

男女共同参画委員会答申

男女ともに活躍できる医療界を目指して

令和8年5月

日本医師会男女共同参画委員会

令和8年5月

公益社団法人日本医師会

会長 松本 吉郎 殿

男女共同参画委員会

委員長 小泉 ひろみ

男女共同参画委員会答申

男女共同参画委員会は、令和6年11月29日の第1回委員会において、貴職から「男女ともに活躍できる医療界を目指して」との諮問を受けました。

これを受けて、委員会では2年にわたり鋭意検討を続け、ここに委員会の見解を答申としてまとめましたので、報告します。

## 日本医師会男女共同参画委員会

|      |        |            |
|------|--------|------------|
| 委員長  | 小泉 ひろみ | 秋田県医師会会長   |
| 副委員長 | 今野 信太郎 | 三重県医師会常任理事 |
| 委員   | 市川 菊乃  | 東京都医師会理事   |
| 〃    | 大坪 由里子 | 東京都医師会理事   |
| 〃    | 笠原 幹司  | 大阪府医師会理事   |
| 〃    | 近藤 由香  | 岐阜県医師会常務理事 |
| 〃    | 瀬戸 牧子  | 長崎県医師会常任理事 |
| 〃    | 滝田 純子  | 栃木県医師会常任理事 |
| 〃    | 玉城 研太郎 | 沖縄県医師会常任理事 |
| 〃    | 寺本 瑞絵  | 北海道医師会常任理事 |
| 〃    | 富山 月子  | 青森県医師会副会長  |
| 〃    | 野神 麗子  | 新潟県医師会理事   |
| 〃    | 檜山 桂子  | 広島県医師会常任理事 |

(委員：五十音順)

## 目 次

|                               |    |
|-------------------------------|----|
| はじめに .....                    | 1  |
| 1.各種調査の概要.....                | 3  |
| (1) 勤務医会員数・勤務医部会設立状況等調査.....  | 3  |
| ①調査の概要.....                   | 3  |
| ②結果の概要.....                   | 3  |
| (2) 女性医師の勤務環境の現況に関する調査.....   | 5  |
| ①調査の概要.....                   | 5  |
| ②結果の概要.....                   | 5  |
| (3) 男女共同参画についての男性医師の意識調査..... | 15 |
| ①調査の概要.....                   | 15 |
| ②結果の概要.....                   | 16 |
| (4) 男女共同参画についてのアンケート調査.....   | 25 |
| ①調査概要.....                    | 25 |
| ②結果の概要.....                   | 25 |
| 2.調査結果から見えた課題と対応策.....        | 27 |
| (1) 勤務実態から見えた課題と対応策.....      | 27 |
| ①勤務構造の課題（長時間労働と人員不足）.....     | 27 |
| ②文化・意識の課題（アンコンシャス・バイアス）.....  | 34 |
| ③キャリア構造の課題（管理職登用とキャリア形成）..... | 35 |
| (2) 仕事と家庭の両立.....             | 41 |
| (3) 勤務環境・支援体制.....            | 43 |
| ①設備環境.....                    | 44 |
| ②ハラスメント.....                  | 45 |
| ③保育について.....                  | 46 |
| (4) 制度改革の影響.....              | 49 |
| ①新専門医制度.....                  | 49 |
| ②働き方改革.....                   | 51 |
| (5) 組織強化の必要性.....             | 52 |
| おわりに.....                     | 55 |
| (参考) 男女共同参画委員会活動報告.....       | 57 |

## はじめに

2025年10月、我が国で初めて、女性の内閣総理大臣が誕生した。女性だからというのではなく、資質において選択されたものと考えられる。

女性版骨太の方針2025においても、「あらゆる分野の意思決定層に女性の参画拡大」が、取り組む事項の1つに挙げられていた。医療界において、女性医師は確実に増加しているし、勤務環境は改善していると思われるが、意思決定層に参画しているかに関しては、残念ながら十分とは言えないのではないだろうか。

今回、日本医師会男女共同参画委員会では、会長諮問「男女ともに活躍できる医療界を目指して」への答申を考えるにあたり、「勤務医会員数・勤務医部会設立状況調査」「女性医師の勤務環境の現状に関する調査」「男女共同参画についての男性医師の意識調査」「男女共同参画についてのアンケート調査」を実施し、課題と対応案を検討した。それぞれ、間隔をあけて複数回調査が行われ、経年の変化も見ることができた。

女性医師の働く環境は、経年で確実に改善してきている。医療現場で働くことへの男女共同参画、その意識、家事や育児等の分担も改善してきている。しかし、働き方改革や専門医制度の導入による個々の医師の働き方への影響は、男女ともに少なからずあると言わざるを得ない。キャリアパスに関しての考え方は、それぞれのライフスタイルの中で、一律ではなくなってきたおり、女性版骨太の方針2025の基本的な考えである「いつでも、どこにいても、誰もが自分らしく生きがいを持って生きられる社会の実現を目指す」との整合性を医療界自身が受け入れられるのには、もう少し時間と人的・金銭的余裕が必要なのではないだろうか。

現在の日本の医療においては、少子高齢化、人口減少による影響が各地域で起こり始めている。医療機関の合併や廃業等も現実問題である。診療科による偏在、地域による医師偏在、医師の高齢化、承継問題等問題が山積している。女性医師のみならず、男女ともに活躍するためには、まず地域において医療が存続することが必要であり、これは

日本医師会を初めとする医療界全体の問題である。今回のアンケート調査から、女性医師が日本医師会への入会率、医師会委員会や行事への参加率等において、経年で減少していることも、明らかになった。

意思決定の過程に女性が参画する意義は大きく、医療界においてもぜひこれに対する取り組みを進めていきたい。一方、各都道府県医師会では、学生や医師一人ひとりに、医師会への入会や委員会・行事への参加を呼びかけていただきたいと考える。

## 1.各種調査の概要

令和6・7年度の男女共同参画委員会の取り組みの1つに調査事業がある。今期は以下4つの調査を行った。

### (1) 勤務医会員数・勤務医部会設立状況等調査

#### ①調査の概要

日本医師会、都道府県医師会、郡市区等医師会の会員数、うち勤務医数や女性医師数等を把握するため、毎年11月時点の実態を都道府県医師会に調査している。

以前は「日本医師会 会員数調査」「勤務医部会設立状況等調査」「都道府県医師会における女性医師に関わる問題への取り組み状況調査」とそれぞれ別の調査であったが、回答者の負担に鑑み、質問を整理して1つの調査とした。女性医師については、男女共同参画・ダイバーシティに関する委員会等の設置状況、設置している場合は名称、事業計画も確認している。

#### ②結果の概要（表1-1）

女性の会員数はいずれのカテゴリも増加傾向である。しかし、日本医師会の女性代議員は減少し、女性の常任理事も1名が続いている。都道府県医師会役員、都道府県医師会代議員に女性が増え続けており、今後、そうした女性医師が日本医師会で活躍することを期待する。

表1-1. 勤務医会員数・勤務医部会設立状況等調査(過去5年)

|                   | 令和3年              | 令和4年              | 令和5年              | 令和6年              | 令和7年              |
|-------------------|-------------------|-------------------|-------------------|-------------------|-------------------|
| 日本医師会<br>女性会員数    | 30,911<br>(17.8%) | 31,360<br>(18.2%) | 32,517<br>(18.5%) | 33,850<br>(19.2%) | 34,814<br>(19.5%) |
| 都道府県医師会<br>女性会員数  | 34,751<br>(18.2%) | 35,279<br>(18.5%) | 36,524<br>(18.9%) | 37,972<br>(19.5%) | 39,026<br>(19.9%) |
| 郡市区等医師会<br>女性会員数  | 37,669<br>(18.3%) | 38,369<br>(18.6%) | 39,597<br>(19.0%) | 41,109<br>(19.5%) | 42,457<br>(20.1%) |
| 日本医師会<br>女性代議員数   | 14<br>(3.8%)      | 25<br>(6.6%)      | 25<br>(6.6%)      | 24<br>(6.3%)      | 22<br>(5.8%)      |
| 都道府県医師会<br>女性役員数  | 86<br>(7.6%)      | 99<br>(8.7%)      | 101<br>(9.0%)     | 106<br>(9.2%)     | 107<br>(9.3%)     |
| 都道府県医師会<br>女性代議員数 | 164<br>(4.2%)     | 181<br>(4.6%)     | 188<br>(4.8%)     | 206<br>(5.2%)     | 215<br>(6.4%)     |

## (2) 女性医師の勤務環境の現況に関する調査

### ①調査の概要 (表1-2)

病院に勤務している女性医師の働き方、家庭と仕事の両立、女性医師としての悩み、医療現場の男女共同参画に関する現状等を把握するため、8年毎に実施している。

表1-2. 女性医師の勤務環境の現況に関する調査の概要

|        | 平成20年度調査  | 平成28年度調査                | 令和6年度調査                |
|--------|---|-------------------------|------------------------|
| 調査方法   | 病院に必要な数をアンケートし、回答いただいた数を送付。病院から医師に配付し、配付数を報告してもらった<br>回答：郵送 | 平成20年度調査と同様<br>回答：郵送    | 平成20年度調査と同様<br>回答：WEB  |
| 調査期間   | 平成20年12月～平成21年1月  | 平成29年2月～3月              | 令和6年11月～令和7年1月         |
| 病院数    | 8,880施設   | 8,475施設                 | 8,055施設                |
| 調査票配付数 | 15,010  | 30,323                  | 27,666                 |
| 有効回答数  | 7,467件<br>(有効回答率49.7%)                                      | 10,373件<br>(有効回答率34.2%) | 8,928件<br>(有効回答率32.3%) |

\* 調査票配付数は、病院が実際に医師に配付した数

### ②結果の概要

#### 【回答者の属性】

令和6年度調査の回答者は約半数が20歳台から30歳台である(図1-1)。

結婚については「未婚」の割合が減少傾向であり、「既婚・パートナー」の割合が増加している(図1-2)。配偶者・パートナーの職業は平成20年度に70.4%が医師であったが、令和6年度では61.7%へ減少し、医師以外を選ぶ女性医師が増えている(図1-3)。

図1-1. 年齢

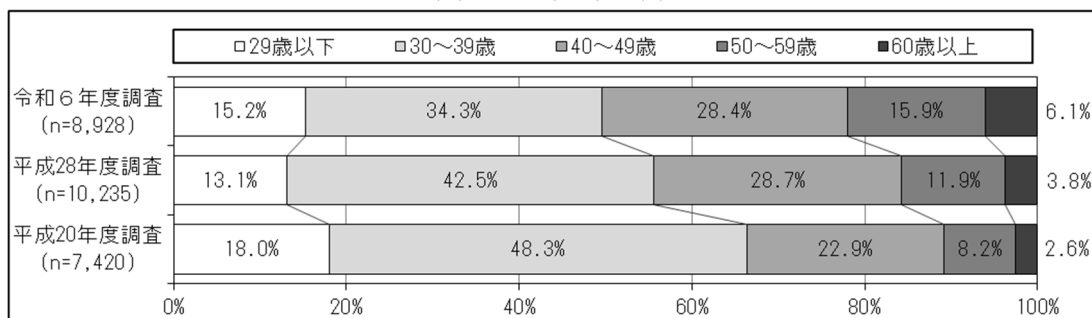


図1-2. 結婚

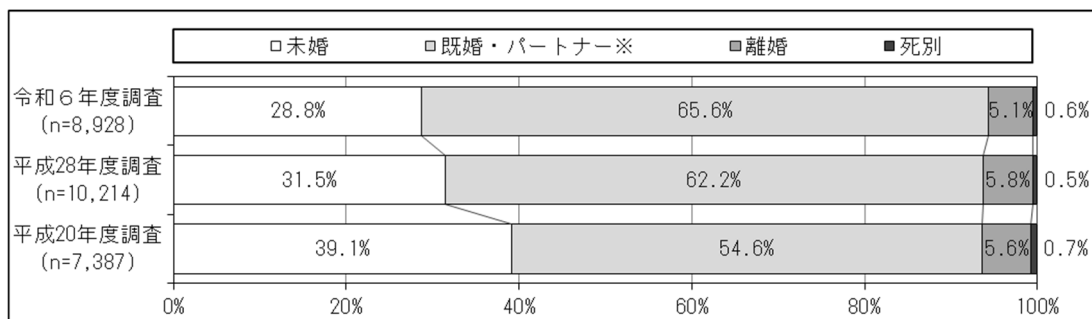
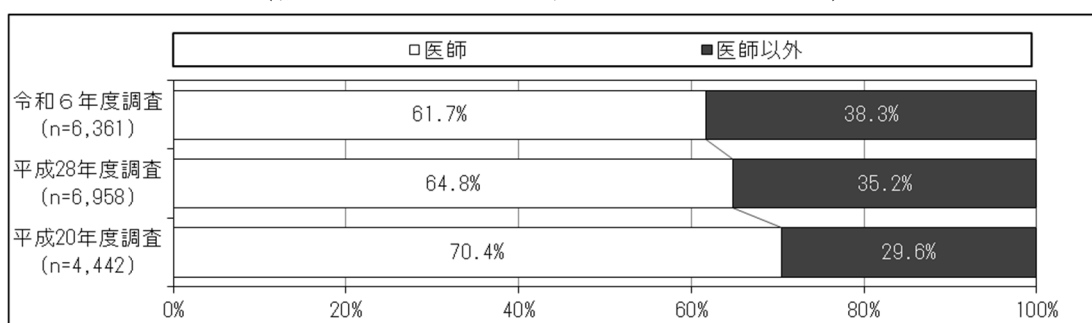


図1-3. 配偶者・パートナーの職業  
(結婚について既婚・離婚・死別と答えた方)



【勤務実態】

常勤（フルタイム）で働く女性医師の割合はほぼ横ばいだが、短時間正職員の常勤は増加傾向である（図1-4）。特に令和6年度調査では1割強となり大きく増えた。非常勤の女性医師は平成20年度に19.1%だったが、令和6年度では10.1%まで減少した。

非常勤、または短時間正職員で働く理由の一番は「育児」であり、続いて「家庭」である（図1-5）。平成20年度調査時に最も多い理由であった「雇用条件」は減少傾向である。

図1-4. 勤務形態

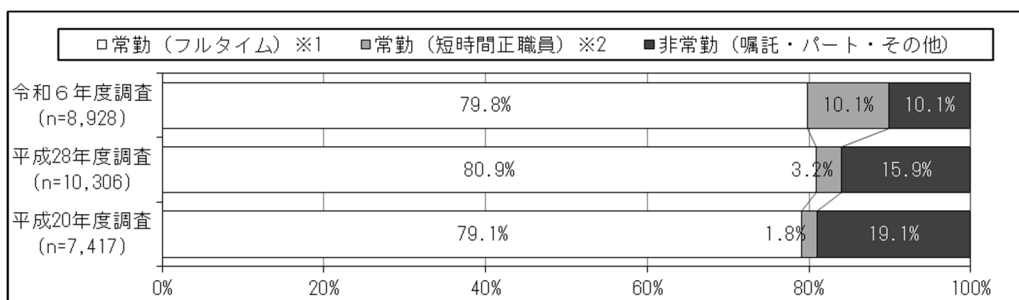
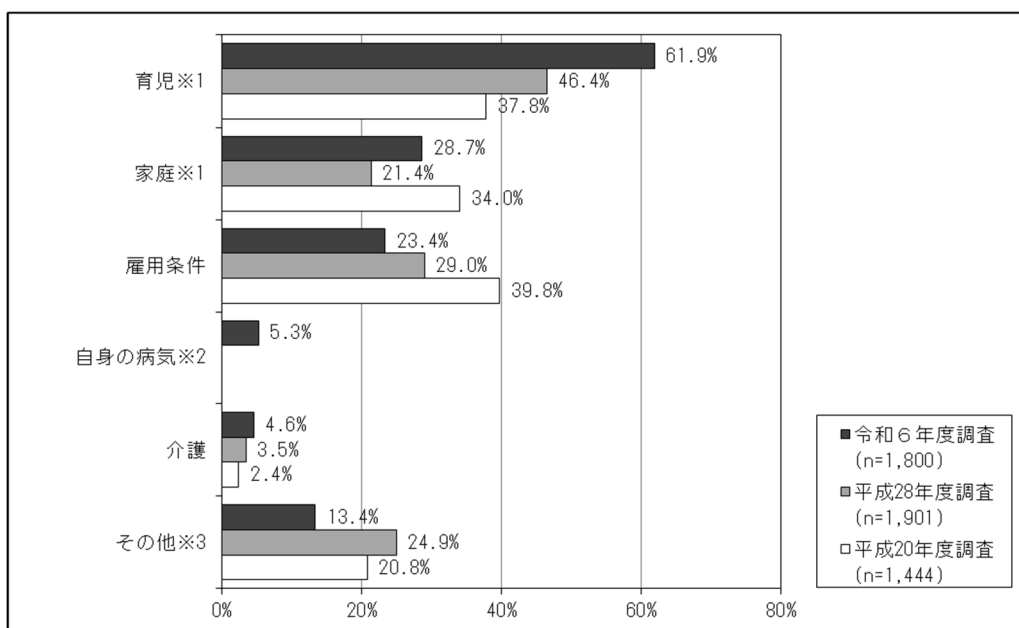
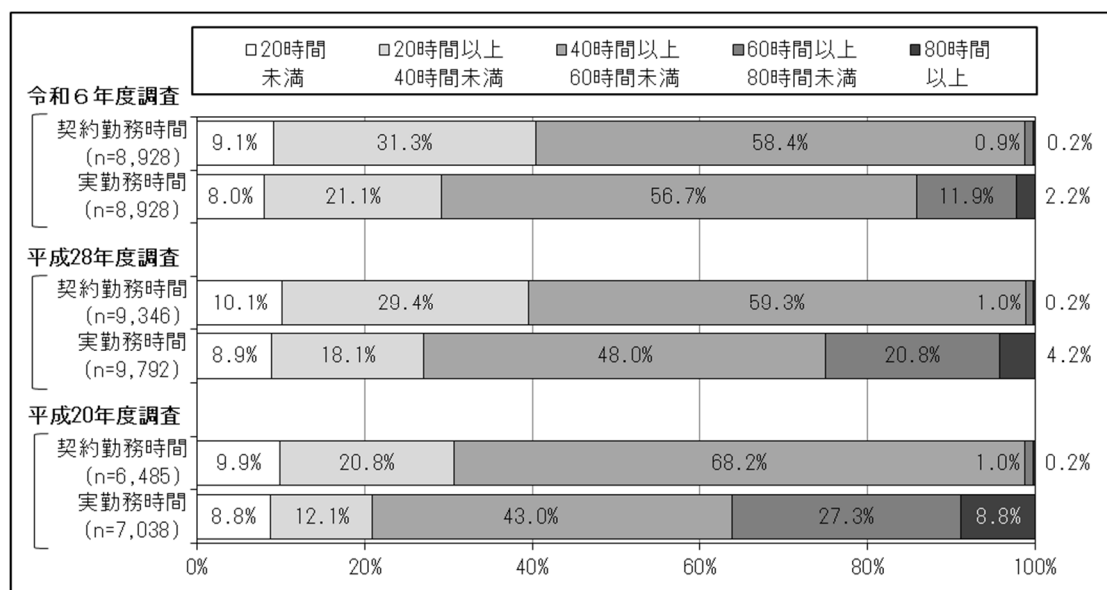


図1-5. 勤務形態が常勤以外の理由  
(複数回答/勤務形態について非常勤または短時間正職員と答えた方)



1 週間の勤務時間が 80 時間を超える人は、平成 20 年度 8.8%から令和 6 年度 2.2%へと減少した（図 1 - 6）。60 時間以上 80 時間未満の人も 27.3%から 11.9%へ減少している。

図 1 - 6. 1 週間の契約勤務時間と実勤務時間



1 か月の宿直回数が 0 回という女性医師が増加している（図 1 - 7）。1 ~ 2 回も前回より増加し、5 ~ 6 回、7 回以上と頻回に宿直をしている女性医師は減少傾向である。宿直の「翌日は半日休める」「翌日は休める」女性医師も増加傾向である（図 1 - 8）。

図 1 - 7. 1 か月の宿直回数

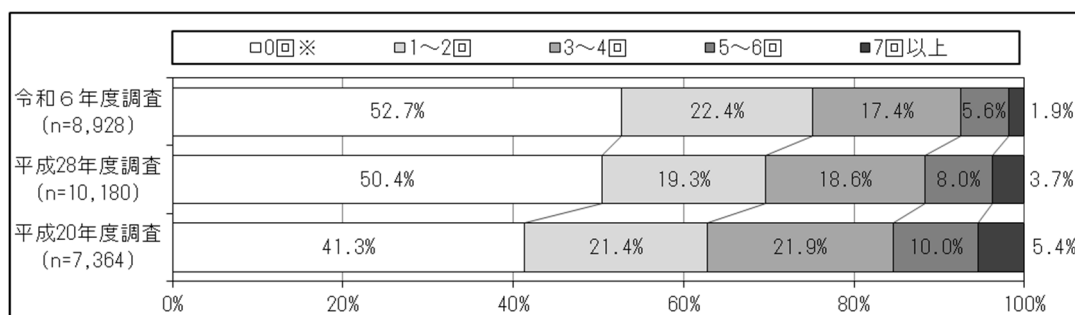
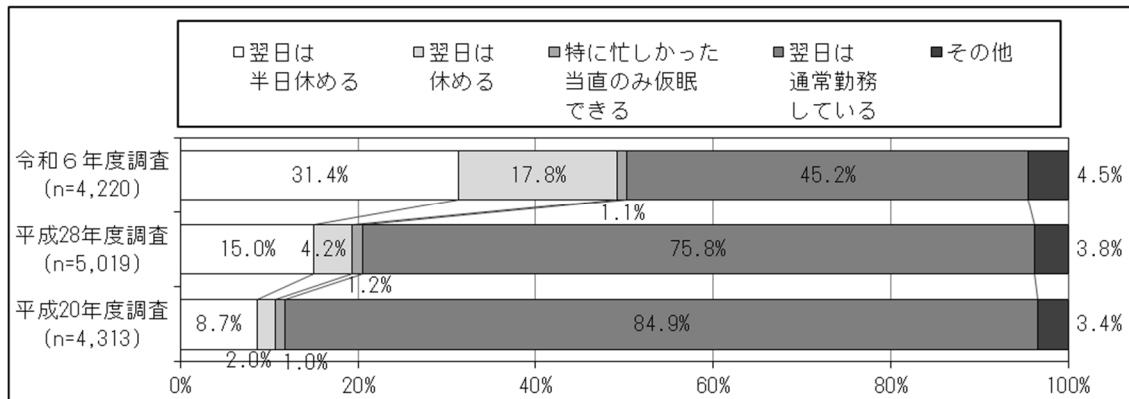


図1-8. 宿直翌日の勤務状況（1か月の宿直回数が1回以上と答えた方）

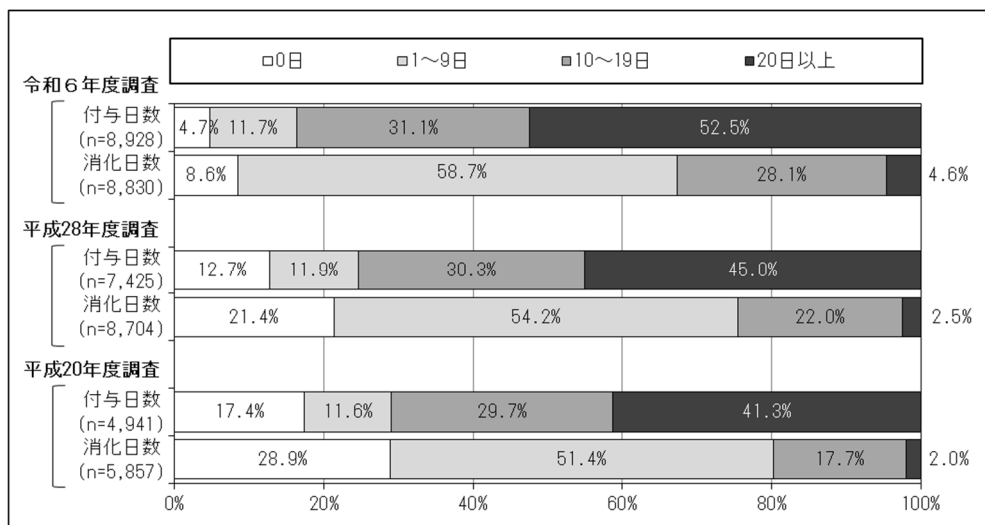


\*特に忙しかった当直のみ仮眠できる＝繁忙当直後仮眠

年間の有給休暇取得が0日という女性医師は、平成20年度調査28.9%から令和6年度8.6%まで減少した（図1-9）。

使用者は労働者に年5日の有給休暇を取得させる義務があるが、回答者に院長・副院長等の使用者が2.1%、非常勤が10.1%含まれており（令和6年度）、そうした医師は有給休暇が少ない可能性があるが、雇入れの日から6か月間継続して勤務している、全労働日の8割以上出勤という条件を満たせば、非常勤でも有給休暇が付与される。

図1-9. 年次有給休暇の付与日数・年間消化日数



【出産・育児中の働き方】

平成 28 年度調査では約半数が経験者であった休職・離職は、令和 6 年度調査では 36.1%へと減った（図 1-10）。休職・離職の理由は「出産」が 77.5%であり、「子育て（58.2%）」「自分の病気（19.4%）」と続く（図 1-11）。

図 1-10. 休職離職経験の有無

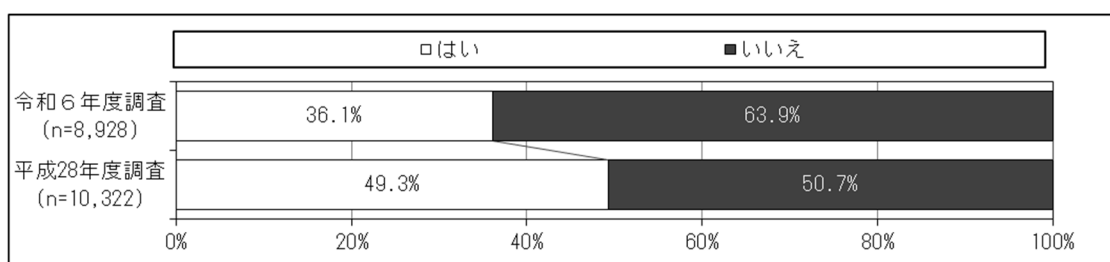
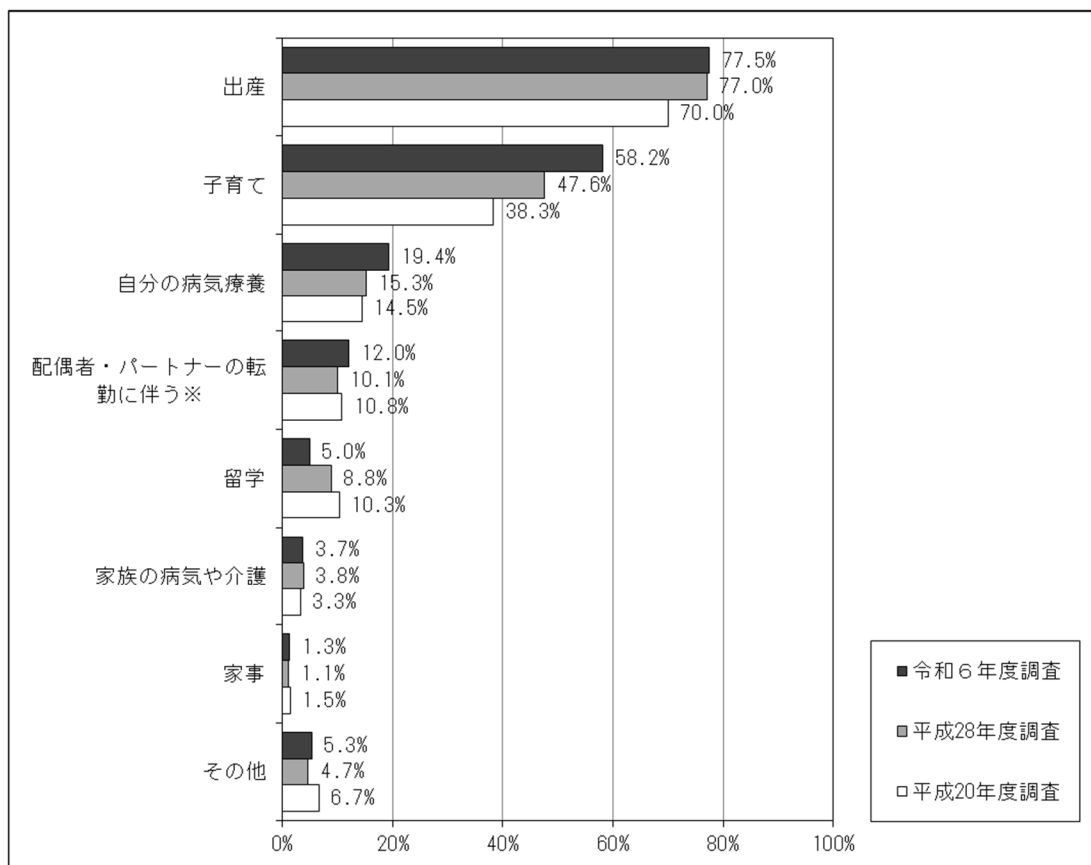


図 1-11. 休職離職の理由（複数回答／休職・離職したことがあると答えた方）



産前・産後休業について、平成 20 年度では 8 割弱が取得したと回答したが、令和 6 年度では 9 割近くとなった（図 1 - 12）。育児休業については平成 20 年度時点で 39.2% しか取得していなかったが、令和 6 年度には 70.1% まで増加した（図 1 - 13）。

配偶者・パートナーの家事・育児への協力度について「十分」と感じている女性医師が調査の回を重ねる毎に増えており、「まったく協力しない」と感じている女性医師は平成 20 年度 11.8% から令和 6 年度 5.8% へと減少した（図 1 - 14）。

図 1 - 12. 産前・産後休業の取得の有無（出産経験があると答えた方）

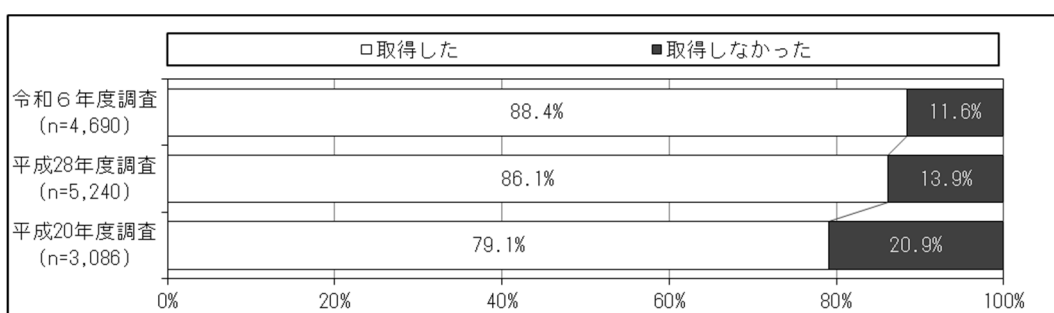


図 1 - 13. 育児休業の取得の有無（出産経験があると答えた方）

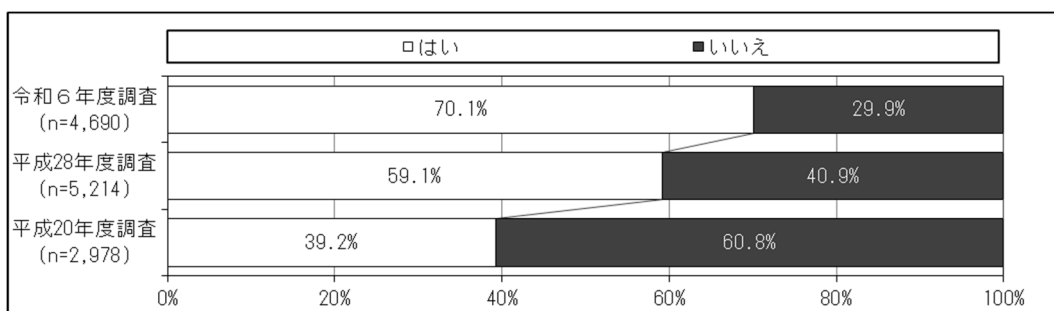
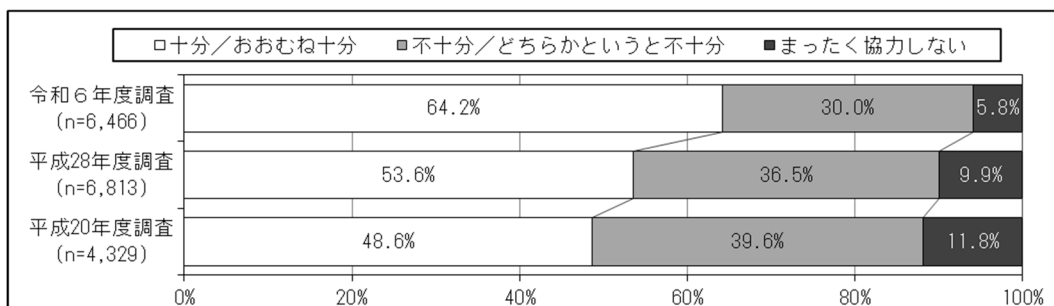


図 1 - 14. 配偶者・パートナーの家事・育児への協力度



【介護中の働き方】

介護の経験者は12.4%であった(図1-15)。年齢階級別で見ると、40~49歳で全体の2.6%、50~59歳では5.3%、60歳以上は3.2%であった(図1-16)。

介護経験者全体のうち、介護休暇取得者は29.1%である(図1-17)。介護休暇を取得する女性医師は調査の回を重ねる毎に増加している。

図1-15. 介護経験の有無

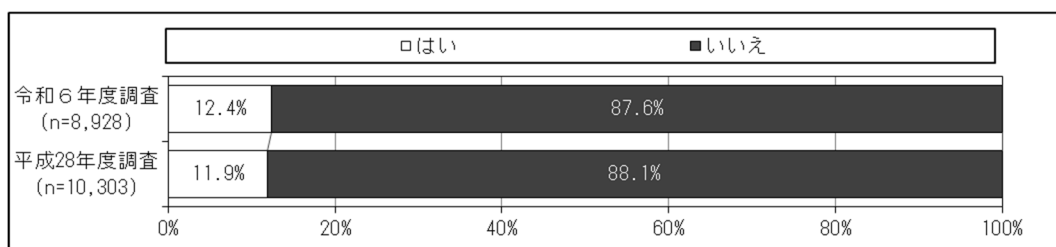


図1-16. 年齢階級別介護経験者の有無割合(令和6年度)

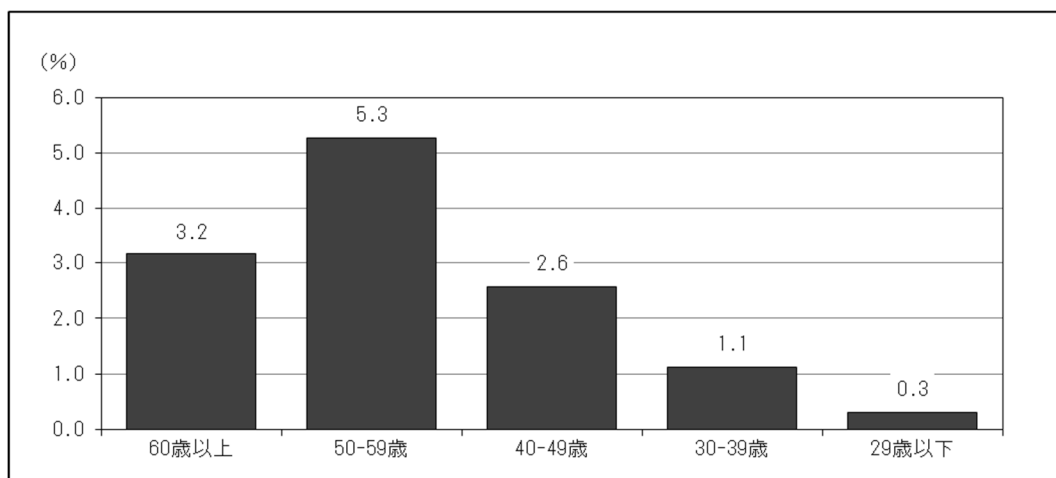
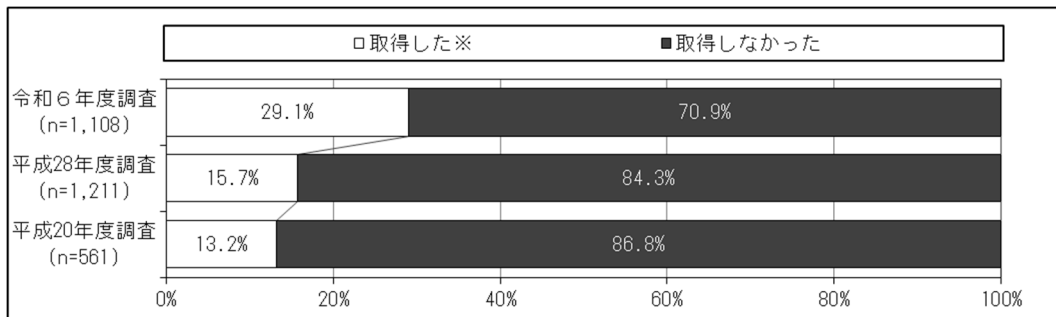


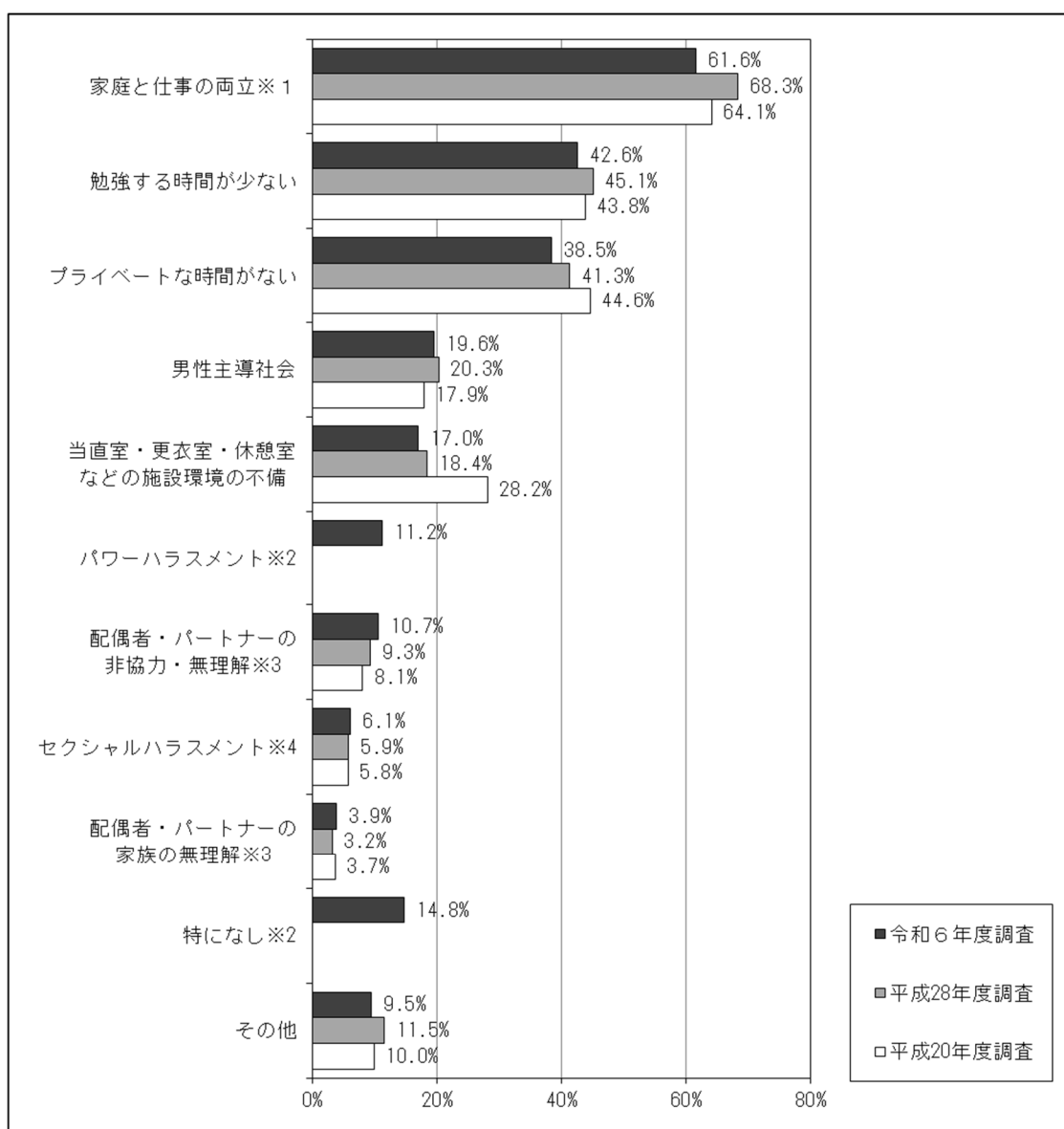
図1-17. 介護の際の休暇取得



【勤務継続のために求められること】

「女性医師としての悩み（図1-18）」の最多は、3回の調査とも「家庭と仕事の両立」である。「勉強する時間が少ない（42.6%）」「プライベートな時間がない（38.5%）」と続き、仕事と家庭のことで忙しく、時間的余裕がない様子が見てとれる。

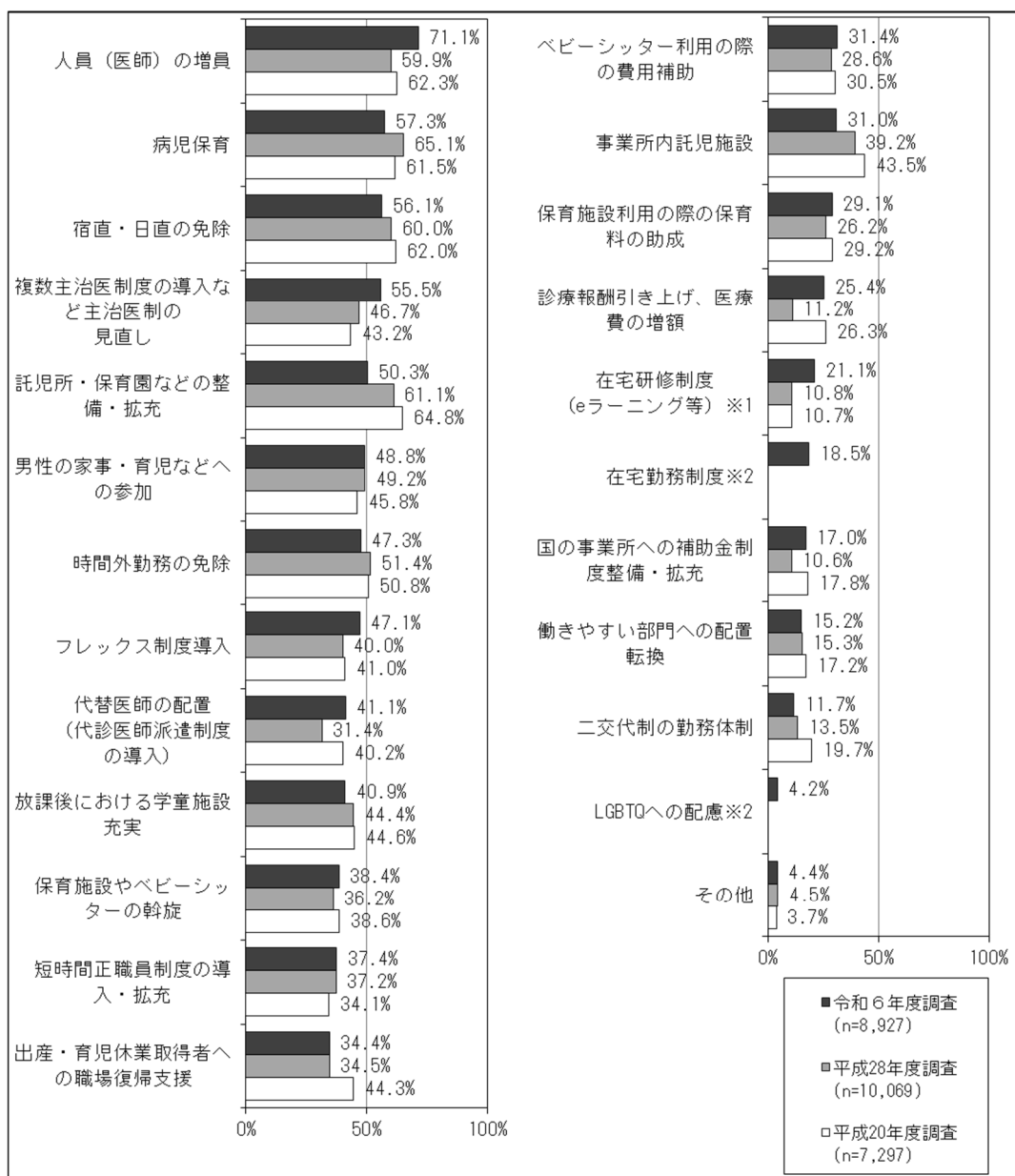
図1-18. 女性医師としての悩み（複数回答）



「仕事を続ける上で必要な制度や仕組み・支援対策（図1-19）」では、最も多かった回答が「人員（医師）の増員」であった。「病児保育」や「宿直・日直の免除」に対する希望も多い。「主治医制の見直し」という医療体制に対するものも増えている。

一方、平成20年度時に求める声が大きかった「託児所・保育園等の整備拡充」「事業所内託児施設」への需要は減少傾向である。

図1-19. 仕事を続ける上で必要な制度や仕組み・支援対策（複数回答）



### (3) 男女共同参画についての男性医師の意識調査

#### ①調査の概要（表1-3）

平成26年当時、ライフイベント等で離職する女性医師が多く、また、女性医師の配偶者・パートナーの6割以上が男性医師である（5頁参照）ことから、女性が活躍するためには、上司・同僚・パートナーである男性がどのような意識を持っているかが重要と考え、男性医師を対象に意識調査を実施した。

平成26年調査時から社会の風潮や医師を取り巻く環境も大きく変化し、仕事を続ける女性医師が増え、本委員会の活動も女性医師へのキャリア支援から男女ともに働きやすい医療界の構築へシフトしつつある。そのような中で、男性医師の意識にどのような変化があるかを把握し、必要な支援を検討するため、2回目となる調査を実施した。

表1-3. 男女共同参画についての男性医師の意識調査の概要

|       | 平成26年  | 令和7年  |
|-------|--|---|
| 調査対象  | 全国の臨床研修病院（1,070施設）に勤務する20歳台から60歳台の男性医師                               | 全国の臨床研修病院（1,111施設）に勤務する20歳台から60歳台の男性医師                                  |
| 調査方法  | 全国の臨床研修病院1,070施設に各20部ずつ（計21,400部）調査票を送付し、病院が勤務する男性医師へ配付<br>回答： 医師が返送 | 全国の臨床研修病院1,111施設に各20部ずつ（計22,220部）調査票を送付し、病院が自院に勤務する男性医師へ配付<br>回答： 医師が返送 |
| 実施期間  | 平成25年8月9日調査票発送<br>8月30日締切  | 令和7年4月4日調査票発送<br>5月16日締切  |
| 有効回答数 | 6,946件（有効回答率32.5%）   | 5,112件（有効回答率23.0%）  |

②結果の概要

【回答者の属性】

回答者の70.3%を40歳台以上が占めている（図1-20）。

結婚については既婚者がわずかに減少したが、事実婚の割合が0.4%から1.7%へと増加している（図1-21）。専業主婦の配偶者・パートナーは61.7%から40.9%まで減少した。女性医師の配偶者・パートナーは6割以上が医師であるが（6頁参照）、男性医師の配偶者・パートナーが医師である割合は21.7%である（図1-22）。

図1-20. ご自身についてお答えください（年齢）

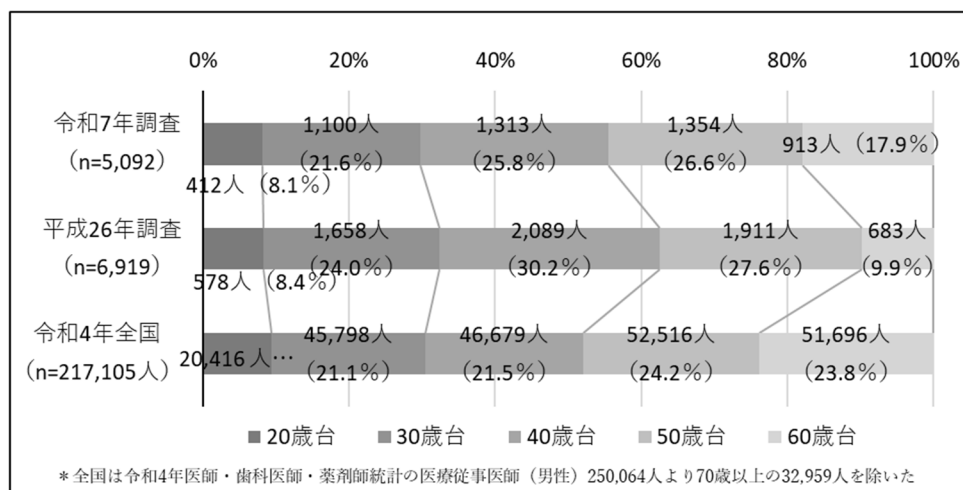


図1-21. ご自身についてお答えください（結婚について）

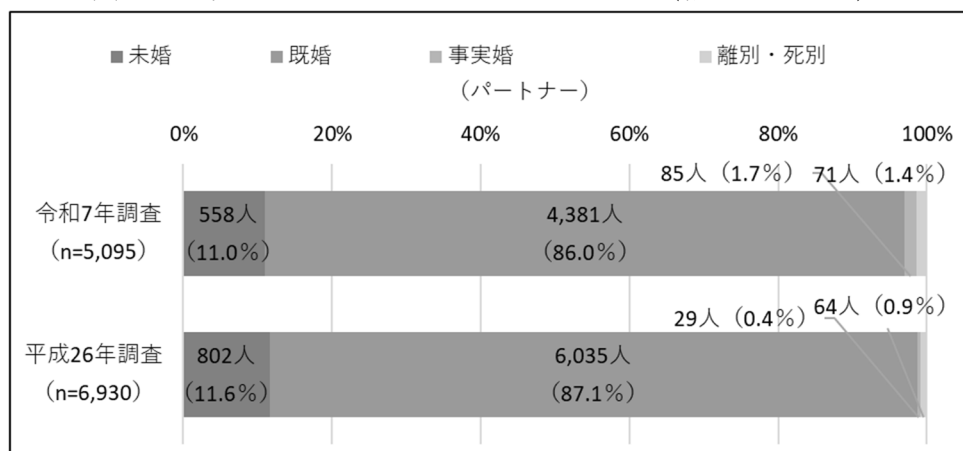
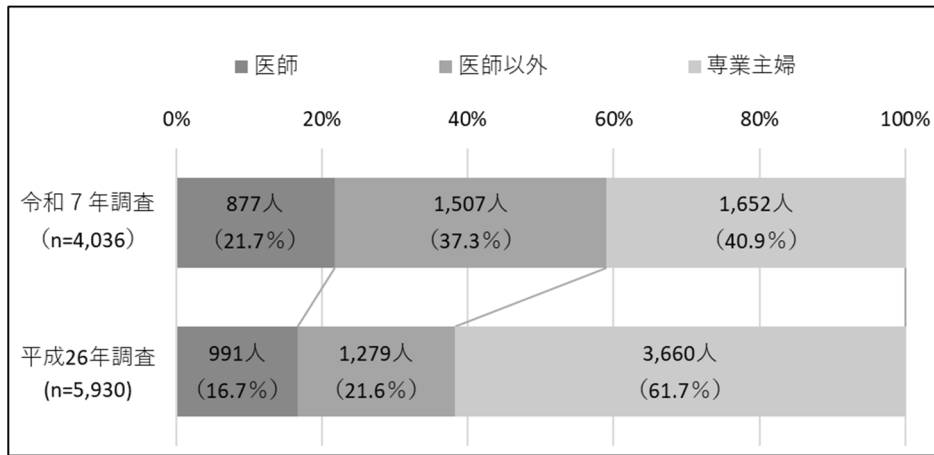


図 1 - 22. ご自身についてお答えください（結婚について/配偶者・パートナーの職業）

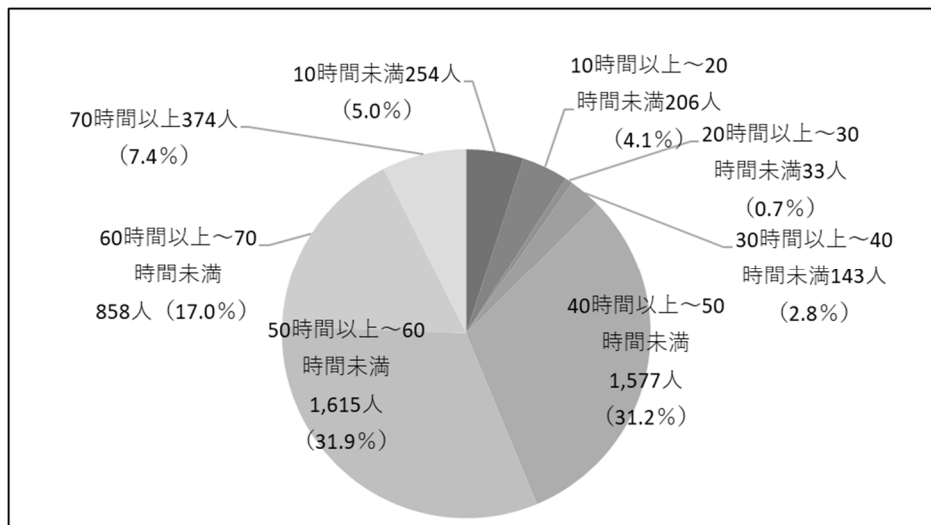


【勤務実態】

1 週間の実勤務時間は、自身が医師として働いていると感じている時間である（図 1 - 23）。「50 時間以上 60 時間未満（31.9%）」の労働が最も多く、週 5 日勤務とすると 1 日の労働時間は 10 時間～12 時間となる。次に多いのは「40 時間～50 時間（31.2%）」であり、1 日 8 時間～10 時間の労働である。「60 時間以上 70 時間未満（17.0%）」、「70 時間以上（7.4%）」の長時間労働をしている医師も見られる。

1 週間に 70 時間の労働は、1 日 8 時間労働を基本とすると毎日 6 時間の残業となり、過労死のリスクが高まる水準である。

図 1 - 23. 勤務の状況について（1 週間の実勤務時間） n=5,060



【男女共同参画に関する意識】

「男性医師と女性医師のキャリア形成には差がある」と感じている男性医師が 86.9%と多数を占めた（図 1-24）。「全く差はない」はわずか 1.1%であった。管理職に就く機会についても、「平等」と回答した男性医師は 4 割以上だが、「男性の方が優遇されている」「どちらかと言えば男性優遇」を合わせると 52.1%と過半数となる（図 1-25）。

図 1-24. 男性医師と女性医師のキャリア形成には差があると感じますか

(n=5,112)

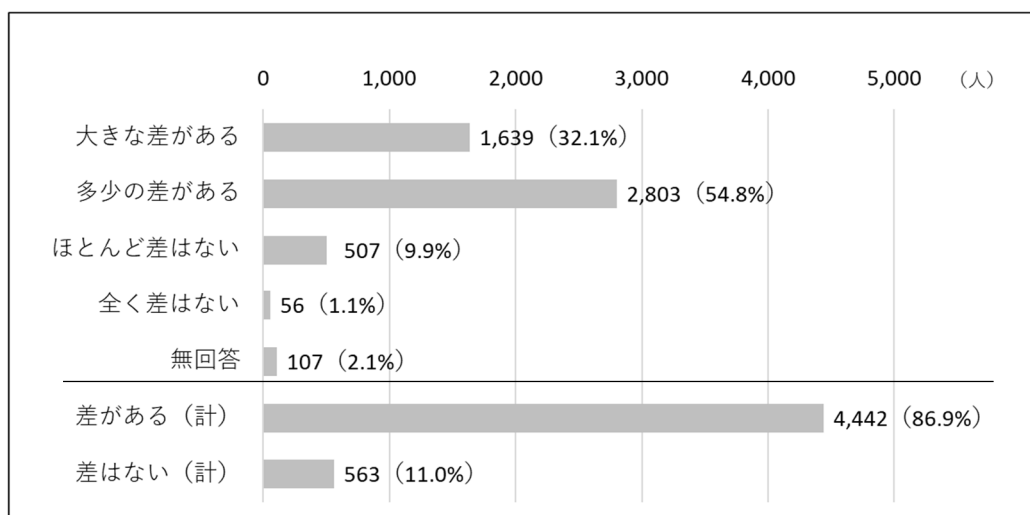
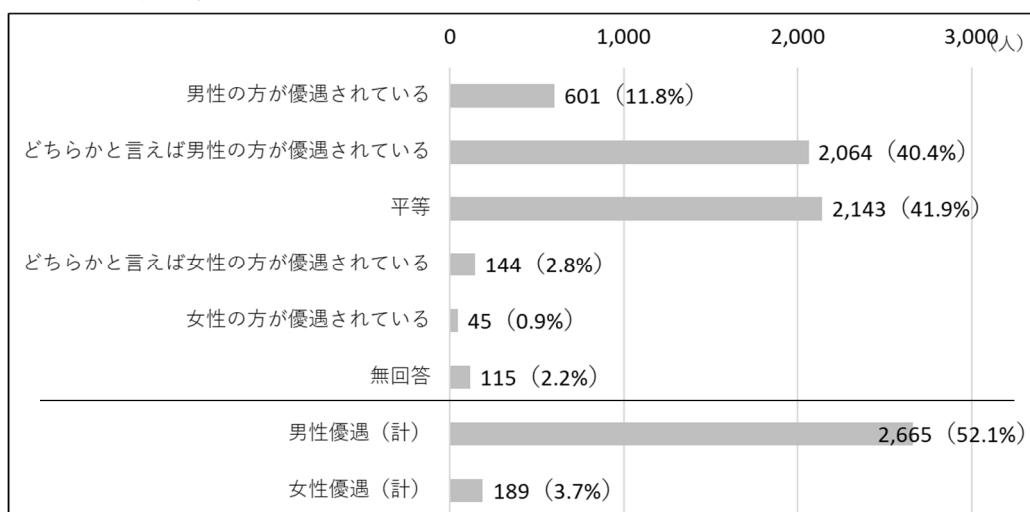


図 1-25. 現在の職場において、男性医師と女性医師が管理職に就く機会は平等だと思えますか (n=5,112)



「女性が管理職に就きにくい理由は何だと思えますか（図1-26）」という問いに、最も多い回答が「育児や家庭の事情で時間的制約がある（76.6%）」であり、次いで「管理職を希望する女性医師が少ない（47.2%）」「女性管理職のロールモデルが少ない（42.5%）」となる。

現在の職場において、アンコンシャス・バイアスは「特に感じない」男性医師が52.4%と過半数を占めたが、「女性は出産・育児でキャリア中断するために重要な役を任せづらい（28.1%）」「手術や体力のいる仕事に向かない（10.2%）」等の回答も見られる（図1-27）。

図1-26. 女性が管理職になりにくい理由は何だと思えますか（n=5,112）

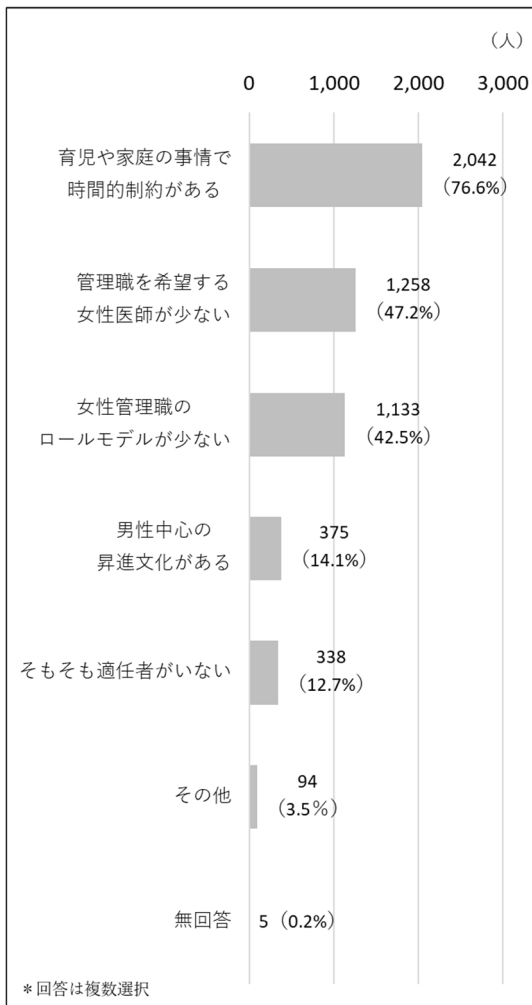
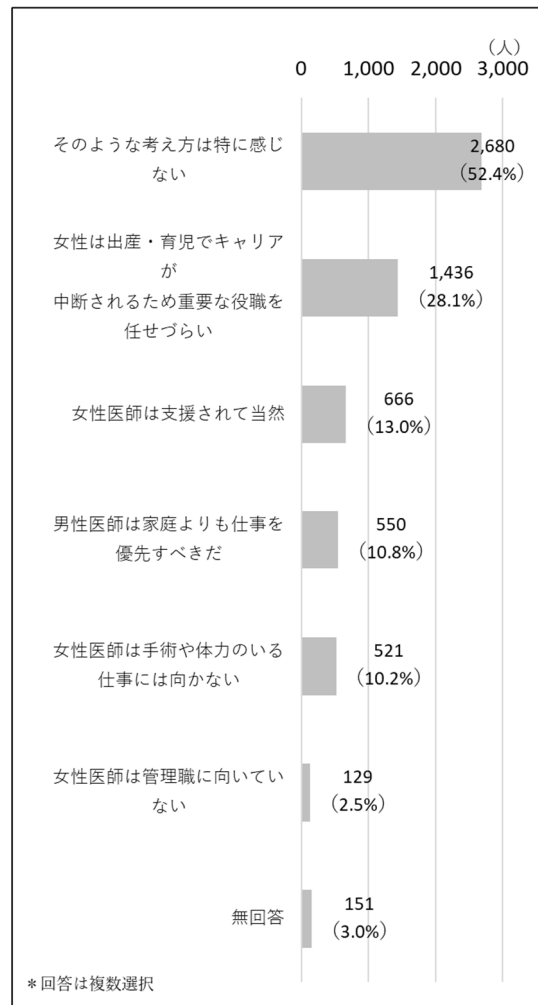


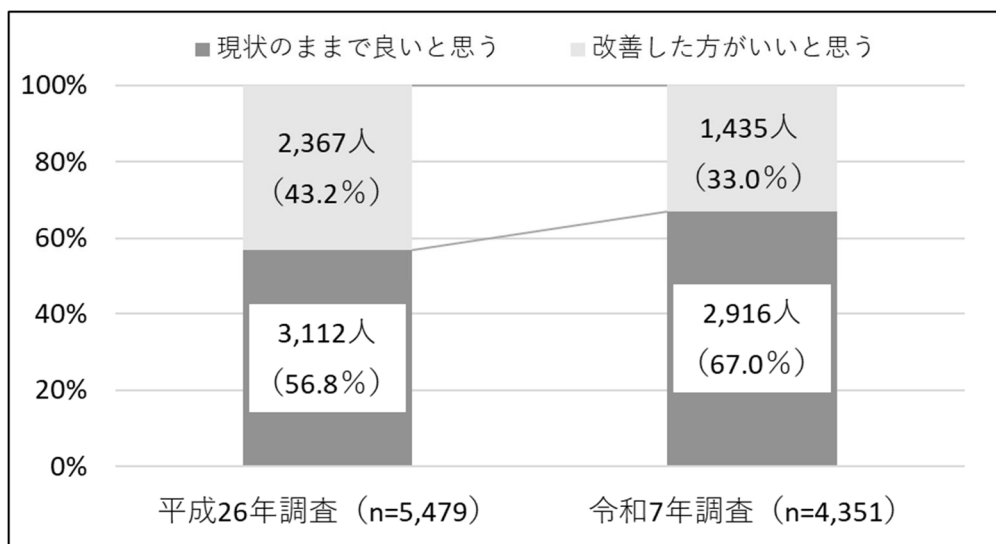
図1-27. 現在の職場において選択肢に掲げる考え方（アンコンシャス・バイアスがあると感じますか（n=5,112）



### 【家事分担について】

家庭での家事分担について、「現状のままで良いと思う」と回答した男性医師は 56.8% から 67.0% へ増えた（図 1 - 28）。

図 1 - 28. 家庭における家事の役割分担について



家事それぞれの状況を見ると、理想ではいずれの家事も「男女平等にすべき」が大多数であるが（図 1 - 29）、現実には女性が担っている家事が多い（図 1 - 30）。理想で女性がした方がよいという回答が多いのは、「食事の支度（28.9%）」「乳幼児の世話（26.0%）」である。男女同程度にすべきという回答が多いのは「親の世話（84.4%）」「保護者会・運動会等学校の行事（83.3%）」「家・風呂の掃除（80.3%）」であるが、実際には、いずれの家事も女性の負担が大きい。

自由記載では、家事分担について「男女問わず適正があり、家庭の中で双方が納得していれば、社会に役割を押し付けられるものではない」という内容もいくつか見られた。

図1-29. 家での家事分担について（理想）令和7年度調査

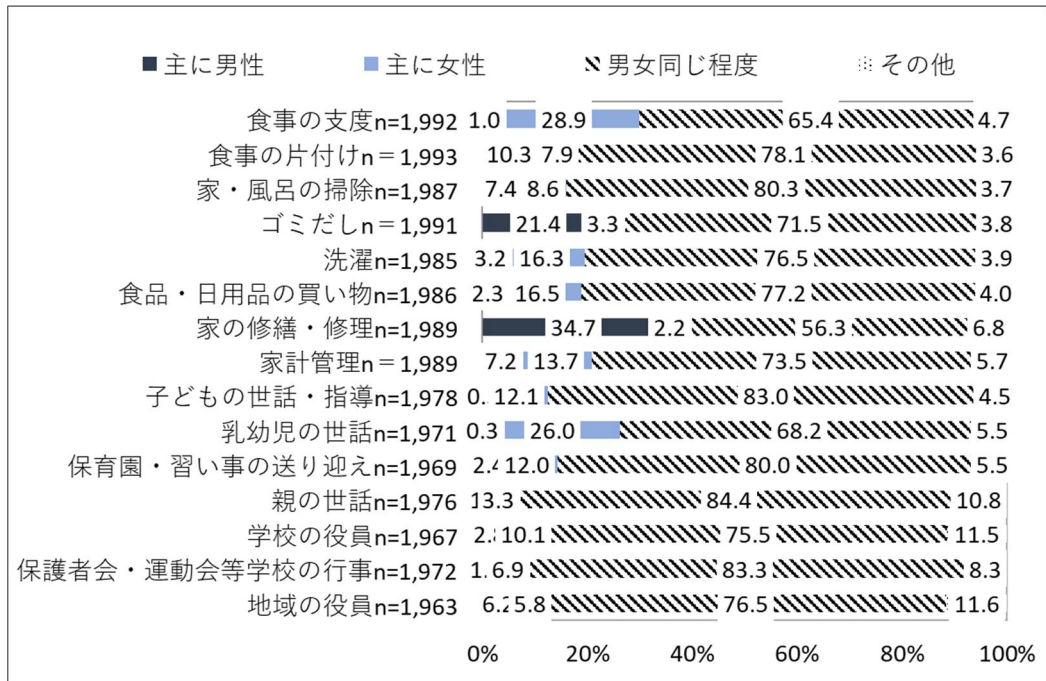
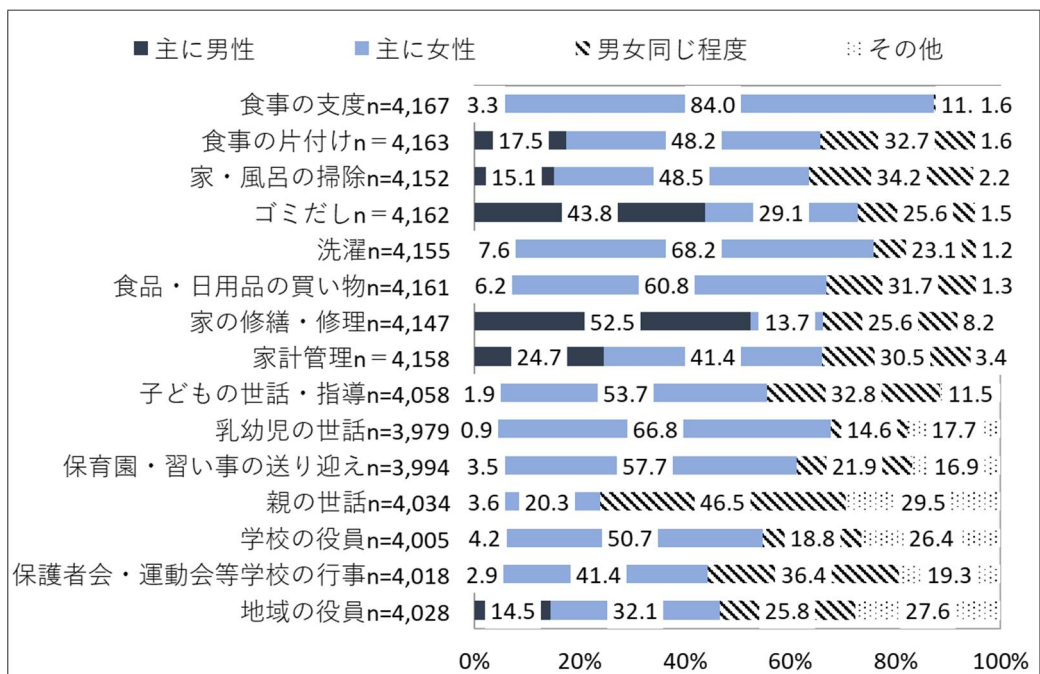


図1-30. 家での家事分担について（現実）令和7年度調査



育児休暇を取得した男性医師は 2.6%から 10.1%へ増加したが（図 1-31）、女性医師の育児休業取得率 70.1%と比べ低い水準である。取得しなかった理由は「多忙でできなかった（44.1%）」が最も多く、「考えたことがなかった（35.2%）」という回答もある（図 1-32）。

図 1-31. 育児休暇について

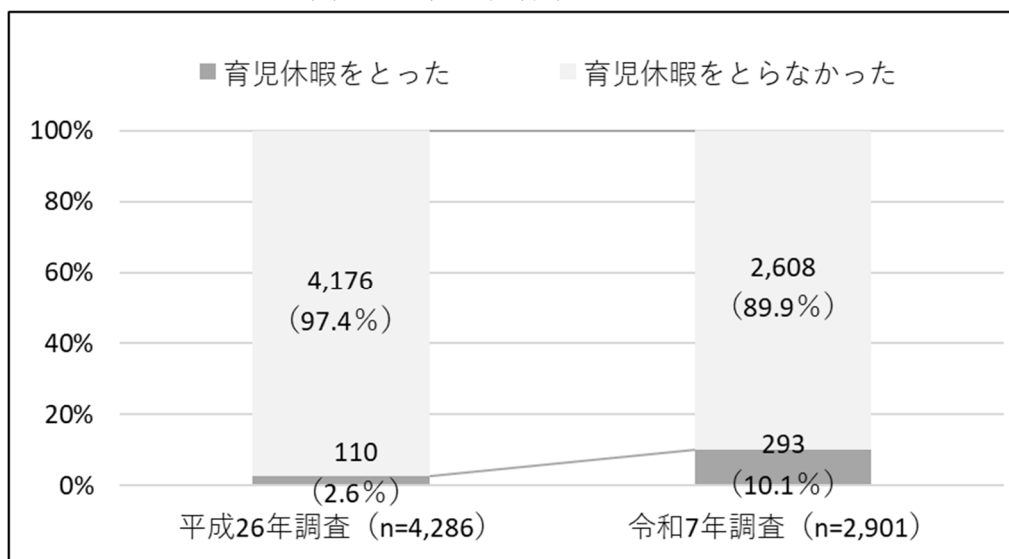
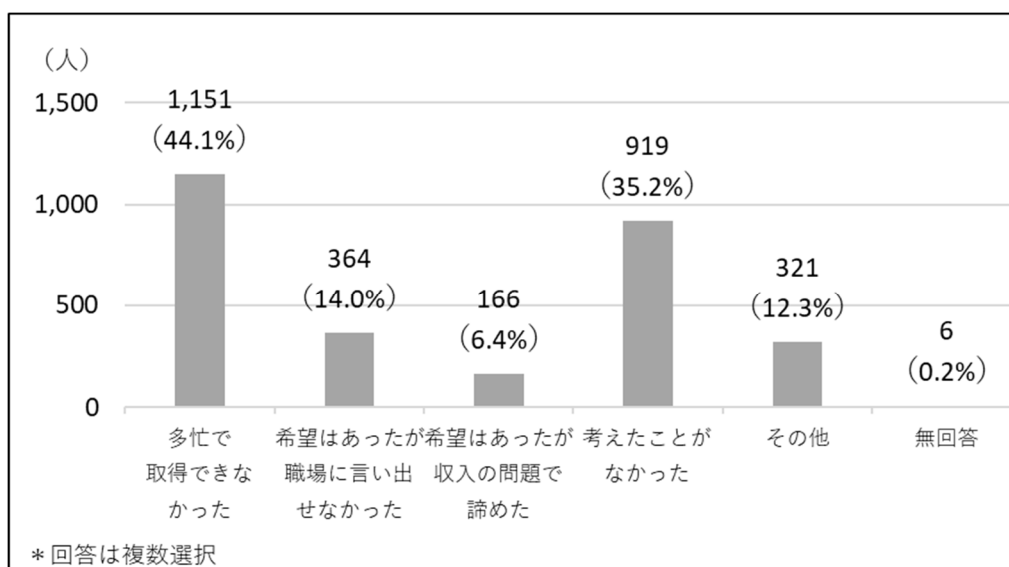


図 1-32. 育児休暇をとらなかった理由（令和7年度 n=2,608）



介護は該当者が1,835人であり、有効回答数5,112件のうち35.8%となる（図1-33）。年齢階級別では40歳台が3.4%、50歳台が8.0%、60歳台で7.0%であった（図1-34）。被介護者のうち「自分の親」が45.4%であり、そのうちの24.2%が両親の同時介護である（図1-35）。

図1-33. 介護について（令和7年度 n=1,835）

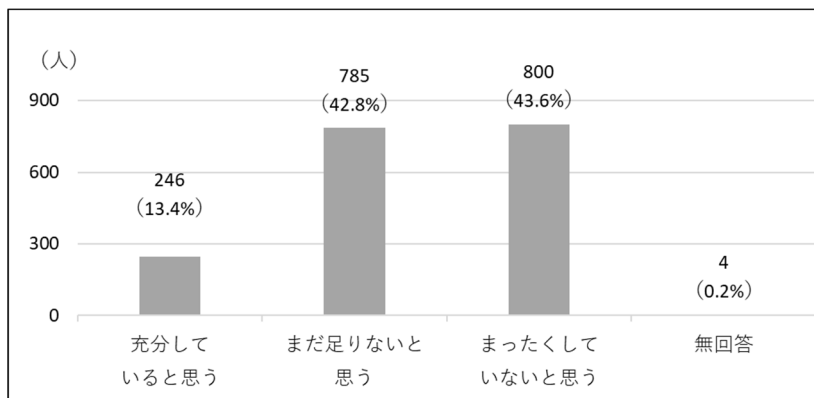


図1-34. 年齢階級別介護経験者の割合（令和7年度 n=5,112）

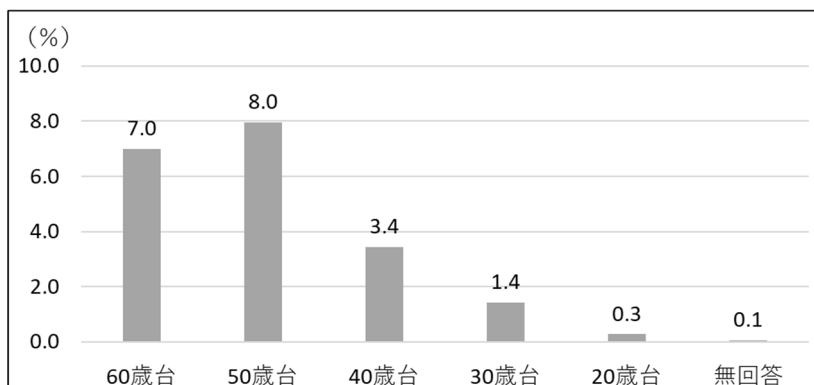
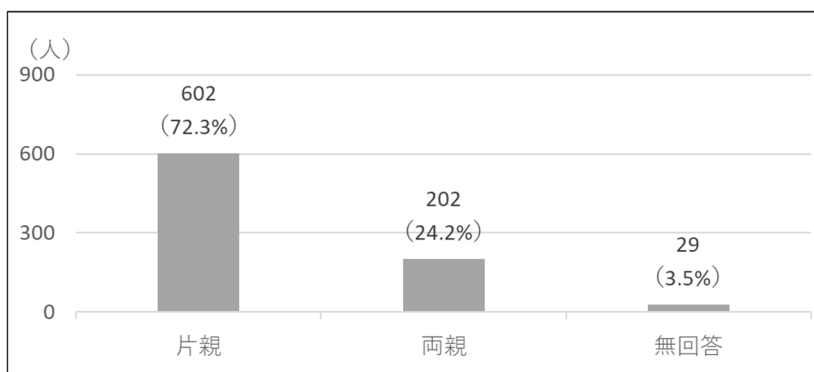


図1-35. 被介護者について（自分の親）（令和7年度 n=833）



### 【制度改革の影響】

今回の調査では、制度改革の影響として「新専門医制度」と「働き方改革」についての質問を設けた。

「新専門医制度は男女ともにキャリア形成するための配慮がされていると思いますか」に対し、「わからない」が59.7%と最も多い回答であった（図1-36）。

「働き方改革が始まり、仕事と生活の調和がとりやすくなりましたか」に対しては、「そう思う」「ややそう思う」を合わせて52.1%と半数以上が調和がとりやすくなったと感じていることがわかった（図1-37）。

いずれの質問も、ネガティブな回答をした医師からは多くの自由記載が寄せられた。

図1-36. 制度改革による影響：新専門医制度は男女ともにキャリア形成するための配慮がされていると思いますか（令和7年度 n=5,112）

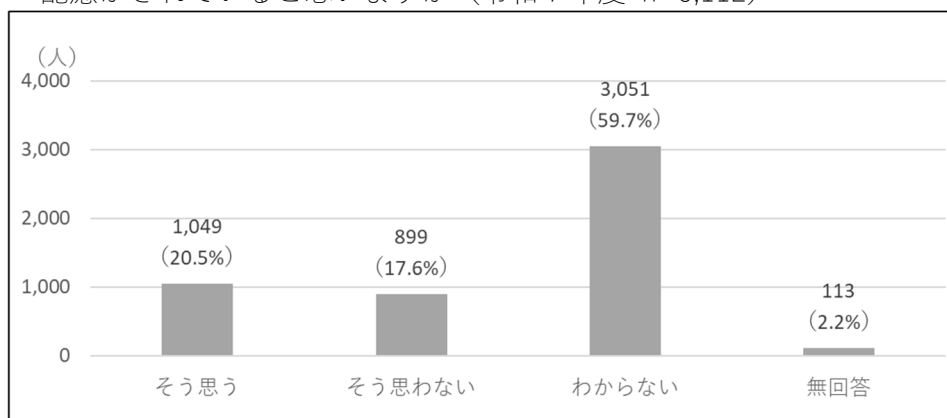
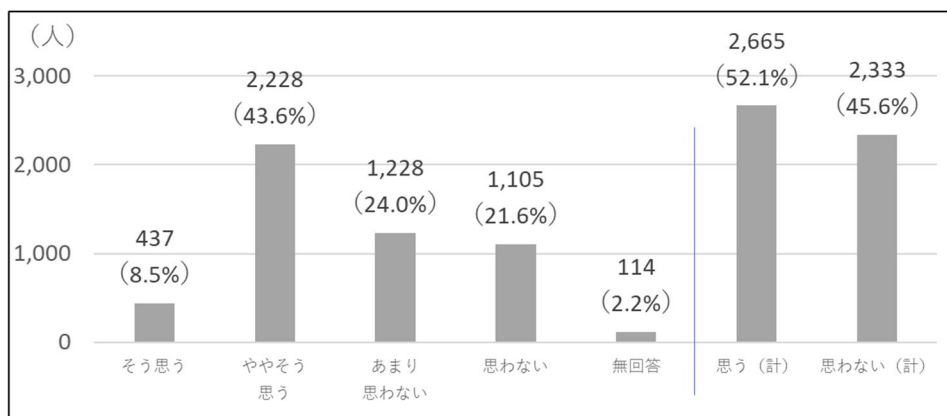


図1-37. 制度改革による影響：医師の働き方改革が始まり、仕事と生活の調和がとりやすくなりましたか（令和7年度 n=5,112）



#### (4) 男女共同参画についてのアンケート調査

##### ①調査概要 (表 1 - 4)

方針決定過程への女性医師の参画状況を確認するため、前頁(3)「男女共同参画についての男性医師の意識調査」を依頼した全国の臨床研修病院に、10年前と現在の、自院に勤務する男女別の医師数と、そのうちの女性管理職数をアンケートした。

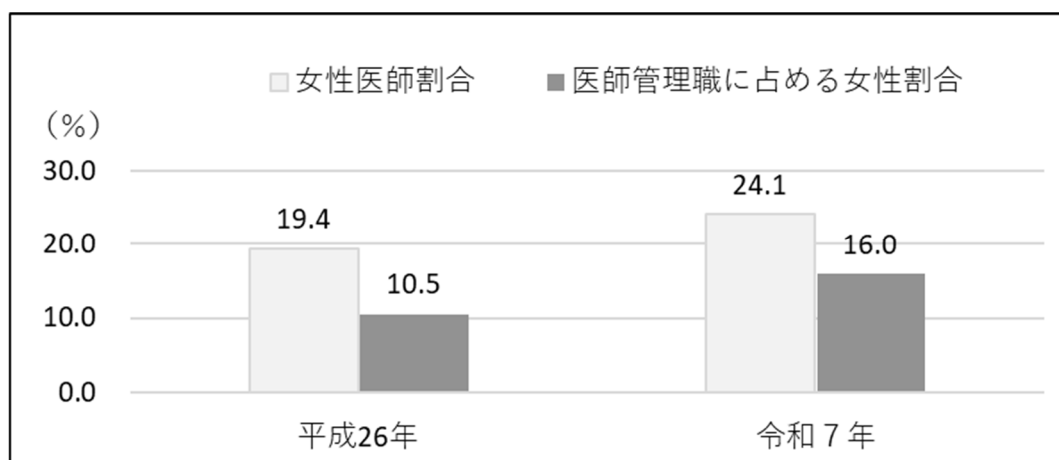
表 1 - 4. 男女共同参画についてのアンケート調査の概要

|      |                                       |
|------|---------------------------------------|
| 調査対象 | 全国の臨床研修病院 (1,111 施設)                  |
| 調査方法 | ・紙面調査<br>・勤務する役職別医師数を回答いただき、FAX で回収した |
| 実施期間 | 令和 7 年 4 月 4 日調査票発送、4 月 30 日締切        |
| 有効回答 | 有効回答 400 件 (有効回答率 36.0%)              |

##### ②結果の概要

臨床研修病院に勤務する女性医師の割合は、平成 26 年 19.4%から 24.1%へと増加した(図 1 - 38)。医師管理職に占める女性割合も 10.5%から 16.0%へ増加し、400 病院のうち、女性の管理職がない病院は 56 病院から 34 病院へ減少した。

図 1 - 38. 病院医師に占める女性の割合と医師管理職に占める女性の割合 (n=400)



女性医師の部長がいる病院は、220 病院から 280 病院へ増加し、70.0%となった（図 1-39）。

一方、経営層である院長・副院長が女性である病院は、増えているが 54 病院で全体の 13.5%である（図 1-40）。

図 1-39. 女性医師管理職（部長）がいる病院（n=400）

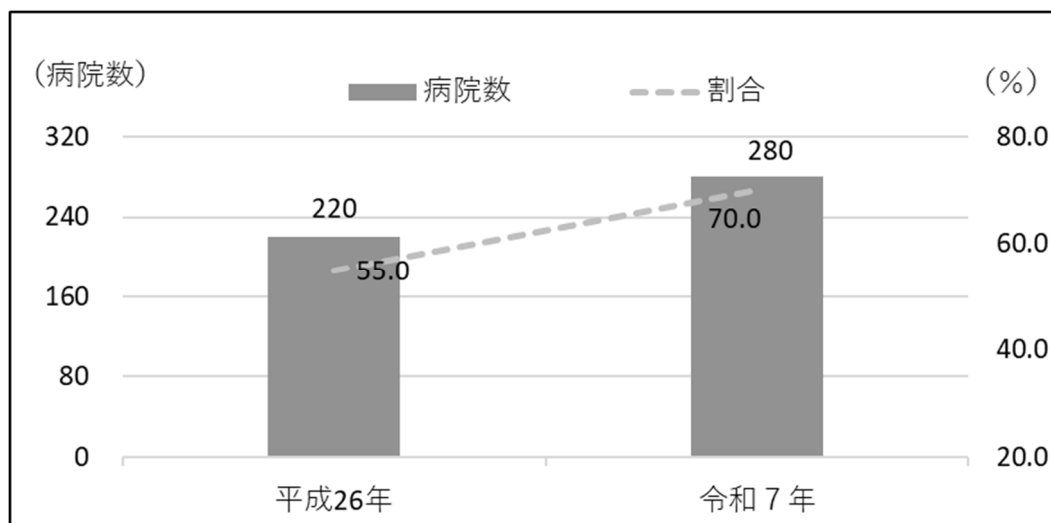
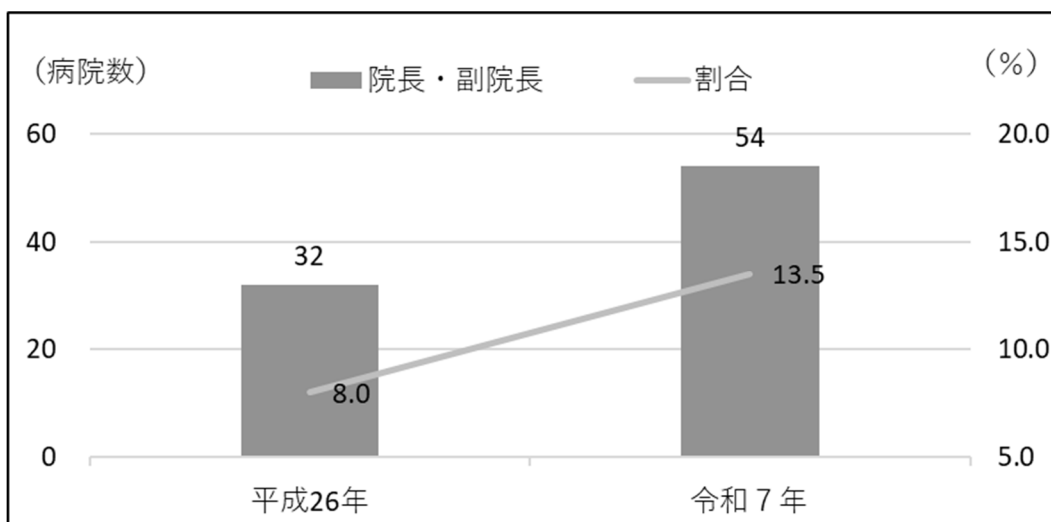


図 1-40. 女性医師管理職（院長・副院長）がいる病院（n=400）



## 2.調査結果から見えた課題と対応策

医療界における男女共同参画の課題は、女性医師の就労継続の問題にとどまらず、医療提供体制そのものの構造に関わる問題である。

今期に実施した調査結果からは、男女共同参画の推進を妨げる要因は、性別による優遇や不利益の問題だけではなく、慢性的な人員不足と長時間労働を前提とした医療提供体制が本質的課題であることが見えた。

女性医師の就労継続支援の拡充と同時に、代替を担う医師の負担軽減を図らなければ、現場の分断は解消されない。また、長時間勤務を前提とした従来の評価制度から、成果を重視した持続可能なキャリアモデルへと転換することも求められる。さらに、育児のみならず介護との両立も見据えた支援体制を整備し、医師全体のライフステージに応じた働き方を可能とする環境整備が必要である。

男女共同参画はすべての医師が能力を十分に発揮できる医療環境を実現する取り組みである。医療界が持続可能で質の高い医療を提供し続けるためには、勤務構造、組織文化、キャリア構造の3つの側面から改革を進めていくことが不可欠である。

ここでは、1章で紹介した各種調査の結果を基に、**勤務構造の課題**、**文化・意識の課題**、**キャリア構造の課題**の3点から課題を整理し、対応策を提案したい。

### (1) 勤務実態から見えた課題と対応策

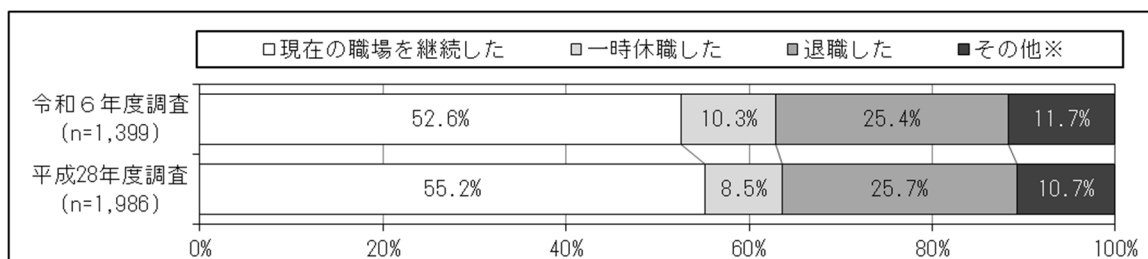
#### ①勤務構造の課題（長時間労働と人員不足）

男性医師の実勤務時間は、週50～60時間未満が最多（31.9%）である一方、60時間以上勤務する医師も約24%に上り（17頁参照）、依然として長時間労働が常態化している。女性医師についても、週80時間を超える長時間労働は減少傾向にあるが、60時間以上80時間未満は11.9%と1割以上が長時間労働である。

このような勤務構造のもとでは、出産・育児や家族の介護等のライフイベントとキャ

リアの両立が困難となり、特に女性医師において休職や離職につながる要因となりやすい。非常勤の女性医師は減少しているが、短時間正職員の割合は増加傾向であり、フルタイム以外の勤務形態を選択する理由として最も多いのは育児である（7 頁参照）。育児休業を取得した人は 7 割を超えたが、取得しなかった人の 35.7%が休職・退職を選択している（図 2-1）。

図 2-1. 育児休業を取得しなかった女性医師の勤務状況

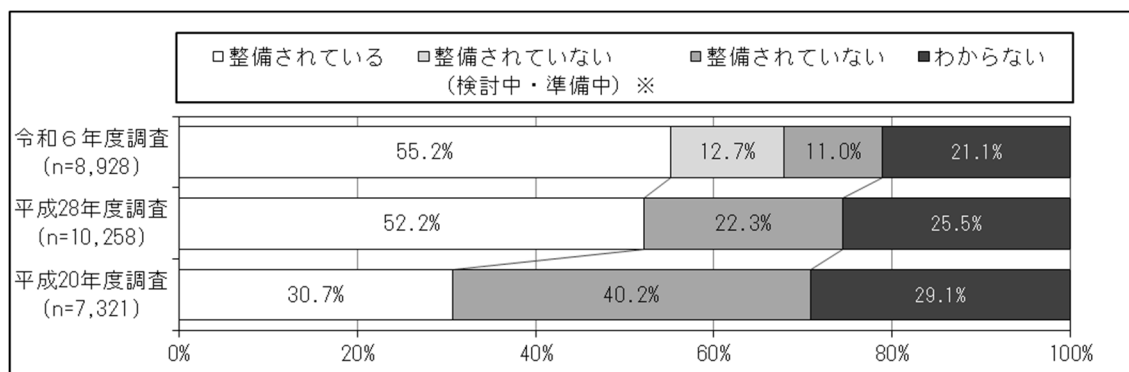


「女性医師の勤務環境の現況に関する調査（令和7年12月）」

仕事と家庭生活を両立させるための就労環境や規則の整備状況について、「整備されている」と回答した女性医師の割合は 55.2%に達した（図 2-2）。男性医師の調査でも、現在の職場において、男女を問わず仕事と家庭を両立する環境が「整っている」と感じている男性医師は 51.2%となった（図 2-3）。

男女とも半数以上が「整備されている」と感じておりその割合は増加傾向であることから医療機関の努力が見えるが、まだ半数近くは「整備されていない」「わからない」等と回答しており、十分とは言えない。

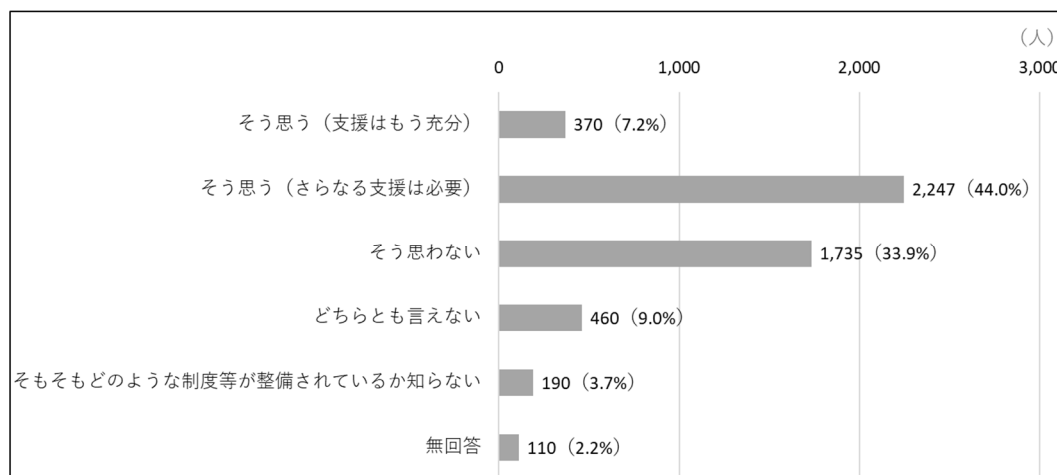
図 2-2. 仕事と家庭生活を両立させるための就労環境や規則の整備状況



「女性医師の勤務環境の現況に関する調査（令和7年12月）」

※令和6年度調査で新設した選択肢

図2-3. 現在の職場において、男女を問わず仕事と家庭を両立しやすい環境が整っていると思いますか（令和7年度 n=5,112）



「男女共同参画についての男性医師の意識調査（令和7年）」

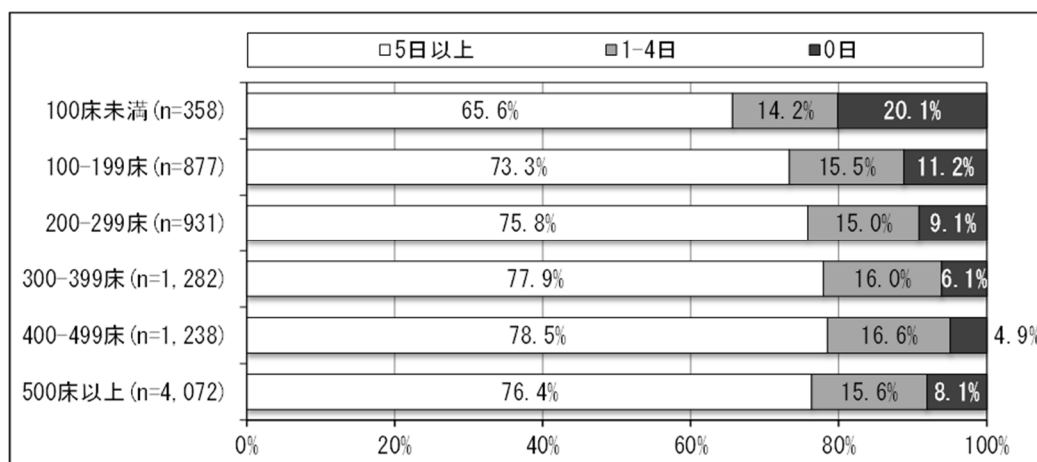
必要な支援として、人員（医師）の増員、主治医制の見直し、代替医師制度、病児保育の整備、宿日直の免除等が挙げられており（14頁参照）、個人への支援にとどまらず、医療提供体制そのものの見直しが求められている。

