

女性医師の窓

男女の枠を超えて、さらなる多様性を受け入れる必要性

石川県立中央病院 松本 泰子

医師不足を追い風に、「女性医師支援」の動きがここ数年勢いをましていると感じます。女性医師支援センターの設立、メンター制度創設、身近には、勤務医である私たち女性医師に、「働きやすい職場に関するアンケート」が送付されたりもしています。

社会の中でシステムを確立し、組織的に問題点を周囲にアピールすることは重要なことであり、個人的・直接的な実感に乏しくとも、長期的に、緩やかに、社会つまりは個人の考え方に影響を及ぼし、問題解決に誘導する有用な方法だと思います。

しかし、毎日の雑多なことで振り回され、自分自身、そのような組織・活動に参加できていない現状があります。女性医師の待遇改善を求める組織の流れをありがたいと思う反面、毎日の自分の生活を振り返ったとき、支えてくれているのは、職場の同僚や家族、友人という非常に個人的な人間関係であることを改めて痛感します。つまり、現状では、社会の中のシステムではなく、個々人それぞれに多面的に支えられて、仕事と女性としての家庭・社会的役割をこなしているということです。

組織的力は、大きな枠組み・規則の変更などには不可欠のものと考えます。しかし、現在の自分の職場環境をみると、産休、育児休暇、介護休暇など、労働者として平等に利用できることとなっており、これ以上、女性だけ特別の措置が必要なのか、そして、それが望ましいのか疑問に感じます。女性固有の問題・システムの問題として捉えるのではなく、法律・就業規則などで保護されているはずの権利が、医師の職場では、実際には利用できていないという実態を認識し、改善することが必要ではないかと思います。

明文化されている権利を実際に利用できていない背景には、現在話題となっている医師不足のほか、医療の専門性の多様化、時間外・予定外の処置が必要となりうることなどが挙げられます。さらには、医師の中でも、完全主治医体制で常時待機・出勤を当然と考えるか否かなど価値観・使命感の違いがあることも、既存の権利を行使できない要因と考えます。また、医師の本能として、数多くの臨床経験を積みたいという向上心で、自らの労働に関する権利を放棄している場合もあります。

つまり、システムや組織的改善でなく、個々人の意識の改善が必要ではないかと思うのです。医師個人の働き方の多様性・医師人生の中での働き方が変動しうることを認めること、それぞれの、時期に応じた働き方を男女の枠を超えて、「お互いに」認め、支えあっていくことが一番重要なことなのではないでしょうか？

私的なことで恐縮ですが、私は3児の母として、かろうじて仕事を継続してきました。母として、医師としての自分のふがいなさに悩みながらの日々でした。人事の時期には、今年こそ辞職せざるを得ないのではないかと毎年考えていました。それでも、医局含め周囲の方々理解と支えによって、状況に応じているんなスタイルでなんとか仕事を継続させていただき、そのおかげで、日々の医療にやりがいを実感し、医学的知的好奇心を刺激される現在があるのだと、感謝の気持ちです。まだ育児の途中、さらに、目の前に介護の問題・・・とまだまだ不安要素はありますが、私に医師という仕事を継続させてくださった周囲の方々へのお礼の代わりに、多様性のある働き方を認め、男女の枠を超えて、仕事を制限せざるを得ない医師に、少しでも援助をしていければ・・・と感じるこのごろです。