成育 DIVERSITY PROJECT

Vol.1

つづける力を、みんなで支える。

声を届け、声が届く場所から、多様性は育つ

The Future of our Diversity

働く女性は、妊娠・出産、子育てといったライフステージごとに課題を抱えながらキャリアを歩み、またホルモンの変化といった特有の課題に直面することも多くあります。それらは、多様性として丁寧に向き合うべきテーマです。今回は、女性の健康とキャリア支援に長く携わる小宮ひろみ先生と、ダイバーシティ推進を担う松原圭子先生のお2人に、働き続けるためのヒントやこれからの組織に必要な視点についてお話しいただきました。

国立成育医療研究センター
女性の健康総合センター
小宮 ひろみ センター長

成育医療研究センター 研究所
ダイバーシティ研究室
松原 圭子 室長

小宮 ひろみ

国立成育医療研究センター
女性の健康総合センター センター長
女性総合診療センター 女性外科／婦人科 診療部長

山形大学 医学部卒業、医学博士。産婦人科医としての研修を経て、米国ベイラー医科大学にて研究に従事。2001年より福島県立医科大学で女性医療と女性医師支援に携わり、性差医療センター教授、男女共同参画推進本部 副本部長など要職を歴任。制度整備と環境づくりに力を尽くす。2024年10月に国立成育医療研究センターに新たに開設された女性の健康総合センターのセンター長を務める。

Interview & CrossTalk

Hiromi Komiya × Keiko Matsubara

ダイバーシティの発展が組織力を高める

松原先生

小宮先生ご自身、大学時代に子育てと仕事の両立で悩まれたと伺いました。具体的には、どのようなご苦労があったのですか。

小宮先生

医学部時代から女性医療や研究に興味があり、自然な流れで大学院に進みましたが、その頃に結婚と妊娠が重なり、復帰が叶いませんでした。妊娠・出産によってキャリアが閉ざされてしまうのかと、このとき非常に大きなショックを受けました。

その後、大学院を辞めて産婦人科に入局し、臨床のトレーニングを続けたものの、仕事も家庭も中途半端な気がして、何年も悩み続ける日々でした。当時は女性医師が少なく、ロールモデルがいない時代。それでも「辞める」という選択肢は持たず、「続けよう」と決めて踏ん張っていました。

松原先生

今では考えられないですね。

小宮先生

そうですね。その後、研究を指導してくださる先生との出会いを通し、再び研究に向き合う道が開け、当時小学校４年生だった子どもを連れて、米国へ留学しました。そこで痛感したのは、「自分から動かなければ何も始まらない」「言葉にして伝えなければ相手に伝わらない」ということ。テキパキと働く姿勢を身につけ、自信を取り戻したという意味でも、留学は人生の大きな転機になったと感じています。

当時に比べると女性が働き続けるための環境や意識は確実に前に進んでいますが、それで十分とは言えず、課題はまだ残っていると思います。

松原先生

「女性の健康」というテーマについて、もう少し広い視点で考えてみたいと思います。女性の健康とは、実際に何を指し、ダイバーシティという観点で、どう結びつけていけばよいとお考えでしょうか？

小宮先生

女性の健康は、五十嵐理事長もおっしゃるように、バイオ・サイコ・ソーシャル、つまり身体的・心理的・社会的な側面からみた総合的なウェル・ビーイングのことだと思います。

産婦人科医療や女性特有の疾患だけでなく、年齢やライフステージに伴う変化や精神面、社会的環境など、女性が抱えるさまざまな不調を総括して考える必要があります。

松原先生

女性の健康を多面的に考えると、体調だけではなく、生活・環境の違いもダイバーシティの一つと言えるかもしれませんね。

小宮先生

そう思います。誰もが常に 100％の力を発揮できるわけではありませんし、もともとのポテンシャルも違います。仕事や家庭に割ける時間も、人によってさまざまです。こうした違いを前提にした上で、女性が働き続けられる環境や働き方をどう整えていくのかを見直すことが大切です。

