

女性医師支援のあゆみ

History of
female doctor support

第5章

大学ならびに他団体との
連携



[旭川医科大学]

(1) 旭川医科大学二輪草センター

北海道医師会
女性医師等支援相談窓口
コーディネーター
旭川医科大学医学部
皮膚科 教授
山本 明美 先生



旭川医科大学での男女共同参画とワークライフバランス維持の取り組み — pay forward

旭川医科大学では2007年度に「育児と介護をささえるオールホスピタル計画—5段階教育プログラム『二輪草プラン』で安心復職—」の事業が文部科学省の「地域医療等社会的ニーズに対応した質の高い医療人養成推進プログラム」に採択されたことをきっかけとして同年10月に開設された二輪草センターが中心となって男女共同参画とワークライフバランス推進のための事業を行っています。

当センターの運営資金は2009年度迄の3年間は文科省の補助金でまかなわれていましたが、それが打ち切られた2010年4月からは大学の予算と北海道からの助成金で運営しています。

当センターの目的は旭川医科大学と附属病院をより働きやすく学びやすい環境にすることであり、支援対象は女性医師に限られるものではありません。子育て中の女性医師が育児短時間勤務制度を利用しやすいようにする、といった特定の立場の人だけをサポートする活動では、独身者や男性の負担が増すこととなって労働環境が悪化、勤労意欲が低下し、医療の質も低下、離職をまねくこととなります。また、育児中の女性の仕事の負担を減らすことは、暗に子育ては女性の役割という古い価値観を承認することとなり、やる気のある女性の上昇志向を損なってしまう。すなわち、すべての医療人のワークライフバランスを同時に改善していかなければ医療者の働く環境が改善されることはありません。この

ような理由から当センターの活動にはどこにも女性に限定したものは設定していません。

活動のなかで旭川市医師会が主催してくださっている「医学生・研修医・女性医師の集い」の共催事業の内容は次頁をご覧ください。

これ以外の当センターが主催しているものについての詳細はホームページ<http://www.asahikawa-med.ac.jp/hospital/nirinsou/index.html>をご覧ください。

この中で、当センターが誇る、他大学でも例をみない独自の取り組みとしては、職員の子どもたちに夏休み、冬休みに大学に来てもらい、学生ボランティアと楽しく過ごす「キッズスクール」があります。これには、子育ては両親だけ、ましてや母親だけが負担するものではなく、大学が地域社会として職員の子育てに理解を示し協力する、という姿勢をうちだす狙いがあります。2009年の夏から毎年開催していますので10年以上の歴史があり、かつてこのキッズスクールに通っていた職員の子どもが今は高校生となり、ボランティアとして子どもたちの相手をしてくれるようになっていきます。同じような世代をつなぐ好循環は当センターの講演会に聴衆として参加していた学生がその後、卒業して医師となり、仕事と家庭をどのように両立しているかを学生に話す立場になる、という形でも実現しています。助けてもらっていた側がやがて誰かを助けるようになる、そのようなpay forwardが当センターを通じて実践されています。

最近の入学試験の面接では旭川医大を受験した理由として二輪草センターがあるから、と言ってくれる受験生もでてきます。

より働きやすく学びやすい環境を目指して二輪草センターの活動をこれからも継続してまいります。

(2) 医学生・研修医・女性医師の集い

(2013年までは「医学部学生と女性医師の語る夕べ」)

開催日	内容・主なテーマ	参加者
2007.11.09	医師として生涯働き続けるために講演 「旭川医大に於けるサポート体制“二輪草プラン”について」ほか	59名
2008.11.12	女性医師を支えるパートナーとして講演 「旭川医大医学部学生の育児に関する意識調査の結果報告—多くの男子学生は育児に積極参加を望んでいた!」ほか	41名
2009.11.19	めざそう! キャリアアップと家庭の両立	37名
2010.11.24	家族との時間を重視した私の働き方 —出産・育児のための休職、そして再就職へ—	31名
2011.11.16	思い描いたキャリアを積もう! 講演 「明るい未来を見つけよう～秋田大学における医学生キャリア形成支援の取り組み～」	53名
2012.11.07	身近な先輩に学ぼう! ワークライフバランス	72名
2013.11.20	身近な先輩に学ぼう! ワークライフバランス —専門医を取得したいけれど、子供もほしい。研究は? 育児は?先輩たちの体験談から、仕事と家庭の両立のさせ方を学んでみましょう—	65名
2014.11.12	研修医生活ってどんなもの? ～研修医・そしてその後の女性医師としてのライフスタイルを考える～	98名

