

## 女性医師等のキャリア支援についての提言

### －平成 30 年度女性医師等のキャリア支援策に関する実態調査を踏まえて－

#### はじめに

大学病院に勤務する女性医師、特に教員が男性医師と比較して少ないことから、女性医師のキャリアアップのための支援が必要と言われて久しい。そこには、多くの女性が仕事を持ちながら育児や介護、家事の中心的担い手とされている、いわゆる性別役割分担が行われているわが国の現状がある。

各大学病院ではそれぞれ支援策を講じ、対応してきたが、その実態や効果を把握するための全国規模の調査が必要と考えられた。今回、大学病院および地域の中核病院に務める女性医師の勤務実態とキャリア支援の現状を明らかにし、女性医師が働きやすい労働環境の整備策の発信を目的として「平成 30 年度（2018）女性医師等のキャリア支援策に関する実態調査」を行った。これは AJMC として厚生労働省委託事業「平成 30 年度女性医師等キャリア支援モデル全国展開事業」に採択されたことに基づき施行されたものであり、女性医師だけでなく育児や介護を担う男性医師への支援も視野に入れた調査となった。調査対象は、会員 80 大学の本院すべてと分院及び都道府県を通じて依頼した公立病院等であり、大学病院の本院、分院である 125 院および公立病院等 55 院から回答の協力を得た。内容は実態調査報告書をご参照いただきたいが、大学病院に在籍する女性医師が 20% を超え増加傾向である中でも職位別割合では依然としてピラミッド型の構造であり、2011 年調査時と大きく変化していない。一方で育児支援、キャリア継続支援等女性医師支援の制度は以前と比べて充実はしてきているものの、すべての職位に支援が行き渡っているとはいえない。

そのため支援が進んでいるにもかかわらず、依然として継続して大学病院で勤務する女性医師が少ない状況が続いているのは、医師の勤務状況とこれらの支援との間にギャップが存在している可能性や当事者である医師の意識の問題が考えられる。

これらの結果をふまえ、下記の提言を作成した。また、実態調査を参考に、女性医師等が働きやすい労働環境整備のための効果的な支援策（支援モデル）をまとめた。

## 提言

### 1. 長時間労働の是正

- ・ 女性医師が勤務を継続できない主因は、長時間労働であることが調査からみて取れた。働き方改革を推進し、性別や年齢を問わず、誰もが働ける職場を実現することが第一と考えられる。
- ・ 労働時間削減の具体的な方策としては、業務の移管（特定看護師、医療クランク、地域連携など）、業務の共同化（複数主治医制、チーム医療など）、業務内容の見直し（合同当直、会議の削減など）が考えられる。

### 2. 多様な勤務形態を許容する勤務制度の確立

- ・ 画一的な労働制度を是正し、多様なニーズ（育児、介護、不妊治療等）に応じた働き方に対応できる柔軟な勤務体制の整備を進める必要がある。
- ・ 具体的には、短時間正規雇用制度、シフト勤務、当直免除、時間外勤務免除、複数主治医制、在宅勤務制度（画像診断医、病理医等）など、柔軟な勤務態勢整備が望まれる。
- ・ これらの勤務形態を給与体系と連動させ、女性医師に限らず、すべての医師に選択可能なものとするなどの検討も必要である。

### 3. 育児支援

- ・ 保育施設を病院が持ち、保育時間の延長、24 時間保育、病児・病後保育、休日保育など、医師の勤務形態（当直や夜勤、休日の日勤、緊急の患者対応、夕方からのカンファレンスや院内講習会参加など）に合わせた対応ができることが望まれる。また、病院に勤務する医師だけでなく、大学院生、基礎医学教室の教員、常勤復帰を目指している非常勤医にも対象を広める必要がある。
- ・ 保育支援制度は、事業所内保育施設設置に限定することなく、多様なニーズに応えるためにも、他の施設との連携や地域との連携での保育支援制度も視野に入れることが望ましい。
- ・ 産休・育休を取得する医師や勤務時間の優遇を受ける医師のいる診療科の疲弊を防ぐには、補充枠の設置が望ましい。ただし、同レベルの医師の確保が難しい等、課題も多い。

