

第118回日本消化器病学会近畿支部例会
女性医師・若手医師キャリア支援委員会企画
「次世代育成のために～指導層アンケートをふまえて～」

「指導層アンケート結果報告」

赤羽 たけみ¹⁾，飯島 尋子²⁾

近畿支部女性医師・若手医師キャリア支援委員会

1)奈良県立医科大学 消化器・代謝内科

2)兵庫医科大学 消化器内科

日本消化器病学会 COI 開示

発表者名: ◎赤羽 たけみ, 飯島 尋子
近畿支部女性医師・若手医師キャリア支援委員会

演題発表内容に関連し、発表者らに開示すべき
COI 関係にある企業等はありません。

背景

日本消化器病学会近畿支部女性医師・若手医師
キャリア支援委員会では、女性医師や若手医師の
キャリア継続と向上を目的として活動している。

消化器病学会近畿支部の現状

近畿支部会員数	<u>6,967</u>	名	
女性会員数	<u>1,111</u>	名	(15.9%)

近畿支部評議員数

(支部・学会・財団・執行評議員含)

	<u>668</u>	名	
女性評議員数	<u>41</u>	名	(6.1%)

参考：女性評議員の比率が女性会員数と同比率（15.9%）では106名となる

【目的】

次世代の指導的役割を担う医師・研究者の育成に
おける課題を明らかにすること

【方法】

方法：2022年11月1日～25日の間にGoogleフォームを用いて
指導的立場にある医師の意識調査を行った。

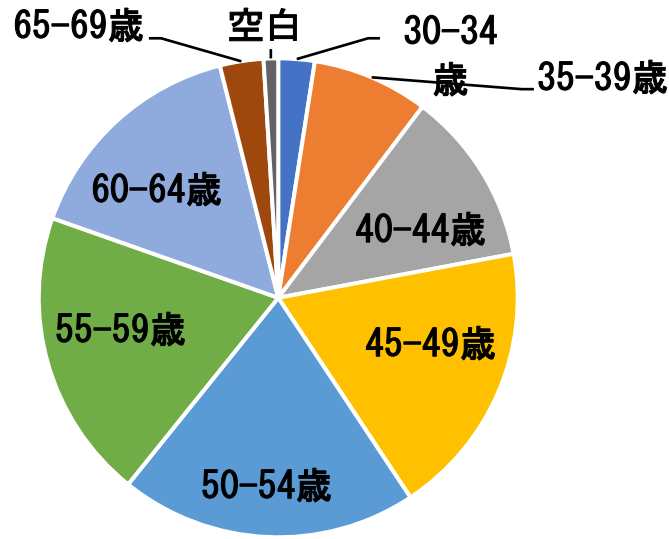
対象：日本消化器病学会近畿支部 支部評議員 668名

【結果】

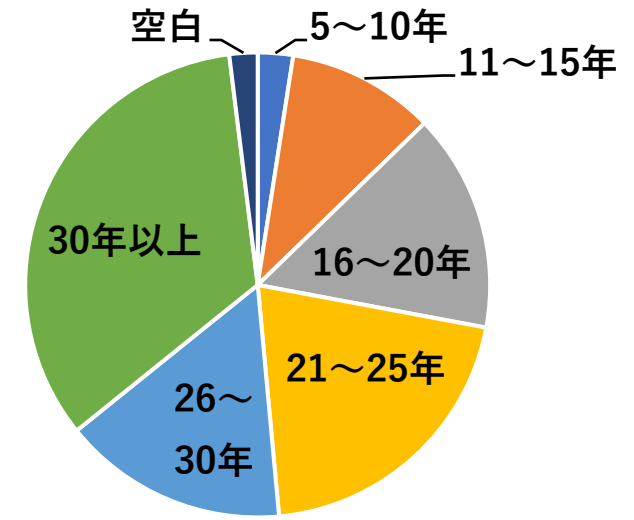
回答者数 204名（回答率：30.5%）

	N (%)
男性/女性	165/38 (81.3/18.7) 無回答：1
専門医	201 (98.5)
指導医	181 (88.7)
他学会評議員	163 (80.7)
医学博士	173 (85.2)
留学経験	60 (29.6)

