

# 視 座

## 皮膚科における男女共同参画

宮城県医師会副会長

相 場 節 也

男女共同参画が叫ばれて久しい。皮膚科は学会員の約半数以上が女性医師という、ある意味で男女共同参画が最も進んだ診療科である。そこから見えてくる男女共同参画の課題と今後の展望を考えてみたい。少し古いデータになるが、2010年の時点で全皮膚科医のうち女性医師が占める割合は43%、30歳以下に絞れば70%にまで達した。女性医師の占める割合は、その後8年近くが経過した現在、さらに増加していることが予想される。一方で多くの女性医師が卒後10年以内に大学をやめ、40歳になって大学に残っている女性医師は10%に満たない。また当然であるが、女性医師が大学を退職する理由の90%が育児、出産が占めていた。ここで一言ことわっておくが、大学をやめるということは、大学をやめて市中病院などの常勤医になることを必ずしも意味していない。多くの場合は、専業主婦になったり、主婦のかたわらパートでクリニックや病院の皮膚科でアルバイトをしていることを意味している。この結果は全国80大学のうち65大学皮膚科教室からの集計結果である。最近、東京の私立医大で女性入学者の比率を下げるために入試で女子学生に不利な判定を行ったことが社会的に問題となったが、この集計結果のようなことが全ての診療科で起こりうると仮定すれば、大学側が女性入学者の増加に脅威を覚えたことは容易に理解できる。

皮膚科学会では、このような背景から10年ほど前から主な学会に合わせて「皮膚科の女性医師を考える会」その後改称して「キャリア支援委員会」を開催し男女共同参画を考えてきた。まず「皮膚科の女性医師を考える会」では、大学病院に勤務する45歳以下の皮膚科医師を対象にアンケートを実施した。その結果、常勤医師の割合は男性9割に対し女性6割で、さらにその6割の常勤女性皮膚科医のうち、週5日間9時から5時まで勤務している割合は5割程度しかいなかった。また女性医師が大学を退職する明らかな理由は夫の転勤で、次が育児であった。産休、育休の制度はどここの大学でも整っており、単純に考えればそれが女性医師の離職する理由にはならないように思えるが、現実には皮膚科女性医師に関しては離職のきっかけになっている。また育休を終了しても時短医員などの制度を利用する。

一方「皮膚科の女性医師を考える会」では、学会員の問題意識を調査するために、新専門医制度で専門医を取得した若手皮膚科医に「20代の皮膚科医の約7割が女性であることをどう思いますか？」と質問してみた。回答は、すばらしい、困ったことが生じる、何の問題もない、という3択とした。男性が困ったことが生じるのを選ぶのは当然と予測したが、驚いたことに、女性も全く同じ割合で69%の人が困ったことが生じると答えていた。その理由は男性や独身女性に負担がかかる、病棟や当直をする人が減る、パート医のみが増えるからというものであった。さらに結果的に、皮膚科は重症患者の管理を他科に依頼しコンサルテーション主体の科になるのではないかと、外来主体の診療科になる、研究を志す人

が減る、皮膚科のステイタスが落ちると危惧している人が男女ともにほぼ同じ程度の割合であった。

それでは女性皮膚科医を減らせば良いのかというと、それほど話は単純ではなく、女性医師の比率の増加は女性皮膚科医が増えたことに加えて、男性皮膚科医が減少していることが背景にある。そこで皮膚科学会として様々な方法を模索してきた。その中で見えてきた課題は1) インフラの整備, 2) 医師としてのモチベーションの維持・プロフェッショナリズム, 3) 周囲の環境整備である。

### 1) インフラの整備

今から10年以上前は、確かに大学側が女性に働きやすい環境を提供していなかった。当直、夜勤、時間外勤務などに関して、女性医師にどのようにかかわってもらうかの医局、皮膚科学会、大学としてのコンセンサスができていなかった。しかし、これらの問題は多くの大学病院で改善されてきている。保育所、産休、育休の整備、時短医員の導入などインフラは大分整ってきている。さらに整備するとすれば、東北大学皮膚科を例にとれば、24時間保育、ベビーシッターの斡旋などのインフラで、これらが活用できれば更に女性が働きやすくなる環境が整備されると思われる。

### 2) 医師としてのモチベーションの維持・プロフェッショナリズム

しかし、「皮膚科の女性医師を考える会」が行った幾つかのアンケートを通して、インフラ整備だけでは女性医師のさらなる活躍が望めないことが次第に明らかになってきた。そこで最近では活動の主体が、女性医師のモチベーションの維持、高揚、さらにはそれを導く指導者育成に代わってきている。「皮膚科の女性医師を考える会」のアンケートでは、45歳以下の既婚皮膚科女性医師733人の配偶者中、医師が589人であった。そのためか、常勤を辞める理由の一つに昇進や収入に価値観を見いだせないというものがあつた。収入に価値観を見いだせない人を働かせるのは至難の業である。そこで「皮膚科の女性医師を考える会」では、皮膚科学会総会ごとに様々なテーマで彼女らのモチベーションを高めるシンポジウムを企画している。代表的なものを挙げると、2012年は、「皮膚科を楽しもう Enjoy Dermatology」と題して皮膚科の臨床、研究の面白さを伝えた。前後するが2011年は、「女性医師の皮膚科学の学び方とサブスペシャリティー」と題して、皮膚科専門医という資格に満足せず、さらに皮膚科学のある特定の領域に絞って知識、技術を磨きその領域の第一人者になろうと勧めた。2015年には「If you can dream it, you can do it」と題して、市中病院、大学病院などで活躍されている先生方から、いかにリーダーとして長くモチベーションを維持し、またどのようにして魅力ある皮膚科診療を展開してきたかを講演していただいた。最近ではさらにストレートに「皮膚科医に必要な使命感と公共心について考える」という企画まで登場した。やや精神論に傾いているきらいもあるが、収入に価値観を見いだせない人に働いてもらうのは、皮膚科がおもしろくて夢中になってしまったという境地になっていただくしか方法が無いように思われる。

### 3) 周囲の環境整備

大分改善されてきているが、日本ではあいかわらず夫婦間での家事・育児の役割分担という概念が欧米に比べて希薄である。しかし少なくとも共に医師である夫婦で、妻が夫の言いなりになって家事・育児に専念しているとは想像しがたい。妻がどうしても働き続けたければ、夫もそれに協力せざるを得ない程度の方関係にはあると思われる。そこで、環境整備の問題も実は女性のモチベーション如何に関わっているのかもしれない。

以上、皮膚科における女性医師問題に関して私感を交えてお伝えした。多分に皮膚科ならではの事情が含まれていると思われるが、全診療科の中で女性医師の占める割合の最も多い診療科の現状と展望が他科の先生方にも多少参考になれば幸いである。

