

日本皮膚科学会「皮膚科の女性医師を考える会」より 第109回 日本皮膚科学会総会における討論会 報告 —みんなで皮膚科の未来を考えよう—

永井弥生¹ 青山裕美² 菊地克子³ 狩野葉子⁴ 多田弥生⁵ 谷川瑛子⁶
井戸敏子⁷ 鶴田京子⁸ 小林美和⁹ 中島喜美子¹⁰ 大山 学¹¹ 檜垣祐子¹²
加藤則人¹³ 塩原哲夫¹⁴ 橋本公二¹⁵

要旨

2009年3月より発足した「皮膚科の女性医師を考える会」では、女性医師の増加と早期離職に伴う諸問題を考えることを目的として第109回日本皮膚科学会総会(大阪)期間中に討論会を開催した。これまでの支部討論会での検討から見てきた問題を報告するとともに、各施設の実情や工夫についての情報交換、およびプロフェッショナルな皮膚科医育成をテーマとした指導医アンケートなどを踏まえて、モチベーションアップに必要なことは何かを考えた。そこで寄せられた貴重な意見をもとに、来年度の総会でも新たな企画を予定している。

1. はじめに

「皮膚科の女性医師を考える会」は2009年3月、当時日本皮膚科学会理事長であった橋本公二現当委員会委員長の発案により発足した。女性医師の増加は医師不足の問題とも関連し、医療界の枠組みを超えた社会問題ともなっている。皮膚科は女性医師の比率が43%とすべての学会のなかで最も高く、とくに30歳以下では7割を超えている。これに伴い生じる諸問題の実態と対策を探るべく結成された本委員会では、いくつかの活動を経たのち2010年4月、第109回日本皮膚科学

会総会(大阪)の期間中に討論会を開催した。

2. 総会討論会に至るまで

活動開始に先駆けて、東京支部の委員に作成していただいた日本皮膚科学会員を対象とした女性医師問題の現状を把握するための全国的なアンケートを実施した。アンケート結果はJDA letter 1にて塩原前委員長により報告済みである。男性よりも早期に休職や医局の退局に至る女性医師が多いことは明白であり、対策の必要性、モチベーションの向上をはかるべく情報を発信する必要性を強く感じた。活動内容を模索する中で、各支部学術大会および2010年総会において討論会を行うことを決定、2009年秋には東部、中部、西部の3支部にて討論会を行い(東京支部は2010年2月に開催)、次いで総会企画の準備が慌ただしく始まった。

各支部での討論会では、参加した多くの医師から多様な勤務形態、各大学による異なった事情など、貴重な意見を聞くことができた。詳細についてはJDA letter 3にて報告している。女性医師を中心にクローズドで行われた各支部討論会に対し、第109回日本皮膚科学会総会では、医局長を中心とした指導医的立場にある男性医師にも参加を依頼し、これまで得られた情報と浮かび上がってきた問題を多くの皮膚科医と共有す

- 1) 群馬大
- 2) 岡山大
- 3) 東北大
- 4) 杏林大
- 5) 東京大
- 6) 慶應大
- 7) 福井大
- 8) 藤田保健衛生大
- 9) 産業医大
- 10) 高知大
- 11) 慶應大
- 12) 東京女子医大
- 13) 京都府立医大
- 14) 杏林大, 2009年度委員長
- 15) 愛媛大, 2010年度委員長

図 1 女性医師の早期離職の現状

過去 10 年以内の退職者数 (退局者数)
65/80 (81.3%) 大学からの回答

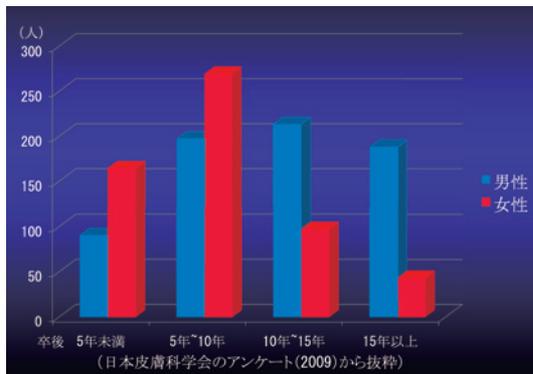
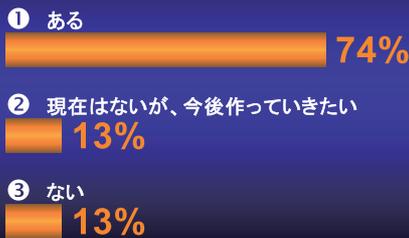


