

# 第 20 回日本医師会 男女共同参画フォーラム



常任理事 玉城 研太郎



## 第 20 回男女共同参画フォーラム プログラム

日時：令和 8 年 4 月 4 日（土）  
フォーラム（守礼の間）14：00～  
懇親会（首里の間）18：30～  
会場：ダブルツリー by ヒルトン那覇首里城  
主催：日本医師会／担当：沖縄県医師会

メインテーマ  
「世代・ジェンダーをこえてちむどんどん」

総合司会：沖縄県医師会 常任理事 玉城研太郎

開 会 沖縄県医師会 副会長 稲田 隆司  
挨 拶 日本医師会 会 長 松本 吉郎  
沖縄県医師会 会 長 田名 毅  
来賓挨拶 沖縄県知事 玉城デニー

基調講演 座長 沖縄県医師会 会 長 田名 毅

1.「DEIB推進とこれからの大学」  
講師：琉球大学 学 長 喜納 育江

2.「沖縄の経済と女性力」  
講師：沖縄経済同友会 代表幹事 瀧辺 美紀

報 告

1. 日本医師会男女共同参画委員会 委員長  
小泉ひろみ

去る 4 月 4 日（土）、ダブルツリー by ヒルトン那覇首里城にて標記フォーラムを開催した。当日は、「世代・ジェンダーをこえてちむどんどん」をメインテーマとして、基調講演 2 題、事業報告 2 題に加えてシンポジウムおよび総合討議を行い、年齢や性別にかかわらず、個人がその人らしく“わくわくしながら”働くことについて、各都道府県医師会から参加された関係者を交えて活発な意見交換が行われた。以下にその概要を報告する。

### 【開会・挨拶】

稲田隆司副会長による開会宣言で幕を開けた後、松本吉郎日本医師会長、並びに田名会長より、主催と担当県を代表し、概ね以下の通り挨拶が述べられた。その後、玉城デニー沖縄県知事より来賓挨拶が行われた。

### 日本医師会 松本 吉郎会長

第 20 回という節目の男女共同参画フォーラムへご参加賜った先生方、並びに本日の会を準

2. 日本医師会ドクターサポートセンター  
 日本医師会 常任理事 松岡かおり  
 休憩 (10分)

シンポジウム

座長 沖繩県医師会 常任理事 玉城研太郎  
 コメンテーター 日本医師会 副会長 角田 徹

1. 「これからの自分の働き方  
 ～世代別の価値観と課題～」

ファシリテーター：

沖繩県医師会 女性医師部会 部会長 知花なおみ  
 沖繩県医師会 女性医師部会 委員 金城 淑乃

シンポジスト：

沖繩県立北部病院 病院長 佐々木尚美  
 那覇市立病院 産婦人科 科部長 池宮城 梢  
 琉球大学病院 病理診断科 助教 玉城 智子  
 中部徳洲会病院 研修医 志田原 睦

2. 「男性育休の実際と課題について」

ファシリテーター：

沖繩県医師会 勤務医部会 部会長 藏下 要  
 沖繩県医師会 勤務医部会 委員 富名腰 亮

シンポジスト：

琉球大学病院 産婦人科 助教 平良 祐介  
 那覇市立病院 脳神経外科 医 長 下地 亮  
 南部クリニック 医 師 西 由希子

総合討論

次期担当県医師会会長挨拶

千葉県医師会 会 長 入江 康文

閉 会 沖繩県医師 副会長 平安 明

備いただいた田名会長をはじめとした沖繩県医師会の先生方、各病院の先生方、職員の方々へ感謝を申し上げます。

現在、世界的に不安定な状況が続いており、私たちの身近な生活の場においても物資や人手の不足といった困難な状況が山積している。この状況下においても、我々医師の最大の使命は国民に良い医療を提供することと認識し、命と健康をしっかりと守っていかなければならない。そのためにも、地域の声を拾い上げ、日本医師会の活動へ結び付けていくことが必要だと考えている。

地域では、役割分担と連携がキーワードになっている。世代や専門が異なる方々が協働し、医療が守られている。近年の AI の発展は目覚ましいものがあるが、この様な時代だからこそ我々は、AI には手が届かない心の部分に注目

