

## 日本小児科学会男女共同参画推進委員会報告

## 地区小児科学会（ブロック別学会）における男女共同参画推進のための取り組み

現委員<sup>1)</sup>，前期委員<sup>2)</sup>，現担当理事<sup>3)</sup>，前期担当理事<sup>4)</sup>

福原 里恵 <sup>1)</sup>	三石知左子 <sup>1)</sup>	恵谷 ゆり <sup>1)</sup>	田中 朋美 <sup>1)</sup>	福與なおみ <sup>1)</sup>
武藤 順子 <sup>1)</sup>	青谷 裕文 <sup>1)</sup>	石毛 崇 <sup>1)</sup>	乾 あやの <sup>1)</sup>	佐野 博之 <sup>1)</sup>
瀧村 佳代 <sup>1)</sup>	中川慎一郎 <sup>1)</sup>	平川 賢史 <sup>1)</sup>	宮本 朋幸 <sup>1)</sup>	吉兼由佳子 <sup>1)</sup>
市田 露子 <sup>2)</sup>	上野たまき <sup>2)</sup>	田口 洋祐 <sup>2)</sup>	宮田 章子 <sup>2)</sup>	山本 尚子 <sup>2)</sup>
	東 寛 <sup>3)</sup>	松原 知代 <sup>3)</sup>	嶋 緑倫 <sup>4)</sup>	

## はじめに

「日本小児科学会は会員の小児科診療，研究，教育を通じて男女共同参画社会の推進に貢献します」という理念のもとに，男女共同参画推進委員会は種々の活動を行っている．基本方針として，①男女共同参画の視点にたった学会活動，②意識啓発，③環境整備，④教育を掲げている．現在，日本小児科学会会員に占める女性の比率は，全体35.6%，30～40歳代43%，さらに20歳代は46%と増加している．女性の活躍なくして今後の小児医療を支えることはできない．しかし，女性代議員の比率は前回よりやや増加したがまだ10%で，政府の掲げる指導的立場にいる女性を増やす目標は未だに達成できていない（内閣府男女共同参画局 <http://www.gender.go.jp/index.html>）．また，常勤医としてフルに勤務できない状況の女性医師も多く，男女共同参画推進には解決すべき課題が多い．

すべての会員にこの問題についての意識を啓発する目的で，日本小児科学会の地区小児科学会（ブロック別学会）で男女共同参画に関する特別セッションをそれぞれの学会長に依頼して企画してもらった．時間に余裕がなかった九州地区を除き，5ブロックで，地区の委員が中心となりワークショップ，シンポジウム，講演会などが45～90分の時間で開催された（表1）．ブロック別に報告をする．

表1

開催日	名称	担当大学	会長	企画
2018年3月11日	第31回近畿小児科学会	京都大学	平家 俊男	ワークショップ 「みんながハッピーになる男女共同参画とは」
2018年8月19日	第54回中部日本小児科学会	名古屋市立大学	齋藤 伸治	シンポジウム 「男性からみた男女共同参画」
2018年9月16日	第70回北日本小児科学会	秋田大学	高橋 勉	シンポジウム 「まめでらか？～みんなが元気に働くために～」
2018年11月23日	第43回東日本小児科学会	千葉大学	下条 直樹	特別講演 「ダイバーシティ推進と働き方改革～一人ひとりが輝くキャリアアップを目指して～」
2018年11月25日	第70回中国四国小児科学会	愛媛大学	石井 榮一	シンポジウム 「男性も女性も笑顔になれるワークライフバランス」
2018年11月17～18日	第71回九州小児科学会	鹿児島大学	河野 嘉文	企画なし

## 1. 第31回近畿小児科学会

<プログラム>

「みんながハッピーになる男女共同参画とは」

- 座長：嶋 緑倫（奈良県立医科大学小児科）  
惠谷ゆり（大阪母子医療センター消化器・内分泌科）
- 演者：1.) 惠谷ゆり（日本小児科学会男女共同参画推進委員会）  
「日本小児科学会の取り組み」
- 2.) 長谷川真理（奈良県立医科大学小児科）  
「仕事と子育てを両立しながらのキャリア形成」
- 3.) 和田和子（大阪母子医療センター新生児科）  
「指導者としての立場から」
- ※指定発言 松原知代（日本小児科学会理事）

