

20230210

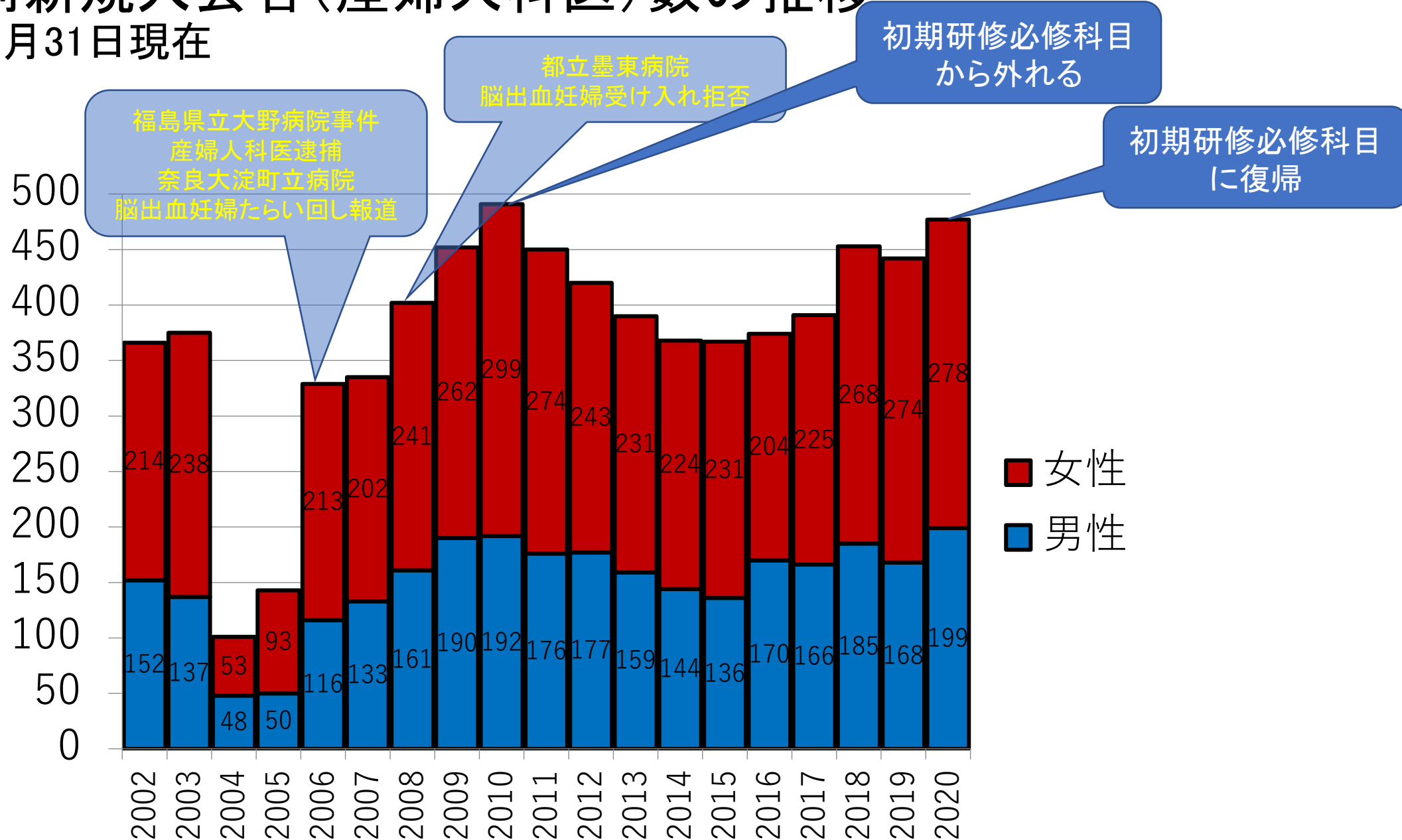
2022年度日本医学会連合加盟学会連絡協議会

# 日本産科婦人科学会における