して、患者さんに寄り添う気持ちをもっと磨いていく必要がある。そうすることで、医師の役割は永遠に続いていくのではないかと。

20 回という歴史を重ねてきた本フォーラムだが、出席者一人ひとりの対話と実行力によって育まれて毎年レベルが上がり、参加者も増えている。今日ここに集まっていた皆さまが、世代や立場をこえて語り合い、新しい視点や気づきを持ち帰り、それぞれの地で地域医療に邁進して頂くことを心から願っている。

沖繩県医師会 田名 毅会長

第 20 回男女共同参画フォーラムの開催にあたり、担当県を代表して一言ご挨拶申し上げます。

このたびは、日本各地より多数の先生方を沖繩にお迎えし、本フォーラムを「首里の地」で開催できることを大変光栄に思う。

近年、医療現場においては、これまで以上に一人ひとりの多様な価値観や生き方を尊重し、その力を十分に発揮できる環境の整備が求められている。中でも、男女共同参画の推進はその中核をなすものであり、性別や世代にかかわらず、すべての医師が安心して働き続けられる体制の構築が必要である。

このような中、本フォーラムのメインテーマを「世代・ジェンダーをこえてちむどんどん」とした。「ちむどんどん」とは沖繩の方言で、胸が高鳴る、わくわくする気持ちを意味している。すべての医師が尊重され、自ら望むワークライフバランスを実現しながら、心躍る思いでいきいきと働くことが出来れば、医療の質の向上はもとより、将来の人材確保や地域医療の持続にもつながる。

本フォーラムが、医療現場における男女共同参画の課題を広く共有し、知見を持ち寄ることによって考えを深める実り多い機会となることを期待している。そして、世代やジェンダーの違いをこえた相互理解がさらに進み、新たな気づきと連携が生まれ、次の時代の医療を支える確かな力となることを願っている。

**【基調講演】**

**1. DEIB 推進とこれからの大学  
国立大学法人琉球大学 喜納 育江学長**

日本は、国連開発計画が発表する、国民生活の豊かさを示す「人間開発指数」で190カ国中20位と比較的高い評価を受けている一方、世界経済フォーラムの「ジェンダー・ギャップ指数」では118位と低く、G7では最下位に位置している。大学においても、国立大学協会加盟85校のうち女性学長はわずか4名（約10～13%）にとどまり、アメリカ（約30%）やフィンランド（約40%）と比べて大きな差がある。また、研究者に占める女性の割合も全体の10%台にとどまっており、学部から大学院、上位職へと進むにつれて女性比率が低下する構造的課題がある。

こうした中、琉球大学は2012年に男女共同参画室を設置し、補助金を活用して研究環境整備やワーク・ライフ・バランス支援を推進してきた。当初は女性個人へのサポートが中心であったが、上位職に女性が増えなければ組織全体の意識改革が進まないという認識のもと、現在は執行役員レベルへの女性登用を重視する方向へと重点を移し、この15年間の取り組みの結果、新規採用における女性比率は約20%から約40%へ、教員全体の在職比率も13.8%から約24%へと改善が進んでいる。女性教員の増加はロールモデルの創出や志願者増加につながるほか、研究費審査でも女性参画が重視される傾向があり、ハラスメントの抑制や社会的評

価の向上も期待される。多様な属性（性別、国籍、人種、文化、宗教、障害、年齢など）をインクルージョンへとつなげることが、組織のイノベーションに資するという考え方が主流となっている。

近年は、DEI（多様性・公正・包摂）にB（ビロッキング＝帰属意識）を加えたDEIBも注目される。画一的な「平等」よりも、個々に応じた「公正」が成果向上に寄与し、さらにビロッキングが帰属意識と貢献意欲を高める。人手不足が進む中、働きがいのある職場づくりが重要な課題である。

**2. 沖縄の経済と女性力  
沖縄経済同友会 瀧辺 美紀代表幹事**

沖縄は本土復帰以降、観光を中心に著しい経済成長を遂げてきた一方、県民所得は全国最下位（全国水準の約7割）のままであり、子どもの貧困率は全国平均の約2倍に達するなど、経済成長の恩恵が県民生活に十分に還元されていないという課題を抱えている。また、2040年には九州全体の労働人口が2015年比で76%にまで減少すると見込まれており、あらゆる分野での人材不足が一層深刻化することが懸念される。こうした状況を踏まえると、女性の活躍推進は社会的な要請であるとともに、経済的な課題解決においても不可欠な取り組みとして位置づけられる。

