

委員紹介

① 佐藤 知実 滋賀医科大学 医師臨床教育センター 小児科

滋賀県女性医師ネットワーク会議に2022年4月から委員として参加させていただいている、滋賀医科大学小児科、医師臨床教育センター所属の佐藤知実と申します。滋賀医大の26期生で医師17年目になりました。

日々、周囲の先生方や保育園に深く感謝しながら3歳と4歳の年子の娘の子育てをしながら働いています。今後、医師の働き方改革により私たちの生活や、臨床や人生そのものに対する考え方が変化していくものと考えられます。皆がお互いのライフワークバランスについて考え、尊重し、充実した生活を送れるようになることを願っています。少しでも医師の働く環境が良くなるよう考えていきたいと思っていますのでどうかよろしくお願ひ申し上げます。

② 松林 優子 大津赤十字病院 新生児内科

皆さん、はじめまして。大津赤十字病院新生児内科の松林優子と申します。

2008年に滋賀医科大学を卒業後、京都の市中病院で初期研修を行い、後期研修より12年間、大津赤十字病院の小児科・新生児内科で勤務しております。長男を出産した10年前は、「子供が発熱したので休ませて欲しい」がなかなか言えず愛知県から母に始発の新幹線で駆けつけてもらったものですが、この10年で時代の流れや、新生児内科の理解ある上司に恵まれたこととイクメンの夫のおかげで、当直や待機業務も月4～5回は入りつつ、適宜お休みをいただきながら仕事を続けられています。

新生児内科には初期研修医がローテーションしないため若手の先生と関わる機会が少ないのですが、女性医師ネットワーク会議の委員を拜命したご縁を大切に、色々な先生方と交流し情報交換をしつつ、少しでも皆さまのお役に立てればと思います。どうぞ宜しくお願いいたします。

滋賀県の女性医師支援施策(令和4年度)

お問合せ先: 滋賀県健康医療福祉部医療政策課 医療人材確保係 TEL: 077-528-3613 E-mail: ef00070@pref.shiga.lg.jp

① 相談窓口の設置

- ① 滋賀県医師キャリアサポートセンター(滋賀医科大学内)
滋賀県内の女性医師を対象とした育休等からの復職などについての相談を受け付けています。
TEL: 077-548-2826 E-mail: ishiscs@belle.shiga-med.ac.jp
- ② 滋賀県医療勤務環境改善支援センター(滋賀県病院協会内)
滋賀県内の医療機関を対象とした働きやすさ向上のための環境整備などについての相談を受け付けています。
TEL: 077-500-3106 E-mail: sikk-sc@sbk.co-site.jp

② 復職支援等研修事業(補助金) ※令和3年度利用実績: 1病院

- ◆事業の内容
県内病院が産育休や介護等の理由により一定期間離職していた医師を対象とした医療現場への復帰に必要な研修を行った経費に対し補助します。
- ◆補助率
2/3(補助限度額: 研修医1人あたり120万円)

③ 病院勤務環境改善支援事業(補助金) ※令和3年度利用実績: 8病院

- ◆事業の内容
(1) 補助対象1
救急搬送件数が年間1,000件以上2,000件未満であり、地域医療に特別な役割がある県内病院等が行う勤務医の労働時間短縮のための総合的な取組にかかる経費に対し補助します。
- (2) 補助対象2
救急搬送件数が年間1,000件未満の県内病院が勤務環境改善のために行う次の①～③にかかる経費に対し補助します。
①産休・育休等に係る代替職員の雇用、②医師事務作業補助者の雇用、③看護補助者の雇用
- ◆補助率
(1) 補助対象1 1/2(補助上限額: 稼働病床数 × 266千円 × 1/2)
(2) 補助対象2 1/2(補助上限額: ①～③各2,785千円。最大2事業まで申請可能)

④ 病院内保育所事業運営事業(補助金) ※令和3年度利用実績: 28病院

- ◆事業の内容
病院内保育所の運営費に対し補助します。
- ◆補助率
①公立病院・独立行政法人・国立大学法人: 1/3以内、②公的病院: 1/2以内、③民間病院: 2/3以内

滋賀県女性医師ネットワーク会議:

