

女性医師が働き続けやすい環境整備にかかる 基本的な考え方及び課題について（案）

1. 女性医師をとりまく状況の認識について

- 医師の役割は男女に違いはないものの、女性は、出産、育児といったライフイベントを抱える場合が多く、特に、医師としての研鑽を積み、専門性を高める年代にこれらのライフイベントが重なり、キャリアを中断せざるを得ない場合が多い。
- 若い世代における女性医師の増加の状況を踏まえると、今後、従来から女性医師の割合が多かった診療科や職場のみならず、これまでは女性医師が少なかった診療科や職場においても、その割合が増えていくことが予想される。
- また今後は、若い世代のみならず、指導医や管理者に相当する年代の女性医師の割合が増えることが予想される。
- 国民の高齢化が進展し、医療の需要が増大していくことを念頭にした医療提供体制の構築が求められている中、女性医師をとりまくこれらの状況を前提としたさらなる環境整備が求められているのではないかと。

2. 検討にあたっての視点

- 増加する女性医師の状況を踏まえると、ライフイベントを抱える女性医師のニーズに応じるとともに、医療の質を確保し、患者に必要な医療を安全に、持続的に提供していくためにも、女性医師が働き続けやすい環境を整備していくことは重要ではないかと。
- その中で、女性医師が働き続けやすいように、個々の医師のニーズに応じた多様な働き方を支援していくという視点がある一方、個々の医師が、自らの希望するキャリア形成を図りながら、医師としての社会的役割を果たしていくという視点も踏まえて環境の整備を進めていくことが重要ではないかと。
- これらを踏まえ、女性医師が働き続けやすい環境の整備にあたっては、医療機関における医師全体の業務負担は既に大きく、ライフイベントを抱える女性医師の業務を、単に周囲の医師が代替することは難しい状況にあることも踏まえ、様々な取組を複合的に進め、男女を問わず、医師全体の勤務環境の整備と調和するものであることが望ましいのではないかと。
- さらに、このような取組を進めていくには、医療を受ける患者の理解や協力も必要になってくると考えられるのではないかと。
- また、若い世代の仕事や家庭に対する意識が変化し、同僚である男性医師も育児等に関わりたいと望む者がいることや、今後、介護すべき家族を抱える医師

も増えることが見込まれており、女性医師が働き続けやすい環境の整備は、これらのニーズにも共通して応えていくものと考えられるのではないかと。

3. 医療機関等における環境整備の進め方

- 医療機関等の職場において、女性医師が働き続けやすい環境整備を進めていくためには、各医療機関等の管理者自らが女性医師をとりまく状況を認識した上で、各医療機関等に所属する医師等のニーズや活用できる制度や社会資源を、十分に把握することが重要ではないか。
- これらは、各医療機関等の規模や医療機能、診療科、地域によって、生来の環境が様々であり、各医療機関等の実情に応じて、実施可能な取組から始め、職場の理解促進を含めた複合的な取組を目指していくことが重要ではないか。
- なお、各医療機関においては、改正医療法により創設された医療勤務環境改善マネジメントシステム（各医療機関がPDCAサイクルを活用して計画的に勤務環境改善に向けた取組を行うための仕組み）を活用して、女性医師が働き続けやすい環境整備を進めることが望まれる。
- このような取組を進めていく上で、女性医師が働き続けやすい環境整備に向けた課題や取組の方向性として、どのようなものが考えられるか。

(1) 勤務体制について

(課題)

- 医師が育児等をしながら働き続けるにあたって、家庭への十分な支援がなければフルタイムによる勤務は難しく、やむを得ず離職したり、非常勤として責任や負担の少ない業務に就かざるを得ない場合がある。
- このような勤務形態が長期化すると、医師としての経験を積みなくなったり、自らが希望するキャリア形成を図ったりすることが難しくなる場合がある。
- 医療機関等においては、マンパワーの確保が難しくなり、必要な医療の提供が難しくなる場合がある。

(取組の方向性)

- 出産や育児等により一時的に離職しても復職しやすく、フルタイムによる勤務が難しい時期には、働き続けやすい柔軟な勤務形態をとれるように工夫することが望まれる。
- 医療機関等やその中の診療科の医師が少ない職場では、地域の医療機関との連携や集約化を進めることにより、診療体制の効率化を図ることも必要と考えられる。
- 育児等の状況により、一定期間の当直や時間外勤務の免除が望ましい場合もあるが、当該医師の家庭への支援が整ってきたら、休日の日直や休日前日の当直を

担当してもらったり、当直をした医師へ労働に見合った対価を支払ったりするなどして、職場全体の公平感を得られるように工夫することも重要である。

(取組例)

- ・短時間正規雇用
- ・交替勤務制
- ・当直や時間外勤務への配慮

(事例1)

