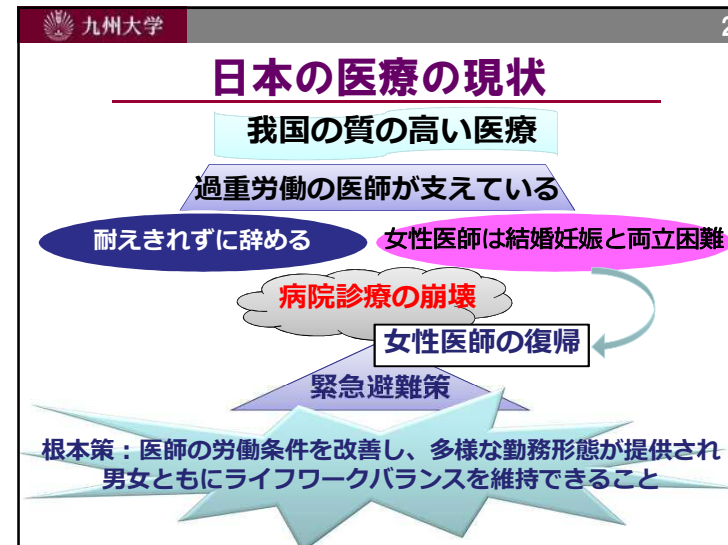


九州大学 1

一般社団法人全国医学部長病院長会議
男女共同参画推進委員会
女性医師等キャリア支援連絡会議全国会議

**きらめきプロジェクト
誕生エピソードとこれから**

九州大学病院きらめきプロジェクトキャリア支援センター
九州大学大学院 口腔画像診断科 清水 真弓
九州大学大学院 医学研究院 保健学部門 榎木 晶子
東京医科歯科大学M&Dタワー2階 鈴木章夫記念講堂 平成30年11月2日



九州大学 3

**きらめきプロジェクト
誕生エピソードとこれから**

九州大学 4

九州大学病院の現状 医師

非常勤(研修医) 74人

男性41人 55.4%	女性33人 44.6%
----------------	----------------

非常勤(医員) 330人

男性215人 65.1%	女性115人 34.9%
-----------------	-----------------

常勤(助教以上) 315人 7.6%

男性291人 92.4%	女性24人
-----------------	-------

全女性医師172人
23.9% (172/719人)
常勤の女性医師24人
7.6% (24/315人)

病床数 1,275床
教員・医師 約900人
看護系職員 約1,250人
事務系職員 約420人

315人 [教授22(1), 准教授33(1), 講師48(2), 助教212(20)] 平成30年5月現在

九州大学 5

九州大学病院での取り組み

女性医療人きらめきプロジェクト (H19-21年, 文科省, 外部資金)

女性医療人ステップアップ外来医師18人 (H19-21)
看護師4人

フルタイム職への復帰:
公立病院での小児科部長 1人
9-5時勤務の乳腺外科チーフ 1人
大学病院歯学部 医員 2人
看護学校教員 1人

専門医取得: 歯科医師 2人
博士号取得: 皮膚科医 1人

外来診療現場の活性化・男性医師の業務軽減
病院収入の増加

きらめきプロジェクトキャリア支援センター設立 (自己資金, H22年度~)
「九州大学病院 きらめきプロジェクト」を展開

九州大学 6

九州大学病院きらめきプロジェクト

スタート時

目的

ライフステージにより休職や離職を余儀なくされる
女性医師のキャリアの継続、休職後の復帰支援

H22年から現在

- 介護・自身の病気のために離職を余儀なくされる
男性も含めた医師全体のキャリアの継続と
休職後の復帰支援
- 女性であることで生じる不利益・差別の解消
- 全医療人の働きやすい環境整備