### 4. 介護支援

- ・ 性別や年齢を問わず、育児支援同様、柔軟な勤務態勢による対応が求められる。

#### 5. 常勤医への復職支援

- 常勤復職の意識を高めるため、大学や地域の病院で行われる勉強会への参加を常勤医以外も認めることが望ましい。
- 休職後の常勤職復帰に向けて、手技の訓練や知識面のキャッチアップなどを目的として臨床研修、専門外来診療、手術や検査などのスキルトレーニング、在宅学習制度など診療科の特性に合わせた復職支援が重要であり、それを円滑に進めるためには復職担当の職員・教員の配置が必要である。ただし、大学病院でトレーニングのために診療に携わる場合、非常勤医として有給で勤務するのか、無給で自己研鑽の扱いになるのか、費用面での課題も多い。
- 支援は一施設で完結する必要はなく、他の施設との連携や地域との連携での研修も視野に入れて制度を構築する。

#### 6. キャリアアップ支援・研究支援

- 復職支援以外のキャリアアップ支援や研究支援は、女性に限らず男性も含めた若手医師に対して公平に行われるべきである。しかし、管理職である女性が少ない現在、女性リーダー育成研修など、女性がキャリアアップのための研鑽を積める制度があることが望ましい。
- 女性医師が自信を持ってキャリアアップできるように、メンター制度、ピアサポート、相談窓口の設置をすすめる必要がある。

## おわりに

女性医師が継続して常勤医として働くことができるようになるためには、本人や周囲の意識のみならず、女性が育児や介護、家事の中心的担い手を務めるのが当然であるという社会通念の変革が必要である。すなわち育児や介護、家事は男女が共に担うべきだが、医師のような高度プロフェッショナルがそれを家庭内のみで完結させようとすることは、医師としての就労が制限されることになる。これは社会としての損失であることから、院内および社会的インフラの整備とその利用促進が不可欠であると考えられる。

それには社会の変化に合わせた支援を迅速に進め、性別を問わず支援を利用できるようにすることが求められる。院内の保育・介護支援体制の整備のみならず、平日ならびに長期休暇期間の学童保育、介護のための社会的インフラ整備等、行政の支援も重要である。さらには医師全体の働き方について、国民の病院のかかり方の意識変革など、俯瞰的な視点から取り組む必要がある。

また、女性医師のキャリアアップについては、勤務支援だけでなく本人が高いモチベーションを維持できるよう、学生時から継続するプロフェッショナル意識教育や精神的なサポートも推進していく必要がある。

## 女性医師等が働きやすい労働環境の整備のための効果的支援策（支援モデル）

全国の会員大学及び分院 125 病院と各県の公立病院等 55 病院での実態調査を参考に、女性医師等が働きやすい労働環境整備のための効果的支援策やより拡充すべき支援策を下記の通りまとめた。

### I. 女性医師の支援体制（女性支援部署、支援内容等）

支援策	組織の意識改革
内容	ワーク・ライフ・バランスに関する意識啓発活動 誰もが働きやすい環境の提供 長時間勤務の是正 男女共同参画に関する学長提言の発信
実施大学	多くの大学 ワーク・ライフ・バランスの授業：旭川医科大学
参照	報告書 48～71 ページ 旭川医科大学 <a href="http://www.asahikawa-med.ac.jp/hospital/nirinsou/introduction/intro_top.html">http://www.asahikawa-med.ac.jp/hospital/nirinsou/introduction/intro_top.html</a> 愛媛大学 女性未来育成センター <a href="http://hime.adm.ehime-u.ac.jp/index.php">http://hime.adm.ehime-u.ac.jp/index.php</a>

