

マルホ皮膚科セミナー

2010年6月24日放送

第60回日本皮膚科学会中部支部学術大会⑤ 提言1

「女性医師の取り組み」

旭川医科大学 皮膚科 准教授
山本 明美

はじめに

昨今、医師の不足や偏在が大きな社会問題となっています。この原因のひとつとして、女性医師の増加に、意識改革や育児支援制度の整備が追いついていないという現状があります。この問題には、国をあげて取り組む必要があるのはもちろんですが、私たちも家庭単位で、地域単位で、また職場単位で、とさまざまなレベルで取り組んでいかなければならないと思います。

皮膚科は学会会員数からみると最も女性の割合が高い診療科です。30代までの会員ですとその7割が女性です。したがって、皮膚科学会こそがこの問題に積極的に取り組み、他科のモデルとなっていくべきであるといえます。今回、私は、皮膚科学会中部支部学術大会におきまして、そういった問題をいち早く重視された熊切正信会頭から発言の機会をいただきました。そこでは、私どもが旭川医科大学という大学単位で行ってまいりました育児支援、復職支援の取り組みの概要、そしてその効果についてお話させていただきました。本日はその一部を紹介させていただきます。

復職・子育て・介護支援センター

私どもは平成19年の10月、大学内に「復職・子育て・介護支援センター」を設立いたしました。しかし、こういった事業は医科系大学内ではほとんど前例がなく、いつまでに、どういったことをなすとげたらよいのか、という全体像を最初に決めることはできませんでした。そこで私たちがとった手法は、まずできそうなことから一つずつはじめるというものでした。

いかにも場当たりのと批判されそうですが、じつはこれは「エレファントバイト方式」

と呼ばれるきわめて有効な戦略のひとつです。どうということかと申しますと、エレファント、像を一頭食べなさい、などというとはうもないことをいわれたら、だれでもいったいどうやったら食べられるのか面食らってしまいます。そのようなときにはまず、肉を一口サイズに切って食べていけばよいのです。いつになったら食べ終わるのかはわかりませんが、一口ずつでも食べていけばいつかは必ず食べ終わります。

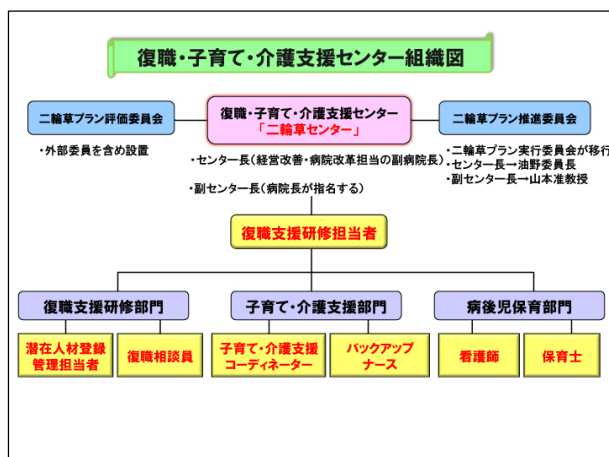
というわけで、とほうもない大きな問題を解決しなければならないときには、まずできそうなこと、自分が得意な分野から始めていけばよいということです。やっているうちに全体像がみえてきて、足りない分野、さらに必要な資源などが明らかになっていきます。

ロールモデル作り

実際、私たちは大学単位での育児支援の仕事ができそうなことから一つずつ、手ごたえを確かめながら進めてきました。そしてこの手法は確かに有効でした。

まず解決したいこととしてロールモデルの不在がありました。女性医師ははじめての子育てに直面すると、どのようにふるまってよいのかわからず、周囲への気兼ね、子供への罪悪感などに押しつぶされ、仕事と育児の両立を断念してしまいがちです。そのようなとき、もし身近にロールモデルがいれば大きな助けになります。しかし同じ医局にちょうど子育て中の先輩がいてくれるという幸運はそうあるものではありません。またあまりにも年配の女性ですと周囲の状況が違いすぎて参考になりません。

そこで私たちは大学内で育児をしながらも着実にキャリアアップをはたしている中堅の女性医師や看護師のかたに体験談をはなしていただきました。2ヶ月から3ヶ月に1度くらいのペースで、ランチタイムに10数名から30名程度が集まって行っています。そしてその体験者の方々から後輩への育児応援メッセージをホームページで公開しています。これまで診療科や部署、職種のちがいがいいという垣根があるため、どこにどんな体



【A】復職支援研修部門

- 潜在人材登録
 - 医師・看護師の資格を持ちながら休業中または休業予定の方に二輪草センターホームページより登録していただきます。
- 就業情報の提供
 - 休業中または休業前に、再就職の希望時期・希望する就業形態を登録していただくことでマッチングを行い、希望条件に合った勤務部署・勤務形態により再就職できます。
- 5段階の具体的な復職支援教育プログラムで安心して復職
 - 復職に必要な5段階復職支援教育プログラムを提供し、在宅学習後、復職3か月前から実習・実技訓練を実施し復職。復職後も引き続きサポートし職種定着を図ります。
- 多様な勤務形態
 - 国家公務員の育児短時間勤務制度に本学独自の制度を導入し、育児又は介護をする職員のための多様な勤務形態から就業できます。
 - 医師は、二輪草株（特別雇用枠）による就業により、1年間の当院での職歴がなくても医員として育児短時間勤務制度が利用できます。この制度を利用することにより、育児・介護のための時間的な制約があり、通常の医員と同じ仕事量をこなせない場合の精神的負担が軽減されると考えます。
 - 看護師は育児などで医療の現場を離れていても、スムーズに復職できる支援体制がありますのでご安心ください。

