



平成25年度

ワークライフバランス推進事業  
報告書

# 目次

1. 研修会報告	6
1) 働きやすい病院づくり研修会	
2) 医療従事者支援担当者研修会	
3) 研修会から今後必要と考えられる取り組み	
2. ワークライフバランスに関するアンケート調査結果	12
1) 就労支援に関する状況調査（調査対象：県内病院）	
2) 就労環境についてのアンケート調査（調査対象：女性医師）	
3) ワークライフバランスに関するアンケート調査結果から 今後必要と考えられる取り組み	
3. 先進地視察報告 ～特徴的な取り組み～	24
1) 社会福祉法人 聖隷福祉事業団      聖隷横浜病院	
2) 学校法人 東京女子医科大学      男女共同参画推進局	
3) 国立大学法人 旭川医科大学      二輪草センター	
4) 国立大学法人 鳥取大学医学部附属病院      ワークライフバランス支援センター	
参考) 国立大学法人 岡山大学      医療人キャリアセンター(MUSCAT)	
5) 先進地視察から今後必要と考えられる取り組み	
4. 提言	32

本書では、すべての医療従事者にとって、仕事と家庭の両立ができる働きやすい職場環境を整備することを目的とし、一般社団法人 しまね地域医療支援センターからの受託事業として取り組んだことを報告する。

## 取り組み経過

5月

先進地視察

国立大学法人 鳥取大学医学部附属病院  
ワークライフバランス支援センター

6月

ワークライフバランス推進事業検討会開始

8月

就労支援に関する状況調査（調査対象：県内病院）

9月

働きやすい病院づくり研修会

島根県医療従事者支援担当者研修会

先進地視察

社会福祉法人 聖隷福祉事業団 聖隷横浜病院

学校法人 東京女子医科大学 男女共同参画推進局

就労環境についてのアンケート調査（調査対象：女性医師）

10月

先進地視察

国立大学法人 旭川医科大学 二輪草センター

\* 上記の事業を進めるため、6月以降は2週間に1回程度、検討会を開催した

The page features a decorative graphic consisting of four semi-transparent blue circles of varying sizes, arranged in a horizontal line. The largest circle is on the left, followed by a smaller one, then a medium-sized one, and finally a large circle on the right.

# 1. 研修会報告

## 1) 働きやすい病院づくり研修会

◆日 時／平成 25 年 9 月 8 日（日）10:00～12:00

◆場 所／ニューウェルシティ出雲

◆参加人数／55 名

◆テーマ／「ワークライフバランスを充実させるための環境づくり」

講師：NPO 法人イーজেイネット 代表理事 瀧野 敏子 先生



### 講演内容

#### ○ワークライフバランス (WLB) と社会背景

社会的背景と若者の価値観の変化がワークライフバランスを必要としている。

#### ○WLB を成功させるための必須要件

育児中の女性医師のみを優遇するのではなく、男女すべての職能の職員に、不公平感のないようにメリハリづけを工夫する。

#### ○今後の課題

- ・ 病院幹部層のコミットメント
- ・ 公平感を担保する人事考課
- ・ 学生時代からの職業意識教育

### 平成 25 年度 働きやすい病院づくり研修会

近年、医療従事者不足は各地域で問題となっています。その中で、医療従事者個人のワークライフバランスを充実させるような就労環境を整備することは、大変重要な課題でもあります。今年度の研修会は「働きやすい病院評価(ホスピレイト)」の認証等、ワークライフバランスの推進に取り組んでおられる先生をお招きし、ご講演いただくことで、各々の病院づくりのきっかけになることを目的としています。

◆日時◆ 平成 25 年 9 月 8 日（日）10 時～12 時

◆公開講座◆ 演題「ワークライフバランス充実させるための  
環境づくり」

講師 NPO 法人イーজেイネット

代表理事 瀧野 敏子 先生

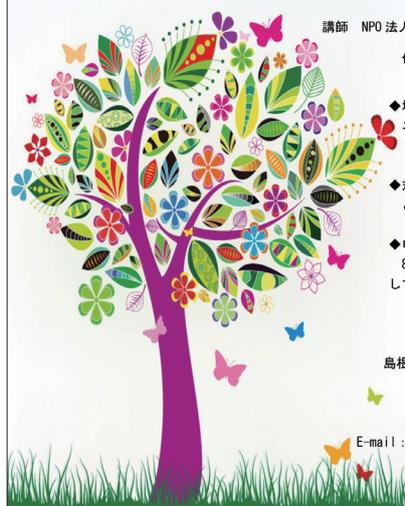
◆場所◆  
ニューウェルシティ出雲

◆対象者◆  
どなたでも参加できます。

◆申し込み方法◆  
8 月 30 日(金)までに下記へ連絡  
してください。当日参加も可能です。

申し込み/お問い合わせ先  
島根大学医学部地域医療支援学講座  
日高・伊藤  
Tel : 0853-20-2558  
Fax : 0853-20-2563

E-mail : ikue\_ito@med.shimane-u.ac.jp

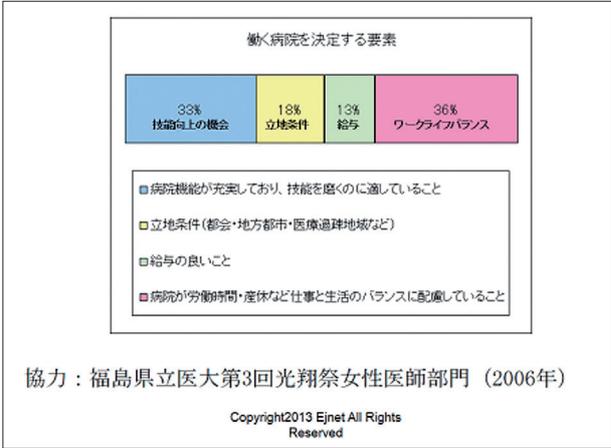


主催：しまね地域医療支援センター 島根大学医学部地域医療支援学講座  
共催：島根県健康福祉部医療政策課 地域医療支援コーディネータ連絡会  
後援：島根県医師会

講演スライド (一部抜粋)

平成25年度「働きやすい病院づくり」研修会 公開講座  
「ワークライフバランスを充実させるための環境づくり」

NPO法人イージェイネット 代表理事 瀧野敏子  
日時 平成25年9月8日(日)10:00～12:00  
会場 ニューウェルシティ出雲 百合の間  
主催:しまね地域医療支援センター、島根大学医学部地域医療支援学講座  
共催:島根県健康福祉部医療政策課 地域医療支援コーディネーター連絡会  
後援:島根県医師会



～麻酔科部長(男性)かく語りき(4)～

- 部下(女性医師)が独身→結婚→出産→育休→復帰、と何人も見てきた。
- 女性の方が優秀でよく働く。
- 子どもができてと家庭の方が大事になるのは当然だろう。
- 短時間勤務で、周りが後の仕事をしやすいように段取りして気遣いながら帰宅するのがわかる。
- 部長自身が過労でも、早く返してあげようと心から思う  
=信頼関係がベース

しかし、ひとりでも、「厚遇されて当然！」と振舞う者が出てきたら、この体制は崩壊する。

Copyright2013 Ejnet All Rights Reserved

～麻酔科部長(男性)かく語りき(5)～

- フリーランス(パート、アルバイト)で働く麻酔科医師が増加している。
- 彼らは、予定手術・軽症患者の麻酔のみ担当し、時間外、ハイリスク症例は、回避する。
- フリーランスの方が、低リスク高リターン。
- フリーランス麻酔科医師に1.5倍の時給を出しても緊急手術には応じないだろう、彼らは自らのワーク・ライフ・バランスを大切にしているので。

お金だけでは解決しない。救急担当医師をふくめた全医師のワークライフバランスを考えるべき。

Copyright2013 Ejnet All Rights Reserved

WLBを成功させるための必須要件

組織のモチベーションアップ  
=ハイ・パフォーマーを伸ばすために  
子育て女性医師のみを優遇するのではなく  
男女すべての職能の職員に、  
不平等感のないようにメリハリづけを工夫すること。

Copyright2013 Ejnet All Rights Reserved

今後の課題(まとめ)

- ①病院幹部層のコミットメント
- ②公平感を担保する人事考課
- ③学生時代からの職業意識教育

Copyright2013 Ejnet All Rights Reserved

## 2) 医療従事者支援担当者研修会

◆日 時／平成 25 年 9 月 8 日（日） 13:00～16:30

◆場 所／ニューウェルシティ出雲 ◆参加人数／ 30 名

◆テ ー マ／「共に考える～明日からできる病院づくり」

### 状況報告

H25 年度就労支援に関する状況調査の結果について

報告者：島根大学医学部地域医療支援学講座

日高美佐恵 氏

### 先進地視察報告

視察施設：社会福祉法人 聖隷福祉事業団 聖隷横浜病院

学校法人 東京女子医科大学 男女共同参画推進局

報告者：一般社団法人しまね地域医療支援センター

勝部 琢治 氏

### 分科会

各施設で抱えている問題を共有・検討すると同時に、参加者同士の交流を深めることを目的とし「復職支援」と「労働環境」のテーマに分かれて分科会を行った。



## 研修会で知りたいこと（事前アンケートより）

- ・各病院での取り組み状況を知る
- ・医師・看護師確保について
- ・働き続けられる職場づくりの工夫
- ・復職支援対策の実際
- ・支援する側が抱きやすい不公平感に対する工夫
- ・ワークライフバランスを理解していない病院幹部・行政への働きかけ
- ・院内保育、病児・病後児保育支援体制