「男女共同参画についての男性医師の意識調査」でも、柔軟な働き方を実現するためには、医師数の増員や業務分担の見直しが不可欠であるとの意見が多く寄せられた（参考資料）。特に、産前産後休暇や育児休業等取得者の業務を代替する体制が十分に整備されていないことは、職場内の負担の偏在を生み、結果として男女共同参画の推進に対する抵抗感を生む要因ともなり得る。

#### 【男女ともに休暇を取得できる仕組み】

年間の有給休暇取得が0日という女性医師が一定数見られ（9頁参照 ※回答者に使用者や雇用期間の短い労働者等が含まれている可能性がある）、規模別に見ると500床以上の大病院を除き、病床規模が小さいほど有休休暇0日の割合が増える傾向にある（図2-4）。年1～4日の休暇という医師を合わせると、いずれの病床規模も2割～3割の医師が年5日の有給休暇を消化していない。

図 2 - 4. 女性医師の勤務先医療機関規模別に見た年間有休休暇取得状況



「女性医師の勤務環境の現況に関する調査 (令和 7 年 12 月)」

育児休暇を取得する男性医師は依然として少なく (22 頁参照)、慢性的な医師不足、医師の偏在で、休暇取得者をカバーする余力が組織にない物理的障壁と、休みにくいと感じる心理的障壁の両方が存在する。取得する側は「有給休暇すらとらずに働いている同僚に数か月の育児休業や休暇のカバーを頼む」という罪悪感を持ち、仕事を代わる側には「自分たちは休まず働いているのに」という不公平感が残る。特定の医師が患者を抱え込む「主治医制」の体制下では、主治医不在時の責任の所在が不明確であり、休暇をとることは「他者への負担転嫁」と見なされやすいことも、休暇をとりにくくする。

有給休暇、育児休業・休暇の取得率を向上させる鍵は、業務を個人の責任から組織の責任へと移譲することと、意識改革にある。チーム制 (複数主治医制) の導入、医師以外ができる業務を他職種へ移管するタスクシェア・タスクシフトの推進により、医師が休める体制を整える。長時間労働を美德とする文化や、正当な休暇をとらずに急変時の待機も無償で行うのが当たり前という考え方があれば、改革が必要である。有給休暇や育児休暇は、単なる福利厚生ではなく、優秀な医師を確保するための経営戦略である。労働者の休暇取得をシステム化して法令順守し、限られた時間で成果を出す医師や、部下の休暇を支える管理職を正に評価する仕組み等、評価システムの是正も重要である。

これらを実現するためには財政支援が必須である。医療の性質上、急患や急変時に備えた余剰人員が必要であり、当直、待機、代診に充てる財源を確保する必要がある。育

育児休業中の給付金は、育児休業開始時賃金日額（育児休暇開始前6か月の賃金総額（基本給の他、通勤手当、住居手当、残業手当等を含む）÷180）×支給日数×67%（育児休業開始から180日まで）となり、月収が47.1万円以上の場合、上限に達して一律となる。そのため収入が減る医師も多く、経済的な理由で取得をためらうケースもある。休業取得者の生活水準低下を防止する目的で、事業主独自支給を行う企業もあるが、そのような支援にも財源が必要である。

国は育児休業取得促進や介護による離職防止のため、男性労働者が育児休業を取得した場合や、休業取得者の業務代替者を雇用した場合、労働者が復職した場合等に助成金を支給している。支援対象は中小企業が中心であったが、令和8年度からは大企業も両立支援等助成金の利用が可能になる等、国の支援は拡充傾向である。また都道府県単位でも、例えば新潟県では、Ni-ful（ニーフル：新潟県多様で柔軟な働き方・女性活躍実践企業認定制度）という制度があり、認定を受けると補助金が支給される等、様々なメリットがある。こうした制度をできるだけ活用し、財源に充てて勤務環境整備を進めていただきたい。

### 【セミリタイア医師の活用による負担分散】

働き方改革によって医師の過重労働にブレーキがかかり、かつてのように何日も職場に寝泊まりするような医師は減少した。

一方で、育児や介護、健康上の問題、家族の転勤・留学等の事情から、休職や退職を選択する医師はそれ程減っていないのが現状である。そのため現在の医療現場では人手が足りず、働き手が疲弊して離職するという、負のスパイラルが続いている。狭い範囲の自助努力だけでは立ち行かない局面にあると言える。

必要な現場に、即マンパワーを補うことが可能になればどうだろうか。第一線を退いた、フルタイム勤務が難しくなったというセミリタイアした医師でも、できる形で社会の役に立ちたいと考えている医師は少なくない。条件が合えば、医師不足の地域に赴任

してもいいと考える医師もいる。スポット勤務可能な医師が、自身のキャリアを活かして医療に携わることを可能にする仕組みを構築することは、医師不足および医師偏在の問題に対して有効な解決手段となると考える。

こうした仕組み作りは、令和7年11月に「女性医師バンク」からリニューアルした「日本医師会ドクターバンク」に期待したい。日本医師会ドクターバンクを軸に、フリーランスや休職中、リタイアした医師と医療現場情報のプラットフォームを作り、医局や県を超えて医療現場の人手不足を補う仕組みを作ることが求められる。

セミリタイア医師には、可能な範囲での仕事、例えば外来業務だけ、健診、ワクチン接種、手術助手、学校医、監察医（警察医）、産業医等、キャリアを活かした多様な業務を引き受けてもらうための公平な仕組みを検討する必要がある。その際「善意の搾取」は合理性を欠くため、働き手と受け入れ側が互いにフェアな関係性を保てることが、その仕組みへの参加契機と安全性の担保となる。ドクターバンクにおいて医師をアサインする際には、求人側は業務内容と責任範囲、業務時間、報酬、任期等を明確にし、トラブル時の対応も示すと求職者は安心できる。また、電子カルテ等の業務サポートやスキルアップ支援があるという場合はアピールポイントとなるので、そうした情報も公開するプラットフォームが望まれる。求職側も、自身の専門医の有無、執刀・助手が可能な手術情報等をキャリアシートで明確にし、双方で情報を確認してから契約できればトラブルが起きにくい。

セミリタイア医師の活用が進めば、必要な休暇をとることができる医師が増え、離職する医師が減る可能性がある。また、出産・育児、介護、病気療養等様々な事情を抱える医師が、離職せずに働き方を調整しながら就労を継続できる基盤があれば、「男女ともに活躍できる」社会の実現に近づくことができる。医師同士が共助可能な制度の構築と環境整備の実現に向けた動きを、我々皆でもっと後押ししてゆかなければならない。

### 【しわ寄せを受ける側への配慮】

近年、医師の働き方改革や女性活躍推進の機運の高まりとともに、育児休業取得支援や復職支援等、主として女性を対象とした支援策は着実に整備されてきた。周囲も理解を示し、各組織が目標を掲げ推進してきた結果、制度面では大きく前進した。

しかしその一方で、育児休業・休暇取得等により生じた欠員を補う「残された側」、いわゆる「しわ寄せを受ける側」への支援は十分とは言い難いのが現状である。医療現場は慢性的な人員不足の中で運営されており、欠員が生じても即時補充が困難な場合が多い。その結果、周囲の医師やスタッフの業務負担は増大する。負担を担う側への配慮が不十分なまま支援策のみが進めば、不公平感や疲弊感が蓄積し、支援を受ける当事者にとっても心理的負担となり得る。実際、本委員会が実施した「男女共同参画についての男性医師の意識調査」でも、こうした現場の葛藤や不満の声が少なからず寄せられた。

他業種では、近年、育児休業・休暇取得者を支える側への金銭的手当や特別休暇付与、感謝を可視化する取り組み等、インセンティブを含めた工夫が進んでいる。国の両立支援制度でも、育児や介護で休暇を取得する人の業務代替者へ手当が支給される。

「令和7年度東京都医師会次世代医師・女性医師支援委員会」が都内13大学病院を対象に行った調査では、女性医師の育児休業取得率は9割を超え、男性の育児休暇取得も推進されていた一方で、仕事を代わる側への明確なインセンティブを整備している施設はなく、休暇取得を前提とした人員配置を行っている施設も認められなかった。医療界においては、制度は整備されつつあるが、その負担は依然として現場に委ねられている実態が浮き彫りとなった。

女性医師支援は今後も不可欠である。しかしそれを持続可能なものとするためには、支える側への具体的支援を同時に講じる必要がある。女性活躍推進施策も、当初は女性支援中心であったが、次第に支える側への配慮へと広がり、現在では、性別を問わない支援へと発展している。これは、特定の属性のみを支援する段階から、組織全体の持続可能性を重視する段階へ移行していることを示している。今後は性別を問わず、

すべての職員が心身ともに健康に働ける環境整備へと視座を広げるべきである。誰もが納得し、互いを支え合える職場づくりこそが、真の男女共同参画の基盤となる。

## ②文化・意識の課題（アンコンシャス・バイアス）

性別、年齢、キャリア等に対する隠れた決めつけのことを無意識の偏見（アンコンシャス・バイアス）と呼び、過去の経験や知識に基づいて生じる。誰にでもあるものだが、この偏見を放置すると男女共同参画の推進において大きな妨げとなる。

「男女共同参画についての男性医師の意識調査」では、「現在の職場において選択肢に掲げる考え方（アンコンシャス・バイアス）があると感じますか」という問いを設け、「そのような考え方は特に感じない」と回答した男性医師は 52.4%で過半数となったが、「女性は出産・育児でキャリアが中断されるため重要な役職を任せづらい(28.1%)」「女性医師は支援されて当然(13.0%)」「女性医師は手術や体力のいる仕事には向かない(10.2%)」「女性医師は管理職に向いていない(2.5%)」等、慣習に起因する固定的性別役割分担意識が根強く存在することがわかった(19頁参照)。こうした意識は、女性医師の能力や意欲とは無関係にキャリア機会を制限する要因となり得る。

(2)仕事と家庭の両立で述べるが、「男女共同参画についての男性医師の意識調査」の結果では、家庭内の家事分担について「男女平等にすべきである」という意識が高まっていた。「女性医師の勤務環境の現況に関する調査」においても、配偶者・パートナーの家事・育児への協力度への満足度は上がってきているが、実際に家事を担っているのは女性が多く、意識は変化しつつあるが、現実には女性の負担が大きい状況が明らかになった(21頁参照)。

男女の役割に関する意識や文化の変革は、依然として重要な課題である。男女共同参画と叫ばれて長いですが、改善されてきてはいるもののまだ男女差がないとは言いがたく、今後も理解普及に不断の努力が必要と考える。男女雇用均等法が昭和60年に制定され、その後、平成元年に学習指導要領が改定された。その頃に学校教育を受けた世代は、平

等な社会参加の教育を受けてきている。その世代がリードしていくようになる今後の時代に期待したいが、日本医師会が毎年開催している男女共同参画フォーラムや、地域において開催されている管理者向けの講習会のような場で、課題や現状を共有しながら意識醸成を図っていく地道な取り組みも、まだ当分必要であると考えている。

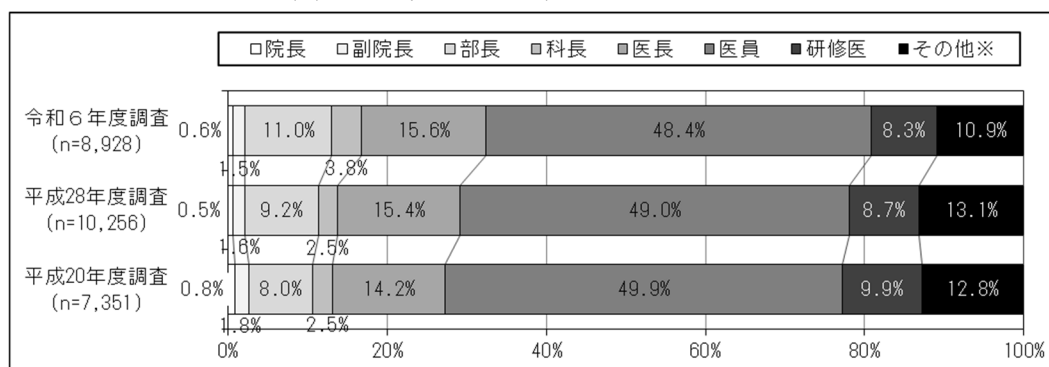
「勤務医会員数・勤務医部会設立状況等調査（3頁参照）」では、男女共同参画、ダイバーシティに関する委員会等を設置しているか、設置している場合は名称と事業計画を都道府県医師会に調査している。令和7年11月の調査では設置していない医師会も見られるので、男女共同参画やすべての医師が活躍できる医療界について検討する場の設置を推奨したい。また、医師会にとどまらず、大学、学会においてもそうした場の設置が広まることが望ましい。

### ③キャリア構造の課題（管理職登用とキャリア形成）

病院に勤務する女性医師の約8割がフルタイムの常勤として勤務しており、短時間正職員制度の利用者1割と合わせ、常勤を継続する女性医師が増加している（7頁参照）。女性医師の休職離職経験者は49.3%から36.1%へと減少し（10頁参照）、「国民衛生の動向（vol.71 No.9 p.187）」によると、現在、医師の4人に1人が女性である。キャリアを中断せず働き続ける女性医師が増え、その中で役職に就く女性も増えており、女性管理職がない病院は56施設（14.0%）から34施設（8.5%）へと減少し、女性の部長がいる病院は220施設（55.0%）から280施設（70.0%）へと増加した（26頁参照）。

しかしながら、意思決定権のある院長・副院長が女性である臨床研修病院は、増加しているものの13.5%といまだ低い水準である（26頁参照）。「女性医師勤務環境の現況に関する調査」結果でも、院長・副院長等、病院経営に関わるポストに就く女性医師は2.1%にとどまっている（図2-5）。日本医師会を見ても、女性の会員数は増加しているが、常任理事に女性は1名であり、代議員の数は減少した。こうした状況を見ると、医療界における意思決定層への女性参画は十分とは言えない。

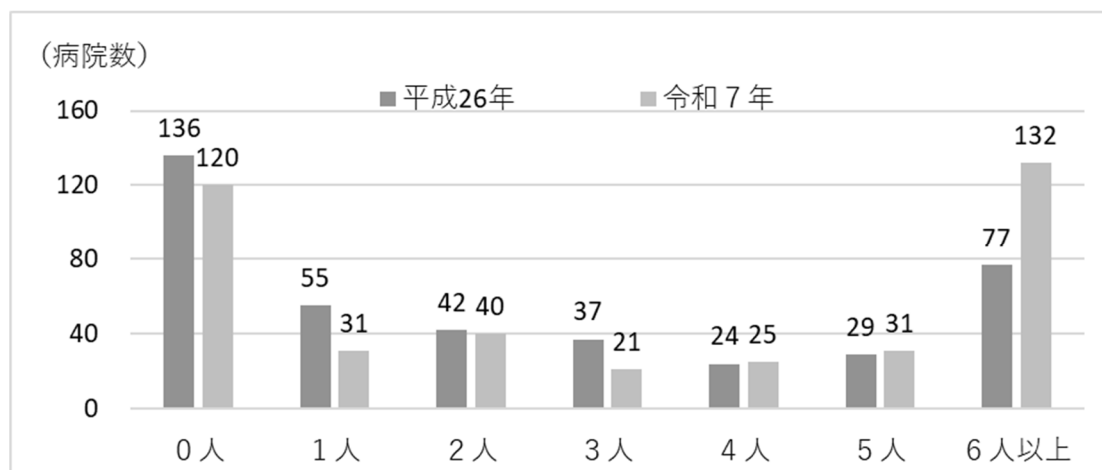
図 2 - 5. 女性医師の勤務先での役職



「女性医師の勤務環境の現況に関する調査（令和7年12月）」

病院の科長・医長クラスの女性医師数を見ると、0人と6人以上が群を抜いて多く、積極的に女性を登用する病院と、そうではない病院が両極端で、女性登用への理解が広く普及しているとは言えない印象がある（図2-6）。

図 2 - 6. 女性医師の課長・医長の数（n=400）



「男女共同参画についてのアンケート調査（令和7年）」

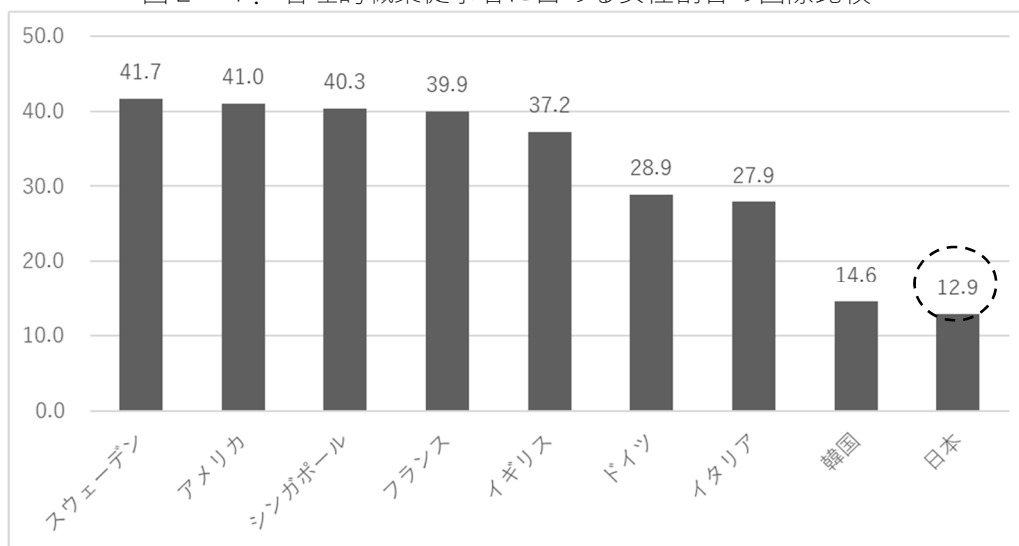
「男女共同参画についての男性医師の意識調査」において、86.9%の男性医師が「男女間のキャリア形成に差がある」と認識しており、「全く差はない」という回答はわずか1.1%であった（18頁参照）。管理職に就く機会については「平等（41.9%）」に対し、「男性優遇（52.1%）」が上回っている（18頁参照）。表面的には平等と認識されている

一方で、実感としては男女差が存在すると認識されている状況が明らかとなった。

「女性が管理職になりにくい理由は何だと思うか」という質問には、「育児や家庭の事情で制限がある（76.6%）」という回答が最も多く、勤務時間や業務内容の制約がキャリア形成に影響していることが示されている。また、女性管理職のロールモデル不足や、組織として女性を育成してこなかった歴史的背景も指摘されている（19 頁参照）。このことは、女性医師が「働き続ける段階」から「意思決定層に参画する段階」へと進むためのキャリア支援体制が十分に整備されていないことを示している。

世界経済フォーラムが算出している経済、教育、健康、政治の分野での男女格差の評価であるジェンダー・ギャップ指数は、日本は 148 か国中 118 位である（令和 7 年 6 月）。管理的職業従事者に占める女性割合の国際比較でも、伝統的家父長制の思想が根深く、根深い男尊女卑の風潮が残る韓国と並び低い（図 2 - 7）。女性が活躍しにくいのは日本の医療界だけの問題ではなく、日本の社会全体が抱えている問題である。

図 2 - 7. 管理的職業従事者に占める女性割合の国際比較



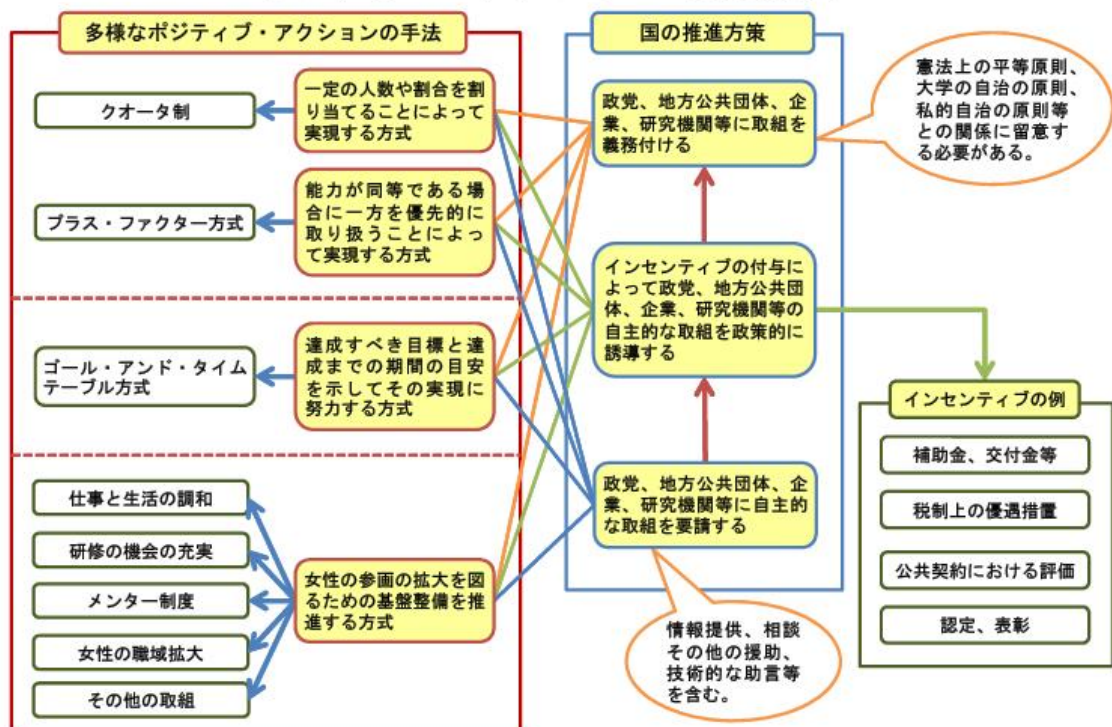
〔(独) 労働政策研究・研修機構「データブック国際労働比較 2024」いずれも 2022 年値〕より作成

国は、平成 15 年に「社会のあらゆる分野において、2020 年までに、指導的地位に女性が占める割合が、少なくとも 30%程度になるよう期待する」という目標を達成する

ため、女性の参画を拡大する最も効果的な施策の1つである積極的改善措置（ポジティブ・アクション）を推進した。この目標は達成できず、第5次男女共同参画基本計画の中では「2020年代の可能な限り早期に、指導的地位に占める女性の割合が30%」と目標設定を緩めたが、男女共同参画基本計画においては、目標達成のための道筋をつけることに取り組むとして議員や公務員に占める女性割合の数値目標を更新し、指導的地位への女性の登用を推進している。また、令和4年には女性活躍推進法に基づき、企業等には男女間賃金格差の公表が義務付けられた。これは、令和8年4月1日に対象が拡大され管理職比率の公表も求められることとなり、見える化を進めることで女性の雇用機会均等を推進している。

ポジティブ・アクションとは、「社会的・構造的な差別によって不利益を被っている者に対して、一定の範囲で特別の機会を提供すること等により、実質的な機会均等を実現することを目的として講じる暫定的な措置」であり。具体的な実現方法は図2-8に示した。

図2-8. ポジティブ・アクションの実現方法



「内閣府男女共同参画局資料「ポジティブ・アクションの実践方法」

日本医師会におけるポジティブ・アクションは、平成 23 年に設定した「女性 1 割運動」である。

- ・平成 24 年までに委員会委員に女性を最低 1 名登用
- ・平成 26 年度までに理事・監事に女性を最低 1 名、常任理事に女性を最低 1 名登用
- ・平成 28 年度までに理事・監事に女性を最低 1 名、常任理事に女性を最低 2 名登用

という目標値を設定し、その後、平成 26 年に理事における女性枠（クォータ制）を創設した。令和 6・7 年度の状況は、会内委員会は 50 あり、うち 18 の委員会が男性のみで構成されている。委員数は 703 人のうち女性が 75 人（重複あり）であり、女性割合は 10.7%となった。女性の理事は 3 名（16.6%、1 名は女性枠）おり、女性の常任理事は 1 名（7.1%）である。これら目標値を設定してから 15 年が経過しても、36.0%の委員会に女性がなく、女性の役員数は目標値にようやく達するというところであり、理事における女性枠は、いまだ重みがある。

意思決定の場を複数以上の両性で構成することにより、それぞれの立場の視点を含めた施策・評価を行うことができる。女性医師のキャリア形成を阻害している要因は、出産・育児・介護以外に、意思決定層に女性が少なく、組織から正当な評価を受けにくいことが挙げられる。両性が関わるすべての組織（医療行政・病院・学会・医師会等の役員・委員会等）で、男女共同参画を推進すべきである。

今後、女性医師の数が増えていく中で、自然と女性管理職の数も増えていくかもしれないが、そこまでの間、暫定的にポジティブ・アクションを行うことには効果がある。日本医師会が「女性 1 割運動」を設定してから 15 年が経過しているので、役員や代議員、委員会委員における女性割合の新たな目標値の設定を提案したい。クォータ制については賛否両論あるが、女性会員割合に相当する女性役員がいてしかるべきであり、会員数に応じた体制となるまでは、ポジティブ・アクションが必要と考える。既存の定数の 1 つを女性に充てるのではなく、女性の枠分を増やすことにより、男性の負担が減ることはあっても増えることはない。

医療は人命を扱っており、枠が充て職になるのは望ましくない。「やはり女性は実力がない」と評価されることにならないよう、今後、女性医師の数が増え、政策や方針決定過程に参画できる女性医師が育ってきた段階では、同等の能力の場合女性を採用するプラス・ファクター方式が望ましい。

女性医師の分母を増やし管理層を育てていくためには、引き続きライフイベントによるキャリア中断について考えていかなければならない。女性医師が働き続けるためには、病児を含めた保育や学会等での託児室設置といった子育て支援も重要だが、それだけでは不十分で、キャリア支援も車の両輪として必須である。キャリア支援は、子育て中のみならず、すべての女性医師、ひいてはすべての医師の活躍に有効であり、歓迎される。

キャリア支援としては、

(ア) 拠点病院、教育病院等で、男女を問わず離職した医師の復職支援プログラム(研修・セミナー等)を実施する

(イ) 各学会・医師会において、復職支援を意識した教育セミナー、ハンズオンセミナー等を企画し、男女を問わず離職した医師が優先的に受講できるようにする

(ウ) 専門医制度を有するすべての学会において、産休・育休・介休期間の専門医更新期間延長、ウェビナー等利用した在宅でも単位取得可能な企画を設定する

等が考えられる。また、各専門領域の教育病院、教育関連病院には、ロールモデル・メンターとして両性の専門医(短時間正規職員を含む)が配置されていることが望ましい。専門医取得のモチベーションが高まるとともに、専門医を持ちながら離職した医師の復職が促される。

欧米ではライフイベントがキャリアへ与える影響は小さいと聞く。女性も自分の人生を大切に、仕事を続けたい人はベビーシッターやハウスキーパー等を利用して産後早くから仕事に復帰するという。日本では、家事も子育ても夫婦で頑張りましょうという向きがあるが、夫婦ともに働き続けるためには、それぞれの子育てに対する考え方、キャリアに関する考え方の違いに合わせ、その対応は多様化していくべきである。キャリアの中断に対しては、それを支援する周囲の理解と柔軟な対応が望ましく、周囲が気持

ちよく支援するためには、繰り返しになるが、支援する側へ負荷がかかることを忘れてはならない。負担を追う側への配慮を事情に応じて行うことで初めて、仕事を中断する医師も安心して休むことができ、周囲も気持ちよく送り出すことができるようになる。

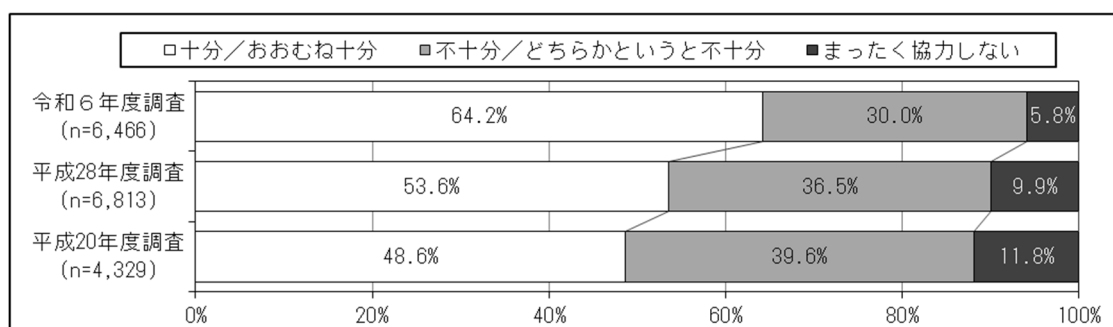
今回熟考の機会にあたり、「多様化の許容と対応の柔軟さが必要」と結びたい。また、我々の後に続くすべての医師たちがのびやかにキャリアを積めるよう応援し、我々自身もふんばっていききたいものである。

## (2) 仕事と家庭の両立

「女性医師の勤務環境の現況に関する調査」は、病院勤務の女性医師が対象であり回答者の約半数が20代、30代であるが、既婚率は60.9%から71.2%と増えてきており、医師以外のパートナーも増加した(5頁参照)。女性医師の働き方はここ数10年で大きく変化して、「少数派として働く時代」から「多様なキャリアを選べる時代」へと変わってきた。しかし、働き方改革等で改善されてきているというものの、医師に特有の問題として「長時間労働」があり、医師が仕事と家庭を両立する際の様々な障害となる。

「男女共同参画についての男性医師の意識調査」では、この10年で家庭内の役割分担への意識が大きく変化していることがわかった(20頁参照)。特に若い層では、一般社会同様に家事を分担する意識は高まってきている。女性医師においても、配偶者の家事・育児への協力については「十分」または「おおむね十分」と回答した割合が6割を超え、以前より増加している(図2-9)。

図2-9. 女性医師の配偶者・パートナーの家事・育児への協力度



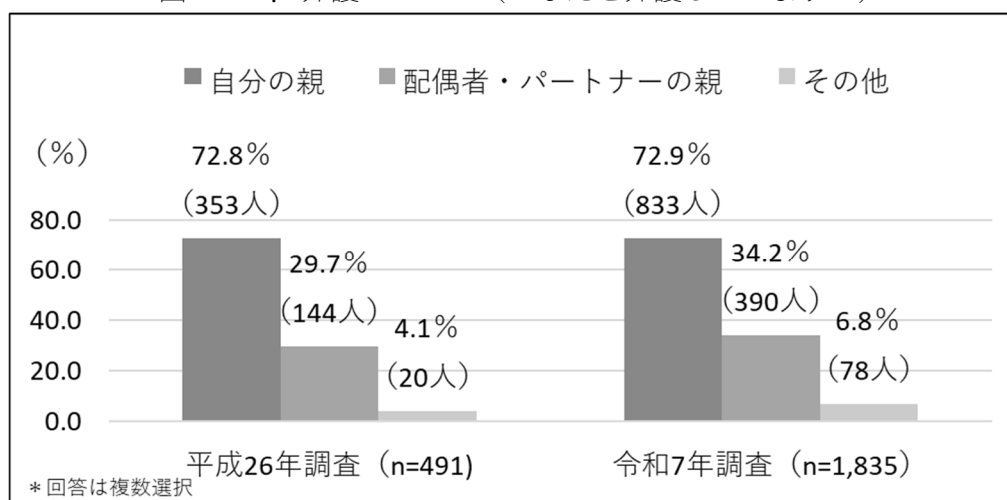
「女性医師の勤務環境の現況に関する調査 (令和7年12月)」

しかしながら、育児の中心は依然として女性が担う場合が多く、またその他の家事も、実際には女性が多くを担っている。特に医師の夫は、家事・育児の分担を進めたいと思っ  
ていても、実際には忙しく妻に任せる場合が多いという現実がある(20~21頁参照)。

現在、男性医師が担う家事として多いのは、掃除(ゴミ出し等)・食事の後片付け等  
であり、その後に洗濯が続き、食事の支度の割合は低い。育児・子育てに関しては、乳  
幼児の世話は若い世代で「男性は協力者」から、主体的に関わる「育児参画」へと考え  
方が変わりつつあるとされており、学校行事へも積極的な参加が見られる。

今後、介護は家庭の仕事として比重を増してくると考えられる。「男女共同参画につ  
いての男性医師の意識調査」では、平成26年度調査に比べ令和7年度調査の方が回収  
数が少なかったが、被介護者の数は大きく増加した(図2-10)。今後の注目点は男性  
医師が介護という家事に大きく参加するかということである。

図2-10. 介護について(どなたを介護していますか)



「男女共同参画についての男性医師の意識調査(令和7年)」

家庭内の役割分担については、「夫は外で働き、妻は家庭を守る」という役割分担意  
識が強い60歳代から、「手伝う」という意識の40代、「分担」よりも「共同運営」とい  
う考え方の20~30代と、それぞれの「意識」と「実際の分担割合」の違いが世代差を  
生む。育った時代の社会規範の違いは学校教育においても顕著だった。男性には家庭科  
の授業がなかった世代があり、生活の中で自分の得意とする、あるいは興味のある生活  
分野が何なのか知ることもなく、社会の考える男らしく女らしくというアンコンシャ

ス・バイアスのもとで育てられてきた世代である。

料理の得意な男性もいれば、不得意な女性もいる。家事分担において不満がおこらないようにするには、「量の平等」よりも納得感と透明性が鍵となる。すなわち家事に関しても適材適所が第一である。子どもは成長し、勤務形態も変化するので、環境が変わるのにあわせて分担を臨機応変に変えていくのが望ましい。そこには家事や育児の外部サービスの活用も現実的な選択肢となる。

ワーク・ライフ・バランスとは、仕事と私生活を両立して充実した生活を送るということであり、男性が家事をするようになれば得られるものではない。今後の大きな変化は、「女性が両立する」から「男女ともに両立する」への転換である。男性の意識は家庭参加したいと変化しつつあるので、【男女ともに休暇を取得できる仕組み(29頁参照)】で述べたが、男性も休める仕組みが必要であり、女性医師自身も「特別扱い」ではなく、制度の公平運用を求める姿勢が重要になる。今後は「女性医師支援」という限定的視点ではなく、「すべての医師が持続可能に働ける医療体制の構築」という包括的視点が重要である。

今まで多くの男性医師に委ねられていた地域保健を支えていく社会的活動—学校医・産業医・予防接種・健診事業等、そして地域医療のインフラを支える公共的組織でもある医師会活動にも、女性医師こそ社会生活を知るものとして参加してほしい。ライフステージ、キャリアの段階によって優先順位を柔軟に調整しながら男女ともに医師自身が変化することが、長期的な両立の鍵となる。

### (3) 勤務環境・支援体制

勤務環境に関する課題は、単なる制度や設備の不足ではなく、医師が継続して働くことを前提とした職場基盤が十分に設計されていない点にある。女性医師の悩みとしては、「家庭と仕事の両立(61.6%)」が最も多く(13頁参照)、時間的余裕の欠如から来る悩みが続くが、「男性主導社会(19.6%)」「施設環境の不備(17.0%)」「パワーハラス

メント（11.2%）」「セクシャルハラスメント（6.1%）」等の、職場環境に起因する課題も一定割合で認められる。これらは特定の年代に限らない構造的問題である。

さらに自由記載では、数値には現れにくい実態として、女性専用の当直室・更衣室・休憩室等の設備が十分に整備されていないことに加え、当直環境の質や休憩のとりにくさ、暗黙の役割期待、育児・短時間勤務に対する周囲の無理解、業務分担の不公平感等が繰り返し指摘されている。これらは単発の不满ではなく、医療機関における基本的な就業インフラとしての設備整備や配慮がまだ標準化されておらず、個々の善意や我慢に依存しているという構造を示している。

保育支援についても同様であり、保育施設を利用している人の65.9%が認可保育所で、院内保育所の利用は22.0%にとどまり、さらに院内保育所が存在しない施設も24.7%に上る。送迎や生活動線、保育内容等と現実的ニーズとの乖離により、『使える支援』となっていないことも示唆される。

以上により、本質的な課題は医療現場が多様な働き方や生活背景を前提とした職場設計へと十分に転換できていない点にある。設備環境（45頁参照）、ハラスメント（45頁参照）、保育支援（46頁参照）という勤務環境の整備における問題はそれぞれ個別ではなく、「働き続けることを前提とした仕組みが不十分である」という共通の構造に根ざしている。したがって、これらは個別対応にとどめるべきではなく、医療提供体制の持続性を支える基盤整備の課題として、一体的に取り組む必要がある。

#### ①設備環境

施設環境の不满は減少しつつあるが、女性専用設備は十分ではない。女性専用設備（宿直室・シャワー室・休憩室）の充実は、女性医師の離職防止・人材確保にもつながるため、引き続き各病院に整備を働きかける必要がある。

## ②ハラスメント

「女性医師の勤務環境の現況に関する調査」における調査項目は、パワーハラスメント、セクシャルハラスメントのみであるが、最初の調査は平成20年であり、マタニティハラスメントを受けた女性医師もいたと思われる。

平成9年に、男女雇用機会均等法において事業主に職場でのセクシャルハラスメント防止のための配慮が義務付けられた。平成29年には、育児・介護休業法によって、妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメント防止措置が義務付けられた。令和4年4月には、労働施策総合推進法においてすべての事業者に対し、パワーハラスメント防止措置が義務化された。パワーハラスメントについては今回追加した調査項目なので過去からの比較ができないが、過去3回分のデータがあるセクシャルハラスメントは、調査の回を重ねる毎に数字が微増しており、対策が進んでいないことが伺える。

令和6年度の業務災害にかかる精神障害の請求件数は、医療・福祉分野が最も多く、983件の請求のうち、728件が女性である。請求件数の中には自殺も含まれ、ハラスメントは医療界として真剣に向かい合うべき事案となっている。

ハラスメントは行為者の無自覚、関係性や世代間ギャップによって生じる場合も多い。今回の「男女共同参画についての男性医師の意識調査」では、「LGBTQの者にとってはとても回答しにくい調査である」「パートナーが女性であることが前提の調査だ」という意見も見られた。LGBTQは、レズビアン(L)、ゲイ(G)、バイセクシュアル(B)、トランスジェンダー(T)、クエスチョニング(Q)の頭文字をとった性的少数者(セクシュアル・マイノリティ)の総称である。そうした方が回答者の中に含まれることに、今後、調査を実施する場合は配慮が必要である。令和6年に「性同一性障害」が国際的に「性別不合(GI)」に改められたが、LGBTQ+の人たちに対する不当な扱いは「SOGIハラスメント」と呼ばれ、これも労働施策総合推進法により事業主に防止措置が義務付けられている。

ハラスメントを防止する第一歩は、知ることであり、そのため教育の徹底が重要であ

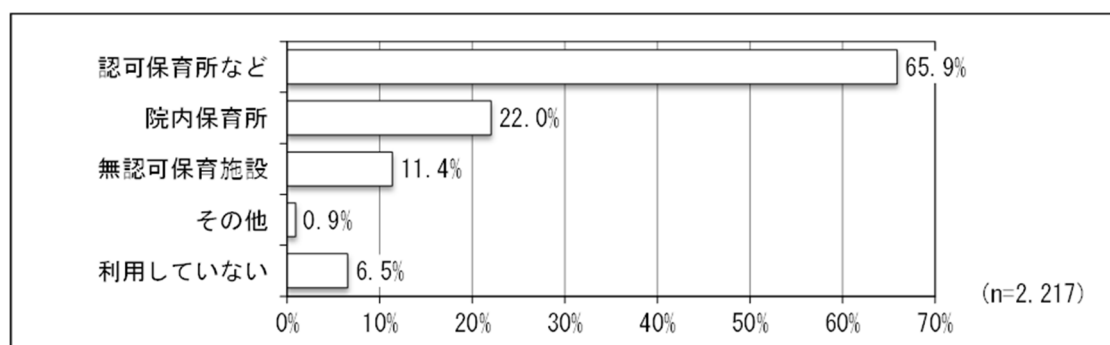
る。また、各病院にハラスメント相談窓口設置を呼びかけ、すでに設置している日本医師会の専用窓口（会員用）や外部機関の紹介を強化することも必要である。

### ③保育について

日本医師会では、全国へ保育相談窓口設置を働きかけたり、医師会主催の講演会等へ託児費用を補助したり、子育て支援を推進してきた。しかしながら、前述したように、女性医師としての悩みは3回の調査とも「家庭と仕事の両立」であり（13頁参照）、子育て支援は引き続き必要である。

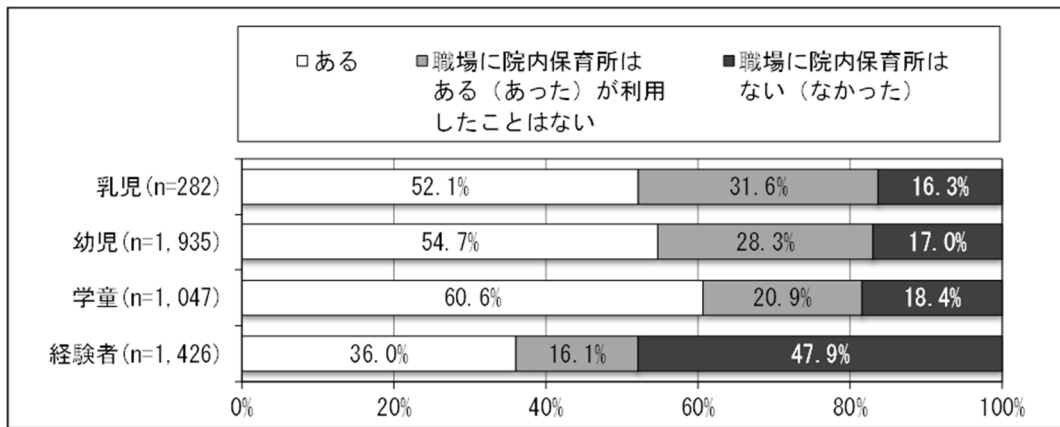
子育てしながら働くために保育施設は必須であるが、乳幼児を育てている人に限っても、利用している保育施設は65.9%が認可保育所であり、院内保育所の利用は22.0%である（図2-11）。院内保育所がなかったという回答は、子育て経験者は47.9%だが、子育て中の医師は16.3%～18.4%となっていることから、院内保育所の設置が進んでいることがわかる（図2-12）。しかし、職場に院内保育所があるのに利用したことがない女性医師は、乳幼児で31.6%に上る。

図2-11. 利用している保育施設



「女性医師の勤務環境の現況に関する調査（令和7年12月）」

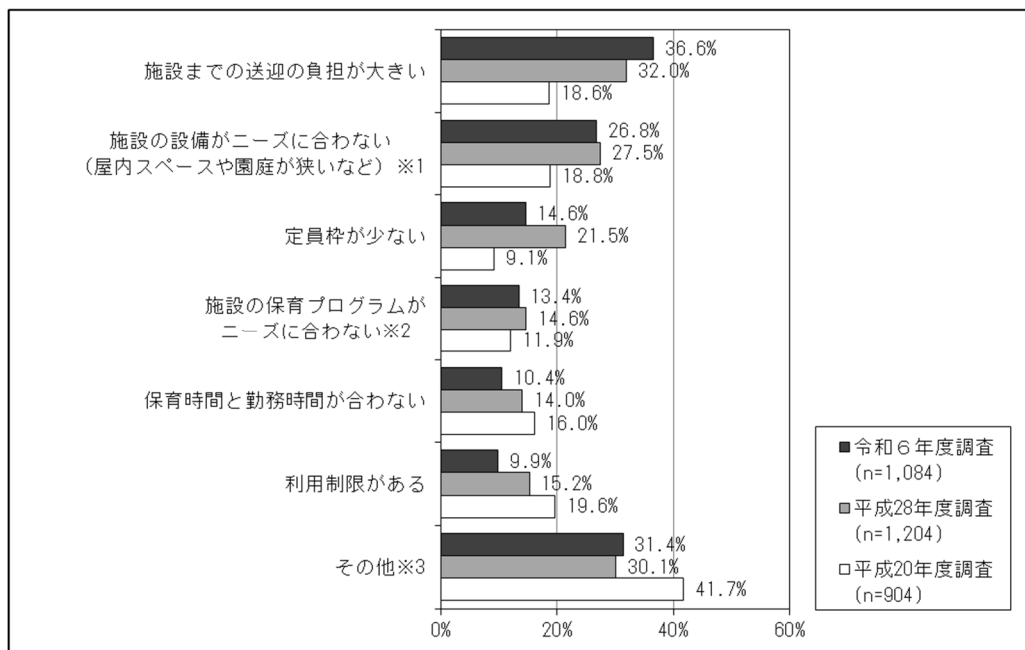
図2-12. 院内保育所の設置・利用状況（令和6年度）



「女性医師の勤務環境の現況に関する調査（令和7年12月）」

院内保育所を利用しない最も多い理由は、「送迎の問題」である（図2-13）。医師は異動も多く、その都度保育園を変えるのは無理がある。自宅の近くに子どもを預ける方が都合がよいという家庭が多いのかもしれない。また、年齢が上がっていくと「保育内容」も重要になってくる。こうした事情を考えると、院内保育所の需要は変化してきていると思われる。

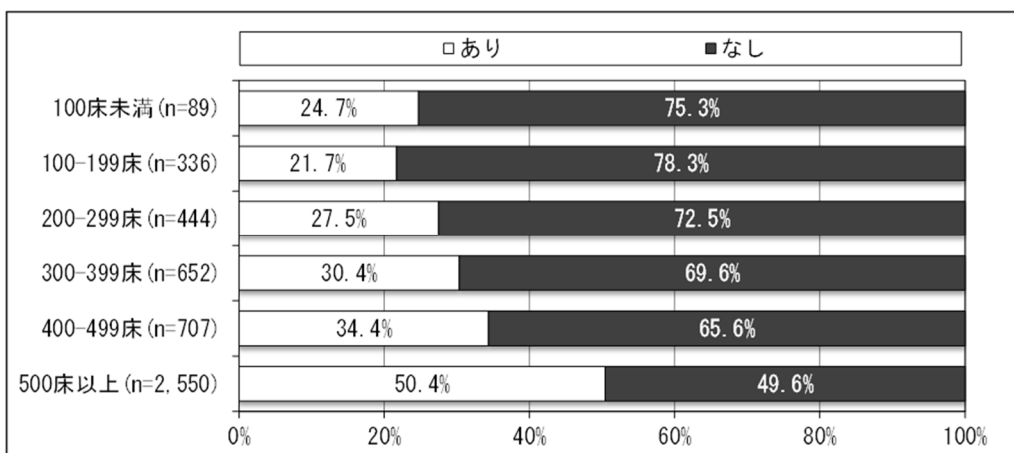
図2-13. 院内保育所を利用しなかった理由（複数回答）



「女性医師の勤務環境の現況に関する調査（令和7年12月）」

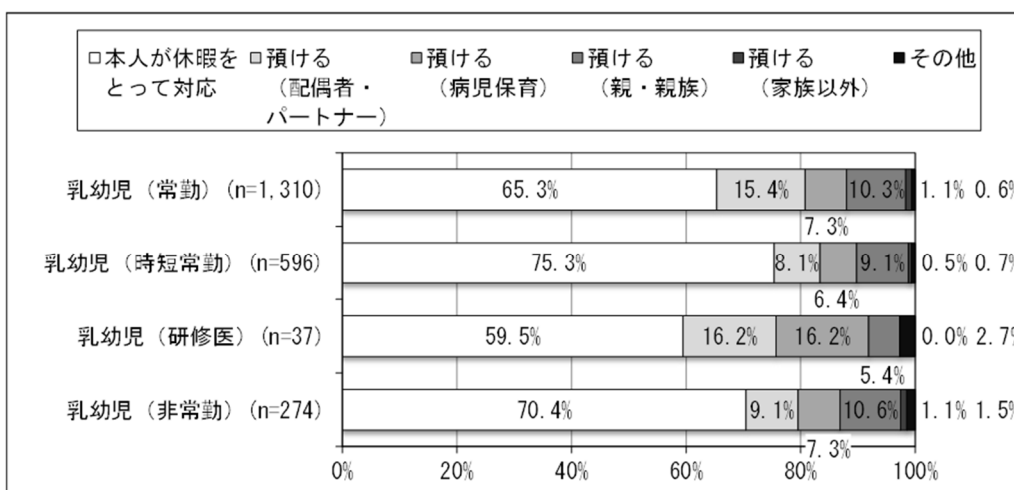
一方、病児保育については、60.0%弱が必要だと回答している（14頁参照）。病床規模別に見ると、規模が小さいほど病児保育の設置が困難なことがわかる（図2-14）。子どもの緊急時には女性医師の60.0%以上が仕事を休んで対応しており（図2-15）、病児保育については支援が足りていないと思われる。

図2-14. 病床規模別に見た病児保育の設置状況（令和6年度）



「女性医師の勤務環境の現況に関する調査（令和7年12月）」

図2-15. 子どもの緊急時の対応（令和6年度）



「女性医師の勤務環境の現況に関する調査（令和7年12月）」

保育園に入ることができても、病児は保育園に預けることができない。病時だけではなく、台風・災害等で臨時休校となった場合も、子どもを預ける先がなければ責任ある仕事を全うできない。保育に関するサポートは最低限必要であり、求められる形での子育て支援のあり方について、調査結果等を参考に再検討する必要があると考えられる。

今後、夜間や緊急時の対応策等の子育て支援に取り組んでいる都道府県医師会があるか把握し、好事例があれば積極的に発信していきたい。

#### (4) 制度改革の影響

##### ①新専門医制度

新専門医制度は、医療の高度化・専門化が進む現代において、個々の医師がより深い知見と経験を積み重ねていく過程を可視化し、専門性を社会に示す仕組みとして重要な意義を有している。専門性の明確化と質担保を目的として導入された本制度は、我が国の医療の均てん化や社会的信頼の維持に、一定の役割を果たしてきた。これまでの本委員会答申でも指摘してきたように、働き方改革やキャリアの多様化等、社会情勢が変わる中においても、その理念は今後も制度の基盤として揺らぐことなく位置づけられるべきものである。

一方で、制度導入から一定の時間が経過した現在、運用面における課題を整理し、対策を検討することが次世代の制度成熟に資すると考える。「男女共同参画についての男性医師の意識調査」からは、特にライフイベントとの両立に関する課題が多く示された。出産・育児期と専門研修の時期が重なることによる負担や、柔軟な勤務形態の選択の難しさ等、制度の理念と実際のキャリア形成との間に少なからぬギャップが存在することが伺える。

また、要件の厳しさや手続き上の事務負担、地域や診療科による体感的な負担の違い等、制度運用の難しさを指摘する声も散見された(参考資料6)。これらは個々の努力に委ねるだけでは解決し得ない課題であり、制度設計や運用の視点から、継続的な検討が

求められる。医師のキャリアパスが多様化する中で、従来型の標準的キャリアモデルを前提とした制度設計のあり方は、見直しの必要が生じるのは当然である。

専門医資格は臨床能力の1つの指標であると同時に、将来的な役割の広がりにも関わる基盤となり得るため、その取得や継続のしやすさは男女や年齢の違いに関わらず重要である。また、専門性のあり方は診療科の特性によって求められる要素が異なる側面も否めない。特に手技系診療科においては、臨床経験の連続性が専門性の維持に影響するという指摘もあり、資格制度と臨床実態との関係性については、今後も丁寧な議論を重ねていく必要があるだろう。

加えて、社会における「専門医」という言葉の受け止め方と、医師側における専門医資格の位置づけとの間に、わずかながら認識の差が存在する可能性にも目を向けておきたい。専門医は社会に対して安心や信頼の指標として機能する一方で、医師にとってはキャリアの過程における1つの節目としての意味合いも持つ。この両者の認識を静かに擦り合わせていく視点も、制度の成熟には欠かせない要素であると考えられる。

以上を踏まえると、今後の専門医制度には、質担保の機能を維持しながら、多様な働き方やライフコースを前提とした柔軟なあり方が求められる。一律の均てん化のみを志向するのではなく、診療科や地域の特性による差異を踏まえつつ、その違いが分断ではなく相互理解につながるような制度設計が望まれる。研修期間や更新のあり方、勤務形態の多様化への対応等については、実態に即した見直しを積み重ねていくことが重要である。

また、制度を継続的に育てていくためには、現場の実感を適時にすくい上げる仕組みも必要であろう。現在研修を受けている医師や指導にあたる医師からの声をリアルタイムに集約し、制度運用に反映していくことが重要である。今後は、デジタル技術やAI等の活用により、相談や知見の共有を支える新たな支援の形が生まれる可能性もある。多様性と専門性の両立を図りながら、本制度が時代とともに成熟していくことこそが、社会の医療環境をより良いものにすると思う。

## ②働き方改革

令和6年に「医師の働き方改革」が導入された。「男女共同参画についての男性医師の意識調査」では、「医師の働き方改革が始まり、仕事と生活の調和がとりやすくなりましたか」という質問に対し、52.1%と半数以上の男性医師が、「そう思う」「ややそう思う」と回答した（24頁参照）。

一方、「あまり思わない」「思わない」と回答した医師から「働き方改革」への不満が多く寄せられた（参考資料）。これまでの医療は医師の長時間労働により支えられていたが、患者の数も実質の仕事量も変わらないまま労働時間を短くするのは無理な話であり、結局は持ち帰る仕事が増える等、サービス残業が増えてしまう。新たな制度を導入するなら、環境を整えた上で実施すべきであり、仕事量の調整、手当での不満軽減が必要となる。

医師の仕事量の調整は、1人分の仕事を複数人で分担する「ワークシェア」、医師と他職種で業務を共同・分担する「タスクシェア」等の導入が有効である。ワークシェアには「公平な業務の分担・待遇」を必要とする。「公平な待遇」の観点から勤務時間を減らした医師は手当等を減らし、代替医師には超過勤務手当等をしっかりと受け取れる環境を整備することが必要である。

また、短時間勤務者同士でシフトを柔軟に組み合わせることで負担を減らしつつ勤務体系を組み、「給与の見える化」を推進することで勤務に対する不満をある程度減少させることができると考える。そのしわ寄せとして、管理職の仕事量が増加したとの不満も調査では寄せられたが、管理職にも積極的に手当をつけ、不満を軽減することを考える（就業規則の変更が必要であればその都度変更する）。

医療界のタスクシェアは、医師でなくともできる業務を他の職種と分担し、看護師や薬剤師、医師事務作業補助者へ業務を移管する取り組みである。この観点からは、特定看護師に積極的に任せることを推奨する。厚生労働省は、看護師の特定行為を現在の38項目からさらに増やそうとしているが、医師の仕事量を減らすという点で賛成すべきである。事務的側面から書類作成等には医師事務作業補助者に任せ、できるだけDX・AI

を利用することで、医師の作業量を減らすことができる。

診療科による医師の偏在も課題である。診療科により手当の増減をつけ、希望数が少ない診療科には多額の手当をつける等の工夫を提案する。地域によっても事情は異なるので、その権限は病院長・管理医師に任せるべきである。

働き方改革が導入され、働きたいのに働けなくなったという不満も多い。現在、960時間まで残業が認められる A 水準が基本となり、最終的にはすべての病院を A 水準にすることを目指しているが、それでは沢山働きたい医師が働く場がなくなるか、サービス残業を強いられるようになってしまう。C 水準は 1,860 時間まで時間外勤務が認められる病院であり、沢山働きたい医師が働ける場所である。若いうちに多く学んで技術を身につけたい医師もいるし、負荷をかけなければいけない時期は誰にでもある。技術を身につけたい医師にそれなりの場所を用意することも必要なことである。命を落とすような過度な働き過ぎは、どの業界であっても望ましいことではないが、働きたい医師が働けるようになり、技術を身につけることができるよう、制度の見直しが必要だと考える。働き方改革は一律に働く時間を制限すればよいというものではなく、業務の特性に合わせて柔軟にあるべきである。大事なことは「選べる」ということだと考える。

## (5) 組織強化の必要性

医療界における男女共同参画を真に推進し、すべての医師が継続的かつ主体的に活躍できる環境を整えるためには、個々の努力や自己犠牲に依存する発想から脱却し、制度的・構造的改革を進めることが不可欠である。その中核を成すのが、タスクシェア・タスクシフトの本格的推進である。業務を適切に分担・移行することで、医師一人ひとりに集中してきた過重な負担を軽減し、出産・育児・介護と仕事を両立できる柔軟な働き方が可能となる。これは女性医療者のみならず、すべての医療者の働き方改革であり、医療の質と安全性を守るための前提条件でもある。

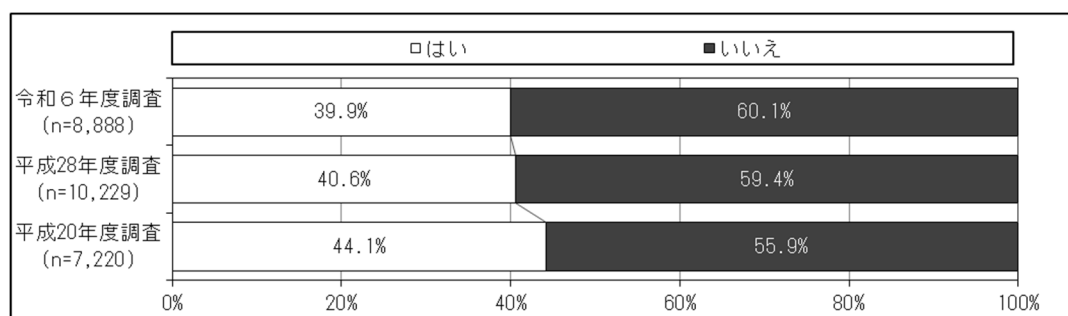
一方で、タスクシェア・タスクシフトは理念だけでは実現しない。看護師、診療放射線技師、臨床検査技師、薬剤師等、医療従事者全体の人的資源の充実が不可欠であり、

そのためには賃金引き上げや労働環境改善を伴う処遇改善、そしてそれを支える国家予算の安定的確保が求められる。

この財源確保を国に強く、継続的に訴えていくために重要なのが、医師会からの揺るぎない「声」である。その発信力の源泉は、医師会組織の基盤力にある。会員数の増加は単なる数の問題ではなく、社会的影響力そのものを左右する。男女共同参画の実現は医療の質と持続可能性を高める国家的課題であり、医師会はその中核的担い手としての責務を負っている。

しかし現実には、「医師会は何をしている組織なのかわからない」「医療系の政治団体ではないのか」という声が、国民のみならず医療界内部からも聞かれる。「女性医師の勤務環境の現況に関する調査」では、医師会活動への参加状況についての設問を設けているが、病院に勤務する女性医師の医師会加入率は調査の回を重ねる毎に減少している（図2-16）。

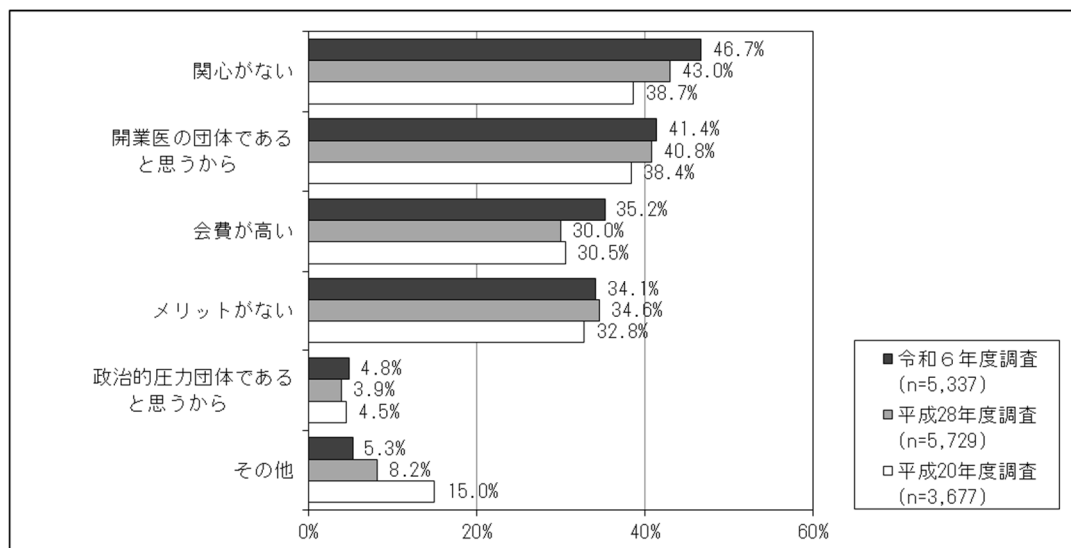
図2-16. 女性医師の医師会加入の有無（令和6年度）



「女性医師の勤務環境の現況に関する調査（令和7年12月）」

医師会未加入の理由の最も多い回答は「関心がない」である（図2-17）。まずは医師会が果たしている役割と存在意義を、わかりやすく、共感を持って伝える努力が必要である。

図2-17. 女性医師の医師会未加入の理由（令和6年度）



「女性医師の勤務環境の現況に関する調査（令和7年12月）」

沖縄県医師会では、若い医師が医師会活動を自分事として捉え、医療政策に主体的に関われる仕組みとして「Team F-Vision supported by Okinawa Medical Association」を立ち上げた。若手医師自らが企画・運営し、地域医療やキャリア形成について世代を超えて議論し、その提案を医療施策へとつなげている。さらに、国民に寄り添う情報発信として、県内最大級の食と健康のイベント「うりずんフェスタ」を開催し、楽しみながら健康を学べる場を提供している。また、お笑い事務所と連携した“笑い×医療”の発信にも取り組み、医師会を身近で顔の見える存在へと変えつつある。

医師会が社会とともに歩み、国民生活に寄り添う存在となること—それこそが組織力強化の第一歩であり、男女共同参画と持続可能な医療を実現する原動力である。男女共同参画は「女性のための施策」ではない。多様な医療者がそれぞれの専門性を最大限に発揮し、人生のどの局面にあっても医療に関わり続けられる環境を整えることは、医療そのものの持続可能性を高める取り組みである。医師会が変われば、医療が変わり、社会が変わる。その変革の起点となるべき医師会は、これからも現場の声に耳を傾け、国民とともに歩みながら、未来の医療を創り続けていかなければならない。

## おわりに

本委員会では、会長諮問「男女ともに活躍できる医療界の実現を目指して」に対する答申について、7回の委員会を開催し、各種調査結果を踏まえながら、医療界における男女共同参画の現状と課題について多角的に検討を行ってきた。

近年、女性医師数の増加に伴い、勤務継続率の向上や管理職への登用の拡大等、医療界における環境は確実に変化してきている。また、男性医師の家庭参画に対する意識の変化や育児休業取得の増加等、医師の働き方や価値観にも着実な変化が見られるようになった。

男性医師の意識調査と女性医師の勤務環境調査の課題から見えてきたのは、単に女性医師支援ではなく、「医師全体が働きやすい環境をどう作るか」という視点が課題である。特に委員会では、有給休暇の取得状況、労働時間や離職の問題、家事・育児の分担の変化、多様な働き方（時短勤務やパート勤務）について討議してきた。

こうした議論を進める中で、本委員会では **Inequity（不公平）・Equality（平等）・Equity（公平）・Justice（公正）** の4つの概念を重要な視点として共有した。医療現場には、制度や文化、慣行の中に歴史的に形成されてきた **Inequity（構造的不公平）** が存在し、それを是正するためには、単に全員に同じ支援を提供する **Equality（平等）** では十分ではない。個々の状況に応じた支援を適切に配分する **Equity（公平）** を実現し、最終的には制度や文化そのものを見直し、誰もが支援を必要としない状態を目指す **Justice（公正）** の視点が不可欠である。これらの概念は、医療界における負担の偏在や、支援を受ける側・支える側双方の意識の課題を理解する上で、極めて有用な枠組みである。

しかしながら、医療現場では依然として長時間労働を前提とした勤務体制や慢性的な人員不足が存在し、出産・育児・介護といったライフイベントと医師としてのキャリア形成の両立には多くの困難が伴っている。また、方針決定過程への女性医師の参画は徐々に進みつつあるものの、なお十分とは言えず、制度面・意識面の双方においてさらなる改善が求められる。

男女共同参画の根幹に関わる問題として、セクハラ、パワハラ、カスタマーハラスメント、ジェンダーや世代間のハラスメントが問題視され、離職やメンタル不調に追い込まれることがある。今回の調査では、ハラスメントについて改善が見られず、医療機関における対応が喫緊の課題である。

専門医制度とキャリア形成に関しては、専門医取得や更新の負担、女性医師が専門医を取得しづらい構造、専門医のメリットが見えない不安等がある。キャリア形成を行う上で重要な要素は保育支援であるが、病児保育の整備はまだまだ不十分であり、災害等の緊急時を含めた保育支援を検討していく必要がある。男女共同参画は、決して女性のみの問題ではない。医療に携わるすべての医師が、それぞれのライフステージに応じて専門性を発揮し続けることができる環境を整備することは、医療人材の確保と医療の質の維持という観点からも極めて重要である。多様な働き方を可能とする制度整備、タスクシェア・タスクシフトの推進、復職支援体制の充実、さらには管理職等への多様な人材の参画促進等、医療界全体として継続的な取り組みが求められている。

また、これらの施策を実効あるものとするためには、制度の整備にとどまらず、互いの立場を理解し支え合う職場文化の醸成が不可欠である。医療は本来、多職種が協働して成り立つ社会的基盤であり、多様な背景を持つ医療者が力を発揮できる環境を整えることは、医療の持続可能性を高め、国民の健康を守る基盤をより強固なものとする。

本答申で示した課題と提言が、今後の医療政策および医療機関の取り組みにおいて広く共有され、男女ともに活躍できる医療界の実現に向けた具体的な歩みが着実に進められることを強く期待するものである。

医療を取り巻く環境が大きく変化する今日においてこそ、医療界自らが変革への意思を持ち、多様な人材が互いに尊重し合いながら力を発揮できる社会の実現に向けて歩み続けることを切に望む。

## (参考) 男女共同参画委員会活動報告

### 目 次

|                                   |    |
|-----------------------------------|----|
| I. 委員会議事                          | 58 |
| II. 男女共同参画委員会が実施した具体的な取り組み        | 60 |
| 1. 男女共同参画フォーラム                    | 60 |
| 2. 令和7年度勤務医会員数・勤務医部会設立状況等調査       | 61 |
| 3. 女性医師の勤務環境の現況に関する調査             | 61 |
| 4. 男女共同参画についての男性医師の意識調査           | 62 |
| 5. 男女共同参画についてのアンケート調査             | 62 |
| 6. 要望書                            | 62 |
| III. 参考資料                         |    |
| 1. 令和7年度勤務医会員数・勤務医部会設立状況等調査結果     |    |
| 2. 令和7年度勤務医会員数・勤務医部会設立状況等調査自由記載一覧 |    |
| 3. 女性医師の勤務環境の現況に関する調査報告書          |    |
| 4. 男女共同参画についての男性医師の意識調査報告書        |    |
| 5. 男女共同参画についてのアンケート調査結果           |    |
| 6. 要望書                            |    |

## I. 委員会議事

今期開催した委員会の次第（議事）は次のとおりである。

### ■第1回（令和6年11月29日）

- （1）男女共同参画委員会検討事項について
- （2）男女共同参画フォーラムについて
- （3）「女性医師の勤務環境の現況に関する調査」について
- （4）諮問等に関するフリートーキング
- （5）その他

### ■第2回（令和7年2月14日）

- （1）第19回男女共同参画フォーラムについて
- （2）「女性医師の勤務環境の現況に関する調査」について
- （3）「日本医師会男女共同参画についての男性医師の意識調査」について
- （4）諮問等に関するフリートーキング
- （5）その他

### ■第3回（令和7年5月9日）

- （1）第19回男女共同参画フォーラムについて
- （2）女性医師支援センター事業について
- （3）「日本医師会男女共同参画についての男性医師の意識調査」「男女共同参画についてのアンケート調査」進捗報告
- （4）諮問「男女ともに活躍できる医療界を目指して」について
- （5）その他

### ■第4回（令和7年8月29日）

- （1）男女共同参画フォーラムについて
- （2）女性医師支援センター事業について

- (3) 「日本医師会男女共同参画についての男性医師の意識調査」について
- (4) 諮問「男女ともに活躍できる医療界を目指して」について
- (5) その他

■第5回（令和7年12月19日）

- (1) 第20回男女共同参画フォーラムについて
- (2) 日本医師会ドクターサポートセンター事業について
- (3) 「日本医師会 男女共同参画についての男性医師の意識調査報告書（案）」と「男性医師の意識調査と女性医師の勤務環境の現況に関する調査の比較分析」について
- (4) 諮問「男女ともに活躍できる医療界を目指して」  
答申の骨子と執筆分担について
- (5) 要望書について
- (6) その他

■第6回（令和8年3月13日）

- (1) 男女共同参画フォーラムについて
- (2) 諮問「男女ともに活躍できる医療界を目指して」答申のとりまとめについて
- (3) 要望書について
- (4) その他

■第7回（令和8年5月15日）

- (1) 男女共同参画フォーラムについて
- (2) 諮問「男女ともに活躍できる医療界を目指して」答申の各項目について確認
- (3) 要望書（案）について
- (4) その他

## II. 男女共同参画委員会が実施した具体的な取り組み

### 1. 男女共同参画フォーラム

#### (1) 第19回男女共同参画フォーラム

令和7年5月17日、福島県医師会の担当により、郡山ビューホテルアネックスにて開催し、テーマは「ダイバーシティを踏まえたキャリア支援」であった。

最初に、福島県医師会副会長の坪井永保先生より開会の発声があり、続いて松本吉郎会長、福島県医師会石塚尋朗会長、福島県知事堀内雅雄氏より挨拶があった。

基調講演は2題あり、1題目は金水晶酒造株式会社四代目蔵元取締役会長の斎藤 美幸氏より、造り酒屋の娘として生まれたが、テレビ業界で活躍し、その後、男性が多い日本酒作りの世界で杜氏として奮闘してきた様子をご講演いただいた。もう1題は藤田医科大学ばんだね病院脳神経外科教授の加藤 庸子先生から、バイアスに捕らわれず、各人が能力に応じて適したポジションに就くことで、リーダーシップを発揮し、後進のロールモデルとなる女性医師も増えていくという話を伺った。

続いて、日本医師会男女共同参画委員会、日本医師会ドクターサポートセンターの報告があり、休憩となった。

その後のシンポジウムでは、福島県保健福祉部医療人材対策室長の新妻崇永氏より福島県の医師キャリア支援について、かしま病院診療部部長の中山文枝先生から男性医師の育休について、大原総合病院脳神経外科部長の岩楯兼尚先生からは、自身の育児休暇の経験を、それぞれご講演いただいた。

その後、総合討論へ移り、次期担当県である沖縄県医師会田名毅会長の挨拶の後、福島県医師会齊藤道也副会長が閉会の辞を述べた。

参加者は225名であった。

#### (2) 第20回男女共同参画フォーラム

令和8年4月4日、ダブルツリーby ヒルトン那覇首里城にて開催し、テーマは「世代・ジェンダーをこえてちむどんどん」であった。

はじめに、沖縄県医師会稲田隆司副会長の発声で開会し、松本吉郎会長、沖縄県医師

会田名毅会長、来賓の沖縄県知事玉城デニー氏がそれぞれ挨拶した。

基調講演は2題あり、1題目は琉球大学学長の喜納育江先生より、アカデミアにおける女性学者の少なさや、日本は特に政治、経済の領域で男女差が大きいことや、ご自身に取り組んできた経験が医療業界のダイバーシティ推進に繋がることを期待するというご講演をいただいた。2題目は、沖縄経済同友会代表幹事の淵辺美紀氏より、沖縄の観光作業の現状と課題、女性が活躍するためには組織や経済の活性化が重要であるとの講演をいただいた。

続いて、日本医師会男女共同参画委員会の小泉ひろみ委員長より委員会活動について、日本医師会ドクターサポートセンター事業について松岡かおり日本医師会常任理事より、それぞれ報告があり、休憩となった。

その後、シンポジウムへ移った。シンポジウムは沖縄県医師会女性医師部会が担当するパートと、沖縄県医師会勤務医部会が担当する2つのパートで構成され、それぞれのパートでシンポジストが講演した後、参加者がアンケートに回答し、その場で集計結果を確認しながら議論する会場参加型で行われた。

シンポジウムの後は総合討論が行われ、次期担当の千葉県医師会寺田俊昌副会長（入江康文会長代理）の挨拶の後、沖縄県医師会平安明副会長が閉会の辞を述べた。

参加者は213名であった。

## 2. 令和7年度勤務医会員数・勤務医部会設立状況等調査

日本医師会、都道府県医師会、郡市区等医師会の会員数、うち勤務医数や女性医師数等を把握するため、毎年11月時点の実態を都道府県医師会に調査している。

女性医師については、男女共同参画・ダイバーシティに関する委員会等の設置状況、設置している場合は名称、事業計画も確認している。

## 3. 女性医師の勤務環境の現況に関する調査

病院に勤務している女性医師の働き方、子育て・介護との両立、女性医師としての悩み、医療現場の男女共同参画に関する現状を把握することを目的に、8年毎に実施している。

令和6年は8,055施設に調査を依頼し、病院から27,666名へ調査票を配付、8,928件の回答を得た。

#### 4. 男女共同参画についてのアンケート調査

方針決定過程への女性医師の参画状況を確認するため、後述する「男女共同参画についての男性医師の意識調査」を依頼した全国の臨床研修病院に、10年前と現在（令和7年）の、自院に勤務する男女別の医師数と、そのうちの女性管理職数をアンケートした。

#### 5. 男女共同参画についての男性医師の意識調査

平成26年当時、ライフイベント等で離職する女性医師が多く、また、女性医師の配偶者・パートナーの6割以上が男性医師である（5頁参照）ことから、女性が活躍するためには、上司・同僚・パートナーである男性がどのような意識を持っているかが重要と考え、男性医師を対象に意識調査を行った。

平成26年調査時から社会の風潮や医師を取り巻く環境も大きく変化し、仕事を続ける女性医師が増え、本委員会の活動も女性医師へのキャリア支援から男女ともに働きやすい医療界の構築へシフトしつつある。そのような中で、男性医師の意識にどのような変化があるかを把握し、必要な支援を検討するため、令和7年に2回目の調査を行った。

#### 6. 要望書

上述の「男女共同参画についての男性医師の意識調査」では、多くの自由意見が寄せられた。特に、「新専門医制度」「働き方改革」の自由記述欄には、運用のしにくさ等不満の声が大きく、また、「アンケート調査は回答してもフィードバックがない」といった声も見られたため、制度設計の際には、現場の声である調査に寄せられた意見を参考にしたいという要望書を、松本会長宛に提出した。

令和7年度 勤務医会員数・勤務医部会設立状況等調査結果

(令和7年11月1日現在)

| CODE | 都道府県<br>医師会 | 日本医師会             |                   |                  |              |                  |                    |                   | 都道府県医師会        |                             |                              | 郡市区等医師会                 |                             |                              | 参考<br>令和6年末<br>医師数※     | 部会<br>設立<br>状況 | 勤務医<br>委員会<br>の設置 | 男女<br>共同<br>参加<br>に関<br>する<br>委員<br>会等 | 大学<br>医師<br>会の<br>有無 | 日本医師会<br>代議員数 |            |             | 都道府県医師会     |    |                     |                    |     |              |              |     |               |              |
|------|-------------|-------------------|-------------------|------------------|--------------|------------------|--------------------|-------------------|----------------|-----------------------------|------------------------------|-------------------------|-----------------------------|------------------------------|-------------------------|----------------|-------------------|--|----------------------|---------------|------------|-------------|-------------|----|---------------------|--------------------|-----|--------------|--------------|-----|---------------|--------------|
|      |             | 会員数               |                   |                  |              |                  | 勤務医<br>会員数<br>(女性) | 構成割合<br>%<br>(女性) | 会員数<br>(女性)    | 勤務医<br>会員数<br>(女性)<br><研修医> | 構成割合<br>%<br>(女性)<br><研修医>   | 会員数<br>(女性)             | 勤務医<br>会員数<br>(女性)<br><研修医> | 構成割合<br>%<br>(女性)<br><研修医>   |                         |                |                   |  |                      | 総数            | 勤務医<br>(%) | 女性<br>(%)   | 役員数         |    |                     | 代議員数               |     |              | 委員会委員数       |     |               |              |
|      |             | 総数<br>(女性)        | A①<br>(女性)        | A②B<br>(女性)      | A②C<br>(女性)  | B<br>(女性)        |                    |                   |                |                             |                              |                         |                             |                              |                         |                |                   |  |                      |               |            |             | C<br>(女性)   | 総数 | 勤務医<br>(%)          | 女性<br>(%)          | 総数  | 勤務医<br>(%)   | 女性<br>(%)    | 総数  | 勤務医<br>(%)    | 女性<br>(%)    |
|      |             |                   |                   |                  |              |                  |                    |                   |                |                             |                              |                         |                             |                              |                         |                |                   |  |                      |               |            |             |             |    |                     |                    |     |              |              |     |               |              |
| 1    | 北海道         | 5,664<br>(699)    | 1,994<br>(149)    | 1,753<br>(249)   | 42<br>(15)   | 1,680<br>(223)   | 195<br>(63)        | 3,060<br>(433)    | 54.0<br>(7.6)  | 8,070<br>(1,118)            | 5,110<br>(806)<br><218>      | 63.3<br>(10.0)<br><2.7> | 9,461<br>(1,300)            | 5,918<br>(918)<br><271>      | 62.6<br>(9.7)<br><2.9>  | 13,633         | ○                 | ○                                      | ○                    | 3 / 3         | 12         | 4<br>(33.3) | 0<br>(0.0)  | 32 | 15<br>(46.9)<br><0> | 2<br>(6.3)<br><0>  | 114 | 47<br>(41.2) | 5<br>(4.4)   | 560 | 342<br>(61.1) | 41<br>(7.3)  |
| 2    | 青森          | 1,234<br>(210)    | 592<br>(48)       | 273<br>(64)      | 13<br>(8)    | 239<br>(44)      | 117<br>(46)        | 643<br>(162)      | 52.1<br>(13.1) | 1,375<br>(238)              | 783<br>(190)<br><130>        | 57.0<br>(13.8)<br><9.5> | 1,676<br>(272)              | 1,004<br>(199)<br><142>      | 59.9<br>(11.9)<br><8.5> | 2,760          | ○                 | ○                                      | ○                    | 1 / 1         | 3          | 0<br>(0.0)  | 0<br>(0.0)  | 28 | 7<br>(25.0)<br><0>  | 2<br>(7.1)<br><0>  | 39  | 3<br>(7.7)   | 1<br>(2.6)   | 117 | 50<br>(42.7)  | 21<br>(17.9) |
| 3    | 岩手          | 1,594<br>(210)    | 648<br>(42)       | 337<br>(74)      | 30<br>(10)   | 488<br>(68)      | 91<br>(16)         | 899<br>(161)      | 56.4<br>(10.1) | 2,183<br>(346)              | 1,431<br>(279)<br><121>      | 65.6<br>(12.8)<br><5.5> | 2,277<br>(356)              | 1,476<br>(291)<br><121>      | 64.8<br>(12.8)<br><5.3> | 2,749          | ○                 | ○                                      | ○                    | 1 / 1         | 4          | 0<br>(0.0)  | 0<br>(0.0)  | 32 | 7<br>(21.9)<br><2>  | 1<br>(3.1)<br><0>  | 54  | 17<br>(31.5) | 3<br>(5.6)   | 186 | 51<br>(27.4)  | 16<br>(8.6)  |
| 4    | 宮城          | 3,427<br>(557)    | 1,447<br>(138)    | 1,091<br>(232)   | 118<br>(38)  | 709<br>(136)     | 62<br>(13)         | 1,930<br>(380)    | 56.3<br>(11.1) | 3,790<br>(653)              | 2,229<br>(452)<br><185>      | 58.8<br>(11.9)<br><4.9> | 4,068<br>(699)              | 2,330<br>(475)<br><207>      | 57.3<br>(11.7)<br><5.1> | 6,347          | ○                 | ○                                      | ○                    | 2 / 2         | 7          | 1<br>(14.3) | 0<br>(0.0)  | 24 | 5<br>(20.8)<br><0>  | 3<br>(12.5)<br><0> | 99  | 30<br>(30.3) | 6<br>(6.1)   | 331 | 159<br>(48.0) | 57<br>(17.2) |
| 5    | 秋田          | 1,502<br>(240)    | 529<br>(46)       | 163<br>(46)      | 5<br>(1)     | 735<br>(119)     | 70<br>(28)         | 889<br>(181)      | 59.2<br>(12.1) | 1,503<br>(240)              | 889<br>(181)<br><75>         | 59.2<br>(12.0)<br><5.0> | 1,503<br>(240)              | 889<br>(181)<br><75>         | 59.2<br>(12.0)<br><5.0> | 2,417          | ○                 | ○                                      | ○                    | 1 / 1         | 4          | 3<br>(75.0) | 0<br>(0.0)  | 26 | 11<br>(42.3)<br><0> | 3<br>(11.5)<br><0> | 54  | 16<br>(29.6) | 1<br>(1.9)   | 377 | 212<br>(56.2) | 49<br>(13.0) |
| 6    | 山形          | 1,609<br>(230)    | 619<br>(58)       | 259<br>(61)      | 41<br>(12)   | 656<br>(92)      | 34<br>(7)          | 784<br>(143)      | 48.7<br>(8.9)  | 1,773<br>(269)              | 934<br>(180)<br><75>         | 52.7<br>(10.2)<br><4.2> | 1,773<br>(269)              | 934<br>(180)<br><75>         | 52.7<br>(10.2)<br><4.2> | 2,614          | ○                 | ○                                      | ○                    | 1 / 1         | 4          | 2<br>(50.0) | 0<br>(0.0)  | 21 | 8<br>(38.1)<br><0>  | 1<br>(4.8)<br><0>  | 58  | 22<br>(37.9) | 6<br>(10.3)  | 310 | 135<br>(43.5) | 24<br>(7.7)  |
| 7    | 福島          | 2,735<br>(398)    | 1,138<br>(81)     | 588<br>(139)     | 21<br>(8)    | 790<br>(113)     | 198<br>(57)        | 1,617<br>(294)    | 59.1<br>(10.7) | 2,736<br>(398)              | 1,617<br>(294)<br><219>      | 59.1<br>(10.7)<br><8.0> | 3,015<br>(445)              | 1,862<br>(338)<br><221>      | 61.8<br>(11.2)<br><7.3> | 4,333          | ☆                 | ○                                      | ○                    | 1 / 1         | 6          | 1<br>(16.7) | 0<br>(0.0)  | 28 | 12<br>(42.9)<br><1> | 2<br>(7.1)<br><2>  | 64  | 23<br>(35.9) | 0<br>(0.0)   | 510 | 224<br>(43.9) | 34<br>(6.7)  |
| 8    | 茨城          | 2,701<br>(467)    | 1,337<br>(142)    | 643<br>(163)     | 161<br>(57)  | 531<br>(96)      | 29<br>(9)          | 1,430<br>(333)    | 52.9<br>(12.3) | 3,058<br>(533)              | 1,753<br>(392)<br><191>      | 57.3<br>(12.8)<br><6.2> | 3,199<br>(576)              | 1,764<br>(410)<br><214>      | 55.1<br>(12.8)<br><6.7> | 5,837          | ○                 | ○                                      | ○                    | 1 / 1         | 6          | 2<br>(33.3) | 0<br>(0.0)  | 19 | 7<br>(36.8)<br><1>  | 3<br>(15.8)<br><0> | 70  | 14<br>(20.0) | 4<br>(5.7)   | 256 | 99<br>(38.7)  | 19<br>(7.4)  |
| 9    | 栃木          | 2,342<br>(420)    | 1,122<br>(115)    | 381<br>(118)     | 74<br>(28)   | 692<br>(130)     | 73<br>(29)         | 1,287<br>(312)    | 55.0<br>(13.3) | 2,391<br>(431)              | 1,329<br>(322)<br><161>      | 55.6<br>(13.5)<br><6.7> | 2,575<br>(467)              | 1,386<br>(345)<br><161>      | 53.8<br>(13.4)<br><6.3> | 4,806          | ○                 | ○                                      | ○                    | 2 / 2         | 5          | 1<br>(20.0) | 0<br>(0.0)  | 26 | 5<br>(19.2)<br><0>  | 2<br>(7.7)<br><0>  | 49  | 15<br>(30.6) | 1<br>(2.0)   | 393 | 130<br>(33.1) | 48<br>(12.2) |
| 10   | 群馬          | 2,161<br>(373)    | 1,216<br>(131)    | 449<br>(125)     | 108<br>(39)  | 331<br>(60)      | 57<br>(18)         | 945<br>(242)      | 43.7<br>(11.2) | 2,578<br>(462)              | 1,355<br>(330)<br><166>      | 52.6<br>(12.8)<br><6.4> | 2,905<br>(519)              | 1,584<br>(383)<br><166>      | 54.5<br>(13.2)<br><5.7> | 4,910          | ○                 | ○                                      | ○                    | 1 / 1         | 5          | 0<br>(0.0)  | 0<br>(0.0)  | 13 | 1<br>(7.7)<br><0>   | 0<br>(0.0)<br><0>  | 74  | 7<br>(9.5)   | 5<br>(6.8)   | 262 | 55<br>(21.0)  | 21<br>(8.0)  |
| 11   | 埼玉          | 7,849<br>(1,593)  | 3,553<br>(416)    | 1,182<br>(360)   | 311<br>(126) | 2,442<br>(559)   | 361<br>(132)       | 4,296<br>(1,177)  | 54.7<br>(15.0) | 7,849<br>(1,593)            | 4,296<br>(1,177)<br><672>    | 54.7<br>(15.0)<br><8.6> | 7,849<br>(1,593)            | 4,296<br>(1,177)<br><672>    | 54.7<br>(15.0)<br><8.6> | 14,323         | ○                 | ○                                      | ○                    | 2 / 2         | 16         | 2<br>(12.5) | 1<br>(6.3)  | 48 | 3<br>(6.3)<br><0>   | 2<br>(4.2)<br><0>  | 169 | 14<br>(8.3)  | 10<br>(5.9)  | 502 | 109<br>(21.7) | 29<br>(5.8)  |
| 12   | 千葉          | 4,034<br>(659)    | 2,898<br>(400)    | 617<br>(147)     | 47<br>(17)   | 460<br>(92)      | 12<br>(3)          | 956<br>(235)      | 23.7<br>(5.8)  | 5,006<br>(856)              | 1,751<br>(380)<br><59>       | 35.0<br>(7.6)<br><1.2>  | 6,848<br>(1,259)            | 3,637<br>(816)<br><70>       | 53.1<br>(11.9)<br><1.0> | 13,817         | ○                 | ○                                      | ○                    | 1 / 2         | 9          | 3<br>(33.3) | 0<br>(0.0)  | 19 | 4<br>(21.1)<br><0>  | 2<br>(10.5)<br><0> | 135 | 14<br>(10.4) | 7<br>(5.2)   | 302 | 105<br>(34.8) | 23<br>(7.6)  |
| 13   | 東京          | 20,252<br>(5,743) | 10,101<br>(2,048) | 3,369<br>(1,157) | 730<br>(334) | 5,890<br>(2,128) | 162<br>(76)        | 10,151<br>(3,695) | 50.1<br>(18.2) | 21,743<br>(6,335)           | 11,525<br>(4,266)<br><1,195> | 53.0<br>(19.6)<br><5.5> | 24,868<br>(7,153)           | 14,295<br>(4,969)<br><1,195> | 57.5<br>(20.0)<br><4.8> | 49,166         | ○                 | ○                                      | ○                    | 12 / 13       | 40         | 5<br>(12.5) | 5<br>(12.5) | 21 | 5<br>(23.8)<br><1>  | 6<br>(28.6)<br><0> | 177 | 36<br>(20.3) | 20<br>(11.3) | 461 | 164<br>(35.6) | 67<br>(14.5) |
| 14   | 神奈川         | 9,963<br>(2,022)  | 5,661<br>(850)    | 1,769<br>(528)   | 455<br>(193) | 1,968<br>(421)   | 110<br>(30)        | 3,724<br>(1,068)  | 37.4<br>(10.7) | 9,987<br>(2,026)            | 3,740<br>(1,070)<br><566>    | 37.5<br>(10.7)<br><5.7> | 10,296<br>(2,093)           | 4,166<br>(1,272)<br><566>    | 40.5<br>(12.4)<br><5.5> | 22,450         | ○                 | ○                                      | ○                    | 3 / 4         | 20         | 2<br>(10.0) | 0<br>(0.0)  | 23 | 4<br>(17.4)<br><1>  | 1<br>(4.3)<br><0>  | 205 | 18<br>(8.8)  | 22<br>(10.7) | 464 | 127<br>(27.4) | 79<br>(17.0) |
| 15   | 新潟          | 3,360<br>(551)    | 1,166<br>(96)     | 562<br>(144)     | 57<br>(19)   | 1,476<br>(265)   | 99<br>(27)         | 1,872<br>(376)    | 55.7<br>(11.2) | 3,360<br>(551)              | 1,872<br>(376)<br><156>      | 55.7<br>(11.2)<br><4.6> | 3,360<br>(551)              | 1,872<br>(376)<br><156>      | 55.7<br>(11.2)<br><4.6> | 5,005          | ○                 | ○                                      | ○                    | 0 / 1         | 7          | 1<br>(14.3) | 0<br>(0.0)  | 21 | 13<br>(61.9)<br><0> | 2<br>(9.5)<br><0>  | 41  | 7<br>(17.1)  | 0<br>(0.0)   | 126 | 78<br>(61.9)  | 8<br>(6.3)   |
| 16   | 富山          | 1,136<br>(188)    | 642<br>(68)       | 197<br>(52)      | 38<br>(13)   | 256<br>(54)      | 3<br>(1)           | 426<br>(106)      | 37.5<br>(9.3)  | 1,677<br>(302)              | 873<br>(205)<br><52>         | 52.1<br>(12.2)<br><3.1> | 1,767<br>(304)              | 944<br>(208)<br><53>         | 53.4<br>(11.8)<br><3.0> | 2,895          | ○                 | ○                                      | ○                    | 1 / 1         | 3          | 1<br>(33.3) | 0<br>(0.0)  | 21 | 6<br>(28.6)<br><1>  | 3<br>(14.3)<br><0> | 44  | 6<br>(13.6)  | 3<br>(6.8)   | 385 | 138<br>(35.8) | 64<br>(16.6) |
| 17   | 石川          | 1,321<br>(210)    | 690<br>(55)       | 371<br>(95)      | 108<br>(35)  | 143<br>(22)      | 9<br>(3)           | 578<br>(151)      | 43.8<br>(11.4) | 1,900<br>(323)              | 1,066<br>(259)<br><119>      | 56.1<br>(13.6)<br><6.3> | 2,230<br>(388)              | 1,439<br>(315)<br><125>      | 64.5<br>(14.1)<br><5.6> | 3,453          | ○                 | ○                                      | ○                    | 0 / 2         | 3          | 0<br>(0.0)  | 0<br>(0.0)  | 29 | 8<br>(27.6)<br><2>  | 3<br>(10.3)<br><0> | 41  | 6<br>(14.6)  | 0<br>(0.0)   | 549 | 191<br>(34.8) | 50<br>(9.1)  |
| 18   | 福井          | 1,011<br>(136)    | 428<br>(26)       | 315<br>(62)      | 7<br>(0)     | 240<br>(42)      | 21<br>(6)          | 555<br>(104)      | 54.9<br>(10.3) | 1,125<br>(161)              | 667<br>(129)<br><28>         | 59.3<br>(11.5)<br><2.5> | 1,170<br>(170)              | 732<br>(137)<br><31>         | 62.6<br>(11.7)<br><2.6> | 2,141          | ○                 | ○                                      | ○                    | 1 / 1         | 3          | 0<br>(0.0)  | 0<br>(0.0)  | 30 | 4<br>(13.3)<br><2>  | 2<br>(6.7)<br><2>  | 34  | 7<br>(20.6)  | 0<br>(0.0)   | 119 | 65<br>(54.6)  | 9<br>(7.6)   |
| 19   | 山梨          | 1,057<br>(167)    | 525<br>(57)       | 143<br>(42)      | 1<br>(1)     | 380<br>(63)      | 8<br>(4)           | 587<br>(115)      | 55.5<br>(10.9) | 1,306<br>(226)              | 835<br>(174)<br><9>          | 63.9<br>(13.3)<br><0.7> | 1,316<br>(228)              | 845<br>(176)<br><9>          | 64.2<br>(13.4)<br><0.7> | 2,226          | ○                 | ○                                      | ○                    | 1 / 1         | 3          | 0<br>(0.0)  | 0<br>(0.0)  | 22 | 3<br>(13.6)<br><0>  | 3<br>(13.6)<br><1> | 60  | 2<br>(3.3)   | 4<br>(6.7)   | 328 | 105<br>(32.0) | 25<br>(7.6)  |

