

第12回男女共同参画フォーラム

メインテーマ 「男女共同参画が医療界にもたらすメリットとそのエビデンス」

1. 日 時 平成28年7月30日(土) 13時
2. 場 所 ホテル東日本宇都宮
3. 主 催 日本医師会
4. 担当県 栃木県医師会
5. 出席者 常任理事・男女共同参画委員会委員 内田 一郎
男女共同参画委員会委員長 谷口 邦子
" 副委員長 安武 千恵

— 次 第 —

開 会
挨 拶

基 調 講 演 「輝き続ける組織を作る～資生堂の男女共同参画への取り組み～」
株式会社資生堂相談役 前田 新造

報 告 1. 日本医師会男女共同参画委員会
2. 日本医師会女性医師支援センター事業

特 別 報 告
シンポジウム

「21世紀の男女平等とは何か
～社会における男女の互恵関係を築くために～」

1. 宇都宮大学統括理事・副学長 藤井 佐知子
2. 武蔵大学社会学部社会学科助教 田中 俊之
3. 順天堂大学産婦人科学講座協力研究員 香川 則子
4. 地方独立行政法人 山形県・酒田市病院機構理事長 栗谷 義樹

総 合 討 論

第12回男女共同参画フォーラム宣言採択
次期担当医師会会長挨拶

閉 会

報告者 男女共同参画委員会副委員長 安武 千恵

開 会 : 栃木県医師会副会長 福田 健
挨 拶 : 日本医師会長 横倉 義武
栃木県医師会長 太田 照男
来賓挨拶 : 栃木県知事 福田 富一

基調講演 「輝き続ける組織を作る～資生堂の男女共同参画への取り組み～」

株式会社資生堂相談役 前田 新造

資生堂(144年前明治5年に銀座で洋風調剤薬局として創業)は、女性社員の就労支援では日本で先駆けの企業で、1990年代から土壌づくりを進めてきた。

前田氏が2005年に社長に就任して、様々な取り組みを進めてきた。背景には90年代のバブル崩壊後の日本経済の低迷による将来不安があった。新しい世紀となっても、少子高齢化による生産労働人口の減少により、これまでと違う働き方が求められるようになった。女性を「社会政策」から「経済政策」で考え、女性の活躍＝人生観の変化への対応が求められた。女性活躍への対策が進んでいる企業は業績が良い。あらゆる組織が目指すところは、性別の区別関係なく、組織に属する一人ひとりが輝き、個人も組織も成長し続ける姿ではないか。それぞれが互いを認め合いながら能力を発揮できる職場環境を醸成することが肝要である。

資生堂は社員8割以上が女性で、お客様の9割を女性が占めるため性別役割分業では立ち行かない。女性が出産育児で職場を離れるM字カーブの底は先進諸国と比べまだ深い。B.C美容部員の離職を防ぐため、カンガルー汐留保育所(0歳から小学校入学前)を設立。職場では大学生のアルバイトをカンガルースタッフとして、代替要員として支援に当たらせるなど、支援体制が充実している。

問題として育児中は早番勤務が定着し、店舗の繁忙期5時に退社することとなり、ベテランと若手に負担がかかり、職場で不協和音が生じた。新たな課題として、出産育児期に女性のキャリア形成が出来なくなることがあげられた。このため昨年NHKで「資生堂ショック」としてとりあげられたが、育児中でも平等の勤務体制とし(家族の支援が得られるかなど充分検討したうえで)、本人が望めばキャリア形成のため海外への転勤もさせるし、通常の勤務もさせるようにした。これからは育児をしながらでも、男女がキャリアアップできる環境を整えることが必要とされる。

「働きやすい会社」から「働き甲斐を追及する会社」へと変革しようとしている。「一瞬も一生も美しく」男女に限らず多様な人材が活躍できる社会を目指す。資生堂では出産育児が理由の退職は、0.7%となっている。

報告1：日本医師会男女共同参画委員会 委員長 小笠原 真澄

平成26・27年度の活動報告

男女共同参画委員会諮問答申

- ① 「新専門医制度」と「施設基準緩和」について
 出産・育児・介護休暇等への配慮
- ② 輝く女性医師の活躍を実現するための医師会の役割
 医籍、保険医登録などにおける旧姓使用について厚生労働省に要請する(医籍登録に旧姓併記する)
 産休・育休医師の代替医師制度について取り組む
- ③ ポジティブアクションの推進(2020年までに)
 各都道府県医医師会の女性役員比率を15%にする(前5.5%)
 日本医師会代議員に占める女性の比率を15%にする((前3.0%)
 日本医師会の女性役員は今年度3名が入り目標の10%に

報告2：日本医師会女性医師支援センター事業 日医常任理事 今村 定臣

特別報告：産婦人科女性医師の現状とその支援

～日本産婦人科医会の取り組み～

日本産婦人科学会会員の50歳以下では女性が50%で、産婦人科医師数の増加は停滞し、女性医師が急速に増加。分娩取り扱い施設数、医師数とも周産期センターが増加し、一般病院が減少している。医師の1ヶ月の在院時間は過労死認定基準（月80時間以上）のまま。病院勤務医師の中で、増加したのは妊娠・育児中の女性医師のみ。22.6%は当直すら緩和されていないが、分娩取り扱い免除は、キャリア形成に影響し、勧められない。女性のもう一つの問題は、常勤先のないフリー医師の増加でこの活用法が課題。フリー医師の年齢分布は男女で異なり、女性は半数以上を30歳代が占める。（男性は60歳代が多い）常勤先のない理由の半数が出産・育児。常勤先のない女性医師は人口の多い都道府県に集中。日本産婦人科医会勤務医部会では勤務医ニュースを発刊し、情報提供している。日本産婦人科医会のHPも女性医師支援のコーナーを設けている（婚カツや妊娠のタイミングなど）

