

B5-⑥ 当院における女性医師の活用に向けた取り組みと女性医師活用から波及した医師の働き方改革の提案 オレンジホームケアクリニック 成瀬 佳子

<Cover Letter> 医師の偏重、不足については、世間でも度々議論になっているが、その理由の一つとして女性医師の増加が挙げられている。私自身夫婦ともに県外出身で核家族の中、小学1年生を筆頭に3人の子供を持ち、共働き家庭である。当クリニックは働き方に柔軟性があり、子育て支援体制が充実しているため、私自身、恵まれた環境に感謝しながら勤務しているが、当事者として活用した制度や体制、また改善点などを考察した。またそこから波及した医師の働き方改革にむけての取り組みを紹介する。

<当クリニックの育児中の医師支援体制>当院:機能強化型在宅療養支援診療所
 ・時短勤務や非常勤体制柔軟に対応
 ・法人としてシッター会社と契約しており自由に利用可能
 (必要経費は全額クリニック負担。従業員は職種、常勤、非常勤問わず利用できる)
 ・休日、夜間の電話当番は免除可能(希望に応じる)
 ・急な子供の体調不良時などでの休暇は取得可能

<筆者の背景>
 ・医師10年目
 ・7歳、3歳、1歳の3児の母
 ・大学病院外科勤務の夫との5人暮らし、夫婦ともに県外出身
 ・第2子出産後の2017年6月より当クリニックに常勤医師として勤務
 ・2018年4月より在宅医療専門医取得に向けた研修開始
 (研修中2019年1月に第3子の出産あり1年の休止を経て本年3月に研修修了予定)

<自身の経験をクリニックの業務改善に還元しようと思った大きな転帰>2020年2月
 ・自身の育休中に月の1週間のみ連続で勤務する医師の雇用があった。
 ・生後6ヶ月の子持ちの初期研修医の指導医をした。
 ・夫は海外に単身赴任中で、2人の小学生を育てる女性医師が見学に来た。
 (当クリニック勤務を前向きに検討中)

自身の経験、悩みをクリニック全体の課題として捉え、仕組みに還元できないか考えた。

<現在の当クリニックの医師の勤務体制、医師の業務>
 医師の主な業務内容①外来業務②定期訪問診療③緊急往診対応④電話対応
 ⑤ケアラボ(児童発達支援施設)診察⑥講演、学会など
 ・原則「主治医制」だが2019年10月より「チーム制」も導入し、チームでもカバーできるように情報共有している。
 ・同法人別クリニックの外来業務→半日を一コマとして一人一コマ～複数のコマを担当
 ・外来に出ない曜日は基本的に定期的訪問診療が入っている。
 ・日中に往診が入った場合は、診療調整をして担当医、または時間的に対応可能な医師で対応。
 ・時間外に関しては基本的に電話当番の医師が対応(複雑な事例に対しては担当医にファーストコールする場合もあり)
 ・クリニックとして特養の嘱託医が2施設あり。それぞれ常勤の男性医師が主に担当。

<医師の働き方:当クリニックの医師の働き方に対するニーズの聴取>
当院医師側の意見
 ・週の半日でも勉強時間、振り返りの時間(内勤時間)がほしい(診療の質の担保)
 ・子供の発熱など急な休暇は診療調整が大変であり、休暇を言い出しにくい。
 ・休日夜間当番が負担
 ・管理職業務の時間を捻出したい。
当院スタッフ側の意見
 ・短時間でも出勤できるのはいいと思う。
 ・非常勤医師の担当患者の急変に対応しにくい→複数医師で関わっている状況が患者側に伝わっているか。
 ・**情報共有**をしっかりとしないと、当番医、電話当番スタッフが大変
 ・現状常勤男性医師に負担が偏っており、診療に追われている様子が見受けられる。振り返って勉強する時間や研修に出る時間がなさそう。
 ・余裕がないと教育に時間を割けない、悪循環

<参考資料> 1)厚生労働省資料 厚生労働省が取り組む女性医師等勤務環境改善

P
 <立案した計画①>2017年6月
 ・週5日(研修日1日)の常勤勤務
 ・夕方1時間の時短を取得する
 ・夜間休日電話当番には入らないが主治医患者のファーストコールは受け、対応可能な状況であれば自身で対応する。
 ・シッター制度は適宜利用する。
 (子供が保育園に入園可能な時期まで連日利用、入園後は病児、病後児、休日祝日の利用)

A
 <改善①>2020年1月(第三子育休復帰後)
 ・平日1日を自学自習、家事の日として取得(大学研修日を一旦休止)
 ・夕方1時間の時短勤務は継続
 ・担当患者のファーストコールは継続
 ・休日日中の当番も第三子保育園入園後検討中
 ・祝日の多い月曜日は内勤日、往診対応係に設定する。(祝日は当番で対応)
 ・育休復帰前のシッターを利用した半日程度の短時間出勤を時々行った。
 ・子供の体調不良時は柔軟に休めたり、出勤できたりが選べたら助かる。
 →ワークシェアリングや、平日1日つき1医師の内勤日の設定はどうか(医師の夫をもつ立場として)
 ・夫側ももっと柔軟な働き方をして、育児に参加してほしい(夫の休みがほしい)
 →夫の土日のアルバイトを減らす。逆の立場で考えて、当クリニックの男性医師の負担を軽減したい