開催日	内容・主なテーマ	参加者
2015.11.16	研修医生活ってどんなもの? 演題 「子育てしながら研修医」ほか	80名
2016.11.09	研修医生活あれこれ… 演題 「VisionとMissionに基づいたキャリアプランの考え方」ほか	80名
2017.11.06	研修医生活ってどんなもの? 演題 「女性研究者の妊娠・出産・育児の実際」ほか	76名
2018.11.16	研修医生活ってどんなもの? 演題 「育児中内科医のワークライフバランスの1例～時短勤務から資格取得まで」ほか	55名
2019.11.06	研修医生活ってどんなもの? 演題 「①女性医師の役割について考える②周囲をまきこんだ子育てライフ」ほか	34名

〔北海道大学〕

(1) 病院訪問事業

医師の就労環境づくりを支援する事業周知のための臨床研修指定病院訪問として、2019年10月3日（木）に長瀬会長、深澤副会長ほか担当役員が北海道大学病院を訪問し、秋田病院長、渥美副病院長ほか7名の医師と女性医師支援などを中心に離職者を出さず、持続可能な医療現場とするためのサポート制度の周知や職員への啓発、就労環境の整備など、出産・育児・介護等のさまざまな背景を持つ全職員のための環境整備について意見交換を行った。



秋田病院長より、北大病院内の就業環境整備が進んでいるがさらに改善が必要な部分もあるため、医師会とも協力してより良いものにしていきたい。

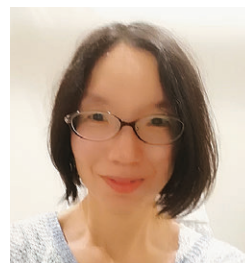
今後は少子高齢化が進むため、出産・育児だけではなく介護の問題にも取り組むことが必要。労働人口はますます減少し、高齢者が継続して就労することが求められるので、男女だけではなく高齢者も含めた共同参画を検討していく必要があるとお話があった。

渥美副病院長からは、局員と面談を行い目標を訊ねると、男性医師は「海外に出て研究をしたい」「領域のトップになりたい」と言う。一方、女性医師は「家庭と仕事の両立」「専門医の取得」と答えることが多い。専門医取得は手段にすぎず、最初の目標設定が高ければ、優秀な医師は養成されない。男女の別なく個々のモチベーションによりゴールは変わるので、家庭と仕事の両立をゴールとせず、ゴールを高く保てるサポートを指導者として行っていききたいとお話があった。



(2) 北海道大学病院 男女共同参画推進室

北海道医師会
女性医師等支援相談窓口
コーディネーター
北海道大学病院
呼吸器内科
男女共同参画推進室
清水 薫子 先生



北海道大学病院男女共同参画推進室（旧 女性医師等就労支援事業／女性医師等就労支援室）は2010年度より活動を開始しておりますが、その母体は女性医師等就労環境改善ワーキンググループという、自発的な試みからスタートいたしました。

7対1看護制度運用に対応するため、2007年4月1日に病院附属保育園を開園し、女性医師等就労環境改善ワーキンググループによるアンケート調査を含めた活発な啓発により2011年2月24日病院内に病後児保育室 ぶらんが開設されました。この功績はその中心となっていた旧第一内科准教授であった故別役智子先生の継続的なご尽力によります。ぶらんの開室準備と同時期に北海道からの補助金を得られたことで、特任助教が雇用される環境となり、少しずつではありますが、当院の現状に合致し、啓発も行いうる事業が進められてきました。室のコーディネーターの存在も、職員のさまざまな相談に対してきめ細やかな対応を可能としております。

現在育児医師の勤務継続に必要と言われる短時間勤務制度は他大学への度重なる訪問にて施行が必要と考え、2012年度より運用となっております。この制度により診療科配当枠の外に育児・介護と勤務を両立する病院職員の雇用枠が準備され、当直・週末

