

平成28年度女性医師支援事業連絡協議会

秋田県医師会の取り組み
イクボスセミナー
～なぜイクボスに取り組んだのか？



秋田県医師会男女共同参画委員会委員長
秋田大学医学部総合地域医療推進学講座
蓮沼直子

子育て中の女性医師が安心して働ける環境

＝介護中、病気の治療中、不妊治療中

すべての医師の安心につながる。

今後は時間制約のある医師が増える可能性が高い。

①保育施設の充実(特に病児保育、延長保育)

②本人のモチベーション、やりがい

③配偶者の理解、協力、働き方の工夫

④周囲の理解と協力(上司、同僚、患者、家族)

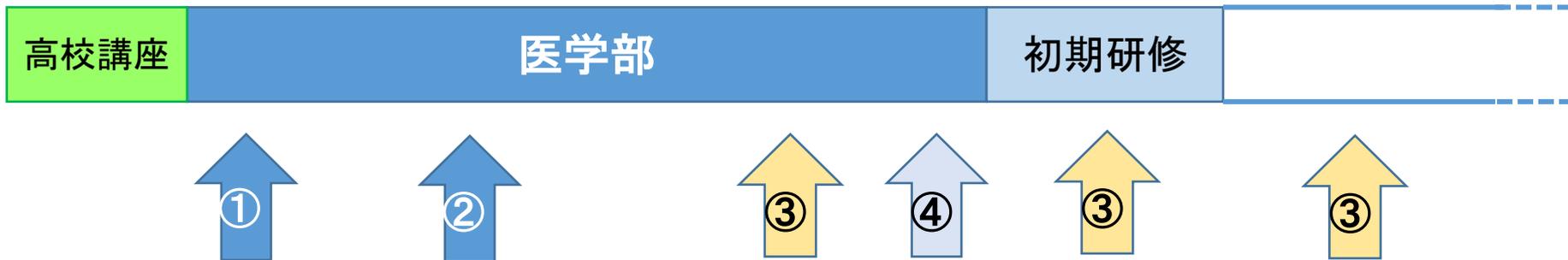
⑤働き方の多様化、働き方改革



医学部におけるキャリア教育
イクボス

重要

秋田大学におけるキャリア支援（卒前～卒後）



- ① 1年次：初年次ゼミ（キャリア入門）
 - ② 3年次：男女共同参画講義（グループワークなど）
 - ③ 5年次：先輩女性医師と語る女子医学生キャリアパス
設計相談会（臨床研修センター行事。研修医・若手医師）
 - ④ 6年次：出産に関わる法律・制度の勉強会
- （③、④は希望者のみ）
- 必修**

