

第7回男女共同参画フォーラムに参加して ～さまざまな『育てる』がメインテーマ～



沖縄県医師会女性医師部会長 依光 たみ枝



去った2011年7月30日（土）、13時～17時まで秋田ビューホテルで第7回男女共同参画フォーラムが開催された。福岡で開催された第4回フォーラムから、私と銘苅桂子先生が前年度に立ち上がった女性医師部会より初めて代表として参加した。今回私は2回目、涌波淳子先生は初めてのフォーラム参加であったが、秋田は2人とも初めての旅であった。フォーラム前日に秋田入りをしたが、東日本大震災の影響はなく田んぼの青々とした稲が印象的であった。夕食はホテル近くで郷土料理のきりたんぼ鍋とおいしい日本酒を味わいながら、施設長会議のアンケートの案を練り、女性同士で楽しい夜を過ごした。

フォーラム当日、青森・福島の大洪水が朝からテレビ中継されており、秋田もゲリラ豪雨で会場に着く頃はずぶぬれになるほどであった。会場の大ホールは、全国から集結した290余名

の参加者で埋め尽くされていた。

会の開始に先立ち、東日本大震災で亡くなられた方々へ黙祷が捧げられた。その後2時間にわたり基調講演から始まり、メインテーマ「育てる～男女共同参画のための意識改革から実践へ～」のシンポジウムは、医学生参加の今までのフォーラムとは違った雰囲気、活発な討論で盛り上がり質問も時間がなく途中で打ち切られる程であった。辛い体験を少しも感じさせない淡々と話される村木厚子内閣府政策統括官の基調講演は、綿密な統計を基に日本の少子化の将来像を危ぶむ報告が印象的であった。総合討論では秋田大学の医学生への男女共同参画・キャリア形成に関する必修カリキュラムについての質問が多かった。キャリア未来年表、出産に関わる法律・制度の勉強会は、医学生に実際自分の医師としての人生を考えてもらいうい機会となったとの報告に他の医師会から参考にした

いとの発表があった。医学生からの「復職のコツは？」の質問に「勝ち組にならなくてもいい、負けなければいい」との答えは、自分自身にあった生き方で仕事を続けて行く事の大切さをメッセージとして受け止めてもらえたらこの会は大成功だと思った。ユニークな提言として女性医師1割運動ー日本医師会の役員・理事、大学教授・施設長などなど、また今回の大震災できめ細やかな女性医師の復興への参加の要望

が挙げられた。

3年前のフォーラムに比べ着実に女性医師の役割～立場が向上している事を感じたが、これからの医療界を担う研修医達のためにも気負わずに、身近な事から手がけていきたいと思ったフォーラムだった。

有意義なフォーラムに参加させて頂いた県医師会にお礼を込めて、私の感想の後は涌波先生の報告にバトンタッチします。

第7回男女共同参画フォーラム 概要



沖繩県医師会女性医師部会委員 涌波 淳子

第7回男女共同参画フォーラムは、「数」だけではなく、女性の特性を生かした医療の“質”という視点でも女性医師なくして地域医療は成り立たない。そのためには、勤務環境を中心とした構造上・システム上の改善とともに、男性医師も管理者もそして女性医師自身も意識改革が必要である。

その意識改革をすすめていくために、今回のテーマは“育てる”とした」という原中日本医師会会長、小山田秋田県医師会会長のご挨拶とともに始まった。

感想については、依光部会長が書かれるので、私は、フォーラムで語られたことをできるだけ正確にお伝えできるように要約をしたいと思う。

1. 基調講演

「これからの『支え手』を考える
—男女共同参画と子ども・子育て支援—
内閣府政策統括官（共生社会政策担当）
村木厚子氏

現在、日本では、人口減少、少子高齢化時代が進んできている。その原因としては、「晩婚化の進行」と「夫婦出生児数の減少」と推定さ

第7回男女共同参画フォーラム

日時：平成23年7月30日（土） 午後1時～5時
午後5時15分～6時45分 懇親会
場所：秋田ビューホテル4階「飛翔の間」
同ホテル4階「光琳の間」（懇親会場）
秋田市中通二丁目6番1号 TEL：018-832-1111
主催：日本医師会
担当：秋田県医師会

