

INDEX

- p1 第2回「女性の健康週間 県民公開講座」の報告
- p3 第14回男女共同参画フォーラム
「次世代がさらに輝ける医療環境をめざして～超高齢社会で若者に期待する～」に参加して
- p4 第3回医師の勤務環境改善ワークショップに参加して
- p6 シリーズ女性医師支援
岡山大学病院における女性医師支援11年の取り組み[岡山大学病院]

第2回「女性の健康週間 県民公開講座」の報告

岡山市立市民病院／岡山県医師会女医部会 部会長 坂口 紀子

昨年3月より、女医部会の企画・運営による上記の健康講座を開催しています。すでに岡山県医師会報第1476号（平成30年4月25日発行）に内容の紹介記事が掲載されていますが、今回は配布したアンケートの集計結果を含め、再度報告させていただきます。

今年は「認知症には、早めの予防と正しい対処を！認知症を知ろう」のタイトルで、平成30年3月11日（日）、三木記念ホール（サテライト会場4階401会議室）にて以下のとおり開催いたしました。

1. 認知症になっても大丈夫

慈圭病院副院長／岡山県認知症疾患医療センター
石津秀樹先生

石津先生からは、認知症の症状、治療、周囲の対処、医療機関、行政窓口の紹介など、詳しくお話いただきました。また講演最後の「オマケ」と紹介された数枚のスライドは、先生の人生哲学をお示し

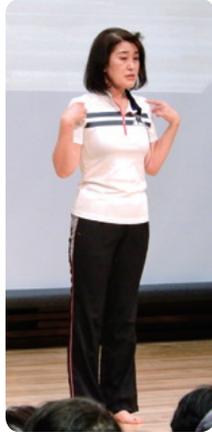


いただき、この部分に大きな感銘を受けたと記した受講者も多かったです。

2. 体幹をつくろう

岡山県医師会理事／神崎皮膚科院長 神崎寛子先生

体幹トレーニングで「立つ、歩く、起き上がる」という日常の動きの軸である体幹を鍛えるというコンセプトのもと、トレーニングウェアの神崎先生自らが舞台上で、実演指導をされ、「もっと、ゆっくり聞きたい」と好評でした。続編が予定されています。



内容については満足が得られたという結果でした。また、昨年同様、施設設備や医師会館へのアクセスの良さも好評でした。昨年、不備を指摘された医師会館への案内掲示、ホール内の座席誘導、事前予約制についても、今年は混乱が少なくなりました。しかし、三木記念ホールだけでは収容できないほどの参加希望者数で、今年も4階の会議室を使わざるを得なかった為、そちらの受講者には申し訳ないこともありました。



来年は、3月10日(日)午後、排尿に関連する話題(尿失禁、頻尿など)で講座を予定しています。熱心に来場される参加者の希望に応え、岡山県医師会と県民の接点をさらに広げ深められるよう、次回の講座も計画実行したいと考えていますので、医師会員の皆様には、引き続きご指導ご鞭撻の程お願い申し上げます。

3. お役立ち情報

岡山県医師会コーディネーター 森 貴美氏

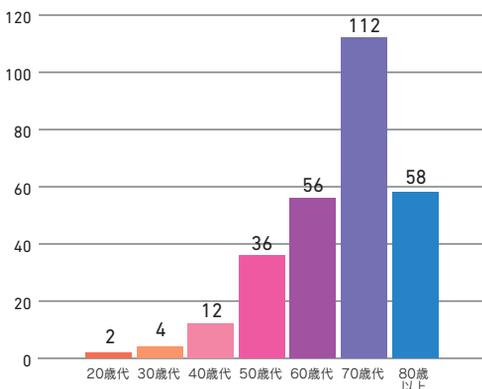
認知症の当事者・家族が、特に早期から利用できる地域のサービスを中心に紹介されました。こちらも実用的な情報でしたので、参考になったという声が多かったです。

以上の様に、アンケート(回収率76%)では、

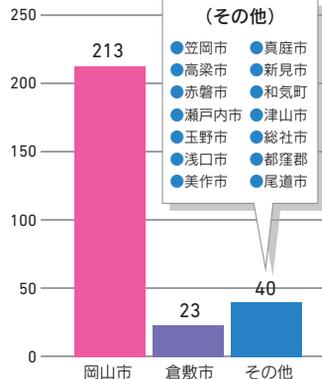


女性の健康週間県民公開講座(H30.3.11) アンケート結果 参加者 約370名 回答数 282名 (無回答を除く)

