

文部科学省 平成19年度採択

「社会的ニーズに対応した質の高い医療人養成推進プログラム」

実施：平成19年度～21年度

筑波大学附属病院



女性医師看護師 キャリアアップ支援システム 報告書

2010年2月

【ダイジェスト版】

❖ CONTENTS ❖

ご挨拶	3
筑波大学長 山田 信博 筑波大学附属病院長 五十嵐 徹也	
女性医師看護師キャリアアップ支援システムの概要	4
女性医師キャリアアップ支援システム	
キャリアカウンセリング	6
診療・研修のコーディネート	6
参加者の声	8
受け入れ側の声	9
医師懇談会、筑波大学医学類講義	10
今後の展開	11
Q&A	11
看護師キャリアアップ支援システム	
キャリアカウンセリング	12
看護実践・研修のコーディネート	12
参加者の声	14
受け入れ側の声	15
つくば看護カムバックスキルアップセミナー	16
参加者交流会、つくばナース懇談会	17
今後の展開	17
Q&A	17
本取組みのあゆみ	18

ご挨拶

筑波大学長 山田 信博



本学はあらゆる面で「開かれた大学」となることを目指し、従来の観念に捉われない「柔軟な教育研究組織」と次代の求める「新しい大学の仕組み」を率先して実現することを基本理念としてきました。

平成19年度に、文部科学省の「社会的ニーズに対応した質の高い医療人養成推進プログラム」に採択された、本学附属病院の「女性医師看護師キャリアアップ支援システム」も、この理念をもとにした新しい取り組みです。

出産・育児等で休職・離職をした女性医師・看護師が、専門職としてやりがいを感じながらキャリアを重ねていけるように、十分な事前準備とスムーズな復職を推進するプログラムを導入、多様なライフスタイルを提供し、育児支援を中心としたプライベートライフ支援を行う本取組みは、3年間で大きな成果を上げ、平成22年度以降も事業を継続することが決定しています。

また、平成21年度より、文部科学省「女性研究者支援モデル育成」事業である、「持続可能な女性研修者支援、筑波大スタイル」もスタートし、附属病院から大学全体へ男女共同参画の輪が広がっています。

これからの大学には、人類社会の調和の取れた発展の鍵を担う知の拠点として、大きな社会的役割が求められています。筑波大学は、グローバル化の中で世界が直面する解決すべき問題に対して、積極的に発言し、貢献していきたいと思っています。そのためにも、社会を支え自らも心豊かに生きることのできる人材を育てあげていく必要があります。女性が働きやすい環境をつくることは、男性にとっても働きやすい環境をつくることに他なりません。多様な就業形態を認めていくことで、これまで以上に多くの知識、技術を持った人材が、いきいきと自分の能力を発揮していけるようになると思います。

本プログラムに参加した女性医師・看護師の皆さんが、思い切り能力を発揮し、実りの多い研修を送り、個性豊かな、思いやりのあふれた医療人として成長することを心より願っています。

我が国を幸せにする力

筑波大学附属病院長 五十嵐 徹也



ジェンダー・エンパワーメント指数という指標がある。どれだけ社会で女性が貢献し、その結果どれだけ評価されているかを示す指標であるが、2009年の世界第一位はスウェーデンである。ついでノルウェー、フィンランドと北欧諸国が続く。我が国はホンジュラス、ベネズエラ、キルギスに次ぐ57位となっている。1995年には27位で、その後年々低下しているそうであるが(朝日新聞2009年11月24日記事)、個々の社会現象との因果関係の証明は難しいが、この傾向に何が関連し、何が逆相関しているのかを考えることは、今の我が国が抱える問題の解決につながるヒントになるかも知れない。

医療が崩壊してきた原因の一つに女性医師が増えてきたことに関係づける論調も見られる。この結論には大事なロジックが置き忘れている。社会の中で男女がそれぞれに果たす役割の差異は間違いなくあるが、どちらも社会の維持には不可欠なのである。それぞれの活動環境が差異に応じてフェアに考慮され、それぞれの努力が評価され、その結果双方がハッピーで社会の豊かさにそれぞれのパワーが十二分に適正活用されてきたらどうか? 実は「女性医師看護師キャリアアップ支援システム」はこの点に焦点を当てたプロジェクトだったのであると考えている。このムーブメントが、数々の障壁に妨げられてきた女性医療スタッフの復職支援に始まるわかりやすい支援システムである点も大切ではあるが、その根底には社会を支えている両ジェンダーが互いにそれぞれの存在意義を認識し、協働し、感謝するという気持ちに根ざした大きな社会改造プロジェクトであるという理解が必要なのではあるまいか。「ジェンダー」はもちろんのことながら女性だけではなく、男性・女性の両方なのであるから。

本学附属病院はこのプロジェクトの中で指導的な役割を果たし、まさに地域の医療再生につながる大きな成果を収めてきたと自負して良いだろう。更なる発展をとげて、社会の潤いにつながるエネルギーとなるよう願っている。

女性医師看護師キャリアアップ支援システムの概要



ロゴマークについて

筑波大学を象徴する色彩は「紫」です。本取り組みでは、紫色でつくば市の名産、花言葉が「知性、美しく生きる、実りある人生…」だという「ブルーベリー」をロゴにあしらいました。

中央に描かれた親子のように、皆様が笑顔で働ける職場が目標です。

女性医師／看護師の離職が多い理由の一つとして、キャリアアップの時期と妊娠・出産・育児の時期が重なることが挙げられます。多くの女性医師／看護師は、専門職としてのキャリア継続を希望しているにもかかわらず、家庭と仕事の両立に悩み、結果として離職しています。

筑波大学附属病院の女性医師看護師キャリアアップ支援システムは、平成19年度に文部科学省の「社会的ニーズに対応した質の高い医療人養成推進プログラム」に採択された取り組みです。本取り組みでは、プライベートライフと両立しながら、単なる人手ではなく、専門職としてやりがいを感じながらキャリアを重ねていけるような働き方の構築を目指してきました。

本システムは、診療・研修コーディネート、キャリアカウンセリング、環境整備の3つに分類されます。

キャリアカウンセリング

- キャリアプラン作成に関するコンサルティング
- 定期的な面接と支援
- メンタルヘルスケア
- 再就職支援

詳細は

●女性医師…P6

●看護師……P12



診療・研修コーディネート

詳細は

●女性医師…P6

●看護師……P12

- 研修プログラムの作成
- 医療機関のマッチング*
- 講演会・研修会の企画
つくば的子育て支援セミナー
つくば的看護カンパックスキルアップセミナー
- 教材・プログラム開発
- 目標達成状況の評価・フィードバック
- 外部評価委員会による評価
女性医師看護師キャリアアップ支援協議会の設置



