



# 京都府立医科大学 男女共同参画推進センター NEWSLETTER



文部科学省 科学技術人材育成費補助金 女性研究者研究活動支援事業（女性研究者支援モデル育成）—しなやか女性医学研究者支援みやこモデル—

## 「平成24年度大学院教育ワークショップFD」における「男女共同参画推進センター講演会」

### プログラム

平成25年3月2日（土）13時～17時・ルビノ京都堀川

講演：「女性はもっと活躍できる」

講師：岩田 喜美枝 氏（財団法人21世紀職業財団会長／株式会社資生堂顧問／元厚生労働省雇用均等・児童家庭局長）

プロフィール：1947年 香川県高松市生まれ

1971年 東京大学教養学部卒

1971年 労働省入省。働く女性支援や国際労働問題を担当し、厚生労働省雇用均等・児童家庭局長を最後に03年退官。

2003年 株式会社資生堂に入社。取締役執行役員、取締役常務を経て08年代表取締役副社長に就任。この間、人事、CSR、環境、企業文化、お客さまセンター、広報、宣伝制作等を担当。12年7月から顧問。

2012年 3月からキリンホールディングス株式会社の社外監査役

2012年 7月から日本航空株式会社の社外取締役



## 女性はもっと活躍できる 岩田 喜美枝 氏 財団法人21世紀職業財団会長／株式会社資生堂顧問／元厚生労働省雇用均等・児童家庭局長



文部科学省補助金 女性研究者支援モデル事業「しなやか女性医学研究者支援みやこモデル」が平成22年度に採択され、3年間に病児保育室の整備・運営、フューチャーステップ（短時間勤務）研究員制度、研究支援システムなどに取り組み、男女共同参画の今後の展開への基盤を築いてきたと考えています。今回の講演会は平成22年のキックオフ講演会以来、3年間に予定

した9回目の講演会です。記念すべき講演会に岩田喜美枝氏をお招きしました。

岩田氏は、厚生労働省雇用均等・児童家庭局長を最後に退官後、自らのお考えで民間企業へ行かれ、また努力された結果、資生堂副社長という高いポジションを得られ、女性の多い職場でこれまで培われたキャリアを存分に発揮され、自ら携わられた法律や施策の具体的な実現を図られました。それは、少女の頃から仕事が自分の人生の目的と考えられ、仕事を通じて世の中のお役に立ちたいと一瞬一瞬を丁寧に積み重ねられ、全力を尽くされた結果であるとお話をお聴きして思いました。

ご講演は、**1 私の人を振り返って：①キャリアをつくる。②家族をつくる。③社会と関わるの3本柱で、**1回しかない人生ですから納得のいく生き方をしたいと思ってやってこれたそうです。次に**2女性の活躍が何故必要か、さらに3女性がさらに活躍するために必要なこと**について、次のようにお話いただきました。

### 1-①「キャリアをつくる」

当時は、企業の大卒女性の公募がなく、あったとしても結婚退職を前提とする採用でした。生涯働き続けたい女性にとり、選択肢がほとんどなく、中央官庁で唯一毎年女性を一人採用していた労働省に入りました。

・**キャリアづくりにとって大切なことのひとつは、仕事を通じて一皮むける経験をする**ということです。人を育てるのは「仕事体験自体」と考えています。今の能力では難しいことに挑戦して乗り越えようと、一回り大きくなっているのです。

私の一皮むけるという体験の一つに1985年の国会で成立した男女雇用機会均等法の策定の仕事があります。この法律は国

論が2分するほど大きな課題でしたが、約10年ほどの準備期間を経て、何とか法律としてまとめ実行に移すことができ、チームの一員としてこの仕事に3年間関わり大きな達成感を得ました。

・**もう一つは、異動を通じ、異なる仕事をする**ことで鍛えられました。

どのような仕事を経験するかで、人の成長は決まると言っても過言ではありません。例えば一つの仕事に2年程度就くのですが、異動により、前任者のレベルにいくのに1年間かけていたのを着任後1か月で追いつくように努めました。