女性の就労においては、出産・育児を機に正規雇用から離脱する「L字カーブ」と、育児休業明けに自身のキャリアが停滞していることに



直面する「マミートラック」の問題が依然として深刻である。妊娠を職場で報告した際に、戦力減として悪い方向へ受け止められる雰囲気や、体調不良を誰にも言えない環境は、女性に大きな精神的負担を与えている。こうした足元の課題への丁寧な対応こそが女性の就労継続を支える。これらの課題を解決するためには、上位職への女性登用が不可欠である。実際に役職に就いてはじめて女性特有の悩みや現場の実情が経営層に届くようになり、理解が深まる。「立場が人を作る」という言葉のとおり、最初は不慣れであっても女性に役職を与えれば必ず成長する。環境が整わないまま女性が離職してしまうことは、組織にとっての大きな損失である。上司には包容力を持って部下を育てる姿勢を持って頂きたい。ぜひこの点を意識して頂き、医療界が女性活躍推進社会の実現において他業種を引っ張っていく様なリーダーシップを発揮することを期待したい。

**【報告】**

**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**

**小泉ひろみ委員長**

日本医師会男女共同参画委員会は、会長諮問への答申検討、本フォーラムの運営、各種調査に基づく意見発信を主な活動としている。今期の諮問テーマは「男女ともに活躍できる医療界を目指して」であり、働き方改革の進展を踏まえ、職場環境整備を男女共通の課題として検討している。

今年度は4つの調査を実施した。女性医師数や都道府県医師会の女性役員比率は増加傾向にあるものの、役員比率はなお9.3%にとどまる。男性医師の意識調査（平成26年・令和5年比較）では、配偶者が専業主婦の割合が67.7%から44.9%へ減少し、医師同士の共働き世帯の増加が示された。一方で、男女のキャリア差を認識する男性は86.9%に上り、女性が管理職になりにくい理由として「家庭の制約」を挙げた割合は76.6%であった。家事・育児は男女共同が理想とされつつも、実態としては女性の負担が大きい。

男性医師の育児休業取得率も約1割にとどまり、多忙や職場での言い出しにくさが主な要因とされる。女性医師の勤務環境調査では、女性管理職のいる病院は約8割に達したが、院長など意思決定層に占める女性は15%未満にとどまる。

これらを踏まえ、答申では、女性医師の継続就労支援に加え、男女ともに働きやすい勤務環境の整備と、制度的・構造的課題の解決を提言として取りまとめる予定である。

**ドクターサポートセンター事業**

**日本医師会 松岡かおり常任理事**

日本医師会ドクターサポートセンターは、平成19年からの女性医師支援事業と、昨年4月に厚生労働省から受託した医師不足地域向けマッチング支援事業を柱に運営されている。両事業の統合により、従来の女性医師バンクは広域マッチング機能と一体化し、「日本医師会ドクターバンク」として再編された。地域ドクターバンクとの連携も拡大し、今年4月には新たに8医師会が加わり、計12事業体の体制となった。周知強化の結果、新規登録数・施設登録数はいずれも過去最大の伸びを記録している。登録者の男女比は、昨年2月の女性85%・男性15%から、今年2月には女性60%・男性40%へと変化し、男性医師の登録が増加している。一方で、登録増に成約件数が追いついておらず、マッチング促進が課題である。

再就業支援としては、医学部生・研修医向けの会、管理職・病院管理者向け講習、地域懇談会、ベビーシッター利用料補助などを実施している。また、労働基礎知識や妊娠・育児・年金制度をまとめた「医師の働き方を支えるハンドブック」も制度改正に合わせて更新している。

女性医師の実態調査（8年ごと、今回3回目）では、フルタイム勤務が約8割、約9割が継続就業していることが示された。育児休業取得率は39.7%まで上昇したが、離職・休職理由は育児が62%と最多である。保育支援や当直免除など制度整備は進みつつある一方、仕事と家庭の両立に関する課題は依然として大きい。ハラ

スメントは、マタハラ約10%、セクハラ約6%(減少傾向)となっている。管理職登用では課長・部長級の女性は増加しているが、院長・副院長など意思決定層は約2%にとどまり、引き続き課題である。

