

**コロナ禍における  
日本泌尿器科学会ダイバーシティ推進委員会と  
札幌医科大学附属病院女性医師等就労支援委員会の取り組み**

**札幌医科大学泌尿器科 西田幸代**

# COI開示

- 発表者 西田幸代
- 本演題に関し開示すべきCOIはございません

# 自己紹介)

2001年	札幌医大泌尿器科（研修医）、関連施設
2003年	京都大学附属病院（医員）
	道内各地の病院勤務 <b>泌尿器科専門医</b>
2008年	関西医大枚方病院（助教） <b>ラパロトレーニング</b>
2009年	札幌医大（助教）手術担当 <b>LRP再開 泌尿器腹腔鏡技術認定医取得</b>
2010年	札幌医大医学部大学院 <b>がん幹細胞研究 泌尿器科指導医</b>
2014年	大学院卒業 <b>短時間診療医</b>
2015年	札幌医大 <b>診療医</b>
2016年-	NTT東日本札幌病院 <b>ロボット支援手術プロクター認定(RARP)</b>
2019年-	札幌医大 <b>助教 現在に至る</b>

日本泌尿器科学会 **ダイバーシティ推進委員会 委員**  
札幌医科大学女性医師等就労支援委員会 **委員**  
北海道医師会 **医師キャリア支援コーディネーター**  
北海道医師会 **勤務医部会 若手医師専門委員会**

# 本日のお話

U

日本泌尿器科学会における医師のコロナ禍アンケート

S

札幌医科大学における医師のコロナ禍アンケート

両者から何が見えるのか

# 日本泌尿器科学会ダイバーシティ推進委員会

- 2006年 「女性泌尿器科医の会」 発足
- 2014年 「男女共同参画委員会」 に改組
- 2019年 「ダイバーシティ推進委員会」 に名称変更  
適切なキャリア支援を行うことで多様化を推進  
日本泌尿器科学会の発展に期することを目的

# 日本におけるCOVID19の感染拡大と行政対応

2020年1月中旬 本邦1例目確認

2020

02/27 全国小中高校に臨時休校

02/28 北海道が独自の緊急事態宣言

03/25 東京都知事が不要不急の外出自粛要請

04/07 **東京、神奈川、埼玉、千葉、大阪、兵庫、福岡**に緊急事態宣言発出

04/16 緊急事態宣言を全国に拡大

13都道府県（先行の7都府県 + **北海道・茨城・石川・愛知・**

**岐阜・京都**）を「**特定警戒都道府県**」に指定

オペ室の稼働率を下げる通達  
手術の延期・入院病床の減少  
外来患者急減・電話診療への対応  
地域支援の諸問題



# 日本泌尿器科学会ダイバーシティ推進委員会 ～医師のコロナ禍アンケート～

西田幸代ら；日本泌尿器科学会誌 vol 111(3),2020

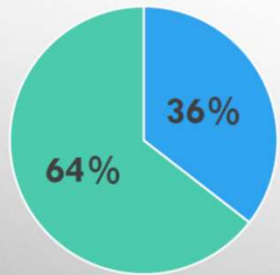
- COVID-19の感染拡大 泌尿器科医にどんな影響を及ぼしている？
  - 発熱患者への対応、開業医が多い、家庭の諸問題、精神的ストレス・・・
- 実施期間；2020年5月26日から1週間  
(第1波 緊急事態宣言明けた翌日)
- 方法；全会員に向け(8510名) 電子メールにてグーグルフォームのURLを配信
- 回答者；1048名 (回収率 約12%)



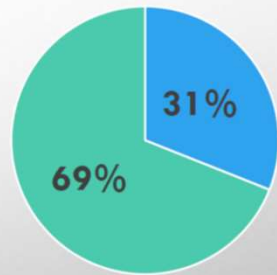
### COVID-19感染あるいは疑い患者の診察に当たりましたか？

特定警戒都道府県(645名、61.5%)

それ以外(403名、38.4%)



■ a. はい ■ b. いいえ



■ a. はい ■ b. いいえ

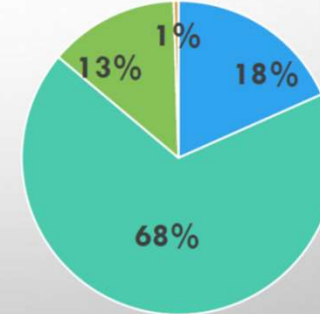
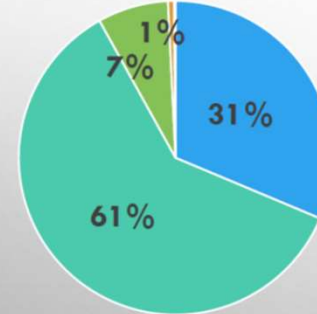
※有意差なし

8

### 全体の外来患者数に変化はありましたか？

特定警戒都道府県

それ以外



■ a. かなり減った  
■ b. 少し減った  
■ c. 通常通り  
■ d. 少し増えた

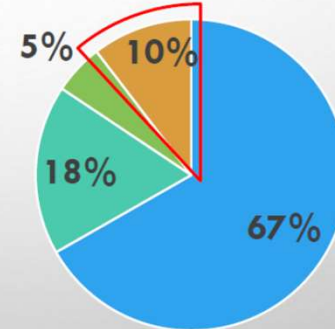
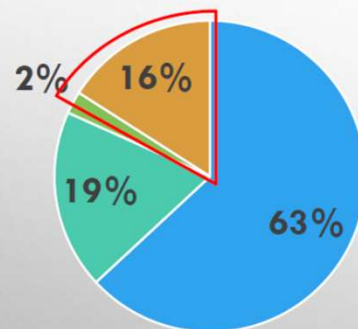
かなり減った+少し減った 92% vs 86%  $p < 0.05$

10

### 勤務先の医療機関の診療体制は通常通りですか？

特定警戒都道府県

それ以外



■ a. 通常通り  
■ b. 入院・手術は制限したが、外来は通常通り  
■ c. 外来は制限したが、入院・手術は通常通り  
■ d. いずれも制限している

