

第 1 回女性医師のさらなる活躍を応援する懇談会（平成 26 年 8 月 8 日）**主な意見****1. 全体**

- 団塊の世代が退職した後、近い将来、一気に女性医師の割合が増えることを想定しながら対応を検討することが必要。
- 職場では女性医師の人数など状況も変わるため、その都度、職場の中でニーズを把握し、対応策を考えていくことが必要。
- 女性医師支援を発端にしてチーム医療を進めるなどにより、最終的には、医療の質の向上や、安全な医療の提供を目指すことが重要。
- 若い医師、特に医局に所属せず、情報が届きにくい医師が産休、育休をとると孤立しやすく、どのように支援のアプローチをしていくかが課題。
- 若い世代の男性医師は、仕事を調整して育児や子供の行事に参加する傾向があるなど、仕事や家庭に対する意識が変化してきていることから、女性医師支援の取組は受け入れやすくなっていくのではないかと。

2. 勤務体制について

- 医師の数が多き職場では交代勤務制は有効である一方、少人数の職場では体制の確保が難しく、その場合は地域の医療機関と連携を進めていくことが必要。
- 勤務時間の調整や交代勤務など、オーダーメイドで勤務体系を柔軟にして対応することは、大きな組織の変更を伴わず行いやすい。
- 男性医師や他の職種も合わせ、働きやすい勤務体制にしていくことが必要。

3. 診療体制について

- コメディカルとのチーム医療を進めることで、患者に良い医療を提供することができるのと同時に、自身の業務の負担軽減を図ることができる。
- 会議を勤務時間内にすることは、女性医師が育児・家事で参加できない機会を減らし、本人の仕事へのモチベーションを保つ上でも重要。

4. 保育環境について

- 病児保育について、複数の医療機関の医師がグループとなって契約し、毎日、一定人数分の保育枠を確保するという方法もある。
- 小さい子供をもつ場合、駐車場を優先的に利用できるなど、細かな配慮が意欲に

つながる。

5. 職場の理解について

- 職場における周囲の理解やサポート等のソフト面が重要。

6. 本人の取組について

- 子供の年間行事を予め把握し、早めに周囲と調整できるような工夫が必要。

7. 職場以外の取組について

- 学会としてバンクを運用したり、子育て体験のリレーコラムをホームページに掲載したりして支援を実施。
- 学生の時から、実際に働いている女性医師を知るなどして、卒業後のイメージを持つことが重要。