午後のイブニングセミナーの時間帯に開催され、参加者は約50名だったが、管理職クラスと思われる数名も参加されディスカッションが行われた。

- 1) 小児科学会の男女共同参画に関する取り組みの経過を報告した。
- 2) 実際に子育てをしながら大学病院で専門診療に取り組む医師より、具体的に周囲からどのような支援を受けながらキャリアを継続しているかという体験が報告された。
- 3) 日本周産期・新生児学会理事長を経験した自身のキャリア形成と若手医師の育成をサポートする立場から取り組むべき課題が発表された。

## 2. 第54回中部日本小児科学会

<プログラム>

「男性からみた男女共同参画」

- 座長：上野たまき（東海中央病院小児科）  
市田露子（富山大学男女共同参画推進室）
- 演者：1.) 太田和秀（国立病院機構 金沢医療センター 教育研修部長）  
「男女共同参画を男性として、父親として考える」
- 2.) 多賀千之（多賀クリニック）  
「強みを活かす男女共同参画の小児科外来診療」
- 3.) 中沢洋三（信州大学小児医学教室教授）  
「男女共同参画における大学の役割」
- 4.) 高橋義行（名古屋大学大学院医学系研究科小児科学教授）  
「妊娠・子育て中の女性医師が仕事と家庭の両立ができる勤務体制」

- 1) 病児保育・夜間保育の開設、緩和勤務状況（10人程度の小児科医のうち女性医師は4名、うち2名は時短勤務）、復職後の勤務状況（復帰後は日直メインで宿直なしだが、2～3か月たつと月2～3回の日直に加えて1回程度の当直業務）が紹介された。
- 2) 一時期子育てを理由に離職した場合の復職のポイントについて話された。しばらく診療から離れていた子育て中の女性医師が、短時間業務であっても専門外来や一般外来を担当することで「お互いを活かす」働き方が可能となる。外来診療の技術をキャッチアップし、専門医資格を継続維持することで、モチベーションを保つことができる。
- 3) 女性医師の勤務に関して重視している3つのポイント「キャリアアップ、早期復職、適材適所」が紹介された。具体的には、優秀な複数の女性医師が学生教育や研修医の指導等を担いつつ、キャリアを積み重ねている。昇進していくには常勤を継続する方が有利であるため、キャリアが繋がるようなポストを用意し、継続勤務できるようにしている。
- 4) 10年経った名古屋大学小児科「子育て支援制度」について報告された。この支援制度は、制度終了後に「当直・当番ありの常勤」に復帰する意思のある育児中女性医師を対象とし、関連病院で医局人事の定員外の枠に当直・当番なしの時短勤務で配属され、徐々に育児と仕事の両立ができるようにしていくものである。10年間に17名がこの制度を利用し10名が卒業し、7名が当直ありの常勤に戻っている。

総合討論では、以下の2つのテーマについて討論を行った。

①女性医師が増えることによる周囲の負担軽減への対策

- ・負担をゼロにするというのは難しい。男性も女性も、「お互いをカバーする」「お互いに時間を作れるようにする」という気持ちが必要である。
- ・「負担」という言葉をやめた方が良いかもしれない。45%が女性という状況であり新しい組織を作っていくという気持ちで考えた方が良い。
- ・補助的な仕事ではなく、教育や発達障害診療など女性であることを活かすプラスのポジションとして配置できれば良い。
- ・女性医師は突発的な家庭の事情で不在になることもあるが、常勤医師が当直明けに帰宅できるというメリットもある。
- ・女性のリーダーをどうやって育成していくか、女性自身が自分たちの働きやすい環境を考えていくのが良い。

②女性医師支援による効果について

- ・上司という立場で女性医師本人と話をし希望を聞いた。後輩もそれを見習っている。
- ・勤務しない時間が長くなると感覚が鈍るため、キャリアを途切れないようにすることができた。

