

令和 6 年度 山口県医師会男女共同参画部会総会

と き 令和 7 年 3 月 2 日（日）13：00～

ところ 山口県医師会 6 階 会議室

議事

令和 6 年度事業報告、令和 7 年度事業計画（案）
に関して報告が行われ、承認を得た。

1. 令和 6 年度事業報告

(1) 女性医師が働き続けるための支援

a. 勤務医支援

山口県内病院女性勤務医ネットワークとして、119 病院に連携係をおき、女性医師（総数 551 名：常勤 284 名、非常勤 267 名）に対して、部会の活動内容や勤務継続に有用な情報を発信した。

令和 6 年 11 月 12 日に若手医師と医学生のためのオンラインキャリアサポート「教えて！先輩」を開催した。テーマを「帰ってきたドクターたち」として、パネリストとして、県外での研修や勤務の経験があり、かつ現在県内で活躍中の先生方 3 名に出演いただいた。オンラインで参加した医師・医学生 33 名から、多くの質問があり、今後の参考になる貴重な意見を聞くことができた。

b. 子育て支援

保育サポーターバンクの運営を行った。現在活動中のサポーターは 15 名、利用中の医師は 15 名である。令和 6 年度の新規相談は 13 件で、うちサポート成立は 7 件であった。令和 6 年 10 月に『保育サポーター通信』第 15 号を発行した。令和 7 年 3 月 2 日に第 14 回保育サポーター研修会を開催した。

(2) 女子医学生キャリアサポートデザイン支援

女子医学生インターンシップを実施した。参加した女子医学生は 11 名であった。平成 21 年からの参加女子医学生数は、のべ 416 名となった。

(3) 山口県内女性医師の連携

令和 6 年 10 月 19 日に郡市医師会女性医師部

会代表者と男女共同参画部会との連携会議を行い、情報共有を行った。

(4) 広報活動

ホームページの更新を適宜行った。

(5) 介護支援

ホームページの「介護に困ったらここ 介護保険情報」で情報提供を行った。

2. 令和 7 年度事業計画

(1) 女性医師が働き続けるための支援

a. 勤務医支援

女性勤務医ネットワークの更新、若手医師と医学生のための「教えて！先輩」の実施。

b. 子育て支援

保育サポーターバンクの運営・充実・広報活動の継続。

・『保育サポーター通信』（第 16 号）の発行

・保育サポーター研修会（第 15 回）の開催

(2) 女子医学生キャリアサポートデザイン支援

女子医学生インターンシップの実施。

（再掲）「教えて！先輩」の実施。

(3) 山口県内女性医師の連携

男女共同参画・女性医師部会地域連携会議の開催。

(4) 広報活動

ホームページの充実・更新。

(5) 介護支援

ホームページの「介護に困ったらここ 介護保険情報」の更新。

【文責：男女共同参画部会長 戒能 美雪】

特別講演

ダイバーシティの推進と女性医師のキャリア支援

京都大学医学研究科

医学教育・国際化推進センター 片岡 仁美

特別講演として片岡仁美先生に講演いただいた。先生は岡山大学において女性を生かすキャリア支援計画「MUSCATプロジェクト」を立ち上げ、発展に寄与された。制度利用者は180人を越え、利用者の5割以上が、利用後に地域の病院での勤務を継続している。岡山大学病院の女性の助教の3分の1がこのプロジェクトの利用経験者である。以下に、講演の概要を示す。

【MUSCATプロジェクトの歩み】

女子医師の増加、医師の過重労働、医療現場での医師不足が問題となり、女性医師・看護師の離職防止や復職支援は社会の要請であると考えられた。よって、教育により離職防止・復職支援を行うこととした。構想にあたり、下記3項目の必要性を挙げた。

- (1) 誰もが参加でき、誰もがメリットを感じられる活動であること。
- (2) 持続可能なシステムであること。
- (3) 普遍的な価値を生み出せるものであること。

このプロジェクトは平成19年度「地域医療等社会的ニーズに対応した質の高い医療人養成推進プログラム」に選定された。

わが国の女性医師は増加傾向であり、特に若手の割合が高い。男性医師全体のうち20～30歳代は25%であるが、女性医師全体のうち20～30歳代は47%である（平成28年度医師・歯科医師・薬剤師調査）。著しく偏った年齢構成となりつつあるが、実際には現場は追いついていない状態と思われる。女性医師の増加と就業状況をまとめると以下の通りである。