松原先生

一方で、「女性だから」とひとくくりにしてしまうことが本当に公平なのか、という思いもあります。男性もまた、不調を抱えながら無理を重ねてしまうことがありますよね。ダイバーシティの推進とは、単に多様性を認めることではなく、一人一人が最大限の力を発揮できるよう組織の仕組みを整えること。誰かひとりのトップスターを育てることが目的ではなく、組織全体の総合力を高めていく。そのために寛容で優しい組織づくりが欠かせないと感じています。

松原 圭子

国立成育医療研究センター
女性の健康総合センター
オープンイノベーションセンター準備室 室長
国立成育医療研究センター 研究所 ダイバーシティ研究室 室長

浜松医科大学卒業、医師・医学博士。小児内分泌疾患やインプリンティング疾患、臨床遺伝学の研究に携わり、分子内分泌学とデータサイエンスを基盤に、遺伝性疾患の解析や小児の発達に関する研究を進めている。国立成育医療研究センター分子内分泌研究部で研究員、上級研究員を経て、2023年より国立成育医療研究センター 研究所ダイバーシティ研究室 室長。

松原先生

小宮先生が組織の中で、今日までキャリアを続けてこられた原動力は何でしょうか。

小宮先生

やはり「思い」だと思います。そして「必死さ」。大事なのは、「キャリアを中断しない」という考え方です。つまり、継続していくこと。それが一番重要です。

そのためには、働き続けられる環境がきちんと整っていること。制度やサポートは徐々に整ってきてはいますが、それを上手に活用することが欠かせません。

そしてもう一つは、「キャリアを続けたい」という気持ちを持ち続けること。この二つがそろってこそ、女性が安心して働き続けられる社会が実現すると思います。

キャリアをつなぐには、「思いを持ち続ける」「辞めない」「離れない」という姿勢が大切です。育児休暇などで一度離れても、また戻ること。そして、制度や周囲の助けを活用しながら続けることが重要です。

松原先生

私は、研修医時代にダウン症のお子さんを出産されたお母さんから「私のせいですか」と問われ、言葉に詰まった経験が原点となり、女性のための研究者を目指し、女性を支えたいという思いを持つようになりました。

ダイバーシティ研究室の室長となった今は、40代で子どもを持つ女性から、「うまく働けない」という相談を受けることが少なくありません。産前・産後休暇や育児休暇などの制度である程度、支援が行き届きますが、子どもが中学生くらいになると、利用しにくくなる場面もありますよね。

小宮先生

例えば、支援体制や利用できるリソースをうまく活用してほしいです。支援が整っていても、それをうまく使いこなせなければ意味がありません。自分の状況に合わせて制度を活用することが大切で、子育ても同じです。まずは「助けて」と声に出し、必要な支援を自ら取りにいく姿勢が欠かせないと思います。

志の原点となった、それぞれのオリジン

声をあげる力と相談できる環境づくりを

松原先生

支援を「待つ」のではなく、自分から声を上げることが大切なのですね。

小宮先生

そのとおりです。「助けて」と言うこと、そして自分でも必要な支援を探すこと。この二つが大切です。誰かが困っていると分かれば、周囲も支援を差し出しやすくなりますし、自然に声を上げられる環境があることは本当に重要です。AIなどによる効率化も必要ですが、ひとりで抱え込まないことも、広い意味での効率化。「ここはお願いします」「手伝ってもらえますか」と頼ることも、大切なスキルだと思います。

松原先生

その環境づくりには、制度を整えるだけでなく、それを実際に機能させる管理職の姿勢が欠かせないと思います。個々の事情や変化を長い目で支え、柔軟に受け止め、アンコンシャス・バイアスに気付いて、学び続けること。そして、誰もが気兼ねなく支援を求められる雰囲気をつくること。こうした管理職の理解とマインドこそ、女性のキャリアを支える土台になると感じています。

小宮先生

おっしゃるとおりです。例えば、子育て中は思うように働けない時期もありますが、数年経てばまた力を発揮できるようになります。その「一時的に十分働けない時期」をどう支えるかが、その人の未来だけでなく、組織全体の力を底上げすることにつながります。

松原先生

そもそも、みんなが同じ働き方をできるわけではありません。意欲的に挑戦したい人もいれば、自分のペースを大切にしたい人もいます。体調や家庭環境、ひとりの人生の中でも働き方は変化していきますしね。

