



# Diversity & Inclusion

～ “いのちのつながり” に貢献する医療、研究のために ～

## One Health 座談会

### ポストコロナ時代に向けたダイバーシティ研究環境とは？

新型コロナウイルスの流行に伴う初の緊急事態宣言が出された2020年春以降、在宅勤務と保育園の休園や小中学校の休校などが重なったことで、女性へのケア労働負担の偏重が仕事の成果を創出する上で大きな障害になっている現状が浮き彫りになりました。多くの女性医師・研究者も例外ではなく、女性研究者の論文数の減少という形で顕在化しています。

一方で、新型コロナの影響で広がったテレワークやオンラインによる学会の開催などは、通勤や出張による時間的、精神的な負担の軽減につながり、男女を問わず多忙な就業・研究環境の変化につながる可能性も見えてきました。

そこで今回、本事業の連携機関の医師・研究者がポストコロナ時代のダイバーシティ研究環境を考える上でどのようなことが焦点なのか、何が大切なのか話し合いました。  
(構成: 木村麻紀 / ジャーナリスト)

#### —— 参加者紹介(敬称略) ——



日本医科大学大学院  
生化学・分子生物学(代謝・栄養学)  
教授 大石 由美子(司会)

群馬大学医学部卒。東京大学医学部循環器学科、カリフォルニア大学サンディエゴ校、東京医科歯科大学准教授を経て現職。1児の母親。



日本医科大学  
武蔵小杉病院 放射線科  
講師・医局長 関根 鉄朗

日本医科大学大学院卒(医学博士)。スイス・チューリヒ大学などを経て現職。二児の父親。



日本獣医生命科学大学  
応用生命科学部食品科学科  
准教授 奈良井 朝子

東京大学大学院農学生命科学研究科卒(博士)。日本獣医生命科学大学応用生命科学部食品科学科助教、講師を経て現職。二児の母親。



アンファー株式会社  
主任研究員  
波間 隆則

2015年に日本医科大学形成外科教室とのメカノバイオロジー研究を応用したPanasonic「頭皮エステスカルプDメカノバイオ」を共同開発。現在も同教室との特定臨床研究を続ける。三児の父親。

### ワークライフバランスは向上 モチベーション維持に課題も

**大石** まずは、自己紹介を兼ねて皆さんのコロナ禍でのワークスタイルの変化についてお聞かせください。

**関根** 放射線科で医局長として一般的な臨床業務を行うとともに、大学講師として研究や大学院生指導をしています。妻は一般企業で研究職として勤務しており、子どもは小学1年生と保育園年中の息子二人。今秋に第三子が生まれる予定です。

院内カンファレンスのほとんどが中止となり、臨床医との

ディスカッションの機会が大幅に減ってしまいました。他大学ではウェブカンファレンスや遠隔読影のシステムを改善した事例を聞いており、本施設で実施できていないことに焦りを感じています。

一方、会議や学会がオンラインに移行したことは本当に有難いです。子どもの送迎など忙しくなる夕方の時間帯の会議でも視聴して内容を確認できますし、遠方の学会移動がなくなったことで家族への負担を軽減できます。

**奈良井** 大学では研究と教育活動に加えて、大学の広報業務も仕事上大きなウエイトを占めています。夫は別の大学で教員をしています。子どもは小学6年生と3年生の二人。登校禁止になった時、弁当作りは大変でしたが、留守番ができるようになって家で過ごしてくれました。普段だと近くに住む義父母に子ども達のことを頻繁に見てもらっていたのですが、コロナの重症化リスクが心配で、子どもたちには負担をかけましたが頑張ってもらいました。

夫と二人で時々、半日休みや在宅勤務を入れましたが、私自身は職場のほうがパソコン環境も良くて資料も揃っていたので、ワークスタイルはほとんど変えずに過ごしました。授業がオンラインになったことで、教材づくりには時間を要するようになりました。

**波間** 私は妻と中学1年生の長女、小学4年生の長男、小学1年生の次女との五人家族。妻は専業主婦ですがワンオペでは回らないので、朝はできるだけサポートするために小学1年生を学校まで送り届けています。今までは「定時」という概念がありましたが、最近ではテレワークや時差出勤などによって「できる範囲で出勤」に変わってきました。個人的にはワークライフバランスは格段に良くなりました。また、夜中でも早朝でも連絡はできますので、思いついた時に備忘録として相手に送っておくといったこともしやすくなりました。

一方で、自己管理を求められますので、自分を律しないとモチベーションを保ちづらいと感じることが増えました。今この状況だからこそ、仕事との向き合い方について根本的に考えなければならぬと思っています。

**大石** 皆さん毎日をきちんとマネージしていらっしゃるのが素晴らしいですね。関根先生からはオンラインになって学会に出向く必要がなくなって楽になったというお話が出ましたが、研究って言うてみればやらなくても誰にも咎められませんし、具体的な数値目標もありません。そうした中で、波間さんがおっしゃっていたモチベーションをどのように保つかという点についてはいかがですか。

