

# 第17回男女共同参画フォーラム

## 医師の働き方改革に寄与する 男女共同参画を目指して

と き 令和5年5月27日(木) 13:30～

ところ 都ホテル四日市4階「伊勢の間」(三重県)

[ 報告：男女共同参画部会長 黒川 典枝 ]  
山口県医師会常任理事 長谷川奈津江 ]

### 基調講演

#### 機会と評価の平等が共同を創る

井村屋グループ株式会社取締役

取締役会議長 浅田 剛夫

基調講演は「機会と評価の平等が共同を創る」というタイトルで、井村屋グループ株式会社取締役取締役会議長である浅田剛夫氏が登壇された。井村屋グループは、創業125年、会社設立75周年を迎え、三重県松阪市が創業の地で、現在は津江市に工場と本社機能を持つ。「あずきバー」などで、私どもにも親しみのある企業である。時代変化に対応できる「レジリエント・カンパニー」が目標で、経営の根幹は「継承」であると考えられ、そのためにもダイバーシティには深い関心をもって取り組んでこられ、男女共同参画は当然の実行目標とされている。総務・人事課をHR (Human Resource) 室と改めて、「人材の人財化」を推し進めている。実際、2019年には、中島伸子氏が社長に就任され、さらに2023年には代表取締役会長 (CEO) に就任された。アイスクリーム部門の工場長に女性を選任したりと、機会と評価の平等が実践されている企業だと感じた。

医療現場でもこのような風土が醸成されることを目指して頑張ろうと、大いに鼓舞された基調講演であった。

### 報告

#### 1. 日本医師会男女共同参画委員会

男女共同参画委員会委員長の小泉ひろみ先生が報告された。まず、冒頭に「男女共同参画」という名称がすでに時代にそぐわないので、名称変更を今後考えるべきであろうとの発言があっ

た。会長からの諮問への答申の中で大切と思われたのは、医師会の役員、代議員などに女性を増やすためには、若年層への働きかけが重要であるという点と、無意識のジェンダーバイアスが、キャリア形成を行う上で直面する最も重要な課題であるという点であった。実態は、毎年行っている全国調査でも、各都道府県医師会の女性役員比率は8.7% (目標は15%)、日本医師会代議員に占める女性比率は4.6% (目標は15%)、日本医師会女性役員の比率は7.1% (目標は10%以上) であり、目標にはるかに及ばない現状が示された。

男女共同参画委員会の目指すところは、ワークライフバランスへの配慮・勤務環境の整備・制度構築の際の配慮・社会状況への対応・意識啓発を通じて、男女共同参画を実現し、安心・安全な医療を提供することであると締めくくられた。

#### 2. 日本医師会女性医師支援センター

日本医師会常任理事の神村裕子先生が報告された。日本医師会女性医師バンクの概要について説明され、無料で利用でき、男性医師も利用できること、医師会員・非会員を問わず利用可能であることを強調された。また、令和5年から「女性医師の勤務環境の整備に関する病院長、病院開設者・管理者等への講習会」の活動を再開し、教材動画 (16分間) を作成したので活用してほしい旨の報告があった。さらに、『医師の多様な働き方を支えるハンドブック』は大好評で、2023年度版も作成し、無料で配布するので希望する場合は日本医師会女性医師支援センターへご連絡いただきたいとのことであった。

[ 報告：黒川 典枝 ]

## シンポジウム

### 1. 医師の働き方改革と三重県認証「女性が働きやすい医療機関認証制度」について

三重県立総合医療センター院長 新保 秀人

#### ・医師の働き方改革

419床の三次救急を担うこの病院では、職員が働き続けたい病院づくりを目標とする院長直轄チームを作り、行動を開始した。

- ①入退館システムを整備して、入退館時刻を把握し、端末のログアウトを徹底。
- ②時間外労働の内容を把握し、各診療科との個別対応が可能とした。
- ③当直明けの連続勤務実態を把握。
- ④研鑽の内容を周知し、一部の若手医師の時間外労働の減少につなげた。
- ⑤当直明けからの連続勤務が大きく減少。
- ⑥検討会、会議の開始時間を見直し、就業時間内に終了するよう変更。

これらの変革を可能にするために、5年計画で70名の職員数増加を図り、医療職全体の時間外労働の削減に有効であった。

#### ・三重県認証「女性が働きやすい医療機関」認証制度

三重県では医療従事者確保を目的として、妊娠時・子育て時の勤務環境改善を医療機関に促すため、平成27年度よりこの認証制度を創設した。夜間保育・病児保育などの職場環境づくり、妊娠時・子育て時の当直免除や短時間勤務などの人事管理を訪問審査、現地審査等で厳格に審査する。現在までに13病院、8診療所が認証されている。

