

アレルギー診療への情熱を持ち続けるために ～多様化する組織の中で自分の役割を考える～

岡崎 史子¹⁾³⁾ 森川 みき²⁾³⁾

¹⁾ 山口大学医学部附属病院小児科

²⁾ 森川小児科アレルギー科クリニック

³⁾ 日本小児アレルギー学会キャリア支援委員会

抄録：

日本小児アレルギー学会は、2019年に「キャリア支援ワーキンググループ」を設立した。2021年11月より、「キャリア支援委員会」に名称を改め、新体制となった。

主な活動として、第58回学術大会においてシンポジウムを企画し、アレルギー診療の場でご活躍されている4名の先生方にご講演いただいた。また、講演前後にリアルタイムでWebアンケート調査を実施し、回答者の中に潜む「性別に焦点を当てた職場におけるアンコンシャスバイアス」が講演前後で変化するかどうか調査した。

講演を通して、個々の多様な経験や視点を尊重した組織を創るためには、「アンコンシャスバイアス」を日常的に意識することが非常に重要であることを学んだ。今後も、学会員が自分自身の可能性を制限することなく、自らに見合ったペースで、小児アレルギー診療や研究に臨めるように、委員会としての活動を充実させていきたい。

キーワード：アンコンシャスバイアス、モチベーション、チームマネジメント

(日小ア誌 2022；36：s78-s80)

はじめに

日本小児アレルギー学会は、2019年に「キャリア支援ワーキンググループ」を設立した。2021年11月より、「キャリア支援委員会」に名称を改め、新体制となった。本委員会では、学会員のキャリア形成・継続における問題点や本学会に期待することを把握する目的でアンケート調査を実施し、第57回学術大会や論文発表を通して結果を報告した¹⁾。

その後の主な活動として、第58回学術大会において、「アレルギー診療への情熱を持ち続けるために～多様化する組織の中で自分の役割を考える～」と題したシンポジウムを企画し、アレルギー診療の場でご活躍されている4名の先生方にご講演いただいた。また、

講演前後にリアルタイムでWebアンケート調査を実施し、回答者の中に潜む「性別に焦点を当てた職場におけるアンコンシャスバイアス」が講演前後で変化するかどうか調査した。

シンポジウムの講演内容（要旨）

1. 「アンコンシャスバイアスを知る、気づく、意識する」

国立病院機構福岡病院小児科 本村知華子先生

「アンコンシャスバイアス」は「自分自身が気づかずに持つ偏ったものの見方や考え方」であり、個人の成長の可能性を妨げるだけでなく、組織における重要な意思決定まで左右する。個々の多様な経験や視点を尊重した組織を創るためには、「アンコンシャスバイアス」を知り、気づき、日常的に意識する習慣をつくることが必要不可欠となる。

■連絡先 〒755-8505 山口県宇部市南小串1-1-1
山口大学医学部附属病院小児科（岡崎史子）
e-mail: fumiko@yamaguchi-u.ac.jp
(受付日：2022.4.13)

表1 講演前後のアンケート調査項目

- 1) 小さい子どもをもつ女性には、なるべく出張や当直のない業務を割り当ててあげたい
- 2) 小さい子どもをもつ男性には、なるべく出張や当直のない業務を割り当ててあげたい
- 3) 子どもをもつ女性は公私共に時間に追われているのだから、仕事のアウトプットの質が落ちてもやむを得ないだろう
- 4) 子どもをもつ男性は公私共に時間に追われているのだから、仕事のアウトプットの質が落ちてもやむを得ないだろう
- 5) 子どもをもつ女性に残業無し・時短勤務などの配慮をすることは、子どもをもたない女性にとって不公平な話である
- 6) 子どもをもつ男性に残業無し・時短勤務などの配慮をすることは、子どもをもたない男性にとって不公平な話である
- 7) 男性の育児休暇取得や、保育園（幼稚園）・学校行事参加のための有給休暇取得、子どもの送迎のための早退は職場の理解が得られにくいと思う
- 8) 男女かかわりなく、意欲と能力のあるものを育成・登用すべきであるから、女性だけに特別な育成施策を行うのはよくないと思う

表2 アンケート調査結果

講演前後両方に回答した者 (n=26)	
性別	
男性	13
女性	13
年齢	
20～40代	14
50代以上	12
職種	
医師	20
看護師	4
薬剤師	1
医療機器製剤販売	1
勤務形態	
常勤	22
非常勤	4

しいことへ挑戦し、診療の中でリサーチマインドを持ち続けることである。

シンポジウムのまとめ

個々の多様な経験や視点を尊重した組織を創るためには、「アンコンシャスバイアス」を日常的に意識することが非常に重要である。また、自分らしく生き生きと働きつづけるためには、「主体的に関わりを持つ」ことが鍵となる。さらに、多様性豊かなチームをまとめるリーダーには、常に新しいことへ挑戦し続ける姿勢を示すことが求められる。女性である個性も仕事に活かし、患者さんのために精力的にご活躍されてきた松永先生は、アレルギー診療に携わる者にとって、非常に魅力的なリーダーであり、ロールモデルである。

2. 「生き生きと働き続けるためのモチベーションの維持」

千葉大学予防医学センター 下条直樹先生

モチベーションの維持には、「主体的に関わりを持つ」ことが重要である。そのためには、日常診療においても、常にリサーチマインドをもち続ける必要がある。

3. 「アレルギー学の魅力（産官学を繋いで）」

藤田医科大学医学部アレルギー疾患対策医療学 松永佳世子先生

SSCI-Net(皮膚安全性症例情報ネット)を立ち上げ、理事長として産官学を繋いだ社会的システムを構築した。皮膚科専門医、企業、行政、研究者および消費者が連携を図ることにより、皮膚障害症例の早期発見・早期解決に繋がっている。

