

「周産期医療に関わる専門的スタッフの養成」事業結果報告書

大 学 名	兵庫医科大学
取 組 名 称	兵庫医大の特徴活用型周産期医療支援事業 －周産期医療に関わる専門的スタッフの養成－
取 組 期 間	平成21年度～平成25年度（5年間）
事業推進責任者	事業推進代表者 学 長 中西 憲司 事業推進責任者 産科婦人科学講座 准教授 澤井 英明
W e b サイト	http://www.hyo-med.ac.jp/
取 組 の 概 要	<p>本事業は平成21年度「周産期医療に関わる専門的スタッフの養成」で選定された「兵庫医大の特徴活用型周産期医療支援事業」で、兵庫医科大学で周産期医療を維持・発展させ、阪神地区の周産期医療の基盤を構築する取組である。この事業は若手医師と女性医師の効率的で継続性のある養成と勤務支援を理念とする。具体的には、若手医師の教育環境整備として、卒業生の本大学病院での卒後研修率を高めて、周産期医療への関心と参加を導く。若手医師は設備が整備された教育環境下で、周産期医療を専門とする指導医のもとに研修し、学会や研究会へも積極的に参加する。女性医師の勤務継続支援・復帰支援は、医学部卒業～専門医取得後までの長期的・継続的な取組である。保育費用への補助、勤務環境等の整備に加え、医師支援スタッフによる医療業務補助により、限られた時間に効率的に勤務できる環境を提供する。指導医に対して負担軽減と手当を行うことも特徴である。</p>

取組の実施状況等

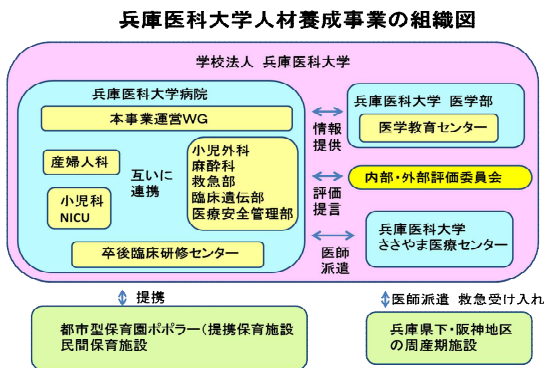
I. 取組の実施状況

(1) 取組の実施内容について

- 年度初めにワーキンググループの開催により関係各科の理解と連携を図り、本事業の円滑な運用を行った。
- 直接指導医および間接指導医により1年目・2年目の後期研修医に適切な指導を実施した技能の向上を目指した。その結果、基本的な周産期診療に十分対応する能力を獲得した。
- 直接指導医および間接指導医は負担軽減のため交替制で指導に当たり、また指導医手当を支給するなど待遇改善に取り組んだ。
- 産後復帰した女性医師に保育園の費用を支給するとともに勤務時間を調整優遇して産婦人科診療への復帰を支援することにより、円滑な現場復帰ができた。
- 医療補助員4名（産婦人科3名、小児科1名）と同アルバイト1名を雇用したことにより、診療に関する書類の記載、診療録の整理、患者個人情報管理、診療統計の整理などの医師が行っていた業務を補助し、医師の業務の軽減が図られた。そのことにより医師が本来の業務に集中することができる環境が整備された。
- 地域の医療機関より応援を依頼している医師により、診療現場での様々な有益な情報を医学生や研修医が得て、診療能力の向上に寄与した。また、研修医や学生の産婦人科・小児科医療への興味や意欲の向上が図れた。

- 兵庫医大ささやま医療センターに医師を派遣したことにより、同院の常勤医師のQOLの向上および地域医療環境の整備が図れた。
- 学生や初期研修医への講義や研修会における本事業の広報活動により、産科重点コース選択の医師の産婦人科への興味が高まった。
- 周産期医療の専門家からの講義を直接受けることにより能力向上が図れた。

