



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!!

女性医師キャリア継続支援ブック
一人ではできなかつたこと。みんなの力でできること。

女性医師ライフを考える



平成27年3月発行
愛知県健康福祉部保健医療局医務国保課
〒460-8501 愛知県名古屋市中区三の丸三丁目1番2号
Email:imukokuho@pref.aichi.lg.jp

進めよう、女性医師が働き続けられる環境づくり



Contents

02	卷頭あいさつ
04	医師の勤務環境の現状
05	女性医師の就労支援の必要性
06	県内臨床研修指定病院の取組状況
07	【データ】
08	名古屋市立東部医療センター
09	名古屋市立西部医療センター
10	総合上飯田第一病院
11	中京病院
12	大同病院
13	総合病院南生協病院
14	名古屋記念病院
15	厚生連海南病院
16	津島市民病院
17	厚生連豊田厚生病院
18	厚生連安城更生病院
19	旭労災病院
20	豊田保健衛生大学病院
21	トヨタ記念病院
22	碧南市民病院
23	岡崎市民病院
24	刈谷豊田総合病院
25	厚生連豊田厚生病院
26	西尾市民病院
27	八千代病院
28	豊橋市民病院
29	刈谷豊田総合病院
30	(国)豊橋医療センター
31	厚生連稲沢厚生病院
32	西尾市民病院
33	厚生連安城更生病院
34	豊川市民病院
35	成田記念病院
36	蒲郡市民病院
37	西尾市民病院
38	豊橋市民病院
39	成田記念病院
40	新城市民病院
41	藤田保健衛生大学病院
42	総合病院南生協病院
43	名古屋市立大学病院
44	厚生連江南厚生病院
45	名古屋第二赤十字病院
46	聖霊病院
47	名古屋市立大学病院
48	厚生連中部病院
49	協立総合病院
50	名古屋掖済会病院
51	名古屋第二赤十字病院
52	聖霊病院
53	名古屋市立大学病院
54	厚生連江南厚生病院
55	半田市立半田病院
56	厚生連知多厚生病院
57	常滑市民病院
58	（インタビュー）
59	女性医師支援が進む充実事例
60	（現知多市民病院・東海市民病院）

ごあいさつ



愛知県副知事
吉本 明子

近年、医学部入学者に占める女性の割合は30%を超えており、女性医師の今後ますますの増加が見込まれています。

その一方で、女性医師が医師として働いている割合は、20代後半から30代にかけて特に低下するとの報告もなされており、こうした状況は、「結婚・出産・育児などをきっかけに現場を離れる女性医師が多い」ことも要因のひとつであると認識しています。

県では、女性医師が子育てと仕事を両立しながらも、安心して医師としての勤務を続けていただくために、「女性医師キャリア継続支援ブック」を作成いたしました。

この支援ブックでは、病院の職場環境改善の取組などを紹介しており、病院関係者や当事者である女性医師、医師を目指す学生たちに広くご覧いただけたいと思います。

そして、多くの方々に、就労支援の必要性を再確認していただくことで、女性医師や女性医師を取り巻く関係者と協力しながら、それぞれの実情に合わせた取組を進めていただきたいと願っております。

私も、平成25年に立ち上げた「あいち女性の活躍促進プロジェクト」において、女性が仕事と家庭を両立し、能力を存分に発揮できるように、様々な分野で、女性の活躍を推進するための施策を展開してまいりましたが、医療分野においてもさらに取組が進むよう大いに期待しております。

今後とも、女性医師の就労継続支援にあたっては、県内医療関係者の皆様方と連携を図りながら進めてまいりたいと考えておりますので、一層のご理解とご協力をお願い申し上げます。



約1割が非常勤医師。育児との両立が可能な勤務形態が望まれる。

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%という調査結果がきました。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つた182病院のうち94病院、51.6%とまだ多くの病院で院内保育を実施でき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でしょう。