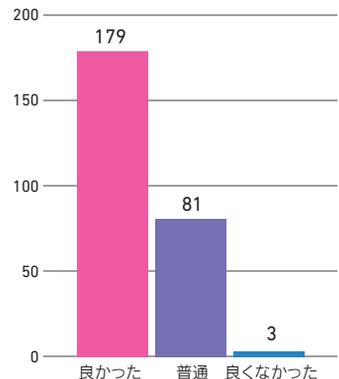
1. 年齢



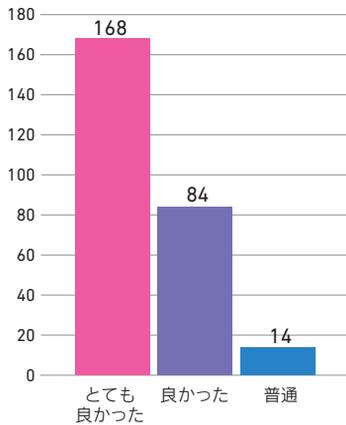
2. お住まい



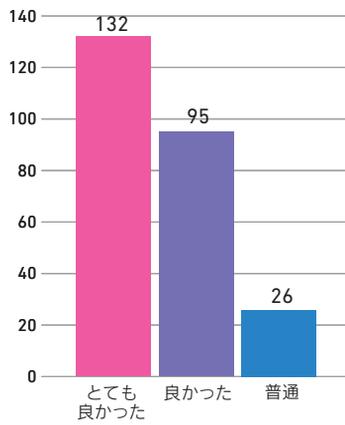
3. 運営について



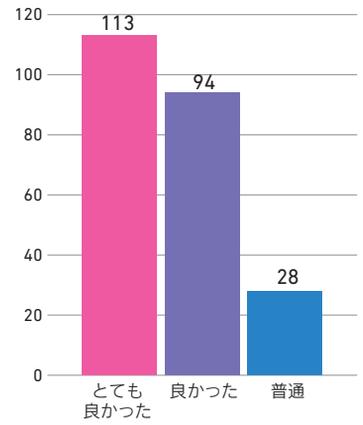
4. 講演内容 (石津先生)



(神崎先生)



(森氏)



第14回男女共同参画フォーラム 「次世代がさらに輝ける医療環境をめざして ～超高齢社会で若者に期待する～」に参加して

岡山家庭医療センター／岡山県医師会女医部会 副部会長 村田 亜紀子

開催日：平成30年5月26日（土）

会場：ザ クラウンパレス新阪急高知



京都大学大学院動物学教室教授 高橋淑子氏の基調講演「次世代につながる生命科学とは」では、ふだんなかなか聞く機会のない発生生物学のトピックを学ぶことができました。

「はみ出しものにも意味がある」ことを発生生物学を根拠に述べられていたのが、一見重要でなさそうな王道から外れたことも実は役に立つという現在の医療における女性医師の置かれている立場と重なり特に印象的でした。脊椎動物における体節（胚発生時に現れる中胚葉性の分節構造）研究が神経幹細胞の発見につながっており、脊椎動物が獲得したしっぽ（尻尾）と



四肢の基となるSecondary Neurulationなどのはみ出しものに生命の本質が秘められているのではないかと近年考えられているとのことでした。

また、“Do what other people don't do! (オリジナリティこそ命!)”と、“若手研究者、特に女性が強くさらされやすいうるさいノイズは「Ignore」するのが一番”とのメッセージには非常に力づけられました。

シンポジウムでは、打って変わって臨床現場でのキャリア形成に関する具体的な取り組みの紹介がなされました。高知県で特徴的なのは、高知医療再生機構を中心に県を挙げて平成22年度以降若手医師のキャリア形成支援に取り組み実績を挙げていること、研修医で組織する「KOCHIRESI (コーチレジ)」という団体が当事者の声を届けるなど活発に活動していることです。また、県医師会男女共同参画委員会が医学生・研修医の教育に積極的に関わっており、施設間の垣根が低く幅広い分野の研修が可能であること、様々な場所で沢山の先輩・同期・後輩に出会い多種多様な考え方や働き方を見聞きする機会があることが若手医師のキャリア形成に役立っている様子でした。