## 明日から取り組みそうなこと（研修会后アンケートより）

- ・一人ひとりのキャリア形成を意識して復職支援を考える
- ・不公平感のない勤務体制・給与体制整備と「見える化」
- ・職員の声を聞ける場所・時間をつくる
- ・クランクの導入を検討する
- ・育休中の職員に対する情報提供などのアプローチを工夫する
- ・地元の高校・看護学校に情報提供を行い、連携する

それぞれが抱える問題点を参加者同士が共有し、他の施設での取り組みについて情報交換できたことが有意義であったという意見が多く聞かれた。



### 3) 研修会から今後必要と考えられる取り組み

働きやすい病院づくり研修会では、病院幹部層のコミットメント、男女すべての職能の職員に公平感を担保する人事考課、学生時代からの職業意識教育等が重要であることが示され、「参考になった」という意見が多く聞かれた。

医療従事者支援担当者研修会では、課題や情報を共有することで、明日から取り組める事を具体的に考えることができたようであり、「今後もこのような機会を設けて欲しい」という要望があった。

これらの研修会より必要と考えられる取り組みを下記に挙げる。

#### 復職支援

- ・ 個々人のキャリア形成をしっかりと考えた復職支援
- ・ 休職中からの情報提供

#### 労働環境

- ・ 病院幹部への啓発
- ・ 多様な勤務体制の整備
- ・ 制度の「見える化」
- ・ 職員の不満・要望を聞く場所を設ける
- ・ 環境を支援する体制を整える

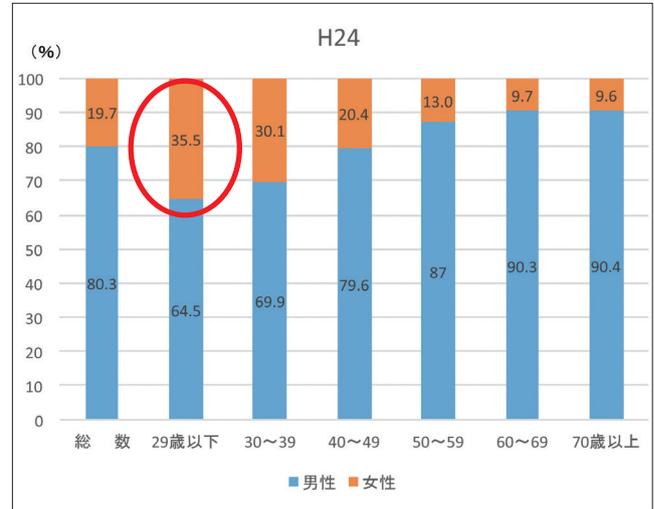
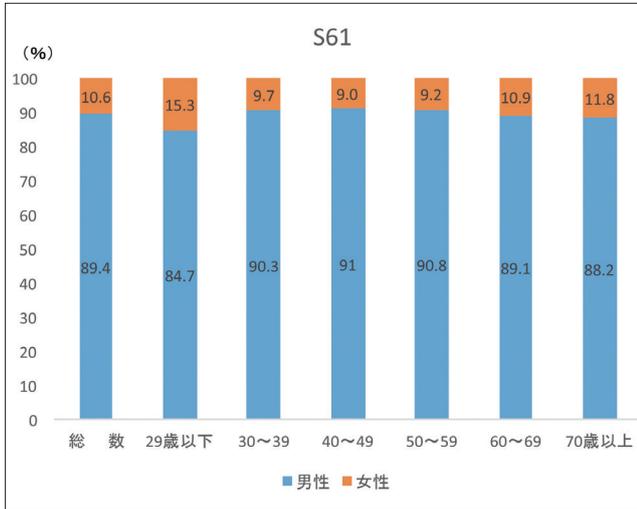
#### 学生教育

- ・ 地元の学校（高校・専門学校・大学等）との連携

## 2. ワークライフバランスに関する アンケート調査結果

# 2

## ワークライフバランスに関するアンケート調査結果



※厚生労働省 平成 24 年医師歯科医師薬剤師調査より

全医師に対する女性医師の割合は年々増加傾向にあり、平成 24 年の医師歯科医師薬剤師調査によると、29 歳以下の医師に対する女性医師の割合は 35.5% を占めている。

島根県内の医師不足は深刻であり、現状の就労環境下では、女性医師の増加も伴って、ますます厳しい状況となることが予想される。

### 1) 就労支援に関する状況調査（調査対象：県内病院）

#### 調査目的

現在の就労支援体制の状況を各施設ごとに把握することで、今後の島根県における就労環境改善のための基礎資料を得ることを目的とする。

#### 調査対象

島根県内全 53 病院 回収数：46 病院（回収率：87.0%）

#### 調査期間・方法

平成 25 年 8 月に、調査票と返信用封筒を配布し、郵送法により回収した。

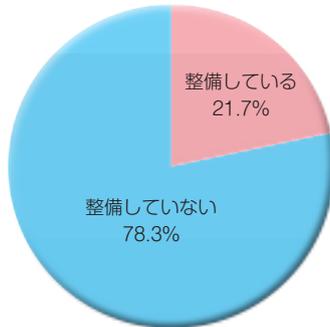
#### 調査内容

H25 年 4 月 1 日現在の就労支援に関する状況について

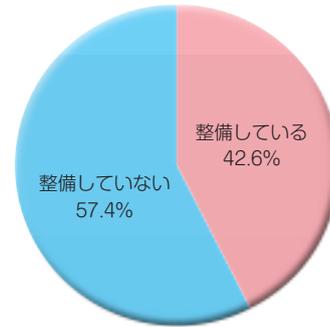
## 労働管理・勤務体制

### 【ワークライフバランス支援体制】

#### 〈医師〉



#### 〈看護師等〉

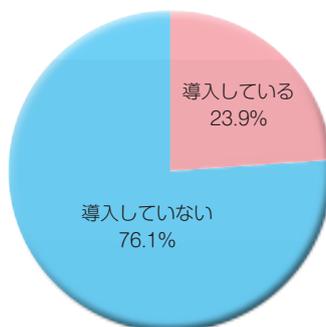


ワークライフバランスや就労環境に特化した支援体制を整備している施設は 15 施設のみであった。看護師等に比べ、医師に対する体制が整備されている施設は約半数しかなく、医師に対する就労環境支援体制整備の遅れが明らかとなった。

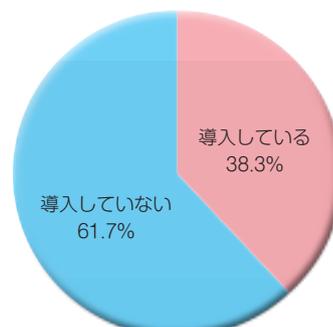
### 【多様な雇用形態】

#### ①短時間正規雇用制度<sup>※1</sup>の導入

#### 〈医師〉



#### 〈看護師等〉



#### ②ジョブシェアリング制度<sup>※2</sup>の導入

該当施設なし

「病院等における必要医師数実態調査の概要」によると、短時間正規雇用等、弾力的な勤務体制の導入率は 14.1% であり、県内病院での導入率は全国平均を上回る結果であった。

しかしながら、ジョブシェアリングを導入している施設はなかった。

※1 短時間正規雇用制度：他の正規フルタイムの労働者と比べて、その所定労働時間が短い正規型労働の雇用形態。

次のいずれにも該当するものを指す。

①期間の定めのない労働契約である

②時間当たりの基本給及び賞与・退職金等の算定方法等が、同一事業所に雇用される同種の正規型フルタイムと同等である

※2 ジョブシェアリング制度：通常、フルタイム勤務者一人で担当する業務を二人以上が組になって行い、評価・処遇も一緒に受ける働き方。仕事と育児、介護などとの両立を可能にするワークシェアリングの一形態。

