

## 女性医師ライフを考える

一人ではできなかったこと。みんなの力でできること。

巻頭あいさつ

医師の勤務環境の現状  
女性医師の就労支援の必要性【データ】  
県内臨床研修指定病院の取組状況【インタビュー】  
女性医師支援が進む充実事例

県の医師確保対策

進めよう、  
女性医師が  
働き続けられる  
環境づくり！！







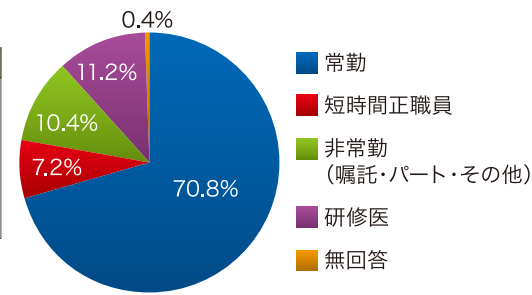
愛知県が取りまとめた医師の勤務環境等に関する調査結果によれば、調査回答のあった女性医師の勤務形態は全体の70.8%が常勤医師。次いで非常勤医師が10.4%、短時間正職員として働く医師が7.2%という調査結果が出ました。常勤以外で働く医師は、2割近くも占めています。このように常勤以外で働く主な理由は「育児」が64.2%と一番多くの割合を占めていることから、勤務時間が不規則である医師は、仕事と育児の両立が難しいことがうかがえます。

調査によれば、院内保育が整備されている病院は回答のあった182病院のうち94病院、51.6%とまだまだ多くの病院で院内保育を実施できていない状況が分かりました。また、病児保育・病後児保育の実施についてはさらに少なくなるため、子どもを預ける場所が整っていないことが、仕事と育児の両立を難しくしていると言えるのではないのでしょうか。

【表A】女性医師の勤務形態

(出典) 医師の勤務環境等に関する調査(平成26年3月)

勤務形態	数	割合
1 常勤	482	70.8%
2 短時間正職員	49	7.2%
3 非常勤(嘱託・パート・その他)	71	10.4%
4 研修医	76	11.2%
5 無回答	3	0.4%



常勤が70.8%となっている。

【アンケートを基にしたグラフ】

現在の勤務形態は次のどれですか。

## 女性医師が働く職場環境の現状とキャリアを継続していくための問題点。

愛知県内の病院を対象としてアンケートを実施し、女性医師の就労環境の現状やキャリア継続のための支援制度の整備状況と実際の利用頻度を調査しました。こうした結果を踏まえながら医師の勤務環境の改善を進め、出産や育児を理由とした女性医師の離職に歯止めをかけ、深刻な医師不足の解消をはかっていきたいと考えています。



短時間正職員制度や時間外勤務の免除、当直の免除といった、出産や育児中の女性医師の勤務形態に配慮した制度については、まだ十分とは言えない状況であることが、今回の県の調査でも分かっています。

また産休や育休後の現場復帰に対する復職支援については、多くの病院では整備が不十分な状況となっていました。医療の現場から離れることで、女性医師が抱える知識面や技術面での不安に対する対策についても、まだ改善の余地があるといえるのではないのでしょうか。そのため、出産などを機に医師の仕事を手伝う女性医師が、復帰するきっかけを持つために、そのまま辞めてしまうことも多いものと考えられます。また、短時間正職員制度などの支援制度を利用して現場に復職できたとしても、仲間の医師からの理解が得られず、パートタイムで働く選択をする女性医師もいると思われれます。

女性医師のキャリア支援のために必要なのは、制度の充実や拡充に加え、育児をしながら働く女性医師に対する周りからの理解や、病院全体が支援制度を気兼ねなく利用できる職場環境に変わっていくこと、この2つが重なり合うことによつて、女性医師が働きやすい環境に変わっていくのではないのでしょうか。

制度の充実はもちろん、周囲からの理解もキャリア支援になる。

【表C】保育施設等の充実・整備に関する取組状況

(出典) 医師の勤務環境等に関する調査(平成26年3月)

回答対象者(94)	実施	
1 24時間対応	53(56.4%)	
2 病児保育の実施	25(26.6%)	
3 病後児保育の実施	30(31.9%)	
1~3 すべて実施	16(17.0%)	
5 土日祝祭日の保育実施状況	土曜日のみ実施	25(26.6%)
	土日とも実施	5(5.3%)
	土日祝日も実施	29(30.9%)
	その他	23(24.5%)

