

**乳腺診療に携わる医師の
「育児・介護等の休暇と勤務形態」「女性リーダー育成」
に関する調査**

調査報告

NPO法人瀬戸内乳腺事業包括的支援機構

瀬戸内女性乳腺外科医会(SWAN)

報告者：溝尾妙子

【アンケートの目的】

- 1. ライフイベントを抱えた医師への支援**
- 2. 次世代を担う「女性リーダーの育成」**

上記について、現状把握と管理職の意識を調査すること

【対象】 SBPの会員で、各施設の乳腺外科の管理職

【実施期間】平成29年6月

アンケート送付:29施設 アンケート回収:16施設
(アンケート回収率 55%)

アンケート内容

1. 貴施設で乳腺診療に携わる医師の数を教えてください。
2. 育児休暇、介護休暇についてお伺いします。
 - 2-1. 貴施設では、育児休暇(男女ともに)、介護休暇といった制度はありますか？
女性の育児休暇 ある ない よく知らない
男性の育児休暇 ある ない よく知らない
介護休暇 ある ない よく知らない
 - 2-2. 貴科で、これまでに、産前産後休暇、育児休暇、介護休暇を取得した医師はいました？
産前・産後休暇 あり(男性 名 女性 名) なし わからない
育児休暇 あり(男性 名 女性 名) なし わからない
介護休暇 あり(男性 名 女性 名) なし わからない
その他の長期休暇 あり(名 理由:) なし わからない
 - 2-3. その時に、困った事や、必要と感じた制度や支援があれば、是非教えてください。
 - 2-4. 貴科で、男女ともに、出産、育児、介護などの事情や健康上の理由で一時的に 休職・減職・降任を希望された場合、認可できますか？(現在1人で診療されている方は、部下がいる場合を想定)
女性の育児休暇: する 条件による(具体的に:) しない わからない
男性の育児休暇: する 条件による(具体的に:) しない わからない
介護休暇 : する 条件による(具体的に:) しない わからない
 - 2-5. 「しない」と回答した方は、希望者に対してどのように対応しますか？
 - 2-6. 休職者が出た場合、診療体制はどうしますか？
(常勤スタッフが休職する場合)
代替医師を立てる 今まで通り残りの医師で対応する その他()
(後期研修医が休職する場合)
代替医師を立てる 今まで通り残りの医師で対応する。 その他()

2-7. 「代替医師を立てる」とお答えした人は、具体的にどのように依頼しますか？

- 貴施設の人事部に任せる 部長(あなた)自身が個別に依頼 関連医局に依頼
 その他()

2-8. 育児や介護休暇についてのお考えをお聞かせ下さい。

ご自身では介護や育児を理由に休暇をとりますか？

- 取る 取らない 取りたいが取れない その他

2-9. 上記と答えた理由を教えてください。(可能な限りでお答えください)

2-10. 部下が、男女共に育児や介護を理由に休暇をとることについて

- 大いにサポートする サポートする どちらともいえない 歓迎しない 全く歓迎しない

2-11. 上記と答えた理由を教えてください

2-12. 貴施設としての考え方・支援体制はいかがですか？

- 大いにサポートする サポートする どちらともいえない 歓迎しない 全く歓迎しない

3. 貴施設で導入されている、勤務制度・支援体制を教えてください。(複数回答可)

- ・短時間正規雇用制度(常勤) なし 女性の育児中 男性の育児中 介護中 わからない
- ・勤務時間の短縮(非常勤) なし 女性の育児中 男性の育児中 介護中 わからない
- ・フレックスタイム制 なし 女性の育児中 男性の育児中 介護中 わからない
- ・当直免除・日直免除 なし 女性の育児中 男性の育児中 介護中 わからない
- ・院内保育 あり なし わからない
- ・院内病児保育 あり なし わからない
- ・保育料補助 あり なし わからない
- ・保育園やベビーシッターの斡旋 あり なし わからない
- ・介護施設の斡旋 あり なし わからない
- ・時短勤務者の収入面への配慮 あり なし わからない
- ・その他()

4. 部下やご自身が長期休暇を取得したり、仕事量を軽減する必要がある場合、他の医師に負担をかけず協力が得られるようにするためには、何が必要と考えますか？

5. 部下やご自身がワークライフバランスを保ち、かつ円滑に診療を進めるために何が必要だと思えますか？

6. 女性医師のキャリアアップについてお答えください。

6-1. 貴施設では、女性医師の管理職登用、女性リーダーの育成を推進していますか？

かなりしている している どちらともいえない していない 全くしていない わからない

6-2. 貴施設で女性医師の管理職登用やリーダーの育成のために取り組んでいることがあれば教えてください。

6-3. あなた自身は女性医師の管理職、リーダーになることを推進したいと思いますか？

かなり思う 思う どちらともいえない 思わない 全く思わない

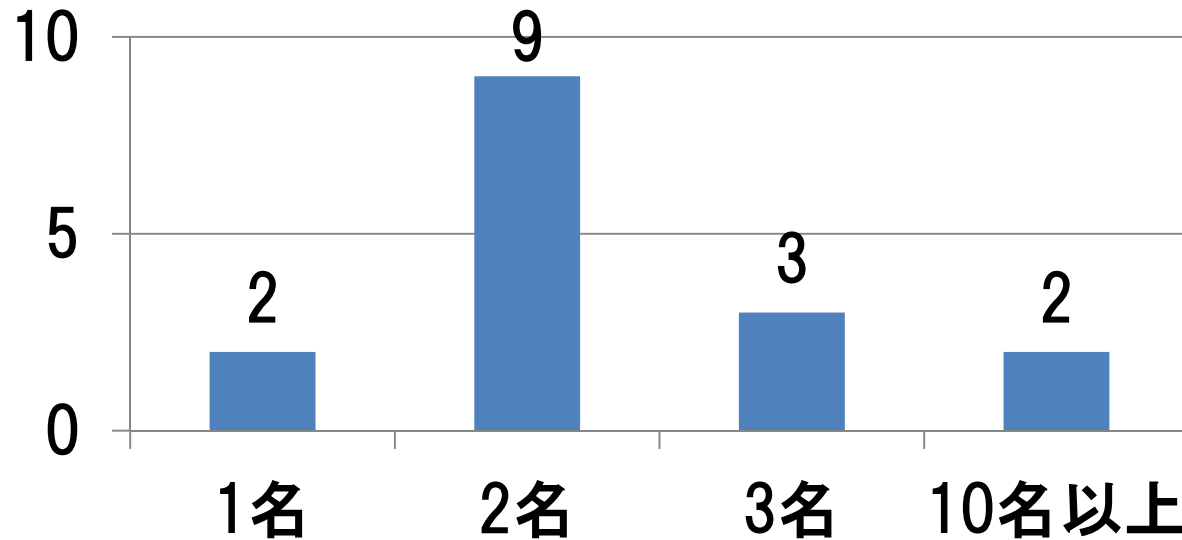
6-4. あなた自身が女性医師の管理職、リーダーの育成のため取り組んでいることがあれば教えてください。