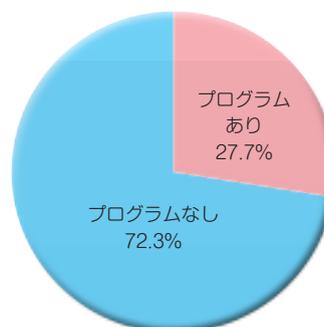
## 復職支援

### 【復職前の復職支援】

#### 〈医師〉

該当施設なし

#### 〈看護師等〉



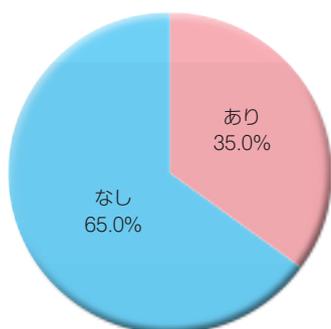
医師に対する復職前の復職支援プログラムは県内にはなかった。

一方、看護師等に対するものは72.3%の病院で整備されていた。具体例の一部を下記に挙げる。

- ・ 島根県看護協会からの委託事業
- ・ 勉強会の資料を育休中職員にも送付する
- ・ 希望・能力に応じて個々に提供
- ・ 復職前のオリエンテーション

## 育児支援

### 【院内保育所】



- 定員数 5～75名
- 24時間保育実施施設 12施設
- 病児保育 3施設

---

- 院外提携保育施設 4施設
- ベビーシッター支援 0施設

院内保育の取り組みは、全国平均の41.5%<sup>\*1</sup>と比較するとやや下回っていた。

病児保育導入施設は3施設のみであった。

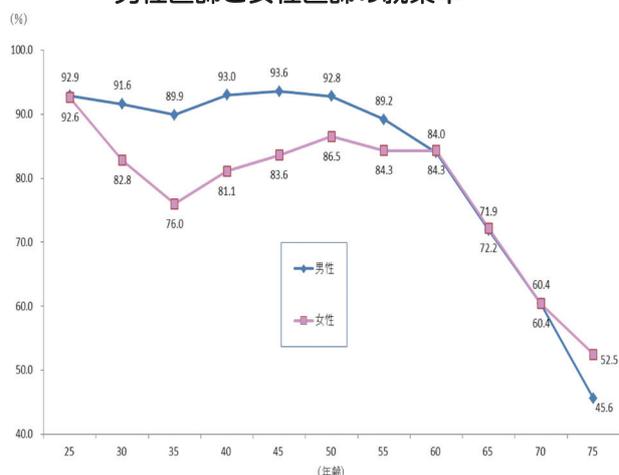
院内保育以外の育児支援策（院外提携保育施設、ベビーシッター支援等）を行っている施設はほとんど見られなかった。

\*平成23年度「病院勤務医の負担軽減の状況調査」より

## 2) 就労環境についてのアンケート調査（調査対象：女性医師）

全医師に対する女性医師の割合は増加傾向にあり、女性医師就業率は、育児・出産を経験する30～40代で一旦落ち込みを示す。M字カーブを描くのは有名な事実である。

女性医師の就業率のM字カーブ  
—男性医師と女性医師の就業率—



※医師が25歳で卒業すると仮定した場合の就業率。  
出典：「日本の医師受給の実証的調査研究」（主任研究者 長谷川敏彦）

### 調査目的

女性医師の就労環境や勤務条件、ならびに就労状況の現状と課題を把握することで、今後の島根県内における就労環境改善のための基礎資料を得ることを目的とする。

### 調査対象

平成25年9月1日現在、県内病院に勤務する女性医師。常勤・非常勤などの勤務形態は問わない。  
なお、女性医師数は国ならびに県の先行調査を参考としたが、出産による退職等で勤務していない者もあるため、事前に各病院に対して配布可能数を問い合わせた。

### 調査期間・方法

平成25年9月に実施。

各病院から勤務する女性医師に対し、アンケート用紙と返信用封筒を配布してもらった。

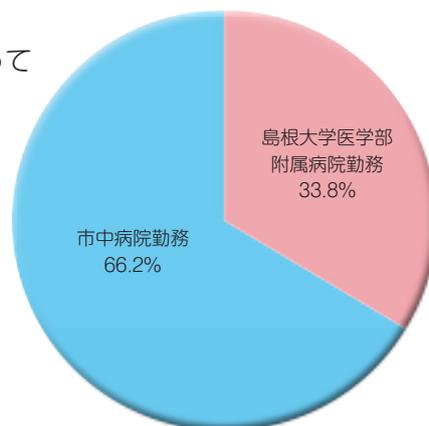
アンケートは無記名とし、記入後は返信用封筒に封函して所属病院の担当者に渡してもらった。その後、各病院からまとめてアンケート用紙の回収を行った。

調査研究への協力は任意とし、記入したアンケートの提出をもって調査研究へ同意したものとみなした。

配布数：240人 回収数：139人（回収率：56.5%）

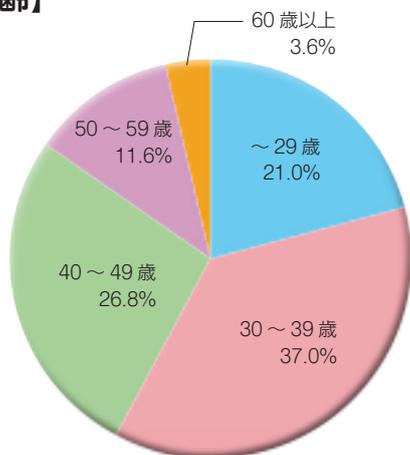
### 調査内容

平成25年9月1日における勤務状況、仕事と生活に関する満足度、今後必要だと思う支援・制度についてのニーズ調査等。



## 回答者の属性

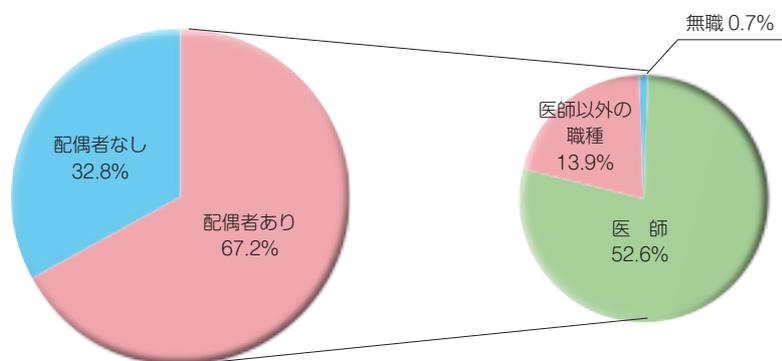
### 【年 齢】



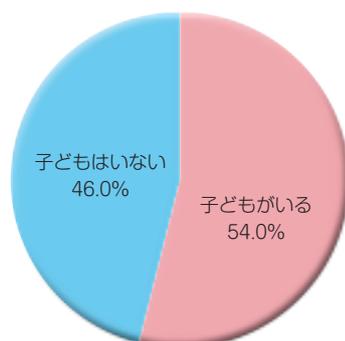
### 【配偶者】

回答者の約7割に配偶者があり、相手の職業に関しては医師と答えた人が約8割を占めていた。

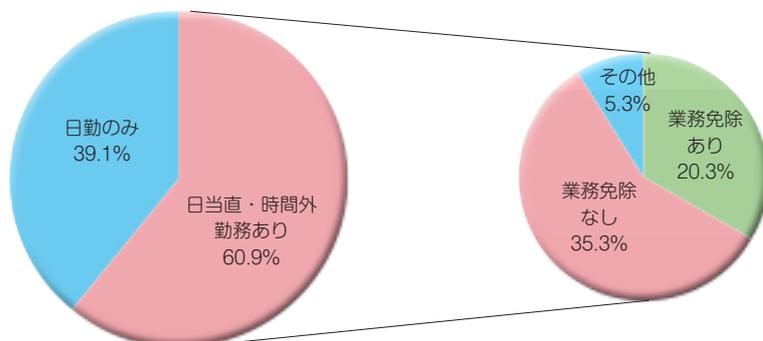
(参考:平成21年「女性医師の勤務環境の現況に関する報告」既婚 54.6% 配偶者の職業:医師 70.4%)



### 【子ども】

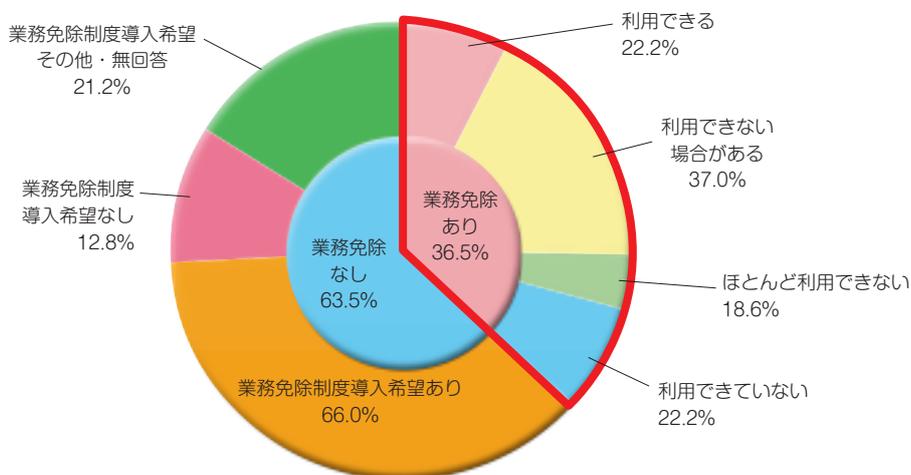


## 現在の勤務の状況



- ・回答者のうち、日勤のみの者が約 4 割を占めていた。
- ・日当直・時間外勤務をしている医師の平均日当直回数は、約 3 回 / 月であった。
- ・最近 1 週間の時間外平均時間 (日当直除く) は、  
 全病院平均 12.5 時間  
 市中病院平均 10.5 時間  
 大学病院平均 15.6 時間  
 であり、全病院平均は全国平均と同程度であった。