図 2

Q8. 育児中の女性医師をサポートする
職場の雰囲気がありますか。



ることで解決策を探りたい、という主旨での開催となった。

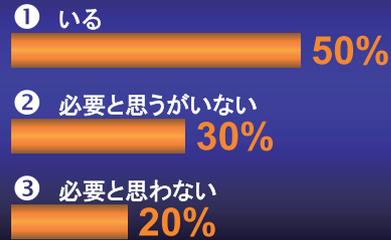
3. 討論会報告

各大学を中心として参加をお願いし、最終的に 69 名 (男性 37 名, 女性 32 名) の方にテーブル討論席についていただいた。「理想の医局は？」というアナライザーアンケートに対して、「女性医師を上手にサポートしていけるとよい」との回答は 55% であったが、「女性はやる気のある人だけにしてほしい」という回答も 26% みられた。アナライザーアンケートでは本音を聞けるとともに、会場の一体感が得られ楽しむことができた。

全体を 3 部形式とし、第 1 部をこれまでの情報から得られた女性医師の実情報告と山本明美先生 (旭川医大) のレクチャー、第 2 部を小グループにおける討論、第 3 部はプロフェッショナルな皮膚科医育成をテーマ

図 3

Q9. 育児中の女性医師のメンター
(相談者、指導者)となれる人が職場にいますか。



として、足立厚子先生 (県立加古川医療センター) のレクチャーを含めた構成とした。

1) 第 1 部 (総合司会: 狩野)

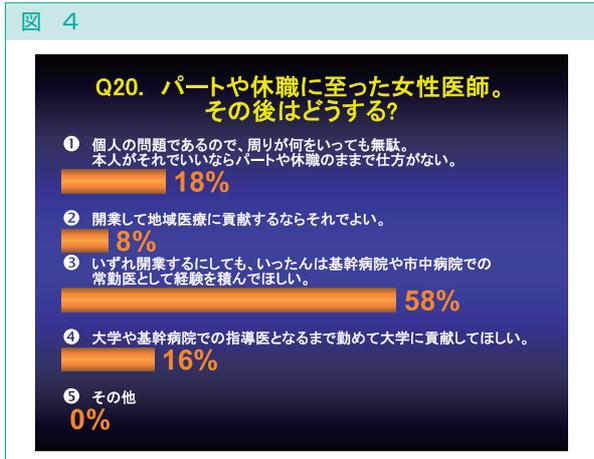
「何が問題か、何が必要か」をテーマに、これまでの活動および各支部での討論会から知り得た実情や問題点につき報告した。

① 支部討論会の概要および女性医師のワーキングスタイルの紹介と問題点について報告

女性医師の現状や問題点につき、日皮会会員アンケートや支部討論会のまとめを井戸委員より報告した。アンケート結果において過去 10 年以内の退局者数では、約 7 割の女性医師が卒後 10 年以内に離職していることは、予想を超える結果であった (図 1 女性医師早期離職の現状 過去 10 年以内の退職 (局) 者数)。

女性医師が退局する理由として最も多いのは出産、育児である。当直や急な呼び出しが障害となり常勤勤務をやめてしまうことに加え、専門医取得を一区切りとして離職してしまうため後輩を指導する立場に立つことがないという問題が指摘された。キャリアを継続するためには、限られた働き方を活かせる勤務制度をうまく利用できるか否か、メンターとなる上司や指導者の存在があるかは大きなポイントである。さらにモチベーションアップのために専門医制度はどうあってほしいか、どのような取り組みが必要かなど、支部討論会においての意見を紹介した。

さらに、女性医師がとる多様なワーキングスタイルと問題点について谷川委員より紹介した。育児に関わる女性医師の働き方は多様であるが、ポストがないための大学無給非常勤としての勤務、休職または退職後のパート医としての勤務から完全休業に至ってしまう



ケースもある。離職の理由としては保育園などの社会支援体制の不足、ポストの問題、本人の意思や医局の雰囲気から来る罪悪感やモチベーションの低下などが挙げられる。また、常勤勤務を左右する因子としてパートナーの理解と勤務状況、職場の上司の理解と協力、社会的支援など多彩な因子が存在することを、これまでの検討を踏まえて報告した。

(図 2, 3: アナライザーアンケート結果)

②ミニレクチャー「大学病院の意識改革. 皮膚科医の挑戦」旭川医大 山本明美先生

山本先生は旭川医科大学でキャリアアップ支援の先進的な活動をされてきた。育児と仕事の両立は当然であり、社会のシステムとして考えるべき問題であるとの言葉は頼もしく、説得力があった。働きやすい社会や病院環境の整備が整うことにより各職場に生まれたメリットを熱く語られた。