Facebookのグループ（秋田大学医学部女子部Jr.、Akita enjoy network）

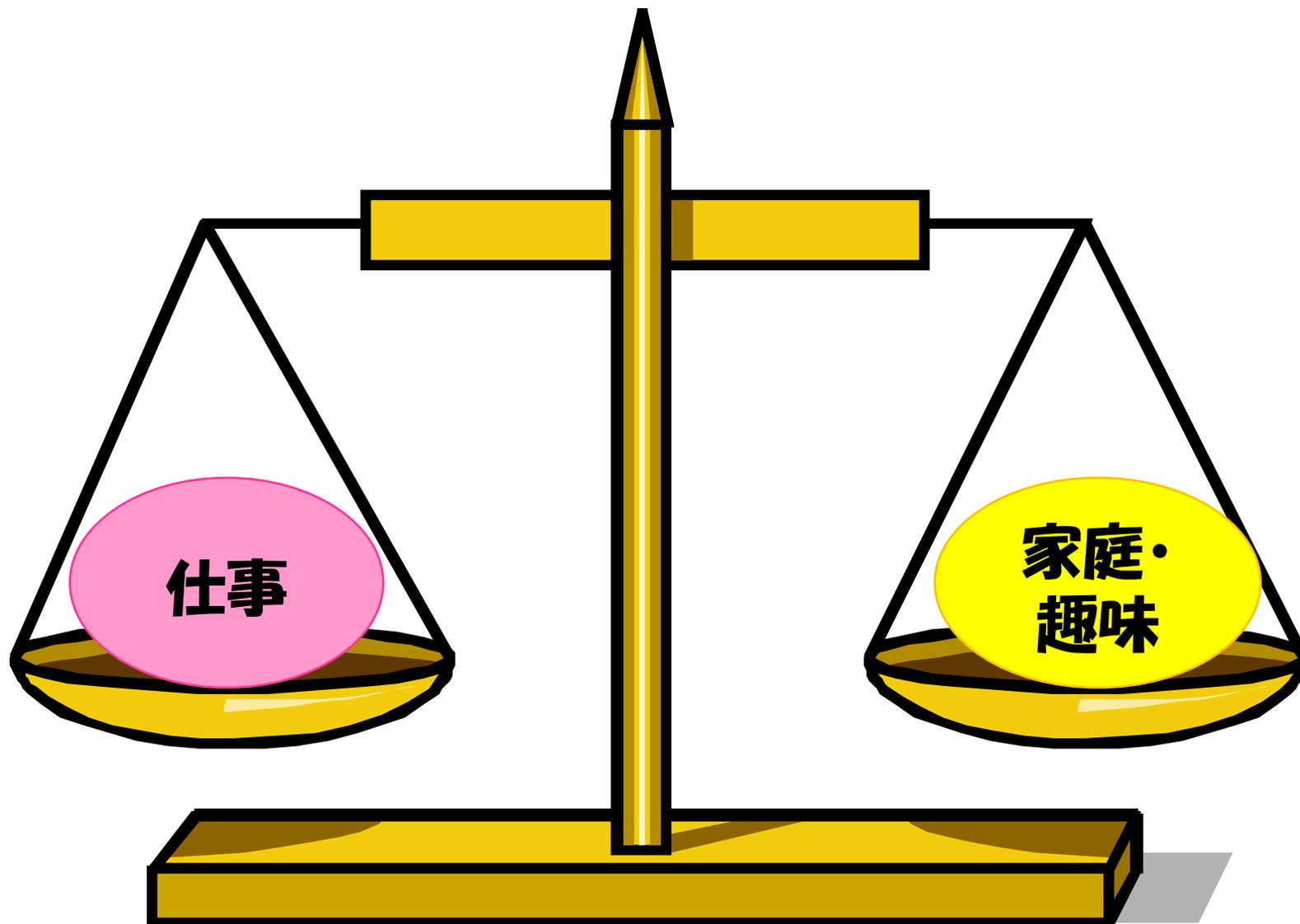
サポートする会・キャリアカフェ・夫婦医師交流会
（県医師会男女共同参画委員会、あきた医師総合支援センター）



イクボスとは職場で共に働く部下・スタッフのワークライフバランスを考え、その人のキャリアと人生を応援しながら、組織も結果を出しつつ、自らの仕事と私生活を楽しむことができる上司（経営者・管理職）のことを指す（対象は男性管理職に限らず、増えるであろう女性管理職も）

<http://fathering.jp/ikuboss/>

ワーク・ライフ・バランスって??