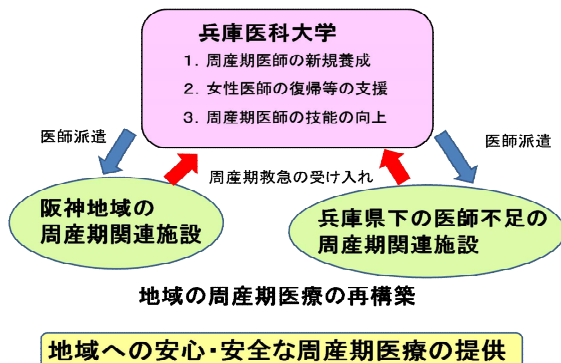
(2) 取組の実施体制について



まず学内の人材育成に伴い、各科との連携体制の構築を行った。本学での連携体制を構築できたことにより、さらに兵庫県下・阪神地区の周産期施設とも密に連携を行うことが可能になった。

学内の内部委員会及び学外の専門家による外部委員会での評価委員会による評価により改善点などが明確になり、さらなる発展と成果が期待できた。

(3) 地域・社会への情報提供活動について



周産期医療従事者へ支援を行うことにより、地域の周産期医療の再構築をおこなうことができた。

また、【医局で独立したホームページ】(<http://www.hyo-med.ac.jp/department/obgy/index.html>)を作成することで、患者および医療従事者に対して周産期医療について幅広く情報提供が行えた。

【事業中に当科で主催した研究会等（教育目的）】

阪神周産期勉強会	【参加者のべ 63 名】
六甲産婦人科疾患研究会	【参加者のべ 211 名】
西宮・芦屋産婦人科研修会	【参加者のべ 144 名】
兵庫医科大学産婦人科セミナー	【参加者のべ 40 名】
尼崎地区産婦人科疾患勉強会	【参加者のべ 23 名】
武庫川産婦人科セミナー	【参加者のべ 563 名】
阪神婦人科・内分泌研究会	【参加者のべ 288 名】
関西出生前診療研究会	【参加者のべ 113 名】

【周産期の専門家による教育セミナー】

第1回周産期セミナー	【参加者 32 名】
「一絨毛膜双胎管理の INFORMATION UPDATE」 大阪府立母子保健総合医療センター 産科 部長 石井桂介先生	
第2回周産期セミナー	【参加者 28 名】
「新しい胎児治療への挑戦～胸水、FGR、PROM へのアプローチ」 長良医療センター 産科 医長 高橋雄一郎先生	
第3回周産期セミナー	【参加者 39 名】
「新しい妊婦健診の提案～より効率的なリスク抽出を求めて～」 昭和大学医学部産婦人科学 講師 松岡 隆先生	

Ⅱ. 取組の成果

○事業の到達目標（数値目標含む）

<若手医師に対する教育支援>

・初期研修医：

平成21年度までは毎年産婦人科2名小児科2名、平成22年度からは養成の中心が重点プログラムに移ることもあり、一般の初期研修医からは毎年産婦人科1名小児科1名の周産期医療の後期研修医を養成することとした。

平成22年度からは産科重点プログラムに参加する研修医を毎年2名×4年間で8名、小児科重点プログラムに参加する研修医を毎年2名×4年間で8名養成することとした。これらの医師は後期研修でも引き続き周産期医療を選択するものと期待できる。

・後期研修医：

平成21年度はすでに開始していたため、産婦人科1名小児科4名を養成対象とし、平成22年度以降は毎年産婦人科を3名・小児科を3名が新たに周産期の後期研修を選択することを目標とした。