| CODE | 都道府県<br>医師会 | 日本医師会             |                  |                  |              |                  |                    |                  | 都道府県医師会        |                    |                  | 市区等医師会         |                    |                   | 参考<br>令和6年末<br>医師数※ | 部会<br>設立<br>状況 | 勤務医<br>委員会<br>の設置 | 男女<br>共同<br>参加<br>に関する<br>委員会等 | 大学<br>医師会<br>の有無 | 日本医師会     |    |             | 都道府県医師会     |    |              |             |     |              |             |     |               |               |
|------|-------------|-------------------|------------------|------------------|--------------|------------------|--------------------|------------------|----------------|--------------------|------------------|----------------|--------------------|-------------------|---------------------|----------------|-------------------|--------------------------------|------------------|-----------|----|-------------|-------------|----|--------------|-------------|-----|--------------|-------------|-----|---------------|---------------|
|      |             | 会員数               |                  |                  |              |                  | 勤務医<br>会員数<br>(女性) | 構成割合<br>%        | 会員数<br>(女性)    | 勤務医<br>会員数<br>(女性) | 構成割合<br>%        | 会員数<br>(女性)    | 勤務医<br>会員数<br>(女性) | 構成割合<br>%         |                     |                |                   |                                |                  | 代議員数      |    |             | 役員数         |    |              | 代議員数        |     |              | 委員会委員数      |     |               |               |
|      |             | 総数<br>(女性)        | A①<br>(女性)       | A②B<br>(女性)      | A②C<br>(女性)  | B<br>(女性)        |                    |                  |                |                    |                  |                |                    |                   |                     |                |                   |                                |                  | C<br>(女性) | 総数 | 勤務医<br>(%)  | 女性<br>(%)   | 総数 | 勤務医<br>(%)   | 女性<br>(%)   | 総数  | 勤務医<br>(%)   | 女性<br>(%)   | 総数  | 勤務医<br>(%)    | 女性<br>(%)     |
| 20   | 長野          | 2,161<br>(311)    | 1,181<br>(115)   | 442<br>(115)     | 10<br>(1)    | 524<br>(79)      | 4<br>(1)           | 941<br>(185)     | 43.5<br>(8.6)  | 2,760<br>(427)     | 1,428<br>(269)   | 51.7<br>(9.7)  | 3,231<br>(513)     | 1,835<br>(353)    | 56.8<br>(10.9)      | 5,324          |                   | ○                              |                  | 0 / 1     | 5  | 0<br>(0.0)  | 0<br>(0.0)  | 21 | 4<br>(19.0)  | 0<br>(0.0)  | 65  | 2<br>(3.1)   | 3<br>(4.6)  | 245 | 50<br>(20.4)  | 8<br>(3.3)    |
| 21   | 岐阜          | 3,023<br>(534)    | 1,259<br>(121)   | 411<br>(120)     | 89<br>(28)   | 1,129<br>(233)   | 135<br>(32)        | 1,834<br>(418)   | 60.7<br>(13.8) | 3,087<br>(552)     | 1,898<br>(436)   | 61.5<br>(14.1) | 3,182<br>(569)     | 1,986<br>(453)    | 62.4<br>(14.2)      | 4,732          | ○                 | ○                              | ○                | 1 / 1     | 6  | 0<br>(0.0)  | 1<br>(16.7) | 28 | 1<br>(3.6)   | 4<br>(14.3) | 85  | 11<br>(12.9) | 7<br>(8.2)  | 182 | 40<br>(22.0)  | 17<br>(9.3)   |
| 22   | 静岡          | 4,679<br>(758)    | 2,233<br>(213)   | 869<br>(242)     | 64<br>(19)   | 1,262<br>(217)   | 251<br>(67)        | 2,531<br>(545)   | 54.1<br>(11.6) | 4,702<br>(762)     | 2,547<br>(549)   | 54.2<br>(11.7) | 5,116<br>(919)     | 2,753<br>(601)    | 53.8<br>(11.7)      | 8,748          |                   | ○                              | ○                | 0 / 1     | 10 | 0<br>(0.0)  | 0<br>(0.0)  | 19 | 1<br>(5.3)   | 0<br>(0.0)  | 105 | 6<br>(5.7)   | 5<br>(4.8)  | 232 | 73<br>(31.5)  | 11<br>(4.7)   |
| 23   | 愛知          | 11,311<br>(2,413) | 4,682<br>(558)   | 1,754<br>(576)   | 438<br>(125) | 4,118<br>(1,063) | 319<br>(91)        | 6,434<br>(1,674) | 56.9<br>(14.8) | 11,312<br>(2,413)  | 6,435<br>(1,674) | 56.9<br>(14.8) | 11,312<br>(2,413)  | 6,435<br>(1,674)  | 56.9<br>(14.8)      | 19,081         | ○                 | ○                              | ○                | 4 / 4     | 22 | 3<br>(13.6) | 1<br>(4.5)  | 22 | 5<br>(22.7)  | 1<br>(4.5)  | 205 | 16<br>(7.8)  | 16<br>(7.8) | 398 | 110<br>(27.6) | 42<br>(10.6)  |
| 24   | 三重          | 2,509<br>(430)    | 1,117<br>(97)    | 519<br>(124)     | 52<br>(16)   | 585<br>(124)     | 236<br>(69)        | 1,306<br>(315)   | 52.1<br>(12.6) | 3,189<br>(608)     | 1,920<br>(467)   | 60.2<br>(14.6) | 3,397<br>(635)     | 2,017<br>(485)    | 59.4<br>(14.3)      | 4,561          |                   | ○                              | ○                | 1 / 1     | 6  | 1<br>(16.7) | 0<br>(0.0)  | 19 | 3<br>(15.8)  | 1<br>(5.3)  | 109 | 12<br>(11.0) | 3<br>(2.8)  | 225 | 44<br>(19.6)  | 21<br>(9.3)   |
| 25   | 滋賀          | 1,427<br>(215)    | 855<br>(83)      | 249<br>(75)      | 6<br>(3)     | 282<br>(44)      | 35<br>(10)         | 515<br>(126)     | 36.1<br>(8.8)  | 1,791<br>(302)     | 856<br>(205)     | 47.8<br>(11.4) | 2,309<br>(436)     | 1,344<br>(341)    | 58.2<br>(14.8)      | 3,681          |                   | ○                              | ○                | 1 / 1     | 3  | 1<br>(33.3) | 0<br>(0.0)  | 17 | 6<br>(35.3)  | 2<br>(11.8) | 33  | 3<br>(9.1)   | 1<br>(3.0)  | 245 | 107<br>(43.7) | 24<br>(9.8)   |
| 26   | 京都          | 3,398<br>(686)    | 2,077<br>(318)   | 651<br>(190)     | 264<br>(85)  | 381<br>(86)      | 25<br>(7)          | 1,147<br>(329)   | 33.8<br>(9.7)  | 4,530<br>(914)     | 2,194<br>(549)   | 48.4<br>(12.1) | 5,949<br>(1,275)   | 3,527<br>(872)    | 59.3<br>(14.7)      | 8,925          | ○                 | ○                              | ○                | 2 / 2     | 7  | 0<br>(0.0)  | 3<br>(42.9) | 31 | 11<br>(35.5) | 5<br>(16.1) | 109 | 8<br>(7.3)   | 5<br>(4.6)  | 362 | 197<br>(54.4) | 40<br>(11.0)  |
| 27   | 大阪          | 16,145<br>(3,405) | 7,315<br>(1,030) | 6,035<br>(1,646) | 428<br>(176) | 2,284<br>(537)   | 83<br>(16)         | 8,830<br>(2,375) | 54.7<br>(14.7) | 17,176<br>(3,741)  | 9,822<br>(2,702) | 57.2<br>(15.7) | 18,328<br>(4,070)  | 10,843<br>(3,012) | 59.2<br>(16.4)      | 26,680         | ○                 | ○                              | ○                | 5 / 5     | 33 | 6<br>(18.2) | 2<br>(6.1)  | 18 | 3<br>(16.7)  | 2<br>(11.1) | 271 | 48<br>(17.7) | 15<br>(5.5) | 868 | 257<br>(29.6) | 88<br>(10.1)  |
| 28   | 兵庫          | 8,683<br>(1,710)  | 4,454<br>(544)   | 2,641<br>(759)   | 152<br>(64)  | 1,354<br>(304)   | 82<br>(39)         | 4,569<br>(1,203) | 52.6<br>(13.9) | 9,213<br>(1,928)   | 4,897<br>(1,372) | 53.2<br>(14.9) | 9,916<br>(2,057)   | 5,106<br>(1,458)  | 51.5<br>(14.7)      | 15,909         |                   | ○                              | ○                | 2 / 2     | 18 | 2<br>(11.1) | 2<br>(11.1) | 36 | 7<br>(19.4)  | 5<br>(13.9) | 180 | 22<br>(12.2) | 13<br>(7.2) | 337 | 86<br>(25.5)  | 48<br>(14.2)  |
| 29   | 奈良          | 2,028<br>(347)    | 989<br>(103)     | 405<br>(101)     | 143<br>(48)  | 483<br>(91)      | 8<br>(4)           | 956<br>(228)     | 47.1<br>(11.2) | 2,254<br>(415)     | 1,151<br>(289)   | 51.1<br>(12.8) | 2,338<br>(425)     | 1,275<br>(297)    | 54.5<br>(12.7)      | 3,971          |                   | ○                              | ○                | 1 / 1     | 4  | 0<br>(0.0)  | 0<br>(0.0)  | 17 | 1<br>(5.9)   | 0<br>(0.0)  | 54  | 5<br>(9.3)   | 1<br>(1.9)  | 191 | 41<br>(21.5)  | 7<br>(3.7)    |
| 30   | 和歌山         | 1,453<br>(253)    | 838<br>(101)     | 405<br>(106)     | 7<br>(2)     | 199<br>(44)      | 4<br>(0)           | 590<br>(148)     | 40.6<br>(10.2) | 1,503<br>(262)     | 628<br>(156)     | 41.8<br>(10.4) | 1,621<br>(280)     | 746<br>(174)      | 46.0<br>(10.7)      | 2,998          |                   | ○                              | ○                | 0 / 1     | 3  | 0<br>(0.0)  | 0<br>(0.0)  | 15 | 2<br>(13.3)  | 2<br>(13.3) | 31  | 0<br>(0.0)   | 2<br>(6.5)  | 121 | 18<br>(14.9)  | 15<br>(12.4)  |
| 31   | 鳥取          | 771<br>(134)      | 363<br>(26)      | 180<br>(47)      | 39<br>(17)   | 176<br>(39)      | 13<br>(5)          | 347<br>(102)     | 45.0<br>(13.2) | 1,407<br>(249)     | 930<br>(211)     | 66.1<br>(15.0) | 1,430<br>(252)     | 946<br>(213)      | 66.2<br>(14.9)      | 1,832          |                   | ○                              | ○                | 1 / 1     | 2  | 0<br>(0.0)  | 0<br>(0.0)  | 17 | 6<br>(35.3)  | 3<br>(17.6) | 48  | 12<br>(25.0) | 3<br>(6.3)  | 298 | 128<br>(43.0) | 35<br>(11.7)  |
| 32   | 島根          | 869<br>(141)      | 435<br>(42)      | 260<br>(68)      | 12<br>(8)    | 158<br>(23)      | 4<br>(0)           | 388<br>(97)      | 44.6<br>(11.2) | 1,086<br>(186)     | 577<br>(138)     | 53.1<br>(12.7) | 1,194<br>(212)     | 663<br>(162)      | 55.5<br>(13.6)      | 2,143          | ○                 | ○                              | ○                | 1 / 1     | 2  | 0<br>(0.0)  | 0<br>(0.0)  | 24 | 4<br>(16.7)  | 0<br>(0.0)  | 50  | 7<br>(14.0)  | 2<br>(4.0)  | 229 | 55<br>(24.0)  | 6<br>(2.6)    |
| 33   | 岡山          | 2,650<br>(498)    | 1,230<br>(127)   | 557<br>(152)     | 100<br>(49)  | 676<br>(134)     | 87<br>(36)         | 1,373<br>(357)   | 51.8<br>(13.5) | 3,395<br>(638)     | 2,033<br>(471)   | 59.9<br>(13.9) | 4,003<br>(760)     | 2,421<br>(560)    | 60.5<br>(14.0)      | 6,140          | ○                 | ○                              | ○                | 1 / 2     | 6  | 1<br>(16.7) | 1<br>(16.7) | 20 | 6<br>(30.0)  | 1<br>(5.0)  | 103 | 24<br>(23.3) | 5<br>(4.9)  | 296 | 139<br>(47.0) | 31<br>(10.5)  |
| 34   | 広島          | 5,646<br>(1,160)  | 2,147<br>(214)   | 2,745<br>(753)   | 186<br>(59)  | 539<br>(128)     | 29<br>(6)          | 3,130<br>(870)   | 55.4<br>(15.4) | 6,890<br>(1,475)   | 4,184<br>(1,124) | 60.7<br>(16.3) | 7,263<br>(1,525)   | 4,571<br>(1,169)  | 62.9<br>(16.1)      | 7,919          | ○                 | ○                              | ○                | 1 / 1     | 12 | 1<br>(8.3)  | 1<br>(8.3)  | 28 | 7<br>(25.0)  | 4<br>(14.3) | 149 | 47<br>(31.5) | 4<br>(2.7)  | 381 | 168<br>(44.1) | 58<br>(15.2)  |
| 35   | 山口          | 2,053<br>(286)    | 1,000<br>(77)    | 538<br>(100)     | 34<br>(10)   | 366<br>(65)      | 115<br>(34)        | 943<br>(188)     | 45.9<br>(9.2)  | 2,553<br>(398)     | 1,394<br>(287)   | 54.6<br>(11.2) | 2,683<br>(421)     | 1,458<br>(303)    | 54.3<br>(11.3)      | 3,740          | ○                 | ○                              | ○                | 1 / 1     | 5  | 2<br>(40.0) | 1<br>(20.0) | 20 | 8<br>(40.0)  | 3<br>(15.0) | 60  | 11<br>(18.3) | 2<br>(3.3)  | 223 | 124<br>(55.6) | 16<br>(7.2)   |
| 36   | 徳島          | 1,579<br>(365)    | 575<br>(64)      | 389<br>(130)     | 37<br>(15)   | 573<br>(155)     | 5<br>(1)           | 1,004<br>(301)   | 63.6<br>(19.1) | 1,579<br>(365)     | 1,004<br>(301)   | 63.6<br>(19.1) | 1,579<br>(365)     | 1,004<br>(301)    | 63.6<br>(19.1)      | 2,470          |                   | ○                              | ○                | 1 / 1     | 4  | 0<br>(0.0)  | 0<br>(0.0)  | 32 | 10<br>(31.3) | 5<br>(15.6) | 56  | 16<br>(28.6) | 3<br>(5.4)  | 452 | 243<br>(53.8) | 101<br>(22.3) |
| 37   | 香川          | 1,684<br>(322)    | 690<br>(75)      | 437<br>(135)     | 0<br>(0)     | 556<br>(112)     | 1<br>(0)           | 997<br>(244)     | 59.2<br>(14.5) | 1,858<br>(355)     | 1,165<br>(276)   | 62.7<br>(14.9) | 1,933<br>(372)     | 1,224<br>(280)    | 63.3<br>(14.5)      | 2,886          | ○                 | ○                              | ○                | 1 / 1     | 4  | 2<br>(50.0) | 0<br>(0.0)  | 26 | 9<br>(34.6)  | 4<br>(15.4) | 49  | 18<br>(36.7) | 2<br>(4.1)  | 106 | 36<br>(34.0)  | 13<br>(12.3)  |
| 38   | 愛媛          | 2,749<br>(487)    | 931<br>(65)      | 1,248<br>(275)   | 114<br>(35)  | 436<br>(102)     | 20<br>(10)         | 1,818<br>(422)   | 66.1<br>(15.4) | 3,027<br>(555)     | 2,092<br>(490)   | 69.1<br>(16.2) | 3,100<br>(564)     | 2,151<br>(498)    | 69.4<br>(16.1)      | 3,917          | ○                 | ○                              | ○                | 1 / 1     | 6  | 1<br>(16.7) | 0<br>(0.0)  | 36 | 8<br>(22.2)  | 4<br>(11.1) | 68  | 17<br>(25.0) | 2<br>(2.9)  | 88  | 45<br>(51.1)  | 3<br>(3.4)    |
| 39   | 高知          | 1,226<br>(226)    | 431<br>(52)      | 495<br>(114)     | 18<br>(9)    | 277<br>(49)      | 5<br>(2)           | 766<br>(151)     | 62.5<br>(12.3) | 1,247<br>(229)     | 787<br>(154)     | 63.1<br>(12.3) | 1,247<br>(229)     | 787<br>(154)      | 63.1<br>(12.3)      | 2,215          | ☆                 | ○                              | ○                | 1 / 1     | 3  | 0<br>(0.0)  | 0<br>(0.0)  | 27 | 10<br>(37.0) | 1<br>(3.7)  | 64  | 24<br>(37.5) | 3<br>(4.7)  | 164 | 74<br>(45.1)  | 16<br>(9.8)   |

| CODE | 都道府県<br>医師会 | 日本医師会               |                   |                    |                  |                   |                    |                    | 都道府県医師会        |                             |                                | 郡市区等医師会                 |                             |                                | 参考<br>令和6年末<br>医師数※     | 部会<br>設立<br>状況 | 勤務医<br>委員会<br>の設置 | 男女<br>共同<br>参加<br>に関<br>する<br>委員<br>会等 | 大学<br>医師<br>会<br>の有<br>無 | 日本医師会     |       |            | 都道府県医師会      |             |            |                                  |                                |            |               |              |            |                 |                 |
|------|-------------|---------------------|-------------------|--------------------|------------------|-------------------|--------------------|--------------------|----------------|-----------------------------|--------------------------------|-------------------------|-----------------------------|--------------------------------|-------------------------|----------------|-------------------|--|--------------------------|-----------|-------|------------|--------------|-------------|------------|----------------------------------|--------------------------------|------------|---------------|--------------|------------|-----------------|-----------------|
|      |             | 会員数                 |                   |                    |                  |                   | 勤務医<br>会員数<br>(女性) | 構成割合<br>%<br>(女性)  | 会員数<br>(女性)    | 勤務医<br>会員数<br>(女性)<br><研修医> | 構成割合<br>%<br>(女性)<br><研修医>     | 会員数<br>(女性)             | 勤務医<br>会員数<br>(女性)<br><研修医> | 構成割合<br>%<br>(女性)<br><研修医>     |                         |                |                   |  |                          | 代議員数      |       |            | 役員数          |             |            | 代議員数                             |                                |            | 委員会委員数        |              |            |                 |                 |
|      |             | 総数<br>(女性)          | A①<br>(女性)        | A②B<br>(女性)        | A②C<br>(女性)      | B<br>(女性)         |                    |                    |                |                             |                                |                         |                             |                                |                         |                |                   |  |                          | C<br>(女性) | 総数    | 勤務医<br>(%) | 女性<br>(%)    | 総数          | 勤務医<br>(%) | 女性<br>(%)                        | 総数                             | 勤務医<br>(%) | 女性<br>(%)     | 総数           | 勤務医<br>(%) | 女性<br>(%)       | 総数              |
| 40   | 福 岡         | 9,123<br>(1,712)    | 3,824<br>(357)    | 1,940<br>(526)     | 262<br>(99)      | 2,745<br>(609)    | 352<br>(121)       | 5,299<br>(1,355)   | 58.1<br>(14.9) | 9,390<br>(1,778)            | 5,566<br>(1,420)<br><615>      | 59.3<br>(15.1)<br><6.5> | 9,390<br>(1,778)            | 5,566<br>(1,420)<br><615>      | 59.3<br>(15.1)<br><6.5> | 16,887         | ○                 | ○                                      | ○                        | ○         | 2 / 4 | 18         | 2<br>(11.1)  | 1<br>(5.6)  | 27         | 5<br>(18.5)<br><5>               | 1<br>(3.7)<br><1>              | 103        | 17<br>(16.5)  | 4<br>(3.9)   | 795        | 267<br>(33.6)   | 94<br>(11.8)    |
| 41   | 佐 賀         | 1,565<br>(307)      | 608<br>(55)       | 486<br>(130)       | 81<br>(39)       | 383<br>(78)       | 7<br>(5)           | 864<br>(232)       | 55.2<br>(14.8) | 1,565<br>(307)              | 864<br>(232)<br><88>           | 55.2<br>(14.8)<br><5.6> | 1,565<br>(307)              | 864<br>(232)<br><88>           | 55.2<br>(14.8)<br><5.6> | 2,263          |                   | ○                                      | ○                        | ○         | 0 / 1 | 4          | 0<br>(0.0)   | 0<br>(0.0)  | 23         | 4<br>(17.4)<br><2>               | 2<br>(8.7)<br><1>              | 35         | 2<br>(5.7)    | 1<br>(2.9)   | 227        | 80<br>(35.2)    | 27<br>(11.9)    |
| 42   | 長 崎         | 3,248<br>(621)      | 1,040<br>(94)     | 1,434<br>(348)     | 58<br>(23)       | 650<br>(132)      | 66<br>(24)         | 2,208<br>(527)     | 68.0<br>(16.2) | 3,248<br>(621)              | 2,208<br>(527)<br><124>        | 68.0<br>(16.2)<br><3.8> | 3,248<br>(621)              | 2,208<br>(527)<br><124>        | 68.0<br>(16.2)<br><3.8> | 4,433          | ○                 |  | ○                        | ○         | 1 / 1 | 7          | 1<br>(14.3)  | 0<br>(0.0)  | 26         | 7<br>(26.9)<br><0>               | 1<br>(3.8)<br><0>              | 57         | 9<br>(15.8)   | 2<br>(3.5)   | 390        | 131<br>(33.6)   | 31<br>(7.9)     |
| 43   | 熊 本         | 3,092<br>(528)      | 1,232<br>(105)    | 818<br>(188)       | 40<br>(15)       | 950<br>(204)      | 52<br>(16)         | 1,860<br>(423)     | 60.2<br>(13.7) | 3,092<br>(528)              | 1,860<br>(423)<br><92>         | 60.2<br>(13.7)<br><3.0> | 3,092<br>(528)              | 1,860<br>(423)<br><92>         | 60.2<br>(13.7)<br><3.0> | 5,165          | ○                 |  | ○                        | ○         | 1 / 1 | 7          | 2<br>(28.6)  | 0<br>(0.0)  | 23         | 8<br>(34.8)<br><0>               | 3<br>(13.0)<br><0>             | 49         | 7<br>(14.3)   | 0<br>(0.0)   | 221        | 75<br>(33.9)    | 17<br>(7.7)     |
| 44   | 大 分         | 2,246<br>(381)      | 830<br>(83)       | 445<br>(112)       | 10<br>(5)        | 939<br>(175)      | 22<br>(6)          | 1,416<br>(298)     | 63.0<br>(13.3) | 2,246<br>(381)              | 1,416<br>(298)<br><32>         | 63.1<br>(13.3)<br><1.4> | 2,520<br>(471)              | 1,690<br>(388)<br><32>         | 67.1<br>(15.4)<br><1.3> | 3,435          | ○                 | ○                                      | ○                        | ○         | 1 / 1 | 5          | 2<br>(40.0)  | 0<br>(0.0)  | 26         | 6<br>(23.1)<br><0>               | 1<br>(3.8)<br><0>              | 49         | 7<br>(14.3)   | 3<br>(6.1)   | 227        | 41<br>(18.1)    | 16<br>(7.0)     |
| 45   | 宮 崎         | 1,954<br>(339)      | 752<br>(51)       | 411<br>(109)       | 37<br>(11)       | 670<br>(138)      | 84<br>(30)         | 1,056<br>(263)     | 54.0<br>(13.5) | 1,954<br>(339)              | 1,056<br>(263)<br><121>        | 54.0<br>(13.5)<br><6.2> | 1,972<br>(341)              | 1,074<br>(265)<br><121>        | 54.5<br>(13.4)<br><6.1> | 2,961          | ○                 | ○                                      | ○                        | ○         | 1 / 1 | 4          | 0<br>(0.0)   | 0<br>(0.0)  | 26         | 7<br>(26.9)<br><0>               | 4<br>(15.4)<br><0>             | 39         | 6<br>(15.4)   | 2<br>(5.1)   | 488        | 181<br>(37.1)   | 51<br>(10.5)    |
| 46   | 鹿児島         | 3,993<br>(765)      | 1,077<br>(87)     | 2,360<br>(559)     | 74<br>(22)       | 478<br>(96)       | 4<br>(1)           | 2,649<br>(622)     | 66.3<br>(15.6) | 3,993<br>(765)              | 2,649<br>(622)<br><78>         | 66.3<br>(15.6)<br><2.0> | 3,993<br>(765)              | 2,649<br>(622)<br><78>         | 66.3<br>(15.6)<br><2.0> | 4,831          |                   | ○                                      | ○                        | ○         | 1 / 1 | 9          | 4<br>(44.4)  | 2<br>(22.2) | 23         | 9<br>(39.1)<br><0>               | 3<br>(13.0)<br><0>             | 79         | 22<br>(27.8)  | 5<br>(6.3)   | 245        | 117<br>(47.8)   | 33<br>(13.5)    |
| 47   | 沖 縄         | 2,155<br>(407)      | 757<br>(71)       | 584<br>(152)       | 124<br>(60)      | 608<br>(100)      | 82<br>(24)         | 1,278<br>(321)     | 59.3<br>(14.9) | 2,435<br>(472)              | 1,524<br>(382)<br><219>        | 62.6<br>(15.7)<br><9.0> | 2,435<br>(472)              | 1,524<br>(382)<br><219>        | 62.6<br>(15.7)<br><9.0> | 4,043          | ○                 |  | ○                        | ○         | 1 / 1 | 5          | 2<br>(40.0)  | 1<br>(20.0) | 19         | 5<br>(26.3)<br><0>               | 2<br>(10.5)<br><0>             | 62         | 19<br>(30.6)  | 3<br>(4.8)   | 420        | 176<br>(41.9)   | 32<br>(7.6)     |
|      | 計           | 178,372<br>(34,814) | 81,228<br>(9,894) | 44,170<br>(11,810) | 5,246<br>(1,997) | 43,887<br>(9,888) | 3,841<br>(1,225)   | 93,678<br>(23,987) | 52.5<br>(13.4) | 195,892<br>(39,026)         | 109,140<br>(27,749)<br><9,581> | 55.7<br>(14.2)<br><4.9> | 211,502<br>(42,457)         | 121,900<br>(30,785)<br><9,921> | 57.6<br>(14.6)<br><4.7> | 347,772        | 27                | 28                                     | 42                       | 69 / 82   |       | 380        | 61<br>(16.1) | 22<br>(5.8) | 1,149      | 291<br>(25.3)<br><30人/<br>16医師会> | 107<br>(9.3)<br><10人/<br>8医師会> | 3,948      | 702<br>(17.8) | 215<br>(5.4) | 15,194     | 5,642<br>(37.1) | 1,585<br>(10.4) |

※令和6年医師・歯科医師・薬剤師統計より

【大学医師会】

【勤務医枠、女性医師枠】

○：設置済み

○：設置済み

※定数等で定めがないものや、状況により県下のブロックで調整するため

☆：設置予定

【大学医師会数/医科大学・医学部数】

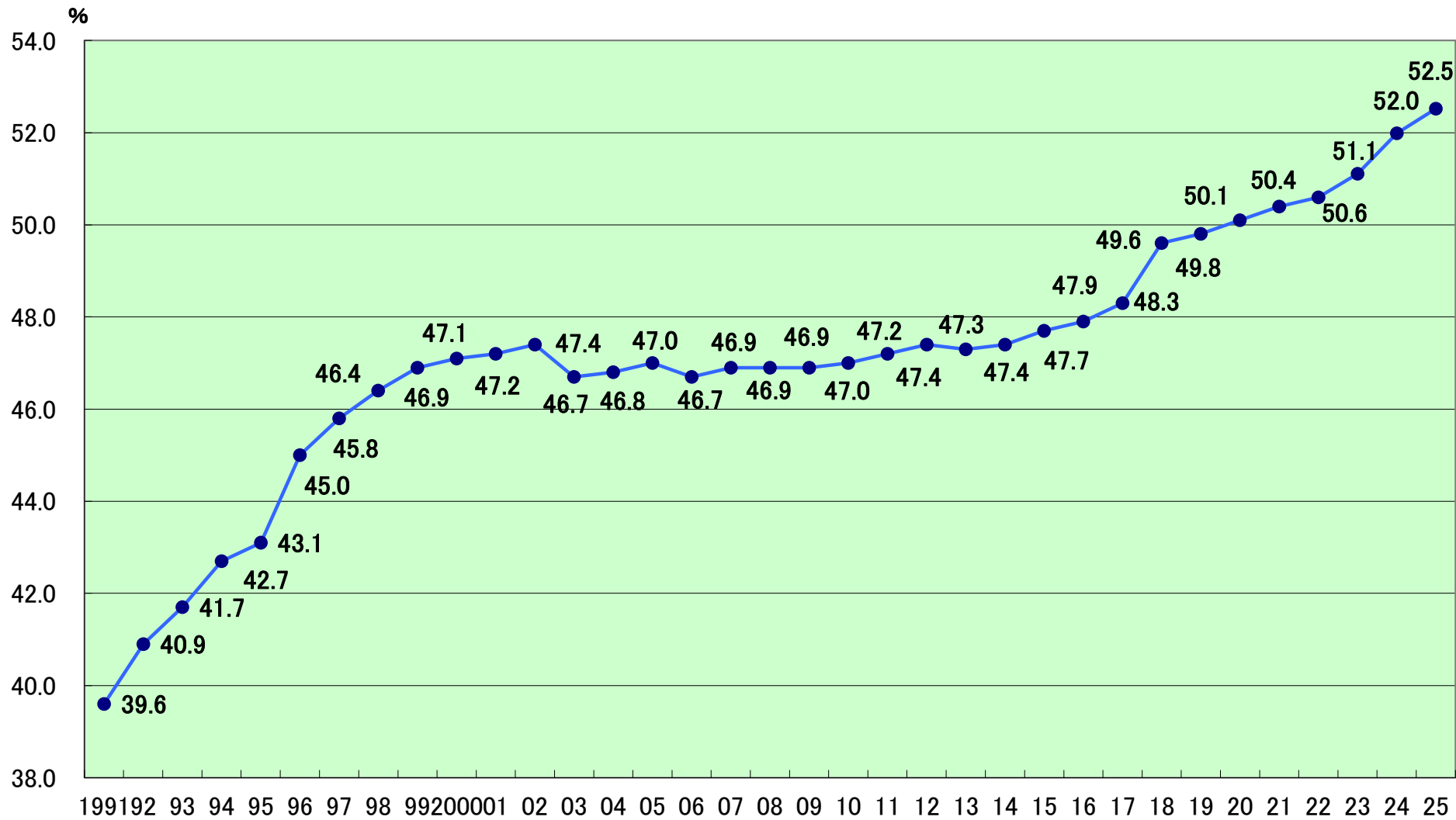
定数がないもの等も含む。

☆：検討中

日本医師会会員数・勤務医会員数の対前年比較

| CODE | 都道府県<br>医師会 | 会員数     |         | 増加数<br>(人) | 増加率<br>(%) | 勤務医会員数  |         | 増加数<br>(人) | 増加率<br>(%) |
|------|-------------|---------|---------|------------|------------|---------|---------|------------|------------|
|      |             | 令和7年11月 | 令和6年11月 |            |            | 令和7年11月 | 令和6年11月 |            |            |
| 1    | 北海道         | 5,664   | 5,733   | -69        | -1.2       | 3,060   | 3,075   | -15        | -0.5       |
| 2    | 青森          | 1,234   | 1,196   | 38         | 3.2        | 643     | 594     | 49         | 8.2        |
| 3    | 岩手          | 1,594   | 1,614   | -20        | -1.2       | 899     | 915     | -16        | -1.7       |
| 4    | 宮城          | 3,427   | 3,431   | -4         | -0.1       | 1,930   | 1,936   | -6         | -0.3       |
| 5    | 秋田          | 1,502   | 1,532   | -30        | -2.0       | 889     | 931     | -42        | -4.5       |
| 6    | 山形          | 1,609   | 1,579   | 30         | 1.9        | 784     | 716     | 68         | 9.5        |
| 7    | 福島          | 2,735   | 2,716   | 19         | 0.7        | 1,617   | 1,603   | 14         | 0.9        |
| 8    | 茨城          | 2,701   | 2,688   | 13         | 0.5        | 1,430   | 1,340   | 90         | 6.7        |
| 9    | 栃木          | 2,342   | 2,334   | 8          | 0.3        | 1,287   | 1,276   | 11         | 0.9        |
| 10   | 群馬          | 2,161   | 2,148   | 13         | 0.6        | 945     | 911     | 34         | 3.7        |
| 11   | 埼玉          | 7,849   | 7,741   | 108        | 1.4        | 4,296   | 4,200   | 96         | 2.3        |
| 12   | 千葉          | 4,034   | 4,039   | -5         | -0.1       | 956     | 914     | 42         | 4.6        |
| 13   | 東京          | 20,252  | 20,018  | 234        | 1.2        | 10,151  | 9,908   | 243        | 2.5        |
| 14   | 神奈川         | 9,963   | 9,910   | 53         | 0.5        | 3,724   | 3,697   | 27         | 0.7        |
| 15   | 新潟          | 3,360   | 3,316   | 44         | 1.3        | 1,872   | 1,830   | 42         | 2.3        |
| 16   | 富山          | 1,136   | 1,154   | -18        | -1.6       | 426     | 443     | -17        | -3.8       |
| 17   | 石川          | 1,321   | 1,307   | 14         | 1.1        | 578     | 564     | 14         | 2.5        |
| 18   | 福井          | 1,011   | 1,012   | -1         | -0.1       | 555     | 579     | -24        | -4.1       |
| 19   | 山梨          | 1,057   | 1,060   | -3         | -0.3       | 587     | 593     | -6         | -1.0       |
| 20   | 長野          | 2,161   | 2,159   | 2          | 0.1        | 941     | 934     | 7          | 0.7        |
| 21   | 岐阜          | 3,023   | 3,008   | 15         | 0.5        | 1,834   | 1,817   | 17         | 0.9        |
| 22   | 静岡          | 4,679   | 4,708   | -29        | -0.6       | 2,531   | 2,561   | -30        | -1.2       |
| 23   | 愛知          | 11,311  | 11,073  | 238        | 2.1        | 6,434   | 6,092   | 342        | 5.6        |
| 24   | 三重          | 2,509   | 2,528   | -19        | -0.8       | 1,306   | 1,313   | -7         | -0.5       |
| 25   | 滋賀          | 1,427   | 1,326   | 101        | 7.6        | 515     | 425     | 90         | 21.2       |
| 26   | 京都          | 3,398   | 3,314   | 84         | 2.5        | 1,147   | 1,050   | 97         | 9.2        |
| 27   | 大阪          | 16,145  | 16,220  | -75        | -0.5       | 8,830   | 8,847   | -17        | -0.2       |
| 28   | 兵庫          | 8,683   | 8,678   | 5          | 0.1        | 4,569   | 4,565   | 4          | 0.1        |
| 29   | 奈良          | 2,028   | 1,974   | 54         | 2.7        | 956     | 975     | -19        | -1.9       |
| 30   | 和歌山         | 1,453   | 1,465   | -12        | -0.8       | 590     | 596     | -6         | -1.0       |
| 31   | 鳥取          | 771     | 748     | 23         | 3.1        | 347     | 325     | 22         | 6.8        |
| 32   | 島根          | 869     | 867     | 2          | 0.2        | 388     | 382     | 6          | 1.6        |
| 33   | 岡山          | 2,650   | 2,652   | -2         | -0.1       | 1,373   | 1,360   | 13         | 1.0        |
| 34   | 広島          | 5,646   | 5,634   | 12         | 0.2        | 3,130   | 3,116   | 14         | 0.4        |
| 35   | 山口          | 2,053   | 2,014   | 39         | 1.9        | 943     | 895     | 48         | 5.4        |
| 36   | 徳島          | 1,579   | 1,567   | 12         | 0.8        | 1,004   | 982     | 22         | 2.2        |
| 37   | 香川          | 1,684   | 1,698   | -14        | -0.8       | 997     | 1,016   | -19        | -1.9       |
| 38   | 愛媛          | 2,749   | 2,755   | -6         | -0.2       | 1,818   | 1,809   | 9          | 0.5        |
| 39   | 高知          | 1,226   | 1,234   | -8         | -0.6       | 766     | 781     | -15        | -1.9       |
| 40   | 福岡          | 9,123   | 8,979   | 144        | 1.6        | 5,299   | 5,132   | 167        | 3.3        |
| 41   | 佐賀          | 1,565   | 1,546   | 19         | 1.2        | 864     | 848     | 16         | 1.9        |
| 42   | 長崎          | 3,248   | 3,255   | -7         | -0.2       | 2,208   | 2,191   | 17         | 0.8        |
| 43   | 熊本          | 3,092   | 3,117   | -25        | -0.8       | 1,860   | 1,867   | -7         | -0.4       |
| 44   | 大分          | 2,246   | 2,227   | 19         | 0.9        | 1,416   | 1,389   | 27         | 1.9        |
| 45   | 宮崎          | 1,954   | 1,929   | 25         | 1.3        | 1,056   | 1,032   | 24         | 2.3        |
| 46   | 鹿児島         | 3,993   | 3,973   | 20         | 0.5        | 2,649   | 2,612   | 37         | 1.4        |
| 47   | 沖縄          | 2,155   | 2,165   | -10        | -0.5       | 1,278   | 1,258   | 20         | 1.6        |
|      | 合計          | 178,372 | 177,341 | 1,031      | 0.58       | 93,678  | 92,195  | 1,483      | 1.61       |

勤務医会員の構成割合の年次推移(日本医師会)



令和7年度勤務医会員数・勤務医部会設立状況等調査

－自由記載一覧－

勤務医部会の事業計画等（令和7年11月1日現在）

| 医師会   | 事業計画等  |
|-------|--|
| 1 北海道 | ①令和7年度北海道医師会勤務医部会全体会議（12/14 予定）<br>②勤務医部会運営委員会（6/9、10/19、R8.2/23 予定）   |
| 2 青森県 | ①勤務医とかかりつけ医・開業医とのスムーズな病診連携、及び医療と介護との連携のために医療学術情報の提供を行う。このために定期的な講演会・講習会の開催、ならびに医療諸問題に対する意見交換の場を提供し、かかりつけ医・開業医とのお互いの「顔の見える」場の設定を図る。<br>②良質な医療を提供するためには、勤務医の勤務環境の改善が必須である。昨今、「医師の働き方改革」の骨子が示されたが、まだ積み残された課題は多く、地域医療の現場からの意見を反映させ、より良いものとしなければならない。医師の労働環境改善は喫緊の課題であり、引き続き現場医師の声を集約し、毎年行われる全国医師会勤務医部会で採択される宣言にもとづき、日本医師会や厚生労働省など関係部署へ要望していく。<br>③勤務医、特に初期研修医に対して定期的に医師会活動の現状を報告する場を設定する。大学医学部卒業後5年間は、日医・県医・郡市医師会費は無料のため、より一層対象者の入会を促進していく。また、勤務医全体に対して医療行政に大きく関わる医師会活動の重要性を周知させ、医師会の認知度を向上させる。この面では先進的な取り組みで成果を挙げつつある他都道府県医師会の勤務医部会の取り組みを参考とし、若手勤務医の医師会活動へのよりいっそうの参加を促進させる。<br>④増加する女性医師の職場環境作りに向けて、男女共同参画推進事業とのなお一層の連携を図る。 |
| 3 岩手県 | ①勤務医の労働衛生環境の向上<br>②臨床研修医、専攻医育成の支援<br>③医師の働き方改革の推進<br>④勤務医の医師会加入勧奨による医政への参加促進<br>⑤令和7年度全国医師会勤務医部会連絡協議会の開催   |
| 4 宮城県 | ・設立の予定なし   |
| 5 秋田県 | ・会員の確保・増員を図る<br>・勤務医アンケート調査を行う<br>・医師の働き方改革を推進する<br>・イクボスを推進する<br>・専門医の育成に努める<br>・勤務医の福利厚生を考える   |

|    |      |   |
|----|------|---|
|    |      | <ul style="list-style-type: none"> <li>・医療安全を推進する</li> <li>・部会員相互の親睦を図る</li> <li>・勤務医として地域医療に貢献する</li> <li>・医療 DX を推進する</li> <li>・地域医療構想を推進する</li> </ul>  |
| 6  | 山形県  | <ul style="list-style-type: none"> <li>・第4回山形県研修医歓迎レセプション</li> <li>・臨床研修医症例報告会</li> <li>・医学生を対象とした加入促進（医学生会員制度、医学科4年生への講義）</li> <li>・若手医師によるディスカッション</li> <li>・病院訪問による入会促進（MAMISによる入会手続きの操作説明）</li> <li>・女性医師と医学生の意見交換会</li> <li>・若手医師の研修会参加</li> </ul>         |
| 7  | 福島県  | <ul style="list-style-type: none"> <li>・令和8年度より設立予定</li> </ul>  |
| 8  | 茨城県  | <ul style="list-style-type: none"> <li>・設立不要（令和2年度より勤務医部会から勤務医委員会に変更）</li> </ul>  |
| 9  | 栃木県  | <ul style="list-style-type: none"> <li>・勤務医部会理事会、勤務医部会総会、研修会</li> </ul>   |
| 10 | 群馬県  | <ul style="list-style-type: none"> <li>・設立の予定なし</li> </ul>  |
| 11 | 埼玉県  | <ul style="list-style-type: none"> <li>・役員会、総会の開催</li> <li>・講演会等の開催</li> <li>・埼玉県医学会総会への参加</li> <li>・埼玉県医師会誌「勤務医コーナー」への寄稿</li> <li>・都道府県医師会勤務医担当理事連絡協議会への参加</li> <li>・全国医師会勤務医部会連絡協議会への参加</li> <li>・埼玉県総合医局機構 臨床病院セミナーへの協力</li> </ul>                           |
| 12 | 千葉県  | <ul style="list-style-type: none"> <li>・設立の予定なし</li> </ul>  |
| 13 | 東京都  | <ul style="list-style-type: none"> <li>・設立の予定なし</li> </ul>  |
| 14 | 神奈川県 | <ol style="list-style-type: none"> <li>①勤務医の地域医療活動の推進</li> <li>②勤務医の研修の推進</li> <li>③各勤務医部会との連携</li> <li>④勤務医部会報の編集と発行</li> <li>⑤医師の働き方改革への対応</li> <li>⑥女性医師支援対策の推進</li> <li>⑦その他女性医師支援に関する啓発及び情報共有等</li> <li>⑧男女共同参画の推進</li> <li>⑨医学生・若手医師のため特設サイト運営</li> </ol> |
| 15 | 新潟県  | <ul style="list-style-type: none"> <li>・設立の予定なし</li> </ul>  |
| 16 | 富山県  | <ul style="list-style-type: none"> <li>・勤務医部会：11/14開催予定</li> <li>部会員より、若手医師の医師会活動の参画・医師会への入会促進策、勤務医と開業医の協働についてご意見を伺う予定。</li> </ul>  |

|    |     |   |
|----|-----|---|
|    |     | ・富山県医療勤務環境改善支援センターと共催で講演会を開催  |
| 17 | 石川県 | <ul style="list-style-type: none"> <li>・勤務医活動推進委員会並びに女性医師支援委員会の開催（8月27日）</li> <li>・勤務医フォーラムの開催（12月2日）</li> <li>・勤務医部総会、病診連携の集いの開催（2月7日）</li> <li>・いしかわ研修医合同オリエンテーションの開催（4月3日）</li> <li>・臨床研修医支援ワーキンググループの開催（6月23日）</li> <li>・石川県研修医学会、親睦会の開催（1月31日）</li> </ul>  |
| 18 | 福井県 | ・設立の予定なし  |
| 19 | 山梨県 | <p>①山梨県下全病院の充実・発展への努力</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・男女共同参画への支援</li> <li>・各種イベントの企画・実施・支援・共催</li> </ul> <p>②病院、勤務医に関する各種情報の収集及び情報の提供・公開</p> <p>③勤務医の医師会加入への働きかけ</p> <p>④全国医師会勤務医部会連絡協議会及び都道府県医師会勤務医担当理事連絡協議会への参加</p> <p>⑤救急医療体制の整備と働き方改革への対応</p>   |
| 20 | 長野県 | ・設立の予定なし  |
| 21 | 岐阜県 | <p>(1) 岐阜県医師会勤務医部会研修総会（8月30日）</p> <p>(2) 学術研修会（年2回開催）</p> <p>①第44回岐阜県医師会勤務医部会学術研修会（8月30日）</p> <p>特別講演</p> <p style="padding-left: 40px;">「患者安全に関する最近の話題<br/>高齢化・患者対応から医療事故調査制度まで」</p> <p>講師：岐阜大学医学部附属病院副病院長・医療安全管理室室長<br/>熊田恵介</p> <p>②第45回岐阜県医師会勤務医部会学術研修会（令和8年3月5日）</p> <p>※男女共同参画講演会との共催</p> <p>特別講演</p> <p style="padding-left: 40px;">「演題未定」</p> <p>講師：岐阜大学医学部附属地域医療医学センター長 教授 牛越博昭</p> <p>(3) 各種委員会</p> <p>①運営委員会、②常任運営委員会、③総務委員会、④学術委員会、⑤学術選考委員会、⑥IT委員会、⑦男女共同参画委員会、⑧新入研修医ウェルカムパーティー（RWP）企画委員会</p> <p>(4) 岐阜県新入研修医ウェルカムパーティー（4月4日）</p> <p>(5) 都道府県医師会勤務医担当理事連絡協議会（5月23日）</p> <p>(6) 全国医師会勤務医部会連絡協議会（11月8日）</p> <p>(7) 医学医術の研鑽、医道の推進、勤務環境の向上のための調査・研究助</p> |

|    |  |
|----|--|
|    | 成  |
|    | <ul style="list-style-type: none"> <li>・令和7年12月まで申請を募集</li> <li>・令和8年1月～3月中旬に採択者を決定</li> </ul>   |
| 22 | 静岡県  |
|    | <ul style="list-style-type: none"> <li>・設立が不要（平成17年度までは部会を設置していたが、平成18年度以降は関係する会内委員会に対応することとしたため。（現在「勤務医委員会」の下に、「若手医師支援ワーキンググループ」と「ワークライフバランスワーキンググループ」を設置し、勤務医に関する諸課題について検討している。）</li> </ul>  |
| 23 | 愛知県  |
|    | <ul style="list-style-type: none"> <li>・幹事会の開催（年6回）</li> </ul>   |
| 24 | 三重県  |
|    | <ul style="list-style-type: none"> <li>・設立の予定なし</li> </ul>   |
| 25 | 滋賀県  |
|    | <ul style="list-style-type: none"> <li>・設立の予定なし</li> </ul>   |
| 26 | 京都府  |
|    | <ul style="list-style-type: none"> <li>(1) 勤務医部会総会の開催</li> <li>(2) 幹事会、正副幹事長会の開催<br/>（主な協議テーマ：①医師偏在対策、②医師の働き方改革、③医師会の組織強化）</li> <li>(3) 勤務医問題の検討</li> <li>(4) 日医・府医への入会促進、KMA.comへの登録促進</li> <li>(5) 対外活動</li> </ul>   |
| 27 | 大阪府  |
|    | <ul style="list-style-type: none"> <li>・常任委員会（年22回）</li> <li>・U40 OSAKA 勤務医部会（年6回）</li> <li>・ブロック合同懇談会（年3回）</li> <li>・勤務医部会研修会（年2回）</li> <li>・新研修医ウェルカムパーティ（4月）</li> <li>・定例委員総会（7月）</li> <li>・勤務医・研修医・医学生交流会（8月）</li> <li>・大阪府医師会役員と勤務医部会役員との懇談会（9月）</li> <li>・在阪5大学医師会役員・2行政医師会役員と勤務医部会役員との懇談会（11月）</li> <li>・医学生と語る会（1月）</li> </ul> |
| 28 | 兵庫県  |
|    | <ul style="list-style-type: none"> <li>・設立の予定なし</li> </ul>   |
| 29 | 奈良県  |
|    | <ul style="list-style-type: none"> <li>・設立が不要（本会の事業として取り組んでいるため）</li> </ul>  |
| 30 | 和歌山県   |
|    | <ul style="list-style-type: none"> <li>・設立の予定なし</li> </ul>   |
| 31 | 鳥取県  |
|    | <ul style="list-style-type: none"> <li>・設立の予定なし</li> </ul>   |
| 32 | 島根県  |
|    | <ul style="list-style-type: none"> <li>・「勤務医の皆様へー医師会入会のしおりー」等の配布</li> <li>・しまね臨床研修医合同研修会の開催（春と冬の2回開催）</li> <li>・中国四国医師会連合勤務医委員会への参加</li> <li>・都道府県医師会勤務医担当理事連絡協議会への参加</li> <li>・全国医師会勤務医部会連絡協議会への参加</li> </ul>   |

|    |     |  |
|----|-----|--|
|    |     | ・初期臨床研修医向け研修会等の企画への助成  |
| 33 | 岡山県 | <p>①令和7年4月から臨床研修を開始する研修医を対象に、「WELCOME 研修医の会」を開催し、医師会への入会を促進する。</p> <p>②会費減免対象の医学部卒後5年間の勤務医に対して医師会への入会を促進する。</p> <p>③医学部卒後5年間の勤務医を対象に設置した「岡山県医師会入会サポートデスク」において、引き続き若手医師の医師会入会手続きをサポートする。</p> <p>④岡山県医師会勤務医部会委員会を開催し、勤務医の医師会活動の活性化を図る。</p>   |
| 34 | 広島県 | <p>①勤務医部会<br/>勤務医部会委員の執筆により、広島県医師会速報毎月25日号へ「勤務医ニュース」を掲載</p> <p>②勤務医ゴルフ大会の開催（10/19）</p> <p>③日本医師会等対外活動への参加<br/>都道府県医師会勤務医担当理事連絡協議会（5/23）（Web）<br/>全国医師会勤務医部会連絡協議会（11/8）（岩手）<br/>令和7年度中国四国医師会連合総会第3分科会 勤務医（9/27）</p>   |
| 35 | 山口県 | <p>&lt;勤務医対策&gt;</p> <p>①勤務医部会総会（シンポジウム）、理事会、企画委員会の開催</p> <p>②郡市医師会勤務医理事との懇談会の開催</p> <p>③郡市医師会勤務医部会の設置促進・活動支援</p> <p>④勤務医への医師会活動の周知及び加入促進</p> <p>⑤病院勤務医懇談会の開催（県内2カ所）</p> <p>⑥市民公開講座等の開催（県内2カ所）</p> <p>⑦医師事務作業補助者に関する講演会の開催（導入促進）</p> <p>⑧医学生への啓発事業（医学生のための短期見学研修事業の実施）</p> <p>⑨全国医師会勤務医部会連絡協議会への参加</p> <p>⑩都道府県医師会勤務医担当理事連絡協議会への参加</p> <p>⑪中国四国医師会連合勤務医委員会への参加</p> <p>⑫勤務医ニュースの発行（年2回）</p> <p>&lt;臨床研修対策&gt;</p> <p>①山口県医師臨床研修推進センター運営会議の開催</p> <p>②臨床研修病院合同説明会（医学生・研修医）への参加</p> <p>③臨床研修医交流会の開催</p> <p>④指導医・後期研修医等国内外研修助成事業の実施</p> <p>⑤国内外からの指導医招へい事業の実施</p> <p>⑥病院現地見学会助成事業の実施</p> |

|    |     |  |
|----|-----|--|
|    |     | <ul style="list-style-type: none"> <li>⑦臨床研修医歓迎会の開催</li> <li>⑧専攻医歓迎会(仮称)の開催</li> </ul> <p>&lt;自治医科大学卒業医師対策&gt;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>①自治医科大学卒業医師との交流会の開催</li> <li>②やまぐち地域医療セミナーの参画・支援</li> <li>③へき地に勤務する自治医科大学医師の代診を支援する仕組みづくり</li> </ul>           |
| 36 | 徳島県 | <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 設立が不要（平成 20 年度より部会から勤務医・研修医委員会に変更したため）</li> </ul>   |
| 37 | 香川県 | <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 臨床研修医との意見交換会の開催</li> <li>・ 中国四国医師会連合勤務医委員会への参加</li> <li>・ 全国医師会勤務医部会連絡協議会への参加</li> </ul>  |
| 38 | 愛媛県 | <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 勤務医の医師会加入促進に関する施策の検討</li> <li>・ 勤務医に対する保健医療の研修への協力</li> <li>・ 新任医師への医師会オリエンテーションの実施</li> <li>・ 研修医の入会促進や医師会活動への参画促進への協力（日本医師会からのパンフレット配布予定）</li> <li>・ 勤務医の福祉の増進に関する事項の検討</li> <li>・ 医師卒後臨床研修への協力</li> </ul>                    |
| 39 | 高知県 | <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 設立予定（検討中）</li> </ul>  |
| 40 | 福岡県 | <ul style="list-style-type: none"> <li>①委員会</li> <li>②研修会</li> <li>③新規臨床研修医への講演</li> <li>④「勤務医のつどい」発行（年 2 回）</li> <li>⑤都道府県医師会勤務医担当理事連絡協議会への出席</li> <li>⑥九州医師会連合会勤務医連絡協議会の開催（担当県）</li> <li>⑦全国医師会勤務医部会連絡協議会への出席</li> <li>⑧大学医学部講義</li> <li>⑨医師会組織強化に向けた取り組み 等</li> </ul> |
| 41 | 佐賀県 | <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 設立の予定はない</li> </ul>   |
| 42 | 長崎県 | <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 長崎県医師会勤務医部会役員会を年度内に 1 回開催</li> <li>・ 長崎県医師会勤務医部会総会を年度内に 1 回開催</li> <li>・ 勤務医向けパンフレットの作成</li> </ul>  |
| 43 | 熊本県 | <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 熊本県医師会勤務医部会世話人会（4 月 19 日）</li> <li>・ 熊本県医師会勤務医部会総会（4 月 19 日）</li> <li>・ 熊本県医師会勤務医部会役員会を開催予定（令和 8 年 3 月）</li> </ul>  |
| 44 | 大分県 | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 部会組織の充実（①医師会員加入促進、②部会活動の浸透、③医師会活動における勤務医のあり方の検討）</li> <li>2. 勤務医部会役員会・総会の開催</li> </ol>   |

|    |  |
|----|--|
|    | <p>3. 勤務医部会主催学術講演会の開催<br/>勤務医相互の連携や福祉増進、また地域医療及び学術研究を含めた医療環境整備のため、その時宜にかなったテーマを取り上げ、講演会を開催。勤務医間の親睦・交流を図る。</p> <p>4. 全国医師会勤務医部会連絡協議会並びに都道府県医師会勤務医担当理事連絡協議会への派遣</p>  |
| 45 | 宮崎県 <p>①勤務医部会理事会開催（年2回：7月11日開催、令和8年1月29日開催予定）</p> <p>②勤務医部会総会開催（年1回：8月7日開催）</p> <p>③勤務医部会講演会開催（年2回：8月7日開催、令和8年1月29日開催予定）</p> <p>④全国医師会勤務医部会連絡協議会（岩手県）への参加</p> <p>⑤各郡市医師会等での講演会開催への協力</p>   |
| 46 | 鹿児島県 <p>・設立の予定なし</p>   |
| 47 | 沖縄県 <p>・勤務医部会役員会（年1回）<br/>各地区医師会から選出された委員で構成され、勤務医に係る解決すべき問題等を検討し意見交換を行う。</p> <p>・勤務医部会主催学術講演会（年1回）<br/>勤務医相互の連携や福祉増進、また、地域医療及び学術研究を含めた医療環境整備のため、その時宜にかなったテーマを取り上げ、講演会を開催する。</p> <p>・全国医師会勤務医部会連絡協議会並びに都道府県医師会勤務医担当理事連絡協議会への派遣<br/>全国の医師会勤務医部会と連携を図るとともに、勤務医の機能分化、さらには過重労働や女性医師の就労に関する諸問題など多岐にわたる重要課題について検討・意見交換を行う。</p> |

勤務医に関する委員会の名称、事業計画等（活動計画・諮問等）

（令和7年11月1日現在）

①委員会の名称、②設置年度、③本年度の事業計画等

|    | 医師会  | 事業計画等   |
|----|------|---|
| 1  | 北海道  | ①若手医師専門委員会<br>②平成28年度<br>③委員会開催（4/19、6/9、10/19、R8.2/23 予定）<br>※勤務医部会運営委員会と一部合同開催  |
| 2  | 青森県  | ・設置なし   |
| 3  | 岩手県  | ・設置なし   |
| 4  | 宮城県  | ①宮城県医師会勤務医委員会<br>②平成20年度（宮城県医師会勤務医連絡協議会から名称変更）<br>③委員会を年1～2回開催  |
| 5  | 秋田県  | ・設置なし   |
| 6  | 山形県  | ・設置なし   |
| 7  | 福島県  | ①勤務医対策委員会<br>②平成18年度<br>③勤務医委員会の開催（年1回）、勤務医フォーラムの開催（年1回）  |
| 8  | 茨城県  | ①勤務医委員会<br>②令和2年度<br>③勤務医学術奨励賞の実施、茨城県臨床研修医合同懇話会の実施  |
| 9  | 栃木県  | ・設置なし   |
| 10 | 群馬県  | ①勤務医委員会<br>②平成11年度<br>③年1回委員会を開催  |
| 11 | 埼玉県  | ・設置なし   |
| 12 | 千葉県  | ①千葉県医師会勤務医委員会<br>②平成24年度<br>③委員会・研修会の開催   |
| 13 | 東京都  | ・医療支援、疾病対策、地域医療、医療保険、医療介護福祉、健康保険、広報・学術、救急・災害、医療情報の部署に分け、各部署において設置している各種委員会では、勤務医と開業医に分けて事業を検討せず、勤務医と開業医の議題を包括して討議し、その結果を地区医師会を通して勤務医にも周知している。 |
| 14 | 神奈川県 | ・設置なし   |
| 15 | 新潟県  | ①勤務医委員会<br>②昭和59年度  |

|    |     |   |
|----|-----|---|
|    |     | <p>③ (1) 会議の開催</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) 病院委員会</li> <li>2) 勤務医委員会（勤務医小委員会）</li> <li>3) 病院長会議（特別講演を含む）</li> </ol> <p>(2) 勤務医への支援事業</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) 「にいがた勤務医ニュース」の発行（年4回）</li> <li>2) 全国医師会勤務医部会連絡協議会、都道府県医師会勤務医担当理事連絡協議会への出席</li> <li>3) 医療コンフリクト・マネジメントセミナーの開催</li> </ol> <p>(3) 医師のキャリア形成支援—ダイバーシティ推進支援</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) 新潟県女性医師総合支援センターの運営</li> <li>2) 日本医師会女性医師支援センター事業への協力</li> <li>3) 日本医師会男女共同参画フォーラムへの出席</li> </ol> <p>(4) 医師の働き方改革の推進</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) 医療勤務環境改善支援センターの運営<br/>研修会、個別支援等により、勤務医の働き方・休み方の改善、働きやすさ確保のための環境改善を支援する。</li> <li>2) ICT利活用の推進</li> <li>3) 医師個人の啓発活動</li> </ol> |
| 16 | 富山県 | ・設置なし   |
| 17 | 石川県 | <p>①勤務医活動推進委員会</p> <p>②平成24年度（～平成23年度：会員増強委員会、活動方針検討委員会など名称変更あり）</p> <p>③勤務医フォーラムの開催、勤務医部総会・病診連携の集いの開催</p>  |
| 18 | 福井県 | <p>①勤務医委員会</p> <p>②昭和56年度</p> <p>③年度で1～2回開催</p> <p>諮問事項：「勤務医が入会したくなる医師会へ」</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1.勤務医に対する医師会入会促進事業の企画</li> <li>2.医師会と大学との協働強化</li> <li>3.医師の働き方改革を踏まえた労働環境の適正化</li> </ol>  |
| 19 | 山梨県 | ・設置なし   |
| 20 | 長野県 | <p>①勤務医委員会</p> <p>②昭和63年度</p> <p>③医師確保対策・勤務医対策の検討（長野県ドクターバンクを含む）への協力<br/>信州大学医学部並びに県健康福祉部との連携<br/>女性医師対策の検討<br/>長野県医学生修学資金貸与者の適正配置の推進</p>   |

|    |     |  |
|----|-----|--|
| 21 | 岐阜県 | <p>①岐阜県医師会勤務医部会の部内委員会として、総務委員会・学術委員会・学術選考委員会・IT委員会・男女共同参画委員会・RWP企画委員会の6つの委員会を設置し、勤務医の諸問題に関して協議している。</p> <p>②平成14年度以降、必要に応じて順次設置（勤務医部会は昭和61年3月に設置）</p> <p>③勤務医の諸問題に関して協議している。</p>   |
| 22 | 静岡県 | <p>①勤務医委員会、若手医師支援ワーキンググループ</p> <p>②平成28年度、平成30年度</p> <p>③勤務医委員会1回、若手医師支援ワーキンググループ6回、Welcome Seminar in Shizuoka 3回、屋根瓦塾 in Shizuoka 3回開催</p>   |
| 23 | 愛知県 | ・設置なし  |
| 24 | 三重県 | <p>①勤務医委員会</p> <p>②平成18年度</p> <p>③委員会1回、三重県病院協会との懇談会、研修会等（予定）</p>  |
| 25 | 滋賀県 | <p>①勤務医活動検討委員会</p> <p>②令和3年度</p> <p>③病院勤務医連絡協議会（毎年1回開催）<br/>救急時間外患者アンケート（毎年7月に1カ月間実施）</p>  |
| 26 | 京都府 | <p>①研修サポート委員会</p> <p>②従来の「臨床研修のあり方に関する検討委員会」を令和元年「研修サポート委員会」に改組</p> <p>③（1）研修サポート委員会の開催<br/>（2）研修医向け（指導医向け）事業の企画・運営<br/>・新研修医総合オリエンテーション（4月）<br/>・臨床研修屋根瓦塾 KYOTO（夏・冬）<br/>・Re-1 グランプリ（9月）<br/>・指導医のための教育ワークショップ<br/>・情報誌「Arzt」の企画、発刊（年4回）<br/>・KMA.comの動画コンテンツ制作<br/>（3）KMA.comへの登録促進、日医・府医への入会促進<br/>（4）臨床研修医・専攻医を取り巻く問題の検討<br/>（5）対外活動</p> |
| 27 | 大阪府 | ・設置なし  |
| 28 | 兵庫県 | <p>①勤務医委員会</p> <p>②昭和60年度</p> <p>③勤務医医学研究助成の実施（優秀研究の表彰）<br/>勤務医組織化の促進強化「組織力強化若手医師育成委員会」との協働<br/>勤務医に係る諸問題の検討及び対応（働き方改革等）</p>   |

|    |      |  |
|----|------|--|
|    |      | 研修医ウエルカムパーティー、研修医セミナーへの協力<br>県下病院長、研修・専攻医指導医との懇談会開催  |
| 29 | 奈良県  | ・設置なし  |
| 30 | 和歌山県 | ①勤務医委員会<br>②昭和 57 年度   |
| 31 | 鳥取県  | ①勤務医委員会<br>②平成 16 年度（勤務医部会改め勤務医委員会設置）<br>③病院における勤務医の働き方改革等諸問題へ対応。<br>臨床研修指定病院と協力して勤務医（研修医）の入会を促進し、医師会の組織強化を図る。<br>医療安全、医事紛争などの勤務医に関する諸問題に対応する。   |
| 32 | 島根県  | ・設置なし  |
| 33 | 岡山県  | ①研修医等若手会員への広報活動を考えるワーキンググループ<br>②令和 4 年度<br>③若手医師（勤務医）に医師会をアピールし、入会を促進する。  |
| 34 | 広島県  | ・設置なし  |
| 35 | 山口県  | ・設置なし  |
| 36 | 徳島県  | ①勤務医・研修医委員会<br>②平成 20 年度<br>③研修医の集い<br>臨床研修指導医養成講習会<br>医学生・研修医等をサポートするための会   |
| 37 | 香川県  | ・設置なし  |
| 38 | 愛媛県  | ①愛媛県医師会勤務医部会委員会<br>②昭和 60 年度<br>③愛媛県医師会勤務医部会の開催<br>全国医師会勤務医部会連絡協議会への参加<br>都道府県医師会勤務医担当理事連絡協議会への参加<br>中国四国医師会連合勤務医委員会への参加<br>研修医ワークショップの開催<br>医師会共同利用施設連絡協議会への参加<br>臨床検査精度管理調査報告会への参加<br>プライマリケア連合学会への参加<br>愛媛県医師会女性医師部会・勤務医病院部合同講演会の開催 |
| 39 | 高知県  | ①会員問題委員会<br>②平成 28 年度（「男女共同参画委員会（平成 22 年度設置）」、「男女共同参画委員会・勤務医委員会（平成 26 年度設置）」を経て設置）<br>③会員の確保、勤務医会員の確保  |

高知県の人口あたりの医師数は全国と比べて多い状況には変わらないが、その平均年齢は高く、中央医療圏（特に高知市）へ偏在している。そのほか、産婦人科・小児科など特定の診療科の医師不足がある。また高知県医療体制の特徴として全国と比べて病院・病床は多いが、一般診療所は少ない。このような状況に加え人口減少による医療ニーズの減少から新規開業が増加するとは考えづらく、医師会会員確保には勤務医確保が非常に大切である。

2024年4月から始まった医師の働き方改革により、すべての勤務医に対して時間外・休日労働時間の上限年間960時間が原則的に適応された。医師の長時間労働是正に向けてはタスクシフティング、女性医師等の支援など以前から議論されているが、若手医師にとって研修の機会の喪失につながる恐れも存在する。

高知県の初期臨床研修医採用者はここ数年50～60名前後で推移しておりそのうち約80%が高知県内で専門研修を受けている。高知大学医学部の地域枠制度や県内複数病院が協力した臨床研修システム、「コーチレジ」など研修医が主催する研修医・医学生向け企画など、高知県臨床研修連絡協議会を中心とした様々な取り組みが効果を上げていると思われる。

勤務医会員が増加することで医師会の組織力が向上し効率的な取り組みの実践につながるが、現状では、医師会活動、医師会費への理解不足などから特に公的病院における入会率が依然として低い状況である。

平成27年度からの初期研修医、更に令和5年度からは卒後5年目までの日本医師会会費減免(医師賠償保険のみ)に合わせ、高知県医師会・県下各郡市医師会も会費無料化を開始した。県医師会では、担当委員会を平成28年度より会員問題委員会として再編成し勤務医の入会促進や支援を含む勤務医の諸問題に対応している。

令和7年度は以下の事業を計画している。初期臨床研修合同オリエンテーションにおける医師会活動の説明を行う。新型コロナウイルス感染症の影響でやむを得ず中止していた新研修医歓迎会を昨年度に引き続き開催する。また勤務医、特に研修医・専攻医を対象とした医師会医学会時の医師会活動アンケート及び入会案内を引き続き行う。研修制度やキャリア形成など幅広く若手医師の困り事に対してメールにて相談応需を行う「若手医師応援コーナー」（県医師会ホームページにバナーを設置）については、活用実績が低く周知されていないことが一因と考えられることから、対面での会議などを模索していく。

高知県の研修医自らが研修環境の改善や研修医の高知県内定着を目指して設立した団体である「コーチレジ」はコロナ禍で活動が停滞していたが、県医師会としてはこうした研修医の取り組みを支援していきたい。

中四国各県の勤務医に関する議論・意見交換を行い、医療にかかわる問

|    |      |  |
|----|------|--|
|    |      | <p>題を勤務医の視点から検証し集約された意見として日本医師会への提言等を行っていくことを目的とした中四国医師会勤務医委員会及び全国医師会勤務医部会連絡協議会等を通じて情報共有・意見交換を行い県医師会の活動に生かしていく。</p> <p>県行政と連携した取り組みとしては、県医療政策課と協力して、研修医に向けた県内臨床研修病院の説明会や研修プログラムの紹介、医師養成事業への協力を引き続き行っていきたい。また、高知医療再生機構が運営する医師確保に関する事業に関しては、今後も協力を続けていく。</p>   |
| 40 | 福岡県  | <p>①勤務医部会委員会</p> <p>②昭和 60 年度</p> <p>③勤務医相互または開業医との連携強化等、勤務医に関する諸問題についての協議、検討を行うことを目的とし、勤務医部会委員会を設置している。本委員会におけるこれまでの勤務医意見の集約や支援、組織強化に関する提言では、特に若手医師の声に耳を傾け、新たな意見を取り入れて医師会組織自体も変革していき、信頼や理解を得ながら、いかに勤務医の処遇改善に努めていけるかが大変重要であることが明らかとなった。今期の委員会では、諮問・答申を設けずに、これまでの提言の中から、実際に勤務医支援や入会促進に資する取り組みを実行する 2 年間として、委員会活動テーマ「勤務医の医師会活動への参画の推進」のもと取り組みを実施していく。また、若手医師をはじめとする未入会医師に対し医師会活動の意義と会員支援を周知することにより入会促進に取り組んでいる。引き続き、若手医師の医師会事業への理解の促進や帰属意識の醸成に向け、検討を重ね取り組んでいく予定。</p> |
| 41 | 佐賀県  | <p>①勤務医対策委員会</p> <p>②平成 24 年度</p> <p>③事業計画なし</p>   |
| 42 | 長崎県  | ・設置なし  |
| 43 | 熊本県  | ・設置なし  |
| 44 | 大分県  | <p>①大分県医師会勤務医委員会</p> <p>②平成 20 年度</p> <p>③県医師会報を利用し、勤務医の医師会活動の呼びかけ。(勤務医ページへの原稿掲載)</p>  |
| 45 | 宮崎県  | <p>①宮崎県医師会勤務医委員会</p> <p>②平成 22 年度</p> <p>③事業計画なし</p>   |
| 46 | 鹿児島県 | <p>①男女共同参画委員会（令和 6 年度より勤務医委員会が女性医師委員会と合併し、男女共同参画委員会となった。）</p> <p>②勤務医委員会：昭和 59 年度、男女共同参画委員会：令和 6 年度</p>  |

|        |  |
|--------|--|
|        | <p>③ (1) 勤務医師の鹿児島県医師会への一層の加入促進に関する方策を協議する。特に若手医師（研修医等）に対する働きかけを強化する。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 医師会未入会の医師に対し、医師会活動の重要性や入会の意義・メリット等を周知</li> <li>・ 加入促進や情報提供ツールとしての、ホームページや SNS 等を活用した広報の検討</li> </ul> <p>(2) 勤務医師のキャリア形成に向けた支援を行う。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 鹿児島大学医学部医師会と連携し、勤務医師が積極的に医師会活動に参加できるための環境を整備</li> <li>・ 医師信用組合並びに勤務医協の利用案内と、福利厚生事業の充実。</li> </ul> <p>(3) 「医師の働き方改革検討委員会」を開催し、高い医療提供体制の維持と医師自身の健康確保の両立を推進する。</p> |
| 47 沖縄県 | <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 設置なし</li> </ul>   |

男女共同参画・ダイバーシティに関する委員会等の名称、事業計画等

(令和7年11月1日現在)

①委員会等の名称、②本年度の事業計画等

|   | 医師会 | 事業計画等   |
|---|-----|---|
| 1 | 北海道 | ・設置なし   |
| 2 | 青森県 | <p>①男女共同参画委員会</p> <p>② (1) 勤務医の勤務環境改善及び男女共同参画の推進<br/>                     男性医師と女性医師が互いに協力しながら、医師全体、特に勤務医のワークライフバランスの向上に必要な支援を行う。<br/>                     育児中の医師の就労支援や出産後の女性医師の復職支援を推進していく。また、勤務医部会と連携し、男女共同参画推進事業の普及・啓発を図ることを目的に、以下の事業を行う。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・男女共同参画委員会の開催</li> <li>・ワークライフバランス推進室運営会議の開催</li> <li>・青森県医師会・弘前大学医学部男女共同参画セミナーの開催</li> <li>・県委託事業である医師相談窓口の運営</li> <li>・ホームページ、ニュースレター、メーリングリスト等を活用した積極的な情報提供</li> <li>・研修病院等訪問による研修医・勤務医・病院管理者との情報交換</li> <li>・病院管理者・開設者に、ワークライフバランスを考慮した勤務環境の実現を啓発する活動</li> <li>・女性医師に対する、キャリアアップを目指すための支援</li> </ul> <p>(2) 女性医師の医師会活動への参画推進<br/>                     研修医、勤務医の医師会活動に対する理解を深め、加入を促進する。また、医師会活動に女性医師が参加しやすい環境整備について検討する。</p> |
| 3 | 岩手県 | <p>①岩手県医師会女性医部会</p> <p>② (1) 女性医による対外活動<br/>                     (2) 医学生との交流<br/>                     (3) 講演会・研修会の実施<br/>                     (4) 女性医等の健康・育児・介護サポート<br/>                     (5) 女性医の職場復帰支援<br/>                     (6) 医政への積極的参加</p>  |
| 4 | 宮城県 | <p>①宮城県ダイバーシティ支援センター</p> <p>②勤務環境改善・復職支援・保育支援の三部門編成。年3回程度会議、部会を開催し、医療機関における女性医師の労働環境の把握や院内保育の実態把握の為にアンケートや働く医師の子育て事情に関するアンケートを実施している他、女性医師や医学生からの個別相談の受付、医学生・</p>   |

|    |     |  |
|----|-----|--|
|    |     | 研修医向けのセミナーを開催している。   |
| 5  | 秋田県 | ①次世代医師サポート委員会（令和4年8月に男女共同参画委員会より名称変更）<br>②県内女性医師等支援事業運営協議会、支援員による病院訪問、「医学生、研修医をサポートするための会」の準備と開催   |
| 6  | 山形県 | ・設置なし  |
| 7  | 福島県 | ①男女共同参画・医師支援委員会<br>②委員会の開催（年1回）<br>・女性医師支援セミナーの開催<br>・福島県立医科大学キャリアアップセミナー&キャリアサポート交流会の共催。臨床研修医との面談（WEB併用）<br>・女性研修医に対する支援事業及び相談会   |
| 8  | 茨城県 | ①男女共同参画委員会<br>②医療におけるダイバーシティ推進フォーラムの実施<br>高校生医療作文コンクールの実施  |
| 9  | 栃木県 | ①栃木県医師会女性医師部会、栃木県医師会男女共同参画委員会<br>②栃木県医師会女性医師部会：理事会、研修会   |
| 10 | 群馬県 | ①女性医師支援委員会<br>②適宜委員会を開催（年1回程度）<br>保育サポーターバンクの運営<br>「医学生・研修医等をサポートするための会」の開催  |
| 11 | 埼玉県 | ①女性医師支援検討委員会<br>②（1）女性医師支援検討委員会、郡市女性医師担当理事会議等の開催<br>（2）相談事業、病院訪問<br>（3）リーフレット作成<br>（4）男女共同参画フォーラム等への参加<br>（5）女性医師懇談会<br>（6）医学生・研修医等をサポートするための会<br>（7）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<br>（8）若手医師・医学生のための働き方講演会 |
| 12 | 千葉県 | ①多様性社会推進委員会（令和7年5月まで男女共同参画推進委員会）<br>②〔千葉県医師会〕<br>（1）多様性社会推進委員会（旧 男女共同参画推進委員会）開催<br>（2）ダイバーシティ懇談会（旧 男女共同参画懇談会）の開催<br>（3）多職種意見交換会～婚活交流会～（仮称）の開催<br>（4）男女共同参画について医師の意識調査の活用<br>（5）勤務医委員会への協力                          |

|    |   |
|----|---|
|    | <p>(6) 医師の働き方改革への協力（ワークライフバランスの推進・支援）</p> <p>(7) 女性医師の医師会活動への支援</p> <p>(8) 性の多様性の理解に対する啓蒙・推進活動</p> <p>(9) 出産祝い金制度の周知協力</p> <p>〔日本医師会等〕</p> <p>(1) 日本医師会女性医師バンク事業への協力</p> <p>(2) 男女共同参画フォーラムへの参加・協力（5/17 郡山市）</p> <p>(3) 医学生、研修医等をサポートするための会（なのはな交流会）の開催</p> <p>(4) 地域における女性医師等支援のための会の開催</p> <p>(5) 女性医師の勤務環境整備に関する病院長等への講習会の開催</p> <p>(6) 研修会等への託児サービスの周知・活用</p> <p>(7) 担当役職員連絡協議会等への参加</p> <p>(8) 女性医師支援・ドクターバンク連携関東甲信越・東京ブロック会議の出席（担当：長野県医師会）、関東甲信越・東京ブロック各都県医師会との連携</p> <p>〔県行政・関係団体〕</p> <p>(1) 県行政・関係機関の男女共同参画推進事業、多様性社会推進事業への協力</p> <p>(2) NPO 法人千葉医師研修支援ネットワークへの協力（再掲）</p> <p>(3) 千葉県医師キャリア支援センターへの協力（再掲）</p> <p>(4) 千葉県ドクターバンクへの協力（再掲）</p> <p>〔その他〕</p> <p>(1) 女性活躍・男女共同参画の重点方針 2023 政策・方針決定過程への女性の参画拡大（2030年30%）の協力</p> |
| 13 | 東京都 <p>①次世代医師・女性医師支援委員会</p> <p>② (1) 医学生、若手及び女性医師のキャリアサポートを推進する。</p> <p>(2) 日本医師会女性医師支援センター事業に協力し、男女共同参画事業の推進、女性医師支援に努める。</p> <p>(3) 「医学生、研修医等をサポートするための会」を各大学と協力して開催する。</p> <p>(4) 新研修医を対象としたオリエンテーション等の開催を検討し、医師としての資質向上・医師会活動への参画を図り、組織力の強化に努める。</p> <p>(5) 「医学生懸賞論文プラタナス大賞」を要綱に基づき表彰し、将来医師となる医学生を支援するとともに、医学生と情報等を共有し、新たな医師会活動の創出に努める。</p>  |
| 14 | 神奈川県 <p>①医師相互支援委員会</p>  |

|    |     |  |
|----|-----|--|
|    |     | ②女性医師等支援対策の推進、その他女性医師等支援に関する啓発及び情報共有等、男女共同参画の推進  |
| 15 | 新潟県 | ・設置なし  |
| 16 | 富山県 | ①男女共同参画委員会<br>②開催は未定   |
| 17 | 石川県 | ①女性医師支援委員会（設問 5 の勤務医に関する委員会（勤務医活動推進委員会）との合同開催）<br>②勤務医フォーラム、勤務医部総会、病診連携の集いの開催  |
| 18 | 福井県 | ①女性医師支援委員会<br>②令和 7 年 10～11 月頃開催予定<br>「医学生、研修医のためのキャリアデザインシンポジウム」「子育てドクターの会」を令和 8 年 2～3 月頃開催予定<br>諮問事項：多様化する社会への対応～男女共同参画・ダイバーシティの実現に向けて～<br>1.医師の生涯キャリアに寄り添ったサポートの実現に向けて～研修医からセカンドキャリアまで～<br>2.ふくい女性医師支援センター事業の充実、周知・広報活動の強化について<br>3.多様化する社会に向けた今後の委員会のあり方について<br>4.ドクターバンク運営の検討 |
| 19 | 山梨県 | ・設置なし  |
| 20 | 長野県 | ・設置なし  |
| 21 | 岐阜県 | ①岐阜県医師会男女共同参画委員会<br>②岐阜大学医学部 5 年生に対する講義（7 月 4 日）、第 1 回岐阜県医師会男女共同参画講演会～医学生・研修医等をサポートするための会～（12 月 11 日）、岐阜県医師会男女共同参画（本会・勤務医部会）合同委員会（年 1 回）、若手医師交流会（令和 8 年 2 月 27 日）、第 2 回岐阜県医師会男女共同参画講演会（令和 8 年 3 月 5 日）   |
| 22 | 静岡県 | ①ワークライフバランスワーキンググループ<br>②ワークライフバランスワーキンググループ 1 回、女性医師ロールモデル講演会 1 回、女性医師キャリア支援シンポジウム 1 回  |
| 23 | 愛知県 | ①男女共同参画委員会<br>②委員会の開催（年 6 回）   |
| 24 | 三重県 | ①男女共同参画委員会<br>②医学生・研修医等をサポートするための会（R7.12.17 開催）、女性医師支援に関する講演会や研修医交流会（R7.11.30 開催）を予定。  |
| 25 | 滋賀県 | ①医師のワーク・ライフ・バランスを考える会（ワーキンググループ）<br>②女性医師懇談会   |

|    |     |   |
|----|-----|---|
|    |     | 医学生・研修医等をサポートするための会   |
| 26 | 京都府 | <p>①医師のワークライフバランス委員会</p> <p>②若手医師の意見を取り入れながら支援策を検討<br/>[本年度の事業]</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・子育てサポートセンター（医師会館内の保育施設。課題であった対応時間の大幅拡張済。稼働率上昇で今後のさらなる内容改善につなげる）</li> <li>・ワークライフバランス塾 in 京都（旧称：医学生・研修医をサポートする会。当事者を巻き込む仕組み作りについて、綿密な計画が必要）</li> <li>・子育て医師の会（先輩医師と個別具体的な深い相談ができる会は重要。）</li> <li>・「妊娠に際し職場のみんなで読むマニュアル」の広報及び妊娠時に職場で安心して共有・調整できるよう実用的なマニュアルの作成。</li> </ul> <p>(<a href="https://ninshin-kyoto-ishikai.jp/">https://ninshin-kyoto-ishikai.jp/</a>)</p> |
| 27 | 大阪府 | <p>①男女共同参画検討委員会・女性医師支援ワーキンググループ</p> <p>②（1）委員会の開催：任期2年間の中で5回程度開催。大阪府医師会としての男女共同参画事業（各種講演会やアンケート）の検討、現状の課題についての意見交換を行っている。</p> <p>（2）院内保育所アンケートの実施：およそ2年おきに実施。府内の基幹型臨床研修病院に対して院内保育所の有無を確認するとともに、設置を促す目的で実施している。</p> <p>（3）医学生、研修医をサポートするための会：年1回開催。在阪5大学の協力を得て、医学生、研修医に多く参加していただけるよう開催。</p> <p>（4）女性医師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：年1回開催。毎年、病院や行政、法律など様々な視点からの講演を実施。</p> <p>（5）女性医師支援ワーキンググループ：委員任期2年間、府内11医療圏を4ブロックに分けて活動。男女共同参画関連の講演会や冊子の発行などを行っている。</p>                    |
| 28 | 兵庫県 | <p>①男女共同参画推進委員会</p> <p>②イクボス大賞2025表彰式、男女共同参画フォーラム、ダイバーシティ研修会、地域における女性医師等支援のための会、病院勤務医・研修医等との懇談会等を実施</p>   |
| 29 | 奈良県 | <p>①奈良県医師会男女共同参画推進事業ワーキンググループ（令和5年10月発足）</p> <p>②会内の男女共同参画推進のため、全会員を対象にアンケート調査を実施。本調査は、会員の男女共同参画ならびに女性医師支援に関する活動状況を把握し、これらの問題に対する意識を理解することで県内医療従事者のワークライフバランスや職場環境の改善に役立てることを目的としている。</p>   |

|    |      |  |
|----|------|--|
| 30 | 和歌山県 | ①男女共同参画委員会   |
| 31 | 鳥取県  | ①男女共同参画推進委員会<br>②年1回「鳥取県女性医師の会」開催<br>県医師会ホームページ「Joy!しろうさぎネット」を通しての相談受付・対応<br>県医師会報「Joy!しろうさぎ通信」にて女性医師等支援に関する情報や、キャリアアップ・育児・介護などの幅広い話題を提供<br>男女共同参画活動を推進することを目的に、会員の優秀な業績を表彰する「Joy!しろうさぎ大賞」を創設（令和5年度より） |
| 32 | 島根県  | ①島根県医師会男女共同参画委員会<br>②「島根県医師会男女共同参画フォーラムー医学生、研修医等をサポートするための会ー」を計画し、令和7年11月13日に開催することとしている。  |
| 33 | 岡山県  | ①岡山県医師会女医部会<br>②委員会、総会、講演会等の開催、会報・研修医レターの発行<br>関連会議への出席<br>運動イベント（山陽女子ロードレース等）での救護活動<br>勤務医部会との連携と発言力の強化<br>女性指導医の活躍の促進（顕彰事業）<br>医学生インターンシップ事業   |
| 34 | 広島県  | ①女性医師部会<br>②（1）広島県医師会女性医師部会（5/26）<br>（2）広島県医師会子育て支援事業「保育サポーターバンク」<br>（3）日本医師会男女共同参画委員会（5/9、8/29）<br>（4）第19回男女共同参画フォーラム（福島）（5/17）<br>（5）夫婦別姓についてのアンケート  |
| 35 | 山口県  | ①男女共同参画部会<br>②(1) 若者のキャリア形成に役立つ企画イベントの開催<br>(2) 男女共同参画推進事業助成金<br>(3) 医学生と医師との交流会、医学生への講義<br>(4) 県内医療機関の女性勤務医ネットワークの構築<br>(5) 男女共同参画・女性医師部会地域連携会議の開催<br>(6) HP等を通じた情報発信<br>(7) 介護に関する制度変更時の情報提供         |
| 36 | 徳島県  | ①男女共同参画委員会<br>②医学生・研修医等をサポートするための会<br>地域における女性医師支援懇談会<br>女性医師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  |
| 37 | 香川県 | ①男女共同参画推進委員会<br>②委員会の開催、アンケート調査の実施   |
| 38 | 愛媛県 | ①愛媛県医師会女性医師部会委員会<br>②愛媛県医師会女性医師部会の運営<br>女性医師支援相談窓口の整備<br>関係団体等が開催する関連会議等への参加<br>日本医師会女性医師支援センター再就業講習会事業の実施（名称変更）<br>女性医師部会と勤務医病院部会の合同講演会の開催<br>地域のマドンナ・ドクタープロジェクトの運用（新規）<br>保育サポーターシステム（病児保育を含む）の広報<br>おイネ賞事業の共催<br>愛媛県医師会無料結婚支援「チーム・キューピット」の運営  |
| 39 | 高知県 | ①会員問題委員会<br>② 男女共同参画については、会員問題委員会の中で活動をしている。高知県の女性医師及び医師会の女性会員の割合はそれぞれ約 2 割である。また役員 27 名中、女性は理事に 1 名の 3.7%で、2020 年に女性役員が 15 %以上という日医の目標には残念ながら未だ到達できていない。<br>一方、県の女性医師の割合は 2 割を超え増加し続けている。特に 40 歳未満の若手女性医師は 4 割を占めている。このことは 20 歳代から 40 歳前半のいわゆる子育て期の女性医師が増加していることである。高知大学の女子医学生の割合が 5 割を超えた学年もあり、医師国家試験合格者のうち、女性は常に 3 割以上である。複数の大学医学部入学試験で女子受験生に対して複数年にわたり不利益な差別があったことが社会的に大きな問題になったことで、女子受験生に対して公平な入試が行われ、今後若手女性医師の増加が更に加速することが予想される。女性医師の活躍がなければ地域医療は成り立たないことは明白である。<br>県医師会は、医師として社会貢献する責任があり、キャリア形成の必要性を男女ともに学生の早い時期から教育していくことが重要であるという観点から「男女共同参画やワークライフバランスについて」の講義を 14 年にわたり毎年高知大学の医学生に行っている。その中で、日本のグローバル・ジェンダー・ギャップ指数が 118 位であること、職場・家庭での男女の労働環境や意識格差等を講義し、着実に成果を挙げていることを実感している。今年度も継続していく所存である。<br>また、日本医師会が行っている女性医師バンク事業には積極的に協力し、男女共同参画フォーラム、勤務医部会連絡協議会や日医女性医師支援・ドクターバンク連携中国四国ブロック会議に参加することを通じて医師としてのキャリア継続、復職支援を行っていく。 |

|    |      |   |
|----|------|---|
|    |      | <p>女性医師が仕事を継続し能力を十分発揮していくためには、多様な勤務形態を可能とする環境を実現するとともに、女性医師自らが社会に貢献していくという自信と誇りを持ち続けなければいけない。また、共に働く医療現場の男性職員の意識改革がなければ、環境改善は成し得ないことである。女性医師の労働環境改善は、男女が共同して進めていくことが大切である。女性医師にとって働きやすい環境は、男女ともに働きやすい環境でもあり、その改善に向けて今年度も活動を推進していく所存である。</p>   |
| 40 | 福岡県  | <p>①男女共同参画部会委員会<br/>②医療全般において女性の果たす役割が大きくなっている現状を鑑み、平成18年度に男女共同参画部会を設立し、男女共同参画を進める上で直面する諸問題等について検討している。</p> <p>1) 委員会、2) 研修会、3) 医学生、研修医等をサポートするための会、4) 地域における女性医師等支援のための会、5) 女性医師相談窓口、6) 臨時託児室の設置 等</p>   |
| 41 | 佐賀県  | <p>①男女共同参画委員会<br/>②事業計画等はなし。年2回程委員会を開催。また、女性医師相談窓口を設置し、支援体制を構築しているところである。</p>   |
| 42 | 長崎県  | <p>①長崎県医師会男女共同参画委員会<br/>②今年度は開催予定なし</p>   |
| 43 | 熊本県  | <p>①熊本県医師会男女共同参画委員会<br/>②女性医師の勤務環境の整備に関する病院長、病院開設者・管理者講習会、医学生・研修医等をサポートするための会、地域における女性医師支援懇談会開催など。</p>  |
| 44 | 大分県  | <p>①大分県医師会男女共同参画委員会<br/>②県医師会報を利用し、女性医師の医師会活動の呼びかけ（女性医師コーナーへの原稿掲載）</p>  |
| 45 | 宮崎県  | <p>①宮崎県医師会男女共同参画委員会<br/>②委員会開催（8月25日開催）</p>   |
| 46 | 鹿児島県 | <p>①男女共同参画委員会<br/>②（1）医学生・若手医師とシニア医師のキャリア形成支援と交流を推進する。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・男女を問わないキャリア形成や若手医師同士のネットワークづくりを支援するために交流会を開催</li> <li>・鹿児島大学医学部医学科卒業時に医師会からのメッセージの配付と、医師会への加入促進を行う</li> </ul> <p>（2）妊産婦支援事業を推進する。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・マタニティスクラブ・パンツの無料貸出事業の周知強化</li> </ul> |

|        |  |
|--------|--|
|        | <p>(3) 日本医師会女性医師支援センター事業を推進する。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・「病院長、病院開設者・管理者等への講習会」の開催の検討</li> <li>・「医学生・研修医等をサポートするための会」の開催の検討</li> <li>・育児・介護支援等についての啓発</li> <li>・男女共同参画やワークライフバランスについての啓発</li> <li>・日本医師会女性医師バンクの普及啓発</li> </ul> <p>(4) 日本医師会男女共同参画フォーラム等、医師会活動への積極的参加を促す。</p> <p>(5) 県内各地区の女性医師（開業医・勤務医）との連携を強化する。</p> <p>(6) 院内保育・病児保育施設等の訪問を行う。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・院内保育、病児保育、学童保育等の質の向上と保育のあり方を考え、現場の訪問を行い医師会報に情報を発信し、共に考え、より良い就業環境を整備する</li> </ul>  |
| 47 沖縄県 | <p>①沖縄県医師会女性医師部会</p> <p>② (1) 女性医師等就労支援相談窓口事業</p> <p>沖縄県からの委託事業として、女性医師等の離職防止や再就業の促進を図ることを目的に、女性医師等相談窓口を設置する。さらに、労働環境改善の促進を図る周知啓発活動や医師への職業紹介、出産や育児、再就業等の相談に応じる体制を整備する。</p> <p>(2) 女性医師部会役員会（年1回）</p> <p>女性医師会員を中心に構成され、以下の事業を遂行するための検討を行い、男女共同参画社会の実現等に資する会議である。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・沖縄県医師会ドクターズフォーラム</li> </ul> <p>医師を取り巻く現状や諸問題の解決に向けて、様々なテーマを取り上げ、フォーラムを企画開催する。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・女性医師の勤務環境整備に関する病院長等との懇談会</li> </ul> <p>女性医師の働きやすい環境を整えていくことが、医師確保の面からも喫緊の課題であると考え、各施設の女性医師の働きやすい環境を目指し意見交換を行い、より良い勤務環境整備や環境改善等につながることを促進する。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・初期臨床研修医への講義の実施（年1回）</li> </ul> <p>女性医師等が抱える様々な課題を適切に対処し、男女共同参画社会の実現を果たしていくためには、研修医の時期からキャリアプランを考えていくことが極めて重要であることから、初期臨床研修医への講義に役員を派遣する。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・琉球大学医学生への講義の実施（年1回）</li> </ul> <p>働き方改革が進む中、ワークライフバランスやキャリアプランを意識した働き方が重要となることから、現役医師から現場の状況や経</p> |

|  |   |
|--|---|
|  | <p>験、医師の心得等を学生に対してアドバイスし、今後の将来設計を考えるきっかけとなるよう、講義を実施する。</p> <p>(3) 女性医師支援担当者連絡会並びに、女性医師支援センター事業九州ブロック会議への派遣</p> <p>全国の医師会と連携を図るとともに、各地域で行われている女性医師の就業継続支援や復帰支援（再研修を含む）等の取り組みについて意見交換を行う。</p> <p>(4) アンケート調査の実施</p> <p>働き方に関する支援の状況並びに各地域のニーズを調査し今後の事業展開を模索することを目的にカテゴリー別（子育て中、独身、シニア、男性など）のアンケート調査を実施する。</p> |
|--|---|