(参考：平成 23 年度「中医協病院勤務医の負担軽減の状況調査」：13.7 時間)

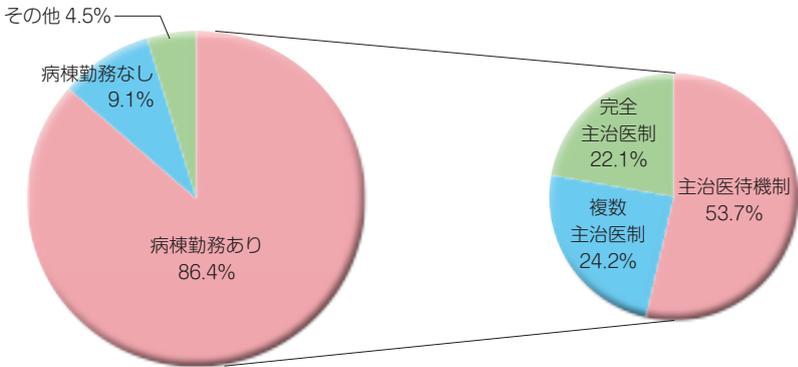


業務免除があると答えた者は 36.5% であり、その中でも実際にその制度が利用できる者は 2 割程度しかなかった。

一方、業務免除がない者のうち、66.0% は制度の導入を希望しており、制度の整備・利用の徹底が必要と考えられる結果となった。

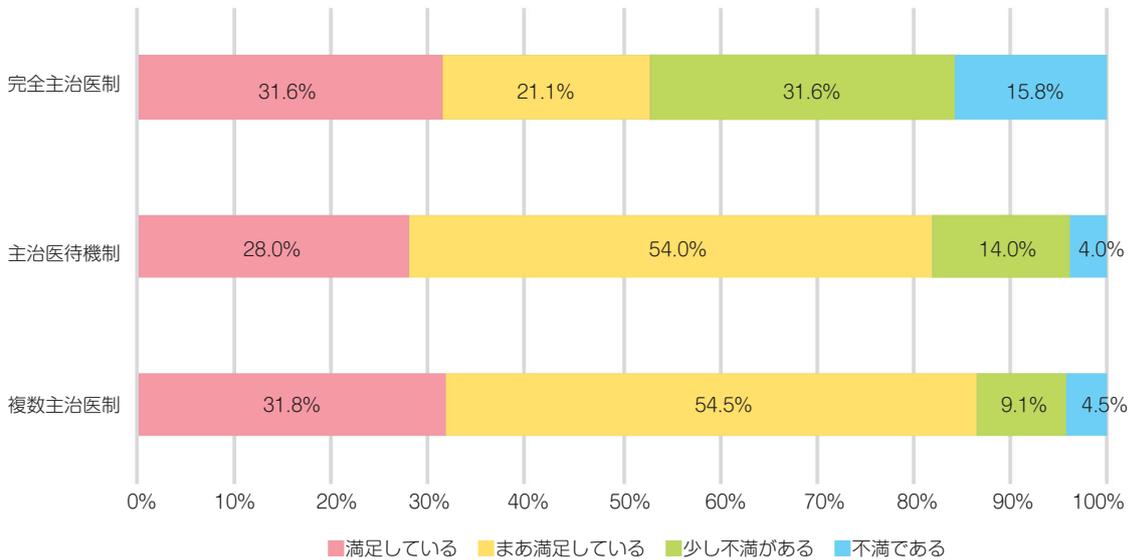
# 診療体制

## 【病棟勤務のある方の診療体制について】



診療体制については、夜間・休日のみ待機制である「主治医待機制」が最も多かった。「複数主治医制」の導入は約2割台にとどまっており、「完全主治医制」も依然として2割を占めていた。

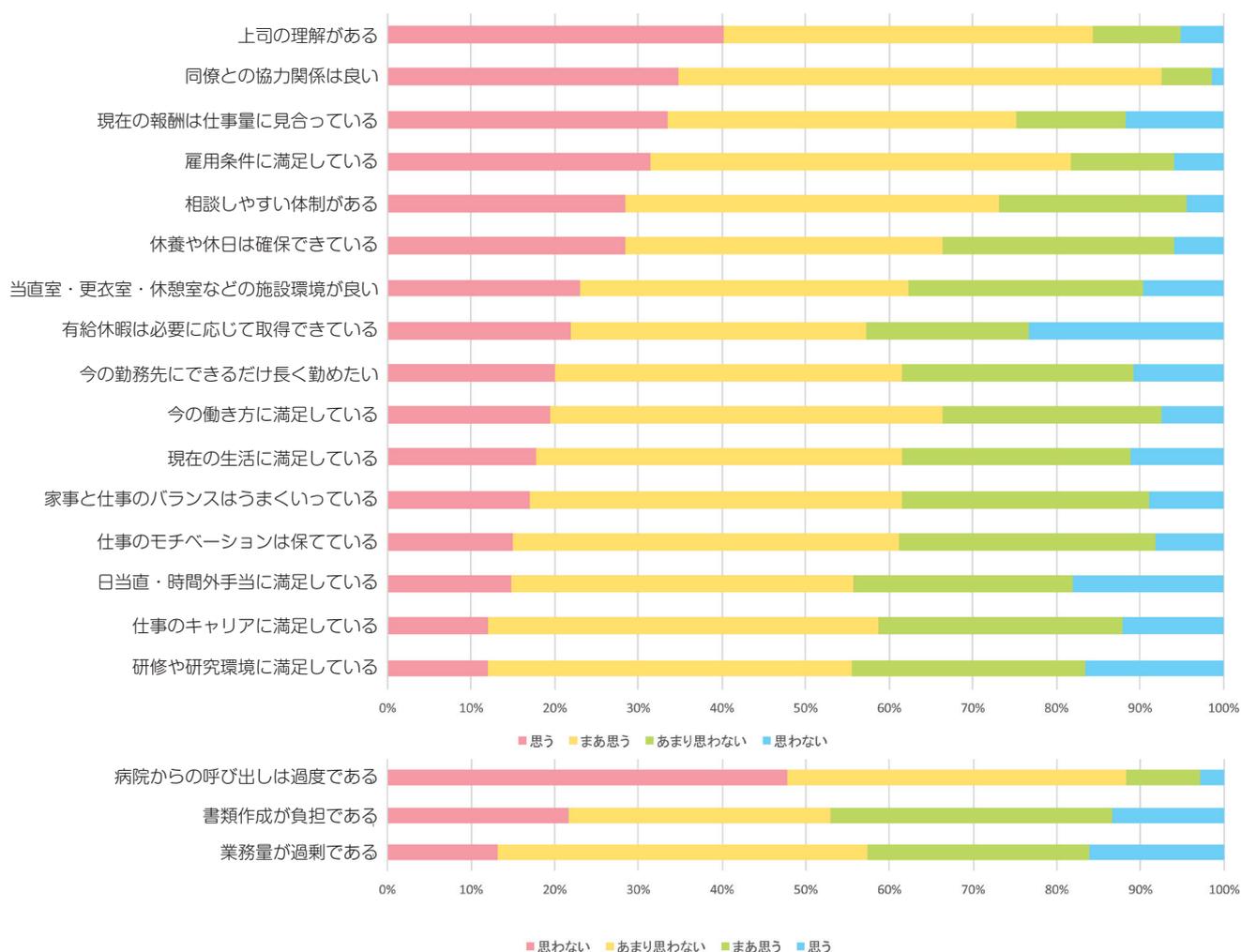
## 【診療体制による満足度の違い】



主治医待機制・複数主治医制の満足度は概ね高かった。中には「複数主治医制であるが、実質一人主治医制と同様である」との記載もあり、特に若手医師の中には不満を感じている者もあった。

完全主治医制は他の診療体制と比較すると満足度が低く「休日・夜間だけでも待機制にしてほしい」「疲弊している」という記載もあり、診療体制の改善が望まれる結果であった。

