

## STEP 2

# 女性医師の活躍推進を応援するために何ができるだろう？ ～医療界みんなでDoポジティブアクション！～

政府は2003年に「社会のあらゆる分野において、2020年までに、指導的地位に女性が占める割合が、少なくとも30%程度になるように」という目標を示しており、2010年12月の第3次男女共同参画基本計画では、この目標の達成に向けて、実効性のある取り組みの積極的改善措置（ポジティブ・アクション）を推進しています。

私たち医療界においても、「男女とも働きやすい職場環境を整備する」「女性医師が活躍する分野を広げる」「女性医師の活躍（キャリア）を継続させ、女性医師の管理職（役職者）を増やす」などの取り組みを推進する時期に来ています。

ポジティブアクション情報ポータルサイト

<http://www.positiveaction.jp/pa/index.php>

### 病院の場合

#### 運用 勤務緩和措置の柔軟な運用

出産から就学前ばかりでなく（※1）学童期の子育てママにも利用できる、勤務緩和制度を整備しましょう。

#### 環境整備 医療チームカンファレンスの時間内実施

主治医制からチーム制への移行は、情報共有など医療安全の観点からも大切です。カンファレンスの勤務時間内での実施は、残業が難しい立場の女性医師ばかりでなく、全ての勤務医の環境改善にもつながります。

#### 新しい取り組み 人事評価制度の積極的活用

高度な専門職である医師の人事評価は難しいものがあります。しかし、時間当たりの診療に関する貢献度、对患者や対コメディカルなど様々な人間力を評価する人事評価制度は、女性医師にとって、モチベーションをあげてくれるありがたい制度となるでしょう。

#### 新しい取り組み 病院見学の日

職員の家族を対象として「お仕事見学の日」を作るのはどうでしょうか？お父さん、お母さん、夫、妻の働く姿を見てもらうのは、家族からの強力なサポートを得る大きなチャンスとなることでしょう。

※1リーフレット「妊娠・出産・育児中の女性医師が働きやすい職場づくり」参照

[http://www.jaog.or.jp/diagram/notes/jyoseiDR\\_2008.pdf](http://www.jaog.or.jp/diagram/notes/jyoseiDR_2008.pdf)

### 学会の場合

#### 運用 役員などに就く女性医師の増加

医学系の各学会において、役員、評議員、各種委員会委員などを務める女性医師の数はまだまだ少なく、数値目標を掲げるなどして増加を促すことは必要です。例えば、日本産科婦人科学会は、会員の29.1%、46歳以下の50%以上は女性医師で、対象患者の殆どは女性です。しかし、女性代議員の数と代議員に占める女性の割合は、2009年6名、1.6%、2011年17名、4.6%と、まだまだ女性のリーダーは少数派です。

#### 環境整備 e-learningなど専門分野の学術的支援

出産・育児などでキャリアに空白ができた時、その間に新たな知見や治療法ができていたのでは？という不安は、女性医師の復職へのハードルを上げています。学会のホームページにそのような知識がアクセスしやすい形でまとめられていたら、という要望は空白を乗り越えて復職した女性医師からも聞かれます。

#### 新しい取り組み 学術集会での子ども向け企画

子どもが小学校に入ってから預かってくれる学術集会に付属する託児所や、小学生、中学生などの子弟対象の小旅行や社会見学などを学会が企画してくれたら、子どもの経験を豊かにする絶好のチャンスとして、win-winな親子関係を望む女性医師の学会参加（男性医師の子連れ参加も）が増えるかもしれません。