ダイバーシティの取り組みと課題

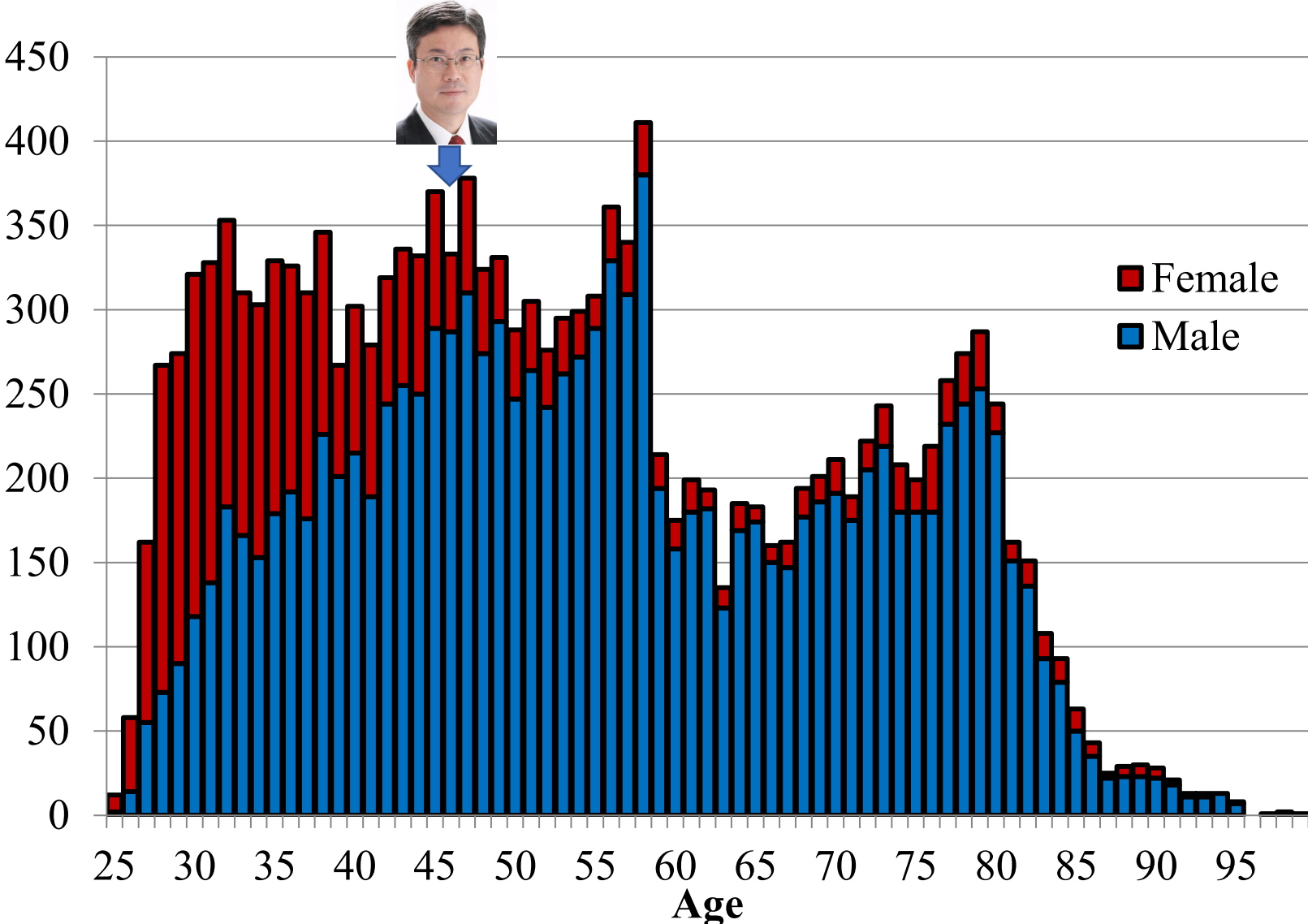
日本産科婦人科学会理事長  
大阪大学大学院医学系研究科  
産科学婦人科学教室教授  
木村 正

