこれから取り組んでいこうとすることはありますか。

回答2) 認証前までは、自分たちの病院がどういう病院か職員が知らなかったが、認証されたことをきっかけに自己認識を職員がしてくれたので、とても嬉しかった。それと、認証を受けてから新卒の看護師の一年以内の離職がゼロを更新した。やはり、認証を受けたと言うことで、就職を考えて来たという看護師の方がとても多くなった。ドクターはまだ出てこないが、看護師は相当な数いる。ブランド力がすごいと思った。

岡山県は認証を受けた病院がたくさんあるので、働きやすい県だというブランド力をつけるためにこの認証をとる病院がたくさん増えてほしい。

質問3) 評価機構が行う病院機能評価にはかなり強制力があるようだが、例えば「保育所は義務的に評価の対象になります」、「院内保育がないと評価しませんよ」とかいうような評価方法をしているのか、それともおしなべて努力すればできることだけを、ざっと評価されているのか？

回答3) 評価は硬直的にしているのではなく、代替のことができていれば、OKということにしている。

第4回岡山県医師会女医部会総会を終えて

岡山県医師会女医部会 委員 塩見典子

平成22年6月27日(日)衛生会館中ホールにて、第4回総会が開催されました。

参加人数は、37名で少なめでしたが、県内各地からの参加がありました。

池田副部会長の挨拶のあと、中島部会長より、平成21年度事業報告と、平成22年度事業計画の提案がありました。今年度は、神崎理事を中心として新しい活動が計画されています。保育施設等を利用して働く若い会員のために少しでも参考になればと期待されます。

次に、清水副部会長が「女性医師が働きやすい環境と女性医師離職復職状況」「働き方の意識調査」アンケートをまとめて報告されました。68協力病院と234名の病院勤務女性医師の回答を直前までかかってまとめ上げられた力作です。女性医師の86%が常勤で、うち63%が当直をしています。90%の女性医師が、仕事は普通～充実していると回答し、27%の人が仕事はつらいと感じていました。

特別講演は、内閣府認証NPO法人イージェイネット代表理事、瀧野敏子先生をお招きして、「働きやすい病院を見てまわって考えたこと」と題し、ご講演いただきました。

NPO法人イージェイネット会員数は、南は九州・沖縄から北は北海道まで個人・法人合わせて450、会員の9割を医師が占めています。ホスピレート(病院評価事業)と言って、すべての医療従事者にとって働きやすいかどうかを、NPO法人イージェイネットが有料で第三者認証する事業を実施しています。大阪厚生年金病院や島根大学医学部附属病院の他、岡山県内では、しげい病院と倉敷中央病院が認証されています。(平成22年6月現在14病院)働きやすい病院の条件として大切なポイントは、全ての職員にとって平等であること。医師は金持ちという世間の目もあり、他職種のやっかみをかわないような配慮も必要です。働きやすい病院の共通点としては、公平感のある人事・給与制度があること。配慮された女性医師の、同僚や上司に負担が回るようではダメとのことでした。

ゆとり世代として育った若い医師は、ワークライフバランスを重視しています。

働く病院を決める要因として、技能を磨く病院機能の充実度よりも、仕事と生活のバランスに配慮していることで選ぶ(36%)ようなデータもあります。

最後に、私達が経営者に要望する際のスタンスとして、働きやすい病院にすればよい人材が集まり、ひいては、質のよい医療と医業収益を確保できるという方向性を示して、アピールするようにと教えていただきました。これからは、キャッシュフローよりも、医師看護師の人材の有無で病院経営が決まる時代だそうです。

ちなみに、当日、医師会専用駐車場(屋外)が、かなり空いていました。来年もきっと、総会の日には、空きがあると予想されます。郡部の先生方も是非、ふるってご出席下さいませ。

◇シリーズ 女性医師支援 病院での取り組み◇

第4回

臨床の一線で活躍する女性医師を育むということ



財団法人淳風会 倉敷第一病院 院長 原 史 人

私の勤める倉敷第一病院は、二次救急に対応する急性期病院です。常勤の女性医師は外科，整形外科，皮膚科に各1名。非常勤の医師は内科，皮膚科，女性・漢方外来，歯科に複数の勤務で合計6名，全体で9名が診療に携わっています。

女性医師を語るとなると，私の妻のことを話すのが良いでしょう。若き日の私は岡山大学で胸部外科医を目指していましたが，当時私の妻はやはり外科医を目指す同門の後輩でした。

私が四国がんセンターに赴任するにあたり，ちょうど第一子が生まれたばかりであったため，妻は子育てのため臨床から離れることになってしまいました。子育てを1年ほど続けていた頃，当時副院長で高名な病理学の先生から声をかけられ，同院で病理の手ほどきを受けることになりました。妻はその後岡山大学の病理部を経て，約10年前に倉敷第一病院で外科医として復帰しました。その間に第二子が生まれましたが，時間的な束縛の少ない病理診断業務に携わっていたおかげで，臨床から遠ざかることなく，仕事と子育てが両立できたのは幸運だったと思います。

もともと「外科」は妻の目指していた領域だったので，遅れを取り戻すべく，積極的に活動を開始しました。四国がんセンターは乳癌診療で質の高い病院だったので，倉敷第一病院での乳癌診療は，当初は私が担当していましたが，女性特有の疾患であるということもあり，妻が肩代わりするようになりました。そしてマンモグラフィーの読影や乳腺超音波診断の資格（A判定）も，（私を差し置いて）さっさと取得してしまいました。なんと言っても羨ましいのは，病理診断能力があるため，乳癌や他の臓器の癌を手術する際，術中迅速病理診断で自ら顕微鏡を覗き切除範囲を決めたり，病理診断を元に患者さんやご家族に，予後や術後の治療方針につき，踏み込んだ話ができる点でしょう。妻の場合は幸運なことに，あまり家庭を犠牲にすることなく，子育て中に臨床のスキルアップをする環境を得ることができました。しかし今日では，当時以上に女性医師に対して色々な就業環境が提供されつつあります。