シナジー効果

ワーク・ライフバランスの目的は、仕事とプライベートをうまく調和させ、相乗効果を及ぼし合う好循環を生み出すことです。

仕事

**家庭・
趣味**

仕事の充実
視野が広がる
時間の使い方
効率アップ
アイデアがわく
家庭人の目線を生かす
人脈

プライベートの充実
家族の絆
健康な心身
様々な人との交流
自己研鑽の時間
資格取得
社会問題への関心

人口オーナス期（少子高齢化が進んだ状態） に経済発展しやすい働き方

①なるべく男女ともに働く

頭脳労働が多く、労働力が足りない

②なるべく短時間で働く

時給の高騰、時間制約がある

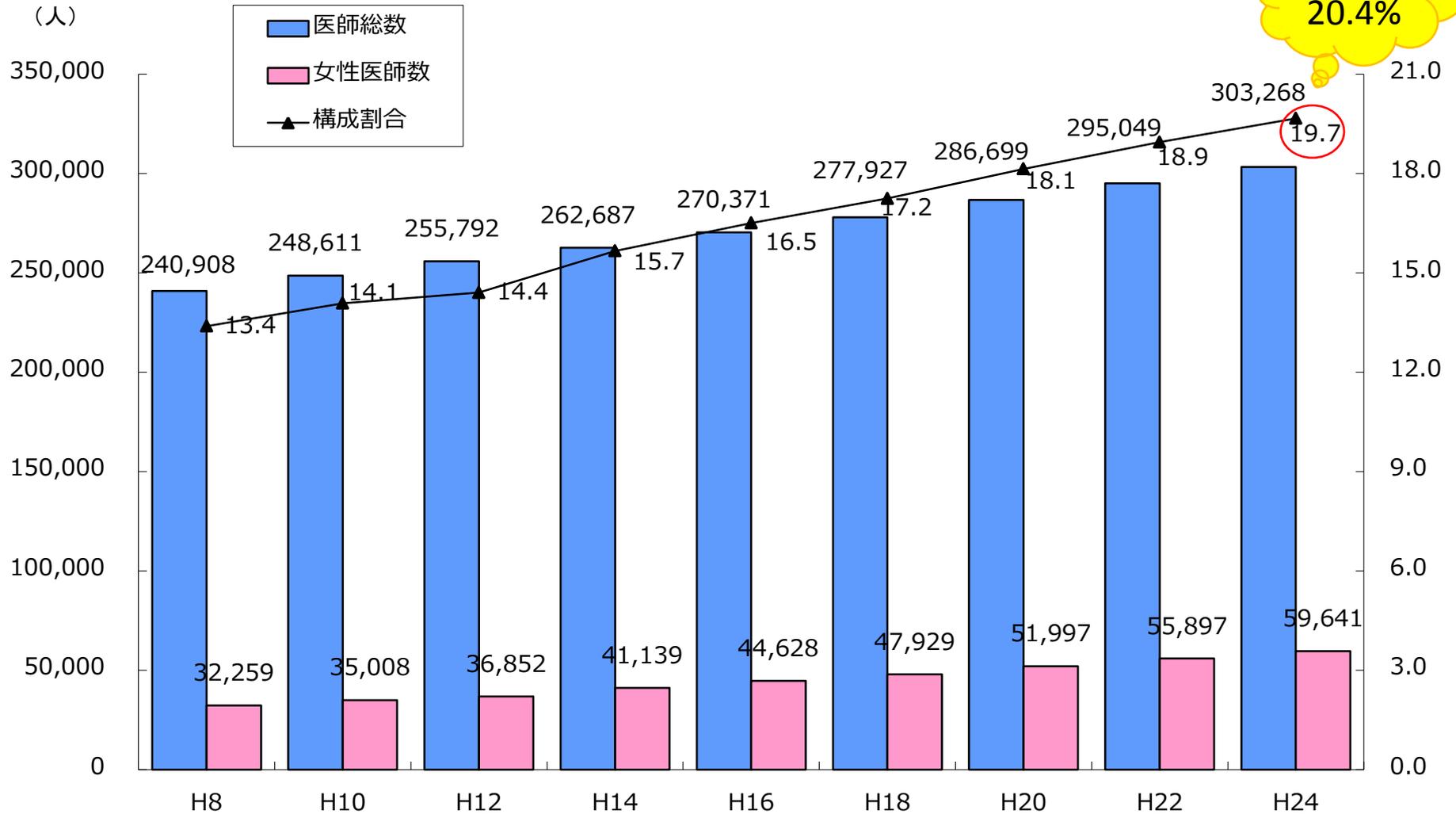
（育児、介護、健康問題など）

③なるべく違う条件の人をそろえる

常に違う価値を提供する必要性

多様性

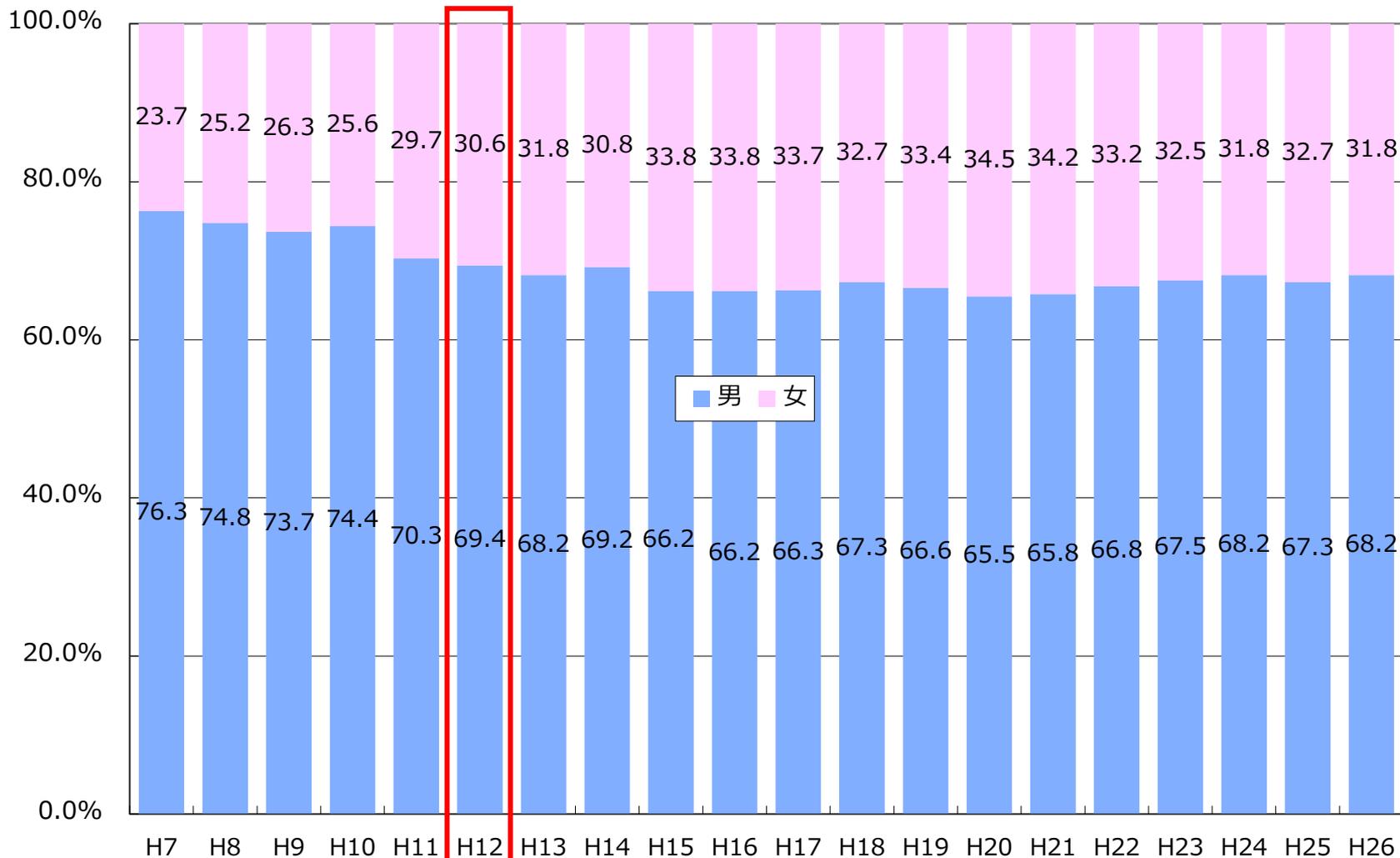
女性医師数の推移



厚労省「医師・歯科医師・薬剤師調査」

日本医師会HPより

医師国家試験合格者の男女比



**学生数
(女子学生数)**

女子学生の割合

1年次	128 (48)	37.5%
2年次	135 (54)	40.0%
3年次	122 (53)	
4年次	123 (53)	
5年次	129 (50)	
6年次	130 (57)	