<https://www.shiga-med.ac.jp/~ishiscs/doc/wdnm.html>



滋賀県健康医療福祉部子ども・青少年局

ハグナビしが <https://hugnavi.net/>



発行: 滋賀県女性医師ネットワーク会議

会長 梅田 朋子 滋賀医科大学 地域医療教育研究拠点/独立行政法人 地域医療機能推進機構滋賀病院
副会長 卜部 優子 社会医療法人誠光会 淡海医療センター 西島 節子 彦根市立病院
委員 岩波 寿子 岩波整形外科医院 加地 まり 加地眼科
佐藤 知実 滋賀医科大学 医師臨床教育センター 松林 優子 大津赤十字病院
山原 真子 滋賀医科大学 医師臨床教育センター (以上、五十音順)

お問合せ先: 滋賀県大津市瀬田月輪町 滋賀医科大学 コオリティマネジメント課内
(事務局) 滋賀県医師キャリアサポートセンター TEL 077-548-2826 FAX 077-548-2832
E-mail: ishiscs@belle.shiga-med.ac.jp HP: <http://www.shiga-med.ac.jp/~ishiscs/>



滋賀県女性医師

ネットワークだより

vol.12

2023年(令和5年)3月

2022年度の活動を振り返って。 — 交流会にて、ダイバーシティの必要性を再認識しました! —

滋賀県女性医師ネットワーク会議

会長 梅田 朋子

滋賀医科大学 地域医療教育研究拠点
准教授/独立行政法人 地域医療機能
推進機構滋賀病院 乳腺外科診療
部長



コロナウイルスの感染が拡大し、ワクチンの接種はもちろん、十分に感染対策を行なっても罹患してしまうような状態ですが、皆様がいかにお過ごしでしょうか。私たち女性医師ネットワーク会議は、滋賀県内の病院・医院などで働いている女性医師で構成された組織です。女性医師のみならず男性医師も含めたすべての医師のワークライフバランスを考えて、現在8名の委員で活動しております。

さて、私たちは2012年度から様々なテーマについて交流会を開催してまいりましたが、最近3年間は、コロナ禍において十分な意見交換ができず、開くことができませんでした。しかし、今年度はwebによる短時間の会議を繰り返すことによって、委員の意見をまとめてweb開催という形で2022年12月10日に「第9回滋賀県女性医師交流会」を開くことができました。内容としては、最近よく耳にする「医療現場のダイバーシティ」をテーマとして、「ダイバーシティ」がなぜ必要なのかを考えてみようということで、東京医科大学学長の林 由起子先生を講師としてお招きしました。web開催で良かったことは遠方の先生をお招きできたことと、初めてご参加いただく遠方の先生方にも容易にご参加いただけたことです。滋賀医科大学の学長や病院長を含めて、総勢40名の会になりました。後半はシステムエンジニアや事務局の方々にも助けられ、web開催でありながら小グループに分かれての意見交換を行い、最後には林先生から、個々の質問に対して大変ご丁寧に沢山のご意見をいただくことができました。この会を通じて「多様な人材を受け入

れること」であるダイバーシティが「人材確保」の目的以上に、「組織のリスク管理力を向上させること」や「新しいイノベーションの創出」につながることを、具体的な事例をもって知ることができ、ダイバーシティの必要性を再認識いたしました。

昨今、社会全体において「働き方改革」や「女性進出」や「少子化対策」が叫ばれており、医療現場においても「超過勤務の申告や制限」、「有給休暇の消化義務化」など今までにない具体的な改革が進められています。「24時間戦えますか?」とテレビのCMで叫ばれていた頃に比べると、我々にとっては大変な追い風になるように感じられます。男女を問わず、ライフステージにかかわらず、より継続的に幸せな医師として社会に貢献できる世の中を目指して、これからも活動していこうと思います。また、この活動にご賛同いただける方には、是非ともメール会員になっていただき、いろいろな情報を共有して、ご意見をいただき、活動をご支援していただければと思います。今後とも何卒よろしくお願ひいたします。

第9回

女性医師交流会 開催報告

12月10日に「医療現場のダイバーシティ～我々が求める多様性とは何か、個性を活かした職場を目指して～」をテーマに3年ぶりとなる第9回滋賀県女性医師交流会をオンライン形式で開催し、学長、病院長、副病院長、病院勤務医師、開業医師、事務職員、滋賀県庁職員など総勢40名の方々にご参加いただきました。