### 私が目指しているリーダー像

南米の作家、パウロ・コエリョの「アルケミスト」（錬金術師）という小説の中のリフレインされる言葉に「**本当に何かを望んだとき、宇宙のすべてが協力して夢の実現を助けてくれる**」があります。本当に何をやりたいか、やるべきかの確信があって、それを真剣に語り、その実現を宣言し、実行に向けて自ら努力する、このようなリーダーにはフォロアーが生まれる。これは高次のリーダーシップを語っていると思います。ノーベル賞を受賞された山中中京大教授が、自分の役割はVWだと言われています。ヴィジョン&ワークハードです。ヴィジョンを熱く語り、自分は誰よりも努力する、それが自分の役割である。と、同じリーダー像と思いうれしく思いました。

### 1-②「家族をつくる」

・これは個人の自由な選択の問題で、結果として言えるのですが、生まれたばかりの赤ちゃんを見た時や、始めて歩いたときの喜びを思うと、育児の苦勞は吹っ飛ばす位幸せなことだったと思います。「**家族をつくること**」は**大事なことです**が、**育児のために仕事を辞めてはいけない**、といつも言っています。今は第一子の出産時に6割の人が辞めて、また6年くらいで再就職するのですが、正社員はほとんどありません。（医療職の方々は資格職で、異なるかも知れませんが）

**両立のコツは、欲張らないこと**。人生を会社になぞらえると経営資源は、「自分の気持ち」と「時間」と「お金」です。

お金を自分にとって大事な「子どもがよい環境で育つこと」と「キャリアアップができること」に優先して使いました。子

育ての時期には何を諦めることも大事です。仕事と子育ての両立において、**最大の障害は長時間残業と転勤**でした。そこで家事サービス、ベビーシッターなどに自分の給料を使い、転勤もキャリアアップには必要と思わず断りませんでした。子育て期には、男性型スタンダードの働き方を変えるだけの力は私にありませんでしたので、自分がその型に合わせて働く以外に、相当に無理をしたと思います。資生堂ではスタンダードを変えることができる高いポジションを頂いたので、子育てとの両立ができる会社にするよう取り組みました。

### 1-③「社会と関わる」

・仕事を通じて世の中のお役に立つこと以外に、社会貢献活動を通じて世の中の役に立っています。自分のキャリアを通じて蓄積した専門性を活かせる分野を中心にいくつかの公益法人やNPOで活動をしています。人生が豊かになっていると思います。

## 2 女性の活躍が何故必要か

**2-1 企業の成長・持続的発展にとっては、女性がもっと活躍してくれた方が得で、企業の成長につながると気が付き始めています。「人材の完全活用・良い人材の採用」と「人材の多様性を企業の力にする」ことは最重要の経営課題です。**

### 2-2 「人材の多様性を企業の力にする」

人材は多様であったほうがよく、男性中心の組織と比べると女性の活躍している組織の方が強いということです。理由は3つあります。①市場の理解ができる ②変化への対応がしやすい。変革は企業の持続の条件、変革は自己否定を伴うがモノカルチャー世界では自己否定がむずかしい③新たな価値創造の決め手となる

## 3 女性がさらに活躍するために必要なこと

多様性を力にするためにどんな課題があるかですが、女性の活躍には3段階あります。

### 1 仕事と子育ての両立支援が必要

- ①**第1段階**は女性は子どもができると退職が当たり前から
- ②**第2段階**のかろうじて仕事と子育てを両立の段階の企業へ
- ③**第3段階**は男女共に子育てをしながらしっかりキャリアアップができる

多くの企業は第2段階に向かっていて、第2段階に進むには、仕事と子育ての両立支援策が必要です。今後は「育児期に普通に仕事をするを免除すること」に加えて、「育児をしながら普通に仕事をするを支援すること」へシフトすべきと考えます。支援も誰もが当然のように利用するのではなく、キャリアアップするために、もっと仕事に軸足を置いてほしいと話すようにしています。

