

## 医心 伝心

# 女性の活躍推進法、いよいよスタート

県医師会常任理事 種部 恭子

平成27年8月28日、女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（女性活躍推進法）が国会で成立しました。内容をご存じでしょうか？

法の施行に伴い、平成28年4月1日から、従業員301人以上の企業や組織・団体は①自社の女性の活躍に関する状況把握・課題分析を行い、②その結果を踏まえた行動計画を策定し、その社内周知と公表を行い、③行動計画を策定した旨を都道府県労働局へ届出し、④女性の活躍に関する状況の情報を求職者が閲覧できる形で公表する、ということが義務づけられます。具体的には、女性の採用率、意思決定の場における女性比率、勤続年数の男女差、長時間労働の削減などに関する現状を調査・分析し、目標設定を行い、目標達成に向けた取り組みを明記した行動計画を作成し、求職者が閲覧できる形で公表しなければなりません。有価証券報告書には女性の役員比率等の記載が義務付けられ、公共調達でも生産性・持続可能性の高いワークライフバランスを推進する企業にインセンティブ付与がなされます。ダイバーシティを名実ともに実践している組織が「見える化」されることにより、女性が企業や組織を選ぶ時代が来たということで、裏返せば、女性が活躍できる組織に優秀な人材が集まる可能性が期待できます。

もちろん病院も女性活躍推進法の対象です。労働や組織のマネジメントが透明で、生き生きと活躍する女性が「見える」病院に、人材を集めるチャンスでもあります。しかし、「活躍が見える」と

なると、組織が旗を振るだけではなく、女性医師自身の仕事への姿勢も問われます。

国の第4次男女共同参画基本計画を策定した専門調査会で、最も女性の活躍が遅れている科学技術分野の議論をしている際に、一緒に委員を務めていた勝間和代氏は、「企業や組織はリケジョへの投資はしない」とスパッと言いきりました。理由は、「リケジョは、子どもの教育や進学に傾倒し、せっかく支援し投資した分の回収ができないことが明らかだから」だそうです。それはリケジョに求められる働き方と評価の物差しが他分野と異なることによるバイアスだ、と反論しましたが、確かにそういう女性医師も時々いることを思い出し、それ以上突っ込めませんでした。しかし、十分な活躍の場が与えられ、仕事に正当な評価がなされ、責任ある立場とアンガージュマンに自身が医師として働く意義を見出せたら、子どもの習い事やお受験には目が行かないかもしれません。タマゴよりニワトリが先。場は人を育てると思います。

医師の女性比率は20.4%、医師国家試験合格者の女性比率は31.5%。日本医師会の女性役員比率は5.9%、役員を選ぶ立場にある代議員においては、女性はまばら。代議員の女性比率が増えてこそ本物。つまり、都道府県・郡市医師会役員の女性比率を上げることが先決課題です。常に女性の人材を発掘・登用する取り組みが行われることと、女性医師自身が誇りを持って社会を変えていくことに意義を見出してくれることを、期待しています。