いずれも制限している 16% vs 10%  $p < 0.05$

9

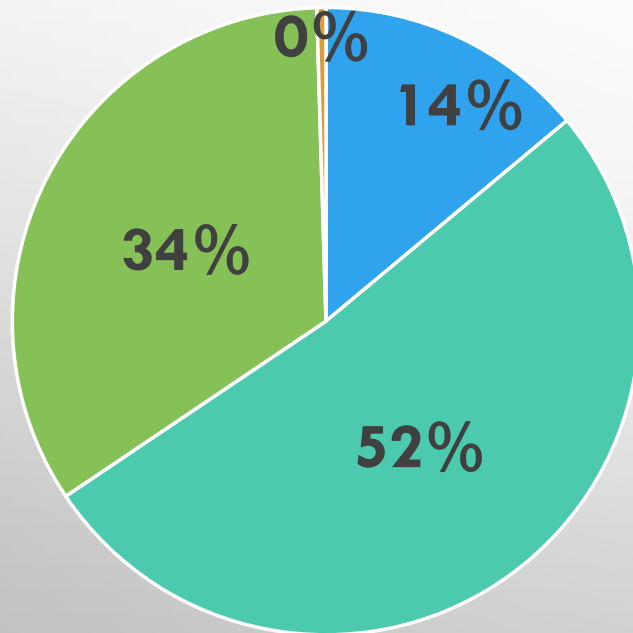
8



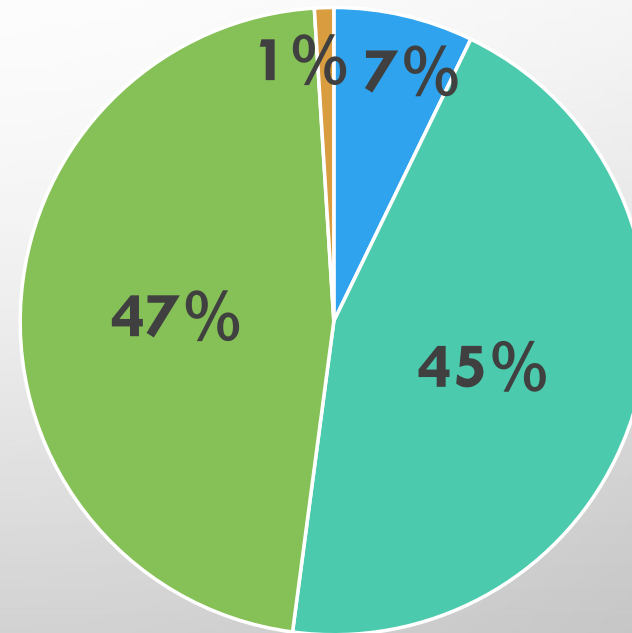


# 望ましい医療を提供できなかったことがありましたか

## 特定警戒都道府県



## それ以外



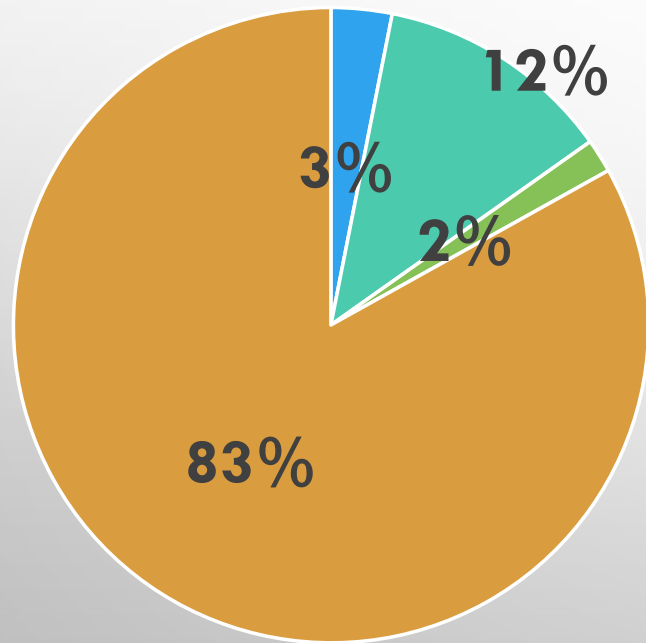
- a. 大いにあった
- b. 少しあった
- c. ほとんど無い
- d. その他

大いにあった+少しあった 66% vs 52% p<0.05

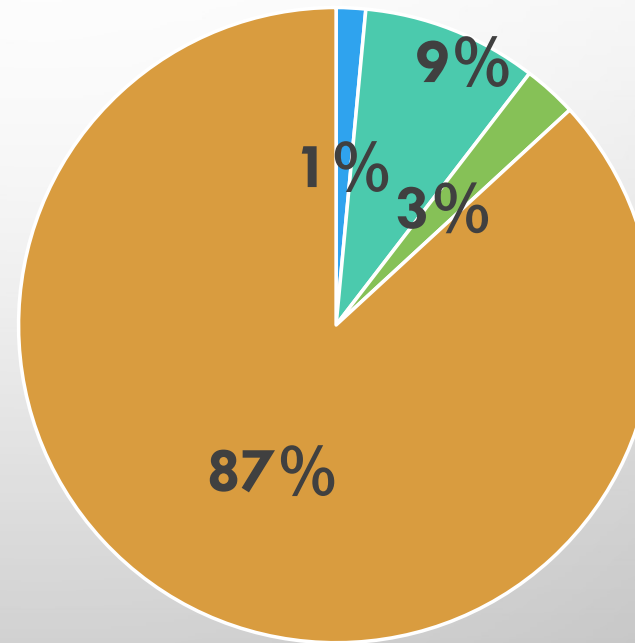


# 差別や偏見の経験はありましたか

## 特定警戒都道府県



## それ以外



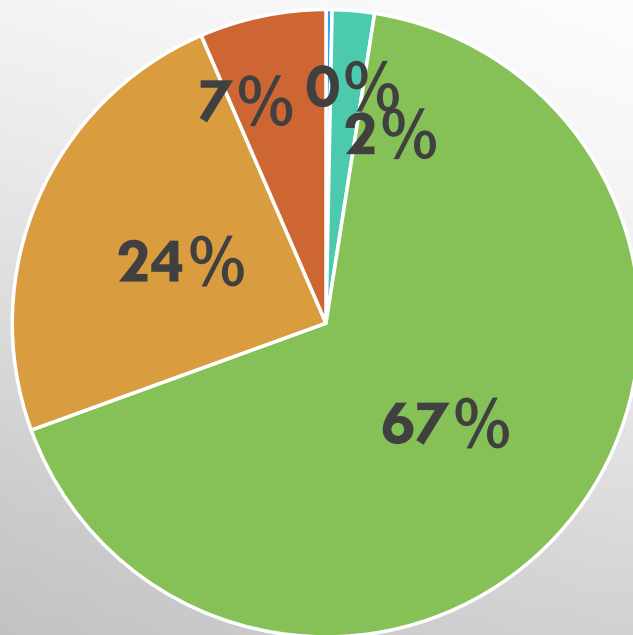
- a. 自分自身に、差別や偏見とを感じる行為があった (※)
- b. 自分自身は無いが、他の医師・看護師などが差別や偏見を受けた (※)
- c. 自分自身は無いが、家族が差別や偏見を受けた (※)
- d. 特になし