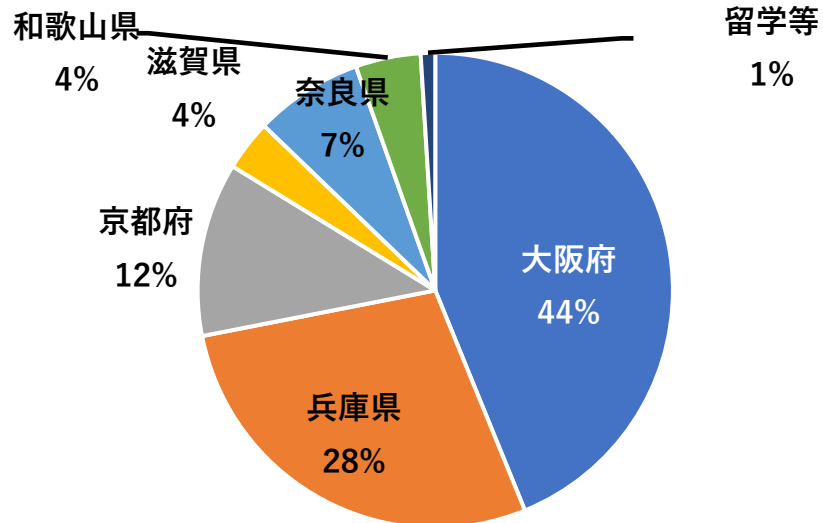
年 齡



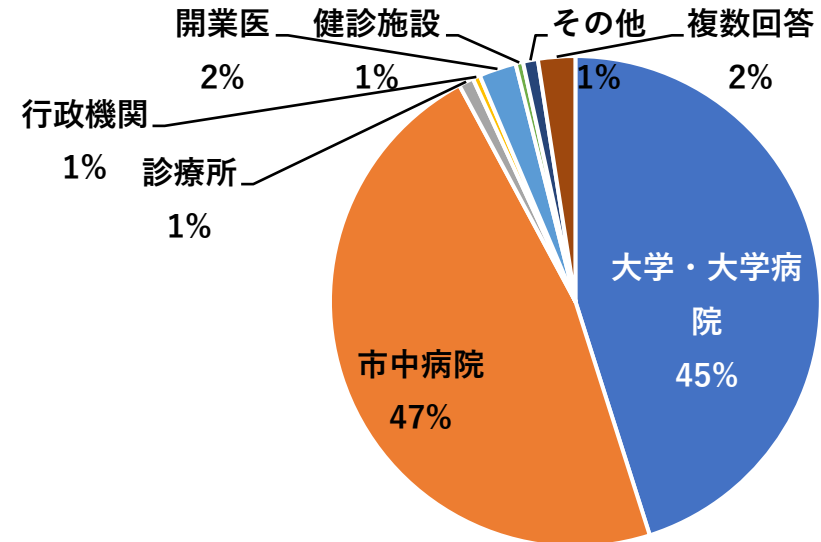
卒後年数



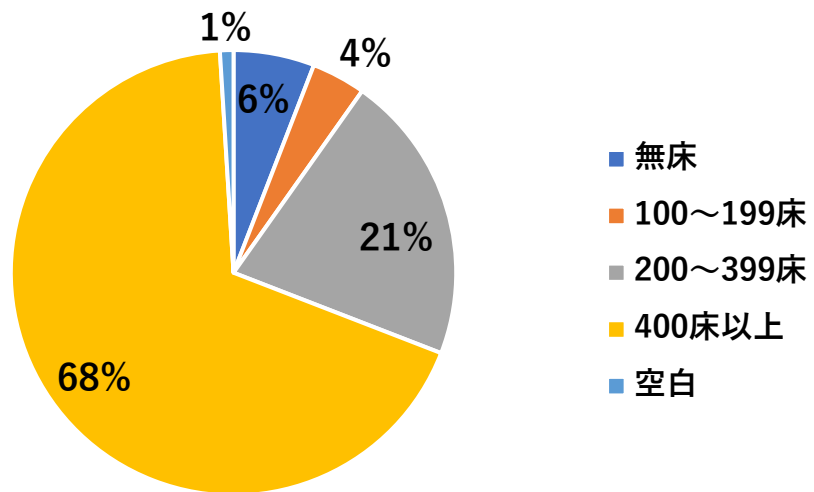
主な勤務地



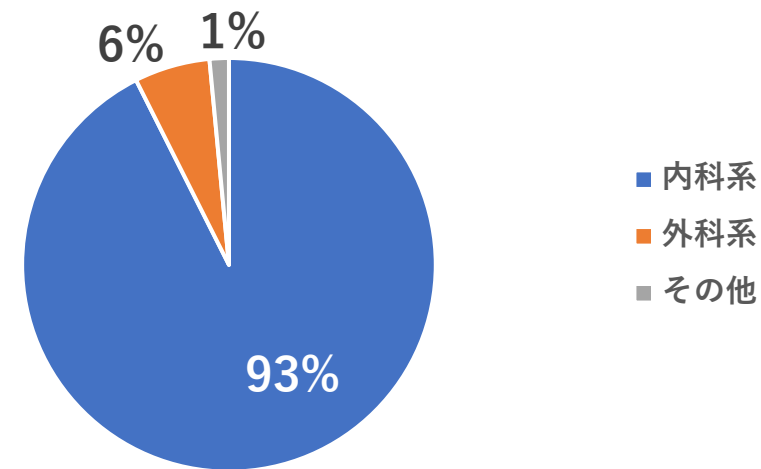
勤務先



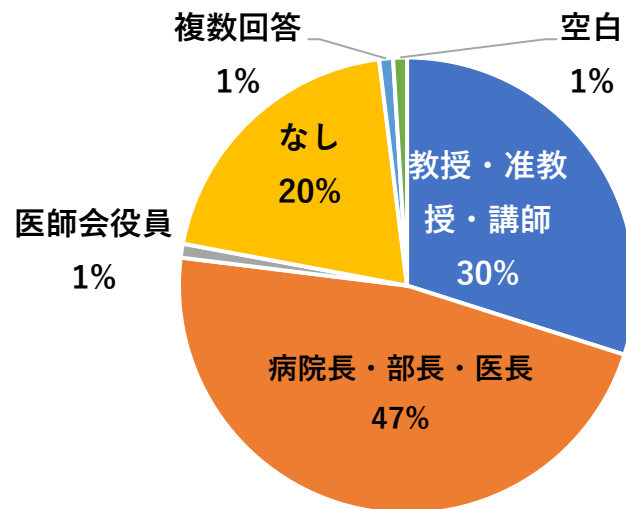
施設の病床数



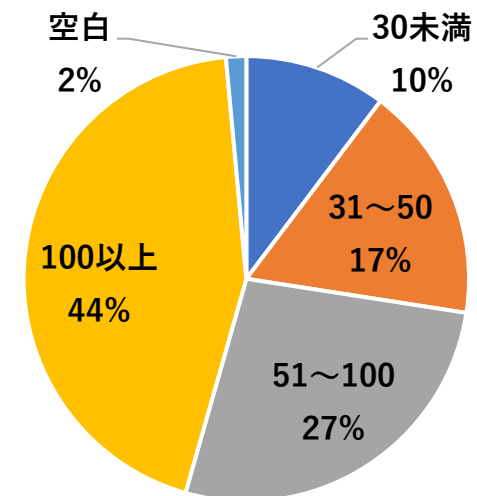
診療科



役職



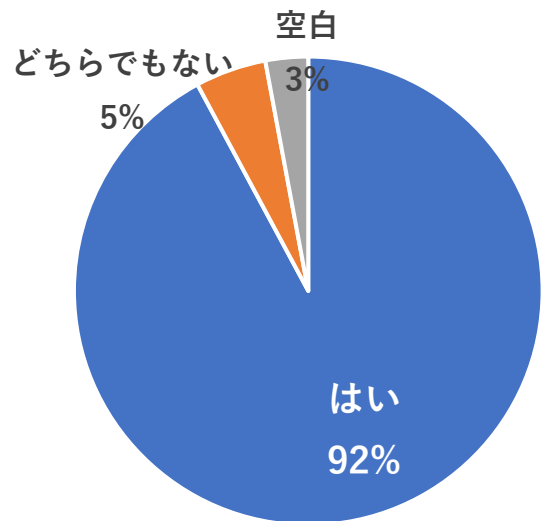
診療科外来患者数/日



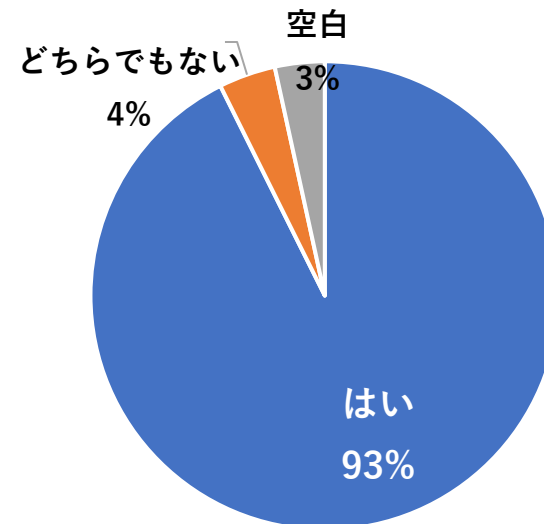
