

令和7年度女性医師支援・ドクターバンク連携 九州ブロック会議(報告書)

日 時：令和7年9月13日（土）14：00～16：10

場 所：ホテルコレクティブ

出席者：田名会長、涌波常任理事、銘苅理事、

大湾副部会長、兼城副部会長、中矢代委員、當山委員、金城委員

去る9月13日（土）ホテルコレクティブに於いて標記ブロック会議を開催した。本会議では（1）日本医師会女性医師支援センターからの取組報告、（2）各県医師会からの取組報告、情報交換及び問題提起について、九州各県の取り組みや、「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について」をテーマとして共通で行ったアンケート結果の集計等が報告され、意見交換を行ったので報告する。

1. 開会

本会 涌波常任理事進行の下、開会が宣言された。

2. 挨拶

沖縄県医師会 田名毅会長、日本医師会 角田徹副会長・女性医師支援センター長より概ね以下の通り挨拶が行われた。

（1）沖縄県医師会会長 田名 毅

前回、本県で当ブロック会議を開催した2016年の統計では、67,000人で全体の21.1%だった女性医師数は、2022年には23.6%にまで増加し、80,000人を超えており。今後も増加が見込まれる一方で、出産や育児と専門医取得の時期が重なることにより、キャリア形成に影響がでることもあり、さらに家事や育児、介護などの負担も依然として解決を要する課題が山積している。

2024年4月に施行された医師の働き方改革は、長時間労働を是正し健康を守る重要な取り組みであり、地域では「集約化」「機能分化」「輪番制」の工夫に加え、特定行為研修を修了した看護師の活用やDX推進も進められている。しかし一方で、若手医師の研鑽機会の減少やモチベーション低下、将来の医療の質への懸念等、「労働と研鑽」の線引きの曖昧さといった課題が指摘されるなど、持続可能な体制に向け今後も諸課題の解決に取り組み、多様な意見を反映させていかなければならない。

日本医師会では、女性医師支援センターや女性医師バンクを通じ、育児や介護など様々なライフイベントにおいても医師が働き続けられるよう、個々に合った働き方の提案や適

切な職場とのマッチングをサポートされている。本会も、多様なキャリアパスを尊重し、ワークライフバランスが実現できる医療現場を目指し取り組んでいく。また、日本医師会が受託した医師偏在是正の広域マッチング事業においても全面的に協力し、持続可能な医療体制の構築を推進していきたいと考えている。

本日は、日本医師会より、副会長・女性医師支援センター長の角田徹先生、常任理事の松岡かおり先生にご参加いただいている。ご出席の皆様には各県の取組みや、アンケート調査の結果報告などを共有いただき、積極的な情報交換と忌憚のないご意見をお願いしたい。

（2）日本医師会女性医師支援センター長 角田 徹

日本医師会では、昨年8月21日の定例記者会見において、医師偏在に対する考え方を公表した。以降積極的な取組を重ね、今年の4月には、厚生労働省が公募した「医師偏在是正に向けた全国広域マッチング事業」を受託し準備を進めているところである。その後、去る8月28日に開催した事業説明会でも申し上げた通り、11月1日（いい医療の日）より、「日本医師会女性医師センター」を「日本医師会ドクターサポートセンター」に改称する。併せて、「女性医師バンク」も「ドクターバンク」に名称を変更する。今後も性別等を問わない就業支援はもちろん、全ての医師を対象として、医師不足地域の医療に関心や希望や意欲を有する医師の掘り起こしをするとともに、キャリアコンサルティングを行い、必要に応じてリカレント教育や現場体験を行うことによって、医療機関とのマッチングやその後の定着支援を行うことを目指している。

現在新しいシステムの準備を行っているが、求職者や求人施設の登録は暫定的に女性医師バンクのホームページで受け付けている。より多くの方に周知いただきたい。

また、従来より行っている再就業講習会などの女性医師支援事業は引き続き運営していく。引き続き、ご支援をいただけるようお願い申し上げる。

3. 報告・協議

（1）日本医師会女性医師支援センターからの取組報告

日本医師会常任理事 松岡 かおり

日本医師会が国の医師偏在是正に向けた全国広域マッチング事業を受託したことについて、「女性医師支援センター事業」と「全国医師広域マッチング事業」をドッキングし、「日本医師会ドクターバンク」と名称を新たにして事業の拡大・拡充を行っていくことが説明された後、各事業の取組に関して報告があった。