- ・一般人口で25～40歳の女性就労人口の低下(M字カーブ)が認められ、女性医師にもM字カーブが存在している。
- ・若年層で特に長時間労働が著しく、出産・育児といったライフイベントとキャリアの両立は簡単ではない。
- ・医師不足が社会問題化する中で、女性医師の就業状況はさらに注目される。

2008年時点での実態調査を行ったところ¹⁾、岡山大学医療圏女性医師（岡山大学卒業生・入局者415名）の40%以上が離職（「無給かつ復職が未定で職を離れること」と定義）を経験していた。なお、育休取得率は27%であった。離職時期は92%が卒後10年以内、ただし50%が1年未満で復職していた。また、復職の際に必要なものとして、上位には「家族のサポート」「家族の理解」以外に「上司の理解」「適正な仕事量」「同僚の理解」が挙げた。また、岡山県医師会女医部会が行った調査（2007年12月17日山陽新聞掲載）では、子供のいる女性医師199人のうち、育児休業を取得したのは29人でわずか24%であった。夜間・休日の当直については、69%の病院が子供のいる女性医師でも「ある」と回答し、緊急時の呼び出しなどがある病院も66%に上った。

当時の実態から見えてきた必要な支援とは、復職しやすい職場は「5人のチームの5人目ではなく、6人目として現場復職できるポジションがあること」と考えられた。岡山大学病院に、従来の定員外の増員としての「女性支援枠（現在のキャリア支援枠）」を設立した。この取組みは「女性を生かすキャリア支援計画」として平成19～21年度文部科学省医療人 Good Practice に採択され、平成22～25年度地域医療再生計画の委託事業として、また平成26年度からは後継事業として継続された。平成27年度厚生労働省女性医師キャリア支援モデル普及推進事業に、令和3年度厚生労働省女性医療職等の働き方事業に採択された。活動の柱は以下の4つである。

①「働く」を支える

- ・キャリア支援枠の運用
- ・病児保育室の運営
- ・一時託児の運営

②「キャリア」を支える

- ・支援枠利用者面談
- ・eラーニングなどの生涯学習制度
- ・メンター制度

③「次世代」を支える

- ・ペアレントトレーニング
- ・MUSCAT こども会の開催

④「地域」を支える

- ・地域での復職支援
- ・地域を繋ぐネットワーク

医師の短時間勤務制度（キャリア支援制度）導入による14年間（2008年～2021年岡山大学病院）の成果として、この制度を利用して復職した医師数が172名となった。制度の利用修了者が地域の医療機関で勤務することも多く（修了者の56%、平成25年横断調査）、地域医療にも貢献している。復職の際はコーディネーターが個々の状況と希望する勤務環境をヒアリングし、勤務先との調整を行うことでスムーズな復職が可能となっている。現在では、不妊治療や病気治療やリハビリ等を利用理由として認めている。なお、2012年に利用期間を子供1名につき3年間とした。

平成23年度（制度導入3年後）各医局上司・同僚に対する調査では、この制度は利用者にとって有用であると答えた割合は88.2%、この制度は職場にとって有用であると答えた割合は79.1%であった。

【キャリア支援を通して学んだこと】

最も重要なことは人とのつながりである。16年間のキャリア支援の中で、病院勤務だけでは出会うことのなかった多くの素晴らしい方と出会った。これまで先駆者として道を切り拓いてこられた先輩や同世代を生きている同世代、新しい時代を歩もうとしている後輩に、それぞれの経験に感銘を受け、助けられ、刺激を受けてきた。心のメンターとして、困った時には心に思い浮かべる先生方を得た。10年目に自らも出産、臨床医としての経験とともに「復帰はこうすればよい」という青写真が完全に描けていたので殆ど不安はなかった。それでも経験しなければわからないと感じることもあった。しかし、「経験しなければわからない」ということを強調したくない。そうである限り、育児経験者とそうでない方のギャップは埋まらない。

【若手を育てるコミュニケーション】

真のダイバーシティ推進のために鍵になる上司

の存在が必要である。

- ・一人一人の状況を聞いてほしい（子育て中の人も、子育てをしていない人も、男性も、女性も）。
- ・どうしても就業時間や内容に制限が必要な時期もある。しかし、「必ず戻ってきたい」という気持ちを分かってほしい。
- ・特に育児期に家庭責任があるのは女性だけではない。
- ・チーム医療の推進は必須である。