若手医師キャリア支援

若手医師に勧める？

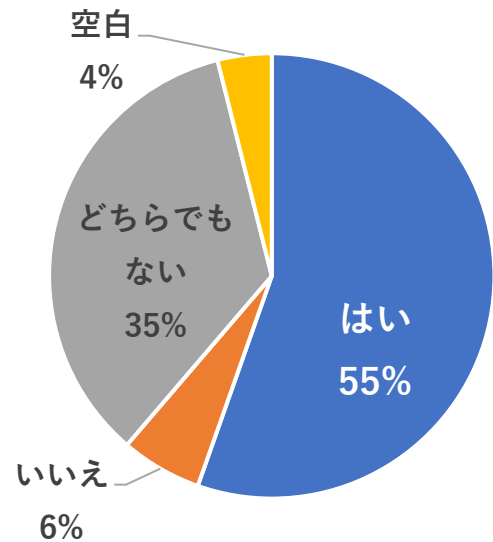
学会発表を勧める



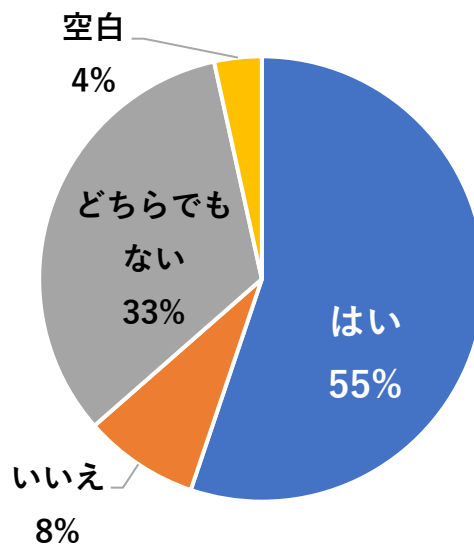
専門医取得を勧める



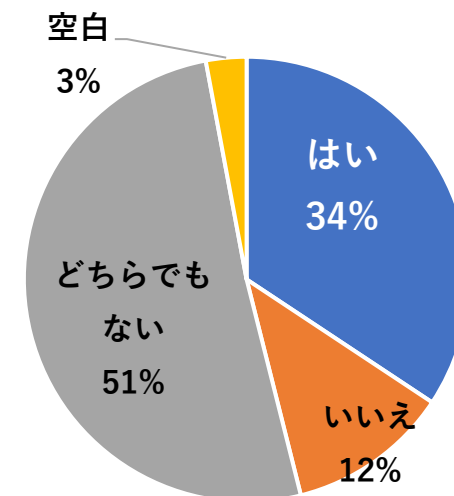
学位取得を勧める



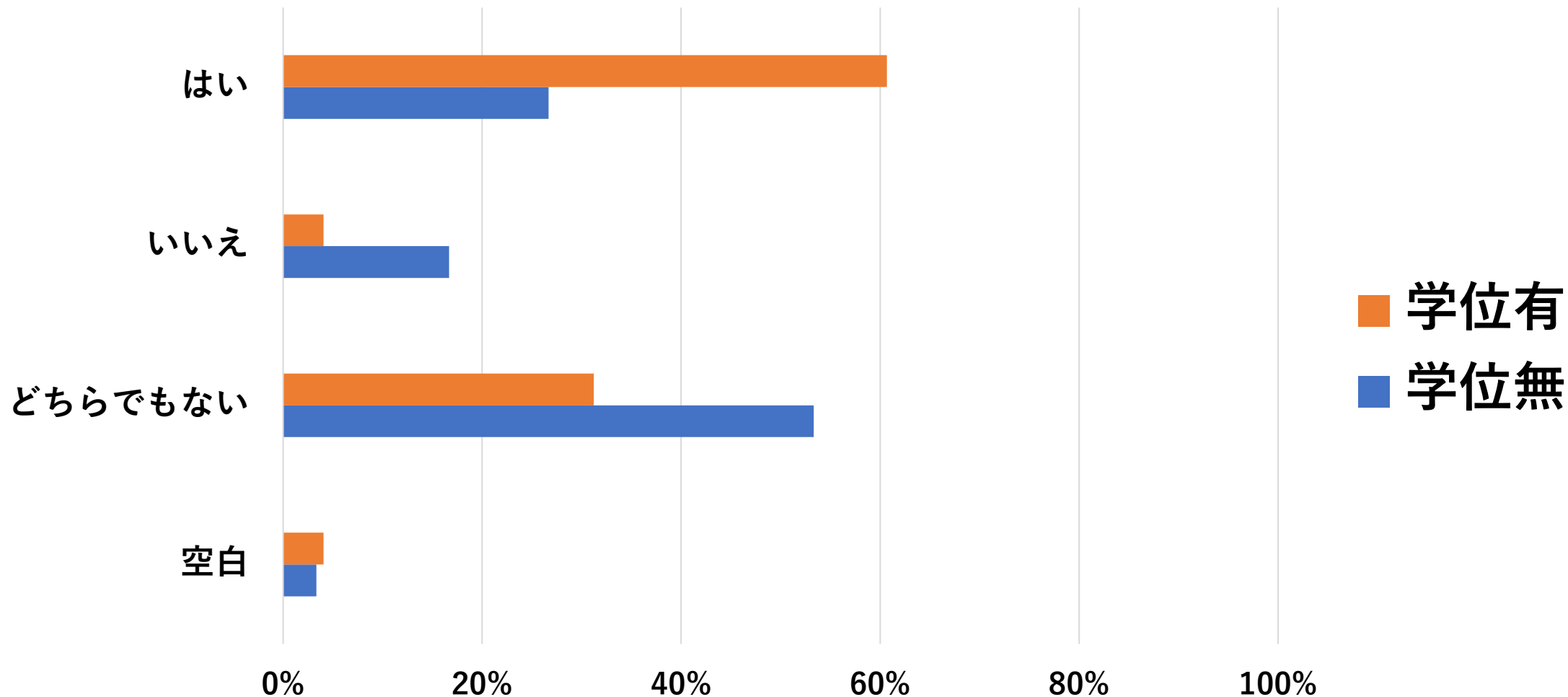
評議員を勧める



海外留学を勧める

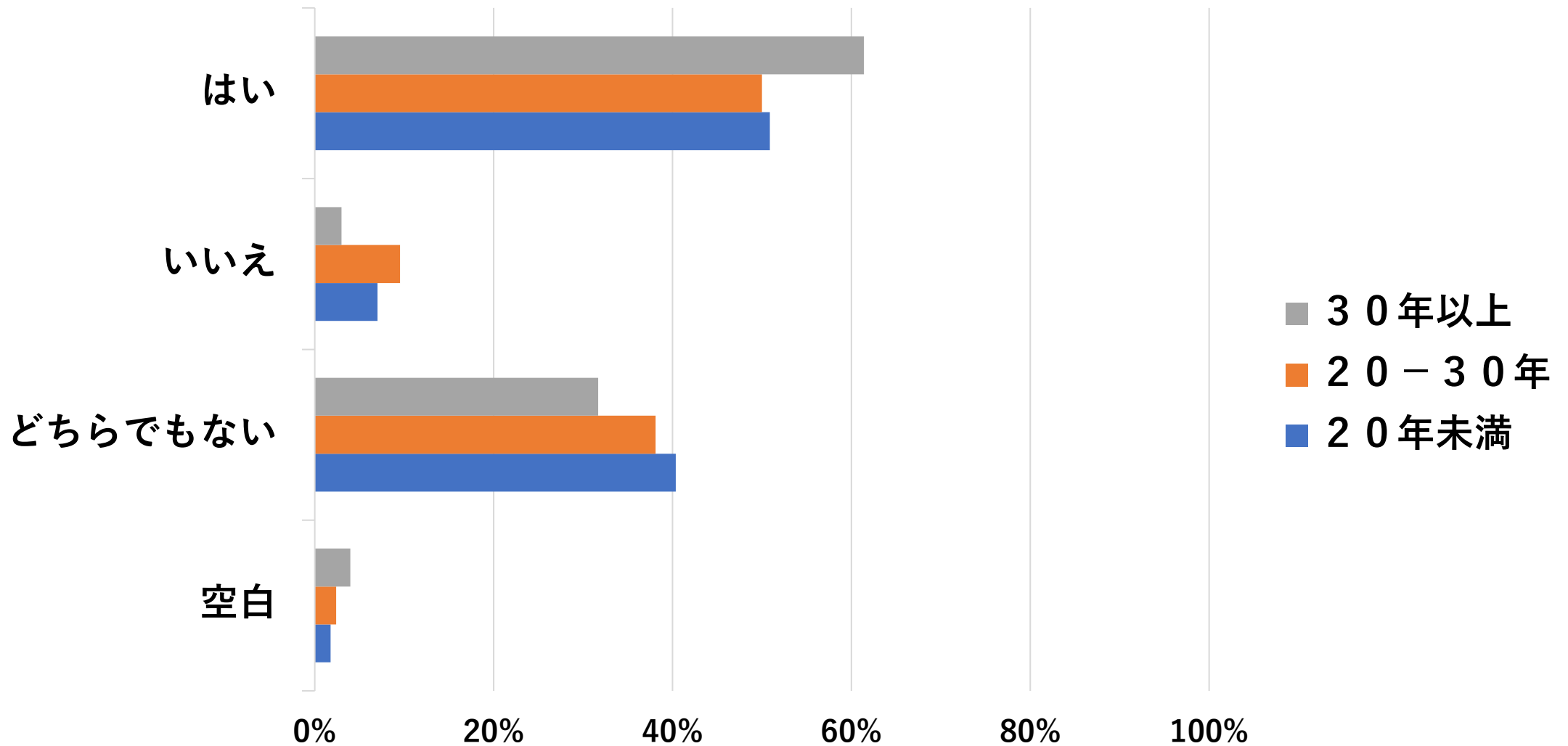


学位取得を勧めるか（回答者の学位の有無別比較）



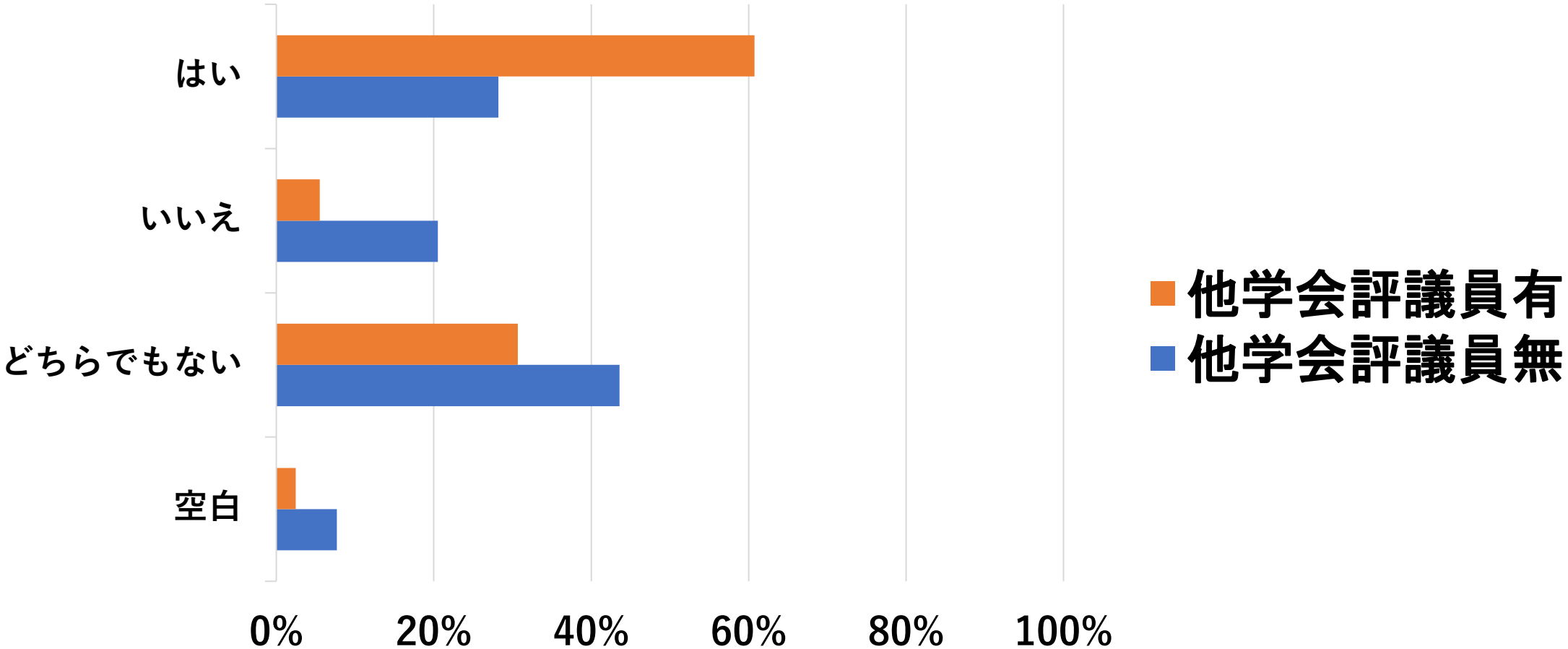
学位を有していても、若手医師に学位取得を勧める医師は60%に留まる

