

AEGIS-Women イベントご報告（第78回日本消化器外科学会総会）

第78回日本消化器外科学会総会（ハイブリッド開催）にて、2023年7月12日にAEGIS-Women イベント「キャリアアップ10ミニッツセミナー PART17」を開催いたしました。本セミナーはAEGIS-Women 会員ページにて動画配信しております。



AEGIS-Women 会員専用コンテンツ 動画サイト

<https://www.aegis-women.jp/member/index.html>

「キャリアアップ10ミニッツセミナーPART17」

司会：大阪医科薬科大学 一般・消化器外科

河野 恵美子 先生



1. 「男性外科医の育児（どうするシンパパ）」

国立病院機構千葉医療センター 外科 小倉 皓一郎 先生



私は消化器外科医として働いていますが、同時に小学4年生の息子と暮らすシングルファーザーでもあります。自宅近くに実家があり、妹夫婦も近隣に住んでいます。職場や親族をはじめ周囲のサポートを受けながら、なんとか外科医を続けています。

普段の生活での難点は、平日の朝と放課後の対応です。朝は子どもの登校時間より自分の出勤時間の方が早いので、母に手伝ってもらっています。放課後は、学童保育や習い事などに行かせ、本人が1人で帰宅できるよう、各方面と連絡を取りマネジメントしています。子どもの体調不良時の対応も重要です。軽症であれば、本人を自宅療養させ、自分が早退するか親族に任せるかを考えます。もし重症であれば、奥の手として、職場に入院させる事もあるかもしれません。

ひとり親になってみて、やるべきことが非常に多いことに気付きました。食事や掃除などの家事から、子どもの学校や習い事関連のこと、勉強のサポート、スケジュールや体調の管理まで多岐にわたります。両親の支援ありきの部分も多いのですが、これらのことを仕事と平行して主体的に行っていくとなると、時にストレスを感じることもあります。

システムキッチン大手の LIXIL 社が行った共働き夫婦400名のアンケート調査の結果をお示しします。分担する家事・育児について、男性はごみ出しを頑張っていますが、その他はほぼ女性に頼っているようです。このような状況にもかかわらず、男性の半分が「自分は十分に家事・育児を行っている」と回答しています。仕事と家庭の両立のために犠牲にしたものについて、男性の26%は「影響がない」と回答した一方、女性の93%は「1人の時間や睡眠時間」でした。家事・育児の負担がなぜ偏ってしまうのでしょうか。女性は産休・育休を機に、家事・育児が生活の中心になってしまふことが多いのですが、男性の多くは以前と変わらず仕事を継続します。このタイミングで男性は仕事、女性は家事・育児と役割が固定化されるようになり、女性が仕事復帰しようとしてもその役割が変わらないという構造的な問題があると思います。男性の育休取得を推進し、より早い段階で家事・育児を夫婦で分担するにすれば、女性も仕事と家庭が両立しやすくなるでしょう。

育児は大変なことも多々ありますが、周囲のサポートがあれば楽しみながらやっていると、私は感じています。より多くの方が子どもを持ちたくなるために、国全体で育児や共働きのよりよいかたちを模索していく必要があると思います。

<質疑応答>

○質問者 A：消化器外科医として日常業務以外に自己研鑽の時間も大切だと思いますが、先生はどのようにその時間を確保しておられますか。また、一人の時間や息抜きはどうされていますか。

○小倉先生：専門医試験の勉強の時は、時間の確保が大変でした。いかに子どもを早く寝かせるかが勝負です。子どもを預けながらフルタイム勤務で当直業務もしているので、病院にいる時間を有効に使うようにしています。一人の時間がとれた時には、手術の動画を見て勉強したり、好きなプロ野球を楽しんだりしていますが、更なる工夫が必要だと思っています。

2. 「ハイボリュームセンターの肝胆膵外科医が3週間育休を取ってみた」

大阪国際がんセンター 消化器外科 向井 洋介 先生

我が家の第二子の出生に伴う育児休業を3週間取った経験を発表します。当時の家族構成は私、妻、3歳の長男です。職場はスタッフ5名で私が一番若く、他に修練医2名の合計7名でした。当院は専門病院で膵切除が年間約140件あります。私は全ての膵切除手術に関わっていて、通常であれば夏季休暇以外の休暇の取得は難しい状況の中で、育休を取得しました。