資生堂の場合は第3段階へ向かっていますが、大変難しいです。仕事が続けば良いと言う問題ではなく、問われているのは活躍の質です。第3段階に到達するには、無定量化に働く男性型の働き方のスタンダードを抜本から変えることが必要です。また、男女機会均等法ができ49年経ちましたが、格差はまだ残っています。機会均等を保障しただけでは現実の男女間格差が解消するのに随分時間がかかるので、ポジティブアクションが必要です。

### 2 WLBを実現するための全社員の働き方の見直しが必要

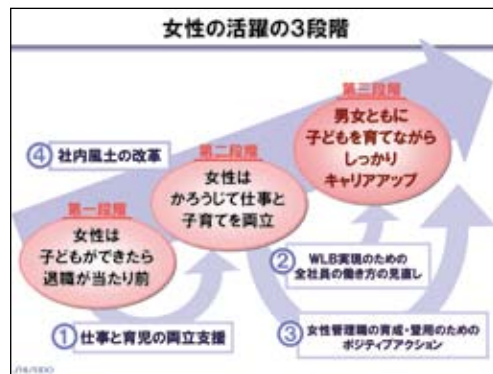
第3段階に進むためには、ワークライフバランスの実現に向け、長時間残業を減らすのが課題です。①人が増やせない中で1時間あたりの生産性を高める。②「労働の柔軟化」(フレックス、在宅労働)の2種類があり、時間当たりの生産性が高い社員を評価する考え方に変えることが必要です。

医療現場には特有の問題もあると思います。是非お話したいことがあります。

・勤務医の場合は、慢性的な

長時間労働、回数の多い当直など、医師の業務負荷が非常に大きなものになっています。このままでは、女性医師が子どもを育てながら、男性医師と同じ土俵で医療専門職としてキャリアアップを続けることは大変難しいと思います。中でも、十分な睡眠がとれない当直明けにも通常勤務をすることは、勤務環境の上で最大の問題だと思います。

奈良県の医師が当直の割増賃金の未払いを巡って裁判を行い、最高裁判決で医師側が勝訴しましたが、提訴した医師は、夜間・休日も一人体制ではなく複数の配置をしてほしいこと、当直明けは帰宅できる交代制にしてほしいことを訴えたのだと思います。



### 3 女性管理職の育成・登用のためのポジティブアクション

・第3段階に進むためにはポジティブアクション(積極的改善措置)も必要です。差別をしない、機会を均等に与えるだけではなく、特別な取組により変化を速めるために時間を買う手法です。資生堂では、評価・登用の場面では女性優遇はしません。女性が早期に育成するため、管理職候補の女性については一人別にOJTや異動(異なる仕事・異なる職場の経験)の計画を立てて取り組みを強化しています。

### 4 最後に女性の部下を持つ管理職の皆様をお願いしたいこと

・「女性の部下をどのように扱ったらよいか自信がない」という管理職がいます。基本は男性部下と全く変わらないということです。妊娠中の母性保護と子育てとの両立については配慮をお願いしたいと思いますが、それ以外の配慮は一切必要ないということです。

・配慮の仕方は個人の状況に応じジャストフィットする配慮をしていただきたい。子育て中の女性であっても、ここぞという時には家族やベビーシッターに子どもを託して残業する体制を作ることには当然だと思います。残業を伴うからという理由で責任のある仕事を子育て中の女性に与えないのは問題で、大きすぎる配慮は成長の障害になります。

## 5 女性の皆さんへ

「自分よりさらに若い世代の女性たちが成長し、活躍することを手助けしていただきたい」と思います。先輩からのバトンを次の世代に引き継ぐのが、私の役割だと思っています。皆さんも、自分のために頑張るのはもちろん、後輩たちのロールモデルやメンターになっていただきたいのです。自分たちが納得する生き方や働き方を後輩に見せ、経験を語り、相談相手になったりしていただきたいと願っています。