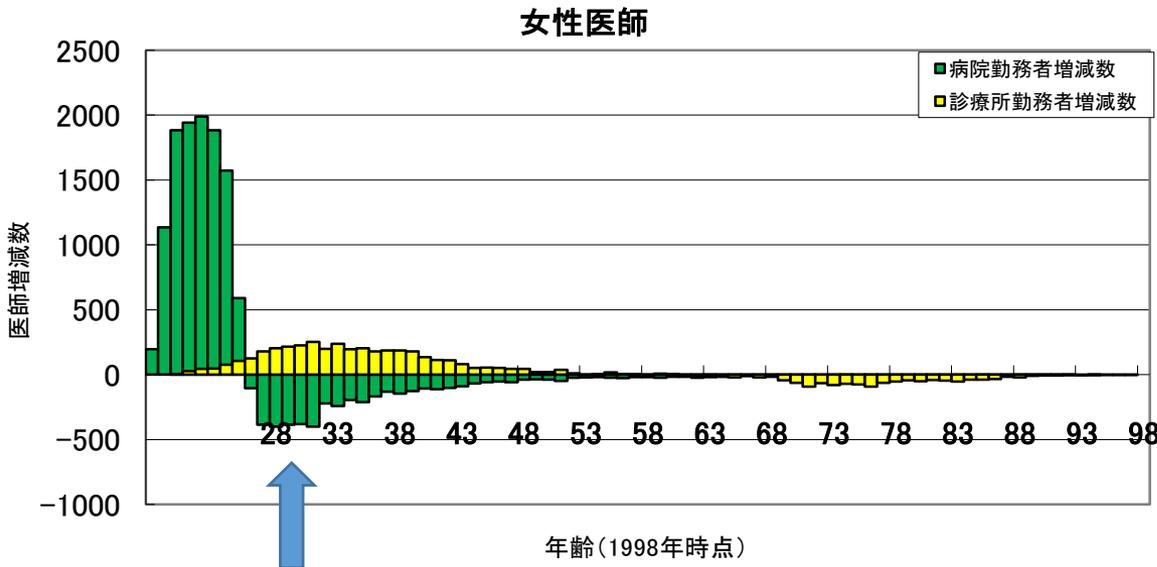
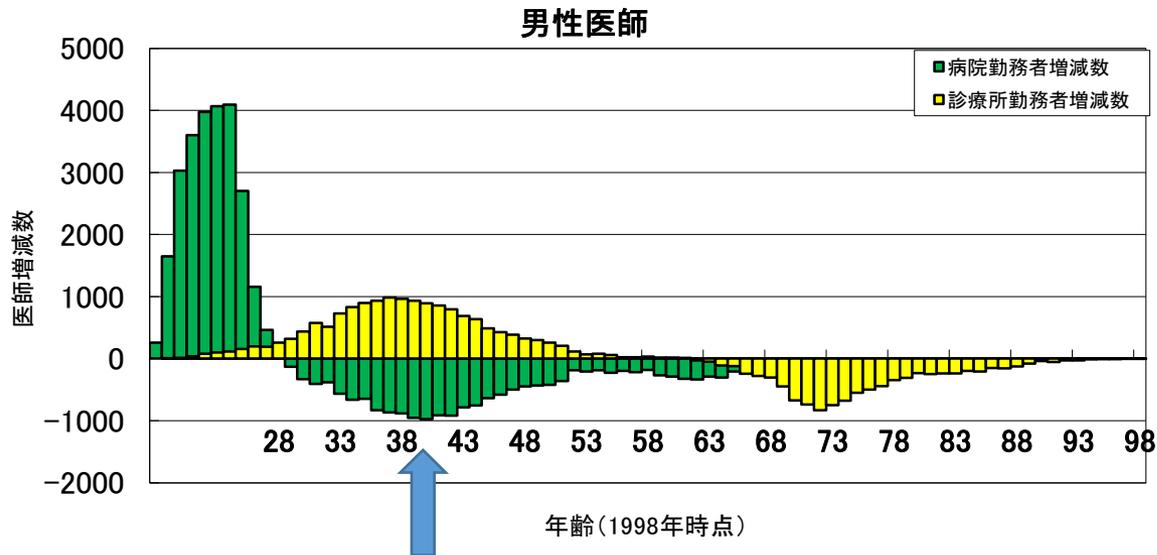
合計767 (315)

平均41.1%

新入生における割合
横浜市立 62%
山口 60%
岐阜 59%

秋田大学医学部医学科在学者数と
女子学生数(2016年度)

病院診療所別医師数の増減



女性医師は男性より早く、30代で病院を退職している。(診療所勤務またはパート医になる。)