〈講演会〉

「医療現場のダイバーシティ～ダイバーシティはなぜ必要か?」と題して、東京医科大学の林由起子学長にご講演いただきました。林学長は、現在、病態生理学分野主任教授を併任されており、また脳神経内科医師としての臨床のキャリアをお持ちです。

ご講演いただきました主な内容は、以下のとおりです。

- **ダイバーシティ&インクルージョン(多様性を認め、多様性を活かす)の推進により、「①人材確保」「②組織ガバナンスの向上」「③リスク管理力の向上」「④イノベーション創出の促進」が可能となります。**
- 「①人材確保」では、我が国の現状についてのさまざまなデータをご提示いただき、ジェンダーギャップ指数が如何に低いか、その一番の理由は女性の政治の参画が極めて少ないことを挙げられていました。
- 「②組織ガバナンスの向上」では、「健全な議論」と「独立性の確保」のために組織執行部の構成員の多様化が必要であると思われまます。
- 「③リスク管理力の向上」では、女性取締役のいる企業の方がいない企業より金融危機後の厳しい環境変化に対して強く、回復が早い傾向にあります。
- 「④イノベーション創出の促進」では、管理職のダイバーシティとイノベーションの成果との間には統計的に有意な関係があり、収益が良くなるという結果が出ています。



講演会時の様子:滋賀医大リッパルテラスにて



講師の林学長

- **日本の医療事情**については、医師の診療業務の特殊性、医師不足の問題が医師の長時間過重労働に結び付き、世界と比べても、人口1,000人当たりの医師数が2.4人で32/43位とかなり低い状況です。医師、さらには女性医師が活躍できるように必要なこととして、出産・子育てで休職・離職した女性医師が、ライフイベント中でも活躍できることが必要とのお話がありました。
- **働きやすい環境整備**の一つとして、東京医科大学の取り組み「東京女子医大・東京医大ファミリーサポート」について、東京医科大学の組織として、育児を行いながら働く医師に対して、保育園や学校の送迎、病児・病後児保育等のサポートを行っていただけることの紹介がありました。

〈グループディスカッション〉

講演会の後は、参加者が4グループに分かれて、オンライン上でグループディスカッションを行いました。その際に出たご意見の一部を紹介します。

- ライフワークバランスは難しい。
- 外科医師が有給休暇や夏季休暇が取れるようになった。
- 子供がコロナで発熱して休まざるを得なくなり、どうなる

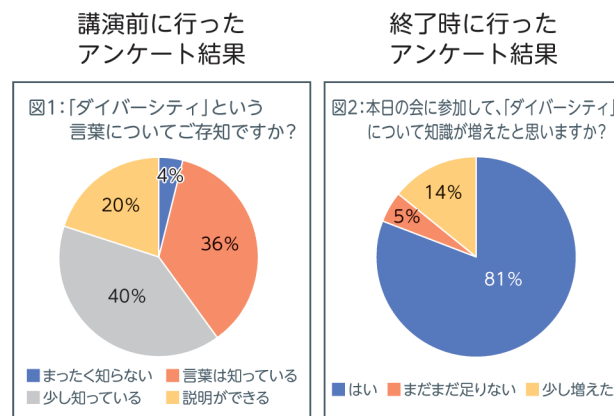
- かと思ったが意外と乗り越えられた。
- 若い医師からの意見として、休みを取りやすく、現状満足している。
- 当直は人が不足、オンコールも頻度が高い。
- 高い年代の医師も、有給は取りやすくなっているが、罪悪感がある。
- 1人医長の場合でも、休診して休むようにしている。
- 女性の産休や時短は取りやすくなってきている。
- 復帰支援の滋賀医大スキルズアッププログラムの紹介があり、初めて知った。
- 上司の理解は大切で、言いにくい時に声掛けをしてくれるとありがたい。
- 男性が多い職場は女性が働きにくい。

〈講評〉

滋賀医大の上本学長と田中病院長からもご意見をいただきました。上本学長からは、外科の教授をされていた際に、転機はあったものの、カンファレンスを全員が集まれる日中に行うように方針変更された経験談をいただき、また、田中病院長からも有意義な会であったとのご発言がありました。