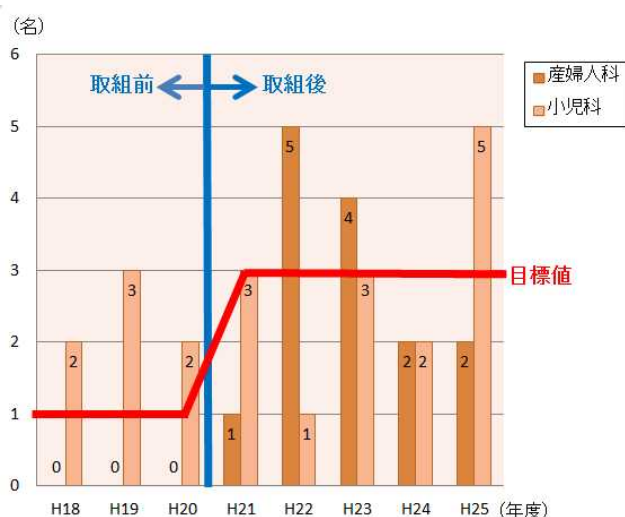
<女性医師の勤務継続・復帰支援>

女性医師の将来の婚姻や妊娠・出産を定期的に人数を予測することは困難であるが、現在までの取組から推定して、産婦人科に毎年4名、小児科に毎年4名の本プログラム参加対象となる女性医師が在籍している状況を目指す。

○プログラム成果

【周産期専攻医入局状況】

・後期研修医の周産期（産婦人科・小児科）専攻実績（関連病院研修を含む）



本事業の取組前後を比較すると特に産婦人科においては入局者の数は著明に増加している。事業開始前の3年間で入局者はゼロであったのが、事業開始後は上表のように毎年コンスタントに複数名の入局者がある。平成21年度は入局者の決まった時点で本事業の選定は決定していなかったため、実際上の効果は平成22年度からとなるので、本事業の効果は一層明確である。また小児科においては、事業開始前の3年間でも相当数は入局しているが、事業開始後に増加していることは確かである。

【医学生・研修医への講習会および研修】

・地域医療に従事する医師によるカンファレンス

産婦人科

女性医師 2名

ポリクリ学生への講義

月1回担当

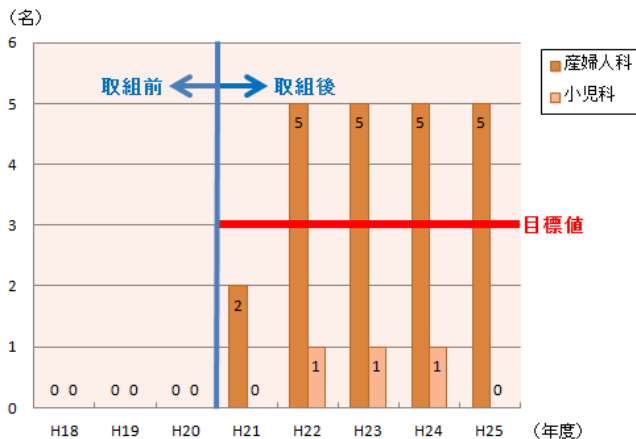
【外来応援医師勤務状況】

- ・ 常勤医師の労働軽減
- ・ 下級医師への指導

産婦人科	女性医師 3名	産婦人科一般外来 月4回担当
	女性医師 1名	子宮鏡外来 月4回担当
小児科	男性医師 1名	神経外来 月1回担当
	男性医師 1名	発達外来 月2回担当
	男性医師 1名	アレルギー外来 月2回担当

【女性医師のための勤務継続支援・復帰支援状況】

- ・ 育児中の女性医師の勤務時間の調整
- ・ 提携保育園への優先的入所
- ・ 保育料の補助



本事業の開始前は具体的な女性医師支援の制度がなかったため、取組後の成果のみである。そして、本事業の成果により、終了時点以降も提携保育園への優先的入所や曜日を決めた夜間保育などの制度が確立された。その成果により、現在育児休暇中の女性医師も今年度復帰予定である。