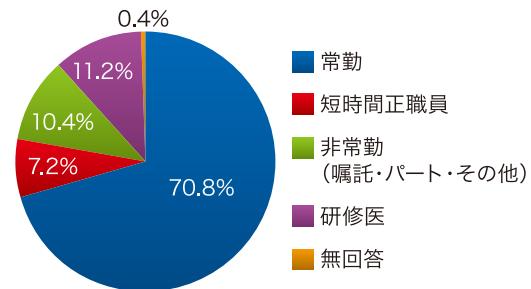
【表A】女性医師の勤務形態

(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%

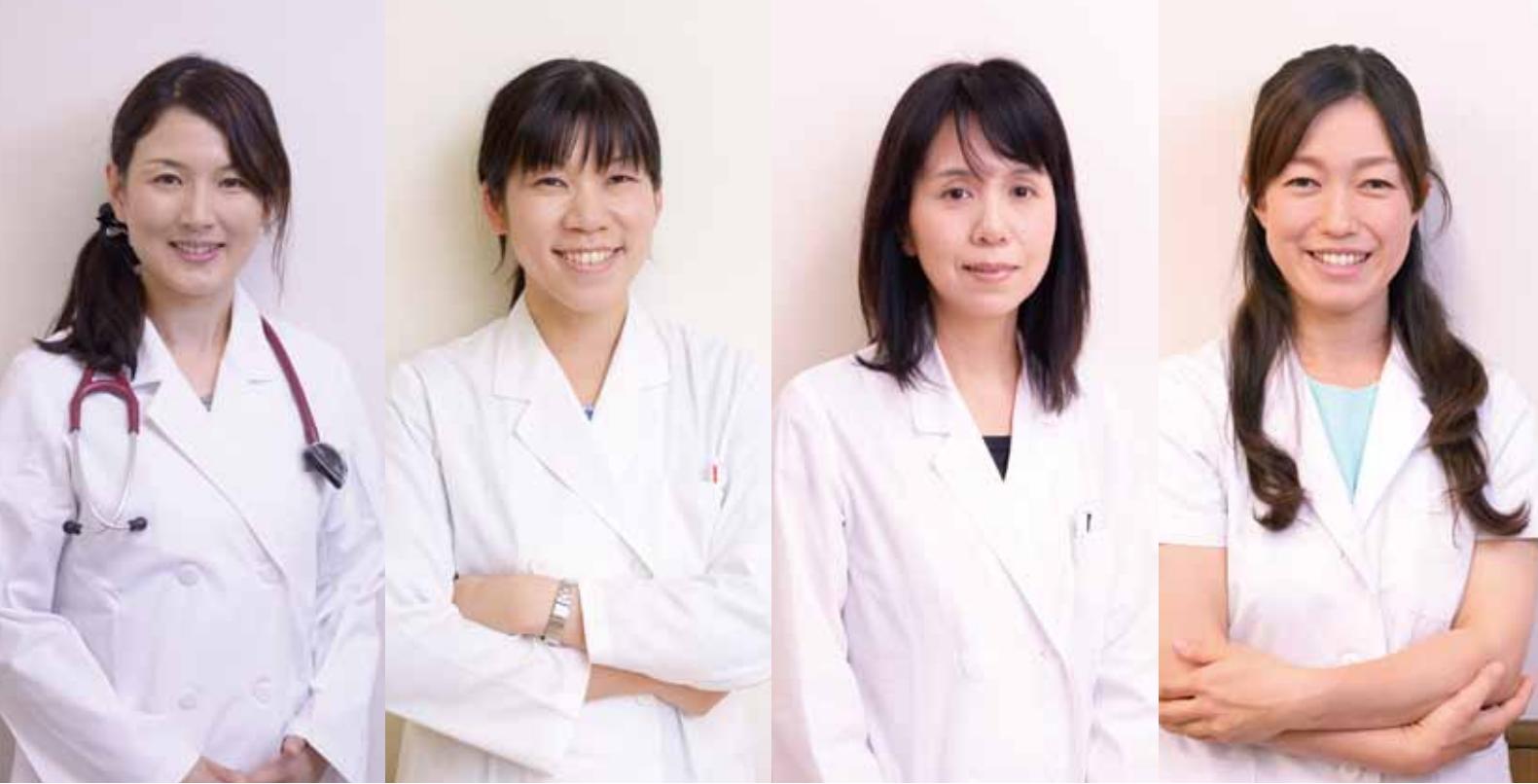
常勤が70.8%となっている。

【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。

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。



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。



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。

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、まだ十分とは言い難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かでしょう。そのため、出産などを機に医師の仕事を休んだ女性医師が、復帰するきっかけを持てば、そのまま辞めてしまうことの多さとの考えられます。また、短時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って、女性医師が働きやすい環境に変わっていくのではないでしょうか。

