

女性歯科医師の活躍に関するワーキンググループで議論すべき論点

1 女性歯科医師が育児や介護等のライフイベントに合わせて働き方を柔軟に変化させ、継続して就労するために必要な体制整備について

【主な課題】

- 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。
- 歯科診療所は規模が小さく、職員の退職、休暇等の影響が大きい。
- 歯科診療所は規模が小さく、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。
- 小規模事業所における働き方支援の状況等を共有する機会が少ない。
- 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。
- 保育施設の手配が困難である。
- 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。

【今後の方向性】

- 働き方、働く場所等、フレキシブルな勤務形態が必要である。
- 地域医療連携推進法人を活用するなどし、複数の歯科診療所で人材等を共有してはどうか。(参考資料2)
- 小規模事業所における継続した就労支援のモデル事例等を共有してはどうか。(参考資料3)
- 妊娠・出産の時期と歯科医師としてキャリアアップの時期が重なることから、研究支援リサーチアシスタント制度等のキャリアサポートの仕組みが必要である。
- 育児休業制度、両立支援女性制度等の活用促進が重要である。(参考資料3)
- 継続勤務のための体制整備や雇用条件の明示等、管理・開設者の理解が必要である。
- 医療機関において歯科医師の専門性を評価することも重要である。
- 訪問歯科診療、麻酔、矯正等の専門性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。ただし、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である。
- 託児所付きの歯科医療機関へのニーズが増加している。
- 保育施設、病児保育等の充実が望まれる。

2 出産等に伴い比較的早期にキャリアを中断した歯科医師等の復職にかかる支援制度について

【主な課題】

- 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。
- 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。

【今後の方向性】

- 歯科医療機関と歯科医師の両者の登録システムを導入してはどうか。
- 歯科保健事業等における歯科健診や保健指導、健康教育等を担う歯科医師の登録を行ってはどうか。
- スキルアップラボ等の研修施設の活用を促進してはどうか。

3 女性歯科医師がキャリアパスを描けるような卒前教育や臨床研修について

【課題等】

- 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。
- 同じ職場等の身近な環境に年齢の近い先輩歯科医師がおらずイメージが湧きづらい。

【今後の方向性】

- 大学教育において、キャリアデザインに関する教育を推奨してはどうか。
- 企業、研究機関等への見学研修を推奨してはどうか。
- 卒後数年目の先輩によるロールモデル研修を行ってはどうか。

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

【課題】

- 女性歯科医師が活躍しやすい環境は、男性歯科医師が働きやすい環境と同義であるという認識を高める努力が必要。

【今後の方向性】

- リーダーシップ研修や管理職研修等を実施してはどうか。

5 上記を踏まえ、行政、関係団体、医育機関、学会等にどのような取組が期待されるか。