当番などの時間外勤務を行わないことを前提とした雇用形態として現在40名を越す利用者がおります。

しかし、この勤務時間上限が設定されていること、当直・当番を担当しないことが前提であることが、逆に月1回程度の当直や当番は可能であるなどの個々の事情に合わせたフレキシブルな勤務は実現できない状況となっております。また病院附属保育園は現段階では病院敷地内には併設されておらず、病後児保育室は併設されておりますが、病児保育は実現しておりません。制度を整えることは大前提ではありますが、時代と共に大きく変化するニーズに合わせた改善を心掛けるべく継続的に努力していきたいと思っております。

そしてハード面での環境整備は必須であるのと同時に、実際の就労現場での相互理解も必須です。短時間雇用制度の認知や、保育施設の周知など、繰り返し行っておりますが、職員の流入出が多い大学病院の特性を加味し、頻回な情報提供、メーリングリストなどの効率的なリンクの作成も課題です。そしてサポートする側、サポートされる側という対称的なグループを作るのではなく、個々の背景と両立しうる勤務環境という全職員に当てはまる課題として検討していくべきで、その結果持続可能な医療現場の構築につながることを期待してやみません。実際に当室主催の講演会の最大参加人数を可能としたテーマは勤務環境改善でした。現在は育児支援の充実が注目されておりますが、今後は介護・自身の病気を抱えながらの勤務継続も視野に入れていく必要があります。

大学病院の特徴として、研究という側面があること、また医育大学との連動での卒前・卒後教育の重視があります。症例報告から臨床研究・基礎研究まで研究という視点への啓発があり、講演会でもキャリア形成にかかわる話題でのモチベーションアップを試みております。そして画一化モデルで成り立っていた医療が急速に変化しており、多様な選択肢から自分の道を模索しなければならない現状がある世代へ自分の将来やキャリアを考えるとという機会の提供のため、さまざまな診療科の医師から専門領域のキャリア紹介をしてもらうランチ会を2012年12月より開催し、2016年度からは医学部授業へも参画しております。2年生へはワークライフバランス、4年生へはプロフェッショナルリズムとして、仕事を継続

する重要性、そのためにどんな方策があるか、そして医師という仕事の全体像・やりがいを紹介しております。医学部に入学しても、医師という職業の実際を知るのには容易ではなく、診療科を回る研修中も疾患に関しては学ぶことはできますが、医療人としての将来像を描く手がかりは多くはない面もあり、その橋渡しとなりうるイベントを日々考えております。

また北海道医師会、北海道女性医師の会との連携も、社会・医療のニーズの変化の学習の機会になり、大変魅力的な企画が生み出されます。北海道の3医育大学の架け橋としても頼もしく、相互のさらなる理解と歩み寄りが期待されます。大学病院内という狭い組織での支援にとどまらず、広い北海道で活動を展開する北海道医師会のサポート事業の周知は研修先が点々と移動し、同時にライブイベントが起こる世代にとって非常に価値があると考え、初期研修医のセミナー内で情報提供を行っております。また、北海道大学人材育成本部のダイバーシティ研究環境推進室との協働も学内の普遍的な問題提起、情報共有から生み出されるよりよいアイデア、現状に即したサポートの施行の原動力になると実感しております。

画期的な変革は容易ではありませんが、現状の改善のみならず、その先へつなげる、問題抽出、共有、対策、実行のサイクルを多くの方々のご指導により、模索していけますと幸いです。

■北海道大学病院女性医師等 就労支援事務局講演会

開催日	内容・主なテーマ	参加者
2014.02.24	麻酔科から女性医師がいなくなると日本の外科医療は崩壊する？ 女性医師支援の意義：内科の立場から	24名

〔札幌医科大学〕

(1) 病院訪問事業

医師の就労環境づくりを支援する事業周知のための臨床研修指定病院訪問として、2016年12月19日(月)に長瀬会長、深澤副会長、藤井常任理事が札幌医科大学附属病院を訪問した。札幌医科大学塚本学長、山下病院長ほか11名の医師と研修医2名と、札幌医科大学医師会からは斉藤常任理事が出席され、女性医師就労支援について意見交換を行った。