※有意差なし

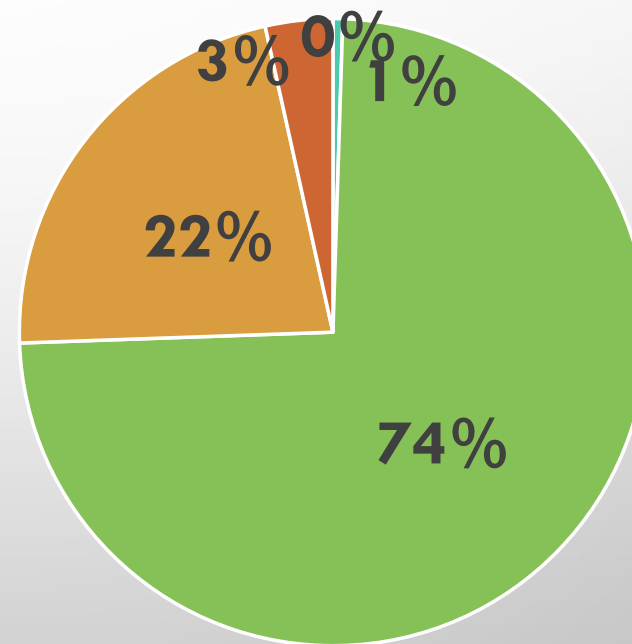


# 家庭での負担に変化はありましたか

## 特定警戒都道府県



## それ以外



- a. かなり減った
- b. 少し減った
- c. 変わらない
- d. 少し増えた
- e. かなり増えた

少し増えた+かなり増えた : 31% vs 25% 有意差なし

## 日本泌尿器科学会

### 医師のコロナ禍 アンケート

---

感染拡大が顕著な地域では、より一層泌尿器科医としての業務に制限が加わっていた

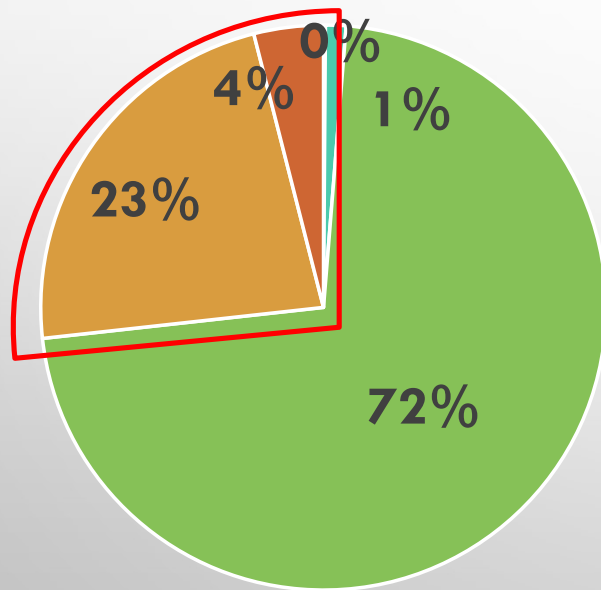
---

差別や偏見の経験、家庭生活での負担増など、医療以外の面では感染拡大地域でなくても同程度に起こっていた

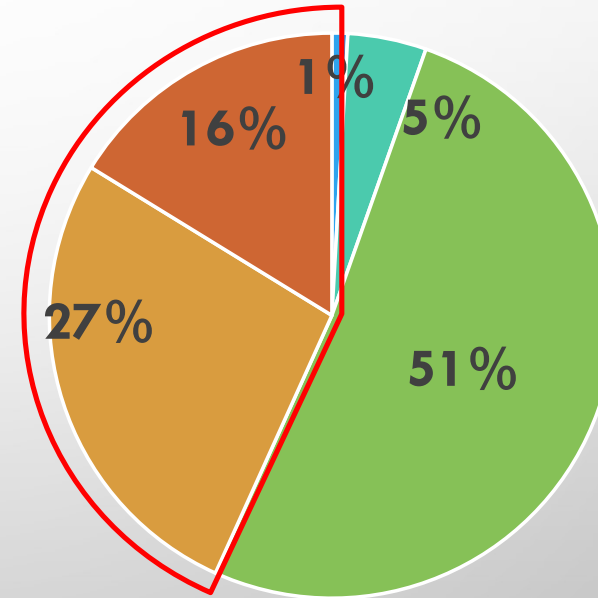


# 家庭での負担に変化はありましたか

## 男性(931名)



## 女性(111名)



- a. かなり減った
- b. 少し減った
- c. 変わらない
- d. 少し増えた
- e. かなり増えた

**少し増えた+かなり増えた 男性27% vs 女性43% p<0.05**

# 札幌医大女性医師等就労支援委員会 ～医師のコロナ禍アンケート～

## ・対象

- ✓ 札幌医科大学に勤務する医師・歯科医師 622名  
(基礎系医師を含む)

## ・実施期間

- ✓ 2020/9/8～2020/9/28

## ・回収数 266名 (回答率 42.7%)

## ・札幌医大病院

- ✓ 重症者24名、重症以外108名を受け入れ 道内ECMO症例の75%  
(～2020/10/16)

### ちなみに

病児保育室：ありません  
女性医師用サロン  
：ありません  
相談室：ありません  
専用スタッフ：おりません

# アイデアをかたちに！！

## ストップ！！マタハラ

妊娠・出産、産前・産後休業、育児休業等を理由に不利益取扱は禁止されています

北海道は広大かつ人口が分散していることから、地域に応じた医療手段の確保が重要な地域であり、医師の確保が喫緊の課題です。

医師不足が叫ばれる中、妊娠・出産等による不本意な離職を一つためには、女性医師の就労環境向上が重要であり、そのための協力が必要不可欠です。

妊娠・出産等を契機に以下のような取扱を行うのは、各種法令する可能性がありますので、**人事を検討する際には、今一度御確認**いたします。

例えばこんなことを理由にして

- ◆ 妊娠した、出産した
- ◆ 妊娠検診を受けに行くために仕事を休んだ
- ◆ つわりや切迫流産で仕事を休んだ
- ◆ 産前・産後休暇をとった
- ◆ 育児休業をとった
- ◆ 子供が病気になり看護休暇をとった
- ◆ 育児のための残業や夜勤の免除を申し出た など