【医師過重労働の軽減の取り組み】

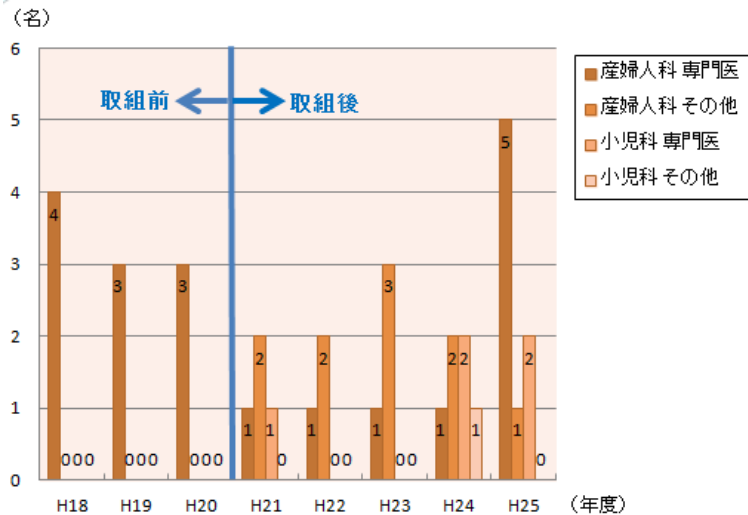
- ・ 直接指導手当および間接指導手当の支給

		H21年度	H22年度	H23年度	H24年度	H25年度
産婦人科	直接指導医	1名	5名	9名	9名	6名
	間接指導医	11名	11名	3名	1名	6名
小児科	直接指導医	2名	2名	4名	3名	3名
	間接指導医	13名	11名	9名	12名	11名

本事業により、負担軽減のため交代制での指導シフトを作成し、1年目・2年目の後期研修医に適切な指導や実施した技能向上を目指すことができた。また、指導医手当を支給することで待遇改善に取り組み、上級医師へのモチベーションアップと繋がったが、事業終了後は財源を確保できず継続は望めなかった。

【専門医取得状況】

- ・ 指導医師および研修対象医師の専門医取得を支援
- ・ 講習会へ参加するための勤務調整
- ・ 上級医による下級医へのカンファレンス
- ・ 受験のための旅費の補助



産婦人科では本事業の開始時点で入局者ゼロが続いていたため、専門医の候補者が少なかったが、本事業開始後に増加した入局者が平成 25 年度に専門医を取得したため、同年に急増した。小児科についても本事業開始前は専門医は 3 年続けてゼロであったが、本取組開始後は専門医をコンスタントに輩出している。

※H22 年度・H23 年度は復帰した女性医師が取得

○実際の成果と比較した到達度

新研修制度開始後に産科は特に入局希望者が激減していたが、本事業は極めて有効であった。その成果は上記のプログラム成果の周産期専攻医入局状況に最も顕著に示されている。到達目標の 5 年間で産科医 13 名の入局目標は実際は 14 名、小児科は目標が 16 名が 14 名となっている。産科は目標を上回り、小児科は 2 名不足しているが、実数では産科と同じであり、概ね目標を達成したと考えている。なおこの成果は本事業終了後にも引き続き良い効果を持続しており、平成 26 年度の入局者は産婦人科 4 名、小児科 2 名となっており、さらに来年度も同様の入局者数を見込んでいる。

○本取組が学内外に与えた波及効果（具体的内容）

学内では特に女性医師の職場復帰をめざす新たな部門の創設が具体化し、平成 26 年 8 月に総務企画部男女共同参画課が設置されることが決定した。本事業は周産期医療にかかわる医師を対象としていたが、内部評価委員会で女性医師支援の実績を毎年訴えていたことの成果がこのような結果として実現したものである。また学外的には兵庫医大は女性医師の復帰に積極的であるという情報が伝わり、他の大学や病院から本事業の実施を前提に移動される医師を獲得できた。

○地域・関連自治体から得た評価

兵庫医大ささやま医療センター産婦人科は医師が 1 名しかおらず、分娩や手術の対応に制限が生じていた。本事業により医師を増員できたことは医療過疎化の進む丹波地区の地域医療に非常に大きな成果となり、高く評価されている。また地域の医療機関へも外来や手術の定期的な応援を実施しており、この点も評価されている。