参加者からは、予防接種の普及などで一般病院の小児科診療が大きく変わってきており、小児救急や新生児医療が中心になり、当直が大きな問題となっていると発言があった。

### 3. 第70回北日本小児科学会

<プログラム>

「まめでらか?～みんなが元気に働くために～」

座長：小泉ひろみ（市立秋田総合病院小児科）

演者：1.) 平川賢史（NTT 東日本札幌病院）

「女性も男性も、共に躍動するために～若手小児科医対象のアンケート調査から見えたもの～」

2.) 岡崎三枝子（秋田大学循環型医療教育システム学講座）

「なりたい自分を追いかけて～女性小児循環器医奮闘記～」

3.) 蓮沼直子（秋田大学総合地域医療進学講座）

「若手医師の人生を応援する～卒前キャリア教育とイクボスの取り組み」

- 1) 仕事中毒的だが、自身のワークライフバランスとキャリア形成、男女共同参画推進委員会活動の紹介、インテンスコース2017でのアンケート調査結果を報告した。
- 2) 自身の経験が紹介された。夫共々大阪出身で親戚もいない中、2人の子育てをしながら循環器チームでキャリアを積んできた。時短制度はニーズに合わなかったため希望せず、専門業者に家事を依頼した。医局チームは理解と勤務調整などをサポートしてくれ、自身はできる仕事は何でもやり終えること、責任はしっかり果たすことを努力した。
- 3) 秋田大学および秋田県医師会における取り組みと考え方が紹介された。卒前キャリア教育はキャリア能力開発であり、個人への支援であり、イクボスの取り組みは組織改革である。秋田大学の卒前教育では、1年生はキャリア入門で人生すごろく「金の糸」年表に夢を書く。3年生は「こどもが発熱した」などのシナリオでグループワークし、発表する。秋田県医師会はイクボス宣言した。女性医師は30代で病院を退職し、パートや診療所勤務が増える。成長を促し本人の自信に繋がる仕事してもらうよう10年後を見据えた支援が必要である。また働き方改革では長時間労働を減らし、主治医制を止める等を進めていくことが重要である。

質疑応答では、現在の卒前教育における男女共同参画の取り扱いについての質問に対し、蓮沼医師から医学教育学会でモデル作成中であると回答された。

### 4. 第43回東日本小児科学会

<プログラム>

「ダイバーシティ推進と働き方改革～一人ひとりが輝くキャリアアップを目指して～」

演者：副島三記子（資生堂執行役員 美容統括部長）

500人程のホールに約300人集まった。資生堂におけるビューティーコンサルタント（BC）の働き方改革について講演された。

資生堂は社員の80%が女性で、さらにその約6割が店頭業務である。このような女性ばかりの会社でも、子供ができれば多くは退職していたことから、まずは仕事と育児の両立を目指すために、社内制度やインフラの整備と充実に取り組み、着実にたどり着いた。次に、女性だけでなく男女ともに一人ひとりの能力を向上させてキャリアアップすることを目標とした。そのために個々の事情を配慮しながら、できる範囲で休日勤務や夕方遅番に入る働き方へシフトしてもらった。つまりこれまで行ってきた「育児中は仕事免除」という形の支援では、女性のキャリアを抑制していることに気付いたため、「来客が増える夕方以降の遅番や土日祝日勤務を出来る限り行う」という形にすすめ、キャリアアップをめざした。これにより家族で話し合い、育児や家事を家族で協力するようになり、接客業務が増える事により自身のスキルアップにもなった。このように「働きやすい会社」から「働きがいのある会社」へとステップアップしていった。

まとめとして「キャリアアップとは貢献度を高めること」「事業を成長させるには人を育成することが不可欠」「チャンス均等、評価は公正」が挙げられた。これからの組織に必要なことは「制度による一律支援だけでなく異なる「個」を尊重してサポートするマネジメントであること」であり、「一人ひとりのキャリアアップ＝「貢献・やりがい」の実現が大事」であると締めくくられた。医療とは異なる分野であったが、考え方が非常に参考になる内容であった。