6-5. 女性医師の管理職、リーダーの育成のために、必要だと思う支援を可能な範囲で教えてください。

7. 医師のワークライフバランス、医師の勤務環境マネジメント、女性リーダーの育成等について、瀬戸内乳腺事業包括的支援機構で支援してもらいたいことがあれば教えてください。

1. 貴施設で乳腺診療に携わる医師の数を教えてください。 N=16

診療体制(人数)



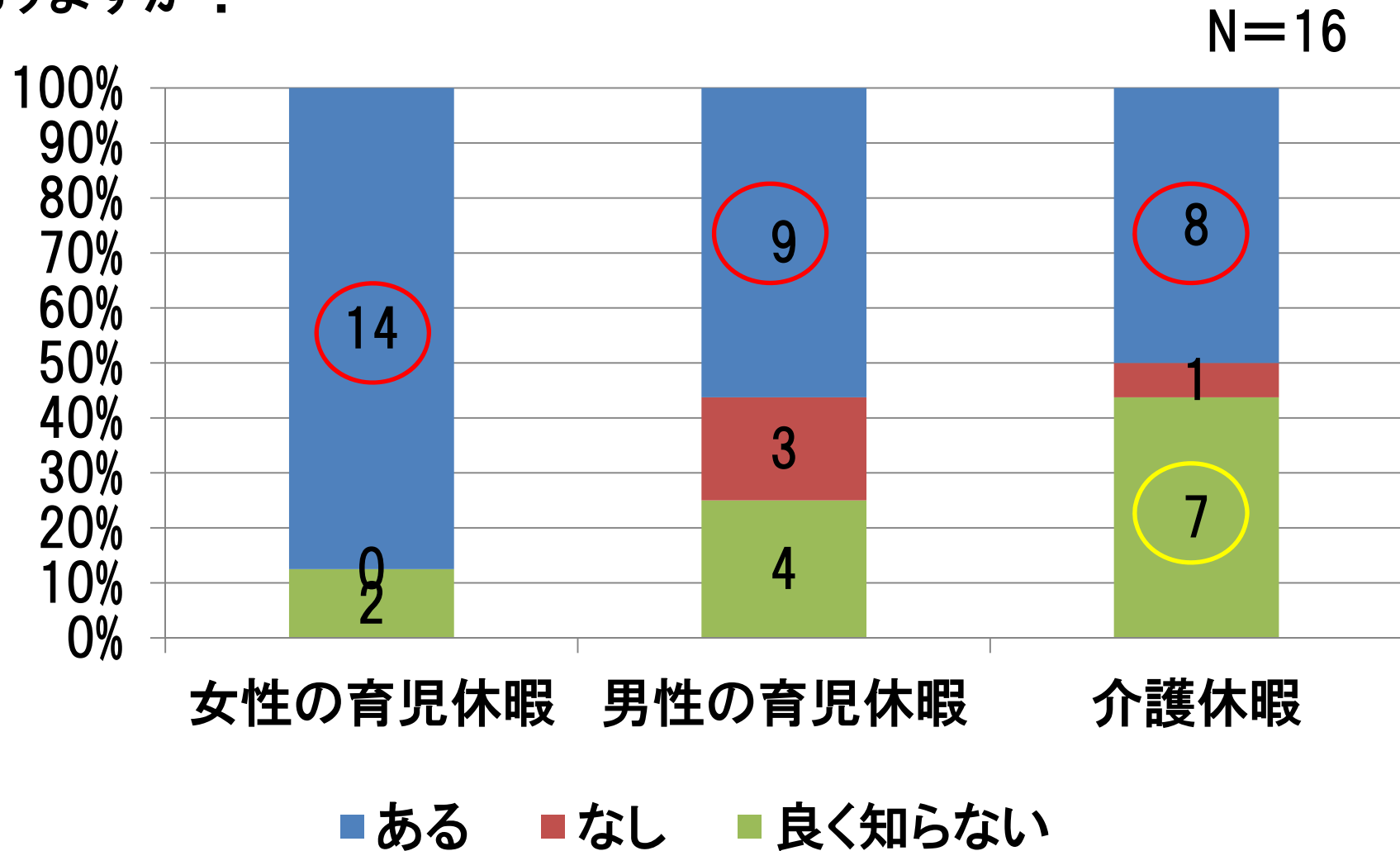
後期研修がいる施設:1施設 (男性1名)

女性がいる施設:6施設

(1名:4施設、2名:1施設、6名:1施設)