勤務医及び女性医師の加入促進策についての具体的な内容(令和7年11月1日現在)

| 医師会   | 加入促進策についての具体的な内容   |
|-------|--|
| 1 北海道 | <p>①北海道の補助金（地域医療介護総合確保基金）を財源に、「医師キャリアサポート相談窓口」を開設しており、女性医師に限らず全ての医師からのキャリア相談や医師が働きやすい環境の整備、定年退職後の雇用継続等について対応している。</p> <p>②臨床現場への復職を目指して研修を希望する女性医師等に対して、「復職研修事業」を実施しており、身近な地域の医療機関において指導医のもとで復職研修を受講してもらう。復職研修受入医療機関に委託し研修を実施の上、潜在化している女性医師等に職場復帰を促し、地域の医師不足対策に資することを目的としている。</p> <p>③「無料職業紹介事業」では、医療機関の求人情報と上記復職研修修了後の就職先を紹介し、雇用関係の成立まで支援している。</p> <p>④研修会等への託児サービス併設費用・育児のための費用の一部を負担している。</p> |
| 2 青森県 | <ul style="list-style-type: none"> <li>・女性医師（会員・非会員ともに）・研修医に対して隔月発行のニューズレターを送付し、医師会活動を広報している。</li> <li>・弘前大学医学部と共催して男女共同参画セミナーを開催し、医学生に対して医師会活動の広報を行っている。</li> <li>・臨床研修病院等訪問の際に加入をお勧めしている。</li> </ul>   |
| 3 岩手県 | <ul style="list-style-type: none"> <li>・勤務医部会移動幹事会</li> <li>・岩手県医師会女性医部会と岩手医科大学学生との懇談会の開催</li> <li>・岩手県医師会女性医部会と県内女性医師との意見交換会の開催</li> <li>・岩手県医師会と新医師との懇談会</li> </ul>  |
| 4 宮城県 | <ul style="list-style-type: none"> <li>・勤務医・研修医向けにパンフレットを作成・配布し、医師会の様々な活動（キャリア支援や産業医等の各種資格取得に係る情報提供、医事紛争への対応等）を紹介している。</li> <li>・宮城県医師育成機構が企画・開催している臨床研修医合同説明会で本会役員が研修医等に昨今の医療情勢や医師会活動の紹介、入会のメリットなどの講義を行っている。</li> <li>・医師会の広報活動として県内の臨床研修病院へ毎月発行している会報誌を配布している。</li> <li>・本会組織強化委員会を立ち上げ、県内の臨床研修病院の病院長・研修部長への説明や、病院の研修医入職ガイダンス等へ赴き、医師会の紹介等を行っている。</li> </ul>                                    |
| 5 秋田県 | <ul style="list-style-type: none"> <li>①大学医師会との定期的な会合の開催</li> <li>②初期研修医を対象とした「新医師歓迎レセプション」を毎年4月に開催</li> </ul>   |

|    |     |  |
|----|-----|--|
|    |     | ③卒後 5 年医師の会費無料化  |
| 6  | 山形県 | <ul style="list-style-type: none"> <li>・山形県研修医歓迎レセプションの実施（県、大学と共催）</li> <li>・臨床研修医症例報告会の実施</li> <li>・医学部卒後 5 年間の会費無料化</li> <li>・医学生会員制度の実施</li> <li>・若手医師によるディスカッションの実施</li> <li>・女性医師へインタビューを実施し、HP へ掲載</li> <li>・女性医師と医学生の意見交換会の実施</li> <li>・病院協議会との懇談会で病院長への医師会入会促進を依頼</li> </ul>   |
| 7  | 福島県 | <ul style="list-style-type: none"> <li>・地域医療症例検討会（臨床研修医等の若手医師の技術力向上と医療レベルの強化を図るために福島医大と福島県医師会の共催で 4 地区で開催）において、「医師会のしおり」「日本医師会入会案内」等を配布し、加入促進。</li> <li>・福島医大の卒業生に「医師会のしおり」「日本医師会入会案内」等を配布し、加入促進。</li> <li>・県医師会若手医師育成支援事業補助金をもって支援した若手医師の勉強会等で「医師会のしおり」「日本医師会入会案内」を配布し、加入促進。</li> <li>・福島県医師会医学奨励賞には、若手女性医師部門を設けている。</li> </ul>   |
| 8  | 茨城県 | <ul style="list-style-type: none"> <li>①若手勤務医サポートデスクを創設（県内 25 郡市医師会中 16 医師会参加）<br/>40 歳以下勤務医の郡市等医師会入会金無料<br/>40 歳以下勤務医の郡市等医師会費を年額 24,000 円に統一</li> <li>②研修医・勤務医向け入会案内リーフレットの作成、配布</li> <li>③医学部卒後 5 年間の会費減免</li> <li>④茨城県医師会勤務医学術奨励賞の実施</li> <li>⑤医師就業支援相談窓口（就業復職等に関する相談受付及び病児保育推進）</li> <li>⑥若手医師、妊娠中・子育て医師向けサポートガイドの作成、HP での公開</li> <li>⑦筑波大学医学群医学類 6 年生への特別講演</li> <li>⑧茨城県臨床研修医合同懇話会の実施</li> <li>⑨茨城県医師協同組合賛助会員創設による会員のメリット向上</li> </ul> |
| 9  | 栃木県 | <ul style="list-style-type: none"> <li>・勤務医部会及び女性医師部会は医師会非会員でも入会可能としており、部会の会合や研修会等で医師会活動を周知し、非会員の新規入会を促進している。</li> <li>・若手医師に対する卒後 5 年目までの会費減免（特別会員）に加え、初期臨床研修医を対象とする研修会（臨床研修医交流会、臨床研修屋根瓦塾 TOCHIGI）を開催し、医師会活動に対する理解を深め、新規入会を促進している。</li> </ul>   |
| 10 | 群馬県 | <p>（勤務医）</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・平成 30 年度より臨床研修医の会費無料化に加え、令和 2 年度より、専攻</li> </ul>  |

|    |   |
|----|---|
|    | <p>医の会費無料化を開始した。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・令和元年度より、県・医師会・大学・県内医療機関が連携して、県内全研修医を対象とした「群馬県新臨床研修医合同オリエンテーション」を開催している。</li> <li>・臨床研修病院を訪問し、医師会加入を呼び掛けている。<br/>(女性医師)</li> <li>・地域医療介護総合確保基金を活用して、平成 24 年に「群馬県医師会保育サポーターバンク」を設立し、子育て医師の保育支援を行っている。</li> </ul>   |
| 11 | <p>埼玉県</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・医師の確保や医師の地域偏在・診療科偏在の解消などに取り組むため、埼玉県医師会と埼玉県が埼玉県総合医局機構を創設。埼玉県女性医師支援センターも総合医局機構の一環として、出産や育児、介護などを機に医療現場を離れた女性医師に対して、育児支援に取り組む医療機関の情報提供や復職等の相談窓口を設けている。</li> <li>・日本医師会の趣旨に則り、卒後 5 年間の会費免除に加え、本会では卒後 5 年を経過した研修医についても会費の免除をしている。また、出産育児の事由による免除も同様に実施しており、各郡市・大学医師会にも対応をお願いしている。</li> <li>・勤務医部会では郡市医師会に入会された方への「勤務医部会入会のお祝い」文書を作成し、郡市医師会に配付を依頼している。</li> </ul>  |
| 12 | <p>千葉県</p> <p>なのはな交流会において、女性医師等支援のため、若手医師のキャリア形成、子育て中の就労継続支援（育休・パパ育休）について相談に乗り、医師会活動について周知している。</p>   |
| 13 | <p>東京都</p> <p>(1) 東京都医師会と都内 12 大学医師会及び杏林大学との連絡協議会の開催<br/>公衆・保健衛生、卒前教育、卒後教育、生涯教育、医療行政、医療事故対策、地域医療などにおける大学・地区医師会の活動、役割を認識し合うことによって大学病院勤務医の医師会への入会が促進すると考え、必要に応じ開催している。</p> <p>(2) 医師会に入会することにより次の特典があることを説明している。</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>①研修医期間中と医学部卒後 5 年間は会費無料化を実施している。</li> <li>②東京都医師国民健康保険組合に加入できること。</li> <li>③日本医師会医師賠償責任保険、医療事故調査費用保険、東京都医師会団体加入医師賠償責任保険、東京都医師会休診補償制度、その他東京都医師会が団体契約を行っている各種保険の加入資格ができること。</li> <li>④日本医師会医師年金に加入できること。</li> <li>⑤講習会・研修会等の情報が速やかに伝達されること。</li> <li>⑥診療所新規開業の際、東京都医師会の事業として東京都医師会提携のコンサルタント会社の紹介が受けられること。</li> <li>⑦本会顧問弁護士による法律相談が受けられること。</li> </ol> |

|    |      |  |
|----|------|--|
| 14 | 神奈川県 | <ul style="list-style-type: none"> <li>・会費減免または免除</li> <li>・大学区医師会の設立</li> <li>・臨床研修病院オンライン合同説明会の開催（パンフレットに医師会広告、当日も医師会 PR 動画放映）</li> <li>・研修医オリエンテーションの開催（医師会の活動について講演、休憩時間に医師会 PR 動画放映、資料に医師会入会チラシを同封）</li> <li>・医学生、若手医師のための特設サイト「かながわでドクター かなドク」を設置、特設サイトのブランディング</li> <li>・女性医師等支援委員会に非会員（子育て中の勤務医、大学主任教授など）を委員として参画</li> <li>・(女性) 医師のキャリア形成について講演会開催（サポートするための会）</li> <li>・地域医師会に県医師会の組織力強化の取組みを頻回に発信（地域医師会単位での病院への出前説明会、懇親会の開催を支援）</li> <li>・地域医師会間の会費や入会金の偏りを統一できるよう検討</li> <li>・県医師会内委員会である未来医師会ビジョン委員会に非会員の若手、女性、勤務医を委員として招聘</li> <li>・若手医師との懇談会の実施（メディカルノートが取材、発信）</li> <li>・医師会紹介ショート動画の作成</li> </ul> |
| 15 | 新潟県  | <p>①県医師会費の減免<br/>大学医学部卒業後 5 年間の会員を対象</p> <p>②にいがた勤務医ニュースの発行<br/>勤務医ニュースを年 4 回発行。毎回、様々なテーマで執筆をお願いし、主に勤務医に向け情報発信を行っている。毎年 3 月はテーマを「卒業おめでとう」として発行し、新潟大学医学部卒業生へ配布することで本会の活動を PR している。また、年 1 回の発行テーマを「研修医から医師会への提言」とし、若手医師の意見を取り入れる機会を設けている。</p> <p>③新潟県女性医師総合支援センターの活動<br/>新潟県の委託を受け、女性医師の支援活動を行っている。女性医師の相談窓口を開設し、相談内容からドクターバンク事業につなげ、女性医師の就労支援等を行っている。</p>   |
| 16 | 富山県  | <p>勤務医、女性医師、医学生に向けて、下記の事業等を説明する機会を設けている。</p> <p>①キャリア形成支援事業<br/>講演会や意見交換会を開催し、医学生と県内医師とのネットワークを作り、女子医学生の県内定着率を向上させることが目的。</p> <p>②富山大学医学部 4 年生への講義</p> <p>③富山大学附属病院での座談会<br/>「Smart Cafe in 医学系座談会」</p>  |

|    |  |
|----|--|
|    | <p>④臨床研修医研修<br/>令和6年度採用の臨床研修医を対象に医師会や医療を取り巻く社会情勢、診療報酬の仕組み等、県医師会が取り組む女性医師支援について説明を実施。</p> <p>⑤女性医師等支援相談事業<br/>相談窓口の設置、巡回相談、広報活動</p>   |
| 17 | 石川県 <ul style="list-style-type: none"> <li>・金沢エムザ「Mei ロイヤルカード」(特典付)の入会のお勧め(平成26年度～)</li> <li>・いしかわ研修医合同オリエンテーションにおける医師会の紹介(平成28年度～)</li> <li>・「石川県医師会入会の手引き」の更新と配布</li> <li>・「女性医師支援センターパンフレット」の更新と配布</li> <li>・会内産業医部会、健康スポーツ医部会入会のお勧め(研修会受講料無料)</li> <li>・日医かかりつけ医機能研修制度研修会、専門医共通講習会、母体保護法指定医師研修会の受講料無料</li> <li>・石川県医師信用組合(資金支援等)、石川県医師国保組合(国民健康保険の加入)、石川県医師協同組合(保険販売等)の加入</li> </ul> |
| 18 | 福井県<br>特になし  |
| 19 | 山梨県<br>勤務医部会で開催したイベント等で、勤務医の医師会加入への働きかけを行っている。   |
| 20 | 長野県 <ul style="list-style-type: none"> <li>・勤務医と長野県医師会との懇談会の開催</li> <li>・医学生・研修医等をサポートするための会の開催</li> <li>・郡市医師会を通じ入会促進を依頼</li> <li>・ホームページに「入会案内」を掲載</li> <li>・出産育児中の女性会員、大学医学部卒後5年以内の会員の会費を免除</li> <li>・県内臨床研修病院で開催されている「研修医オリエンテーション」に本会役員が参加し、医師会活動の紹介をしている</li> </ul>  |
| 21 | 岐阜県 <ul style="list-style-type: none"> <li>・岐阜県医師会新入研修医ウェルカムパーティーでの入会促進</li> <li>・医学医術の研鑽、医道の推進、勤務環境の向上のための調査・研究助成(勤務医部会の部会員が対象)</li> <li>・男女共同参画講演会</li> <li>・医学生・研修医をサポートするための会(座談会含む)</li> <li>・若手医師交流会</li> <li>・ぎふ医師就業支援センター(ドクターバンク)</li> </ul>  |
| 22 | 静岡県 <ul style="list-style-type: none"> <li>・勤務医向け入会促進パンフレットの配布</li> <li>・県内医学生(4年生)を対象とした県医師会長による講義</li> <li>・研修医向けの医師会加入説明会の開催</li> <li>・「郡市医師会組織強化担当役員連絡協議会」の開催(予定)</li> </ul>   |

|    |   |
|----|---|
|    | <ul style="list-style-type: none"> <li>・「勤務医委員会 NEWS」発行（予定）</li> <li>・「静岡県医師バンク」の運営（医師の就業支援とキャリア支援）</li> <li>・「屋根瓦塾 in Shizuoka」の開催（屋根瓦方式により、研修医や医学生に実践的な学びの場を提供）</li> <li>・「Welcome Seminar in Shizuoka」の開催（研修医を対象に『医師臨床研修指導ガイドライン（2020年度版）』の中で研修が必須とされている項目をテーマに講義形式による研修を実施）</li> <li>・「静岡県の医療クランクを育てる会」の開催（勤務医の負担軽減を支援）</li> <li>・女性医師支援事業「ロールモデル講演会」の開催</li> <li>・女性医師支援事業「キャリア支援シンポジウム」の開催</li> <li>・学生・研修医交流会「はまキャリ」の開催</li> </ul> |
| 23 | 愛知県 <ul style="list-style-type: none"> <li>・「研修医ウェルカムパーティー」の開催。</li> <li>・本会役員が県下の大学へ赴き、研修医や若手医師に対して、医師会活動を含め、医療情勢について講義を行っている。</li> <li>・勤務医部会の事業ではないが、関係団体に勤務医師生活協同組合があり、本会勤務医部会は毎年講演会を共催する等協力して事業を行っている。協同組合では、勤務医向けの保険事業やマンション購入の際の優待サービスを行っており、医師会活動に興味を持ってもらうきっかけとなっている。</li> </ul>   |
| 24 | 三重県 <ul style="list-style-type: none"> <li>・勤務医（研修医）向けの加入促進パンフレットを作成している。</li> <li>・研修医の交流会（三重県内の研修医と研修医が所属する病院長対象）を開催。三重県知事による研修医への特別講演や、三重県医師会の取り組み説明等を行い、勤務医の入会を促している。</li> <li>・三重県病院協会と連携を図り、情報共有を行っている。</li> </ul>  |
| 25 | 滋賀県 <ul style="list-style-type: none"> <li>・医学生（1年生、6年生）への講義<br/>医師会の役割の説明</li> <li>・医師会組織強化対策連絡協議会（1回開催予定）<br/>専門医会に対して、加入促進</li> <li>・WATCH in Shiga 2025（臨床研修1年目の研修医を対象とした研修会）<br/>医師会の役割を説明、日本医師会入会案内パンフレットの配布</li> </ul>   |
| 26 | 京都府 <p>◆KMA.com</p> <p>新研修医総合オリエンテーションをはじめとする研修医事業を通じて多くの初期研修医が入会するが、3年目の修了時には、勤務先の異動や府外への転出に伴い、その後の連絡が途絶えてしまう。</p> <p>全国各地、どこにいても「つながり」を維持できる新たな仕組みが必要であり、研修医・若手医師の目線に立った仕組みづくりを目指して令和5年4月に「KMA.com」を新設。</p> <p>研修医、若手医師のニーズにあった魅力ある情報提供と定期的な情報発</p>   |

|    |     |   |
|----|-----|---|
|    |     | 信に努める。  |
| 27 | 大阪府 | <p>・若手医師・研修医向けの会の開催</p> <p>①毎年4月に「新研修医ウェルカムパーティー」を開催<br/>⇒平成25年度より開催し、今年で9回目。今回は診療科紹介ブースを設置。</p> <p>②毎年1回「ウェルカムパーティー Part II（現称 研修医・医学生交流会）」を開催<br/>⇒研修修了間際の卒後2年目の研修医及び主に4月のウェルカムパーティーに参加が叶わなかった新研修医向けに開催。医師会案内を行う他、ワールドカフェ形式で先輩医師が若手医師のキャリアの不安等への質問に応じている。</p> <p>③毎年1回、若手向けの「勤務医部会研修会」をU40 OSAKA 勤務医部会にて企画<br/>⇒「ChatGPT」・「資産運用」がテーマとなり、多数の参加がなされた。</p> <p>④U40 OSAKA 勤務医部会の定例開催と加入促進パンフレット等の作成<br/>⇒隔月1回U40 OSAKA 勤務医部会を開催するほか、入会勧奨用の資料を作成</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・大阪府医師会入会案内「日本の医療を守ろう！」<br/><a href="https://osaka.med.or.jp/img/doctor/medicalbooklet.pdf">https://osaka.med.or.jp/img/doctor/medicalbooklet.pdf</a></li> <li>・勤務医部会活動案内「我ら、さきがけ」<br/><a href="https://osaka.med.or.jp/img/doctor/sakigake.pdf">https://osaka.med.or.jp/img/doctor/sakigake.pdf</a></li> <li>・大阪府医師会紹介 MOVIE<br/><a href="https://www.youtube.com/watch?v=CjfogVp90xQ">https://www.youtube.com/watch?v=CjfogVp90xQ</a></li> </ul> |
| 28 | 兵庫県 | <p>&lt;女性医師&gt;</p> <p>男女共同参画推進委員会では年2回「ニュースレター」を発行して、委員会の活動内容を中心に広報するとともに、臨床研修病院を訪問して開催している病院勤務医・研修医との懇談会（個々の病院をまわり説明している）では医師会活動の紹介を行っている。</p> <p>&lt;勤務医&gt;</p> <p>勤務医医学会・研究助成の実施、勤務医組織化の強化（勤務医受入れ医療機関でのオリエンテーションやアプローチ医師への入会促進）、勤務医向け研修会の開催（研修医セミナー）並びに研修医ウェルカムパーティーへの協力、勤務環境改善（働き方改革）への対応を行っている。</p>  |
| 29 | 奈良県 | <p>新臨床研修医に向けたオリエンテーションで医師会の活動状況等を紹介し、研修医等の加入促進に努めている。また、日本医師会の医賠償保険や医師年金など、医師会が運営している医師のための各種制度についてパンフレットやチラシを研修会などで配布し、制度の利点や特色を幅広く周知することで勤務医の医師会に対する興味・関心を高め、勤務医の加入</p>   |

|    |      |   |
|----|------|---|
|    |      | 促進を図っている。   |
| 30 | 和歌山県 | <ul style="list-style-type: none"> <li>・新規採用研修医に対する講演時における医師会活動の紹介並びに入会のしおり等の配布</li> <li>・研修会等参加者に対する加入促進</li> <li>・地域における女性医師支援懇談会の開催</li> <li>・研修医レターの発行</li> <li>・郡市医師会との移動懇談会時における加入促進依頼</li> </ul>   |
| 31 | 鳥取県  | <ul style="list-style-type: none"> <li>・勤務医、研修医向け医師会入会パンフレット作成（令和5年度）</li> <li>・初期臨床研修医を対象に6月に「ようこそ、鳥取県へ～初期臨床研修医歓迎の夕べ～」を開催し、医師会活動の説明を行う機会を設けた。</li> <li>・医師免許取得後5年は、県医師会及び地区医師会の会費を免除。</li> <li>・県医師会ホームページに女性医師の相談窓口を開設しており、会員・非会員問わず利用できる。</li> </ul>   |
| 32 | 島根県  | <ul style="list-style-type: none"> <li>・例年、しまね地域医療支援センターとの共催により、県内臨床研修指定病院の院長、臨床研修プログラム責任者、臨床研修医（1年次）の先生方を対象とした合同研修会を開催している。その中で医師会活動の紹介や入会のメリット等を説明することにより、医師会に対する理解を深めていただくとともに、懇親会を開き本会役員との交流を図っている。</li> <li>・本会の事業内容等を記載した「勤務医の皆様へ～医師会入会のしおり～」を作成し、合同研修会出席者へ配布するとともに、郡市医師会・県内各病院へ配布し、新規入会の勧めや照会に際してご活用いただいている。</li> <li>・今年度より冬に臨床研修医（1年次）の2回目の研修会も企画しており、研修医が互いに情報共有する場を提供するとともに、日医医賠償保険などについて情報提供を行う予定としている。</li> <li>・島根県医師会男女共同参画フォーラムにおいて、出席者に日本医師会ドクターサポートセンターのノベルティグッズ・チラシを配付し、医師会を知っていただく機会としている。</li> </ul> |
| 33 | 岡山県  | <ul style="list-style-type: none"> <li>・毎年4月に研修医の歓迎会「WELCOME 研修医の会」を開催し、医師会入会を勧奨している。</li> <li>・勤務医部会委員会を開催し、岡山県の現状を説明。医師会組織強化のため協力を依頼する。また、勤務医部会委員会に各病院の医師会未入会の指導医・研修医を同伴いただき、意見交換を行う。</li> <li>・役員自らが臨床研修指定病院に出向き、病院長や研修担当医師、事務担当者に医師会会員情報システム（MAMIS）、日本医師会医師賠償責任保険、医師年金、岡山県医師会の様々な制度の説明を行った。</li> </ul>  |
| 34 | 広島県  | <p>入会促進リーフレット（広島県医師会入会促進パンフレット）を作成し、必要に応じて改訂を行い配布している。</p>  |
| 35 | 山口県  | <ul style="list-style-type: none"> <li>・県医師会及び郡市医師会の若手勤務医会費の引き下げ（平成23年度より</li> </ul>  |

|    |     |  |
|----|-----|--|
|    |     | <p>医師免許取得後 10 年未満の勤務医を対象)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 郡市医師会勤務医理事との懇談会（勤務医である郡市医師会理事との意見交換会）</li> <li>・ 郡市医師会に勤務医部会の設置を呼びかけ、勤務医の医師会活動への参画を促進するため、部会設立に対する支援金を助成。また、本年度からは部会活動に対する支援金も助成。</li> <li>・ 医学部 4 年生を対象に県医師会会長が講義（平成 28 年から実施）</li> <li>・ 女性医師に関しては、本県の医療を担う人材を確保し、医師会への加入を一層促進するため、医学生、研修医等を主な対象として、若者のキャリア形成に役立つ企画イベントを開催</li> </ul> |
| 36 | 徳島県 | <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 研修医の集い</li> <li>・ 臨床研修指導医養成講習会</li> <li>・ 医学生・研修医等をサポートするための会</li> <li>・ 地域における女性医師支援懇談会</li> <li>・ 院内新人研修医オリエンテーション等での医師会説明等</li> </ul>  |
| 37 | 香川県 | <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 香川大学医学部での研修医オリエンテーションの際に、入会届・本会広報誌等の回覧、保険の説明等、医師会入会の特典の説明を行っていただいている。</li> <li>・ 臨床研修医との意見交換会の際に、日本医師会パンフレット等を配布している。</li> </ul>  |
| 38 | 愛媛県 | <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 4 月に研修医オリエンテーション・歓迎懇親会、同日に勤務医部会委員会を開催している。また、11 月には研修医ワークショップ（ロールプレイを含む医療メディエーション研修）、12 月～1 月には女性医師部会・勤務医病院部合同講演会を開催している。</li> <li>・ 勤務医の健康支援と労働環境改善とともに医療安全（医療メディエーション）を学ぶことは、患者安全につながると考え、継続している。</li> </ul>  |
| 39 | 高知県 | <ol style="list-style-type: none"> <li>①初期臨床研修医共通オリエンテーションにて、医師会の役割や活動内容の説明を実施。</li> <li>②県医師会主催にて、新研修医・高知県医師会交流会を開催。</li> <li>③基幹病院の勤務医を対象に、医師会活動の啓発及び入会促進を目的とした医師会活動説明会・意見交換会を開催。地域の基幹病院の医局会や研修会において、担当理事が出向き、説明と意見交換を実施。</li> <li>④会員問題委員会（勤務医委員会）に勤務医（研修医・女性医師）を登用。また、当会主催の第 78 回医学会にて、役員より医師会の活動内容や支援の取り組みについて説明を行い、参加者に対して入会促進を図った。</li> </ol>           |
| 40 | 福岡県 | <ol style="list-style-type: none"> <li>①医学部卒後 5 年間の会費減免期間の延長及び 30 歳以下の勤務医会費の減額</li> </ol>  |

令和 5 年度より、臨床研修医を対象としていた会費減免（無料）期間を医学部卒後 5 年目までに延長し、県下の各医師会へも協力を依頼している。また、平成 30 年度より、勤務医会員（B）の会費について、30 歳以下の会員の会費を 26,000 円→8,000 円に減額している。

#### ②医師会入会促進のリーフレット作成

研修医・若手医師の医師会入会を促進するため、医師会活動の意義と医師のライフステージに応じた医師会の支援を「診療」と「生活」の両面での具体的な支援内容を記載したリーフレットを毎年改訂し、初期臨床研修医や専攻医が所属する県内の研修病院を中心に全病院に配布した。さらに、医師信用組合などの関係団体とも連携し、医師会の紹介を行う機会を多く設けている。

（福岡県医師会 HP「入会案内リーフレット」）

<https://www.fukuoka.med.or.jp/doctors/entry/7507.html>

#### ③新規臨床研修医オリエンテーション（県内 4 大学にて実施）

例年、県内の 4 大学で実施している初期臨床研修医オリエンテーションで「医の倫理・医療政策と医師会」に関する講義後、大学の協力を得て、入会案内や入会届を配布しその場で入会を受け付けている。また、研修医とあわせて、専攻医にも出席いただき、臨床研修終了後の退会を防ぐなど一定の効果を得ている。

#### ④学生交流会（県内 4 大学にて実施）

県内 4 大学医学部生を対象に、今後のキャリア形成の参考となることを目的に、男女共同参画、ワークライフバランス、キャリアプラン、医師会活動等について、大学の先輩医師や本会役員が講演し、医学部在学中から医師会の存在や活動を知る機会を設けている。

#### ⑤福岡県医学会の開催・福岡県医学会賞の授与

県内 4 大学医学部長が輪番で学会長を務め、大学病院医師を含む勤務医、開業医、研修医が一堂に会して研究発表を行い、地域医療及び日常診療に関する優れた業績に対し「福岡県医学会賞」として特別賞 1 編（副賞 50 万円）、奨励賞 5 編（副賞 25 万円）の論文表彰及び「一般演題（ポスターセッション）発表」では優秀賞 5 題（副賞 10 万円）、研修医部門優秀賞数題（副賞 5 万円）を表彰している。「医学部生部門」では、表彰は行わないが、医学部在学中から医師会活動に参画する機会を設けている。

#### ⑥勤務医部会研修会・交流会

医療政策や医師会活動を考える機会を提供するとともに、若手医師の意見を集約し、今後の支援活動に反映させることを目的として、勤務医部会研修会や交流会を開催し、若手医師、研修医、医学生等に参加を依頼している。研修会では「勤務医と医師会のつながり～コロナ禍での地域医療を経験して～」や「私たちが思う働きたい職場～働き方改革を見据

|    |  |
|----|--|
|    | <p>えた勤務医の処遇改善に向けて～」等をテーマに開催し、交流会では「勤務医の医師会活動への参画～勤務医が望む医師会活動とは？～」や「働き方改革は君たちにとってどうなの？～若手医師の本音～」等をテーマに、ファシリテーター1名、若手医師、研修医、医学生各2名等からなるグループで、活発な議論が行われている。</p>   |
| 41 | 佐賀県 <ul style="list-style-type: none"> <li>勤務医加入促進のパンフレットを、地区医師会及び公立医療機関へ送り、未加入の先生方にお送りしている。</li> </ul>  |
| 42 | 長崎県 <ul style="list-style-type: none"> <li>加入促進パンフレットを作成し、長崎大学医学部卒業生、長崎大学医学部及び長崎医療センター研修医のオリエンテーションの際に配布している。</li> <li>オリエンテーションでは、県医師会長と担当役員が出向き、本会の紹介や入会した際のメリット等について説明を行っている。</li> <li>長崎大学病院が長崎県からの委託事業として行っている長崎医師保育サポートシステムに協働推進団体として活動費の援助等を行い、女性医師の加入を促進している。</li> </ul>   |
| 43 | 熊本県 <ol style="list-style-type: none"> <li>勤務医部会の中に、各地域での活動を活性化するよう郡市医師会からの推薦による世話人を令和2年度より設置した。</li> <li>毎年4月に熊本大学病院の研修医オリエンテーションの中で、医師賠償責任保険、医師国保、医師信用組合など医師会に入るメリットを紹介するなどして、医師会入会促進を行っている。</li> <li>男女共同参画委員会では、『医学生、研修医等をサポートするための会』を開催し、学生のうちから医師会や医師会の先生と一緒に学ぶ場を提供している。また、地域における女性医師懇談会を開催し、会員外の女性医師の先生にもご案内し懇談のテーマに対して話し合いながら、医師会に興味をもっていただけるように働きかけを行っている。</li> </ol> |
| 44 | 大分県 <ul style="list-style-type: none"> <li>大分大学医学部附属病院と協力し、大分県地域医療の復帰支援・働き方改革を目的とした、大分県医師キャリアサポートブックを作成。</li> </ul>  |
| 45 | 宮崎県 <ul style="list-style-type: none"> <li>新研修医が集まる説明会において、医師会事業の案内と医賠償保険に関する説明を行った上で、入会に必要な情報をWeb入力する時間も設け、その場で手続きしていただけるようにした。</li> <li>会報（日州医事）に、会員のメリットに関する情報を掲載した。</li> <li>女性医師復職支援事業やみやざきドクターバンク事業（宮崎県医師協同組合）において、県内医療機関への復職や就職を希望する県内外の医師へ復職や就職支援を行い、県内医療機関への就職希望者に対し、医師会の事業案内と医賠償保険に関する説明を行うなど加入促進を図った。</li> </ul>  |
| 46 | 鹿児島県 <ul style="list-style-type: none"> <li>毎年4月に県医師会長が鹿児島大学病院並びに鹿児島市立病院の新入局ガイダンスに出向き、県医師会について（医師会のメリット、医師信用組合、医師協同組合の事業説明・特典の紹介など）説明を行っている。</li> <li>同じく4月に開催している研修医歓迎レセプションでも医師会のPRを</li> </ul>  |

|        |   |
|--------|---|
|        | <p>行っている。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 医師会加入率の低い医療機関に出向き、医師会加入のメリット等について説明し、加入促進を行っている。さらに、鹿児島大学医学部卒業証書授与式でお祝いのメッセージとともに日本医師会女性医師支援センターのグッズを配布し、女性医師支援体制や医師会について PR している。</li> <li>・ 12 月 1 日の日本医師会会員数調査に向けた、医師会加入促進の短期的な取り組みとして、今年度は役員に医療機関や大学医局（診療科）毎の担当を割り当て、未加入者のリストアップを行い、各役員から直接、医師会への入会を依頼した。</li> </ul> |
| 47 沖縄県 | <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 特になし</li> </ul>  |

# 女性医師の勤務環境の 現況に関する調査報告書

令和7年12月

日本医師会男女共同参画委員会  
日本医師会ドクターサポートセンター  
(旧：日本医師会女性医師支援センター)

## ごあいさつ

日本医師会女性医師支援センター事業は、平成 18 年(2006 年)より国からの委託事業として当会が行ってきました。女性医師バンク、再就業支援、調査研究等の各事業を展開し、実績を積んでまいりました。令和 7 年(2025 年)に、医師の偏在対策としての全国医師マッチング事業を併せて国から受託したことにより、組織を再編成し、その名称も『日本医師会ドクターサポートセンター』、『日本医師会ドクターバンク』と変更しています。

事業内容に関しては、それぞれを今後も継続・発展してまいります。8 年毎に行われる女性医師に関するこの調査報告事業も大変重要なものと考えております。

歯止めのかからない少子高齢化の状況のもと、女性医師の比率は上昇しており、医学部入学の段階で女性比率が約七割のところも見られます。またこの間に、医師の働き方改革や専門医制度の実施等大きな環境変化をもたらす、いくつかの社会状況や制度の変更等がありました。ライフイベントの影響を受けやすい女性医師を取り巻く現況を明らかにし、前回から 8 年が経過した状況の変化も明確になりました。確実に課題を抽出し、種々の分野・施設レベルにおいて検討できる有益な資料になったかと思っています。今後の対応や施策等に、これらが確実に活かせるようそれぞれの現場でご議論いただき、ご対処いただければと存じます。

結びになりますが、本調査にご協力いただいた全国の女性医師の先生方に心より御礼申し上げますとともに、より一層のご活躍を祈念いたしまして、私からのご挨拶とさせていただきます。

日本医師会ドクターサポートセンター  
センター長 角田 徹

## はじめに

男女共同参画が叫ばれ、1999年に法律が制定され、25年あまりが経ちました。今は人口減少時代に入り、少子高齢化が進んでいます。働く人も変化し、高齢者や女性、外国人が労働力として支えていると言われています。日本医師会は法制定後、国の委託事業として、2006年に女性医師支援センターを設置し、働く女性医師の支援を続けてきました。センターでは再就業講習会事業、女性医師バンクなどの他、継続的に調査事業を行っています。調査事業では、女性医師の勤務環境に着目し、「女性医師の勤務環境の現況に関する調査」をアンケート形式で経年的に行っており、2008年から始まり、2016年、2024年、今回で3回目の調査となります。

前回の調査後、女性医師を取り巻く環境や医療制度も大きく変化しました。医学部の女性合格率は上昇し、2025年度の医学科合格率において女性が占める割合は39.9%（2018年度34%）と、医師における女性医師の比率は年々上がっています。

また、2018年には「新専門医制度」が開始されました。女性医師のワークライフバランスに新専門医制度は、どのような影響を与えているのか、すでに開始より6年が経過し、評価が待たれる所です。一方、2024年4月より医師の働き方改革が始まり、上限規制に伴う時間管理にとどまらず、医師の健康確保を目的としたさまざまな規定と枠組みがスタートしています。それらが、女性医師の働き方にどのような影響を与えているのか、慎重に見極める必要があると認識しております。

こういった時代背景のもと、女性医師の働き方がどのように変化していったのか、子育て・介護との両立や医療現場の意識改革は進んだのか、今の悩みは何なのか、本調査を通して、この16年の経過と今の課題、そして今後について、何らかの示唆につながれば幸いです。

最後に、ご多忙のなか、本調査の実施にあたりご協力いただいた関係者の皆様方、そしてご回答くださった女性医師の皆様方に心より御礼申し上げます。

日本医師会

常任理事 松岡 かおり

## 日本医師会男女共同参画委員会

|      |         |
|------|---------|
| 委員長  | 小 泉 ひろみ |
| 副委員長 | 今 野 信太郎 |
| 委員   | 市 川 菊 乃 |
| ”    | 大 坪 由里子 |
| ”    | 笠 原 幹 司 |
| ”    | 近 藤 由 香 |
| ”    | 瀬 戸 牧 子 |
| ”    | 滝 田 純 子 |
| ”    | 玉 城 研太郎 |
| ”    | 寺 本 瑞 絵 |
| ”    | 富 山 月 子 |
| ”    | 野 神 麗 子 |
| ”    | 檜 山 桂 子 |

(委員：五十音順)

# 日本医師会ドクターサポートセンター

(旧：日本医師会女性医師支援センター)

センター長      角   田   徹

常任理事      松   岡   かおり

常任理事      藤   原   慶   正

# 目次

|                                       |    |
|---------------------------------------|----|
| I. 調査の概要.....                         | 1  |
| 1. 調査の目的.....                         | 1  |
| 2. 調査の対象.....                         | 1  |
| 3. 調査の方法.....                         | 1  |
| 4. 調査の内容.....                         | 1  |
| 5. 調査の時期.....                         | 1  |
| 6. 調査の実施体制.....                       | 1  |
| 7. 報告書のとりまとめ.....                     | 1  |
| II. 結果.....                           | 2  |
| (1) 各項目集計結果.....                      | 2  |
| (2) 今回の調査への回答者の属性.....                | 2  |
| 2-1. 調査の対象と規模.....                    | 2  |
| 2-2. 年齢階級、診療科、勤務先機関規模、勤務地の所在地の構成..... | 3  |
| 2-3. 家族構成.....                        | 7  |
| 2-3-1. 回答者の婚姻の状況.....                 | 7  |
| 2-3-2. 回答者の子育ての状況.....                | 7  |
| (3) 働き方に関する分析.....                    | 8  |
| 3-1. 年齢階級別にみた働き方.....                 | 8  |
| 3-1-1. 勤務形態.....                      | 8  |
| 3-1-2. 1週間の実勤務時間.....                 | 9  |
| 3-1-3. 宿日直、オンコールの状況.....              | 10 |
| 3-1-4. 年間有給休暇取得状況.....                | 11 |
| 3-1-5. 時短、非常勤の理由.....                 | 12 |
| 3-2. 診療科別にみた働き方.....                  | 13 |
| 3-2-1. 勤務形態.....                      | 13 |
| 3-2-2. 1週間の実勤務時間.....                 | 14 |
| 3-2-3. 宿日直、オンコールの状況.....              | 15 |
| 3-2-4. 年間有給休暇取得状況.....                | 18 |
| 3-3. 勤務先機関規模別にみた働き方.....              | 19 |
| 3-3-1. 勤務形態.....                      | 19 |
| 3-3-2. 1週間の実勤務時間.....                 | 20 |
| 3-3-3. 宿日直、オンコールの状況.....              | 21 |
| 3-3-4. 年間有給休暇取得状況.....                | 22 |
| (4) 子育てとの両立に関する分析.....                | 23 |
| 4-1. 回答者の子育ての状況.....                  | 23 |
| 4-2. 子育ての状況別にみた働き方.....               | 24 |

|   |     |
|---|-----|
| 4-2-1. 子育ての状況別にみた勤務形態.....                      | 24  |
| 4-2-2. 子育ての状況と配偶者・パートナーの状況別にみた 1 週間の実勤務時間.....  | 26  |
| 4-2-3. 子育ての状況と配偶者・パートナーの状況別にみた宿日直、オンコールの状況..... | 27  |
| 4-3. 両立の支援.....                                 | 30  |
| 4-3-1. 育児休業の取得.....                             | 30  |
| 4-3-2. 普段子どもの面倒をみている人.....                      | 32  |
| 4-3-3. 休職・離職の状況.....                            | 33  |
| 4-3-4. 利用している保育施設の状況.....                       | 34  |
| 4-3-5. 子どもの緊急時の対応.....                          | 36  |
| 4-3-6. 緊急呼び出し時、学会等への出張時の対応.....                 | 37  |
| 4-3-7. 仕事を続ける上で必要と思う支援.....                     | 39  |
| (5) 介護との両立に関する分析.....                           | 40  |
| 5-1. 介護の状況.....                                 | 40  |
| 5-1-1. 介護経験の有無.....                             | 40  |
| 5-1-2. 介護のための休暇の取得状況.....                       | 41  |
| (6) 女性医師の悩み.....                                | 42  |
| 6-1. 女性医師の悩み.....                               | 42  |
| 6-1-1. 年齢階級別にみた女性医師の悩み.....                     | 42  |
| 6-1-1-1. 年齢階級別にみた家庭・育児に関する悩み.....               | 43  |
| 6-1-1-2. 年齢階級別にみた医師としての悩み.....                  | 43  |
| 6-1-1-3. 年齢階級別にみた職場における女性医師としての悩み.....          | 44  |
| 6-1-2. 子育て状況別にみた女性医師の悩み.....                    | 45  |
| 6-1-3. 診療科別にみた女性医師の悩み.....                      | 45  |
| (7) 医療現場の男女共同参画に関する分析.....                      | 46  |
| 7-1. 医療現場の男女共同参画の状況.....                        | 46  |
| 7-1-1. 年齢階級別にみた医療現場の男女共同参画の状況.....              | 46  |
| 7-1-2. 勤務先機関規模別にみた医療現場の男女共同参画の状況.....           | 47  |
| (8) まとめ.....                                    | 48  |
| Ⅲ. 資料編.....                                     | 51  |
| i. 調査依頼.....                                    | 51  |
| 1. 圧着葉書.....                                    | 51  |
| 2. 調査内容.....                                    | 53  |
| ii. 各項目集計結果および過去調査との比較.....                     | 77  |
| 1. 各項目集計結果.....                                 | 77  |
| 2. 過去調査との比較.....                                | 107 |
| iii 関連資料.....                                   | 141 |

# I. 調査の概要

## 1. 調査の目的

病院に勤務している女性医師の働き方、子育て・介護との両立、女性医師としての悩み、医療現場の男女共同参画に関する現状を把握する。

## 2. 調査の対象

病院に勤務する女性医師。

## 3. 調査の方法

全病院（8,055 施設）に対して、病院に勤務する女性医師にオンライン回答用のログイン ID とパスワードを記載した圧着葉書の配布を依頼。病院からは、関係医療機関（診療所）に勤務する女性医師へも一部配布。医師に無記名で回答してもらい回収した。

- 病院から医師への圧着葉書配布数：27,666
- 回収数（率）： 8,998（32.5%）
- 有効回答数（率）： 8,928（32.3%）

## 4. 調査の内容

調査内容は資料編 i に掲載した。

## 5. 調査の時期

令和 6（2024）年 11 月 18 日～令和 7（2025）年 1 月 24 日

## 6. 調査の実施体制

調査の実施と集計の業務は、日本医師会ドクターサポートセンター（旧：日本医師会女性医師支援センター）が一般社団法人中央調査社に委託し、調査の設計と分析は、日本医師会総合政策研究機構が行った。

## 7. 報告書のとりまとめ

報告書のとりまとめは、日本医師会男女共同参画委員会と日本医師会ドクターサポートセンター（旧：日本医師会女性医師支援センター）が共同で行なった。

## Ⅱ. 結 果

本報告においては、まず、単純集計を行った後、回答者の『属性』について分析、次いで、『働き方』と『子育てとの両立』の観点からそれぞれ分析した。あわせて、『介護との両立』、『女性医師の悩み』、『医療現場の男女共同参画』についても分析した。

### (1) 各項目集計結果

各設問への回答の集計結果は資料編 ii に掲載した。なお、平成 20（2008）年度と平成 28（2016）年度に実施した過去調査の結果もあわせて掲載した。前回調査と比べ、対象の属性等には大きな変化はなかった。

### (2) 今回の調査への回答者の属性

#### 2-1. 調査の対象と規模

厚生労働省が 2 年毎に実施している医師・歯科医師・薬剤師統計※（以下、「三師統計」という。）によると、直近で公表されている令和 4（2022）年（2022 年 12 月 31 日現在）の統計では、女性医師数は 81,139 人、このうち、病院勤務者は 53,896 人であり、女性医師全体の 66%を対象としたこととなる。そして、今回の有効回答者数は 8,928 人で、これは病院勤務女性医師の 17%にあたる。

前回平成 28（2016）年度の調査の有効回答者数は 10,373 人で、平成 28（2016）年度の三師調査における病院勤務女性医師 44,917 人の 23%をカバーしていた。

前々回平成 20（2008）年度の調査の有効回答者数は 7,467 人で、平成 20（2008）年度の三師調査における病院勤務女性医師 33,369 人の 22%をカバーしていた。

なお、前回の調査時（8 年前）からの我が国の女性医師数（病院勤務とそれ以外の女性医師数）の推移を三師統計でみると、全国の女性医師数は、13,646 人増加（うち、病院勤務の女性医師数は、8,979 人増加／病院勤務でない女性医師数は、4,667 人増加）している。

※平成 28（2016）年度以前は、「医師・歯科医師・薬剤師調査」だった。

2-2. 年齢階級、診療科、勤務先機関規模、勤務地の所在地の構成

図 2-2-1 は、年齢階級別構成割合（今回調査、過去調査、各調査年に近い三師統計の比較）を示したものである。

回答者の年齢階級は、30 歳代が 34%、次いで、40 歳代が 28%であった。直近公表の令和 4（2022）年度三師統計の年齢構成と比較すると 29 歳以下の割合が小さいが、各年齢階級の状況は把握できるとみることができる。

図 2-2-1 年齢階級別構成割合（今回調査、過去調査、各調査年に近い三師統計の比較）

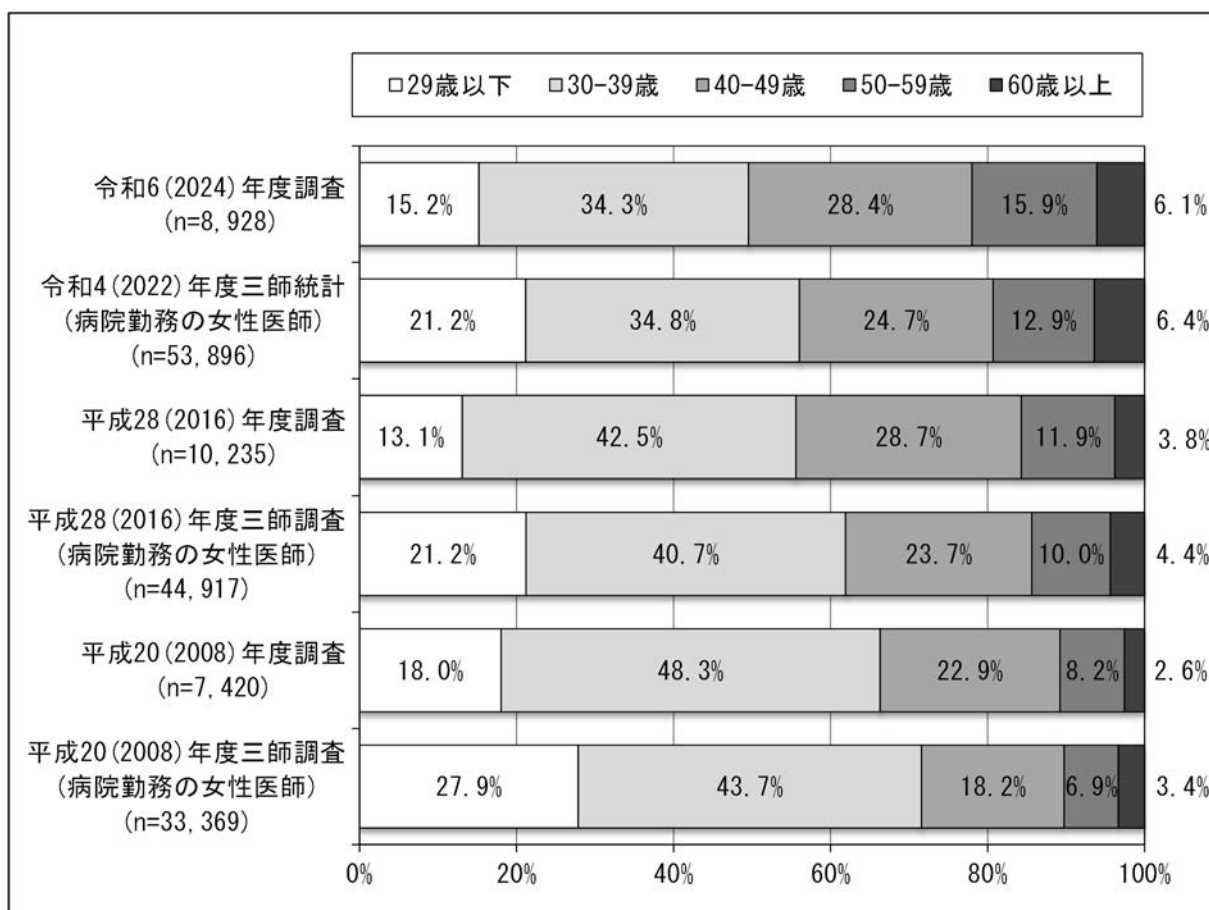


表 2-2-1 は、診療科（令和 4（2022）年度三師統計女性医師・医師総数と比較）を示したものである。

回答者の診療科の構成割合は「内科」が最も多く、約 3 割となっている。次いで、「小児科」、「麻酔科」、「産科婦人科」がそれぞれ 1 割近くとなっている。三師統計の女性医師分と大きな差異はみられない。なお、研修医は調査時の在籍科に拠らず「研修医」として集計した。最も少数であった脳神経外科でも 116 人から回答を得ており、各診療科別の状況も把握できるとみることができる。

表 2-2-1 診療科（令和 4（2022）年度三師統計女性医師・医師総数と比較）

|         | 調査回答者 |        | 三師統計女性医師 |        | 三師統計医師総数 |        | 各診療科におけるカバー率※ |
|---------|-------|--------|----------|--------|----------|--------|---------------|
|         | 人数    | 割合     | 人数       | 割合     | 人数       | 割合     |               |
| 総数      | 8,928 | 100.0% | 53,896   | 100.0% | 220,096  | 100.0% | 16.6%         |
| 内科      | 2,589 | 29.0%  | 15,698   | 29.1%  | 71,725   | 32.6%  | 16.5%         |
| 精神科     | 413   | 4.6%   | 2,968    | 5.5%   | 12,345   | 5.6%   | 13.9%         |
| 小児科     | 858   | 9.6%   | 4,209    | 7.8%   | 11,030   | 5.0%   | 20.4%         |
| 放射線科    | 300   | 3.4%   | 1,668    | 3.1%   | 6,736    | 3.1%   | 18.0%         |
| 病理・検査科  | 217   | 2.4%   | 844      | 1.6%   | 2,829    | 1.3%   | 25.7%         |
| リハビリ科   | 144   | 1.6%   | 724      | 1.3%   | 2,926    | 1.3%   | 19.9%         |
| 外科      | 506   | 5.7%   | 2,913    | 5.4%   | 24,115   | 11.0%  | 17.4%         |
| 整形・形成外科 | 393   | 4.4%   | 1,959    | 3.6%   | 17,072   | 7.8%   | 20.1%         |
| 麻酔科     | 766   | 8.6%   | 4,203    | 7.8%   | 9,809    | 4.5%   | 18.2%         |
| 産科婦人科   | 693   | 7.8%   | 3,998    | 7.4%   | 8,484    | 3.9%   | 17.3%         |
| 脳神経外科   | 116   | 1.3%   | 474      | 0.9%   | 6,348    | 2.9%   | 24.5%         |
| 泌尿器科    | 140   | 1.6%   | 580      | 1.1%   | 5,836    | 2.7%   | 24.1%         |
| 眼科      | 296   | 3.3%   | 2,147    | 4.0%   | 5,083    | 2.3%   | 13.8%         |
| 耳鼻咽喉科   | 263   | 2.9%   | 1,140    | 2.1%   | 4,157    | 1.9%   | 23.1%         |
| 皮膚科     | 303   | 3.4%   | 2,195    | 4.1%   | 3,907    | 1.8%   | 13.8%         |
| 救急科     | 131   | 1.5%   | 843      | 1.6%   | 4,784    | 2.2%   | 15.5%         |
| その他     | 55    | 0.6%   | 1,298    | 2.4%   | 4,991    | 2.3%   | 4.2%          |
| 研修医     | 745   | 8.3%   | 6,035    | 11.2%  | 17,919   | 8.1%   | 12.3%         |

※調査回答者数÷令和 4（2022）年度三師統計における各診療科の病院勤務の女性医師数

診療科は下記に分類した。

| 本調査における<br>診療科分類 | 三師統計における診療科分類および本調査での回答内容  |
|------------------|--|
| 内科               | 内科、呼吸器内科、循環器内科、消化器内科（胃腸内科）、腎臓内科、脳神経内科、糖尿病内科（代謝内科）、血液内科、アレルギー科、リウマチ科、感染症内科、心療内科、透析科、膠原病科、緩和ケア、総合診療科、家庭医療、腫瘍内科、脳卒中、在宅医療、漢方、和漢診療科、老年科 |
| 精神科              | 精神科  |
| 小児科              | 小児科、新生児科   |
| 放射線科             | 放射線科   |
| 病理・検査科           | 病理診断科、臨床検査科、健診科、人間ドック、遺伝子、超音波診断  |
| リハビリ科            | リハビリテーション科   |
| 外科               | 外科、呼吸器外科、心臓血管外科、乳腺外科、気管食道外科、消化器外科（胃腸外科）、肛門外科、美容外科、小児外科   |
| 整形・形成外科          | 整形外科、形成外科  |
| 麻酔科              | 麻酔科、ペインクリニック   |
| 産科婦人科            | 産婦人科、産科、婦人科  |
| 脳神経外科            | 脳神経外科  |
| 泌尿器科             | 泌尿器科   |
| 眼科               | 眼科   |
| 耳鼻咽喉科            | 耳鼻咽喉科、口腔外科   |
| 皮膚科              | 皮膚科  |
| 救急科              | 救急科、集中治療科、ICU  |
| その他              | 上記または研修医以外の分野  |
| 研修医              | 臨床研修医<br>本調査では、質問項目の問 1-2 において「研修医」と回答した人は、診療科の回答内容にかかわらず、すべて「研修医」に分類した。   |

図 2-2-2 は、勤務病院の病床規模構成を年齢階級別に示したものである。

所属している医療機関の規模をみると、20 歳代と 30 歳代で半数以上、40 歳代で 44%が 500 床以上の大規模機関に勤務しており、年齢階級が上がるにつれて小規模機関に分散している。規模別で最も少なかった 100 床未満でも総数では 360 人から回答を得ており、各規模別の状況も把握できるとみることができる。

図 2-2-2 年齢階級別勤務先機関規模別構成

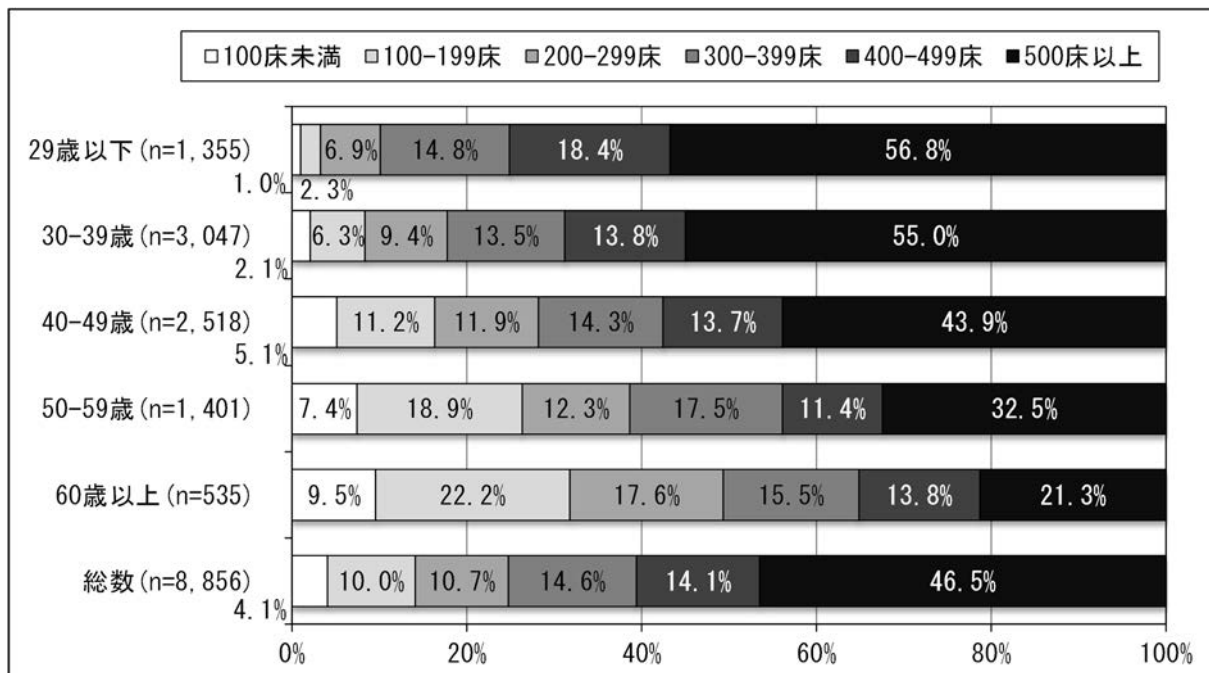


表 2-2-2 は、勤務地の所在地を地域別に示したものである。

回答者の勤務地の構成割合は近畿が最も多く 18%となっている。次いで、関東（東京以外）が 17%、東京、九州、東海がそれぞれ約 1 割となっている。

表 2-2-2 勤務地の所在地

|          |       |        |
|----------|-------|--------|
| 総数       | 8,928 | 100.0% |
| 北海道      | 329   | 3.7%   |
| 東北       | 534   | 6.0%   |
| 関東（東京以外） | 1,542 | 17.3%  |
| 甲信越      | 357   | 4.0%   |
| 東京       | 1,118 | 12.5%  |
| 北陸       | 327   | 3.7%   |
| 東海       | 999   | 11.2%  |
| 近畿       | 1,599 | 17.9%  |
| 中国       | 636   | 7.1%   |
| 四国       | 382   | 4.3%   |
| 九州       | 1,105 | 12.4%  |

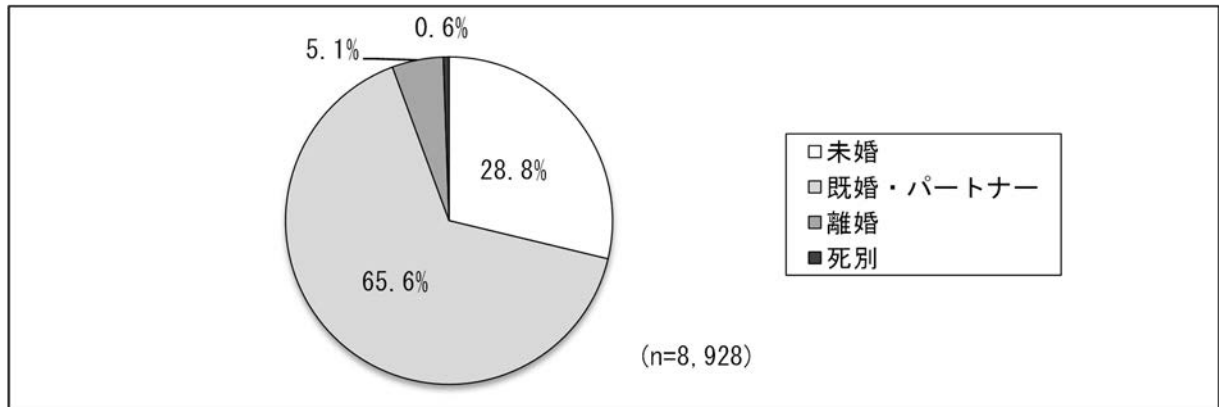
## 2-3. 家族構成

### 2-3-1. 回答者の婚姻の状況

図 2-3-1 は、回答者の婚姻の状況を示したものである。

今回の回答者では離婚や死別を除く既婚が 66%であった。婚姻の状況別に分析することは十分可能である。

図 2-3-1 回答者の婚姻の状況



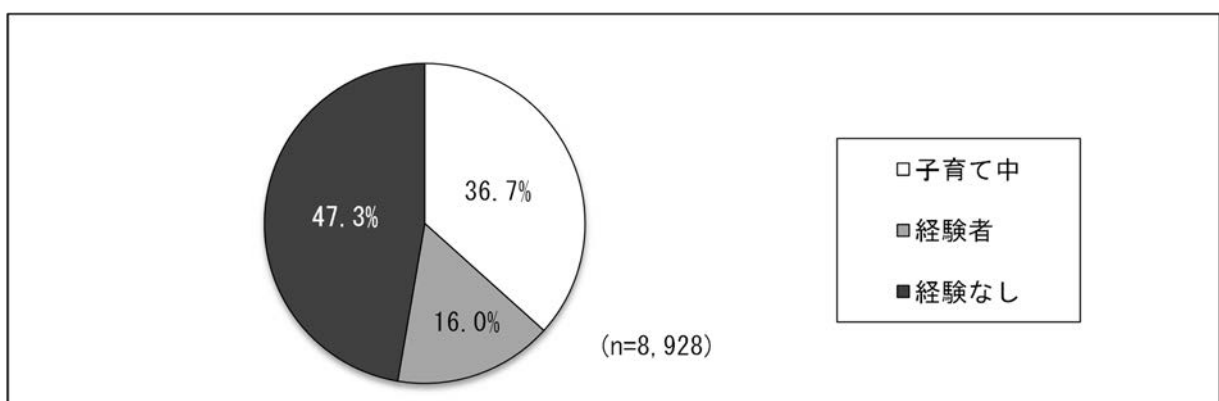
### 2-3-2. 回答者の子育ての状況

図 2-3-2 は、回答者の子育ての状況を示したものである。

本調査では同居している子どもの年齢区分<sup>※1</sup> について、小学生までの子どもがいる人を「子育て中」として分析することとした。また、多子の場合も現在の子育て環境として、末子の年齢区分によって分析することとした。小学生までの子どもと同居している子育て中の人は 37%を占め、すでに末子が中学生以上となっている子育て経験者は、16%であった。

※1 「乳児 (0 歳児)」「未就学児」「小学生」「中学生以上」「高校生以上」の 5 区分。

図 2-3-2 回答者の子育ての状況<sup>※2</sup>



※2 同居している子どもの年齢区分が小学生までと回答した人を「子育て中」、同居している子どもの年齢区分が中学生以上、または、現在子どもと同居していないが出産経験があると回答した人を「経験者」、その他の人を「経験なし」とした。

### (3) 働き方に関する分析

ここでは、働き方について、年齢階級別、診療科別、勤務先機関規模別に分析した。なお、子育てとの関連については「(4) 子育てとの両立に関する分析」で分析した。

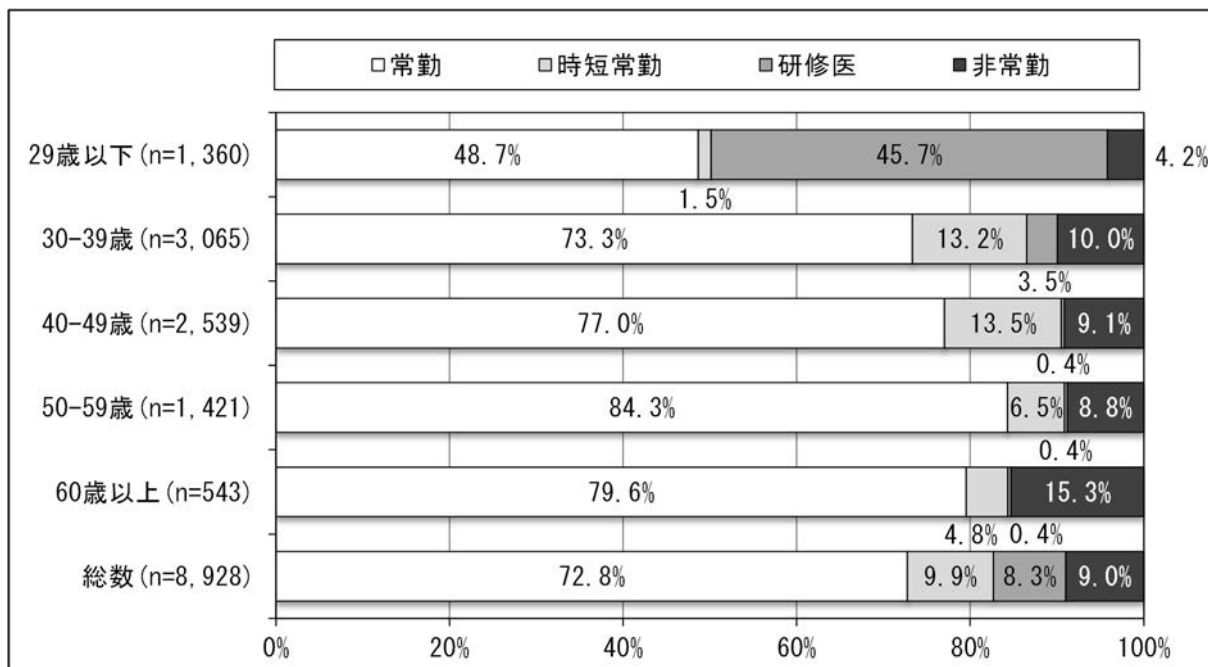
#### 3-1. 年齢階級別にみた働き方

##### 3-1-1. 勤務形態

図 3-1-1 は、年齢階級別にみた勤務形態を示したものである。

勤務形態は、総数では常勤が 73%、時短常勤が 10%、研修医が 8%、非常勤（嘱託・パート・その他）が 9%であった。年齢階級別にみると、当然のことながら、20 歳代では研修医が 46% を占めていたが、その後、常勤の割合は 50 歳代まで年齢が上がるにつれて大きくなっている。時短常勤の割合は 30 歳代で 13%、40 歳代 14%と高かった。

図 3-1-1 年齢階級別にみた勤務形態



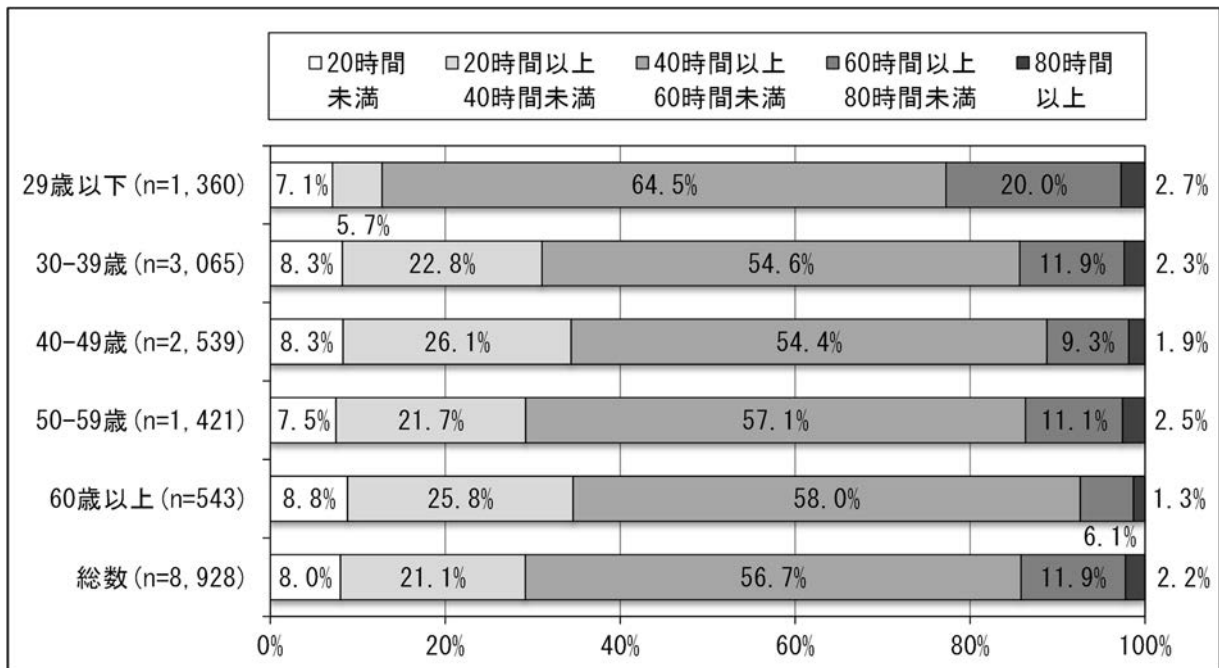
### 3-1-2. 1 週間の実勤務時間

図 3-1-2 は、年齢階級別にみた 1 週間の実勤務時間を示したものである。

総数では、1 週間の実勤務時間 40 時間未満が 29%、40 時間以上 60 時間未満が 57%、60 時間以上が 14%であった。

年齢階級別にみると、29 歳以下では 40 時間以上 60 時間未満が 65%、60 時間以上が 23% と他の年代より多かった。

図 3-1-2 年齢階級別にみた 1 週間の実勤務時間※



※回答者には複数箇所勤務している人も含まれるが、実勤務時間の数え方は特に定義せず、回答者に委ねた。また、オンコールなどを勤務時間に数えるかなども回答者に委ねた。

### 3-1-3. 宿日直、オンコールの状況

図 3-1-3-1 は、年齢階級別にみた宿日直、オンコールの状況を示したものである。

総数では、宿日直またはオンコール有は 63%であった。年齢階級別にみると、29 歳以下は研修医の場合が多いことから 9 割が宿日直またはオンコール有りで、30 歳代以降は年齢階級があがるほど、割合は下がっている。

図 3-1-3-1 年齢階級別にみた宿日直、オンコールの状況

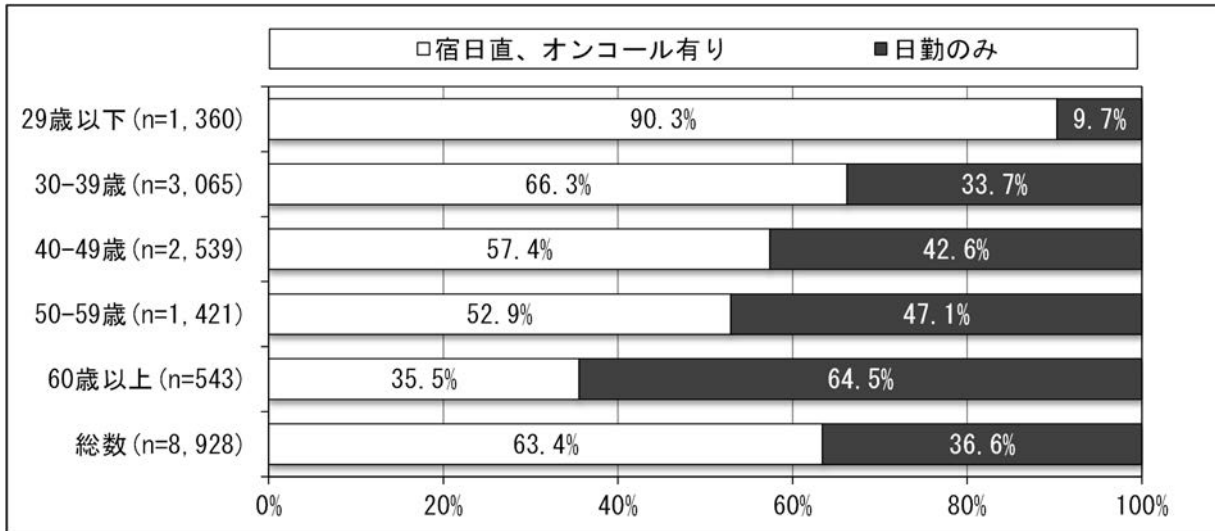


図 3-1-3-2 は、年齢階級別にみた 1 か月の宿直回数を示したものである。

1 か月の宿直回数は、総数ではなしが半数以上、月 1-2 回が 2 割程度であった。29 歳以下では月 3-4 回が 44%を占め、月 1-2 回が 25%、月 5 回以上が 16%であった。30 歳代では 47%が宿直なしで、年代が上がるにつれて割合が多くなっている。

図 3-1-3-2 年齢階級別にみた 1 か月の宿直回数

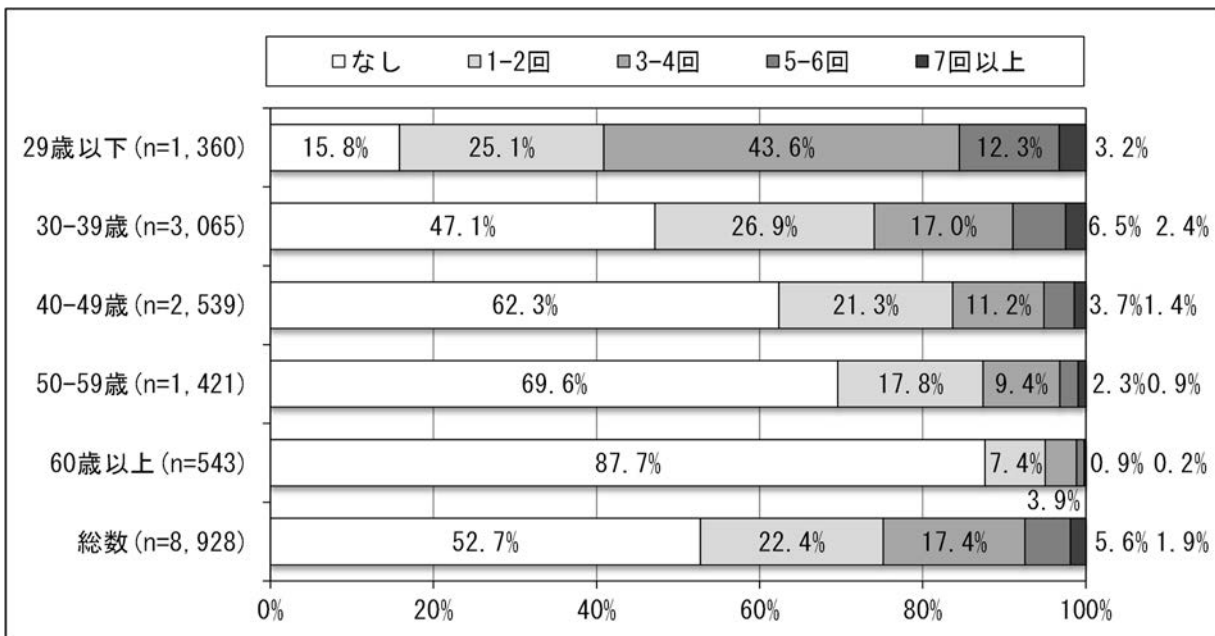
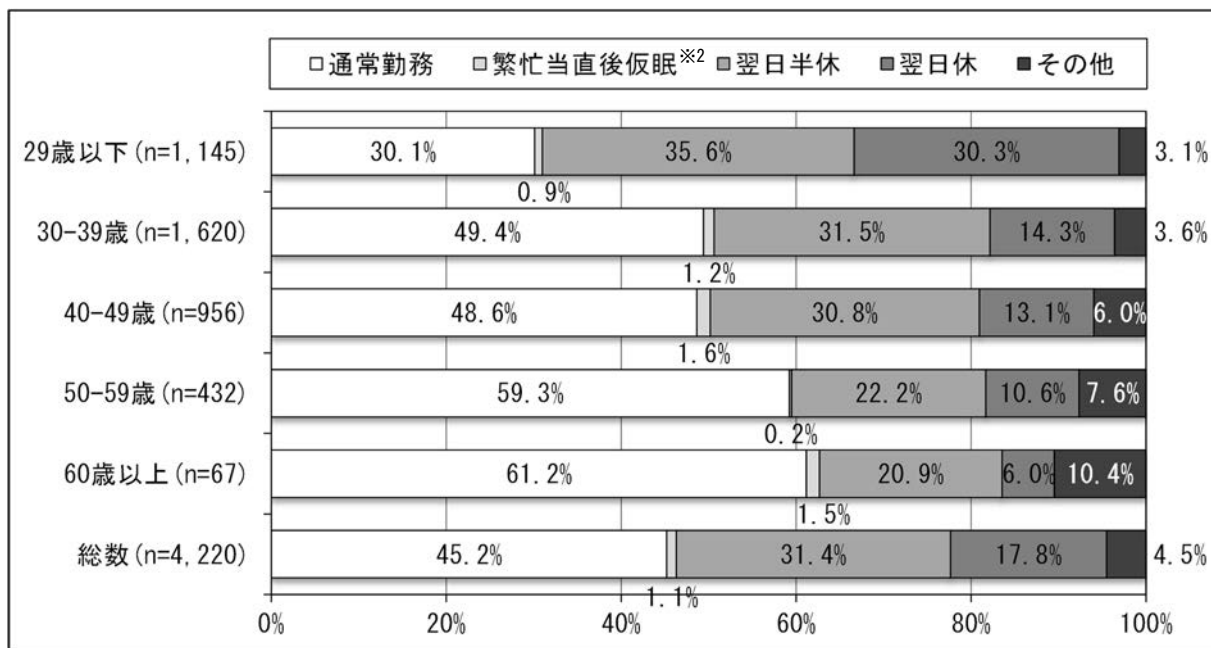


図 3-1-3-3 は、年齢階級別にみた宿直翌日の勤務を示したものである。  
宿直翌日については、通常勤務が 30 歳代・40 歳代で約半数、50 歳代・60 歳以上で約 6 割を占めた。29 歳以下では翌日半休が 36%と通常勤務 30%より多かった。

図 3-1-3-3 年齢階級別にみた宿直翌日の勤務<sup>※1</sup>



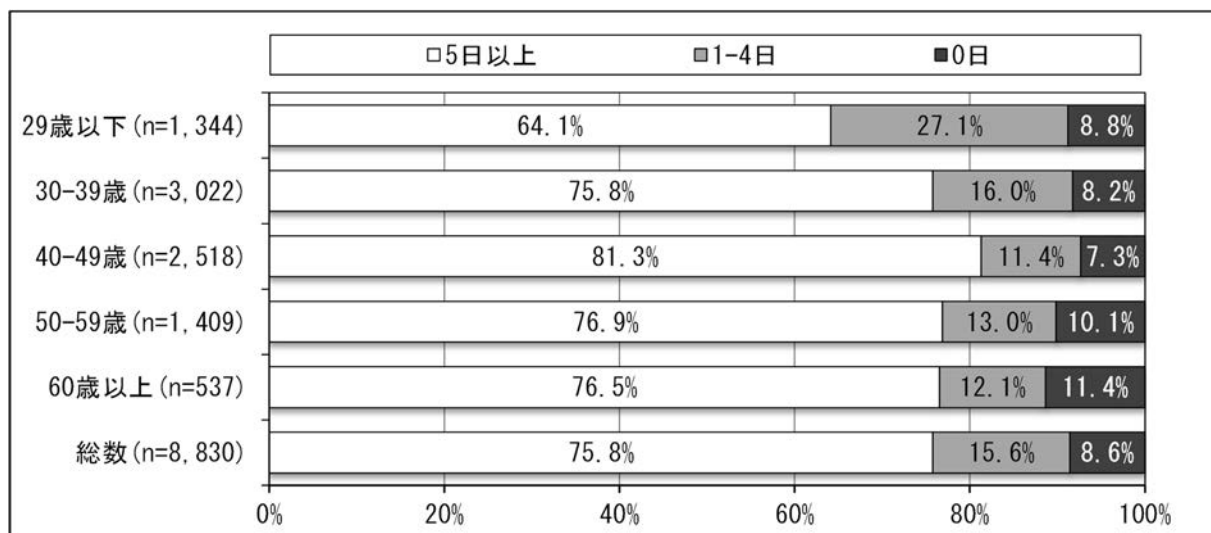
※1 1か月の宿直回数が1回以上の人にたずねた。

※2 特に忙しかった当直のみ仮眠できる

### 3-1-4. 年間有給休暇取得状況

図 3-1-4 は、年齢階級別にみた年間有給休暇取得状況を示したものである。  
年間の有給休暇の取得状況をみると、5日以上取得している人は全体で 76%を占めた。29 歳以下では 64%にとどまるが、他の年代では 75%以上であった。全く年休を取っていない人はいずれの年齢階級でも 1 割前後にとどまった。

図 3-1-4 年齢階級別にみた年間有給休暇取得状況

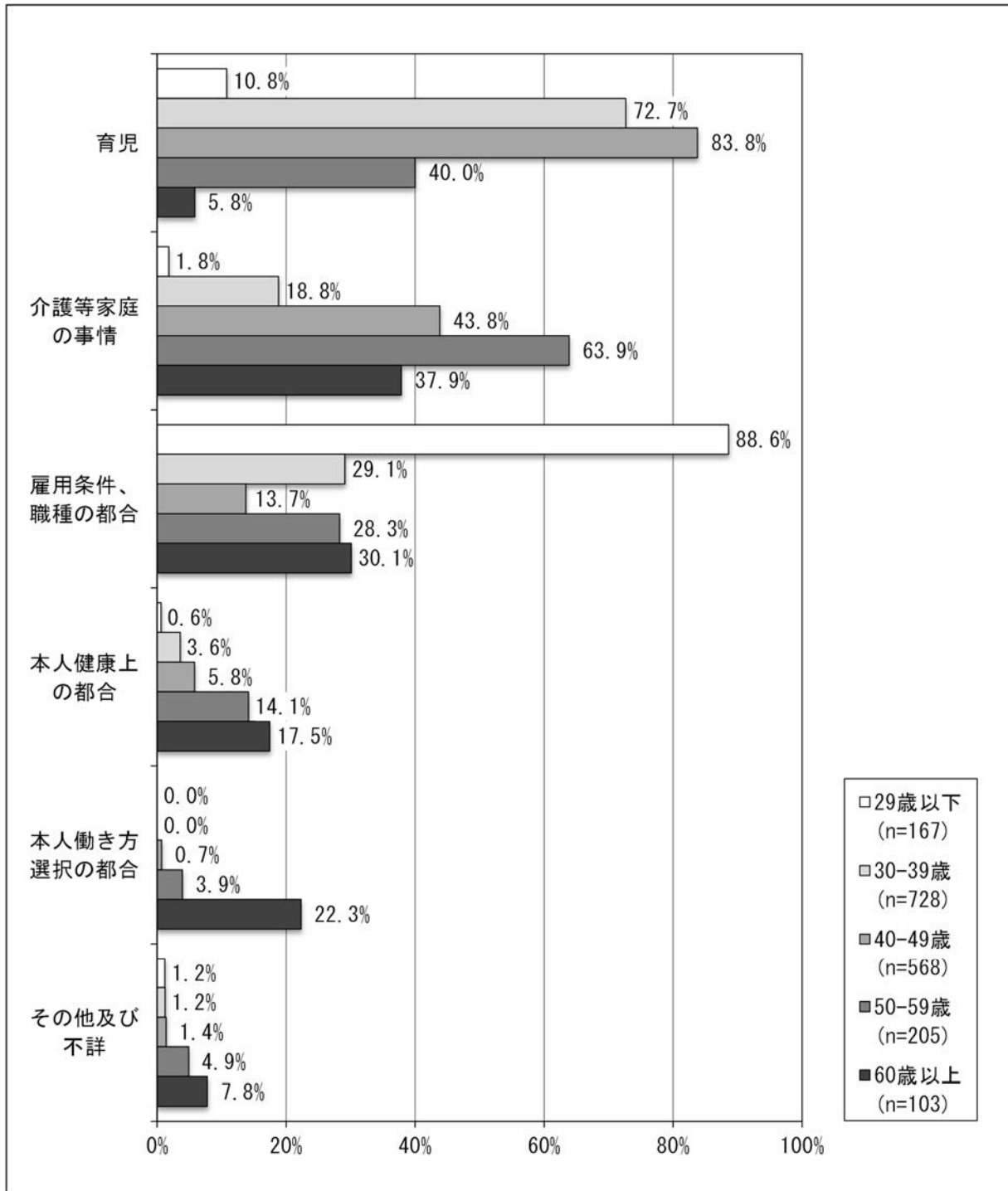


### 3-1-5. 時短、非常勤の理由

図 3-1-5 は、年齢階級別にみた時短常勤、非常勤となっている理由を示したものである。

時短、非常勤勤務者が時短、非常勤勤務を選択した理由は、複数回答で、20 歳代では雇用条件・職種の都合すなわち研修医であることを 89%の人が挙げたが、30 歳代では育児が 73%、さらに 40 歳代では育児が 84%、次いで介護等家庭の事情が 44%を占め、50 歳代では介護・家庭の事情が 64%に上った。一方、60 歳以上では退職し始める世代であることを反映して本人の働き方選択が 22%になっている。

図 3-1-5 年齢階級別にみた時短常勤、非常勤となっている理由（複数回答）※



※勤務形態が時短常勤または非常勤の人にたずねた。

選択肢回答および「その他」を選択した人の具体的な記入内容をもとに、上記のように分類した。

「他院でも勤務しているため」と回答した人は集計から除いた。

### 3-2. 診療科別にみた働き方

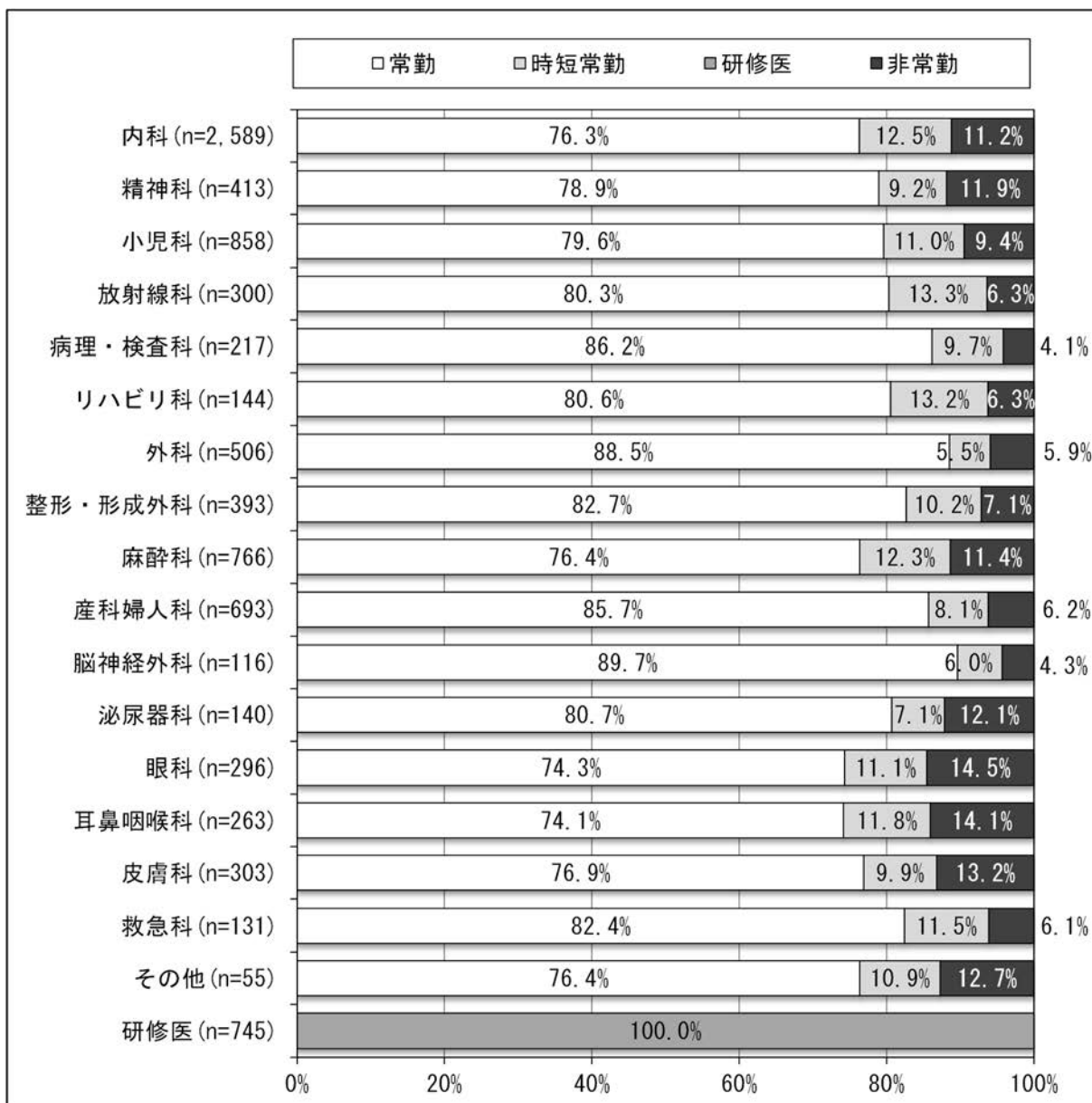
属性の項で前述したとおり、回答者の診療科の構成割合は「内科」が最も多く、次いで、「小児科」、「麻酔科」、「産科婦人科」がそれぞれ約 1 割であったが、診療科は全域にわたっている。

#### 3-2-1. 勤務形態

図 3-2-1 は、診療科別にみた勤務形態を示したものである。

診療科別に勤務形態をみると、診療科によって、非常勤の割合には差異がみられる。病理・検査科、外科、産科婦人科、脳神経外科では常勤の割合が 85%を超えていた一方、内科、精神科、小児科、麻酔科、眼科、耳鼻咽喉科、皮膚科では 80%未満であった。

図 3-2-1 診療科別にみた勤務形態



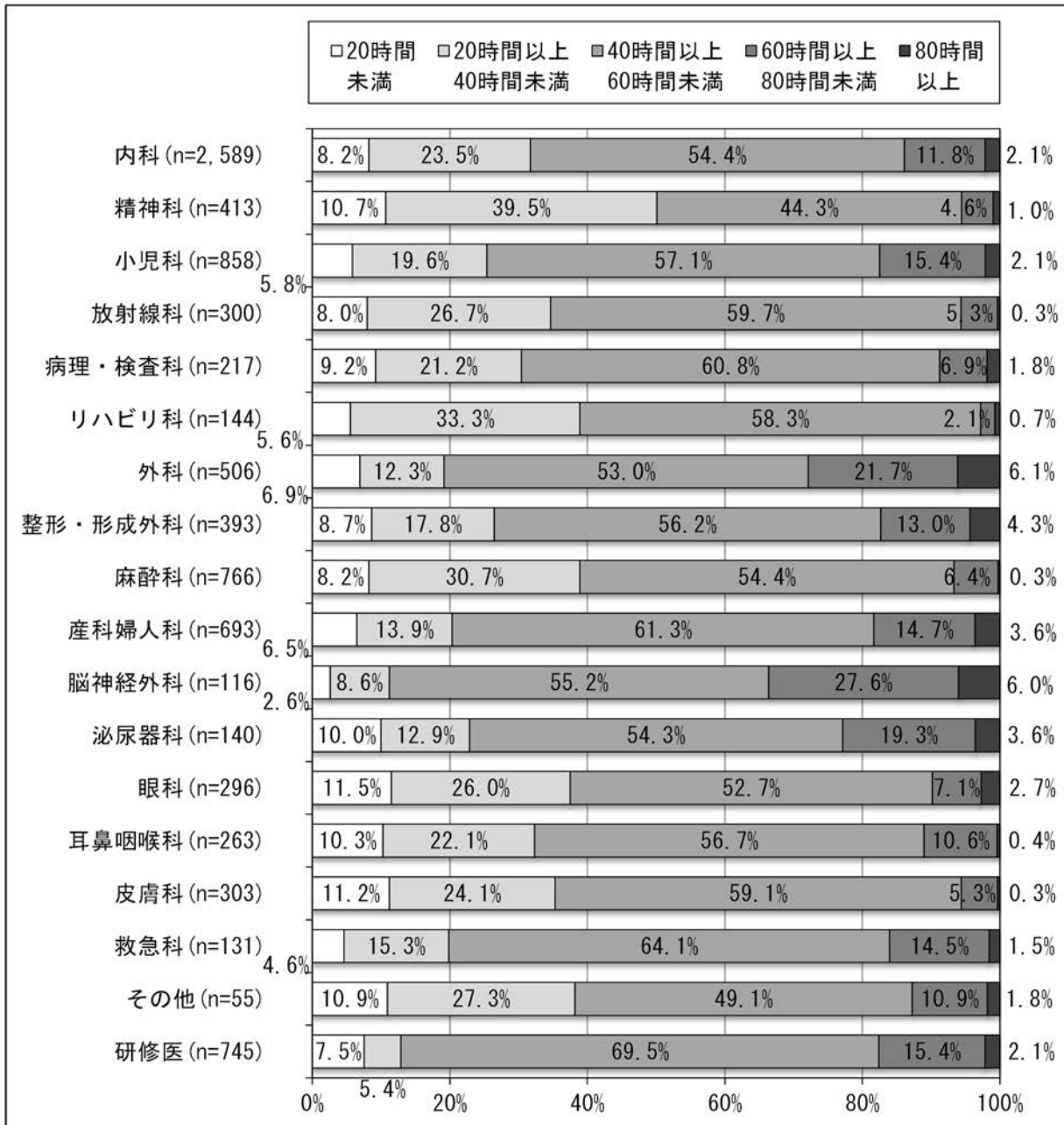
### 3-2-2. 1 週間の実勤務時間

図 3-2-2 は、診療科別にみた 1 週間の実勤務時間を示したものである。

診療科別に 1 週間の実勤務時間をみると、診療科によって、差異がみられる。

いずれの診療科も週 40 時間以上 60 時間未満が最も多い。週 60 時間以上の割合が多いのは、脳神経外科 34%、外科 28%、泌尿器科 23%であった。

図 3-2-2 診療科別にみた 1 週間の実勤務時間



### 3-2-3. 宿日直、オンコールの状況

図 3-2-3-1 は、診療科別にみた宿日直、オンコールの状況を示したものである。

宿日直、オンコールの状況も、当然のことながら、研修医では90%が宿日直、オンコール有りであったが、産科婦人科、外科、小児科、救急科、泌尿器科、脳神経外科では70%を超えていた。一方、病理・検査科では13%、リハビリ科31%、放射線科34%、眼科40%、皮膚科54%、精神科55%、内科57%など診療科によって大きな差異があった。

図 3-2-3-1 診療科別にみた宿日直、オンコールの状況

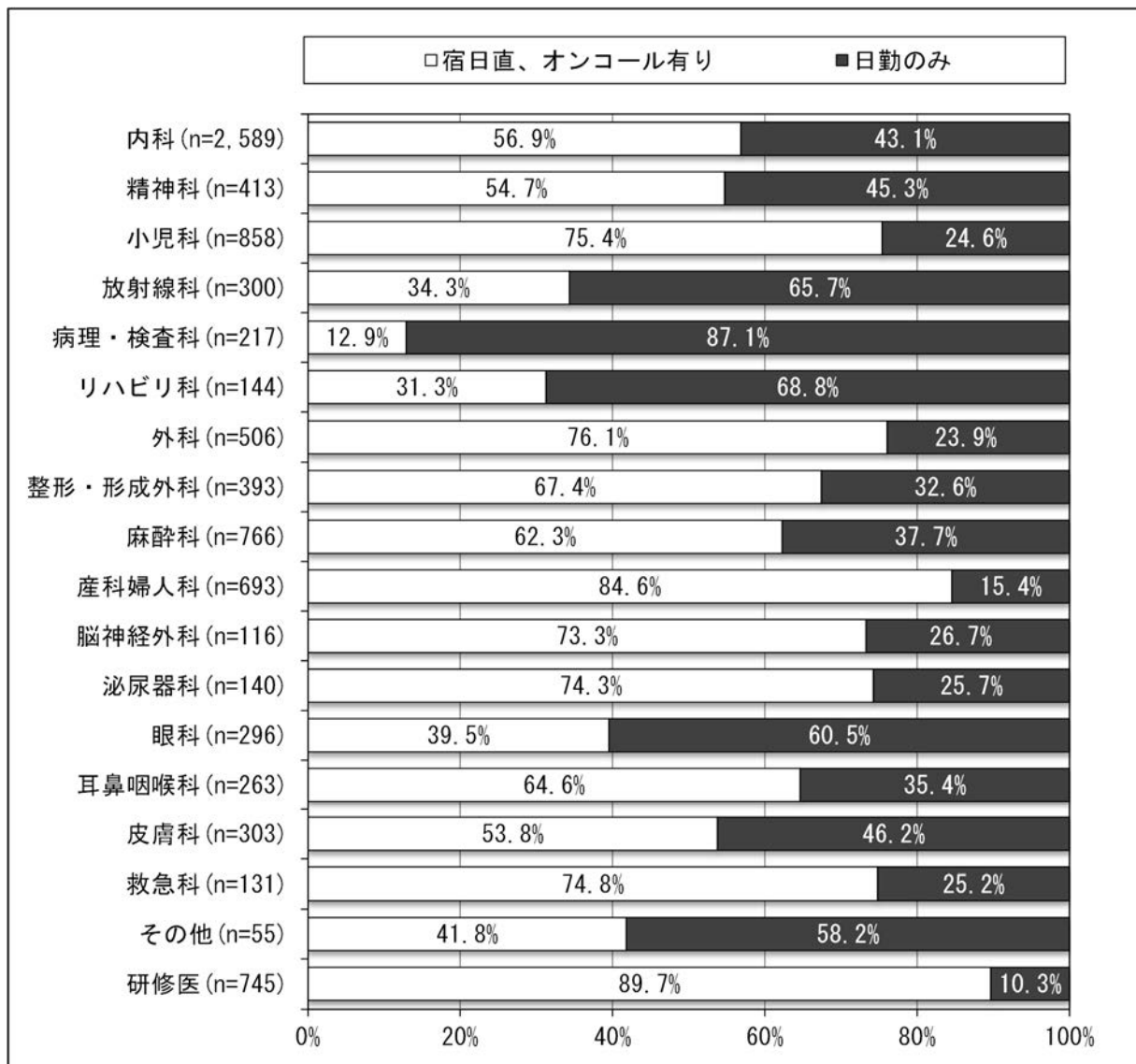


図 3-2-3-2 は、診療科別にみた 1 か月の宿直回数を示したものである。

1 か月の宿直回数は、救急科では月 7 回以上が 11%にのぼり、月 5-6 回とあわせると 28%となっていたほか、産科婦人科では月 7 回以上が 7%で、月 5-6 回とあわせると 22%になっていた。このほか、月 5 回以上が 10%を超えていたのは、研修医、小児科、脳神経外科であった。一方で、宿直のない割合が 60%以上を占めていたのは、病理・検査科、放射線科、眼科、リハビリ科、皮膚科、麻酔科等であった。

図 3-2-3-2 診療科別にみた 1 か月の宿直回数

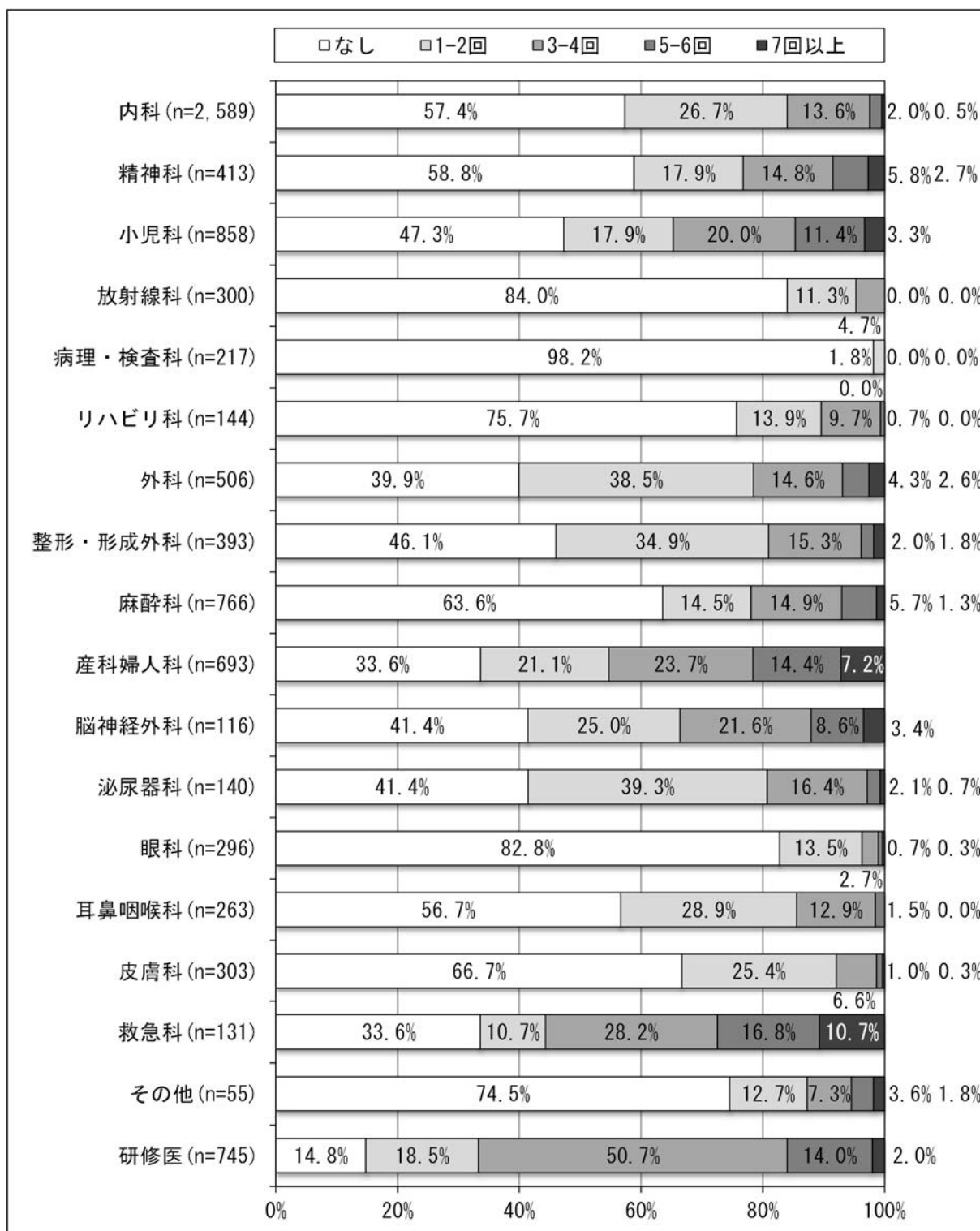
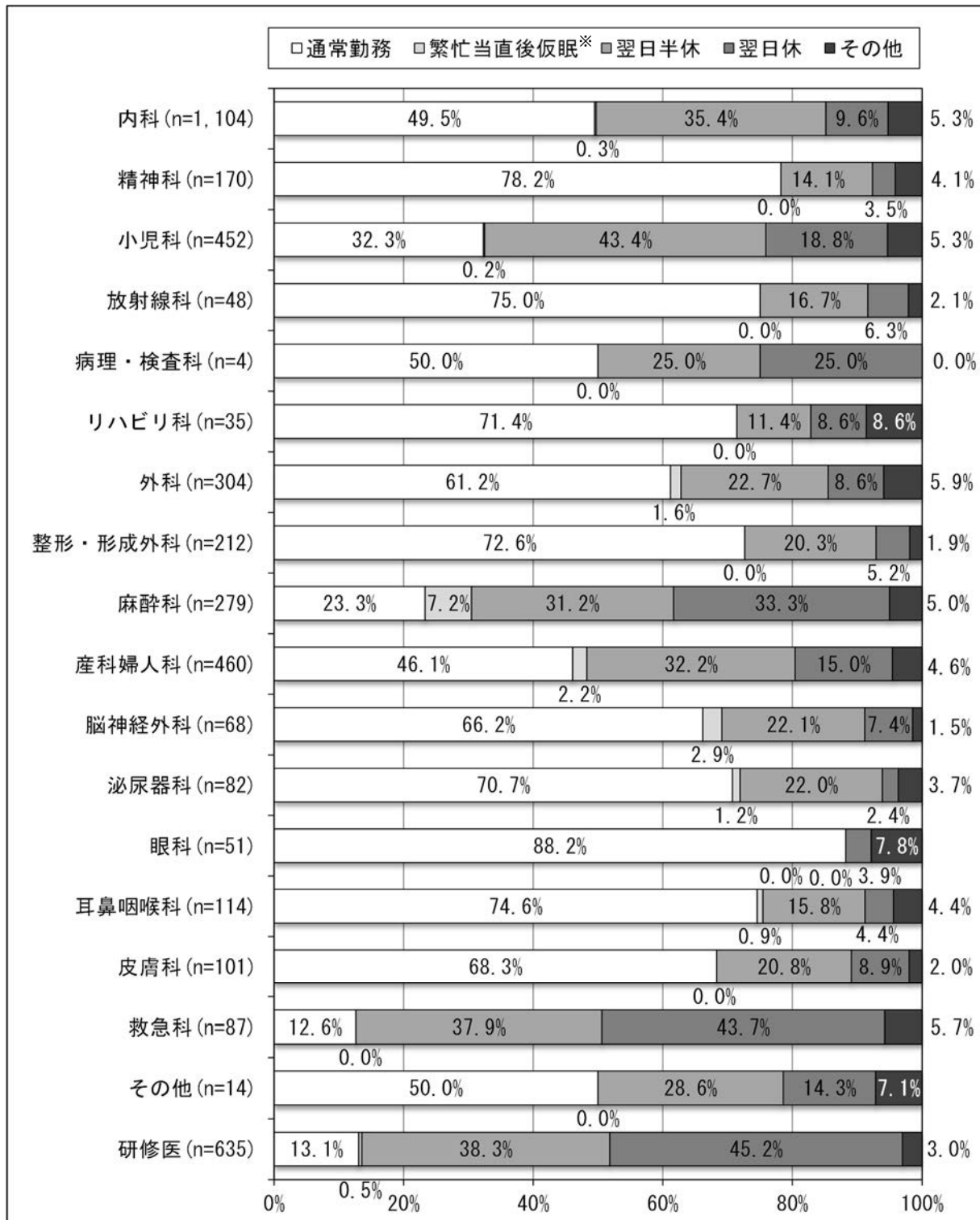