これらの結果は男女共同参画委員会の答申に反映される予定である。今後はドクターバンクの成約件数向上に向けた取組を強化するとともに、9月から11月にかけて全国6カ所でブロック会議を開催し、地域連携の強化と意見交換を進める予定である。

## 【シンポジウム】

### 1. 「これからの自分の働き方

#### ～世代別の価値観と課題～

沖縄県医師会女性医師部会の知花なおみ部長並びに金城淑乃委員が座長を務め、初期研修医から病院長まで、様々なキャリア段階にある登壇者が、自身のキャリア形成と働き方における課題や価値観について発表を行った。その後、内容を踏まえたリアルタイムアンケートツールを用いながら、フロアを交え活発な意見交換を行った。

#### ・志田原 睦先生 (中部徳洲会病院 初期研修医)

医学生時代に出産し、2児の母として研修に励むなかで、勤務時間の調整、当直、自己研鑽の時間の確保、子供との関わり合いなど、日々多くの悩みに直面している。保育園の送迎を家族に頼るなどして業務に集中する時間を作っている。また、当直が少ない分、他の医師が急な病気で休む際には積極的に代わりに入るようにして、「お互い様の精神」を大切にしている。

#### ・玉城 智子先生

(琉球大学病院 病理診断科 助教)

出産・育児と専門医研修が重なったが、当直のない病理診断科の特性を活かし、最短で専門医を取得した。専門医取得後や助教着任後は、責任や業務負荷が増加する一方で、受けられる育児支援制度が減少する傾向にある。このタイミングで大学を去る女性医師も多く、小学校就

学以降の育児サポート制度の拡充が不可欠と感じている。

#### ・池宮城 梢先生

(那覇市立病院 産婦人科 科部長)

自身の時代は「出産＝退職」が当然の風潮であり、ワンオペ育児と仕事を両立させることに苦労した。現在は、産婦人科医の半数が女性となり、個人の希望に寄り添いながら組織を維持するバランスに苦慮している。特定の世代や属性に人員が偏るとタスクシェアが困難になるため、幅広い世代・属性の配置が重要である。また、男性の働き方が変わることが、男女共同参画の近道と考えている。

#### ・佐々木 尚美先生 (県立北部病院 病院長)

「医療は人と出会う場所である」と考え、病気だけでなく命を丸ごと大切にすることを信条としている。病院長として、という気持ちが強いわけではないが、過去の価値観に固執せず、若い世代の新しい考えを面白がり、自らの勉強不足を認める柔軟な姿勢を大切にしている。

#### <アンケート結果と主な意見>

・「お互い様」の文化はあなたの組織に根付いていますか (はい117名、いいえ37名)

#### 相模原市医師会 百瀬 葉子先生>

自身のクリニックでは、スタッフを多めに雇用することや、IT化を進めて技術力でカバーできる内容を増やすことで、急な休みにも対応できる体制を整えている。また、休みの相談があった際に上司である自分が快く送り出すことが何よりも大切と考え、行動している。

#### 秋田県医師会 次世代医師サポート委員会委員長 富樫 嘉津恵先生>

自院では、時短の医師は日中のシフトに固定、その他の先生で夜間を回す形とする代わりに、当直明けの勤務は免除する体制を作っている。まさにお互い様の気持ちで取り組んでいる。

Q あなたの組織で、役職付きの医師（男女問わず）への時短勤務などの制度的な配慮は十分に整っていると考えますか

（はい 36 名、いいえ 85 名）

Q 「個人の働き方の希望」と「組織の維持と均衡を守ること」の理想的な配分はどの程度だと思いますか

（個人の希望：組織の維持）〔1：9〕1名、〔3：7〕51名、〔5：5〕56名、〔7：3〕15名

日本医師会男女共同参画委員会委員

滝田 純子先生>

自院では、外科と消化器内科で連携を取り、人員不足時には互いの科から都合を見ながら対応している。また、若手を休ませると同時に上司もしっかり休むことを意識しており、一人ひとりの希望を尊重し合える環境づくりを行っている。