# 年度別新規入会者(産婦人科医)数の推移

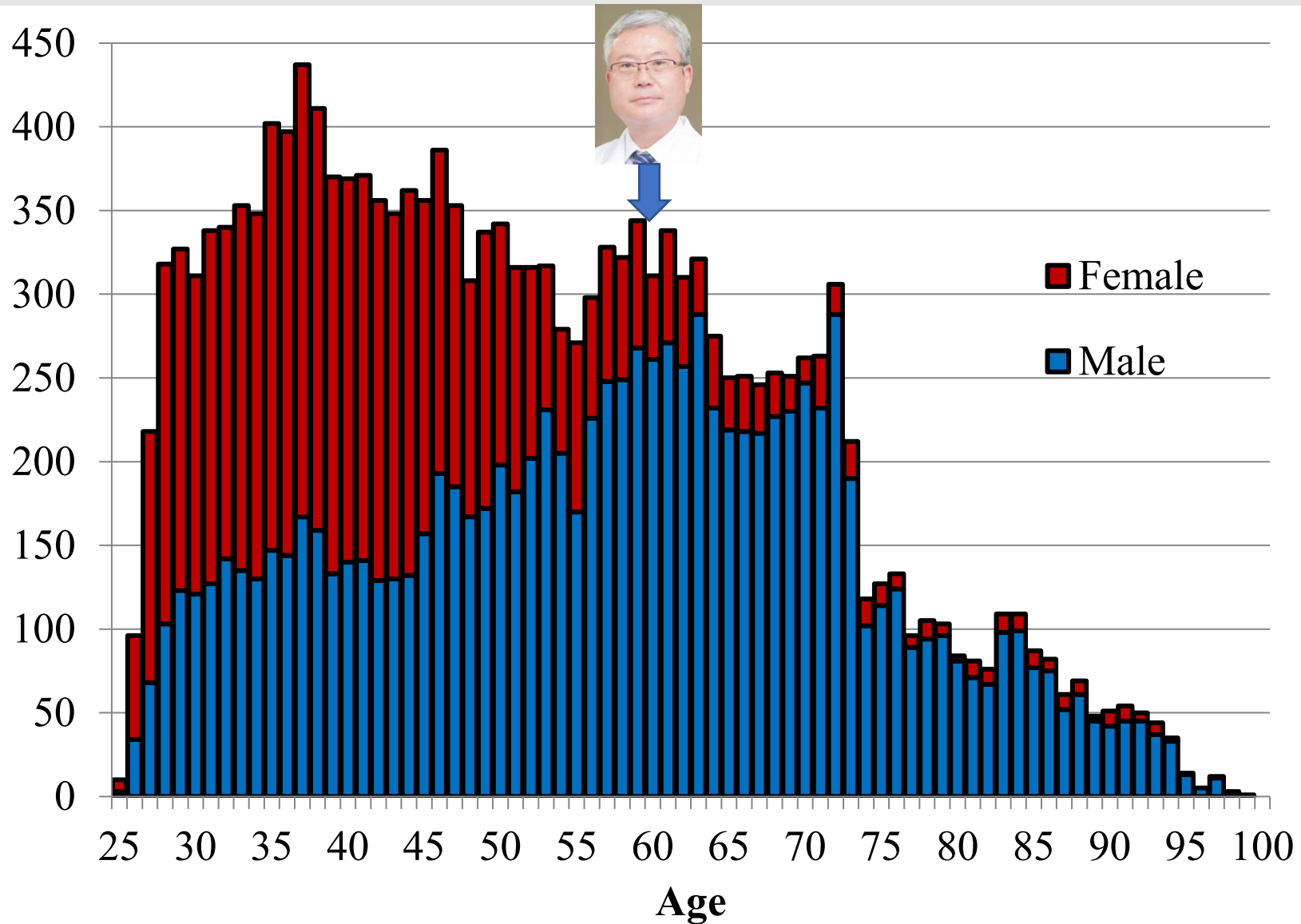
2021年3月31日現在



# 2005年全産婦人科医の年齢性別分布



# 2020年産婦人科医の年齢性別分布



# 日本産科婦人科学会の取り組み

2002年

「女性の健康週間」委員会

女性医師の継続的就労支援委員会

2006年

男女共同参画委員会

2009年

次世代を担う男女産婦人科医師キャリアサポート委員会

2011年

男女共同参画・女性の健康週間委員会

2012年

第64回学術集会シンポ「産婦人科から発信する男女共同参画」

2013年

第65回学術集会シンポ「全国に広げよう男女共同参画、各地域に産婦人科医を増やそう！」

2014年

第66回学術集会理事長推薦フォーラム「ギネジヨの底力・ギネメンの胆力」

2015年

第67回学術集会理事長推薦フォーラム「きらきら光るギネ女・ギネメン」

”男女共同参画・ワークライフバランス改善委員会“へ改組 WLBホームページ

2016年

第68回学術集会委員会企画「イクボス」

2017年

第69回学術集会共同企画(未来委員会と合同企画/専門医機構共通講習・指導医単位付与)