九州大学 7

人材登録

HPからの女性医師・歯科医師や看護師、医療系学生の登録

九州大学病院
きらめきプロジェクト
KYUSHU UNIVERSITY HOSPITAL KIRAMEKI PROJECT

プロジェクトで登録およびログイン
メールアドレス
PASSWORD
ログイン

トップページ | ご挨拶 | プロジェクト概要 | 活動紹介 | 開発資料一覧 | きらめき連携 | 【会員用】 | 【会員用】 | 【会員用】

全ての医療人が働きやすい環境を目指します
九州大学病院きらめきプロジェクト

九州大学 8

育児支援

学内保育施設
ひまわり
終夜保育
病後児保育

学生講演会・交流会

第9回学生交流会

啓発講演会

情報発信

隔月発行 きらめき

学習プログラム

九州大学病院HP
We学習システムから
学内開催の講演会
講義など見ることが出来る

九州大学 9

学部生にジェンダー教育・性差医学

ジェンダー学講義
「医師免許とDiversity」
 佐賀大学医学部生体構造機能学講座
 組織・神経解剖学分野
 教授 城戸 瑞穂 先生

性差医学講義
「性差医学・性差医療」
 医療法人 たかやま内科医療
 院長 雨宮 直子 先生

「性差医学入門」
 国立病院機構 九州がんセンター
 乳癌科 部長 藤原 見り子 先生





九州大学 10

毎月のスタッフミーティング

毎年の集大成報告書

若手だけのランチ会





九州大学 11

29年度のスタッフ発表会

九州大学病院さらめきプロジェクト
第8回スタッフ発表会
 九州大学病院さらめきプロジェクト
 スタッフによる1年間の活動報告を
 ポスターでご紹介いたします。
 仕事とプライベートの両立を
 どのように行ってきたかなど
 医療・歯科医師の活動ぶりを覗きください。

平成30年 5月8日(木)
 11:00~16:00
 1月9日(金) 13:00~16:00
 3月12日(水) 13:00~16:00

九州大学病院
 外来診療棟 2階
 キャララー




自身の研究に限らず家庭生活の変化など
 様々な発表がなされた。

九州大学 12

就業継続支援

やめない支援・働ける支援・戻れる支援

出産育児・介護・自身の病気により離職を余儀なくされる**男性医療人**
 も含めた医師や歯科医師のキャリアの継続、休職後の復帰支援

医局も歓迎

・医局人事と外枠の就業、病院予算による雇用 本人も後ろめたくない
 ・短時間勤務による外来診療や検査業務、研究の継続

ステップアップ外来医師			医科の所属		医科OG 58人の現在	
年度	医科	歯科	内科	外科	フルタイム職へ復帰	その他
19年度	2	0	13	12	29	25
20年度	9	8	17	9	4	17
21年度	9	7	16	6	6	6
22年度	9	4	13	6	6	2
23年度	11	7	18	6	9	1
24年度	12	7	19	6	9	3
25年度	12	6	18	6	3	1
26年度	17	10	27	6	3	18
27年度	15	12	27	6	8	8
28年度	14	11	25	6	5	5
29年度	19	9	28	6	5	5
30年度	15	9	24	6	5	5
延べ人数	144	90	234	109	72	86

九州大学 13

取組の成果

トップの意識改革

女性医師

- ・就業継続支援→ステップアップ外来 短時間勤務、フレックス
- ・復職支援→復職のための研修 e-learning教材の利用
- ・育児支援→院内保育園の開設 病後児保育、24時間保育
- ・ネットワークの構築

全医療人

- ・医師の働き方に対する意識改革
- ・女性医師支援に対する理解 →きらめき講演会、研修会等による意識の啓発

学生

- ・国税によって教育を受けていることの認識と責任：就業継続の責務
- ・女性医師としてのロールモデル、将来設計→学生講演会・交流会
- ・ジェンダーや性差に対する理解→ジェンダー学や性差医学の講義

九州大学 14

きらめきプロジェクトを経て・・・

家庭を持つ女性医師	女性医師	全ての医師
<ul style="list-style-type: none"> ・ライフステージ (妊娠・育児・介護) による休職や離職をなくす ・休職後の復帰支援 ・就業継続の意志 	<ul style="list-style-type: none"> ・女性であることで生じる不利益・差別の解消 	<ul style="list-style-type: none"> ・長時間労働を不要とする意識の変革と職場環境の整備 ・女性医師支援に対する理解