働いている女性達へ
キャリアづくりをあせらない
出産は先に延ばさない
育児・介護・夫の転勤などの理由で仕事をやめてはいけな
夢をあきらめない

女性を部下として持つ上司として
<p>●女性の部下をどのようにあつかってよいかわからない</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>①育成は男性と全く同じ(チャレンジングな仕事、異動)</li> <li>②妊娠中・子育て中は、ジャストフィットの配慮を</li> </ul>
<p>●女性自身が管理職になりたがらない</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>①女性の活躍に対する期待が伝わっている</li> <li>②女性のロールモデルを身近にいる</li> <li>③若い時から仕事の面白さを体験している</li> <li>④管理職のワーク・ライフ・バランスが実現している</li> <li>⑤女性自身の意識改革</li> </ul>



## インワーズ博士へのインタビューを行いました 2012年7月17日(火)

## &lt;Carrie Y. Inwards, M.D.のプロフィール&gt;

病理学・准教授：Mayoクリニック医学部  
 コンサルタント：ミネソタ州ロチェスター市Mayoクリニック、医学病理学、解剖病理学、整形外科部門

## &lt;問7&gt;

日本では多くの女性医師が、自分たちの職業を発展させ、ガラスの天井を突き破ろうと努力しています。先生は何度か日本に来られていますが、それについて、どう思われますか。米国ではいかがでしょうか。

## &lt;インワーズ博士&gt;

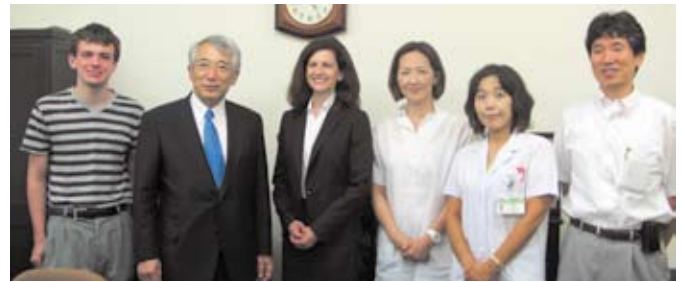
米国でも同じことが起こっていて、我々も同じように努力しています。それは、家庭と職業のバランスを取りながらも、成功することにつながります。男性も女性も若い世代は、私の世代とは少し異なるアプローチを取っています。我々の世代が、上司や雇い主の要求に対して取った態度は、常に「はい」ということでしたが、現在は少し違います。若い世代は何らかの制限を設けようという意識がもっと高いのです。古い世代は、そのことに不満を持つこともあります。もし共働きの家族が仕事を続けていくなれば、制限が必要です。一般的に、多くの男性は仕事でも家族でも成功していますが、それは、家庭で家族の世話のほとんどを女性がやってきたからです。もし女性がガラスの天井を突き破ろうとすれば、彼女たちには、男性および社会からの支援が必要となります。柔軟性のある人々は、実際にそうして、育児と仕事を両立しています。職業とは別に、自分の生活のためにもっと時間を欲しがりたい人もいます。人々がもっとバランスの取れた生活を送ることが、誰にとっても、社会にとっても、より健全なのです。

我々がガラスの天井を突き破るためには、もっと多くの女性が、意思決定をする地位につき、リーダーシップを取る役

割を担う必要があります。それが実現したときに、すべての人にとって、仕事と生活のバランスをうまく考え、女性の成功を妨げる変化を避けるような決定がなされる。それ故、私は、もっと積極的に関わっていく機会を求めるとともに、若い女性たちを励ましています。なぜなら、それがとても大事なのですから。小さな委員会のメンバーになることから、役員会の議長を務めることまで、さまざまな範囲があります。

もし女性がそこにいなければ、意見を聞いてもらったり、物事の進め方に影響を与えたりすることはできないのです。たやすいことではないかもしれませんが、何もしなければ事態はもっと悪くなります。もし我々が何らかの形で関わっていかなければ、我々の娘の時代には、時計は逆戻りしてしまいます。私の母の世代は、男性に大きく依存するような状況であり、自立する機会が欠けていました。私の娘の世代は、そういった状況を実際に見ていないので、選択肢がないということがどれほど困難であるかを理解することができません。