「イクボスの始めかた～公平性と多様性の両立「お互い様」を目指して～」

2018年

第70回学術集会共同企画「今の時代の働きかた・医師が辞めないチームを作る」

2019年

第71回学術集会共同企画(未来委員会・医療改革委員会と合同企画)

「産婦人科医の働き方改革」

男女共同参画・WLB委員会⇨サステイナブル産婦人科医療体制確立委員会へ

未来委員会内に若手委員会 スプリングフォーラム・サマースクールで議論継続

# 新専門医アンケート

2014年 n=269 (男性38%:既婚率 女性63%、男性78%)

## ◆産婦人科医師として継続的就労のために必要と考えられる項目【複数回答可】

	上級医師 の 理解と協力	同僚医師 の 理解と協力	コメディカル の 理解と協力	家族の理 解と協力	配偶者の 理解と協力	多様性のあ る就労条件	研修システ ムの充実	保育所*	その他**
女性	137	114	36	111	134	123	25	132	24
男性	78	58	32	42	63	53	27	29	8
計	215	172	68	153	197	176	52	161	32
	80%	64%	25%	57%	73%	65%	19%	60%	

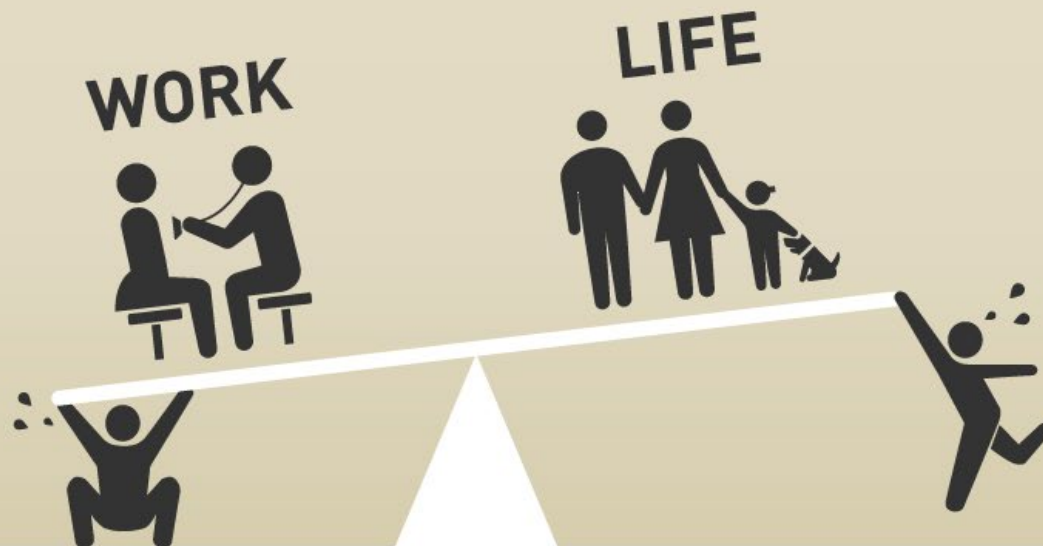
2018年 n=175 (男性31%:既婚率 女性67%、男性76%)

## ◆産婦人科医師として継続的就労のために必要と考えられる項目【複数回答可】

	上級医師 の 理解と協力	同僚医師 の 理解と協力	コメディカル の 理解と協力	家族の理 解と協力	配偶者の 理解と協力	多様性のあ る就労条件	研修システ ムの充実	保育所*	その他**
女性	103	78	24	86	87	77	17	88	17
男性	41	34	28	28	32	35	16	21	5
計	144	112	52	114	119	112	33	109	22
	82%	64%	30%	65%	68%	64%	19%	62%	

