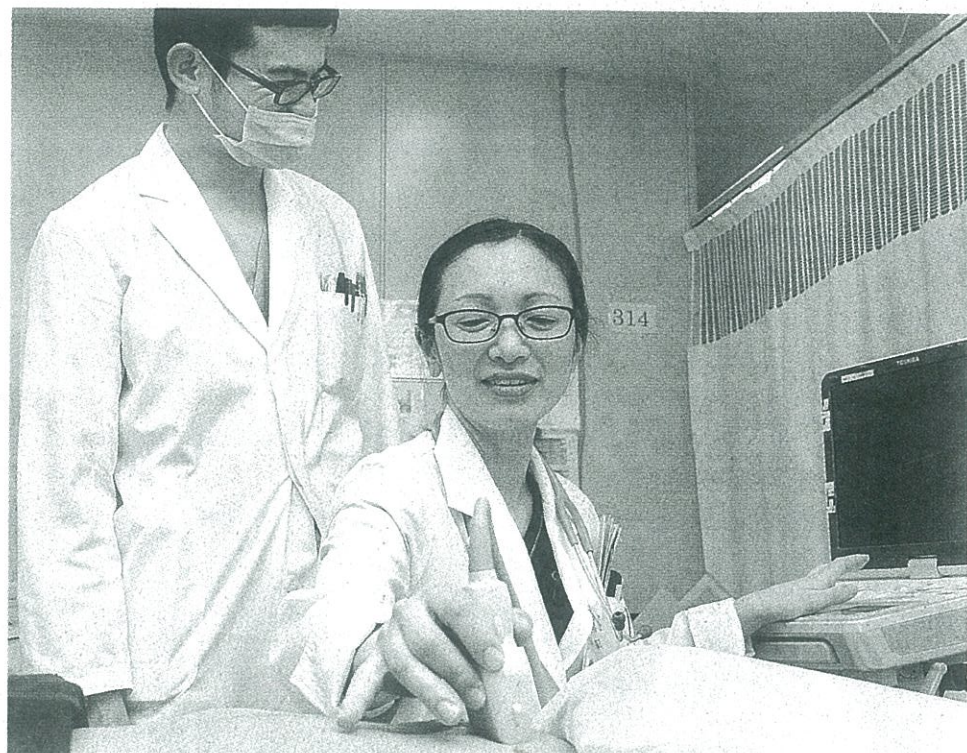
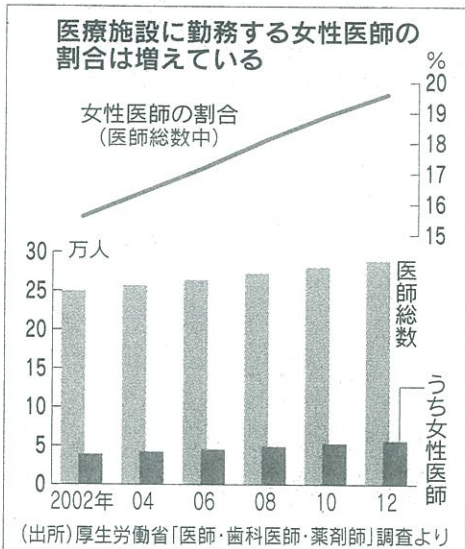


子育て医師、働き方変える

昼夜を問わない長時間勤務が残る医療現場で、育児を抱える女性医師を支える取り組みが広がってきた。柔軟な働き方を認めたり、専門性の高い技術を習得できる機会をもうけたりして、活躍やキャリアアップを後押ししている。

W



指導訓練で、後輩の前で超音波診療を実演する相原医師

女性医師のキャリアアップ支援が広がっている

東京慈恵会医科大学	女性医師キャリア支援室の担当者が医学部学生に、医師の仕事・生活における男女共同参画の必要性などを講義
筑波大学病院	キャリアアップ支援システムで、病院で診察や医療をしながら専門医資格を取得、高度な診療技術を習得
東京女子医科大学	女性医師再教育センターで、女性医師の復帰支援プログラムを実施
国立病院機構埼玉病院	勤務後に子連れで参加できる勉強会を開催

◆進歩が早く専門性が高い医療では、一度休むと復帰のハードルが上がりやすい。筑波大学病院(茨城県つくば市)では短時間勤務などをしながら専門医資格の取得や高度な技術を習得し、常勤医師に戻りやすくする制度を07年から導入している。休職から復帰した医師が、自分に合った働き方をしながら技能を習得す

る。これまで32人が利用多くが常勤医に戻った。「専門性の高い技能を自分の武器にしてみたい」と瀬尾恵美子キャリアコーディネーターは話す。利用者の1人、相原有希子さん(38)は4歳と生後7カ月の2児の母。朝9時前から夕方6時すぎまで形成外科で外来や手術なども担当する。高

「医師としてしっかり働いて、やりがいがある」と大阪厚生年金病院(大阪市)の小児科医師、柏木博子さん(38)は話す。2児の母で、短時間勤務でありながら、常勤医師とほぼ同じ業務内容こなす。

は、医師、看護師など、それぞれが柔軟に働ける体制を整えてきた。柏木さんの場合、外来のほか、病棟回りや新生児集中治療室(NICU)の患者も担当する。夜勤は免除してもらい、代わりに週末の日直を月1〜2回担当する。その分、通常勤務の医師とは給与にはかなり差が出るが、本人の満足度は高い。