塚本理事長からは、大学講師は身分として教員でないの、大学は代用教員の仕組みがないが、休職に伴う代替医師は新たに名称を作り、雇用保険問題など事務的にクリアしなければならない点も多いが、給与支給できるよう、病院長も含めて検討したいと発言があり、山下病院長から本日は自分の科だけではなく、院内の若手医師の意見を聞くことができ、熱い思いを承ることができた。私の任期中に良いシステムを作れるようにしたいとお話されました。

(2) 札幌医科大学附属病院 女性医師等就労支援事業

北海道医師会
女性医師等支援相談窓口
コーディネーター
札幌医科大学医学部
解剖学第二講座 准教授
札幌医科大学附属病院
女性医師等就労支援委員会 副委員長

永石 歓和 先生



札幌医科大学では、2015年2月に附属病院女性医師等就労支援委員会が設置されました。仕事と家庭の両立ができる働きやすい職場づくりを進め、離職防止や再就業の推進を図ることを目的としております。主な取り組みとして、男女共同参画事業の先駆的な施設の先生をお招きした講演会や、学内・関連病院での女性医師等の働き方や支援体制の情報を共有するセミナーの開催、他大学施設の視察、女性医師の相談業務等を行ってきました。

講演会では、2016年度(初回)に北海道医師会常任理事の藤井美穂先生に、女性医師の働き方に関す

る全国的なアンケート調査の結果や医師会の取り組みをご紹介いただきました。道医師会の女性医師等支援相談窓口事業のご紹介もさせて頂いております。第2回は秋田大学の蓮沼直子先生に、同大学の男女共同参画の状況やカリキュラム化された医学生のキャリア形成ワークショップの内容を、また第3回は旭川医科大学二輪草センターの山本明美先生に、医師のキャリア形成に関する学生への指導法や管理職を巻き込んだ就労意識改革等についてご講演を頂きました。4回目の本年度は、九州大学きらめきプロジェクトの樗木晶子先生に、同センターの12年にわたるきめ細かなキャリア継続のための就労支援活動の実態や、その成果が附属病院の収益にも貢献している実績をご紹介いただきました。これらの先駆的な施設に共通するのは、女性医師のみならず男性医師を含めた全医療人の意識改革が必要で、医学生の頃からのジェンダー教育やキャリア教育が重要であるという認識でした。また、学内の講座間の情報共有も重要と考え、講演会の後半でパネルディスカッションを行い、各臨床講座における女性医師等就労支援の取り組みや抱える課題を共有しました。各診療科の特性を踏まえた働き方改革や就労支援の拡大につなげることを模索しております。

また本年度は、医学生や研修医、先輩医師を交えた少人数でのグループディスカッションを行う茶話会的な懇話会を4回開催しました。「臨床医のキャリア形成」「基礎医学研究におけるキャリア形成」「働きながらの育児」「医師夫婦の働き方」を各回の話題とし、毎回15~30名程度が参加しました。将来に不安を抱える学生や研修医が身近に経験者の話を聞く機会となり、時間を超過して話が弾み活発な会となりました。本会は日本医師会女性医師支援センターの「地域における女性医師支援懇談会開催事業」の支援を頂いております。

さらに、病児保育に関する学内の要望の取りまとめや、本学独自の取り組みとして、職員向けの小児ワクチン外来の開設、マタハラ防止ポスターの作成、さまざまな職位や立場の医師が産前産後に利用できる制度に関する一覧の作成等を行っております。これらの取り組みの成果が顕在化するまでには時間を要すると思われませんが、今後も粘り強く進めて参りたいと考えております。北海道医師会の益々のご支援、ご指導をよろしくお願い申し上げます。

〔北海道女性医師の会〕

日本女医会北海道支部
第19代支部長
斯波 憲子 先生



北海道女性医師の会発足まで

女性医師の全国的組織としては日本最初的女性医師である荻野吟子らが設立にかかわり、東京女子医学専門学校（以下女子医学専門学校を女子医専と略す）卒業の吉岡弥生が初代会長となった日本女医会があった。北海道では第二次世界大戦後東京女子医専、帝国女子医専、北海道女子医専、北海道大学医学部、札幌医科大学卒業の女性医師らが集まり、「日本女医会北海道支部」を立ち上げ、初代会長には東京女子医専卒業の今鸞子先生が務められた。私が卒業した1972年頃まで道内の医学生は北海道大学医学部と札幌医科大学のみで、女子は各学年5人前後で卒業時女医会道支部より全員招待されていた。その当時の女医会道支部は「健康を守る婦人の集い」、「結核予防会」などに参加してはいたが、主体的にそれらの会をリードするものではなく、会員の親睦を主としていた。