# W.L.B.

日本産科婦人科学会  
ワーク・ライフ・バランス



# W.L.B. 日本産科婦人科学会 ワーク・ライフ・バランス

わたしのON/OFF  
明日に繋がるoff



学会の取り組み
vol.006 男女共同参画・WLB改善委員会と産婦人科未来委員会共同企画 イクボスのはじめかた 2017年4月
vol.005 第10回産婦人科サマースクール in 美ヶ原 2016年8月
vol.004 男女共同参画・WLB改善委員会企画 イクボス 2016年4月
vol.003 第9回産婦人科サマースクール in 美ヶ原 2015年8月
vol.002 理事長推薦フォーラム きらきら光るギネ女、ギネメン 2015年4月
vol.001 男女共同参画シンポジウム ギネジョの底力、ギネメンの胆力 2014年4月

第69回日本産科婦人科学会・学術集会で

## イクボスのはじめかた～公平性と多様性の両立「お互いさま」を目指して～

男女共同参画・ワークライフバランス改善委員会  
産婦人科未来委員会  
共同企画

今年は、男女共同参画・ワーク・ライフ・バランス改善委員会と産婦人科未来委員会の共同企画としてワークショップを開催した。昨年の第68回学術講演会のワークショップで日本産科婦人科学会は「イクボス宣言」を行ったが、実際にはどのようにしたら良いのかはわかりづらい。そこで、今年の企画は「イクボスのはじめかた」とした。

Part1では岡山大学医療人キャリアセンター地域医療人材育成講座教授の片岡仁美さんとANA人財戦略室人事部ダイバーシティ&インクルージョン推進室長の宇佐美香苗さんに講演いただいた。次いで、Part2では女性クリニックWe!富山の種部恭子さんと秋田赤十字病院の富樫嘉津恵さんの司会でワークショップを開催した。

イクボス！！



司会：岡本愛光委員長



南佐和子副委員長  
(2017年当時)

指導医層の考えを変える

専門医機構単位  
＋指導医講習会単位で  
指導医にも浸透！



イクボスできてます？



イクボスとは

部下の私生活とキャリアを応援し、自らもワーク・ライフ・バランスを満喫し、組織の目標を達成できるボス



# 〇大学同窓会会員卒業年度別勤務人数表

★( )内は大学院生数

単位:人

2022.10.1現在

卒業年度	男	女	計	関 連 病 院						関連病院以外		勤務先なし	
				週5日以上勤務			週5日未満勤務			男	女	男	女
				男	女		男	女					
						休職中			休職中				
平8-平12	22	37	59	12	9			2		9	21	1	5
平13-平17	24	41	65	12	12			2		12	23		4
平18-平22	34	50	84	21	28	1			1	13	13		7
平23-平27	23	51	74	10(1)	23(1)	2	6(5)	12(9)	2(2)	7(1)	6		6
平28-令2	32	53	85	24(1)	35(2)	3	7(4)	13(7)	1(1)		1	1	
合計	135	232	367	79(2)	107(3)	6	13(9)	29(16)	4(3)	41(1)	64	2	22



Buzz ・ 公開 2019年10月3日

## 子育て中の女性医師も当直勤務を そして、男性も家事・育児を

育児と仕事をどう両立させるか？ そしてなぜこの課題に頭を悩ませるのは決まって女性ばかりなのか。仕事も育児も男女平等に、と働く母親の立場から、平等な勤務を提案した産婦人科医にお話を伺いました。



by **Naoko Iwanaga**

岩永直子 BuzzFeed News Editor, Japan

### 2011年に医局に復帰 勤務規定を見てみると...

娘が1歳2ヶ月になった2011年4月、医局に復帰して助教になった。子育て中の働き方はどうなるのか、大学の勤務規定を確認してみると、子どもが1歳になったら出産前と同じ条件で働くことになっていた。

「そもそも指導する立場になるので、しんどいことを率先してやらないと若い医師はついてきてくれません。正直、もっと家にいたいなと思いましたが、他の子育て中の女性医師も当直をしていましたし、仕事も好きだったので、自然にみんなと同じように当直勤務をしました」

橋本さんが当直勤務中は、1年前に助教になっていた夫が早く帰って娘の世話をした。

子育て中の女性医師にも、月2~3回、夫と勤務を調整して当直を担ってもらうことはできないのだろうかー。

その頃、当直を免除していた女性医師3人のうち、2人は夫が医師。「夫が忙しいので」という免除理由を聞いたときに、二人とも産婦人科で当直を担う橋本さん夫婦は微妙な気持ちにもなっていた。