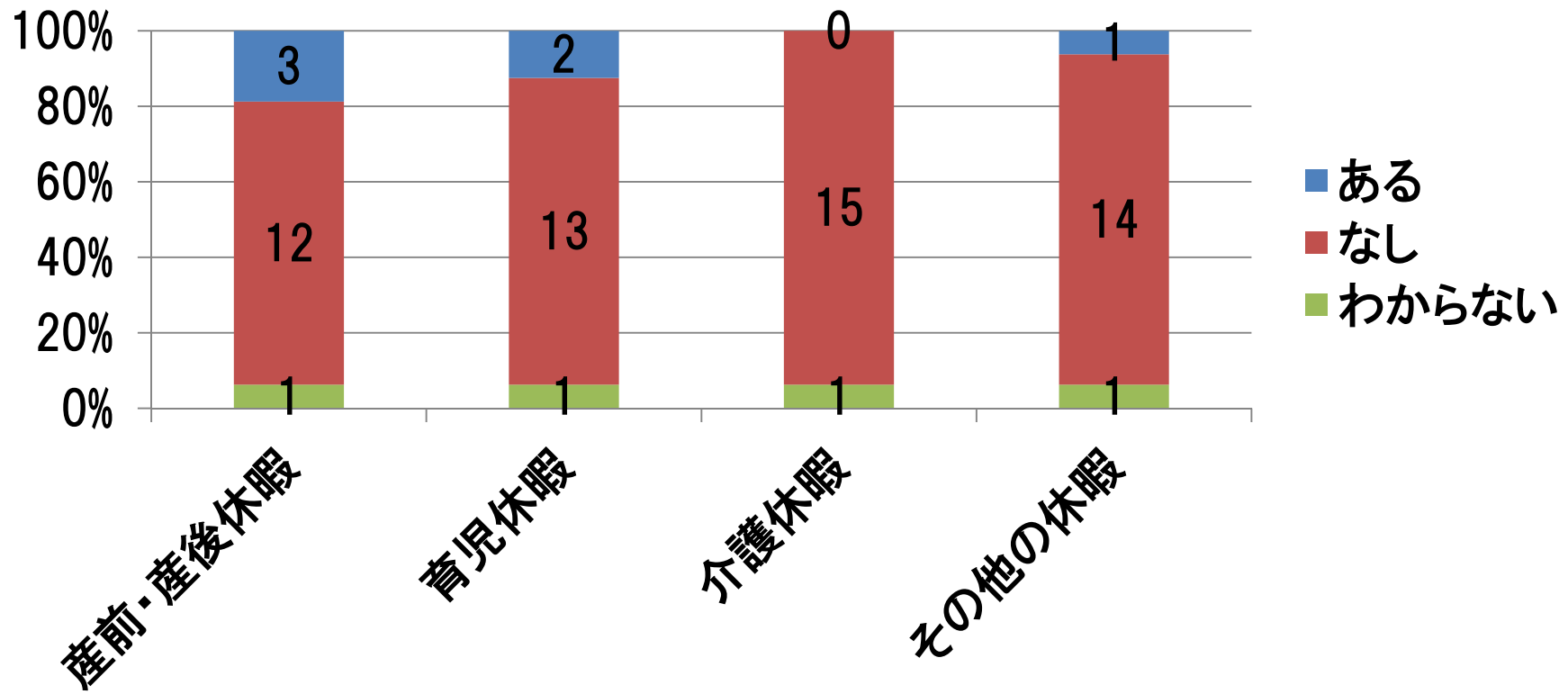
2. 育児休暇、介護休暇についてお伺いします。

2-1. 貴施設では、育児休暇(男女ともに)、介護休暇といった制度はありますか？



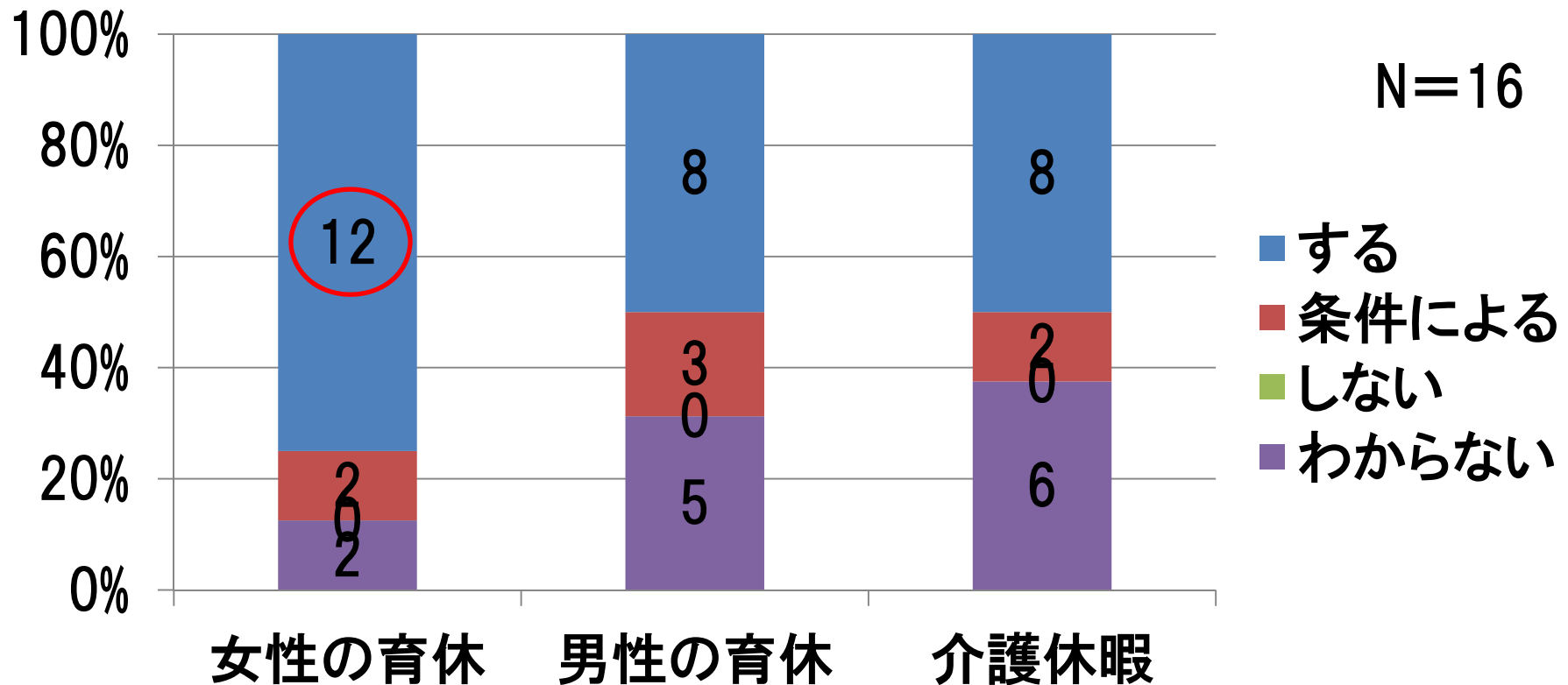
2-2. 貴科で、これまでに、産前産後休暇、育児休暇、介護休暇を取得した医師はいましたか？

N=16



産前・産後休暇： 男性0人 女性5人
 育児休暇： 男性0人 女性4人
 介護休暇： 男性0人 女性0人
 その他の休暇： 1人 理由：病気療養

2-4. 貴科で、男女ともに、出産、育児、介護などの事情や健康上の理由で一時的に休職・減職・降任を希望された場合、認可できますか？
 (現在1人で診療されている方は、部下がいる場合を想定してください)