何年もの間に大きく進歩してきたのですから、それをそのまま正しい方向に進めていくように働きかけなければなりません。たいへんな仕事ですが、反対の方向に行ってしまうと、それを元に戻すのは簡単ではありません。変化は大きな船のようなものです。時間をかけてゆっくりと回っていきます。だから、人々は忍耐強くあらねばならないのです。



## フューチャーステップ（短時間勤務）研究員及び研究支援員雇用事業を利用された皆さんの研究成果発表会を行いました。

今年で3度目の募集を行い支援を受けられた今年度の11名全員が発表を行いました。この成果発表会は、支援を受けられた研究者の研究成果を発表していただくことと、研究者相互の研究交流を図ることを目的に公開で実施しました。

6か月から1年という短い期間ですが、学会発表や論文等の業績を上げている研究者が多く、フューチャーステップ研究員・研究支援員の両制度について、出産・育児により研究等を中断することなく進めるために大きな役割を果たすと考えられます。

日時：3月2日(土) 9:00-11:00 場所：基礎3階会議室



### <フューチャーステップ研究員・研究支援員利用者及び研究テーマ>

- |                                 |   |
|---------------------------------|---|
| ・井上 美帆 フューチャー・ステップ研究員(麻酔科)      | 診断群分類(DPC)データを用いた小児の術後疼痛管理の現状調査                                 |
| ・牛込 恵美 フューチャー・ステップ研究員(内分泌代謝内科学) | 糖尿病患者における家庭血圧の重要性、合併症との関係など                                     |
| ・永田 真帆 フューチャー・ステップ研究員(眼科)       | 眼表面における幹細胞関連因子の発現   |
| ・峠岡 理沙 助教(皮膚科学教室)               | 皮膚の炎症反応における血小板の役割の解明と血小板機能制御による治療法の開発                           |
| ・中村 直美 大学院生(皮膚科学教室)             | 自然炎症がアトピー性皮膚炎の発症と慢性化に果たす役割の検討                                   |
| ・時田 美和子(馬杉) 学内講師(生体構造科学)        | 代謝型グルタミン酸受容体サブタイプ7 遺伝子欠損マウス(mGluR7KO)における性行動および攻撃行動の異常のメカニズムの解明 |
| ・高浪 景子 プロジェクト研究員(生体構造科学)        | エストロゲンによる痒覚(かゆみ)調節機構の解明   |
| ・張 嘉 プロジェクト研究員(薬理学教室)           | メタボリックシンドロームにおけるNOX1/NADPHオキシダーゼの機能解析                           |
| ・徳平 夏子 助教(麻酔集中治療部)              | 集中治療患者における急性肺障害治療   |
| ・中司 美奈 病院助教(眼科)                 | TACSTD2タンパクによるクローディングタンパク分解抑制のメカニズムの解明                          |
| ・上田 紗弥 助教(泌尿器外科学教室)             | 前立腺がんにおけるアンドロゲン依存的GRP遺伝子発現制御機構の解明                               |

## ●医学科卒業生の就業状況調査を実施しました。

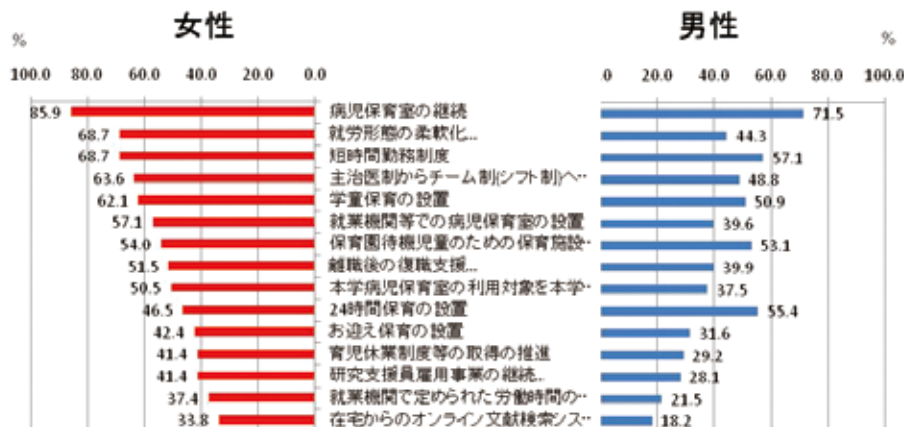
平成22年度から3年間、文部科学省の補助金により女性医学研究者の支援事業に取り組んできました。「病児保育室の設置・運営」「研究支援員雇用事業」やフューチャー・ステップ研究員（短時間勤務）制度の試行などのモデル事業を行ってきましたが、その一環として医学科卒業生の就業状況調査を実施しました。

