

日本放射線腫瘍学会 第32回学術大会  
名古屋国際会議場  
2019年11月23日(土曜)

## 女性医師のキャリア支援 ～プロとして輝き続けるために～

母子愛育会 総合母子保健センター  
愛育病院 院長(産婦人科)

安達 知子

## 医師間に男女の差別はあるのか？

種々の調査によると、女性は男性にはない人生のイベントがあるため、継続就労が男性よりも難しい

その最大のもは、妊娠・出産・育児であり、最近では介護などの問題もある。

自身の転勤や留学は、主体的に決めにくく、夫の場合は、一緒について行くことが多い⇒**キャリアの中断なども!**

さらに下記に示す差別にも繋がる**バイアス**がある。

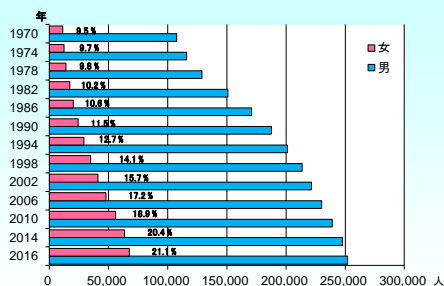
- ・患者さんの視点
- ・医師間の視点
- ・上司の視点
- ・施設管理者の視点
- ・国や自治体での視点
- ・本人の視点

## 女性医師の割合の国際比較

国	割合(%)	国	割合(%)	国	割合(%)
ラトビア	74.4	スウェーデン	47.6	イタリア	40.7
エストニア	73.1	ノルウェー	47.6	ベルギー	40.6
スロベニア	62.4	オーストリア	46.5	スイス	40.6
フィンランド	57.7	OECD平均	46.5	トルコ	40.3
スロバキア	57.5	イギリス	45.9	オーストラリア	40.0
ポーランド	56.9	ドイツ	45.7	チリ	39.8
ハンガリー	55.9	フランス	44.3	アイスランド	37.4
チェコ	54.5	ニュージーランド	43.9	アメリカ	34.8
ポルトガル	54.1	アイルランド	43.2	ルクセンブルグ	34.0
オランダ	52.6	カナダ	41.6	韓国	22.3
スペイン	52.6	イスラエル	41.5	日本	21.1
デンマーク	49.0	ギリシャ	41.3		

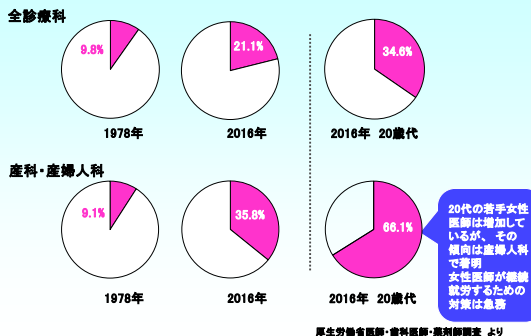
OECD Health at a Glance 2017,厚生労働省医師・歯科医師・薬剤師調査 2016

## 医師数・男女別の推移 女性医師の割合

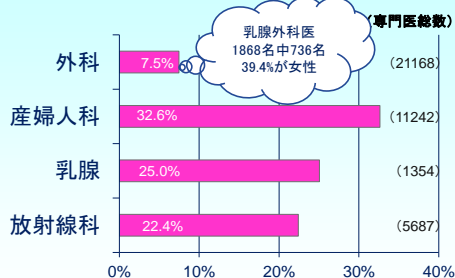


出典: 厚生省 医師・歯科医師・薬剤師調査 (2016年)

## 女性医師の割合



## 専門医別女性医師の割合 (2016年12月)



皆さん、202030という言葉を知ってますか？

2003年に「内閣府の男女共同参画推進連携会議企画委員会」が提唱した言葉。

多様性に富んだ活力ある社会の実現のためには、社会における女性の参画が重要であり、

「2020年までに、あらゆる分野の指導的地位に女性が占める割合を30%にしよう」という国の目標のこと。

2010年には中間目標値の設定、多様なポジティブアクションや必ずしも積極的でなかった分野での推進を掲げた「男女共同参画基本計画」(第3次)、2015年に(第4次)が閣議決定された。

第4次男女共同参画基本計画における成果目標の動向 (令和元年4月14日時点)

