

平成 26 年度 えひめ女性財団助成研究

医学生を対象とした仕事と家庭についての意識調査

松山東雲短期大学 桐木陽子
愛媛大学女性未来育成センター 郡司島宏美

目次

第Ⅰ部 調査概要

1	調査の目的と方法	1
1	1. 調査目的	1
2	2. 調査方法と調査対象	1
3	3. 調査実施時期	1
2	2 調査結果の概要	2
3	3 調査結果の概要と考察	6
1	1. 回答者の属性	6
	(1) 回答者の学年と性別	6
	(1) 回答者の出身地	6
	(2) 家族の状況	7
2	2. 医師として働く将来像について	9
	(1) 医学部を志望した理由	9
	(2) 卒業後、医師としてとくに従事したい業務	10
	(3) 卒業後、専門にしたいと思う(興味のある)診療科	11
	(4) 専門医資格などの取得の希望	12
	(5) 将来、愛媛県内で仕事に従事する意向	13
	(6) 卒業後、希望する勤務地	13
3	3. 仕事と家庭についての考え方や将来像について	14
	(1) ライフイベントが臨床研修先や専門分野の選択におよぼす影響の程度	14
	(2) 仕事と家庭の具体的な将来像	15
	(3) 職場を選ぶ際に重視する項目	15
	(4) 結婚に関する意向	19
	(5) 子どもを持つことに関する意向	19
	(6) 出産・育児による医師としてのキャリアの中断についての意識	20
	(7) 育児休暇・育児休業の取得意向	20
	(8) 男性医師が育児休暇・育児休業を取得することに関する意識	21
4	4. 女性医師の離職・復職について	23
	(1) 女性医師の育児のための離職	23
	(2) 女性医師の育児期における就業継続の妨げ	23
	(3) 女性医師の復職の妨げ	24
5	5. 男女共同参画に関する意識と両立支援制度について	25
	(1) 男女共同参画に関する意識	25
	(2) 仕事と家庭生活の両立支援制度等について	30
6	6. 愛媛大学のキャリア関連授業と取組の認知度	34
	(1) 愛媛大学のキャリア関連授業の内容の進路への影響度	34
	(2) 愛媛大学のキャリア支援プログラムの認知度、参加度と影響度	35
	(3) 愛媛県や愛媛大学における女性医師支援の取組の認知度	36

第Ⅱ部 資料

第 I 部 調査概要

1 調査の目的と方法

1. 調査目的

平成 25 年度、えひめ女性財団の助成を受けて「愛媛県における女性勤務医の就労環境の実態調査」を実施した。その結果、本県の女性勤務医たちの現在の仕事、職場に対する高い満足度、仕事に対する極めて強い「やりがい感」を確認することができた。しかしながら、女性勤務医を取り巻く苛酷な就労環境の一旦と新たな問題点も見えてきた。そこで、今年度は、愛媛大学医学部学生を対象に、仕事と家庭に対する意識調査を実施し、医師になる前にどのような男女共同参画の視点を取り入れたキャリア教育が必要であるかを探ることを目的とした研究を行った。

2. 調査方法と調査対象

調査は、愛媛大学医学部の 1 年生～4 年生を対象とした。医学部教員に、各学年の授業を利用してアンケート調査票を配付・回収いただくように依頼した。在籍する学生に対する回答者数の比率は以下の表のとおりである。

(人数)	1 年生		2 年生		3 年生		4 年生		合計	
	回答数	学生数	回答数	学生数	回答数	学生数	回答数	学生数	回答数	学生数
女性	39	39	28	45	36	42	34	41	137	167
男性	69	71	23	70	48	69	56	75	196	285
合計	108	110	51	115	84	111	90	116	333	452

回答率	1 年生	2 年生	3 年生	4 年生	合計
女性	100%	62.2%	85.7%	82.9%	82.0%
男性	97.2%	32.9%	69.6%	88.0%	68.8%
合計	98.2%	44.3%	75.7%	77.6%	73.7%

3. 調査実施時期

調査実施時期：平成 26 年 6 月～7 月

2 調査結果の概要

●将来、愛媛県内で従事する意向がある医学生は6割強。また、卒業後の勤務地として希望しているのは「中小地方都市」が5割弱。とくに、女性は「中小地方都市」を志向する割合が過半数を超えており男性より多い

将来において、愛媛県内で従事する気持ちがあるかどうか尋ねたところ、「とてもある」25.1%、「ややある」39.1%、「あまりない」24.5%、「全くない」10.1%という結果である。県内で従事することに対して積極的であるのは4分の1程度であり、「ややある」と回答したものを合わせると64.2%で6割強と過半数を超えている。一方、1割程度は県内で従事する意思を強く否定しており、「あまりない」を合わせると34.6%である。県内で仕事に従事する意向については、女性、男性ほぼ同様の傾向である。

