

平成23年9月14日

加賀市医療提供体制調査検討委員会
女性アドバイザー部会の検討状況について（報告）
〈たたき台〉

病院の医療スタッフは、特に看護師を中心に女性が占める割合が大きい。また、近年では、大学の医学部入学者のうち約3分の1が女性であるということからも、将来的に女性医師の割合は高まることが予想される。女性にとって働きやすい職場をつくることで、医療スタッフを安定的に確保していくことに繋がると考えられる。

加賀市医療提供体制基本構想の策定にあたり、「女性医療スタッフにとって働きやすい職場とはどのようなものか」をテーマに、医師、看護師、技師により意見交換を行ったので、その要旨を報告する。

1. 現状について

（1）子育てに関すること

- ①子どもがいるスタッフは、日中は保育園に預けたり、夜勤時には家族に預けたり、送迎をお願いするなど、サポートがあることで勤務ができている面もある。特に、当直業務がある場合は、子どもを預けられる環境があることが必須条件となるが、無理矢理都合を付けているのが現状。
- ②子どもが病気のときは、病院の病児・病後児保育を利用して助かっている。
- ③夜勤免除や夜勤回数制限などの多様な勤務形態の制度を利用したことで、一時的な問題を回避することができ、辞めずに続けることができた。
- ④子育て支援制度は名ばかりの感がある。遠慮があったり、周りの環境も整わず十分利用できていない。
- ⑤子育て中には、自分ひとりを取り残されているような感があり、社会参加できる余裕があれば良いと思っていた。
- ⑥子育てが終わった世代のスタッフからは、「私たちも頑張っている。どうにかして。」との声もある。

（2）人員体制に関すること

- ①男性も含め科に複数の医師がいることで、仕事の面で負担は少ない。一方で、科に医師が1人の体制では、出産や子育ては、かなり難しいだろうと感じる。
- ②外来時に女性医師と看護師の2人で対応する場合、男性患者から怖い言葉で威圧的に要求を突きつけられることがある。

- ③人員が足りないために、学会等は自分の休暇を使って参加したり、時間外に研修があったりする。代休も取り難い。また、金銭面や自分の体（都合）の面で参加しにくく、夜間保育を利用してまで行ってよいものか、院内での学習会を充実しようか、など考えていた。

2. 女性医療スタッフにとって働きやすい職場とは（統合新病院に望むもの）

（1）組織的な要素 - 勤務形態・休暇制度・人事制度など -

- ①働きやすい職場には、マンパワーが必要。人員に少しの“余白”があることで、良い循環が生まれる。
- ②子育て世代の女性スタッフを2人で1人の人員とみなして体制を組む等の工夫もできるのではないか。
- ③子育ての期間において、夜勤・当直を免除される、あるいは回数を制限される制度や、短時間の勤務が可能となる制度等があることで、子どもをもつ女性スタッフも継続的に勤めることもできる。
- ④子どもが病気の際に休暇等を取りやすい環境が望ましい。
- ⑤世代間でギクシャクしないよう、子育てが終わった世代の職員にも負担のかけられない、若しくは納得のできる体制づくりが望ましい。
- ⑥威圧的な男性患者に対応する際にサポート体制があると良い。

（2）ソフト的な要素 - 育児支援・キャリア形成・悩み相談など -

- ①送迎等の課題はあるが、学童保育があると良い。
- ②男性上司には悩みが実感として伝わり難いため、コーディネーター等に相談できる環境があることが望ましい。
- ③『子育て便利帳』などの子育て支援に関する情報の病院側からの提供。

（3）ハード的な要素 - 統合新病院の設備、福利厚生施設など -

3. 検討経過

第1回会議（平成23年5月30日） 加賀市民病院講堂

- ・加賀市の医療提供体制の現状説明、働きやすい職場に関するフリートーキング

第2回会議（平成23年9月5日） 加賀市民病院講堂

- ・女性医療スタッフにとって働きやすい職場について意見交換