小宮先生

だからこそ、その多様性を認め合い、支え合うことが欠かせません。そうした環境があってこそ、一人一人が自分の力を最大限に発揮できるのだと思います。

松原先生

その土台にあるのが、困ったときに支援を求められること。そして、それを受け止める周囲の姿勢です。誰かが助けを求めていたら、自分ができることで手を差し伸べる。立場に関係なく、そうした気持ちを互いに持ち続けられれば、組織はもっと風通しのよい場所になっていくはずです。

インタビューの全文は
Web版でご覧いただけます。
https://deiproject.ncchd.go.jp/

実録！ 子育てと仕事 ── 毎日は、二人三脚で回る

2人のお子さんを育てながら仕事に向き合う中尾寛先生・佳奈子先生。
日々の暮らしの中で育まれてきた、お2人のチーム感をご紹介します。

中尾 寛

国立成育医療研究センター
総合診療部 在宅診療科 診療部長

京都大学　医学部卒業。東京大学大学院公共健康医学専攻修了。国立成育医療研究センター　総合診療部　在宅診療科診療部長として臨床・研究・教育を担う。

中尾 佳奈子

国立成育医療研究センター 研究所
分子内分泌研究部

京都大学　医学部医学科卒業。東北大学大学院 医学系研究科 博士課程修了。内分泌疾患を遺伝学的に探究し、臨床と研究を橋渡しする研究に従事。

Q1.

お子さんが生まれてから、働き方や時間の使い方で変わったことはありますか？

子どもを考える時期に働き方を見直し、激務の臨床から研究中心のスタイルへ変えました。母の看病も重なりましたが、規則正しい生活へシフトしたことで、時間も確保できました。

子どもが生まれたことをきっかけに勤務時間を大きく減らしました。保育園のお迎えも私の担当でした。職場と保育園が近いためすぐ対応でき、若手医師の協力も得ることで、現場に居る時間を体感では半分ほどに調整できました。

Q2.

家庭での役割分担やサポートのルールはありますか？

得意なことを、それぞれが担当しています。私は料理や掃除を、夫は洗濯や食器洗いですね。夫が週１回サイクリングに行く時間も確保しながら、負担が増えているなと感じた時は、互いが気持ちよく過ごせるよう調整し合っています。

妻が学会や学位論文などで忙しい時期は、子どもを外へ連れ出して過ごしていました。仕事の忙しさで家事の負担も変わりますから、相手を思いやって家事育児をしています。

Q3.

仕事と子育ての両立でどんなことが大変でしたか？

学級閉鎖など想定外の休みへの対応が大変でした。夫婦で半日ずつ子守りを分担したり、病児保育を利用したりと工夫して乗り越えてきました。職場に子どもを連れて行くこともありましたね。

保育園や学校を休まざるを得ない時は非常に大変でした。結果的には同僚に助けてもらう場面も多く、周囲の支えがあって乗り越えられたと感じています。

Nakao Family!

Our time, our joy!

子どもが幼く自由時間が取りにくかった頃は論文を読むため早朝に起き、朝の用意も担っていましたが、見かねた夫が朝食作りを引き受けてくれ、その時間を勉強に充てられるようになりました。今は更に週に1回、互いの自由時間を設け、私がフラダンス、夫は自転車を楽しんでいます。

A Day in Our Routine

		妻	夫
	6:00	起床 自由時間（ヨガ／メール返信など） ペットの世話 子どもを起こす・声かけ／朝食の仕上げ 自分の朝食 子どもを送り出す 身支度・掃除・朝食の片付けなど	起床 朝食準備（果物を切るなど）
	7:00		朝食
	8:00	出勤	出勤
	9:00	研究（職場）	臨床・研究・教育（職場）
	17:00		帰宅 トレーニング 洗濯１回目
帰宅	18:00		子どもの勉強を見る 習い事のお迎え
夕食作り	19:00		
夕食			夕食／洗濯２回目
自由時間	20:00		夕食の片付け
入浴	21:00		
子どもと一緒に	就寝		入浴／読書
	22:00		就寝

Q4.