オレゴン健康科学大学家庭医療科助教授 大西恵理子氏からは、同大学の家庭医療研修プログラムでは研修医が男女ともに4人に1人が産休・育休を取得していることが紹介され、それを支える仕組みとしてジェパディーシステム(欠席の研修医の任務をカバーする仕組み)や緊急時に余裕がある研修プログラム作り、研修医の人数確保の必要性が示されました。個人のキャリア形成とそれを支える仕組みづくりの重要性を再認識し、当事者を交えて模索していきたいと思いました。

第3回医師の勤務環境改善ワークショップに参加して

岡山赤十字病院/岡山區医師会女医部会 副部長 渡邊 恭子

7月29日(日) 県医師会館で、医師の勤務環境改善ワークショップが開かれました。

西日本豪雨の後、東から西へ逆方向の進路を



中原先生



後藤先生



今村先生

たどった大型台風の影響でJRや他の交通に影響がありましたが、61人の各病院管理職の先生方等がお忙しい中来ていただきました。

松山県医師会長の挨拶の後、清水副会長が勤務医部会のH29年事業報告・H30年事業計画を、坂口女医部会長が女医部会のH29年事業報告・H30年事業計画を報告されました。

医療労務管理アドバイザー

の中原俊先生のご講演では、H30年の労働契約法の改正、労働基準法の改正（時間外労働の上限規制罰則：一般労働者で月45時間年間360時間、特別な事情がある場合年720時間、単月100時間）がH31年に大企業、翌年に中小企業を対象に行われる予定ですが、いずれも医師を除くとなっていて、医師の働き方改革としては、ワークライフバランスの確保・医療の質、安全性の向上、勤務医インターバル制度導入の検討による当直明け勤務の負担軽減等が努力目標になっているとのことでした。

岡山医療センター副院長の後藤隆文先生は、医師の勤務環境改善へ向けた病院の取り組みとしてタイムカード・パソコン使用時間の勤務時間管理簿と時差出勤、テンプレートを使った仕事の簡略化、タスクシフティングと共に、やりがいへの醸成・学会活動への支援、我々の病院という病院ブランドの形成を重視されているのが印象的でした。

特別講演「医師の働き方改革・勤務環境改善」と題して、今村日本医師会副会長のご講演がありました。勤務環境改善のために（1）各医療機関が行うこと―医療勤務環境改善支援センターの活用、労働時間短縮に向けた緊急的な取

り組み、医師の健康確保対策、労働法関連文書の確認・整備（労基署対策）、（2）医療機関の産業医が行うこと―労働安全衛生法（H30年6月改正）に基づき職場巡視、衛生委員会、健康診断およびストレスチェック、職業性疾病を疑う事例の調査と再発防止、（3）各都道府県が行うこと―改正医療法成立に先駆け医療勤務環境改善センターの年次計画、医療法及び医師法の一部を改正する法律、医療勤務環境改善支援センターと地域医療支援センターの連携を図ることがあげられます。

国の働き方改革に関わる動きとしては、働き方改革関連法（H30年6月成立）、勤務間インターバル制度の普及促進、産業医・産業保健機能の強化（労働安全衛生法：H31年4月から適用）がみられます。医師の働き方検討会議では、自己研鑽と院外オンコール、医師の宿日直、長時間労働是正のための仕組み（休日インターバル連続勤務規制から上限時間を設定するアプローチ、第三者機関の設置）があげられ、今後古い制度を現在の医師のあり方に合わせて書き直すことも必要との事でした。



岡山大学病院における 女性医師支援11年の取り組み

岡山大学病院 病院長 金澤 右 先生



現在我が国において女性医師の占める割合は21.1%、29歳以下に限れば34.6%です（2016年厚生労働省「医師・歯科医師・薬剤師調査」）。女性医師がいかに活躍するか、という観点は女性医師自身にとっても重要な課題ですが、病院という組織のマネジメントにおいても同様に重要な課題と言えるでしょう。特に、現在非常に注目されている医師の働き方改革検討会議が提示した「医師の労働時間短縮に向けた緊急的な取組」においても、女性医師等の支援が盛り込まれていることは着目すべき点です。