可能にしたのは医師の増員。清野佳紀名誉院長は「人件費増が負担になるリスクがあり、恐る恐るだった」と話す。結果的に収益につながったと話す。常勤医師は現在140人程度。改革を始めた2003年度から6割増えた

が、診療体制が充実したことでも診療数も増え、純利益は8億円と改革前の3倍以上となった。「認証制度の活用を、医師の働き方を見直すきっかけにしてほしい」と話すのが、「働きやすい病院」の認証を06年から実施しているNPO法人イージェイネット(大阪市)の瀧野敏子代表理事。これまで大阪厚生年金病院など全国で19病院が認定を受けた。



2児の母でもある柏木医師

認定は書類審査と現地調査などで判断する。重視するのが「女性医師と支える男性医師などとの関係がうまくいっているか」(瀧野代表理事)。女性の負担を男性に振り分けるだけでは不公平感が残るからだ。武蔵村山病院(東京都武蔵村山市)はこの認証をいかして、女性医師の確保につなげた。医師不足に悩んでいた同病院の高橋毅院長は「働きやすさを特徴にする」と決断。週3〜4日の勤務でも常勤医師扱いにする独自制度を整え、短時間勤務の導入、院内保育所の設置など総合的に整備して10年に認定を取得。この結果、女性医師からの問い合わせが増え、現在約40人いる常勤医師の半分近くが女性という。ただ、こうした見直しはまだ少数だ。男性医師の就業率は年代を問わず90%台で推移するのに対し、女性は30代半ばで就業率が75%まで低下、40代にかけて回復するものの90%には満たないという。最大の理由は「出産と育児」(日本医師会調査)。産休すらとれない古い慣習が残っている病院もあるとされる。

(2Pへ続く)

烈女

米国の大手金融機関、シテイグループのダイバーシティ担当役員だ。ダイバーシティとは性別、国籍、宗教など個人の特性が、働く上で不利益にならないよう配慮する人事政策のこと。人材の多様化は組織に活力をもたらすと、米国の大手企業には担当役員がいる。

両親がドミニカ共和国出身。生まれ育ったウィスコンシン州は白人が多かった。「自分は目も髪も肌も黒く、言葉も文化も違い、目立っていた」と幼少期を振り返る。

大学院で心理学を専攻、大手投資銀行に就職したが経営学修士の白人男性が多く、女性の活躍余地は少なかった。教育機関を経て居場所を求めシテイに移った。ただここでも新たな仕事に挑戦しようと社内公募に手を

挙げると、採用されるのはライバルばかり。自分は少数派だからなかなかチャンスを与えてもらえないのかと思っていた。そんな意識を変えたのが女性上司のひと言。「あなたには能力がある。何にでもなれるんだよ」。これで目の前が開けた。移民社会の米国では国籍や人種の多様さは半端ではなく、同性愛者も珍しくない。少数派の自分だからこそ、同じ立場の人をサポートできる。自分で選んでこの仕事をやるうと思った。

女性幹部の登用にも力を注いできた。企業社会で女性が台頭するには、引き立ててくれる上司が必要だ。女性の場合、それは女性上司であることが多い。自分もそうだった。若い女性社員が「後見人になってほしい」とやってくる。「認めてもらいたいなら、まず自分の能力を磨きなさい」と答えている。

米国では、部課長以上のポストにある女性は、その6割超が自分の収入で家計を支えている。「わが家もそうよ」。帰宅すれば18歳の娘の母だ。娘が12歳の時、「一緒にいる時間が少なくてごめんね」と言ったら、「私はママに親友になってほしいわけじゃない。ママがハッピーなら私はうれしいよ」。

「少数派の自分こそ、少数派の人を支えられる」



その娘も大学生となり、働く女性を支援するサークルの代表をしている。住宅購入アドバイザーの夫が最近、よくぼやく。「娘の言葉がどんどん厳しくなってきた。君に似たからだな」

Ana Duarte McCarthy
米シテイグループチーフ・ダイバーシティオフィサー。コロンビア大学院卒、大手投資銀行などを経て、2002年から現職。

次回は4月5日掲載予定

度な乳房再建などの手術技術も身につけたい」

国立病院機構埼玉病院(埼玉県和光市)では、勤務後に子連れで勉強会に参加できる体制を整えた。同病院小児・周産期センターの上牧勇部長は「出産した女性医師にキャリアアップを諦めてほしくない」と説明する。

同科の医師、富田瑞枝さん(32)は勤務後、子

どもに夕食を食べさせてから勉強会に参加。「出産をしても専門医資格の取得などを諦めずに済んだ」と話す。

女性医師にキャリアアップの必要性を説く声は多い。イージェイネットの瀧野代表理事は「復帰した女性の中には、さほど専門性が必要ない業務に携わる人もいる。スキル向上を目指す人が少な

いと、支援の効果は半減する」と強調する。

リクルートワークス研究所の石原直子主任研究員は「課題は民間企業と基本的に同じ」と分析する。「企業でも力点はキャリアアップ支援。医療界では病院の発展を左右する指標のひとつが女性医師の活躍度合いとなるのではないかと指摘する。」

(西村絵、井上円佳)