【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 土日祝日の保育実施状況	
土曜日のみ実施	25(26.6%)
土日も実施	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 宿直の免除(緩和)	83(45.6%)	68(37.4%)
4 日直の免除(緩和)	70(38.5%)	75(41.2%)
5 始業時刻の緩下制度	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%)	—

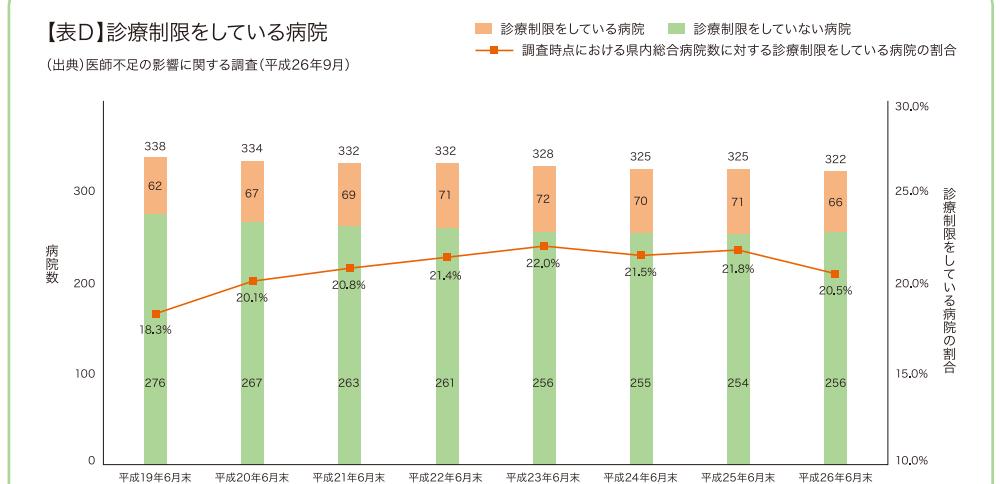
女性医師の増加に伴い求められる、仕事と家庭を両立できる職場環境。

医師全体における女性医師の割合は、年々高くなっています。全国的に医師不足が問題となつていています。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年に一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従事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。

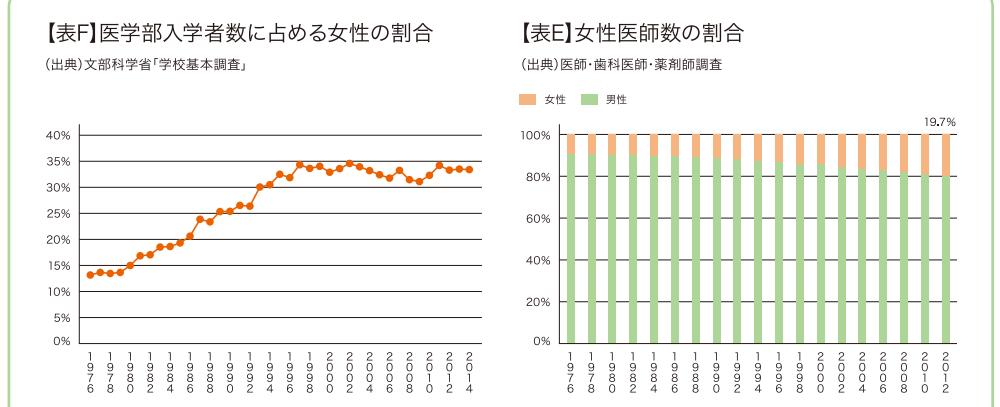
また、愛知県では、県内の病院に対して、勤務医の不足による診療への影響を平成19年から毎年調査。平成26年6月の調査では、県内322病院の中で、診療制限をしている病院の割合は約20.5%となっており、医師不足による県内の病院の診療への影響は、引き続き深刻な状況が続いている。