「条件による」と回答した人

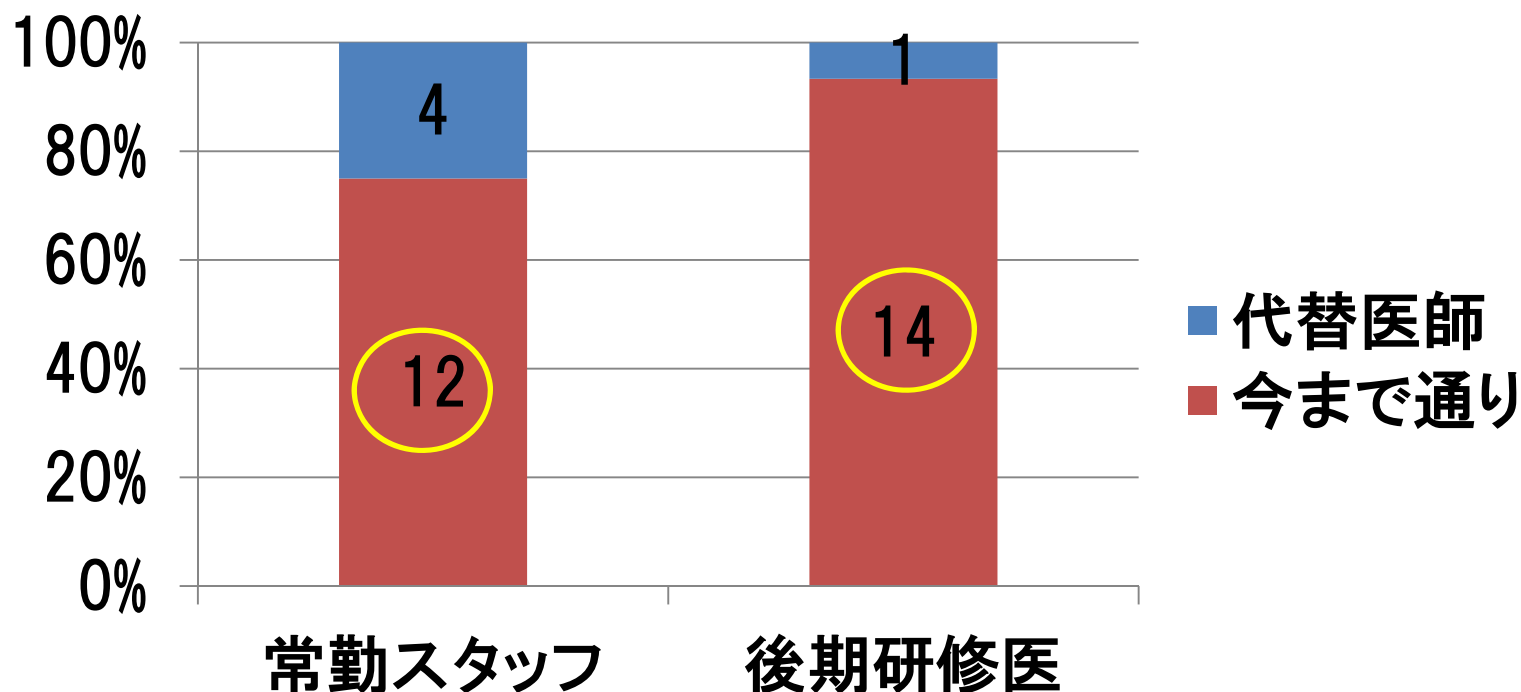
女性の育休： 数か月程度(1名)

男性の育休： 数か月程度(1名)、可及的短期(1名)

介護休暇： 数か月程度(1名)

2-6. 休職者が出た場合、診療体制はどうしますか？

N=16



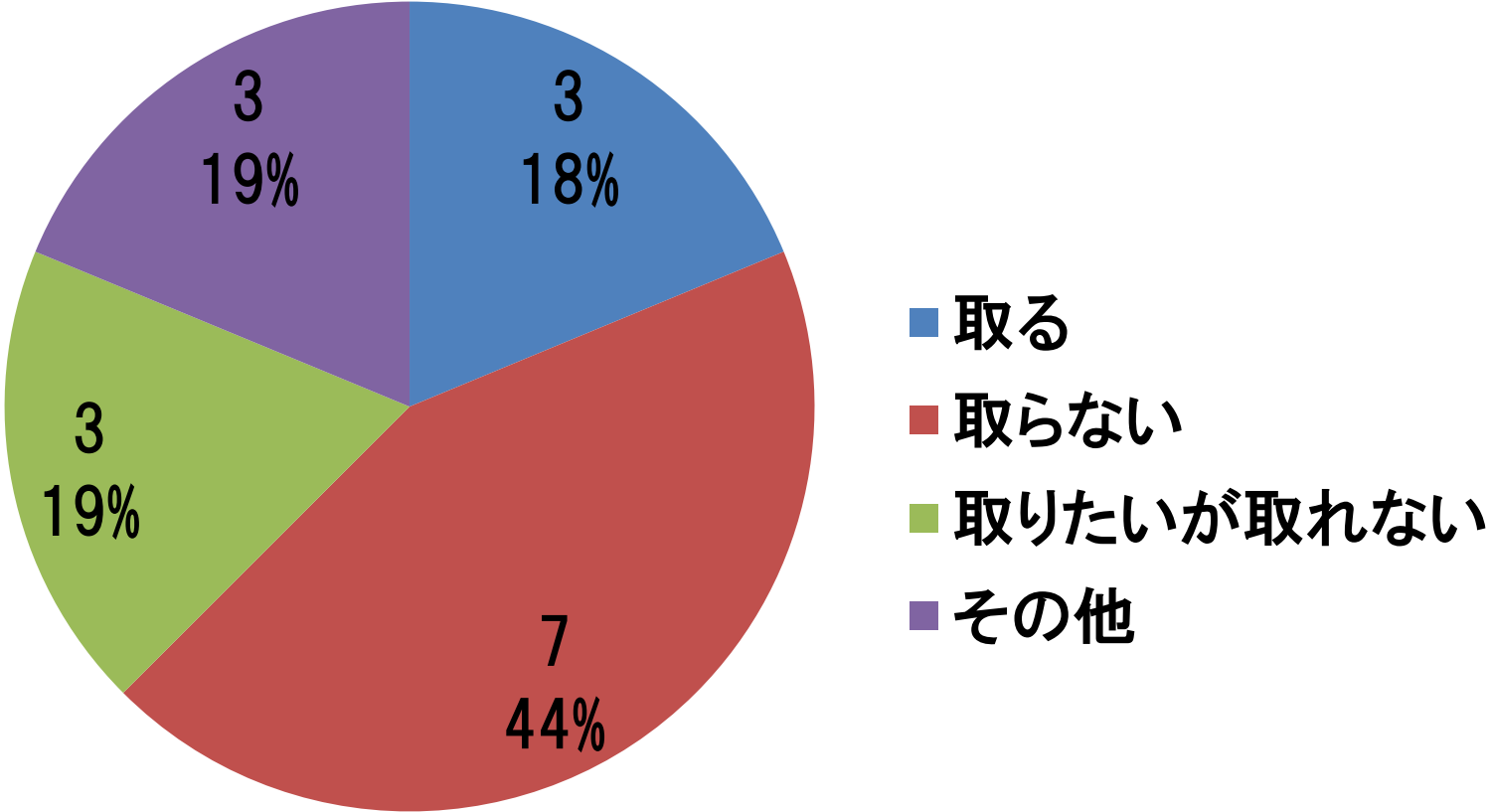
2-7. 「代替医師を立てる」とお答えした人は、具体的にどのように依頼しますか？