女性医師看護師 キャリアアップ 支援システム

環境整備

- 育児のための短時間勤務制度
1日の労働時間を短くして育児とキャリアアップの両立を図ることができるよう定めた制度で、在職者のみではなく、復職者にも適用されます。条件によりませんが、小学校3年生までの子どもをもつ方が対象となります。
- ITを活用した支援(e-learning システム)
家庭の事情で研修会等に参加できない登録者に対して、過去に使用した教材、講習会を録画した動画などのアーカイブを作成して、いつでも利用できるようにするシステムです。
- 母乳育児支援
搾乳スペースを整備し、母乳育児支援環境を整えています。
- プライベートライフ支援
- 福利厚生
- 筑波大学ゆりのき保育所
時間外保育を充実させて保育時間は7時～21時とし、保健室を備えて看護師を常駐させるなど子どもの体調不良にも配慮しています。
- 筑波大学附属病院内臨時託児施設
増える保育のニーズに柔軟に対応するため、病院内に設置しました。



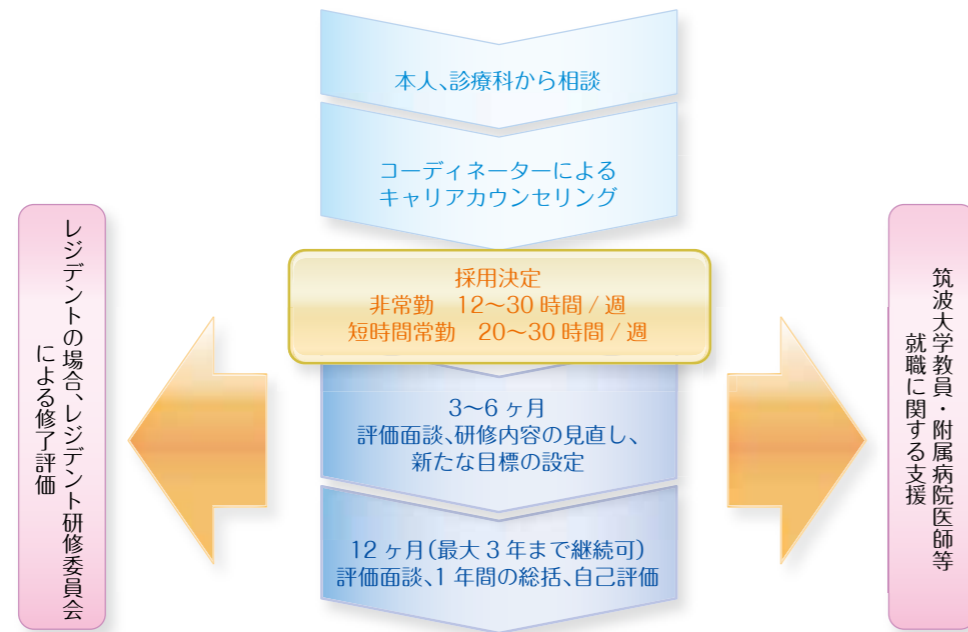
※女性医師のみ

女性医師キャリアアップ支援システム

キャリアカウンセリング

一口に女性医師といっても、専門分野、それまでのキャリアは人それぞれです。女性医師キャリアアップ支援システムでは、専任のキャリアコーディネーター（医師）が、個人の希望に合わせた研修をコーディネートしていくことが特徴です。

●カウンセリング、診療・研修の流れ



診療・研修のコーディネート

本システムでは、経験・専門分野に応じたオーダーメイドプログラムでの診療・研修と、豊富な教育資源の活用が可能です。

▶ 修得したいスキルに合わせた研修時間・期間が設定できます。

個々の女性医師の技術、修得したい技能の内容等をコーディネーターと十分に相談の上、個別に半日～30時間/週の研修プログラムを設定して研修を行っていきます。



▶ 筑波大学附属病院の豊富な教育資源を利用した充実の研修です。

Tsukuba Surgical Technique, Advanced Skills Education & Training Institution “TSUTAETAI プロジェクト”(つくば高度外科手技教育・トレーニング施設)等の臨床技術実習室、図書館、e-learning システムなど、大学病院ならではの教育資源の充実を図っており、本事業でもこれらの教育資源を活用した研修が可能です。

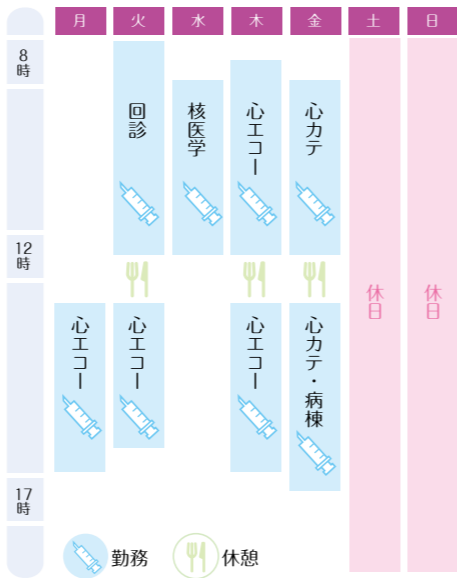
●実際の参加者／参加予定者の診療・研修内容

所属	卒後年数	週勤務時間	研修の目的	参加終了後/平成22年度の進路
麻酔科	4年目	34→30時間 (H21.4.1～)	麻酔専門医の取得	平成22年4月～ 院外研修予定
血液内科	9年目	32時間	・講師としての勤務が可能かの業務調整 ・研究への参加	平成20年11月16日～ 筑波大学人間総合科学研究科診療講師
総合医	5年目	30時間	日本プライマリ・ケア学会 専門医の取得	平成21年7月1日～ 院外研修
乳腺・甲状腺・ 内分泌外科	11年目	30時間	・講師としての勤務が可能かの業務調整 ・研究への参加	平成21年7月1日～ 筑波大学人間総合科学研究科診療講師
内分泌代謝・ 糖尿病内科	10年目	30時間	専門外来(甲状腺)の研修、頸部エコーの修得	平成22年度 参加継続(30時間/週)
消化器内科	8年目	30時間	上部下部消化管造影、腹部エコーの修得	平成22年度 参加継続(30時間/週)
循環器内科	5年目	30時間	心臓カテーテル検査、不整脈治療の研修	平成22年度 参加継続(30時間/週)
内分泌代謝・ 糖尿病内科	7年目	15時間30分	育児休業明けの復職研修、外来研修	継続(時間数調整中)
心臓血管外科	13年目	30時間	外来診療、検査(下肢静脈瘤)、下肢静脈瘤の硬化療法などの専門診療の修得	平成22年度 参加継続(30時間/週)
眼科	4年目	30時間	眼科専門医の取得	平成22年4月～ 院外研修予定
眼科	4年目	30時間	眼科専門医の取得	平成22年度 参加継続(30時間/週)
皮膚科	3年目	30時間	皮膚科専門医の取得、特に手術の経験	平成22年度 参加継続(30時間/週)
乳腺・甲状腺・ 内分泌外科	3年目	30時間	外科、乳腺外科専門医取得	平成22年度 参加継続(30時間/週)
麻酔科	6年目	30時間	麻酔専門医の取得	現在市中病院にて研修中 22年度より採用予定