・女性医師センター事業

①女性医師バンクについて

平成 19 年の開設より、利用料無料で職業紹介を行っている。女性・男性問わず全ての医師が利用可能だが、これまで登録者の約 9 割が女性である。専任のコーディネーターが日本全国のマッチングを行っており、昨年度から都道府県医師会ドクターバンクとの連携を開始した。現在は、愛知県、岐阜県、沖縄県と連携している他、ハローワークとの連携も行っている。

実績として、有効求人数が昨年より増加して平均 2300 件程度、有効求職者数は昨年度の平均 517 件に対し、リスティング広告の強化などにより、今年度は月平均 640 件に達している。就業成立数は昨年度合計で 225 件だった。

②再就業講習会事業について

「医学生、研修医等をサポートするための会」等の講習会を地域医師会や学会等と共に共催して、女性医師等のライフィベントとキャリアを両立するための就業支援の啓発活動に努めている。また、育児中の女性医師等に対して学習機会の確保を目的に、各医師会が主催する研修会、講習会等への託児サービス併設の促進や費用助成を行っている。令和 6 年度の実績は、「医学生、研修医等をサポートするための会：77 件」「女性医師等の勤務環境の整備に関する病院長、病院開設者・管理者等への講習会：10 件」、「地域における女性医師等支援のための会：20 件」、「医師会主催の研修会等への託児サービスへ移設費用補助事業：22 件」であった。

③調査事業について

今年度は、医師不足・偏在の解決に向けた示唆を得ることを目的に「令和 7 年度女性医師シニア医師の活躍に向けた病院・有床診療所調査」を行っている。女性医師・シニア医師の雇用実態や労務管理面での工夫や、今後の課題を明らかにしたいと考えている。

④その他、広報活動等

医師が社会人として働くうえでの基礎知識や出産・育児に関して直面しうる課題、それを支える制度などの情報を取りまとめた「医師の多様な働き方を支えるハンドブック」を制作し、医学部卒業生全員に配布している。その他、各学会にブース出展し、広報活動を行っている。

・医師偏在是正に向けた広域マッチング事業

ドクターバンク事業について

厚生労働省が打ち出した「医師偏在の是正に向けた総合的な対策パッケージ」では、これまで中心に置かれてきた若手医師へ働きかけだけでなく、中堅・シニア世代を対

象とした人材の掘り起こしを進めていくとされている。また、「重点医師偏在対策支援区域」が設定され、医師の就業支援や事業承継等に補助金がつくこととなっている。日本医師会ドクターバンクは、このパッケージの中の「全国的なマッチング支援」に該当し、都道府県ドクターバンク機能の支援、コーディネーター育成、広報等を担っていく。また、都道府県ドクターバンクとのネットワーク化を進め、「求人情報、求職情報」や地域の具体的な「医師偏在情報」等を全国規模で共有することで、協働して取り組んでいきたい。

■質疑応答

- ・宮崎県医師会 金丸吉昌副会長

マッチングを成立させるうえで、個別に、迅速に、細やかな対応を行うことが必要と考える。その点、日本医師会ドクターバンクではどの様に対応していかれる予定か。

- ・松岡常任理事

コーディネーターの在り方が重要だと考えている。現状として、都道府県によってドクターバンクやコーディネーターの設置状況は異なることを把握しているが、ドクターバンクが開設されていて、かつコーディネーターが在席している場合は、まず求人求職の数を増やし、マッチングに繋げる機会を増やすことが必要と考える。また、ドクターバンクが無い場合、またはコーディネーターが不在の場合は、日本医師会のコーディネーターが個別に対応する予定である。

（2）各県医師会からの取組報告、情報交換及び問題提起

日本医師会から予め示されたテーマに基づき、九州各県医師会より①ドクターバンクについて、②女性医師支援について、③女性医師の組織内での昇進とキャリア・ラダーの現状と課題について、それぞれ発表があった。

なお、今回のブロック会議では、①及び②については、昨年度実績や前回のブロック会議後に行った取り組みを事前に回答いただく形で書面回答とし、追加・捕捉に関して発言頂いた。

③に関しては、医師のキャリア形成や勤務環境、管理者志向等に関する実態と課題を明らかにすることを目的とした2種類のアンケート（病院長向け「女性医師の昇進とキャリアラダーに関する実態調査」、勤務医向け「医師のキャリアと勤務環境に関するアンケート調査のお願い」）を作成し、各県の基幹型臨床研修病院の病院長、勤務医を対象に実施いただいた結果等について発表頂いた。

- ・大分県医師会

①②について、女性医師支援の取組として、新たに「男性育児休暇取得促進」をテーマとした大学でのセミナーを開催した。男性育児休暇取得に係る大学の数値目標30%以上の達成に向けて、「管理職向け研修の実施」や「医療人パパの会（10月～3月までに3回）」を実施した他、今後は「診療科ごとの取得率の公表」等を実施予定としている。