私は女性医師を妻として迎えました。ともすれば男性は「妻として母として家庭に入っ
て欲しい」と考えるものです。私も第一子が生まれたとき，その様に感じた時期がありました。しかし我が家の場合，気がつくとも妻は第一線で生き生きとして活躍しています。今になってみると，これが本当に良かったと思っています。家庭でも，日常の診療や医療環境など共通の話題に事欠きませんし，子供達（若き外科医と医学生）からの医療に

関する質問にも、夫婦で応じれば結構適切なアドバイスができていてと感じられるからです。もし長男が女医さんと結婚したいと言ってきたら、喜んで後押ししたいと思います。一応相手のお人柄は観察すると思いますが。

今年の5月に、倉敷第一病院に新たな女性医師（N先生）が非常勤医師として赴任されました。N先生も出産・子育てのため、約10年間臨床現場から離れていたのですが、下のお子さんが小学校に入学したのを機に、臨床に復帰しようと希望されたわけです。N先生のお父上は、岡山大学の産婦人科教室で活躍され、その後関連講座で教鞭を執られた高名な先生で、現在は倉敷第一病院で女性・漢方外来を担当されています。N先生は、将来お父上が充実させた「女性・漢方」の仕事を引き継ぐと共に、乳癌診療の技術などを学び、女性特有の疾患全般に幅広く対応できる臨床医を目指しています。そして私の望みは、N先生が第一線で活躍する臨床医に育ったとき、彼女の経験を生かし、出産などで臨床経験などにブランクの生じた後輩の女性医師を、一線に立てるよう指導する医師になってもらいたいと思っています。倉敷第一病院も、それに向けた環境整備を、今後も更に心がけて行きたいと思っています。

現在日本では「医療崩壊」という言葉が声高に叫ばれていますが、主な原因の一つが医師不足です。昨年あたりから医学部の定員を増やすなどして、医師の補充を画策していますが、医科大学や医学部の受験に合格し、卒業・卒後研修して第一線で能力が発揮できるようになるまでに、10年ほど掛かることとなります。急速に高齢化が進む日本に、その様な悠長な時間は残されていません。今特効薬があるとすれば、潜在能力があるにもかかわらず、一線を退いて家庭に埋もれている「主婦・女性医師」を、いかに上手く再登板してもらおうかということになります。

医学は目覚ましく発展しているので、一旦家庭に入った女性医師が現場に復帰するには相当な熱意と努力が要りますが、それは本人だけの問題ではなく、家族（特に夫）の理解と思いやりが欠かせません。看護師やその他の医療従事者でも、同じことが言えます。看護師で、「私は看護という仕事が好きなんですけど、家庭に支障が出るから仕事を辞めると夫に言われます。」という相談を聞いたことがあります。やはり家族全体で、「医療という崇高な仕事を自分たちは担っている。」という誇りを持ってもらいたいと思います。現場復帰を目指す女性医師にとって、不向きな診療科というのは思い当たらないのですが、婦人科・小児科系の診療科はむしろ向いていると思います。特に、子育てを経験しているので、小児に対する思いやりは（私の個人的な意見ですが）男性医師より勝っているのではないのでしょうか。ただ、対象である小児は、親にとってはかけがえのない存在ですので、最良の結果が出ないと我慢できない、といった一種独特の「親のわがまま」が、患者家族に感じられることがあります。メディアも、これから臨床に戻ろうとする医師を潰さないように、側面から患者サイドの意識改革に取り組んでいただきたいと思えます。



岡山県医師会女医部会委員会 (平成22, 23年度)

役職	氏名		役職	氏名	
部会長	中島道子	岡山市	委員	高橋武代	玉野市
副部会長	池田元子	高梁	委員	河口礼子	玉野市
副部会長	清水順子	玉島	委員	宮島裕子	笠岡
副部会長	深田好美	岡山市	委員	漆原嘉奈子	吉備
委員	小山武子	岡山市	委員	小橋ひろみ	御津
委員	坂口紀子	岡山市	委員	塩見典子	赤磐
委員	岡崎祐子	西大寺	委員	内田久子	邑久
委員	江澤香代	倉敷	委員	新津純子	浅口
委員	原享子	倉敷	委員	山下佐知子	勝田郡
委員	吉村友江	児島	委員	菊池了子	美作市
委員	守屋靖代	玉島	委員	片岡仁美	岡大
委員	平井史恵	津山市			

岡山県医師会女性医師バンク

連絡先：086-272-3225（岡山県医師会女性医師バンク係）

求職者の就業に関する様々なご相談に応じております。

ご希望の方はご連絡ください。

〈お知らせ〉

☆岡山県医師会主催の講演会等には託児室をご用意しているものがあります。

（事前登録が必要です。会報でご確認ください。）

☆平成22年10月10日（日）岡山MUSCATと共催で、女子医学生を対象とした会（マスカットフォーラム）を開催予定

☆平成22年11月13日（土）岡山労災病院主催「女性医療フォーラム」を後援予定

☆保育情報提供サービスを始めます。

（ご希望に応じていくつかの保育園やベビーシッターの情報を提供致します）



〈総会当日の託児室でのひとこま〉