Q 多様な価値観をあなたは受け入れていますか（できている 34 名、努力している 76 名、正直なところ難しい 17 名）

富山県医師会理事 中島 彰俊先生>

人材不足が深刻化している現在、人員の確保の観点からも、様々な価値観を受容することが必要不可欠と考えている。

意見交換終了後、知花部会長より概ね以下の通り統括の言葉が述べられた。

本シンポジウムを通じて、働きたいという個人の意欲を、制度の不備や旧来の価値観で削ぎ取らないことの重要性が再確認された。今回の知見を活かして、今後は、時短勤務の期間延長や適正な人員配置、診療科間の連携、そして一人ひとりの意識改革等、各施設で具体的なアクションに繋がっていくことを期待したい。

## 2. 「男性育休の現状と課題について」

沖縄県医師会勤務医部会の藏下要部会長並びに富名腰亮委員が座長を務め、実際に育児休業を取得した男性医師と、医師である夫に取得してもらった女性医師より、事例の共有や今後の

課題などについて発表頂き、その後、内容を踏まえたりアルタイムアンケートツールを用いながら、フロアを交え活発な意見交換を行った。

・平良 祐介先生

（琉球大学病院 産婦人科 助教）

第3子、第4子の誕生時にそれぞれ約3ヶ月間育休を取得した。職場ではグループ制を導入し、特定の個人に業務を固定せず複数人で患者を把握することで休みを取りやすい環境を構築した。育休中は、家事・育児専念により、妻の休息確保や上の子との時間を作ることができた。実際に育休を取得した立場から、育休申請にあたっては周囲の理解と協力が不可欠であることを実感するとともに、大幅な減収になるため長期間の取得は現実的に難しいことが課題と感じた。

・下地 亮先生

（那覇市立病院 脳神経外科 医長）

第5子の誕生時に1年間取得、妻も同時に育休を取得した。所属する脳神経外科は11名の体制でマンパワーが十分にあったことや、過去に男性育休を取得した「ファーストペンギン」の存在があったことが、育休申請の心理的ハードルを下げてくれた。「名もなき家事」を含む育児の大変さを実体験し、家族の重要なタイミングにコミットできた満足感が大きなメリットと感じる。一方で課題としては、専門性の高い個人業務の代行の難しさや、周囲から「休んでいる＝遊んでいる」という認識の乖離を感じることがあった。

・西 由希子先生（南部クリニック 医師）

第1子出産時に夫（麻酔科医）が6ヶ月間育休を取得した。夫が家事・育児を「自分事」として捉えるようになり、復職後も効率的な連携が可能になった他、自身も大学院の研究を中断せずに済んだことが大きなメリットであった。夫婦共に家事スキルが低かったので準備の苦労や、男性は家事をするだけで褒められる一方、女性は当然視されるという「男女ギャップ」に違和感を感じた。

＜アンケート結果と主な意見＞

シンポジストの発表前後で同じ質問を投げかけたところ、ほぼ同一の結果となった。具体的には、男性医師の育休取得は当然の権利とする声が圧倒的に多い一方で、実際に取得するとなると、依然としてハードルがあると感じる層が多い。また、育休取得者がいることで人員配置や勤務体制の見直しを促す契機になると捉えられている他、男性医師の育休は、女性医師のキャリア支援として重要であるという認識も共通する結果となった。

Q 男性医師が育休を取得することは、医療現場においても当然の権利だと思いますか

- 1 回目：はい 107 名、いいえ 1 名
- 2 回目：はい 105 名、いいえ 2 名

Q 男性医師が育休を取得することに、現場としてまだハードルがあると感じますか

- 1 回目：はい 93 名、いいえ 21 名
- 2 回目：はい 99 名、いいえ 14 名

Q 男性医師の育休取得は、医療現場の人員配置や勤務体制の見直しを促す契機になると思いますか

- 1 回目：はい 107 名、いいえ 12 名
- 2 回目：はい 106 名、いいえ 2 名

Q 管理者として、男性医師の育休取得を積極的に進めた方がいいと思いますか

- 1 回目：はい 91 名、いいえ 25 名
- 2 回目：はい 94 名、いいえ 22 名

Q 女性医師のパートナーの 6～7 割は男性医師とされています。男性医師の育休取得は、女性医師のキャリア支援として重要だと思いますか

- 1 回目：はい 117 名、いいえ 5 名
- 2 回目：はい 113 名、いいえ 3 名

広島県医師会女性医師部会委員

蓮沼 直子先生＞

以前、今回同様に育休を取得した男性医師を招聘して医学生向けの講義を行ったことがあるが、非常に反響が良かった。1 度でも話を聞いた経験があることで、今後同じ立場に立った際の選択肢を増やすことが出来るので、ぜひ本日