3 参加者の声

●循環器内科医：卒後5年目／子ども1人(1歳)

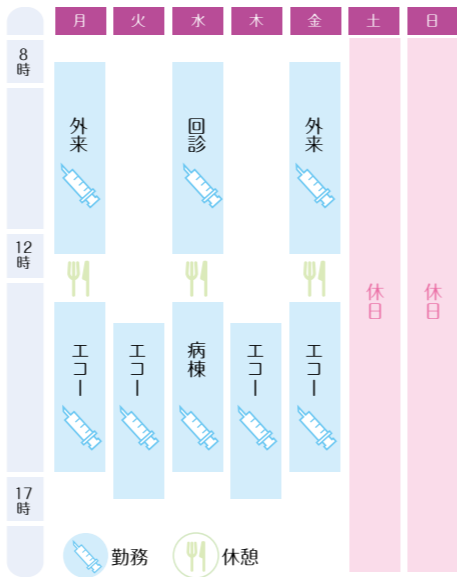
2009年4月より本システムで筑波大学附属病院に勤務させていただいております。昨年度は育児のため短時間勤務のできる一般病院に勤めていましたが、外来診療と検査のみで入院患者は診ていませんでした。そのためより多くの症例を経験、勉強するために大学病院での勤務を希望し、本システムを利用していただくこととなりました。大学病院、特に循環器内科は定時入院のみならず緊急入院も多く、レジデントは非常に忙しい環境にあります。私はこのシステムの特徴である、本来のレジデントの枠外での勤務ということもあり、プラスアルファの要員として、少しでも他の先生の負担を減らせるようにと働き回っています。周囲の先生方の理解もあり、入院患者を持ちながらも子どもの迎えのため、早く帰宅し、また、夜間休日はオンコールの先生に対応していただいているという状況です。このような働き方ができるのも、大学病院という大きな組織で本システムが有効に活用されているからこそであると思います。さらにキャリアアップを目指すという意味では、臨床研究やカンファにも積極的に参加し、学会発表をさせて頂くなど、大学病院という教育施設ならではの恩恵も受けていると思います。子どもを持つと自分のやりたい事がある程度諦めなければならないと思っていましたが、本システムのおかげで臨床を離れることなく働き続けることができ、非常に感謝しています。また、今後このような経験を後輩女性医師の皆さんに伝え、家庭と仕事を両立する仲間を増やしていくことができると考えています。



●内分泌代謝・糖尿病内科医：卒後10年目／子ども1人(3歳)

2009年4月より、女性医師看護師キャリアアップ支援プログラムに参加させて頂き研修を続けています。私の内分泌代謝内科医としての本格的な研修は、休職、出産後のチーフレジデント1年目からで、内科研修からのプランクはもちろん、内分泌代謝内科を専門に勉強するのも初めてと言う状態からでした。チーフの2年間は同期のレジデント、大学スタッフの助けや指導、両親、夫の協力もあり何とか修了しましたが、時間的制約や、急な子供の病気等で苦労する事も多く大変でした。チーフ2年目修了後の進路について検討していた時、ちょうどこのプログラムがある事を知って参加させて頂きました。

それまで、病棟業務中心の研修を行っていたため、退院後の外来の様子や、外来診療が中心の甲状腺疾患等の研修を進めようと思いましたが、大学外来を含め外勤先の病院での外来業務と、甲状腺エコー検査、頸動脈エコー検査の研修を取り入れ、週一回病棟の回診で入院患者さんの検査の進め方や治療についてのディスカッションを聞き勉強しています。今までは、入院期間という短い期間で患者さんと接していましたが、入院前の診断や、入院後の経過を経験できる事は大変勉強になります。外来で診断や治療に困っても、大学スタッフの先生と相談しながら診療が進められるので、自分の知識でどの部分が足りないのか確認する上でも安心です。また、今までじっくり研修できなかったエコー検査は、指導医の先生、他科の先生、技師さんに教えて頂きながら新しい知識と経験が積み重なっています。



このプログラムの大きな利点は、日中の時間の配分をその人に応じてアレンジでき、急な休みが必要な事態が起

こっても対応できる所です。今後も、このようなシステムが確立し、多くの女性医師、看護師の方がより良いキャリアアップ目指せるような機会が増えればと願っております。

4 受け入れ側の声

●血液内科養成コース長：千葉 滋

2008年7月から11月までの短期間であったが、血液内科診療グループの女性医師を、「女性医師看護師キャリアアップ支援システム」事業で採用していただいた。

彼女は2006年7月に第一子、2008年3月に第二子を出産した後、東大病院輸血部医員のポジションで産休をとりつつ復帰の機会をうかがっていた。筆者が筑波大学に異動したのに伴って異動を考慮していたが、この支援システムの話を目にし、異動と同時に復帰する道筋を描くことができたことは、彼女自身にとって(実は赴任したての筆者にとっても)、大変に幸いだった。本支援に関連して、2子ともゆりのき保育所に入所させることができたことで、7月の異動・同時復帰が実現した。その後幸いにも、11月からは講師のポジションに着任することができ、現在はフルタイムで勤務している。



女性が出産後あるいは育児中に仕事を再開する場合と一口に言っても、そのニーズは様々であり、多様な対応が求められる。筆者が利用させていただいたケースは、異動の問題があったこと、採用期間が非常に短かったこと、短縮勤務の中では当初から比較的長めの時間勤務を希望したこと、ゼロ歳児と2歳児の同時保育を必要としたことなど、やや特殊であったかと思う。しかし、本システム、とりわけコーディネーターの瀬尾医師による柔軟な対応によって、極めてうまく機能した。一例としてご紹介申し上げます。

●乳腺甲状腺内分泌外科養成コース長：原 尚人

最近の当科の業務内容の趨勢として外来での負担が増していた。さらに退職者や産休に入った医師も重なり外来対応者が絶対的に不足していた。そんな中で今回の支援プログラムによって女性医師を迎えることができ非常に幸運に恵まれた。すぐさま外来枠を増やすことが可能となり、他のスタッフの負担はかなり軽減できた。迎える側としては、仮に時間に制限があっても、その時間確実に依頼できるメリットは計り知れず、また勤務する側も外来であれば予約の調整により決められた時間内に業務を終了しやすい面がある。実際には彼女の外来は非常に熱心であり、本来の業務終了予定時間をはるかに超えることもしばしばであった。また、彼女は超音波検査も担当し、外来と同様その枠の超音波担当スタッフの負担軽減が明らかになり、負担減となったスタッフが手術・病棟業務へとシフトすることも可能となった。

さらに彼女は手術患者も担当するようになり、契約時間外にずれ込む懸念があった患者および家族への手術説明も外来の枠のなかで上手にやりくりしていた。また、数々の会議を伴う委員も引き受けてくれた。特に人の嫌がる保険診療委員やISO関係、リスクマネジメント委員などは大変ありがたく感じた。会議によっては夜間遅い時間開催もあったが時間を工面して出席していた。