2) 第2部 (総合司会: 永井, 各パート担当: 中島, 鶴田, 菊地, 専門医問題担当: 小林, 多田)

第2部ではテーマごとに各グループでの討論を行った。

最初のテーマは「育児中の女性を含めた医局の現状について」次いで「具体的方策は？」と題して、各施設での現状について情報交換を行った。システムとして支援制度があっても医員枠の中でしか利用できないなど、実用的でない実情を抱える施設も少なからず存在する事が分かった。育児中の女性が問題となる当直や病棟勤務、ワーキングシェアの対応や考え方は会場アナライザーアンケートによる調査でも様々であり、勤務体制における各医局での苦勞が伺えた。

現状と対策に次いで、「皮膚科医としてのレベルアッ

プを図るために」と題して討論した。育児休暇明けでも完全に休職せず、時短制度を利用して少しずつでも仕事に復帰し常勤医に戻れるようにしていく、そして、指導医としてのレベルに達する、学会で活躍する女性医師を増やしたいというのは一つの目標である(図4)。休み中の医師にも積極的に声をかけている、実際に休職した人が戻るためには医局との関係を持ち続けることが重要という意見が多く寄せられた(図5)。ほめる、励ますは必要だが、モチベーションの低い医師を引きとめる手段がないとの声もあった。また近年、専門医取得前に産休・育休をとるケースも増えているようで、これは無理のない勤務内容で専門医取得へと導く一方で、その後の復帰率が低いことが指摘され問題の複雑さを伺わせた。

各支部討論会で関心の高かった専門医制度については、アナライザーアンケートにより参加者に意見を伺うとともに、専門医制度資格認定委員会委員長であった伊藤雅章教授よりコメントをいただいた。専門医取得を機に医局をやめる医師が少なからずいること(図6)、その理由として考えられることは、辞めても更新に支障がないからという回答が最も多かった(図7)のは非常に残念な結果であった。

3) 第3部 (総合司会: 青山)

第3部は青山委員の企画により、「プロフェッショナルを育てることはできるか」と題して指導者の視点からのアプローチを試みた。皮膚科医としてサブスペシャリティを持つことはプロフェッショナルへの第一歩である。サブスペシャリティをもつ女性皮膚科医を育成するためにどのような指導が必要か、会場の参加者に本音を聞いた。



①参加者によるアナライザーアンケート

サブスペシャリティ取得に最も影響を与えた要因として挙げられたのは、指導者(54%)次いで自分自身の努力(35%)であった。そして、実際に参加者全員が、サブスペシャリティを持つ皮膚科医を増やすためには、指導者が被指導者に対してキャリア形成のための支援行動を行うことが必要と回答した。今後サブスペシャリティをもつ女性皮膚科医が増えるためには、良き指導者と高いモチベーションをもつ被指導者、相互の努力が必要なことは間違いないと思われる。

②ミニレクチャー「皮膚アレルギーの摩訶不思議に魅せられて」兵庫県立加古川医療センター皮膚科部長 足立厚子先生

常にモチベーション高く仕事を続け、よき指導医であるには何が必要か。先生御自身の日常診療から端を発した臨床研究や診療のエピソードを通じて、家族を大切にしつつプロフェッショナルとして女性医師が生きるためのヒントを感じ取ることができた。

③女性が伸びる指導法と心がけるポイントを探そう

(1) アンケート調査に基づいた「教授が考えるツボとコツ」

次世代を担う多様性のある皮膚科医を育成するために女性医師をどのように教育していったらよいのか、をテーマに14名の教授職経験者および現職教授にアンケートをお願いした。その解析結果は多田委員がまとめ発表した。非常に詳細な充実した内容であり、すべてをお伝えできないのが残念であるが、以下にその一部を紹介する。

最初に「指導者としてのコツは？」という問いに対しては、a. 男女平等、女性医師を特別扱いしない、b. 褒める、励ます、成果を出させてともに喜ぶ、高く評

価する、c. 個性と能力をみきわめ伸ばす、d. 女性の特性を生かす指導方法を心がける。「女性医師をのばすポイントは？」という問いに対しては、a. 仕事と家庭を両立するための環境整備、b. きめ細かい個人への指導、c. 成功体験を経験させる、d. 先輩女性医師の意見、助言を聞かせる、などが挙げられた。また、結果を高く評価しほめる、女性だからという意識は持たない、などの意見も寄せられた。

各指導者からの意見には共通点として人を引きつける力と心配りが感じられ、指導医としての高い意識が伺えた。男女平等も裏をかえせば男性医局員に対する気配りとも考えられ、おそらく男性医局員の特性も同じくらい詳細に把握しているであろう。医局員にとって、人を引きつける力のある指導者に「自分が気を配られている」と思うことが、自ら頑張る力を引き出す原動力になっていると思われた。

