

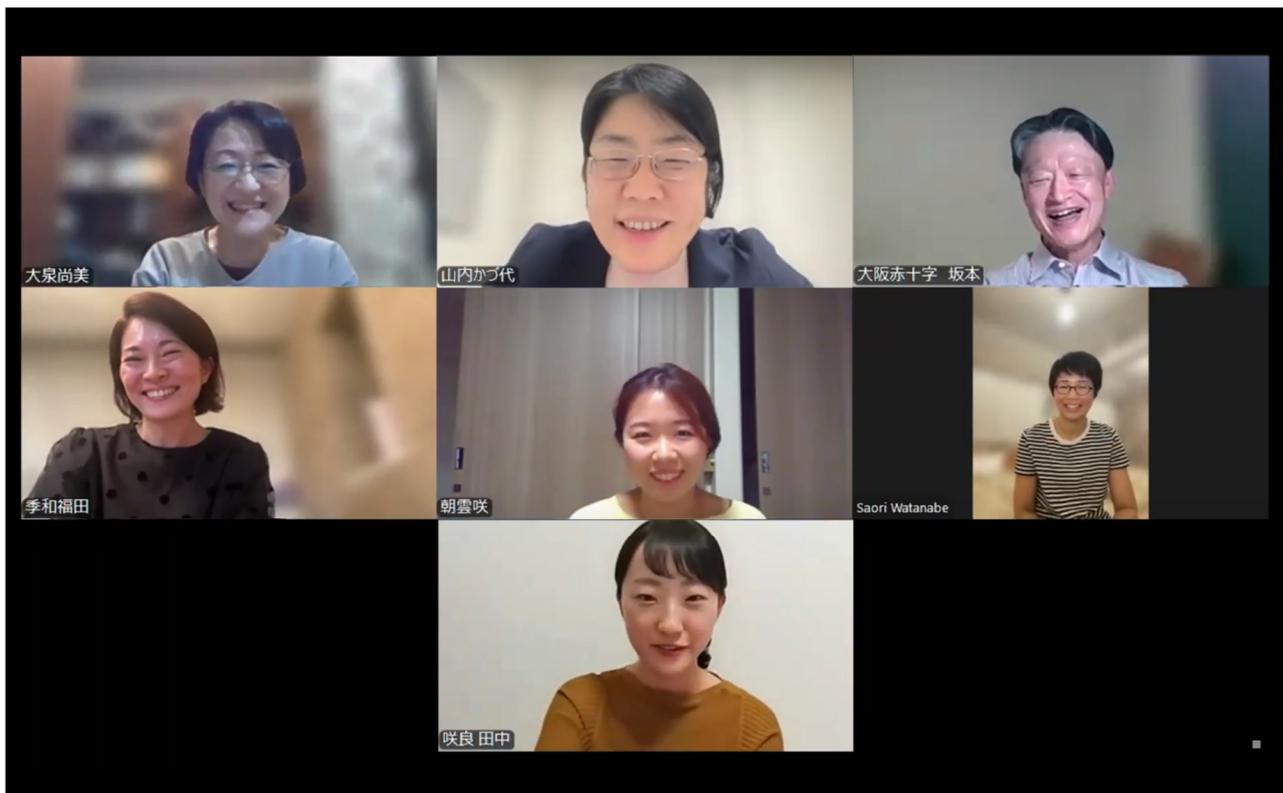


## 施設インタビュー 大阪赤十字病院整形外科

参加者：坂本武志先生（整形外科部長）、福田亜衣先生（医長、常勤・育児中）、渡邊沙織先生（医長、時短勤務・育児中）、田中咲良先生（時短勤務・育児中）、朝雲咲先生（後期研修医）

インタビュアー：山内かつ代（日本整形外科学会男女共同参画委員会担当理事）、大泉尚美（日本整形外科学会男女共同参画委員会委員長）

大阪赤十字病院整形外科には整形外科医 15 名のうち女性医師が 4 名と多く、三次救急を担う地域の基幹病院でありながら、男性医師も含めて 7 名の医師が育児と仕事を両立していらっしゃいます。どのような働き方の工夫をされているのかなど、整形外科部長の坂本武志先生と、女性医師 4 名の先生方にお話を伺いました。



1. 女性医師の産休・育休取得中の働き方について、育児中の医師をカバーする同僚の働き方について、工夫されていることはありますか？実際に女性の先生方はどう感じていますか？

**坂本武志先生（以下、坂本）**：特別なことは実はそれほどしていませんが、休みに入る先生の患者さんを他の先生が受け持つという形でサポートしています。脊椎、関節、スポーツなど専門チームには分かれています、はっきりしたチーム主治医制にはしていません。若い先生には専門チームをローテーションしてもらい、今後他の病院に行ったときにも恥ずかしくないような知識、技術を身につけられるようにしています。当科は整形外科医が15名いるので、1人抜けてもサポートできるという意味では人数が多いというのは非常に大きいです。