選択肢: 貴施設の人事部に任せる 部長(あなた)自身が個別に依頼
関連医局に依頼 その他

4施設全て「関連医局に依頼」

2-8. ご自身では介護や育児を理由に休暇をとりますか？

N=16



2-9. 上記と答えた理由を教えてください。

『取る』と回答した人

- ・ 必要な場合は取らざるを得ない。その場合は残ったメンバーで対応するしかないと思っている
- ・ 必要があれば
- ・ 休暇を取らずに働くことにより精神的肉体的負担が増加し、診療に支障をきたす。トップが率先して休暇を取るにより若手医師がとりやすくなる

『取らない』と回答した人

- ・ 替わりがない。診療機能がストップするため。
- ・ 今のところ対象者がいない
- ・ 休暇をとらなくても家族間でやりくりできる
- ・ 現在はそのような状況でないから。そのような状況になれば考えたい

『取りたいが取れない』と回答した人

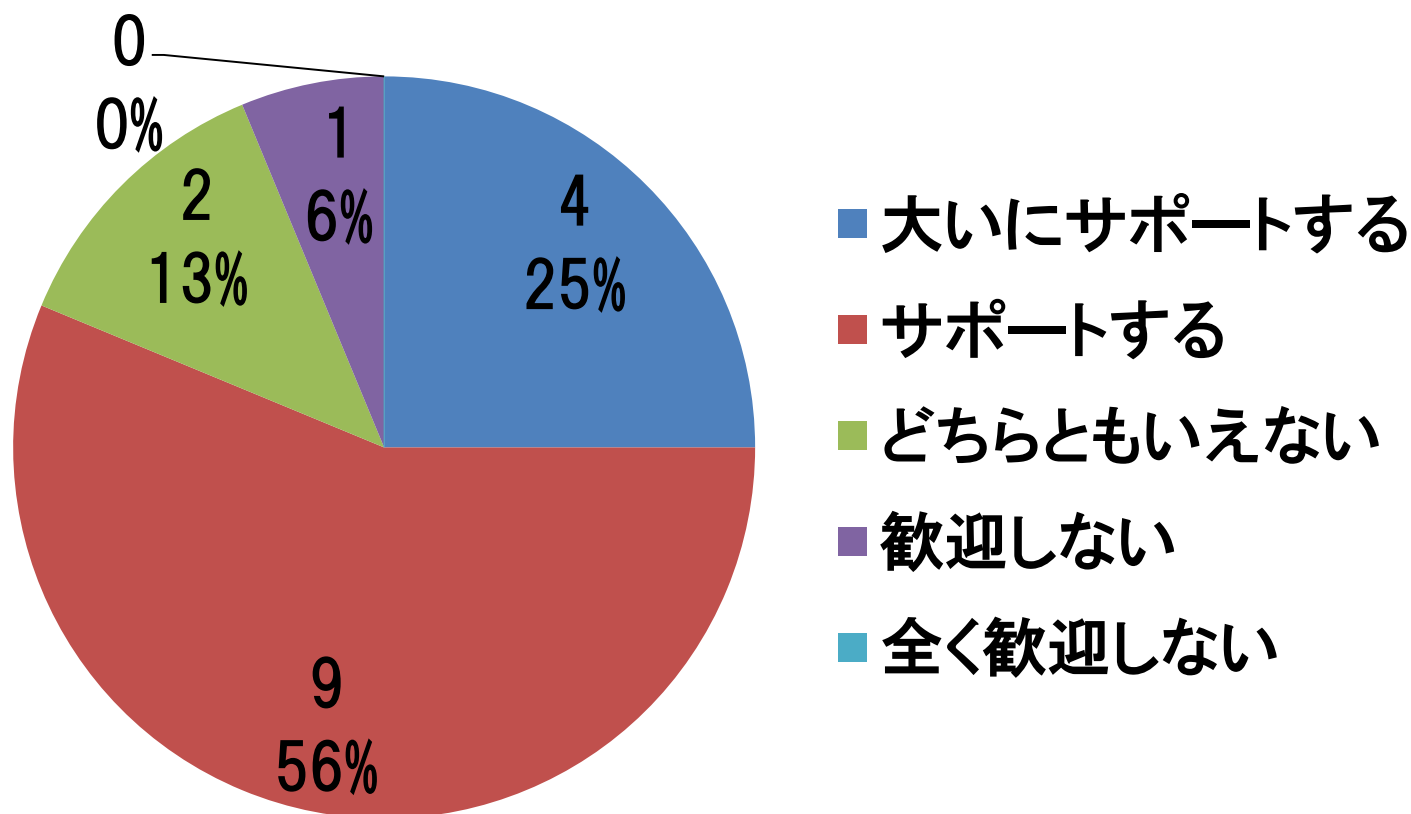
- ・ 現在でも仕事がmaxに近いため
- ・ ブラック病院のため

『その他』と回答した人

- ・ 適宜必要に応じて取る
- ・ 現在はとっていないが、必要となればとりたい
- ・ 現状、育児介護は未定

2-10. 部下が男女共に育児や介護を理由に休暇をとることについて

N=16



8割がサポートする

2-11. 上記と答えた理由を教えてください。

『大いにサポートする』と回答した人

- ・より満足して仕事を続けていくためには必要と思う
- ・人員に余裕がある
- ・必要だから
- ・休暇を取らずに働くことにより精神的肉体的負担が増加し、診療に支障をきたす