## 現在の仕事・生活について

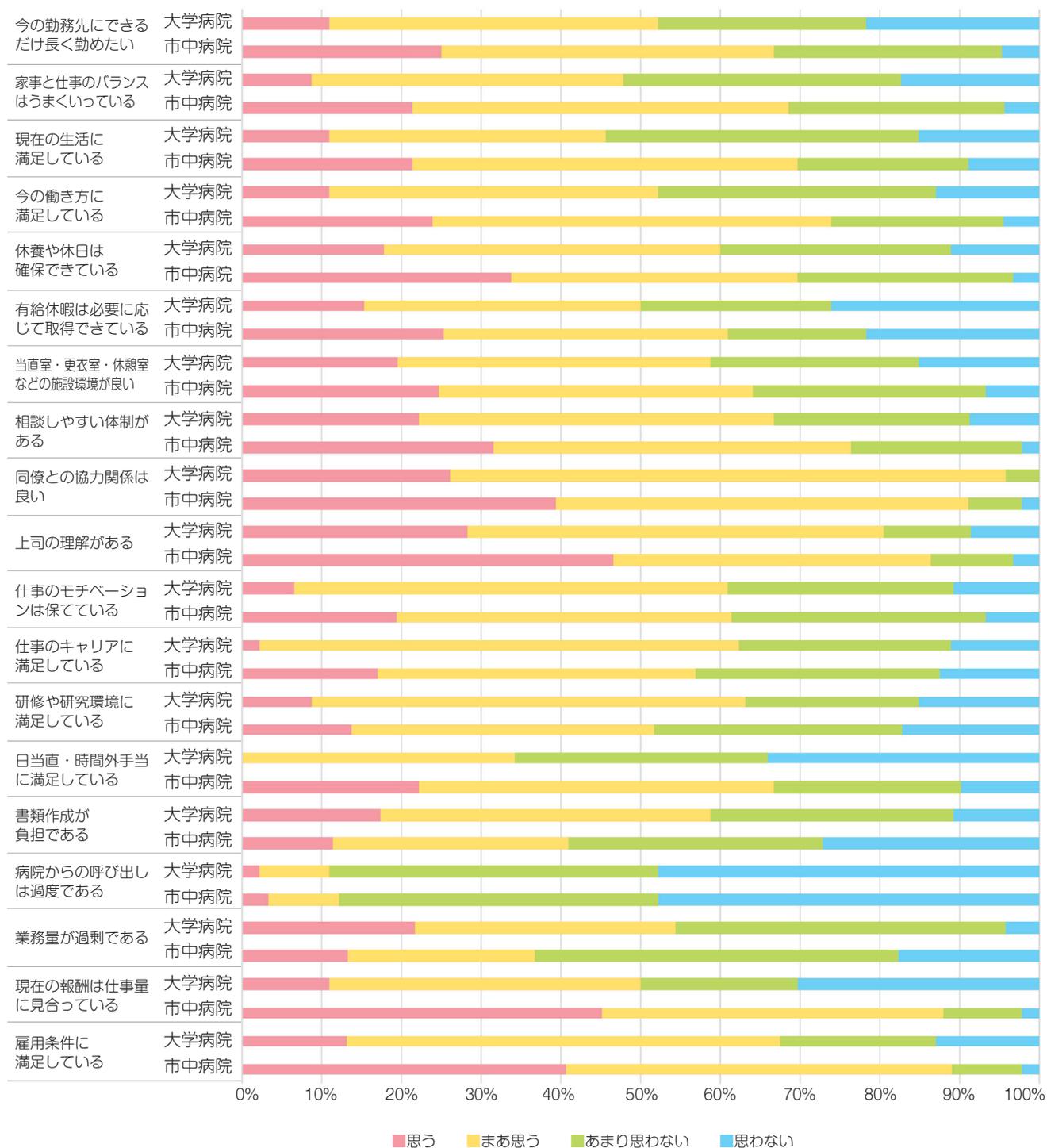


70%以上の者が「満足している」「まあ満足している」と答えた項目は「上司の理解がある」「同僚との協力関係は良い」「現在の報酬は仕事量に見合っている」「雇用条件に満足している」「相談しやすい体制がある」の5項目であった。

一方「日当直・時間外手当に満足している」「研修や研究環境に満足している」が、他と比較して満足度の低い項目であった。

H23年度の調査と比較して10%以上の差があった項目は「書類作成が負担である」(H23年度60.4% → H25年度47.0%)、「当直室・更衣室・休憩室などの施設環境が良い」(H23年度38.7% → 平成25年度62.2%)といずれも改善傾向にあり、医療クラークの導入や施設環境整備が進んだといえる。

## 現在の仕事や生活 ～大学病院と市中病院の比較～

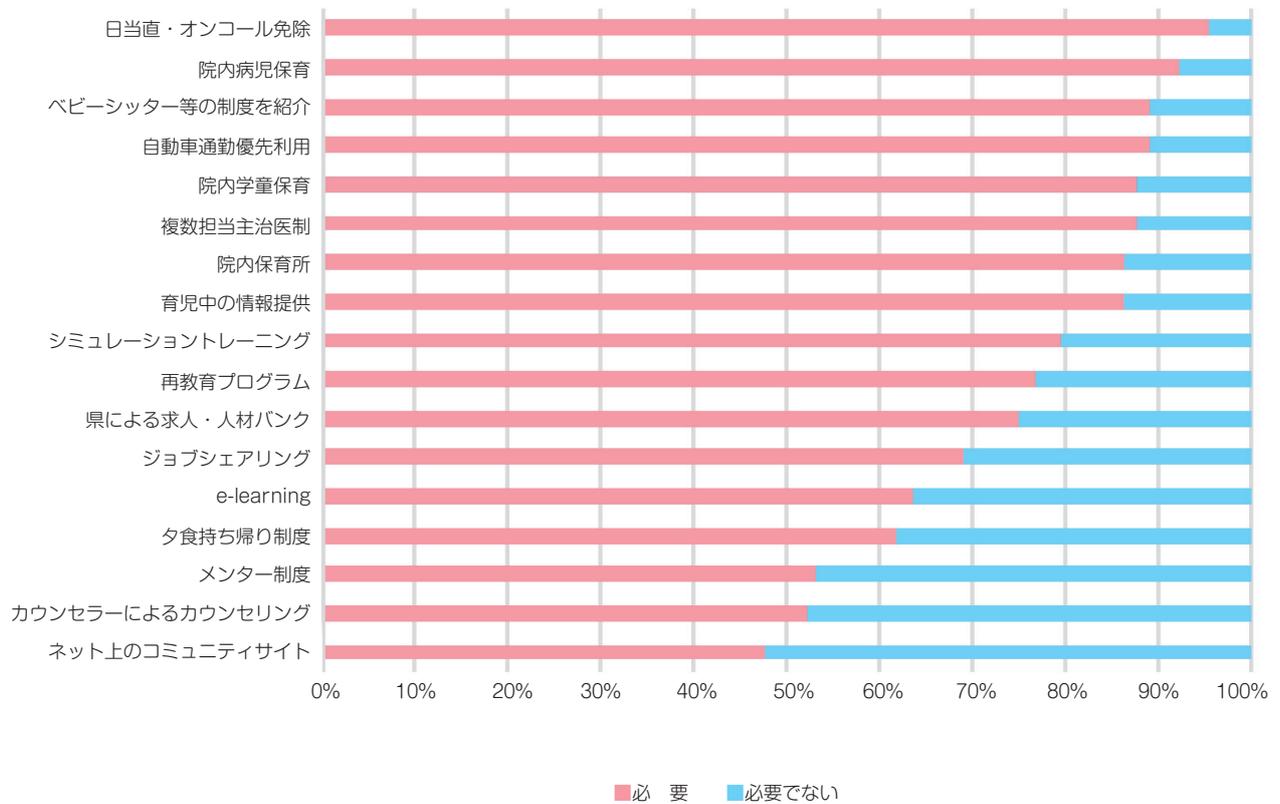


大学病院と市中病院の比較ではそれぞれの満足度に差が見られた。

20%以上の差のあった項目は「雇用条件に満足している」「現在の報酬に満足している」「今の働き方に満足している」「現在の生活に満足している」「家事と仕事のバランスはうまくいっている」の4項目で、いずれも市中病院の方が高かった。

大学病院勤務者が優位な結果になるであろうと予想された「仕事のモチベーション」「キャリアの項目」については、市中病院とほぼ同程度であった。

## 育児・復職支援



育児・復職支援については、先行調査・先行文献と同様、今回の調査でも院内保育・病児保育・学童保育等の育児支援に関する項目が上位を占めた。一方、一般的に必要と言われている相談・カウンセリング体制についての必要度はそれほど高くなかった。現実的な問題として直面している項目が、優先的な整備を希望するものとして挙がってきたと推測される。

### 3) ワークライフバランスに関するアンケート調査結果から 今後必要と考えられる取り組み

#### ① 就労支援に関する状況調査より（調査対象：県内病院）

##### 労働管理

- ・ 医師も含めた就労支援体制の構築
- ・ 多様な勤務形態の導入

##### 復職支援

- ・ 県全体での復職支援体制の構築

##### 育児支援

- ・ 地域保育力の発掘：ファミリーサポート制度、ベビーシッターの斡旋
- ・ 病児・病後児保育の充実

#### ② 就労環境についてのアンケート調査より（調査対象：女性医師）

##### 勤務体制

- ・ 当直明けの業務免除制度の導入・徹底
- ・ 複数主治医制・多様な勤務形態の導入を検討
- ・ 有給休暇の取得促進
- ・ 日当直・時間外手当の見直し（仕事量と報酬が見合っているか等）
- ・ 研修・研究環境の整備

##### 復職支援

- ・ 地域も含めた病児・病後児保育の整備
- ・ 日当直・オンコール免除

##### 育児支援

- ・ 育児中の情報提供
- ・ 再教育支援

The page features three decorative orange circles of varying sizes and opacities. One large circle is on the left, a smaller one is in the middle, and another large one is on the right, all partially overlapping the text.