Ⅲ. 評価及び改善・充実への取組

【委員会評価】

内部委員会・外部委員会を年度末に開催し、実施業況の報告して評価をうける体制を構築した。評価については翌年度の事業に反映させている。

初年度は本事業の計画を説明し、適正か不適正か評価をうけ、内部外部ともに全員一致で適正と認められた。

平成 22 年度からは各委員の方に下記の項目による評価表に採点してもらった。

評 価 項 目 (5段階評価)
1. 基本的事項
①本事業が、プログラムの理念に沿ったものとなっているか?
②本事業が、周産期医療に関わる医師の養成を目的とした医師教育に貢献しているか?
③本事業が、女性医師の復帰支援に資するものとなっているか?
④本事業が、地域の周産期医療機関への支援や連携に貢献できるものとなっているか?
2. 組織体制及び計画
①プログラム参加者への指導医体制は充実しているか?
②関連部局との連携は適切であるか?
③指導医師が subspeciality の資格を取得することへの支援は適切か?
④年度毎にプログラムは再検討され、見直されているか?
⑤医療事務補助員は医師業務の軽減に貢献しているか?
⑥育児中の女性医師への支援は適切か?
⑦外部の医師（女性医師を含む）による本プログラムへの支援は適切か?
3. 実績および成果
①本事業は計画通りに実施されているか?
②本事業への登録者数は妥当であったか?
③本事業への参加者の実績（学会出席・発表、論文など）は妥当であったか?
⑤本事業への参加した部局への教育などの備品整備は十分であったか?
⑥各種専門医資格の取得は順調にしているか?
⑦本事業の学内・学外への広報活動は適切であったか?
4. その他の事項
①本事業の経費が合理的かつ計画的に利用されているか?
②補助金の支出に関する評価が正しく行われているか?
③本事業における評価が適切に行われているか?

評価の目安

- 評価 5 非常に優れている。本事業での成果がかなり期待される。
 評価 4 優れている。本事業での成果が期待される。
 評価 3 ふつう 本事業の遂行には問題ない。
 評価 2 本事業の遂行に問題があり、改善を必要とする。
 評価 1 本事業の遂行にかなり問題があり、計画の変更等が必要である。

本事業についてのご意見等がありましたら記載ください。

【委員会評価成績】平均点（5点満点中）

内部評価委員：12名

外部評価委員：10名

	内部評価委員による 採点の平均	外部評価委員による 採点の平均
H21年度	適	適
H22年度	4.72	4.62
H23年度	4.45	4.51
H24年度	4.52	4.34
H25年度	4.33	4.50

【中間報告会】出席者:58名

◎期日 平成24年3月3日(土) 14時から17時

◎場所 兵庫医科大学 3-1講義室(3号館1階)

◎本事業中間報告

1. 産科からの報告 兵庫医科大学 産科婦人科学 主任教授 小森慎二
2. NICUからの報告 兵庫医科大学 小児科学(NICU) 助教 皆川京子
3. 本事業への支援を受けた医師から