学位取得を勧めるか（卒後年数別）



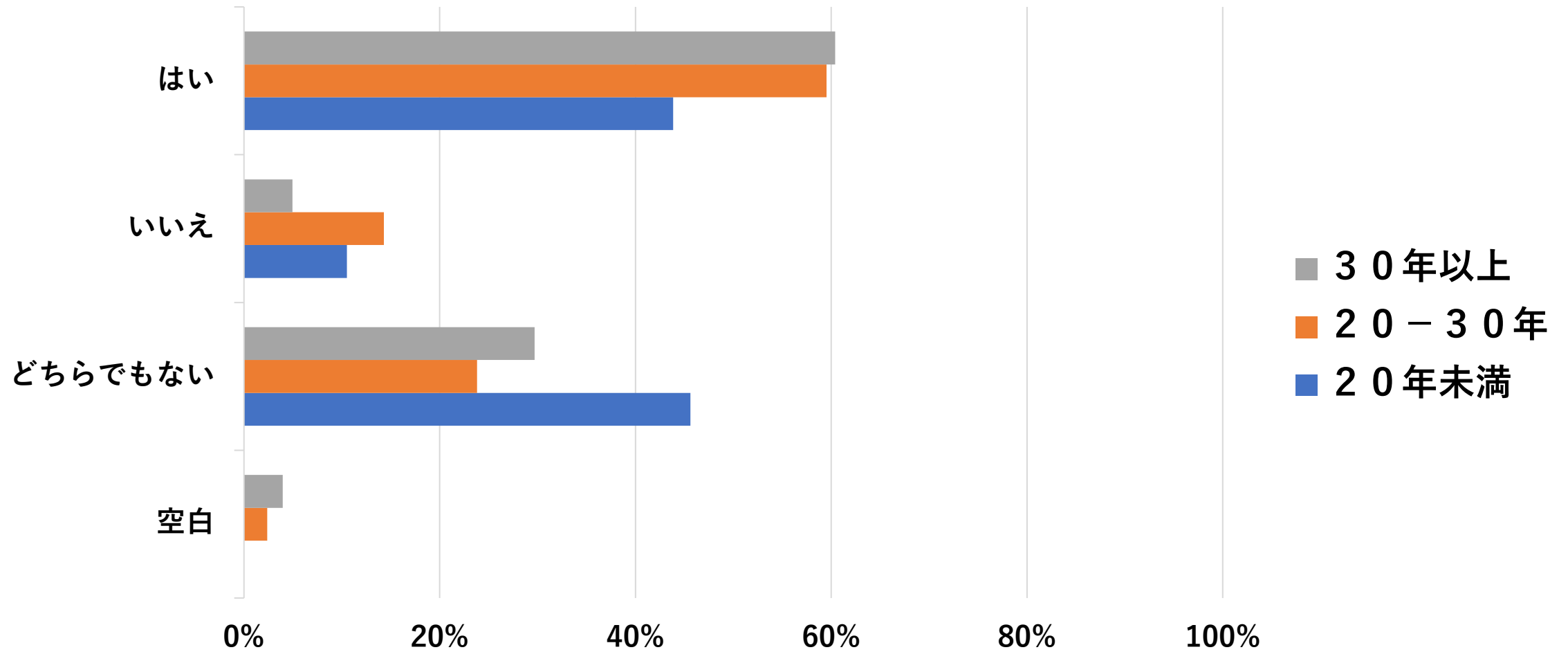
卒後30年以上に比べて30年未満では、学位を勧める割合が低い

評議員を勧めるか（回答者の他学会評議員有無別比較）



複数の評議員の資格を有していても、若手医師に勧める医師は60%に留まる

評議員を勧めるか（卒後年数別）



20年未満では、評議員を勧める割合が低い

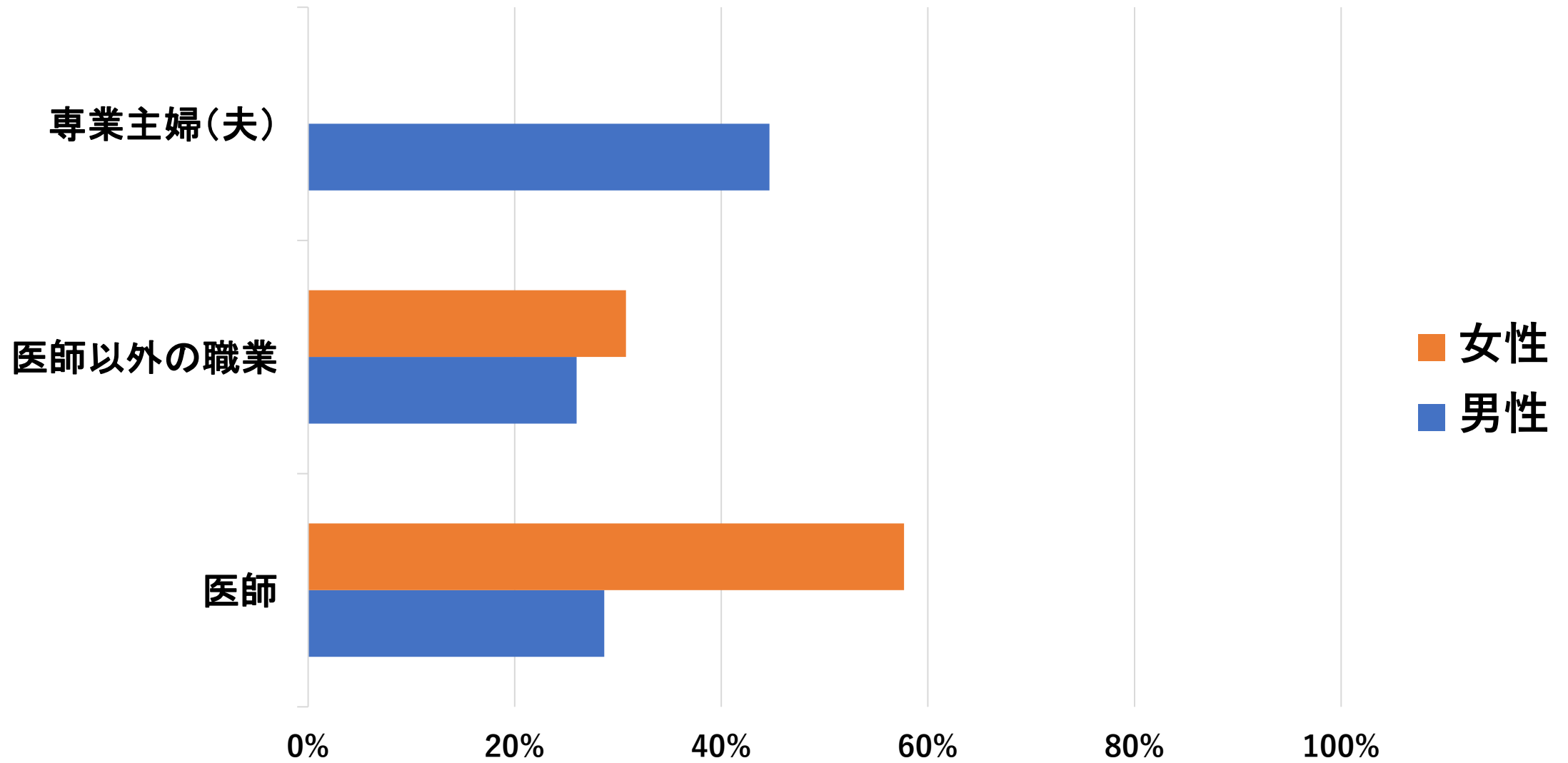
小 括 1

若手医師に対して

- 回答者のほとんどが学会発表や専門医取得を勧めている。
- 学位を有している回答者の学位取得を勧める割合は60%。
特に卒後30年未満では勧める割合が低い。
- 複数の学会評議員の資格を有する回答者の評議員を勧める割合は60%。
特に卒後20年未満では勧める割合が低い。