支援策	女性医師支援センターや支援室の設置
内容	専任スタッフの配置 各種相談窓口の設置
実施大学	多くの大学・医療施設 多くの大学・医療施設と自治体や医師会との連携の取り組み
参照	報告書 48～71 ページ 島根大学 えんネット <a href="https://www.en-net.jp">https://www.en-net.jp</a> 埼玉県女性医師支援センター <a href="http://www.saitama-joi.jp">http://www.saitama-joi.jp</a> ふくい女性医師支援センター <a href="http://www.fukui.med.or.jp/app-def/S-102/fukuijoseiishi/">http://www.fukui.med.or.jp/app-def/S-102/fukuijoseiishi/</a> ふじのくに女性医師支援センター <a href="https://www.fujinokuni-w.jp/index.html">https://www.fujinokuni-w.jp/index.html</a> 京都府医師会子育てサポートセンター <a href="https://rc-support.jp/support/">https://rc-support.jp/support/</a>

支援策	ピアサポートシステム
内容	女性医師交流会 男女を問わない育児に関する交流会
実施大学	兵庫医科大学 ママさんパパさん交流会 <a href="https://www.corp.hyo-med.ac.jp/kyodosankaku/childcare/mamapapa.html">https://www.corp.hyo-med.ac.jp/kyodosankaku/childcare/mamapapa.html</a> 愛媛大学 <a href="http://hime.adm.ehime-u.ac.jp/nursing/life.php">http://hime.adm.ehime-u.ac.jp/nursing/life.php</a> 多くの大学
参照	報告書 48～71 ページ

## II. キャリアアップ支援・研究支援

支援策	女性のためのポストの確保
内容	女性枠での公募 女性枠で増員を可能とする仕組み 常勤女性ポストの設置 女性上位職枠 プラスファクター（同点の評価となった場合には、女性を優先して採用） 女性教員特別昇任制度
実施大学	東北大学においては、女性教員を対象に、ポストの空きを待つことなく上位職への昇任が可能となるよう、上位職と現職の人件費の差額を最長5年間補助している。 千葉大学では、女性教員の昇任ポストを措置している。 新潟大学では、女性枠での教員の公募を行っている。 大阪大学では、女性枠を設けて任期付きの教員の採用を行っている。 （採用や昇任等に関し、大学本部からのポスト支援や人件費、研究費支援、医学部附属病院では任期付女性助教の雇用枠を設定） 神戸大学では、女性教員雇用のため、助教（任期付）公募を行い、採用された教員については、任期終了後定員内助教として採用する機会を設けている。

	<p>愛媛大学では、学長裁量経費により全学で女性採用枠を設けており、各学部から公募を行った上で毎年1名採用している。（73 ページ参照）</p> <p>東京医科歯科大学、長崎大学、宮崎大学、東京女子医科大学においては、採用に際し、同等の能力、同点の評価となった場合には、プラスファクターとして女性を優先して採用する取り組みを実施している。</p> <p>東京女子医科大学病院では、女性センターを設け、女性医師（専門医）・女性医療スタッフによる診療を行っており、女性センターを兼務することで診療科の定員外で教授や准教授に昇格することが可能となり、女性上位職のポスト拡大につなげている。（240 ページ参照）</p>
参照	<p>報告書 72～74、240 ページ</p> <p>東京女子医科大学 女性医療人キャリア形成センター 女性医師研究者支援部門</p> <p><a href="http://www.twmu.ac.jp/w-support/">http://www.twmu.ac.jp/w-support/</a></p>

