

令和7年度 女性医師支援・ドクターバンク連携 中国四国ブロック会議

と き 令和7年11月3日(月・祝) 11:00～13:00

ところ 岡山県医師会館 401会議室

日本医師会ドクターサポートセンターからの報告事項

日本医師会常任理事 松岡かおり

松岡かおり 日本医師会常任理事より、日本医師会ドクターサポートセンターについて近年の活動状況と新たな取組みについて報告が行われた。医師のキャリア支援、復職支援、多様な働き方への対応を目的とした本センターの活動は活発であり、有効求人数、有効求職者数、就業成立数は年々増加している。

令和7年4月には、厚生労働省より「医師偏在是正に向けた広域マッチング事業」を受託し、従来の「女性医師バンク」事業と統合する形で、令和7年11月1日より「日本医師会ドクターバンク」へと名称を変更した。この新体制では、性別を問わず、全国の医師を対象としたマッチング支援を展開し、医師偏在是正と医師のキャリア支援を両立させることを目指している。

特筆すべきは、日医ドクターバンクが全国の都道府県単位ドクターバンクとの連携を目指した点である。これにより、「地域の求人情報・求職情報」や「医師偏在等に関する情報」が全国規模で共有されるようになり、地域医師会との連携がより実効性のあるものとなった。この情報共有体制は、医師の希望に応じた柔軟なマッチングを可能にし、地域医療のニーズに即した人材確保を支援するものとして期待されている。

今後の課題としては、若手医師のキャリア不安への対応、地域間格差の是正、そして制度の持続可能性が挙げられた。センターは、医師一人ひとりのライフステージに寄り添いながら、全国規模での支援体制の強化を図っていく方針を示した。

[報告：常任理事 長谷川奈津江]

女性医師支援の取り組み～山口県医師会～

山口県医師会男女共同参画部会の主な取組みについて、発表を行った。

やまぐちドクターキャリアサポートブック

山口県内の病院(山口大学医学部附属病院を含む)について、勤務や保育支援等に関する詳細な職場環境を掲載し、冊子を山口大学医学部医学生・医局、県内一般病院の若手医師を中心に配布している。

保育サポーターバンク

医師が仕事と育児を両立させることを目的に、サポーターによる保育を提供しており、男女を問わず山口県で働く医師であれば利用可能である。2009年のスタート以来、のべサポーター件数は160件となった。現在利用中のドクターは21名、活動中のサポーターは19名である。

「教えて！先輩」

医学生・研修医・若手医師を対象とし、キャリア形成のみならず、家庭との両立支援などをテーマとした企画イベントである。2024年には、第3回として「帰ってきたドクターたち」というタイトルで、県外研修・勤務の経験があるドクター3名に出演いただいた。県外での研修・勤務の内容を発表いただき、その経験を山口県でどう活かしているか、ディスカッションを行った。2025年には、第4回として男性医師の育休をテーマに開催する予定である。育休を経験した2組のご夫婦及び医局長をスピーカーとしてお招きする。

女子医学生インターンシップ

女子医学生を対象に、先輩女性医師が働く姿を見て自分の将来像を描き、医療を担う責任感と医師として仕事を続ける自覚を育てることを目的としている。夏期休暇中に実施し、2025年は26名の参加があった。2009年の開始時から、のべ参加学生数は468名となった。

山口県医療政策課との意見交換会

山口県医療政策課では行政としての取組みとして、医師確保や医療従事者の勤務環境改善などを担っている。2025年8月21日、同課と意見交換会を開催し、主に「女性医師の就労環境改善事業」について話し合った。医療現場の現状を報告するとともに、事業の広い周知を希望し、より利用しやすい事業となるよう見直しを検討いただくようお願いした。そして、今後は女性に限らず医師全体の勤務環境改善対策を希望した。