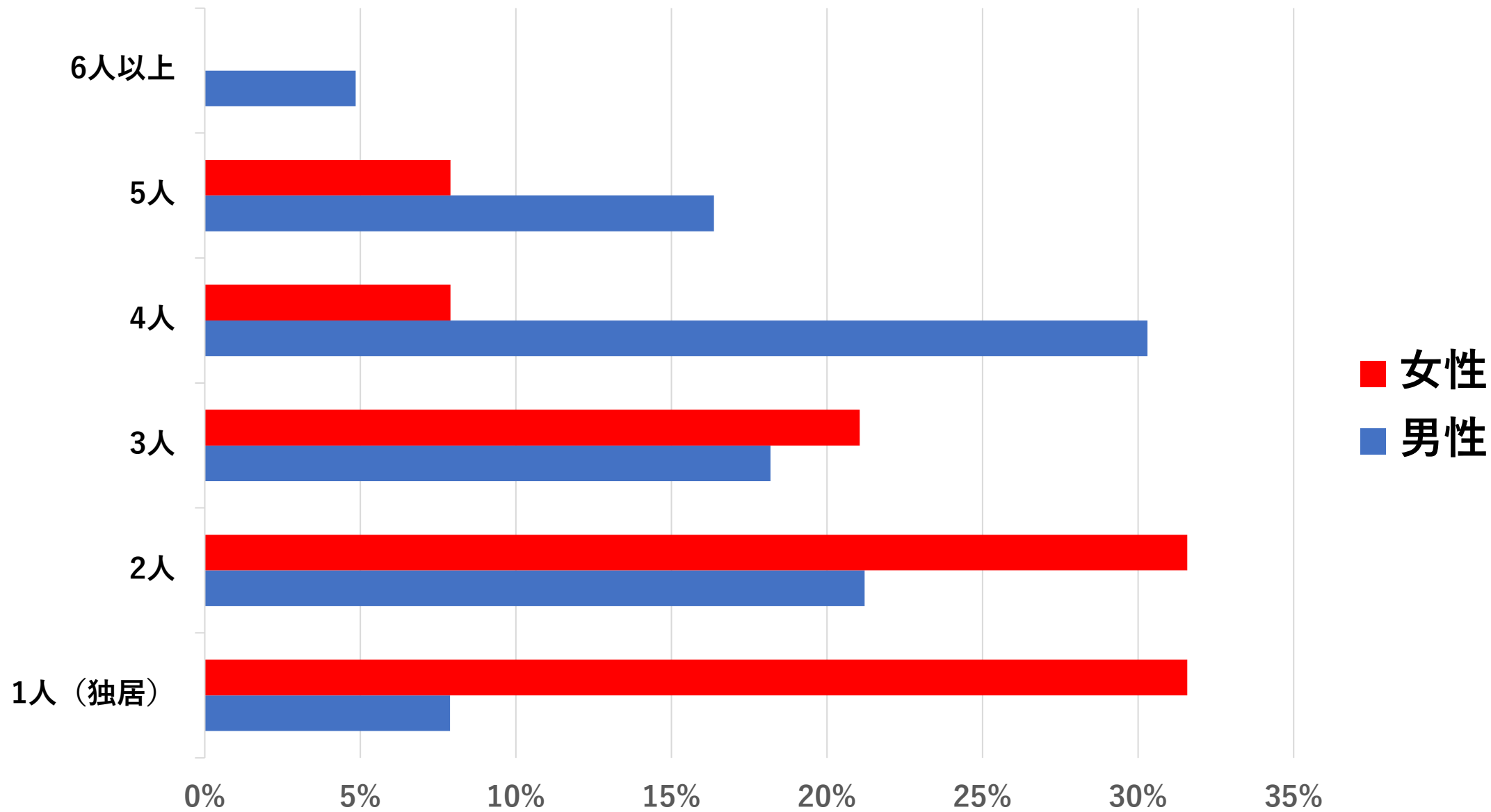
女性医師キャリア支援

パートナーの職業

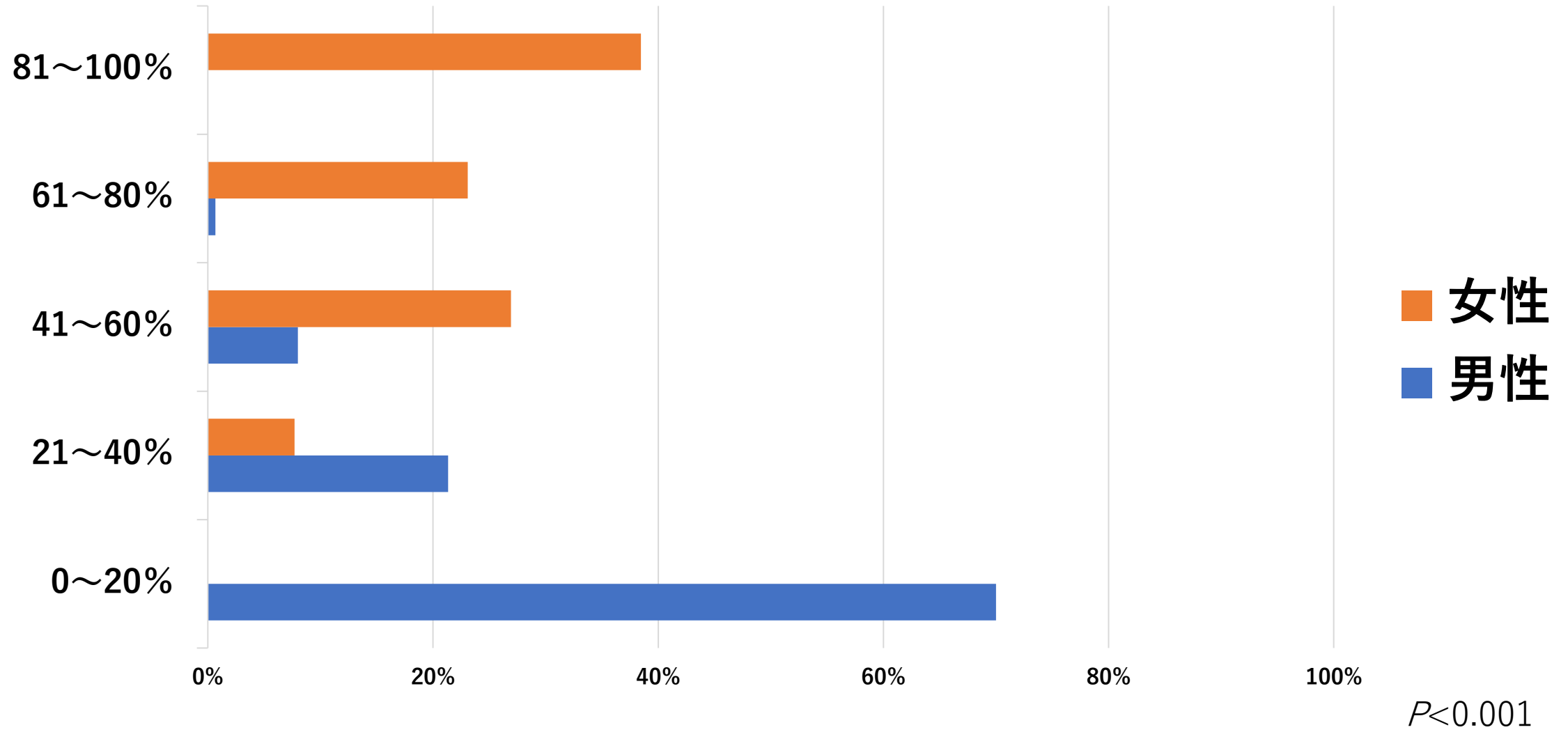


家事の負担度

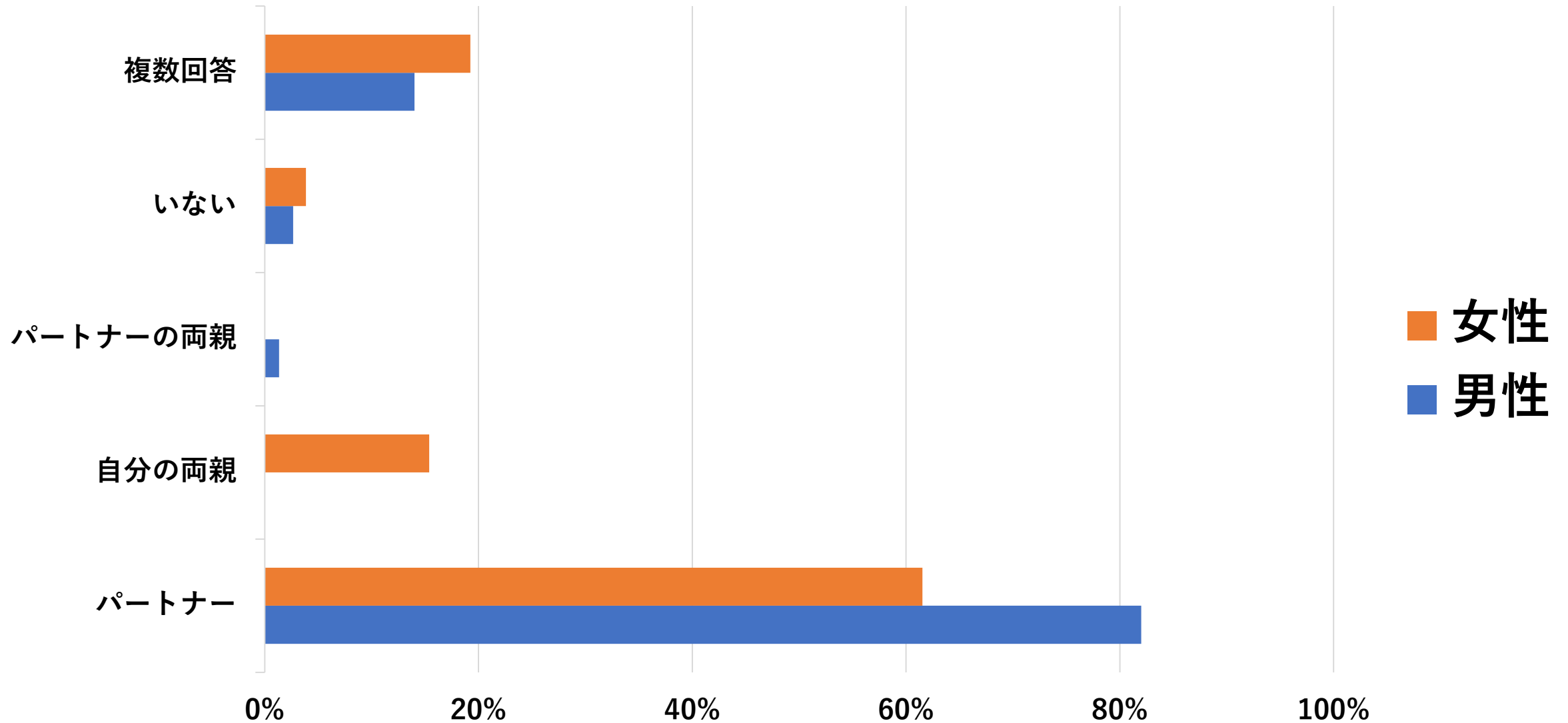
同居人数



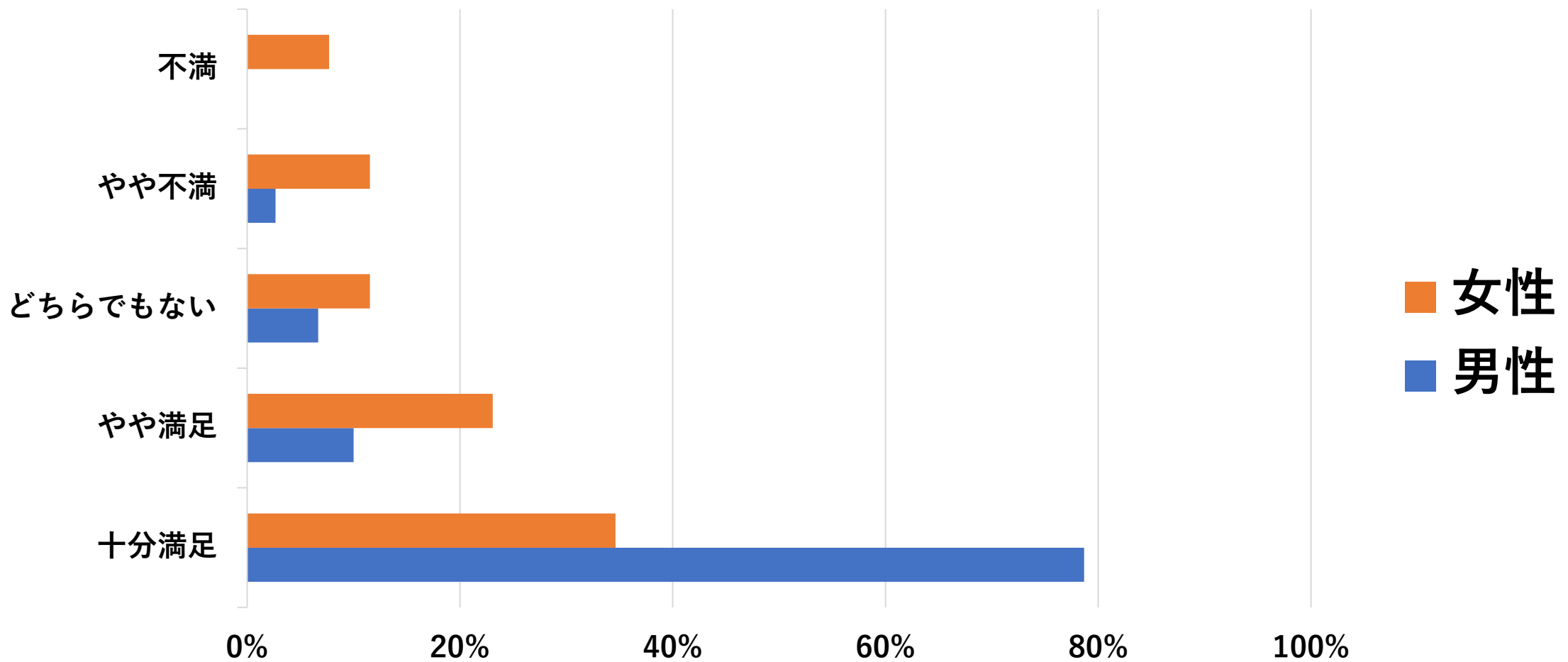
男女別家事の負担度（同居2人以上）



男女別家事の協力者（同居2人以上）



パートナーに対する家事の満足度（同居2人以上）



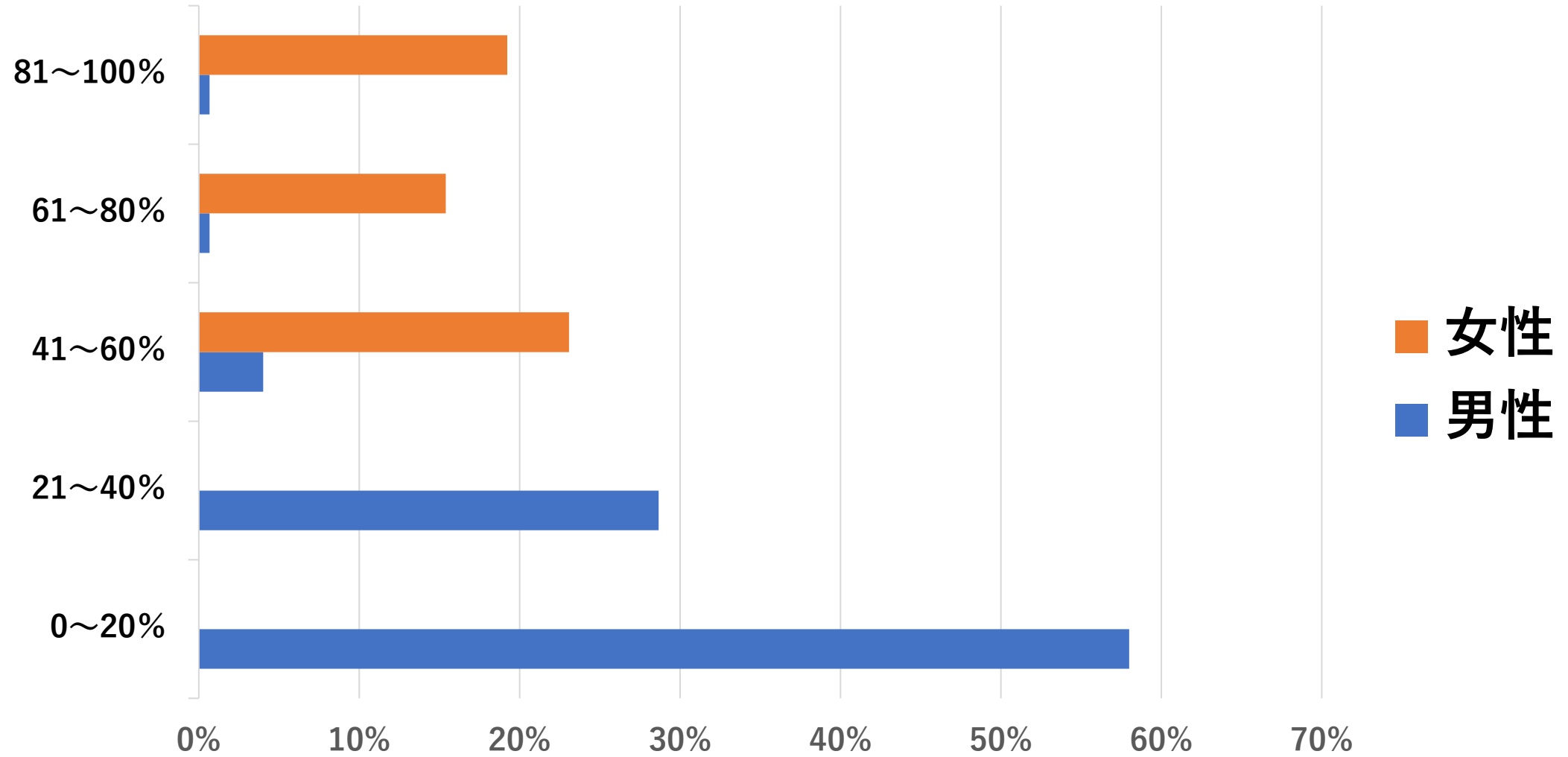
$P < 0.001$

小 括 2

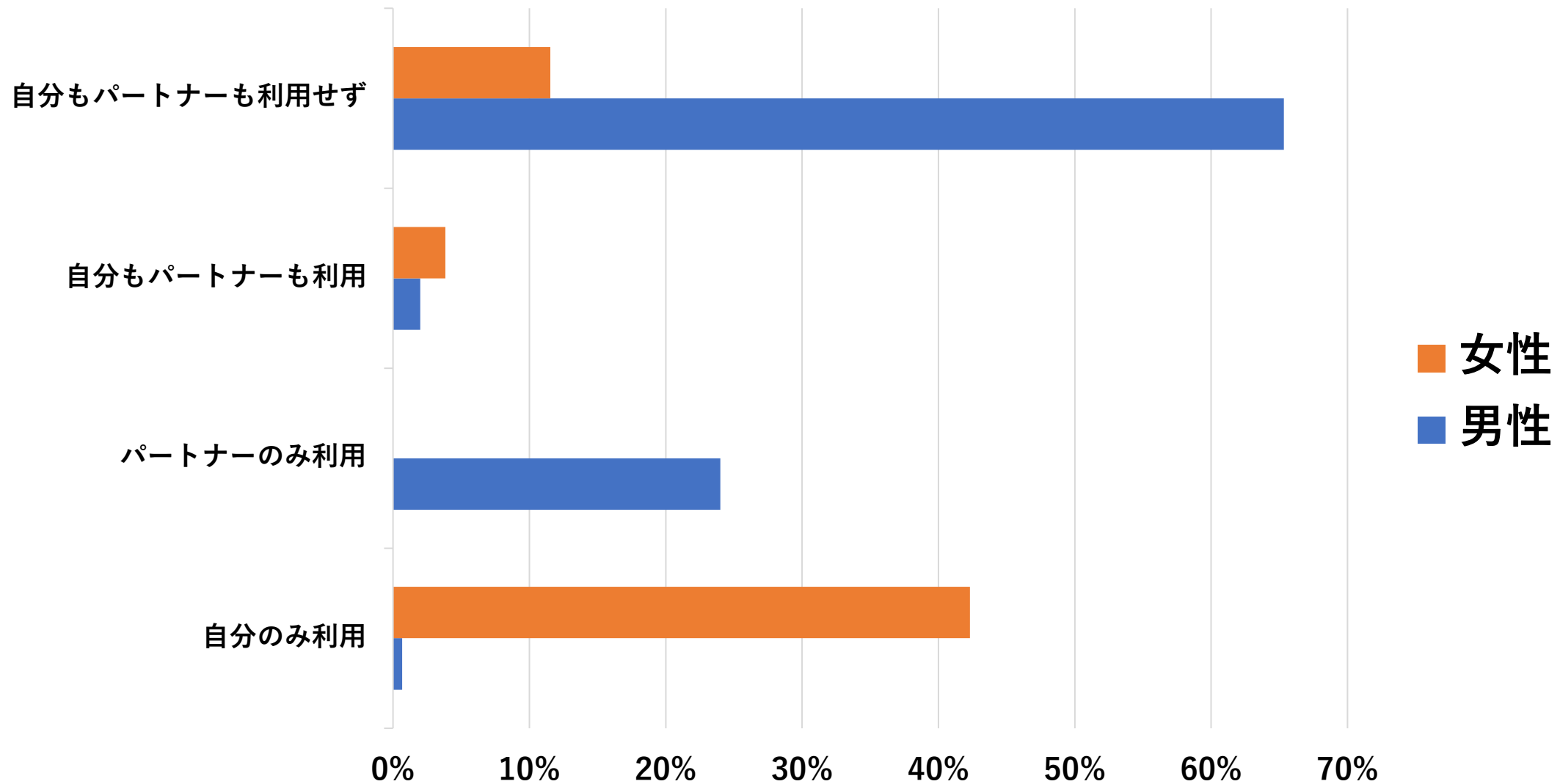