(2) 男性指導医の先生方より

このほか第3部では塩原委員長による「指導者アンケートから読み取る指導術別指導医分類」が示され、会場の大きいなる笑いを誘った。女性医師支援に大きな関心と協力の姿勢をみせていただいていた加藤則人教授(京都府立医大)には特別発言にて、女性医師自身の確固たる意志や同僚・家族・社会の理解の重要性と指導医の責任の重さについて、心強い言葉をいただいた。

(3) 女性医師からの提言とクロージング

「女性医師からの提言：私たちの努力と工夫」と題して、青山委員が問題点とモチベーションアップに必要な指導者の役割をまとめ発表した。

現場では、多くの女性医師は理想と現実のギャップを感じている。特に母親としての家事および仕事の量

と責任が重くなるこの年代にさしかかると、その限界を強く感じるようである。その結果、多くの人が家庭および仕事の量と責任をマネージしやすいワーキングスタイル（開業・休職）にシフトすることで問題の解決をはかろうとする。この年代の皮膚科医の中での女性医師の占める割合の高さを考えると、それは将来の指導者としての役割を担う世代の医師の絶対数が減少することを意味している。彼女たちはこの難しい時期さえ乗りきれれば将来大きく飛躍出来る可能性を秘めているだけに、この時期の女性医師のモチベーションを維持する工夫は何より大切となる。

その工夫を調査した結果、何かと忙しく落ち込むこともある女性医師がやる気をアップする場面では、指導者の存在が極めて重要であることがわかった。具体的には、仕事に常に興味を持つ上司が、適宜適切な評価と方向性を示すことで励まされ、その危機を乗り越えた女性医師が少なくない事に驚かされた。いずれ指導者からの介入の割合が減少し、女性医師自らが仕事にオリジナリティや意義を見いだすようになると自立度も高まるので、そこにいくまでの指導者の果たす役割が極めて大きいことが改めて浮き彫りになった。孤立しがちな女性医師を支えるためには、目指す方向性とレベルを指導者が示してあげることが何より重要となる。また、それが実行可能であると感じさせるために、ロールモデルを呈示して互いに励ましあうネットワークを形成することも解決の糸口となろう。

4. 終了後アンケートより

終了後アンケートの回答は92名の方からいただき、関心をもっていただけたことを大変うれしく思った。楽しかったし、このような会は有用との回答は90%に達し、今後の企画継続を望むとする回答は実に95%にも上った。

「医局として取り組めること、これから行えることは」との質問に対して多数の意見が寄せられ、女性医師個人への働きかけ、医局内での体制作り、関連病院との連携、ケースバイケースのきめ細やかな対応など、

参加者が改めて気づいたことが少なくなかったのではと感じた。「学会として取り組んでほしいこと」として、このような会の継続、若い医師を含めての活動、学会からの情報発信と啓蒙活動、専門医制度の見直し、ロールモデルの紹介、若い医師の教育体制整備などが挙げられた。さらには、確実に流れが変わった大きな一歩である、男性医師を含めたすべての皮膚科医のための企画として発展させてほしい、企画の内容を全国に発信してほしい、など大変ありがたい意見が多数寄せられた。

5. 討論会を終えて

皮膚科の女性医師を考える会が結成されてこの総会まで約1年、多くの方のご協力のもとで大きな試みが無事終了した。総会后、本委員会には檜垣祐子先生（東京女子医大）、大山学先生（慶應大）、加藤則人先生（京都府立医大）の3名が新たに委員として加わり、さらなる活動を開始した。2010年度は現在までに3支部において支部討論会を開催、西部支部においては学会主催のパネルディスカッションも開かれ、多くの方が来場された。そして、2011年総会での企画に向けて加藤実行委員長のもと準備を進めている。今回の討論会よりヒントを得て、「働きやすい職場を考える—システムと工夫」、「生き生きと働くために—モチベーションとメンターシップ」と題した2部構成でのパネルディスカッションを予定している。若い先生方を含めた、より多くの方々に参加いただける場としたい。

今回の企画に際しては日本皮膚科学会事務局には多大なるサポートをいただいた。また、このように日本皮膚科学会雑誌にて報告の機会をいただき、本企画を広く発信できることを大変感謝している。討論会で長時間お付き合いいただいた参加者の皆様、当日の会場運営でお世話になった先生方、来場して下さった先生方、アンケートにご回答いただいた指導者の方々ほか、お世話になった多くの皆様にこの場を借りて心より感謝を述べるとともに、今後のさらなるご支援をお願いしたい。