女性医師支援のポイント①男性医師に理解を得る ②現場から遠のかせない配慮をする ③全体の仕事量の軽減を図る ④仕事にモチベーションを与える ⑤指導的立場の女性医師を育てる

—就労継続が目標でなく、一人でも多くの指導的立場の女性医師を育てることが女性医師支援の目標—

「男は狩りに出て、女は家を守る」といった世界共通の家庭形態が変わり始め、お互いに仕事を持ち、家事を共有することが夫婦円満に必須で社会に求められている。

シンポジウム 「21世紀の男女平等とは何か

～社会における男女の互惠関係を築くために～

1 「国立大学における男女共同参画の取り組み」

宇都宮大学総括理事・副学長 藤井 佐知子

日本は外国に比し、大学や企業で女性研究者が少ない。理由として家庭と仕事の両立困難や育児後の復帰困難が主。男性中心型の労働慣行の変革が必要（国・自治体の数値目標－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。6歳未満の子を持つ夫の育児家事関連時間を67分から2時間30分に）。宇都宮大学では平成27年度までに女性教員比率18%を目標に設定して支援活動を行った。取り組みとして女性研究者キャリア支援室を開設し、研究補助員制度・メンター制度・ロールモデル集発行などで28年3月17.7%となった。27年4月初の女性理事が誕生。5月第二次のアクションプランとして女性教員比率を20%とした。6月「女性教員採用特別制度」で女性枠を設けた。アンケートでは男性は女性研究者増加への取り組みに反対の意見が多い。事業を通じて色々な考え方の人がおり、理解者を少しずつ増やすことや、トップ層の意識を変えることが重要ということが分かった。

2 「男性中心型労働慣行の見直しについて」

武蔵大学社会学部社会学科助教 田中 俊之

女性の活躍推進のためにも、男性の働き方・暮らし方の見直しが欠かせない。男性中心型労働慣行の変革が必要（1日8時間週40時間が「最低」、それ以上が「普通」では、とても家事育児に参加できない）男性が抱えている最大の問題は「働くしかない現実」－「働いていればいいという意識」にある。家族の在り方のアンケート結果で、意識に変化がある。

養子をもって家をつがせるか	73%—継がせた方が良い	—36%
(1953年と1973年)	16%—継がせなくてもよい	—41%
夫の家事・育児参加	53%—するのは当然	—89%
(1973年と2013年)	38%—すべきでない	—8%
結婚することについて	51%—するのが当然	—33%
(1993年と2013年)	45%—しなくてよい	—63%
子供をもつことについて	54%—もつのが当然	—39%
(1993年と2013年)	40%—もたなくてよい	—55%

夫婦関係を修復する方法：「夫婦であること」に安住して「夫婦関係を築くこと」を忘れて
いる日本の男たち（伊藤公雄）

産後クライシス＝出産後に夫婦の愛情が急速に冷え込む現象

熟年離婚—人間関係は常に作っていくもの

積極的寛容と消極的寛容

積極的寛容＝多様性を認める 自分と異なる価値観への敬意

消極的寛容＝無関心さの表現（一見するとやさしい）～てもいい

3 「女性が自分らしい人生を歩むために

～卵子凍結保存という選択肢について～

順天堂大学産婦人科学講座協力研究員 プリンセスバンク代表 香川 則子

卵子や精子は35歳から老化する。癌化学療法の前に卵子を凍結保存しておき、治療終了後に妊娠を希望する女性。

一部上場企業に総合職で採用され、就業し続けている男女へのアンケート結果で、女性の婚姻率の低さと子供のいない割合が高いという結果が出た。仕事に与える育児負担の影響が、就労の継続に大きく影響している。女性が活躍するための社会システムが整うまで、生殖リミットの鍵である、卵子の老化を止める「卵子保存」という選択肢を紹介した。フロアから意見が出され、かなりの議論となった。

4 「日本海総合病院における女性医師就業支援策と今後の課題」

地方独立行政法人山形県・酒田市病院機構理事長 栗谷 義樹

平成20年に県立日本海病院と市立酒田病院の再編統合で発足した病院。

医師数146名中、女性医師は23名（15.8%）。女性医師の支援対策は、地方における医師確保困難（病院勤務医の問題）の対策と重なるところがある。

- ①医師短時間正職員制度 ②育児休業 ③育児短時間勤務 ④育児部分休業
- ⑤特別休暇 ⑥院内保育所 ⑦病児・病後児保育 ⑧介護休業 ⑨介護部分休業
- ⑩医師公舎

課題：女性医師支援が実績に結びついていない。

分かっていること：女性医師の働きやすい環境づくりは、全ての医師の働き易さにつながる。