ハラスメントにならないコミュニケーションには、まずはフラットな立場で話すこと、評価ではなく、まず理解をお願いしたい。時間がなくとも「時間がないオーラ」は一旦しまう。また、コーチングスキルは一つの方策であり、基本的な3つのコアスキルとして1. 聴く、2. 質問する、3. 伝える、を丁寧に行う。

【Diversity, Equity & Inclusion に向けて】

集団に多様性が存在することは事実であり、むしろ組織としては均質性が生む危険を重視すべきである。

働き方改革で最も光をあてるべきは、ギリギリで頑張っている方で、そういう方は声を上げない。システムとともに文化を変えることが必要である。しかし、結局は鍵となる一人一人を大切にすることではないか。

【最後に】

「女性医療人の支援」を中心に行ってきたが、今後は「働き方改革の支援」を行うべきで、女性のみならず男性も働きやすいことが必要となる。それは組織としてのチーム力向上となり、組織の成長につながる。多様なバックグラウンドを受け入れることができるあたたかい医療現場では、より良い医療の提供が行えると考えられる。

【参考文献】

1) 片岡仁美, 関 明穂, 川畑智子ほか. 女性医師のライフイベントを考慮したキャリア支援: 岡山大学アンケート調査 医学教育 2016, 47(2): 111-123.

【文責: 男女共同参画部会長 戒能 美雪】

意見交換

山口県におけるダイバーシティ推進

座長 山口県男女共同参画部会長 戒能 美雪
京都大学医学研究科医学教育・

国際化推進センター教授 片岡 仁美

山口県医師会常任理事 長谷川 奈津江

理事 白澤 文吾

山口県医師会男女共同参画部会

副部会長 湧田真紀子

理事 松本 俊彦

令和6年度男女共同参画部会総会に、岡山大学病院在職中に「MUSCAT プロジェクト」を立ち上げて推進し、女性医師が復帰しやすい職場、復帰した医師がさらに次世代を支えるというキャリア支援に高い実績をあげてきた京都大学の片岡仁美 教授をお迎えして、「ダイバーシティ推進と女性医師のキャリア支援」について講演をいただいた後に、山口県における今後の推進に向けて、座長の戒能先生の進行で、片岡先生により具体的な活動の実際について質問する形で意見交換が行われた。

費用については、復帰希望者の多様な働き方に対応するための「キャリア支援枠」の増員費について、九州大学で計算されていた女性医師1名増による収益増加額をヒントに計算し、そのデータを基に、常勤枠20名分の増員費全額を岡山大学病院が負担していた。大学の細かい手続きを通さず、直接大学病院長にプロジェクトを提案する片岡先生の熱意と行動力に感動するとともに、寛容で理解を示し、実行を許可し、後押しした病院長に深い敬意を表したい。

実際の活動としては、支援が必要な女性医師の需要をヒアリングして、病院長の許可を得た支援プロジェクトについて、全医局の教授に制度の説明をして理解を得た上で、毎年各科の医局長にも

周り、横のつながり、ネットワークを固めて、課題を共有しつつ改善し続けている。支援枠を利用した先輩をコーディネーターとして雇用して制度を支えることで継続できている。

大学外の医療機関への就職についても、県内の施設に働きかけ、理解協力を得られる活動をしており、実際に多様な働き方に理解を示し、体制を整えている医療機関は人気が高く、就職希望者が増えている。医師数の地域格差について、働きやすい環境の整備で勤務したくなる医療機関をつくるのが改善につながることを示唆された。

診療科による格差については、実務時間が長い科には、時間や業務の分担ができるチーム医療体制の確立、on と off の切り替えができる環境の整備が勧められた。そして、多様な働き方が認められる中でも、権利のために果たすべき義務を周知徹底することの大切さを強調された。

育児だけが原因ではなかったが、20代後半に3年間離職し、復職の際強い不安を経験し、自身のことで精一杯だった自分を振り返りつつ、みんなの需要を確認して、環境改善、制度改善に向けて積極的に考察、行動し続ける先生方に敬意と感謝を表したい。自分も後輩のために、山口県の医療のためにできることを少しでも貢献していきたいと思わせてくれる意見交換会であった。

そして、片岡先生のお言葉にもあったが、ボトムアップとトップダウンが噛み合ったことがプロジェクトの成功と成果につながったと思われた。需要を把握でき、支援できるネットワークづくりを固めつつ、多様な働き方について県内各医療機関の施設長、医局長の理解と協力が得ながら、働きやすい環境を整え、医師が働き甲斐があると思える山口県にしていきたい。

[文責：理事 藤井 郁英]