- 家事の負担度は女性医師の方が高い
- 家事の協力者はパートナーである割合が最も多い
- 女性医師はパートナーに対する家事の満足度が低い

育児の負担度

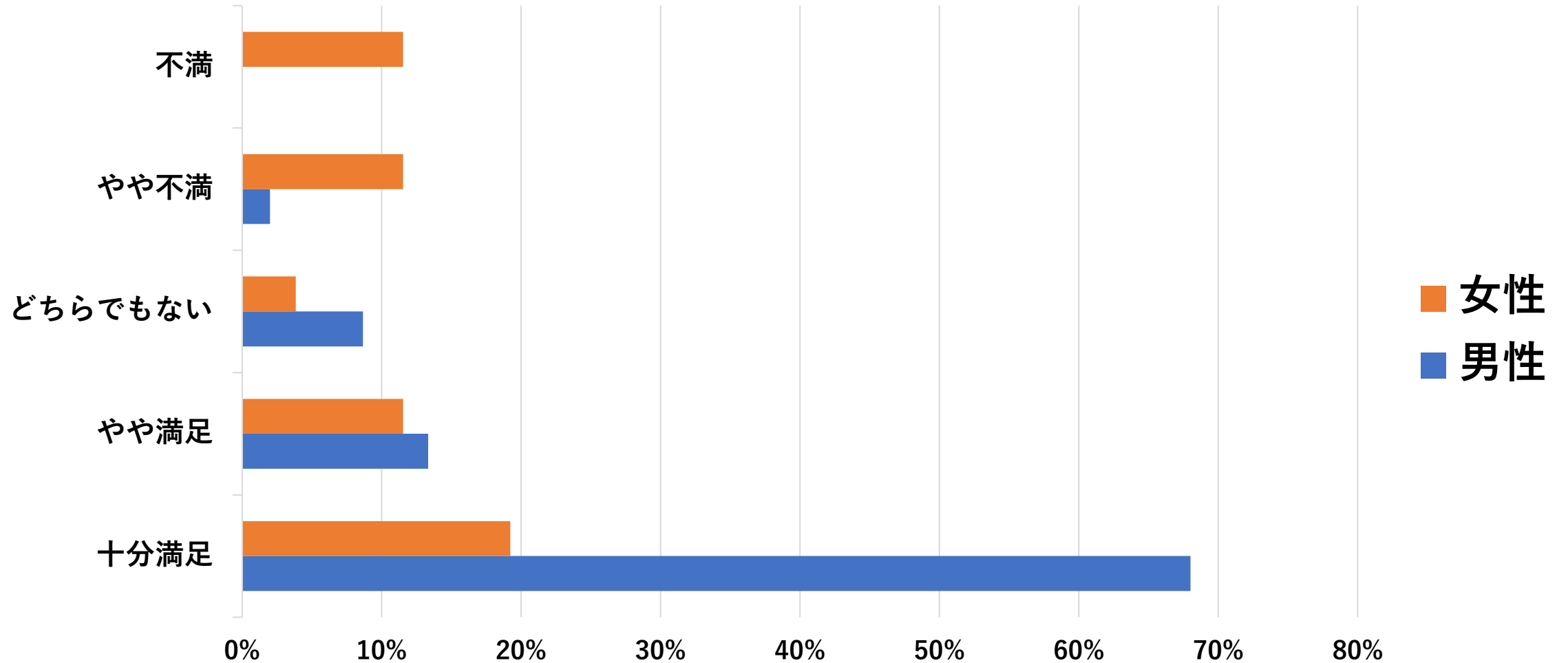
育児の負担度（同居2人以上）



育児休業利用



パートナーの育児協力に対する満足度（同居2人以上）



男女間で満足度に有意差あり

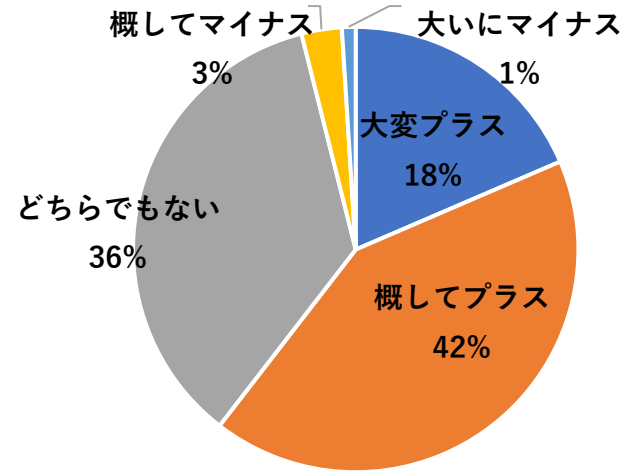
$P < 0.001$

小 括 3

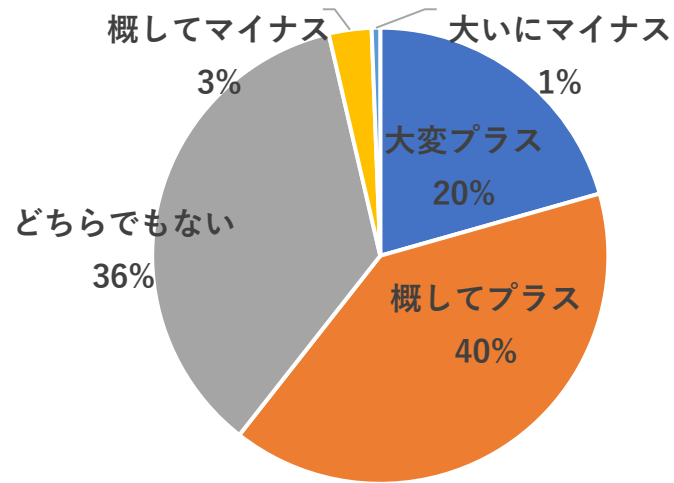
- 育児休業の利用者は女性医師がほとんど
- 育児の負担度は女性医師の方が高い
- 女性医師は男性医師に比べてパートナーに対する育児の満足度が低い

