

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

「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」



理事 銘苺 桂子



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

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 2階

次 第

- 1 開 会
- 2 挨拶
 沖縄県医師会長 田名 毅
 日本医師会女性医師支援センター長 角田 徹
- 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
 (2) 各県医師会からの取組報告、情報交換及び問題提起
 沖縄県医師会女性医師部会役員 金城 淑乃
 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やキャリアラダーの現状と課題について
- 4 次年度開催担当県の選出
- 5 閉 会
 ※終了後、懇親会

いわゆる直美(チョコビ)とは、正確な定義はないものの、若手医師が初期臨床研修を終え後期臨床研修などの専門医研修を経ずに直接美容外科クリニック等へ就職する現象のことを指す。

長時間労働に支えられてきた医療の現場は、医師の責任感とやりがいに基づくものであった。しかし、過度な献身や犠牲の上に成り立つ働き方は若手医師から敬遠され、安定した収入や自由な働き方を求める傾向にある。これらは医師としての使命感の欠如ではなく、持続可能な医療のあり方に対する、医療界への問題提起と考えてもいい。すなわち、「直美」現象は、ワークライフバランスを重視する新しい世代の価値観が、医療界の構造的課題を浮き彫りにしたものと考えられる。

医師の健康管理のための働き方改革は急速に進められたが、それに加えてコスパ(コストパフォーマンス)の高い科が優先される傾向にある。

そのような状況において、次なる課題は若手医師の昇進に対する意識の変化である。若者からみた管理職の働き方はコスパに見合うものだろうか。

女性医師や若手医師は昇進を望まない傾向があると指摘されている。その実態を明らかにするために、九州全県における基幹病院へアンケート調査を実施させていただいた。図1に、沖縄県の7つの基幹病院における女性医師の比率と部門長・科長職以上の管理職に占める女性医師の割合を示す。勤務医全体の女性医師の割合は26.7% (335/1,253人) と未だ3割に満たないものの、部門長・科長職以上の管理職に占める女性医師の割合は12.1% (32/264人) であり、管理職はさらに少ないという結果であった。しかしながら、九州各県における女性管理職の割合は、福岡県10%未滿、佐賀県11%、大分県7.8%、熊本県8%、宮崎県8.5%、鹿児島県7%であり、沖縄県が最も高い割合であった。

病院長・教授職へのアンケートにおいて、女性医師の管理職登用についての意義を問うと、「意思決定の多様性が高まり、組織の健全性が向上する」、「女性の視点が反映され、医療サービスの質が高まる」、「若い世代へのロールモデルとして好影響がある」、「公平性・平等の観点から重要である」「人材不足の解消につながる」の順で回答が多く、「特に意義を感じない」との回答は認めなかった。

また、女性医師の管理職登用で課題と感ずることとして、「管理職候補となる女性の人数が少ない」、「育児や家庭との両立の難しさ」、「ワークライフバランスを重視する傾向が強い」、「昇進意欲が低い/希望しない」と続いた。

沖縄県の7つの基幹病院における勤務医に対するアンケートでは、将来的に管理職を希望するのは、男性の21% (21/98人)、女性の17% (10/60人) であり、男女ともに希望の持てる回答を得た (図2)。その理由として「組織に対して自分の意見や方針を反映させたい」、「後輩医師の育成やチーム運営に関わりたい」、「責

