

平成29年度 ワーキンググループ報告

日本国内で核医学診療に従事する女性の現状と課題

大野 和子¹
川本 雅美⁵

内山 眞幸²
吉村 真奈⁶

塚本江利子³
三宅可奈江⁷

奥山 智緒⁴

¹京都医療科学大学

²慈恵医科大学

³セントラルCIクリニック

⁴滋賀県立総合病院研究所

⁵ゆうあいクリニック

⁶東京医科大学

⁷京都大学

要旨: 日本核医学会「なでしこの会」(女性核医学診療従事者の会)は2012年の発足後、職種の垣根を越えた会員相互交流と先輩会員による若手会員の悩み相談を継続してきた。これらの経験を通して、種々の困難な立場に置かれている会員が一定数存在することが明らかとなった。核医学診療に従事する女性が今後も積極的に核医学診療の発展に寄与するために、改善が必要な問題を抽出することを目的として、アンケート調査を実施した。その結果、206名の回答を得た。女性の上司が多いこと、育児休暇を取得できている、職場のハラスメントが他職種の調査結果より低い等の女性が働きやすい環境は整っていた。しかし、学会活動へのサポートは不十分であり、育児休暇取得は昇進の妨げになると回答した者も多かった。これらは今後男性の学会関係者も交えて改善策を講じるべき課題と考える。

Key words: work-life-balance, workwomen in nuclear medicine

■ 序文

日本核医学会「なでしこの会」(女性核医学診療従事者の会)は2012年に学会理事会の承認を得て開設された。核医学医師としての経験が長い女性医師が中心メンバーとなり、日本核医学会総会の都度「なでしこの会」企画セッションを設け、職種の垣根を越えた会員相互交流と先輩会員による若手会員の悩み相談を継続してきた。これらの経験を通して、研究に邁進する会員が存在する一方で、学会参加も困難な立場に置かれている会員が一定数存在することが明らかとなった。

核医学診療に従事する女性が今後も積極的に核医学診療の発展に寄与するために、改善が必要な問題を抽出することを目的として実施した。併せて、問題解決に向けた支援のありかたを提案することも目的とした。

■ 対象

日本国内で核医学診療に従事する女性の医師、診療放射線技師、看護師等を対象とした。

■ 方法

① 質問紙を用いたアンケート調査の実施

2018年6~8月にアンケート調査を実施した。質問は、仕事の内容(放射線被ばくへの不安を含む)、職場環境、研究会・学会への参加、ワークライフバランスに関連する50項目とした。アンケートは、「なでしこの会」のメーリングリストを利用した実施と、所属する病院責任者の許可が得られた全国47病院で核医学診療に従事勤務する女性スタッフへ配布した。病院内の連絡は回答者が負担に思わないように診療科の事務職員等が担当するように依頼した。解答用紙の回収はメールまたは郵送とし、個人が回答しやすい方法を選択できるようにした。

② 女性医療従事者に対する他学会と行政の取り組み調査

Women in Society of Nuclear Medicine & Molecular Imaging (WINM)、厚生労働省、日本循環器学会と日本消化器病学会のHPと学会誌を閲覧し、他学会の女性のための取り組みを調査した。

連絡先: kakochan@kyoto-msc.jp
京都医療科学大学 大野 和子

©2019 Japanese Society of Nuclear Medicine



③倫理面に配慮するために、アンケート実施前に京都医療科学大学倫理委員会の承認を得た(承認番号 RE-EC1803)。

■ 結果

①質問紙を用いたアンケート結果

206名から回答を得た。質問ごとの個別の回答を Supplementary Fig.1 に示す。主な回答としては、常勤者が回答者の88%を占め、女性上司がいるとの回答は90%に上った。また、現在の職場に58%が満足していた。キャリア面では、全体の81%が年1回は何らかの研究学会に参加していた。有給休暇は74%が容易に取得でき、育児休暇は対象者の78%が取得できていた。ハラスメントについてはパワーハラスメントを29%、セクシャルハラスメントを14%が経験していた。

放射線被ばくへの不安と育児休暇の取得については医師、看護師、診療放射線技師等の職種間でも比較したが、職種による差は認めなかった(Supplementary Fig.2)。

②他学会の女性会員に対する取り組み調査結果

1. WINM(<http://www.snmmi.org/WINM>)

核医学診療に関与するあらゆる女性の会と定義し、医療従事者だけでなく核医学関係の企業に勤務する女性も参加している。専用のホームページ運営、インスタグラムによる情報発信を行い、総会時にはキャリア支援、勤務上のリスクコミュニケーション技術の向上など女性の活躍を支援するセミナーを開催している。男性も参加できるが実際の男性参加者は調査した範囲では認めなかった。

2. 日本消化器病学会

女性医師・研究者の会があり(<https://www.jsge.or.jp/wgdsc/pdf/comment201611.pdf>)代表世話人や監事を置き、会報誌を発行している。会計も独自に行っている。入会は別途会員登録が必要。2002年からは総会時に女性医師・研究者の会の企画によるセッションが開始された。同セッションには男性医師も一般セッション同様に参加している。セッションは途中でtea breakがあり、交流会も兼ねている。また全国の各支部にも女性医師の会が設置されつつある。

3. 日本循環器学会

2014年に、日本循環器学会男女共同参画委員会から女性循環器医の勤務環境改善のための提言を発表した。(<http://www.j-circ.or.jp/information/kyodo/pdf/overview/teigen.pdf>)

1) 出産・育児・介護との両立支援、2) キャリアアップの支援の必要性を述べ、具体的には、学会託児サービス、復帰・キャリアアップ研修、女医同士の交流会、総会での女性座長増員促進、女性社員の増員推進を提言している。