このような時間のやりくりにも関わらず彼女は自身の勉学、論文作成を継続し常勤の診療講師にキャリアアップしてくれたことは当科としてもありがたいことであったし、本人も当システムのおかげで自信がつき次のステップへ進む決心がついたと述べている。



以上より今回の子育て支援プログラムは当科にとっても、彼女自身にとっても有益性は非常に高かったと考える。

5 医師懇談会、筑波大学医学類講義

・医師子育て支援懇談会

—教えて先輩！女性医師の仕事と子育ての両立の工夫を聞いてみよう！—

学内・院内の職員や学生が、子育てと仕事を両立する当院のプログラム参加女性医師をはじめ、各科養成コース長、講師やレジデントの体験談を聞いたり、話したりする場を作ろうと、平成20年度からスタートした取組みです。

参加した方からは、「女性医師の体験談は具体的で、大変参考になった」、「自分の将来像を持ちやすくなり、将来への不安が和らいだ」、「キャリアアップ支援システムを知ることができ良かった」などの声が上がっており、女子医学生や研修医の将来への不安を軽減する取組みとなっています。



・筑波大学医学類生への講義

学生のうちから、将来について積極的に考えてもらうきっかけになればと、筑波大学医学類の1年生、2年生に、医師のワーク・ライフ・バランスや、附属病院の女性医師支援の取組みについての講義を行っています。

教えて先輩

「女性医師の仕事と子育ての両立の工夫を聞いてみよう」 外科編を開催しました。

毎回好評の、「教えて先輩 女性医師の仕事と子育ての両立の工夫を聞いてみよう」の第3回目を開催しました。今回は、前回までのアンケートで話を聞いてみたいとの要望が多かった、外科系に勤務する二名の先生にお話をいただきました。偶然ですが、お二方とも御主人は医師ではなく、医師と結婚していない女性医師の話が聞きたいという声もアンケートで多かったので、学生や研修医の先生方ももっとも知りたがっているお話をさせていただけたと思います。

話を聞いて思ったのは、お二方とも仕事に対する取組み方が素晴らしいということです。外科医としてのキャリアを形成していくのは、とても大変なことだと思いますが、「外科を選択したのは、やりたい仕事だったから。外科以外は考えなかった」とおっしゃって、仕事も子育ても頑張る姿は本当にカッコいいと素直に思いました。自分にしかできないこと、自分が周囲に貢献できることをしっかり考えた上で、ワーク・ライフ・バランスを上手に設定していて、専門医を取得してからの仕事と子育ての両立の知恵を教えてくださいました。

また、乳腺・甲状腺・内分泌外科の原教授からは、アットホームな雰囲気、科全体で子育てを応援して下さっている様子をお話いただきました。

本日お話くださった先生のお話は、茨城県医師会男女共同参画フォーラム(日時 平成21年11月7日(土) 14時~16時30分、場所 茨城県医師会4階会議室 水戸市笠原町489)でもお聞きすることができますので、興味のある方はそちらにもぜひ足をお運びください。

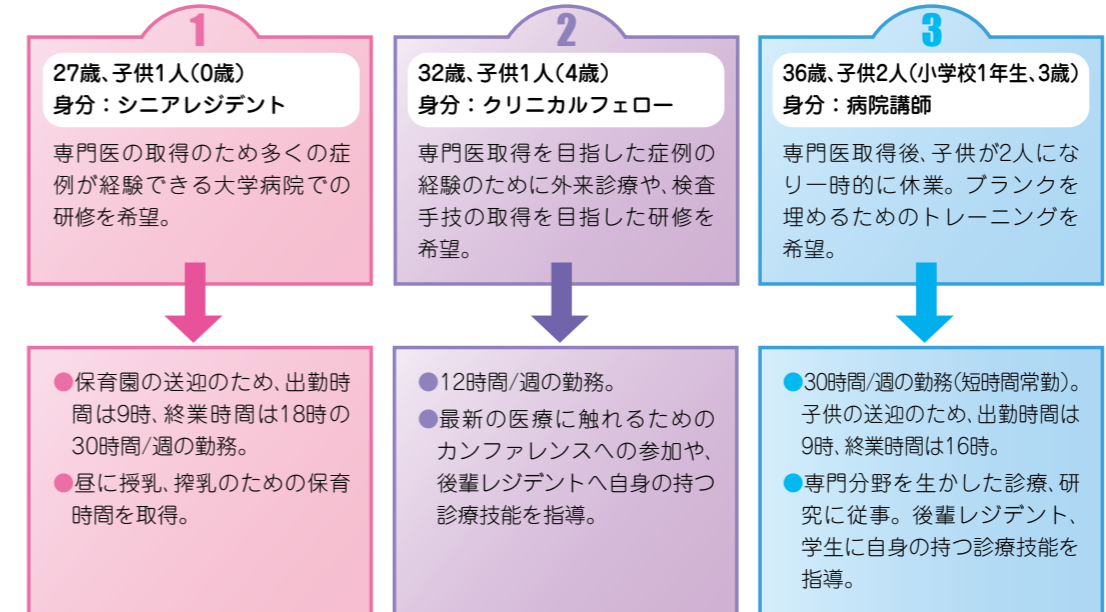


6 今後の展開

平成22年度からも、女性医師のキャリアアップ支援を継続していきます。

- ・参加者の診療・研修の内容により12~30時間/週の勤務が可能です。
- ・参加者のそれまでの診療・研修歴を考慮した上で、レジデント(非常勤)、クリニカルフェロー(非常勤)、病院講師(短時間常勤)を選択して研修できます。
- ・研修内容は、大学病院の豊富な教育資源を活用したプログラムを組むことが可能です。

《支援の例》



7 Q & A

Q 短時間勤務者でも病棟勤務は可能でしょうか。

A 可能です。実際のプログラム参加者も、病棟にて患者さんの担当医として活躍されています。夜間は、オンコールドクターに協力してもらうなど、各診療科で診療・研修を工夫しています。

Q 子供の急な発熱などで周囲に迷惑をかけてしまい、申し訳ないと思って前の職場を辞めました。筑波大学附属病院での勤務も心配です。

A 当院の女性医師キャリアアップ支援システムの特徴の一つとして、各科の医師数の配分枠とは別に、プログラム参加者をプラスの人員として診療科につけていることが挙げられます。そのため、子どもの急な発熱などに休みが取りやすくなっています。

また、本プログラムに参加している女性医師は、就業時間内にできる他の医師のサポート(委員会への参加、診療科のマニュアル作り、コンサルテーション患者の診察、外来診療、検査担当等)を積極的にしており、その努力もあって所属するすべての診療科から「一緒に働けて良かった。」との感想が寄せられています。

