

## 令和7年度女性医師の勤務環境整備に関する病院長等との懇談会

日 時：令和8年2月25日（水）19:00～21:00  
場 所：沖縄県医師会館 2階会議室（オンライン併用）

去る2月25日（火）19時より、令和7年度女性医師の勤務環境整備に関する病院長等との懇談会を開催した。

今回は、「若者が集まる病院づくり」をメインテーマに、鳥取大学医学部附属病院 女性診療科群 講師 小松宏彰先生をお招きし、講演いただいた。「産婦人科人材確保の戦略 ステップラダーシステム開発と学会主導リクルートの実践」と題し、人材確保や教育改革の取り組みについて実践例を交えて紹介いただいたので、以下のとおり報告する。

### 1. 開会

沖縄県医師会女性医師部会 大湾勤子副部長より、開会が宣言された。

### 2. 挨拶

沖縄県医師会女性医師部会 知花なおみ部会長より概ね下記のとおり挨拶があった。

女性医師の勤務環境整備に関する病院長等との懇談会は、今回で20回目の開催となる。開催当初より、院内保育所や病児保育、育休等、その時々の特時的な話題を取り上げてきた。今年は、去年に引き続き「人が集まる病院を作るにはどうしたら良いか」について、遠路、鳥取県よりお越しいただいた小松先生に講演いただく。様々な医療機関において人材不足が課題となる中、いかにして教育、経営、医療提供を実現していくか、女性医師だけでなく、男性医師も含めて全員が働きやすい環境をつくるにはどうしたらよいか、小松先生のお話を伺いながら、ご参加の皆様と共に考えていく時間としたい。

### 3. 講演

産婦人科人材確保の戦略 ステップラダーシステム開発と学会主導リクルートの実践  
講師：鳥取大学医学部附属病院 女性診療科群 講師 小松宏彰先生

#### 1. 自己紹介

兵庫県三木市の公立高校を卒業後、鳥取大学医学部へ入学。大学時代も幼少期から続けてきた剣道部の活動に熱心に取り組み、そこで出会った先輩から「考えて努力すること」や「上手い選手の真似をすること」の重要性を学んだ。無駄な練習を排し、観察・練習することで全国レベルの大会で実績を残すことができた。思考に基づいた努力の積み重ねにより高い実力を身につけられること、また、適切な指導が成長に大きく寄与することを実感した。医師としての進路選択においては、東北大学の島田宗昭先生に指導頂く機会があり、その背中に憧れを持ったことが、産婦人科を選択する大きな契機となった。

医師免許取得後は産婦人科医として研鑽を積み、2017年に産婦人科専門医を取得。2019年からはダヴィンチをはじめとするロボット手術のエキスパートとしてキャリアを積み、現

在までに、日本の産婦人科医師としては6名しかいない国際的なロボット外科学会の専門医資格を取得し、全国で手術指導を行うプロクターとしても活動している。

## 2. 学会のリクルート活動

自身が入局した2012年頃は、訴訟問題等の影響により産婦人科専攻医が激減していた時期であった。その状況を改善すべく、日本産科婦人科学会内に未来委員会が設立され、その下部組織として卒後10年目前後の医師で構成される若手委員会がリクルートイベントの実務を担うこととなった。これまでに、医学生向けの「WOW (Welcome OBGYN World)」、医学部5-6年次および研修医1年目向けの「サマースクール」、研修医2年目向けの「プラスワンプロジェクト2 (POP2)」といった学年に合わせたシームレスなイベントを企画・展開してきた。その結果、POP2参加者の約7割が産婦人科を選択するなど、顕著な成果を上げている。

さらに、これらの取組みを単なるイベントにとどめず、その有効性や意義を学会発表や論文文化を通じて発信し、学術的価値の付与にも努めている。また、若手委員を修了したOB・OGの経験を活用し、各種委員会や全国のリクルートイベントにおける講師としての登用を進めている。現在では、多くの若手委員OB・OGが日本産科婦人科学会の委員に起用されるなど、組織全体の活性化と人材育成にも寄与している。

こうした取り組みにより、産婦人科専攻医は減少のピークであった2016年頃と比較して100名以上増加した。当初は費用面等で懐疑的な意見も少なくなかったが、若手委員会によるリクルート活動が学会に具体的な成果をもたらしていることを示し、「未来への投資」の重要性を証明してきた。

## 3. 教育の実践

日本産科婦人科学会でのリクルート活動で得た知見を鳥取大学に還元し、地域における具体的な教育・人材確保の取組みを展開している。以前は入局者が年に1、2名と低迷していたが、大学1年生から研修医までを対象とした「ウィンタースクール」などのリクルートセミナーを継続的に実施してきた。

産婦人科の臨床実習においては、指導医の専門領域によって内容が偏るという課題があったため、2017年に「ステップラダーシステム」を導入した。これは診療技能を産科、婦人科、一般診療の3つの領域に分け、ステップ1から3までの段階的な評価基準を設けたものである。当初は紙媒体で運用していたが、利便性を高めるために「トリップラダーシステム」というアプリを開発した。学生がスマートフォンでQRコードを提示し、指導医が読み取ることでリアルタイムに評価が完了する仕組みである。このアプリにより個人の達成率が可視化され、指導医も学生の進捗を即時に把握できるようになった。

さらに、指導医のモチベーションを維持するため、指導実績を定量的に評価し、優れた指導者を表彰する「教育奨励報酬」制度も設けている。こうした取り組みの結果、実習後のアンケートでは、学生の約65%が「非常に良かった」と回答しており、実習を通じて産婦人科を選択肢の一つとして考える学生が増加した。

