

男女共同参画・働き方改革委員会企画 JOYFUL通信

ワークシェアリングのすすめ

長崎労災病院整形外科手外科部長

田中 奈津美

私は現在、16名の整形外科医が常勤として在籍している市中病院の常勤医として勤務しております。そのうちの私を含めた3名は、未就学児を子育て中の女性医師です。基本的に定時もしくは時短勤務ですので、執刀の手術に関しては優先的に組んでいただき、時間内に終わらない場合は閉創などを他の医師に任せて帰らせていただくこともあります。当初は担当医としての責任感が足りないのではないかと罪悪感のようなものも感じましたが、主治医制というよりもチーム制のような体制に慣れると、とても働きやすく感じています。産休・育休を挟んで長く手術から離れることは、自信の喪失ひいては離職にもつながりかねませんので、短時間であってもあまり臨床の場から離れずに勤務できたことは幸いであったと思います。このような働き方は、整形外科医の数が多岐な職場で、さらに周囲の協力があってのことですので、チームのスタッフや家族にはとても感謝をしています。全

ての病院がこのような体制をとれるわけではないでしょうが、育児中の女性医師を定数の1人ではなく、+0.5人分としてカウントできるようであれば、どのような職場でも勤務の継続がしやすいように思います。

医師として大事なキャリア形成を行う20～30代は、結婚、出産、育児などの重要なライフイベントが起こりやすく、特に出産については期間の差はあれど絶対に休職が必要になります。私は2児の母でもありますので、時に後輩の女性医師からベストな出産時期はいつなのかという質問をいただきます。私見ではありますが、出産をする時期について思い悩むよりは、妊娠を希望した時や授かった時に仕事のやり方を調整するという考え方のほうが良いように思っています。妊娠をしないようにすることはある程度コントロールできますが、妊娠することはいつまでも可能なわけではないからです。所属長や同僚の方々にはご迷惑をおかけしますが、急な休職は女性の妊娠に

限ったことではなく、男性にも起こりうることで、育児以外にも自身やパートナーの病気、または介護の問題で働き方を見直す必要がある可能性がどなたにもあります。

ですので、これからは男女問わず、できるだけ自分にしかできない仕事を減らして、ワークシェアの体制を確立していくことが重要だと思います。毎年、人事異動の時期は「この先生が異動したら大変だろう」と一喜一憂するものですが、数カ月もすれば若手の医師が成長したり、体制に慣れてきたりして意外と何とでもなるものです（もちろん心底大変な時期もありますが）。誰かにだけ負担が集中しないよう、自分の代わりはいないと思わず、技術や情報を共有することで、多様な働き方が可能な職場づくりが進むことを切に願っています。私自身、今はまだ助けられることの多い身ですが、今後は仲間が困った時に自分が助けとなれるように日々精進して参りたいと思います。