

なりゆきでも次の船に乗れば 道は拓ける

大阪大学医学部附属病院小児科

中西 真理子

医学部を卒業後、小児科研修の間に結婚、夫が研究のためボストンに留学を決めた時はほんの数年だと思っていました。出産・育児を海外で経験できるチャンスと思い、ついて行きました。

米国で患者として医療にかかり出産、子どもと向き合う日々は貴重でしたが、研究機関が乱立し、全米No.1小児病院を有する街にしながら、外国人として優しくしてもらう以上の繋がりが作れず、社会に取り残された気持ちでした。何とか臨床に接する道を模索し、知り合った小児病院で働く日本人技師が、懇意にする代謝病科の医師を紹介してくださり、半年ほどフェローと病院で行動を共にしたり、カルテの情報抽出の仕事を手伝ったりしました。そうするうちに夫が研究者として米国に残ることを希望し、私は臨床医を目指す決意をしました。外国人医師が職につくには数々の試験に合格せねばなりません。子どもを保育所に預けて勉強し、実技試験対策の合宿に参加するなど、夫の後押しもあり、何とか全ての試験をクリアしました。レジデントへの応募には、お世話になった代謝病科の先生と、東京海上Nプログラムから推薦をもらいました。渡米から4年、第二子が2歳になった頃、NYの小児科レジデントプログラムにマッチしました。時を同じくして夫もNYのラボに移ることができ、家族4人で移住しました。

レジデントプログラムは、病棟や各専門科のローテーションとプライマリケア外来から成り、系統だった指導が受けられました。英語には苦しみましたが、2～3年目には電話の受け答えも大丈夫になりました。病棟の一日は朝7時の申し送りに始まり、担当患者を回診、9時から講義、10時から指導医への報告、残りの業務をこなして17時に申し送りでした。3日に一度の準夜・深夜当直は大変でしたが、申し送りが終わったら直ぐ帰れるのが「できるレジデント」であり、その後呼び出されることはほぼ皆無でしたので、日本で研修医だった頃よりプライベートの時間は確保できました。夫が子どもを保育所に連れて行ってきて、お迎えと家事をベビーシッターに頼る3年間でした。

レジデント中に発達障害と出会い、修了後は小児発達行動科フェローシップに進みました。フィラデルフィアのプログラムにマッチしたため、夫をNYに残して引っ越しました。子ども達はスクールバスで学校に通い、シッターに出迎えてもらいました。フェローの生活は少し余裕があり、専門診療と研究に打ち込むことができると同時に、同僚や子どもたちを通じたプライベートの交流が持てるようになりました。フェロー修了後は引き続き指導医として勤務し順調な日々でしたが、3人目を出産した頃、夫が研究生活にピリオドを打ち、帰国の運びになりました。

14年の米国生活を終え、現在は小児発達専門医として大阪大学で勤務しています。信念を持って計画的にキャリアを重ねたわけではありませんが、家族を大切にしながら、転機が来たら最良と思う選択をして、強くしなやかに積んできた経験は、貴重な心の財産になっています。

【著者略歴】 中西 真理子（なかにし まりこ）

1996年 大阪市立大学医学部卒業

1996-1997年 大阪大学医学部小児科にて研修

1997-1999年 吹田市民病院小児科にて研修

1999年 ボストンに移住

2003-2006年 Beth Israel/Long Island College Hospital 小児科レジデント

2006-2009年 Children's Hospital of Philadelphia 小児発達行動科フェロー

2009-2013年 Children's Hospital of Philadelphia 小児発達科指導医

2013年～ 大阪大学大学院 連合小児発達学研究所、大阪大学医学部附属病院 小児科

現在の肩書は特任講師

～男女共同参画推進委員会より～

「コロナ禍の人員確保」

現在の新型コロナウイルス感染症の流行により、種々の職場での人手不足問題が発生しています。特に第6波では子どもの感染が急激に増加し、親自身が感染していなくても子どもと一緒に自宅待機となる必要があり、多くの方が勤務できない状態が続きました。

元来男女共同参画を実現しようとした場合、より充実すべき課題の一つに就学前の子どもの対応が挙げられていましたが、それがより明らかになったのではないのでしょうか。

これまでも保育所の待機児童対策はよくニュースでも取り上げられてきましたが、保育所の充実はもちろんのこと、送迎や保育園に通えない場合の対応についても、シッター活用のための支援等をふくめた拡充が必要でしょう。

また、育児・介護休業法が改正され、令和4年4月1日から段階的に施行されます。これらの育児休業に対する法整備も重要ですが、働き手の確保という意味では、休業時の職場の人員補充も並行して検討すべき課題といえます。当委員会では、キャリアアップや復職支援、ワークシェア等につながるような様々な取り組みを行っていく中で、さらなる公的支援充実の必要性についても訴えていきたいと思ひます。