医師の中での女性の割合は、増加傾向にある。

文部科学省が実施した「学校基準調査」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年には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、医師全員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が女性となつている現状から、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。



女性医師の離職が、医師不足を深刻にする。

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

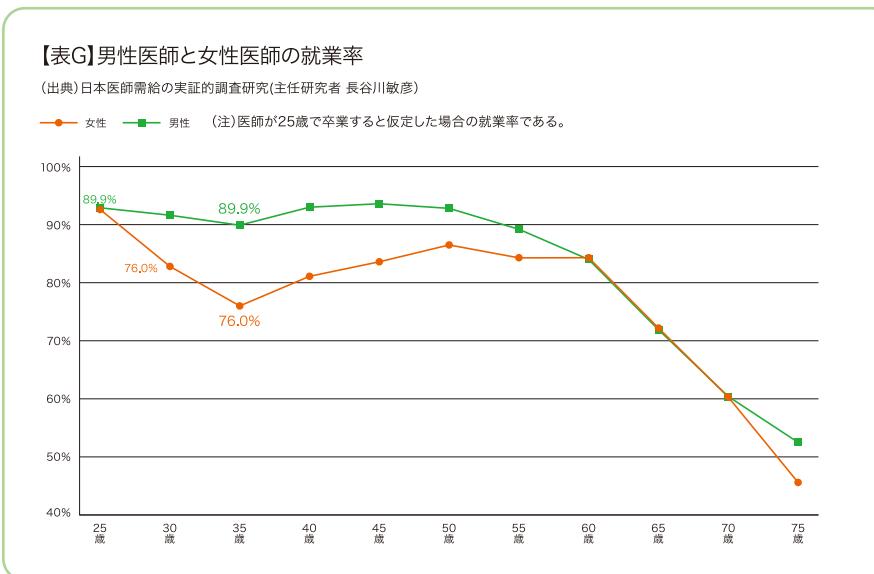
師が多いことが考えられます。また愛知県の場合、全国平均と比べて女性医師の割合が高いため、女性医師の離職は医師不足に大きな影響を与えます。女性医師の離職を防ぐためには女性医師のキャリア継続を支援する制度の充実が求められていますが、病院の就業規則に支援制度があつても、実際に利用しようとする利用しにくいなどの問題もあり、現場の勤務形態に即した柔軟な対応ができる制度への転換が求められています。

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ものは、「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」「短時間勤務制度の導入・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、医師だけではなく、病院や事務職員とも一体となつ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ます。

女性医師の就労支援の必要性



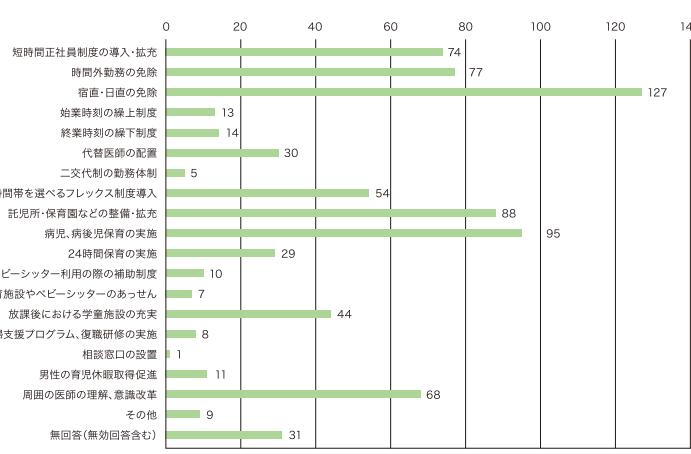
【表H】女性医師から求められる制度・支援対策

(出典) 医師の勤務環境等に関する調査(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。