### 3. 先進地視察報告

～特徴的な取り組み～

## 1) 社会福祉法人 聖隷福祉事業団 聖隷横浜病院

「職員が満足して働ける病院を目指す」

医師が働きやすい環境を整えることで、3年間で医師数が約40人増えた。

### ジョブシェアリング制度の導入

育児中の女性医師に対して常勤医師一人分の仕事を二人で担当するもので、週3日の日勤勤務と週1日～月1日程度の当直を行う。

労働時間は週30時間程度で、身分上は常勤職員として扱われるため、社会保険などの福利厚生は常勤医師と同様。給与は諸手当、賞与なども含めて規定の60%相当。

院長自らが相談窓口となり、調整している。

	月	火	水	木	金	土	日
午前	医師A	医師B	医師A	医師B			
午後							
夜		医師A or B on call					

都合により交代可能

交代月1～2回

カンファレンス (情報交換)

〈特徴〉

フルタイムの常勤医師と同じように担当患者を持つため、非常勤とはモチベーションが全く異なる。入院患者の回診や急変の対応・当直も行うことで、現場感覚を維持することができる。それにより、常勤に復帰しやすくなる。

### 主治医制からチーム主治医制へ

個人主治医制からチーム制へ移行。取り組める診療科から段階的に実施している。

・診療科にいくつかのチームを作る。

朝の回診・夕方のカンファレンスで、チーム間・チーム内での患者の情報共有を行う。

土日Aチーム、翌土日Bチーム⇒休暇と分かるように可視化する。

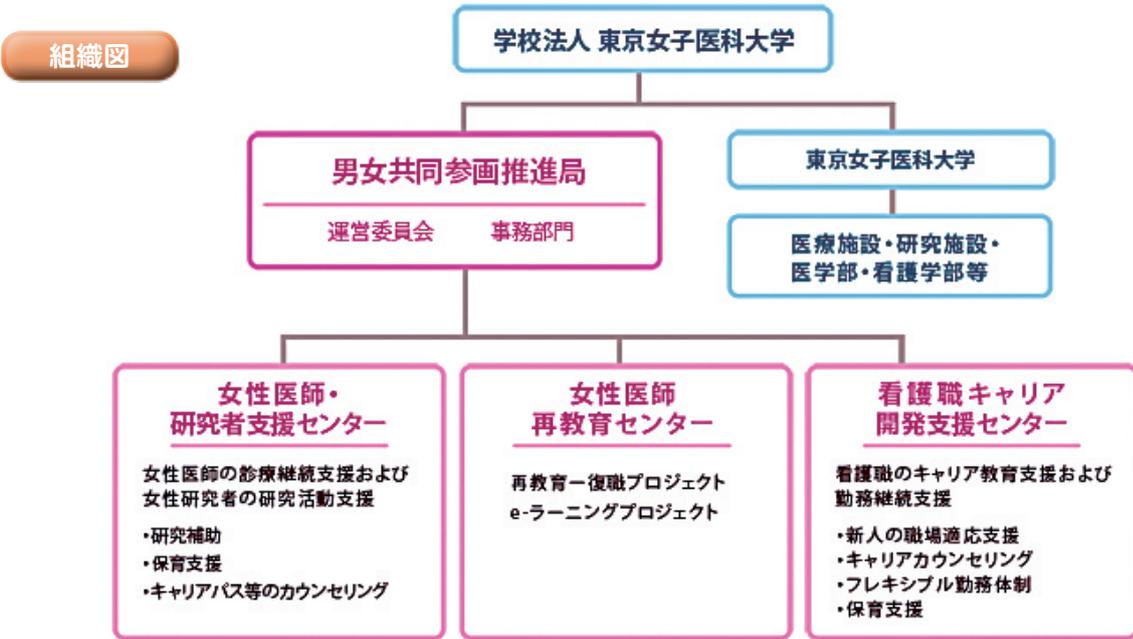


1か月の中で全く病院に来ることのない週末ができる

女性医師だけの取り組みではなく、男性も同様に取り組みをしなければならない

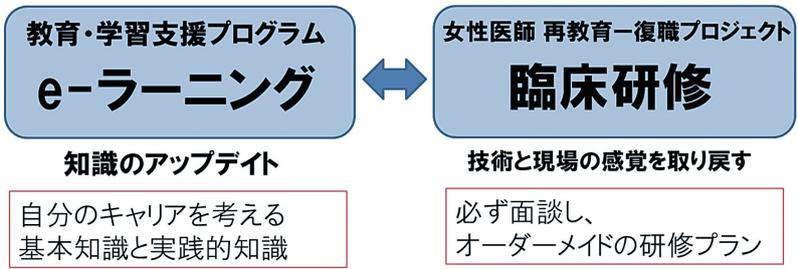
医師全体を考えることが成功の秘訣

## 2) 学校法人 東京女子医科大学 男女共同参画推進局



### 女性医師再教育センター

各個人の状況には多様性があり、型にはまった研修制度を登用するのではなく、相談窓口を通じて各個人に応じたキャリアプランを考慮する。オーダーメイドの研修プランを作成し、長期的に見て、常勤医として復帰を促すよう配慮されている。



### 〈講義内容の例〉

休職されているご家族や友人に、ぜひ、お知らせください!!

「1講義は約「20分」、「いつでも」、「何度でも」、学習できます。」

教育・学習支援プログラムは、東京女子医科大学とグラクソ・スミスクラインが共同開発・運営する、医師を対象としたe-learningです。

臨床に必要な基本項目：医療現場の最新情報、最低限知っておきたい情報

**ERにおける急性期意識障害の評価**  
安心院 康彦 帝京大学 救急医学講座 ER 准教授

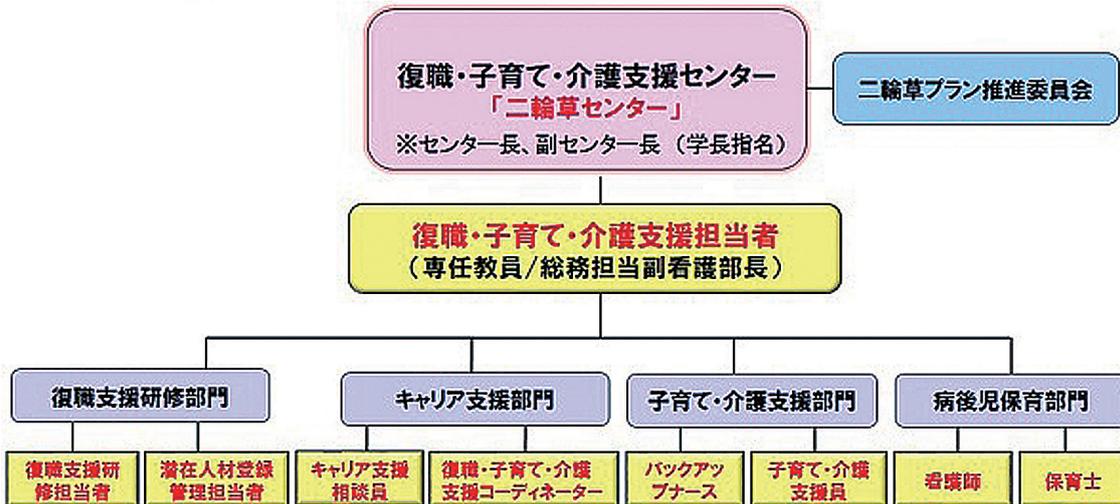
**成人 こんな時あなたならどうする? 外来で遭遇する緊急疾患の診断1**  
岸田 直樹 手稲溪仁会病院 総合内科・感染症科 医長 感染症科チーフ 感染対策室 室長

利用にあたっては、所属・地域を問わない。登録・視聴はすべて無料。

### 3) 国立大学法人 旭川医科大学 二輪草センター

#### 組織図

#### 復職・子育て・介護支援センター組織図



運営資金が大学から全面的にバックアップされていることにより、医師・看護師・保育士・事務職員が確保され、病院内で市民権を得ている。

#### 学生教育

医学科3年生を対象に「医学概論：ワークライフバランスを考えよう」と題し、1日(8:50～17:00)かけて、講義・グループディスカッションを行い、医師としてのワークライフバランスを考える機会を与えている。