30代は子育て期と一致する。



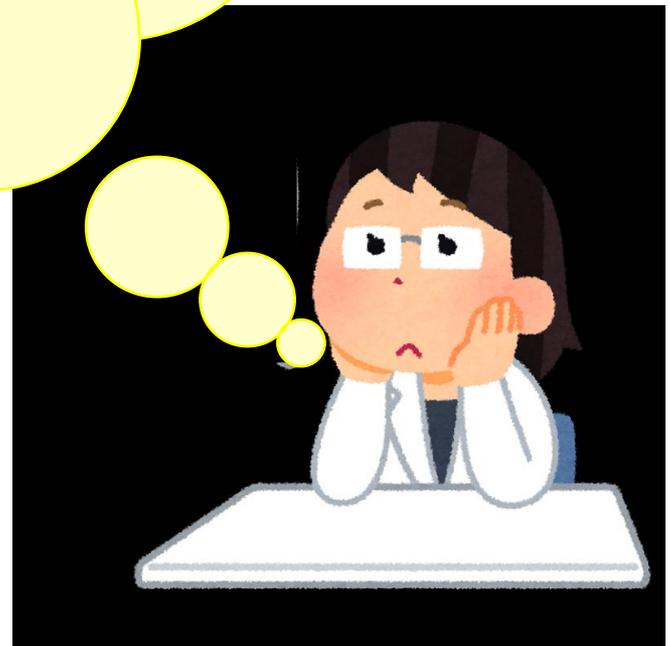
子育てしながら働き続けられない職場環境??