### 夫の仕事が忙しい？ 妻の仕事は忙しくないの？

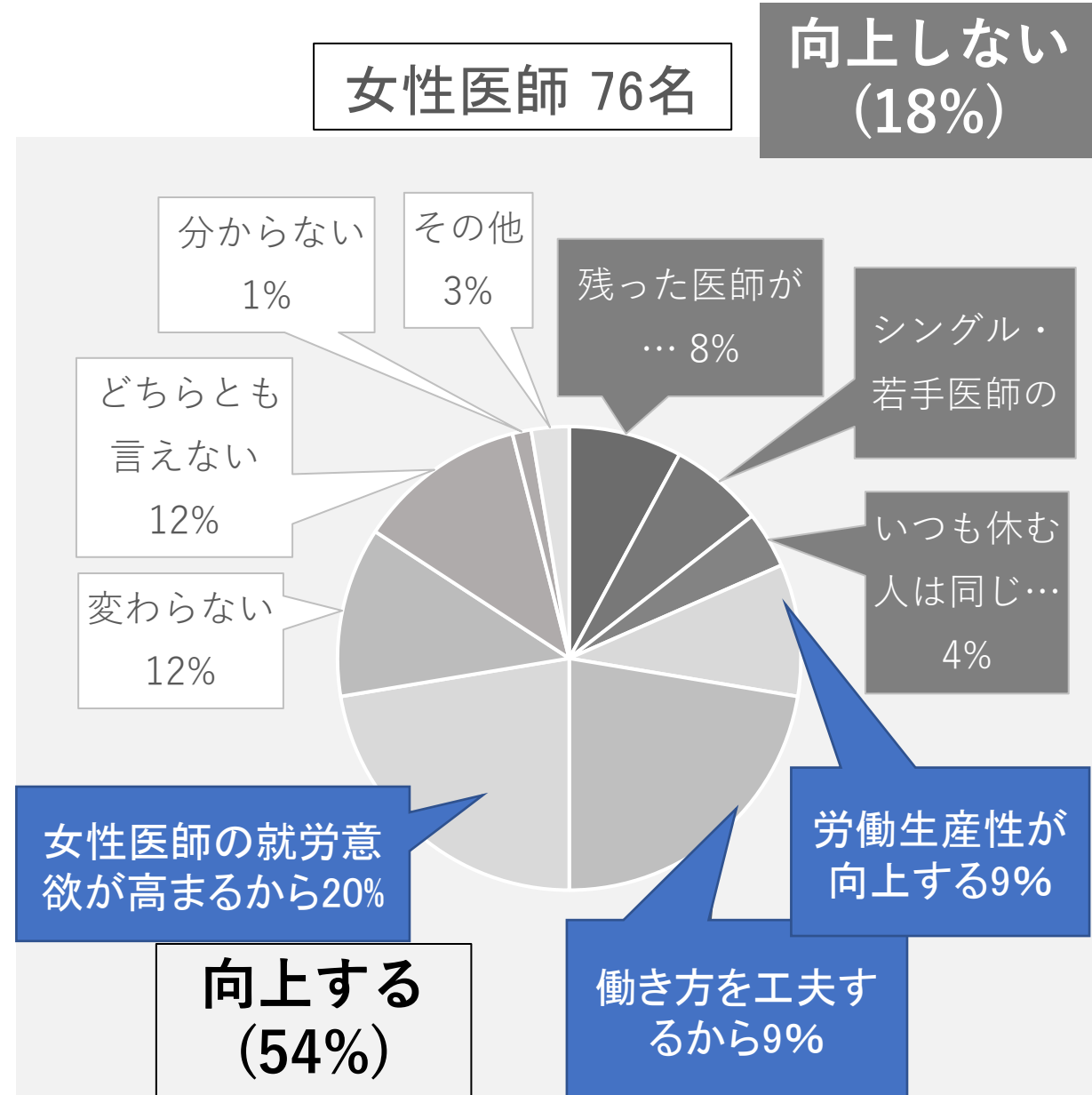
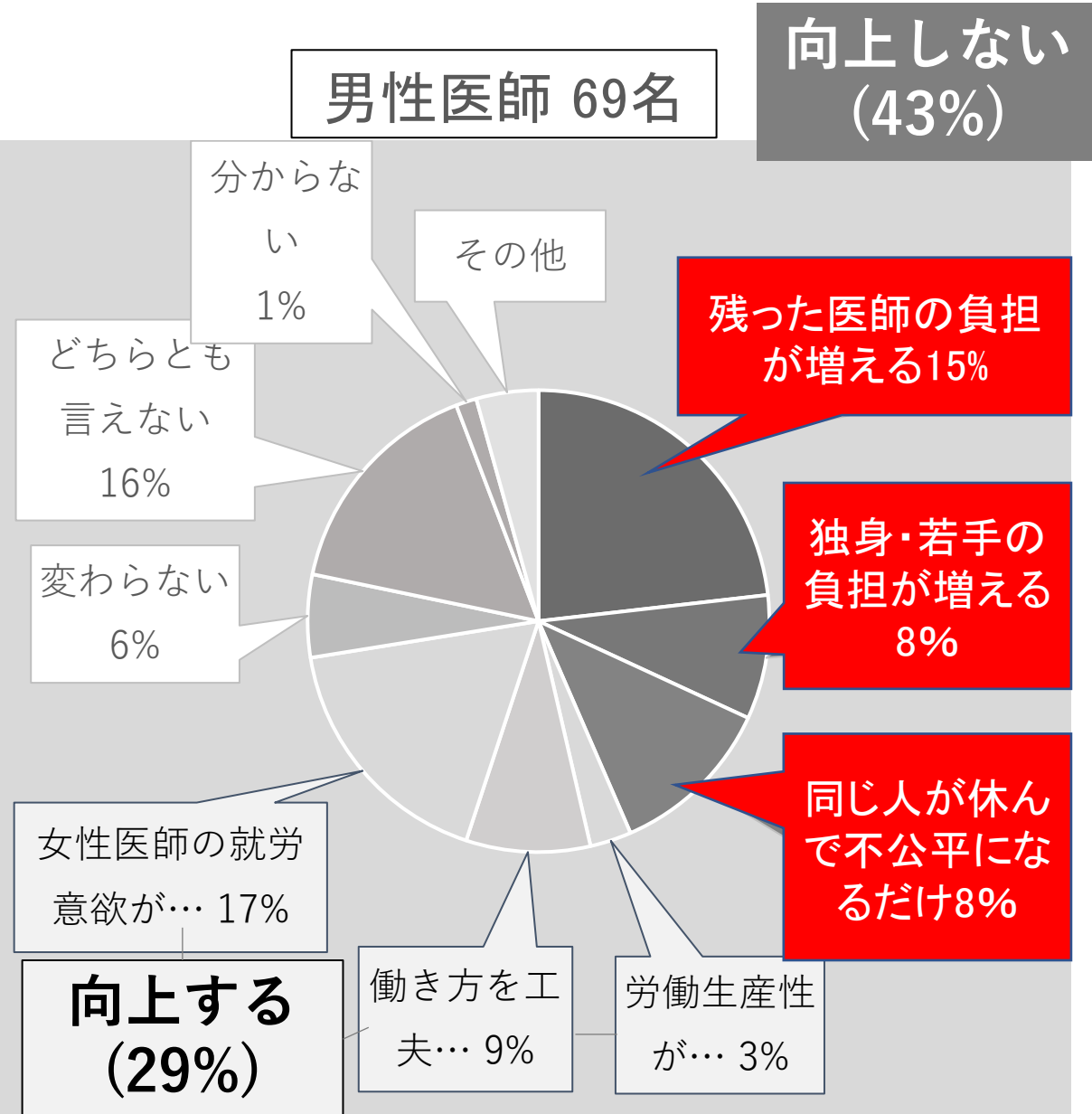
「子育て中に当直もしている先輩の私と言えば、圧力になるかもしれないとは思ったのですが、一人一人に『均等に当直できないかな？ おうちで相談してもらえない？』と聞いて回っていきました。『やれなくはないですね』と言ってきて、子育て中の女性医師もみんな均等に当直する体制ができました」