## 5. 第70回 中国四国小児科学会

<プログラム>

「男性も女性も笑顔になれるワークライフバランス」

コーディネーター：福原里恵（県立広島病院）、江口真理子（愛媛大学）

座長：福原里恵（県立広島病院新生児科）、近藤陽一（松山赤十字病院小児科）

演者：1.) 福原里恵（県立広島病院）

「男性も女性もハッピーになれるワークライフバランス（WLB）

～日本小児科学会男女共同参画推進委員会の取り組みから考える WLB～」

2.) 加藤育子（香川大学医学部 小児科）

「楽しもう！仕事も育児も精一杯！」

3.) 原 祐子（愛媛大学医学部 眼科学教室）

「眼科における男女共同参画の取り組み 勤務配慮される側のキャリア形成」

4.) 吉岡 章（奈良県立医科大学名誉教授）

「勤務配慮をする側の工夫 ー奈良県立医科大学の取り組みと成果を中心にー」

早朝にも関わらず来場者が多く、102名の参加であった。日本小児科学会専門医の小児科領域講習の単位取得の対象であった。

- 1) 委員会活動として、リレーコラム「キャリアの積み方」の継続、学会座長や理事の女性人数増加への働きかけ、学術集会中の特別企画やシンポジウムの開催等を紹介した。大学病院への調査から、職場の空気づくり、女性医師自身の意識、働き方の工夫構築としてチーム医療やワークシェアが大切であることを報告した。
- 2) 自身の経験が紹介された。夫は忙しくてあてにできない消化器内科医、双方の実家は遠方、3人の娘を育てながら、自分のサブスペシャリティとして「母乳のラクテーションコンサルタント」を取得した。継続のモチベーションは、香川大学の医局として教授自ら、「子供が熱出したら連れて来ておんぶしながら仕事したらいいじゃないか！」という雰囲気、大学の保育設備（併設した病児保育）、子育てに必要な金銭投資（シッターさん、家事サービスなど）であり、これらによって今がある。
- 3) 眼科における現状と考え方が紹介された。手術をしたくて眼科医になっているので女性医師も、育児中のブランクを心配しながら復帰する。豚の眼球を使ったデモ手術を重ねて腕を磨き、2年もするとだいたいの手術ができるようになる。眼科医はもともとチーム医療をしている。手術は上級医と中堅と下で行っており、時間外もチームの一人が対応する。「もともとチーム医療」であれば、当たり前で対応できる。
- 4) 勤務配慮する側からの工夫についての取り組みが紹介された。女性医師に対しては病院長も含めトップ自ら常に

「困ったことはない？」と話しかけることが大事である。産休に入るときは、復帰の青写真を共に考え、休暇中も定期的に声をかける。一方で、受け手の女性医師の意識も大事である。住居、家庭用品、タクシー、シッター、ヘルパーなど使えるものにお金をかけて時間を作る惜しみない資金投資も重要で、身近なロールモデルが大事である。

参加者から、平素通っている保育園のとなりで、普段見てくれている保育士さんや看護師さんがいてくれる環境での病児保育なら母子ともに安心できる。このような体制の必要性について学会として働きかけをしてほしいという男性医師からの要望があった。

#### おわりに

それぞれの地域で、充実した企画と参加者の貴重な意見や充実したディスカッションが得られた。参加人数は想定していたよりも多く、男女共同参画やワークライフバランスへの関心が高いことが推測された。さらに多くの人に参加してもらうためには、参加型などのよりよい企画と日本小児科学会専門医の小児科領域講習の単位認定証を発行するなどの工夫が有用と思われた。

また、ブロック別学会では、学会期間が1日のみの地区、スポーツなどの親睦会を併催している地区、講演のみである地区など様々な形式で開催されていた。スポーツでの親睦を深める場合、若手女性医師も増えているため、野球大会だけでなく男女混合のフットサルなど女性も参加しやすい企画を考慮していただくと良いのではないかと感じた。今回実現できなかった九州ブロックでの開催を含めて今後も男女共同参画の観点から医師の働き方を考えるという企画が継続され、それぞれの地域の状況に応じた取り組みが進むように努力していきたい。

最後に、当委員会の主旨に賛同して企画をたててくださった地区小児科学会（ブロック別学会）会長の先生方に深謝致します。

---