最後に講師の林学長からは、育休中は仕事をしてはいけないようになっており、セミナー等出席したい場合のキャリアアップの阻害になっている。Zoomなどのデバイスが発達してきているので、多様性を皆が活かせるように壁を壊していければ良いとのご意見をいただき、交流会の終了までお付き合い下さいました。

終了時に参加者に行ったアンケートでは、図2のように『ダイバーシティについての知識が増えたと思われる』という回答が81%ありました。図1の講演会前に行ったアンケート結果に比べてダイバーシティに関する知識が増えた方が沢山おられ、有意義な交流会になりました。



この場をお借りして、ご参加くださった皆様にご挨拶申し上げます。(全てのアンケート結果をHPに掲載しておりますのでご覧ください。)



←滋賀県医師キャリアサポートセンター HP
第9回滋賀県女性医師交流会を開催しました。

滋賀県女性医師ネットワーク会議では、会員を募集しています。会員の皆様には、以下の案内をさせていただきます。

- 毎年本会議が開催する『女性医師交流会』のご案内をお送りします。
- 毎年発行する『女性医師ネットワークだより』をお送りします。
- 女性医師を対象にした講演会の情報をお伝えします。
- 下記入会フォームからお申し込みください。



←入会フォーム
<https://forms.gle/HZbbLzuPfPr46bt5>



講師の林学長、滋賀医大の上本学長・田中病院長、滋賀県女性医師ネットワーク会議委員及び関係者

女性医師復帰支援のためのスキルズアッププログラム

滋賀医科大学男女共同参画推進室では、2016年度から女性医師支援プログラムを開始し、離職した女性医師の医療現場への速やかな復帰を支援しています。長期に医療現場を離れていた場合の研修や、ライフイベントに直面した場合のキャリア継続のため、希望者を附属病院の診療登録医として、週6時間以内という短時間勤務で、診療に従事しつつ医療技術向上を図っていただきます。2021年度より、週12時間に拡大したアドバンスコースも導入しています。修了者は、本学や県内の病院に勤務しており、地域医療への貢献が期待されています。女性の参画拡大の促進のみならず、女性医師よし、診療科よし、地域よしとする「三方よしプログラム」となることを趣旨とするものです。

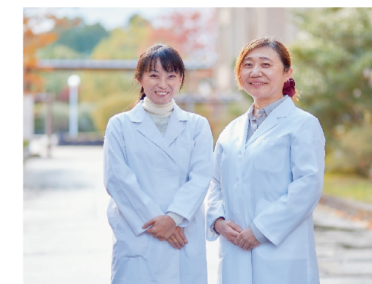
プログラムの特徴

- 勤務希望の診療科について個別に相談し決定します。
- 対象者は滋賀県だけでなく近隣の府県からも受け入れます。
- 対象者が医療現場を離れている理由・期間を問いません。

対象者	業務目的	業務内容
主に医療現場から離れている女性医師でスキルズアップを希望する者	ライフスタイルに合わせた勤務形態により医療技術の向上を図る	診療科の診療業務に従事しながら自らの医療技術の向上を図る
勤務先	給与	職名(身分)
滋賀医科大学医学部附属病院 (※研修診療科は個別に相談し決定)	時間給(2,000円)	診療登録医(非常勤職員)
勤務時間(※令和3年度以降予定)	勤務期間	募集人員
1年目: 週6時間を超えない範囲 2年目: 週12時間を超えない範囲	原則として最長2年間 (※年度ごとに契約更新)	5名程度
募集期間	応募方法	
通年 (※勤務開始日は個別に相談し決定)	募集要項に従って申請書等を男女共同参画推進室へ提出	

特設サイトにはスキルズアッププログラムの紹介や、実際に制度を利用された女性医師の体験談インタビュー等を掲載しています。

育児支援やその他の取組の詳細は男女共同参画推進室のウェブサイトをご覧ください。
<https://danjokd.shiga-med.ac.jp/>



滋賀医科大学の
オーダーメイドキャリア支援
(medicalnote.jp)

体験談を基にしたWebマンガ、
インタビュー記事を掲載しています