験をおもちのかたがいらっしゃるかは中々知りえなかったのですが、その垣根を取り払った、定期的な情報交換の場をもてたことで、それぞれの方が必要としていたロールモデルを見つけていただくことができたのではないかと思います。

この取り組みは大変評判がよく、私自身も毎回どのようなお話がきけるのか、楽しみにしています。2年半つづけてきて、内容も、男性医師による子育て体験談や、独身女性による親の介護体験談へとひろげていきました。ちょっと怖そうに見えたあの先生にこんな人間的な面があったのか、と知ることができて職場の雰囲気よくなったこともありました。今や私たちの大学では、仕事と家庭の両立の問題はなにも子育て女性に限ったことではなく、すべての人にふりかかってくる問題なのだという気づき、が生まれていると思います。

キッズスクール

次に私たちが平成 20 年の夏から始めてとても気に入っている企画にキッズスクールというのがありますのでご紹介します。これはその年の 2 月、私がある医科系大学に講演にお邪魔したことがきっかけでした。その大学では翌年の 4 月から YMCA と協力して病院職員のための学童保育を開始することでした。

しかし、旭川には YMCA はありません。大学独自で学童保育をはじめするには予算もノウハウもありません。でも何か私たちでもできることはないだろうか、と知恵をしぼり、たどりついたのが一口サイズの企画、夏休みキッズスクールでした。職員の子供たちが長期休暇にはいって家でたいくつしがちなときに少しでも楽しい思いをしてもらおうと、3 日間大学内でさまざまな活動をもらう企画です。

子供たちの遊び相手は大学の学生さんたちにボランティアでお願いしました。近くの公園にいたり、解剖学の先生に人体模型をみせてもらったり、ミニトマトの収穫体験をしたりとさまざまな活動をしてもらいました。朝、親といっしょに大学にきて、同年代の子供たちやお兄さん、お姉さんたちと遊び、そして夕方には親が迎えに来てくれていっしょに帰る、という 3 日間を子供たちも、親たちもとても喜んでくれました。

それ以来、毎年夏休み、冬休みに開催しています。親同士の交流ともなりました。さらには市内の勤務医の形成外科の先生は、大学に身分があるとこのサマースクールに子供を参加させられるということで、皮膚科の非常勤講師になっていただきました。皮膚科としても、手術の技術指導をしていただけるのでキッズスクールを展開することで思

【B】子育て・介護支援部門

- **子供の急病時にも安心な子育て支援**
＜バックアップシステム＞
看護師は、子供の急な発熱等の場合、あらかじめ登録している経験豊富なバックアップナース(育児支援担当者)に代理の勤務をしてもらうことができます。
＜病児一時預かり室＞
職員は子どもの急な発熱等の場合、代理の勤務者に業務を引き継ぐまでの間、子どもを病児一時預かり室に預けることができます。
- **悩み相談カウンセリング室**
子育て・介護支援コーディネーターが子育て、介護及び就業上の悩みの相談窓口となります。また、適切なアドバイザーの紹介をしたり、各所属管理者との仲介役をなし問題解決を図ります。
- **旭川市の子育て支援制度・介護施設との連携窓口**
旭川市の子育て支援施設・介護施設、学童保育施設、地域の子育てボランティアの利用がスムーズに行えるように相談し役となります。
- **学童保育サポート「キッズスクール」**
職員お子さんで小学校1年生～6年生までを対象としています。長期休暇中でも安心して就労でき、子ども達にも楽しい思い出を作ってもらおうことを目的としています。
- **合同入局説明会**
学生・研修医を対象に各診療科が診療・教育体制をアピールし、入局を促すとともに医師不足の解消や若手医師の本学定着に寄与し、働きやすい職場環境をめざすことを目的としています。

わぬ収穫を得ました。

ボランティアをしてくれた学生さんたちにも卒業後は仕事と育児を両立することは当然のことという認識が生まれ、また母校が大学全体として職員の子育てを応援しているということも知ってもらえたと思います。こういった活動が功を奏し、旭川医大病院では、初期臨床研修の医師数がいつときは11名まで落ち込みましたが、その後回復し、今年は31名の研修医を得ることができました。

また昨年の12月には病後児保育室をオープンしました。現在は子供たちの登録数は60名以上となり、いざというとき、仕事を休めない親にかわってお世話をしています。保育室はあずける親にもお子さんにも気に入っていただけて、すでに喜んでリピーターとなっている子供たちもいます。本当は病気にならないのが一番ですが、なってしまったときに安心して過ごせる場所が、職場内にあるということは働きやすい環境であるために大変重要なポイントです。

【C】病後児保育部門

- 病後児保育室「のんの」
全職員・学生のお子さんと、生後6ヵ月～小学校3年生までが対象です。病気は回復したけれど、まだ学校や保育園に行かせることのできないお子さんに看護師、保育士が対応します。

この成果もあって看護師さんの離職率が低下し、また育児休暇後の復職率もあがりました。市内の病院で勤務医をしている子育て中の皮膚科医の方は、その病院には病後児保育室がないため、うちの施設の利用資格を得るために、大学の非常勤講師となって月に一度、皮膚科の美容外来を手伝っていただくことにしました。さきほどの形成外科の先生の場合もそうですが、医師が増えると医業収益が上がって病院経営にもプラスに働きます。

時間の都合で本日はお話できなかったその他の私どもの取り組みについては、大学のホームページをご覧ください。本日の私の話が少しでも皆様の職場、あるいは地域での育児と仕事の両立支援へむけた意識改革、そして具体的な行動のきっかけや参考となれば嬉しく思います。ありがとうございました。