岡山大学病院では、2007年に文部科学省の医療人GPに採択され、女性医師支援に病院全体で本格的に取り組むこととなり、11年の実績があります。岡山大学病院での女性医師支援は①緩やかなネットワークの形成による離職防止②シミュレーショントレーニングを用いた復職支援を柱に始動しました。本事業の取組担当者であった片岡医師の聞き取り調査で見えてきたことは、「女性、医師」という属性は同じであっても置かれている状況や課題は1人1人異なること、個別性に対応することの重要性と多くの女性医師に共通するニーズを満たすことの両方が重要ということでした。ライフイベントと医師としてのキャリアをバランスよく遂行していくために必要なこととして共通していたのは「ペースを落とすことがあっても離職しないこと」でした。このため、「柔軟に働くことができ、戻って来られる場所」をつくることが必要と考え、病院として取組んだのが元の定員に増員としてポジションを設けることです。医療現場は過重労働が常態化しているところが多く、100%の働きができない医師が定数内に復職するとその他の医師の負担が大きくなることは否めません。その負担感は一時間の経

過とともに大きくなり、復帰

する医師自身も働きづらくなることも考えられます。増員という形での柔軟な働き方ができるポジションの確保はこのようにして2008年より開始されました。

当初は女性支援枠と名付けられた枠は定員5名、当直・オンコールは必須ではない、という条件以外は通常の医員と同じ勤務態様でした。それにもかかわらず、数年以上の休職期間を経て復帰した方を含め5名の枠はすぐに希望者で埋まりました。その時に我々に届いたのは「週3日勤務なら復帰できる」「毎日勤務できるが16時に帰れたら」といった様々なニーズでした。これまでの大学病院では100%働けなければ仕事を続けることが難しかったものですが、柔軟な働き方を求める声がいかに多いかという点を再認識しました。この点に対応して本人の希望によって勤務時間を柔軟に決めることができるよう制度を変更し、岡山大学病院ではこれまでにない柔軟な働き方が導入されることとなりました。このような取り組みは今でこそ多くの病院でも取り入れられていますが、当時同様の取り組みをしている大学病院はあまり例がありませんでした。しかし、「現場を離れるのではなく柔軟に働き続けたい」という女性医師のエネルギーに後押しされるようにこの取り組みは不可欠の仕組みとなっていきました。さらに、2010年には男性の利用、介護理由での利用についても盛り込んだ院内規約として制定し、キャリア支援制度として利用者合計で週620時間分の枠（常勤医師として約20名分の増員）を確保することになりました。キャリア支援制度はその後規約を少しずつ整備しながら運用され、現在では子供一人当たり3年間制度を利用することができ、さらに復職コーディネーターによる利用前の十分な面談や事前トレーニング、復帰後の

定期的なフォローアップ面談など、より細やかなキャリア支援を提供できる制度として運用されています。2018年現在制度利用者は120名を超えました。また、2013年には制度利用修了者48名の横断調査を行い、制度利用後は56%が地域の医療機関で就労していること、15%が大学病院で助教等としてキャリアアップしていることなどが確認できました。本制度の導入前には岡山大学病院の女性医師は全体の18.4%でしたが、2012年以降は女性医師の割合は26%を超えています。支援制度の利用修了者に対するアンケートでは、回答者の18.2%が「同制度がなければ働いていなかった」と答えており、柔軟な勤務体制は復職の促進と離職防止に大きな意味があると考えられます。育児休業を取得するには「子が1歳に達する日を超えて引き続き雇用されることが見込まれること」が必要であり、柔軟な勤務体制の導入により勤務継続の見込みを持つことが育児休業取得率の向上と離職防止に繋がっています。岡山大学病院では本制度導入前までは育児休業取得者が殆どいませんでしたが、支援制度導入によって育児休業取得率も上昇しています。また、女性医師のみならず子供を持つ医療人にとって共通したニーズは病児保育室の設立で

あり、2009年には当時まだ少なかった病児保育ルームの立ち上げも行いました。

本プロジェクトは2010年からの地域医療再生計画の一環として岡山大学への委託事業として岡山県からのサポートを頂き、より地域医療へ貢献できる取り組みを目指して活動しております。新見地区とのコラボレーションを主体としたPIONEプロジェクトの他、岡山県医師会と連携させて頂いた託児事業など大学病院内に留まらず地域に求められる活動を目指して取り組んでおります。