支援策	女性のためのキャリアアップ支援
内容	<p>女性のためのスキルアップ・キャリアアップ・リーダーシップ研修制度</p> <p>優れた女性研究者に研究支援員を配置する制度</p>
実施大学	<p>福島県立医科大学 女性研究者研究活動支援事業</p> <p>東京女子医科大学（上位職を目指す女性医師のための彌生塾、女性医師研究者研究支援員制度）</p>
参照	<p>報告書 75～78 ページ</p> <p>福島県立医科大学 <a href="https://www.fmu.ac.jp/univ/igakubu/careerlab.html">https://www.fmu.ac.jp/univ/igakubu/careerlab.html</a></p> <p>東京女子医科大学では女性医療人キャリア形成センター 彌生塾</p> <p><a href="http://www.twmu.ac.jp/yayoijuku/">http://www.twmu.ac.jp/yayoijuku/</a></p>

### III. 勤務体制の支援

支援策	勤務体制の配慮
内容	<p>多様な勤務形態を許容する勤務制度の確立は、性別に関わらず多様な人材の能力を活かすために重要で、長時間労働の是正も、性別に関わらず重要である。具体的には、フレックスタイムの導入、シフト勤務制の導入、定時の終業、常勤の短時間正規雇用制度、在宅勤務制度（放射線診断科など）などがあげられる。</p> <p>産休・育休・介護の代替補充枠の設置、男性の育児・介護休暇取得の推奨も推奨すべき取り組みである。</p> <p>しかし、当面の措置としては、超過勤務・当直・休日勤務の免除、産休・育休後の非常勤での雇用、短時間勤務の非常勤職員などが挙げられる。</p>
実施大学	54 病院で短時間正規雇用制度、48 病院で短時間勤務の非常勤職員制度、60 病院で時間外勤務の免除が導入されているが、多様な勤務形態を許容する勤務制度の確立はこれからである。
参照	報告書 80～81、100～130 ページ

支援策	診療体制の配慮
内容	<p>複数主治医制の導入</p> <p>ジョブシェアリング、タスクシフティング、特定看護師等による業務の分担</p> <p>地域との病診連携の促進による業務内容の見直し、人員やノウハウの共有</p> <p>時間外カンファレンスの廃止</p> <p>公的援助や寄付金で医師の増員に必要な財源を確保する</p>
実施大学	22 病院で複数主治医制が導入されている。
参照	報告書 80～81、100～130 ページ

#### IV. 育児・介護体制の支援

支援策	ファミリーサポート制度
内容	<p>育児援助を必要とする「利用会員」に対して、育児援助を行いたい会員「提供会員」を紹介し、提供会員宅での預かり、保育園や学校の送迎、塾や習い事の送迎などを行う会員制の相互援助活動。</p> <p>東京女子医科大学では、ファミリーサポート室に平日9時から17時コーディネーターが常駐し、相談やマッチングを行っている。利用会員は当該大学に在籍し育児援助を必要としている人で、常勤の女性のみでなく、非常勤、男性、育休中も同様に利用できる。提供会員は、定められた30時間の保育サービス講習を受講し女性労働協会発行の修了証を授与された人に限っている。</p> <p>その他、自治体や医師会と連携した取り組みファミリーサポートの仕組みが多くある。</p>
実施大学	<p>東京女子医科大学+東京医科大学  <a href="http://www.twmu.ac.jp/w-support/family-support/index/">http://www.twmu.ac.jp/w-support/family-support/index/</a></p> <p>順天堂大学+東京医科歯科大学  <a href="http://www.tmd.ac.jp/cmn/ddu/project/family_support.html">http://www.tmd.ac.jp/cmn/ddu/project/family_support.html</a></p> <p>その他、自治体や医師会と連携した取り組み</p> <p>群馬県医師会 保育サポートバンクで保育サポーターによる支援  <a href="http://www.gunma.med.or.jp/hoiku/flow.php">http://www.gunma.med.or.jp/hoiku/flow.php</a></p> <p>福島県立医科大学では、育児サポート助成事業で福島市ファミリーサポートセンターと連携している。  <a href="https://www.fmu.ac.jp/home/gendeqsp/wp-content/themes/grnder-fmu/pdf/ikuji-support.pdf">https://www.fmu.ac.jp/home/gendeqsp/wp-content/themes/grnder-fmu/pdf/ikuji-support.pdf</a></p> <p>松本市ファミリー・サポート・センター  <a href="https://www.city.matsumoto.nagano.jp/smph/kodomo/kosodateshien/support/famisapo.html">https://www.city.matsumoto.nagano.jp/smph/kodomo/kosodateshien/support/famisapo.html</a></p> <p>愛媛県 <a href="https://www.pref.ehime.jp/h20300/kosodate/familysupportcenter.html">https://www.pref.ehime.jp/h20300/kosodate/familysupportcenter.html</a></p>
参照	<p>報告書 235、293 ページ</p> <p>女性労働協会ファミリーサポートセンター  <a href="http://www.jaaww.or.jp/service/family_support/">http://www.jaaww.or.jp/service/family_support/</a></p>