Q 専門医の取得は可能ですか。

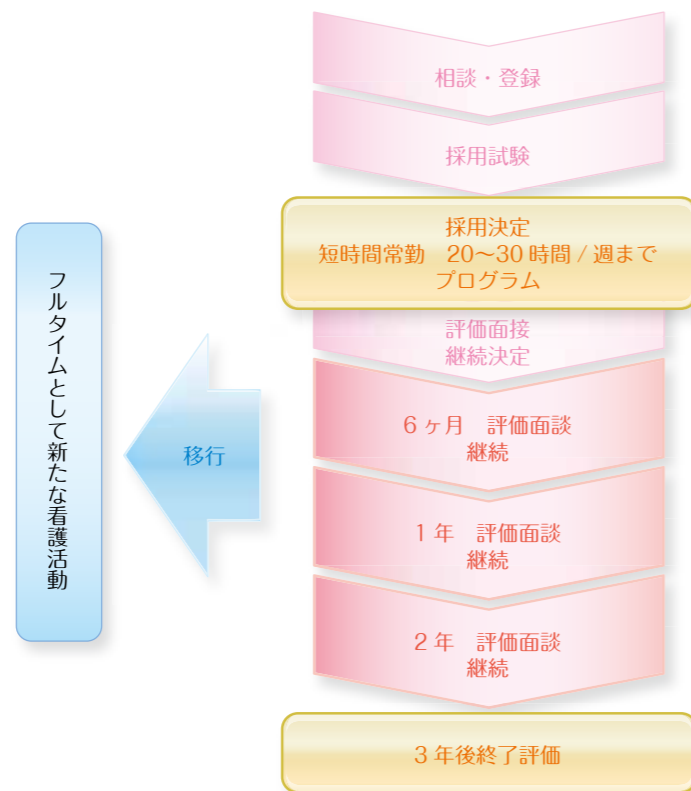
A キャリアアップの一環として、本システムでは、専門医の取得を推進しています。1週間の研修時間・内容により、専門医取得に必要とする期間は違ってきますが、取得可能な研修プログラムを、コーディネーター、所属診療グループが協力して作成しています。

看護師キャリアアップ支援システム

1 キャリアカウンセリング

コーディネーターは、定期的に参加者と面談を行って逐次形式的評価を行い、フィードバックおよび次の目標設定・修正を行います。面談は研修的な視点にとどまらず、育児や家庭と仕事の両立、キャリアデザイン全体にわたるものとし、参加者が安心して復帰できるような環境調整、メンタルヘルスクアを充実させ、精神的なコンディションに配慮します。

●カウンセリング、研修の流れ



2 看護実践・研修のコーディネート

コーディネーター（看護師）が参加者と相談し、子どもの年齢や家庭環境、経験年数およびブランク年数など考慮した個別の研修プログラムを設定します。また、配属先の師長と相談しながら、3ヶ月・6ヶ月・12ヶ月の復帰プランを作成します。



●実際の参加者／参加予定者の研修内容

所属	週勤務時間	背景	コーディネートの実際
外来→病棟	20時間	幼児2人 経験年数約8年 ブランク約5年	本人のスキル向上のため、外来から病棟へ移動した。希望を取り入れ不定期に1ヶ月に1回程度の面談を行った。
病棟	20時間	幼児2人 経験年数約10年 ブランク約2年	当院で勤務していた経験があり、コーディネーターによる特別な調整は必要なかった。子育てと両立できる時間帯を考慮し、支援を行っている。補足研修としてカムバックスキルアップセミナーを受講した。
外来	30時間	幼児1人 経験年数約10年 ブランク約1年	直近に数ヶ月間の勤務経験があり、技術面で不安はなかったため、定期面談は1ヶ月で終了した。週30時間勤務しており、継続支援を行った。
病棟	28時間→ 23時間15分	幼児1人 経験年数約9年 ブランク約2年	常勤復帰をめざし、勤務時間を調整した。個人の設定する目標と業務の内容を中心に、定期面談を隔週で継続している。ブランクはあったが、OJT*研修中心に進めることで問題はなかった。院内の研修に出ることが難しかったため、カムバックスキルアップセミナーを受講した。
病棟	25時間→ 29時間15分	小学校3年生以下1人 小学校4年生以上2人 経験年数約10年 ブランク約10年	カムバックスキルアップセミナー受講後に支援システムを利用して復職した。ブランクが長く、OJT*研修以外に個人の学習プランを立て、臨床看護教育センターと共有して補足技術研修を行った。常勤復帰を目指して病棟師長と相談し、段階的に勤務時間を延長した。目標に対する評価面談を3ヶ月ごとに継続中。
病棟	20時間	幼児2人 経験年数約6年 ブランク約4年	子育てと仕事のバランスを考慮し、配属先師長と業務量の調整を行った。院内研修に出ることが難しいため、CDによる知識研修およびカムバックスキルアップセミナーの受講で補った。目標設定についてキャリアカウンセリングを継続している。
病棟	20時間	小学校3年生以下1人 小学校4年生以上1人 経験年数約5年 ブランク約10年	カムバックスキルアップセミナー受講後に支援システムを利用して復職した。配属先での調整により、OJT*研修を中心に実施した。ブランクが長い為精神的な不安が強く、3ヶ月目までは面談を実施した。3ヶ月以降は希望時に面談を行い、子育てと両立できる時間帯を考慮しながら継続支援を行った。
病棟	20時間→ 28時間	小学校3年生以下1名 経験年数約9年 ブランク約10年	カムバックスキルアップセミナー受講後に支援システムを利用して復職した。常勤復帰を目指し、段階的に時間を延長して継続中。個人で目標を設定し研修の内容なども評価しているため、2ヶ月目以降は定期面談は終了。プリセプターが中心となって研修計画を立案している。

※ OJT … On the Job Training

3 参加者の声

●週28時間勤務：ブランク9年／子供1人(小学校低学年)

私とキャリアアップ支援システムとの出会いは、今年の5月でした。ちょうど4月につくば市に転居し、更に子供が小学1年生になったこともあり4月ごろより仕事を探し始めていました。インターネットやハローワーク、県の復職支援サービス等に登録して探していましたがなかなか自分の希望に合う条件には出会えていませんでした。そんな時、毎週チェックしていたフリーペーパーの募集欄で復職支援スキルアップセミナーが目飛び込んできたのです。

まず、魅力を感じたのはフリーであり、自分の受けたい講義を選べることです。ちなみに私は全部の講義を申し込み

ました。なぜなら現在の医療、現場の状況が知りたくてたまらなかったからです。今思えばこの気持は 復職することへの自信のなさ、不安感からだったのだらうなと思います。このセミナーに参加し、実際現場でバリバリと働いている方たちの講義、支援システムの説明を聞き私は、こんな良い状況で働けるなんて夢みたい！とセミナー期間中にエントリーすることに決めました。まず、その理由として第1に自分で働く時間、日数を定めることができ、その上常勤採用である。仕事と家庭のバランスをうまく取っていくためには 個々の状況に合った時間で働けることは本当に助かります。また、慣れてきたら時間を延長することもできるのでフルタイムへの移行がスムーズにできるのではと感じています。