こんな取扱をされたら**法令違反**です

- ◆ 解雇された
- ◆ 退職を強要された
- ◆ 契約更新がなされなかった
- ◆ **正社員から非正社員になれと強要された(例：助教)**
- ◆ **意図しない突然の配置換えおよび転勤**
- ◆ 減給された など

【出典】「働きながらお母さんになるあなたへ(厚生労働省)」を札幌医

### 【問い合わせ先】

マタハラに関する法制度、労務管理全般に関すること…総務課へ  
ハラスメントの相談に関すること…当学のハラスメント相談員へ(※)  
※札幌医科大学内専用ページから相談員一覧を参照できます(ホーム>総務課担当>ハ)

札幌医大女性医師等就労支援委員会

## 職員のこども予防接種 継続中です。

日 時：毎月第1・3月曜日、15:00-16:00 要予約

対 象：札幌医科大学職員のこどもの未就学児

場 所：札幌医科大学附属病院 小児科外来

※対象はインフルエンザ/日本脳炎ワクチン以外となります。

※費用は定期接種は公費、任意接種は自己負担です。

※病院初診料はかかりません。

※附属病院小児科外来(内線34310)にお電話でご予約ください。  
(月～金14:00-15:30)

この予防接種事業に関連した  
女性医師等就労支援委員会  
座談会も企画中です。  
参加希望者はQRコードより  
ご連絡ください。

札幌医科大学附属病院女性医師等就労支援委員会  
お問い合わせ先  
病院課臨床研修係(内線31300 E-mail: joy@sapmed.ac.jp)

## 2021年度 第1回 札幌医科大学附属病院 女性医師等就労支援座談会



### 〈講演テーマ〉

### 働きながら妊娠を目指すには

産婦人科 助教 小川万梨絵

女性医師等就労支援委員会では、女性医師等が働きやすい職場環境  
づくりを推進するため、セミナーを開催しています。今回は、産婦人  
科小川先生から不妊治療等についてお話しいただきます。是非ご参加  
ください！

日時 2021年9月28日(火)16:00～17:00

会場 保健医療学部棟1階 E129 大会議室1

対象 札幌医科大学に所属する全職員・学生

申込 QRコードまたは下記問い合わせ先までお申し込みください。

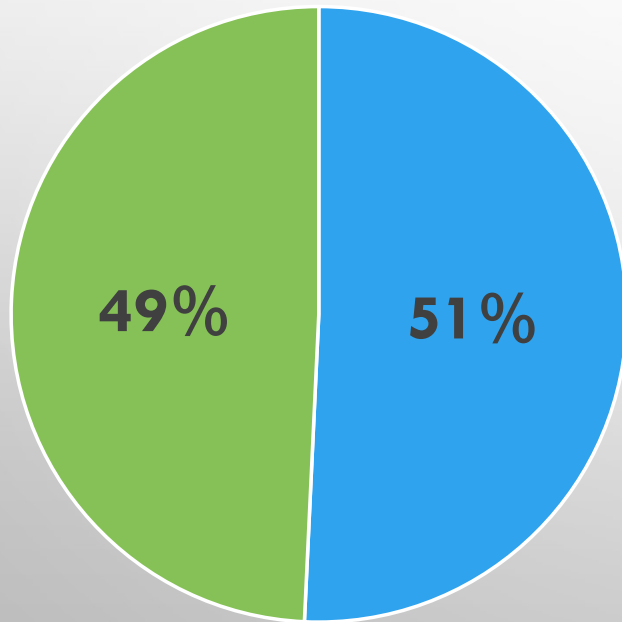
参加申込受付：9月21日(火)※

主催 札幌医科大学附属病院女性医師等就労支援委員会  
お問い合わせ先  
病院課臨床研修係  
(内線31300・31280 E-mail: joy@sapmed.ac.jp)