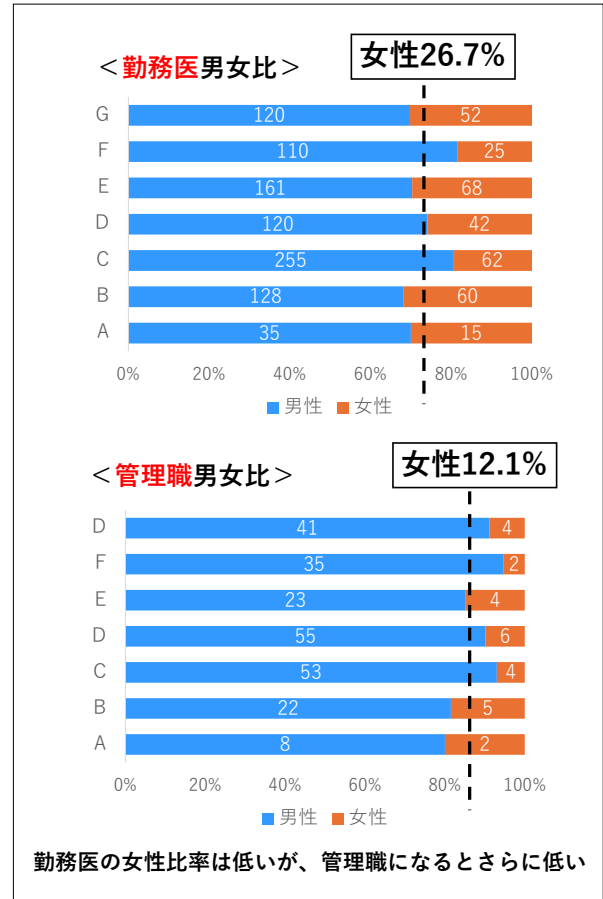


図1. 基幹施設における勤務医と管理職の男女比

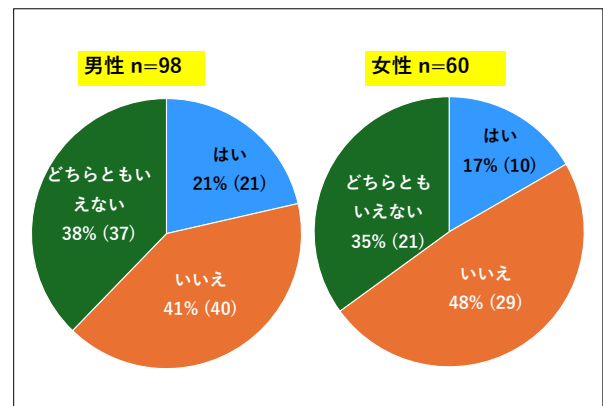


図2. 将来的に管理職(キャリアアップ)を希望するか

任ある仕事にやりがいを感じる」「自己成長を図りたい」と続いた (図3)。管理職を希望しない、と回答したのは男性の41% (40/98人)、女性の48% (29/60人) を占め (図2)、その理由を図4に示す。「業務量と責任が過大に感じる」「現状に満足で魅力を感じない」、「待遇や報酬が見合わないと感じる」、「ワークライフ

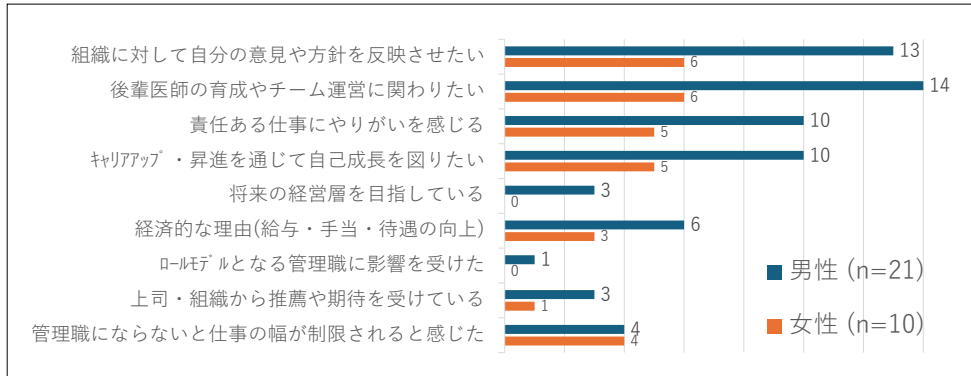


図 3. 将来的に管理職（キャリアアップ）を希望する理由 (n=31)

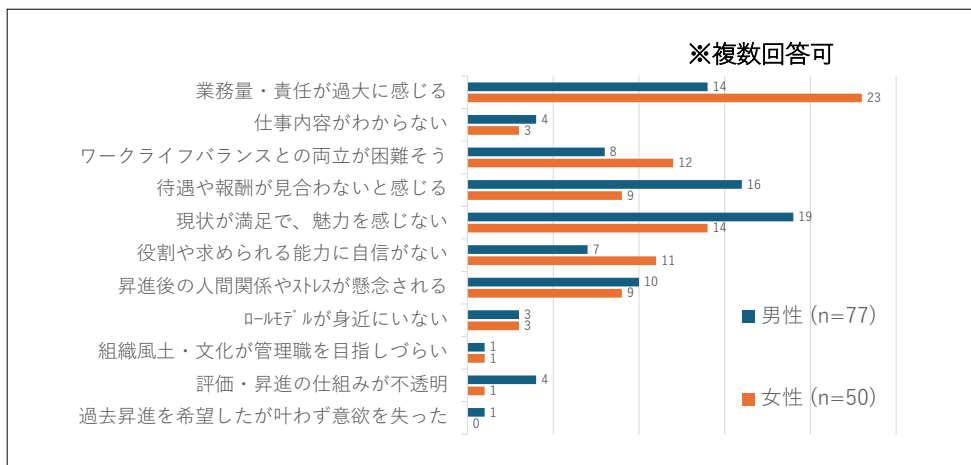


図 4. 管理職（キャリアアップ）を希望しない理由 (n=127)

「ワークライフバランスの両立が困難そう」と続いた。特に女性において「業務量と責任が過大に感じる」、「ワークライフバランスの両立が困難そう」の比率が高い。福岡県は男性の30%、女性の11%が管理職を希望すると回答であったが、鹿児島県では50%以上が管理職を希望しないと回答した。さらに、佐賀県は管理職を希望すると回答した女性医師が0人であった、との発表に、会場がどよめいた。

今回、九州における勤務医、特に女性医師の多くが管理職を希望しない実態が明らかとなった。管理職に専念できる体制、裁量のある働き方、責任に見合った報酬の確保により、若者が管理職を目指したいと思える環境整備が求められる。その環境整備のためには、やはり医療界に経済的な安定の確保が重要であり、診療報酬の引き上げは必須である。医師には労働組合がない。医師会は、日本の医療の質の持続的な

確保のために、医師の待遇改善を政治に訴えていく労働組合としての役割も担っていると考えられる。現場で頑張っている勤務医が報われる環境整備を、若手医師が目指したいと思える魅力ある管理職の待遇確保を、医師会として粘り強く訴えていく必要があるということで、会場の意見が一致した。

(図1～4は沖縄県女性医師部会役員、琉球大学周産母子センター助教、金城淑乃先生より提供)

謝辞：今回、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のアンケート調査にご協力くださった基幹病院の病院長、管理職、勤務医の皆様、ならびに琉球大学病院の教授の皆様、心より深謝申し上げます。

※報告書の詳細につきましてはホームページをご参照下さい。
<https://www.okinawa.med.or.jp/medical/kaihou/houkoku/202303-2/>