兵庫医科大学病院 産婦人科 病院助手 加藤 徹

兵庫医科大学病院 産婦人科 病院助手 坂根理矢

→復帰女性医師から本事業の支援による報告

女性医師が結婚・出産後に医療現場に復帰するために必要としている支援を本事業で受けれたことによる医療現場での成果を報告した



◎特別講演1 兵庫医科大学 救急・災害医学 主任教授 小谷 穰治

「兵庫医大救命救急センターの現況—周産期・小児救急を含めて—」

◎特別講演2 北里大学 産婦人科 主任教授 海野信也

「産婦人科医療再建への日本産科婦人科学会の取り組み」



←特別講演

周産期医療を取り巻く現状とその打開策についての講演を聴講し、周産期医療従事者への研修を行った

中間評価結果における指摘事項(●のコメント)を示した上で、それに対する実施・改善状況について

- 女性医師等の勤務継続支援・復帰支援について、本事業での積極的な取組を今後検討されたい。⇒本事業により他の大学や病院から、子育て中の女性医師が本事業を目的に入局している。
- 既存の保育園の既存の利用形態から特に変更点が認められない。利用者のニーズを把握し、より利用しやすい環境整備によって更なる成果を期待したい。⇒病院契約の民間保育所で当院医師の優先枠の確保や特定曜日の夜間保育を実現した。
- 実施されている周産期関係医師への指導手当等は、インセンティブになっているものと思われるが、実際の効果についての検証を是非していただきたい。⇒これについては本事業を実施している間は廃止することはできないため、本事業が終了して手当のなくなった平成26年度と比較するしかないため検証できていない。
- 本事業で実施する研修コースについて、産科・小児科共に周産期に特化した人数・復帰女性医師への「支援」の内容・また復帰した女性医師への保育園の費用補助による効果等、もっと具体的に示せるものがあると良い。⇒具体的な成果としての上記の人数は本報告書の成果の部分に記入した。
- 補助金の執行状況について、設備備品費・旅費・人件費が多く含まれているが、用途及び効果の検証を踏まえた補助金の執行をお願いしたい。⇒毎年の内部および外部評価委員会で検証して適正に執行した。

IV. 財政支援期間終了後の取組

1. 財政支援期間終了後の本取組をどのように継続実施していくのか

本取組での財政支援の終了後はこれまでと同様の財源を必要とする活動はできなくなるため以下のように領域別の取組を継続する。

(1) 子育て中の女性医師の復帰や継続勤務については、大学の職位として時間を限定した助教といったポストが設置されたので、こうしたポストの活用を行う。病院が契約している民間保育所の優先入所枠などを活用することで、支援を継続したい。また常に産休と復帰というのが裏表になって、一定数の産休者と復帰者が恒常状態になっているようにすれば、一定数の医師が確保ができるので、一層の入局者の確保に努める。また、この事業の実施により、子育て中の女性医師の産休や子どもの発熱などによる突然の欠勤に対しても、常時予測の範囲という認識が医局員に定着しており、極めて寛容に受け取る習慣が確立したことが大きい。そのことで、女性医師は気兼ねなく休みをとれて、そして休みから復帰しようという意欲も保たれるようである。

(2) 若手医師の支援については、本事業によって、毎年コンスタントに3～5名の新たに産婦人科医や小児科医になる医師が確保できており、これは好循環となっている。つまり若手医の医師が多数入局することで、活気が保たれ、また次の若手医師を、2、3年の先輩が指導するという体制が確立できた。このことは財政支援がなくても継続できるので、一層発展させていきたい。

(3) 本事業とまったく同じ財政支援が得られるプロジェクトはないとしても、類似した周産期医療にかかわるスタッフの養成事業などの公募があれば積極的にそれに応募することで、財政的な支援を獲得するように努力する。

(4) 新たに平成26年度に設置される男女共同参画課において女性医師への積極的な支援を行う予定であり、大学全体としてこのような姿勢をアピールする機会が設けられる。

2. 本取組において開発した人材養成モデル等をどのように普及させていくのか

本事業における人材養成モデルは、女性医師の復帰や継続勤務支援については、ワークシェアの概念の周知が大きい。ひとりがフルタイムかゼロかという選択ではなくて、半分働くという人が2人いればフルタイム分になる訳であり、そうした意識を忘れることなく、学内での臨床実習に来る医学部学生、また当院の初期研修医、他院で研修している医師には学会や医師会等の講演会などを通じて、引き続き周知していく。また実際には口コミも大きいので、機会があるごとに、本学での働きやすい環境をアピールしていく。

若手医師の支援については、積極的に学会などに参加させて、大学病院ならではの他学や同期の繋がりを積極的に広げていくようにして、本学が若手医師への支援を積極的に実施していることを、アピールする。

これらの本取組において実現した点は、院内では病院や医局が主催する定期的な研修医の募集説明会、院外でも民間企業が企画する病院説明会などで、女性医師や若手医師への支援の積極的な姿勢をアピールする。