③について、病院長アンケートでは、11施設中5施設の回答があった。女性管理職の割合は全体で7.8%と少なく、過去5年間で変化がないとする施設が多かった。課題として、候補となる女性医師が少ないとや、女性管理職の必要性の共有が出来ていないことが挙げられた。また、女性の登用を進める必要性を認識しつつも、病院存続（診療報酬）が担保されて初めて注力できる課題だと強い危機感を示唆する意見があった。

勤務医アンケートでは、医学博士号や専門医取得のどちらも女性の方が割合が低かった。また、業務量や責任の課題、ワークライフバランスとの両立の難しさから管理職を希望しないとする意見が男女問わず多かった。時短勤務は可能だが、給与減による意欲低下につながるという意見があった。

・長崎県医師会

①②について、昨年度ドクターバンクの斡旋成立件数は0件、県医師会報に毎月情報を掲載し、問い合わせはあるが、成立件数などについては不明である。関連する取り組みとして、医師会内に継承に関する相談や、財政困難相談窓口の設置を行った。

女性医師支援については、過去年度同様の事業を継続して実施している他、今後の課題として、病児保育の不足地域（佐世保・県北地区）への対策を検討している。

③について、病院長向け15施設中9施設、勤務医向け232人の回答があった。病院長アンケートでは、規模が大きくなるほど女性医師の在籍数は増えるが、管理職の女性比率は規模に関係なく、施設ごとの差が大きい結果となった。長崎大学、長崎県行政、長崎県医師会の協働で行った女性医師支援のための調査では、長崎県内の病院141施設中、院長は男性104人、女性5人、副院長は男性123人、女性9人という結果も出ている。

勤務医アンケートでは、医学博士号や専門医取得、管理職志向について、男女間で大きな差はみられなかった。意見として、ワークライフバランスを優先して当直が免除された「ママさん医師」が増えた結果、フォローする医師が疲弊しているとの問題提起があり、不公平感を緩和する仕組みづくりの必要性が示された。

・熊本県医師会

①②について、県医師会のドクターバンクの設置は無く、熊医会報に毎月求人等の

情報を掲載している。その他、熊本県行政が開設している県立の公立医療機関を対象としたドクターバンクについて適宜協働で取り組んでいる。

女性医師支援については、日本医師会の「再就業講習会事業」を活用した講習を実施しているが、テーマの選定や参加者の確保に苦労しているため、各県の好事例等あれば共有いただきたい。また、他県の取組を参考に、令和8年度に向けて学生（中高生）、医学生、研修医、専攻医等に対して医師会からの働きかけができるような取り組みを計画している。

③について、病院長向け14施設中9施設、勤務医向け101人の回答があった。病院長アンケートでは、管理職の女性比率は8%で、過去5年間で女性管理職の割合に変化はほぼ無い結果となった。また、女性だから管理職になりにくいのではなく、現況の医療環境下では男女とも管理職になりたがらないことが問題だと強調する意見があった。

勤務医アンケートでは、ライフイベントのキャリアへの影響について女性の70%が「はい」と回答し、男性の30%と比べて差がみられた。働きやすい環境づくりについては、産休・育休をカバーしている医師への手当の必要性や、若手医師の働きやすさへ配慮した結果自身の負担が増していると問題点を挙げる意見があった。

・福岡県医師会

①②について、ドクターバンク事業については、平成3年より福岡県医報へ求人情報等を毎月掲載しているが、ほとんど動きが無い状態である。今後は、登録者や医療機関のニーズを把握したうえで、多様な働き方に係る対応策や、成立に至らなかつた理由を把握するためにフォローアップの連絡を行うことを検討している。

女性医師支援については、県行政の関連部署と合同会議を持ち、男女共同参画の現状や今後の取組を行った他、福岡県医師会と福岡県行政がそれぞれで発刊している女性医師支援に関する情報誌の統合に向けた協議等、行政との連携を進めている。

③について、病院長向け44施設中28施設、勤務医向け325人の回答があった。病院長アンケートでは、管理職の女性比率は10%未満と低い結果だった。過去5年間で女性管理職の割合に変化なしとの回答が多数だが、増加したとする回答も8施設からあった。女性登用にあたっての課題は、候補となる女性の人数が少ないと回答が最も多かった。

勤務医アンケートでは、女性の80%がライフイベントのキャリアへの影響があったと回答したが、キャリアの満足度については男女ともに70%以上が満足と回答する結果となった。勤務環境への満足度についても、同じく男女とも70%が満足と回答した他、働きやすい環境づくりへの評価は女性の方が高いという結果だった。管理職志向については女性が11%、男性が30%と低く、管理職の待遇について不安視する意見が

