

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）

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以上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。一般的には、女性が20代後半から30代で出産、子育てのために離職し、40代以降で復職するという傾向（M字カーブ）がある。特にこの子育て世代の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。意見交換の中では、子育て世代を対象とした取り組みに限らず、病院の中でも重要なポジションを占めている40代後半以降の女性の悩みでもある家族の介護や疾病の場合のサポートに関する意見など、幅広い年代を対象とする取り組みにまで広がった。

意見内容について、以下のとおり要旨を報告する。

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。一方で、病児保育などの預けられる制度はいいが、預けられる制度があることで逆に休みをとりにくくなることもある。子どもが病気の時にはそばにいてあげたい気持ちもある。
- 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。また、男性職員でも短期的に夜勤免除の制度を利用した例もある。
- ④他の病院の事例として、女性医師が子育てのときに隔日勤務をしていて非常に助かったとのこと。

- ⑤子育て支援制度は名ばかりの感がある。本人の遠慮があったり、周囲の環境も整わず十分利用できていない。利用の希望が全て通るわけでもないし、人間的な余裕があれば良いがそれを大きくすると経営的にも問題がある。
- ⑥子育て中には、自分ひとりが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。
- ⑦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。代休もとりにくい。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。
- ④部署のスタッフの数が少ないため、特殊勤務形態の制度を利用すると他のスタッフの負担が大きくなるかと思い、利用しにくい。
- ⑤特殊勤務形態は病棟に1人か2人の利用が限度である。利用したいが両親がいるので我慢している。やはり人数の確保が必要。
- ⑥部下に対する技術的な指導や休暇等への配慮の面で尊敬できる上司がいる。

(3) 休暇制度に関すること

- ①時間休の制度がないので、予防接種などで1時間だけ休みたいときでも半日休となる。それも周りの負担になるのかと思う。統合によりスタッフが増えれば、改善されるかもしれない。
- ②医療センターでは、3日間の夏季休暇に週休を加えた形で、リフレッシュ休暇として、5日間から7日間の休みを取れる。職場の調整は必要だが、一年のいつでも良い。7日間休みをとると本当にリフレッシュでき、旅行のほかにも家のこともできる。職場への感謝や家庭のことも考える時間ができる。

(4) その他

- ①子育てだけでなく介護もすごく大変。家族に認知症の人がいると、家族に負担が降りかかってくる。
- ②子育てや家族の介護のために勤務時間の都合で正規職員としての勤務を諦め、一旦退職してパート職員として戻ってくるケースがあるが、キャリアのある人が辞めてしまうことは非常にもったいない。

- ③子育て世代よりもむしろ、もう少し上の世代が悶々とした思いで働いている姿をみると残念であり、自分たちもそれを見ていると将来が開けてこない思いである。

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スタッフの数を確保するには退職者を少なくすることも考えなければならない。技術の継承や人材の活用の意味でも、有能な先輩職員が残れるよう定年延長も考慮してほしい。
- ④諸事情により一旦退職した場合にも、もう一度戻って来られる仕組み、例えば、人材バンクのようなかたちで登録できるようなものがないか。
- ⑤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。ただし、実際には利用できる人数には限度がある。その意味でもマンパワー、人員の“余白”が必要。
- ⑥子どもが病気のときや親の介護が必要なときに休暇等を取りやすい環境が望ましい。
- ⑦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らない、若しくは納得のできる体制づくりが望ましい。子育て世代と40代後半以降の更年期世代（家族の介護等をしなければならないケースもある介護世代ともいえる。）をもう少し広く組み合わせられるのではないか。
- ⑧子育て中に限らず、家族の介護等が必要な場合に、多様な勤務形態から働き方を選ぶことができれば良い。家庭に何らかの問題がある場合でも、自分で勤務体制を選ぶことができれば、抵抗無く働き続けられるのではないか。
- ⑨子育て支援の諸制度は、利用したい人は多く、周囲がどう支えるか、経営的にどうかなど、環境づくりは難しいと思うが、現実的な内容にしていきたい。男性スタッフが支えている部分があり、そこが疲弊したらどうするかという議論もある。立場と職場、周囲のバランスを考えた年齢構成、ヒエラルキーをしっかりと考え、現実的な選択肢をとる必要がある。
- ⑩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現在のように病児・病後児保育が続くと良い。ただ、病児・病後児保育では、具合が悪いときにだけ知らないところに来ることになり、子どもにとっては不安が強いため、普段から利用できる保育施設があると良い。スタッフも同じであれば、安心である。
- ②送迎等の課題はあるが、学童保育があると良い。
- ③子育てにおいては、必要なときに子どもを預けられること、仕事を休んで自分で子どもをみることができるとの両方の側面を充実することが大切。
- ④男性上司には悩みが実感として伝わりにくいため、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。
- ⑤『子育て便利帳』などの子育て支援に関する情報の提供、あるいは、介護・福祉施設の紹介など、家庭の問題に対する病院側からの何らかの支援があると良いのではないかと。
- ⑥石川県医師会には、女性医師支援センターがあり、県より任命されたコーディネーターへの相談もできる。