仕事を続ける上で、
助けられた制度やサポートはありますか？

院内保育園があったことは大きな助けでした。上の子は生後半年、下の子は首がすわる前から預け、授乳にも柔軟に対応いただきました。おかげで安心して仕事を続けられました。

成育では子どもに慣れた職員が多く、子どもを連れて行っても自然に受け入れてもらえる環境がありました。子どもの都合で休むことにも理解があり、同僚同士で支え合う土壌が、仕事を続ける上で心強い支えです。

Q5.

お互いに尊敬している点や、
刺激を受けていることはありますか？

研究と臨床で立場は異なりますが、悩みを共有することは昔も今も変わりません。私の視野が狭くなって、行き詰るようなときは、夫が俯瞰した視点からの考えを示してくれ、何度も助けられました。

私は仕事では斜めから見たり、俯瞰することが多く、細部を突き詰めるタイプではありません。一方で、妻は専門分野に強い集中力で向き合い、深く追求する姿勢を持っています。これは大変素晴らしく、妻の仕事ぶりで最も尊敬している点です。

True Stories ! Parenting and Work

Q6.

これからのキャリアで挑戦したいことや
実現したい夢はありますか？

子どもたちが大きくなってきたので、子どもが生まれる前のように国際学会に再び参加したいと考えています。状況が許せば、子どもを連れての短期留学にも挑戦したいですね。

インタビューなどを丁寧に分析して知見を得る質的研究に、今後はより時間をかけて取り組みたいと考えています。これまでの経験を踏まえ、手間と労力のかかる研究を自分の軸として深めていくつもりです。

Q7.

これから成育で働く後輩や若手職員に
メッセージをお願いします。

仕事や家庭で荒波にさらされ、何もかもが回らなくなる時期もあるでしょう。そんな時、私は「たゆたえども沈まず」の気持ちで、沈まないことを大切にしてきました。そうすればきっとまた進める時が来ると思います。

子どもが小さい時期は特に大変ですが、上の世代の先生方に支えられてきた経験を、今度は自分が次の世代に返していきたいです。成育には新しい価値を取り入れる気風と柔軟性があるので、ぜひ一緒に働きましょう。

Support Program

支援プログラムの紹介

Support 1 研究者への支援

研究活動とキャリア形成をサポートし、
すべての研究者がその能力を最大限に発揮できる環境を提供します。

研究費支援制度

- 女性PIスタートアップ支援費
- 女性PI活躍支援費
- 若手女性研究者活動支援費
- 萌芽研究費助成

研究活動支援制度

- 事務補助員・研究補助員雇用支援
- 論文出版費用支援
- 出張旅費支援
- 論文作成 Webアプリ支援
- 研究費申請書作成支援
- ベビーシッター・学童保育利用支援保育等支援

Support 2 仕事・職場環境

ハラスメント防止、健康サポート、多様な働き方の推進など、
職員一人一人のウェルビーイング（心身の健康と幸福）を支える取り組みを行っています。

若手人材育成

- 卓越研究員制度
- 優秀論文表彰制度
- 座談会開催

働く女性のヘルスサポート

- 生理休暇
- 不妊治療のための休暇
- カウンセリング

Support 3 育児と介護

育児休業や介護休業の取得を支援し、復帰後の職員のサポート体制を整えています。

子育てに関する制度

- 育児休業
- 出産時育児休業
- 育児短時間勤務
- 育児時間
- 保育時間
- 子の看護休暇
- 認可外保育園運営
- 病児保育

介護に関する制度

- 介護休暇
- 介護時間

出会いと支援に支えられ、思いに寄り添う研究へ

神里 彩子

国立成育医療研究センター 研究所
医事法制研究部 部長

慶應義塾大学 環境情報学部 卒業、法政大学大学院 社会科学研究科 法律学専攻修士課程・博士課程修了。法学博士。民間シンクタンク、東京大学の研究員を経て、2009年に東京大学医科学研究所に特任助教として着任。その後、特任准教授、准教授となり、2024年7月より現職に着任。