項目	目標値(期限)	計画策定時の数値	最新値
国家公務員採用総合試験からの採用者に占める女性の割合	30%以上 (毎年定)	24.3% (平成27年4月1日)	24.0% (平成31年4月1日)
国家公務員の各役職階級に占める女性の割合			
係長相当職(本省)	30% (平成32年度末)	22.2% (平成27年7月)	25.0% (平成30年7月)
地方機関課長・本省課長補佐相当職	12% (平成32年度末)	8.6% (平成27年7月)	10.8% (平成30年7月)
本省課室長相当職	7% (平成32年度末)	3.5% (平成27年7月)	4.9% (平成30年7月)
指定職相当	5% (平成32年度末)	3.0% (平成27年11月)	3.9% (平成30年7月)
衆議院議員の候補者に占める女性の割合	30% (平成32年)	18.6% (平成26年)	17.7% (平成29年)
参議院議員の候補者に占める女性の割合	30% (平成32年)	24.2% (平成25年)	24.7% (平成28年)
国の審議会等委員等に占める女性の割合			
審議会等委員	40%以上、60%以下	36.7% (平成32年)	37.6% (平成30年)
審議会等専門委員等	30% (平成32年)	24.8% (平成27年)	26.6% (平成30年)

第4次男女共同参画基本計画における成果目標の動向 (令和元年4月14日時点)

項目	目標値(期限)	計画策定時の数値	最新値
<b>第10分野 教育・メディア等を通じた意識改革、理解の促進</b>			
「男女共同参画社会」という用語の周知度	男女とも100% (平成32年)	男性: 66.3% 女性: 61.3% (平成24年)	男性: 70.4% 女性: 63.3% (平成24年)
大学学部段階修了者の男女割合	男女の修了者割合の差を5%以内にする (平成32年)	男性: 54.9% 女性: 45.1% (平成25年)	男性: 54.1% 女性: 45.9% (平成28年)
都道府県及び市町村の教育委員会のうち、女性の教育委員のいない教育委員会の数	0 (平成32年)	121 (平成25年)	81 (平成29年)
初等中等教育機関の教頭以上に占める女性の割合	20%以上 (平成32年)	15.0% (平成25年)	17.5% (平成30年4月1日)
大学の教員に占める女性の割合			
准教授	25%(早期)、更に30%を目指す (平成32年)	22.6% (平成26年)	24.6% (平成30年)
教授等(学長、副学長及び教授)	17%(早期)、更に20%を目指す (平成32年)	14.4% (平成26年)	16.7% (平成30年)

第4次男女共同参画基本計画における成果目標の動向 (令和元年6月14日時点)

項目	目標値(期限)	計画策定時の数値	最新値
<b>第1分野 男性中心型労働慣行の改革と女性の活躍</b>			
通勤時間60分以上の雇用者の割合	5.0% (平成32年)	男女計: 8.5% 男性: 12.9% 女性: 2.8% (平成26年)	男女計: 6.9% 男性: 10.8% 女性: 2.4% (平成30年)
男性の育児休業取得率			
国家公務員	13% (平成32年)	3.1% (平成26年度)	10.0% (平成29年度)
地方公務員(注1)	13% (平成32年)	1.5% (平成25年度)	4.4% (平成29年度)
民間企業	12% (平成32年)	2.3% (平成26年)	5.14% (平成29年)
男性の配偶者の出産直後の休暇取得率(注2)	80% (平成32年)	—	55.9% (平成27年)
15歳未満の子供を持つ夫の育児・家事関連時間(注3)	1日当たり2時間30分 (平成32年)	1日当たり47分 (平成24年)	1日当たり83分 (平成28年)
臨時労働者を雇用できる事業所の割合(臨時雇用社員制度等)	30% (平成32年)	14.8% (平成26年)	20.8% (平成28年度)

6歳未満の子どもを持つ夫婦の育児・家事関連時間(1日当たり)ー国際比較



(備考)  
1. Eurostat "How Europeans Spend Their Time Everyday Life of Women and Men" (2004), Bureau of Labor Statistics of the U.S. "American Time Use Survey" (2016)及び経産省「社会生活基本調査」(2016)より作成。  
2. 日本の数値は、「夫婦と子供の世帯」に限定した妻・夫の1日当たりの「家事」、「育児」、「育児」及び「買い物」の合計時間(週全体)である。