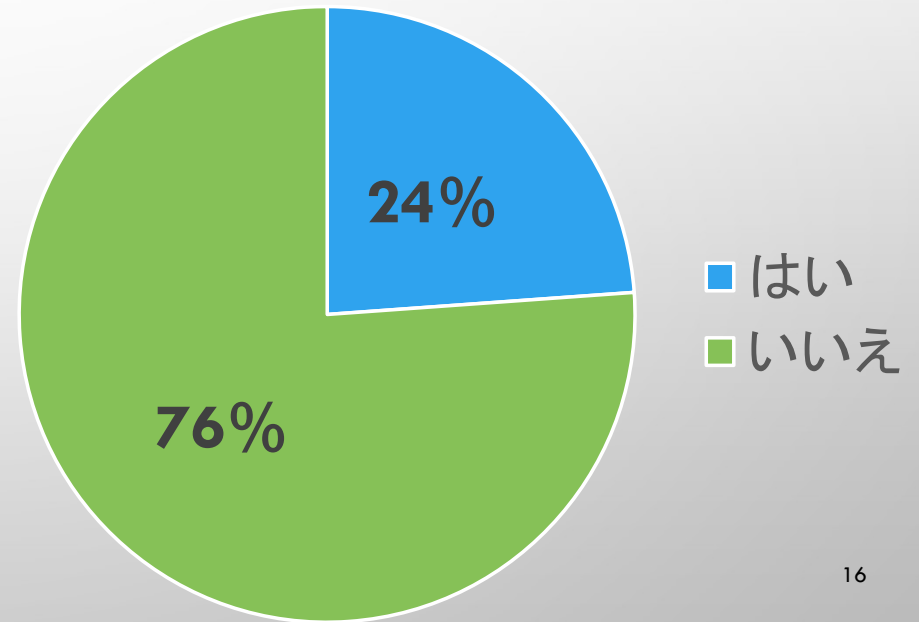




## 当院においてCOVID-19感染 あるいは疑い患者の診療に当 りましたか



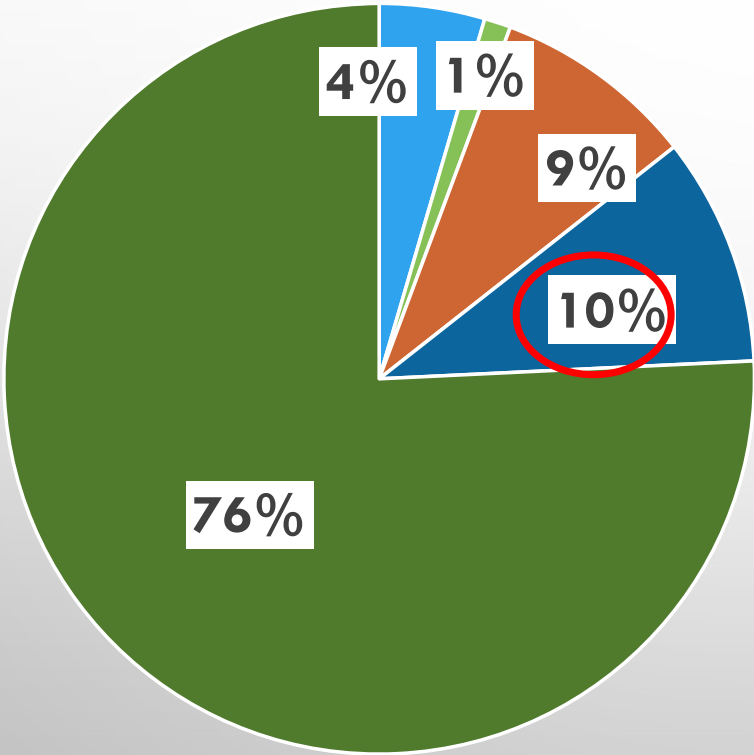
## 出張先でCOVID-19感染あ るいは疑い患者の診療に当 りましたか







# 札幌医大病院では多くのCOVID-19患者を受け入れましたが、それによる差別や偏見の経験はありましたか



- 自分自身に、差別や偏見と感ずる行為があった
- 自分自身は無いが、家族が差別や偏見を受けた
- 自分自身は無いが、他の医師・看護師などが差別や偏見を受けた
- 差別を受ける恐れを感じ、医療従事者であることを知られないようにした
- 特になし

## 【自分自身に対して】

- 話をするときあまり近づかないで欲しいと促された、バイ菌扱いされている
- レストランにいくだけで通報
- 出張先で、札幌からきた出張医に診察されたくないと言われた

## 【家族・他の医療スタッフに対して】

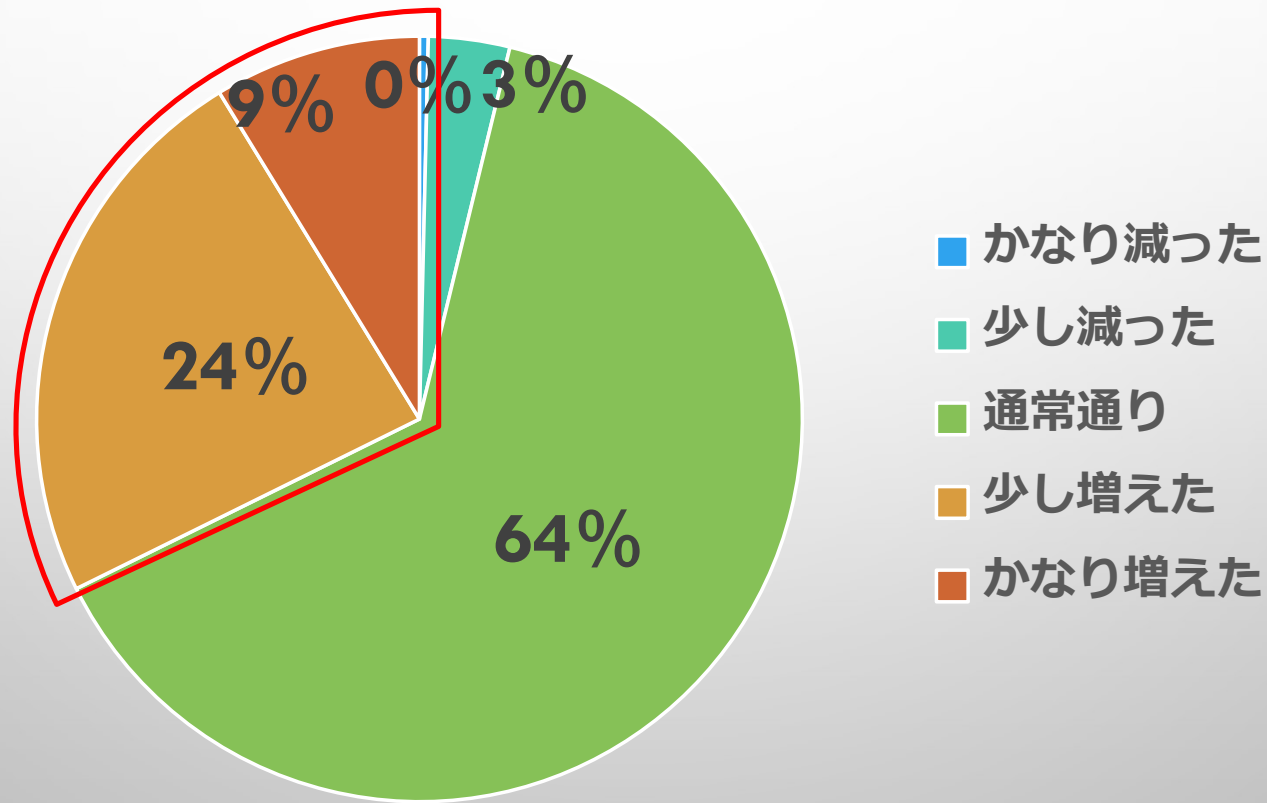
- 同僚の配偶者が、勤務先を解雇となった 妻が勤務先で休職を強いられた
- 看護師がcovid-19患者を診療していない部署の看護師から更衣室を別にしろと言われた。
- 同僚の妊婦が、医師という職業のため、希望の病院への通院を断られた

## 【偏見への恐れ】

- こどもが通園する保育園には、後ろめたさを感じながら通わせていた。
- 子供が学校で差別を受けないように、親が医療従事者であることは必要時以外言わないように教えた