女性医師の影響

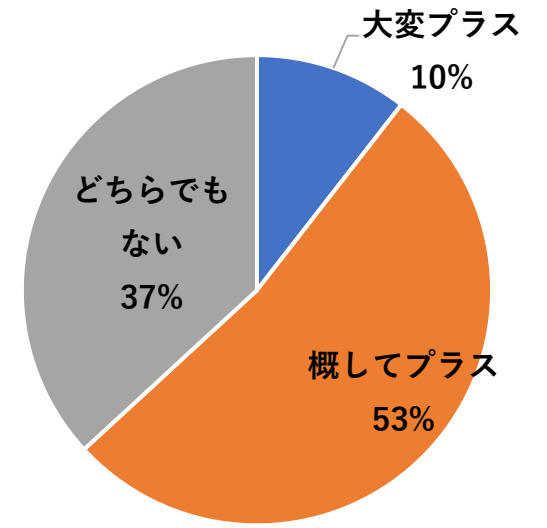
女性医師の影響



全 体



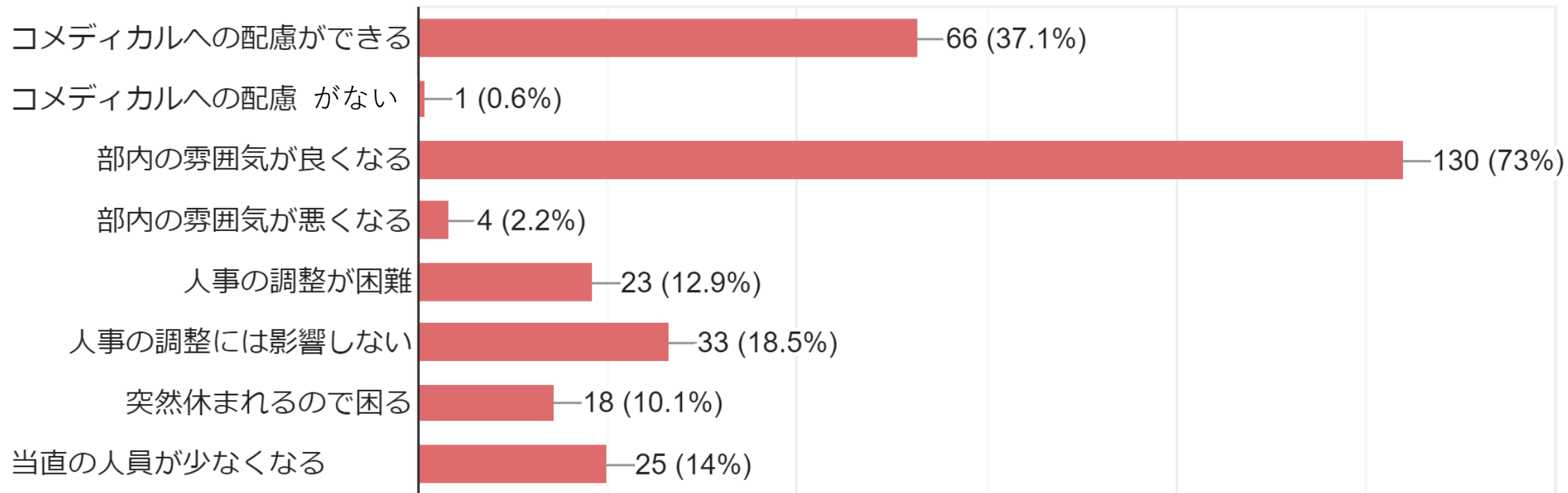
男性



女性

その理由をお答えください（複数回答可）

178 件の回答

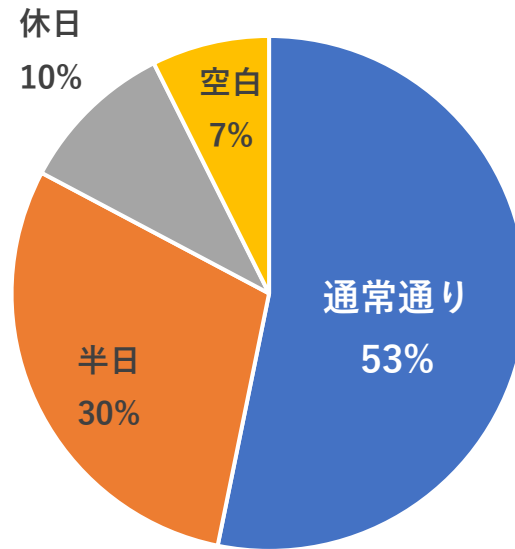


自由記載

- ・ 男性より概して優秀
- ・ 女性の方が育児と仕事の両立についてリアルに本気で考えている傾向があるので、その点では男性よりプラスの存在と言えるところもあると感じます。出産を迎える後輩医師へも適切にアドバイスしてくれそうだ。
- ・ 女性患者への心理的安全性
- ・ 女性患者さんにメリットが高い
- ・ 女性医師による処置を希望される患者さんがおられるため
- ・ 女性患者への対応
- ・ 女性医師を希望する患者の対応に助かる
- ・ 話し相手になる
- ・ 女性医師がいると、女性入局者が増える印象あり
- ・ これからの消化器内科診療に女性医師は欠かせない
- ・ 担当を女医希望あり。
- ・ 若手の女性医師や女性医学生のロールモデルになる
- ・ 最近では、男性医師も出産後や育児や老親の受診などのために休んだり早退するようになっているので、お互い休みやすい体制が近づいているように感じる
- ・ まじめに頑張ってくれていれば、女性男性に関わらず大変プラスです。
- ・ 性別ではなく、本人の性格、キャラクターが重要
- ・ 多様性は大切だと思います
- ・ 人は多いほうが良い 特に性別について考えることはない
- ・ 若手女性医師（主に3-5年目）が時短などをとると、どうしても近い学年の負担が増えてしまうことがあり、時短医師とその他の医師の関係が、ギクシャクすることがある。
- ・ 女性医師はいませんので、想像で記しました

職場環境

当直翌日の勤務



診療科の女性医師の割合

	女性医師
常勤医	16%
非常勤医	30%

施設内における制度の有無に関する認知度

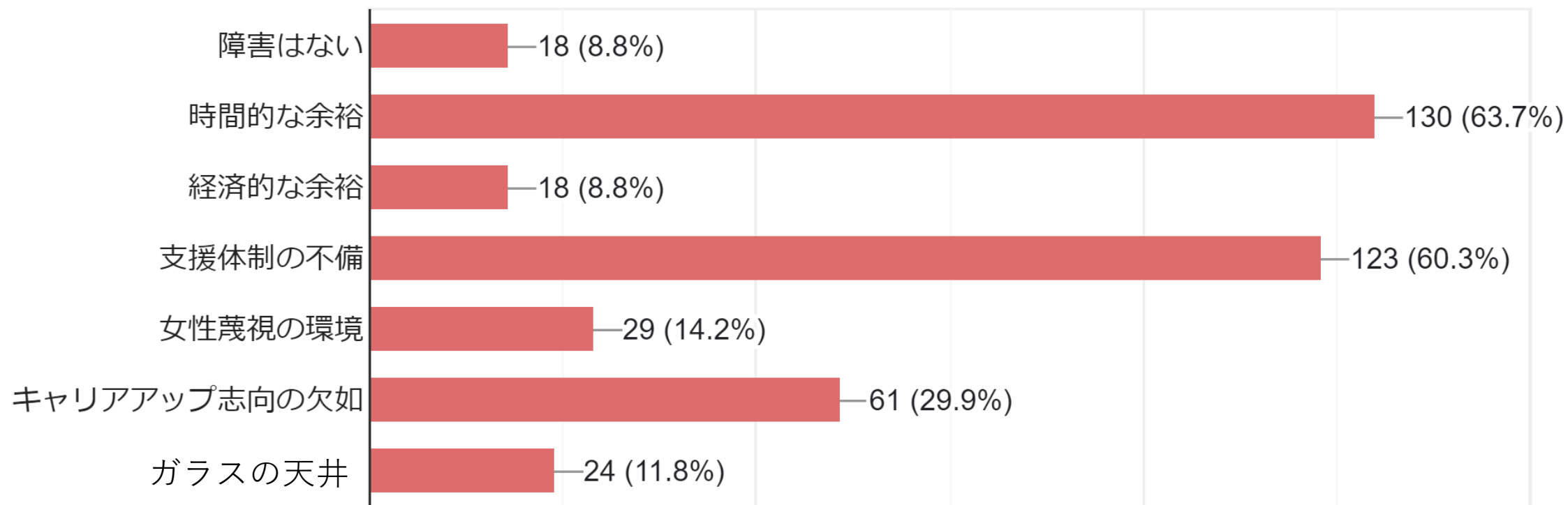
	男性 (%)	女性 (%)
事業所内託児施設	80	92
病児保育	61	74
託児施設やベビーシッターの斡旋	30	53
育児に関する費用補助	29	42
学童保育	39	45
育児休暇後の職場復帰支援	49	61
再研修システム	31	45

男性の方が認知度が低い（知る必要がないから？）

女性医師のキャリア向上のために

Q6 女性が希望するキャリアを取得する際の大きな障害は何だと思われますか（複数回答）

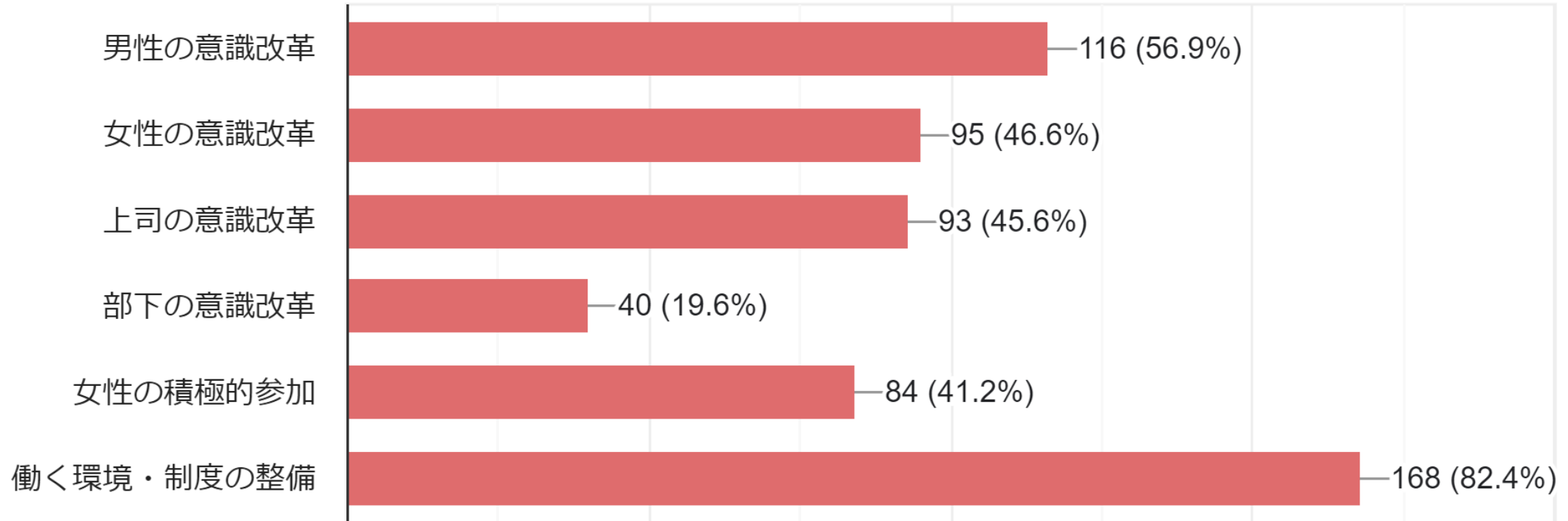
204 件の回答



Q7

女性医師・若手医師キャリア支援の推進において重要と思われること (複数回答)