### 「配慮」なのか？ 「排除」なのか？ 当直は医師のスキルアップにも役立つ

現在、当直を担う助教は13人で、そのうち女性は5人。いずれも子育て中だ。当直は二人体制で、オンコール（当直ではないが何か必要があったら呼び出しが優先的にかかる勤務）が一人つく。

人員が足りない分は大学院生が週1日入るが、特に不満を聞くこともなく回っている。

Q: 男性医師の家事/育児への参加が増加し、性別に限らず休暇を取る医師が増えるとしたら、医療の質は向上すると思いますか？(回答145名)

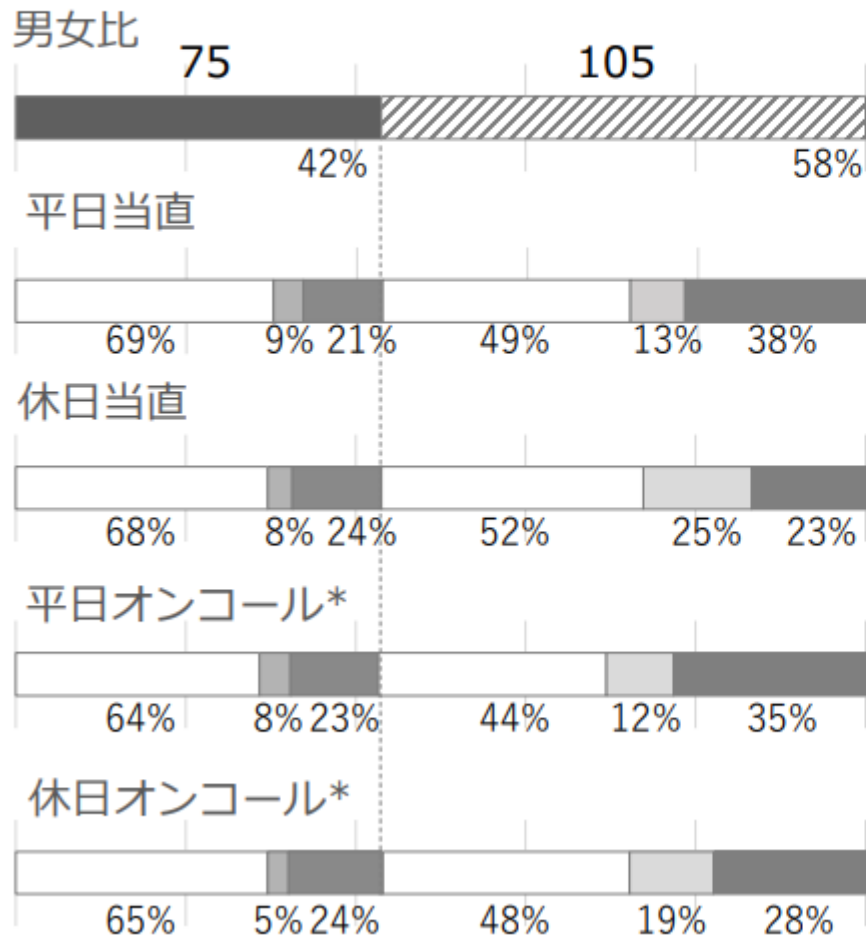


# 【結論】女性医師問題は終わっている。 医療体制・給与体系の問題。

## 0 大学関連病院の男女比及び当直・OC従事状況

\*OC:オンコール

回答のあった分娩取扱施設 20施設\_2020年1月現在



当直・週末祝日勤務が男女同等  
⇒あとは総勤務時間とインターバル

改正労働基準法(働き方改革法)  
遵守のためには1チームの大型化  
=分娩取り扱い施設の減少、  
が必須

宿日直・オンコール可能者は回数に応じて  
基本給を変えるなど、抜本的な  
給与体系変革に切り込む時期

\* 回答無が含まれ、合計100%に満たず

# 結語

- ダイバーシティ推進は、サステナブル(持続可能)な医療体制+働く人への的確な評価がないと絵空事
- 日産婦では様々な委員会を発展的に解消しサステナブル産婦人科医療体制確立委員会とした
- 国民に対して説明可能、かつ医師の立場を守る戦略的行動が必要と考えます。