

日本リウマチ学会学術集会シンポジウム7-1-3  
男女共同参画委員会企画  
@福岡国際会議場 2017年4月20日

誰もが働きやすい職場を目指して  
--上司と部下でつくるリウマチ医ワークライフバランス

元・（公財）田附興風会医学研究所北野病院  
八木田 正人

COI開示：特にありません

# 北野病院リウマチ膠原病内科

- 2005年（H17年度）

免疫血液内科よりリウマチ膠原病内科として分科  
部長1名（八木田） 副部長1名（簗智）でスタート



これまで、京都大学臨床免疫内科、神戸大学膠原病リウマチ内科、  
大阪大学呼吸器免疫内科等よりサポート

# 北野病院リウマチ膠原病内科医師スタッフ数推移 （赤字：女性医師数）

年度	部長	副部長	レジデント	総数（うち女性医師数）
H17年度	1	<u>1</u>	0	2 (1)
H18年度	1	<u>1</u>	1	3 (1)
H19年度	1	<u>1</u>	3	5 (1)
H20年度	1	2 (1)	2	5 (1)
H21年度	1	<u>1</u>	2 (1)	4 (2)
H22年度	1	<u>1</u>	3 (1)	5 (2)
H23年度	1	<u>1</u>	3 (1)	5 (2)
H24年度	1	<u>1</u>	3	5 (1)
H25年度	1	<u>1</u>	4 (1)	6 (2)
H26年度	1	2 (1)	5 (1)	8 (2)
H27年度	1	2 (1)	6 (3)	9 (4)
H28年度	1	2 (1)	4 (3)	7 (4)

● 旗智Dr: 育児休暇

## 北野病院におけるキャリア支援の歩み

2006年2月：「女性医師支援委員会」を設立。

NPO法人イージェイネット「働きやすい病院評価」（ホスピレート）認定

2007年4月：「男女共同参画委員会」へ改称。

---

### 当院ホームページより

- 子育て支援（院内保育所、臨時保育、夜間保育、病児保育）
- キャリア支援（キャリア相談窓口）
- 職場復帰支援（医師職場復帰プログラム）
- 制度からの支援（短時間正職員制度）

# 女性医師のキャリア支援を遂行するにあたって、上司である私 および施設が実施してきたこと

## 業務内容

### 診療 外来業務

病棟主治医業務（主治医＋担当医（レジデント）（＋研修医）

救急業務（日中および時間外救急、他科あるいは外部よりの依頼・問い合わせ対応）

検査業務（関節エコー）

教育 研修医、学生に対する教育、プログラム作成・遂行

研究

## ■チーム医療としてサポート

時間外勤務および当直免除

その他、短時間業務が必要な場合のサポート

## ■サポート体制の構築

レジデント採用、復帰プログラム遂行等、人員を増やす方向

科内で個人的に時間を取る必要がある場合は遠慮しないで申し出る雰囲気作りと、お互いのカバーを強化するよう努めた

## 女性医師のキャリア支援を遂行するにあたって、上司である私が苦慮したこと

### ①支援プログラムの遂行で他のスタッフの負担が増えすぎないか

レジデント採用、復帰プログラム遂行等、人員を増やす方向で全体にゆとりができるように配慮した。

しかし、予算との兼ね合いで常に病院側との交渉が必要であった。

② 我々の病院は人事考課制度（業績面、行動面それぞれ5段階評価を行い、総合判定を行う）を取り入れているが、育児休業を人事考課の際をどう評価するのか、一定の基準がなく、躊躇した点。

各科の評価で温度差が無いように病院執行部側ではっきりした基準を作る必要がある。

# 医師職場復帰プログラムの紹介

北野病院では、出産や育児で一時的に臨床の第一線から離れざるを得なかった女性医師や、女性医師に限らず何らかの理由で医療現場を遠ざかっていた医師に、専門医としての業務継続支援を目的として復帰プログラムを各科の状況に応じて作成

## • 特徴

各診療科独自のプログラムにて段階的な復帰を可能にしている。また、各人の生活環境に応じたプログラムのカスタマイズにもご相談に応じている。

## 当科の医師復帰プログラムに参加された 女性医師を紹介

リウマチ専門医、腎臓内科専門医

2人の子供さんの出産、育児でリウマチ専門医として期間的にブランクあり

- H●年●月より**医師職場復帰プログラム**に参加。
- **初めの1年間は週2日、9時から15時の勤務。週1日は外来見学からスタートし、その4カ月後より外来診療。** もう1日は入院患者さんのカンファレンスと病棟回診に参加。
- **2年目からは週1日外来診療継続、関節エコー業務**にも参加。
- H●年●月まで3年6ヶ月プログラムを利用  
**以後不定期で関節エコー検査のみに参加**
- **医師職場復帰プログラムについて ご本人のコメント**  
→ **週2日までという勤務を考えると、適切な内容であったと思う。**



# さらなる制度の充実に向けて

- 短時間正職員制度を含めたキャリア支援プログラムを支える全職員のゆとりがあるか  
長時間労働が日常化している現状では、制度の非利用者に更なる負担がかかることになる
- 長時間労働の削減等、医師としての働き方の改善が、今後のキャリア支援プログラムの遂行には必要で、勤務先のみならず、学会、医師会、行政の施策・サポートが必要である。
- 医師職場復帰プログラムを一例であるが、経験しました。本人のキャリア継続にも繋がり、また、受け入れ側のチーム医療の戦力補強にもなります。今後の学会にはこの制度がもっと普及できるようにキャンペーン等、サポートをお願いしたい。