支援策	院内保育所の設置と保育体制の完備
内容	学内・院内に保育施設を設置し、365 日いつでも受け入れる体制を構築する（延長保育、24 時間保育、土曜日保育、日曜休日保育） 病児保育、病後児保育を行う。 常勤、非常勤職員のみならず、大学院生も利用可能とする。
実施大学	千葉大学、浜松医科大学、京都大学、島根大学、名古屋市立大学、東邦大学、福岡大学、旭川医科大学など（24 時間保育、病児保育、病後児保育いずれも対応） 奈良県立医科大学（学外施設と連携して病児保育等を実施） 島根大学、福岡大学（土、日、祝祭日の利用にも対応） など多大学
参照	報告書 133～153 ページ

支援策	学童保育と託児施設の完備
内容	学童期の子供 近隣の学童保育所、教育学部（専門講義の位置付け）と連携 イブニングシッターサービス
実施大学	旭川医科大学（二輪草センター）では、学童保育サポートの一環として夏休みと冬休みにそれぞれ 2～3 日程度、小学生対象の「キッズスクール」を開催している。定員は 20～30 名で、医学生・看護学生のボランティアのサポートを受けながら運営している。 富山大学では教職員対象に 5 日間の夏季学童保育サマーわくわく教室を実施している。
参照	報告書 155、220 ページ 旭川医科大学 二輪草センター <a href="http://www.asahikawa-med.ac.jp/hospital/nirinsou/introduction/intro_top.html">http://www.asahikawa-med.ac.jp/hospital/nirinsou/introduction/intro_top.html</a> 富山大学夏季学童保育 <a href="http://www3.u-toyama.ac.jp/danjo/news/2019/06/2019gakudou.html">http://www3.u-toyama.ac.jp/danjo/news/2019/06/2019gakudou.html</a>

支援策	ベビーシッター等の保育施設以外の整備
内容	ベビーシッター派遣事業割引券 イブニングシッターサービス（夕方から実施される会議・研修会等への参加を可能にするための託児の手配）
実施大学	信州大学、滋賀医科大学（ベビーシッター派遣の助成） 獨協医科大学
参照	報告書 155 ページ 信州大学 <a href="http://www.shinshu-u.ac.jp/danjo/support/babysitter.html">http://www.shinshu-u.ac.jp/danjo/support/babysitter.html</a> 滋賀医科大学 <a href="http://danjokd.shiga-med.ac.jp/babysitter">http://danjokd.shiga-med.ac.jp/babysitter</a> 獨協医科大学 <a href="http://www2.dokkyomed.ac.jp/jyoseiishi/sitter/index.html">http://www2.dokkyomed.ac.jp/jyoseiishi/sitter/index.html</a>

#### V. ソフト面での支援の状況（メンター、ピアサポート、各種相談支援制度等）

支援策	メンター制度
内容	連携機関（他大学、民間企業）と連携したメンターのマッチング
実施大学	東京医科大学病院においては、学内に限らず、学外、国際メンターを委嘱し、メンティからの申し込みにマッチング対応を行っているほか、メンター研修会・交流会を実施している。
参照	報告書 157～158 ページ