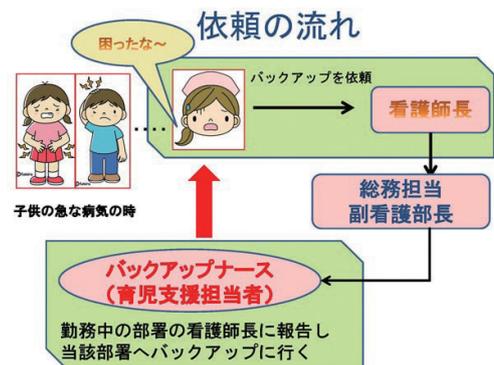
#### キッズスクール

学童期サポートの一環として実施。小学1～6年生を対象にして長期休暇中に取り組んでいる。大学の特徴を生かした特別授業を企画し、英語・健康・医療に関することを学んだり、体験学習などを行っている。

学生ボランティアにも参加してもらうことで、子どもたちの身近なロールモデルとなっている。

#### バックアップナースシステム

子どもの急病等で早退・欠勤する看護師に代わり、バックアップナースを派遣してもらうことが可能。業務の代行というよりは、休む人の精神的な負担を軽減するための制度として設けられている。



## 4) 国立大学法人 鳥取大学医学部附属病院 ワークライフバランス支援センター

平成 22 年 4 月に開所。『ひとりひとりの職員大事にします』をコンセプトに、仕事と家庭の両立を含め多様な働き方・生き方を尊重し、皆が能力を発揮し活躍できる病院を目指し、活動を展開している。「働きやすさトップクラス」を推進することを目的としてセンターを開設。

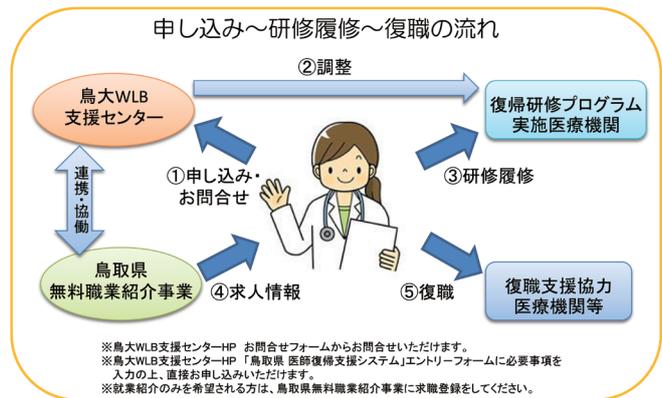
### 鳥取県医師復帰支援プログラム（鳥取県・鳥取大学医学部附属病院連携事業）

県内で復職を希望する休職中の医師を対象に、復職研修プログラムを提供。県東部・中部・西部での研修プログラムがある。また、仕事と家庭の両立に配慮した、職場環境が整った県内医療機関への就業を紹介。

平成 24 年度は 4 名が利用した。

復帰プログラムは「大学」「県中」「市中病院」と分け、研修期間は原則 1 年とする。

大学復帰の場合、医師キャリア継続プログラムを利用。



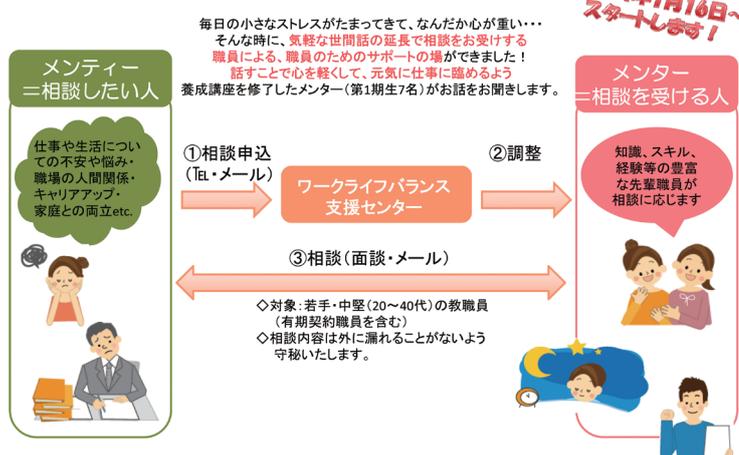
### メンター制度

養成講座を修了したメンター（相談を受ける人）がメンティー（相談したい人）の話聞く、職員による職員のためのサポート。

相談を通じ、メンティー本人が自ら考え、気づき、判断することを促す。

相談内容は、家族関係・子どもの養育・家庭と仕事の両立・職場の人間関係・将来の進路（キャリアプラン）など様々である。

### 鳥取大学医学部・附属病院 メンター制度



ワークライフバランスは仕事の効率をアップさせる。

仕事に集中できる環境整備をすることで、仕事へのモチベーションを上げる仕組み作りが可能。



仕事への源は家庭にあり

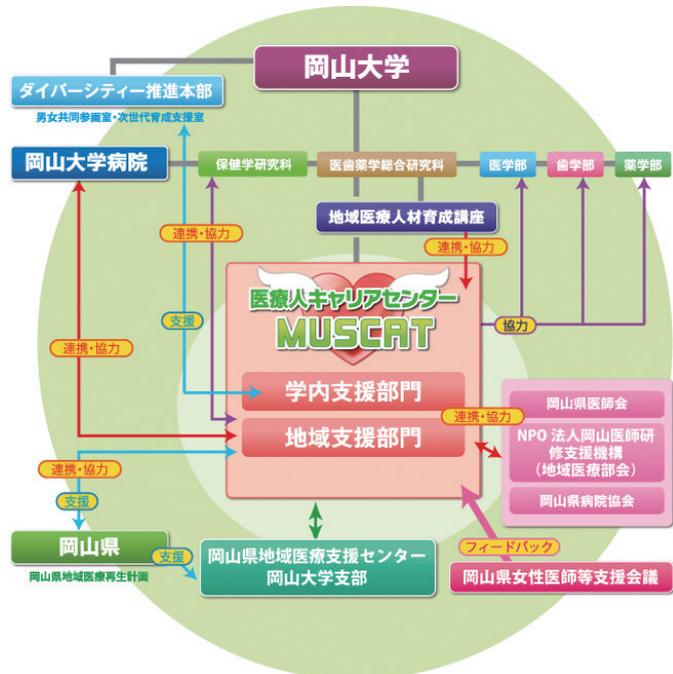
## 参考)国立大学法人 岡山大学 医療人キャリアセンター(MUSCAT)

※平成 24 年度に視察

平成 22 年度より、女性医療人の支援と男女共同参画の実現を目指した「MUSCAT プロジェクト」が岡山県からの委託事業として始動した。

岡山県・岡山県医師会女医部会・岡山県病院協会などとも連携し、下記について取り組んでいる。

- ①先輩から後輩へ知識と経験を伝える  
ネットワーク形成による離職防止
- ②個々にニーズに合わせた復職支援
- ③男女共同参画を目指したサポータークラブ
- ④病児保育ルームの設立を中心とした次世代育成支援

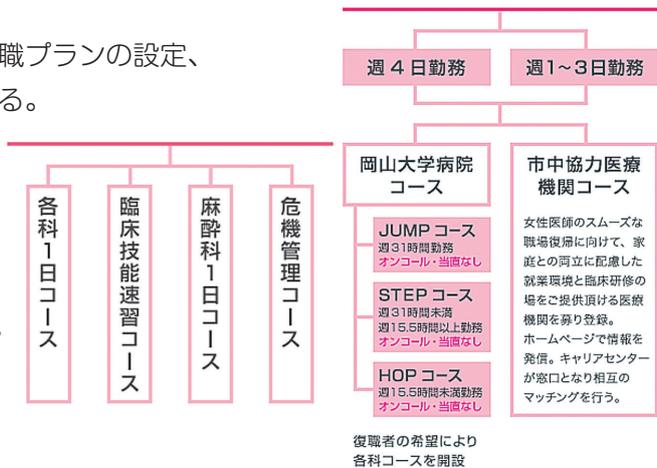


### 復職支援プログラム

医師としてのキャリアアップを目的とした復職プランの設定、復職先の診療科や医療機関との調整を行っている。

- ①大学病院ワーキングコース
- ②協力病院ワーキングコース

地域の医療機関を巻き込んだ復職プログラムが特徴的で、約 60 名の女性医師が復職した。



### 臨床現場定着を目指した活動

- ①若手医療人の横のネットワークづくり (MUSCAT Youth)
- ②地域連携を目指して (MUSCAT フォーラム)
- ③オンラインでサポートネットワーク (MUSCAT WEB)
- ④ロールモデルに出会う・緩やかにつながる (MUSCAT ミーティング)

### 次世代の育成を目指した活動

- ①子育てに関する講演会の実施 (次世代を育む講演会)
- ②小・中・高校生向け体験セミナーの実施 (職場体験セミナー)
- ③病児保育施設の設立
- ④ひらめき★ときめきサイエンス (研究体験実習)

## 5) 先進地視察から今後必要と考えられる取り組み

### 労働環境

- ・ チーム主治医制導入の検討
- ・ 多様な勤務形態の検討（ジョブシェアリング制度等）

### 復職支援

- ・ 各個人に応じたキャリア支援のための相談窓口の設置
- ・ 産休・育休中の情報提供
  - 再就職支援：既存の e-learning の啓発
  - 個々人に応じた復職支援プログラム
- ・ メンター制度

### 育児・介護支援

- ・ 病児を含めた保育施設の充実
- ・ 学童保育

### 次世代教育

- ・ 学生へのキャリア教育
- ・ 職場体験（小・中・高校生）

The title '4. 提言' is centered on the page. It is surrounded by four soft, pink, circular decorative elements: one large circle to the left, one smaller circle to the right, and two medium-sized circles positioned above and below the text.