の発表も多くの学生にも聞いてほしいと思った。

和歌山県医師会理事 濱田 寛子先生＞

育休を取得したいが、言い出すことが出来ないという研修医の先生とお話したことがある。今回の様な実体験を聞く機会があれば 1 歩を踏み出すきっかけとなるのではと感じた。また、現実的な収入面の課題や、男性女性のどちらであっても片方に負担がかかりすぎる事が無いように互いに気を配ることが重要だと再認識した。

富山県医師会理事 中島 彰俊先生＞

大学病院勤務の場合は育休中もアルバイトを許容することで、収入面では助けになるのではないかな。それを可能にする制度の整備が必要と考える。

日本医師会常任理事 松岡 かおり先生＞

育休中の就労について補足させて頂きたい。現状、雇用保険の給付を受けながら働くことは可能である。ただし、収入額や就業時間には制限が設けられている\*点には留意が必要である。

※「育児休業中に一時的・臨時的に就労することは可能ですが、月 10 日または 80 時間を超えると育児休業中とみなされず、育児休業給付金等の経済的支援は受けられません。…また、支払われる賃金が、育児休業給付金とあわせて「休業開始時賃金日額×支給日数×80%」を超えた場合は、給付金が減額もしくは不支給となります」  
 (日本医師会ドクターサポートセンター  
 「医師の多様な働き方を支えるハンドブック」  
 p47 抜粋)  
<https://www.med.or.jp/joseiishi/article037.html>



本セッションを通して、育児休業給付金では補いきれない宿日直手当や外勤収入の減少が、男性の育休取得における大きな障壁となっていることが示された。また、属人的な業務運営を見直し、グループ制や情報共有を徹底することで、誰が欠けても対応できる体制を整えることが重要である。さらに、未だに残る「育児は女性の役割」という固定観念を払拭し、男性が育休を申し出やすい職場風土を醸成することや、医学生にロールモデルを示すことも、将来のキャリア形成に大きな影響を与える重要な取り組みであることが強調された。

**【総合討論】**

座長の玉城研太郎常任理事、コメンテーターの日本医師会角田徹副会長、ならびに本フォーラム実行委員会の5名の先生方が登壇し、総合討論が行われた。はじめに、各登壇者より概ね以下の通り感想が述べられた後に、会場の参加者からご意見を頂いた。

**沖繩県医師会 涌波 淳子常任理事>**

女性が社会に出て働くためには、家庭の基盤が整っていることが重要であり、男女を問わず共に子育てを担い、家庭を守るという共通意識を持つことは、育児期間に限らず生涯にわたって求められることである。女性は妊娠・出産に伴う身体的変化によって状況を自覚しやすい一方で、男性には目に見える変化が少ないため、事前に意識的な準備が必要となる。また、その準備は本人だけでなく職場においても求められる。国や組織等がそれぞれのレベルで課題に向き合い、一つひとつ着実に社会を改善していくことが不可欠である。こうした取り組みにより、女性を含め働く人が増えることで、社会全体はより円滑に機能していく。

**沖繩県医師会女性医師部会**

**知花 なおみ部会長>**

女性医師の先輩方が前例を積み重ねてきたからこそ、本日のように大きな会議の場で直接意見を述べるようになったのだと改めて感じた。女性医師が働きやすい環境は、男性医師にとっても働きやすい環境であり、女性医師支援の中で明らかになった課題の一つひとつ対応できる組織こそが、これからの時代を生き残っていくと考える。

医師としての仕事を持続的に続けながら、それぞれのライフイベントにも対応できる環境を、全員で協力して整えていくことが、より良い職場と持続可能な医療現場につながる。本日のように積極的に議論を重ね、より良い環境づくりを進めていくことが望まれる。

**沖繩県医師会女性医師部会 金城 淑乃委員>**

世代や価値観の違いにより、働き方に対する考え方が異なることを実感した。それぞれにとっての「当たり前」を理解し受け止める姿勢が課題である。ジェンダーの観点では、女性の働き方改革は男性にも通じるものと考えている。性別に関係なく、子育てのために仕事を休める環境は作られるべきものだが、それは周囲の支えがあってこそ成り立つものだという意識を忘れてはならない。将来、自分が受けた支援を返すことができるように、「お互い様」という考え方をどのように広げていくかを考えていく必要があると再認識した。