Woman Principal Investigator

「女性 PI スタートアップ」の支援を受け、
「一般女性が考える中絶をうける際に必要な支援に関するWeb調査」を実施、
研究を進めている神里彩子先生にお聞きしました。

Pick Up

医学研究や医療の進歩は、私たちの生命・健康の保持・増進を支えています。でもその一方で倫理的・法的・社会的な課題を生むこともあります。

例えば、ゲノム編集技術は、ゲノムを改変された赤ちゃんの誕生の是非を社会に突きつけることになりました。私はこうした課題を解決するための法制度について研究を行っています。研究成果を国の政策へと繋げて、未来に少しでも貢献できたらと思っています。

もともと研究職につきたいという希望はなく、出産後は育児を中心にしながら細々と研究を続けるつもりでいました。ところが、育休中にポストへの応募の打診があり、思いがけず研究者人生がはじまりました。今の私があるのは、一昨年の成育医療研究センターへの着任を含め、こうした数々の良縁に恵まれたからであり、日々感謝しています。そして、そのご縁が女性研究者向けの助成制度で支援を受けることへとつながっています。育児や介護をしている女性研究者の多くが、研究時間を確保できないストレスや学会参加を諦めるといった経験をしていると思います。そのような中で、女性研究者を後押しする制度は、支援自体のありがたさはもちろんのこと、研究へのモチベーションにもなります。私はご支援のおかげで、一般女性のリプロダクティブ・ヘルス / ライツに関する大規模意識調査を実施することができました。これは、女性の働き方とも関係するテーマです。この成果をしっかりと社会に還元できるように努めていきたいと思います。

Ayako Kamisato

Female managers

子どもと家族に寄り添う小児救急の医師としての経験を礎に、
現在は管理職として職場づくりにも力を注がれている
植松悟子先生にお聞きしました。

Future

小児科医として、子どもたちとそのご家族と最善策を考え、職場では仲間と課題を共有しながら、解決へとつなげてきました。こうした経験が、私に対話の大切さを教えてくれたと感じています。小児科医として、子どもたちの将来が少しでも良い方向へ進むよう力を尽くせることに日々やりがいを感じています。

管理職のお話をいただいた時は、まったくの想定外で、「自分に務まるのか」という戸惑いが大きかったのが本音です。滅多にない機会だと理解しつつも、引き受けるべきかどうか回答期限ぎりぎりまで迷いました。

管理職となった今は、さまざまな課題や相談に向き合う日々です。必ずしも私が明確な答えを出せるわけではありませんが、対話を重ねる中で課題が整理され、方向性が見えてくる場面に数多く立ち会ってきました。数か月後に「解決しました」「改善できました」と報告を受けることもあり、共に考えることの力を実感しています。

また、就任前に思い描いていた以上に「調整役」としての場面が多く、どこまで自分で決断し、どこから周囲と協議すべきか、そのさじ加減に難しさを感じることもあります。それでも、多様な立場から寄せられるアイデアに触れるたび、新たな可能性に心が躍ります。

チームづくりで大切にしているのは、メンバーが挑戦したいことに取り組める環境を整えることです。意見が分かれるときには必ず話し合いの場を設け、最終的には「患者さんにより良い形で還元できるか」を軸に判断するよう心掛けています。

これからも、誰もが安心して力を発揮できる職場づくりを目指し、仲間と協働しながらさまざまな挑戦を続けていきたいと考えています。

Satoko Uematsu

対話を大切にしながら、
誰もが安心して力を出せる職場に

植松 悟子

国立成育医療研究センター
副院長
救急診療部 統括部長

北里大学 医学部卒業。県立長野こども病院 血液腫瘍科、長野赤十字病院 小児科、国立小児病院 手術集中治療部レジデントなどを経て、2008年国立成育医療研究センター 救急診療科 医員、2022年より現職。小児科専門医・指導医、救急科専門医、麻酔科標榜医、DMAT隊員、災害時小児周産期リエゾンなどの資格を持つ。

国立研究開発法人
国立成育医療研究センター
National Center for Child Health and Development

発行　国立成育医療研究センター　ダイバーシティ実現推進室　div_kenkyu@ncchd.go.jp