「育児休業法」が改正され、制度が柔軟になり育休が取りやすくなりました。我が国の育休制度自体は、UNICEF加盟先進国41カ国中、最も取りやすい制度になっています。一方、保育への参加率や保育の質のランキングは下位3分の1に入ります。育児休業中の給与は法律で定められていますが、私の場合は有給休暇が余っていたため、書類上は3週間の有給休暇消化となりました。周囲の人に休暇を伝える際にはプレッシャーを感じ、ストレスがかかりました。ちょうど仕事に疲れて職場に行くのが嫌だった時期とも重なっていました。当時の日記を見返すと、育休の3週目ごろには心が落ち着いたのか「仕事をしたい」と書いてありました。子育てに飽きたということは一切なく、育休中は新たな発見もできて有意義な時間でした。

周囲の人の考えを知るために、当院の外科医42名に対し育休や働き方改革に関するアンケート調査を行いました。「外科医の育休取得自体はよいことと感じるか」の問いには、約95%が肯定的でした。「自分も育休を取得してみたいか」は Yes が約65%、「同僚の育休取得をどう思うか」は約90%がポジティブな回答で、自分より同僚の育休取得に寛容な結果でした。私が感じていた育休の取りにくさと、周囲の人の育休に対する許容感覚には乖離があることが分かりました。自分自身が育休を取得することによる同僚への業務負担が気掛かりだという回答が多くありましたが、「自分は同僚の育休取得による業務負担を感じるか」に対する Yes の回答は30~40%程度でした。ただし、人数の少ない診療科では Yes の回答率が高い傾向にありました。外科医の働き方改革に関して重要だと思うことについては、長時間労働の是正や給料・休暇等の処遇改善があげられていました。

育休を受け入れてくれた職場の支援に感謝します。家族にも感謝していますが、妻には「3週間育休を取ったぐらいでイクメンとして発表できていいね」と言われました。

3. 「誰もがワークライフバランスを実現できる社会へ～女性活躍支援の枠組みを超えて～」

日本ロレアル株式会社 コーポレートレスポンスビリティ本部

楠田 倫子 先生



私どもロレアルグループは、フランスに本社を置く化粧品主体の会社として、1909年の創業以来150カ国で展開しています。60年前にビジネスを開始した日本ロレアルは、従業員数約2,200名、国籍は31カ国を数えます。私は、日本支社におけるダイバーシティやサステナビリティ、人権、企業倫理といった領域の統括推進をしています。医療にはまったくの門外漢

ですが、企業であれ、医療現場であれ、働く場における女性活躍推進の課題は共通する部分があると思います。

ロレアル社の企業理念は「世界を突き動かす美の創造」です。「美」とは、外面を飾るなど表層的なことだけでなく、Well-Being と密接に関わる、われわれの根源的、普遍的ニーズだと捉えています。人間の本質に関わる領域で社業を営んでいるからこそ、社会に対しよりよいパワーを生み出していけるのではないかと考えています。それを実現する上で重要なのは多様性です。

日本ロレアルですが、女性社員比率は約60%、管理職の割合も同程度、男女の賃金格差はほぼありません。育休復帰率はここ数年不動の100%、かつ復帰後の女性社員は全員フルタイム勤務です。なぜこんなに女性の活躍や登用が進んでいるのでしょうか。当社にはいわゆる女性支援の制度はありません。企業文化としてダイバーシティとインクルージョンが醸成された結果、女性が就業を継続しキャリアを築くことができる環境になってきました。それを可能にする要因の1つ目は、経営トップの明確なコミットメントです。アゴン会長は、「ジェンダー平等は当社の価値を高め、パフォーマンスを向上させ、イノベーションを推進させる」と明言しています。日本では企業のイメージアップの観点から女性活躍推進が捉えられる向きもありますが、当社ではビジネス戦略の根幹をなすものと位置付けています。多数のグローバルブランドを持ち、顧客のニーズも多様化する中、多様性の実現と推進は、当社の社業と不可分になっています。

2つ目の要因は人事制度です。当社はジョブ型雇用人事制度により、男女を問わず全ての社員にとって自分の希望や適性に合わせたワークスタイルが実現できることを目指して

います。結果的に、ライフステージによって働き方に変化が生じやすい女性社員の定着、キャリア形成につながっています。この運用がスムーズに進んでいる理由の1つ目は、若いうちからキャリア形成が可能のためです。出産年齢時にある程度キャリア形成ができていると、仕事のやりがいや意欲も高まるでしょう。またフルタイム勤務で復帰する場合、育児に付随する出費がかさむ場面もありますが、相応の給与水準に達していると思われると思います。結果として、若いうちからのキャリア形成が出産後の就業継続にプラスに作用していると考えます。2つ目の理由は、産休・育休期間がキャリアの不利益にならないことです。先述の育休復帰率100%は、一部のやる気と能力にあふれたスター社員が輝いているのではなく、みんなが当然のように行ったことが結果として表れていると思います。

