

第4回 女性歯科医師の活躍に関するワーキンググループ	資料2
平成28年2月19日	

女性歯科医師の活躍の在り方の方向性（案）

（1）女性歯科医師の働き方やキャリアパスについて

1) 継続して就労するために必要な体制の整備等について

- 女性歯科医師のキャリア形成支援については、ライフイベントに合わせた様々な働き方、働く場所等のフレキシブルな勤務形態を認めるという業界全体の考え方が必要ではないか。
- 女性歯科医師の就業支援を推進するため、複数の歯科診療所で新たな歯科医師の雇用する際、地域医療連携推進法人制度を活用してはどうか。
- 医科では専門医の更新、職員のノルマの設定等に際して、育休等に対する配慮があるが、歯科の学会や大学では取組が遅れており、適切な配慮が望まれる。
- 研究職における両立支援として、遺伝子や細胞を扱う仕事は雇用契約で支援して行う等の研究支援リサーチアシスタント制度等の導入が期待される。
- 近年は高齢者の増加により、介護の負担により離職するケースも報告されており、業務量を減らす等によって両立支援を促すような環境整備が期待される。

2) 結婚・出産等に伴う離職や復職に対する体制の整備について

- 女性歯科医師は妊娠・出産等によって離職するケースが想定され、キャリアを伸ばすのに最適な時期に継続して就労が行えるような両立支援が重要である。
- 女性歯科医師が活躍するためには、歯科診療所においても、産休・育休等の取得が促進することが期待される。

3) 多様なキャリアパスを描けるような教育・研修等について

- 女性歯科医師の活躍に関して、診療所の管理者以外のロールモデルが非常に少ないためキャリアパスが描きづらい。また、大学等における若年歯科医師の有給常勤ポストが少なく、多様な選択肢やキャリアパスが描きづらい。多様な将来像を描けるよう、大学教育や臨床研修において、歯科医学教育に加え、企業、研究機関、行政等の見学研修や外部講師による講演等の積極的な実施が期待される。
- 歯科診療所に勤務する歯科医師は、身近な環境に年齢の近い先輩歯科医師が居ないため、数年後の像が描きづらい。大学や歯科医師会等においてロールモデル研修会等の開催が期待される。

(2) 女性歯科医師の活躍に対する支援の在り方について

1) 働き方に関する情報の在り方について

- 小規模事業所である歯科診療所において、女性が働きやすい環境・仕組みを作るのは難しいとの意見もあるが、インターネット、新聞等を通じて好事例等の情報を共有することは各医療機関での取組のきっかけになるのではないか。
- すべての歯科医師は、新たな歯科医学にかかる知見、歯科医師としての働き方等の情報を得るために大学、歯科医師会、学会等と関わりを持ち続けることが重要ではないか。
- 大学、歯科医師会、学会等は、専門に特化した知識・技術に加えて、すべての歯科医師が共有すべき情報を発信するべきではないか。
- 歯科医師の就職活動は同窓や知人の紹介等に依存するところが多いが、今後はハローワーク等の制度を活用した開かれた求人等の実施が期待される。

2) 復職を支援する者を対象とした研修等について

- 臨床経験の浅い者の復職に際しては、歯科医療に関する技術研修が重要であり、スキルアップラボ等の活用を通じた支援の充実が望まれる。先進的な取組を行っている大学等の取組について、共有・支援してはどうか。
- 復職に際して、歯科保健医療等の情報を得る手段として、e-ラーニングを活用した研修等の促進が期待される。なお、情報管理の在り方やアクセス権限等の運用面についての整理が必要ではないか。
- 管理者・開設者には、両立支援等補助金等を活用し、代替要員を確保するなどの配慮を行うことが期待される。

3) 女性歯科医師に期待される活躍の場について

- 行政等で行われている歯科保健教育、歯科健診、親子教室等について、育児中の女性歯科医師等を活用する等、新たな取組も期待される。
- 歯科麻酔等の非常勤勤務に対するニーズの高い領域、小児歯科や歯科訪問診療等の女性歯科医師へのニーズの高い領域での復帰が期待される。
- 社会的なニーズや勤務形態等を勘案すると、臨床経験を積んだ女性歯科医師にとって歯科訪問診療における活躍が期待されるが、歯科訪問診療にかかる研修等が必要ではないか。

4) 女性歯科医師を取り巻く者に対する取組等について

- 日本医師会では女性医師支援センターを通じて取組みを展開している。歯科医師は医師と比較して開設・管理者が多いにも関わらず、従業員の雇用等、医療機関の運営に関する教育がなされていない。世代間で働き方に対するギャップも大きいことも指摘されていることも踏まえ、歯科医師会等でリーダー研修や管理者研修等を開催してはどうか。
- 歯科医師は、医療機関に限らず地域でのリーダーシップを発揮することが期待されていることから、リーダー研修等は大学教育や臨床研修等においても取り組んではどうか。

(参考)

※1 日本医師会による取組み

…「日本医師会女性医師バンク(平成19年[2007]1月30日開設)による就業継続、復帰支援(再研修を含む)をはじめとして、都道府県医師会等との共催により、「医学生、研修医等をサポートするための会」等の講習会を開催し、啓発活動に努めている他、女性医師の相談窓口の設置促進や育児中の医師の学習機会の確保を目的として、各医師会が主催する講習会等への託児サービス併設の促進・補助を実施。

※2 九州大学病院による取組み

…「九州大学病院きらめきプロジェクト」として、女性医療人が出産・育児を担いながらも医療の世界で活躍できる体制や、介護や自身の病気などで常勤医として働くことが困難な医療人もそのキャリアを継続できる体制を創るため、実態調査、プロジェクトに登録しネットワークを構築、登録者に対してライフステージに柔軟に対応した初期研修から復職プログラムまで含む種々の教育研修プログラムをe-ラーニングにより提供等を実施。

(3) 女性歯科医師の活躍等をはじめとした歯科をめぐる課題解決の在り方について

- 女性歯科医師の活躍をはじめとした歯科保健医療の在り方等について、歯科医師会、大学・同窓会、学会等で議論する場が必要ではないか。
- 女性歯科医師の働きやすい環境づくりは、男性歯科医師の働きやすい環境づくりにもつながるという意識が大切ではないか。
- 女性歯科医師の支援を円滑に進めるためには、女性歯科医師の現状把握についての調査を充実させる必要ではないか。