私事であるが、私は札幌市男女共同参画懇話会の委員を務め、1995年に全世界から3万人の女性活動家が集まった第3回北京世界女性会議に札幌市から派遣された。そして、物事を一方的視点からのみ見ず、別の視点から見ることの大切さを学んだ。家庭内暴力の実態を全国に先駆けて表面化し、札幌で国際シンポジウムを開催、その副委員長に早苗麻子萌クリニック院長（精神科医）と共に就任（委員長は女性弁護士）したり、世界女性会議に参加した仲間たちと「さっぽろ女性会議」を立ち上げ、その代表として女性の声をさまざまな場所であげ、女性たちを活気づけてきた。

女医会道支部の会合でも、その報告をしたところ、1997年から支部長を務めることになった（ある先輩によると「女医会に明治維新がおきた」ということ

である）。その第1回目の役員の初顔合わせの時に、日本女医会会長が出席され翌々年の女医会総会の札幌開催を要請された。幸いにも当時の吉田信北海道医師会会長はじめ多くの方々のご支援により成功裏に終えることが出来た。

また北海道医師会には北海道医報に「女医会だより」というコーナーを設けて下さり、女性医師のさまざまな活動や、意見などを載せて頂き、女性医師の多彩な能力を知らしめることができ感謝している。

私の支部長時代、会報を発行し会員の交流や意識改革を図り、また女性医師の就労環境の調査、医療現場において患者が不安や不快に思ったことの医療110番など、女性医師から見た医療上のさまざまな問題点について調査研究をしたり、一般市民と関わって来た。

しかし、支部長就任時より、会の名称は「日本女医会北海道支部」ではあるが、構成員は必ずしも女医会会員ではないため、違和感を持っていた。そこで道内在住のより多くの女性医師が参画出来るようにと私の支部長退任とともに「北海道女性医師の会」を立ち上げた。

日本においてまだまだ政策決定の場における女性は少なく医療界においても同様である。上に立つものは単に自分の職務をこなすだけでなく、広く人材の発掘を行い、後輩を育てて行くことが会の発展となる。有能な女性はたくさんいる。今後を期待する。

北海道女性医師の会 会長
北海道医師会
女性医師等支援相談窓口
コーディネーター
医療法人花音
とも耳鼻科クリニック
新谷 朋子 先生



北海道女性医師の会の取り組み

2003年4月北海道女性医師の会は日本女医会北海道支部の会長となった藤井美穂先生が、北海道在住の女性医師の社会的QOL向上、「女医」というカテゴリにとらわれず一人の女性として医師ができることを模索していくことを目的に日本女医会とは別個の任意団体として「北海道女性医師の会」を設立しました。その後守内順子先生、澤田香織先生に引き続いて、私は2017年度より会長を務めています。実質的には、若い先生から80代の先生まで幅広い年代、大学・各地域の24名のボードメンバーを中心に、約220名の会員、医学生等の協力を得ながら活動を進めています。

道内約2,000名の女性医師の中ではごく一部の活動で、広域な北海道にいて一度に集まることは難しいのですが、年1回の会報やHP作成 (<https://www.hmwa.info/>)、2-3回の講演会等を行い、情報交換、女性医師および女子学生のサポート・ネットワークを構築しています。

性暴力被害者支援の「ゆいネット北海道」NPO法人を立ち上げて堀本江美先生が初代の理事長となり、行政、司法と連携を図り性暴力被害の当事者やその子どもたちの成長を支援しています。これらの活動を評価され、堀本先生は2019年5月に行われた日本女医会総会で荻野吟子賞を受賞しました。本賞は日本の女性として初めて公に医師の資格を取得し瀬棚町で開業していた荻野吟子先生の偉業を称えたもので、独自の活躍をもって女性の地位向上や市井の医療に著しい貢献をした女性医師に送られる荣誉ある賞です。