最後に、医療の現場も含め一般的な企業風土において、ジェンダー平等や多様性の受容を推進していく上でヒントになることをお伝えします。まず、女性だけではなく、男性とも問題意識を共有し、男性リーダーも巻き込んでいくことが重要です。また、男女間で既得権の取り合いをしていては話が前に進みません。手法としては、迅速なクリティカルマスの創出が有効です。やはり、見える風景が変わらないと当たり前になっていきません。風景を変えるには、一步目の数値目標を設定して「えいや」と始めることが重要だと思います。

4. ディスカッション 「外科におけるアンコンシャスバイアスを考える」

○河野先生：アンコンシャスバイアスが幾つもあり浮かぶ職場環境下で、男性が、ひとり親として子育てをしたり、長期間育休を取得したりするのは簡単ではなかったらと思います。不安や抵抗感はなかったでしょうか。

○小倉先生：環境に恵まれてこれまでネガティブな経験はありませんでしたが、時間的制約があり働ける職場が限られてくるので、キャリアについて不安がないと言えようようになります。

○向井先生：育休取得による不利益は特にありませんでした。

○河野先生：ロレアル社の風土はフランス文化の影響かなと思いますが、いかがでしょう。

○楠田先生：ひな型がなく一人ひとりの希望に合わせてキャリア設計をする人事制度は、あまり日本の組織にはないものですが、現場が混とんとしやすいのも事実です。女性の管

理職比率の高さから制度についてよく聞かれますが、当社は女性支援の発想で行っているわけではありません。制度の裏にある思想や考え方がとても大事で、フランス的風土というより、当社の社業と多様性が不可分にあるという理念によるところが大きいのです。多様性が創造性や生産性を向上させるという信念は経営トップからも発信されています。

○河野先生：私自身は、年齢や性別等の表面的なものではなく、個々が持つ能力や経験、キャリアに対して多様性を認める外科社会こそ目指すべきゴールだと考えますので、まさにそれを実践している御社はすばらしいと思います。外科分野は現在さまざまな変革が求められています。それに合わせて多様性の受容も、少しずつ進んでいると感じます。楠田先生のお話から、取り入れられそうな部分はありますか。

○小倉先生：個を重んじる文化はとても参考になると思います。職場の定期面談で個々の希望を把握することから、ライフステージに合わせた働き方やキャリアの実現は可能になっていくと思います。

○向井先生：多様性を外科にもたらしていくことに関しては、私も全面的に賛成です。ただ多様性を受容することは人間にとって負荷がかかるし、組織にとっても難しい面があると思います。自分がこれまで受け入れてこなかったものを受け入れるという意味では、そもそも自分自身が余裕を持っていなければ対応できないので、外科医自身が余裕を持てる組織にしていくことが重要だと思います。

○河野先生：まさにそのとおりですね。アンコンシャスバイアスへの気づきが多様性を認め合う社会の実現に向けた第一歩だと思います。最後に、楠田先生からメッセージをいただけますか。

○楠田先生：小倉先生の言われた定期的面談は非常に大切です。当社では、本人の希望を吸い上げると同時に上長からフィードバックをすることを目的に、四半期に一度必ず1 on 1で行うことを義務付けています。テーラーメイド型の人事設計には、個別ヒアリングの質と量の確保が重要だと考えています。

向井先生からご指摘のあった労働時間適正化と待遇改善は、構造的問題だと思います。例えば一般企業であれば、一度徹底的にコア業務とサポート業務の切り分けを行い、サポート業務のデジタル化、アウトソース化を試みることを提案します。医療に関しては素人ですが、アウトソーシングでは多国籍の方に医療スタッフとして修行の門戸を開いていくのはどうでしょうか。

女性外科医の多くが感じておられる困難は、決して女性だけの問題ではないと思います。モノカルチャーの風土や画一的単線型のキャリア形成は、長期的に見ると外科領域全体の硬直化につながる問題だと感じました。患者側の立場としても、日本の外科領域がさらに発展し、多くのドクターが存分に力を発揮されることを心から願っています。門外漢の話

で非常に恐縮でしたが、何かのヒントにしていただければ幸いです。



編集：本藤奈緒、松永理絵、大越香江