

みんなちがって、みんないい

リレーコラム 16

キャリアの積み方-私の場合

浜松医科大学 朝比奈美輝

浜松医科大学 藤澤 泰子

浜松医科大学小児科学教室 HP にて、「アクセル型」と「パワフル型」として 2 名の女性医師の日常を綴ったコラムを紹介しています。女性医師の就業継続は、医師不足という社会的背景もあり、現在注目されている議題です。みんなそれぞれ悩んで考えて、“がんばってるもんね、みんなちがってみんな、いい。”のかな、とも思えるようになった卒後 17 年目のこの頃です。まずはアクセル型のご紹介。（藤澤泰子）

あさひなみき
〈朝比奈美輝〉3 歳の息子と仕事との日々〉息子を起こさないようにそーっと起床し家事を。夕食も 7 割程度調理。運悪く途中で息子が起きてしまうと「ママー！！どこ！！」と叫び声が…。3 歳になり自分のことやちょっとしたお手伝いができるようになり出勤準備が多少楽に。車で息子の大好きな曲を聴きながら託児所へ。帰りも二人で歌を歌いながら帰宅。朝に夕食 7 割ほど作っておくので、帰宅後は息子とラブラブしながら少しのんびり。そして寝かしつけしながらそのまま就寝（本当は起きて仕事がしたいけど）。最近はこの毎日を送っています。

3 年前に長男を出産。産後しばらくすると時間を持って余すことが多くなり、“早く復帰したい”という気持ちが強くなりました。一方で、“小さな我が子を預ける”不憫さとの葛藤もありました。でも、“お母さんが輝いていないと子どもも嬉しくない！”と半ば強引に自分を納得させ産後 4 か月に復帰。その後、産後 6 か月で異動となった大学病院では週 4 勤務、月 1 日直のみの恵まれた勤務でしたが、慣れない育児との両立で、毎日の仕事が終わりのないループのように感じられ、仕事が辛くなりました。その負のループと断ち切るため、また、小児神経専門施設へ国内留学ができないのでその代わりになればと思い大学院に入学しました。時間外休日に働けない分、周りの先生方に負担をかけてしまうことが多いのは事実です。なので、時間内でできる小さな仕事を笑顔で対応すること、子どもに恥ずかしい仕事はしないことを心がけて仕事をしているつもりです。今後も周りの方々に感謝し、今、自分にできることを無理なくやっていきたいと思っています。

ふじさわやすこ
〈藤澤泰子〉私は、パワフル型として紹介されています。家族構成は主人（呼吸器内科同大学勤務）、長男（小 4）、次男（年長）、三男（もうすぐ 3 歳）です。専門領域は小児

内分泌であり、卒後 8 年目で博士号を取得、途中家族で渡米し博士研究員を経て、現在フルタイム勤務です。基礎研究が仕事の中心で、標準的なママ Dr.が直面する“当直”とか“時間外”とか“急変”という状況からはすこし離れた世界に長くいました。今は大学病院で臨床と研究を行っています。月 1 回の当直と月 1 回の日直のみという特別待遇で常勤ポストという恵まれた状況です。祖父母は遠方ですので、基本は夫婦で家事育児をまわしています。そんな私の日常は朝 5 時 45 分に始まります。お弁当（幼稚園児）作成正味 10 分。いつも色彩は茶色。6 時 15 分のこり全員起床、朝食 6 時 45 分長男学校、7 時 25 分のこり全員職場か保育園へ。職場には 7 時 50 分到着。医局でメールのチェックと電子カルテのチェック、細胞のコンディションのチェックと、実験助手さんへ本日のお題をメモして病棟へ。グループで回診をして、外来診療（小児内分泌外来）や病棟業務をこなします。きりがついたところで、車で 5 分の自宅へ。家事をできるかぎり進めてまた戻り午後のお仕事。グループカンファレンスの日以外は 18 時 30 分までに保育園にお迎え。長男は下校後は自宅でお留守番。帰宅後は、風呂→メシ→ちびちび寝かしつけ。20 時 30 分にはちびちびをベッドへ。まさに戦争！そのあとは、家事と仕事の続き。遅くに帰宅した主人と遅い夕食。あーでもないこーでもない、としゃべって就寝、です。分刻みのスケジュールに、ときに溜め息もでますし、つねに綱渡りの日々。でもどうにかフルタイムを続けていられるのは、まずは職場の理解、特に上司の理解と同じ診療グループの若い先生のサポートがあることと、やっぱり研究を継続したい気持ちが強いからかな、基本楽天的というかいかがげんなところがあるからかな。と思っています。

最後に私のアメリカでお世話になったボスの言葉（惜しくも 2 年前に逝去されたのですが、毒理学の巨人です）を紹介させていただきます。“Do you realize how lucky you are for this opportunity to pursue higher education, to work in this lab, and to contribute something to science?”

男女共同参画推進委員会より

「すべてのスタッフに対する環境整備が重要」

平成 27 年 4 月 1 日付で厚生労働大臣から「厚生労働省における女性活躍とワークライフバランス推進のための取組計画」という文書が示されました。その中では、『両立支援制度等を利用してワークライフバランスを実現しつつ、男女問わず職員が職場において活躍していくためには、職員一人ひとりについてきめ細かい対応や配慮を行うことが必要である。また、性別、子どもの有無等の家庭の事情に関係なく、全ての職員が互いの立場を理解し、思いやることが求められる。』そして、『当該職員のサポートを行う職員の業務が過重とならないよう、管理職員は課室内の業務分担や人員配置の見直し等を行う。』等が記載されています。つまり、性別や子どもの有無等に関係なく、それぞれの立場をお互いに尊重しつつ、それぞれが良い関係で働けるようにすべきと示しています。また、よりよい雰囲気を保つために、負担を感じる人がない環境整備も重要と考えます。