リレーコラム 39

キャリアの積み方-私の場合

感謝の気持ち

福岡大学　小児科

林　仁美

私は、2000年に福岡大学医学部を卒業し、福岡大学の小児科に入局しました。現在のように内科系、外科系を2年間かけて研修するのではなく、医学部6年生のときに進路を決めて入局する時代でした。偏りなく全身を診られる科であること、赤ちゃんから大人までひとりひとりに合わせて対応することに魅力を感じて、小児科を志望しました。

当時福岡大学小児科は故満留昭久教授のもと、6名の同期に恵まれ、一年半病棟とNICUで研修を積みました。点滴確保や採血、腰椎穿刺や腸重積整復、骨髄穿刺など、基本的な処置も含めて、同期で切磋琢磨し学びました。血液腫瘍の症例では、今は薬剤部が調合してくれた薬剤が上がってきますが、当時は朝早くから化学療法の薬剤を自分で調整しました。重症患者の入院があれば、管理を夜遅くまで先輩の先生とともに学び、なんでも楽しく吸収していた毎日でした。振り返ると、自分でいろいろ出来るようになったと感じていたあの頃は、孫悟空のように指導医の先生方の手のひらの上で見守られていたから出来ると思っていたのでしょう。1年半の大学病院の研修ののちは、大分県の中津市民病院という地域の病院へ出向しました。故坪井千鶴先生のもと、九州大学病院の先生とともに地域の一次救急から一般小児科を幅広く学びました。初めての一般外来では、隣の診察室から聞こえてくる坪井先生や先輩先生方の話に耳を傾け、見たことない発疹は、一緒に診ていただいたりしながら、分からない症例は皆で知恵を出し合い、教科書や勉強会の資料を探しながら手探りで診療しました。夕方、カルテ記載しながら、坪井先生の子育ての話を聞くのも楽しみでした。中津市民病院でFisher症候群の症例を経験したことから、診察所見から病巣を推論する小児神経の面白さを感じ、その後小児神経・発達を専門にすることを決めました。小児科医になって4年目、仕事が面白く感じ、苦手な救急対応を勉強したいと思っていた矢先に、長男を授かりました。授かった喜びと、仕事が続けられるかの不安がありましたが、生後6か月より保育園へ預け、保健所の健診など出来る仕事から復帰し、その後大学病院のNICUに復帰させて頂きました。復帰したてのときに、長男が突発性発疹に罹患後、不機嫌で普段と様子が違うことが心配で、安元佐和先生に相談し、満留教授に診察して頂いたことがありました。その時自分は、こんなくらいのことで相談していいのかなと迷いましたが、満留教授からの「私も、我が子は、松本先生に診てもらっていたよ、自分の子は過小評価や過大評価してしまうものだから」と温かい言葉をかけていただき、一人の母としてほっとしました。振り返ると、小児科医を続けてこられたのは、福大小児科の同期や先輩に恵まれ、厳しい指導にも愛情を感じ、その時々で困ったときに手を差し伸べてもらえる仲間や先輩がいたからだと改めて思います。現在の廣瀬伸一教授のもとでは、子育て中の女性医師も当直免除や仕事の時間など配慮して頂いてそれぞれに活躍されています。また、当直明けは病棟患者さんの指示を出した後は帰れるように、カンファレンスの時間帯も夜遅くならないように、子育て中の医師だけでなく、医局員みなが働きやすいように、働き方改革が進んでいます。指導する立場になった今は後輩たちを見守りつつも、ついつい叱ってしまうこともあるのですが、自戒の意味も込め、続けられていること、一緒に働いている仲間への感謝の気持ちを忘れずに、これからも精進していきたいと思います。

★ 著者略歴 ★　　林 仁美 （はやし ひとみ）

私立明治学園高等学校卒業

H12. 3 月	福岡大学医学部医学科卒業
H12.5 月～H13.10 月	福岡大学病院小児科
H13.11 月～H15.3 月	中津市民病院小児科
H15.5 月～H17.3 月	福岡大学医学部小児科研究生 (H15 年 10 月長男出産)
H17.4 月～H19.3 月	福岡大学病院周産期 センター新生児部門
H19.4 月～H21.3 月	福岡大学病院小児科 (平成 20 年 6 月次男出産)
H21.4 月～H29.9 月	福岡大学筑紫病院 小児科
H29.10 月～	福岡大学病院小児科　現在に至る

＜所属学会＞　日本小児科学会、 日本周産期・新生児医学会、 日本小児神経学会

～男女共同参画推進委員会より～

「キャリア継続の心得」

よく“仕事と育児の両立”と言われますが、両立という言葉にはどちらも完璧にこなすことを迫るようなイメージがつきまといます。医師の場合、休日夜間の患者対応や会議・研修会などが入り込んできて一日の仕事量が明確でなく、家事や育児に束縛されずに自由に好きなだけ働ける医師が重宝される現実があり、100%働けない状況は負い目を感じやすいかもしれません。しかし、子育て期間中のワーキングスタイルを 0 か 100 かで考えるのではなく、たとえ 60%、70%であってもできることを探して積極的に貢献する姿勢を示しながら続けていくこと、また支援する側も限られた時間や業務であってもキャリアを継続させることによってチームのプラスになっている側面を評価することが重要で、そうしていくことでチーム全体の力を向上させ、ポジティブな雰囲気を醸成していけるのだと思います。

本コラムでも常にできることを模索しキャリアを継続してきた筆者の足跡と、時代の変遷を経て働き方改革の進んだ現在の医局の状況が綴られており、その存在はロールモデルであろうことが忍ばれます。ぜひ若手医師たちにはより整ったシステムを利用したり構築したりしながら、自らの付加価値を高めるため、専門医取得に学位取得にと大いに勤しんでいただきたいものです。