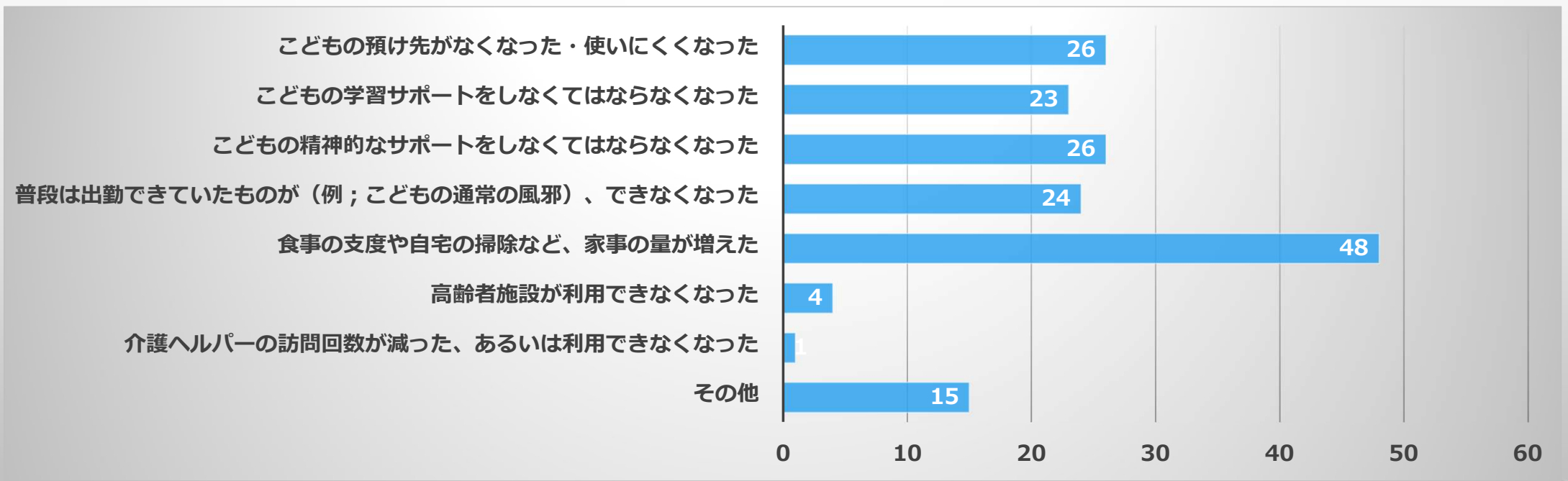
# COVID-19の感染拡大を受けて、あなたの家庭での負担に変化はありましたか。





# 家庭の負担が少し増えた、かなり増えたと答えた方に伺います。 どの点で負担が増えましたか。（複数回答可）

89名の回答

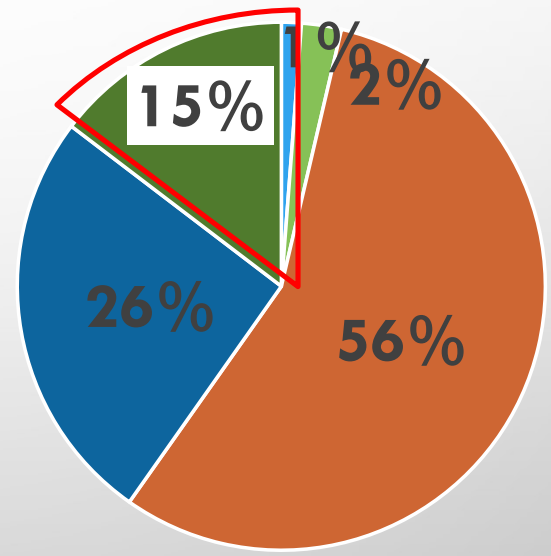
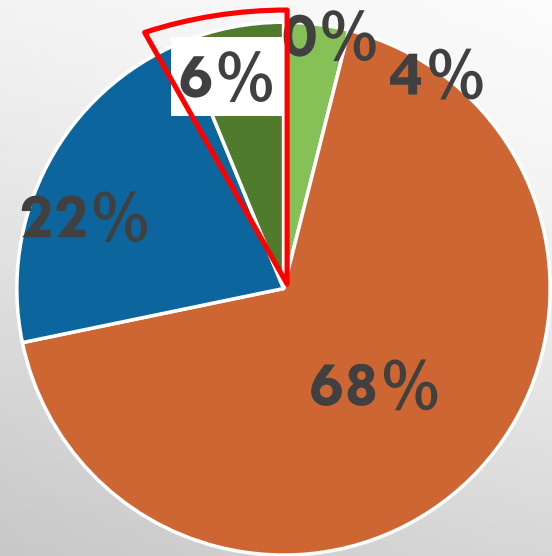


例) 子供の自宅保育中 階下から騒音の苦情が度々あり、心的ストレスが増した。  
休校明けから子どもが不登校となり、いまだに仕事量を減らす状態が続いている。  
診療期間はホテル暮らしをした、家族との別居生活で家事が増えた（複数）

# 家庭での負担に変化はありましたか。

## 男性医師(177名)

## 女性医師(82名)



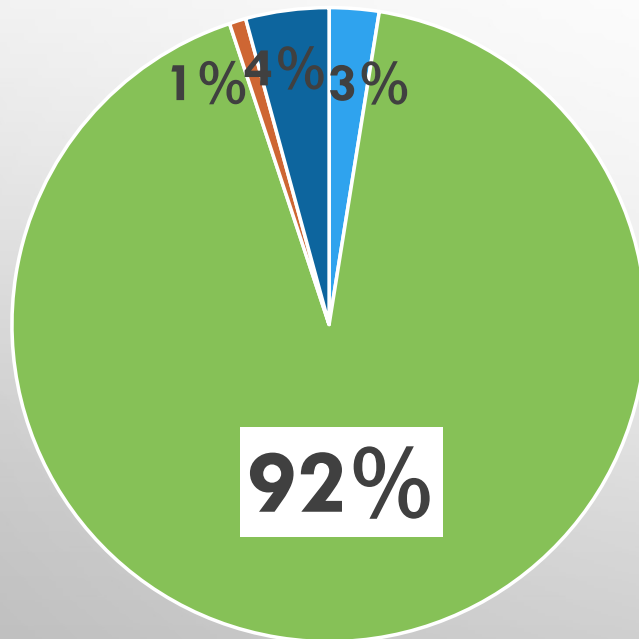
- かなり減った
- 少し減った
- 通常通り
- 少し増えた
- かなり増えた