- ・当直時間帯の業務量増大により長時間連続勤務による医療安全、患者サービスへの影響が懸念されたため、勤務体制を抜本的に見直した。
- ・昼間と夜間のシフトを組むことにより、連続勤務時間の短縮することで、性別や子どもの有無に関わらず夜間休日にも勤務できるようになった。
- ・医療安全の改善や救急受け入れの増加、患者クレームの減少につながるとともに、女性管理職の割合が上昇した。
- ・また、家庭では、家族と過ごす時間が増え、まとまった休日を取得、遠距離介護や老親の世話をすることができるようになった。
- ・一定数の医師の確保、複雑なシフト管理、日中に主治医が不在等に対する患者の理解が必要。

(事例2)

- ・当直やオンコール、勤務時間、勤務日数の調整が可能なキャリア支援枠を設置。
- ・キャリア支援枠の利用者は年々増加し、当該大学病院、同様の取り組みを行う地域の医療機関に復職した。
- ・当該病院における女性医師数の割合の増加がみられたのみならず、支援枠の利用年限を設けることで、支援枠修了後に地域の医療機関で勤務を継続する人材の循環が起こった。

(2) 診療体制について

(課題)

- 医師の業務は、勤務時間外でも患者の急変への対応などにより、業務が不規則になりやすく、これらの診療に加え、様々な業務により、特に病院勤務医が厳しい勤務環境に置かれていることは既に指摘されているところである。
- また、1人の患者につき1人の主治医が担当する主治医制をとる場合、育児等を抱えた医師が主治医として多数の患者を担当し、夜間の急変を含め対応することは難しく、結果として、負担の少ない業務にしか従事できずに経験を積むことができなくなったり、周囲の負担が増えたりする傾向にある。

(取組の方向性)

- 多職種が相互に連携し、業務分担を図るチーム医療の推進や、事務補助職を活用することは、育児等を抱える医師を含めた医師全体の負担を軽減するとともに、職場全体の勤務環境の改善にもつながる。
- また、育児等を抱える医師を含めた複数の医師が、チームとなって診療を行うことにより、主治医制では患者を担当することが難しい医師でも診療に参加することができる。

(取組例)

- ・ 医療関係職や事務職員の役割分担の確認
- ・ 事務補助職の活用
- ・ カンファレンスの勤務時間内実施
- ・ 複数主治医制の導入

(事例3)

- ・ 多職種との診療カンファレンスや勉強会を勤務時間内に実施。
- ・ 診療カンファレンスに参加することにより、多くの医療スタッフと患者の診療情報の共有化がしやすくなり、育児等により不在となっても患者への対応がスムーズとなった。
- ・ 最新の医学知識や情報を得ることにより、モチベーションを保つことができた。

(3) 保育環境について

(課題)

- 育児等をしながら働き続けるためには、家族の支援が得られない場合、代わりに保育を提供する体制が必要であるが、医師の勤務時間は不規則になることが多く、一般的な保育所の運営では医師のニーズをまかなえない場合がある。
- 規模の小さい医療機関においては、運営コストの面から院内保育所の設置が難しい。

(取組の方向性)

- 院内保育所の運営にあたっては、職種等によらず利用できるとした上で、早朝からの保育や保育時間の延長、24時間保育、食事の提供、駐車場の優先利用など、柔軟な対応が望まれる。
- 子どもが病気にかかった場合でも柔軟に対応できる病児保育の確保は、育児をしながら安定的に働き続けるために重要である。
- 規模の小さい医療機関など、院内保育所の設置や病児保育の対応ができない場合、保育所の共同設置や共同利用、民間のシッターサービスが利用しやすいような工夫などが望まれる。

(取組例)

- ・院内保育所の設置
- ・保育所の共同設置、共同利用
- ・病児保育の提供
- ・ベビーシッターの共同契約
- ・子どもの送迎を行う職員に対する駐車場の優先利用

(事例4)

- ・院内に病児保育ルームを設置、年々利用者は増加。
- ・院内にて緊急時の一時預かりを実施。
- ・子どもに対する医療・医学に関するキッズセミナーを開催。

(4) 復職支援について

(課題)

- 育児等により一時的に離職した場合、その間、診療技術や医学知識が進歩することなどにより、復職する際に不安を抱える医師が多い。
- また、育児等により職場から離れ、医学や医療の情報に触れない期間が長くなることにより、医師の業務に対するモチベーションやキャリア意識を維持し、向上することが難しくなる。

(取組の方向性)

- 妊娠、出産、育児等により一定期間職場を離れた女性医師が復職する際、診療技術や知識を補い、現場の感覚を取り戻すための支援が望まれる。
- e-learning などにより自宅でも履修することができれば、育児をしながら最新の知識を得るとともに、復職に向けてモチベーションを高めることが期待される。