振り返ってみると、岡山大学病院が取り組んできた女性医師支援は「働き方改革」そのものであったと言えます。長時間の過重労働が当然であったところに誕生した柔軟な働き方を可能とするポジションは10年をかけて根付き、多様な働き方が職場に存在することは不思議なことではなくなりました。一方で研究、教育、臨床を担う医療機関として自己の時間の全てを仕事に投入するような働き方もまた当たり前に見受けられる状況です。今後は働き方改革も見据え、患者さんにより良い医療を提供することと医療者自身の健康も守ることを両立できる職場環境を目指して知恵を絞る段階に来ているのではないのでしょうか。



岡山大学病院で活躍する女性医師 — 金澤病院長を囲んで —

2018年6月～2年間 ▶ 岡山県医師会女医部会委員会

部会長 坂口 紀子 (岡山市)	委員 草場珠郁子 (児 島)	委員 内田 久子 (邑 久)
副部会長 清水 順子 (玉 島)	委員 大野 広子 (玉野市)	委員 齋藤 稚里 (北児島)
副部会長 渡邊 恭子 (岡山市)	委員 永山 順子 (笠 岡)	委員 杉原いつ子 (都 窪)
副部会長 村田亜紀子 (津山市)	委員 小田 幸江 (井 原)	委員 新津 純子 (浅 口)
委員 深田 好美 (岡山市)	委員 漆原嘉奈子 (吉 備)	委員 山下佐知子 (勝田郡)
委員 金重恵美子 (岡山市)	委員 生田 夏実 (高 梁)	委員 菊池 了子 (美作市)
委員 石井 史子 (岡山市)	委員 溝尾 妙子 (新 見)	委員 岩本さちみ (久米郡)
委員 荒木詞奈子 (岡山市)	委員 木村 恵 (御 津)	委員 片岡 仁美 (岡 大)
委員 川中 美和 (岡山市)	委員 越宗 麻子 (赤 磐)	
委員 吉岡 敏子 (西大寺)	委員 藤原みち子 (和 気)	

平成30年10月～平成31年3月 ▶ 岡山県医師会女医部会関連行事

10月 1日～31日	ピンクリボン月間	
8日 日・祝 10:20～	第3回ピンクリボン岡山 チャリティーコンサート	岡山県医師会館 三木記念ホール
13日 日 13:00～	ピンクリボン岡山 県民公開講座	岡山コンベンションセンター2階レセプションホール
11月 11日 日	おかやまマラソン(救護室応援)	ジップアリーナ 他
11日 日 10:30～12:30	日本医師会女性医師支援センター事業中国四国ブロック会議	ホテルグランヴィア岡山 3階
17日 日 13:30～16:00	第9回岡山MUSCATフォーラム	地域医療人育成センターおかやま 3階
12月 8日 日	女医部会委員会	岡山県医師会館
23日 日・祝	山陽女子ロードレース(救護室応援)	岡山県総合グラウンド内
3月 10日 日	女性の健康週間 県民公開講座 「排尿に関連する話題(仮)」	岡山県医師会館 三木記念ホール

編集
後記

7月西日本豪雨で被害を受けられた先生方に心よりお見舞い申し上げます。大阪北部地震、台風21号、北海道胆振東部地震と災害が続き否応なく地球環境変化を考えずにはいられない思いです。

東京医科大学入試の性差別がニュースになりました。いろいろな意見があると思います。「こんなことは昔から常識だよ。」「女性差別だ。今の時代考えられない。」「民間企業の就職だって同じだよ。」「こうしないと医師不足になり医療が成り立たないよ。」等々。

様々な業界で女性進出が進み優秀な女性が増えてきている中、医師の社会も例外ではありません。医師を志す女性が増えているのも現実です。少子高齢化が進み人出不足が深刻となることは必須、

マンパワーを維持するには今回の部会報に掲載されている高知県、岡山医療センター、岡山大学などが取り組まれているような柔軟な働き方の推進、キャリア形成支援、シフト制などを進めていくしかないのでしょうか。国に指導されるまでもなく働き方改革をしていくことになると思います。

発生物学の高橋淑子先生の「はみ出しものにも意味がある」生命の本質の意味を考えると男性女性の本質は変わることなくそれぞれの存在に意味があると思わされます。

今年は猛暑でしたが朝夕は涼しくなってきました。皆様これからのさわやかな秋を十分満喫ください。

最後に、今回の会報に関わって頂いた方々に心から感謝いたします。

平成30年9月18日 生田夏実