『サポートする』と回答した人

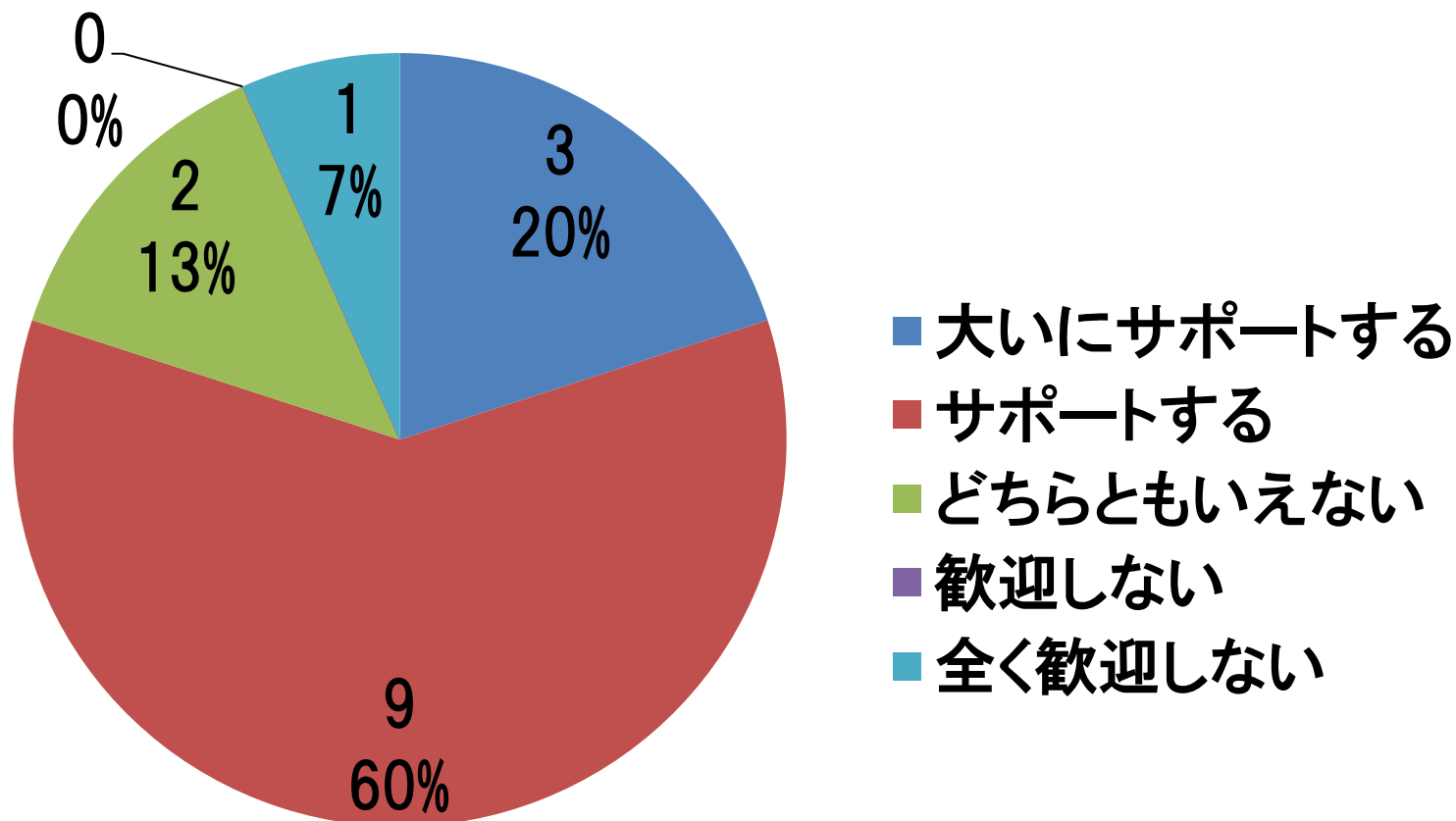
- ・必要であると認識している
- ・可能な範囲でサポートするが限界はある
- ・乳腺外科医育成を長期的なビジョンで考えたい
- ・必要な場合は取らざるを得ない。その場合残ったメンバーで対応するしかない