図 3-2-3-3 は、診療科別にみた宿直翌日の勤務を示したものである。  
宿直翌日については、救急科、研修医、麻酔科、小児科では翌日半休等の対応がある程度あるが、他の多くの診療科では対応が少なかった。

図 3-2-3-3 診療科別にみた宿直翌日の勤務



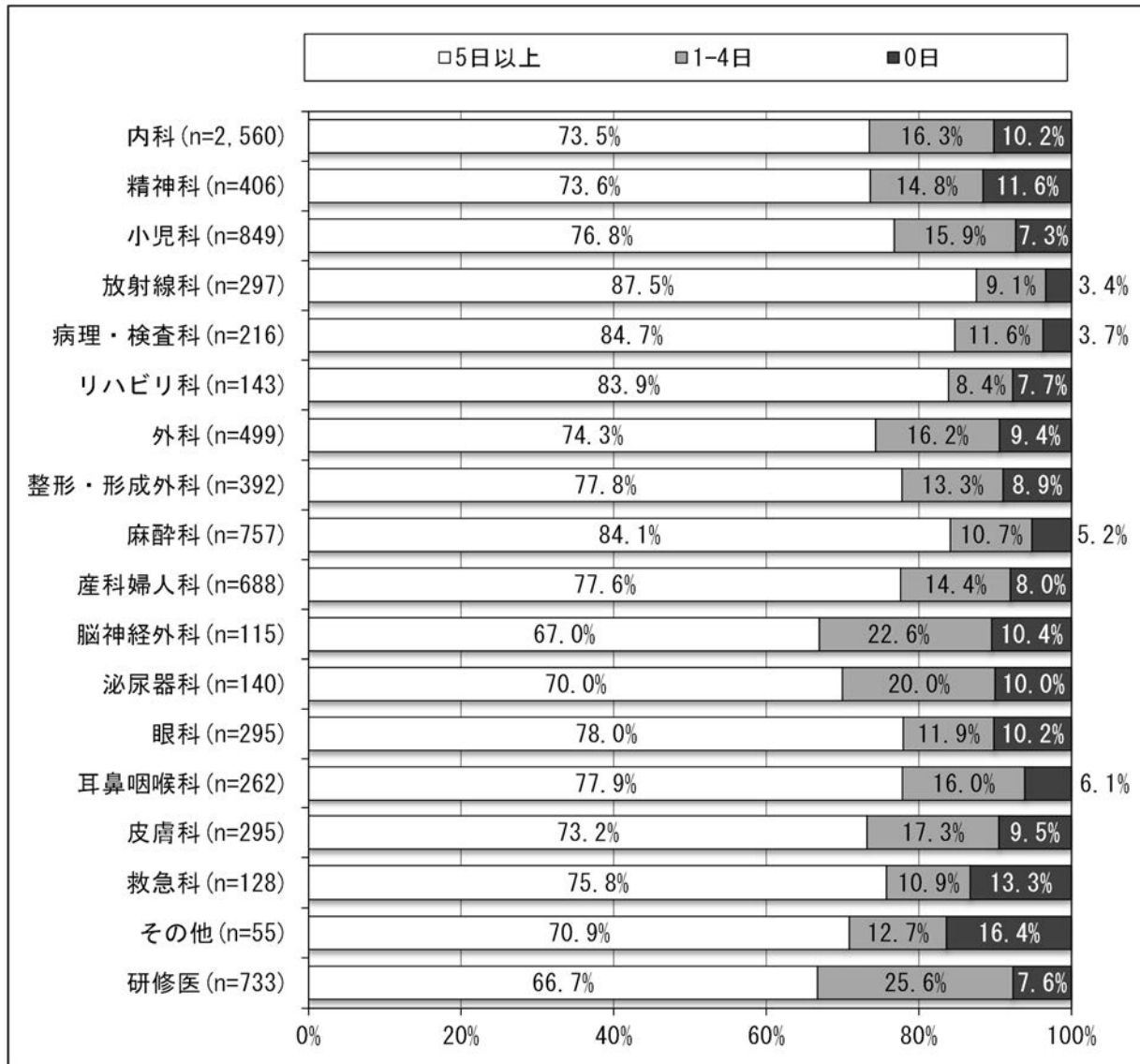
※特に忙しかった当直のみ仮眠できる

### 3-2-4. 年間有給休暇取得状況

図 3-2-4 は、診療科別にみた年間有給休暇取得状況を示したものである。

年間有給休暇の取得状況も診療科によって差異があり、放射線科、病理・検査科、麻酔科、リハビリ科では年間5日以上取得できていた割合が80%を超えたが、脳神経外科と研修医では67%にとどまった。

図 3-2-4 診療科別にみた年間有給休暇取得状況



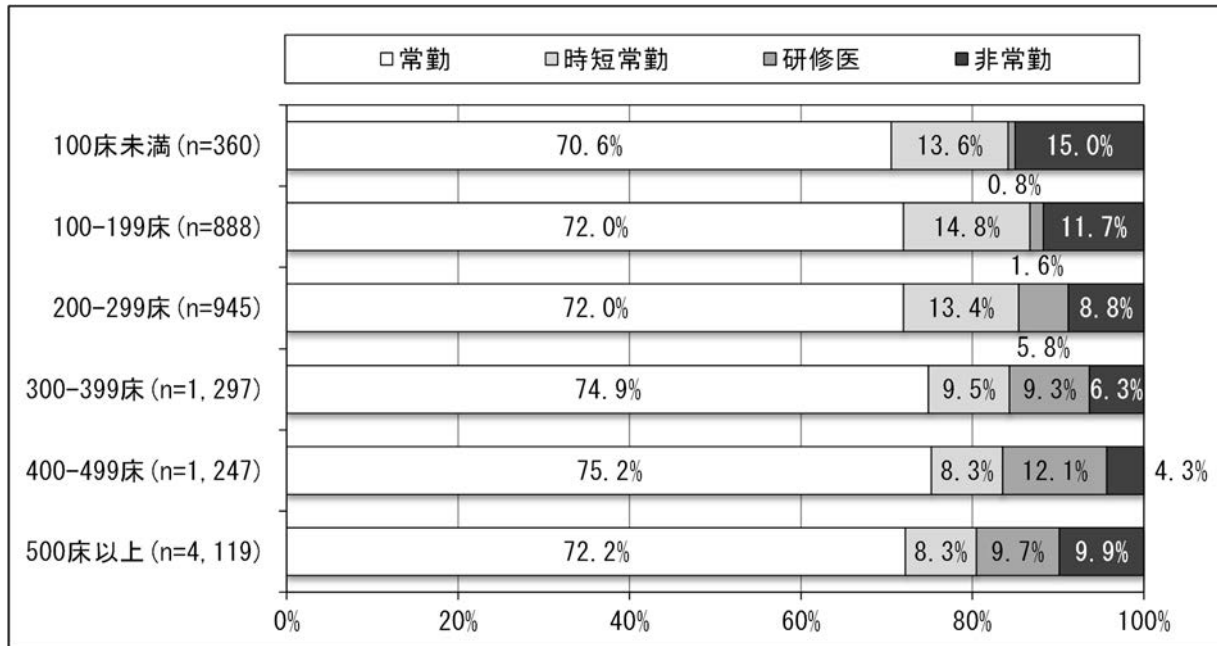
### 3-3. 勤務先機関規模別にみた働き方

#### 3-3-1. 勤務形態

図 3-3-1 は、勤務先機関規模別にみた勤務形態を示したものである。

勤務先機関規模別に勤務形態をみると、常勤の割合は 300-399 床と 400-499 床で比較的高かった。時短常勤の割合は 299 床までの規模で比較的高かった。非常勤の割合は、400-499 床で 4%と低く病床が少ないほど高くなっていった。研修医の割合は 300 床以上の規模で 1 割前後であった。

図 3-3-1 勤務先機関規模別にみた勤務形態

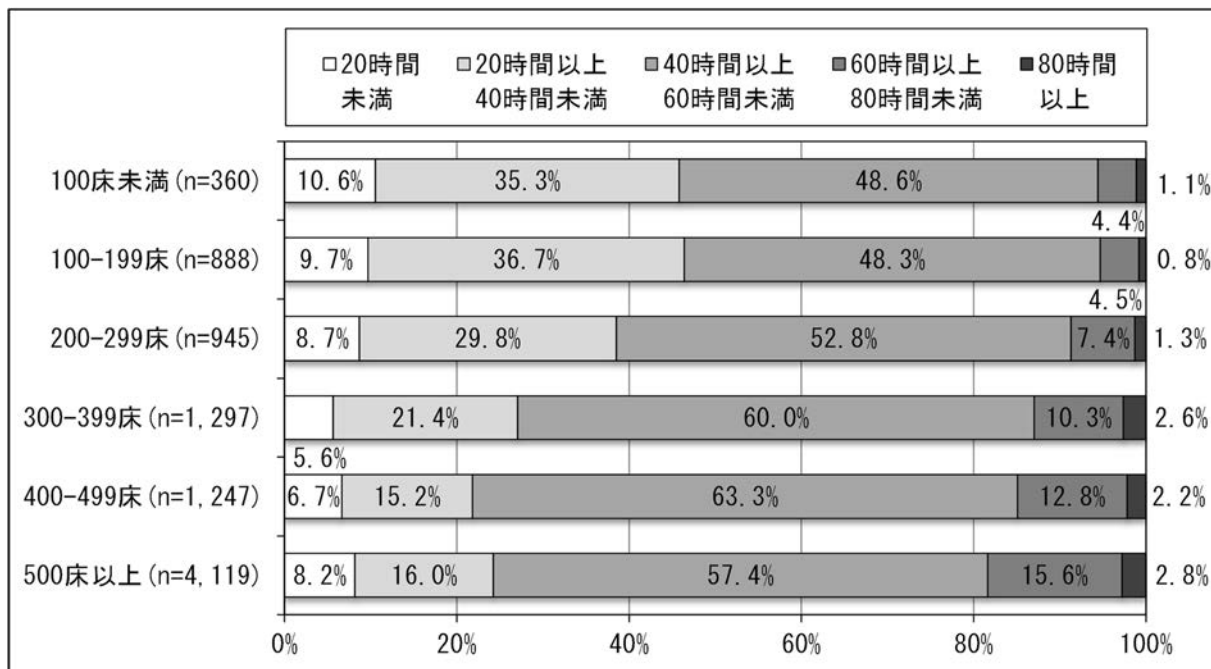


### 3-3-2. 1 週間の実勤務時間

図 3-3-2 は、勤務先機関規模別にみた 1 週間の実勤務時間を示したものである。

勤務先機関規模別に 1 週間の実勤務時間をみると、週 40 時間未満に収まっている割合は規模が大きくなるほど低くなる傾向がみられた。一方、週 60 時間以上勤務している割合は 200 床以上から増え始め、規模が大きくなるほど高くなった。

図 3-3-2 勤務先機関規模別にみた 1 週間の実勤務時間



### 3-3-3. 宿日直、オンコールの状況

図 3-3-3-1 は、勤務先機関規模別にみた宿日直、オンコールの状況を示したものである。規模が大きくなるほど「宿日直、オンコール有り」の割合が高くなり、100 床未満では 46% であるが、400-499 床で 72% に達した。500 床以上では 67% であった。

図 3-3-3-1 勤務先機関規模別にみた宿日直、オンコールの状況

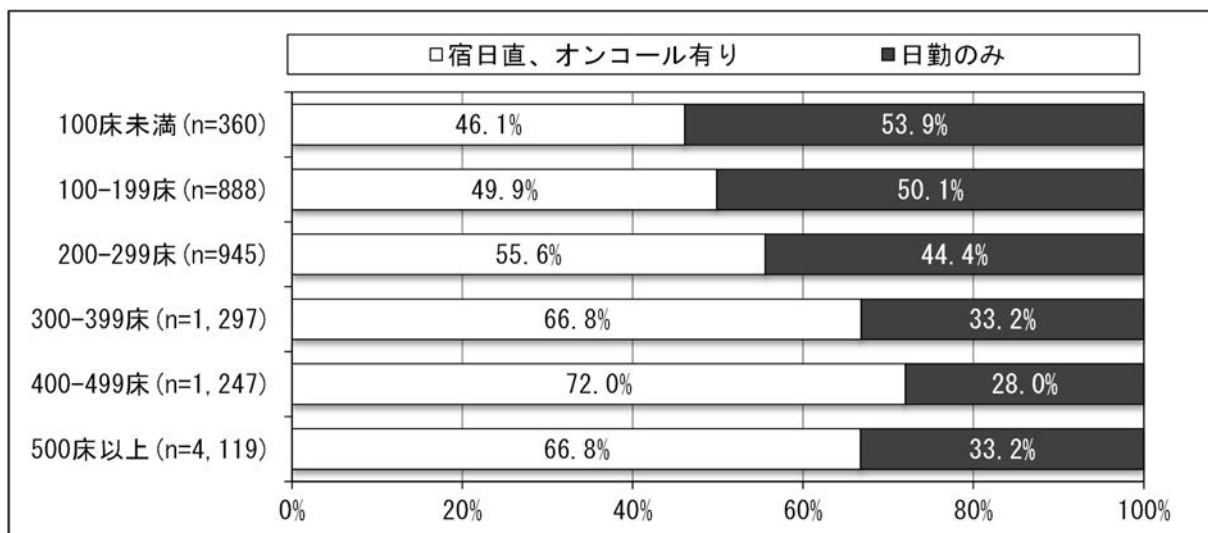


図 3-3-3-2 は、勤務先機関規模別にみた 1 か月の宿直回数を示したものである。100 床未満では宿直を受けている人の割合は低いものの、宿直を受けている人の宿直回数が多い傾向がみられた。

図 3-3-3-2 勤務先機関規模別にみた 1 か月の宿直回数

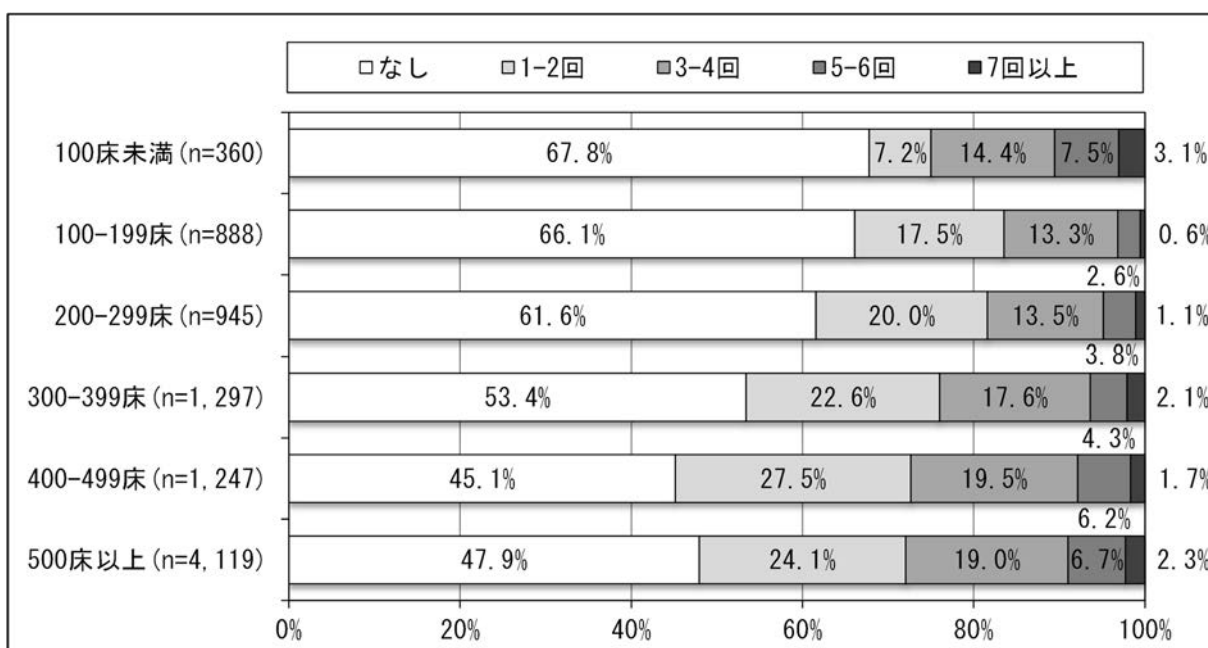
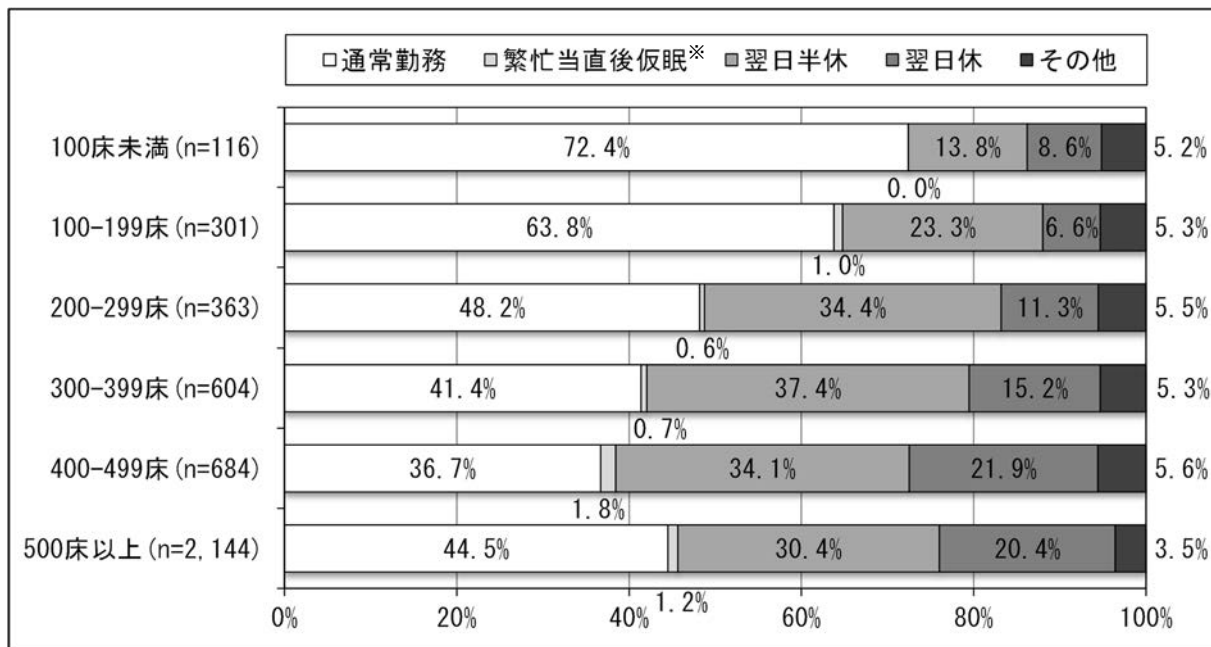


図 3-3-3-3 は、勤務先機関規模別にみた宿直翌日の勤務を示したものである。  
宿直翌日の勤務状況をみると、500 床未満では、規模が大きくなると翌日半休や翌日休の取れる割合が高くなる傾向がみられた。

図 3-3-3-3 勤務先機関規模別にみた宿直翌日の勤務

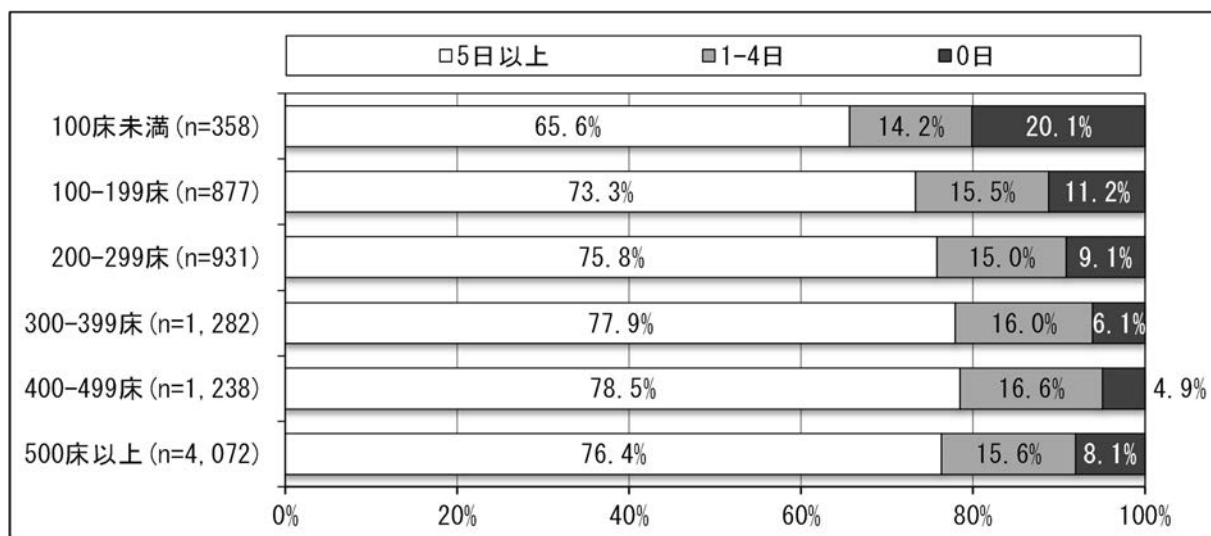


※特に忙しかった当直のみ仮眠できる

### 3-3-4. 年間有給休暇取得状況

図 3-3-4 は、勤務先機関規模別にみた年間有給休暇取得状況を示したものである。  
年間有給休暇が年間 5 日以上取得できていた割合は、100 床未満では 66%と低いが、100 床以上ではいずれの規模でも 70%を超えていた。

図 3-3-4 勤務先機関規模別にみた年間有給休暇取得状況



(4) 子育てとの両立に関する分析

4-1. 回答者の子育ての状況

属性の項で示したように、本調査では同居している子どもの年齢区分について、小学生までの子どもがいる人を「子育て中」とし、末子の年齢区分で「乳児」「幼児」「学童」に分けて分析した。

図 4-1-1 は、回答者の子育ての状況を示したものである。

小学生までの子どもと同居していると回答した人は 37% を占め、同居の末子の年齢区分をみると、乳児育児中が 3%、幼児育児中が 22%、学童育児中が 12% であった。

図 4-1-1 回答者の子育ての状況

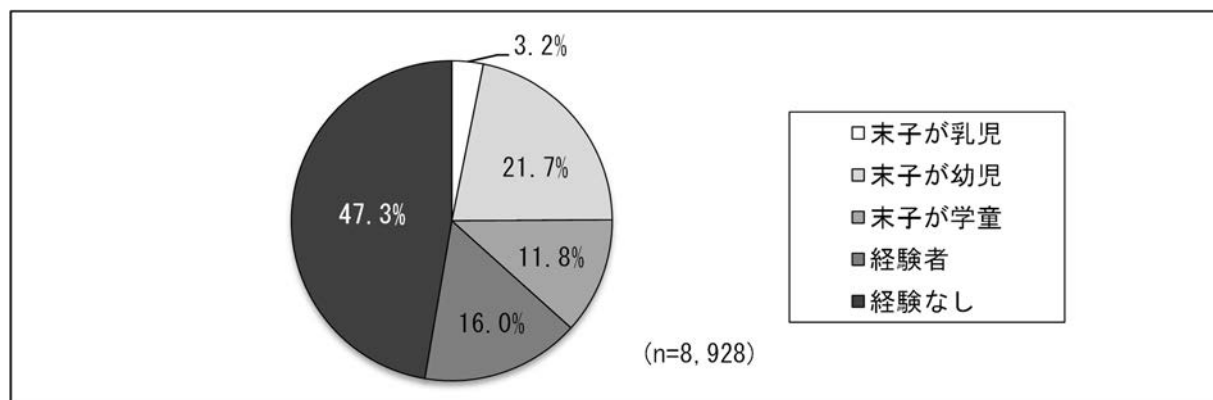
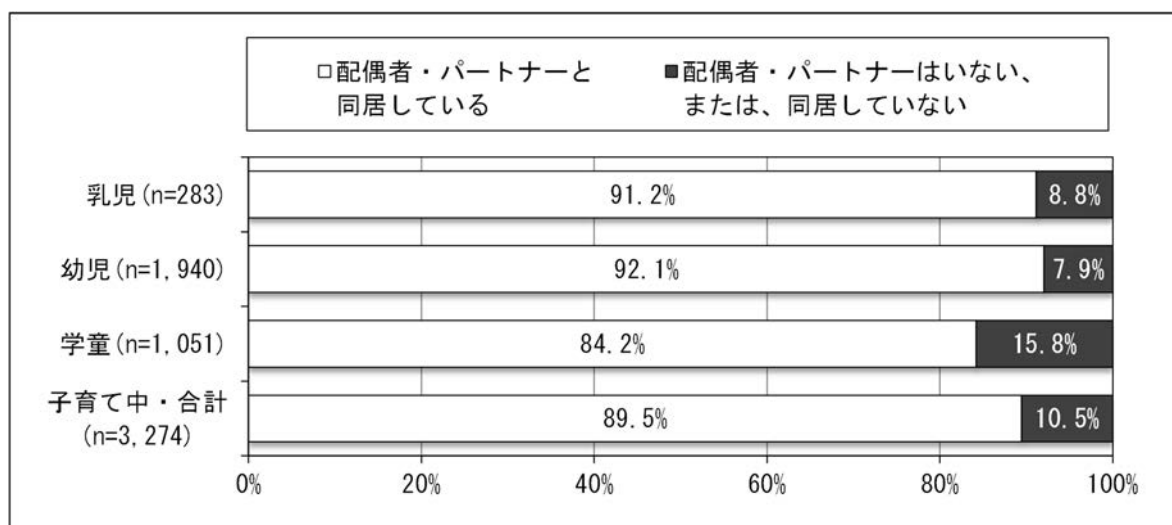


図 4-1-2 は、子育て中の回答者の配偶者・パートナーとの同居の有無を示したものである。子育て中の 3,274 人のうち、配偶者・パートナーと同居していない人は 11% であった。学童の末子がいる回答者のうち、16% が配偶者・パートナーのいない、または、同居していない家庭で子育てをしている。

図 4-1-2 子育て中の配偶者・パートナーとの同居の有無



## 4-2. 子育ての状況別にみた働き方

### 4-2-1. 子育ての状況別にみた勤務形態

図 4-2-1-1 は、子育ての状況別にみた勤務形態を示したものである。

勤務形態の概要は 3-1-1 に記載したが、ここでは子育ての状況別に勤務形態をみた。研修医を除いて子育ての状況別に勤務形態をみると、子どもが幼少なほど常勤が少なくなる状況がみられた。特に非常勤は乳児で多く、18%であった。

図 4-2-1-1 子育ての状況別にみた勤務形態

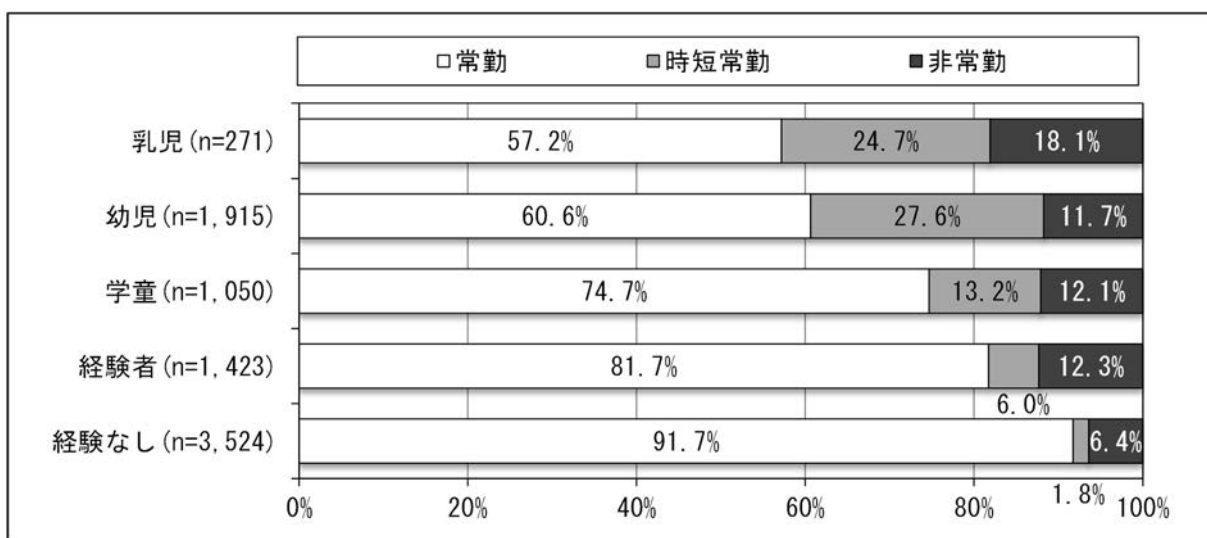
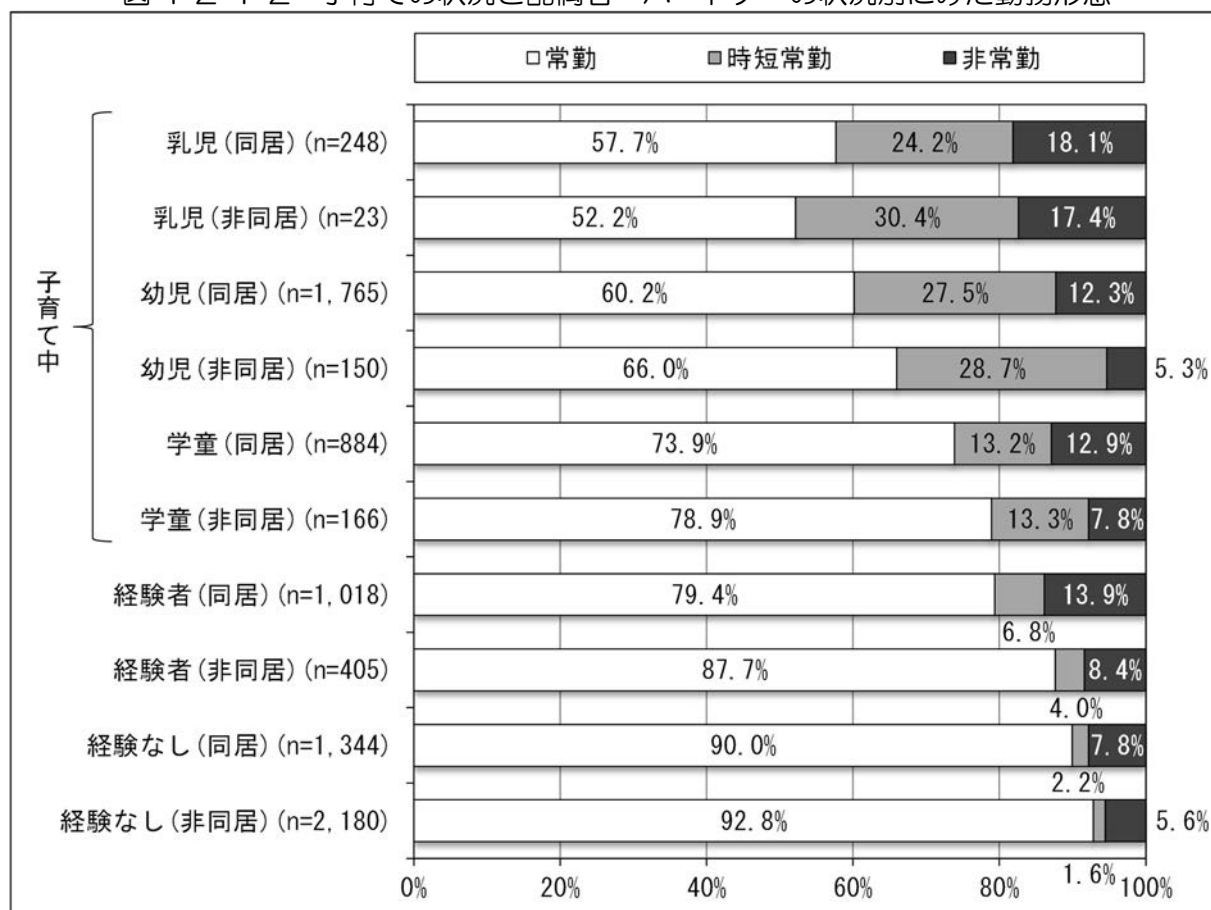


図 4-2-1-2 は、子育ての状況と配偶者・パートナーの状況別にみた勤務形態を示したものである。

子育ての状況と同居の配偶者・パートナーの状況別に勤務形態をみたところ、時短も含めると、すべての区分で同居の配偶者・パートナーがいるほうが常勤の割合が低くなっていた。

図 4-2-1-2 子育ての状況と配偶者・パートナーの状況別にみた勤務形態



#### 4-2-2. 子育ての状況と配偶者・パートナーの状況別にみた 1 週間の実勤務時間

図 4-2-2 は、子育ての状況と配偶者・パートナーの状況別にみた 1 週間の実勤務時間を示したものである。

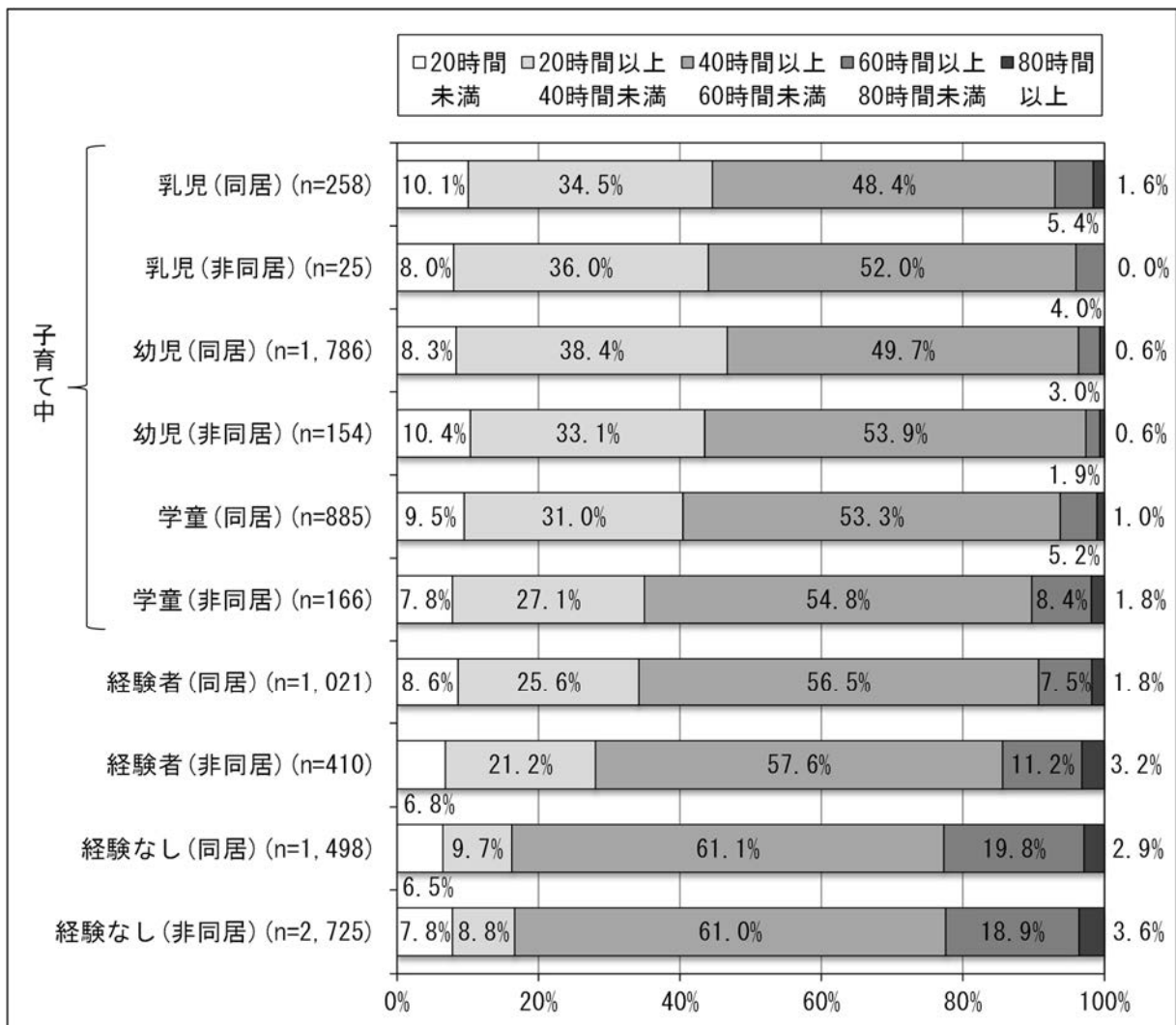
子育て中の 1 週間の実勤務時間をみると、40 時間以上 60 時間未満の人が 5 割前後を占めた。40 時間未満の人は概ね 30-40% 台であった。

子育て経験のない人では 60 時間以上が 20% 以上を占めた。子育て経験のない人に比べ、子育て中の人で明らかに短時間勤務の割合が多い。一方で、一部の人は子育て中にも長時間勤務にあたっている。

子どもの年齢区分でみると、乳児と幼児の子育て中の人の実勤務時間の少ない人が多く、学童になると、実勤務時間がやや長くなっていった。

なお、配偶者・パートナーの同居・非同居による差は少なかった。

図 4-2-2 子育ての状況と配偶者・パートナーの状況別にみた 1 週間の実勤務時間



#### 4-2-3. 子育ての状況と配偶者・パートナーの状況別にみた宿日直、オンコールの状況

図 4-2-3-1 は、子育ての状況と配偶者・パートナーの状況別にみた宿日直、オンコールの状況を示したものである。

子育て中と経験者の人では日勤のみが 5 割以上で、乳児子育て中以外では、配偶者・パートナーの同居の有無では差がみられなかった。経験なしでは日勤のみが 2 割前後にとどまった。

子どもの年齢区分で見ると、乳児は幼児や学童に比べて日勤のみの割合が高かった。n 数は少ないが、乳児の子育て中の回答者では、配偶者・パートナーと非同居の場合、日勤のみの割合が同居に比べ高かった。

図 4-2-3-1 子育ての状況と配偶者・パートナーの状況別にみた宿日直、オンコールの状況

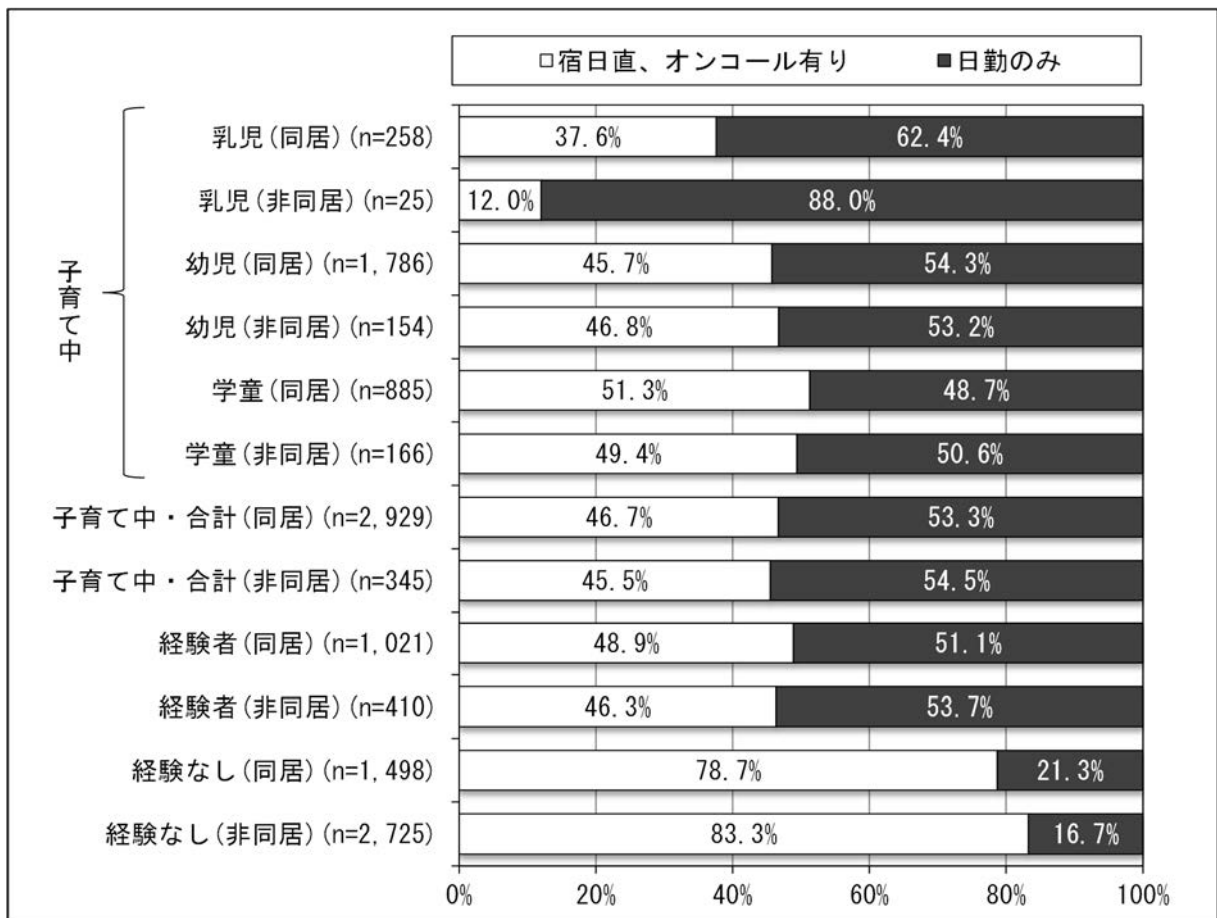


図 4-2-3-2 は、子育ての状況と配偶者・パートナーの状況別にみた 1 か月の宿直回数を示したものである。

1 か月の宿直回数をみると、乳児子育て中以外では、子どもの年齢区分、同居の配偶者・パートナーの有無で、宿直回数にさほど差がみられなかった。n 数が少なく有意ではないが、乳児の子育て中の回答者では、配偶者・パートナーと非同居の場合、宿直をしない回答者の割合が同居に比べ高い傾向を示した。乳児子育て中以外では、少数ながら、子どもの年齢や配偶者・パートナーの有無にかかわらず、1 か月 7 回以上の宿直を引き受けている人もいる。

図 4-2-3-2 子育ての状況と配偶者・パートナーの状況別にみた 1 か月の宿直回数

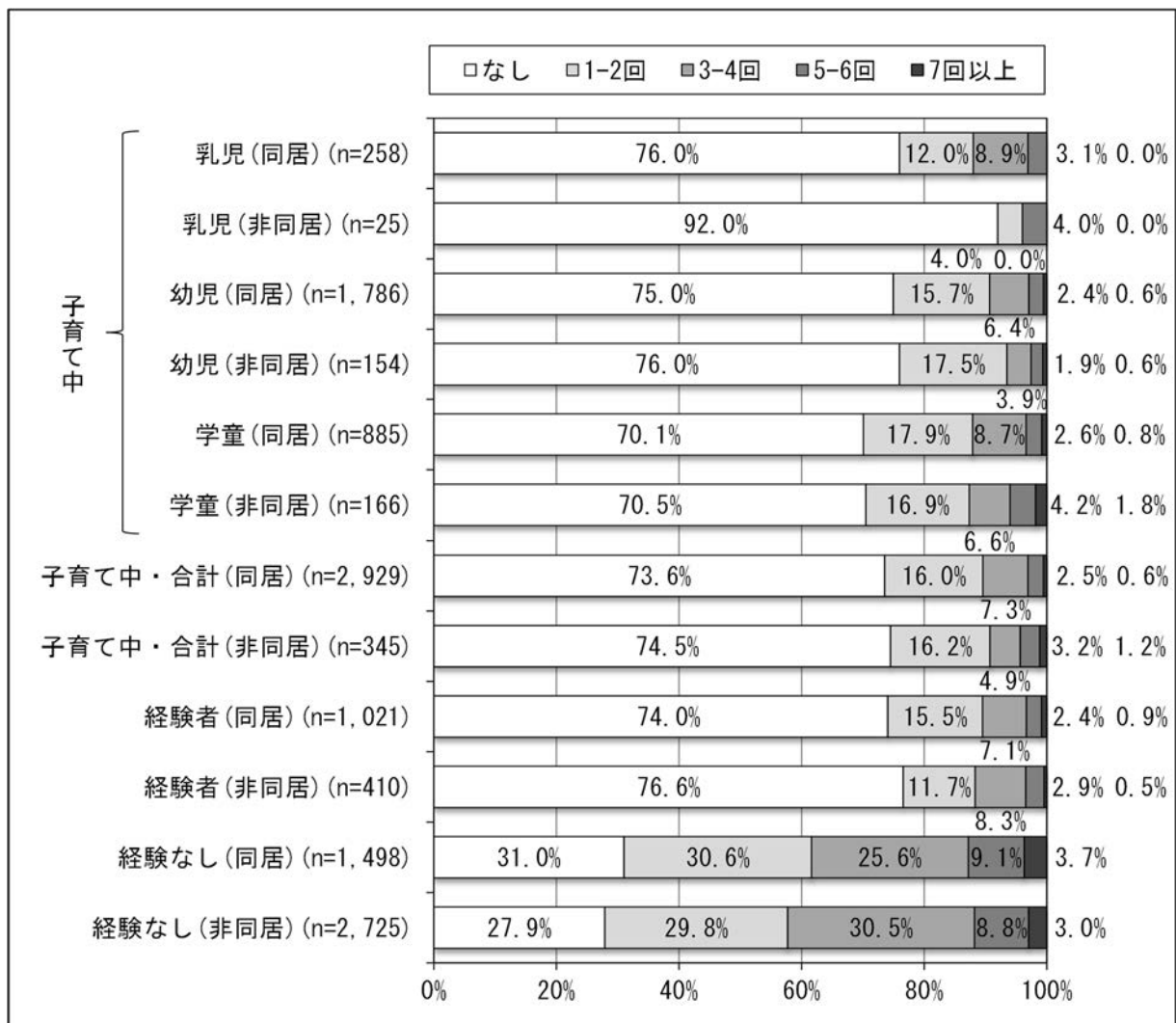
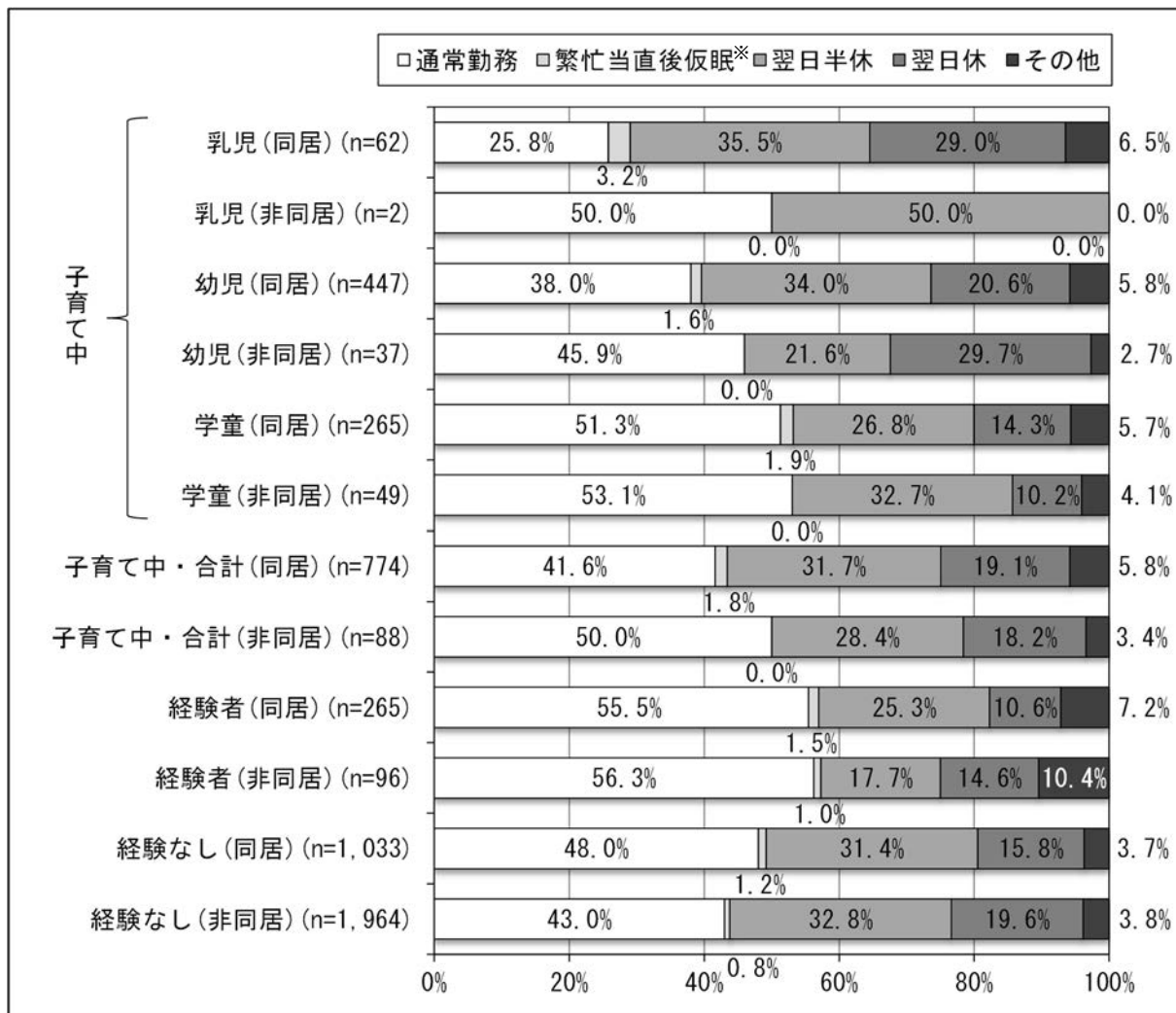


図 4-2-3-3 は、子育ての状況と配偶者・パートナーの状況別にみた宿直翌日の勤務状況を示したものである。

宿直翌日に通常勤務する割合は、子どもの年齢が大きくなるにつれ多くなる傾向を示した。

図 4-2-3-3 子育ての状況と配偶者・パートナーの状況別にみた宿直翌日の勤務状況



※特に忙しかった当直のみ仮眠できる

#### 4-3. 両立の支援

##### 4-3-1. 育児休業の取得

図 4-3-1-1 は、子育ての状況と配偶者・パートナーの状況別にみた育児休業取得状況を示したものである。

育児休業の取得状況を見ると、乳児と幼児では 8 割以上が取得していた。現在学童期以上の子育て経験者は育児休業取得率が低く、徐々に取得者が増えていると考えられた。

図 4-3-1-1 子育ての状況と配偶者・パートナーの状況別にみた育児休業取得状況

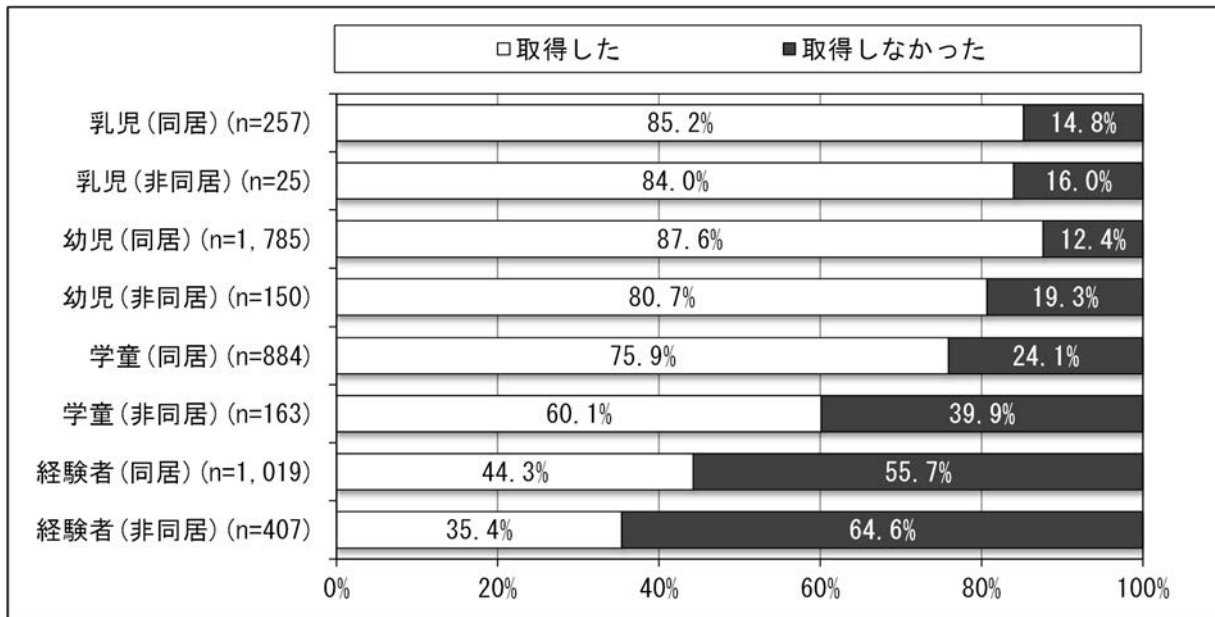
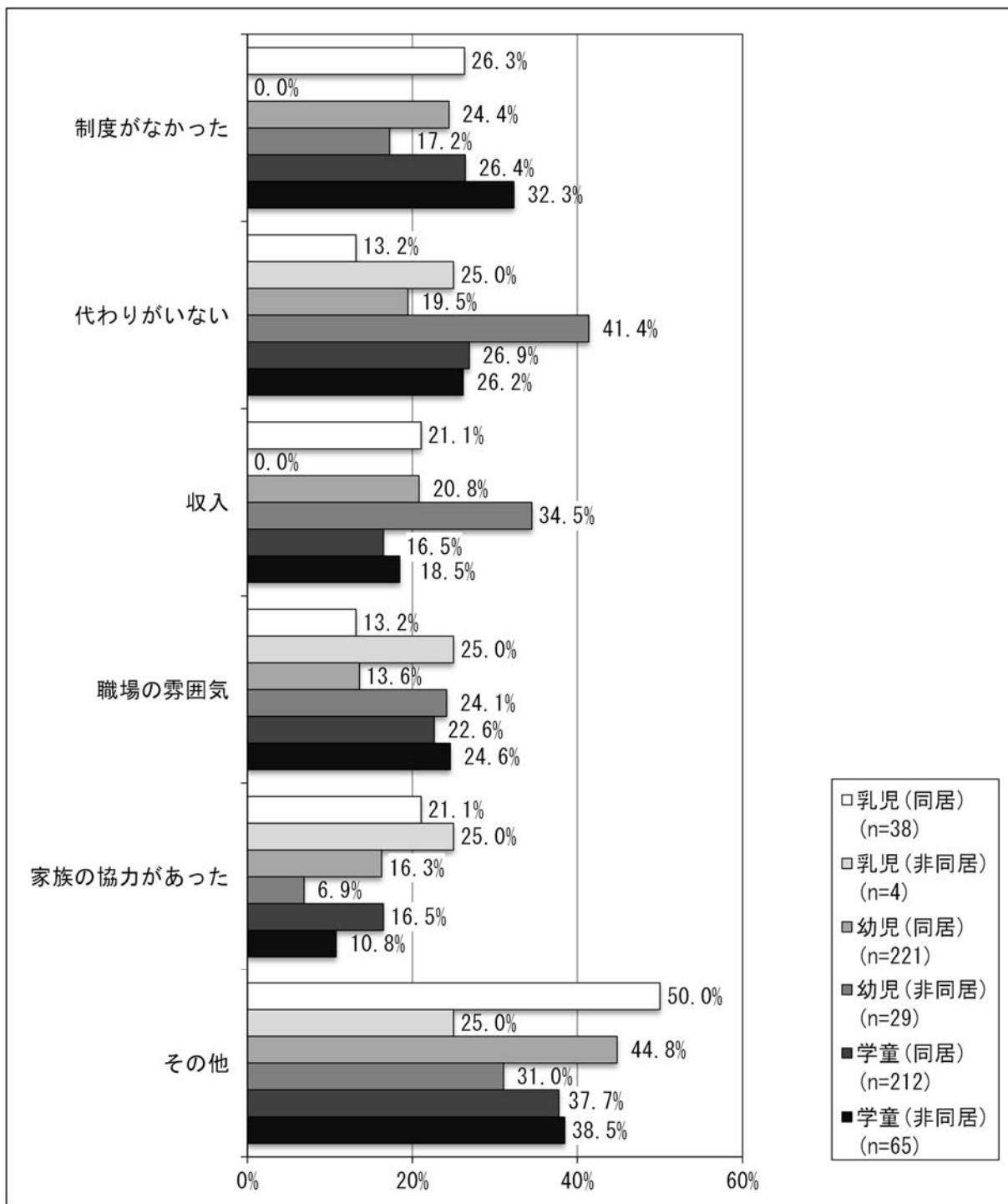


図 4-3-1-2 は、育児休業を取得しなかった理由を示したものである。

育児休業を取得しなかった人にその理由を複数回答で訊ねた結果をみると、「制度がなかった」が最も多く挙げられていた。育児介護休業法は 1991 年に制定され、その後、改正の都度充実してきているが、現在でも「制度がなかった」との回答が 569 人中 146 人から寄せられており、勤務医のみならず、医療施設の管理者に制度の周知・理解が進んでいないのではないかと考えられた。次いで「代替りの医師がない」、「収入がなくなる（少なくなる）」が挙げられた。

図 4-3-1-2 育児休業を取得しなかった理由\*(複数回答)



※現在子育て中の人のみで集計した。

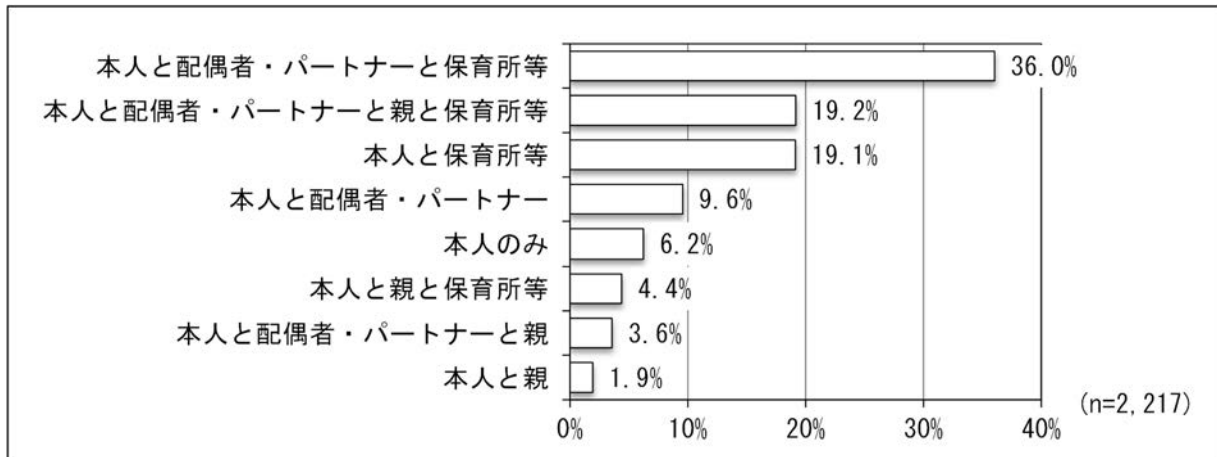
#### 4-3-2. 普段子どもの面倒をみている人

図 4-3-2-1 は、乳幼児子育て中の回答者に焦点を絞り、子育て状況を示したものである。

普段子どもの面倒を見ている人としては、「本人と配偶者・パートナーと保育所等」との回答が最も多くなっている。配偶者・パートナーも普段面倒を見ている\*と答えたのは、乳幼児子育て中の回答者 2,217 人のうち、68%であった。

\*「本人と配偶者・パートナーと保育所等」+「本人と配偶者・パートナーと親と保育所等」+「本人と配偶者・パートナー」+「本人と配偶者・パートナーと親」の合計。

図 4-3-2-1 普段子どもの面倒をみている人\*

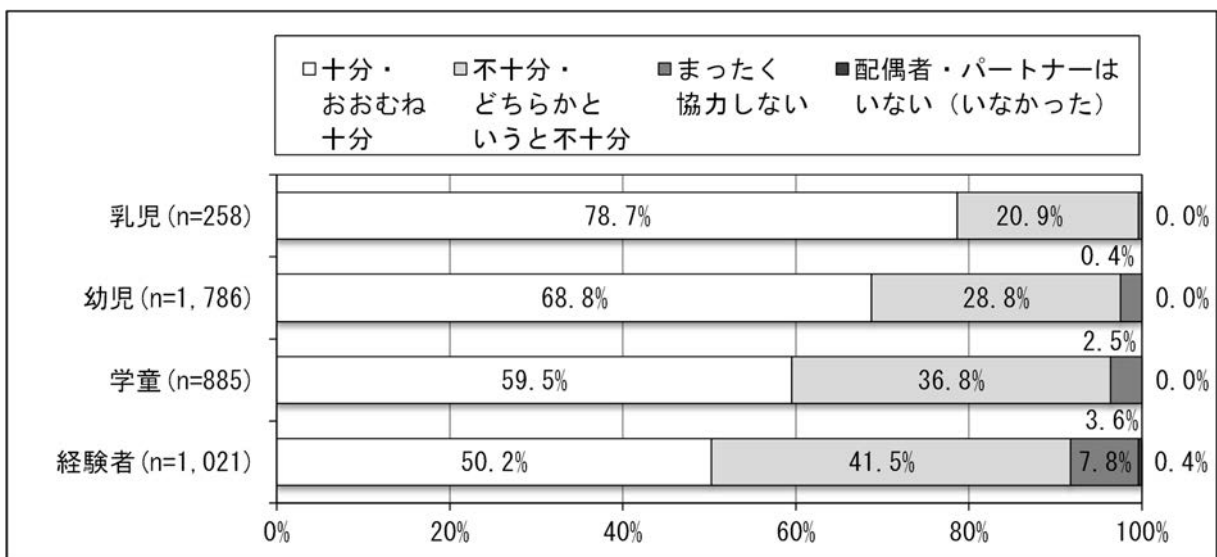


\*乳幼児子育て中の人のみで集計した。また、調査では面倒をみている人を複数回答で挙げてもらったが、ここでは上記のように分類した。

図 4-3-2-2 は、配偶者・パートナーと同居している回答者に焦点を絞り、その育児参加状況を示したものである。

乳児保育中の回答者では 8 割弱が育児参加を得られていた。子どもの年齢に応じて、配偶者・パートナーの育児参加の割合が低くなっていた。

図 4-3-2-2 配偶者・パートナーの育児参加

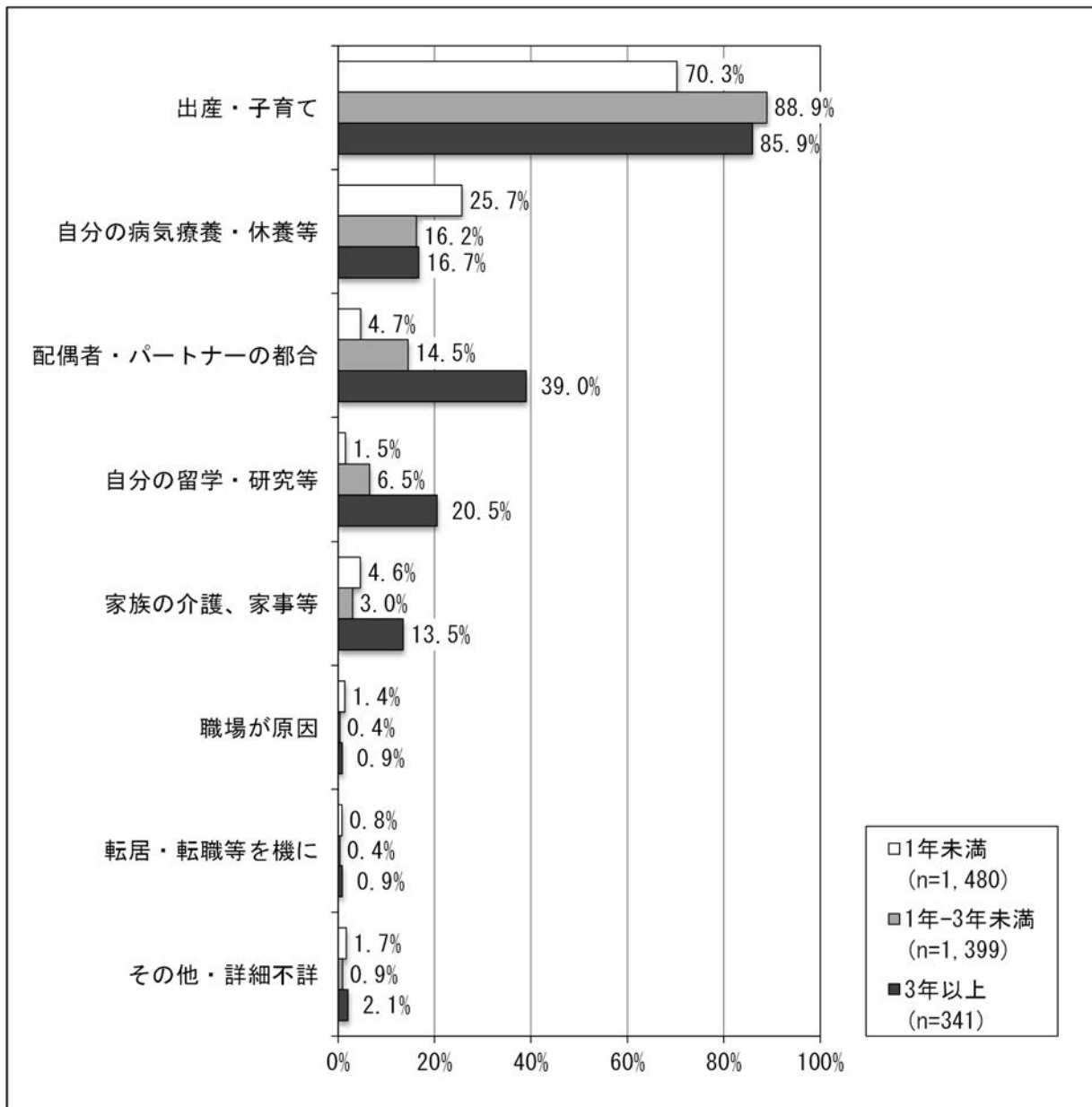


### 4-3-3. 休職・離職の状況

図 4-3-3 は、休職・離職期間別にみたその理由を示したものである。

休職・離職経験者は 3,220 人（36%）おり、その期間別に理由をみると、最も多い理由は期間にかかわらず「出産・子育て」だが、3 年以上の休職・離職者では、「配偶者・パートナーの都合」（39%）が多かった。そのほか、3 年以上の休職・離職理由として、「自分の留学・研究等」（21%）、「自分の病気療養・休養等」（17%）、「家族の介護・家事等」（14%）の割合が高く、これらの理由が長期の休職・離職につながっていると考えられる。

図 4-3-3 休職期間別にみた休職・離職の理由※（複数回答）



※休職・離職経験がある人に理由と期間をたずね、理由については選択肢回答および「その他」を選択した人の具体的な記入内容をもとに、上記のように分類した。なお、選択肢回答の分類方法は以下のとおりとなっている。

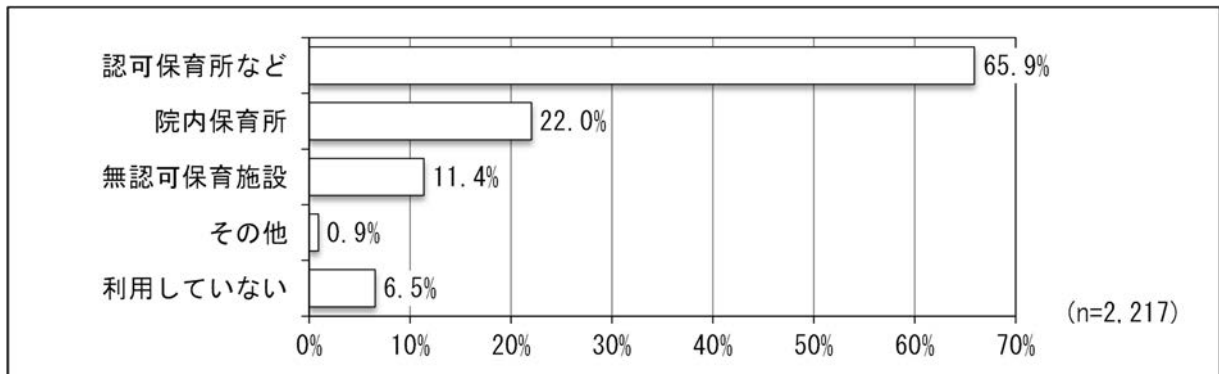
- 自分の病気療養・休養等 : 選択肢「1. 自分の病気療養」
- 自分の留学・研究等 : 選択肢「7. 留学」
- 出産・子育て : 選択肢「4. 出産」「5. 子育て」
- 配偶者・パートナーの都合 : 選択肢「6. 配偶者・パートナーの転勤」
- 家族の介護、家事等 : 選択肢「2. 家族の病気や介護」「3. 家事」

#### 4-3-4. 利用している保育施設の状況

図 4-3-4-1 は、利用している保育施設を示したものである。

現在乳幼児を子育て中の人を利用している保育施設は、66%が認可保育所または自治体認可保育所で、院内保育所の利用は 22%であった。

図 4-3-4-1 利用している保育施設※（複数回答）



※乳幼児子育て中の人のみで集計した。

利用している保育施設については選択肢回答および「その他」を選択した人の具体的な記入内容をもとに、上記のように分類した。なお、選択肢回答の分類方法は以下のとおりとなっている。

認可保育所など：選択肢「1. 認可保育所」「2. 自治体独自の認可保育所」

無認可保育施設：選択肢「3. 無認可保育施設」

院内保育所：選択肢「4. 院内保育所」

図 4-3-4-2 は、院内保育所の設置・利用状況を示したものである。

現在子育て中の回答者は経験者に比べて院内保育所があると回答した割合が高く、これまでよりも院内保育所の設置が普及したものと推察される。

図 4-3-4-2 院内保育所の設置・利用状況

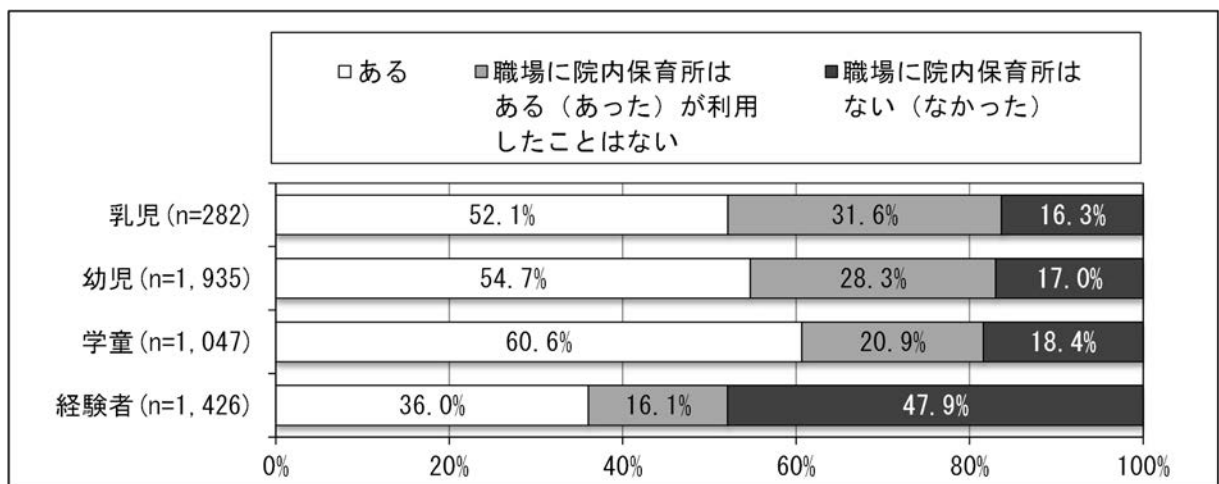
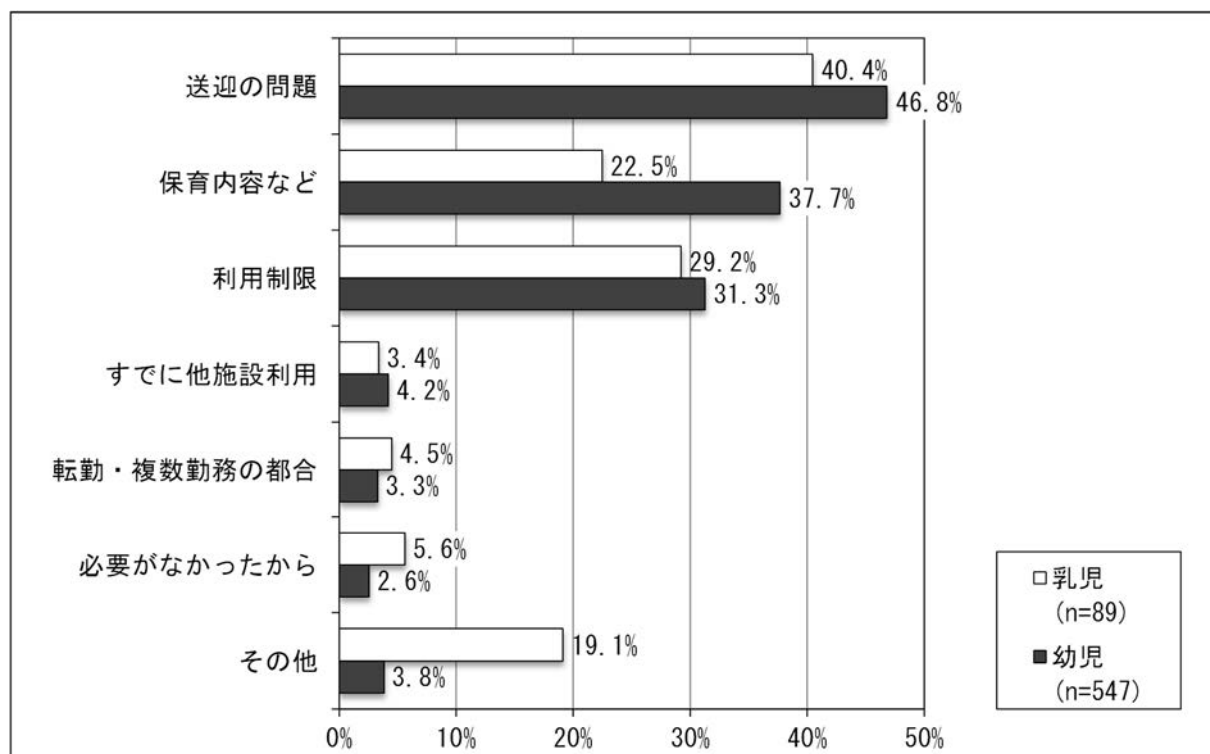


図 4-3-4-3 は、院内保育を利用しなかった理由を示したものである。

現在院内保育所のある病院に勤務しながら利用していない理由は、「送迎の問題」、「保育内容など」、「利用制限」などであった。

図 4-3-4-3 院内保育を利用しなかった理由※(複数回答)

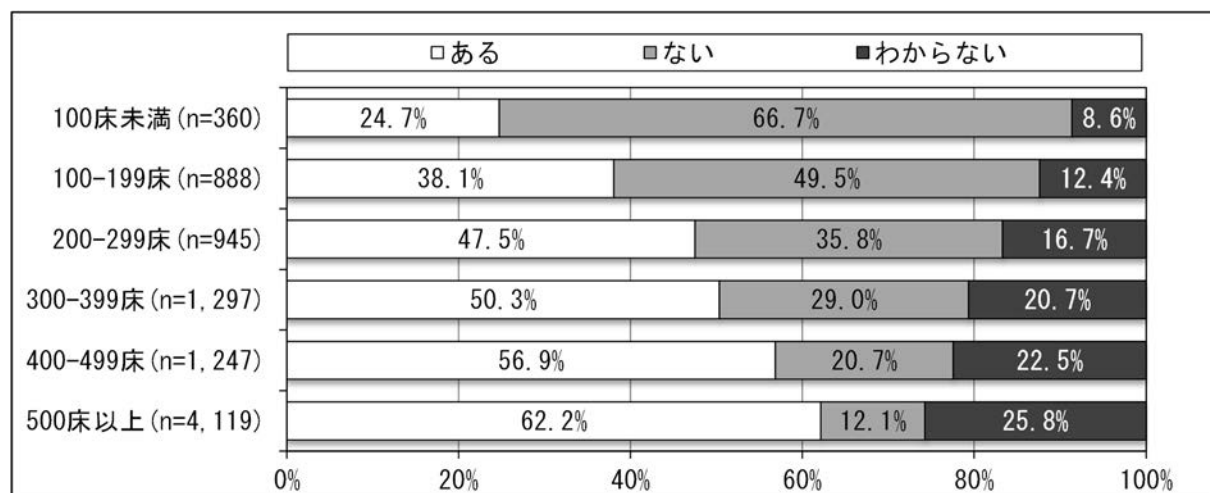


※乳幼児子育て中の人のみで集計した。また、選択肢回答および「その他」を選択した人の具体的な記入内容をもとに、上記のように分類した。「利用制限」には選択肢「1. 定員枠が少ない」、「2. 保育時間と勤務時間が合わない」、「6. 利用制限がある」、「送迎の問題」には「3. 施設までの送迎の負担が大きいの理由を含めた。

図 4-3-4-4 は、病床規模別にみた院内保育所の設置状況を示したものである。

病床規模別に院内保育所の設置割合をみると、大規模機関ほど設置割合は高い。

図 4-3-4-4 病床規模別にみた院内保育所の設置状況※

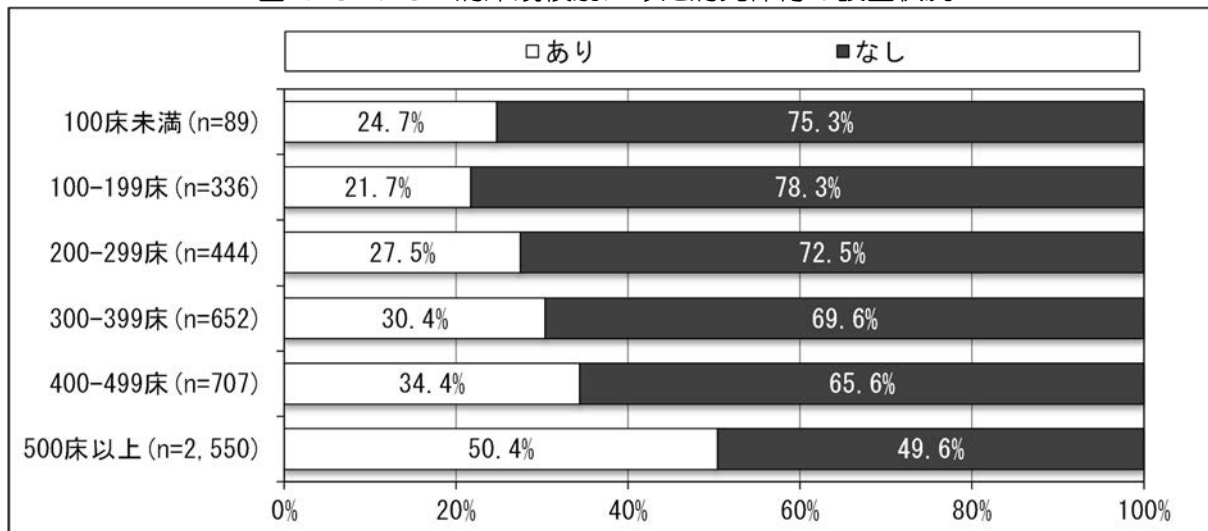


※回答者全員の回答を集計した。

図 4-3-4-5 は、病床規模別にみた病児保育の設置状況を示したものである。

おおむね病床規模に応じて、病児保育の設置が進んでいる。なお、今回の調査では、病児保育については院内保育所ありと回答した人にも回答を求めたため、普及状況や体制の詳細は把握できなかったが、一定程度病児保育は設置されている。

図 4-3-4-5 病床規模別にみた病児保育の設置状況\*



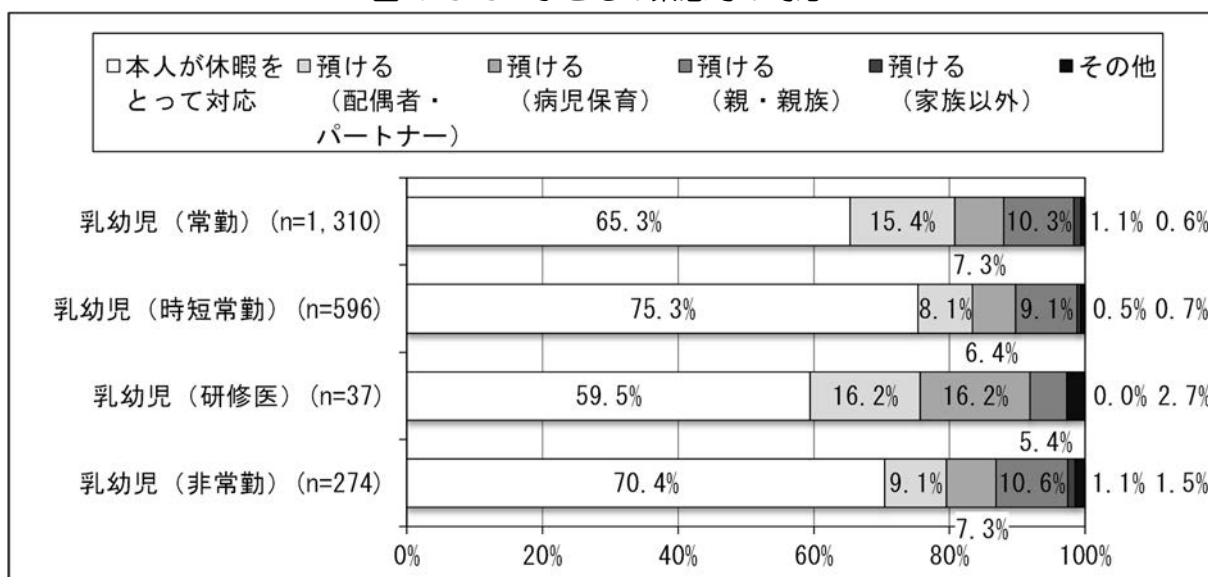
\*院内保育所があると答えた 4,808 人にたずねた。

#### 4-3-5. 子どもの緊急時の対応

図 4-3-5 は、乳幼児を持つ回答者の勤務形態別に子どもの緊急時の対応を示したものである。

本人が休暇をとって対応した割合はほぼ 60%以上であったのに対し、配偶者・パートナーが対応したのはいずれの区分も 20%未満であった。

図 4-3-5 子どもの緊急時の対応\*



\*調査では対応や預け先を複数回答で挙げてもらったが、ここでは下記のように分類した。

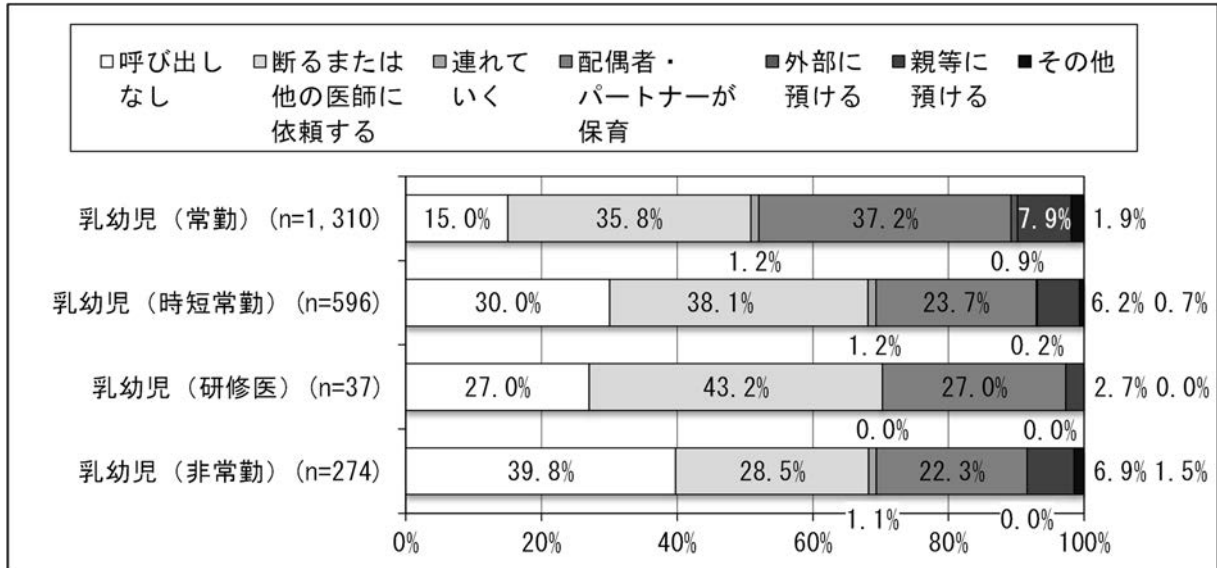
- 本人が休暇をとって対応 : 欠勤、休暇、早退、遅刻などをして対応したと答えた人。
- 預ける (配偶者・パートナー) : 上記に当てはまらず、配偶者・パートナーに預けたと答えた人。
- 預ける (病児保育) : 上記に当てはまらず、病児保育に預けたと答えた人。
- 預ける (親・親族) : 上記に当てはまらず、親・親族に預けたと答えた人。
- 預ける (家族以外) : 上記に当てはまらず、その他の人や施設に預けた人。

#### 4-3-6. 緊急呼び出し時、学会等への出張時の対応

図 4-3-6-1 は、乳幼児を持つ回答者の勤務形態別に、緊急呼び出し時の対応を示したものである。

「呼び出しなし」と「断るまたは他の医師に依頼する」を合わせると、常勤者では51%、時短常勤、非常勤ではそれぞれ68%、研修医では70%であった。

図 4-3-6-1 緊急呼び出し時の対応※

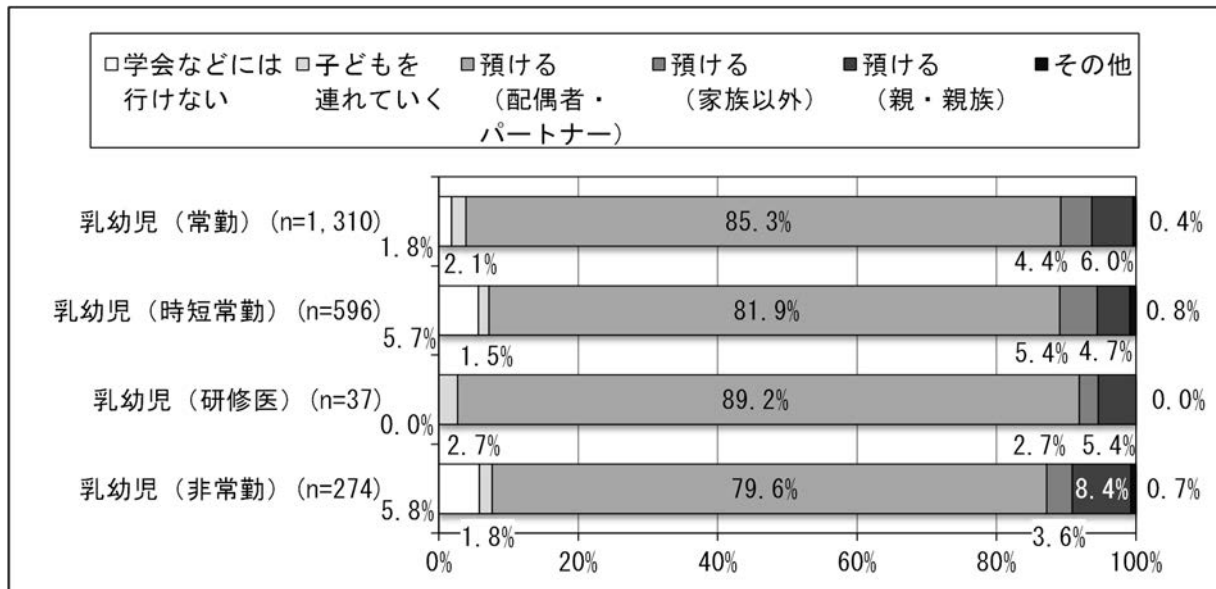


※調査では対応や預け先を複数回答で挙げてもらったが、ここでは下記のように分類した。

- 呼び出しなし : 下記に当てはまらず、そもそも呼び出しはない（なかった）と答えた人。
- 断るまたは他の医師に依頼する : 断るまたは他の医師に依頼すると答えた人。
- 子どもを連れていく : 上項に当てはまらず、子どもを連れて緊急呼び出しに対応したと答えた人。
- 配偶者・パートナーが保育 : 上2項に当てはまらず、配偶者・パートナーに預けたと答えた人。
- 外部に預ける : 上3項に当てはまらず、家族以外に預けたと答えた人。
- 親等に預ける : 上4項に当てはまらず、親・親族に預けたと答えた人。

図 4-3-6-2 は、乳幼児を持つ回答者の勤務形態別に、出張時の対応を示したものである。勤務形態にかかわらず、出張に「連れていく」は2%前後、預ける場合、預け先としては配偶者・パートナーが80-89%を占めていた。

図 4-3-6-2 出張時の対応\*



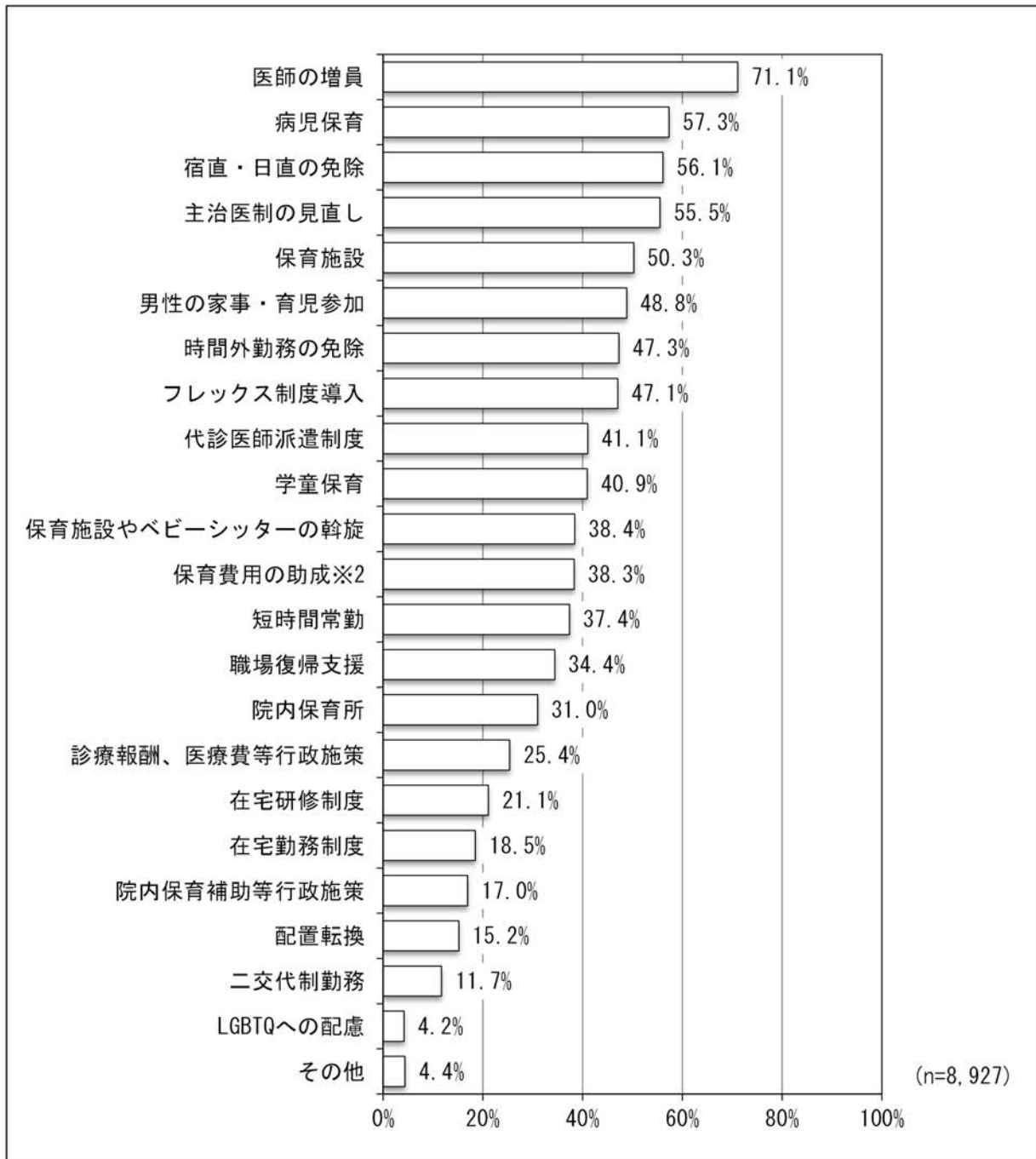
※調査では対応を複数回答で挙げてもらったが、ここでは下記のように分類した。  
 学会などには行けない : 学会、出張、日直、当直には行けなかったと答えた人。  
 子どもを連れていく : 上記に当てはまらず、学会、出張、日直、当直に子どもを連れていくと答えた人。  
 預ける (配偶者・パートナー) : 上記に当てはまらず、配偶者・パートナーに預けたと答えた人。  
 預ける (家族以外) : 上記に当てはまらず、家族以外に預けたと答えた人。  
 預ける (親・親族) : 上記に当てはまらず、親・親族に預けたと答えた人。