女性医師の総数は増え、60歳代の医師では女性の割合は約1割であったものが20歳代では約4割となっています。北海道女性医師の会の目的の一つは、男女問わず医師が働きやすい環境を作り、意識の改

革を進めることです。研修や結婚、出産などのライフイベントを考えると男性との差を実感せざるを得ません。医学生から将来に対する疑問・不安・悩みを打ち明ける場が少なく、将来どのように働かイメージしにくいという声を聞き、2007年から札幌医科大学では「女性医師と医学生のおしゃべりフォーラム」として5回、北大では「女性医師の今」として3回、医学生と医師との懇談会を行って開催しました。そして、2012年からは「これからのキャリアを語る医師と学生の会」を北大、札幌医大の学生さんと一緒に始めました。

現在は北大、札幌医大の学生さんが実行委員となり、統括リーダーの長井桂先生、北大の清水薫子先生、札幌医大の永石歆和先生と興味のあるテーマを決めて、多職種、多様な講師の先生方にご講演をお願いしています。普段は接点のない高齢の女性医師や子育てを終えて復職された先生にお会いして、イメージをつかむこと、長く働くビジョンを持つことができるのも、こうした交流の場の魅力です。そのほか、海外で活動をされている女性医師、地域医療や留学など、国際的な活躍、研究など多様な働き方があることを示し、キャリアの選択肢を狭めないよう働きかけることが狙いです。

2019年は、札幌心身医療研究所所長、産業医の久村正也先生、北大病院臨床心理士の竹内恵先生、札幌医大精神科の橋本恵理先生に、医療者のメンタルヘルスについて—あなたの心が壊れる前—というテーマで話していただきました。学生、研修医の方々の参加の下、活発な意見が繰り広げられました。

開催に当たっては北海道医師会の後援の下、参加者に「女性医師等支援相談窓口」の紹介を行い、託児補助サポートの制度を活用して子ども連れの参加も歓迎しています。

男性医師の育休取得など出産や子育てと両立し得る働き方を見直す一方、シニアになってもキャリアを生かして医師として活躍するためには、親族の介護、年齢や体力を考慮した柔軟な働き方で長く働ける環境を作ることは、医師不足、地域の偏在など医療現場全体の課題を解決することにつながるでしょう。

今後、若手の女性医師を中心に会員の輪を広げることで、医療現場を担う未来の医師が自由なキャリアを選べるようになればと願っています。

■北海道女性医師の会主催
医学生との懇談会・講演会(北海道大学)

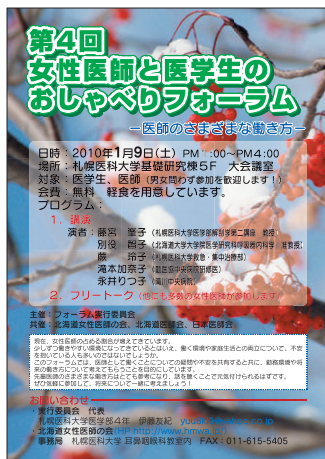
開催日	内容・主なテーマ	参加者
2008.10.24	女性医師の今～座談会「女性医師はいかに生きているか？」	39名
2009.12.11	女性医師の今～座談会「そしてこれからのを考える、私の50余年史」	22名
2010.12.03	女性医師の今～座談会「より良い医療をつくるために」	23名

■フォーラム実行委員会主催
北海道女性医師の会共催
女性医師と医学生のおしゃべり
フォーラム(札幌医科大学)

開催日	内容・主なテーマ
2008.01.12	学生主催 女性医師と医学生のおしゃべりフォーラムを札幌医大で開催
2009.01.10	学生主催 女性医師と医学生のおしゃべりフォーラムを札幌医大で開催
2010.01.09	医師のさまざまな働き方
2011.01.15	医師のさまざまな働き方に触れる

■これからのキャリアを語る
医師と学生の会
2 大学合同懇親会(北海道大学・札幌医科大学)