また、教育改革のもう一つの柱として、コロナ禍で分娩見学が困難になった際、VR（仮想現実）を導入した。8K・360度カメラで撮影した映像を活用し、専用のVR室でいつでも臨場感のある分娩を体験できる環境を整えている。これらの活動は国の「高度医療人材養成拠点

形成事業」に採択され、現在は産婦人科以外の診療科や他大学の病院にもこのアプリの活用が広がっている。これらの教育改革の結果、人口最小県である鳥取県においても、入局者数は以前の倍以上に増加した。

#### 4. これから

最近、学生や研修医が地域に残る選択をする要因として、設備、症例、そして指導者の存在が重要であると考えられる。

人口最小県である鳥取大学は、症例数の少なさを課題として捉えるのではなく、強みを生かす方針をとっており、その中心にロボット手術を据えている。2010年にダヴィンチを導入して以来、最新のヒノトリやヒューゴを次々と取り入れ、現在は臨床用に4台のロボットを運用している。さらに、臨床で使用していたダヴィンチを移設して「トルシー (TORCY)」というロボット手術研修センターを病院内に設立した。このセンターでは、ロボットを用いたカダバーサージカルトレーニングを約2ヶ月に1回という、日本の中でも圧倒的に多い頻度で実施しており、教育環境の大きな強みとなっている。

一方、鳥取県全体の研修医数は、臨床研修制度開始後も年間40人程度で維持できているが、院内では小児科や産婦人科で人材の取り合いが起きている現状がある。これに対しては、各診療科が助け合って病院全体で人を増やす活動に取り組むべきであると考えている。その際、病院がアピールすべき要素は、学生が求める「教育」、噂に直結する「モラル」、そして「魅力的な指導者の存在」である。特に、学生が「面白くない」と感じて来なくなるのを防ぐため、熱心な指導を継続し、若手に実践の機会を与える事が重要である。「人を育てる力」が「選ばれる力」に結びつき、良い教育が優秀な人材確保に繋がる。結果として、将来的に地域や施設を守る大きな力となる。

#### 4. 意見交換

琉球大学病院 関根先生>

講演の中でも言及されたとおり、産婦人科の入局者に占める女性の割合全国的に約7割に達している。従来の男性中心の構成と比較して、女性医師・男性医師それぞれの役割や働き方も変化が生じている。このような状況を踏まえ、医師の勤務環境のさらなる改善について、小松先生の考えを伺いたい。

小松先生>

子育て中の医師が働き続けられる環境の整備は不可欠である。その一環として、学生に対しては実習中に、多様な働き方を実践する女性医師の具体的事例を紹介する機会を設けている。一方で、子育て中の医師を支える側への配慮も重要である。支える側が不公平感を抱かないよう、給与面での調整や業務負担のバランスを適切に把握・管理し、組織内の摩擦を未然に防ぐ必要があると考える。

関根先生>

女性と同様に男性においても育児に主体的に関り家庭を守るべきであるが、現行の働き方改革には、こうした実現を阻害している側面があるように感じている。今後は、裁量労働制

の見直しなどを通じて、働く意欲のある人が適切に能力を発揮できる環境を前提としつつ、男女を問わずウェルビーイングを実現できる組織づくりが求められる。

琉球大学病院 金城先生>

2週間ごとに入れ替わる学生に対して、同じ内容の指導を高い熱量で教え続けることは、指導医側のモチベーション維持の観点から課題であると認識している。この点に関して、有効な対策があればご教示いただきたい。また、小松先生のようなキーパーソンが不在の状況においても同様の熱量で指導を継続するための工夫についても併せて伺いたい。

小松先生>

教育に積極的に取り組む者が正当に評価される「教育奨励報酬」などの仕組みを通じて、努力が適切に認められる環境を整備することが重要である。また、指導法においては、単に答えを教えるのではなく「気づき」を重視している。具体的には、問いかけを通じて学生自ら調べさせることで、指導側の負担を減らすとともに、学生の主体的な学習意欲を引き出している。

南部徳洲会病院 今村先生>

若手指導において、最も難しさを感じている点は何か。また、対応に苦慮する若手に対する効果的なアプローチ方法があれば伺いたい。

小松先生>

仕事はこなすものの、陰で不満を表出するタイプへの対応には難しさがある。負の感情の波及を防ぐため、本人の性格を変えようとするのではなく、傾聴を基本としつつ適度に受け流し、別の動機付けを行うことで対応している。

西崎病院 山城先生>

働き方改革を進める上で、特に重視して維持しているルールについてご教示いただきたい。また、いわゆる Z 世代の学生に対する教育の工夫や留意点についても併せて伺いたい。

小松先生>

当直明けの医師は必ず正午までに帰宅させるルールを徹底している。残っている者がいれば厳しく指導し、業務を適切に分配するなど対応している。教育面においては、一方通行な講義を見直し、QR コードを用いたオンライン回答システムでランキング化するなど、遊び心を取り入れた参加型講義を展開することで、タイムパフォーマンスを重視する世代の関心を惹きつけている。

女性医師部会 知花先生>

医局の中でも若手に発言の場を与える組織づくり等取り組んでいるか。

小松先生>

医局の風通しを高め、支援する側の意見も含めて適切に汲み上げる体制を整えることで、必ずしも組織化によらずとも、十分な意見交換が可能であると考えます。

## 5. 閉会

沖縄県医師会女性医師部会 中矢代真美先生より、閉会が宣言された。