6歳未満の子どもを持つ共働き夫婦の夫の育児・家事関連時間の行動率



(備考)  
1. 経産省「社会生活基本調査」より作成  
2. 数値は「夫婦と子供の世帯」において6歳未満の子どもをもつ夫の1日当たりの家事関連時間の行動者率(週全体平均)

子供は欲しいけど、若い時に  
出産したら、ワークの継続や  
キャリア形成はできるのかしら？  
不安は大きい、悩みは尽きない

—最近の晩産の現状から—  
なぜ、女性たちは出産を先送りしてきたのか？

- (いくつになっても出産は可能だと思い違いしていた)
- キャリアをある程度積み生活設計ができてから、出産を考えよう  
とっていた
- 30歳前後に出産・子育てしながらキャリアを積み自信がなかった



医師は晩産が多い！  
比較的若い時期に妊娠出産しても、キャリアを育てら  
れるという就業モデルが身近になかった

上司、ボスに理解してほしい  
男性と比較した女性医師の特徴

- 女性医師はそのライフイベントが男性よりも多彩であり、  
将来の勤務している姿を計画的に見通すことが難しい
- ライフにおいて、すぐ目の前のことにのみ、全力投球しな  
なくてはならないこと(期間)が多い(長い)
- 子育てしながらのキャリア継続は、ある時期は最低限で  
ある「臨床を続けること」がやっと。自分でも、周囲からも  
「学術/研究活動はとても無理」に思える時期がある
- キャリア継続は、キャリアアップを意識しないとできない。

ボスがこの状況を見て「キャリア・アップへの支援や管理  
職への教育は必要ない」と判断しないでほしい！

施策の成功のためのキーワード



- 女性のキャリア継続への高いモチベーション
- 夫の意識、職場や社会の意識改革 **イクボス**
- 家庭、職場、自治体や国の支援

日本産科婦人科学会によるイクボス宣言(2016)  
イクボス5か条

日本産科婦人科学会に所属するすべての管理職が、以下の  
5か条を実行し、人材と社会の育成に寄与できるよう働きか  
けます。

1. 部下の目線でキャリア形成と私生活を応援
2. モチベーションを向上させて、キャリア・アップを促進
3. ワーク・ハード&ライフ・ハードを組織に浸透
4. チームワーク醸成のためゆめ努力と理解
5. ワーク・ライフバランスは「醜より始めよ」

平成20年度および22年度の厚生労働科学研究

- 目的: 子育て中の女性医師への有効な継続就労支援
- 対象: 働く女性のモデルとして、より専門性が高く、仕事内容  
のきびしい産婦人科女性医師を選んだ
- 内容: 具体的には、女性医師の支援に熱心な施設(病院長、  
診療科長、事務担当)やそこで働く女性医師(若手、  
中堅および管理職女性医師)に対して直接ヒアリング調  
査を行い、好事例を集めて検討した。
- 結果: 平成20年度研究では病院への提言、22年度研究では  
女性医師への提言を、わかりやすく冊子にまとめた。

妊娠・出産・育児中の  
**女性医師が働きやすい職場づくり**  
周りのスタッフも思いはれたいと働きやすく



平成20年度厚労科研「病院勤務医などの勤務環境改善に関する緊急研究」の分担研究「女性医師就労支援事例の収集・検討」(分担研究者 安達知子)

この冊子は、今後女性医師支援システムを立ち上げようとする病院、現在の支援策を参照させたい病院を対象に作成され、そこで勤務する全ての人が現時点での働き方を見直し、充実した勤務環境となるような提言を盛り込みました。

日本産婦人科医会HP: 役立つ図表集内  
[http://www.jaog.or.jp/sep2012/diagram/notes/yoosaiDR\\_2008.pdf](http://www.jaog.or.jp/sep2012/diagram/notes/yoosaiDR_2008.pdf)