『どちらともいえない』と回答した人

- ・替わりがない。マンパワーがない。途中で休まれるならいいほうがまし

2-12. 貴施設として、男女共に育児や介護を理由に休暇をとることについての考え方・支援体制はいかがですか？

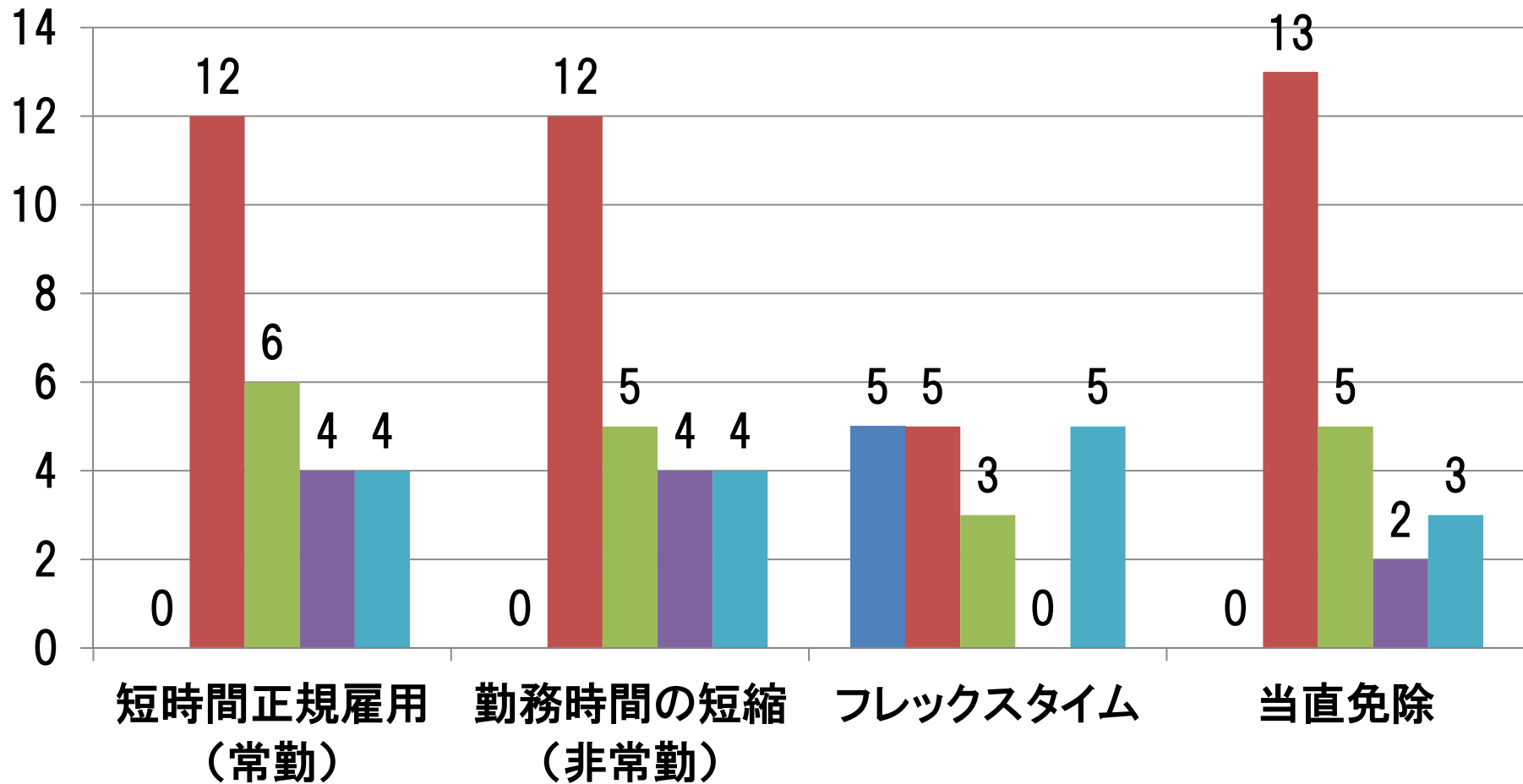
N=16



8割がサポートする

3. 貴施設で導入されている、勤務制度・支援体制を教えてください。
 【勤務制度】（重複可）

N=16



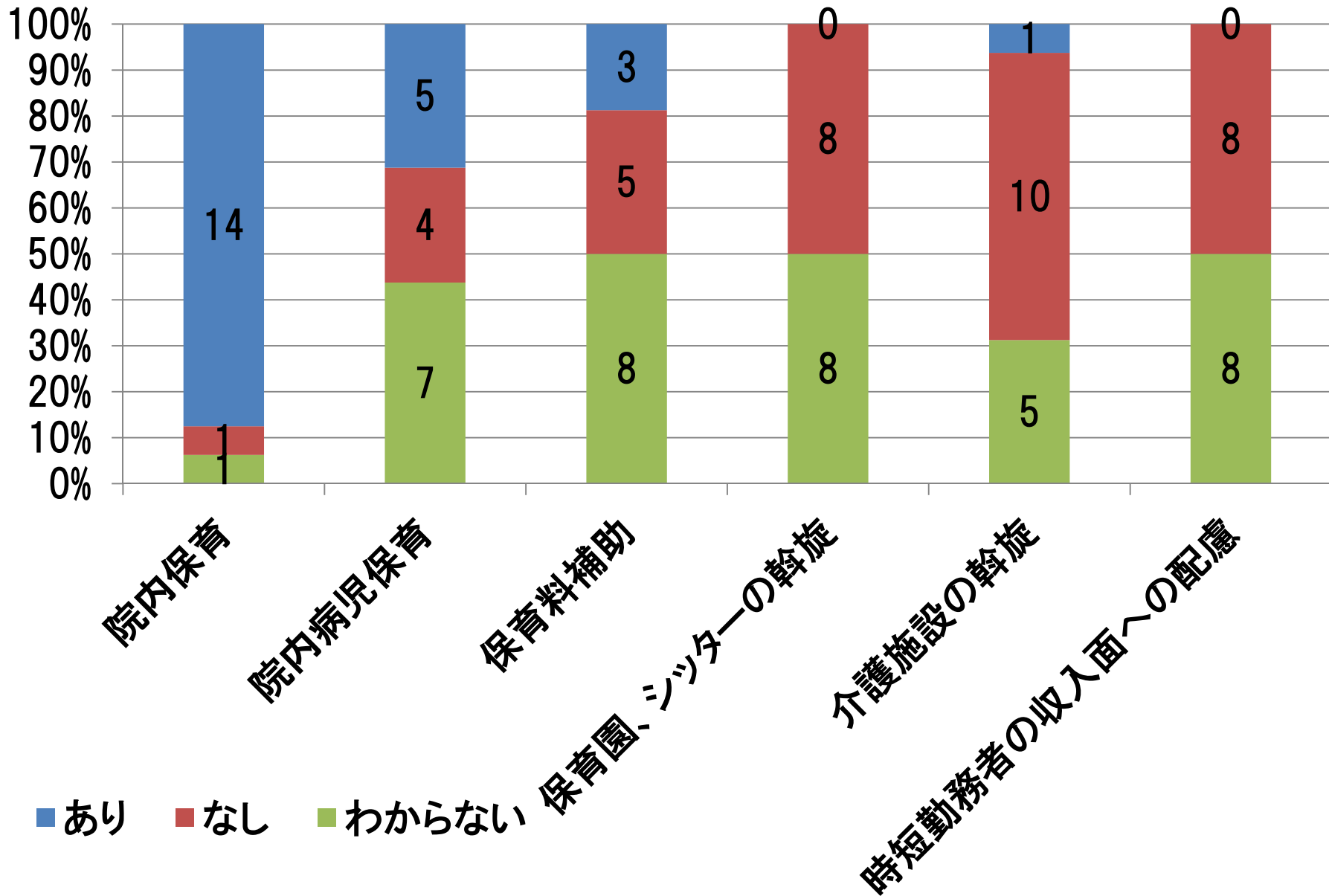
■なし ■女性の育児中 ■男性の育児中 ■介護中 ■わからない

女性の育児中は柔軟な制度がある。男性の育児、介護についてはまだ進んでいない

3. 貴施設で導入されている、勤務制度・支援体制を教えてください。

【支援制度】

N=16



4. 部下やご自身が長期休暇を取得したり、仕事量を軽減する必要がある場合、他の医師に負担をかけず協力が得られるようにするためには、何が必要と考えますか？

マンパワー

- 十分な医師数（6名）
- 代替医師の確保

職場全体のマネジメント、人間関係

- 制度化してこういう時はこういう状況になることを、周囲のスタッフに予め周知しておくこと
- 事前の打ち合わせ
- 全体での仕事の分担
- 普段からの人間関係
- 他医師に負担がかかるのは明らかであるが、その上でお互いの信頼と気遣い、思いやりが重要である。また休暇後の復帰を支援することは結果的に自分たちの仕事量の負担の減少につながるので長期的に見る必要である

難しい・・・

- 大学など他施設から派遣され全く同じ仕事量をこなさない限り他の医師に負担をかけないことは不可能
- 不可能

5. 部下やご自身がワークライフバランスを保ち、かつ円滑に診療を進めるために何が必要だと思いますか？

- ・診療科スタッフの良好な人間関係。仕事に対する熱心な姿勢。
- ・円滑なコミュニケーションが一番
- ・相互のリスペクト、思いやり

人間関係

- ・十分な医師数（5名）
- ・1人体制を減らす

マンパワー

- ・チーム医療
- ・医師業務以外は他の職種が行う

医師業務の軽減

- ・仕事の分担。時間外対応の取り決め
- ・休みをとる時期に仕事をセーブする(手術や入院管理)

