



女性小児歯科医委員会企画リレー講演

座長 高野 博子・馬場 篤子

柔軟なワークライフバランスをめざして —きらめきプロジェクトのめざすところ—

九州大学大学院医学研究院 保健学部門

樗木 晶子



■略歴

- | | |
|--------------|----------------------------|
| 1979年(昭和54年) | 九州大学医学部医学科卒業 |
| | 九州大学病院 循環器内科入局 |
| 1980年(昭和55年) | メイヨ・クリニック訪問研究員 |
| 1989年(平成元年) | 九州大学医学部附属病院 助手 |
| 1993年(平成5年) | 同上 講師 |
| 1996年(平成8年) | 九州大学医学部保健学科 助教授 |
| 2000年(平成12年) | 同上 教授 |
| 2007年(平成19年) | きらめきプロジェクトキャリア支援センター副センター長 |
| ～現在 | |
| 2009年(平成21年) | 総長特別補佐(男女共同参画推進室 室長) |
| ～2014年 | |

これまでの医療の仕組みにおいては、結婚・育児だけでなく、近年は自身の病気や両親の介護などの様々なライフステージにおいて女性医療人は休職、離職を余儀なくされてきました。高齢社会と共に多様な状況にある医療現場で歯科医師や医師のキャリア継続を目指し、九州大学病院では平成19-21年度文部科学省の女性医療人支援事業に採択されたのを契機に「きらめきプロジェクト」を立ち上げました。本年度11年目となりますが、男女に関わらない歯科医師や医師の就労環境の改善とキャリアの継続をめざしています。本プロジェクトは常勤職への復帰を前提として、ワークライフバランスを維持しながら一定期間、非常勤職としてキャリアを継続できる制度です。常勤での勤務が困難であっても専門的な技術の習得や維持をめざし、毎年20人前後の歯科医師や医師がこの制度を利用してきました。これまで10年間に延べ100人以上がキャリアを継続できています。まず、ネットワークを作るための人材登録、教育研修プログラム(e-learning)の配信、歯学部生に対してのジェンダー教育、学生がロールモデルと出会うための学生交流会の開催、様々な立場の方々に歯科医師や医師の働き方の多様性を啓発するための講演会、情報発信としてのきらめき通信の隔月発行、毎月のスタッフミーティングによる情報交換、年度末には1年間の各個人の活動を発表するスタッフ発表会などを継続してきました。このような取り組みの中で歯科医師会、近隣の大学病院や基幹病院との連携も深まり活動の輪が広がってきました。今後も我が国の高い歯科医療の質を維持するためには、しなやかで柔軟なワークライフバランスと人材多様性を尊重した就労環境を整え、様々な状況で働く歯科医師を受け入れて行く仕組みが必要です。九州大学病院の取り組みをご紹介します。皆様と一緒に考えてみたいと思います。



「リーフの会」と共に 九州歯科大学同窓会の女性歯科医師支援の歩み

二階堂じゅんこども歯科

二階堂純子



■略歴

- 1993年3月 九州歯科大学卒業
- 1993年4月～
- 1998年1月 開業医勤務
- 1998年3月 二階堂じゅんこども歯科開業

リーフの会は、平成11年に九州歯科大学同窓会の中のひとつの組織として、女性歯科医師のネットワーク作りと情報交換、交流、親睦などを目的に誕生しました。また、その当時3割を超えるようになった女子学生が将来、同窓会運営に不可欠な存在になるであろうことを考え、同窓会への入会促進も担うことになりました。

私は小倉に生まれ育ち、平成10年に小倉で開業しました。在学中も卒業後も同窓会を意識することなく過ごしていましたが、地元で開業し、歯科医師会に入会していたこともあり、平成13年から「リーフの会」の運営に携わる女性対策委員会の委員に加えていただくことになりました。以来、微力ではありますが、同窓会の仕事のお手伝いをしています。

この度、リレー講演のお話をいただき「何を話せば？」と戸惑ったのですが、他大学にはない取り組みもあるそうで私もこれまでを振り返りながらご紹介できたらと思います。

第53回のリレー講演の講師の先生が、やりたいことがたくさんある人生を充実させるコツは周りの支えを得ることだと述べておられました。支えは多いにこしたことはありません。同窓会はその支えのひとつだと思います。支えを必要としている人、少し人を支える余裕ができた人が出会える場にするためのヒントがあれば幸いです。



「ひまわり村」～女性が輝く職場を目指して！～

医療法人 湧泉会 ひまわり歯科

岡本 佳明



■略歴

平成 4年 福岡歯科大学卒業
平成 11年 ひまわり歯科開業（広島県安芸郡）

■所属学会等

日本小児歯科学会
日本老年歯科医科学会
日本歯周病学会
日本障害者歯科学会
日本口腔インプラント学会
日本口腔内科学会
日本糖尿病学会
日本栄養改善学会
日本臨床腸内微生物学会

昨今、世の中ではアベノミクスによる女性雇用推進の声を多く聞きますが、単に求人募集を行っただけでは人は集まってこない（これない）実情も同時にあるのではないのでしょうか。女性の比率が高い歯科医療業界においては、結婚、出産、子育てによる働き方の変化、また最近では家族への介護による休職や退職というケースも少しずつ増えてきているとも耳にします。

そのような「女性のライフステージ」を考えた時、私たち歯科医療現場のリーダーが行うべきことは、雇用と同時に、いかに長く歯科医療業務に携わることができる「環境」を作ることができるか？にあると考えています。

当院は平成 11 年の開業以来、この環境づくりに積極的に取り組んできましたが、それは決して平坦な道のりではなく、山あり谷ありの毎日でした。そんな時、ふと「環境づくりとは村づくりをすることでは」ということに気付いたのでした。

それからはスタッフの協力もあり、開業当時 3 名だったスタッフが、現在では約 70 名のスタッフが勤務する組織にまで成長することができました。

本日は、そんな当院がこれまで取り組んできました「村づくり」をテーマに、「①共に育てる（共育）」、「②共に認め合う（共認）」、「③共に働く（共働）」、「④共に生きる（共生）」という 4 つのプロセスをご紹介します。

ご参加の皆さまはもちろんのこと、皆さまの医院に勤めておられる従業員やご家族の方々にとりまして、少しでもご参考になれば幸いです。