メインテーマ 「育てる～男女共同参画のための意識改革から実践へ～」

【次第】

総合司会：秋田県医師会常任理事 小泉ひろみ
秋田県医師会副会長 斎藤 征司
日本医師会会長 原中 勝征
秋田県医師会会長 小山田 雅

基調講演 「これからの『支え手』を考える—男女共同参画と子ども・子育て支援—」
内閣府政策統括官（共生社会政策担当）/内閣府自殺対策推進室長/
内閣官房内閣官房副官補付内閣審議官/待機児童ゼロ特命チーム

事務局長 村木 厚子
座 長：秋田県医師会副会長 坂本 哲也
日本医師会常任理事 保坂シゲリ

提 言「災害と男女共同参画」

報 告

1. 日本医師会男女共同参画委員会
日本医師会男女共同参画委員会委員長/秋田県医師会理事 小笠原真澄
2. 日本医師会女性医師支援センター事業
日本医師会女性医師バンク中央センター統括コーディネーター/
日本医師会男女共同参画委員会副委員長 秋葉 則子

ショートブレイク
シンポジウム 「育てる～男女共同参画のための意識改革から実践へ～」
座長：秋田県医師会女性医師委員会委員 小野 剛
日本医師会男女共同参画委員会委員長/秋田県医師会理事 小笠原真澄

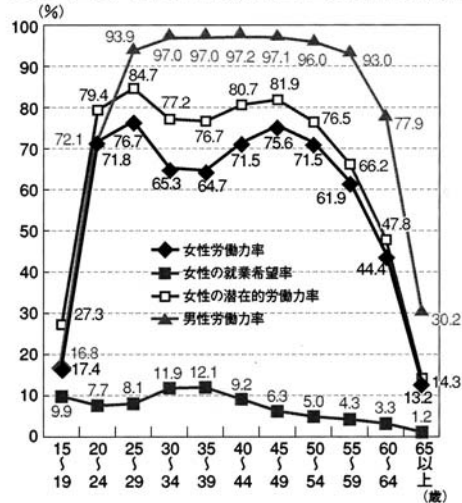
1. 医学生を育てる
教育する立場から 秋田大学医学部総合地域医療推進学講座 蓮沼 直子
学生の立場から 秋田大学医学部4年生 大内 祐香
2. 若手医師（研修医）を育てる 平鹿総合病院循環器内科科長 伏見 悦子
3. 専門医を育てる～キャリアアップ支援システムについて～
藤田保健衛生大学医学部脳神経外科教授/
藤田保健衛生大学病院救命救急センター長 加藤 庸子
4. ターニングポイントにある医師を育てる—仕事を継続する
～再研修システムを含めて～
東京女子医科大学附属女性生涯健康センター教授/副所長 榎垣 祐子
5. 意思決定部門・方針決定部門へ参加していく医師を育てる
日本医師会副会長 羽生田 俊
秋田県医師会副会長 保坂シゲリ

総合討論 コメンテーター：日本医師会常任理事 保坂シゲリ
第7回男女共同参画フォーラム宣言採択
秋田県医師会女性医師委員会委員 榎 真美子
次期担当医師会会長挨拶 富山県医師会会長 岩城 勝英
閉 会 秋田県医師会副会長 坂本 哲也

男女共同参画社会の形成の状況

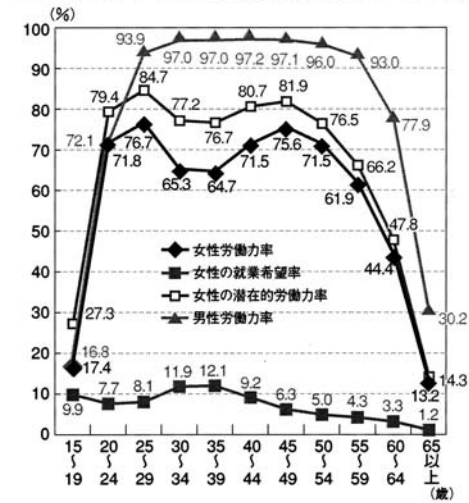
就業の分野における男女共同参画 1

○女性の年齢階級別潜在的労働力率



備考: 1. 総務省「労働力調査(詳細集計)」(平成20年平均)より作成。
 2. 年齢階級別潜在的労働力率=(労働力人口(年齢階級別)+非労働力人口のうち就業希望者(年齢階級別))/15歳以上人口(年齢階級別)。