昭和54年度～平成20年度の30年間に卒業された27歳～56歳の男女で住所が明らかな2,465人を対象とし、622通（男性424人、女性198人）の回答をいただきました。調査にご協力いただきました学友会並びに卒業生の皆様に感謝いたします。

この調査の主な目的は女性医学研究者支援ですが、本学卒業生の卒業

後の就労のみならず、就労に関わる意識を調査し、今後の男女の医師及び研究者の育成に役立てることも視野に入れて調査したものです。詳細は概要ならびに調査報告書をご覧ください。

Q32 女性医師・研究者が仕事を継続するために重要と思われること。



## 病児保育室「こがも」平成25年度登録のお知らせ

平成25年度の病児保育室事前年間登録を受け付けております。

登録を希望される方は、事前登録票にご記入いただき、E-mail、FAXまたは学内便により病児保育室までお申し込みください。

事前登録票は、ホームページよりダウンロードしていただき、ご利用ください。

お問い合わせ先：京都府立医科大学 病児保育室 こがも

Tel/Fax: 075-251-5272/E-mail: kodomo@koto.kpu-m.ac.jp URL: <http://www.f.kpu-m.ac.jp/j/miyakomodel/>



## 平成25年度京都府立医科大学 看護実践キャリア開発センター公開講座のお知らせ

日時：平成25年5月11日（土）13:30～16:00

場所：基礎医学学舎1階第2講義室

内容：「私の復職と子育て」

「保育園に入った後の子どもの健康管理のポイント」

「子どものこころが育つ働き方、暮らし方

～乳児期から思春期に希みを～

小林 留加 京都府立医科大学附属病院 副看護師長

三沢あき子 京都府立医科大学 病児保育室 副室長

小児科学教室 併任講師

有井 悦子 有井小児科医院 院長

京都造形芸術大学芸術学部子ども芸術学科 教授

## 「女性医師・研究者等支援相談窓口」のご案内

男女共同参画推進センターでは、キャリア形成やライフイベントとの両立や身近な悩み相談をお受けする相談窓口を開設しています。是非ご利用ください。

女性医師や当センター運営委員のメンバーなどが相談に応じます。

男女共同参画推進センターe-mail: [miyako@koto.kpu-m.ac.jp](mailto:miyako@koto.kpu-m.ac.jp) TEL: 075-251-5165 詳細は、HPをご覧ください。

### 編集後記

卒業生の就業状況調査報告を漸くまとめることができました。何かを始めるとき目標と何が課題かを明確にすることはとても大事なことで改めて気づかされました。ご講演の中で岩田氏が引用されたリーダー像、「本当に何かを望んだとき、宇宙のすべてが協力して夢の実現を助けてくれる」があります。本学の男女が共に十分に活躍でき、そのことが地域医療の発展へと反映されていくことを心から願っています。

## 男女共同参画推進センター

〒602-8566 京都市上京区河原町通広小路上ル梶井町465

電話 (FAX) : 075-251-5165

Eメール: [miyako@koto.kpu-m.ac.jp](mailto:miyako@koto.kpu-m.ac.jp)

URL: <http://www.f.kpu-m.ac.jp/j/miyakomodel/>