ここがポイント  
**妊娠・出産・育児中の女性医師への支援**

フルタイム、時短勤務にかかわらず、女性医師の希望の勤務形態で働いている場合には満足度が高く、仕事と家庭生活の両方により結果をもたらしているという研究もあります

1. 多様なニーズに対応する**選択肢の多い支援策**  
・柔軟な勤務形態、一箇めの勤務形態を固定させないことが重要
2. **不公平感を感じさせない**  
・逆差別、周りのスタッフの負担増にならないように
3. 仕事への**モチベーション**を高く保てるように  
・プロとして責任ある仕事を任せ、遂行することで、周囲の評価も本人のやる気もアップ
4. **相談窓口**を設ける  
・支援システムのわかりやすい説明、**ロールモデル・メンターの活用**
5. **精神的なフォロー**を行う  
・妊娠・出産・育児中の女性医師にとくとく**励ましの言葉**がけやメールを送り、復帰・継続しやすい環境にする

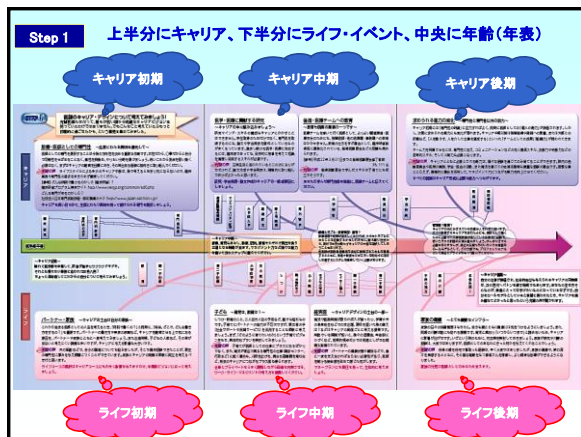
女性医師活躍推進のための  
**女性医師のキャリア・デザイン**  
一貫性続けるために、自分が、社会ができること



平成22年度厚労科研「女性医師離職防止のための勤務支援好事例の収集と検討」(主任研究者 安達知子)

若い時から、生涯のキャリア・デザインについて考えてもらうために、ワークとライフの年表と数々の就労支援、本人のモチベーションを上げるための提言を盛り込んだ冊子を作成

日本産婦人科医会HP: 役立つ図表集内  
[http://www.jaog.or.jp/sep2012/diagram/notes/yoosaiDR\\_2010.pdf](http://www.jaog.or.jp/sep2012/diagram/notes/yoosaiDR_2010.pdf)



～キャリア形成の過程で求められる能力～

- ・**キャリア初期**には「専門性の研鑽」に注力すればよく、同時に医師としての「個人の能力」が評価されます。
- ・**キャリア中期以降**は、後輩指導や周囲への影響(メディカルスタッフとの共同)、または外部との折衝など、「人を動かす、人を介して仕事を達成する」といった「チームとしての成果」「組織力の統合」などが問われてきます。
- ・チーム力を発揮させるには、専門性に加え、コミュニケーションなどの対人関係スキル、決断力や判断力などの思考的スキル、そして人間力も必要になります。

～キャリア初期～

臨床研修医、専門診療科の選択、専門医の取得の時期

- 生涯にわたり興味を持って続けられる**専門診療科**を選択しましょう。
- まずはキャリアの継続を目標におき、その時出来る経験に前向きに取り組んでください。

**ライフ**

- パートナー、結婚
- 第一子出産 ⇒ 産休、育休、職場への復帰、慣れない育児に四苦八苦  
夫の協力必須、保育園探し、手伝ってくれる第3者の確保・体制  
何より**育児への対応**、一人で悩まず先輩からの**アドバイス**を!  
できる限り現場を離れる期間を短くし、**ブランクを短くする**

病院における支援策の整備、イクボスへの力の発揮どころ

### ～キャリア中期～

サブスペシャリティ研修、基礎研究、学位、海外留学の時期

- **研究マインド・スキルの養成、後進・医療チームの教育**
- 診療、研究、教育それぞれで責任を負う立場となり、キャリアについても悩みが出てくる時期です。オファーがあった時にできる限り「No!」と言わないでください。
- 様々な能力を磨いて次のステップに備えてください。

#### ライフ

- 第二子出産、第一子と合わせて1+1=2⇒3倍?の負担? 実はその時期は極めて短い。間もなく、1+1⇒0.8と楽になる
- 子供のしつけ・教育⇒時間的制約(夫の協力)と経済的な負担(後になれば、全く心配することなし)、ほめて育てる(自分で考えて行動した時に褒める⇒親子のコミュニケーションにも繋がる)
- 転職、留学などは人生を豊かにする経験と前向きに捉えて!