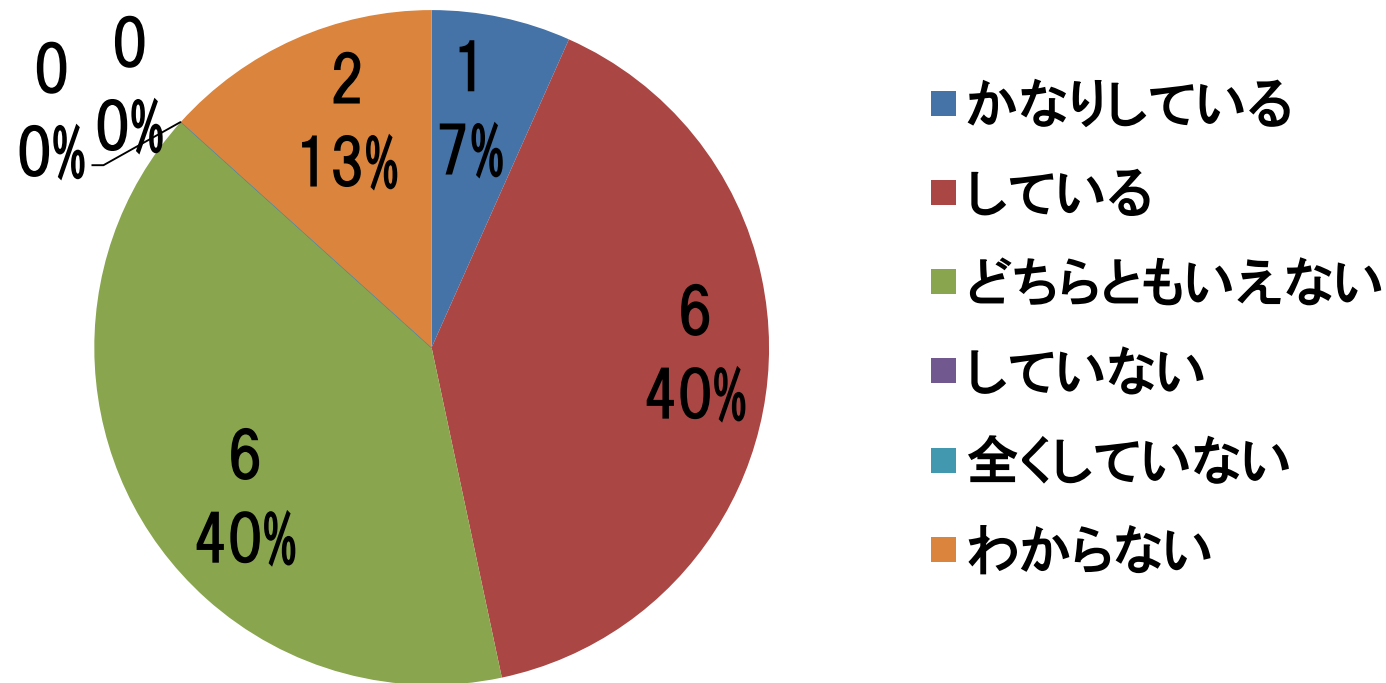
職場の仕事量
調整

・後進の育成

・施設長の協力

・バランスが崩れている

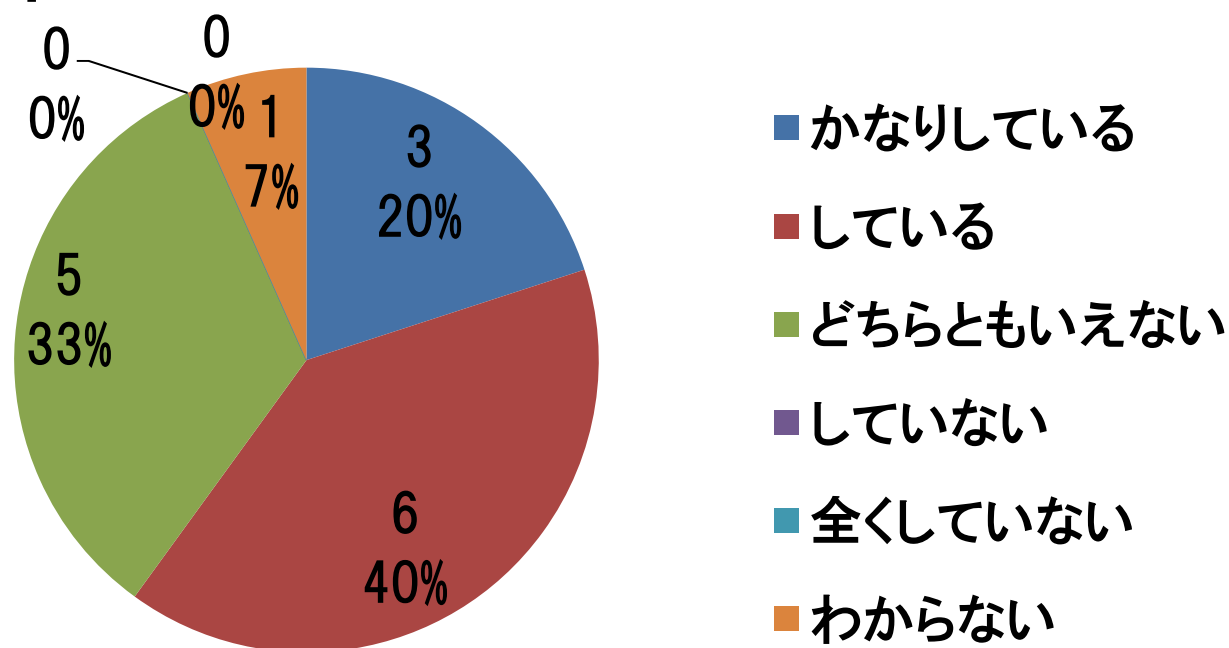
6-1. 貴施設で女性医師の管理職登用、女性リーダーの育成を推進していますか？



6-2. 貴施設での具体的な取り組み

- ・特に**男女区別していない**
- ・特に女性医師という**区別をするのではなく**、リーダーになるための育成は男女平等に行うことが重要と考える。女性の中でリーダーということであれば、女性医師支援、男女共同参画、WLBなどの企画に積極的にとりこんでいただく必要がある

6-3. あなた自身は女性医師の管理職、リーダーになることを推進したいと思いますか？



6-4. 具体的な取り組み

- ・女性医師は今いないため
- ・そのような立場にない
- ・若手女性医師、女子学生に多しいて良き相談相手になることが大切であり、そのためにも10年あるいは数年先でもよいが、自分のキャリアパスを考えることを勧めている。結婚、出産など女性として人生で重要なイベントに対しての医師キャリアの中でのあり方など一緒に検討する

6-5. 女性医師の管理職、リーダーの育成のために、必要だと思う支援を可能な範囲で教えてください。

システム

- ・育児、介護での必要な休みを取りやすくするためのシステムの構築

家族の支援

- ・親のサポート
- ・最終的には女性医師がワークライフバランスを保ったり、リーダーになるためには家庭内のパートナーの協力が必要だと思います
- ・パートナーの支援

職場の理解

- ・上司の理解、同僚、後輩からのバックアップ

- ・能力のある人間が上に立てば良い。男女にこだわっていること自体ナンセンス

7. 医師のワークライフバランス、医師の勤務環境マネジメント、女性リーダーの育成等について、瀬戸内乳腺事業包括的支援機構で支援してもらいたいことがあれば教えてください。

代替医師

- ・休職者が出た場合、代替医師を早急に手配してもらえると助かる
- ・代替医師の確保
- ・育児休暇などの時の人の斡旋
- ・急な休み、退職などの時の医師の派遣

現状把握、協力・交流

- ・各施設の現状把握と協力
- ・人的交流支援、それぞれのテーマに関して現状把握と展望に関する委員会
あるいは研究発表の場を持つ