#### 4-3-7. 仕事を続ける上で必要と思う支援

図 4-3-7 は、仕事を続ける上で必要と思う支援を示したものである。

仕事を続ける上で必要と思う制度や仕組み・支援対策等について複数回答で訊ねたところ、医師の増員を回答者の 71%が挙げた。次いで、病児保育を 57%、宿直・日直の免除、主治医制の見直しをそれぞれ 56%が挙げた。

図 4-3-7 仕事を続ける上で必要と思う支援※1（複数回答）



※1 全員にたずね、選択肢回答および「その他」を選択した人の具体的な記入内容をもとに、上記のように分類した。なお、選択肢回答の分類方法は以下のとおりとなっている。

※2 「保育費用の助成」は選択肢「14. 保育施設利用の際の保育料の助成」「15. ベビーシッター利用の際の費用補助」を含む。

## (5) 介護との両立に関する分析

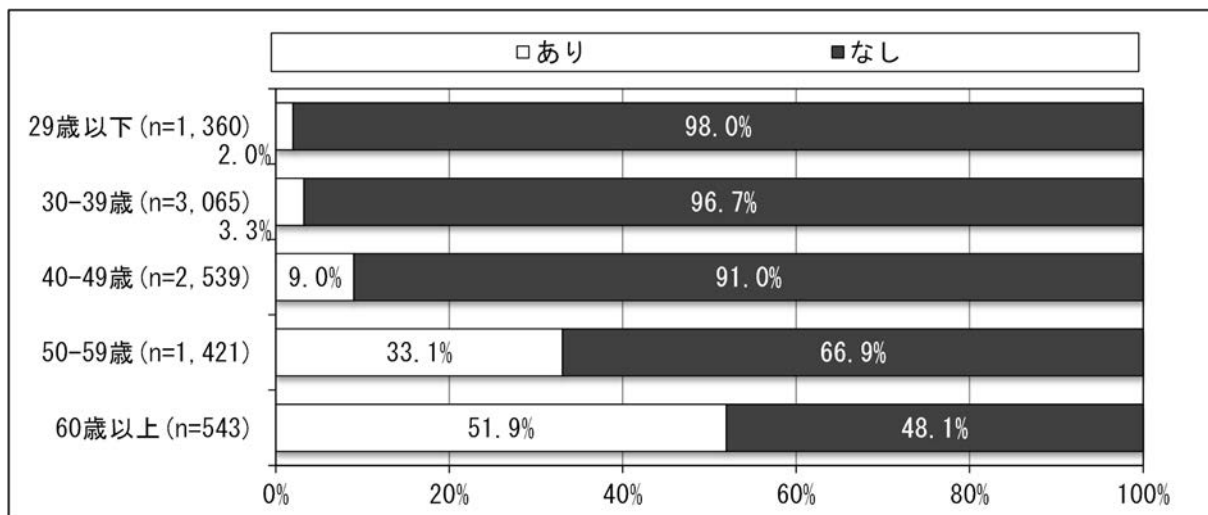
### 5-1. 介護の状況

#### 5-1-1. 介護経験の有無

図 5-1-1 は、介護経験を示したものである。

介護経験の有無を年齢階級別にみると、年齢が高いほど介護経験の割合が高かった。

図 5-1-1 介護経験

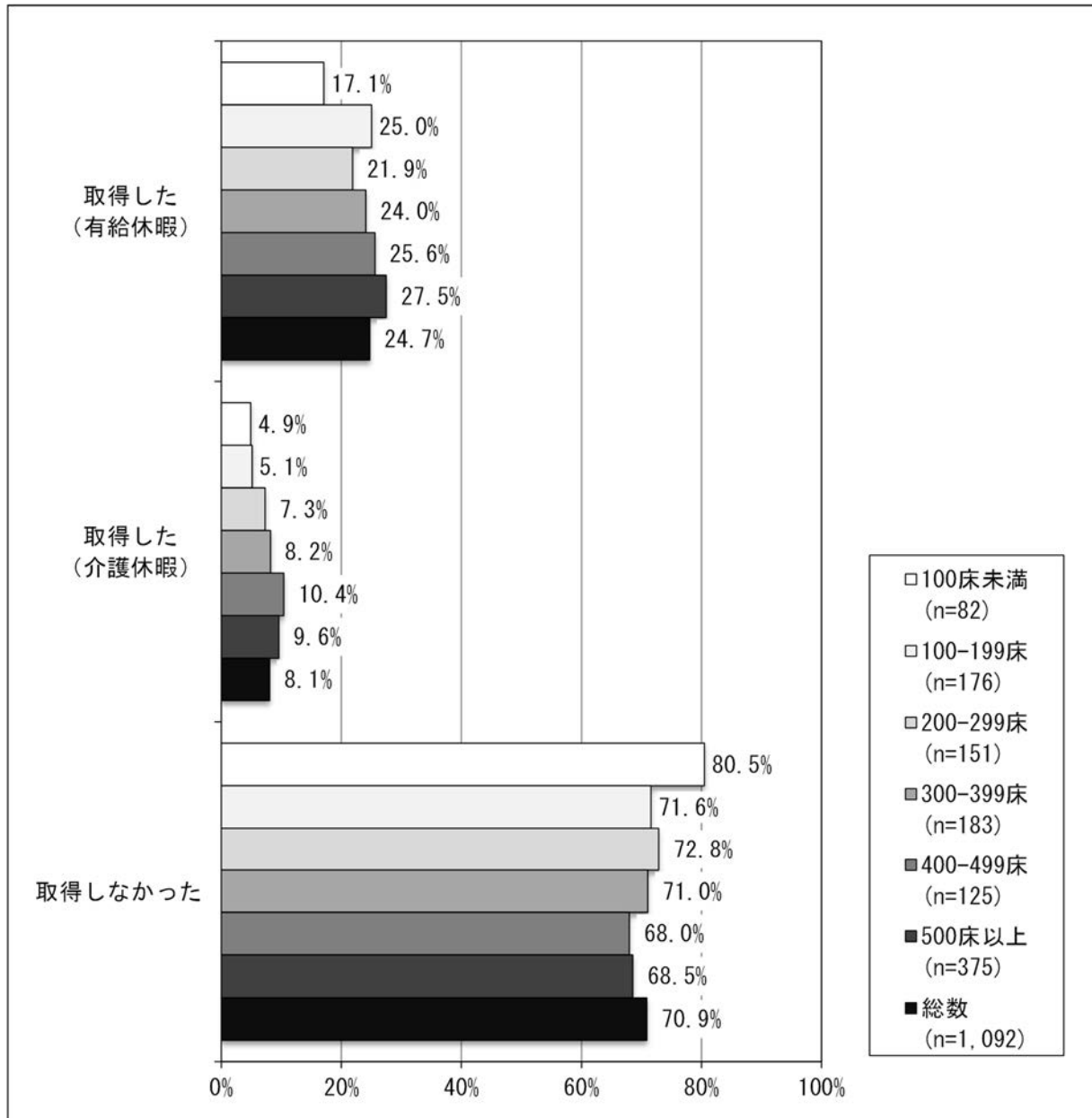


5-1-2. 介護のための休暇の取得状況

図 5-1-2 は、勤務先の病床規模別に介護のための休暇の取得状況を示したものである。

100 床未満に勤務する回答者は 8 割が取得しなかったと回答したが、それ以上の病床規模の病院に勤務する回答者では、取得しなかった割合は 7 割前後だった。

図 5-1-2 介護休業の取得状況\*



\*介護経験があると答えた 1,108 人にたずねた。

## (6) 女性医師の悩み

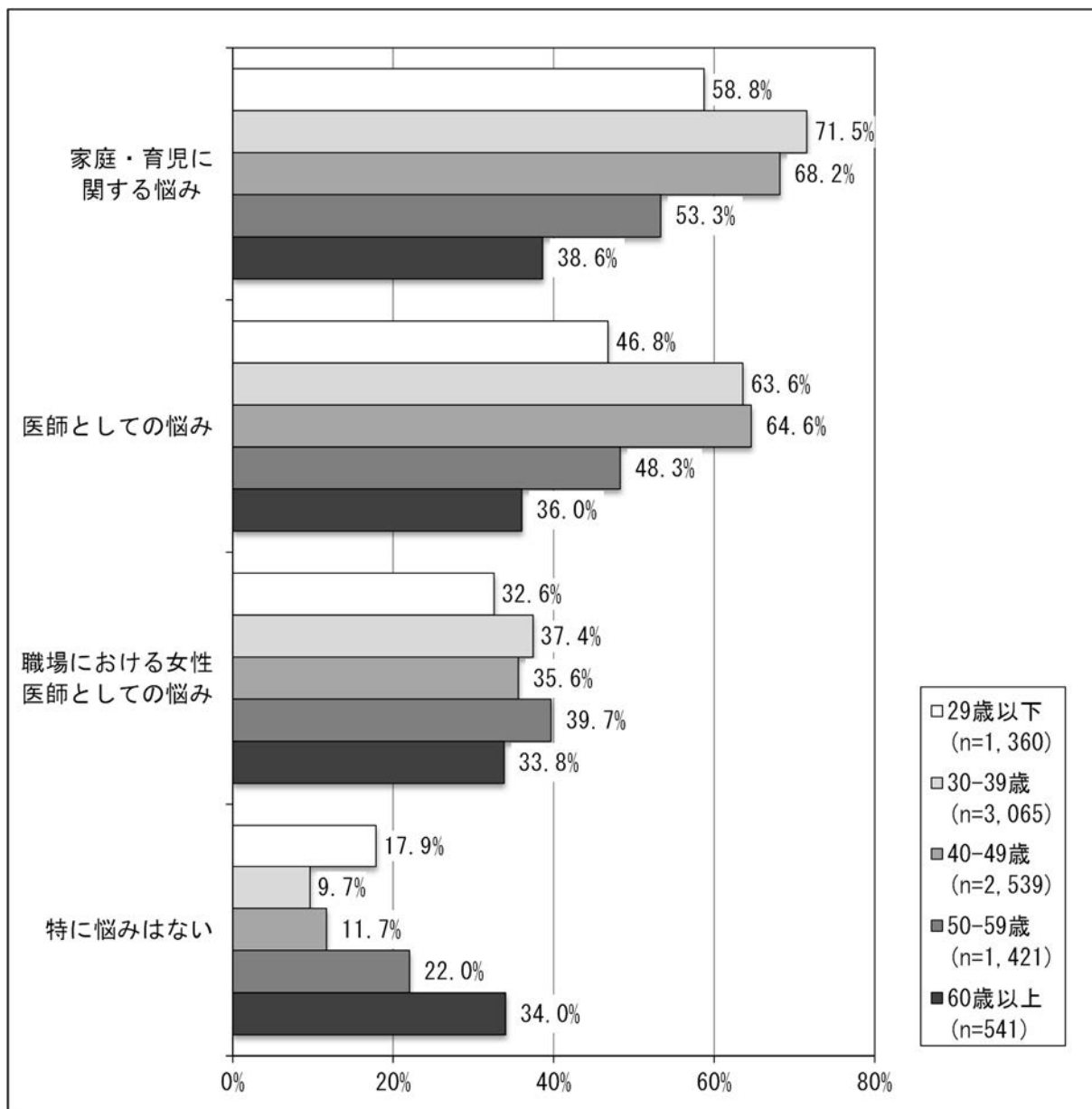
### 6-1. 女性医師の悩み

#### 6-1-1. 年齢階級別にみた女性医師の悩み

図 6-1-1 は、年齢階級別にみた女性医師の悩みを示したものである。

女性医師としてどのような悩みがあるか複数回答で訊ねた。選択肢を①家庭・育児に関する悩み ②医師としての悩み ③職場における女性医師としての悩みに大きく分類してみると、30 歳代・40 歳代で全体に数値が若干高いが、①家庭・育児と②医師としての悩みが大きい。

図 6-1-1 年齢階級別にみた女性医師の悩み\* (複数回答)



※全員にたずね、選択肢回答および「その他」を選択した人の具体的な記入内容をもとに、上記のように分類した。なお、選択肢回答の分類方法は以下のとおりとなっている。

家庭・育児に関する悩み：「1. 家庭と仕事の両立」「8. 配偶者・パートナーの非協力・無理解」「9. 配偶者・パートナーの家族の無理解」

医師としての悩み：「2. プライベートな時間がない」「3. 勉強する時間が少ない」

職場における女性医師としての悩み：「4. 当直室・更衣室・休憩室などの施設環境の不備」「5. 男性主導社会」「6. パワーハラスメント」「7. セクシャルハラスメント」

### 6-1-1-1. 年齢階級別にみた家庭・育児に関する悩み

表 6-1-1-1 は、年齢階級別にみた家庭・育児に関する悩みを示したものである。

家庭・育児に関する悩みの詳細をみると、「家庭・育児・介護と仕事の両立」はすべての年齢階級で最も多かったが、30歳代・40歳代が特に多い。次いで多かったのは、1割程度の人が挙げた「配偶者・パートナーの非協力・無理解」で、20歳代から40歳代にかけて年齢階級が上がるごとに増えている。また、配偶者・パートナーに対しての3分の1程度ではあるが、「配偶者・パートナーの家族の無理解」も20歳代から50歳代にかけて年齢階級が上がるが増えている。世代によって夫婦・家族の関係が変化していることが伺われる。

表 6-1-1-1 年齢階級別にみた家庭・育児に関する悩み※（複数回答）

|        | n     | 家庭・育児・<br>介護と仕事の<br>両立 | 配偶者・パート<br>ナーの非協力・<br>無理解 | 配偶者・パート<br>ナーの家族の<br>無理解 | 結婚・出産・<br>不妊治療 |
|--------|-------|------------------------|---------------------------|--------------------------|----------------|
| 総数     | 8,926 | 62.0%                  | 10.7%                     | 3.9%                     | 1.3%           |
| 29歳以下  | 1,360 | 57.4%                  | 3.2%                      | 2.0%                     | 2.0%           |
| 30-39歳 | 3,065 | 70.0%                  | 9.1%                      | 3.0%                     | 2.3%           |
| 40-49歳 | 2,539 | 66.5%                  | 14.7%                     | 4.9%                     | 0.6%           |
| 50-59歳 | 1,421 | 50.5%                  | 14.6%                     | 5.7%                     | 0.3%           |
| 60歳以上  | 541   | 37.2%                  | 9.6%                      | 4.1%                     | 0.0%           |

※選択肢回答および「その他」を選択した人の具体的な記入内容をもとに、上記のように分類した。  
「結婚・出産・不妊治療」は「その他」の記入内容から取り上げた。

### 6-1-1-2. 年齢階級別にみた医師としての悩み

表 6-1-1-2 は、年齢階級別にみた医師としての悩みを示したものである。

医師としての悩みの詳細をみると、最も多かったのは「キャリア形成・スキルアップ」で、とくに30歳代・40歳代で多かった。同様に多かったのは、「プライベートな時間がない」で、これもとくに30歳代・40歳代で多かった。キャリア形成の段階にあって最も多忙な世代にあることの反映と考えられる。

表 6-1-1-2 年齢階級別にみた医師としての悩み※（複数回答）

|        | n     | キャリア形成・<br>スキルアップ | プライベートな<br>時間がない | 業務量・体力<br>面・評価等 | 患者に関して |
|--------|-------|-------------------|------------------|-----------------|--------|
| 総数     | 8,926 | 43.1%             | 38.5%            | 3.0%            | 0.2%   |
| 29歳以下  | 1,360 | 34.7%             | 29.3%            | 1.3%            | 0.1%   |
| 30-39歳 | 3,065 | 47.6%             | 44.0%            | 2.8%            | 0.2%   |
| 40-49歳 | 2,539 | 50.3%             | 43.7%            | 4.0%            | 0.2%   |
| 50-59歳 | 1,421 | 35.7%             | 31.7%            | 3.4%            | 0.2%   |
| 60歳以上  | 541   | 23.8%             | 23.1%            | 2.8%            | 0.0%   |

※選択肢回答および「その他」を選択した人の具体的な記入内容をもとに、上記のように分類した。  
「キャリア形成・スキルアップ」は、「3. 勉強する時間が少ない」を含む。  
「業務量・体力面・評価等」および「患者に関して」は「その他」の記入内容から取り上げた。

### 6-1-1-3. 年齢階級別にみた職場における女性医師としての悩み

表 6-1-1-3 は、年齢階級別にみた職場における女性医師としての悩みを示したものである。

職場における女性医師としての悩みの詳細をみると、世代によって、内容が異なっている。20歳代と30歳代では施設環境の不備が多かったが年齢階級が上がるにつれて少なくなる傾向がみられた。一方、男性主導社会等を上げたのは20歳代から50歳代にかけて、年齢階級が上がるほど増えていた。

男女共同参画が社会として進んでいることを現しているのか、同世代における男女共同参画の現状が世代によって異なっていることを現しているのか、いずれにしても世代によって明らかに悩みの構成が変化している。

表 6-1-1-3 年齢階級別にみた職場における女性医師としての悩み※（複数回答）

|        | n     | 男性主導社会・<br>セクハラ等 | 休憩室など<br>施設環境不備 | 職場の無理解・<br>人間関係 |
|--------|-------|------------------|-----------------|-----------------|
| 総数     | 8,926 | 26.0%            | 17.0%           | 1.4%            |
| 29歳以下  | 1,360 | 19.0%            | 20.5%           | 0.3%            |
| 30-39歳 | 3,065 | 24.0%            | 20.8%           | 1.4%            |
| 40-49歳 | 2,539 | 27.7%            | 13.6%           | 1.7%            |
| 50-59歳 | 1,421 | 32.7%            | 13.7%           | 1.8%            |
| 60歳以上  | 541   | 28.8%            | 10.7%           | 0.9%            |

※選択肢回答および「その他」を選択した人の具体的な記入内容をもとに、上記のように分類した。

「男性主導社会・セクハラ等」は、「5. 男性主導社会」「6. パワーハラスメント」「7. セクシャルハラスメント」を含む。

「職場の無理解・人間関係」は、「その他」の記入内容から取り上げた。

### 6-1-2. 子育て状況別にみた女性医師の悩み

表 6-1-2 は、子育て状況別にみた家庭・育児に関する悩みを示したものである。

子育て中の回答者は 9 割近くが家庭・育児・介護と仕事の両立を挙げていた。子育て経験者 (60%)、子育て未経験者 (42%) でも家庭・育児・介護と仕事の両立を挙げた割合が高かった。

表 6-1-2 子育て状況別にみた家庭・育児に関する悩み (複数回答)

|         | n     | 家庭・育児・<br>介護と仕事の<br>両立 | 配偶者・パート<br>ナーの非協力・<br>無理解 | 配偶者・パート<br>ナーの家族の<br>無理解 | 結婚・出産・<br>不妊治療 |
|---------|-------|------------------------|---------------------------|--------------------------|----------------|
| 総数      | 8,926 | 62.0%                  | 10.7%                     | 3.9%                     | 1.3%           |
| 子育て中    | 3,274 | 88.3%                  | 16.4%                     | 5.6%                     | 0.4%           |
| 子育て経験者  | 1,429 | 59.8%                  | 19.5%                     | 6.8%                     | 0.1%           |
| 子育て未経験者 | 4,223 | 42.3%                  | 3.3%                      | 1.6%                     | 2.4%           |

### 6-1-3. 診療科別にみた女性医師の悩み

表 6-1-3 は、診療科別にみた女性医師の悩みを示したものである。

働き方についての分析でも診療科によってさまざまな差異があったが、女性医師としての悩みにも診療科によって、若干異なっているように見受けられる。

表 6-1-3 診療科別にみた女性医師の悩み (複数回答)

|         | n     | 家庭・育児に<br>関する悩み | 医師としての<br>悩み | 職場における<br>女性医師と<br>しての悩み | 特に悩みはない |
|---------|-------|-----------------|--------------|--------------------------|---------|
| 総数      | 8,926 | 63.7%           | 57.2%        | 36.3%                    | 14.9%   |
| 内科      | 2,587 | 65.3%           | 59.1%        | 39.3%                    | 13.6%   |
| 精神科     | 413   | 61.5%           | 50.6%        | 34.9%                    | 18.6%   |
| 小児科     | 858   | 69.3%           | 62.9%        | 32.5%                    | 11.1%   |
| 放射線科    | 300   | 68.0%           | 64.0%        | 34.3%                    | 13.3%   |
| 病理・検査科  | 217   | 61.3%           | 56.7%        | 34.6%                    | 15.7%   |
| リハビリ科   | 144   | 60.4%           | 52.8%        | 34.7%                    | 18.1%   |
| 外科      | 506   | 59.5%           | 58.3%        | 49.4%                    | 14.0%   |
| 整形・形成外科 | 393   | 61.1%           | 61.3%        | 42.5%                    | 14.0%   |
| 麻酔科     | 766   | 63.8%           | 54.2%        | 31.9%                    | 16.7%   |
| 産科婦人科   | 693   | 63.5%           | 60.9%        | 30.3%                    | 15.0%   |
| 脳神経外科   | 116   | 57.8%           | 62.9%        | 60.3%                    | 10.3%   |
| 泌尿器科    | 140   | 60.7%           | 52.9%        | 47.1%                    | 14.3%   |
| 眼科      | 296   | 67.6%           | 59.8%        | 28.7%                    | 14.9%   |
| 耳鼻咽喉科   | 263   | 69.2%           | 53.2%        | 30.4%                    | 14.8%   |
| 皮膚科     | 303   | 64.7%           | 57.8%        | 28.4%                    | 15.8%   |
| 救急科     | 131   | 66.4%           | 64.9%        | 37.4%                    | 9.9%    |
| その他     | 55    | 56.4%           | 47.3%        | 36.4%                    | 12.7%   |
| 研修医     | 745   | 55.0%           | 42.4%        | 33.0%                    | 22.7%   |

## (7) 医療現場の男女共同参画に関する分析

ここでは、医療現場の男女共同参画について、年齢階級別、勤務先機関規模別に分析した。

### 7-1. 医療現場の男女共同参画の状況

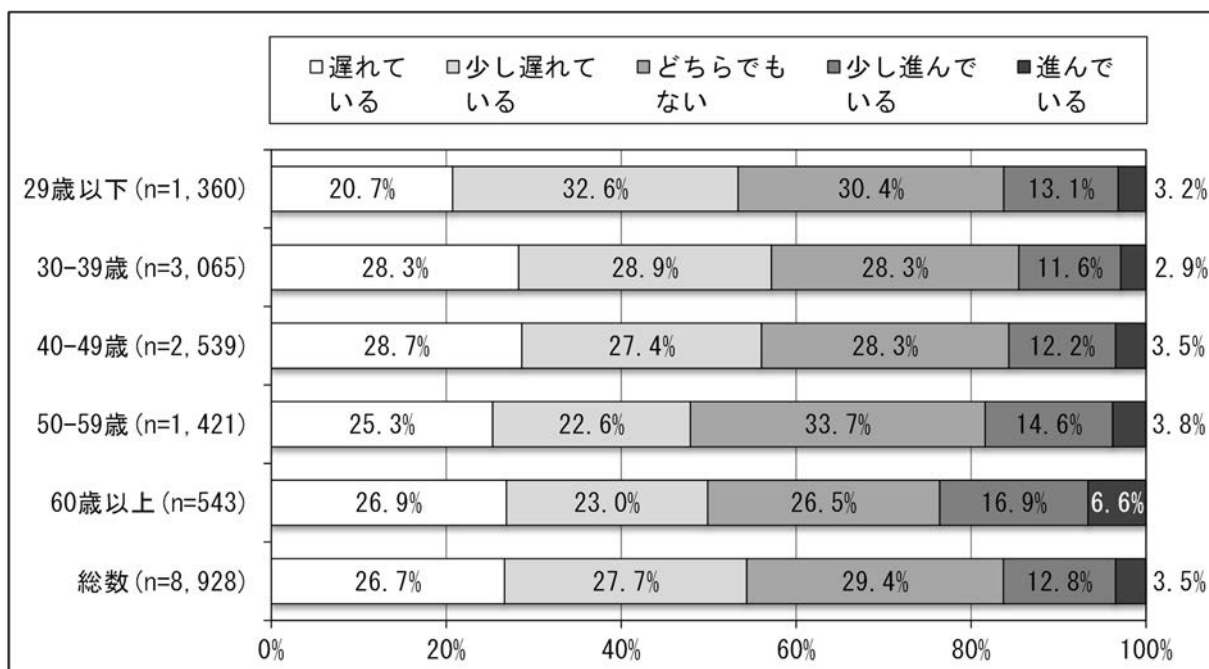
#### 7-1-1. 年齢階級別にみた医療現場の男女共同参画の状況

図 7-1-1 は、年齢階級別にみた医療現場の男女共同参画の状況を示したものである。

総数では医療現場の男女共同参画は「遅れている」が27%、「少し遅れている」が28%で、あわせて半数以上が遅れていると感じていた。一方、「進んでいる」は4%、「少し進んでいる」は13%で合わせても2割に満たなかった。

年齢階級別にみると、「遅れている」「少し遅れている」と回答した人は30歳代と40歳代でやや多くなった。

図 7-1-1 年齢階級別にみた医療現場の男女共同参画の状況

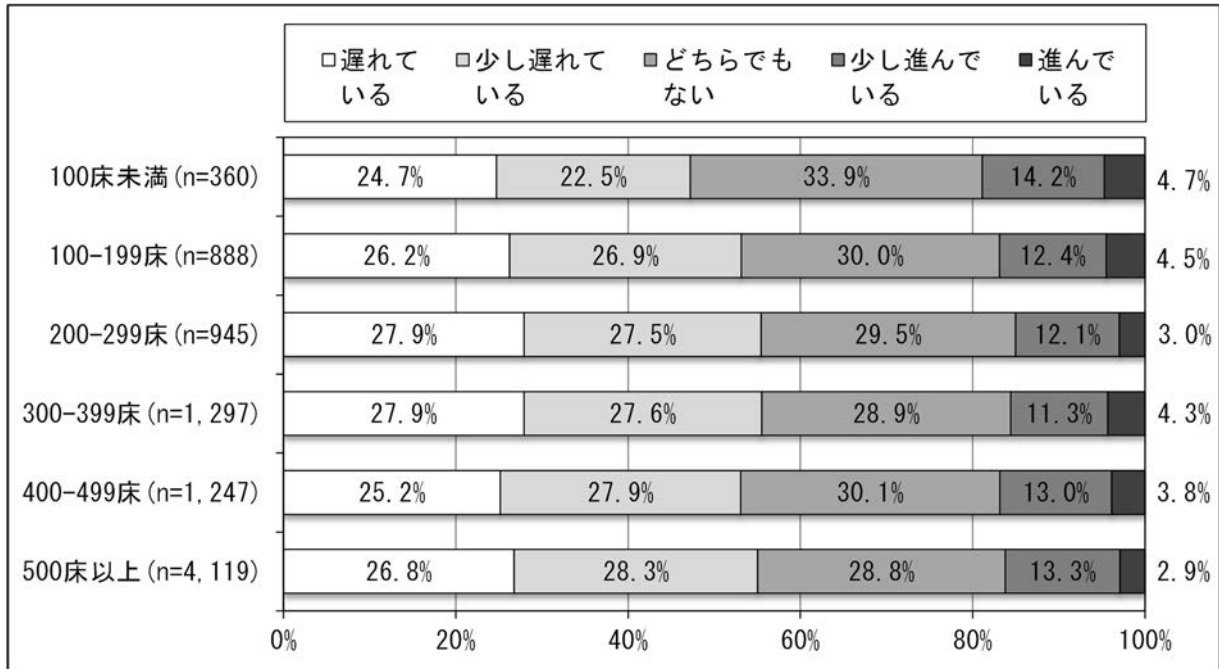


7-1-2. 勤務先機関規模別にみた医療現場の男女共同参画の状況

図 7-1-2 は、勤務先機関規模別にみた医療現場の男女共同参画の状況を示したものである。

医療現場の男女共同参画が「遅れている」「少し遅れている」を合わせた回答が 100 床以上の規模ではいずれも 50%台となっていた。いずれの規模でも「どちらでもない」が 3 割前後、「進んでいる」「少し進んでいる」を合わせた回答は 15~19%にとどまっていた。

図 7-1-2 勤務先機関規模別にみた医療現場の男女共同参画の状況



## (8) まとめ

本調査は、病院に勤務する女性医師の働き方、家庭生活と仕事の両立、女性医師としての悩みなど、勤務環境や意識の現状を把握する目的で、2024 年度に実施したものである。ほぼ同様の調査を、2008 年度、2016 年度に行っており、同じ質問は 3 回分の変化をみることができた。

今回、8,928 名から有効回答を得たが、これは病院勤務女性医師（2022 年の医師・歯科医師・薬剤師統計）の約 17%にあたる（有効回答数：2008 年度 22%、2016 年度 23%）。回答者の属性を過去 2 回と比較すると、既婚・パートナーがいる女性医師の割合が徐々に増加しており、配偶者・パートナーの職業は 6 割と医師が多いが、医師以外の方も徐々に増加している。また、親と同居する方は徐々に減少していた。

女性医師の勤務形態では、常勤医師が 73%であったが、3 回分の結果を見ると短時間正職員が急増し、将来希望する勤務形態でも短時間正職員が増加している。休職・離職の経験のない方が増加しており、短時間正社員制度を活用して仕事を継続できる環境が整ってきたと捉えてよいのではないだろうか。勤務時間、宿直回数、宿直翌日の勤務状況等においては、診療科別に差がみられた。病床数規模別には、規模の小さい医療機関で非常勤の割合が多かった。

女性医師の悩みとしては、施設環境への不満などからくる悩みは徐々に減少し、ここでも仕事と家庭の両立のための就労環境や規則の整備が徐々に進んできていることが伺えた。女性医師であるからこそその悩みは減少しているが、仕事を続ける上で必要なこととしては「人員（医師）の増加」「複数主治医制度など主治医制の見直し」などが挙がっており、これは人材というリソースが増えないまま「働き方改革」が始まり、現場の人手不足に直面している、性別に関わらない社会全体の問題である。

自宅での家事や育児への協力においては、まだ「自分がやっている」という女性医師が大多数だが、配偶者・パートナーの協力が増えており、女性医師の満足度も上昇してきている。

出産や育児中の働き方であるが、休業取得や身分保障、給与支給が行われている割合は、いずれも徐々に増えてきており、勤務を継続できなかった方が減少しているが、今回でも「制度がなかったため」として休業を取得しない方がいることがわかった。育児休業は原則 1 歳未満のこどもを養育するための休業として育児・介護休業法で定められている。制度はあるが、社会としての周知不足や勤務先からの説明不足もあるかもしれないが、いずれにしても、ここにも人手不足の問題が潜んでいると思われる。

育児中に子どもの病気などで予定外に保育が必要な場合、「あずける」割合が徐々に減少して、「その日の勤務を断り、休暇を取る」が増加し、今回の調査では 50%を超えた。緊急呼び出し時の対応では、まだ「あずける」が多いが、「断る」「他の医師に依頼する」が徐々に増加し、3 割弱まで増加した。

施設や学校の行事へ参加する割合も徐々に増加し、今回は 6 割強となった。子育て中の女性医師の希望する働き方と実際の働き方が徐々に近くなっている。

介護経験者の割合は10%程度であるが、3回の調査で微増していた。介護中の休業取得、身分保障、給与支給がある割合はまだ少ないが、増加傾向にある。仕事と介護の両立支援についての希望は、子育てにおける支援と同じ内容の希望があった。

女性医師バンクの周知度は、徐々に低下しており、登録状況も多くないことがわかった。医師会活動については、医師会加入率が徐々に低下し、未加入の理由としては、3回とも「関心がない」が最多であり、その割合は徐々に増加していた。

これらから、女性医師が働く環境としては、この16年間で制度や仕組みが整備されてきており、女性医師自身の多くはそのことを理解しているようである。しかし、整備されてきた一方、それらの仕組みを知らなかったり、活用できない女性医師も少なからず存在した。制度を利用できるよう、社会が変わっていかねばならないが、男女ともに休暇の制度を利用して離職しないようにするためには、先にも述べたが「人員（医師）の増加」や「複数主治医制度など主治医制の見直し」などが必要である。人員を増やすためには費用がかかるが、医療機関の経営が厳しさを増す中で、その費用を捻出することも難しくなっている。

医療は、我が国の社会的インフラである。国民皆保険で医療へのフリーアクセスが担保されている我が国では、誰もが重篤な状態になる前に自分の選んだ医療機関を受診することができる。こうしたことが可能になったのは、医師の自己犠牲により支えられていた側面もあり、かつて医師の過重労働が大きな問題となった。しかし、超高齢化社会を迎え若い世代が減少していく中、「働き方改革」の影響もあり、今までの医療を提供することが困難な局面を迎えている。

人の命を守る社会インフラをどうしていくのか、これは国全体として正面から向き合い、考えていく問題である。2025年度は、日本医師会男女共同参画委員会において、2回目となる「男女共同参画についての男性医師の意識調査」も行った。その結果も併せて、男女共同参画委員会でも、男女ともに働き続けられる医療界を検討していきたい。



### Ⅲ. 資料編

#### i. 調査依頼

##### 1. 圧着葉書

#### 「女性医師の勤務環境の現況に関する調査」要綱

日本医師会女性医師支援センター

1. 調査名：女性医師の勤務環境の現況に関する調査
2. 調査方式：無記名WEB回答
3. アクセス方法：ID/パスワードによりWEB回答サイトにアクセス。  
ID/パスワードは圧着はがき中面に記載。  
(1はがきに1ID/パスワードを記載)
4. 調査対象：国内の全病院に勤務する女性医師  
(約8,100施設、約54,000人)
5. 調査回答期間：2024年11月下旬 — 12月20日(金)
6. 調査結果：回答期間終了後、全回答のとりまとめを行い、結果を分析の上、報告書(個人情報・個票なし)の形で、日本医師会女性医師支援センターのホームページ上に公開します(2025年夏以降を予定)。また、報告書は単純集計・過去調査との比較等を予定しています。
7. 調査の担当：一般社団法人 中央調査社  
(日本医師会女性医師支援センターが委託)
8. 情報の取扱：当会ならびに当センターは、本調査において個人や所属施設を特定できる情報の取得は行いません。また、収集した回答結果は統計処理し、適切な情報管理のもと厳正に取扱いを行います。

WEB回答の方法は、この圧着はがきを開いて中面をご確認ください。**なお、受け取った時点で圧着はがき**  
**れていましたら、はがきを破棄し、新しいはがきを再度**  
**もらってください。**どうぞよろしくお願いいたします。

**\* 回答者以外の方は、このはがきを開かないでください \***

#### 「女性医師の勤務環境の現況に関する調査」 ご協力をお願い

謹啓

日本医師会では厚生労働省の指定を受け、女性医師の就業支援を通して医師全体の勤務環境の改善を図るため、平成18年度から女性医師支援センター事業を行っております。

さて、本事業では、平成20年度より、女性医師の就業継続および復職支援をより効果的なものにするを目的に、全国の病院に勤務する女性医師の現況について、標記調査を定期的に行ってまいりました。つきましては、ご多忙のところ恐縮ではございますが、三度目となる調査実施にご協力をお願いいたします。

なお、前回までの調査結果は、日本医師会女性医師支援センターホームページに掲載しております。

(<https://www.med.or.jp/joseiishi/article022.html>)

また、本調査は個人を特定する情報の取得は行わず、回答結果は統計処理し、個票ならびに組織の特定はできない形で公表いたしますことを申し添えます。

謹白

日本医師会

会長 松本 吉郎

日本医師会女性医師支援センター  
センター長 角田 徹

恐れ入りますが、回答に関しては、WEB回答システム利用の都合上、2024年12月20日(金)までにご回答いただきますようお願いいたします。

【お問い合わせ先】

一般社団法人中央調査社

日本医師会女性医師現況調査担当

電話：0120-48-5351(フリーダイヤル)

03-3549-3125

(平日10:00~18:00)

E-mail:josurvey2024@crs.or.jp

## WEB回答のご案内

本調査は、オンライン回答となります(パソコン・タブレット・スマートフォンなど)。

### 1 アクセスする

お手持ちのパソコン・タブレット・スマートフォンなどから、以下のうちどちらかの方法で、回答画面にアクセスしてください。

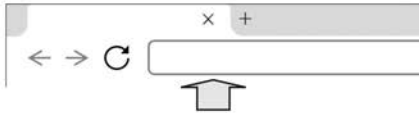
#### <方法A>

二次元バーコードを読み込むとIDとパスワードの入力画面に移動します。



#### <方法B>

ウェブブラウザのアドレスバーに、以下のURLを入力するとIDとパスワードの入力画面に移動します。



<https://crs.post-survey.com/1772wda/>

### 2 ログインする

IDとパスワードを入力する画面が表示されますので、以下の「ID」と「パスワード」を入力して、**次へ**をクリックしてください。

ログイン ID (8桁) :

ログインパスワード(7桁) :

- IDとパスワードは、全て半角で、アルファベットは小文字でご入力ください。

### 3 回答する

画面の指示に従って、問番号の順番にお答えください。

#### 【ご回答にあたってのお願い】

- 回答所要時間(目安)は15分程度です。
- 2024年11月現在の状況でご回答ください。
- 回答を中断された場合も回答内容は保存されておりますので、途中から再開いただけます。ただし、回答期限を過ぎた場合は、ご回答いただけなくなりますので、ご注意ください。
- ブラウザの「戻る」ボタンは使用しないでください。前の質問に戻るときは、画面最下部の「戻る」ボタンによりお戻りください。
- 最後の質問に回答した時点で、確認画面が出ます。同画面一番下の「完了」ボタンをクリックしたら回答完了となります。クリックがない場合、ご回答いただいたデータは送信されず、無効となりますので、ご注意ください。
- 回答完了後の回答内容の修正はできません。

回答期限は、**2024年12月20日(金)23:59:59**までとなります。お忙しいなか恐縮ですが、期限までにご回答をお願いいたします。

なお、調査のお問い合わせは、表面の問い合わせ先までご連絡くださいますようお願い申し上げます。

## 2. 調査内容

### 女性医師の勤務環境の現況に関する調査

あなた自身についてお尋ねします。

F 1. 主な勤務先のある都道府県はどこですか？

※回答選択肢は、「1. 北海道 ～ 47. 沖縄県」までを表示

---

F 2. 主な勤務先の所在地（市町村）の規模は以下のどれにあたりますか？

1. 大都市（人口100万人程度～）
  2. 中規模都市（人口50万～100万人程度）
  3. 小規模都市（人口10万～50万人程度）
  4. 人口10万人未満の市町村
  5. へき地・離島
- 

F 3. 主な居住地のある都道府県はどこですか？

※回答選択肢は、「1. 北海道 ～ 47. 沖縄県」までを表示

---

F 4. 主な居住地（市町村）の規模は以下のどれにあたりますか？

1. 大都市（人口100万人程度～）
  2. 中規模都市（人口50万～100万人程度）
  3. 小規模都市（人口10万～50万人程度）
  4. 人口10万人未満の市町村
  5. へき地・離島
- 

F 5. 年齢

（      歳）

---

F 6. 医学部卒業後年数

（      年）

---



F 10. 現在の専門科目はどれにあたりますか？

1. 内科
2. 小児科
3. 皮膚科
4. 精神科
5. 外科
6. 整形外科
7. 産婦人科
8. 眼科
9. 耳鼻咽喉科
10. 泌尿器科
11. 脳神経外科
12. 放射線科
13. 麻酔科
14. 病理
15. 臨床検査
16. 救急科
17. 形成外科
18. リハビリテーション科
19. 総合診療
20. 臨床研修医
21. その他（具体的に：            ）

---

F 11. これまでに専門科目を変更したことがありますか？

1. はい                   →F 12 へ
2. いいえ                →問1-1 へ

---

F 12. 変更前の専門科目、変更後の専門科目、変更の理由を教えてください。

変更前の専門科目（            ）  
変更後の専門科目（            ）  
変更の理由（            ）

---

問1 現在の勤務状況についてお尋ねします。

問1－1. 勤務先の開設主体は次のどれにあたりますか？

1. 国（国立大学法人）
2. 国（国立大学以外の法人）
3. 公的医療機関（公立学校）
4. 公的医療機関（都道府県）
5. 公的医療機関（市町村）
6. 公的医療機関（日赤・済生会）
7. 公的医療機関（厚生連）
8. 公的医療機関（3～7以外の法人）
9. 社会保険関係団体
10. 公益法人
11. 医療法人
12. 学校法人
13. 社会福祉法人
14. 医療生協
15. 会社
16. その他の法人
17. 個人

---

問1－2. 勤務先での役職は次のどれにあたりますか？

1. 院長
2. 副院長
3. 部長
4. 科長
5. 医長
6. 医員
7. 研修医
8. その他（具体的に：            ）

---

問1－3. 勤務先の病院の総病床数はおよそ何床ですか？

（            床）

---

問1-4. 勤務先の病院は救急告示をしていますか（救急指定病院ですか）？

1. はい
2. いいえ

---

問1-5. 勤務形態は次のどれですか？

1. 常勤（フルタイム） →問1-9へ
2. 常勤（短時間正職員） →問1-6へ
3. 非常勤（嘱託・パート・その他） →問1-6へ

---

問1-6. 問1-5で「1. 常勤（フルタイム）」以外を回答された方にお伺いします。  
その理由は何ですか？（複数回答可）

1. 育児
2. 家庭
3. 介護
4. 雇用条件
5. 自身の病気
6. その他（具体的に：            ）

---

問1-7. 問1-5で「1. 常勤（フルタイム）」以外を回答された方にお伺いします。  
将来希望する勤務形態は次のどれになりますか？

1. 常勤（フルタイム）
2. 常勤（短時間正職員）
3. 非常勤（嘱託・パート・その他）
4. 仕事をしない

---

問1-8. 問1-5で「1. 常勤（フルタイム）」以外を回答された方にお伺いします。  
将来希望する勤務形態の回答の理由を教えてください。

（自由回答）

---

問1-9. 勤務先の病院での勤続年数は何年ですか？

(\* 6か月以上は切り上げ、5ヶ月以下は切り捨ててください。)

( 年)

---

問1-10. 一週間の契約勤務時間は、何時間ですか？

(\* 30分以上は切り上げ、29分以下は切り捨ててください。)

( 時間)

---

問1-11. 一週間の実勤務時間は、平均で何時間ですか？

(\* 30分以上は切り上げ、29分以下は切り捨ててください。)

( 時間)

---

問1-12. どのような勤務状況ですか。

- 1. 日勤のみ →問1-16へ
  - 2. 日勤と時間外勤務(宿直、日直、オンコール) →問1-13へ
- 

問1-13. 宿直について、1ヵ月平均の宿直回数は何回ありますか？

- 1. 0回 →問1-15へ
  - 2. 1~2回 →問1-14へ
  - 3. 3~4回 →問1-14へ
  - 4. 5~6回 →問1-14へ
  - 5. 7~9回 →問1-14へ
  - 6. 10回以上 →問1-14へ
- 

問1-14. 宿直の翌日は主にどのようになっていますか？

- 1. 翌日は半日休める
  - 2. 翌日は休める
  - 3. 特に忙しかった当直のみ仮眠できる
  - 4. 翌日は通常勤務している
  - 5. その他(具体的に: )
-

問1-15. 日直について、1ヵ月平均の日直回数は何回ありますか？

1. 0回
  2. 1～2回
  3. 3～4回
  4. 5～6回
  5. 7～9回
  6. 10回以上
- 

問1-16. 1ヵ月（4週間）のお休みは実際に何日ありますか？

1. 4週4休
  2. 4週5休
  3. 4週6休
  4. 4週7休
  5. 4週8休（週休2日制）
  6. その他（具体的に：            ）
- 

問1-17. 契約上、1ヵ月の休日は何日ありますか？

（           日間）

---

問1-18. 年次有給休暇は何日で、どのくらい消化していますか？

（ア）. 年次有給休暇日数

（           日間）

（イ）. 年間消化日数

（           日間）

---

問1-19. 仕事を中断（休職）、離職したことがありますか？

1. はい                   →問1-20へ
  2. いいえ               →問2-1へ
-

問1-20. 仕事を中断（休職）、離職したことがある方にお伺いします。その理由を教えてください。  
（複数回答可）

1. 自分の病気療養
2. 家族の病気や介護
3. 家事
4. 出産
5. 子育て
6. 配偶者・パートナーの転勤に伴う
7. 留学
8. その他（具体的に：            ）

---

問1-21. 仕事を中断（休職）、離職したことがある方にお伺いします。期間（合算）はどのくらいですか？

1. 6カ月未満
2. 6カ月～1年未満
3. 1年～2年未満
4. 2年～3年未満
5. 3年以上

---

問2. 勤務先での悩みと女性医師支援について、現在の状況をお尋ねします。

問2-1. 女性医師として、どのような悩みをお持ちですか？（複数回答可）

1. 家庭と仕事の両立
2. プライベートな時間がない
3. 勉強する時間が少ない
4. 当直室・更衣室・休憩室などの施設環境の不備
5. 男性主導社会
6. パワーハラスメント
7. セクシャルハラスメント
8. 配偶者・パートナーの非協力・無理解
9. 配偶者・パートナーの家族の無理解
10. 特になし
11. その他（具体的に：            ）

問2-2. 同性の医師に対して不満を感じることがありますか？

- 1. ある →問2-3へ
  - 2. ない →問2-4へ
- 

問2-3. 同性の医師に対して不満を感じることがあると答えた理由を教えてください。

(自由回答)

---

問2-4. 男性の医師に対して不満を感じることがありますか？

- 1. ある →問2-5へ
  - 2. ない →問2-6へ
- 

問2-5. 男性の医師に対して不満を感じることがあると答えた理由を教えてください。

(自由回答)

---

問2-6. 職場で、女性医師の妊娠・出産・育児・その他に対し、仕事と家庭生活を両立させるための就労環境や規則などが整備されていますか？

- 1. 整備されている →問2-7へ
  - 2. 整備されていない(検討中・準備中) →問2-8へ
  - 3. 整備されていない →問2-8へ
  - 4. わからない →問2-8へ
-

問2-7. 問2-6で、「1. 整備されている」と回答された方にお伺いします。

それは、どのような整備内容ですか？（複数回答可）

1. 休暇の際には代診医師を確保
2. 事業所内託児施設
3. 給与面で優遇（託児施設など費用手当等の支給）
4. 勤務時間の短縮、残業、当直等の免除
5. X線被曝の回避
6. 法定外の産前・産後の休業……※1
7. 法定外の育児休業……※2
8. さまざまな規則が定められている
9. その他（具体的に：                    ）

※1 産前休業は、出産予定日の6週間前（多胎妊娠の場合は14週間前）から、請求すれば取得できます。出産当日は産前休業に含まれます。予定日より遅れて出産した場合、予定日から出産当日までの期間は産前休業に含まれます。また、出産の翌日から8週間は就業することができません。ただし、産後6週間を経過後に本人が請求し、医師が認めた場合は就業することができます。

※2 1歳に満たない子を養育する労働者は、男女を問わず、子が1歳になるまでの間で希望する期間に育児休業を取得することができます。

---

問2-8. 職場に保育所または託児所がありますか？

1. ある                                    →問2-9へ
2. ない                                   →問2-14へ
3. わからない                        →問2-14へ

---

問2-9. 職場の保育所または託児所の保育時間帯を教えてください。（24時間制でご記入ください）

＊曜日によって保育時間帯が異なる場合は、最も長い保育実施曜日の時間帯を記入してください。

（    時    分    ～    時    分）

---

問2-10. 保育所または託児所の24時間対応はありますか？

1. あり
  2. なし
-

問2-11. 土日祝祭日の保育の実施状況を教えてください。

1. 土曜日のみ実施
  2. 土日も実施
  3. 土日祝祭日すべての実施
  4. 平日のみ実施（土日祝祭日は実施していない）
  5. その他（具体的に：            ）
- 

問2-12. 病児保育はありますか？

1. あり（定員           名）
  2. なし
- 

問2-13. 一時（緊急時）保育はありますか？

1. あり（定員           名）
  2. なし
- 

問2-14. 職場に代替医師（代診）を確保するための体制※はありますか？

1. ある
2. ない
3. わからない

※ ご自身が、妊娠、出産、育児等による休業取得や短時間勤務、その他の事由により職場を不在にする場合のマンパワーを補填する体制。

---

問2-15. 職場環境は子育てに協力的ですか？

1. はい
  2. いいえ
  3. どちらとも言えない
-

問2-16. 妊娠・育児中に、勤務時間の軽減は必要と思いますか？

1. 思う
2. 思わない
3. どちらとも言えない

---

問2-17. 仕事を続ける上で、必要と思う制度や仕組み・支援対策はどのようなことですか？  
(複数回答可)

1. 人員（医師）の増員
2. 複数主治医制度の導入など主治医制の見直し
3. 二交代制の勤務体制
4. 代替医師の配置（代診医師派遣制度の導入）
5. 宿直・日直の免除
6. 時間外勤務の免除
7. 短時間正職員制度の導入・拡充
8. フレックス制度導入
9. 働きやすい部門への配置転換
10. 託児所・保育園などの整備・拡充
11. 事業所内託児施設
12. 病児保育
13. 保育施設やベビーシッターの斡旋
14. 保育施設利用の際の保育料の助成
15. ベビーシッター利用の際の費用補助
16. 放課後における学童施設充実
17. 男性の家事・育児などへの参加
18. 在宅研修制度（eラーニング等）
19. 出産・育児休業取得者への職場復帰支援
20. 国の事業所への補助金制度整備・拡充
21. 診療報酬引き上げ、医療費の増額
22. 在宅勤務制度
23. LGBTQへの配慮
24. その他（具体的に：                    ）

問3. 家事について、直近の状況をお尋ねします。

問3-1. 主に「食事調理」を担当している人はどなたですか？（複数回答可）

1. 自分
  2. 配偶者・パートナー
  3. 親
  4. 兄弟・親戚
  5. 子ども
  6. その他（具体的に：            ）
- 

問3-2. 主に「食事の後片づけ」を担当している人はどなたですか？（複数回答可）

1. 自分
  2. 配偶者・パートナー
  3. 親
  4. 兄弟・親戚
  5. 子ども
  6. その他（具体的に：            ）
- 

問3-3. 主に「掃除」を担当している人はどなたですか？（複数回答可）

1. 自分
  2. 配偶者・パートナー
  3. 親
  4. 兄弟・親戚
  5. 子ども
  6. その他（具体的に：            ）
- 

問3-4. 主に「洗濯」を担当している人はどなたですか？（複数回答可）

1. 自分
  2. 配偶者・パートナー
  3. 親
  4. 兄弟・親戚
  5. 子ども
  6. その他（具体的に：            ）
-

問3-5. 配偶者・パートナーの家事・育児への協力は十分ですか（でしたか）？

1. 十分／おおむね十分
2. 不十分／どちらかという和不十分
3. まったく協力しない
4. 配偶者・パートナーはいない（いなかった）

---

問4. 仕事と子育ての両立について、お尋ねします。

問4-1. 出産経験はありますか？

1. はい →問4-2へ
2. いいえ →問5-1へ

---

問4-2. 産前・産後休業（産前6週間または双子以上の場合は産前14週間・産後8週間）を取得しましたか？

1. 取得した →問4-3へ
2. 取得しなかった →問4-6へ

---

問4-3. 取得した方の取得状況についてお伺いします。

1. 完全に取得した
2. 一部取得した

---

問4-4. 産前・産後休業中の身分保障はありましたか？

1. あった
2. なかった
3. わからない

---

問4-5. 産前・産後休業中に給与は支給されましたか？

1. はい →問4-8へ
  2. いいえ →問4-8へ
-

問4-6. 取得しなかった方は、その理由をお答えください。(複数回答可)

1. 職場で取得しづらい雰囲気があるため
  2. 代わりの医師がいないため
  3. 家族の協力があつたため
  4. 制度がなかったため
  5. 収入がなくなる(少なくなる)ため
  6. その他(具体的に:           )
- 

問4-7. 取得しなかった方は、勤務をどのようにされましたか?

1. 現在の職場を継続した
  2. 一時休職した
  3. 退職した
  4. その他(具体的に:           )
- 

問4-8. 育児休業を取得しましたか?

1. はい(期間:           )           →問4-9へ
  2. いいえ                           →問4-11へ
- 

問4-9. 育児休業中の身分保障はありましたか?

1. あつた
  2. なかつた
  3. わからない
- 

問4-10. 育児休業中に給与は支給されましたか?

1. はい                           →問4-13へ
  2. いいえ                       →問4-13へ
-

問4-11. 育児休業を取得しなかった方にお伺いします。

取得しなかった方は、その理由をお答えください。(複数回答可)

1. 職場で取得しづらい雰囲気があるため
  2. 代わりの医師がないため
  3. 家族の協力があつたため
  4. 制度がなかったため
  5. 収入がなくなる(少なくなる)ため
  6. その他(具体的に:           )
- 

問4-12. 育児休業を取得しなかった方にお伺いします。

取得しなかった方は、勤務をどのようにされましたか?

1. 現在の職場を継続した
  2. 一時休職した
  3. 退職した
  4. その他(具体的に:           )
- 

問4-13. 普段、お子様はどなたが面倒を見ていますか(見ていましたか)?(複数回答可)

1. 自分
  2. 配偶者・パートナー
  3. 親・親族
  4. 友人・知人
  5. ベビーシッター
  6. ハウスキーパー・家政婦
  7. 保育所または託児所
  8. 幼稚園
  9. 学校
  10. その他(具体的に:           )
-



問4-17. 勤務予定日にお子様の病気等で予定外の保育が必要になった場合、どのように対応していますか（どのように対応していましたか）？（複数回答可）

1. あずける（配偶者・パートナー）
  2. あずける（親・親族）
  3. あずける（友人・知人）
  4. あずける（ベビーシッター）
  5. あずける（その他（具体的に：            ））
  6. その日の勤務を断り、休暇を取る
  7. その他（具体的に：            ）
- 

問4-18. 緊急呼び出しの際にお子様の保育はどのように対応していますか（どのように対応していましたか）？（複数回答可）

1. あずける（配偶者・パートナー）
  2. あずける（親・親族）
  3. あずける（友人・知人）
  4. あずける（ベビーシッター）
  5. あずける（その他（具体的に：            ））
  6. 断る、または他の医師に依頼する
  7. その他（具体的に：            ）
  8. 緊急呼び出しはない
- 

問4-19. 学会、出張、日直、当直の時はどなたがお子様を見てくださいか（見てくれましたか）？（複数回答可）

1. 配偶者・パートナー
  2. 親・親族
  3. 友人・知人
  4. 保育園・託児所
  5. ベビーシッター
  6. その他（具体的に：            ）
-

問4-20. 学童保育を利用していますか？

1. 利用している
  2. 利用していない
- 

問4-21. 保育施設や学校の行事への参加はしましたか？

- (1) ご自身は参加しましたか？
- (2) 配偶者・パートナーの方は参加しましたか？
- (3) 親（児の祖父母）は参加しましたか？

1. いつも・ほとんど参加
  2. ときどき参加
  3. 不参加
  4. 該当の方はいなかった
- 

問4-22. 子育て中の働き方はどうされましたか（していますか）？（複数回答可）

1. 変化なし（通常勤務）
  2. 休職・辞職
  3. 研究生・見学生・大学院
  4. 短時間勤務（1日            時間勤務）
  5. 日数減（週            日勤務）
  6. 業務内容軽減（例：当直免除）（具体的に：            ）
  7. その他（具体的に：            ）
-

問4-23. 子育て中にあなたが希望した（する）働き方はどのようなものでしたか（ですか）？  
（複数回答可）

1. 変化なし（通常勤務）
2. 休職・辞職
3. 研究生・見学生・大学院
4. 短時間勤務（1日            時間勤務）
5. 日数減（週            日勤務）
6. 業務内容軽減（例：当直免除）（具体的に：            ）
7. その他（具体的に：            ）

---

問5. 仕事と介護との両立について、直近の状況をお尋ねします。

問5-1. 介護経験はありますか？

1. はい                    →問5-2へ
2. いいえ                 →問5-6へ

---

問5-2. 身の回りの世話（介護）は主にどなたがされています（されていました）か？

1. 自分
2. 自分以外の身内
3. 自分・身内以外（訪問介護、施設介護など）

---

問5-3. 介護の際、休暇を取得したことがありますか？（複数回答可）

1. 取得した（有給休暇）
2. 取得した（介護休暇）
3. 取得しなかった

---

問5-4. 介護休業中の身分保障はあります（ありました）か？

1. ある
  2. ない
  3. わからない
-

問5-5. 介護休業中に給与は支給されます（されました）か？

1. はい
2. いいえ
3. わからない

---

問5-6. 仕事と介護の両立を図る支援対策は何が必要と思いますか？（複数回答可）

1. 老人保健施設・特別養護老人ホームなど介護施設の増設・増床
2. 人員（医師）の増員
3. 複数主治医制度の導入など主治医制の見直し
4. 二交代制の勤務体制
5. 代替医師の配置（代診医師派遣制度の導入）
6. 宿直・日直の免除
7. 時間外勤務の免除
8. 短時間正職員制度の導入・拡充
9. フレックス制度導入
10. 働きやすい部門への配置転換
11. 介護休暇取得者の職場復帰支援
12. 家事代行サービス利用者に対する費用の助成
13. 在宅研修制度（通信教育、eラーニング）
14. 介護報酬の引き上げ、社会保障費の増額
15. その他（具体的に：            ）

---

問6. 医療現場の男女共同参画についてお尋ねします。

問6-1. 現在、医療現場の男女共同参画は進んでいると思いますか？

5段階の中から最も近いものを1つ選択してください。

1. 遅れている
2. 少し遅れている
3. どちらでもない
4. 少し進んでいる
5. 進んでいる

---

問6-2. 男女共同参画を進めるためにはどのようなことが必要だと思われますか？

（自由回答）

---

問7. 日本医師会女性医師バンクについてお尋ねします。

問7-1. 日本医師会女性医師バンクを知っていますか？

1. 知っている →問7-2へ
2. 知らない →問8-1へ

---

問7-2. 日本医師会女性医師バンクは求職、求人とも「手数料無料」であることを知っていますか？

1. 知っている
2. 知らない

---

問7-3. 日本医師会女性医師バンクに登録していますか？

1. している →問8-1へ
2. していない →問7-4へ

---

問7-4. 問7-3で「2. していない」と回答した方は、状況に応じて日本医師会女性医師バンクに登録することをお考えになりますか？

1. はい →問8-1へ
2. いいえ →問7-5へ

---

問7-5. 問7-4で「2. いいえ」と回答した方は、その理由をお答えください。

(自由回答)

---

問8. 医師会との関わりについてお尋ねします。

問8-1. 医師会の会員ですか？

1. はい →問8-2へ
  2. いいえ →問8-3へ
-

問8-2. 問8-1で、「1. はい」と回答した方は、医師会の加入状況をお答えください。

- 1. 郡市区医師会まで →問8-5へ
- 2. 都道府県医師会まで →問8-5へ
- 3. 日本医師会まで →問8-5へ

---

問8-3. 問8-1で、「2. いいえ」と回答した方は、その理由を教えてください。(複数回答可)

- 1. 関心がない
- 2. 会費が高い
- 3. 開業医の団体であると思うから
- 4. メリットがない
- 5. 政治的圧力団体であると思うから
- 6. その他(具体的に: )

---

問8-4. 問8-1で、「2. いいえ」と回答した方は、どんなことに取り組む医師会なら、入会しようと思いますか?

(自由回答)

---

問8-5. 医師会の行う催しや活動に参加していますか?

- 1. はい →問8-6へ
- 2. いいえ →問8-7へ

---

問8-6. 問8-5で、「1. はい」と回答した方は、どのような催しや活動に参加されていますか?  
(複数回答可)

- 1. 講演会 →問9へ
- 2. 生涯教育 →問9へ
- 3. 校医・園医 →問9へ
- 4. 産業医 →問9へ
- 5. 医師会役員 →問9へ
- 6. 委員会など →問9へ
- 7. 健診業務 →問9へ
- 8. 文化活動 →問9へ
- 9. その他(具体的に: ) →問9へ

問8-7. 問8-5で、「2. いいえ」と回答した方は、その理由を教えてください。(複数回答可)

1. 時間がない
2. 関心がない
- 3.なんとなく嫌だ
4. メリットがない
5. その他(具体的に:           )

---

問8-8. 問8-5で、「2. いいえ」と回答した方は、今後、医師会の催しや活動に参加いただけますか?

1. はい
2. いいえ

---

問9. 最後に、どんなことでも結構ですので、ご提案・ご意見があれば、ご記入ください。

(自由回答)

---

ii. 各項目集計結果および過去調査との比較

1. 各項目集計結果

各調査項目について、以下の通り集計した。なお、表中の「総数」「該当者」は各設問の回答者数を示しており、特に断りのない限り、無回答を除いた数値となっている。

1-1. 回答者の属性

【居住地の地域】

|          | 回答件数  | %     |
|----------|-------|-------|
| 北海道      | 329   | 3.7   |
| 東北       | 533   | 6.0   |
| 関東（東京以外） | 1,431 | 16.0  |
| 甲信越      | 356   | 4.0   |
| 東京       | 1,234 | 13.8  |
| 北陸       | 330   | 3.7   |
| 東海       | 993   | 11.1  |
| 近畿       | 1,597 | 17.9  |
| 中国       | 635   | 7.1   |
| 四国       | 380   | 4.3   |
| 九州       | 1,110 | 12.4  |
| 総数       | 8,928 | 100.0 |

【居住地（市町村）の規模】

|                      | 回答件数  | %     |
|----------------------|-------|-------|
| 大都市（人口100万人程度～）      | 3,108 | 34.8  |
| 中規模都市（人口50万～100万人程度） | 1,750 | 19.6  |
| 小規模都市（人口10万～50万人程度）  | 3,091 | 34.6  |
| 人口10万人未満の市町村         | 925   | 10.4  |
| へき地・離島               | 54    | 0.6   |
| 総数                   | 8,928 | 100.0 |

【年齢】

|        | 回答件数  | %     |
|--------|-------|-------|
| 29歳以下  | 1,360 | 15.2  |
| 30～39歳 | 3,065 | 34.3  |
| 40～49歳 | 2,539 | 28.4  |
| 50～59歳 | 1,421 | 15.9  |
| 60～69歳 | 466   | 5.2   |
| 70歳以上  | 77    | 0.9   |
| 総数     | 8,928 | 100.0 |

【医学部卒業後年数】

|          | 回答件数  | %     |
|----------|-------|-------|
| 5年未満     | 1,302 | 14.7  |
| 5～10年未満  | 1,937 | 21.8  |
| 10～15年未満 | 1,407 | 15.9  |
| 15～20年未満 | 1,274 | 14.4  |
| 20～25年未満 | 1,163 | 13.1  |
| 25年以上    | 1,788 | 20.2  |
| 総数       | 8,871 | 100.0 |

【結婚】

|          | 回答件数  | %     |
|----------|-------|-------|
| 未婚       | 2,567 | 28.8  |
| 既婚・パートナー | 5,858 | 65.6  |
| 離婚       | 453   | 5.1   |
| 死別       | 50    | 0.6   |
| 総数       | 8,928 | 100.0 |

【配偶者の職業】

|      | 回答件数  | %     |
|------|-------|-------|
| 医師   | 3,924 | 61.7  |
| 医師以外 | 2,437 | 38.3  |
| 該当者  | 6,361 | 100.0 |

【同居している家族（同居家族構成）】

（複数回答）

|               | 回答件数  | %     |
|---------------|-------|-------|
| 配偶者・パートナー     | 5,448 | 61.0  |
| 親（義理を含む）      | 816   | 9.1   |
| 同居人（兄弟・姉妹を含む） | 196   | 2.2   |
| 子ども           | 4,188 | 46.9  |
| 同居人はいない       | 2,399 | 26.9  |
| 総数            | 8,928 | 100.0 |

【同居している子どもの年齢区分】

（複数回答）

|       | 回答件数  | %     |
|-------|-------|-------|
| 0歳児   | 283   | 6.8   |
| 未就学児  | 2,057 | 49.1  |
| 小学生   | 1,726 | 41.2  |
| 中学生以上 | 785   | 18.7  |
| 高校生以上 | 984   | 23.5  |
| 該当者   | 4,188 | 100.0 |

【同居している子どもの人数】

|      | 回答件数  | %     |
|------|-------|-------|
| 1人   | 1,699 | 41.3  |
| 2人   | 1,739 | 42.3  |
| 3人以上 | 675   | 16.4  |
| 該当者  | 4,113 | 100.0 |

【現在の専門科目】

|            | 回答件数  | %     |
|------------|-------|-------|
| 内科         | 2,359 | 26.4  |
| 小児科        | 876   | 9.8   |
| 麻酔科        | 773   | 8.7   |
| 産婦人科       | 708   | 7.9   |
| 臨床研修医      | 586   | 6.6   |
| 外科         | 455   | 5.1   |
| 精神科        | 424   | 4.7   |
| 皮膚科        | 311   | 3.5   |
| 放射線科       | 307   | 3.4   |
| 眼科         | 304   | 3.4   |
| 耳鼻咽喉科      | 249   | 2.8   |
| 整形外科       | 206   | 2.3   |
| 形成外科       | 193   | 2.2   |
| 病理         | 165   | 1.8   |
| リハビリテーション科 | 146   | 1.6   |
| 泌尿器科       | 143   | 1.6   |
| 総合診療       | 135   | 1.5   |
| 救急科        | 124   | 1.4   |
| 脳神経外科      | 117   | 1.3   |
| 臨床検査       | 19    | 0.2   |
| その他        | 328   | 3.7   |
| 総数         | 8,928 | 100.0 |

【専門科目の変更経験の有無】

|     | 回答件数  | %     |
|-----|-------|-------|
| はい  | 729   | 8.2   |
| いいえ | 8,199 | 91.8  |
| 総数  | 8,928 | 100.0 |

→

【専門科目を変更した理由】

(自由回答)

| 内容                               | 回答件数 |
|----------------------------------|------|
| 自身の希望・関心・興味                      | 250  |
| 働きやすさを考えて、多忙だから、継続困難だから、本人の治療のため | 159  |
| 医局や勤務先の事情で、ニーズに合わせて              | 136  |
| 妊娠、出産、育児                         | 105  |
| 家庭                               | 42   |
| 適性を考えて                           | 32   |
| ハラスメントやいじめ                       | 21   |
| 結婚                               | 14   |
| 介護                               | 7    |
| その他                              | 37   |

【専門科目の変更経験があると答えた 729 人に】

【変更前の専門科目】

(自由回答)

| 内容           | 回答件数 |
|--------------|------|
| 内科           | 100  |
| 麻酔科          | 70   |
| 小児科          | 51   |
| 救急科          | 37   |
| 神経内科         | 34   |
| 外科           | 33   |
| 産婦人科         | 28   |
| 消化器内科 (胃腸内科) | 27   |
| 血液内科         | 26   |
| 形成外科         | 24   |
| 脳神経外科        | 23   |
| 循環器内科        | 21   |
| 消化器外科 (胃腸外科) | 21   |
| 整形外科         | 20   |
| 総合診療科        | 20   |
| 呼吸器内科        | 19   |
| 皮膚科          | 17   |
| 放射線科         | 15   |
| 糖尿病内科 (代謝内科) | 14   |
| 呼吸器外科        | 10   |
| 泌尿器科         | 10   |
| 心臓血管外科       | 8    |
| 腎臓内科・透析科     | 7    |
| 精神科          | 7    |

| 内容         | 回答件数 |
|------------|------|
| 眼科         | 7    |
| 耳鼻咽喉科      | 7    |
| 病理診断科      | 7    |
| リウマチ科・膠原病科 | 6    |
| 乳腺外科       | 6    |
| 小児外科       | 6    |
| 腫瘍内科       | 4    |
| 公衆衛生       | 4    |
| 法医学        | 4    |
| 心療内科       | 3    |
| 集中治療・ICU   | 3    |
| 家庭医療       | 3    |
| リハビリテーション科 | 2    |
| 緩和ケア       | 2    |
| 新生児科       | 2    |
| アレルギー科     | 1    |
| 感染症内科      | 1    |
| 臨床検査科      | 1    |
| 健診科、人間ドック  | 1    |
| ペインクリニック   | 1    |
| 産業医        | 1    |
| 医学教育       | 1    |
| 在宅医療       | 1    |
| その他        | 18   |

【変更後の専門科目】

(自由回答)

| 内容           | 回答件数 |
|--------------|------|
| 内科           | 80   |
| 精神科          | 78   |
| リハビリテーション科   | 69   |
| 麻酔科          | 49   |
| 緩和ケア         | 47   |
| 病理診断科        | 46   |
| 総合診療科        | 31   |
| 放射線科         | 30   |
| 健診科、人間ドック    | 24   |
| 皮膚科          | 23   |
| 救急科          | 23   |
| 乳腺外科         | 18   |
| 糖尿病内科 (代謝内科) | 16   |
| 小児科          | 16   |
| 臨床検査科        | 14   |
| 消化器内科 (胃腸内科) | 13   |
| 外科           | 11   |
| 眼科           | 11   |
| 腎臓内科・透析科     | 10   |
| 産婦人科         | 8    |
| 腫瘍内科         | 8    |
| 神経内科         | 7    |
| 脳神経外科        | 7    |
| 呼吸器内科        | 6    |
| 血液内科         | 5    |
| 感染症内科        | 5    |
| 形成外科         | 5    |

| 内容           | 回答件数 |
|--------------|------|
| 公衆衛生         | 5    |
| 在宅医療         | 5    |
| 循環器内科        | 4    |
| 消化器外科 (胃腸外科) | 4    |
| 耳鼻咽喉科        | 4    |
| 遺伝子          | 4    |
| リウマチ科・膠原病科   | 3    |
| 心療内科         | 3    |
| 小児外科         | 3    |
| 集中治療・ICU     | 3    |
| 老年科          | 3    |
| 呼吸器外科        | 2    |
| 整形外科         | 2    |
| ペインクリニック     | 2    |
| 産業医          | 2    |
| なし・未定        | 2    |
| 泌尿器科         | 1    |
| 婦人科          | 1    |
| 家庭医療         | 1    |
| 予防医学         | 1    |
| 解剖学          | 1    |
| 産業保健         | 1    |
| 法医学          | 1    |
| 超音波診断        | 1    |
| 漢方・和漢診療科     | 1    |
| その他          | 15   |

1-2. 女性医師の勤務実態

【勤務先の所在地域】

|          | 回答件数  | %     |
|----------|-------|-------|
| 北海道      | 329   | 3.7   |
| 東北       | 534   | 6.0   |
| 関東（東京以外） | 1,542 | 17.3  |
| 甲信越      | 357   | 4.0   |
| 東京       | 1,118 | 12.5  |
| 北陸       | 327   | 3.7   |
| 東海       | 999   | 11.2  |
| 近畿       | 1,599 | 17.9  |
| 中国       | 636   | 7.1   |
| 四国       | 382   | 4.3   |
| 九州       | 1,105 | 12.4  |
| 総数       | 8,928 | 100.0 |

【勤務先の所在地（市町村）の規模】

|                      | 回答件数  | %     |
|----------------------|-------|-------|
| 大都市（人口100万人程度～）      | 2,835 | 31.8  |
| 中規模都市（人口50万～100万人程度） | 1,747 | 19.6  |
| 小規模都市（人口10万～50万人程度）  | 3,035 | 34.0  |
| 人口10万人未満の市町村         | 1,241 | 13.9  |
| へき地・離島               | 70    | 0.8   |
| 総数                   | 8,928 | 100.0 |

問1-1. 勤務先の開設主体

|          | 回答件数  | %     |
|----------|-------|-------|
| 国        | 1,786 | 20.0  |
| 公的医療機関   | 3,412 | 38.2  |
| 社会保険関係団体 | 65    | 0.7   |
| 公益法人     | 260   | 2.9   |
| 医療法人     | 1,735 | 19.4  |
| 学校法人     | 1,077 | 12.1  |
| 社会福祉法人   | 243   | 2.7   |
| 医療生協     | 56    | 0.6   |
| 会社       | 68    | 0.8   |
| その他の法人   | 200   | 2.2   |
| 個人       | 26    | 0.3   |
| 総数       | 8,928 | 100.0 |

→ 問1-1. 勤務先の開設主体（「国」の内訳）

|           | 回答件数  | %     |
|-----------|-------|-------|
| 国立大学法人    | 1,252 | 70.1  |
| 国立大学以外の法人 | 534   | 29.9  |
| 該当者       | 1,786 | 100.0 |

→ 問1-1. 勤務先の開設主体（「公的医療機関」の内訳）

|        | 回答件数  | %     |
|--------|-------|-------|
| 公立学校   | 249   | 7.3   |
| 都道府県   | 811   | 23.8  |
| 市町村    | 1,131 | 33.1  |
| 日赤・済生会 | 624   | 18.3  |
| 厚生連    | 254   | 7.4   |
| その他の法人 | 343   | 10.1  |
| 該当者    | 3,412 | 100.0 |

問1-2. 勤務先での役職

|     | 回答件数  | %     |
|-----|-------|-------|
| 院長  | 51    | 0.6   |
| 副院長 | 133   | 1.5   |
| 部長  | 978   | 11.0  |
| 科長  | 337   | 3.8   |
| 医長  | 1,397 | 15.6  |
| 医員  | 4,317 | 48.4  |
| 研修医 | 745   | 8.3   |
| その他 | 970   | 10.9  |
| 総数  | 8,928 | 100.0 |

問1-2. 勤務先での役職  
「その他」の具体的な回答内容

| 内容                               | 回答件数 |
|----------------------------------|------|
| 助教                               | 200  |
| 副部長                              | 154  |
| 非常勤                              | 138  |
| 講師                               | 89   |
| レジデント、シニアレジデント、後期研修医（専修医、修練医等含む） | 66   |
| 准教授                              | 43   |
| 大学院生、大学生                         | 39   |
| 役員、理事、名誉院長、顧問                    | 29   |
| 教授                               | 23   |
| 施設長、センター長、室長                     | 19   |
| パート、アルバイト                        | 16   |
| 嘱託医                              | 16   |
| 教員                               | 16   |
| 副医長                              | 11   |
| 研究員、フェロー                         | 9    |
| 助手                               | 6    |
| 医局長                              | 6    |
| 副科長                              | 5    |
| スタッフ、アシスタント                      | 3    |
| 副センター長                           | 2    |
| 主任医長、上席医長、特任医長、病棟医長、外科医長         | 2    |
| その他                              | 52   |

問1-3. 勤務先の病床規模（総病床数）

|          | 回答件数  | %     |
|----------|-------|-------|
| 100床未満   | 360   | 4.1   |
| 100～199床 | 888   | 10.0  |
| 200～299床 | 945   | 10.7  |
| 300～399床 | 1,297 | 14.6  |
| 400～499床 | 1,247 | 14.1  |
| 500床以上   | 4,119 | 46.5  |
| 総数       | 8,856 | 100.0 |

問1-4. 勤務先での救急告示の有無

|     | 回答件数  | %     |
|-----|-------|-------|
| はい  | 7,739 | 86.7  |
| いいえ | 1,189 | 13.3  |
| 総数  | 8,928 | 100.0 |

問1-5. 勤務形態

|                 | 回答件数  | %     |
|-----------------|-------|-------|
| 常勤（フルタイム）       | 7,128 | 79.8  |
| 常勤（短時間正職員）      | 899   | 10.1  |
| 非常勤（嘱託・パート・その他） | 901   | 10.1  |
| 総数              | 8,928 | 100.0 |

問1-6. 勤務形態が常勤以外の理由

（複数回答）

|       | 回答件数  | %     |
|-------|-------|-------|
| 育児    | 1,115 | 61.9  |
| 家庭    | 516   | 28.7  |
| 雇用条件  | 421   | 23.4  |
| 自身の病気 | 95    | 5.3   |
| 介護    | 82    | 4.6   |
| その他   | 241   | 13.4  |
| 該当者   | 1,800 | 100.0 |

問1-6. 勤務形態が常勤以外の理由

「その他」の具体的な回答内容

| 内容  | 回答件数 |
|---|------|
| 大学院生だから、研究を主としているから                         | 77   |
| 研修医・後期研修医だから                                | 30   |
| 他院・他職種でも勤務しているため                            | 29   |
| ワークライフバランス、働きやすさを考えて、多忙だから、継続困難だから、本人の治療のため | 25   |
| 年齢のため、定年後再雇用のため                             | 21   |
| 医局・勤務先の都合（枠がないなど）                           | 16   |
| 家庭の事情で                                      | 5    |
| 不妊治療のため                                     | 4    |
| ない、わからない                                    | 2    |
| その他   | 28   |

問1-7. 将来希望する勤務形態

|                 | 回答件数  | %     |
|-----------------|-------|-------|
| 常勤（フルタイム）       | 635   | 35.3  |
| 常勤（短時間正職員）      | 691   | 38.4  |
| 非常勤（嘱託・パート・その他） | 443   | 24.6  |
| 仕事をしない          | 31    | 1.7   |
| 該当者             | 1,800 | 100.0 |

問1-8. 将来その勤務形態を希望する理由

常勤（フルタイム）希望者の希望理由

（自由回答）

| 内容                                | 回答件数 |
|-----------------------------------|------|
| もっと働きたいから、子育てが落ち着けば時間ができるから       | 112  |
| 給与・ボーナスの面でよいから                    | 69   |
| やりがいのある仕事ができるから、スキルアップやキャリアアップのため | 60   |
| 福利厚生・退職金・有給休暇・産休・育休の面でよいから        | 23   |
| 職場に貢献したい、時短だと肩身が狭い                | 19   |
| 現在も常勤並みに働いているから                   | 17   |
| 雇用・仕事内容・生活が安定するから                 | 14   |
| 院卒・研修終了後に常勤希望・予定                  | 13   |
| 特になし                              | 6    |
| その他                               | 36   |

常勤（短時間正職員）希望者の希望理由

（自由回答）

| 内容                            | 回答件数 |
|-------------------------------|------|
| 妊娠・出産・育児のため                   | 334  |
| 家庭のため                         | 121  |
| 働きやすさを考えて、本人の治療のため、時間の融通がきくから | 115  |
| 介護のため                         | 32   |
| 当直・夜勤が難しいため                   | 21   |
| 現状に満足しているから                   | 19   |
| 福利厚生の中でよいから                   | 17   |
| 給与・ボーナスの面でよいから                | 10   |
| 雇用・仕事内容・生活が安定するから             | 5    |
| その他                           | 60   |

非常勤希望者の希望理由

（自由回答）

| 内容                            | 回答件数 |
|-------------------------------|------|
| 妊娠・出産・育児のため                   | 121  |
| 働きやすさを考えて、本人の治療のため、時間の融通がきくから | 105  |
| 家庭のため                         | 66   |
| 年齢のため                         | 27   |
| 当直・夜勤が難しいため                   | 21   |
| 現状に満足しているから                   | 18   |
| 他院でも勤務しているため                  | 17   |
| 介護のため                         | 14   |
| その他                           | 63   |

問1-9. 勤続年数

|        | 回答件数  | %     |
|--------|-------|-------|
| 5年未満   | 4,981 | 55.8  |
| 5～9年   | 1,746 | 19.6  |
| 10～14年 | 1,070 | 12.0  |
| 15～19年 | 542   | 6.1   |
| 20～24年 | 341   | 3.8   |
| 25年以上  | 248   | 2.8   |
| 総数     | 8,928 | 100.0 |

問1-10. 一週間の契約勤務時間

|              | 回答件数  | %     |
|--------------|-------|-------|
| 20時間未満       | 810   | 9.1   |
| 20時間以上40時間未満 | 2,795 | 31.3  |
| 40時間以上       | 5,323 | 59.6  |
| 総数           | 8,928 | 100.0 |

問1-11. 一週間の実勤務時間

|              | 回答件数  | %     |
|--------------|-------|-------|
| 10時間未満       | 412   | 4.6   |
| 10時間以上20時間未満 | 304   | 3.4   |
| 20時間以上30時間未満 | 489   | 5.5   |
| 30時間以上40時間未満 | 1,398 | 15.7  |
| 40時間以上50時間未満 | 3,093 | 34.6  |
| 50時間以上60時間未満 | 1,967 | 22.0  |
| 60時間以上70時間未満 | 857   | 9.6   |
| 70時間以上80時間未満 | 209   | 2.3   |
| 80時間以上       | 199   | 2.2   |
| 総数           | 8,928 | 100.0 |

問1-12. 勤務状況

|                       | 回答件数  | %     |
|-----------------------|-------|-------|
| 日勤のみ                  | 3,266 | 36.6  |
| 日勤と時間外勤務（宿直、日直、オンコール） | 5,662 | 63.4  |
| 総数                    | 8,928 | 100.0 |

問1-13. 1カ月の宿直回数

|       | 回答件数  | %     |
|-------|-------|-------|
| 0回    | 1,442 | 25.5  |
| 1~2回  | 2,001 | 35.3  |
| 3~4回  | 1,553 | 27.4  |
| 5~6回  | 498   | 8.8   |
| 7~9回  | 147   | 2.6   |
| 10回以上 | 21    | 0.4   |
| 該当者   | 5,662 | 100.0 |

問1-14. 宿直翌日の勤務状況

|                  | 回答件数  | %     |
|------------------|-------|-------|
| 翌日は半日休める         | 1,323 | 31.4  |
| 翌日は休める           | 753   | 17.8  |
| 特に忙しかった当直のみ仮眠できる | 46    | 1.1   |
| 翌日は通常勤務している      | 1,908 | 45.2  |
| その他              | 190   | 4.5   |
| 該当者              | 4,220 | 100.0 |

問1-15. 1カ月の日直回数

|       | 回答件数  | %     |
|-------|-------|-------|
| 0回    | 1,570 | 27.7  |
| 1~2回  | 3,672 | 64.9  |
| 3~4回  | 306   | 5.4   |
| 5~6回  | 59    | 1.0   |
| 7~9回  | 21    | 0.4   |
| 10回以上 | 34    | 0.6   |
| 該当者   | 5,662 | 100.0 |

問1-16. 1ヵ月の休日数

|             | 回答件数  | %     |
|-------------|-------|-------|
| 4週4休        | 1,258 | 14.1  |
| 4週5休        | 669   | 7.5   |
| 4週6休        | 1,693 | 19.0  |
| 4週7休        | 732   | 8.2   |
| 4週8休（週休2日制） | 3,546 | 39.7  |
| その他         | 1,028 | 11.5  |
| 総数          | 8,926 | 100.0 |

問1-16. 1ヵ月の休日数  
「その他」の具体的な回答内容

| 内容                            | 回答件数 |
|-------------------------------|------|
| 休日はない・ほとんどない                  | 62   |
| 休日はあるが当直・オンコール・回診などでつぶれることがある | 37   |
| 4週1~3休                        | 230  |
| 4週4~8休（小数点の回答や複数箇所勤務の合計などで）   | 34   |
| 4週9~12休                       | 404  |
| 4週13~16休                      | 141  |
| 4週17~20休                      | 29   |
| 4週21~24休                      | 8    |
| 不定期・決まっていない                   | 56   |
| 非常勤・パートのため休日はない               | 7    |
| その他                           | 20   |

問1-17. 契約上の1ヵ月の休日数

|       | 回答件数  | %     |
|-------|-------|-------|
| 4日以下  | 527   | 5.9   |
| 5日    | 212   | 2.4   |
| 6日    | 649   | 7.3   |
| 7日    | 240   | 2.7   |
| 8日    | 5,851 | 65.5  |
| 9日    | 237   | 2.7   |
| 10日   | 400   | 4.5   |
| 11日以上 | 812   | 9.1   |
| 総数    | 8,928 | 100.0 |

問1-18 (ア) . 年次有給休暇付与日数

|        | 回答件数  | %     |
|--------|-------|-------|
| 0日     | 419   | 4.7   |
| 1~4日   | 171   | 1.9   |
| 5~9日   | 876   | 9.8   |
| 10~14日 | 2,202 | 24.7  |
| 15~19日 | 577   | 6.5   |
| 20日以上  | 4,683 | 52.5  |
| 総数     | 8,928 | 100.0 |

問1-18 (イ) . 年次有給休暇年間消化日数

|        | 回答件数  | %     |
|--------|-------|-------|
| 0日     | 756   | 8.6   |
| 1~4日   | 1,381 | 15.6  |
| 5~9日   | 3,806 | 43.1  |
| 10~14日 | 1,980 | 22.4  |
| 15~19日 | 505   | 5.7   |
| 20~24日 | 354   | 4.0   |
| 25~29日 | 22    | 0.2   |
| 30~34日 | 14    | 0.2   |
| 35~39日 | 2     | 0.0   |
| 40日以上  | 10    | 0.1   |
| 総数     | 8,830 | 100.0 |

問1-19. 休職離職経験の有無

|     | 回答件数  | %     |
|-----|-------|-------|
| はい  | 3,220 | 36.1  |
| いいえ | 5,708 | 63.9  |
| 総数  | 8,928 | 100.0 |

問1-20. 休職・離職の理由

(複数回答)

|                 | 回答件数  | %     |
|-----------------|-------|-------|
| 出産              | 2,497 | 77.5  |
| 子育て             | 1,873 | 58.2  |
| 自分の病気療養         | 624   | 19.4  |
| 配偶者・パートナーの転勤に伴う | 387   | 12.0  |
| 留学              | 160   | 5.0   |
| 家族の病気や介護        | 120   | 3.7   |
| 家事              | 41    | 1.3   |
| その他             | 171   | 5.3   |
| 該当者             | 3,220 | 100.0 |

問1-21. 休職・離職の期間

|          | 回答件数  | %     |
|----------|-------|-------|
| 6カ月未満    | 633   | 19.7  |
| 6カ月~1年未満 | 847   | 26.3  |
| 1年~2年未満  | 903   | 28.0  |
| 2年~3年未満  | 496   | 15.4  |
| 3年以上     | 341   | 10.6  |
| 該当者      | 3,220 | 100.0 |

1-3. 女性医師の職場環境

問2-1. 女性医師としての悩み (複数回答)

|                       | 回答件数  | %     |
|-----------------------|-------|-------|
| 家庭と仕事の両立              | 5,494 | 61.6  |
| 勉強する時間が少ない            | 3,801 | 42.6  |
| プライベートな時間がない          | 3,433 | 38.5  |
| 男性主導社会                | 1,747 | 19.6  |
| 当直室・更衣室・休憩室などの施設環境の不備 | 1,513 | 17.0  |
| パワーハラスメント             | 1,002 | 11.2  |
| 配偶者・パートナーの非協力・無理解     | 953   | 10.7  |
| セクシャルハラスメント           | 548   | 6.1   |
| 配偶者・パートナーの家族の無理解      | 346   | 3.9   |
| 特になし                  | 1,322 | 14.8  |
| その他                   | 852   | 9.5   |
| 総数                    | 8,926 | 100.0 |

問2-2. 同性医師に対しての不満

|    | 回答件数  | %     |
|----|-------|-------|
| ある | 2,242 | 25.1  |
| ない | 6,686 | 74.9  |
| 総数 | 8,928 | 100.0 |

→ 問2-3. 同性の医師に対して不満を感じることがあると答えた理由 (自由回答)

| 内容                       | 回答件数 |
|--------------------------|------|
| 業務の分担・時間・待遇などが不公平        | 811  |
| 助け合わない、勤務態度が不適切          | 372  |
| 権利や主張ばかり、周囲への感謝や気遣いがない   | 201  |
| 短時間勤務や育児・介護との両立への非協力・無理解 | 145  |
| ハラスメント、いやがらせ、高圧的         | 83   |
| 常勤やフルタイムに復帰しない、辞める       | 79   |
| 個人の問題で性別とは関係がない          | 58   |
| 価値観や意見が合わない              | 46   |
| 産休や育休の長さや取り方             | 10   |
| その他                      | 224  |

問2-4. 男性医師に対しての不満

|    | 回答件数  | %     |
|----|-------|-------|
| ある | 2,784 | 31.2  |
| ない | 6,144 | 68.8  |
| 総数 | 8,928 | 100.0 |

→ 問2-5. 男性の医師に対して不満を感じることがあると答えた理由 (自由回答)

| 内容                                    | 回答件数 |
|---------------------------------------|------|
| 女性全般への無理解、短時間勤務などへ非協力・無理解             | 847  |
| ハラスメント、女性蔑視、男性中心的、高圧的                 | 619  |
| 業務の分担・待遇・評価などが不公平                     | 322  |
| やる気がない、勤務態度が不適切                       | 291  |
| 家事・育児をせずに仕事中心、家事・育児などを女性の役割と<br>思っている | 122  |
| 長時間労働・時間外勤務・休日出勤が習慣化している              | 75   |
| 個人の問題で性別とは関係がない                       | 75   |
| その他                                   | 182  |

問2-6. 女性医師の仕事と家庭生活を両立させるための就労環境や規則の整備状況

|                   | 回答件数  | %     |
|-------------------|-------|-------|
| 整備されている           | 4,928 | 55.2  |
| 整備されていない（検討中・準備中） | 1,137 | 12.7  |
| 整備されていない          | 981   | 11.0  |
| わからない             | 1,882 | 21.1  |
| 総数                | 8,928 | 100.0 |

問2-7. 女性医師の仕事と家庭生活を両立させるための就労環境や規則として整備されている内容

（複数回答）

|                        | 回答件数  | %     |
|------------------------|-------|-------|
| 勤務時間の短縮、残業、当直等の免除      | 4,209 | 85.4  |
| 事業所内託児施設               | 2,412 | 48.9  |
| X線被曝の回避                | 1,457 | 29.6  |
| 休暇の際には代診医師を確保          | 1,351 | 27.4  |
| 法定外の産前・産後の休業           | 675   | 13.7  |
| 法定外の育児休業               | 558   | 11.3  |
| さまざまな規則が定められている        | 450   | 9.1   |
| 給与面で優遇（託児施設など費用手当等の支給） | 255   | 5.2   |
| その他                    | 224   | 4.5   |
| 該当者                    | 4,928 | 100.0 |

問2-8. 職場における保育所・託児所の有無

|       | 回答件数  | %     |
|-------|-------|-------|
| ある    | 4,808 | 53.9  |
| ない    | 2,206 | 24.7  |
| わからない | 1,914 | 21.4  |
| 総数    | 8,928 | 100.0 |

問2-9. 保育時間帯（開始時間）

|                 | 回答件数  | %     |
|-----------------|-------|-------|
| 午前7時より前         | 61    | 1.3   |
| 午前7時00分～午前7時59分 | 1,937 | 42.3  |
| 午前8時00分～午前8時59分 | 1,772 | 38.7  |
| 午前9時以降          | 251   | 5.5   |
| 24時間保育          | 558   | 12.2  |
| 該当者             | 4,579 | 100.0 |

問2-9. 保育時間帯（終了時間）

|                 | 回答件数  | %     |
|-----------------|-------|-------|
| 午後5時より前         | 156   | 3.4   |
| 午後5時00分～午後5時59分 | 763   | 16.7  |
| 午後6時00分～午後6時59分 | 1,478 | 32.3  |
| 午後7時00分～午後7時59分 | 926   | 20.2  |
| 午後8時以降          | 698   | 15.2  |
| 24時間保育          | 558   | 12.2  |
| 該当者             | 4,579 | 100.0 |

問2-10. 職場の保育所・託児所の24時間対応の有無

|     | 回答件数  | %     |
|-----|-------|-------|
| あり  | 1,318 | 27.6  |
| なし  | 3,465 | 72.4  |
| 該当者 | 4,783 | 100.0 |

【問2-8で職場に保育所または託児所があると答えた4,808人に】

問2-11. 土日祝祭日の保育実施状況

|                       | 回答件数  | %     |
|-----------------------|-------|-------|
| 土曜日のみ実施               | 1,599 | 33.5  |
| 土日も実施                 | 349   | 7.3   |
| 土日祝祭日すべての実施           | 578   | 12.1  |
| 平日のみ実施（土日祝祭日は実施していない） | 1,431 | 29.9  |
| その他                   | 822   | 17.2  |
| 該当者                   | 4,779 | 100.0 |

→ 問2-11. 土日祝祭日の保育実施状況  
「その他」の具体的な回答内容

| 内容                  | 回答件数 |
|---------------------|------|
| 毎週ではないが土日祝祭日にも実施    | 81   |
| 申込・必要に応じて土日祝祭日にも実施  | 48   |
| 土・祝祭日のみ実施（日曜のみ休み）   | 17   |
| 病院開院日に合わせて土日祝祭日にも実施 | 15   |
| 年末年始以外すべて実施         | 7    |
| 日曜のみ実施              | 1    |
| わからない・知らない          | 553  |
| その他                 | 36   |

問2-12. 病児保育の有無

|     | 回答件数  | %     |
|-----|-------|-------|
| あり  | 1,948 | 40.7  |
| なし  | 2,840 | 59.3  |
| 該当者 | 4,788 | 100.0 |

→ 問2-12. 病児保育の定員

|        | 回答件数  | %     |
|--------|-------|-------|
| 5名未満   | 836   | 64.8  |
| 5～9名   | 330   | 25.6  |
| 10～14名 | 58    | 4.5   |
| 15～19名 | 9     | 0.7   |
| 20名以上  | 58    | 4.5   |
| 該当者    | 1,291 | 100.0 |

問2-13. 一時〔緊急時〕保育の有無

|     | 回答件数  | %     |
|-----|-------|-------|
| あり  | 1,135 | 23.7  |
| なし  | 3,653 | 76.3  |
| 該当者 | 4,788 | 100.0 |

→ 問2-13. 一時〔緊急時〕保育の定員

|        | 回答件数 | %     |
|--------|------|-------|
| 5名未満   | 157  | 52.9  |
| 5～9名   | 78   | 26.3  |
| 10～14名 | 28   | 9.4   |
| 15～19名 | 6    | 2.0   |
| 20名以上  | 28   | 9.4   |
| 該当者    | 297  | 100.0 |

問2-14. 代替医師制度の有無

|       | 回答件数  | %     |
|-------|-------|-------|
| ある    | 2,143 | 24.0  |
| ない    | 4,227 | 47.3  |
| わからない | 2,558 | 28.7  |
| 総数    | 8,928 | 100.0 |

問2-15. 職場環境は子育てに協力的か

|           | 回答件数  | %     |
|-----------|-------|-------|
| はい        | 5,053 | 56.6  |
| いいえ       | 528   | 5.9   |
| どちらとも言えない | 3,347 | 37.5  |
| 総数        | 8,928 | 100.0 |

問2-16. 妊娠・育児中における勤務時間軽減の必要性

|           | 回答件数  | %     |
|-----------|-------|-------|
| 思う        | 7,371 | 82.6  |
| 思わない      | 125   | 1.4   |
| どちらとも言えない | 1,432 | 16.0  |
| 総数        | 8,928 | 100.0 |

問2-17. 仕事を続ける上で必要な制度や仕組み・支援対策

(複数回答)

|                      | 回答件数  | %     |
|----------------------|-------|-------|
| 人員(医師)の増員            | 6,348 | 71.1  |
| 病児保育                 | 5,117 | 57.3  |
| 宿直・日直の免除             | 5,008 | 56.1  |
| 複数主治医制度の導入など主治医制の見直し | 4,958 | 55.5  |
| 託児所・保育園などの整備・拡充      | 4,487 | 50.3  |
| 男性の家事・育児などへの参加       | 4,360 | 48.8  |
| 時間外勤務の免除             | 4,222 | 47.3  |
| フレックス制度導入            | 4,203 | 47.1  |
| 代替医師の配置(代診医師派遣制度の導入) | 3,666 | 41.1  |
| 放課後における学童施設充実        | 3,653 | 40.9  |
| 保育施設やベビーシッターの斡旋      | 3,431 | 38.4  |
| 短時間正職員制度の導入・拡充       | 3,336 | 37.4  |
| 出産・育児休業取得者への職場復帰支援   | 3,073 | 34.4  |
| ベビーシッター利用の際の費用補助     | 2,803 | 31.4  |
| 事業所内託児施設             | 2,766 | 31.0  |
| 保育施設利用の際の保育料の助成      | 2,599 | 29.1  |
| 診療報酬引き上げ、医療費の増額      | 2,266 | 25.4  |
| 在宅研修制度(eラーニング等)      | 1,884 | 21.1  |
| 在宅勤務制度               | 1,652 | 18.5  |
| 国の事業所への補助金制度整備・拡充    | 1,514 | 17.0  |
| 働きやすい部門への配置転換        | 1,355 | 15.2  |
| 二交代制の勤務体制            | 1,046 | 11.7  |
| LGBTQへの配慮            | 376   | 4.2   |
| その他                  | 391   | 4.4   |
| 総数                   | 8,927 | 100.0 |