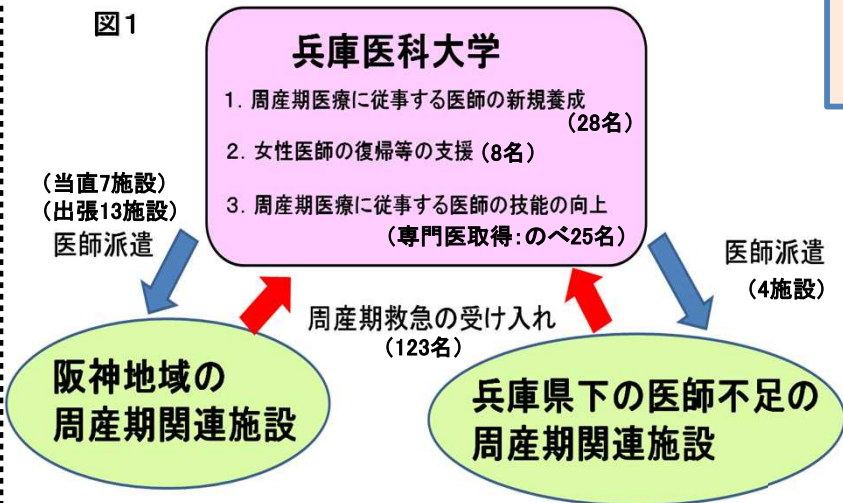
こうした機会は重要であるが、実際に本取組によって支援を受けた女性医師や若手医師からのクチコミも影響が大きい。さまざまな機会を捉えて、本取組によって得られた成果を人から人へ直接伝える努力を継続していくことが重要と考える。

取組大学：兵庫医科大学

取組名称：兵庫医大の特徴活用型周産期医療支援事業

○取組概要 本事業は大学病院で周産期医療に従事する医師の働く環境の整備と人材養成を進めるための支援事業である。兵庫医科大学で周産期医療を維持・発展させ、阪神地区の周産期医療の基盤を構築する取組である。この事業は若手医師と女性医師の効率的で継続性のある養成と勤務支援を理念とする。

()内は事業期間の実績値



地域の周産期医療の再構築

地域への安心・安全な周産期医療の提供

【まとめ】

支援により本事業目的達成により(図1)地域周産期医療の連携構築がなされた。また、兵庫医科大学内において各科でお互いに情報提供および評価・提言を行える環境を整備することで、医師派遣や救急受け入れなども円滑に行えるようになった(図2)。継続的な支援により周産期医療は維持・発展できるため、本事業で構築されたシステムを活かしつつ、財政支援期間終了後も本学として支援していく必要があると考えられる。

具体的支援

●対象医師(男女とも)の効率的な研修や勤務環境の支援●

- ・学会や研究会、研修会等への参加と費用の補助(35名)
- ・各人にパソコンを支給し効率的なIT環境整備(48台)
- ・各人専用の椅子と机を提供し研修スペースを確保(35名)
- ・指導医による個別の医師に応じた研修体制(28名)
- ・研修は大学病院のみならず地域医療機関でも実施し、さまざまなケースを経験(4施設)
- ・基本領域の専門医取得に必要な知識・技術の取得を支援し、その後はサブスペシャリティの専門医の取得を支援(専門医取得: のべ25名)
- ・男性が妻の分娩に合わせて休暇を取得できる体制(3名)
- ・年間2週間の長期休暇可能(25名)

●女性医師の勤務継続・復帰支援●

- ・それぞれの事情に応じた勤務日数・時間の設定が可能(時短勤務: 4名)
- ・提携保育施設を保育費無料で優先利用(任意の保育施設入所には補助金を支給)(7名)
- ・保育士やベビーシッターにかかる費用を補助(1名)
- ・結婚や妊娠・出産・子育てなどと両立しながら勤務している先輩女性医師と相談できる体制(8名)
- ・子供の急病などで急に休むことも可能な体制(8名)

図2 兵庫医科大学人材養成事業の組織図