第2に専任のコーディネーターが在任している事です。コーディネーターには研修中から現在に至るまできめ細やかなサポートを受けており大変お世話になっています。具体的に言うと病棟師長に直接私の状況や研修予定を伝達していただけるので勤務中に研修や面談に行くことに精神的負担が軽く感じられました。また、ちょっとしたことで不安を感じた時などコーディネーターに話を聞いてもらい、時にはそこで泣いたりしながら気持ちを落ち着かせ前に進むことができました。

第3に教育体制が整っているからです。専任の教育部の方もおり、モデルとなる各分野のエキスパートが活発に活動しており今後の自分のビジョンを考えて行く上でとても楽しみでやりがいがあるからです。

まだ私は復職し3ヶ月足らずですが現在までとてもスムーズに復職できたのではないかと考えています。今後もこのシステムが継続してくれたらうれしいです。

●週20時間勤務：ブランク約10年／子供2人、(小学校低学年・小学校高学年)

私は看護師の職を離れてから10数年のブランクがあり、「このまま看護師として働くことができないのではないか」という不安がありました。そのような時に「つくばの看護カムバックスキルアップセミナー」があることを知り、何度か参加させて頂きました。

セミナーでは「最近の医療・看護」「移動動作と安全」「感染対策」「ME機器の取り扱い」「採血・血糖測定」などを受講しました。このようなセミナーを受講させていただくたびに「もう一度看護師として働きたい」という気持ちが強くなり、復職させていただく事になりました。

この支援システムがある事で無理なく短時間勤務をさせて頂いています。入職する前は十数年ぶりに仕事をしていけるかどうか不安でいっぱいでした。仕事の内容はもちろん、薬なども以前とは変わっているものが多く、戸惑うことも多かったです。そのような中でキャリアアップサポートのコーディネーターの方との定期的な面談、そしていつでも相談にのっていただけるという安心感が、私を支えてくれていました。そして何よりも、スタッフの方々がとても温かく迎えてくださり、皆さんに支えていただきながら毎日勤務をさせて頂いております。

看護師として、もう一度医療現場に復職させていただいたことに感謝し、これからも家庭と看護師の両立をし、頑張りたいと思います。



▲カムバックスキルアップセミナーの演習の様子

4 受け入れ側の声

●看護師長：阿部 安子

今回、キャリアアップ支援システム利用の短時間勤務職員を受け入れることができ、次のような成果を得ることができました。

初め、お話を聞いた時に時間の制限があるということ、さらにブランクがあることでどの程度臨床で能力を発揮できるのかが計れず、サポート体制整備をどのように考えたら良いか悩みました。とにかく双方が負担にならないようにするにはどのような体制で迎えるのが良いかを主なスタッフと話し合い、一名がサポートする体制とし技術を確認しながらステップアップして行くこととしました。うれしいことに、私たちの心配はすぐに解消されました。確実な経験・キャリアを持ち自らがキャリアアップを目指しているだけあり、短期間で業務に対応できるようになり新たな業務にもチャレンジしてくれています。また、さまざまなキャリアから、看護の場面において違う視点での意見を聞くことができ、スタッフの視野も広がっています。ブランクを克服しプライベートライフと両立しながら、自らのキャリアを深めようとする姿勢は、若いスタッフの良いモデルとなっています。

今回迎えるにあたり考えたことは、私たち現場に働くものとして、短時間勤務の中で要望に応えることができる業務内容を考えること、業務開始時間が遅れることで患者情報をどのように把握してもらうか、業務の途中で退勤となることでその後の看護ケアをどのように継続できるかを踏まえ、どのようなフォロー体制を整備していくかにあると考えます。受け入れることにより相互が成長できる環境の場となれば良いと思います。

●副看護師長：篠崎 まゆみ

女性は、結婚・出産による環境の変化が仕事に影響を与える。専門性を高く求められる看護師では育児とキャリアアップの両立は困難になりがちである。

当病棟には1名のナースが、1日5時間×週4日、キャリアアップ支援システム・パートタイム常勤制度を利用し勤務している。時間の制約上、主にアナムネや検査移送などのフリー業務に取り組んでもらっている。しかし、時にお子様の発熱などで急に休むこともある。正直、計画していた業務が他のスタッフに回るわけで病棟としては困ることもあるが、スタッフは愚痴のひとつも言わずにそんな日の業務をこなしてくれる。こういう形でスタッフは彼女の看護者としての未来を支えてくれていると感じるのである。

数ヶ月が経ち、徐々に病棟にも慣れたところで、ベテラン看護師の指導のもと部屋持ちを任せられた時のこと、帰り際、「部屋持ちとして患者に関わるのは楽しいです。」と生き生きとした表情で話した。支援システムナースの限られた勤務時間のなかで、彼女が「したいこと」、病棟が「任せられること」にはギャップがあるが、それでもできる限り、彼女の看護する喜びをサポートしてあげたいと思えた瞬間だった。このギャップをどのように折り合いをつけていくかが今後の課題であろう。

支援システムのナースには妻として母としての豊富な社会体験がある。その体験を再び看護に生かし、自分の目指す看護師像を実現させ、「看護師を続けてよかった」とお子様に語れる日が来るように応援していきたい。

今後、多くのママさんナースが尻込みせず看護職に復帰し、看護する喜びを感じて、看護と育児の両立ができることを願うばかりである。

正直、今はまだ十分な成果として感じられなくとも、このシステムが近い将来、この病棟、この病院、そして近隣の地域の看護職の数を増やし、支援システムのナースに留まらず、多くの看護職者のライフワークバランスが充実し、生き生きとした看護ができることを望む。



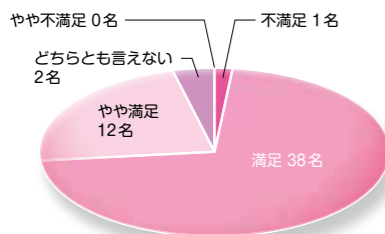
▲カムバックスキルアップセミナーの講義の様子

5 つくば的看護カムバックスキルアップセミナー

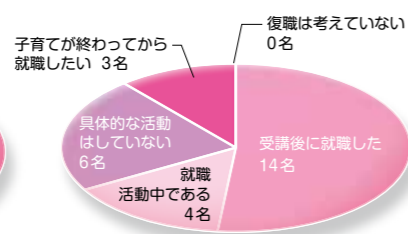
復職への意欲・きっかけを作ることを目的に、最近の医療現場の様子や基礎技術の確認の講義と演習を組み合わせる1回3日間の復職支援セミナーを年に3回開催しています。また、茨城県ナースセンターの再就業技術研修(病院実習)の受け入れを行っています。

第5回までの復職支援セミナーの参加者は延べ87名で、受講後アンケートにおいて多くの方に「内容は満足している」と回答を頂きました。(図1)