1-4. 自宅での家事担当者

問3-1. 自宅での「食事調理」担当 (複数回答)

|           | 回答件数  | %     |
|-----------|-------|-------|
| 自分        | 7,769 | 87.0  |
| 配偶者・パートナー | 2,188 | 24.5  |
| 親         | 857   | 9.6   |
| 兄弟・親戚     | 35    | 0.4   |
| 子ども       | 60    | 0.7   |
| その他       | 169   | 1.9   |
| 総数        | 8,928 | 100.0 |

問3-2. 自宅での「食事の後片づけ」担当 (複数回答)

|           | 回答件数  | %     |
|-----------|-------|-------|
| 自分        | 7,475 | 83.7  |
| 配偶者・パートナー | 3,439 | 38.5  |
| 親         | 588   | 6.6   |
| 兄弟・親戚     | 44    | 0.5   |
| 子ども       | 156   | 1.7   |
| その他       | 75    | 0.8   |
| 総数        | 8,928 | 100.0 |

問3-3. 自宅での「掃除」担当 (複数回答)

|           | 回答件数  | %     |
|-----------|-------|-------|
| 自分        | 7,800 | 87.4  |
| 配偶者・パートナー | 2,664 | 29.8  |
| 親         | 574   | 6.4   |
| 兄弟・親戚     | 38    | 0.4   |
| 子ども       | 95    | 1.1   |
| その他       | 352   | 3.9   |
| 総数        | 8,928 | 100.0 |

問3-4. 自宅での「洗濯」担当 (複数回答)

|           | 回答件数  | %     |
|-----------|-------|-------|
| 自分        | 7,709 | 86.3  |
| 配偶者・パートナー | 3,120 | 34.9  |
| 親         | 588   | 6.6   |
| 兄弟・親戚     | 43    | 0.5   |
| 子ども       | 132   | 1.5   |
| その他       | 90    | 1.0   |
| 総数        | 8,928 | 100.0 |

問3-5. 配偶者・パートナーの家事・育児への協力度

|                       | 回答件数  | %     |
|-----------------------|-------|-------|
| 十分／おおむね十分             | 4,150 | 46.5  |
| 不十分／どちらかというとな不十分      | 1,940 | 21.7  |
| まったく協力しない             | 376   | 4.2   |
| 配偶者・パートナーはいない (いなかった) | 2,462 | 27.6  |
| 該当者                   | 8,928 | 100.0 |

1-5. 出産・育児中の働き方

問4-1. 出産経験の有無

|     | 回答件数  | %     |
|-----|-------|-------|
| はい  | 4,690 | 52.5  |
| いいえ | 4,238 | 47.5  |
| 総数  | 8,928 | 100.0 |

問4-2. 産前・産後休業取得の有無

|         | 回答件数  | %     |
|---------|-------|-------|
| 取得した    | 4,148 | 88.4  |
| 取得しなかった | 542   | 11.6  |
| 該当者     | 4,690 | 100.0 |

問4-3. 産前・産後休業取得状況

|         | 回答件数  | %     |
|---------|-------|-------|
| 完全に取得した | 3,138 | 75.7  |
| 一部取得した  | 1,010 | 24.3  |
| 該当者     | 4,148 | 100.0 |

問4-4. 産前・産後休業中の身分保障

|       | 回答件数  | %     |
|-------|-------|-------|
| あった   | 3,004 | 72.4  |
| なかった  | 668   | 16.1  |
| わからない | 476   | 11.5  |
| 該当者   | 4,148 | 100.0 |

問4-5. 産前・産後休業中の給与支給

|     | 回答件数  | %     |
|-----|-------|-------|
| はい  | 2,900 | 69.9  |
| いいえ | 1,248 | 30.1  |
| 該当者 | 4,148 | 100.0 |

問4-6. 産前・産後休業を取得しなかった理由

(複数回答)

|                   | 回答件数 | %     |
|-------------------|------|-------|
| 制度がなかったため         | 166  | 30.6  |
| 代わりの医師がないため       | 94   | 17.3  |
| 職場で取得しづらい雰囲気があるため | 89   | 16.4  |
| 家族の協力があつたため       | 33   | 6.1   |
| 収入がなくなる(少なくなる)ため  | 31   | 5.7   |
| その他               | 277  | 51.1  |
| 該当者               | 542  | 100.0 |

問4-6. 産前・産後休業を取得しなかった理由

「その他」の具体的な回答内容

| 内容                          | 回答件数 |
|-----------------------------|------|
| 学生・大学院生・研修医・留学中だったから        | 71   |
| 退職したから(退職理由の記載がないもの)        | 69   |
| そのとき仕事をしていなかったから            | 44   |
| 勤務先や制度の都合で(勤務期間の条件に適合しないなど) | 19   |
| 非常勤・パートだったから                | 12   |
| キャリアのため、勤務を希望したから           | 12   |
| 転居したから、家族の都合に合わせて退職したから     | 7    |
| 体調不良などで現職復帰が難しく退職したから       | 6    |
| その他                         | 29   |

【問4-1で出産経験があると答えた4,690人に】

問4-7. 産前・産後休業を取得しなかった医師の勤務状況

|            | 回答件数 | %     |
|------------|------|-------|
| 現在の職場を継続した | 158  | 29.2  |
| 一時休職した     | 82   | 15.1  |
| 退職した       | 209  | 38.6  |
| その他        | 93   | 17.2  |
| 該当者        | 542  | 100.0 |

→ 問4-7. 産前・産後休業を取得しなかった医師の勤務状況  
「その他」の具体的な回答内容

| 内容                     | 回答件数 |
|------------------------|------|
| そのとき仕事をしていなかった、就職を延期した | 22   |
| 学生・大学院生・留学中だった         | 14   |
| 非常勤で勤務した、勤務軽減をした       | 9    |
| 休学・欠席した                | 9    |
| 勤務を継続した                | 8    |
| 学業や研究を継続した             | 6    |
| 短い期間の休暇を取った、制度外で欠勤した   | 5    |
| 転職・異動した                | 3    |
| その他                    | 7    |

問4-8. 育児休業取得の有無

|     | 回答件数  | %     |
|-----|-------|-------|
| はい  | 3,289 | 70.1  |
| いいえ | 1,401 | 29.9  |
| 該当者 | 4,690 | 100.0 |

問4-8. 育児休業の取得期間 (自由回答)

| 内容         | 回答件数  |
|------------|-------|
| 1ヵ月未満      | 35    |
| 1~2ヵ月      | 276   |
| 3~4ヶ月      | 426   |
| 5~6ヶ月      | 694   |
| 7~12ヶ月     | 1,362 |
| 13ヶ月~1年6ヵ月 | 85    |
| 1年7ヵ月~2年   | 38    |
| 2年を超える期間   | 28    |
| わからない・いろいろ | 2     |
| その他        | 75    |

問4-9. 育児休業中の身分保障

|       | 回答件数  | %     |
|-------|-------|-------|
| あった   | 2,422 | 73.6  |
| なかった  | 474   | 14.4  |
| わからない | 393   | 11.9  |
| 該当者   | 3,289 | 100.0 |

問4-10. 育児休業中の給与支給

|     | 回答件数  | %     |
|-----|-------|-------|
| はい  | 1,888 | 57.4  |
| いいえ | 1,401 | 42.6  |
| 該当者 | 3,289 | 100.0 |

【問4-8で育児休業を取得しなかったと答えた1,401人に】

問4-11. 育児休業を取得しなかった理由 (複数回答)

|                   | 回答件数  | %     |
|-------------------|-------|-------|
| 制度がなかったため         | 483   | 34.5  |
| 代わりの医師がいないため      | 357   | 25.5  |
| 職場で取得しづらい雰囲気があるため | 282   | 20.2  |
| 家族の協力があつたため       | 219   | 15.7  |
| 収入がなくなる(少なくなる)ため  | 178   | 12.7  |
| その他               | 489   | 35.0  |
| 該当者               | 1,399 | 100.0 |

問4-11. 育児休業を取得しなかった理由  
「その他」の具体的な回答内容

| 内容                          | 回答件数 |
|-----------------------------|------|
| 勤務を希望したから(キャリアのため・患者のためなど)  | 94   |
| 退職したから(退職理由の記載がないもの)        | 93   |
| 学生・大学院生・研修医・留学中だったから        | 75   |
| 勤務先や制度の都合で(勤務期間の条件に適合しないなど) | 67   |
| そのとき仕事をしていなかったから            | 60   |
| 転居したから、家族の都合に合わせて退職したから     | 16   |
| 非常勤・パートだったから                | 14   |
| 勤務継続できる職場環境・育児環境だったから       | 13   |
| 保育園に入れなくなるから                | 8    |
| 体調不良などで現職復帰が難しく退職したから       | 1    |
| その他                         | 25   |

問4-12. 育児休業を取得しなかった医師の勤務状況

|            | 回答件数  | %     |
|------------|-------|-------|
| 現在の職場を継続した | 736   | 52.6  |
| 一時休職した     | 144   | 10.3  |
| 退職した       | 355   | 25.4  |
| その他        | 164   | 11.7  |
| 該当者        | 1,399 | 100.0 |

問4-12. 育児休業を取得しなかった医師の勤務状況  
「その他」の具体的な回答内容

| 内容                     | 回答件数 |
|------------------------|------|
| 非常勤で勤務した、勤務軽減をした       | 28   |
| 勤務を継続した                | 26   |
| 学生・大学院生・留学中だった         | 24   |
| そのとき仕事をしていなかった、就職を延期した | 20   |
| 転職・異動した                | 18   |
| 学業や研究を継続した             | 7    |
| 休学・欠席した                | 5    |
| その他                    | 18   |

【問4-1で出産経験があると答えた4,690人に】

問4-13. 普段子どもの面倒を見ている人

(複数回答)

|             | 回答件数  | %     |
|-------------|-------|-------|
| 自分          | 4,052 | 86.9  |
| 配偶者・パートナー   | 2,692 | 57.7  |
| 保育所または託児所   | 2,579 | 55.3  |
| 親・親族        | 1,645 | 35.3  |
| 学校          | 1,612 | 34.6  |
| 幼稚園         | 584   | 12.5  |
| ベビーシッター     | 313   | 6.7   |
| ハウスキーパー・家政婦 | 75    | 1.6   |
| 友人・知人       | 34    | 0.7   |
| その他         | 240   | 5.1   |
| 該当者         | 4,662 | 100.0 |

問4-14. 利用している保育施設

(複数回答)

|             | 回答件数  | %     |
|-------------|-------|-------|
| 認可保育所       | 2,240 | 47.8  |
| 院内保育所       | 789   | 16.8  |
| 無認可保育施設     | 467   | 10.0  |
| 自治体独自の認可保育所 | 175   | 3.7   |
| その他         | 180   | 3.8   |
| 利用していない     | 1,384 | 29.5  |
| 該当者         | 4,690 | 100.0 |

問4-15. 院内保育所利用経験の有無

|                            | 回答件数  | %     |
|----------------------------|-------|-------|
| ある                         | 2,355 | 50.2  |
| 職場に院内保育所はある(あった)が利用したことはない | 1,084 | 23.1  |
| 職場に院内保育所はない(なかった)          | 1,251 | 26.7  |
| 該当者                        | 4,690 | 100.0 |

問4-16. 院内保育所を利用しない理由

(複数回答)

|                                | 回答件数  | %     |
|--------------------------------|-------|-------|
| 施設までの送迎の負担が大きい                 | 397   | 36.6  |
| 施設の設備がニーズに合わない(屋内スペースや園庭が狭いなど) | 290   | 26.8  |
| 定員枠が少ない                        | 158   | 14.6  |
| 施設の保育プログラムがニーズに合わない            | 145   | 13.4  |
| 保育時間と勤務時間が合わない                 | 113   | 10.4  |
| 利用制限がある                        | 107   | 9.9   |
| その他                            | 340   | 31.4  |
| 該当者                            | 1,084 | 100.0 |

問4-16. 院内保育所を利用しない理由

「その他」の具体的な回答内容

| 内容                           | 回答件数 |
|------------------------------|------|
| 勤務先が家から遠いから、家の近くに預けたほうが便利だから | 62   |
| 他の施設に入所できたから、すでに預けていたから      | 58   |
| 家族が子どもを見ていたから                | 32   |
| 転勤・転職のときに退園しなければならないから       | 29   |
| 院内保育所がよくなかった(給食がない・料金が高等)    | 29   |
| 年齢制限があるから、きょうだいで入所できないから     | 24   |
| 必要がなかったから                    | 22   |
| 入所できなかったから(定員・親の職種など)        | 14   |
| その他                          | 59   |

【問4-1で出産経験があると答えた4,690人に】

問4-17. 病気や予定外の保育が必要な時の対応 (複数回答)

|                 | 回答件数  | %     |
|-----------------|-------|-------|
| あずける            | 4,162 | 88.8  |
| その日の勤務を断り、休暇を取る | 2,562 | 54.7  |
| その他             | 188   | 4.0   |
| 該当者             | 4,687 | 100.0 |

問4-17. 病気や予定外の保育が必要な時のあずけ先 (複数回答)

|           | 回答件数  | %     |
|-----------|-------|-------|
| 親・親族      | 2,805 | 67.4  |
| 配偶者・パートナー | 1,853 | 44.5  |
| ベビーシッター   | 531   | 12.8  |
| 友人・知人     | 59    | 1.4   |
| その他       | 1,105 | 26.5  |
| 該当者       | 4,162 | 100.0 |

問4-17. 病気や予定外の保育が必要な時のあずけ先  
「その他」の具体的な回答内容

| 内容                 | 回答件数  |
|--------------------|-------|
| 病児保育、病後児保育         | 1,042 |
| ファミリーサポート、地域の子育て支援 | 26    |
| 院内保育所              | 14    |
| 保育所、託児所            | 9     |
| 家政婦、お手伝いさん、シッター    | 9     |
| 一時保育               | 2     |
| 職場につれていく           | 2     |
| その他                | 3     |

問4-18. 緊急呼び出しの時の対応 (複数回答)

|                 | 回答件数  | %     |
|-----------------|-------|-------|
| あずける            | 3,264 | 69.6  |
| 断る、または他の医師に依頼する | 1,256 | 26.8  |
| その他             | 388   | 8.3   |
| 緊急呼び出しはない       | 850   | 18.1  |
| 該当者             | 4,687 | 100.0 |

問4-18. 緊急呼び出しの時のあずけ先 (複数回答)

|           | 回答件数  | %     |
|-----------|-------|-------|
| 配偶者・パートナー | 2,410 | 73.8  |
| 親・親族      | 1,936 | 59.3  |
| ベビーシッター   | 224   | 6.9   |
| 友人・知人     | 66    | 2.0   |
| その他       | 74    | 2.3   |
| 該当者       | 3,264 | 100.0 |

問4-19. 学会、出張、日直、当直の時に子どもを見てくれる人 (複数回答)

|           | 回答件数  | %     |
|-----------|-------|-------|
| 配偶者・パートナー | 3,670 | 78.3  |
| 親・親族      | 2,758 | 58.8  |
| 保育園・託児所   | 1,037 | 22.1  |
| ベビーシッター   | 300   | 6.4   |
| 友人・知人     | 45    | 1.0   |
| その他       | 386   | 8.2   |
| 該当者       | 4,689 | 100.0 |

【問 4-1 で出産経験があると答えた 4,690 人に】

問4-20. 学童保育の利用状況

|         | 回答件数  | %     |
|---------|-------|-------|
| 利用している  | 1,964 | 41.9  |
| 利用していない | 2,726 | 58.1  |
| 該当者     | 4,690 | 100.0 |

問4-21. 保育施設や学校の行事への参加状況 (1) 自分

|            | 回答件数  | %     |
|------------|-------|-------|
| いつも・ほとんど参加 | 2,988 | 63.7  |
| ときどき参加     | 1,539 | 32.8  |
| 不参加        | 163   | 3.5   |
| 該当者        | 4,690 | 100.0 |

問4-21. 保育施設や学校の行事への参加状況 (2) 配偶者・パートナー

|            | 回答件数  | %     |
|------------|-------|-------|
| いつも・ほとんど参加 | 1,043 | 22.2  |
| ときどき参加     | 2,612 | 55.7  |
| 不参加        | 824   | 17.6  |
| 該当の方はいなかった | 211   | 4.5   |
| 該当者        | 4,690 | 100.0 |

問4-21. 保育施設や学校の行事への参加状況 (3) 親 (児の祖父母)

|            | 回答件数  | %     |
|------------|-------|-------|
| いつも・ほとんど参加 | 248   | 5.3   |
| ときどき参加     | 2,248 | 47.9  |
| 不参加        | 2,009 | 42.8  |
| 該当の方はいなかった | 185   | 3.9   |
| 該当者        | 4,690 | 100.0 |

【問4-1で出産経験があると答えた4,690人に】

問4-22. 子育て中の実際の働き方

(複数回答)

|             | 回答件数  | %     |
|-------------|-------|-------|
| 業務内容軽減      | 1,885 | 40.2  |
| 短時間勤務       | 1,451 | 31.0  |
| 変化なし(通常勤務)  | 1,341 | 28.6  |
| 日数減         | 859   | 18.3  |
| 研究生・見学生・大学院 | 485   | 10.3  |
| 休職・辞職       | 412   | 8.8   |
| その他         | 192   | 4.1   |
| 該当者         | 4,687 | 100.0 |

問4-22. 子育て中の実際の働き方

「業務内容軽減」の具体的な回答内容

| 内容                 | 回答件数  |
|--------------------|-------|
| 当直の免除・軽減           | 1,505 |
| オンコール・呼び出しの免除・軽減   | 268   |
| 時間外勤務や早出・居残りの免除・軽減 | 196   |
| 休日出勤の免除・軽減         | 42    |
| 主治医業務や病棟業務の免除・軽減   | 36    |
| 日勤のみの勤務、夜勤の免除・軽減   | 32    |
| 当番の免除・軽減           | 26    |
| 柔軟な勤務体系、休みの取りやすさ   | 22    |
| 部署・病院の変更           | 19    |
| 外来のみないし中心の勤務       | 12    |
| 非常勤・パートでの勤務        | 7     |
| その他                | 44    |

問4-22. 子育て中の実際の働き方(短時間勤務時の勤務時間数)

|         | 回答件数  | %     |
|---------|-------|-------|
| 1日3時間以下 | 23    | 1.8   |
| 1日4時間   | 98    | 7.7   |
| 1日5時間   | 135   | 10.6  |
| 1日6時間   | 433   | 34.1  |
| 1日7時間   | 430   | 33.9  |
| 1日8時間以上 | 149   | 11.8  |
| 該当者     | 1,268 | 100.0 |

問4-22. 子育て中の実際の働き方(日数減時の勤務日数)

|     | 回答件数 | %     |
|-----|------|-------|
| 週1日 | 12   | 1.5   |
| 週2日 | 56   | 7.1   |
| 週3日 | 290  | 36.8  |
| 週4日 | 388  | 49.2  |
| 週5日 | 40   | 5.1   |
| 週6日 | 2    | 0.3   |
| 該当者 | 788  | 100.0 |

【問4-1で出産経験があると答えた4,690人に】

問4-23. 子育て中の希望の働き方

(複数回答)

|             | 回答件数  | %     |
|-------------|-------|-------|
| 業務内容軽減      | 2,201 | 46.9  |
| 短時間勤務       | 1,924 | 41.0  |
| 日数減         | 1,209 | 25.8  |
| 変化なし(通常勤務)  | 1,043 | 22.2  |
| 研究生・見学生・大学院 | 250   | 5.3   |
| 休職・辞職       | 200   | 4.3   |
| その他         | 215   | 4.6   |
| 該当者         | 4,689 | 100.0 |

問4-23. 子育て中の希望の働き方

「業務内容軽減」の具体的な回答内容

| 内容               | 回答件数  |
|------------------|-------|
| 当直の免除・軽減         | 1,484 |
| オンコール・呼び出しの免除・軽減 | 305   |
| 時間外や早出・居残りの免除・軽減 | 235   |
| 休日出勤の免除・軽減       | 55    |
| 主治医業務や病棟業務の免除・軽減 | 37    |
| 日勤のみの勤務、夜勤の免除・軽減 | 27    |
| 柔軟な勤務体系、休みの取りやすさ | 24    |
| 当番の免除・軽減         | 21    |
| 外来のみないし中心の勤務     | 7     |
| 部署・病院の変更         | 3     |
| その他              | 41    |

問4-23. 子育て中の希望の働き方(短時間勤務時の勤務時間数)

|         | 回答件数  | %     |
|---------|-------|-------|
| 1日3時間以下 | 33    | 2.2   |
| 1日4時間   | 147   | 9.9   |
| 1日5時間   | 183   | 12.3  |
| 1日6時間   | 684   | 46.1  |
| 1日7時間   | 328   | 22.1  |
| 1日8時間以上 | 108   | 7.3   |
| 該当者     | 1,483 | 100.0 |

問4-23. 子育て中の希望の働き方(日数減時の勤務日数)

|     | 回答件数 | %     |
|-----|------|-------|
| 週1日 | 7    | 0.7   |
| 週2日 | 39   | 4.0   |
| 週3日 | 396  | 40.7  |
| 週4日 | 494  | 50.7  |
| 週5日 | 36   | 3.7   |
| 週6日 | 2    | 0.2   |
| 該当者 | 974  | 100.0 |

1-6. 介護中の勤務環境

問5-1. 介護経験の有無

|     | 回答件数  | %     |
|-----|-------|-------|
| はい  | 1,108 | 12.4  |
| いいえ | 7,820 | 87.6  |
| 総数  | 8,928 | 100.0 |

問5-2. 介護の際に身の回りの世話を主にしている人

|                      | 回答件数  | %     |
|----------------------|-------|-------|
| 自分                   | 374   | 33.8  |
| 自分以外の身内              | 415   | 37.5  |
| 自分・身内以外（訪問介護、施設介護など） | 319   | 28.8  |
| 該当者                  | 1,108 | 100.0 |

問5-3. 介護の際の休暇取得経験 （複数回答）

|            | 回答件数  | %     |
|------------|-------|-------|
| 取得した（有給休暇） | 274   | 24.7  |
| 取得した（介護休暇） | 89    | 8.0   |
| 取得しなかった    | 786   | 70.9  |
| 該当者        | 1,108 | 100.0 |

問5-4. 介護休業中の身分保障

|       | 回答件数  | %     |
|-------|-------|-------|
| ある    | 327   | 29.5  |
| ない    | 157   | 14.2  |
| わからない | 624   | 56.3  |
| 該当者   | 1,108 | 100.0 |

問5-5. 介護休業中の給与支給

|       | 回答件数  | %     |
|-------|-------|-------|
| はい    | 256   | 23.1  |
| いいえ   | 157   | 14.2  |
| わからない | 695   | 62.7  |
| 該当者   | 1,108 | 100.0 |

問5-6. 仕事と介護の両立を図る支援対策 （複数回答）

|                              | 回答件数  | %     |
|------------------------------|-------|-------|
| 人員（医師）の増員                    | 5,587 | 62.6  |
| 老人保健施設・特別養護老人ホームなど介護施設の増設・増床 | 5,549 | 62.2  |
| 宿直・日直の免除                     | 4,413 | 49.4  |
| 複数主治医制度の導入など主治医制の見直し         | 4,369 | 48.9  |
| 時間外勤務の免除                     | 4,128 | 46.2  |
| フレックス制度導入                    | 4,008 | 44.9  |
| 代替医師の配置（代診医師派遣制度の導入）         | 3,066 | 34.3  |
| 短時間正職員制度の導入・拡充               | 2,821 | 31.6  |
| 家事代行サービス利用者に対する費用の助成         | 2,713 | 30.4  |
| 介護休暇取得者の職場復帰支援               | 2,510 | 28.1  |
| 働きやすい部門への配置転換                | 2,032 | 22.8  |
| 介護報酬の引き上げ、社会保障費の増額           | 1,831 | 20.5  |
| 在宅研修制度（通信教育、eラーニング）          | 1,330 | 14.9  |
| 二交代制の勤務体制                    | 1,053 | 11.8  |
| その他                          | 195   | 2.2   |
| 総数                           | 8,928 | 100.0 |

1-7. 男女共同参画

問6-1. 医療現場の男女共同参画の進行度

|         | 回答件数  | %     |
|---------|-------|-------|
| 遅れている   | 2,383 | 26.7  |
| 少し遅れている | 2,471 | 27.7  |
| どちらでもない | 2,621 | 29.4  |
| 少し進んでいる | 1,144 | 12.8  |
| 進んでいる   | 309   | 3.5   |
| 総数      | 8,928 | 100.0 |

問6-2. 男女共同参画を進めるために必要なこと

(自由回答)

| 内容   | 回答件数  |
|--|-------|
| 医師の人員増、性別・子供の有無に関わらず待遇改善（労働時間や給与、休暇など）、サポート側への補償 | 1,414 |
| 男女の相互理解や上司の意識改革                                  | 1,323 |
| 男性の家事・育児参加の推進（育児休暇取得・残業調整など）                     | 811   |
| 出産・育児と仕事の両立をサポートする仕組み（保育サービス・キャリア支援など）           | 558   |
| 多様な働き方や柔軟な働き方を可能にする制度（フレックス・シフト制・複数主治医制など）       | 513   |
| 女性や育児経験者の管理職を増やす                                 | 262   |
| 女性側の意識改革、仕事への意欲                                  | 87    |
| 男女で区別しない、機会を平等にする                                | 78    |
| 学校教育   | 60    |
| すでに共同参画は進んでいるのでこれ以上必要ない                          | 54    |
| 男女共同参画の実現は無理、あきらめている                             | 45    |
| 女性医師を増やす   | 26    |
| その他  | 365   |
| 特になし・わからない                                       | 220   |

1-8. 女性医師バンクについて

問7-1. 女性医師バンクの認知度

|       | 回答件数  | %     |
|-------|-------|-------|
| 知っている | 2,592 | 29.1  |
| 知らない  | 6,304 | 70.9  |
| 総数    | 8,896 | 100.0 |

問7-2. 女性医師バンクは求職・求人ともに手数料無料であることの認知度

|       | 回答件数  | %     |
|-------|-------|-------|
| 知っている | 1,081 | 41.7  |
| 知らない  | 1,511 | 58.3  |
| 該当者   | 2,592 | 100.0 |

問7-3. 女性医師バンクへの登録の有無

|       | 回答件数  | %     |
|-------|-------|-------|
| している  | 228   | 8.8   |
| していない | 2,364 | 91.2  |
| 該当者   | 2,592 | 100.0 |

問7-4. 今後女性医師バンクへの登録を検討するか

|     | 回答件数  | %     |
|-----|-------|-------|
| はい  | 1,139 | 48.2  |
| いいえ | 1,224 | 51.8  |
| 該当者 | 2,363 | 100.0 |

→ 問7-5. 女性医師バンクへの登録を考えない理由 (自由回答)

| 内容                                  | 回答件数 |
|-------------------------------------|------|
| 必要ないから、困っていないから                     | 324  |
| 現在に満足しているから、転職するつもりがないから            | 173  |
| よくわからないから、周りに利用している人がいないから          | 71   |
| 医局に所属しているため                         | 61   |
| 女性限定がよくないから、育児や介護をしていないから (済んでいるから) | 60   |
| 年齢のため、引退を考えているため                    | 54   |
| 自分で探すから、つてがあるから、他社でいいから             | 50   |
| 希望に合わないから (専門・キャリア・条件など)、就職後が心配だから  | 39   |
| これ以上仕事を増やせないから (協力できないから)           | 25   |
| 地方では有効でないと思うから                      | 14   |
| 開業予定だから、家を手伝っているから                  | 12   |
| 今後考える                               | 12   |
| 面倒だから、時間がないから                       | 11   |
| 医師会員ではないから・医師会費が高いから                | 10   |
| 役職についているから                          | 6    |
| 特にない、わからない                          | 13   |
| その他                                 | 30   |

1-9. 医師会の活動について

問8-1. 医師会加入の有無

|     | 回答件数  | %     |
|-----|-------|-------|
| はい  | 3,550 | 39.9  |
| いいえ | 5,338 | 60.1  |
| 該当者 | 8,888 | 100.0 |

問8-2. 医師会加入状況

|           | 回答件数  | %     |
|-----------|-------|-------|
| 郡市区医師会まで  | 878   | 24.8  |
| 都道府県医師会まで | 1,208 | 34.1  |
| 日本医師会まで   | 1,461 | 41.2  |
| 該当者       | 3,547 | 100.0 |

問8-3. 医師会未加入の理由

(複数回答)

|                 | 回答件数  | %     |
|-----------------|-------|-------|
| 関心がない           | 2,494 | 46.7  |
| 開業医の団体であると思うから  | 2,211 | 41.4  |
| 会費が高い           | 1,881 | 35.2  |
| メリットがない         | 1,821 | 34.1  |
| 政治的圧力団体であると思うから | 257   | 4.8   |
| その他             | 282   | 5.3   |
| 該当者             | 5,337 | 100.0 |

問8-4. どんなことに取り組む医師会なら入会しようと思うか

(自由回答)

| 内容                                | 回答件数 |
|-----------------------------------|------|
| 勤務医ないし医師全体のためになる取り組み              | 388  |
| 勤務環境改善や待遇改善の取り組み、ハラスメントへの対応       | 376  |
| メリットがあれば、必要になれば、なんらかのサポートが得られるなら  | 292  |
| 会費が安ければ                           | 228  |
| 育児支援、介護支援、女性支援                    | 204  |
| 入ろうと思わない、関心がない                    | 145  |
| 勉強・研修の機会づくり、復職・キャリア支援（専門医取得支援を含む） | 130  |
| 制度の適正化や改革（診療報酬・専門医制度など）           | 118  |
| 転職支援、就業支援                         | 87   |
| そもそもどういう団体かがわからない                 | 80   |
| 情報提供、情報交換や交流の機会                   | 71   |
| 地域連携、地域での交流、地域格差の解消               | 55   |
| 会員の福利厚生（保険・年金・身分保障など）             | 45   |
| 勤務状況が変わったら入る、いつか入る                | 24   |
| 医療の質の向上・患者の立場に立った取り組み             | 21   |
| 訴訟のときに医師を守る活動                     | 17   |
| 社会への啓発                            | 17   |
| 若手が参加しやすい環境                       | 17   |
| 特にない・わからない                        | 362  |
| その他                               | 199  |

問8-5. 医師会の行う催しや活動への参加の有無

|     | 回答件数  | %     |
|-----|-------|-------|
| はい  | 1,218 | 13.7  |
| いいえ | 7,656 | 86.3  |
| 総数  | 8,874 | 100.0 |

問8-6. 参加している催しや活動

(複数回答)

|       | 回答件数  | %     |
|-------|-------|-------|
| 講演会   | 929   | 76.5  |
| 生涯教育  | 416   | 34.2  |
| 産業医   | 340   | 28.0  |
| 委員会など | 159   | 13.1  |
| 健診業務  | 135   | 11.1  |
| 校医・園医 | 110   | 9.1   |
| 文化活動  | 74    | 6.1   |
| 医師会役員 | 72    | 5.9   |
| その他   | 68    | 5.6   |
| 該当者   | 1,215 | 100.0 |

問8-7. 医師会の催しや活動に参加していない理由

(複数回答)

|         | 回答件数  | %     |
|---------|-------|-------|
| 関心がない   | 4,385 | 57.3  |
| 時間がない   | 4,280 | 56.0  |
| メリットがない | 1,553 | 20.3  |
| なんとなく嫌だ | 555   | 7.3   |
| その他     | 439   | 5.7   |
| 該当者     | 7,649 | 100.0 |

問8-8. 医師会の催しや活動への参加意向

|     | 回答件数  | %     |
|-----|-------|-------|
| はい  | 1,442 | 18.9  |
| いいえ | 6,203 | 81.1  |
| 該当者 | 7,645 | 100.0 |

1-10. 提案・意見

【提案・意見】

(自由回答)

勤務環境に関する提案・意見

| 内容   | 回答件数 |
|--|------|
| すべての医師が働きやすい環境づくりを望む<br>(休業者や時短勤務者のカバーに回る医師の負担増への対応を望む、などを含む)            | 322  |
| 妊娠・出産・育児などとの両立支援や女性医師支援を望む   | 185  |
| 人事評価・給与体系・転勤・配置・昇進などに公平さを望む<br>(産休や育休が実質取れない、大学病院の給与の改善、女性管理職が少ない、などを含む) | 185  |
| 職場や医局・上司・同僚などの理解、およびそのための働きかけが重要<br>(現在理解がない、ハラスメントがある、などを含む)            | 177  |
| キャリア形成機会・研修機会・復職支援の充実を望む<br>(専門医制度の改善、e-learningや学会託児の推進、研修医・若手支援、などを含む) | 138  |
| 業務量過多・長時間労働・人員不足の解消を望む   | 114  |
| 男性が積極的に家事・育児などに参加すること、そのための環境整備が重要                                       | 102  |
| 医療界または社会全体の意識や働き方の改善が重要  | 82   |
| 以前に比べて勤務環境はよくなっている   | 45   |
| 休みの取りつらさの解消を望む<br>(複数主治医制・シフト制・フレックス・代診の整備、などを含む)                        | 40   |
| 保険診療や医療費の制度改革を望む   | 40   |
| 介護(家族の病気や障がいを含む)との両立支援、介護施設の充実を望む  | 32   |
| 保育所・院内保育の充実を望む(増設・サービス向上・入所しやすくしてほしい、などを含む)                              | 29   |
| 時短勤務者などとそうでない人の相互の理解や負担のわけあいが重要  | 24   |
| 妊活や不妊治療への理解および支援の充実を望む   | 22   |
| 病児保育の充実を望む、子どもが病気のとくに困っている   | 22   |
| 地域格差の解消を望む   | 21   |
| 当直・オンコール・救急外来のあり方が問題になっている<br>(当直明け勤務の問題、担当できる人が少ない、などを含む)               | 20   |
| 学童保育の充実を望む、小学校入学後の両立しづらさへの理解を望む  | 12   |
| 相談窓口や意見交換の場が欲しい  | 8    |
| 家事代行・家政婦・シッターの紹介や利用補助を望む   | 6    |
| その他  | 273  |

アンケートに関する提案・意見

| 内容                               | 回答件数 |
|----------------------------------|------|
| 簡単なアンケートにしてほしい・答えづらい箇所がある        | 240  |
| 男性にもアンケートを取るべき、女性のみアンケートを取ることに疑問 | 94   |
| アンケートの実効性や意義に疑問                  | 89   |
| 調査結果の公表や送付を望む、有効活用を望む            | 39   |
| その他のアンケートに関する提案・意見               | 45   |

医師会に関する提案・意見

| 内容               | 回答件数 |
|------------------|------|
| 講習会・催し・情報提供について  | 34   |
| 女性医師バンクについて      | 11   |
| その他の医師会に関する提案・意見 | 184  |

## 2. 過去調査との比較

過去調査と比較できる調査項目について、以下の通り比較した。なお、表中の「n」は各設問の回答者数を示しており、特に断りのない限り、無回答を除いた数値となっている。

### 2016年度調査、2008年度調査の設計

|            | 2016年度調査                       | 2008年度調査                      |
|------------|--------------------------------|-------------------------------|
| 調査方法       | 病院から医師に調査票を配布し、医師から直接返送してもらった。 | 2016年度調査と同様                   |
| 調査期間       | 2017年2月～3月                     | 2008年12月～2009年1月              |
| 病院数        | 8,475施設                        | 8,880施設                       |
| 回収数        | 10,612件（回収率※ 35.0%）            | 7,497件（回収率※ 49.9%）            |
| 有効回答数      | 10,373件（有効回答率※ 34.2%）          | 7,467件（有効回答率※ 49.7%）          |
| ※回収率・有効回答率 | 病院より連絡のあった配布数の合計30,323から算出した。  | 病院より連絡のあった配布数の合計15,010から算出した。 |

### 2-1. 回答者の属性

図1 年齢（時系列比較）

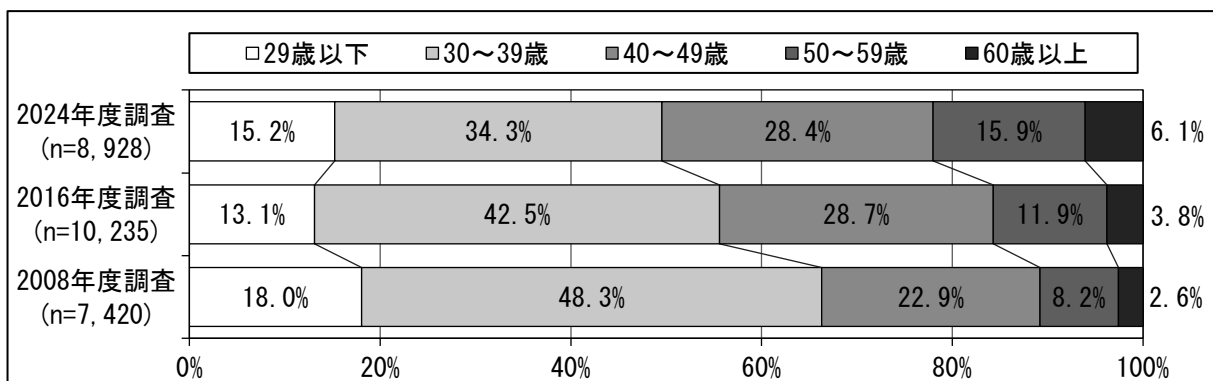
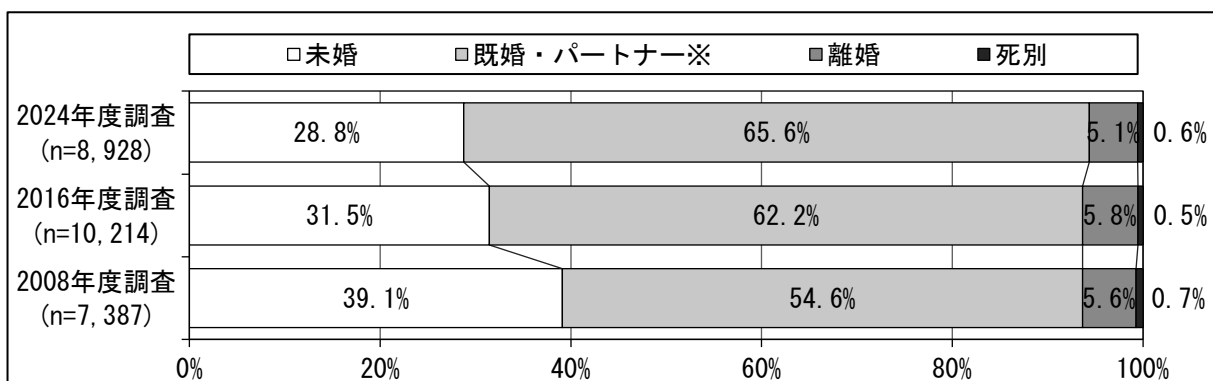


図2 結婚（時系列比較）



※ 2016年度、2008年度調査は「既婚」だった。

図 3 配偶者・パートナーの職業（時系列比較）【結婚について既婚・離婚・死別と答えた方に】

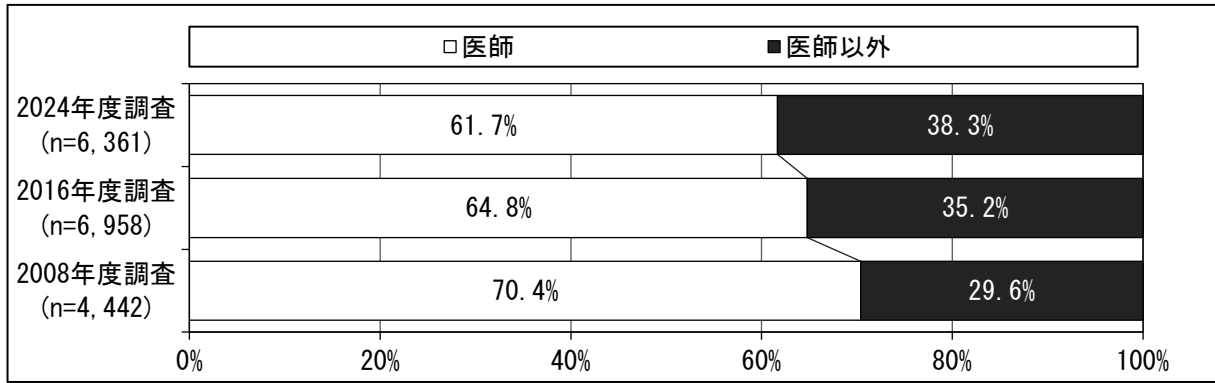
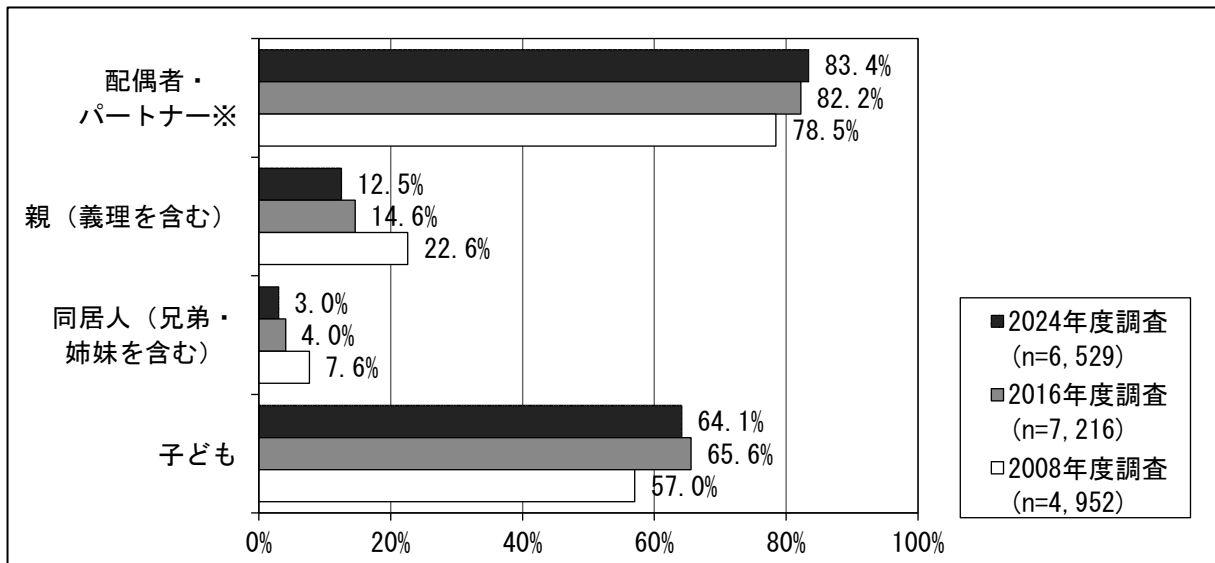
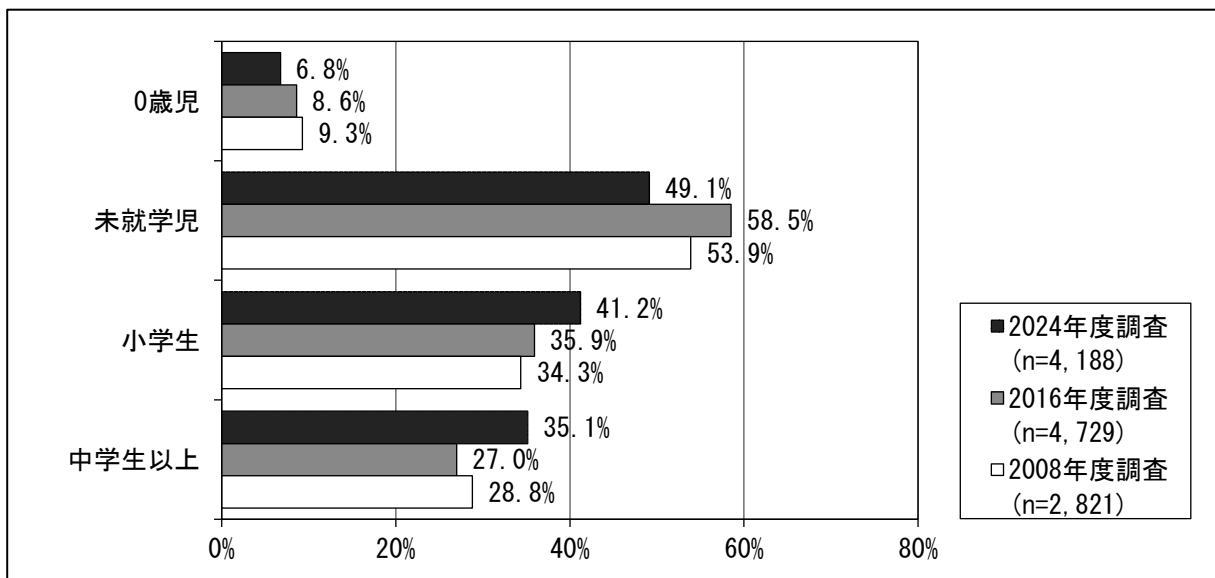


図 4 同居家族構成（時系列比較）【複数回答】



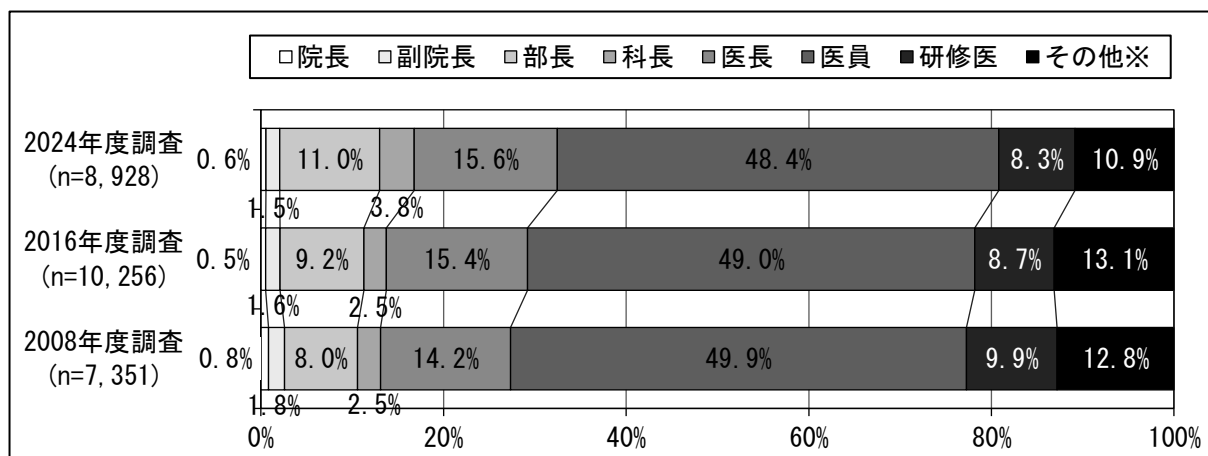
※ 2008年度調査は「配偶者」だった。

図 5 同居している子どもの年齢（時系列比較）【複数回答】



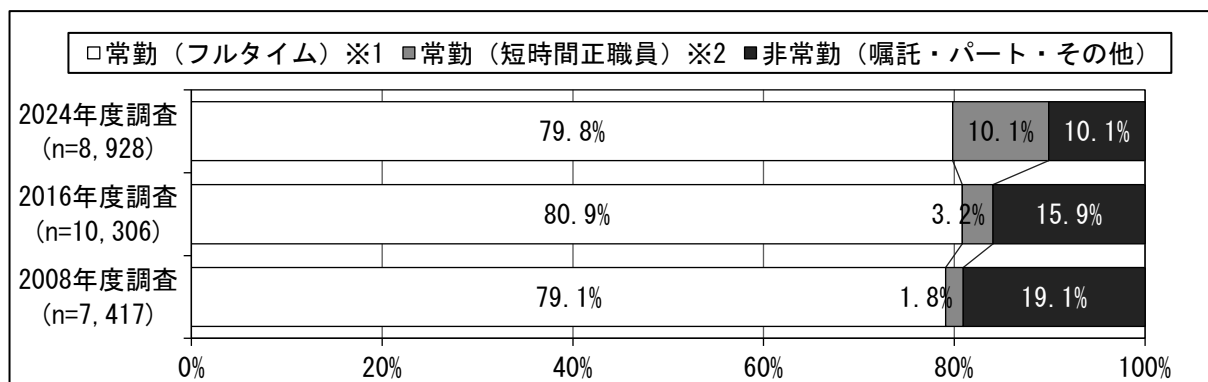
2-2. 女性医師の勤務実態

図 6 勤務先での役職（時系列比較）



※ その他の具体的な回答としては、「助教」（200件）、「副部長」（154件）、「非常勤」（138件）、「講師」（89件）などがあった。

図 7 勤務形態（時系列比較）

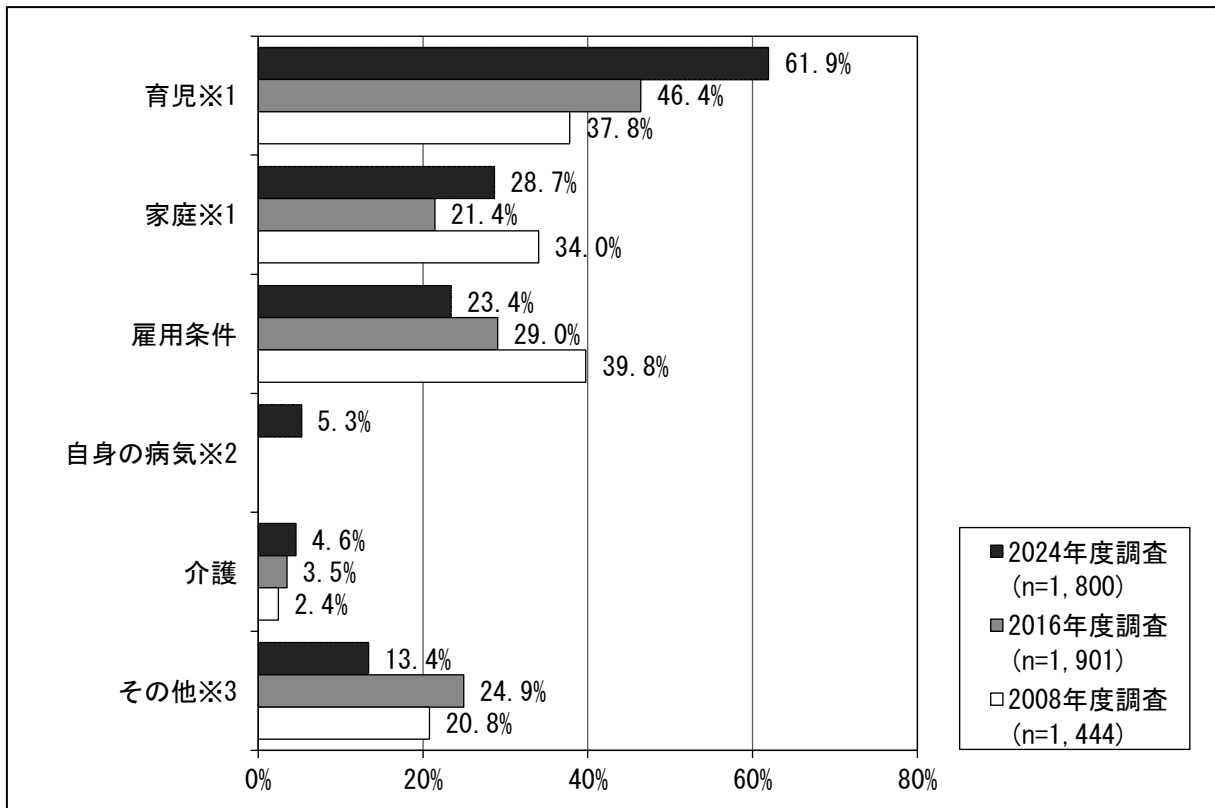


※1 2016年度、2008年度調査は「常勤」だった。

※2 2016年度、2008年度調査は「短時間正職員」だった。

図 8 勤務形態が常勤以外の理由（時系列比較）

【複数回答／勤務形態について非常勤または短時間正職員と答えた方に】



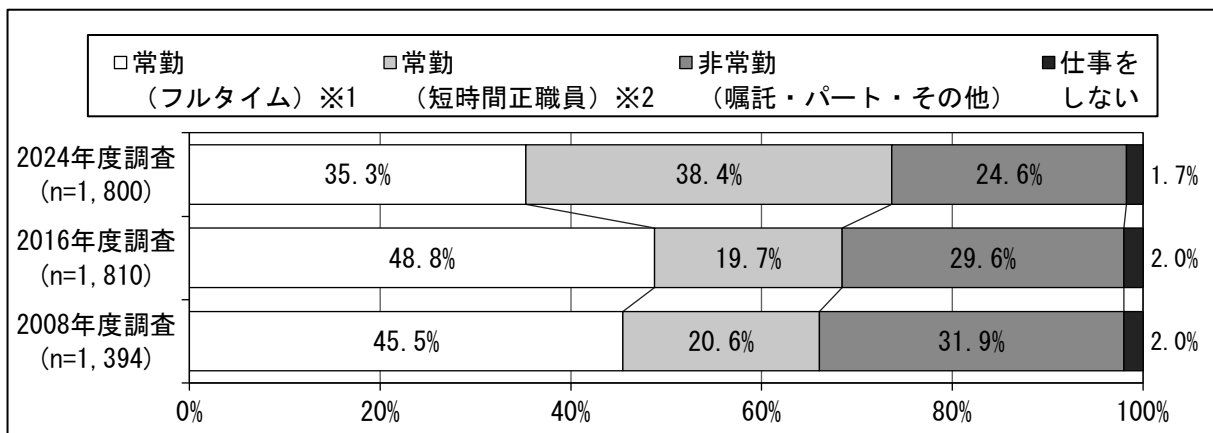
※1 2008 年度調査では選択肢に「家庭と育児」が設けられていたが、2024 年度、2016 年度調査と比較するため、その回答者を「育児」と「家庭」の複数を回答したとみなして算出した。

※2 2024 年度調査で新しく選択肢を追加した。

※3 その他の具体的な回答としては、「大学院生だから・研究を主としているから」（77 件）、「研修医・後期研修医だから」（30 件）などがあった。

図 9 将来希望する勤務形態（時系列比較）

【勤務形態について非常勤または短時間正職員と答えた方に】



※1 2016 年度、2008 年度調査は「常勤」だった。

※2 2016 年度、2008 年度調査は「短時間正職員」だった。

図 10 現在勤務している病院での勤務年数（時系列比較）

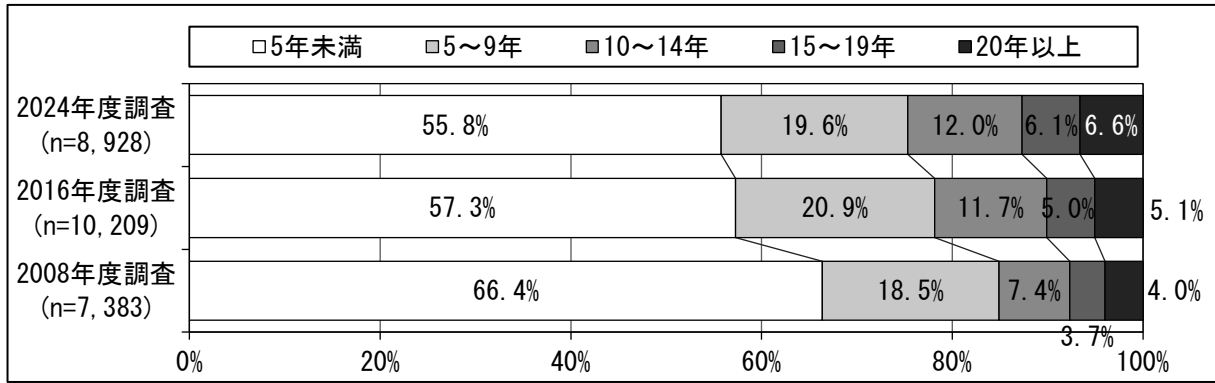


図 11 一週間の契約勤務時間と実勤務時間（時系列比較）

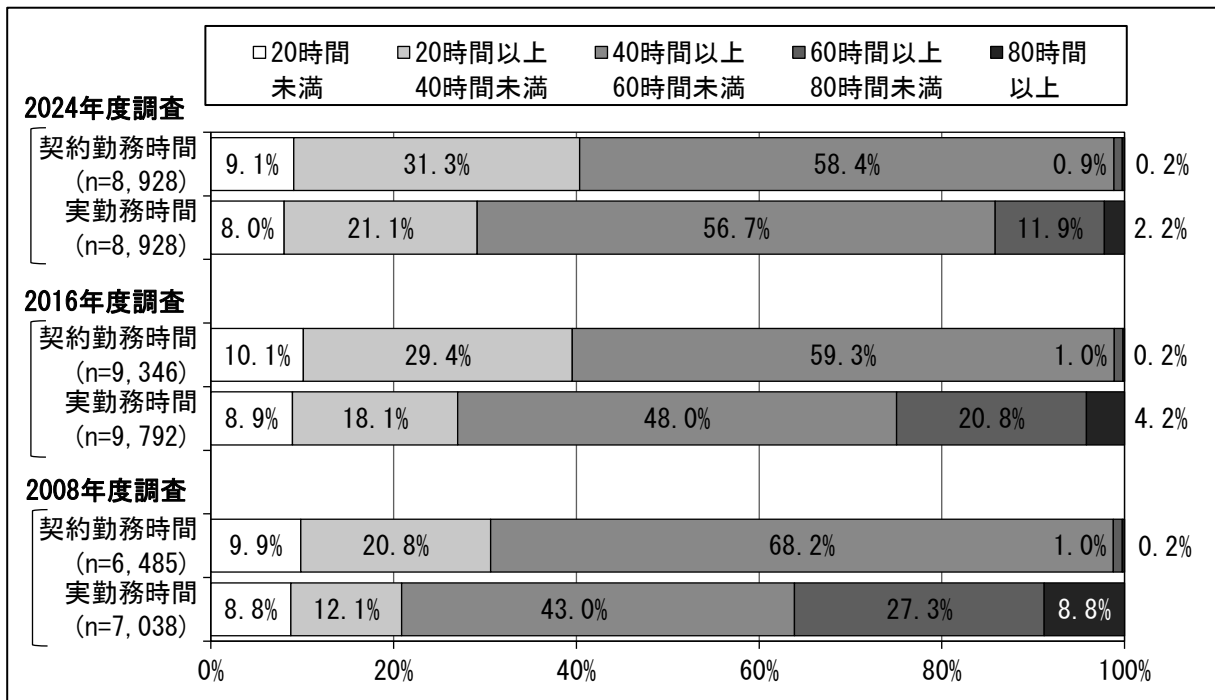


図 12 勤務状況（時系列比較）

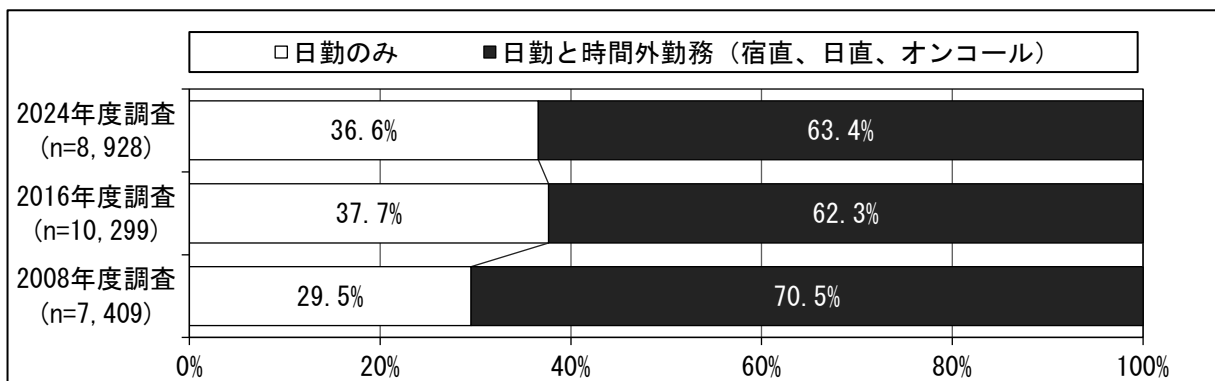
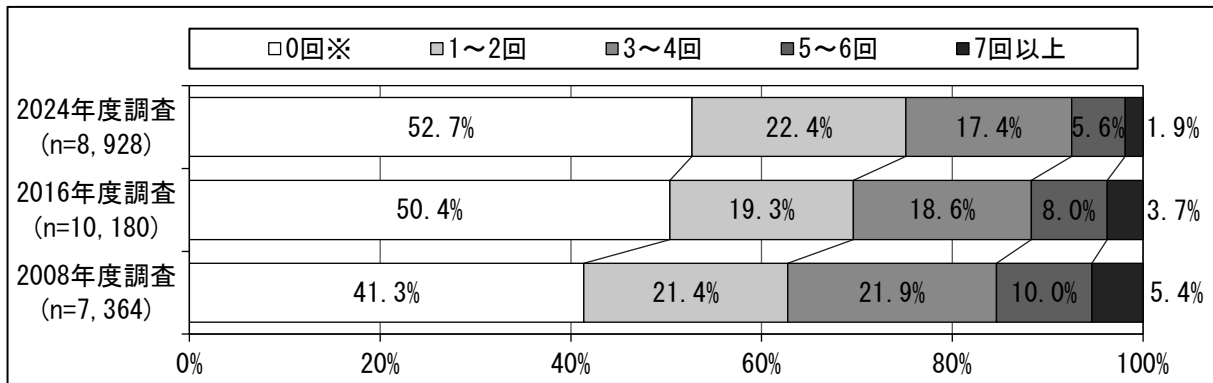


図 13 1カ月の宿直回数（時系列比較）



※ 2016年度、2008年度調査は「なし」だった。

2008年度調査と比較するため、2024年度、2016年度調査の「0回」には、前問で勤務状況が「日勤のみ」と回答したためにこの質問の該当者にはならなかった人（2024年度 3,266人、2016年度 3,879人）も含めて集計した。

図 14 宿直翌日の勤務状況（時系列比較）【1カ月の宿直回数が1回以上と答えた方に】

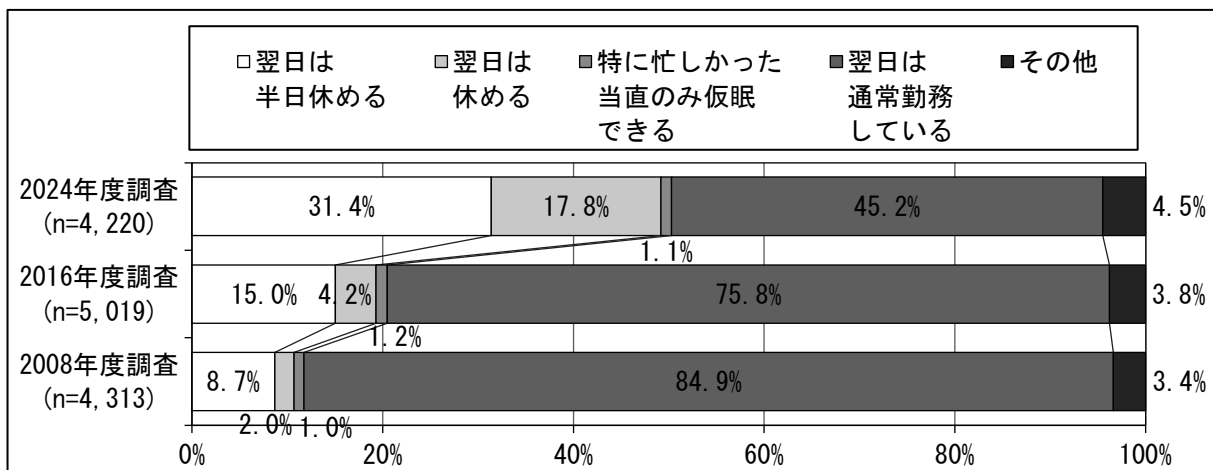
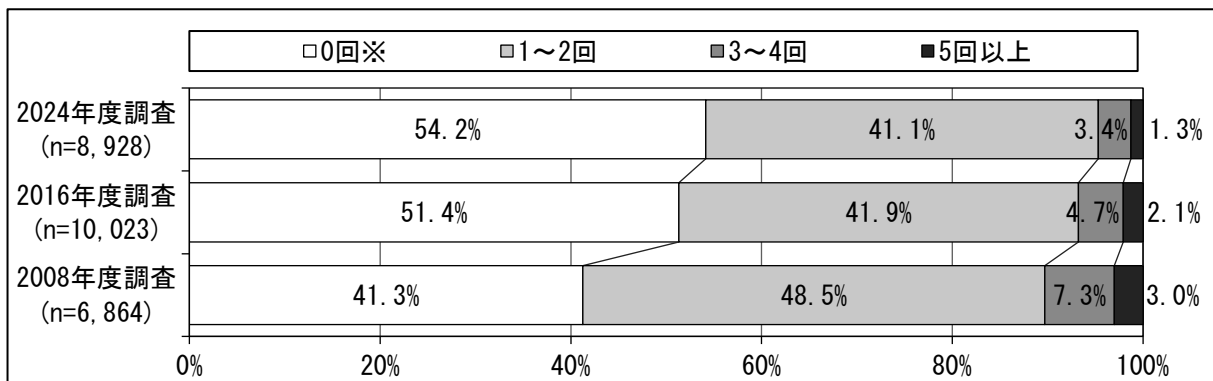


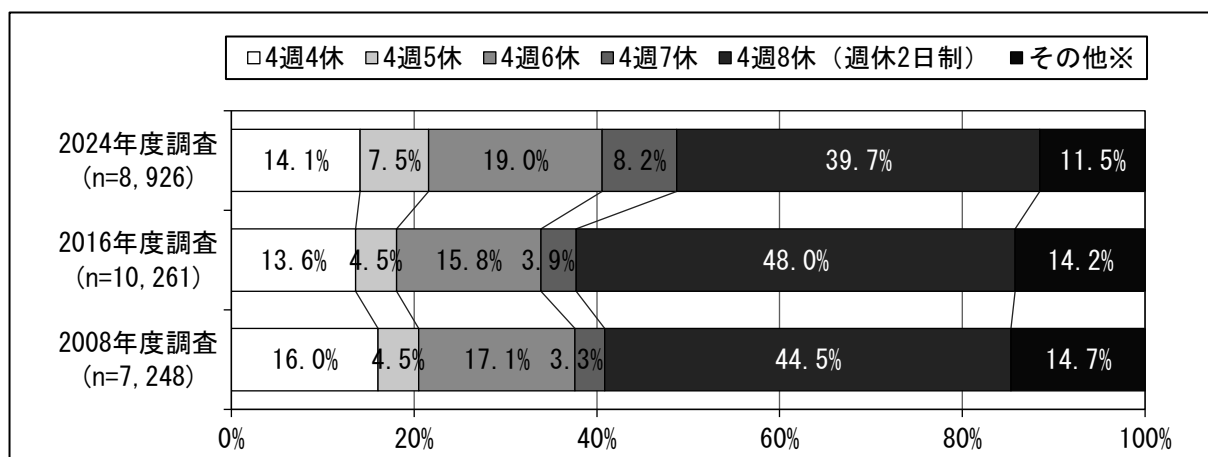
図 15 1カ月の日直回数（時系列比較）



※ 2016年度、2008年度調査は「なし」だった。

2008年度調査と比較するため、2024年度、2016年度調査の「0回」には、前問で勤務状況が「日勤のみ」と回答したためにこの質問の該当者にはならなかった人（2024年度 3,266人、2016年度 3,879人）も含めて集計した。

図 16 1カ月の休日数（時系列比較）



※ その他の具体的な回答としては、「4週1～3休」（230件）、「4週9～12休」（404件）、「4週13休以上」（178件）などがあった。

図 17 年次有給休暇の付与日数・年間消化日数（時系列比較）

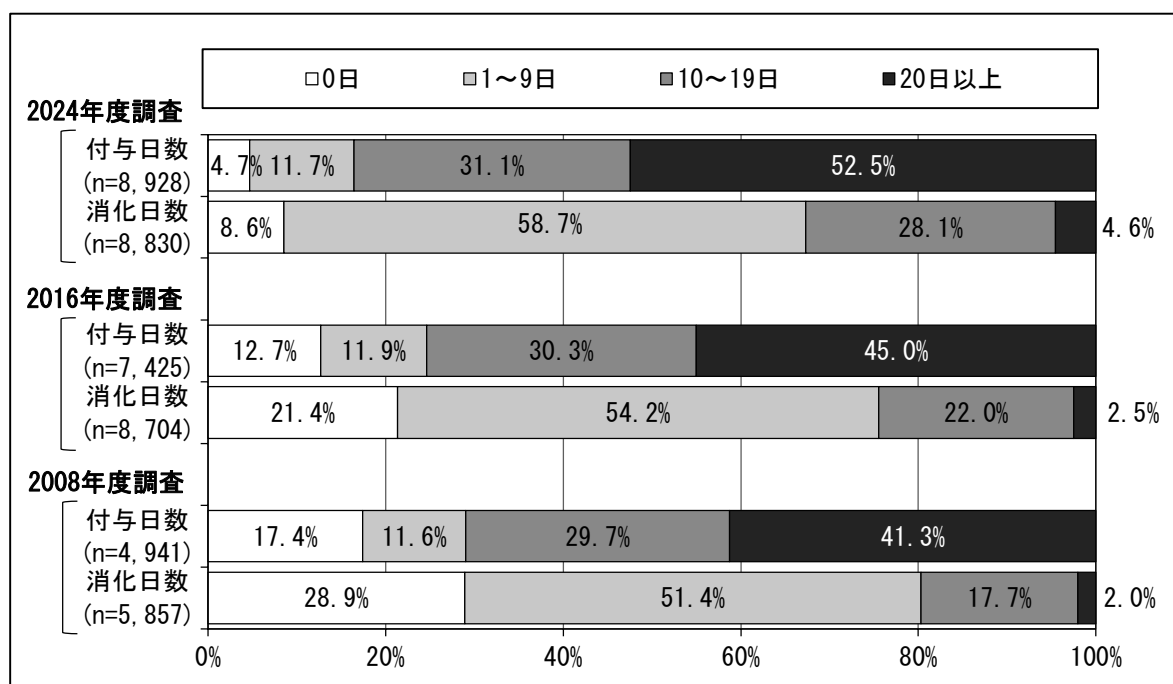


図 18 休職離職経験の有無（時系列比較）

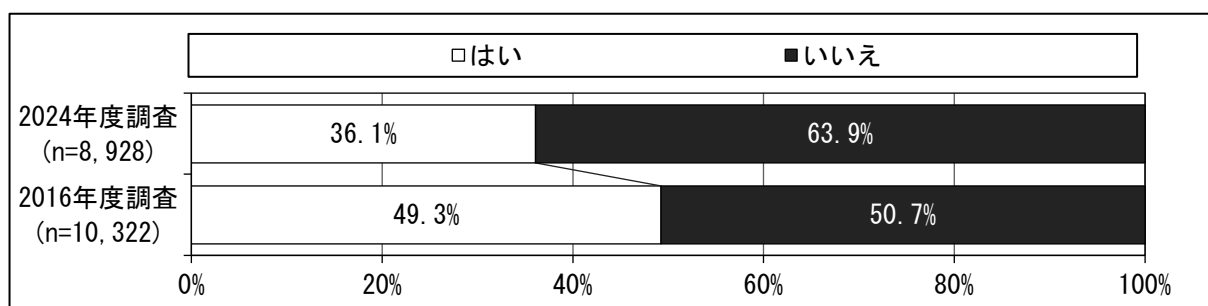
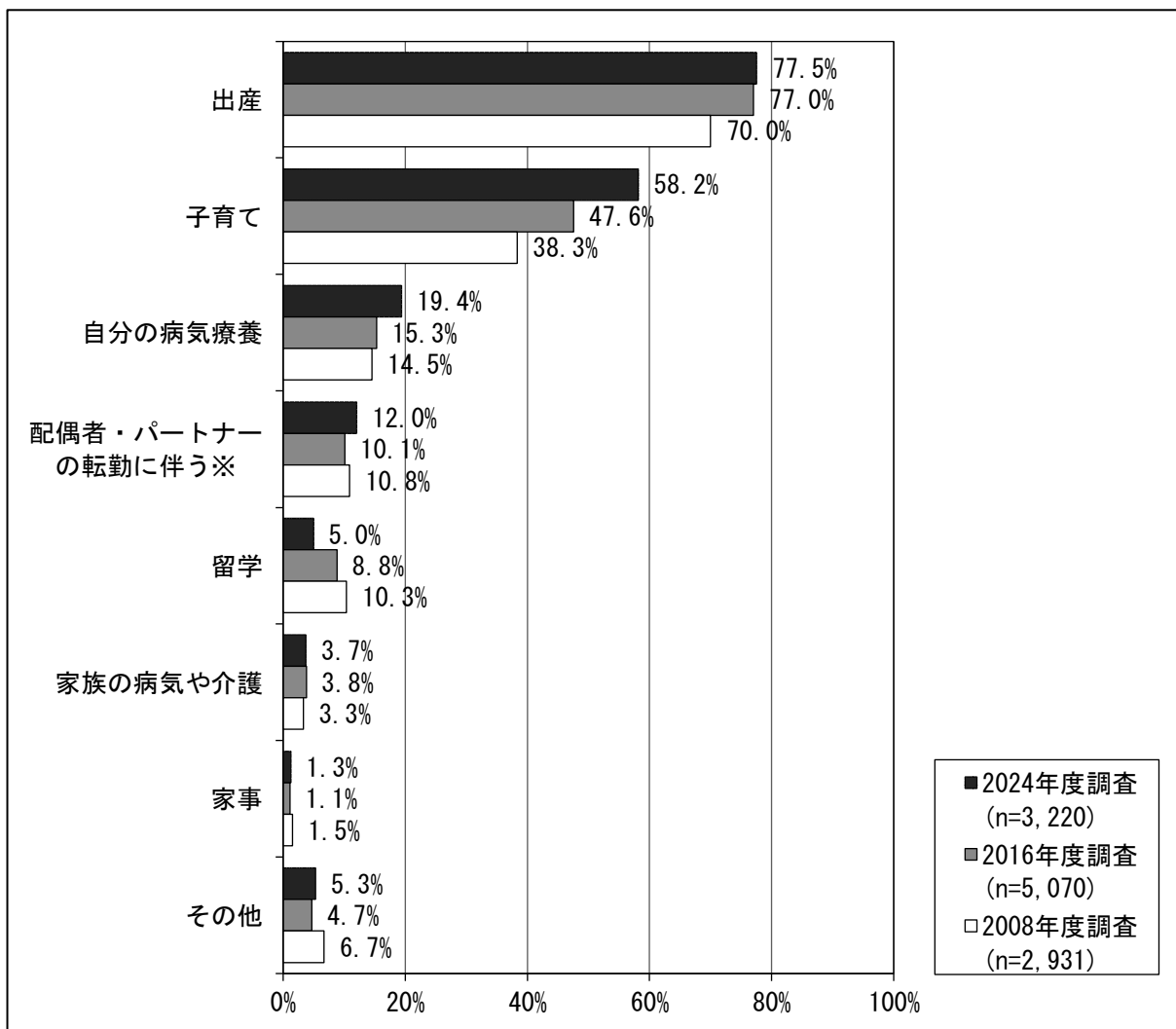
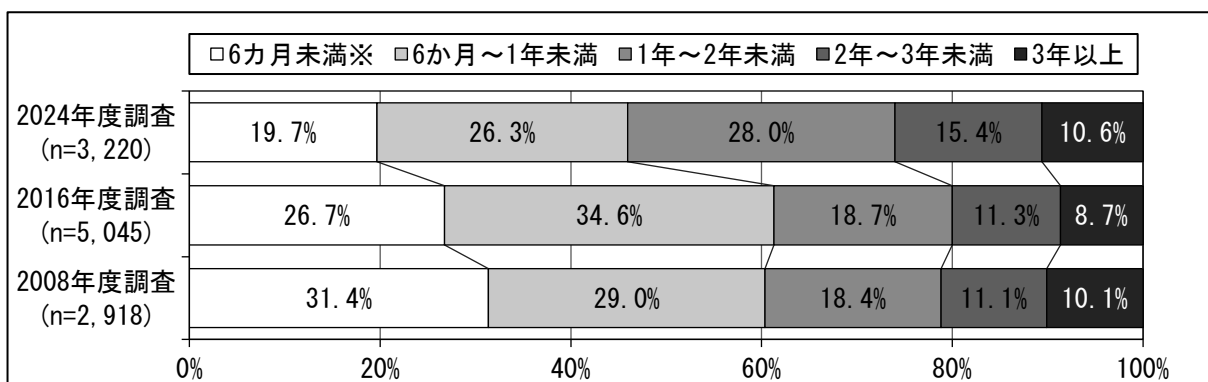


図 19 休職・離職の理由（時系列比較）【複数回答／休職・離職したことがあると答えた方に】



※ 2016年度、2008年度調査は「夫の転勤に伴う」だった。

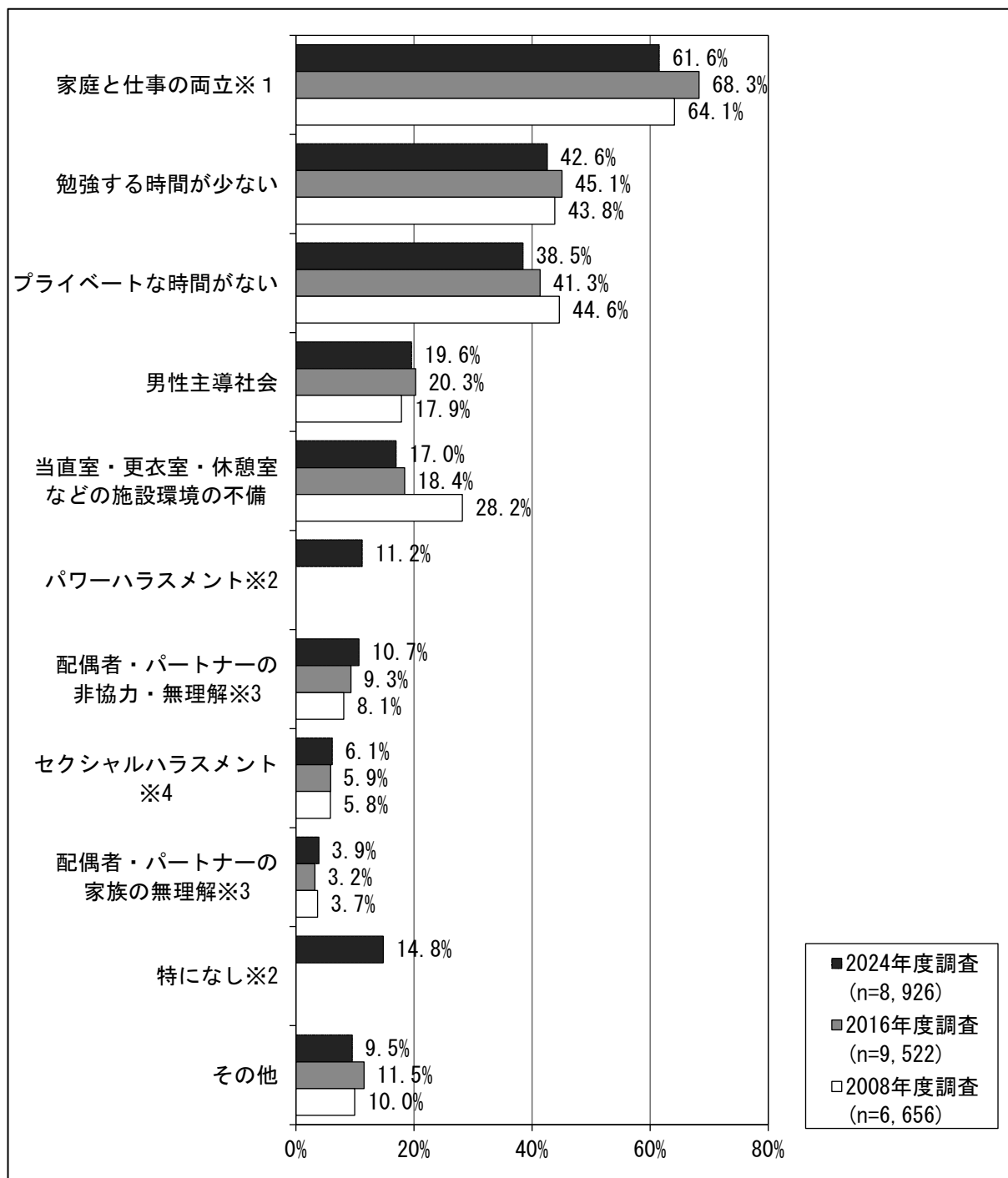
図 20 休職・離職の期間（時系列比較）【休職・離職したことがあると答えた方に】



※ 2016年度、2008年度調査は「1カ月未満」「1～6カ月未満」だった。

2-3. 女性医師の職場環境

図 21 女性医師としての悩み（時系列比較）【複数回答】



※1 2016年度、2008年度調査は「家事と仕事の両立」だった。

※2 2024年度調査で新しく選択肢を追加した。

※3 2016年度、2008年度調査は「配偶者・パートナーの～」を「配偶者の～」と尋ねた。

※4 2016年度、2008年度調査は「セクハラ」だった。

図 22 同性の医師に対して不満を感じること（時系列比較）

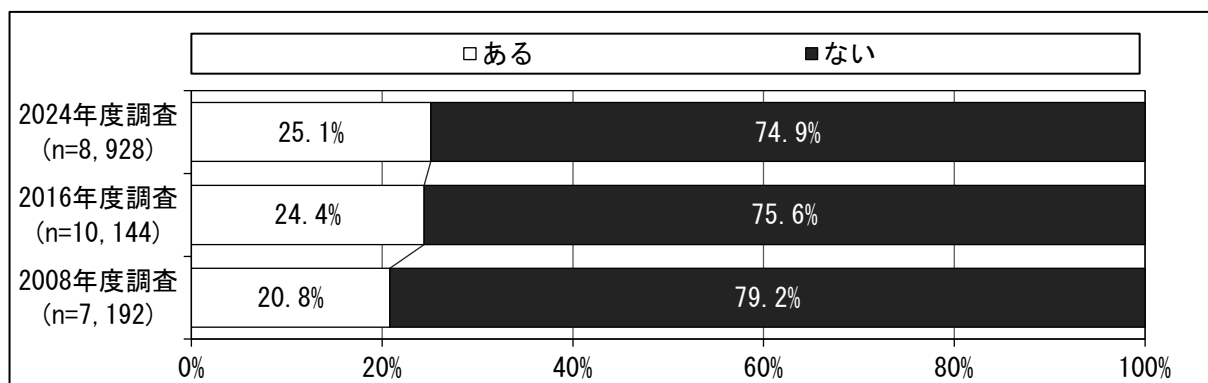


図 23 男性の医師に対して不満を感じること（時系列比較）

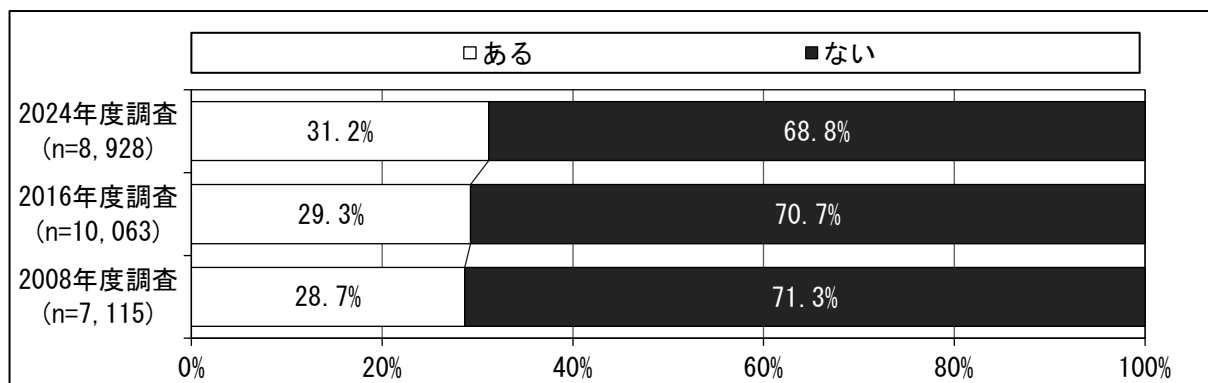
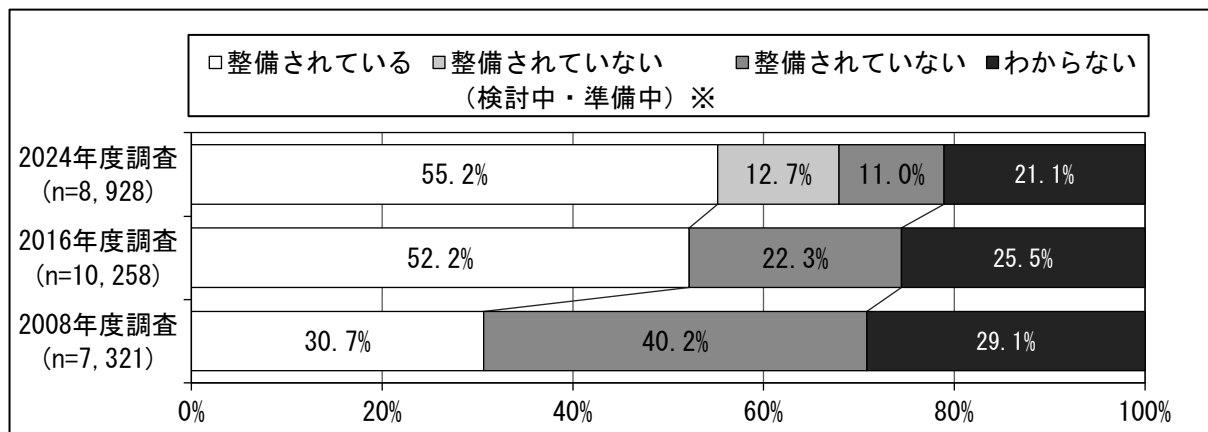
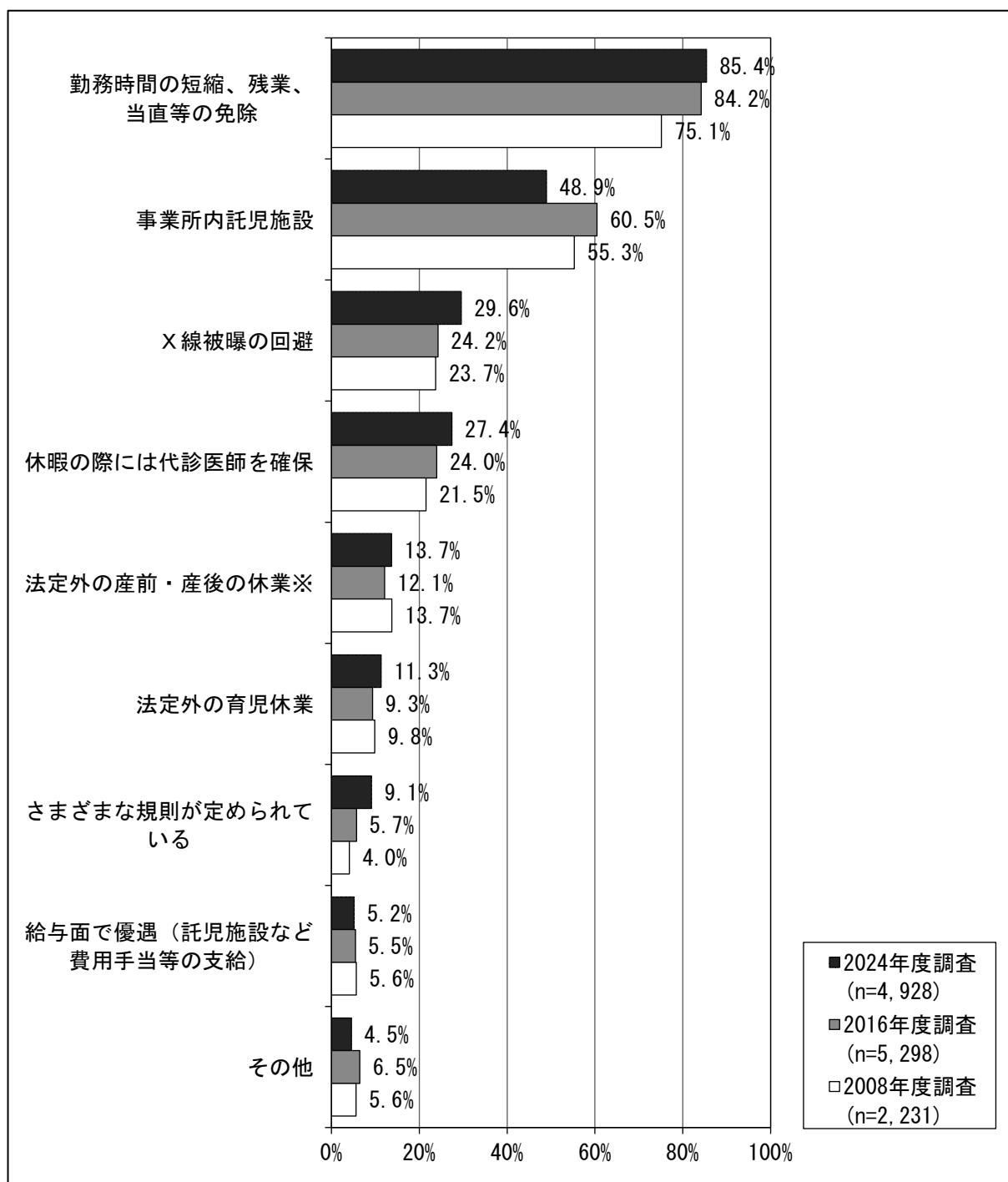


図 24 仕事と家庭生活を両立させるための就労環境や規則の整備状況（時系列比較）



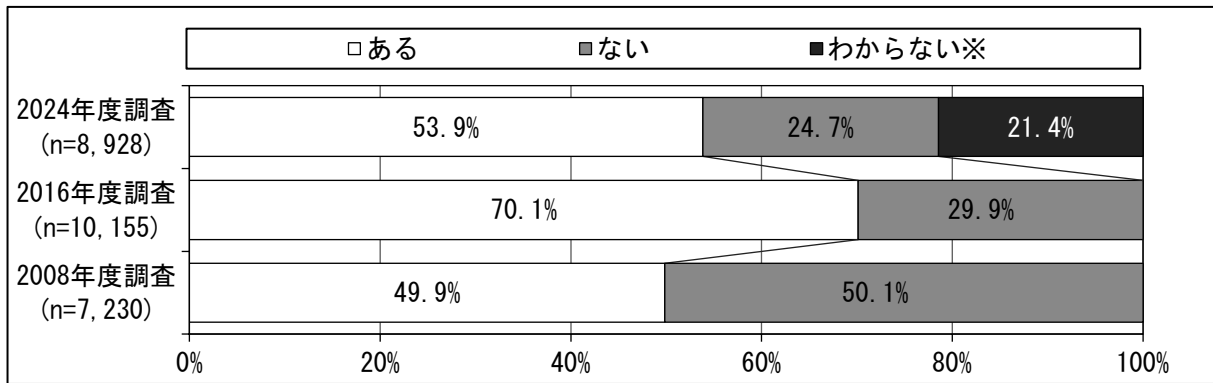
※ 2024年度調査で新しく選択肢を追加した。

図 25 仕事と家庭生活を両立させるための就労環境や規則として整備されている内容（時系列比較）  
 【複数回答／仕事と家庭生活を両立させるための就労環境や規則が整備されていると答えた方に】



※ 2016年度、2008年度調査は「法定外の産前・産後の休暇」だった。

図 26 職場における保育所・託児所の有無（時系列比較）



※ 2024 年度調査で新しく選択肢を追加した。

図 27 職場の保育所・託児所の 24 時間対応の有無（時系列比較）

【職場に保育所・託児所があると答えた方に】

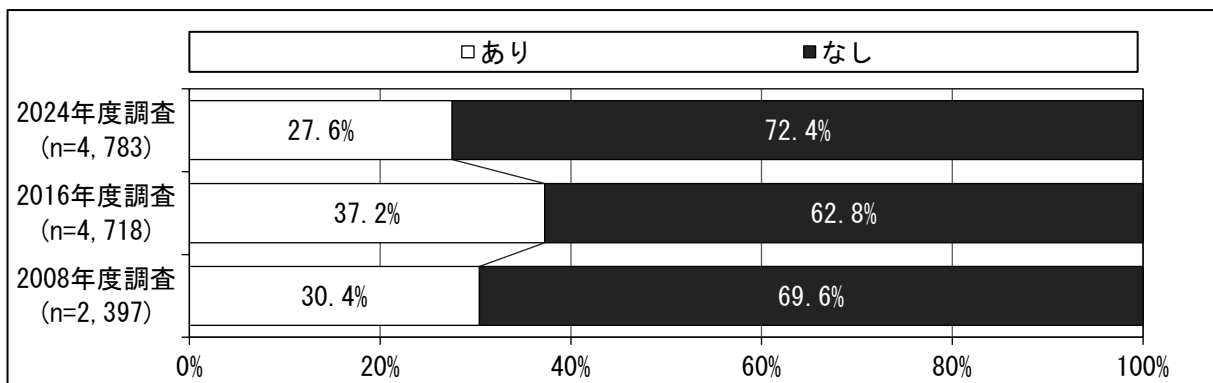
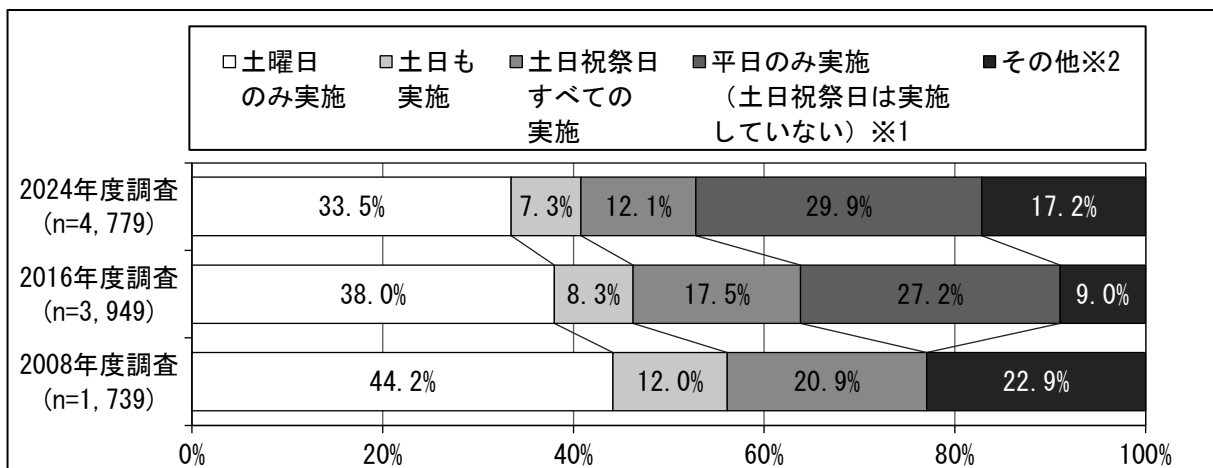


図 28 土日祝祭日の保育実施状況（時系列比較）【職場に保育所・託児所があると答えた方に】



※1 2016 年度調査で新しく選択肢を追加した。

※2 その他の具体的な回答としては、「実施状況を知らない」（553 件）、「毎週ではないが土日祝祭日にも実施」（81 件）、「申込・必要に応じて土日祝祭日にも実施」（48 件）などがあった。