開催日	内容・主なテーマ
2012.02.18	憧れから実現へ医師のロールモデルから学ぼう
2012.11.17	僕たちの未来予想図～医師のワークライフバランス
2013.11.23	地域医療の魅力を探る～地域でキャリアを形成するには？
2014.11.08	留学の魅力とは？
2015.10.31	卒後研修プランの組み立て方 ～初期研修から専門医までの道のり～
2016.11.26	救急医療スタッフからのメッセージ ～医学部生に知っておいて欲しいこと～
2017.11.18	医師の働き方、新発見！ ～地域から世界まで、フィールドはこんなに広い～
2018.10.20	がんと遺伝子 ～私たちの研究が、患者さんの未来を変える～



女性医師と医学生のおしゃべりフォーラム(2010年1月9日)



これからのキャリアを語る医師と学生の会

〔医学会での取り組み〕

(1) 日本泌尿器科学会 ダイバーシティ推進委員会

北海道医師会
女性医師等支援相談窓口
コーディネーター
札幌医科大学医学部
泌尿器科学講座
西田 幸代 先生



日本泌尿器科学会における 女性医師支援のあゆみ

かつて泌尿器科学会では他学会に比べて女性医師がまれである状況が長年続いていた。しかしながら全会員数に占める女性医師数は近年急速に増加しており、2010年378名であったものが2019年12月には655名(全会員数の7.3%)となっている。2006年に女性泌尿器科医を支援するために設立された「女性泌尿器科医の会」が泌尿器科学会における女性医師支援の第一歩と言える。泌尿器科学会総会でのシンポジウム企画や、全国アンケート調査、学会開催時の託児所設置など、7年間にわたり活動を行った。2010年および2014年に女性泌尿器科医を対象に行ったアンケート調査では、2010年の調査で1割以上の女性医師が女性差別を経験しており、4%が就職を拒否され7%が辞職を促された経験があると回答していた。2014年には雇用の拒否は3%に、辞職を促された経験は3%に減少していたが、性による雇用差別が存在することが浮き彫りになった。またセクシャル・ハラスメントについて、2010年には14%が非常に不愉快な体験をしていたが、2014年には6%に減少しており、男性側の意識改革も進んできたことが窺われた。2014年の調査では子を持つ女性医師が増えたが、出産後の育児休業取得については、育児休業なしと回答したのが34%と最も多かった。また子のない女性医師が現在の職場では出産不可能と答えたのが約2割あり、労働力不足から出産を躊躇するといった回答も多く、男性も含めたワークライフバランスの改善が必要と考えられた。

2014年1月、男女が均等に政治的、経済的、社会

的及び文化的利益を享受することができ、かつ、共に責任を担うべき男女共同参画社会における泌尿器科学会の在り方を検討するため、「女性泌尿器科医の会」は発展的に解消され、「男女共同参画委員会」として新たに男性メンバーも加わり活動を開始した。年3回行われる泌尿器科学会総会・支部総会でのシンポジウムは、女性医師支援の話題に限らず、働き方改革やプロフェッショナルリズムをテーマとし、さらに指導医教育コース認定プログラムとなったことで、指導的立場の医師の参加が増え熱のこもった議論が展開された。また、2016年から3年間にわたり日本泌尿器科学会総会において「わくわくジュニア手術体験セミナー」として学会員の子どもたち向けに手術体験セミナーを開催した。子どもを連れてでも学会に参加しようというモチベーションを高め、子どもたちには親の仕事を理解してもらうことなどを目的に開催した。全国各地から、のべ72名の子どもたちの参加があり、大盛況のイベントとなった。さらに、若手医師が大学医局に属さない現状が増えた結果、パートナーの転勤などを理由に転居するも新天地で希望する研修が受けられない例が散見されるようになったため、「転居等に伴う就職に関する相談窓口」を開設した。1例目の利用者は介護を理由に実家近くに転居することとなった男性医師であったが、今後もこのような事例は増えると考えている。

2019年4月、「男女共同参画委員会」は「ダイバーシティ推進委員会」と名称を変更し、価値観の多様化や働き方改革などのダイバーシティをより一層推し進めることとなった。女性医師、育児・介護等を行う医師を取り巻く問題の調査活動、ハラスメントを含む労働環境の改善、意思決定の場への多様な人材の登用推進などを中心に活動を継続している。これまで男性委員は大学教授が多く占めていたが、新規に若手男性医師も加わり、さまざまな年齢層が加わって議論を重ねている。女性進出が最も遅れた科の一つであろう泌尿器科ではあるが、女性泌尿器科医は各地で引き続き活躍してくれるものと期待している。