また、卒業後の勤務地として希望しているところを、「大都市圏」、「中小地方都市」、「過疎地域」の3つと「とくに考えていない」という選択肢を示して回答を得た。その結果、「とくに考えていない」という回答は26.6%と4分の1程度であるので、4分の3の学生たちは、勤務地に対するビジョンを描いているようである。具体的には、「中小地方都市」が最も多くて47.2%、次いで「大都市圏」27.8%、「過疎地域」11.0%と続いている。性別に見ると、ほぼ同様の傾向を示しているものの、女性は、「中小地方都市」を選択した割合が53.3%と過半数をわずかに超えており、男性の43.3%より10ポイント多くなっている。

●結婚や出産、家庭生活や育児といったライフイベントが、臨床研修先や専門分野の選択にも大きく影響をおよぼすと考えている。とくに、女性は過半数を超える学生が「大きく影響する」と回答。

自分の臨床研修先や専門分野を選ぶにあたって、結婚や出産、家庭生活や育児といった要素がどの程度影響すると感じているのかについて尋ねた。その結果、「やや影響する」が最も多く45.7%、「大きく影響する」39.7%である。両者を合わせると85.4%と8割を超える学生たちが、自分自身の将来を選択するにあたってライフイベントが影響すると回答している。「全く影響しない」と回答したのはわずか4名(1.2%)であり、「あまり影響しない」は11.6%と1割程度である。

さらに、これを性別に見ると、「大きく影響する」と「やや影響する」という回答を合わせた結果は、女性は90.5%、男性は82.1%と8.4ポイント女性の方が多い。しかしながら、女性は「大きく影響する」と回答した割合が51.8%と過半数を超える学生が回答しているのに対して、男性は31.1%と20ポイントも低い数値である。女性の方が、自身の結婚・出産・家庭生活・育児といったライフイベントが職業生活に、より影響を与えると感じていることがわかる。

●将来は、「家庭・子育てと仕事の両立を大切にする」と6割が回答。男性も過半数を超えている

仕事と家庭について、どのような将来像を描いているのかについて尋ねた結果、「家庭・子育てと仕事の両立を大切にする（周囲の支援を受けながら、仕事も家庭も両方頑張る）」と回答した割合が圧倒的に多くて60.0%である。次いで、「開業や地域の病院などで地域医療に貢献し、社会的活動のリーダーとして活躍する」15.8%、「できる限り仕事上のキャリアを追求し医療機関や病院で役職を得る」13.4%とともに1割台と続いている。「家庭・子育てを最優先する」と回答したのは18名（5.4%）である。

これを性別に見ると、全体的な傾向は同じであるものの、「家庭・子育てと仕事の両立を大切にする」と回答した女性は70.8%であるのに対し、男性は53.1%と18ポイントほど少なくなっているが過半数を超えている。逆に、開業や地域医療への貢献重視は、男性は女性の回答の2倍（女性8.8%、男性15.8%）である。しかしながら、「できる限り仕事上のキャリアを追求し医療機関や病院で役職を得る」については、女性12.4%、男性13.4%とそれほどの違いはない。女性であっても医療機関内の管理的立場に立ちたいという意欲を有している学生が1割程度おり、多様なキャリアビジョンを描いている様子がうかがえる。

一方、「家庭・子育てを最優先する」を選択した18名は、女性6名（4.4%）、男性12名（6.1%）である。

●職場を選ぶ際に重視するのは「仕事のやりがい・どれだけ必要とされるか」。女性は、働き方や育児支援の充実度を重視

職場を選ぶ際に、どのようなことを重視するのかについて、「仕事のやりがい・どれだけ必要とされるか」、「仕事の質、内容（経験できる症例の数・バリエーションなど）」、「指導者・上司のスキルや人格」、「取得できる専門医資格」、「休日にちゃんと休めるか・休暇の取得状況」、「給料・賃金の額」、「院内保育などの子育て支援施策」、「組織として医師の心身の健康への気遣いがあること」の8項目を挙げ、「重視する」、「やや重視する」、「あまり重視しない」、「重視しない」の4段階で回答を得た。

「重視する」と回答した割合が高い順に挙げてみると、「仕事のやりがい・どれだけ必要とされるか」63.6%、「仕事の質、内容」55.8%、「指導者・上司のスキルや人格」53.7%が上位3項目である。これらの3項目に対して、過半数を超える学生が重視すると回答している。続いて、「組織として医師の心身の健康への気遣いがあること」49.0%、「休日にちゃんと休めるか」46.0%、「院内保育などの子育て支援施策」34.6%、「給料・賃金の額」33.7%、

「取得できる専門医資格」29.9%である。

これを性別に見ると、「仕事のやりがい・どれだけ必要とされるか」が第1位であることには変わりがない。しかしながら、第2位以下にはそれぞれ特徴があり、女性は「仕事の

質、内容」52.6%、「組織として医師の心身の健康への気遣いがあること」53.3%が過半数を超えており、次いで「休日にちゃんと休めるか・休暇の取得状況」48.9%、「院内保育などの子育て支援施策」46.6%と続いている。働き方や育児支援が充実しているかどうかを重視しているようである。一方、男性は、「指導者・上司のスキルや人格」58.7%、「仕事の質、仕事の内容」58.2%が過半数を超えており、自分自身のスキルアップを図ることができる環境を求める傾向が強いようである。第4位は、「組織として医師の心身の健康への気遣いがあること」45.9%、第5位「休日にちゃんと休めるか・休暇の取得状況」43.9%である。