10年以内に40代の指導医の
1/3が女性医師に



女性医師が40代でも病院で勤務でき
ないと、大学や基幹病院の指導医が
足りなくなる！

パート医じゃ
ダメなの？



指導医の役割は？

次世代を担う人材を育成すること

開業医も地域医療に貢献しており
重要だが、次世代育成という観点か
らは、女性医師が病院で指導医と
して活躍できないと困る…。

医師として自信をもって患者さんの治療にあたるには、子育てのためペースダウンしても様々な臨床経験をきちんと積んでいくことが必要。

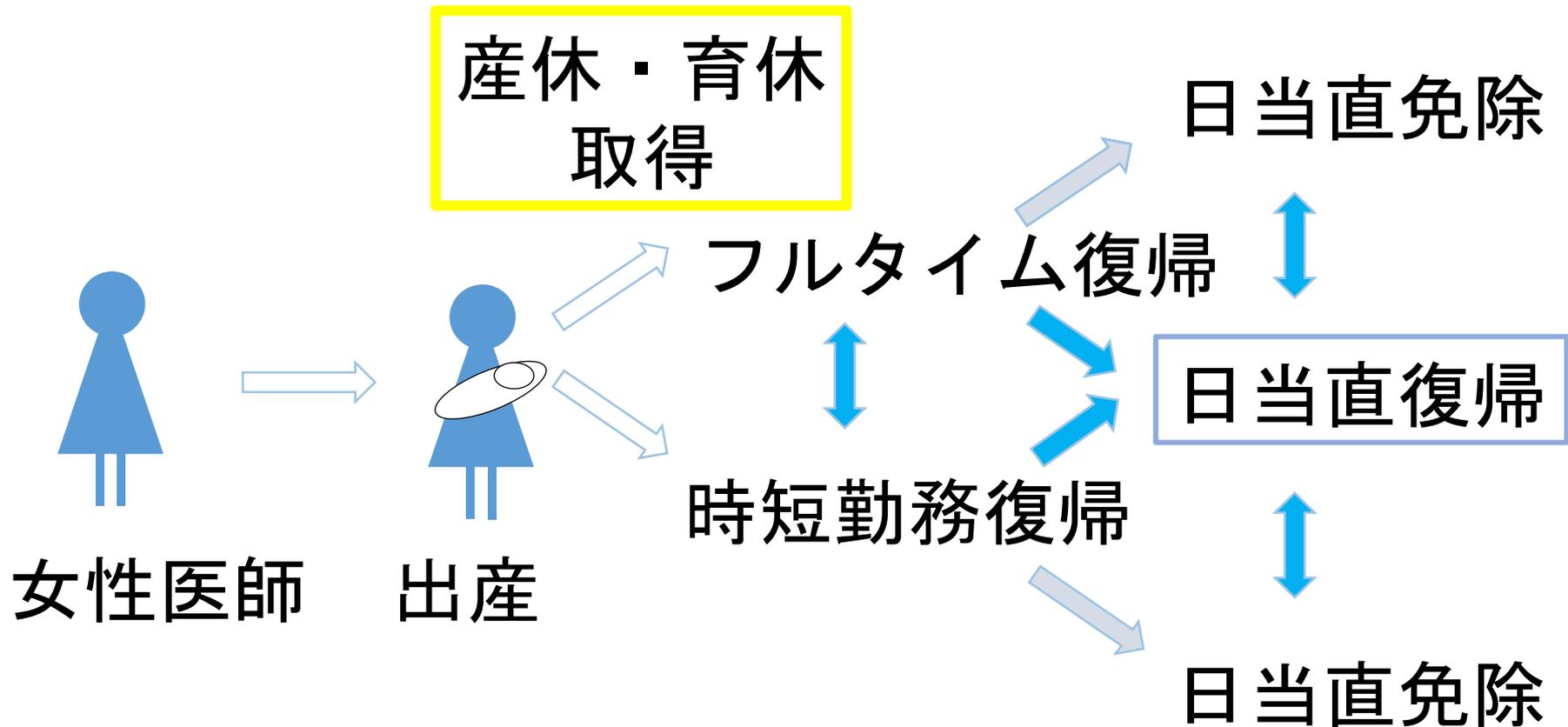
育児支援とキャリア支援は別に考える！

例：外来業務、病棟業務、手術の執刀、周術期の管理、救急対応、当直時の他科との連携、他科からのコンサルトへの対応、患者からのクレーム対応…

短時間勤務制度

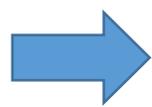
- ①当直・救急対応
- ②執刀、技術・資格の取得
- ③学会出張など

さらに、パート医ではフィードバックされる教育的機会も少ない。



働き方の多様性の維持は必須。
勤務形態と日当直はセットではなくチョイスで。
ただし、全員ができるわけではない！

サポートをする側が知っておきたいこと



- 個別な事情を把握することが重要。
- すべての人に一律に適応できるサポートはない。
- 事情は変化する。
(できるようになる、できなくなる可能性)
- サポートされる側を固定しないこと。

男性医師の価値観も多様化してきています。

- 育休をとる男性医師
- 子育てを理由に定時で帰る男性医師
- 子供の病気時に休む男性医師
- 妻の専門医取得をサポートしたい男性医師も出てきている。

上司と若手男性医師との間にギャップが...

医療界初のイクボス宣言

2016年1月9日にイクボスセミナーをおこないました。
そこでは秋田県医師会長、秋田大学医学部長、医学部付属病院
長、付属病院看護部長および参加者がイクボス宣言しました。



働き方改革

1. 長時間労働
(特に男性の)
2. 仕事の属人化

働き方の改革のためには 仕事量やシステムも一緒に変える必要がある

- ・業務の整理
- ・多職種連携
- ・ロボット、人工知能、ITなどを有効活用する

など、どうしたら長時間労働を改善できるかのディスカッションが必要です。

1月9日は
イクボス
の日!

あきた医療人

イクボス 宣言



秋田県医師会 県立病院協議会 県立中央病院 県立総合医療センター 2017.1.9

あきた医療人 イクボス宣言

私は、部下が仕事とプライベートライフの両立ができるよう配慮し、秋田の医療を支えるプロフェッショナルに育てます。自らも仕事を充実させながら、プライベートライフを大切にし、楽しむことができる「イクボス」を目指します。

そして、秋田県で働くすべての医療人が、生き生きと輝きながら働き暮らせる環境の実現に向け、「イクボス」を増やし、この取り組みが秋田県全体に広がるよう全力で取り組みます。

平成 年 月 日

宣言者 _____

- ①女性の活躍（社会参画）
 - ②男性の家庭参画
 - ③イクボス
- はセットで！



WLB、イクボスは
女性医師支援
ではなく、
企業戦略です！



ご清聴ありがとうございました



ご意見ご質問は

matsunao@med.akita-u.ac.jpまで