**関根** 現所属施設の放射線科で研究を行っている者が少ないので、学会などで外部の人たちと対面でのディスカッションができないことに閉塞感を覚える面はありますね。アポイントを取るまでもないけれども、ちょっとした情報交換や雑談をきっかけに予想外のアイデアが出てくるといったことがなくなっています。個人的には、そろそろ正常化して欲しいところです。

私は元々、同級生や臨床医の先生方の期待に応えたいという思いをモチベーションにして放射線科を志したところがあります。あいつに頼むといい答えが返ってくる、と言われるのが嬉しい。共同研究者の役に立つことをやることに幸せを感じますし、モチベーションになっています。

**奈良井** オンラインの導入によって、共同研究者との研究は進めやすくなりました。資料を印刷したり足を運ばなくても簡単に情報交換やディスカッションができますし、共同研究者の存在はモチベーションになっていますね。コロナが終息したら対面が復活すると思われませんが、学会も研究もオンラインとのハイブリッド化を進めていくと、研究情報の発信などが促進されるのではないかと期待しています。

私は食べたものが身体でどのような機能を発揮するか、さらにその機能を発揮させるための調理加工方法について研究していますので、自分の仕事は子どもへの食育にもつながると思っています。大学職員である以上、学生への教育サービスを疎かにできませんので、学生に向けても伝えることを意識しています。

**大石** コラボレーターがいることは、確かにモチベーションになります。小さな子どもたちにも、最終的には自分の研究の意義を伝えたいですね。

**波間** 若い社員の意識において、自分の時間を有効に使いたいと思っているので、成果と結果さえ出せば自由に時間を使っていいという企業文化に変わってきています。最近では企業のマネジメント層が若返ってきており、文化の変化が加速していますね。うちの社長も、あまり時間に縛られずに、結果を出すためにはどう時間を使うべきか考えるようにと常々言っています。

## 個々人に合ったワークスタイルで成果を出すために

**大石** ぜひ大学にもそういった考え方を注入してほしいです(笑)。私自身は、土日や夜中には連絡しないようにしています。在宅であっても、ある程度の時間管理は必要ではないかと思うのですが、いかがですか。

**波間** これは、個人の仕事との向き合い方によって異なると思います。きっちり分ける人もたくさんいますし、その逆の人もいます。当社では、新型コロナウイルス流行前までは連絡ツールがメールか電話ぐらいしかなくて、メッセージ

が来たら返さないといけないという潜在的な強迫観念のようなものがありました。しかし、現在はマイクロソフト365を導入してTeamsで仕事していますので、すべての情報のやり取りはチャットベースになりました。このツール導入によって返信の緊急性や重要性を理解して、**お互いの感覚を捉えながらうまくそれぞれの個人に合ったスタイル**ができてきました。

もう一つ、オンラインだと子どもの声が聞こえたりして家の様子が少し分かりますよね。**会社にいるだけでは分からないその人の背景を理解**することができます。このオンラインを使ったコミュニケーションが一般化したことは、実は重要な機会を得たことだと思っています。

**大石** 今はコロナ以前の人間関係をベースに仕事が進んでいる感があります。この人ならなるべく早く返事したほうがいい、といったこともありますが、**そのあたりはどうされていますか。**

**波間** ありますよ、でも強要はされませんし、私も強要はしません。オンラインによるコミュニケーションだからこそ、相手の状況や気持ちをおもんばかって行動することが、これまで以上に大切になっていると思います。

## 家庭のこと、話していますか？

**大石** 休日や時間外は返事しなくても良いといったような暗黙の了解があると摩擦が起きにくいと思いますが、**例えば男性医師が家事のために退勤する**ということが上司から理解されなかったということも聞きます。

**関根** 現所属施設の放射線科は、半数以上が共働き未就学児持ちです。また、私の下の世代の男性放射線科医師の多くは共働きです。放射線科は当直が少なく、最近では保育園や学童などの社会的な仕組みも整ってきているので、医師の配偶者であっても仕事が継続しやすくなってきています。こうした傾向は放射線科に限った事ではありませんし、5年後には男性医師が育児や介護といった家事家庭の事情のために早退したり勤務時間の都合を付けたりする退勤するのは当たり前になるでしょう。これまでは当科で共働きをしている医師は主に少数の女性医師に限られていました。そのため、それらのメンバーの家庭の事情による早退などがあっても男性医師でサポートすることで回ってきました。しかし、これからは少し難しくなるかもしれません。

他の女性医師の多い一部の科では、このような問題が早

くから顕在化していますから、話し合いの機会を持ち、ある程度の方針を示しているようです。しかし、放射線科を含む多くの科では、大きな問題点として認識されていません。さらにそもそも、**同僚や上司との話し合いの機会がありません**。多忙な中で話し合いの機会を取ってもらうことそのものが自己主張となりますので、なかなか難しいです。妻を見ると、一般企業は上司とのコミュニケーションを非常に密に取っており、羨ましく思います。