### ～キャリア後期～

学会役員、病院管理職など(意思決定過程へ参画できる立場)、医院開業・経営

- **あなたの生き方そのものが後進にとっては学びたいものです。**
- 自分をロールモデルとしていると後輩に言われた時、キャリアを積み重ねてよかったという「先輩の声」が聞かれます。

#### ライフ

- 子供の独立、親の介護、家族の健康
- 何より自身の健康づくりなど

子育てで培われた人間力や経験が、キャリアにもライフにも生きてきます

### キャリア継続のための女性医師への支援

妊娠・出産・介護などで実地医療を離れる女性医師へ

- ・ できる限りプランクを短くするために、復帰しやすい形で働けるよう短時間正規雇用制度など多様な勤務形態を提供する
- これらを各施設に広めていく

中長期現場を離れている、或いは非常勤医で常勤復帰を考えている女性医師へ(##)

- ・ 常勤として勤務することに自信がない場合には、再研修ができる雇用枠、受け入れ施設の登録や情報公開、カリキュラム整備などが必要

## 日本産婦人科医学会の2016年分娩取扱い病院への調査では、出産・子育てを契機に常勤先を持たないフリーの医師が女性医師の7名に1名の割合であり、その半数以上が常勤復帰を希望しているとの結果が得られている。

### キャリアアップのステップ

- ・ 学会に参加するだけでなく、学会発表や、論文作成を行う。
- ・ シンポジストや座長のオファーを受ける
- ・ **チャンスがあれば、学会運営に参加する**



学会も委員会委員、代議員/評議員に対し、女性の積極的登用・推薦を行う! 女性自身も辞退をしない!

### 日本産科婦人科学会女性の数と割合-年度別

年度	2010	2011	2016	2019
女性会員 (%)	4,817 (29.7%)	4,815 (30.2%)	5,415 (33.4%)	6,457 (38.0%)
女性代議員 (%)	6 (1.8%)	17 (4.6%)	22 (6.0%)	31 (8.4%)
理事数全体(人)	23	23	25	25
女性数(人)	1	0	1	1
会・特任理事(人)	23	23	30	27
女性数(人)	1	0	2	2

### 学会運営に参加する女性医師増加のための施策

#### 4つの Key Words

1. 女性医師のキャリアアップへの高いモチベーション
  - ・アクティブな学術活動 (研究へのマインド)
  - ・チャンスを逃さない (最低でも オファーを断らない)
2. 施設長(トップ)による女性管理職登用の意欲
3. 学会における女性役員増加のためのアクション
  - ①役員選挙における女性医師候補の目標値設定
  - ②各種委員会における女性委員30%以上の設定
  - ③シンポジスト、座長への女性の登用促進
4. (女性医師が既婚者なら) 夫の意識改革とサポート

### 子育てする女性医師について、まとめとメッセージ

- 妊娠・出産・子育て中の女性医師の多くが、常勤医師として働き続けることがつらい、難しいと感じることがある。
- 働き続けるのが困難になる要因の1つに、固定的性別役割分担意識がある。これは「夫は外で働き、妻は家庭を守るべき」というもので、男性ばかりでなく女性にも強く根付いており、女性医師も同様である。
- 妊娠・出産・直接授乳は、男性にはできないため、この時期は女性に負担がかかる。一方「家事やその他の子育てなどは男性も対等にできるはず」という開き直りが必要。男性も社会も意識改革が必要である。
- 働き方もWLBもライフステージとともに変化し、多様な働き方の中からその時一番自身にあったものを選択すればよい。ある時期はワークへある時期はライフへ重点を置きながらも、全体に両者の調和を取っていくことが上手なWLBとなる。**常にモチベーションを高く持ってほしい。**

### -プロフェッショナルとして活躍しつづけるための7か条-

1. 周囲の支えで今のキャリアがある
2. 社会で役立ち始めてキャリアは意味を持つ
3. **キャリア形成は長期ビジョンで**
4. キャリアコースの選択肢は多く相談先も多く
5. キャリア継続は社会の手もかりて
6. キャリアデザインを意識して
7. みなさん一人ひとりが新しいキャリアのロールモデルに