

## 講演会要旨

はじめに講演に先立って、駒瀬裕子女性医師支援委員会委員長より、委員会活動や本講演会の趣旨などについての説明がありました。特に会の名前は“女性医師支援”ですが、会の意図は女性のみでなく、すべての医師の支援であることを強調されました。

### ● 講演 1：徳田玲子氏「食べることの楽しさを求めて 小児アレルギー科医の葛藤」

卒業後大学病院で勤務する中で、食物抗原分析を行うようになり、抗原の特徴やそれぞれの関連、臨床との関わりなど、興味あることがわかってきました。こうして診療と研究を続け学位を取得し、その間結婚、出産を経験しました。当時先輩の女性医師から「子育ては面白い。しかし10年もすればそのときに母親が何を楽しんでいるかをみせることだと思う」といわれたことが印象に残っています。その後開業医として食物アレルギーの診療に関わる一方、病院の臨床研究部で基礎研究を続け経口免疫療法を始めました。さらに地域や学校での食物アレルギーへの啓発活動を行っています。

大学などでの臨床や研究での達成感、開業医としての役割、そして女性としてのプライベートなど、それぞれの兼ね合いや両立に難しさはあるものの、アレルギー科医としてのキャリアプランの形成に大切であると考えています。その背景には、所属する施設でのネットワークだけでなく、出身大学を含む複数の大学の小児科アレルギーグループの会などでの継続した交流や、家族の支援があります。

### ● 講演 2：猪熊茂子氏「全ての会員の臨床と研究と生活を支えるために」

医師は臨床医療をし、臨床で生じた疑問を解決するための研究をし、新たな臨床医学を拓き、医学の向上に還元するという医療活動と、個人の生活という3つの活動をしています。

近年日本では、勤務医の過重労働、労働時間の長さが問題となっています。2008年労働基準監督署による監督指導を受けた1386件の医療保険業事業所のうち、労働基準法等の法律違反が82.4%にみられ、うち711件は労働時間違反でした。欧米では、週あたりの規定勤務時間が遵守されていますが、本邦では基準をはるかに超える平均70時間/週の勤務が行われています。この背景には人口1000人あたりの医師数が2.2人とOECD中最低であることも関与しているでしょう。

医師として働くためには、国家資格取得後、標準的水準の診療をおこなうた

めに、診断基準や治療ガイドライン等々を自習や学会参加などにより自己啓発しなければなりません。さらに診療だけでなく、基礎・臨床研究、学会参加・論文執筆などの時間も必要です。勤務医の過重労働はこれらの自己啓発を行う余裕もなくなっていることを意味します。

このうち研究時間には研究助手を雇う、検査や校閲を外注するなど、金で賄える部分が存在します。この資金源として、文科省や厚労省の科研費、民間の研究費、治験費などを活用することもできます。2003年春季臨床大会後はアレルギー学会学術大会賞も設立され、大学以外の若手研究者の助成も企図しています。また、チーム診療、ハードソフト両面での職場環境の整備、医療連携をすすめる、などの工夫や活用で時間を生み出すことが期待されます。

さまざまな **evidence** の発端は臨床医の気づきです。“**Bed** の上に真実が寝ている” のです。ガイドラインを学ぶのではなく自らが作る、メーカーが **opinion leader** を作るのではなく自らが成る、保険適応や診断基準にしる、受動的に学ぶのではなく、自らが作る気概をもって医療や研究をすることです。学問を拓き、そのための発信をするのが学会であり、アレルギー学会は 112 医学分科会の中でも丁度よい規模といえます。

### ● 講演 3：成島由美氏「企業における女性活用推進の意義」

(株) ベネッセコーポレーションでは事業拡大に伴う人材確保の必要性から、男女雇用機会均等法、育児介護休業法などの法律の制定やその改正に先んじて、社内での女性活用や両立支援の制度を整えてきました。現在社員の半数以上、管理職の 30%以上を女性が占め、女性の復職率は約 90%です。また父親となった男性社員の 30%が育児休業を取得するなど、全社員のワークライフバランスを支援しています。

企業には社員を信頼し「人財」としてとらえ育てるという姿勢が必要であり、時間短縮や休業に対する人員確保など、いわゆる「バッファー」を備える現実的な環境整備が必要です。また社員側にも感謝の気持ち、見えない努力や工夫、権利主張より義務の達成、信頼の貯蓄、「割れ窓」や「違反者」を作らない正義感が求められます。女性が自らの「女子力」の強みと弱みを知り働き続けることで、職場も自分も幸せになることが期待されます。

女性医師の場合、ワークとライフの両立のために、第 1 にネットワークを作り具体的なロールモデルをもつこと、第 2 に人生の時期によって重点が変化する中でどちらにも関心を持ち続けてバランスをとること、が鍵だと思います。道はつくるもの、はきやすい靴を選んで歩いて行きましょう。

- 追加発言：山下直美女性医師支援委員会副委員長「日本アレルギー学会の勤務状況に関するアンケート調査（中間報告）」

2012年6月18日～8月1日に、日本アレルギー学会会員の勤務場内に関するアンケート調査を、学会ホームページを通じ Web 上で行いました。回答者は1064名（男性 75.2%、女性 24.8%）、年齢のピークは40歳代でした。

- 専門医について：アレルギー学会専門医取得により仕事環境の向上があったのは24.2%、今後専門医の取得を希望するのは74.7%でした。
- 勤務について：常勤は男性 93.8%・女性 77.5%、休職経験があるのは男性 11.4%・女性 56.7%、女性のうち育児休暇取得経験があるのは20.6%でした。勤務先に時短制度があるのは31.0%、わからないとしたのが43.1%、実際に利用したのは11.6%でした。
- 女性健康面について：出産・育児の際に勤務に支障があったのは67.8%、妊娠中に何らかの問題があったのは47.1%、産前産後・育休中に健康上の問題があったのは29.6%でした。
- 育児について：主な育児協力者は自分の親と配偶者、院内保育施設があるのは39.3%、病児保育施設があるのは15.7%でした。
- 自由記載では、専門医や研修制度についての配慮を求める意見とともに、専門医の価値を高めることの必要性、医師支援の情報提供やネットワークシステムへの要望、全ての医師に対する支援を求める意見などがありました。

- 討論

以上の講演と報告を伺い、参加者による討論が行われました。おもに女性医師の上司として指導的な立場にある男性医師から、出産や育児などの節目における仕事への取り組みについて演者に対する質問や、実際に行っている支援の紹介がありました。また、ベネッセコーポレーションでの人員補充のための「バッファー」の重要性についても論じられました。医療においては慢性的な人員不足が指摘されていますが、医療機関や地域を越えた人材バンクなどの具体的なシステムを作る必要があると考えられました。