4. 「多様化する組織運営に求められるもの：チームマネジメントの必要性」

国立病院機構三重病院 藤澤隆夫先生

多様性豊かなチームづくりに求められるリーダーの姿は、組織のメンバーの考えを十分に聴き、自分の誤りを認め、変化に躊躇せず、ビジョンを持ち、常に新

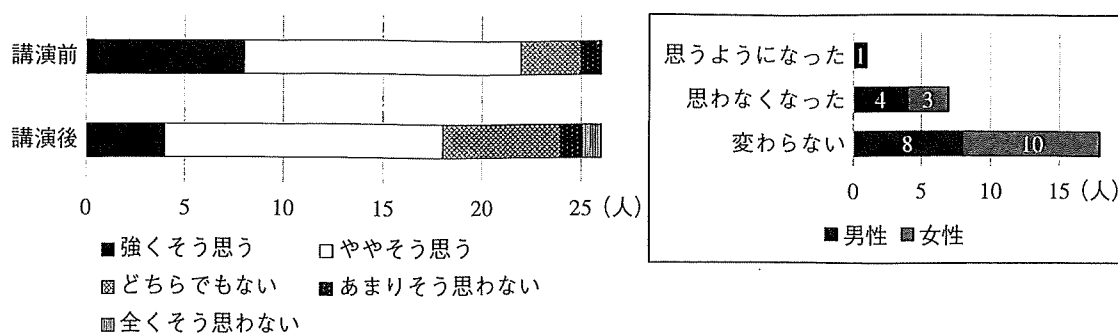
アンケート調査項目

講演前後で同じ内容のアンケート調査を実施した。アンケート調査項目を表1に示す。全8項目に対し、各々、①強くそう思う、②ややそう思う、③どちらでもない、④あまりそう思わない、⑤全くそう思わないの5項目の中から回答を選択してもらった。

アンケート調査結果

アンケート調査の総回答者数は48人であったが、講演前後両方に回答していたのは26人であった(表2)。講演前の回答と比較し、講演後の回答が⑤に近づいた場合を「思わなくなった」とし、①に近づいた場合を「思うようになった」として、個々の回答者における意識の変化を検証した。講演前後において、回答者26人中25人で1つ以上の項目に意識の変化を認めた。特に、項目1)および項目2)では、男女に対して対照的な変化を認めた(図1)。女性に対してはより仕事を求めるように変化し、男性に対してはより家事・育児への参加や休息を求めるように変化した。その他の項目

1) 小さい子どもをもつ女性には、なるべく出張や当直のない業務を割り当ててあげたい



2) 小さい子どもをもつ男性には、なるべく出張や当直のない業務を割り当ててあげたい

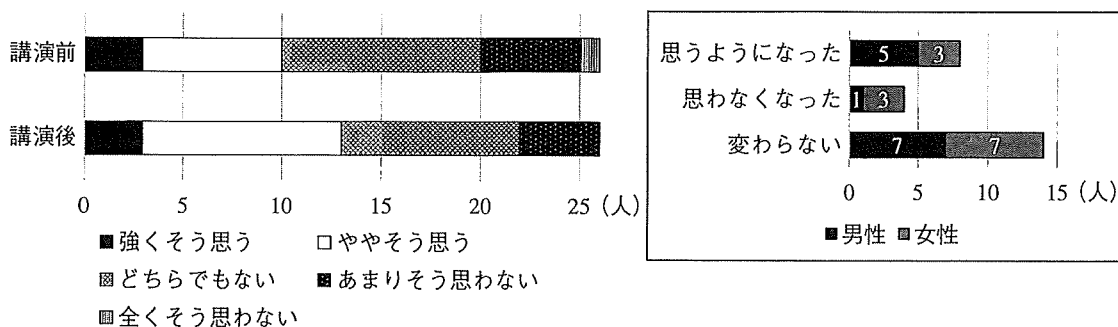


図1 調査項目1) および2) における回答者の意識変化

では、男女間で同じような変化を認めた。また、本アンケートの自由記載欄には、「女性（母性的）・男性（父性的）の特性の違いを良い意味で活かせる職場環境や働き方が大切だと思う。」「男女が全く同等で同質な働き方ができるかということとは違うのかなと思う。」といった貴重な意見も寄せられた。

学会員へのメッセージ

本アンケート調査の目的は、あくまで意識調査を通して、自分自身の中に潜むアンコンシャスバイアスに気づき、それを意識してもらうことである。そのため、現状以上に仕事や家事・育児を強いることを求めるものではない。男女ともに、自分自身の可能性を妨げることなく、自らに見合ったペースで、小児アレルギー診療や研究に主体的に関わり、患者さんによりよい医

療を還元することが重要であると考えます。

シンポジウム7とアンケート結果の詳細はキャリア支援コンテンツに掲載しましたので、是非ご覧ください。

利益相反(conflict of interest)に関する開示：著者全員は本論文の研究内容について他者との利害関係を有しません。

文 献

- 1) 加藤泰輔, 他. キャリア支援ワーキンググループアンケート調査結果 性別・年齢・働き方を問わないキャリア支援を目指して. 日本小児アレルギー学会誌 2021; 35: 442-450.