山口大学医学部附属病院医療人育成センターの取組み

・女性医師キャリア支援ネット in 山口

産休・育休前の相談等、院内外からの女性医師のキャリア支援に関する相談を受けており、2024年度の相談件数は92件、うち女性医師から71件、それ以外が21件であった。その他に育児中の医師の労働環境改善を職場に要望する、学会等における託児所設営の援助等に取り組んでいる。

・「こんにちは！先輩」「わたしは医学生」

女性医師・医学生それぞれからのメッセージをホームページに記載しており、また、冊子を作成し配布している。

[報告：山口県医師会男女共同参画部会長 戒能 美雪]

その他ご意見（各県医師会意見取りまとめ）

「令和6年度女性医師の勤務環境の現況に関する調査」において、勤務先の役職を問う項目があり、過去2回の調査と比較したところ、表の結果となった。

組織内での機関決定権限のある立場への昇進は、“女性医師の勤務環境整備”を行うための一助となるのではないかと考える。

女性医師の組織内での昇進やキャリア・ラダーの現状と課題や今後、女性医師の管理職登用を進めるためにはどうしたらいいのか。ご意見をお聞かせいただきたい。

鳥取県医師会 女性医師の管理職登用は増加しているが、依然として割合は低く、その理由としてキャリア形成の難しさやロールモデル不足、長時間労働などが挙げられる。登用促進には柔軟な勤務体系、育児支援、メンター・研修強化、クオータ制導入等も挙げられる。

島根県医師会 仕事と家庭の両立支援や働き方改革が進むものの、小規模病院では前例がなく将来像が描きづらい状況。昇進や支援制度は性別問わず整備されているが、ワークライフバランスや魅力的な職場環境の確保が重要。女性は自身の能力を過小評価しやすい傾向があるので、積極的に声をかけ、管理職への挑戦を後押しすることがよい。

香川県医師会 女性医師の昇進が進み、保育・復職支援など職場環境は改善されているが、今後は意識改革やロールモデル提示等によるキャリア形成支援が求められている。

高知県医師会 女性医師の管理職登用を進める

表 役職の構成比 (%)

| 役職 | 令和6年度 | 平成29年度 | 平成21年度 |
|-----|-------|--------|--------|
| 院長 | 5.7 | 0.5 | 0.8 |
| 副院長 | 1.4 | 1.5 | 1.8 |
| 部長 | 11.0 | 9.1 | 8.0 |
| 科長 | 3.8 | 2.4 | 2.5 |

には、男性と女性の平等を実現するために、男性の育児休暇や介護休暇取得など男性側における両立支援の環境を整備することが重要である。こうした環境づくりにより、女性医師だけがキャリアを中断することがなくなり、管理職に登用されやすくなると考える。

山口県医師会 現状と課題として、管理職における女性医師の割合を問う山口県でのアンケート調査（対象112病院、回答68病院、回答率61%）では、院長1%、副院長2.4%、部長13.2%、科長12.2%という結果であった。女性医師の管理職

登用が進まない理由として、男性医師と比較した場合、一般病院では非常勤が多い傾向にあることや、各種委員会やチーム医療（例：緩和ケア・栄養サポート）等の診療科横断的な活動に参加していない女性医師が少なくない、などの点が考えられる。

今後、行うべき取り組みとして、同じ能力であれば女性により昇進のチャンスを与えるよう、医師会を通じて働きかけを行うプロモーション活動を考慮いただきたい。

[報告：常任理事 長谷川奈津江]

日本医師会公式 YouTube と公式 LINE のご案内

日本医師会では公式 YouTube チャンネルや LINE 公式アカウントを通じて、さまざまな情報を提供しています。それらの情報をご活用頂くため、ぜひ、YouTube のチャンネル登録並びに LINE への友だち追加を、下記の二次元コードからお願いいたします。

●日本医師会公式 YouTube チャンネル



●日本医師会 LINE 公式アカウント



問い合わせ先：日本医師会広報課 e-mail：kouhou@po.med.or.jp