○女性の年齢階級別労働力率<国際比較>



備考: 1. 「労働力率」…15歳以上人口に占める労働力人口(就業者+完全失業者)の割合。
 2. アメリカの「15~19歳」は、16から19歳。
 3. 日本は総務省「労働力調査(詳細集計)」(平成20年)、その他の国はILO(LABORSTA)より作成。
 4. 日本以外は、各国とも2007(平成19)年時点の数値。

れている。しかしながら、独身男女の約9割は結婚意思を持っており、希望子供数も2人以上である。この国民の希望と現在推定される少子高齢化との乖離を生み出している要因として、雇用の安定性や持続性、仕事と生活の調和の度合い、育児不安などが指摘されており、出産・子育てと働き方をめぐる問題に起因するところが大きいと考えられる。特に、日本では、グラフにもあるように、20代後半から40代の労働力が下がり「M字カーブ」を呈している事より、子育て中の女性の就労支援を行う事が大切だと思われる。そのためには、①子育て世代の男性の長時間労働 ②子育ての孤立化と負担感の増加 ③社会の中での子育て支援経済政策の改善が急務とされる。リーダーとなる「指導的地位」に女性が占める割合は、国の審議会等委員(33.2%) 薬剤師(67%) 以外では10%代であり、2020年までにこの比率をあらゆる分野において、少なくとも30%程度になるように期待されている。特に、ライセンスにおいて男女平等であり、現在不足しているが故に様々な工夫をしてでも確保したい「医師」の世界に

において、男女共同参画モデルを作っていただきたい。

2. 報告

1) 提言「災害と男女共同参画」

日本医師会常任理事 保坂シゲリ氏

国民の体と心を守る医師として、私たちは、国民全体の男女共同参画についても考えていかなければいけない。特に、今回の東日本大震災において、様々な意思決定機関(会議や委員会)における女性委員割合が少なかった事が、女性や子育てに配慮した環境づくり、相談窓口の視点が足りなかったことを引き出していると思われる。日本医師会から内閣総理大臣および都道府県知事宛に、災害・復興・防災関連における男女共同参画の視点および女性の参画推進を提言した。

2) 日本医師会男女共同参画委員会報告

日本医師会男女共同神作委員会委員長

小笠原真澄氏

日本医師会は、積極的改善措置として「女

性一割運動」を展開することにした。具体的には、①平成24年度までに、委員会委員に占める女性の割合を一割に。②平成26年度までに、役員（理事・監事）の女性の割合を一割にする。

3) 日本医師会女性医師支援センター事業

統括コーディネーター 秋葉則子氏

女性医師支援事業のシンボルマークが決まった。

平成23年度のセンター事業計画は、これまでの女性医師バンク、医学生・研修医サポート、相談窓口などに加え、女性医師キャリア支援の為にDVD作成、ホームページ作成など。



シンボルマーク

3. シンポジウム

「育てる～男女共同参画のための意識改革から実践へ～」

座長：秋田県医師会女性医師委員会委員

小野剛氏

秋田県医師会理事 小笠原真澄氏

1) 医学生を育てる

教育する立場から 秋田大学医学部総合地域医療推進学講座 蓮沼直子氏

学生の立場から 秋田大学医学部 4年生

大内佑香氏

秋田大学では40%が女子学生であり、秋田県の女性医師の7割は医師と結婚しているという事から男女共同参画のためには、男子学生と一緒に講義を受け、考える事が大切である。そこで、同大学では、2010年度より、1年次（必修ゼミ）：「プロフェッショナルリズム」をテーマにどんな医師になりたいかという講義。3年

次（必修）：「共働きの医師夫婦。両方が勤務の日に、子供が発熱。さてどうするか」など具体的なケースをあげてグループ討議をし、その後先輩医師の体験談を聞くという講義。5年次と6年次は、女子学生希望者のみに対して、先輩女性医師と語るキャリアパス相談会（通称ランチ会）を開催し、ロールモデルの提示や「出産にかかわる法律・制度」などの勉強会を行ってきた。