<参考文献>

高橋さゆり、中島のぶよ、那須保友、ほか 女性泌尿器科医師を取り巻く環境とキャリア形成における課題～男女共同参画委員会アンケート調査結果に基づいて～

日本泌尿器科学会雑誌 2015,106(4),p 1-9

(2) 日本産婦人科学会

NTT東日本札幌病院

産婦人科

寺本 瑞絵 先生



産婦人科における男女共同参画の取り組み

現在、産婦人科では、50歳以下の女性医師数の割合は50%を超えています。他科と同様、産婦人科においても女性医師支援は必須であり、学会では、女性医師支援のポイントを、1) 男性医師に理解を得る～チーム医療、当直翌日の勤務緩和、分娩手当など待遇改善など、2) 現場から遠のかせない配慮をする～妊娠・育児中の勤務緩和、時短勤務、院内保育所設置など、3) 全体の仕事量の軽減を図る～セミオープンシステム、院内助産、助産師外来、IT化、4) 仕事にモチベーションを与える～診療では到達目標・研究テーマを与える、5) 指導的立場の女性医師を育てる～診療のみならず臨床研究を容易にする、の5項目に焦点を当ててきました¹⁾。産婦人科では施設の集約化、交替勤務制の導入などを行う病院も増加しています。もはや、女性医師等の育児、介護、復職支援は、目的ではなく方法として必須であり、さらに上を目指し、一人でも多くの指導的立場の医師を育てることを到達目標としています。

学術講演会では、男女共同参画ワークライフバランス(WLB)改善委員会が主導となり、ダイバーシティやイクボスなど毎年テーマを決め、講演、好事例の紹介、ワークショップなどの特別企画を行っています。

私が委員として企画に携わったものの1例を挙げさせていただきます。男女共同参画やWLBの推進には、先ずは上司が重要であると考え、イクボスについてのワークショップを行いました。イクボスというワードの正しい理解『職場で共に働く部下・スタッフのWLBを考え、その人のキャリアと人生を応援しながら、組織の業績も結果を出しつつ、自ら

も仕事と私生活を楽しむことができる上司(経営者・管理職)]を共有し、イクボス5か条～1. 部下の目線でキャリア形成と私生活を応援、2.モチベーションを向上させて、キャリアアップを促進、3.ワーク・ハード&ライフ・ハードを組織に浸透、4.チームワーク醸成のためまぬ努力と理解、5.ワークライフバランスは『隗より始めよ』～の行動指針を提示し、参加者全員で、医学会として初めてイクボス宣言を行いました。

ただ、宣言を行っても、実際には、なかなかイクボスの取り組みが浸透しない現状があり、翌年の学会では、『イクボスのはじめかた～公平性と多様性の両立「お互いさま」をめざして』というテーマで、学会員から募集した事例検討を通じ、どのように組織づくりを行うべきか、どのように不公平感を是正すべきか、ワークショップを行いました。働き続けやすさだけでなく、成長活動軸をどのように伸ばすかを分かちあい、専門医機構の指導医単位を付与することにより、より多くの参加者を得ることができました。

2018年9月1日に、日本産科婦人科学会・日本産婦人科医会は、『産婦人科医の働き方改革 宣言』を発表しています²⁾。勤務環境の改善を図り、WLBを獲得し、かつ人間性の豊かな医師を育成できるか、産婦人科としても変革期にきています。問題に直面した時に生き残るのは強い組織ではなく、変わることのできる組織です。私たち産婦人科は、個人のQOL・能力の活用とともに組織の成長・醸成のため、今後も、社会情勢、将来を見据えて、邁進していきたいと考えています。

<文献>

- 1) 平成28年度「大学医学部・医学会女性医師支援担当者連絡会議」産婦人科女性医師の現状とその支援 日本産科婦人科学会 中井章人
https://www.med.or.jp/joseiishi/wp-content/uploads/2018/10/h28_daigakuigakkai_4.pdf
- 2) 「産婦人科医の働き方改革」宣言と提言 公益社団法人日本産科婦人科学会 公益社団法人日本産婦人科医会
http://www.jsog.or.jp/news/pdf/2018_hatarakikataikaku.pdf