4. 厚生労働省

2014年に「女性医師のさらなる活躍を応援する懇談会」を設置し、年度ごとに1~2大学が懇談会の提言に

添った取り組みを展開し、報告するようになった。過去の参加大学は、名古屋大、東京女子医大、岡山大、久留米大、佐賀大、広島大であった。2018年からは、懇談会を発展させた形の、「先進的な女性医師及び介護・育児を行う男性医師等キャリア支援策全国展開事業」を発表し、各都道府県、医学部を有する大学、医師会などに、「都道府県女性医師等キャリア支援連絡協議会」(https://www.ajmc.jp/pdf/jyoseiishi_20181102-7.pdf)の開催を呼びかけている。

■ 考察

今回のアンケートは、「なでしこの会」のメーリングリストとその中心メンバーの個別の参加呼びかけによったが、調査参加を依頼した全病院から快く協力を得ることができた。全国の会員からほぼ地域差なく収集することができた大きな要因になったと考える。また、看護師の回答が全体のほぼ半数を占めたが、「PETに従事する看護師の会」の賛同を得たことが大きく影響した。この会はPET診療に関与する看護師との交流意図のある全職種に開放されており、日本核医学会および「なでしこの会」としても、今後できる限りサポートをすべき会と思われる。

核医学診療の知識が身につくことが良い点との回答が多かったことや育児休暇の取得が充実していた。これは我々の領域の職場教育が充実していることに加えて、女性に理解ある上司が多い結果ではないかと推察する。ハラスメントについての発生割合はパワーハラスメントが29%、セクシャルハラスメントが14%であった。パワーハラスメントについては厚生労働省の職場のパワーハラスメントに関する実態調査について(平成28年度 <https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000165756.html>)に詳細な報告が記載されている。この中で、ハラスメントは平成24年度の前回調査での発生率25.3%から32.5%へと増加したことが報告されている。また、従業員数1,000人以上の大企業ではハラスメントに対する職員研修を100%実施していたが、従業員99人以下の中小企業では研修の割合は低く、社内相談窓口整備も不十分としている。今回の調査結果は29%と全国平均より低かった。しかし、対処方法は6割以上が耐えた、と回答しており適切な相談窓口が職場に整備されていないことが推察できる。大企業に匹敵する従業員数の病院は限られており、環境改善には各地で開催している研究会等を利用した男女を対象とした教育講座の開催も有効ではないかと考える。また、全体の約7割が、将来家族の介護が必要になった場合には働き方を変えざるを得ないだろうと回答していた。これについては、「なでしこの会」のコアメンバーで介護経験のある者が中心となり、経験を交えた適切な情報を伝えていきたいと思う。

なお、当初は100名ほどの回答を予測していたが、想像以上に、回答者が多かった。この背景には、現状を明

らかにしたいという思いだけでなく、今回のアンケートでも可視化できない無言の我慢が潜んでいる可能性もあると受け止めている。例えば、52%が育休や介護休暇を取得すると退職前の地位が補償されないと思う、と回答していたことなどは、職場の厳しい一面をあぶり出した可能性がある。2017年の日本核医学会総会中に開催された「なでしこの会」で実施した核医学診療に関係する多職種の人々によるグループワークの定期的な開催が有効な対応策の一つになると考えている。

他学会の取り組み調査では、WINMの取り組みは女性特有の問題に限定せず、キャリアプランのための有効な方策を考える場を設けていることと、核医学に関与するメーカー、研究所スタッフも同じ枠内のメンバーとして受け入れていることが日本とは大きく異なっていた。利益相反を心配する意見があるかもしれないが、まだまだ数が少ない女性の核医学診療関係者の継続的な発展という視点から考えれば、WINMの考え方はより実際の

な効果を狙っているといえる。また、日本循環器学会が学会の主たる取り組みとして女性医師の就労を継続的に検討する場が設置されていたことは、核医学領域でも参考にすべきだと考える。消化器病学会のような、分科会的な組織にまで発展させるかについては、今後の状況に応じて検討する内容と思われた。

■ 結語

女性核医学診療従事者は高い知識欲を持ち、比較的整備された環境下で診療に従事していた。しかし、彼らが継続的に活躍するためには、「なでしこの会」を含む学会の継続的なサポートと、本人および周囲の人々の意識改革が必須である。

■ 利益相反開示

利益相反なし

Current Situation and Issues of Women in Nuclear Medicine in Japan

Kazuko OHNO,¹ Mayuki UCHIYAMA,² Eriko TSUKAMOTO,³ Chio OKUYAMA,⁴ Masami KAWAMOTO,⁵ Mana YOSHIMURA,⁶ Kanae Kawai MIYAKE⁷

¹ *Kyoto Collage of Medical Science*

² *The Jikei University*

³ *Medical Cooperation Teishinkai Central CI Clinic*

⁴ *Shiga Medical Center Research Institute*

⁵ *Yuai Clinic*

⁶ *Tokyo Medical University*

⁷ *Kyoto University*

Women physicians, scientists and nurses are addressing many problems encountered in the practice of their chosen fields. We carried out a survey of the women working in the nuclear medicine field. Two hundred and six professionals answered this questionnaire. The findings of our survey were that we have many female bosses (experts), a low number of sexual harassment issues and enough parental leave. Many members work very hard to practice in this field, but they do not have enough support from their hospitals or research centers, to join medical conferences. And almost a quarter of those surveyed thought it is hard to improve their careers after taking parental leave. A change of perception in how their male colleagues and counterparts regard women in the field of nuclear medicine is required. This change, along with women having a clear and realistic career plan are fundamental answers to the issues faced by women in nuclear medicine.

Key words: work-life-balance, workwomen in nuclear medicine