学生からは、女性医師が抱える種々の問題に関して、男子も女子も共に学び、考えることができ、男女ともに、これまで漠然としか考えていなかった将来の働き方について向き合っている時間ができたことが一番良かったと評価が高かった。

2) 若手医師（研修医）を育てる

平鹿総合病院循環器科内科科長 伏見悦子氏

自分自身が仕事を辞めたいと思ったのは、周囲からのサポートが乏しく、仕事も子育てもすべて中途半端と感じた時であり、そのうえ、相談できる同僚、上司、友人がいなかった時であった。そこを乗り越えた経験を通して、女性医師がいきいきと仕事をしていくために必要なのは、①本人の継続する確固たる意欲②周囲の理解と支援（本人のやる気と能力を認めることや本人が自信を持てるような技術指導の場を作ることを含む）③高い理想を持ちすぎず、長い目で物事を考える事などだと考えた。それらを後輩をサポートする視点として活用している。

3) 専門医を育てる～キャリアアップ支援システムについて

藤田保健衛生大学医学部脳神経外科教授/
救命救急センター長 加藤庸子氏

専門医、指導医、認定医などの取得は、自身に付加価値をつける一つの方法である。そのキャリア形成支援のためには、研修機会の提供、ロールモデルの育成と提示、女性医師ネットワークなど女性医師・医学生や研修医をサポートするシステムが必要。しかし、現実では、

せっかく作ったその情報が必要な人に届かないというジレンマもある。離職しない、キャリア形成をあきらめないという、医師としての堅い志を育成したい。また、そのためにも指導者である教師、教授、管理者の意識改革も必要で、「出るくいを育てる」という風土が大切。また、すべての人を同じように伸ばすのではなく、その人に合った形でその人が社会貢献できるように伸ばしていく教育が必要。

4) ターニングポイントにある医師を育てる

仕事を継続する～再研修システムを含めて～
東京女子医科大学附属病院女性生涯健康センター教授/副所長 檜垣祐子氏

女性医師のサポートのためには、仕事を継続する為の支援、離職者の再研修システム、支援システムの連携が必要と思われる。東京女子医大では、離職者の再研修システムとして、その人に合ったオーダーメイドの臨床研修ができる再就職先を紹介したり、e-learningを活用した支援プログラムを行っている。登録、視聴は無料で、2011.6.30 現在3,383名が登録。

5) 意思決定部門・方針決定部門へ参加していく医師を育てる

日本医師会副会長 羽生田俊氏

日本全体の医師の女性医師の割合は、18.1%、日医会員の内、女性は、14.5%、しかしながら、日本医師会の最高意思決定機関である日医代議員会において、執行部30人のうち女性は、たった一人(3.3%)、代議員は、8人(2.2%)である。都道府県医師会役員に占

める女性の割合は、H14・15年度の19人(1.8%)からH22・23年度51人(4.6%)と増加してきているが、まだまだ少ないと感じている。日医では、H10年より様々な会合、調査などを行い、意思決定部門への女性医師の参画に向けて努力を重ねてきた。そして、今年度は、「女性1割運動(前述)」を行う事とした。男女ともに、医療政策への興味や意識の向上、そして医師会活動、医政活動への参画を期待したい。

4. 総合討論の中で

村木氏：「女性医師」もまだまだ先輩が少ないので、多様なモデルが見えるように出版などを活用するのも良い。結婚や子供を理由にして楽な道に心が逃げたくならないように、やりがいのある仕事、職場づくりが大切。また、本人の得意な事を活かして自信につなげ、負い目を軽くする工夫も必要。仕事と家事・育児との両立の中で、育まれた危機管理能力(たとえば、できることからやる、今考えても仕方がないことは考えない、勝たなくてもいいから負けなければ良いなど)は、様々な状況で役に立つ。役員や管理職への登用は、やらせてみるしかない。そして、成功したら本人の功績、失敗したら、上司のミスという考え方が大切。伸びていく人というのは、やりたい事とやらなければいけない事、やれる事をバランスを取って行える人であり、これらは、時に応じて変化していくので、それを上手にスイッチしていける柔軟性がある人である。