多くあった。

・鹿児島県医師会

①②について、昨年度ドクターバンクの斡旋成立件数は13件、会報誌やホームページ、LINE等を活用し、常に最新の求人・求職情報が提供できるよう取り組んでいる。就職成立が鹿児島市内に集中しており、地方での医師確保が未だ難航している他、「鹿児島県ドクターバンク（県行政）」と連携しているが医師紹介件数が少ないことが課題である。

女性医師支援については、産業医研修開催時の託児サービス併設や、研修医・若手医師との交流会を開催し、キャリア形成についての講話を行った。今後も引き続き、男女を問わないキャリア形成や、若手医師との交流会を通じてニーズを把握し、より良い環境づくりに取り組んでいく。

③について、病院長向け11施設中6施設、勤務医向け53人の回答があった。病院長アンケートでは管理職の女性比率は7%ほどで低く、過去5年間で女性管理職の割合は変化なしとする回答が多数だった。課題として、候補者の少なさや家庭との両立の難しさがあげられた。

勤務医アンケートでは、現在のキャリアと勤務環境について、60%以上が満足と回答した他、ワークライフバランスの考え方や責任の過大さから、管理職を希望しないとの回答が50%以上だった。また、男女ともに個々の事情に応じた働き方の支援や、若手医師へのキャリア形成に係る情報提供の必要性などを強調する意見があった。

・佐賀県医師会

①②について、県医師会のドクターバンクの設置は無いが、近年、実施を要望する声が挙がっているため、ウェブを活用した求人・マッチングサイトの導入を検討しているところである。その他、県内医療機関より事業継承募集の依頼があった場合は、「医界佐賀」に記事を掲載している。

女性医師支援については、男女共同参画委員会や医学生のキャリア教育セミナーを開催し、医師や医学生に対する啓発活動を行った。

③について、病院長向け7施設中7施設、勤務医向け120人の回答があった。病院長アンケートでは、女性管理職の平均割合は11%という結果だった。積極的なキャリア支援制度を実施している施設が無かったことに加えて、女性がワークライフバランスを重視し、昇進意欲が低いという回答が多く、アンコンシャス・バイアス的な印象が見られた。

勤務医アンケートでは、キャリアや勤務環境への満足度については男女間に大きな差はみられなかったが、管理職を希望するかどうかの問い合わせに対して、希望する女性が

0人という結果になった。理由として、業務量や責任が過大であること、そして待遇や報酬が見合わないと感じていること等、管理職に対してのネガティブな印象が強く結果に表れた。

・宮崎県医師会

①②について、昨年度ドクターバンクの斡旋成立件数は10件（みやざきドクターバンク3件、ドクターバンク無料紹介所7件）だった。県行政のドクターバンクホームページのリニューアルにあたって県医師会担当理事が内容の精査と助言を行い、より実用性の高いホームページの構築につながった。今後は、医師だけでなく看護師や医療事務など医療従事者の人材バンクへ発展させ得られるよう県に対して要望を行っている。

女性医師支援については、「保育支援事業」の円滑な運営に向けて会員及び利用会員それぞれのメーリングリストを作成した他、「女性医師就労環境改善支援」や「復職・再研修・キャリアアップ支援」の改善・充実に向けて、女性医師の意見や要望を伺うニーズ調査を実施予定である。

③について、病院長向け8施設中8施設、勤務医向け132人の回答があった。病院長アンケートでは、管理職の女性比率は8.5%という結果だったが、過去5年間で女性管理職の割合は増加したとする回答が50%あった。女性管理職候補者の人数不足やワークライフバランスの難しさなどが課題として上がった。

勤務医アンケートでは、ワークライフバランスとキャリアのバランスに満足を感じていると回答した女性医師が多かったがライフイベントがキャリアに影響したと回答した割合は男性より高い結果だった。管理職を希望しない理由では、業務責任が過大に感じられることが最多だった。

・沖縄県医師会

①②について、昨年度ドクターバンクの斡旋成立件数は1件と少ない現状である。今後、ホームページのリニューアル等を通して利用者の利便性を高める他、ドクターバンクの認知度を上げるべく広報に取り組んでいく。また、日本医師会ドクターバンクとの連携と併せて、コーディネーターの配置について検討していきたい。

女性医師支援については、ドクターズフォーラムや医学生向けの講座など、例年同様の取り組みを継続して行っている。

③について、病院長向け16施設中7施設、勤務医向け162人の回答があった。病院長アンケートでは、勤務医の女性比率は約27%、管理職になると約12%と総じて低い結果となった。医師会や国に対する要望として、職員の待遇改善の為の診療報酬改定や、医師確保に関して医師会が主体となって働きかけてほしいと要望する声があった。