**奈良井** 関根先生のお話を伺っていると、昔の女性か思っていたことを思っていらっしゃるんだなど実感します。うちでも男性からそのような話を聞きます。**同僚だけでなく、上司部下も含めて普段から会話することが必要**だと思います。

以前に、介護で大変な思いをしている男性と一緒に仕事をしていました。朝一番にお互いに家庭で抱えている諸問題をざっくばらんに話して、聞いてもらってというのが正しかったかもしれませんが、それから仕事をする、という毎日でした。こうして普段から、仕事以外で困っていることや考え方を理解できていると、何かと相談しやすかったです。

波間さんから相手を思いやるという話がありましたが、私たちは家庭も含めて色々な背景を持って仕事をしている人間ですので、家庭のことも含めて話せる環境づくりを心がけています。現在は部下に3歳の子どもを持つ女性がいるのですが、両親が遠方で頼れない環境で、彼女とは仕事以外にも子育ての話などで盛り上がるので、学生から引かれているぐらいです(笑)。

**木村** それぞれの事情に合った柔軟な働き方を進める上で、定期的な話し合いができるのが理想ですが、**医師・研究者の方々は仕事柄なかなか難しそうです。コミュニケーションを円滑にして相互理解を深める上で、工夫の余地はありそうでしょうか。**

**大石** 私の部下で、コーヒーがないと仕事ができないという人がいました。さすがに医局の予算でコーヒーメーカーを買うことはできないので、私がポケットマネーでエスプレッソマシンを買ったことがありました。コミュニケーションの促進を狙ったわけではなく、コロナ禍の今は抑制的にならざるを得ないですが、コーヒーを介してコミュニケーションできるようになりました。

**関根** こうしたコミュニケーションは何か事が起きる前に行うのがいいのですが、同じ医局、同じ放射線科でも一年以上会わないという人がたくさんいる世界でもあります。

(苦笑)。フリーアドレスやコーヒースペースを設けたり、武蔵小杉の新病院は合同医局となり、ユニバーサルデザインで人同士が自然に交わる仕掛けを構築するなどありますが、男性は概して雑談下手で自己開示が苦手という面は否めないですね。

**奈良井** 学内に限ってですが、自分自身に時間があるときはメールだけで仕事の用件を伝えるのではなく、できるだけ相手の先生の研究室を訪問するようにしています。自分のことを話すだけでなく、相手の先生の状況もお聞きしたほうが良さそうだなと思う時があります。仕事の面だけで人を見ていて、うまくいかなかった時に失望などの負の感情が生まれやすいと思うのです。もし相手が何か問題を抱えている事情などが分かれば、寛容になれますし、仕事で助け合うこともできます。

関根先生のお話を伺いながら、若手の男性がもっと複数で集まって子育てや仕事について今回のような座談会で意見交換すれば、上司にも理解してもらえるきっかけや方法につながるのではないかと思います。共働きが増えているので、女性だけが家事、子育て、介護と仕事による二重苦、三重苦で疲弊しないために、男性の家庭に割く時間が増える傾向は加速していくと思います。柔軟な働き方を求めるのは女性だけでなく男女問わずの課題であると示すことで、新しい支援のきっかけになるのではないのでしょうか。

**木村** コロナ禍で変化したワークスタイルを踏まえて、ポストコロナ時代のダイバーシティ研究環境を実現する上で改善、検討すべきポイントを最後に伺えますか。

**大石** 会議の時間が夜遅いと、子育て世代にとっては致命的です。17時までにスタート、できれば17時までに終わるのがベストです。土日は避ける、早い時間にやるということですね。

**奈良井** 大学教員は時間の融通が比較的利く中で、勤務時間内外問わずメール対応等しているほか、論文の査読などタイムカードが表す在勤時間では測れない仕事も多いので、制度的には裁量労働制に持って行ってほしいです。また。コロナ禍でいつ誰が感染してもおかしくない状況下で、専門性が高く代わりの利かない仕事をしているプレッシャーが大きいので、専門性がさほど必要ない学内運営は一人だけに業務を集中させず、バックアップできる人材配置が必要です。情報共有できる仕事の進め方を個人としても行っていないと、組織としてのダメージが大きい

ということをコロナ禍で気づかされました。

**波間** 個人として仕事をするが増えたので、自分は何を成し遂げたいのかを明確にしないと、どうしても怠け心が自分を支配します。それは、自分に夢がないから。仕事を通じてどう成長したいか、どういう職種でキャリアを積んでいきたいか。ライフプランを作っていきたいかを考えることが増えました。こうした時間は貴重で、自分を見直しながら仕事を通じてどういう人間になりたいかを確認した上で、通常の業務に戻って仕事に向き合いたいと思っています。