かなり増えた 男性6% vs 女性15% p<0.05

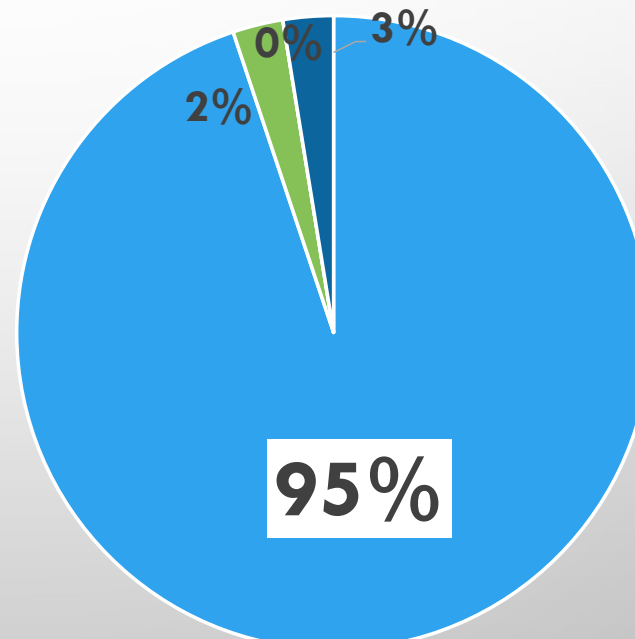


# 主に育児をされているのはどなたですか

## 男性医師(118名)



## 女性医師(39名)



- 主に自分自身
- 主にパートナー
- 主に祖父母や親族
- その他

# 家庭での負担を増やす因子



## Multivariate analysis

	Regression coefficient	95%CI		P value
		Lower	Upper	
40歳以上 (vs 39歳未満)	-0.005	-0.103	0.091	0.904
女性 (vs 男性、その他)	0.367	0.192	0.542	<0.001†
診療医・初期研修医・大学院生 (vs助教以上)	0.012	-0.050	0.074	0.698
こどもあり (vsなし)	0.329	0.183	0.476	<0.001†
妊娠中 (vsそれ以外)	-0.082	-0.548	0.384	0.728
介護あり (vsなし)	0.010	-0.328	0.350	0.949
COVID19患者の診療あり (vsなし)	0.183	0.025	0.341	0.030†

(Nishida S, et al. Dilemma of physician-mothers faced with an increased home burden and clinical duties in the hospital during the COVID-19 pandemic, PLoS One, 2021; 24;16(6):e0253646)

家庭の負担は女性に

ワークライフバランスは？

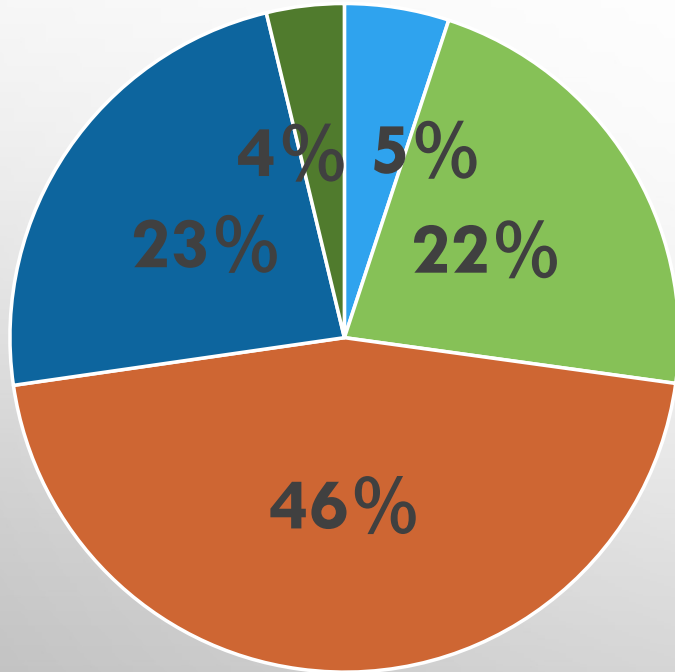
～日本泌尿器科学会アンケート調査より～



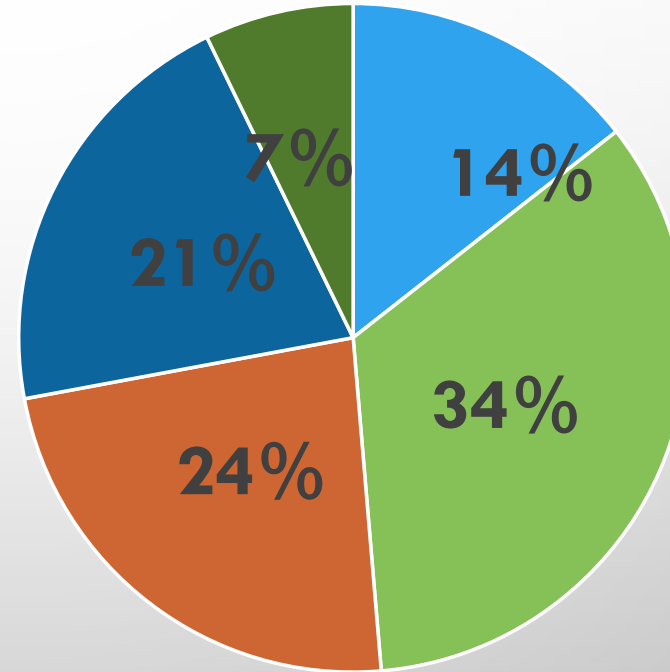


# 仕事と生活のバランス

## 男性(931名)



## 女性(111名)



- a. かなり楽になった
- b. 少し楽になった
- c. 変わらない
- d. 少し辛くなった
- e. かなり辛くなった

辛くなった ; 男性27%vs 女性28%  
楽になった ; 男性27%vs 女性48%



## WLBを辛くする因子

	オッズ比	95%CI		p value
地域 (vs非特定警戒都道府県)	1.14	0.82	1.57	<b>0.44</b>
女性 (vs男性,その他)	1.30	0.77	2.19	<b>0.33</b>
<b>役職あり(vsそれ以外)</b>	1.60	1.14	2.24	<b>0.01</b>
<b>業務量増(vsそれ以外)</b>	7.14	4.86	10.47	<b>&lt;0.01</b>
コロナ診療あり(vsなし)	1.27	0.91	1.75	<b>0.16</b>
<b>不安あり(vsなし)</b>	3.58	2.58	4.96	<b>&lt;0.01</b>
差別や偏見あり (vsなし)	1.53	0.58	4.03	<b>0.39</b>
<b>家庭での負担増 (vsなし)</b>	1.81	1.29	2.53	<b>&lt;0.01</b>

\* 不安 ; 自分や家族の感染、院内感染、経営、先行き、子育て . . .