勤務医アンケートでは、男女ともにキャリアの満足度は約 60%と高く、管理職志向は約 20%と低い結果だった。管理職を望まない理由は、業務量と責任が過大に感じられる、現状に満足していて魅力を感じないという意見が多かった。

<意見交換（抜粋）>

・沖縄県医師会

ドクターバンク成立件数の多い鹿児島県医師会へ、特に功を奏している施策等はあるか、また、専任のコーディネーター配置はあるかお伺いしたい。

・鹿児島県医師会

コーディネーターの配置は無いが、常に最新の情報を様々な媒体を通して提供できるよう取り組んでいる。それによって求人・求職情報を目にする機会が増え、成立に繋がっているのではないかと考えている。

・大分県医師会

コーディネーターについて、どの様な人材を採用したらよいのか。

・日本医師会

現在、女性医師バンクでは 9 名の専任コーディネーターが在席している。全員、一般公募で採用している。業務マニュアルを用いて一から教育している形で、特別必要な要件等は無いと考える。他都道府県では、医師会の事務職員がコーディネーターを兼任している事例もあると聞いている。今後、将来的にコーディネーターの連絡会議等を通して情報交換ができるような機会を検討したいと考えている。

・宮崎県医師会

求職者が民間の有料職業紹介と日本医師会 ドクターバンクの両方に登録することは可能なのか。

・日本医師会

現状、登録者が別の民間企業を使っているかのヒヤリングは行っていない。しかし、現状としてマッチングの紹介前（途中）に求職を辞めてしまうケースがあり、その場合は恐らく民間企業に流れてしまったのだと整理している。

・福岡県医師会

日本全国の求人・求職情報を繋ぐという今回の事業は、場合によっては地域偏在を

助長しかねないと考えている。対策はあるか。

- ・日本医師会

日本医師会内でも同様の懸念はあったが、都市へ出たいという意思のある方は、どちらにせよ、いずれ流出してしまうものとして割り切り、まずは日本医師会や都道府県医師会、都道府県行政がそれぞれに持っている情報を合わせて母数を増やし、マッチングの機会を増やすことを優先すべきと考えている。

- ・沖縄県医師会

管理職登用にあたって、人をまとめる立場としてのリーダーシップ研修や、経営面での知識を身に着ける教育機会が必要ではないか。

- ・佐賀県医師会

勤務医は医療経営の現状について全く知らされていないことが多く、管理職だけでなく全員が共通認識を持つための教育が必要と考える。

- ・沖縄県医師会

女性医師のキャリア形成を考えるうえで、大学病院の医師の処遇改善は重要な課題であると考えるが、医師会と大学病院との関わり方について、日本医師会はどのように考えているか。

- ・日本医師会

大学病院の経営を安定させ、先生方の給与を上げることは、若手医師の研鑽の場を確保し、女性医師の活躍の場を広げるために重要あると認識している。この点については文部科学省とも協議を行っているところである。

日本医師会からの総評

アンケート結果や意見交換から、各県の共通課題が見えたと同時に、女性医師の働く環境については過去と比べて一定の進歩があったように感じた。ドクターバンクについて、成立件数が増えていかないとの報告があったが、バンクの存在が知られていないことが問題の一つであるように思う。その点も踏まえ日本医師会ドクターバンクでは、しっかりととしたブランディングのもとで日本全国を繋ぎ、地域偏在の課題を取り組んでいく。ぜひ、各県のご協力を賜りたい。

意見が多くあった診療報酬への対応では、病院経営の危機感や診療報酬の引き上げ要望について、社会保障審議会や中医協等で強く提言を行っているところである。来

年度の診療報酬交渉に現場の声を反映させるべく取り組んでいく。

また、若手医師等に対する意識付けとして、医師会が行政に提言し、医療制度や診療報酬のシステム構築に関わっているという事実や、医師会の社会的意義を伝える事には大変意義があると考える。さらに、世界的な流れにもなっているワークライフバランスを重視し、キャリアアップを望まない医師の増加に対しては、働きやすい環境を整備しつつ、「医師としての社会的な意義」を伝えることが重要であると考える。

3. 次年度開催担当県の選出

次期開催県について、大分県医師会の担当で開催することが確認された。大分県医師会 三島康典常任理事より、次年度の開催日程は未定だが、別府での開催を予定しているとの報告があった。

4. 閉会

涌波常任理事より閉会が宣言され、閉会した。

以上