結婚の有無に関わらず女性医師のネットワーク

働きやすい職場環境を整備するためには
チーム医療としての医療者全体のバランスが必要

九州大学 15

九州の各大学の医学部の状況

佐賀大学

医学部ダイバーシティ推進
パルンプロジェクト・SAGA Joy
復職支援・診療科のコーディネート
講演会等の情報発信

久留米大学

元氣プロジェクト
H28年度女性医師キャリア支援モデル普及推進事業
ワークライフバランス・学生交流

福岡大学

院内保育園、博多駅クリニック
における女性外来など

産業医科大学

アリスの会
女性卒業生の会
会員相互のネットワーク
情報収集・発信

長崎大学

あじさいプロジェクト
メディカルワークライフバランスセンター
キャリアの継続・復職支援復職トレーニング
女性医師ネットワークづくり・孤立サポート
保育サポート・シッターサービスなど

大分大学

女性医療人キャリア支援センター
キャリア継続・復帰支援：研修・再教育
キャリアアップ支援：学会発表等支援

熊本大学

熊本県地域医療支援機構
熊本県女性医師キャリア
支援センター
キャリア支援・調査・
情報発信

宮崎大学

清花アテナ男女共同参画推進室
宮大病院キャリア支援枠：
当直オンコール免除
女性研究者支援
育児・介護の相談

琉球大学

働く場の環境支援
復職支援・働きやすい環境整備
周囲の意識改革

鹿児島大学

女性医師等支援センター
復職支援・育児支援
研究・キャリア支援
次世代育成支援

九州大学 16

医師の特殊性と女性医師の現状

医師という職業の特殊性

- ・患者の命を救うという使命と責任・倫理性
- ・医療の質・安全向上のために常に研究勉強（職場だけでなく在宅でも）
- ・チーム医療スタッフとの連携とその中心的役割をになう
- ・急患・重症患者に対する時間外勤務、超過勤務が常態
- ・一日の仕事（休息、食事、退出等）の予定が立てれない
- ・専門性を高めるための日祝祭日の研修、学会への参加、代休無し

男性と比較した女性医師の特徴

- ・ライフイベントと並行した医業の継続が強いられる
- ・固定的性別役割分担意識を女性医師自らが強く持たざるをえない状況（社会の意識、支援体制作り・就労継続のための対策の遅れ）
- ・将来の姿を計画的に見通すことは難しい
- ・モチベーションの維持は時として難しく離職・非常勤職となり易い
- ・診療以外の院内外の各種会議などへの参画が少なく代表者として発言する機会が少ない

しなって生き抜く対策

職場環境の見直し

- ・院内保育、病児保育等の整備と活用
- ・地域保育所、学童保育所などへの入所、送迎支援
- ・勤務時間の柔軟な工夫(交代勤務、変則勤務、短時間勤務、ワークシェア)
- ・非常勤医師活用による当直免除など
- ・チーム医療体制の確立と医師の医療事務仕事の軽減
- ・環境改善スタッフやメンターの整備
- ・お互いの思いやり：良好なコミュニケーション

家庭での見直し

- ・家事育児への配偶者の参加←配偶者の長時間労働に対する対策
- ・支援制度の活用
- ・幼少時期だけでなく受験期や思春期などの子供の心の問題などへの対応
- ・モチベーションを維持する為の配偶者との良好なコミュニケーション

女性医師自身

- ・社会の役に立つてこそそのキャリア
- ・プロフェッショナルの自覚と誇り、使命感
- ・まわりへの感謝と良好なコミュニケーション
- ・向上心を維持する為の積極的な社会参加、あせらず、チャンスも逃さず！

これから

- **医療関係者全体のしなやかなワークライフバランスが必要**
- **そのための制度やシステムの整備は必須**
- **女性医師や研究者自身もプロという自覚をもつこと**
 国税で教育を受けたことに対する責務を果たすこと
 家庭が大変だからという理由で簡単に仕事を辞めない
- **男性や上司の意識改革：男女の役割分担意識→変わってきた**
- **価値観の変換：インプット(労働時間)よりアウトカムの尊重**
- **多様な働き方を許容する：ダイバーシティマネジメント**
- **女性のsustainabilityの活用**
- **国民の皆様(特に患者さん)にも医師の就労の有様を理解**