## WLBを楽にする因子

	オッズ比	95%CI		p value
地域 (vs非特定警戒都道府県)	0.76	0.56	1.01	<b>0.062</b>
<b>女性</b> (vs男性,その他)	2.14	1.40	3.27	<b>&lt;0.01</b>
役職あり(vsそれ以外)	0.67	0.50	0.90	<b>&lt;0.01</b>
コロナ診療あり(vsなし)	0.88	0.65	1.19	<b>0.41</b>
不安あり(vsなし)	0.47	0.35	0.63	<b>&lt;0.01</b>
差別や偏見あり (vsなし)	1.55	0.66	3.63	<b>0.31</b>

# 女性医師のWLBが楽になった？！

- パートナーの帰宅時間が早まった、在宅勤務
- 学会・講演会の中止による移動・準備時間の減少
  - 普段から時間に追われている女性にとっては楽になった一因
- 外勤が減った(TWO INCOME家庭であれば影響少ない?)
- 学校に比べ保育所は通常営業だった
- 女性のレジリエンス

# レジリエンスとは

- 困難で脅威を与える状況にもかかわらず、うまく適応する過程や能力、および適応の結果のこと 精神的回復力、しなやかに適応して生き延びる力
- 女性のほうがレジリエンスが高い

*Skolnick,A.Life-span Development and Behavior,7,173-20,1986*

- 評価基準・社会背景が様々 コロナ禍で様々な論文が出てきている
- うつ病へのなりにくさ；**礼拝への参加、他者への信頼度の高さ**、社会的支援の有無～太字は女性に多い

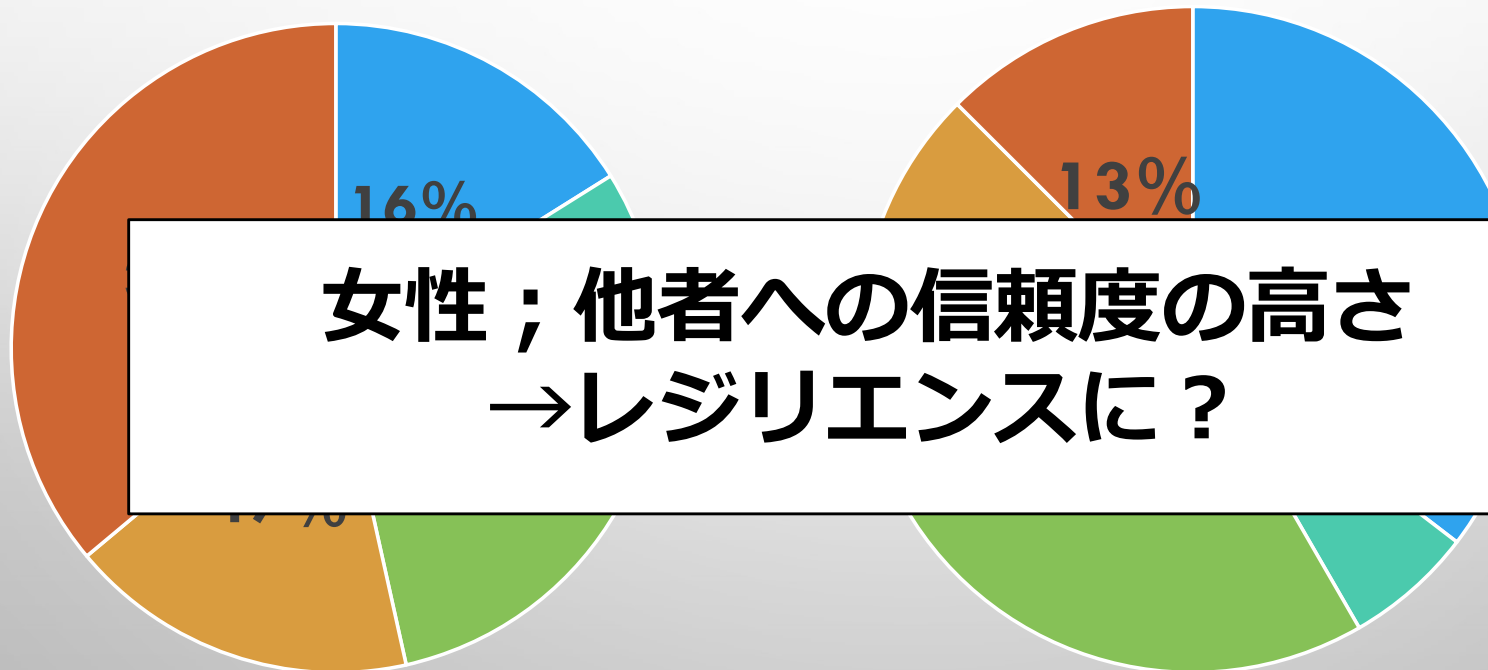
*Perlis R.et al., Depress Anxiety,38(10):1026-1033,2021*



# 家庭の負担が増えた方に伺います。 負担が増えたことを周囲は理解していますか？

男性(251名)

女性(47名)



**女性 ; 他者への信頼度の高さ  
→レジリエンスに？**

- a. 負担が増えたことを伝えたので、理解されている
- b. 負担が増えたことを伝えたが、理解されていない
- c. 負担が増えたことを伝えていないので、理解されていない
- d. 負担が増えたことを伝えていないが、理解されている
- e. 理解される必要がない

理解される必要がない 男性 36% vs 女性 13%

# まとめ

- **COVID19 社会的危機**

- **家庭の負担は女性に**
- **職位の高さ、不安の強さ WLBの悪化**

- **女性たちの中にレジリエンスの高い人材が存在**

- **組織の中枢に女性が必要な理由 ピンチをチャンスにかえる鍵**
- **女性の抱える問題は社会の問題**
- **社会の気風変化、上司・男性の意識改革、女性の育成**