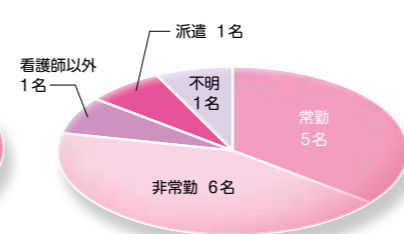
また、第5回までの受講者の就業調査の結果では、14名の方が受講後にさまざまな雇用形態で復職したとの回答を得ました。(図2・3)



(図1) 満足度



(図2) 受講後の変化



(図3) 復職者の雇用形態

日	時間	内容
1日目	10:00~10:10	開講式
	10:10~11:10	最近の医療・看護*
	11:10~12:10	安全管理*
	13:10~14:40	糖尿病患者のフットケア
2日目	14:50~15:50	がん治療と緩和ケア
	10:00~11:00	フィジカルアセスメント
	11:00~12:00	感染対策*
3日目	13:00~16:00	採血・血糖測定・ライン管理・ME機器*
	10:00~12:00	救急時の対応とAED*
	13:00~14:00	摂食・嚥下と口腔ケア
	14:10~15:40	電子カルテと情報管理
	15:40~16:00	閉講式

※毎回セミナーに組み込まれている講義
 ※の他に、以下の項目を組み合わせで開催しています。
 皮膚ケア
 記録(クリティカルパス)
 リンパ浮腫ケアの基本
 NST・口腔ケア
 薬剤の基礎知識
 検体の取り扱い
 プログラム参加者のメッセージ(復職者の体験談)
 褥瘡管理
 移動安全と動作(キネステティクス)

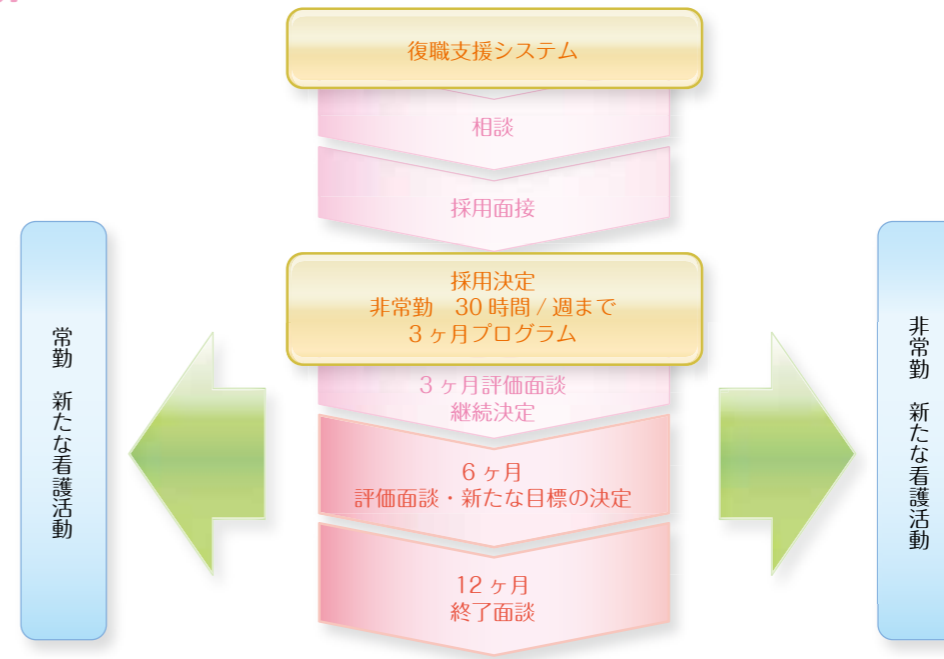
6 参加者交流会、つくばナース懇談会

子育てをしながら働いている看護職同士の交流会を月に1度開催し、勤務や子育てに関する情報交換のため、直接話ができる時間を設けました。また、ワークライフバランスを考慮しながら働き続けるために、仕事をしながら子育て、進学といった自身のキャリアプランを考えるヒントを直接先輩から話を聞ける懇談会を開催しました。

7 今後の展開

平成22年以降、復職を希望する看護職の「3ヶ月間復職支援プログラム」を開始します。3ヶ月時の評価で時間数や雇用形態について、自身のワークライフバランスを考慮した働き方を再選択できるようなシステムへ変更し、より充実したキャリア継続のための支援を行います。「フルタイム常勤を目指すのは難しいが、短時間で働ける」「看護師として働きたいがブランクがあるので、不安だ」など、病院で就業することを諦めていた看護職のための「復職支援システム」として、多くの看護職の復職支援を目指しています。

《支援の例》



8 Q & A

- Q** 働く時間と曜日は決まっていますか？
A 週20時間～30時間の中でライフスタイルに合わせて勤務時間と曜日を相談させていただきます。
- Q** 30時間以上働きたいのですが、働くことができますか？
A 3ヶ月間の復職支援プログラムでは週20時間～30時間で調整していただきます。復職支援プログラムを終了後に非常勤勤務者とし35時間までの間で仕事をする事は可能です。また、復職支援プログラムを終了後に、フルタイムの常勤へ移行することもできます。

ホームページ・コーディネーター便りより

つくばナース懇談会を開催

第1回つくばナース懇談会を開催し、筑波大学の学生さんも含めて66名の方に参加いただきました。「看護師という仕事が好きだから続けている」、「大学院への進学を考えているのなら、科目履修から初めていくのはどうか」、「自分の癒しも大切にしている」など、実際の体験からのアドバイスやとても元気が出るお話を聞くことができました。

また、懇談会の終了後のアンケートでは「子育てや進学との両立を考えることが出来なかったが、これから考えてみたい」との前向きなご意見をたくさん頂きました。

今後も女性医師・看護師だけでなく、さまざまな職種の方に参加していただけるような懇談会を開催して行きたいと思っております。

先輩から直接お話を聞くことができる機会ですので、ぜひ参加してみてください。



本取組みのあゆみ

平成19年度

H19. 4	女性医師のキャリア支援に関するアンケート調査 実施
H19. 7	平成19年度「地域医療等社会的ニーズに対応した医療人養成推進プログラム」選定が決定
H19.10	女性医師等のキャリアアップ打合せ 開催
H20. 1	短時間勤務職員制度の導入(復職者対象)
	平成19年度女性医師看護師キャリア支援協議会 開催
H20. 2	「女性医師看護師キャリアアップ支援システム」パンフレット作成
	文部科学省主催 平成19年度「大学教育改革合同フォーラム」 ポスターセッション、分科会参加
	e-ラーニング勉強会 開催 「医療及び看護教育におけるe-learningの現状について ～小倉第一病院および北九州小倉看護専門学校の事例～」 講師：小倉第一病院 中村秀敏 副院長・隈本寿一 MIT部長
	「女性医師看護師キャリアアップ支援システム」ホームページ開設
H20. 3	女性医師のキャリア支援に関するアンケート調査 報告書作成
	いばらき女性医師フォーラム 女性医師コーディネーターがパネリストとして出席