### 2. 男女平等に働ける工夫

亀山医師会豊田クリニック 入山紀美子

入山先生は昭和43年に三重県立大学医学部を卒業された。大学院生時代に結婚が決まると、夫婦のうちどちらかが辞めなければならなかった。女性医師は男性の10倍働いても認められなかったと50年前の医療界の旧弊を話された。夫婦同姓を定めた明治民法は、男性を出兵させるためのものである、と歴史的な観点からの講演であった。

### 3. 医師の働き方改革と男女共同参画

～男性医師（夫、父）の立場から～

～女性医師（妻、母）の立場から～

山形大学医学部眼科学講座教授 杉本 昌彦

三重大学大学院医学系研究科

血液・腫瘍内科学准教授 杉本 由香

お二人は医学部同級生のご夫婦であり、どちらか一方だけが我慢することが無いよう心がけ、互いのキャリアアップとワークライフバランスの狭間に悩みながら、医師を続けておられる。杉本昌彦先生は、女性医師が多い医局において、医師の働き方改革と男女共同参画をともに進めていく上でどのような課題があるかを率直に示された。ヘルプする側・される側の医局員それぞれが求めているものを確認して、その負担を別の形で補完し、お互いさまという意識の醸成が全体の不満を減らす。女性のみではなく、全体を俯瞰したアシストが必要であるとの課題解決策を講演のまとめとして示された。

杉本由香先生は、医師の働き方改革と男女共同参画がお互いに与える影響、その中で女性医師がいかにか仕事にやりがいを感じながらキャリアを継続していくかを話された。男女に拘わらず、託児所や短時間正勤務職員制度等のハード面の整備は有効。働き方はさまざまでも、働く医師が増えれば働き方改革にプラスになる。医師以外へのタスクシフトも重要。医療現場体制の変革に対し、患者側の理解を求めることが必要。最後に女性医師の就労の未来像として、「働きやすさ」も必要だが、長く仕事を続けるためには「働きがい」も重要であり、自分の仕事の内容に魅力を感じて、motivationを維持できるかが重要、と講演を終えられた。

お二人の講演は、経験談を交えた現実的な問題提起と課題対応策であった。昌彦先生の山形大学教授就任祝として、単身生活のためのフランス製鍋セットが贈られたこと。由香先生の、子供と一緒にいたいという気持ちを抑えるためには「働きがい」が必要であるが、ご自身はやはり娘には寂しい思いをさせたという反省が今もあるとの述懐には共感を覚える方も少なくないことと思う。

#### 4. 女性医師のワークライフバランス

##### 三重大学医学部附属病院

産婦人科助教 金田 倫子

日本の分娩取り扱い病院の常勤医において、2022年での女性割合は47.7%、そのうち42.9%が妊娠・育児中である。三重大学産婦人科での、女性医師のワークライフバランスを確保するための取り組みを報告された。

①人員確保：医局員の増員、分娩取り扱い施設の集約化、常勤医師の増員、急な休みに対応できる環境整備

②多様性：個々の希望に沿ったキャリア形成を支援し、やりがいを持てる環境を形成

③賃金：時短勤務、当直困難では賃金が少ないため、日勤帯での外勤の導入と関連病院の勤務

④働き方改革：当直明けは帰宅。家庭でのイベントはしっかり休む。カンファレンスは勤務時間内に。土日・祝日は交代制。1週間の夏季休暇。タスクシフト。

非常に成果をあげている教室の講演であった。そして、その原動力となるのは、医局員の増員と患者側に負担をかけない医療機関の集約化だと理解できた。

[報告：長谷川奈津江]

## 閑話求題

私見 心にとまった言葉

下関市 吉村 潤子

最近、印象に残った先人の言葉や単語を集めました。

- みんなちがってみんないい。
- 知らないことを知らないと自覚する。それが本当の知ること。
- 世の中で一番悲しいことは、嘘をつくことである。
- その場にはいない人の権利や立場は守られない。それは、あってはならないことである。
- メンバーを信用しない組織は、崩壊する。
- 人からの悪意は、気にする価値すら無いものである。
- 正直で誠実であれば、人はあなたをだますかもしれない。それでも正直で誠実でいなさい。
- 問題や意見の不一致は、対話を通じて最もよく解決される。
- 第三次世界大戦がどのような武器を使って戦われるかはわからない。だが、第四次世界大戦があるなら、武器は石と棒だ（1949年の言葉）。
- 置かれた場所で咲けない日には、無理に咲かずに根を下へ下へ降ろして根を張ろう。次に咲く花がより大きく美しいものとなるために。
- WBC 侍 JAPAN !!!

一人一人が与えられた「自由の刑」を、「考える葦」らしく全うする世の中でありませうように。