**渡邊沙織先生（以下、渡邊）**：主治医一人で持つとなると子どもの発熱時など引継ぎに迷惑がかかるのですが、ふだんから一緒に患者さんを診てもらっていると頼みやすく大変助かっています。

**田中咲良先生（以下、田中）**：他の先生方も子どもがいらっしゃる先生が多く、これまでも小さいお子さんがいらっしゃる先生が多く在籍されていたようで、子どもがいると急な発熱で帰ったりすることがあるということを理解して下さって何かあった時に言いだしやすい雰囲気、環境です。

**朝雲咲先生（以下、朝雲）**：特に女性がというのではないですが、後期研修医としては専門チームをローテーションしていくので、今月は関節鏡、来月は人工関節というふうに集中的に勉強できていい制度だと思っています。

2. 男性医師で産後パパ育休、育休取得されている（された）方はいらっしゃいますでしょうか？

**坂本**：今のところ育休を取った男性医師はいませんが、数年前には少し遠いところで働いている女性医師と結婚されていた男性医師がいました。子供さんが熱を出したときには、保育所が近い男性医師が仕事を引き継いで昼過ぎで帰るなどして対応していましたが、皆がそれを受け入れて問題なく何年か働いていたことがあります。当科では幸い子育てに結構かかわってきた男性医師が多く、非常にそういったことを受け入れやすいという環境があります。ある男性医師は赴任当初、子供のことで早く帰る医師がいるということに抵抗を感じていましたが、女性、男性に限らずそういうことがあるんだなと認識が変わって、今では率先してそういう場面で人の手配をしてくれるようになり、非常にいい形で回ってきたというのが率直な感想です。

3. 産休・育休から復帰する際に何か支援体制を作っておられますでしょうか？

**坂本**：特別な体制は作っていないのですが、長期休んだあとはなかなかみんなの中に入り込めない、受け入れる側もものを頼みづらいということが女性・男性に限らずあると思います。そこで、これは私の考えですが、他の先生に頼られるような何かがあったらいいなと思い、育休中に何かを身に付けてもらえたらという提案をさせていただきました。例えば、福田先生には電気生理学的検査、渡邊先生にはエコーを勉強してみてもどうかとアドバイスしました。そういったところから、頼られるような分野を自ら学び身に付け、そこを伸ばしていくことで打ち解け、そしてチームに溶け込むどころか頼られる存在になるという状況ができたのかなと思っています。福田先生、渡邊先生には（休むまでは）本当にまじめにしっかり働いてもらっていた分、復帰してからも一緒に働きたいと、なんか溶け込めないからどこかに移動して去っていくというのは避けたいなと思ったので。彼女たちは嫌がっていたかもしれませんが。

**福田亜衣先生（以下、福田）**：先生のそんなお心遣いに全く気付かず、すごい無茶ぶりだと思っていました（笑）。興味があった分野についてやってみたら症例が与えられてしまうので、やらなきゃいけないという感じでやっていました。そんな熱い思いがあって私たちをサポートしてくれていたということ、今ここで分かりました。

**渡邊**：女性医師の働き方について調べたときに、そういった負荷をちょっと与えるということが大事と知って、坂本先生の意図をくみ取って素直に言うことを聞いておけばよかったなと反省しました（笑）。今も時短で働いているのですが、肩の手

術の執刀は続けられていて、やる気を持ち続けられたのがよかったかなと思っています。

**山内かつ代先生（以下、山内）：**人的資源が足りなくなると見るのではなく、産休・育休中にその先生の強みになるものを課してアドバイスされたということが、すごくポイントなんじゃないかと思いました。チームとして溶け込んでいる、頼られていると、やはり手術を再開しようか、続けようかというところでもハードルが高くないですね。

**大泉：**時短勤務、フレックス勤務というのは病院のシステムとしてあるのでしょうか？

**渡邊：**小学校に入るまで常勤の枠で時短勤務が取れます。一番短いのが 19 時間 30 分です。育休から復帰するときも 1 年で復帰する予定を 1 年半まで延ばしていただいて、週 2, 3 日働くところから開始し、働く時間も半年くらいの長い期間で徐々に慣らしながら増やしていただくなど、臨機応変に対応していただいて助かりました。

4. 出産・育児にかかわらず、働き方改革の観点から休暇取得や長時間労働の是正などのために工夫されていることはありますか？

**坂本：**14, 15 年前は私も含めて 70 時間、80 時間という超過勤務の医師ばかりだったのですが、今は平均 40 時間くらいじゃないかと思います。人数が増えたことも当然ありますが、手術室の協力や副部長に手術の割り振りをしてもらって、夜 8 時、9 時入室という手術は少なくなって勤務時間が短くなっています。タスクシフトで時間管理をしてもらったり仕事を分散して早く帰れるようにしています。また、働き方改革という言葉が出て来たら、例えば当直明けに帰るようにするだけではなく、帰ることを意思表示できるように SNS、アプリを使って情報共有して、休暇もきちっと取るようにしました。率先して私や副部長たちも帰れるときには帰るということになると若い先生方も帰りやすくなって超過勤務も短くなっているのではないかと思います。時短勤務の先生方の当直については免除されていて、フルタイムに戻った時点で当直が難しければ日直を割り当てられています。オンコールはご家族の協力が得られやすい週末の日中を担当してもらうなどしています。オンコールの割り当ては私以外は専攻医も含めて均等に分担しています。