**沖繩県医師会勤務医部会 藏下 要部会長>**

男性育休が制度として整いつつある現代において、医療界においても真摯に向き合うべき課題として、今回のテーマに選んだ。男性も女性もリタイアすることなくキャリアを積み重ねていける社会を実現するためにも、この問題について引き続き考えていく必要がある。さらに、今回若手医師の率直な声を聞いたことで、性別や年齢に関わらず、すべてのスタッフが心身ともに充実して働ける環境を整えることの重要性を改めて認識した。そのような環境こそが人を引きつけ、持続可能な医療現場を支える基盤になるのではないかと。

**沖繩県医師会勤務医部会 富名腰 亮委員>**

「ちむどんどん」は沖繩の言葉で、ドキドキする、ワクワクするといった意味を持つが、医療界においてもこうしたワクワクを生み出していくことは重要と考えている。沖繩県医師会では田名会長の主導のもと、多様な業種との共同事業が進められているが、このようなワクワクする取り組みこそが若い世代の関心を引きつけ、医師会としてのメッセージをより効果的に届けることにつながるのではないかと。

**日本医師会 角田 徹副会長>**

先に松岡常任理事より報告があったように、日本医師会では定期的にアンケート調査を実施

しており、その結果、男性育休や男女共同参画に関する環境整備は着実に改善しつつあることが示されている。依然として課題は残されているものの、前進していることは確かであり、今後はさらにその取り組みを加速させていく必要があると考えている。

本日の講演では、先進的に活躍されている喜納学長や瀨辺代表幹事、またシンポジウムにおける各登壇者から貴重な事例や経験が共有されたが、こうした知見を広く共有していくことが重要であると考えている。喜納学長からも言及のあったDEIBの推進、とりわけ多様性の受容は容易ではなく、宗教や生活様式、価値観の違いについては、対話を重ねて理解を深める努力が求められるとともに、管理者の理解と関与も不可欠である。本日紹介されたさまざまな取り組みは、現場の管理者が課題に真摯に向き合ってきた成果であり、このような事例や経験を共有する場を今後さらに増やしていく必要がある。

加えて、日頃から意識すべき課題としてアンコンシャス・バイアスがある。性別や世代に対する無意識の偏見や思い込みは誰もが持ち得るものであり、自覚することが難しいが、本日のような多様な意見に触れることで気づきを得る契機となる。この点においても、本フォーラムは極めて意義深いものであった。各登壇者や出席者から指摘のあった法制度上の諸課題等については、日本医師会としても改善に向けて取り組んでいく所存であり、今後とも協力をお願いしたい。

**<主な意見>**

**宮城県医師会 橋本 省副会長>**

日本医師会ドクターサポートセンターの「医師の多様な働き方を支えるハンドブック」に関して発言したい。これまで女性の働き方支援に取り組んできたが、ハンドブックの有用性を十分認識していなかった。本日改めて内容を確認したところ、女性医師に限らず多くの医師に役立つ情報が掲載されており、配布機会が限定されている点が惜しいと感じた。より広く周知することで若手医師の医師会への関心喚起につな

がる有益なものだと考える。積極的な発信を期待したい。

**福岡県医師会 田中 眞紀理事>**

こういった共有の場を着々と重ねて行くことが必要だと感じた。本日まで参加の先生方しかこの話を聞くことが出来ないのが残念に思う。特に男性育休の当事者のお話を聞く機会はなかなかないように思うので、もっとこのような場を開催していくことが必要と改めて思った。

**日本医師会 松本 吉郎会長>**

現場には多種多様な人がいるので、それぞれの考え方をできる限り受け入れ、多様性を認め合える方向性に向けていかなければならないと強く感じた。自分のことだけでなく、周りの人のことも考える、心の許容度を上げていかなければならないと思った。また、医師のアルバイトの話が出ていたが、これも医師の働き方を考えるうえで重要な視点であり、病院と一緒に考えていく必要がある。