●男性医師が育児休暇・育児休業を取得することに対して9割近くが肯定的

男性医師が育児休暇・育児休業を取得することについてどのような意見を有しているのか、自由記述での回答を得た。その結果、249件の記載があり、そのうち、163件と65.5%が積極的な肯定意見であり、53件21.3%が条件付きや個人的には賛成であるが現実的には難しいのではないかとといったやや消極的ながらも肯定的な意見である。両者を合わせると216件で、全体の86.7%が男性医師の育児休暇・育児休業取得に対して肯定的な意見を述べている。一方、否定的な意見は20件で全体の8.0%である。

●女性医師の就業継続を妨げるものは、「勤務時間の長さ等（仕事の厳しさ）」、「職場の無理解」、「育児の大変さ」。

医師免許を持つ女性が育児期において就業を継続したいと考えるとき、妨げになるものについて、「家族の無理解」、「職場の無理解」、「勤務時間の長さ等（仕事の厳しさ）」、「自身の体力・体調」、「育児の大変さ」、「職場の制度の不備」、「子を預ける場所の確保が困難」、の7項目を挙げて尋ねた。その結果、「勤務時間の長さ等（仕事の厳しさ）」が最も多くて65.7%を占めている。次いで、「職場の無理解」58.5%、「育児の大変さ」52.2%と続き、この3項目が過半数を超えている。

これを性別で見ると、女性、男性ともに「勤務時間の長さ等（仕事の厳しさ）」が最多であることに変わりはないが、女性71.5%、男性61.7%と女性の方が10ポイントほど上回っている。さらに、女性は「職場の無理解」が62.8%と続き、これも男性より7ポイントほど上回っている。全体として第3位に挙げられている「育児の大変さ」は女性の場合第4位で44.5%であり、過半数に満たない。第3位は、「職場の制度の不備」で47.4%とこちらも過半数に満たない。一方、男性は全体の傾向と同様である。

●女性医師の復職を妨げるものは、「職場の無理解」、「自身の技術・体力・体調」。

医師免許を持つ女性が育児のために離職をし、その後、復職を考えるとき、妨げになっているものは何だと思っているのかについて、「家族の無理解」、「職場の無理解」、「自身の

技術・体力・体調」、「その他」の4項目を挙げて尋ねた。その結果、育児期における就業継続の妨げと同様に「職場の無理解」が最も多く65.4%である。次いで、「自身の技術・体力・体調」56.4%となっている。女性の場合は、「自身の技術・体力・体調」という回答も60.6%と6割を超えており、男性より7ポイントほど多い回答割合となっている。

●近年、キャリア形成関連授業の中で男女共同参画の視点を取り入れたプログラムが実施されているが、それらが進路選択に与える影響度は女性の方が大きい

愛媛大学では、近年、男女共同参画やライフプランについて、1年生の「新入生セミナー」や3年生の「社会と医療」の中で取り上げられているが、いずれの授業においても、女性の方が進路決定に影響を受けている。また、1年生よりも3年生での授業の方が男女を問わず、進路への影響度は大きくなっている。

キャリア支援プログラムについては、医学部女子学生・女性研修医と女性医師との交流を目的に、先輩の意見を吸収する場として年に数回開催されている「マドンナサロン」は、近年、授業で参加の呼びかけが積極的に行われており、1年女性と2年女性の参加度や認知度が高くなっている。学生の研究マインドを高め、教授と学生間の活発な交流を促進する目的で実施される宿泊研修「先端医学ウィンター・スクール」は、学年、男女の区別なく、参加が呼びかけられているが、参加度、関心度ともに女性の方が高く、女性は70%以上がプログラムの存在を知っているが、男性は最も多い4年生でも48.2%と半数は知らない状態である。参加度も女性の参加度は20%を超えており、男性の2倍以上となっており、キャリア形成への関心度に男女で違いが見られる。

●愛媛大学での女性医師支援の取組は、キャリア形成関連授業の男女共同参画関連の話の中で取り上げられ、女性の認知度は上昇、男性の認知度を上げることが課題

「地域のマドンナ・ドクター養成プロジェクト」、「女性医師支援相談窓口」、「あいサポート」、「あいあいキッズ」の4つの取組の認知度について共通して言えるのは、男性の認知度の低さである。男女隔てなく授業で情報が提供されている場合でも、また、同じように日常を過ごすキャンパス内にある施設であっても、「はじめてきいた」とする男性が非常に多い。女性医師が働き続けることができる就労環境の整備のためには、医師の仕事と家庭生活という男女を問わない課題の解決が必要であるが、まだまだ男性が自分事としてこの課題に関心を示す状況になっていないと言える。今後は、情報提供だけでなく、課題への関心を促す取組が必要である。