◀ホームページ開設



▲e-ラーニング勉強会

平成20年度

H20. 4	育児のための短時間勤務制度の導入(在職者対象)
	搾乳スペース完成、運用開始
H20. 6	平成20年度第1回女性医師看護師キャリア支援ワーキンググループ会議 開催
H20. 7	九州大学病院・女性医療人きらめきプロジェクトの見学、交流会
	第1回 つくばの子育て支援セミナー 開催 「子育て支援からワークライフバランスへ」 講師：大阪厚生年金病院 清野佳紀 院長
	第40回 医学教育学会 発表 「女性医師のキャリア支援に関するアンケート調査結果」について
H20. 9	第1回 つくば的看護カムバックスキルアップセミナー 開催
	第1回 医師子育て支援懇談会 開催 「教えて先輩！女性医師の仕事と子育ての両立の工夫を聞いてみよう！」
	岡山大学病院「女性を生かすキャリア支援計画」の見学、意見交換 第1回 MUSCAT Meeting Special 参加
	平成20年度第1回 女性医師看護師キャリア支援協議会 開催
H20.10	旭川医科大学病院「育児と介護を支えるオールホスピタル計画-5段階教育プログラム『二輪草プラン』で安心復職-」の見学、意見交換
	茨城県医師会 男女共同参画フォーラム 女性医師コーディネーターがパネリストとして出席
H20.11	筑波大学附属病院内臨時託児施設の設置
	平成20年度第2回女性医師看護師キャリア支援ワーキンググループ会議 開催
H20.12	「女性医師キャリアアッププログラム」リーフレット作成
	第2回 つくば的看護カムバックスキルアップセミナー 開催
H21. 1	第2回 医師子育て支援懇談会 開催、アンケート調査 「教えて先輩！女性医師の仕事と子育ての両立の工夫を聞いてみよう！」-産婦人科・総合診療科編-
	「女性看護師キャリアアッププログラム」リーフレット作成
H21. 2	第3回 つくば的看護カムバックスキルアップセミナー 開催
	平成20年度第2回 女性医師看護師キャリア支援協議会 開催
H21. 3	東京大学医学部附属病院との意見交換会



◀第1回 つくば的看護カムバックスキルアップセミナー



▶搾乳スペース



◀第1回 医師子育て支援懇談会



▶筑波大学附属病院内臨時託児施設の設置



◀茨城県医師会 男女共同参画フォーラム



▶第2回 医師子育て支援懇談会

H21. 3	読売新聞 掲載 医療改革提言 茨城の現場から1 「女性医師に育児支援」
	平成20年度 女子医学生、研修医等をサポートするための会 女性医師コーディネーターがシンポジストとして出席
	茨城県看護協会ナースセンターへの取組説明

平成21年度

H21. 5	筑波大学医学群M2向け 「プロフェッショナリズム“医師のキャリアパス”」 第2部 ワークライフバランス 講義
H21. 6	Nursing BUSINESS 2009 vol.3 掲載 看護師長業務改革 キャリアを継続させるための支援体制をどう整えていますか -「女性医師看護師キャリアアップ支援システム」構築による職場づくり-
	つくば的看護カムバックスキルアップセミナー 受講後アンケート調査
	第4回 つくば的看護カムバックスキルアップセミナー 開催
	筑波大学医学群M1向け フレッシュマンセミナー「ワークライフバランス」 講義
	・旭川医科大学との意見交換会 ・第2回つくばの子育て支援セミナー 開催 「意識が変われば組織は変わる-旭川医科大学での医療人支援活動-」 講師：旭川医科大学二輪草センター 山本明美 副センター長
H21. 7	看護展望(2009-7) 掲載 「多様な勤務形態とキャリア支援の実践-女性看護師キャリアアップ支援システムの取組み」
	平成21年度第1回 女性医師看護師キャリア支援ワーキンググループ会議 開催
	第41回 日本医学教育学会 女性医師コーディネーターが発表 「医師・研修医・学生に対する子育て支援懇談会における意識調査」 について
H21. 9	平成21年度第1回 女性医師看護師キャリア支援協議会 開催
	第3回 医師子育て支援懇談会 開催 「教えて先輩！女性医師の仕事と子育ての両立の工夫を聞いてみよう！」-外科編-
H21.10	第5回 つくば的看護カムバックスキルアップセミナー 開催
	平成21年度筑波大学国際連携プロジェクト ドイツ・ギーゼン大学 ウタ・マイヤー・グレーヴェ教授 招聘 日独における家族政策とジェンダー政策-国・企業・地域レベルでの政策効果- 訪問調査
	第1回 つくばナース懇談会 開催
	「つくば的看護カムバックスキルアップセミナー」 受講後就業調査
H21.11	第2回茨城県医師会男女共同参画フォーラム 女性医師コーディネーターがシンポジストとして出席
	第31回茨城医学会 第20回地域医療分科会 「地域が医師を育てる-医師不足解消法-」 女性医師コーディネーターがシンポジストとして出席
H21.12	平成21年度第2回 女性医師看護師キャリア支援ワーキンググループ会議 開催
H22. 1	平成21年度 大学院情報マネジメント 部門連絡会議 看護師コーディネーターが発表
H22. 2	第6回 つくば的看護カムバックスキルアップセミナー 開催
	平成21年度女性医師の勤務環境の整備に関する病院長、病院開設者、 管理者等への講習会における成果報告
	平成21年度第2回 女性医師看護師キャリア支援協議会 開催
H22. 3	女性医師看護師キャリアアップ支援システムのこれまでとこれから -成果報告会-【仮】 開催



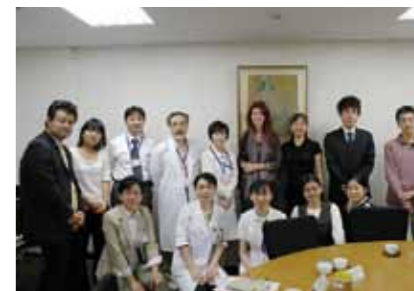
▲読売新聞 掲載(平成21年3月11日)



▲旭川医科大学との意見交換会



▲第3回 医師子育て支援懇談会



▲平成21年度筑波大学国際連携プロジェクト 訪問調査



▲第5回 つくば的看護カムバックスキルアップセミナー

発 行/ 筑波大学附属病院

所 在 地/ 〒305-8576 茨城県つくば市天久保2-1-1 Tel : 029-853-3900 (代表)

編 集/ 筑波大学附属病院 総合臨床教育センター

問合せ先/ Tel : 029-853-3516 Fax : 029-853-7000 E-mail : kensyu@un.tsukuba.ac.jp

URL: <http://www.s.hosp.tsukuba.ac.jp/sotsugo>

発 行 月/ 2010年2月