【表B】多様な勤務体制の整備に関する取組状況

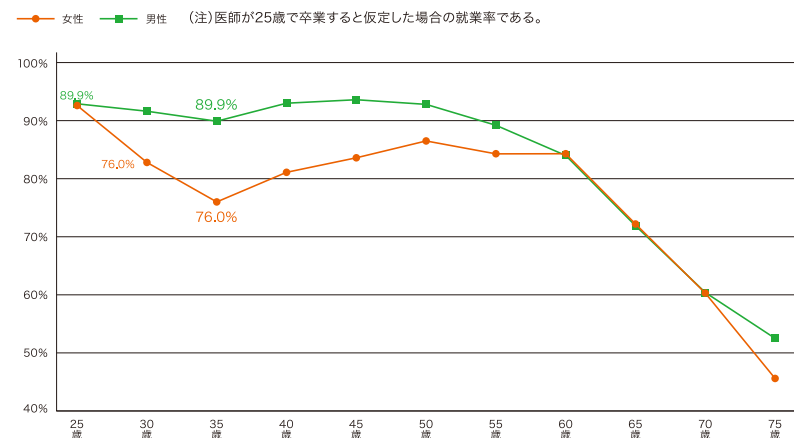
(出典) 医師の勤務環境等に関する調査(平成26年3月)

回答対象者(182)	実施	個別に相談
1 短時間正職員制度の導入	92(50.5%)	—
2 時間外勤務の免除(緩和)	75(41.2%)	70(38.5%)
3 当直の免除(緩和)	83(45.6%)	68(37.4%)
4 日直の免除(緩和)	70(38.5%)	75(41.2%)
5 始業時刻の繰下制度	76(41.8%)	—
6 終業時刻の繰上制度	87(47.8%)	—
7 産休・育休中の代替医師の配置	34(18.7%)	—
8 育児の医師がいる診療科における医師の増員	25(13.7%)	—



【表G】男性医師と女性医師の就業率

(出典)日本医師需給の実証的調査研究(主任研究者 長谷川敬彦)



女性医師が医師としてのキャリアを継続していく上でポイントとなってくるのが、結婚・出産・育児などのライフイベントです。医学部を卒業後、医師として働いている割合が減少傾向を辿る点では男女とも同じですが、女性の場合は、35歳の時点で男性医師と比べて10%以上も減少しています。これは結婚・出産・育児をきっかけに現場を離れる女性医

女性医師の離職が、  
医師不足を深刻にする。

師が多いことが考えられます。

また愛知県の場合、全国平均と比べて女性医師の割合が高いため、女性医師の離職は医師不足に大きな影響を与えます。女性医師の離職を防ぐためには女性医師のキャリア継続を支援する制度の充実が求められています。病院の就業規則に支援制度があっても、実際に利用しようとする利用しにくいなどの問題もあり、現場の勤務形態に即した、柔軟な対応ができる制度への転換が求められています。

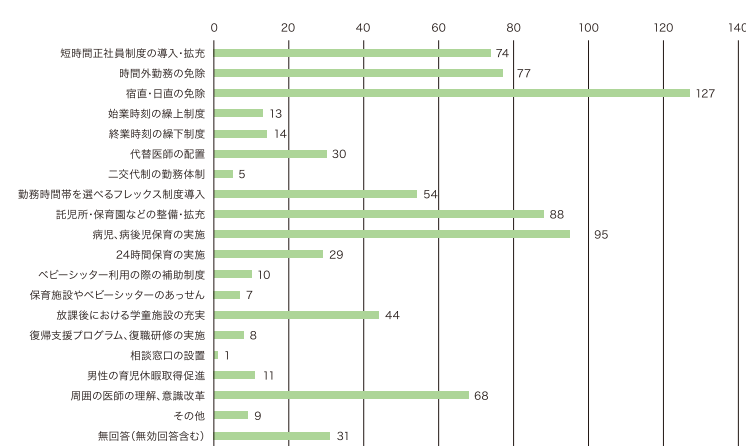
【表H】女性医師から求められる制度・支援対策

(出典)医師の勤務環境に関する調査(平成26年3月)

育児と仕事を両立する上で、必要と思う制度や  
仕組み・支援対策はどのようなことですか。

(必要と考えるものを3つまで回答)

対象:子どもがいる女性医師



育児と家事を両立する上で必要と思う制度等については、「宿直・当直の免除」が最も多く、ついで「病児、病後児保育の実施」、「託児所・保育園などの整備・拡充」となっている。

女性医師の増加に伴い求められる、  
仕事と家庭を両立できる職場環境。

医師全体における女性医師の割合は、年々高くなってきています。全国的に医師不足が問題となっている現在、女性医師の結婚・出産・育児をきっかけとした離職を防ぐための、キャリア支援制度の拡大が求められています。医師不足の現状と女性医師数の変化を再確認したうえで、キャリア支援につながる活動を紹介していきます。