(3) ハード的な要素 - 統合新病院の設備、福利厚生施設など -

- ①病児・病後児保育及び児童デイサービスには、十分なスペースがあることが望ましい。安全面に配慮した、子どもの活動に応じた環境整備も必要。
- ②女性は荷物が多いため、十分な広さの休憩室やロッカー等の設備が望ましい。
- ③更衣室からすぐに浴室(シャワールーム)へ行けるような動線にしてほしい。
- ④職員向けのジムがあると良い。
- ⑤女性スタッフが自分の体にも気を配り、健康で働いていけるように健診施設や、女性特有の疾患に対応できるような体制までできると、大切にされると実感できる。
- ⑥防音されたパーティションで区切れる多目的スペースがあると便利。セミナーの開催、軽い運動、一時介護・保育等の預かりルールなどにも利用できる。
- ⑦地域の特定高齢者が、病院にいきがいをもってお手伝いに来てくれるスペース、システムができればいいのではないかと。要介護者の早期発見や地域の人たちとの繋がりになるかもしれない。介護施設に通うことに抵抗がある人が通える場があると良い。

(4) その他全般的な意見

- ①女性スタッフにとって働きやすい職場ということでは、当面、子育て世代がターゲットになるが、例えば、20代はキャリアアップのため研修に行きたい、30代は子育ての最中、40代後半から50代では家族の介護が必要になる場合もあるなど、世代ごとの特徴を掴み、精神的・肉体的に整った状態

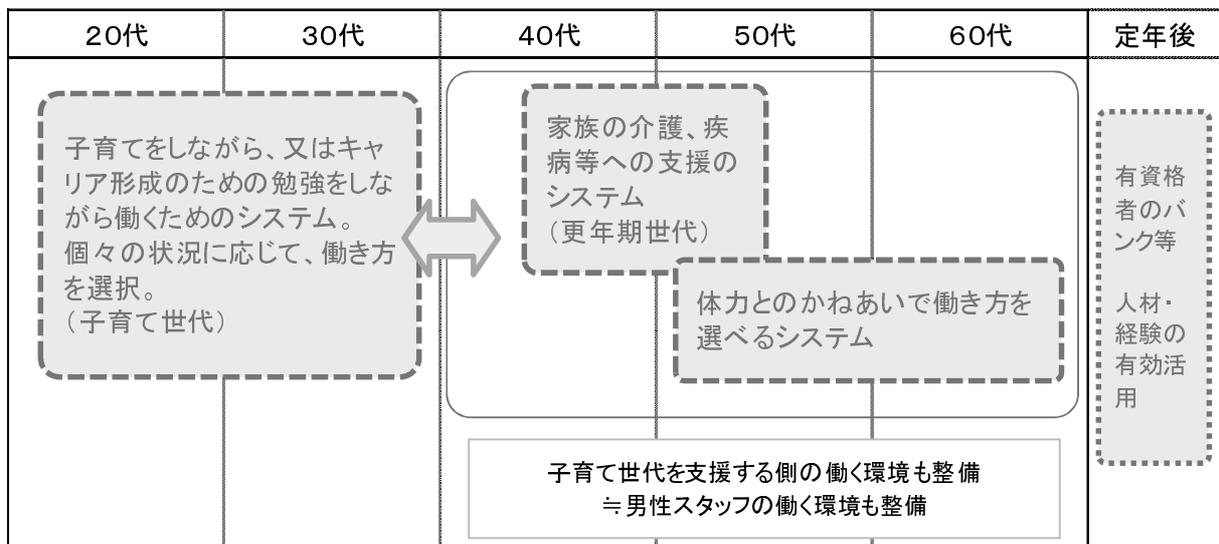
で、他の世代に力を貸すことでできるように必要な支援をすること。そうすれば、“自分がこうなったときには、こういうふうに働いていける”と認識しやすい職場になるのではないか。

- ②働きやすい職場をつくるための取組は、全ての世代に渡るものであり、また、全ての世代から満遍なく意見を聞けるような体制であると良い。
- ③男性看護師も入ってきている中で、女性という視点だけではなく全てのスタッフにとって良い環境が求められると思う。医療スタッフは、人を対象とした職種であることから、スタッフ自らが職場で元気に働くことができるようにすることが望ましい。
- ④子育ても介護も男性が関わるようになってきた。勤務形態などを整理し、素晴らしい仕組みができると、男性スタッフも働きやすい良い病院のなるのではないか。男性が堂々と育児に参加できるようになり、女性をサポートしていただくと女性にとっても心強いと思う。

3. 部会長意見

一概に女性医療スタッフといっても、人生の捉え方は個々によって様々である。また、一般的には育児や家族の介護などを男性よりも多く担うものであり、家庭の状況も多様である。そのため、働き方においても、多様な選択肢から選ぶことができる環境が望ましいと思われる。また、経験豊富な人材の有効活用として、定年退職した女性の有資格者（医師、看護師、技師、薬剤師等）で構成される人材バンクあるいはシルバー人材センターのような仕組みによる働き方も考えられないか。

年代ごとの特徴を捉え、世代間で広く支え合える仕組みが求められる。



タイプ別の働き方の例（ワークライフバランス）

- ・ 仕事に集中するタイプ

⇒ A

- ・ 仕事も頑張り、子育て（又はキャリア形成）も頑張るタイプ

⇒ A、B、C、D

- ・ 仕事に重点をおかないタイプ

⇒ C、D

A：フルタイムの正規職員
（夜勤制限なし）

B：2/3人又は1/2人扱いの正規職員
（夜勤免除・制限、短時間勤務）

C：パート・臨時職員

D：不足部分を補うアルバイト

4. 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