<女性医師活用と医師の働き方改革の提案>
 ・シッターが利用できる制度は先進的で、早期の復帰や病後児の対応も可能。
 ・一方で診療の予定が詰まった状態で急な休みの申請はしにくい。平日5日フルタイム勤務は家庭生活の余裕を生み出しにくい。疲弊すると休日夜間当番は請け負いにくい。→同じ需用がある女性医師同士でのワークシェアリングを行う。平日に休みが担保できることで、休日出勤へのハードルが下がる。
 ・男性医師に負担が偏るため、育児中の女性医師で対応可能なことは積極的に対応する。→例えば土日の日中の電話当番、施設嘱託医としての施設からのファーストコールの対応、遠隔診療の活用
 ・内勤兼緊急対応のコマの設定。→勉強振り返り時間などの確保、往診対応のしやすさ、急な休暇がとりやすい。
 ・1週間連続勤務(非常勤医)の活用→夜間当番が可能になる。

<まとめと考察>全医師に対する女性医師の割合は平成28年時点で21.1%となっており、近年医学部入学者における割合は3分の1と増加している。女性医師の離職、休職の割合として一番高いのは「出産」「育児」であり、20代～40代の子供がいる女性医師は勤務時間が他と比べて短くなっているが、50代以降は子供のいる女性医師もその他の医師と同程度の勤務時間となっている。1)つまり「出産」「育児」による離職を防ぐことが、医師減少防止につながる。具体的には、①職場の理解②勤務体制③診療体制④保育環境⑤復職支援など整備する必要がある。当事者として実感するのは、「働きたくない」わけではなく、「働きたい」が「支援がない」「家庭内でも育児、家事が自分一人に比重が高くなる」ことに対する辛さ、不満が大きい。これは仕事を補填しなければならない育児中の女性医師以外の医師の長時間労働の問題も大きく関わっている。「一人いなくなると回らない」現場の仕組みそのものが男性医師、女性医師問わず大きな問題であり、今回提案したような働き方改革は育児中の女性医師だけではなく、多くの医師、医療現場に求められているものであると考える。

C
 <評価①> 2018年12月(第3子出産前)
自己省察
 ・夫の平日の帰宅は遅く、週末も不在の状態が多いため平日週5日勤務は家庭内のことが回らない...
 ・夕方は一番家庭が忙しい時間帯のため1時間の時短はありがたい
 ・担当患者のファーストコールは勉強になるため続けたい。(訪看との連携を重視し、実践すれば電話対応で済むケースも多い。イニシアチブを自身でとれるため、当番の先生にも方針を伝えやすい。)
 ・可能な範囲で休日日中の当番を行った。
 ・シッター制度はありがたく利用。ただし急な子供の体調不良時もシッターを利用し出勤してしまう。(子供には無理をさせてしまう)
 ・子供は小学生になるとシッターでは満足しない(友達と遊びたい)
 ・祝日毎回出勤となるのは子供の預け先がない場合辛い
スタッフの意見
 ・時間外や不在のになる場合を見越して、筆者の勤務時間内にある程度方針が決まったり、情報共有できていたりしたのでやりやすかった。
 ・電話はほとんど繋がり、また時間外も担当患者に関しては筆者自身で動いていた印象。
 ・医師同士で情報共有がどのくらいできていたかがわからなかった。

D
 2017年6月～
 2018年12月

<女性医師のある一週間・現在>

	月	火	水	木	金	土	日
午前	外来	外来	訪問診療	外部研修	訪問診療	休み	休み
午後	訪問診療	訪問診療	訪問診療	外部研修	訪問診療	休み	休み

平日休みなく余裕がない、余裕がないと、土日の当番も請け負いにくい。急な休みが取りにくい。
 夜間休日当番など、男性医師の負担増

<女性医師のある一週間の一例・これから>

	月	火	水	木	金	土	日
午前	内勤	外来	ワークシェア	外部研修	ワークシェア	休み	当番
午後	訪問診療	訪問診療	ワークシェア	外部研修	ワークシェア	休み	当番

女性医師同士でペア組んでワークシェア(とダブル主治医制)を行うことで急な休みが取りやすい、平日に休みがとれるため余裕が生まれる→休日日中の当番など受けやすくなる。
 非常勤医師についてもダブル主治医制を導入してはどうか。
 内勤日の設定(代診をたてやすくなる)や当番を請け負うことで男性医師の負担軽減につながる。(男性医師も体調不良、出張などによる休暇がとりやすい。)

<Next Step> 今回の提案を運用し、PDCAサイクルをまわしていく。その場合、キーとなるのは**情報共有**である。働き方改革と同時に情報共有の質の担保、仕組みも考えていく。また、医師の働き方のみならず、クリニック職員全体の働き方改革をすすめていきたい。