(取組例)

- ・実技実習の実施
- ・e-learning の提供

(事例5)

- ・シミュレーション教育を活用し、復帰前の急変時チームシミュレーションや各種スキルトレーニングを提供。
- ・ジェネラリストセミナー、ジェネラリストスキルトレーニングなど、他分野から総合医を目指す医師のためのコースを開催。

(事例6)

- ・ 個々の医師のニーズに応じて、オーダーメイドで研修プログラムを設定
- ・ 大学病院が他の医療機関と連携して、研修の場を提供。
- ・ ネットを通じた e-learning により、多様なテーマで最新の教材を提供
- ・ 臨床や研究の時短勤務者の枠を設けて給与等を支援。

(5) 相談窓口等について

(課題)

- 育児等をしながら働き続けるための支援策は多岐に渡っており、また、医療機関等において利用できる制度や社会資源は、個々の医療機関等で異なっている。
- 医師の働き方や仕事と家庭の状況は個人によって多様であることから、様々な先輩の経験やロールモデルを知りたいというニーズがある。

(取組の方向性)

- 医療機関等において利用可能な勤務形態や支援制度の紹介など、ワンストップで相談できる窓口の設置や専任スタッフの配置が望ましい。
- また、先輩の育児等の経験を共有したり、先輩に質問したりすることのできる機会を提供することにより、育児等をしながら働くこと具体的なイメージを掴んだり、不安感を解消したりすることができる。
- 女性医師が少ない職場においては、医療機関外のネットワークや支援につなげ、活用していくことも重要である。

(取組例)

- ・ ライフイベントに応じた勤務等について相談できる窓口や専任スタッフの配置
- ・ 先輩の経験を共有できる機会の提供
- ・ ママの会や情報ネットワークの紹介
- ・ 学会支援、女性医師バンク等の活用

(事例7)

- ・ 所属する病院や医局を越えて、育児をする医師が地域で定期的に集まり、勤務や地域の育児に関する情報を交換。

(事例8)

- ・ 女性医師のネットワーク、サポータークラブを構築し、大学内や地域でミーティングを開催。
- ・ メンター・メンティ交流会を開催。
- ・ 都道府県衛生部局や都道府県医師会、病院団体と定期的な情報交換や相互協力を実施。

(6) 職場の理解について

(課題)

- 育児をしながら勤務を続けたり復職したりする上で必要なものとして、職場の理解や雰囲気を求めるニーズが大きい。

(取組の方向性)

- 復職や育児等をしながら働き続けるためには、職場の上司、同僚の理解が重要となってくる。
- 職場全体の理解を促進するためには、医療機関等の管理者や指導的立場の者自らが、育児等をしながら働き続ける医師のニーズを理解し、職場の雰囲気作りを進めることが望まれる。

(取組例)

- ・ 管理者研修の活用
- ・ 個々の医療機関等で利用可能な制度や社会資源に関するパンフレットの作成・配布

4. 医療機関等以外における環境整備の進め方

- 大学や学会等においては、医学生や若い医師に対し、医師としての知識や診療能力、専門性の習得のみならず、育児等のライフイベントも考慮したキャリア教育の提供や普及啓発が望まれる。
- その際、育児等のライフイベントを抱えながら様々な働き方やそれを支援する方策があることを知り、医師としての社会的役割を認識した上で、自らが希望するキャリア形成を図ることのできる姿勢を育てることが重要ではないか。
- また、臨床研修や専門医の仕組みにおいては、研修の中断や再開、更新の取扱など、育児等のライフイベントに配慮することが望まれる。
- さらに、大学や学会等において、それぞれが有するノウハウやネットワークを活用し、知識やスキルの修得等の復職支援、先輩の経験の共有、女性医師バンクの運営など、ニーズに応じた取組をさらに展開していくことが望まれるとともに、これらの取組が効果的に進むよう、指導的立場に女性医師も区別なく積極的に登用することが望まれるのではないか。
- 都道府県における医療勤務環境改善支援センターや地域医療支援センターにおいても、育児等しながら働き続ける医師の課題を踏まえつつ、医療機関の勤務環境改善や医師のキャリア形成に対する支援を行っていくことが望まれる。

5. 支援を受ける医師における取組の方向性

- 育児等をしながら働き続けるためには、家族による支援の他、様々な支援制度や民間サービスなど、利用可能な社会資源について、支援を受ける医師本人が、予め情報収集しておくことが望まれる。
- 実際に育児等をしながら働く際は、常日頃から周囲の医療スタッフとコミュニケーションを図り、担当患者の診療の情報や自身の予定をこまめに共有しておく等、周囲が支援しやすい工夫も重要である。
- 様々な支援を受けた医師は、自らの経験を活かして、将来の後輩に対する支援に回ることが望まれる。