

## 論点に対する各構成員の主なご意見

### 3 女性歯科医師

#### (1) 女性歯科医師の増加に伴う歯科医師の働き方やキャリアパスについて

##### 1) 働き方及び継続して就労するために必要な体制整備について

- 小規模事業所である歯科診療所で女性が働きやすい環境・仕組みを作るのは大変であるが、好事例や情報の共有化や管理者としての従業員の雇用等の経営に関する教育面が不足。臨床研修修了後も大学と何らかの関わりを持ち、こうした情報を収集することが重要。
- 歯科医師は医師と比較して開設・管理者が多く、女性歯科医師のキャリアについては、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社会の考え方が必要。
- 女性歯科医師の就業支援を推進するにあたり、複数の歯科診療所で人材等を共有するなど地域医療連携推進法人制度は1つ活用できる制度になり得ると考えられる。
- 特に研究職においては、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の利用等のキャリアサポートの仕組みが求められる。

##### 2) キャリアパスを描けるような教育等について

- 社会的なニーズや勤務時間等を勘案した場合に在宅歯科診療は女性歯科医師が参画しやすく、活躍する場として有用であるが、教育や啓発プログラムが必要。
- 女性歯科医師の活躍に関して良いロールモデルがないからキャリアパスが描きづらいという悪循環になってしまう可能性もある。例えば医科では専門医の更新や職員のノルマの設定に際して育休をカウントしないなどの配慮があるが、歯科では学会や大学での取組が遅れている。

#### (2) 結婚・出産等に伴う離職や復職を想定した支援の在り方について

- 女性歯科医師は妊娠・出産等で一時的に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この時期に継続就労が行えるような支援が重要。勤務先に託児所があっても、競争率が高く利用できない場合もある。また、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、業務量を減らしてでも働き続けられるような環境整備が求められる。
- 女性歯科医師が活躍するためには、就労時間を整備すること、研修を含めたキャリア

パスの支援制度を構築することが求められている。大学は実践できているが、一般の歯科診療所で活躍の場を作ることは難しい。公的なバックアップも必要ではないか。

- 現在、歯科医師の就職活動は知人の紹介に依存するところが多いが、今後は体系的活  
な公的な職探しのルートづくりが求められる。
- 学部の学生や研修医が主に使っているスキルスラボというのが大学内にあり、例えば  
女性歯科医師で復職されたいという場合の支援策の1つとして、スキルスラボ等の研  
修施設の活用も考えられる。
- 各方面における具体的な取組としては、日本医師会が実施する女性医師支援センター  
を通じた各種事業等の各方面で取組みが展開されているが、需給バランスの問題等の  
難しい現状が浮き彫りになっており、社会の基盤を作る必要がある。

※今後の議論を踏まえて更に具体的な内容を追記予定

※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。