## 4. 提言

現在、少子高齢化が進行し、女性に対する期待や役割の変化、価値観やライフスタイルの多様化に伴い、ワークライフバランスが注目されている。

医療の分野でも女性医師の割合は年々増加してきている。女性医師のみならず、男性医師においても家庭生活に比重をおく者は世間の風潮と同様に増加していくと予想される。以前は自分の家庭を犠牲にして働くのが当たり前であったが、今後も同じような就労環境では、医師確保は難しいと考えられる。

島根県内の女性医師に対する支援体制は、施設調査からもわかるように体系化されていないのが現状であり、復職支援に関するキャリア支援の相談窓口は未だ存在していない。

先進地視察で医師就労支援に力を入れている施設を見学したが、すべての施設に共通して言えることは、幹部層が個々人のキャリア・就労環境をしっかりと考えた上で支援していることが根本にあり、キャリア支援を行う窓口の存在が明確化されていることであった。

女性医師を対象とした調査では、最も現実的な問題として直面している育児に関する項目が優先的な整備を希望する項目として挙げていた。大学病院を含めた臨床研修指定病院ではすでに院内保育の整備が進んでいるが、地域の中核病院ではなかなか困難な面もあり、ファミリーサポートセンター等の地域に存在する保育力も必要となってくると考えられる。また女性医師支援のみならず、男女を問わない就労環境整備のため、チーム主治医制の導入や当直明けの代休整備等が必要とされていることもアンケート調査から明らかになった。

今後は全ての医師を対象とする就労環境を整備することが必要である。また、医師個人が育児・介護・社会資源など、自分の置かれた状況に応じてキャリアプランをしっかりと構築できることが重要であり、そのための相談窓口・体制を整えることは、欠くことができないと考える。

一方、支援対象者においては、優遇条件のまま非常勤として勤務を続けるのではなく、とりまく状況が緩和されたときに常勤医として復帰できるよう、キャリアやモチベーションをいかに維持していけるかということが大きなポイントとなってくると思われる。それには制度を整える側も利用する側も十分にそれを理解するよう啓発していく必要もある。学生教育等もその中のひとつであろう。

キャリア支援ならびにモチベーションを維持するための労働環境を整えることが、今後の医師確保にむけた取り組みの最重要事項であり、ワークライフバランスとは、その先にある個々人によって様々に変化し、充実させていくものであると考える。

これらの取り組みを全県的に検討することによって、男女問わず、県内で従事する、全ての医師をとりまく環境が改善されることが望まれる。

## 必要な支援方策

## 今後必要な取り組み

### ① ネットワークの構築

- ◆ 地域を巻き込み、全県的に検討・対応するネットワークの構築

### ② 相談窓口の設置

- ◆ 個々人に応じたキャリア相談・支援

### ③ 出産・育児・介護支援

- ◆ 病児・病後児保育、院内保育、学童保育の充実
- ◆ ファミリーサポートセンター、ベビーシッター等の地域保育力の発掘
- ◆ 出産・育児・介護休暇中の情報提供
- ◆ 育児・介護中の業務負担軽減（日当直・オンコール免除等）

### ④ 勤務環境整備

- ◆ 多様な勤務形態の導入（複数主治医制・ジョブシェアリング等）
- ◆ 有給休暇の取得促進
- ◆ 当直明けの業務免除
- ◆ 就労環境支援の体制整備
- ◆ 研修・研究環境の整備

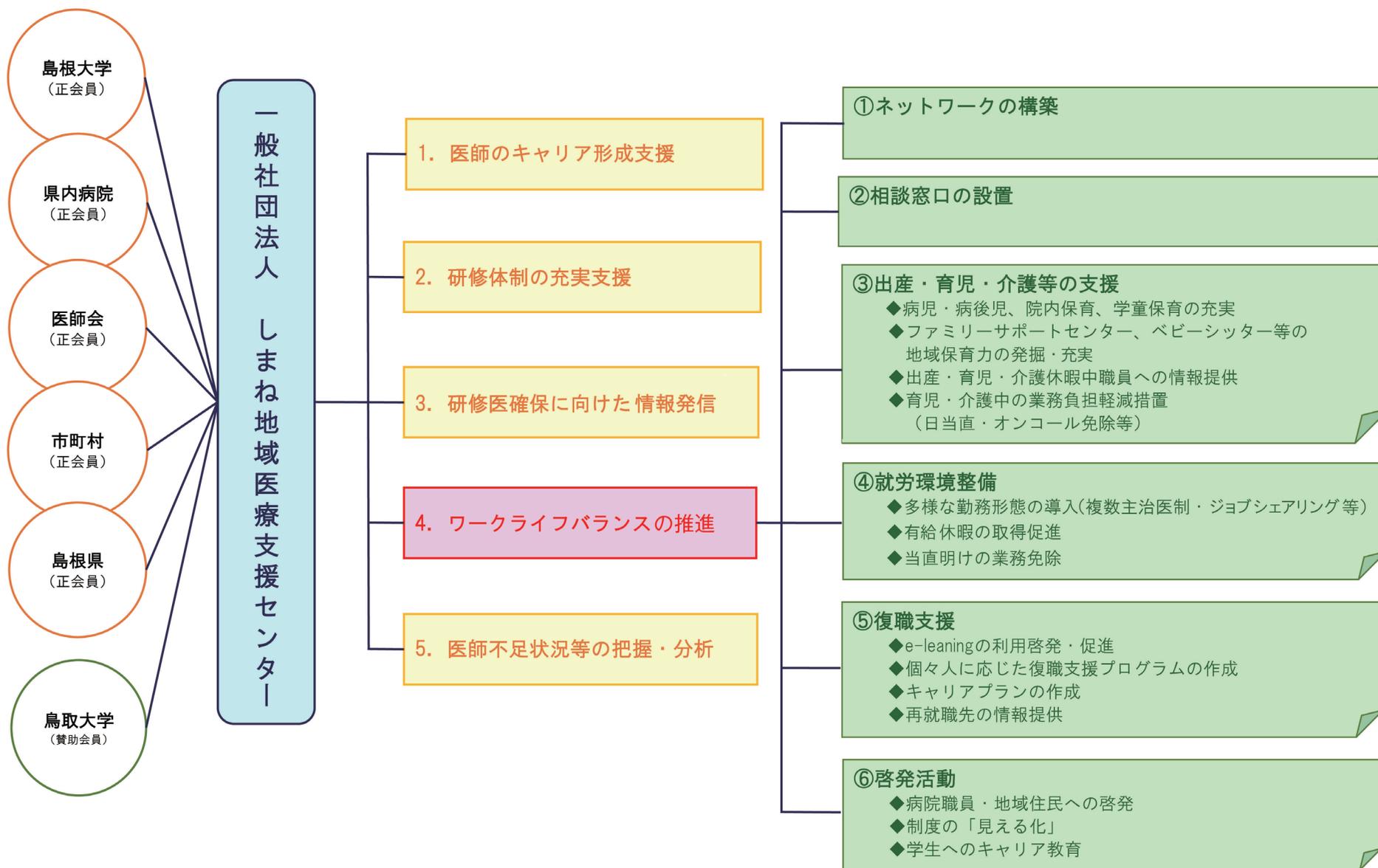
### ⑤ 復職支援

- ◆ e-learning の利用啓発・促進
- ◆ 個々に応じた復職支援プログラムの作成

### ⑥ 啓 発

- ◆ 病院職員・地域住民への啓発
- ◆ 制度の「見える化」
- ◆ 学生へのキャリア教育

# 〈概念図〉



※一般社団法人 しまね地域医療支援センター HP より一部抜粋  
 [URL] <http://www.allshimane.jp/>

## 平成 25 年度 ワークライフバランスの推進事業報告書

---

発 行 ● 島根大学医学部地域医療支援学講座

〒 693-8501 島根県出雲市塩冶町 89-1

[Tel] 0853-20-2558 [Fax] 0853-20-2563

[E-mail] career@med.shimane-u.ac.jp

[URL] <http://www.communityshimane.jp/>

印刷・製本 ● オリジナル／リトルサイズ

〒 693-0021 島根県出雲市塩冶町 267-5