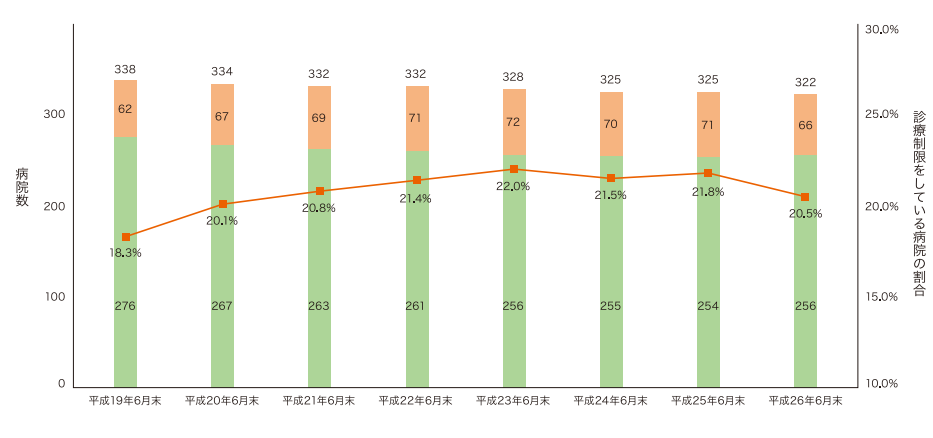
全国平均を下回る  
人口に対する  
医師数。

2年に1度国が実施している「医師・歯科医師・薬剤師調査」によれば、平成24年12月末現在の人口10万人あたりの病院に就労する愛知県の医師数は全国平均が147.7人なのに対し128.2人となっています。

また、愛知県では、県内の病院に対して、勤務医の不足による診療への影響を平成19年から毎年調査。平成26年6月の調査では、県内322病院の中で、診療制限をしている病院の割合は約20.5%となっており、医師不足による県内病院の診療への影響は、引き続き深刻な状況が続いています。

【表D】診療制限をしている病院

(出典)医師不足の影響に関する調査(平成26年9月)



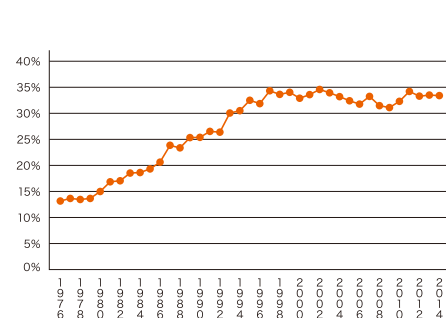
医師の中で女性の割合は、  
増加傾向にある。

文部科学省が実施した「学校基本調査」では、医学部入学者数に占める女性の割合を調査。この調査結果から医学部入学者のうち女性の割合が右肩上がりに増加していることが分かります。昭和51年に10%強だった女性の割合が、近年では、30%を超える状況が継続しており、医師を志す女性が多くなっていることがわかります。

女性医学部生の増加に合わせて、医師全体における女性医師の割合も増加傾向にあり、平成24年では19.7%を占めています。昭和51年の「医師・歯科医師・薬剤師調査」開始時と比べ、年々女性医師の割合が増えてきています。先ほど述べたように医学部生のうち、約3分の1が女性となっている現状から、女性医師の数も増え続けていくことが予想されています。

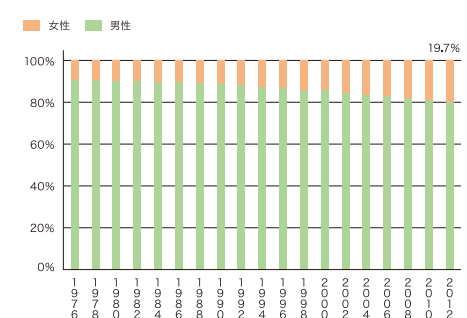
【表F】医学部入学者数に占める女性の割合

(出典)文部科学省「学校基本調査」



【表E】女性医師数の割合

(出典)医師・歯科医師・薬剤師調査



現場の声を反映した、  
制度の充実が求められる。

今後、女性医師がキャリア継続を

していくためには、支援制度の充実が必要で、本県の調査によればその中でも、実際に子育てをしている女性医師から最も求められているのは、「宿直・日直の免除」。次に「病児・病後児保育の実施」、「託児所・保育園などの整備・拡充」という子どもを預けられる場所の確保です。他にも「時間外勤務の免除」、「短時間正社員制度の導入・拡充」という勤務環境の改善に加え、「周囲の医師の

理解、意識改革」が挙げられています。育児と仕事を両立するためには、環境だけでなく、制度など総合的な対策が期待されています。

本書では、そうした女性医師のキャリア継続のための支援を積極的に行っている6病院を特集。また新たに実施した、県内の56の臨床研修指定病院を対象としたアンケートの結果も踏まえながら、具体的な支援方法を広めていき、医師だけでなく、病院や事務職員とも一体となった女性医師の働きやすい勤務環境づくりを取り上げていきます。