**福田：**わたしもオンコール当番に入っていますが、金曜に当番になっていることが多くて、金曜だと翌日が休みなので夜遅く手術して帰ってもまあ大丈夫かなというのがあります。部長がこういう感じでやったださるので、私たちは非常に働きやすいです。

5. 貴科には女性研修医が見学に来られることも多々あるということですが、女性整形外科医が働き続けられているいちばんの理由は何だと思われますか？それを若い先生にどのように伝えていきますか？

**渡邊：**出産、育児に関して、上司と職場の同僚の理解がすごくあるという環境が整っているのと、時短だとしても週 1 回外来したり、執刀できたりというのが維持できるのがすごく恵まれた環境かなと思います。1 年半完全に休んで復帰して、まず助手に入って手や目を慣らして、手術の執刀を再開するまでは 2, 3 年くらい空いてるかもしれませんが。

**福田：**女性医師が見学に来たら、そもそも子育てと仕事の両立なんて無理だよって最初に言っています。整形外科は他の外科系に比べるといろんな分野でいろんな手術をするので成長曲線が遅く、その時に出産と育児が重なってくるから、その段階で完璧にできる訳ないし、もっと長い目で見なさいって言っています。他の人が 10 年でできることを 20 年でやったらいいんじゃないって感じで話しています。私もそんなんだよって。

**田中：**私は同級生がこの病院で働いていたので、子育て中の女性医師が働きやすい職場だということを知って、こちらを希望しました。実際に来てみて働きやすいです。それは、周りの先生方の意識が違って、時間外に手術が延びてるときに大丈夫？と声掛けしに来てくれたり、助手だったら変わってもらうこともあります。夫と相談してこの曜日は何時になっても残るって日は決めているのですが、それ以外のお迎え担当の日には他の先生に代わっていただくことが多いです。

**朝雲：**初期研修医の時からこの病院でお世話になっていて、科内の雰囲気のが良さ決め手となりました。中でも立派なロールモデルになるような女性医師の先輩方がいらっやって目標もできましたし、疎外感とかもなかったというのが大きかつ

たです。

**大泉：**上に女性の先生で頑張っている先生がいると、またさらに下にも女性が増えるという好循環がもうすでに生まれている感じがしますね。両立が難しい理由は、やっぱり職場の雰囲気とか、時間を気にして本当は帰らなきゃいけないの言い出しづらいついとか、そういう精神的ハードルが高いというのがアンケートをとっても高率に回答にあるので、そこをうまくやっていってほしいのが一番なのかと思いました。

**坂本：**それは女性医師に対してはあると思うのですが、男性医師も同じだと思います。例えば、家族の環境因子や年齢で、親の介護も育児と同じだと思います。女性どうこうじゃなくて、いろんな先生一人一人のバックグラウンドや働き方をどれだけ思いやれるかだと思います。例えば 50 代の医師だから大丈夫じゃなくて、介護や親の受診についていくのに時間を割きたいとなった時に、早退させてもらいます、休ませてもらいます、これが自然と言える雰囲気が非常に大事なんじゃないかと。男性がそうであれば、女性にも同じように優しくできるし思いやることもできる。でも自分たちが殺伐とした中であまりにもストレスを感じていると、たぶん優しくはできないんじゃないかだと思います。結果として、今もし本当に女性の先生方が働きやすいと言ってくれるようになったとしたら、今までのうちの病院の先生方みんなのやさしさの礎に成り立っているものとそういう気がします。

#### 8. 最後に整形外科医の男女共同参画、働き方に関する貴院からのメッセージをお願いします

**福田：**今どき女性医師だからというのが古いとされていて、女性、男性医師問わず、みんなが働きやすいように働いたらいいんじゃないかというのはあります。女性だからある程度育児、出産はあると思いますが、男性医師も同じように育児があるわけで、そこが当たり前になっていく世の中じゃないと多分整形外科にしても医者にしても成り立っていかない時代じゃないでしょうか。女性医師が半数になってくる時代なので、男女うんぬん言っているのはだめで、みんなでやっていけば医療は成り立たないと思っています。

▶大阪赤十字病院整形外科よりご提供



【インタビューを終えて】

女性医師に限らず全員が働きやすい職場を作るためにいろいろと参考になるお話を伺うことができました。部長先生の一人一人に合わせたきめ細やかなマネジメントと、お互いの思いやりが大切という言葉が印象的でした。勤務施設の規模や形態などは違っても、会員の皆さんに何か参考になることがあれば幸いです。インタビューに参加してくださった先生方には、大変お忙しい中、お時間を割いていただきどうもありがとうございました。