204 件の回答



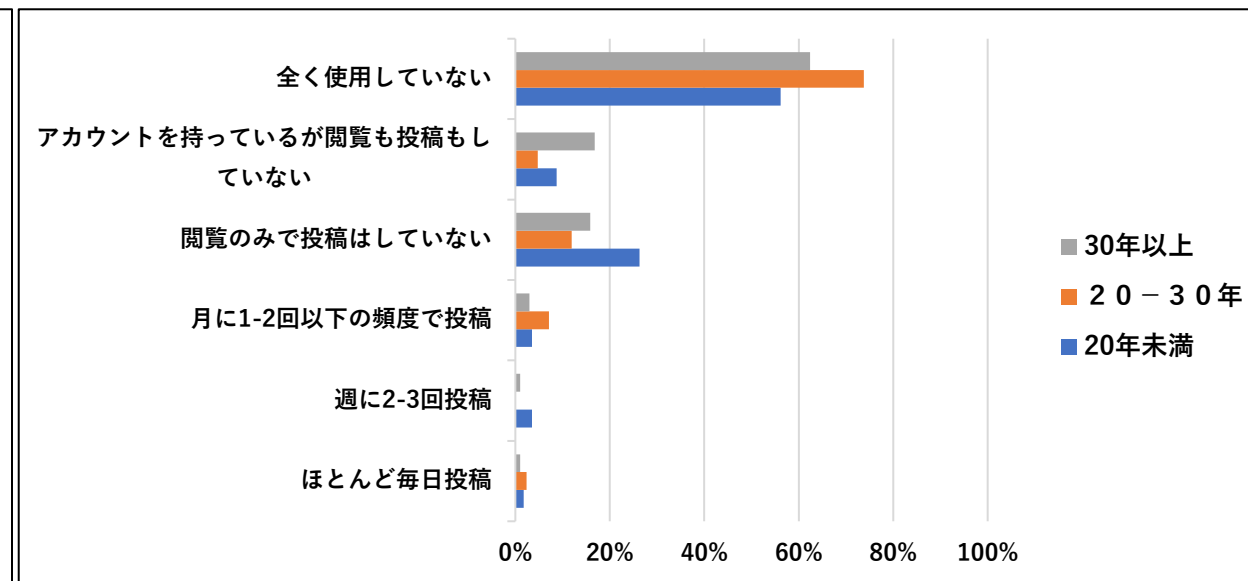
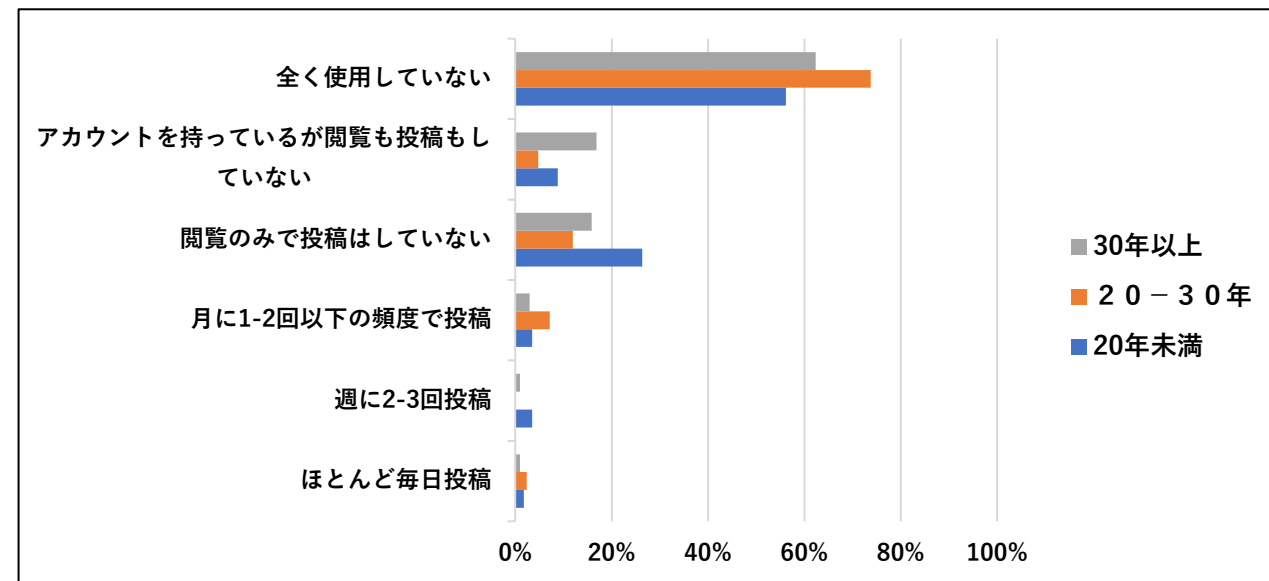
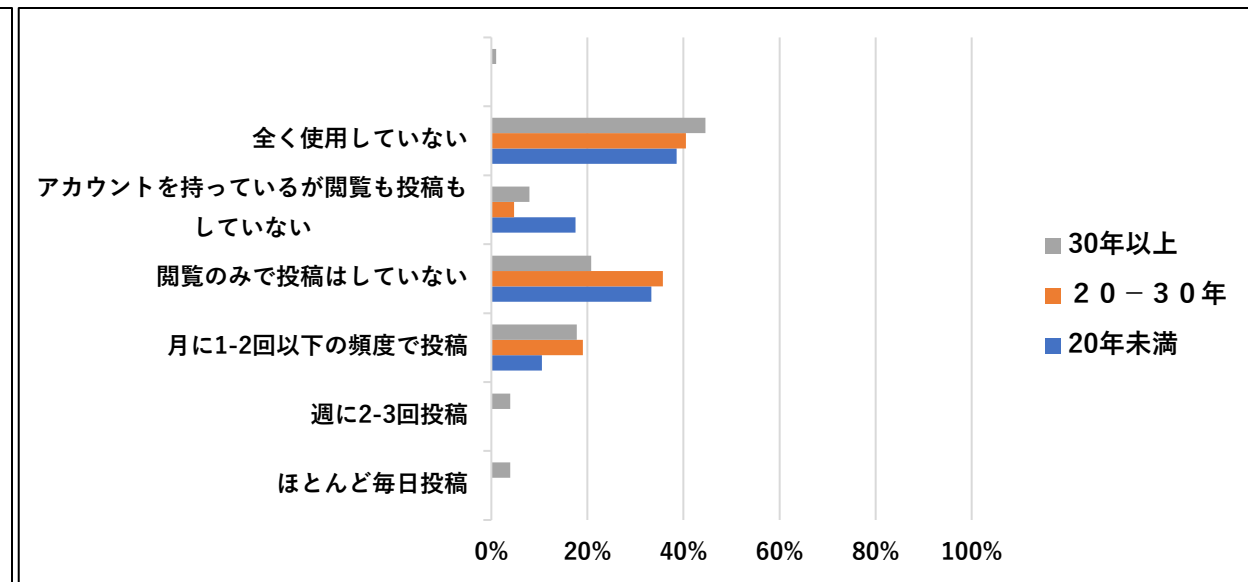
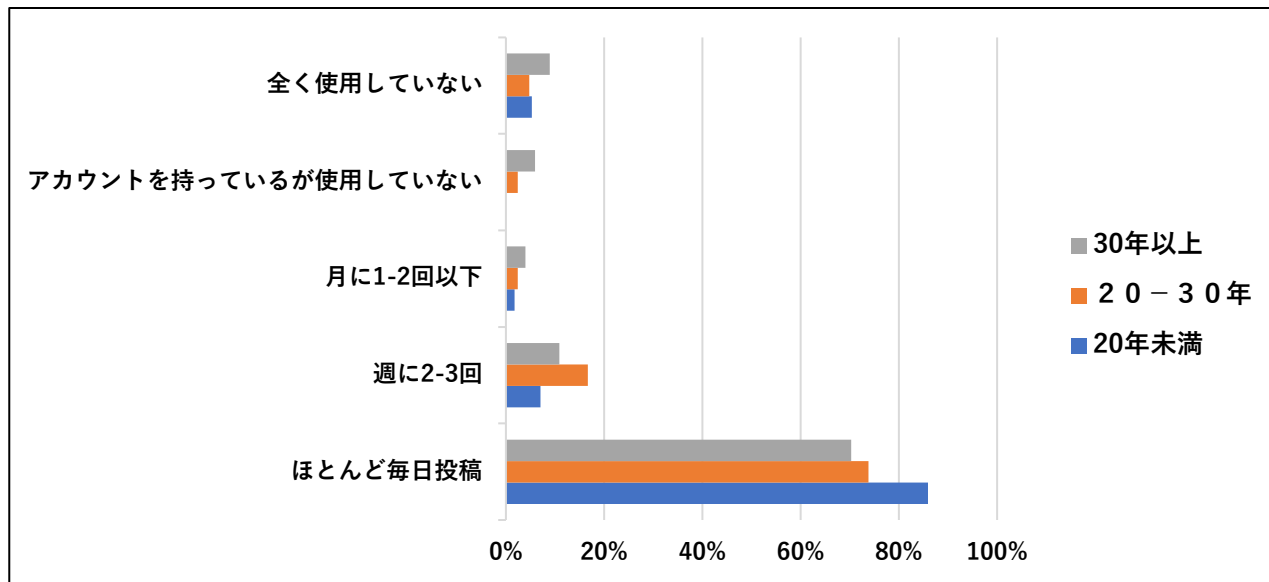
自由記載

- ・ 育児や家事は男女の協働や社会資源の活用もできるが、妊娠出産だけは女性が担わざるをえず、生物学的な年齢制限があるので、働き方改革で研修医の就労時間が短縮される分、女性医師が出産適齢期までに研修を全うしてある程度の基礎を築いておけるのかどうか、心配。医療面でのキャリアについては基礎研究や留学から臨床に戻るときに戸惑うひとへの支援は男女ともに行われているはずなので、心配しないのですが、、、
- ・ 女性が増えてきた事でこれまでのように男性医師に頼る事は限界に来ていると思います。女性医師同士で助け合えるような仕組みを構築する事にシフトすべきと思います。看護師、薬剤師など、他の職種を参考にすべきと思います。
- ・ 女性医師の希望する多様な働き方に応じることのできる組織の寛容性
- ・ 上司が仕事を大量に与えるため、結果的に時間、体力がある男性が評価されやすくなっている非育休者に対する給料について考えること。
- ・ このような委員会は若手、中堅で進めるべきと思う。

小 括 4

- 6割が女性医師の存在はプラスになると感じている。
- 女性医師の存在がマイナスと感じる要因は、人事や勤務の調整が困難であることと考えられる。
- 女性医師のキャリアの向上における大きな障害は、「時間的な余裕」、「支援体制の不備」と考えられる。

今後の学会活動やキャリア支援に
SNSの活用は有用と考えられるが



LINE以外のSNSを利用している人は少ない

【まとめ】

- 若手指導者はベテラン指導者に比べて学位や評議員の資格を勧める割合が低かった。
- 女性医師の家事や育児の負担が大きく、サポート体制が十分とはいえない。
- 女性医師の存在をマイナスに感じる要因は人事や勤務の調整が困難なことであった。
- 女性医師のキャリア向上のためには、支援体制や職場環境の整備が必要である。
- 学会活動やキャリア支援にSNSの活用が有用と考えられるが、現状では指導層の利用者は少ない。

【謝辞】

本アンケート調査の作成等にご協力くださった女性医師・若手医師キャリア支援委員会委員・ワーキングの先生方およびアンケートにご協力くださった先生方に深謝申し上げます。