

第3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1
平成27年11月25日	
女性歯科医師の活躍に係る意見交換会	資料1 改変
平成27年10月9日	

東京都女性歯科医師の会との意見交換会における主な意見等について

1 従事者が継続して勤務するために工夫について

- 自分の年齢やライフイベント等の変化に合わせて、働き方等を柔軟に変化させるためには、多様な選択肢が用意されていることが望ましい。
 - 育児期間中の勤務時間の変更。
 - フレックス制の導入。
 - シフト制の導入。
 - 複数の歯科診療所をグループ化し、代診としての歯科医師を雇用することによって、人材がシェアできる体制があればよいのではないか。
- 継続勤務のための支援制度の導入が重要である。
 - 育休、産休の整備。(雇用保険)
 - 歯科医師は専門性を習得し、医療機関が当該専門性を評価することも重要。
 - 技術が習得しやすい卒業数年の期間は、スキルアップラボ等を活用できるとよい。
- 妊娠・出産の時期に業務内容への配慮が必要ではないかとの指摘もある。
- 世代間で働き方等に対する意識の違いが大きいとの意見もある。
- 世代間でセクシャルハラスメント、パワーハラスメント等に対する意識の違いが大きいとの意見もある。
 - 管理開設者向けの研修等を実施してはどうか。
 - 管理開設者は、医療安全、最近の歯科医学技術等に関して定期的に学術的な研修を受講することも重要ではないか。
- 女性歯科医師の支援を円滑に進めるために、現状の把握が重要であるとの指摘もある。

2 歯科医師として勤務するなかで、女性ならではの困難な経験と、その解決方法。

【社会全体の課題】

- 育児、介護等は女性側の負担が大きいとの指摘もある。
 - 親族、ベビーシッター等に対応。
 - 病児保育が充実すると良い。
- 保育施設の手配が困難であるとの指摘もある。
 - 歯科医師会等において、保育施設の設置。

【歯科における課題】

- 予約診療であることから、育児・介護、自身の病気・怪我等の際、代診が必要となる場合がある。
 - 管理者なので、自らが働きやすい勤務時間で診療時間を設定した。
 - 歯科医療機関と歯科医師と両者の登録システムを導入してはどうか。
 - 代診の手配のシステム化してはどうか。
- 小規模事業所が多いことから、職員の退職、休暇等の影響が大きい。
 - 歯科医療機関の継承についてマッチングシステムのようなものがあればよいのではないか。

3 非常勤歯科医師の雇用拡大のために必要な体制等の整備

- 小規模事業所が多く、各診療所単位で新たな歯科専門職の雇用や非常勤雇用の機会を増やすことは困難である。
 - 複数の歯科診療所で協力して歯科専門職を雇用してはどうか。
 - 歯科医師会や行政等がコーディネートするシステムはできないか。
- 規模の小さな事業所における働き方支援の取組状況等を他の事業所と共有する機会が少ない。
 - 非常勤歯科医師等の雇用についてのモデル事例等の紹介、共有をしてはどうか。
- 歯科医師の臨床経験や専門性、歯科診療所の勤務条件等に応じた需給の現状が明確ではない。
- 就職活動が知人の紹介等に依存するところが大きく、体系的な就職・復職支援等の取組が不十分である。
 - 非常勤希望者の登録システムを導入してはどうか。
 - 代診の手配をシステム化してはどうか。
- 管理開設者の更なる配慮等が必要ではないか。
 - 福利厚生も含めた雇用条件を明示することを推奨してはどうか。
 - 複数主治医制による診療体制をとってはどうか。
 - 歯科診療所としての治療方針や治療計画を共有してはどうか。
 - 管理開設者が訪問診療や歯科健診をしている際に外来診療ができる歯科医師がいればよいのではないか。
 - グループ開業で、人材がシェアできる体制があればよいのではないか。(再掲)
- 専門性を評価され、給与体系等にも反映されるような環境づくりが必要ではないか。
 - 歯科医師は専門性を習得し、医療機関が当該専門性を評価することも重要。(再掲)

4 自分の将来像、キャリアパス等が描けるよう、大学教育や臨床研修等でどのような指導等が必要か。

- 若年歯科医師の有給常勤ポストが少なく、多様なキャリアパスが描きづらい。
 - 学部入学後、早期からのキャリアデザイン教育を実施してはどうか。
 - 学部教育において、同窓会と連携した講義等を実施してはどうか。
 - 多様なキャリアの選択肢があることを積極的に提示してはどうか。
 - 企業、研究機関、行政機関等への見学研修を実施してはどうか。
 - 臨床研修の際、キャリアパスについて考える機会があればよいのではないか。
- 同じ職場等の身近な環境に年齢の近い先輩歯科医師がいないためイメージが湧きづらい。
 - 卒業生によるロールモデル研修会等を実施してはどうか。
- 既存の働き方にとらわれない発想の転換も必要ではないか。

5 今後、女性歯科医師には、どのような活躍の場が想定されるか。また、そのためには、どのような研修等が必要か。

- 一定の臨床経験を有する歯科医師には、訪問歯科診療、麻酔、矯正等は非常勤でのニーズも高いため、キャリアプランを考えるうえで有効ではないか。
 - 特に、訪問歯科診療を提供するためには、基本的な歯科診療の技術に加えて求められる知識や技術を習得する研修の場が必要。
- 新たな知識・技術等を習得できる研修等の取組が不足しているのではないか。
 - 復職時の研修。
 - 小規模のスタディグループ等が多いが、系統的・組織的に研修を行える体制を整備が必要。
 - 多職種との連携等のための研修。
 - 復職支援に向けたカリキュラムがあればよいのではないか。
- 行政、学校等の検診、健康教育等を請け負う歯科医師等の登録システムを整備してはどうか。

6 その他、女性歯科医師の活躍を推進するために、更にどのような議論が考えられるか。

- 女性歯科医師が活躍しやすい環境は、男性歯科医師が活躍しやすい環境と同義であることの認識を高める努力が必要。
- リーダーシップ向上研修や管理職研修の実施。
- 相談窓口、人材バンク等に対する支援。