支援策	ピアサポート
内容	女性医師対象の抄読会
実施大学	帝京大学においては、若手研究者・大学院生を対象に海外の一流雑誌に掲載された論文を批判的に読み解く「ジャーナルクラブ」を実施し、海外でも通用する研究力の獲得を支援している。
参照	報告書 77、157～158 ページ

## VI. 助成金などの経済的支援（研究費、研修費、養育費助成等）

支援策	経済的支援
内容	女性研究者を代表とする共同研究費 科研費不採択の研究課題に対する費用補助 学会参加（海外含む）経費、論文投稿費（英文校閲費含む）の補助 研究補助者雇用費の補助
実施大学	都道府県においては、産休・育休中の女性医師がいる診療科に代替医師を補填するための人件費補助など就労環境改善のための経費を補助している。 旭川医科大学医学部附属病院、長崎大学病院、獨協医科大学病院では、病院内での義務研修や夕方からの会議への参加のため、院内で大学病院の費用負担で託児サービスを実施している。
参照	報告書 155、258、271、315、338 ページ

## VII. 離職女性医師に対する支援

支援策	復職支援
内容	相談窓口と相談員の設置 他機関や都道府県、都道府県医師会との連携で地域として支援の取組
実施大学	北海道大学病院では、復職研修者に対しては、勉強のための書籍の支給と復職者を受け入れた診療科へのインセンティブ（復職者1人につき補助金を助成）を付与している。 信州大学医学部附属病院においても、復職者を受け入れた診療科に助成を行っている。 東京女子医科大学では女性医療人キャリア形成センターに女性医師再研修部門を設置し、出身大学を問わず離職した女性医師の相談に乗っている。 島根大学えんネットでは、キャリア支援、両立支援の窓口相談を行っている。
参照	161、164、258、331 ページ 東京女子医科大学 女性医療人キャリア形成センター <a href="http://www.twmu.ac.jp/CECWD/">http://www.twmu.ac.jp/CECWD/</a> 島根大学えんネット <a href="https://www.en-net.jp">https://www.en-net.jp</a>

支援策	再研修制度
内容	<p>医療現場での臨床研修</p> <p>在宅学習制度</p> <p>スキルトレーニング</p> <p>e-ラーニングの実施</p> <p>メールマガジンの配信</p> <p>セミナーの開催</p>
実施大学	<p>滋賀医科大学スキルズアッププログラムは、大学病院に置いて診療登録医として研修を受けることができる制度である。</p> <p>浜松医科大学ではふじのくに女性医師支援センターのキャリアサポートコースで短期研修制度を設けている。</p> <p>東京女子医科大学では女性医療人キャリア形成センターに女性医師再研修部門を設置し、出身大学を問わず離職した医師の再研修プログラムの作成と研修実施、多様な e-learning の公開を行っている。</p> <p>九州大学病院きらめきプロジェクトでは、ワーキングコース、e-ラーニングの発信などを行っている。</p>
参照	<p>163～165、258 ページ</p> <p>滋賀医科大学男女共同参画推進局 <a href="http://danjokd.shiga-med.ac.jp/skillup">http://danjokd.shiga-med.ac.jp/skillup</a></p> <p>浜松医科大学 <a href="https://www.fujinokuni-w.jp/career/training.html">https://www.fujinokuni-w.jp/career/training.html</a></p> <p>東京女子医科大学 女性医療人キャリア形成センター <a href="http://www.twmu.ac.jp/CECWD/">http://www.twmu.ac.jp/CECWD/</a></p> <p>九州大学病院きらめきプロジェクト <a href="https://www.kyudai-kirameki.com/introduction.php">https://www.kyudai-kirameki.com/introduction.php</a></p>