**<まとめ>**

今後も、医師会が中心となり、世代やジェンダーの枠を超えて包括的な議論を継続していく必要があるとの声が多く挙がった。「多様性を認めることが医師を増やすことに繋がる」という認識のもと、一人ひとりのライフスタイルに合った社会・職場づくりを推進していくことが、医療の現場を活性化させ、今働いている人を幸せにするだけでなく、人材が集まってくる環境へと繋がっていくことが示された。

**【次期担当県医師会会長挨拶】**

次期開催県を代表し、寺田俊昌千葉県医師会副会長より挨拶が行われた。次回第21回男女共同参画フォーラムは、令和9年4月10日(土)、千葉県千葉市にて開催予定であることが報告された。

**【閉会】**

結びに、平安明副会長より閉会が宣言された。

## 印象記

常任理事 玉城 研太郎

いやあ、本当に感慨深い一日でした。1年以上にわたり準備を重ねてまいりました男女共同参画フォーラムが、無事盛会のうちに幕を閉じ、今は心地よい達成感とともに、その余韻に浸っております。

男女共同参画というテーマは、とすれば「課題の重さ」や「議論の硬さ」が前面に出てしまいがちです。だからこそ今回は、あえて「夢の持てる、前向きで、心が弾むフォーラムにしよう」と決めました。その想いを込めたテーマが、“世代・ジェンダーをこえてちむどんどん”。沖縄の言葉で「胸が高鳴る」という意味を持つこの言葉の通り、会場全体がワクワクとした空気に包まれていたことを、主催者の一人として何より嬉しく感じております。

基調講演では、琉球大学の喜納学長より DEIB の視点から未来の組織のあり方をご提示いただき、また瀨辺代表幹事からは沖縄経済と女性活躍のリアルを力強く語っていただきました。いずれも、現状の課題に真正面から向き合いながらも、その先にある希望を感じさせる、まさに“ちむどんどん”するご講演でした。「お願いして本当に良かった」と、舞台袖で思わず頷いたのはここだけの話です。

後半のシンポジウムも実に印象的でした。女性医師部会の知花先生、金城先生には「どうぞ遠慮なく、思いっきり」とお願いしたところ、その期待を遥かに超える熱量で、世代ごとの価値観や葛藤を鮮やかに浮き彫りにしていただきました。若手からベテランまで、それぞれ立場は異なりながらも、「患者さんに真摯に向き合う」という一点で共鳴している姿は、医療の原点そのものだと感じました。

さらに、勤務医部会の藏下先生、富名腰先生による「男性育休」のセッションは、個人的にも大きな学びとなりました。正直に申し上げて、これまで自分の中にその発想がどれほどあったかと問われれば、決して胸を張れるものではありません。しかし、実際に取得された先生方のリアルな声を聞くことで、「これは特別なことではなく、これからの当たり前なのだ」と強く認識させられました。懇親会でもこの話題で大いに盛り上がり、ある意味“第二のシンポジウム”が開かれていたような気さえいたします。

また、本フォーラムでは質疑の時間を多く設け、参加者の皆様から率直なご意見をいただけたことも大きな成果でした。福岡県医師会の田中真紀先生からは、今後もこのような場を継続していくことの重要性について、力強いエールを頂戴し、背筋が伸びる思いで拝聴いたしました。まさに、この積み重ねこそが変化を生み出すのだと、改めて感じております。

振り返れば、本フォーラムは単なる「男女共同参画」の議論にとどまらず、「多様な価値観をどう受け入れ、どう共に歩んでいくか」という、医療の未来そのものを考える場であったように思います。世代も、性別も、働き方も異なる中で、それぞれが“自分らしく輝ける”環境をどう築くか。そのヒントが、確かにこの場にはありました。

担当理事としては、大大大満足——と申し上げたいところですが、同時に「ここがスタートだ」という気持ちも強く抱いております。この熱量を一過性のものにせず、それぞれの現場に持ち帰り、小さな一歩でも行動に移していくこと。それこそが、このフォーラムの真の成功であると信じています。

最後になりますが、本フォーラムの開催にあたり、多大なるご尽力を賜りました沖縄県医師会事務局の皆様へ、心より深く感謝申し上げます。見えないところでのご苦勞があつてこそ、この舞台が成り立っていたことを、改めて実感しております。本当にありがとうございました。

そしてまた次の“ちむどんどん”へ——。そんな期待を胸に、今回の印象記を締めくくらせていただきます。