図 29 病児保育の有無（時系列比較）【職場に保育所・託児所があると答えた方に】

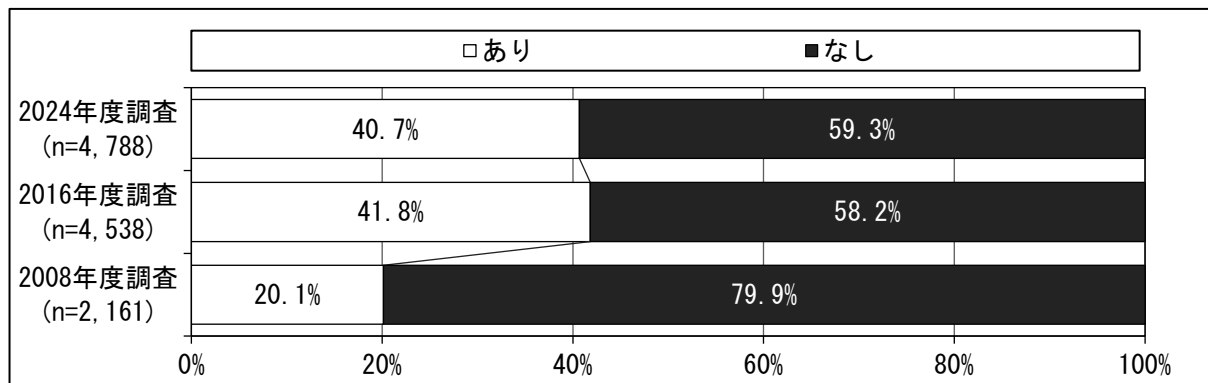


図 30 病児保育の定員（時系列比較）【職場に病児保育があると答えた方に】

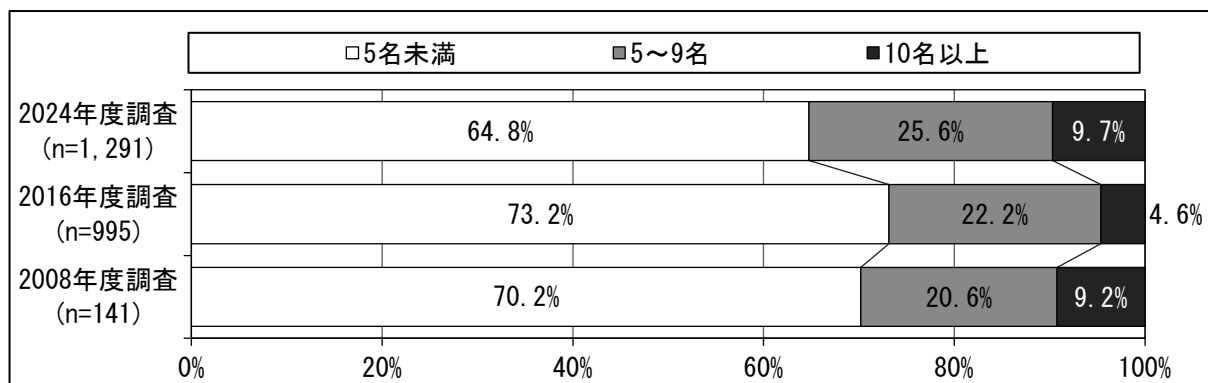


図 31 一時 [緊急時] 保育の有無（時系列比較）【職場に保育所・託児所があると答えた方に】

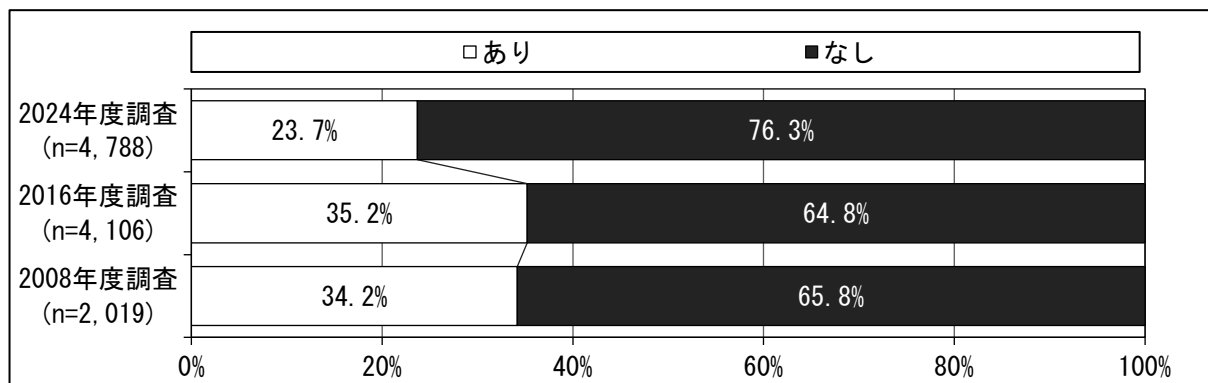


図 32 一時 [緊急時] 保育の定員（時系列比較）

【職場に一時 [緊急時] 保育があると答えた方に】

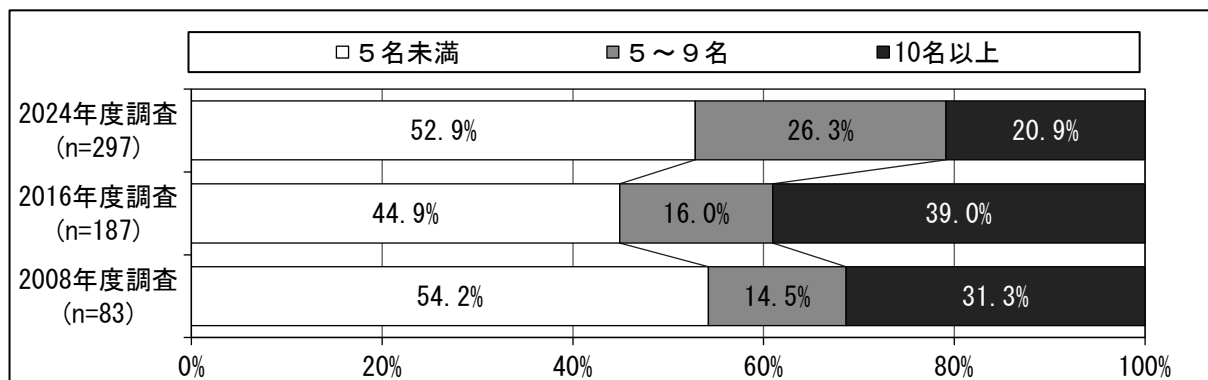


図 33 代替医師制度の有無（時系列比較）

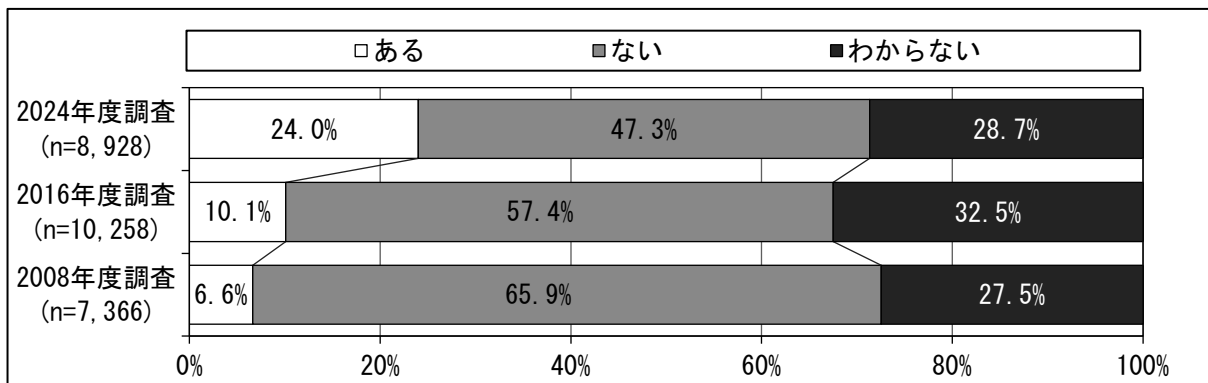


図 34 職場環境は子育てに協力的か（時系列比較）

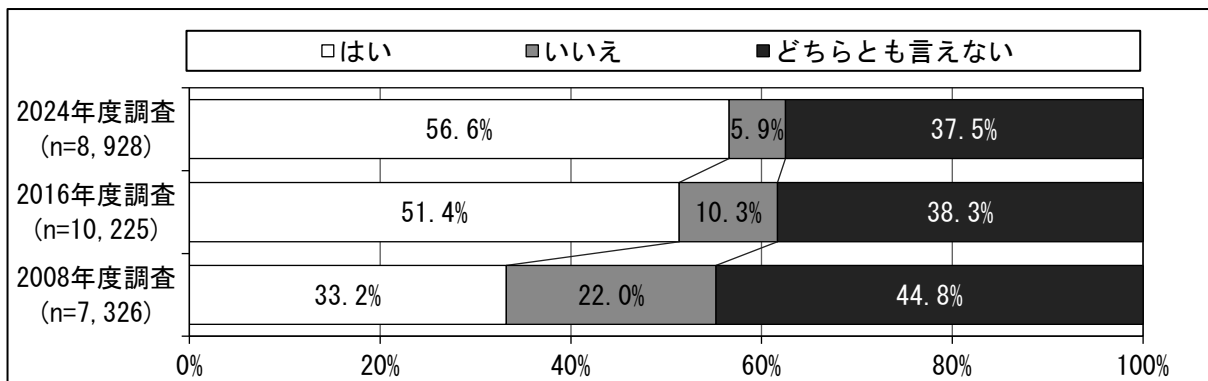


図 35 妊娠・育児中の勤務時間軽減の必要性（時系列比較）

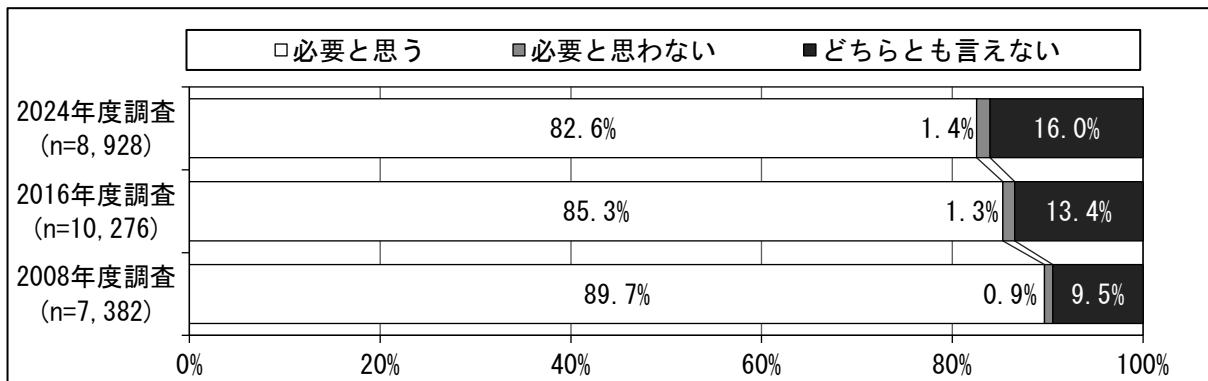
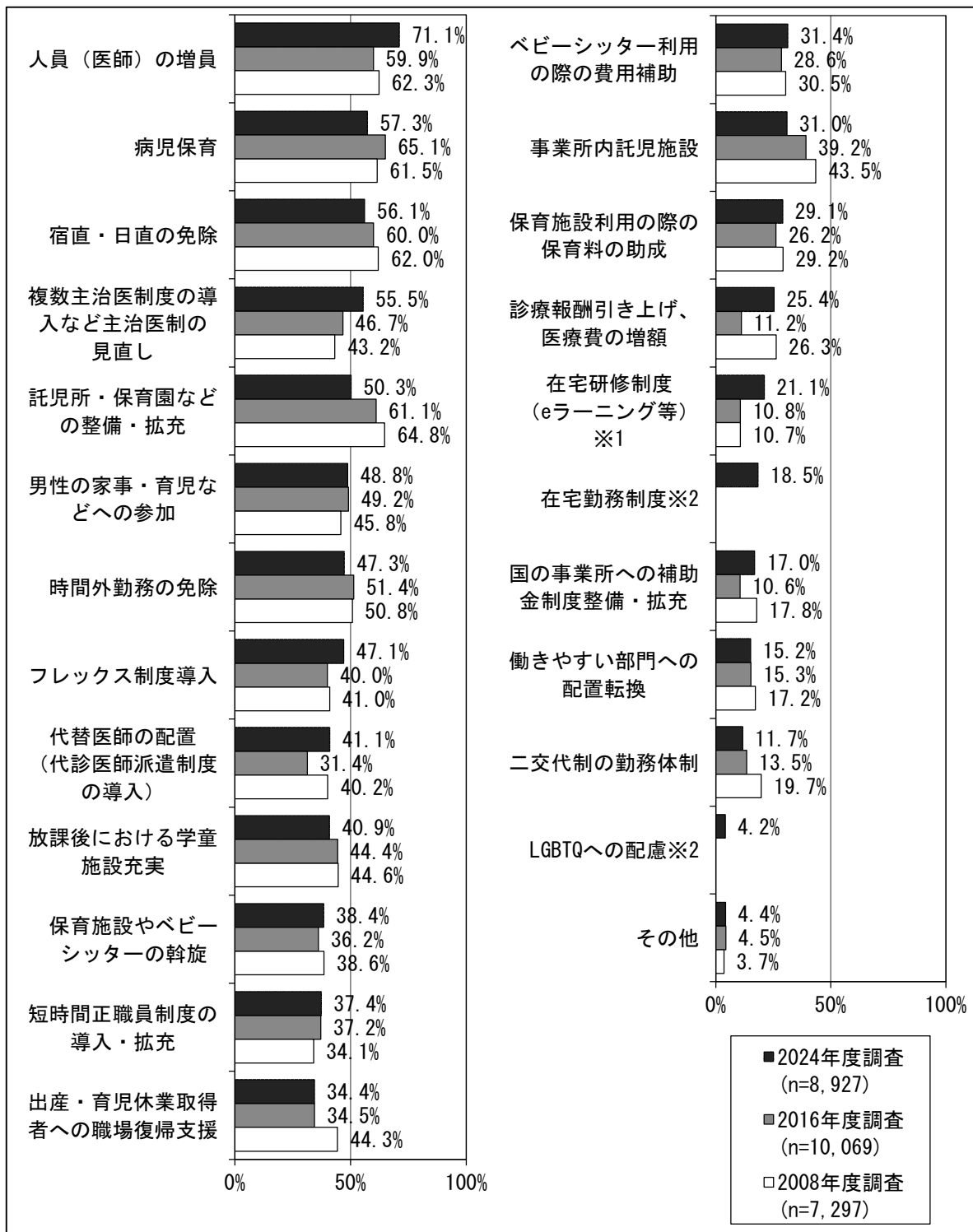


図 36 仕事を続ける上で必要な制度や仕組み・支援対策（時系列比較）【複数回答】

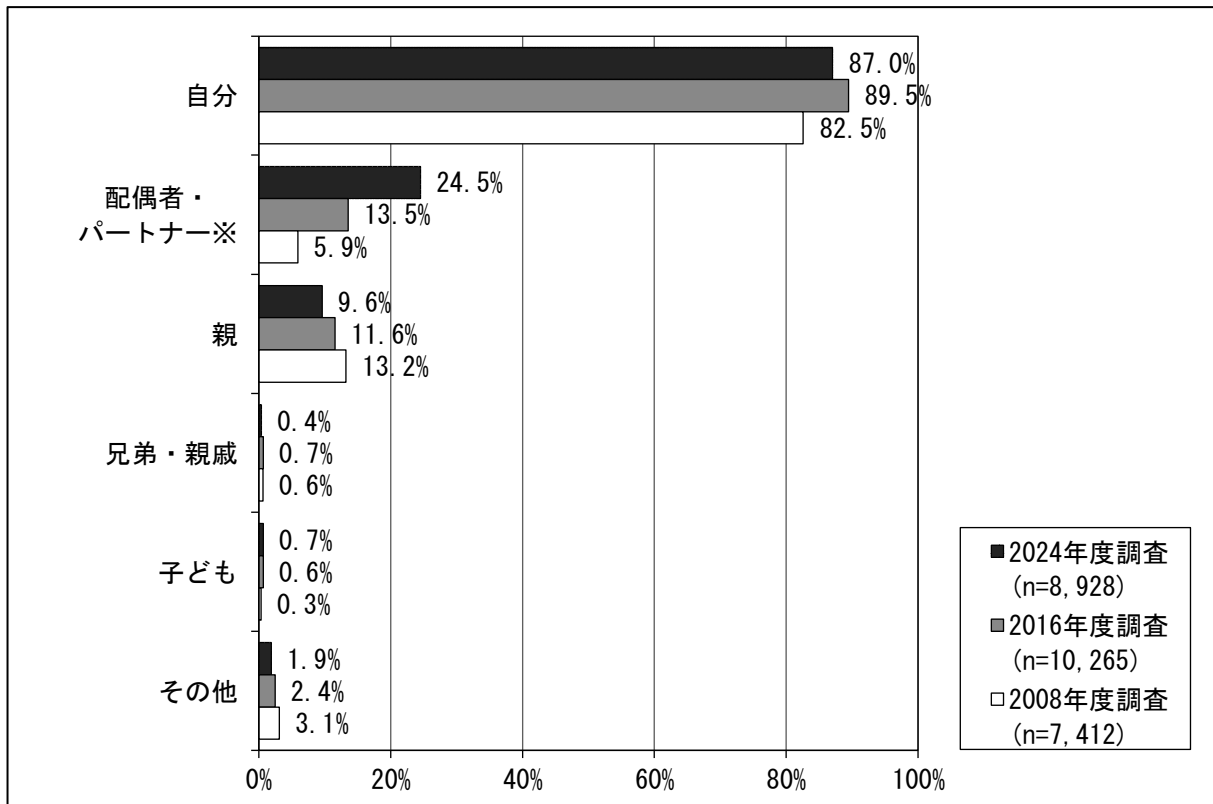


※1 2016年度、2008年度調査は「在宅研修制度」だった。

※2 2024年度調査で新しく選択肢を追加した。

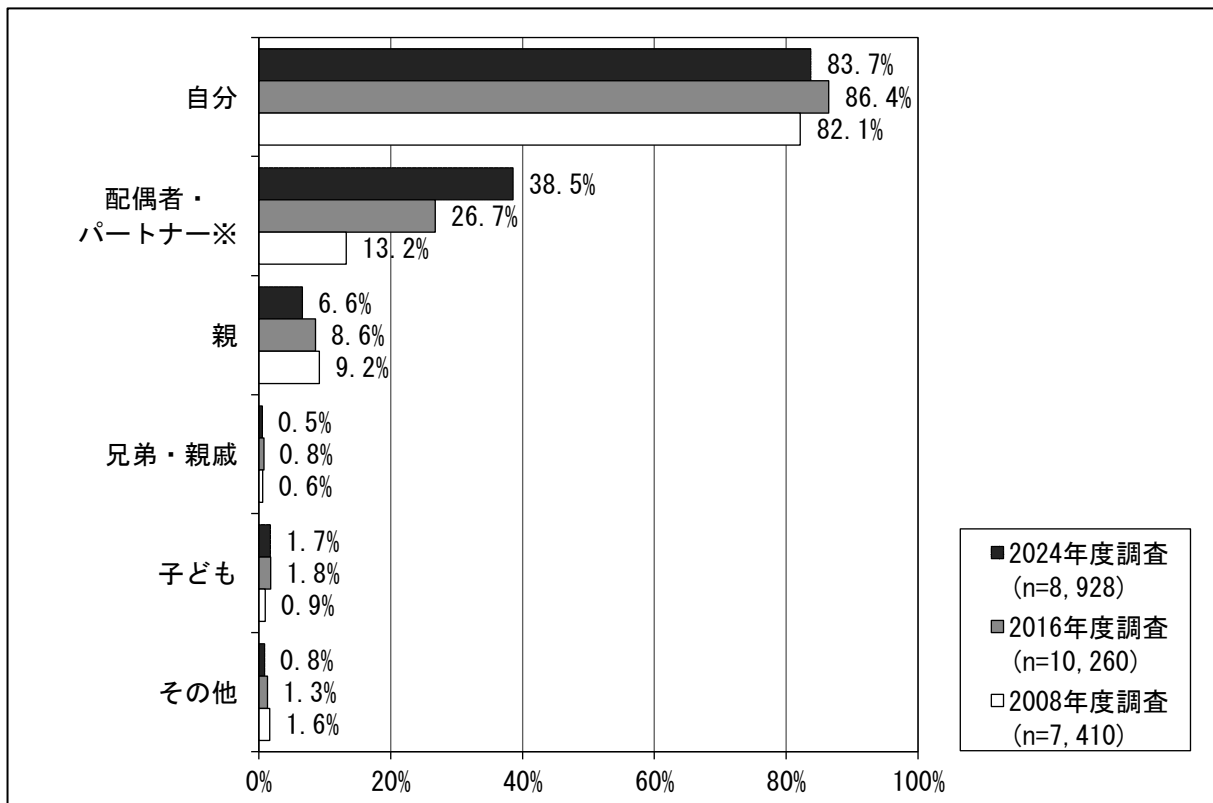
2-4. 自宅での家事担当者

図 37 自宅での「食事調理」担当（時系列比較）【複数回答】



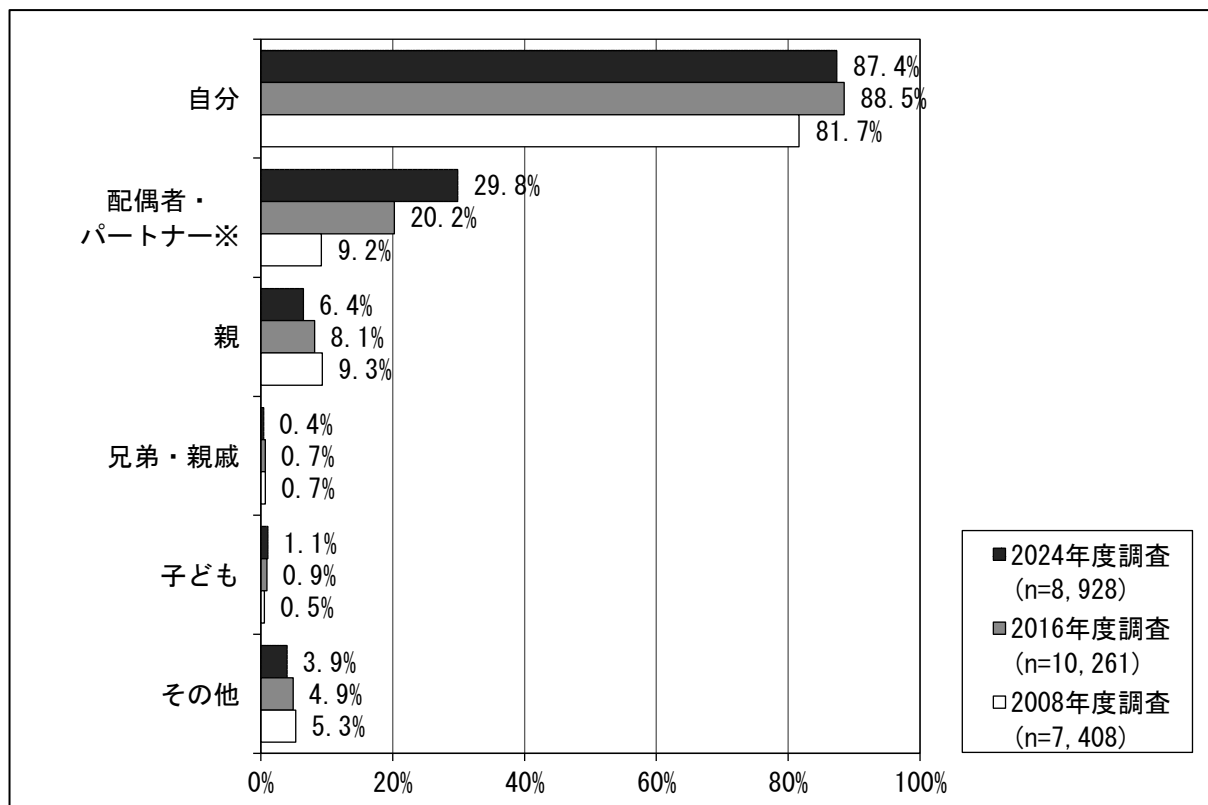
※ 2016年度、2008年度調査は「配偶者」だった。

図 38 自宅での「食事の後片づけ」担当（時系列比較）【複数回答】



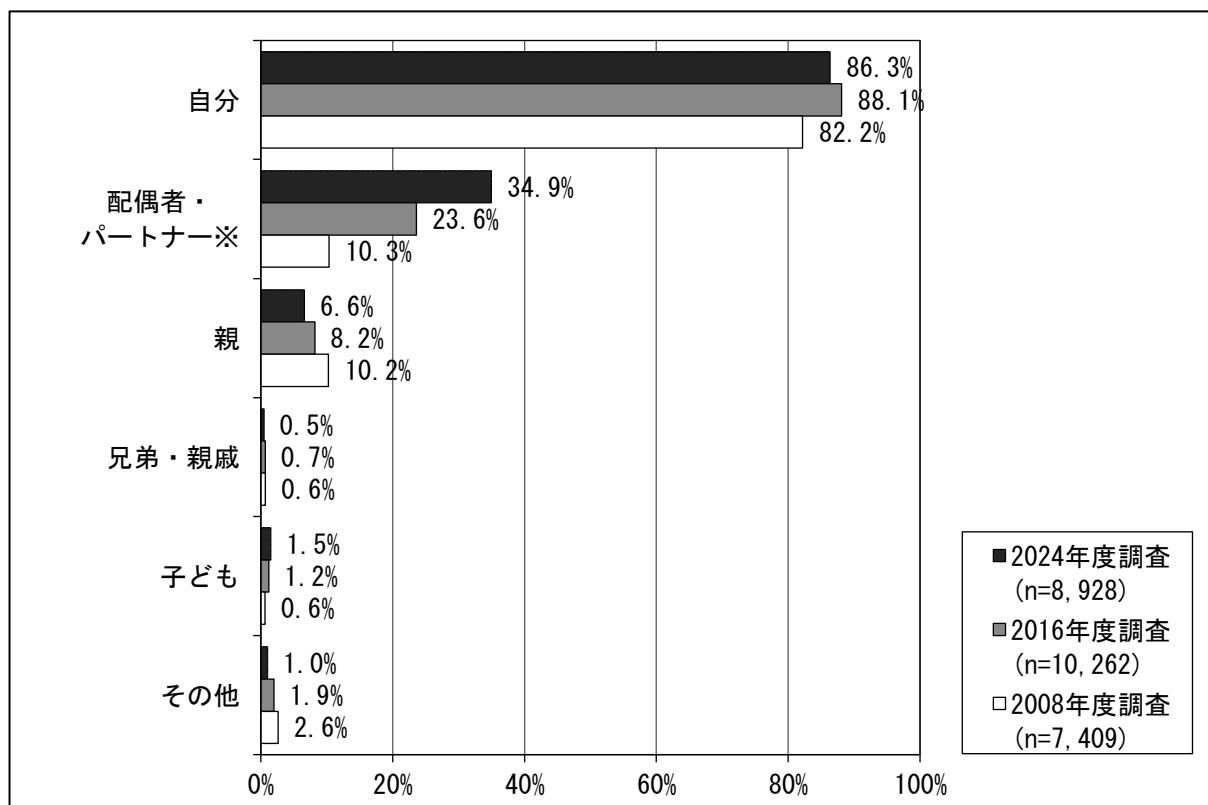
※ 2016年度、2008年度調査は「配偶者」だった。

図 39 自宅での「掃除」担当（時系列比較）【複数回答】



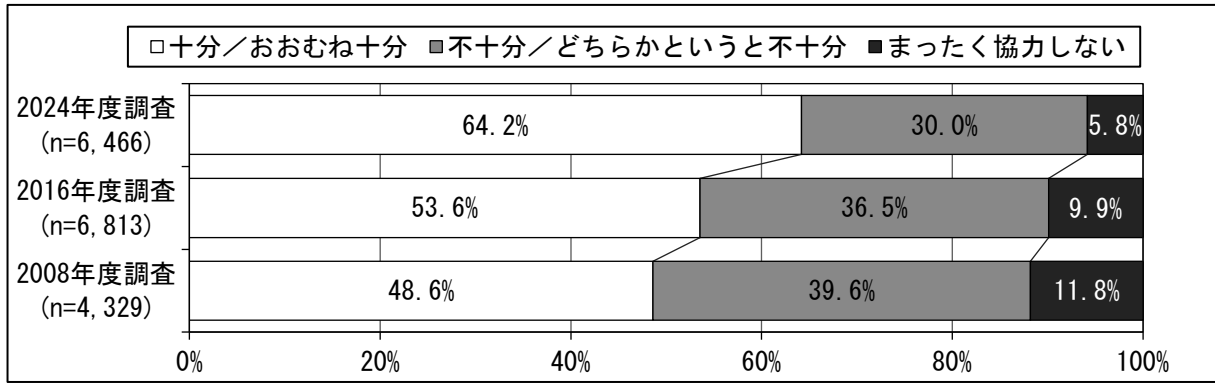
※ 2016年度、2008年度調査は「配偶者」だった。

図 40 自宅での「洗濯」担当（時系列比較）【複数回答】



※ 2016年度、2008年度調査は「配偶者」だった。

図 41 配偶者・パートナーの家事・育児への協力度（時系列比較）



2-5. 出産・育児中の働き方

図 42 出産経験の有無（時系列比較）

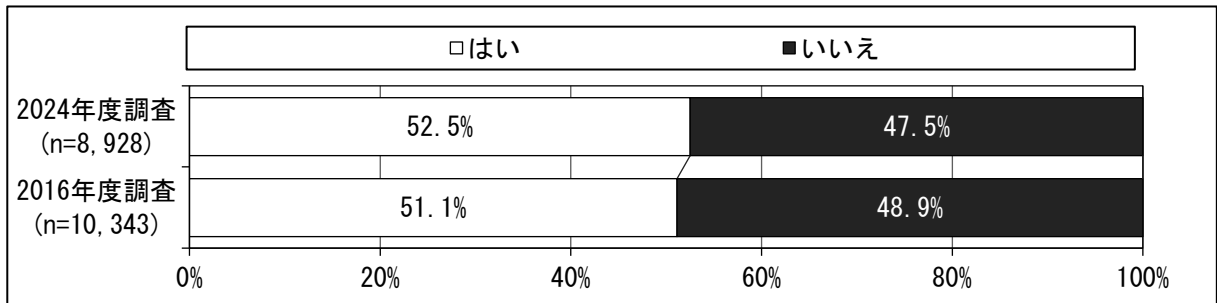


図 43 産前・産後休業の取得の有無（時系列比較）【出産経験があると答えた方に】

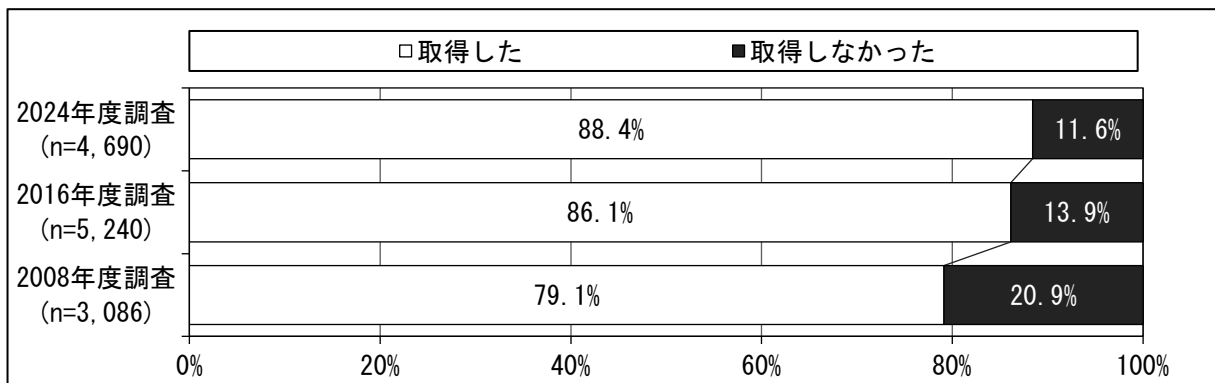


図 44 産前・産後休業の取得状況（時系列比較）【産前・産後休暇を取得したと答えた方に】

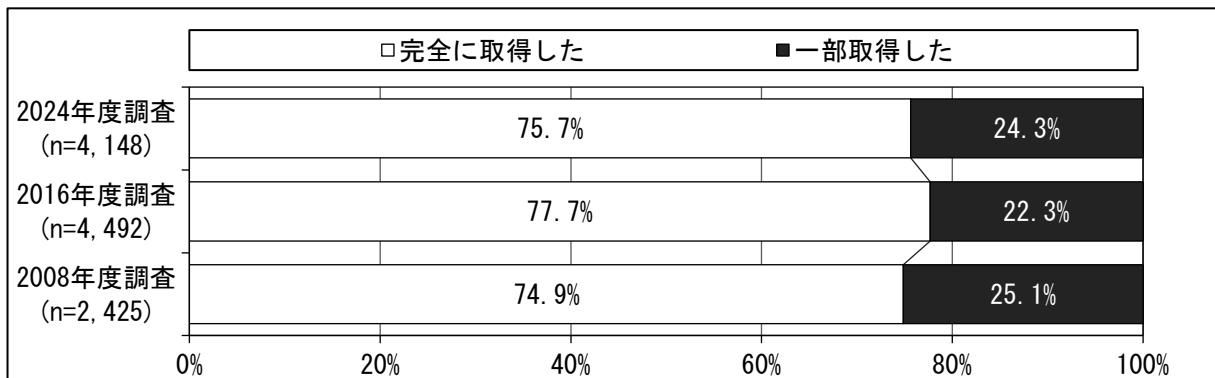
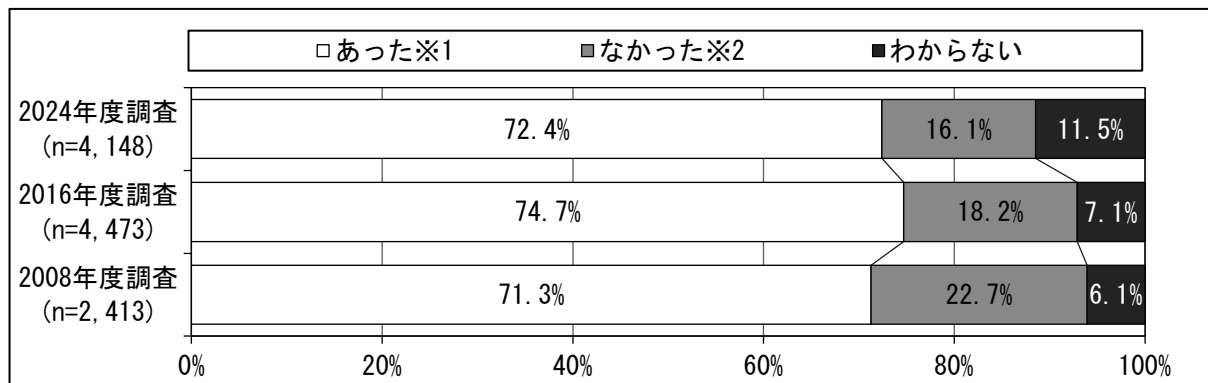


図 45 産前・産後休業中の身分保障（時系列比較）【産前・産後休暇を取得したと答えた方に】



※1 2016年度、2008年度調査は「ある」だった。

※2 2016年度、2008年度調査は「ない」だった。

図 46 産前・産後休業中の給与支給（時系列比較）【産前・産後休暇を取得したと答えた方に】

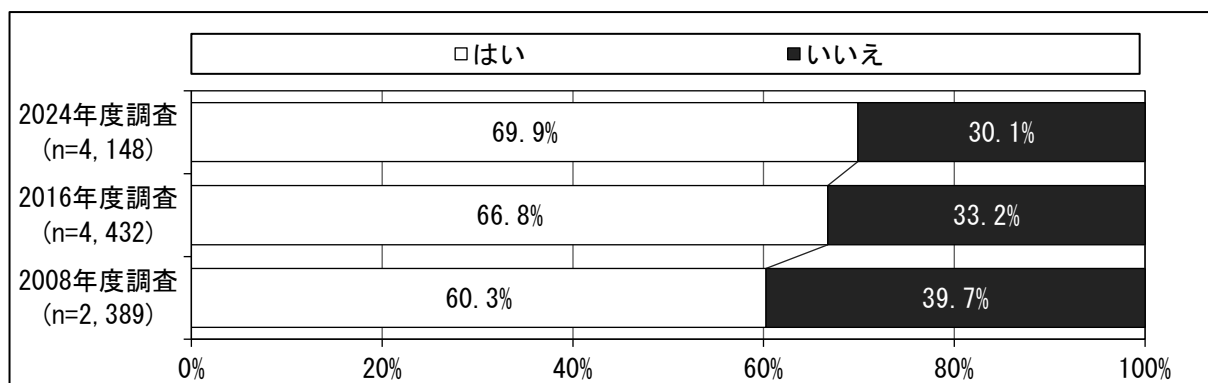
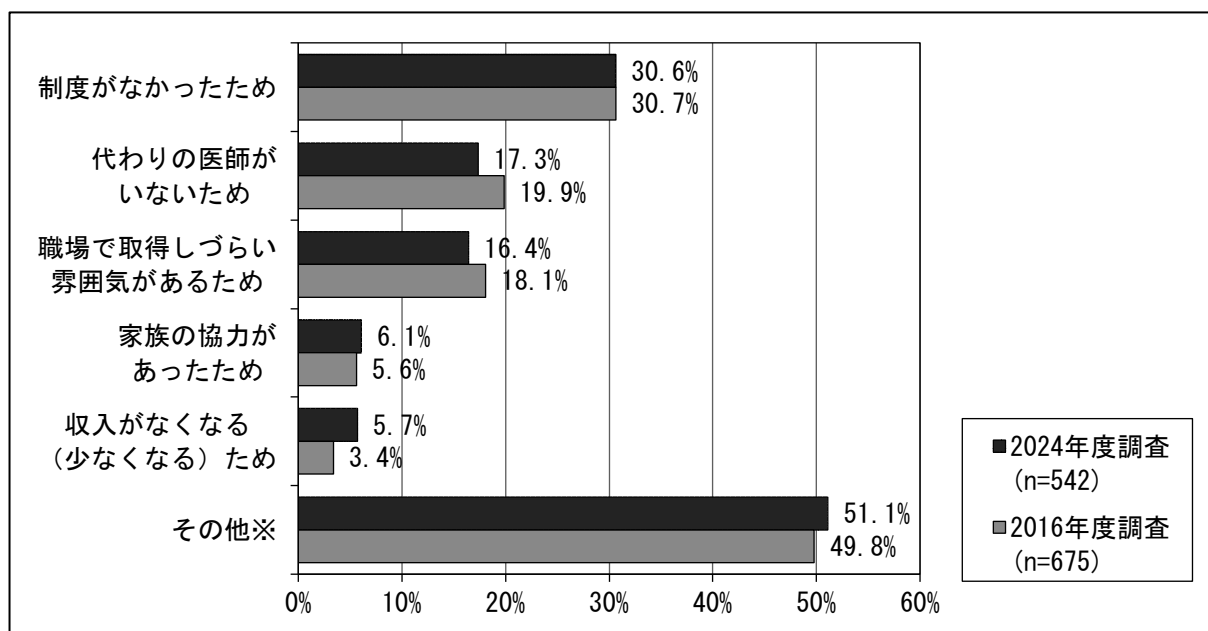


図 47 産前・産後休業を取得しなかった理由（時系列比較）

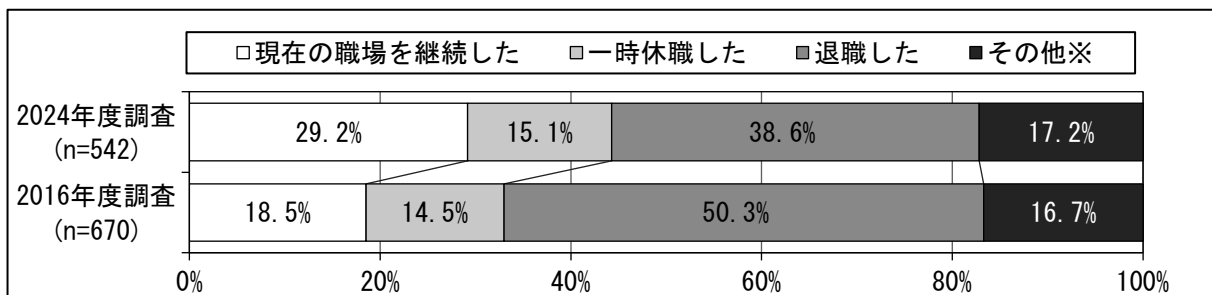
【産前・産後休暇を取得しなかったと答えた方に】



※ その他の具体的な回答としては、「退職したから」(82件)、「学生・大学院生・研修医・留学中だったから」(71件)、「そのとき仕事をしていなかったから」(44件)などがあった。

図 48 産前・産後休業を取得しなかった医師の勤務状況（時系列比較）

【産前・産後休暇を取得しなかったと答えた方に】



※ その他の具体的な回答としては、「そのとき仕事をしていなかった」（22件）、「学生・大学院生・留学生だった」（14件）などがあった。

図 49 育児休業の取得の有無（時系列比較）【出産経験があると答えた方に】

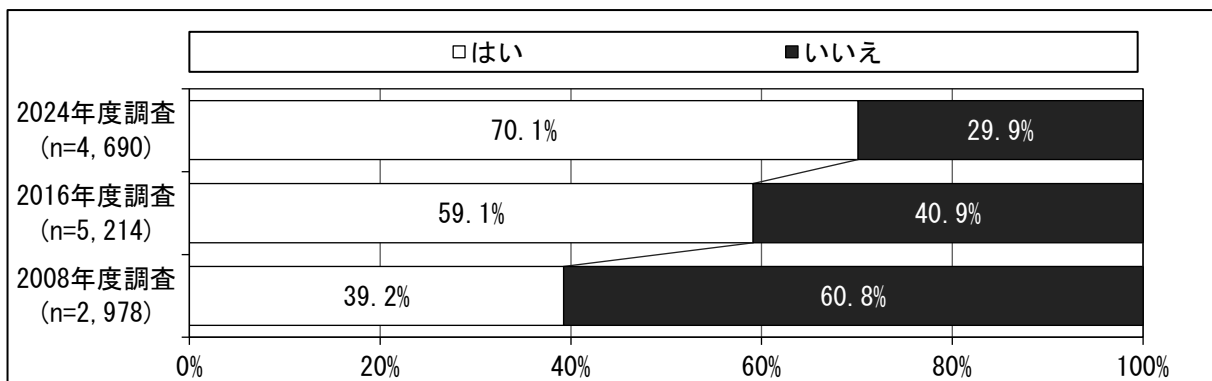
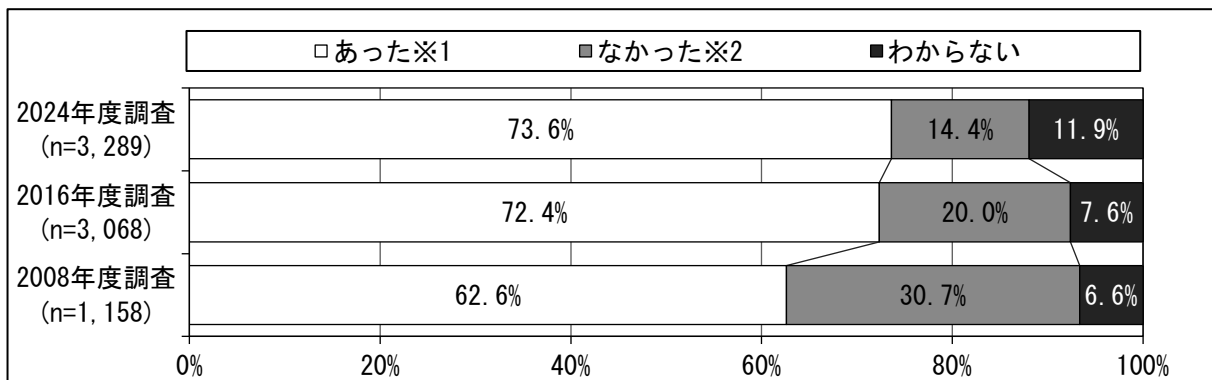


図 50 育児休業中の身分保障（時系列比較）【育児休業を取得したと答えた方に】



※1 2016年度、2008年度調査は「ある」だった。

※2 2016年度、2008年度調査は「ない」だった。

図 51 育児休業中の給与支給（時系列比較）【育児休業を取得したと答えた方に】

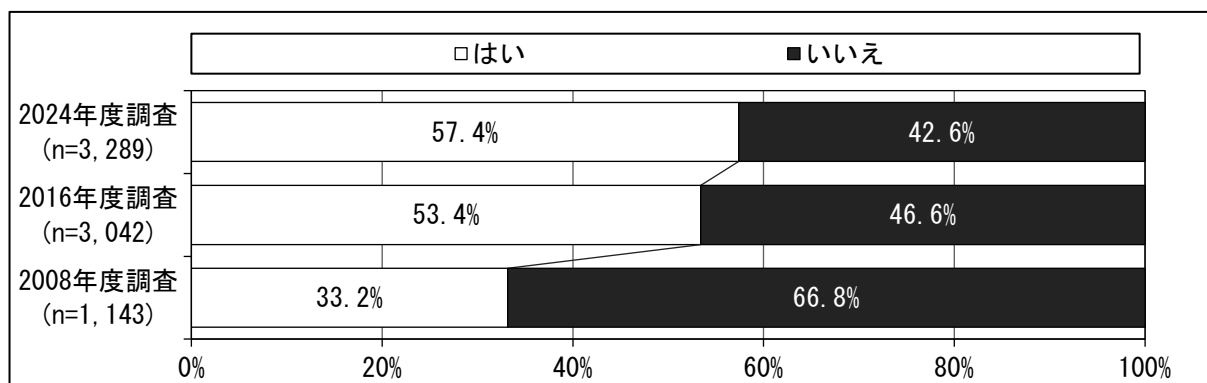
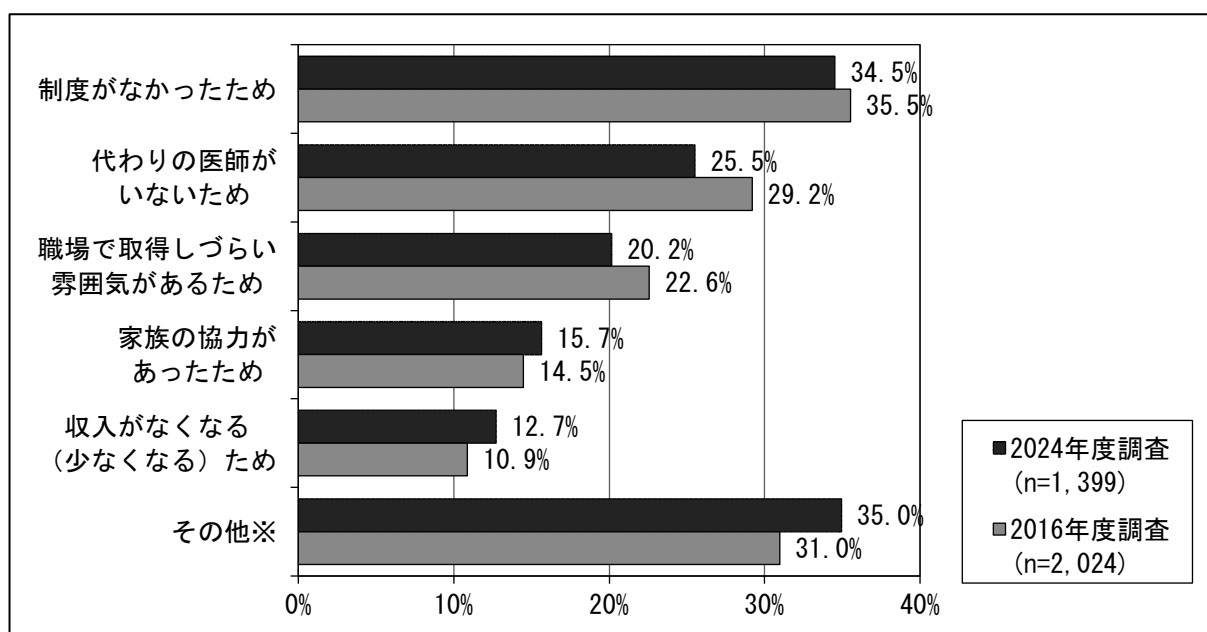


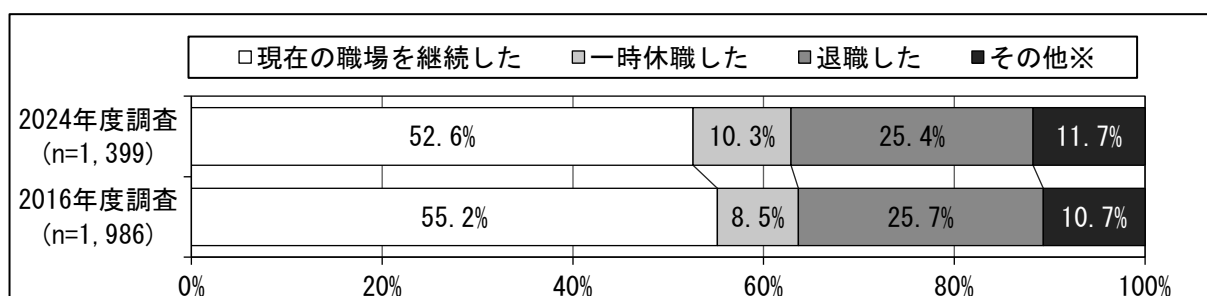
図 52 育児休業を取得しなかった理由（時系列比較）【育児休業を取得しなかったと答えた方に】



※ その他の具体的な回答としては、「退職したから」（110件）、「勤務を希望したから」（94件）、「学生・大学院生・研修医・留学中だったから」（75件）などがあった。

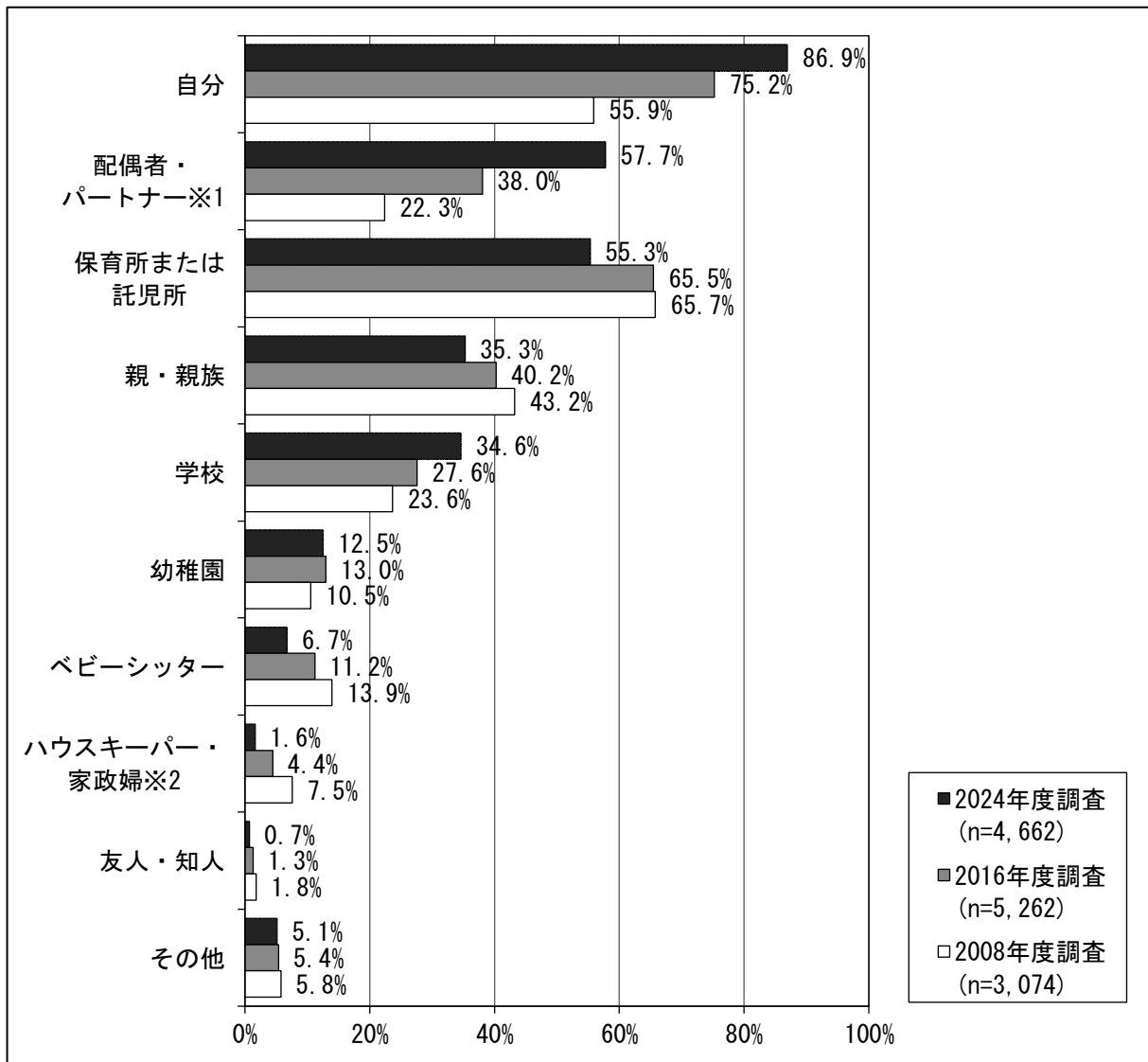
図 53 育児休業を取得しなかった医師の勤務状況（時系列比較）

【育児休業を取得しなかったと答えた方に】



※ その他の具体的な回答としては、「非常勤で勤務した、勤務軽減をした」（28件）、「当時の勤務を継続した」（26件）、「学生・大学院生・留学生だった」（24件）、「そのとき仕事をしていなかった、就職を延期した」（20件）などがあった。

図 54 普段子どもの面倒を見ている人（時系列比較）【複数回答／出産経験があると答えた方に】



※1 2016年度、2008年度調査は「配偶者」だった。

※2 2016年度、2008年度調査は「お手伝いさん」だった。

図 55 利用している保育施設（時系列比較）【複数回答／保育施設を利用していると答えた方に】

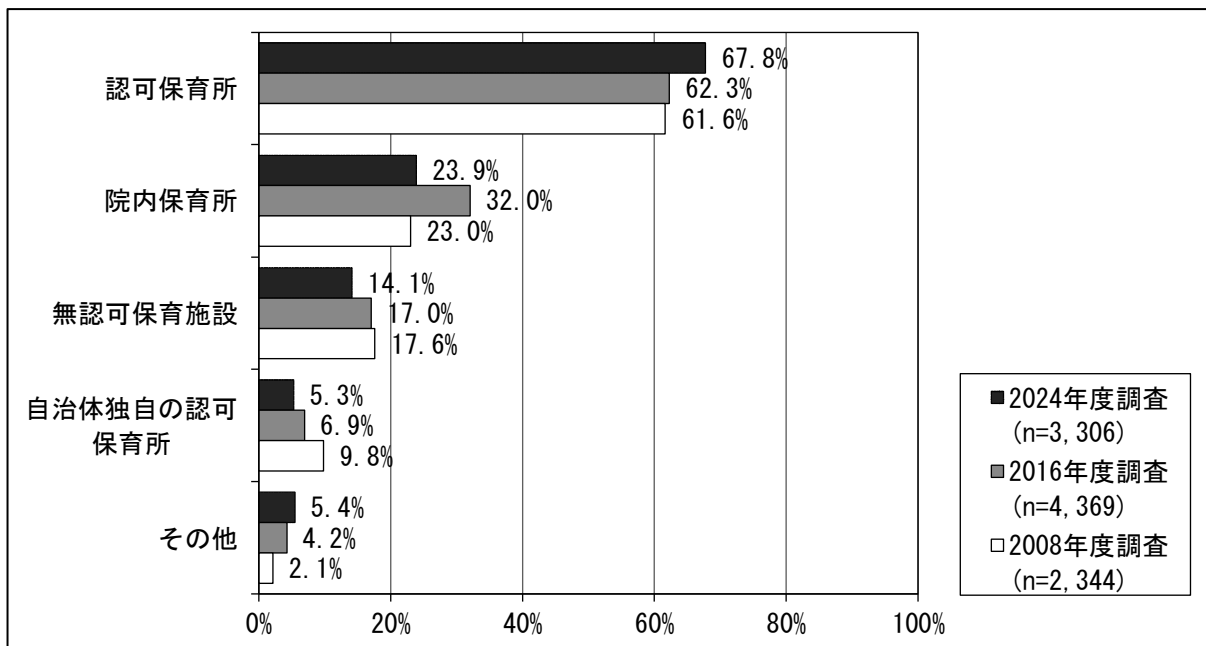
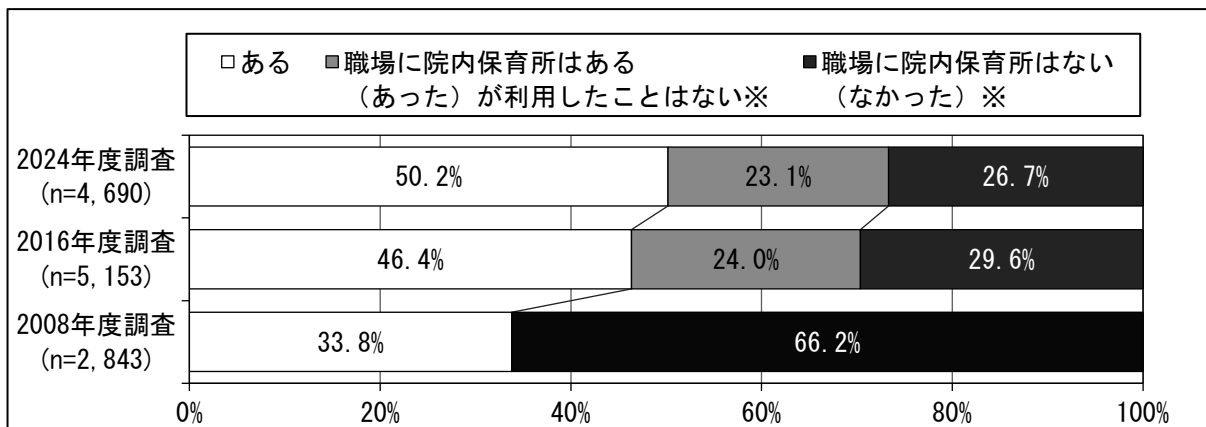


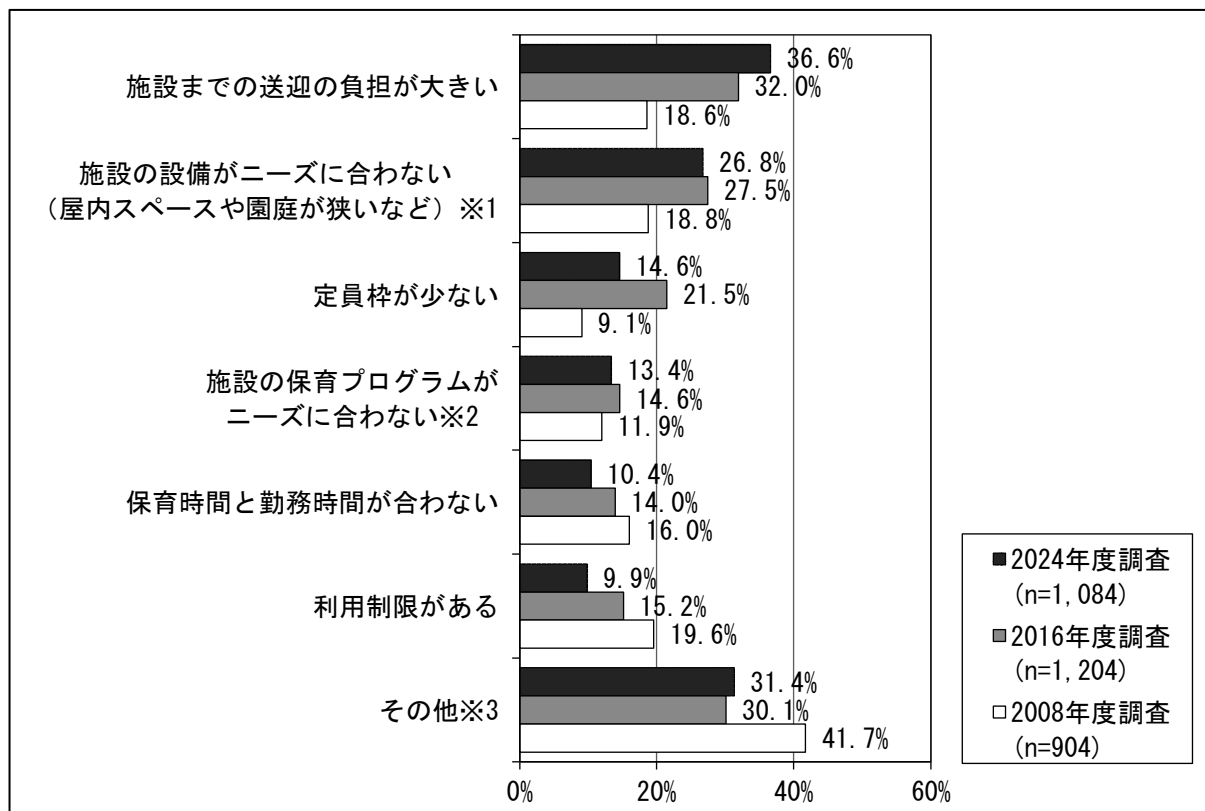
図 56 院内保育所の利用経験（時系列比較）【出産経験があると答えた方に】



※ 2016年度、2024年度調査の選択肢は、「1. ある」「2. 職場に院内保育所はある（あった）が利用したことはない」「3. 職場に院内保育所はない（なかった）」の3つだったが、2008年度調査では、「1. ある」「2. ない」の2つだった。

図 57 院内保育所を利用しない理由（時系列比較）

【複数回答／職場に院内保育所はある（あった）が利用したことはないと答えた方に】



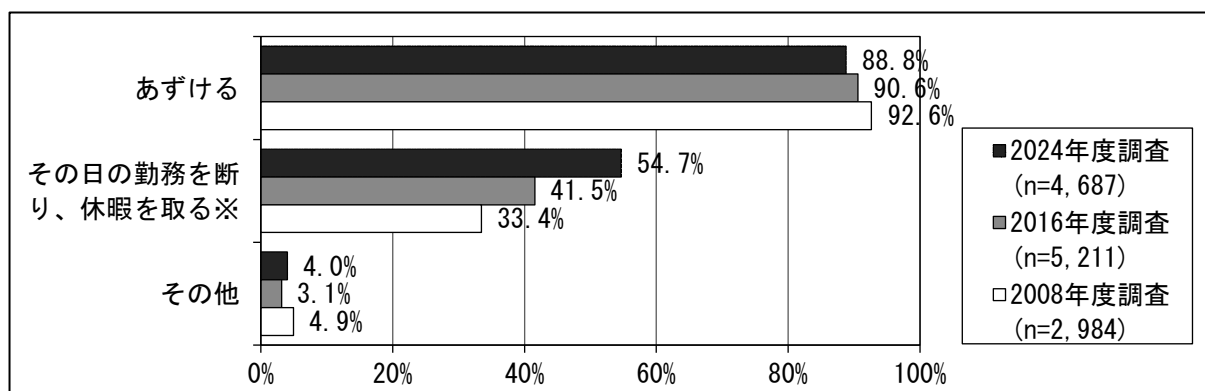
※1 2016年度、2008年度調査は「施設の環境などのニーズに合わない（屋内スペースや園庭が狭いなど）」だった。

※2 2016年度、2008年度調査は「保育プログラムがニーズに合わない」だった。

※3 その他の具体的な回答としては、「勤務先が家から遠いから、家の近くで預けたほうが便利だから」（62件）、「他の施設に入所できたから、すでに預けていたから」（58件）、「家族が子どもを見ていたから」（32件）、「院内保育所がよくなかったから（給食がない・料金が高いなど）」（29件）、「転勤・転職のときに退園しなければならないから」（29件）などがあった。

図 58 病気や予定外の保育が必要な時の対応（時系列比較）

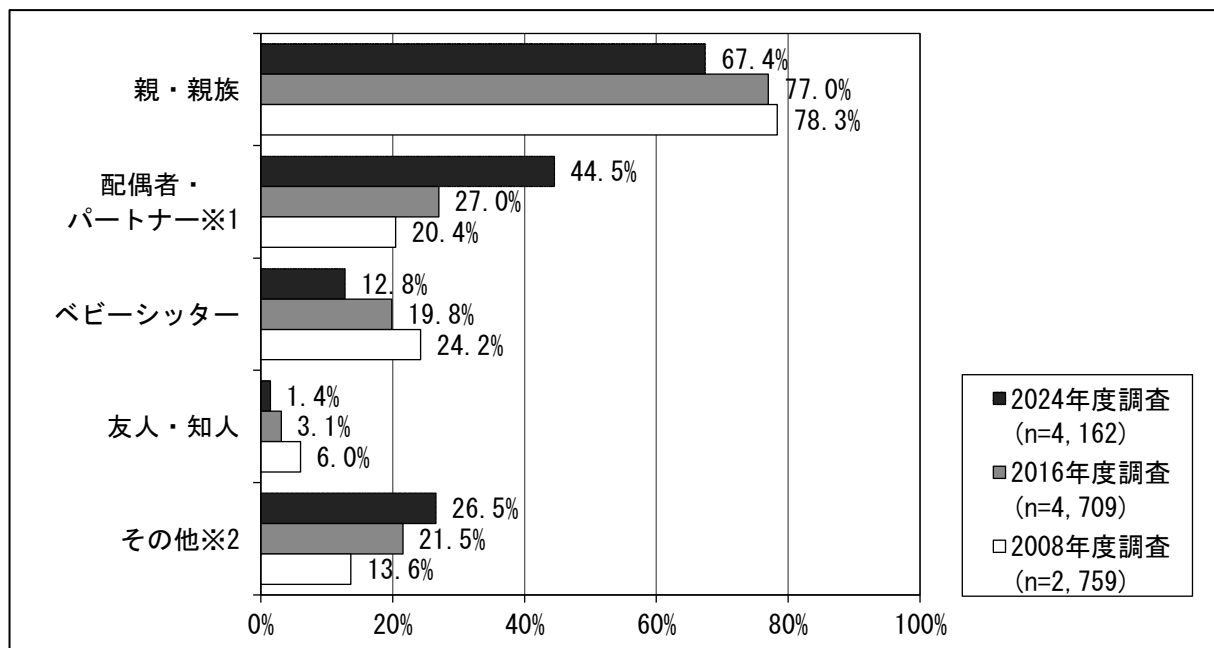
【複数回答／出産経験があると答えた方に】



※ 2016年度、2008年度調査は「欠勤」だった。

図 59 病気や予定外の保育が必要な時のあずけ先（時系列比較）

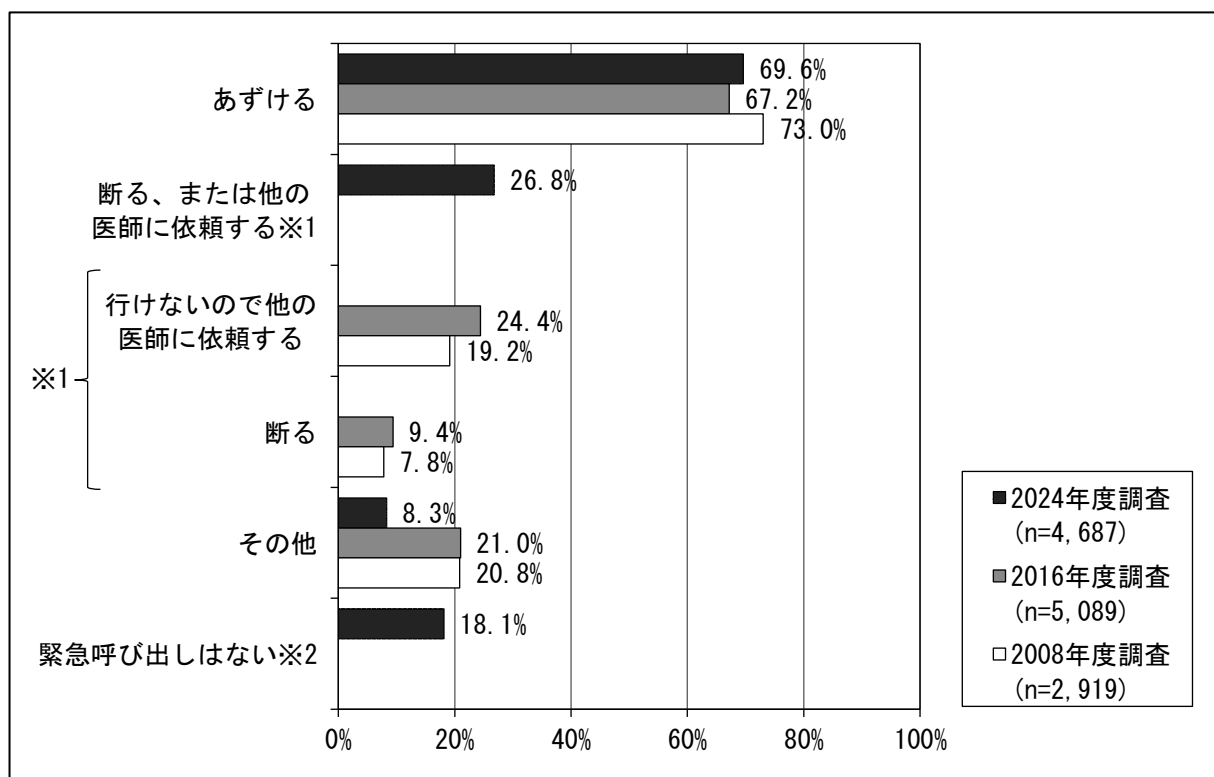
【複数回答／あずけると答えた方に】



※1 2016年度、2008年度調査は「配偶者」だった。

※2 その他の具体的な回答としては、「病児保育、病後児保育」(1,042件)などがあった。

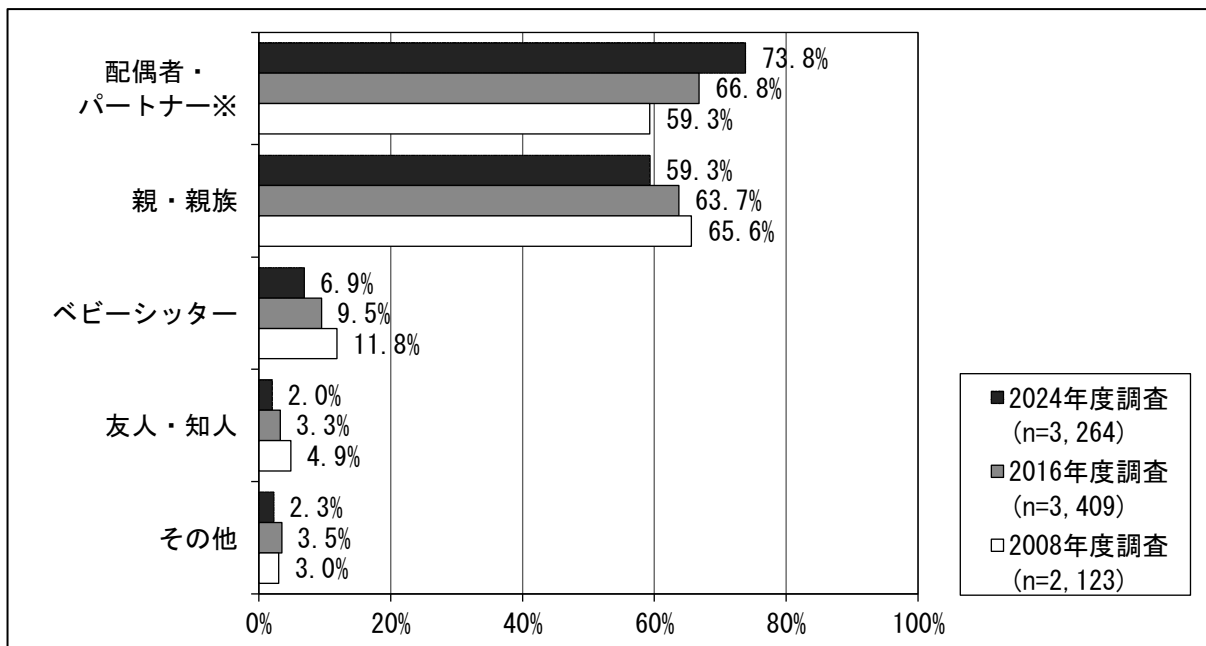
図 60 緊急呼び出しの時の対応（時系列比較）【複数回答／出産経験があると答えた方に】



※1 2024年度調査は「断る、または他の医師に依頼する」の選択肢だが、2016年度、2008年度調査は「行けないので他の医師に依頼する」「断る」の2つの選択肢だった。

※2 2024年度調査で新しく選択肢を追加した。なお、2016年度、2008年度調査は「その他」に「緊急呼び出しはない」の回答が含まれている。

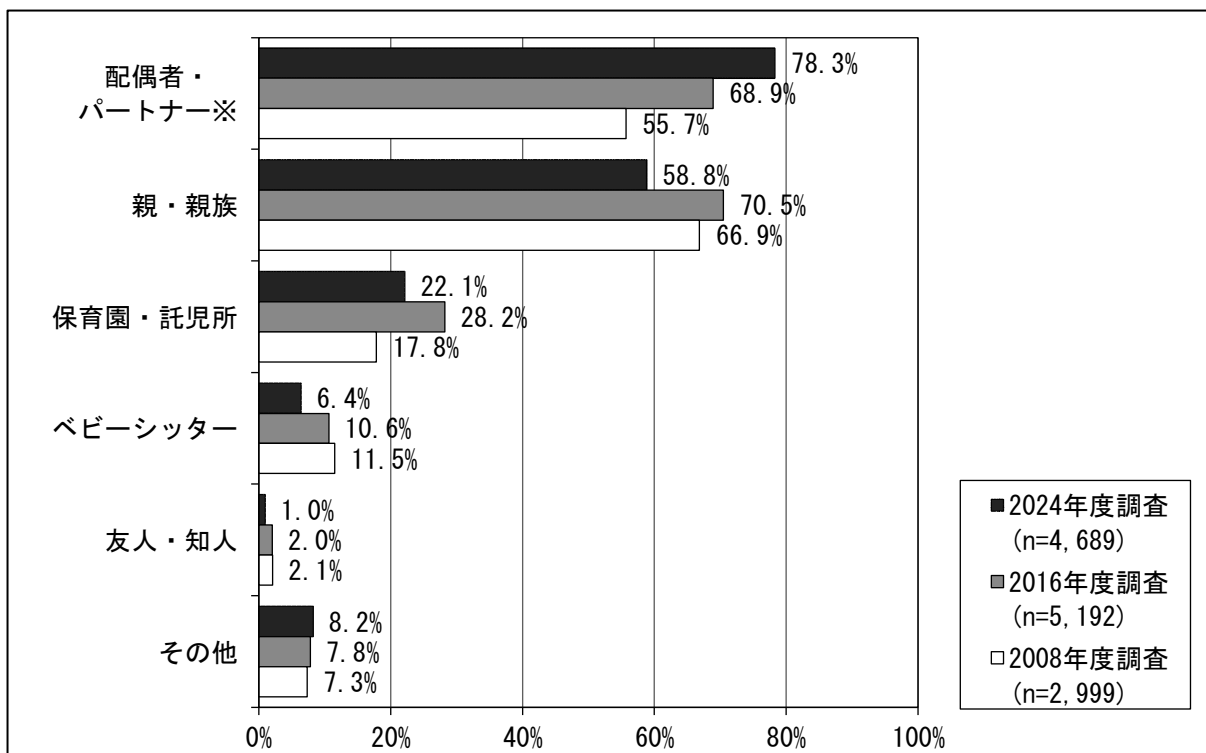
図 61 緊急呼び出しの時のあずけ先（時系列比較）【複数回答／あずけると答えた方に】



※ 2016年度、2008年度調査は「配偶者」だった。

図 62 学会、出張、日直、当直の時に子どもをみてくれる人（時系列比較）

【複数回答／出産経験があると答えた方に】



※ 2016年度、2008年度調査は「配偶者」だった。

図 63 学童保育の利用状況（時系列比較）【出産経験があると答えた方に】

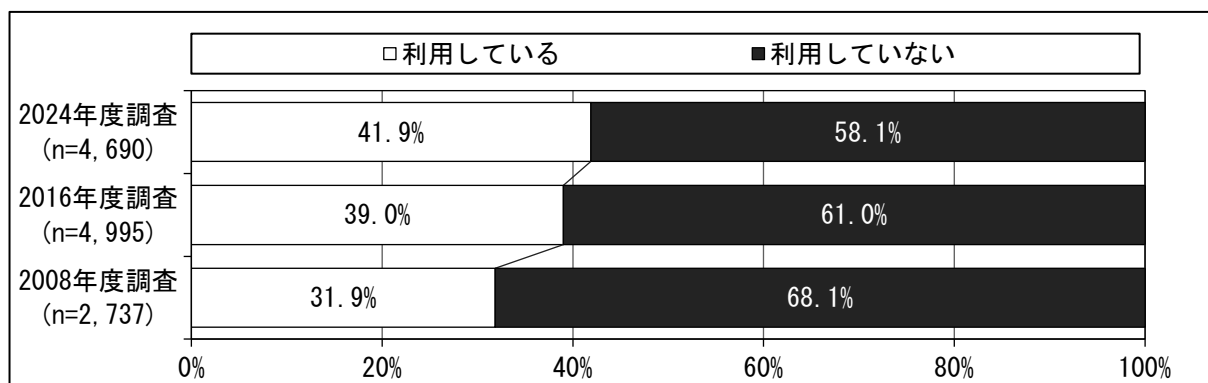
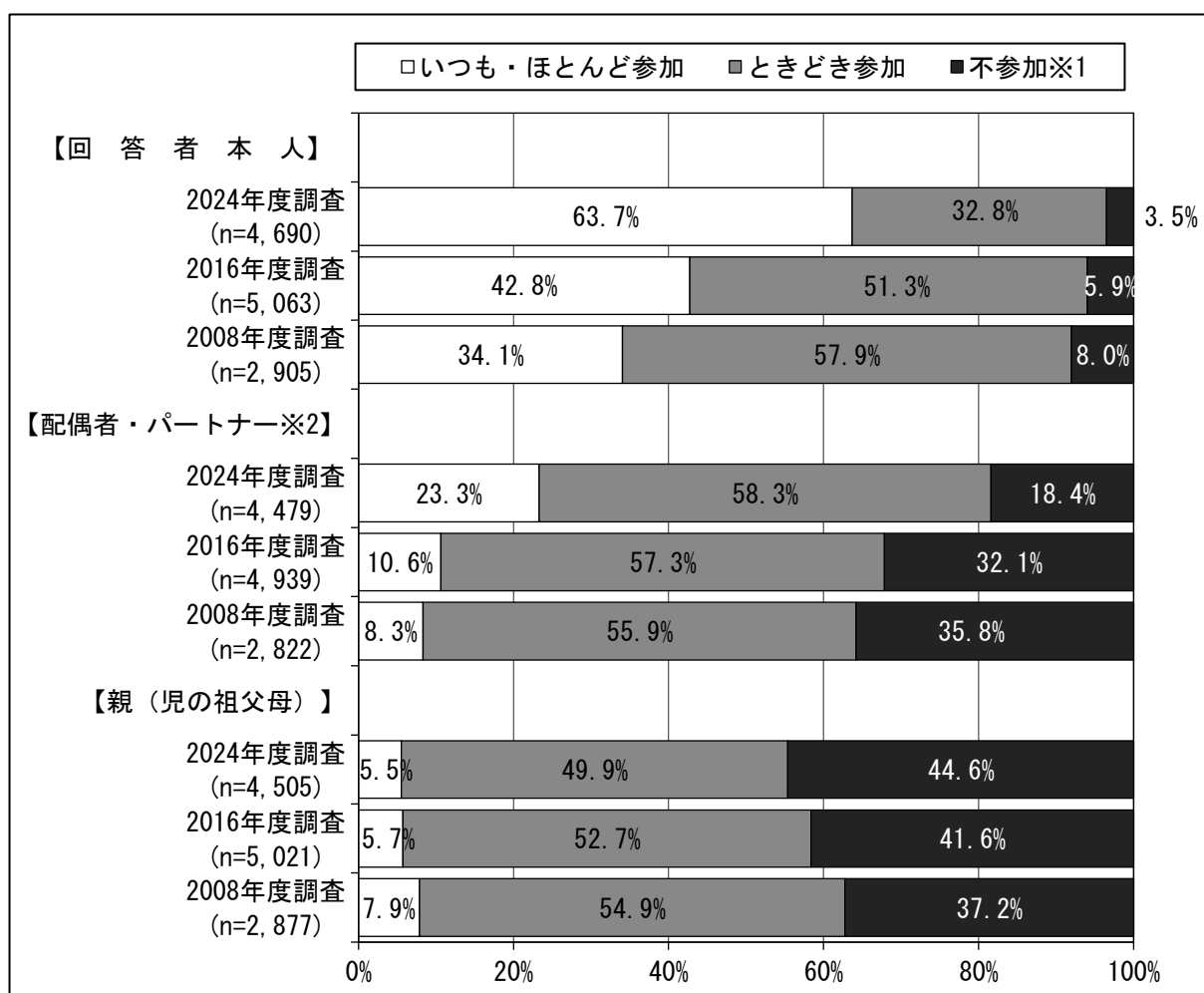


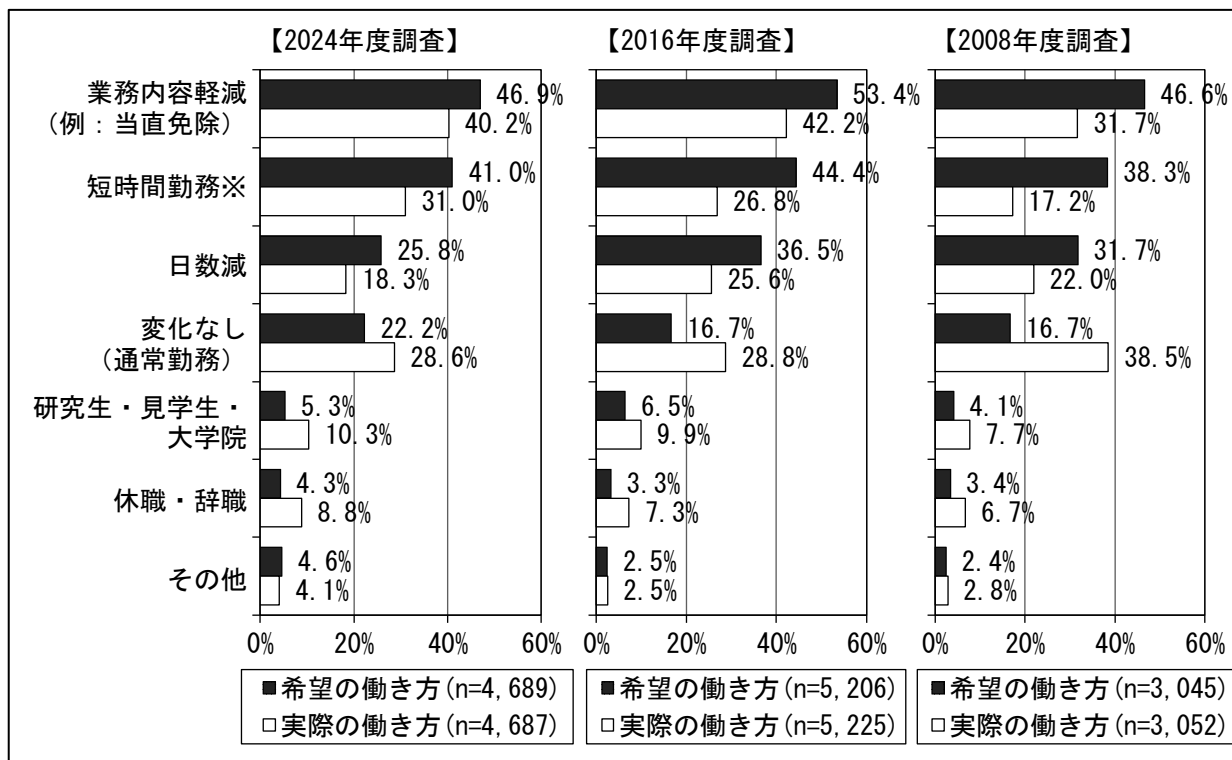
図 64 施設や学校の行事への参加状況（時系列比較）【出産経験があると答えた方に】



※1 2016年度、2008年度調査は「不参加・欠席」だった。

※2 2016年度、2008年度調査は「配偶者」だった。

図 65 子育て中における希望の働き方と実際の働き方（時系列比較）  
【複数回答／出産経験があると答えた方に】



※ 2016年度、2008年度調査は「時間短縮勤務」だった。

## 2-6. 介護中の勤務環境

図 66 介護経験の有無（時系列比較）

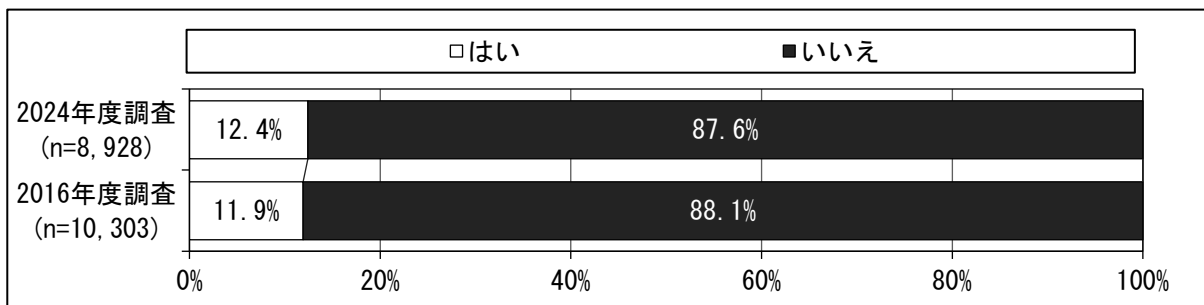
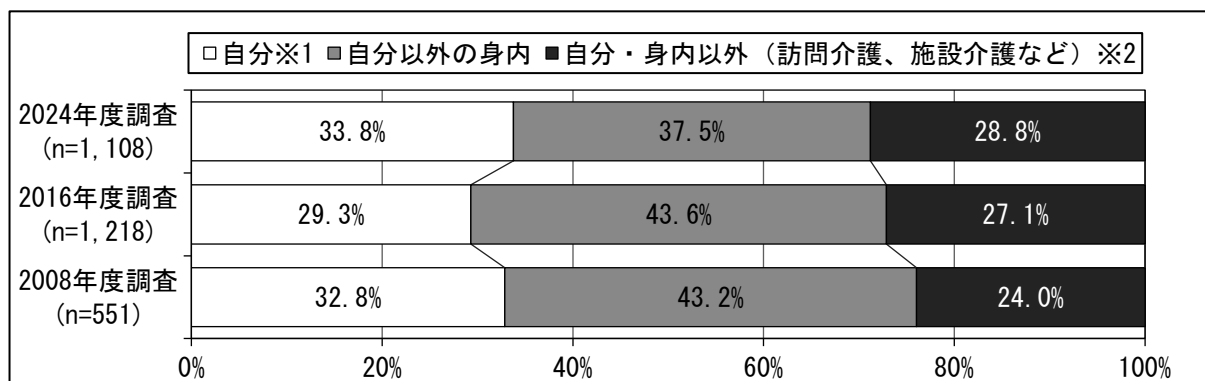


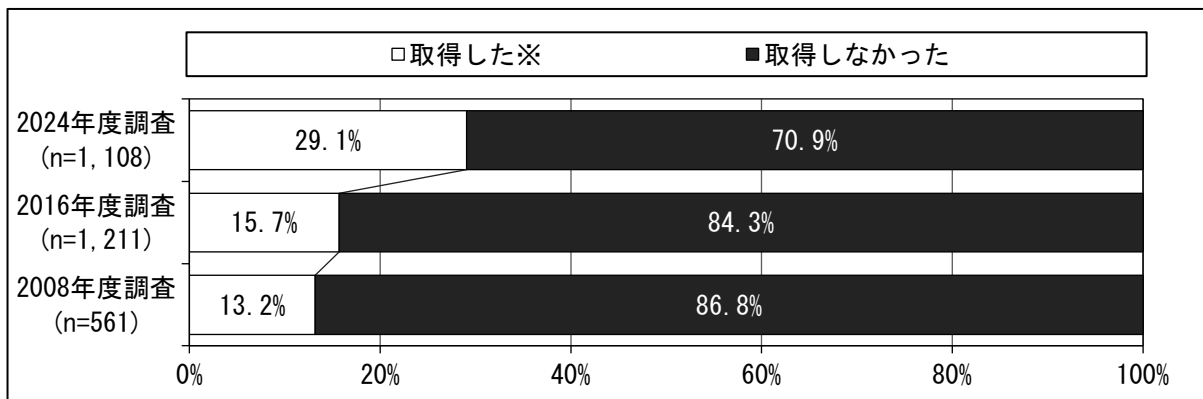
図 67 介護の際に身の回りの世話を主にしている人（時系列比較）【介護経験があると答えた方に】



※1 2016年度、2008年度調査は「主に自分」だった。

※2 2016年度、2008年度調査は「それ以外（他人、施設など）」だった。

図 68 介護の際の休暇取得（時系列比較）【介護経験があると答えた方に】



※ 2016年度調査、2008年度調査と比較するため、2024年度調査の選択肢で「1. 取得した（有給休暇）」「2. 取得した（介護休暇）」のどちらか、または両方を選択した人の割合を算出した。

図 69 介護休業中の身分保障（時系列比較）【介護経験があると答えた方に】

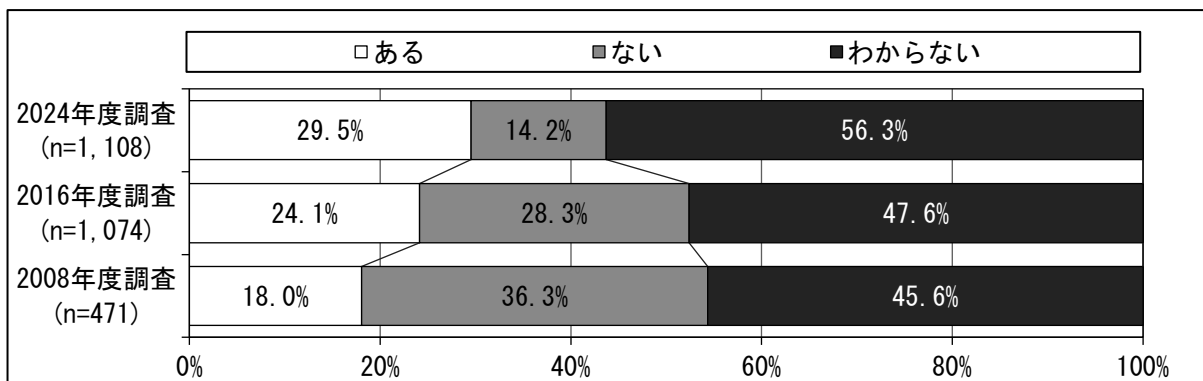


図 70 介護休業中の給与支給（時系列比較）【介護経験があると答えた方に】

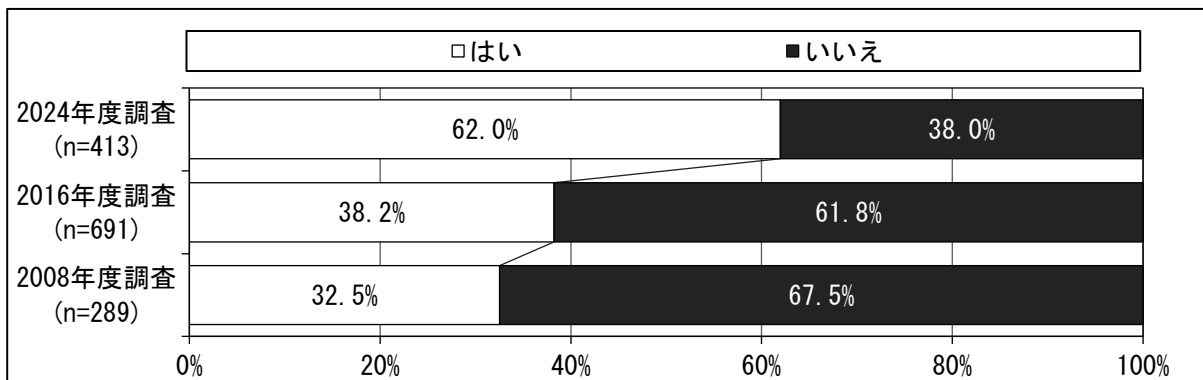
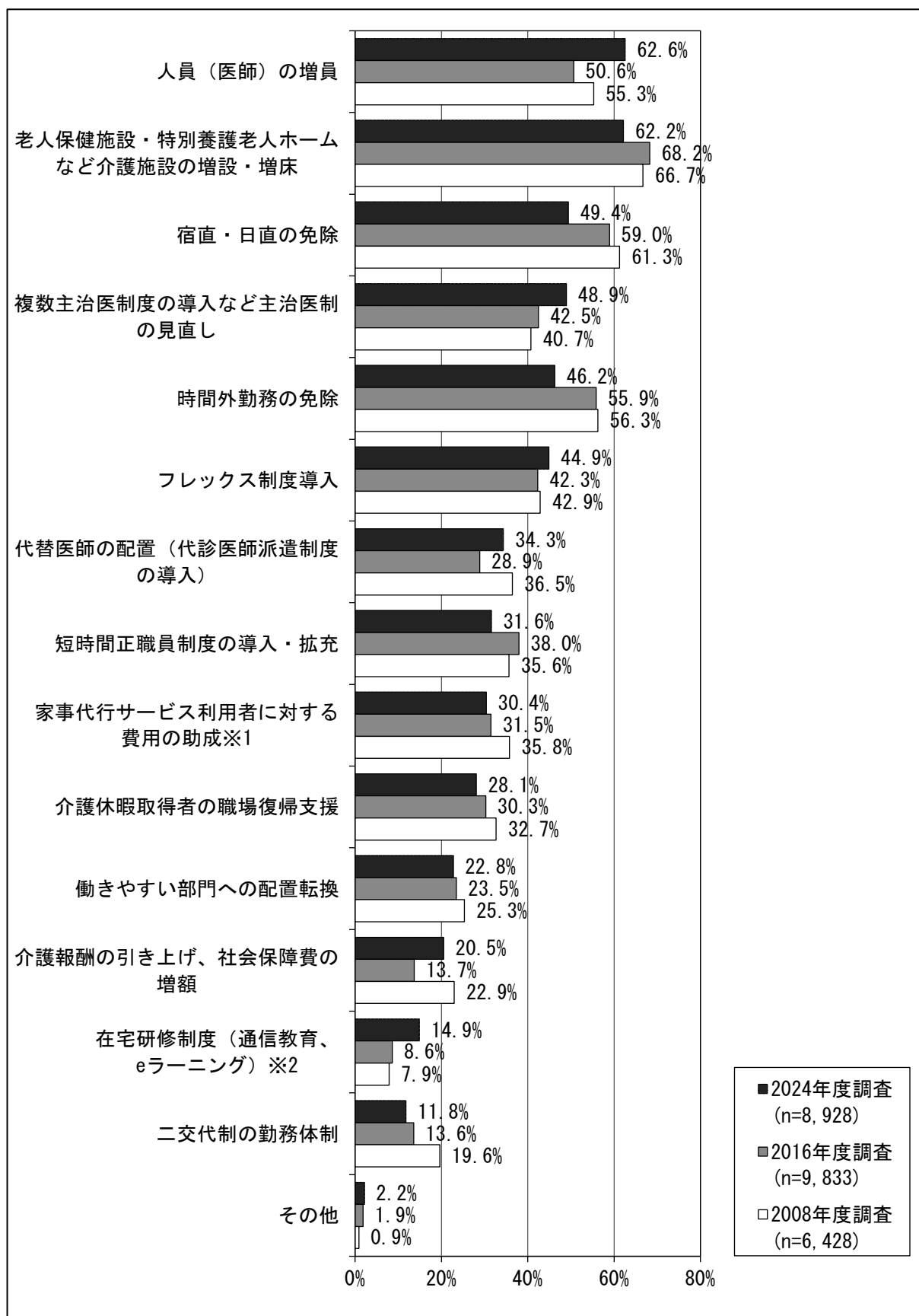


図 71 仕事と介護の両立を図る支援対策（時系列比較）【複数回答】



※1 2016年度、2008年度調査は「家政婦など利用者に対する費用の助成」だった。

※2 2016年度、2008年度調査は「在宅研修制度」だった。

2-7. 女性医師バンクについて

図 72 女性医師バンクの認知度（時系列比較）

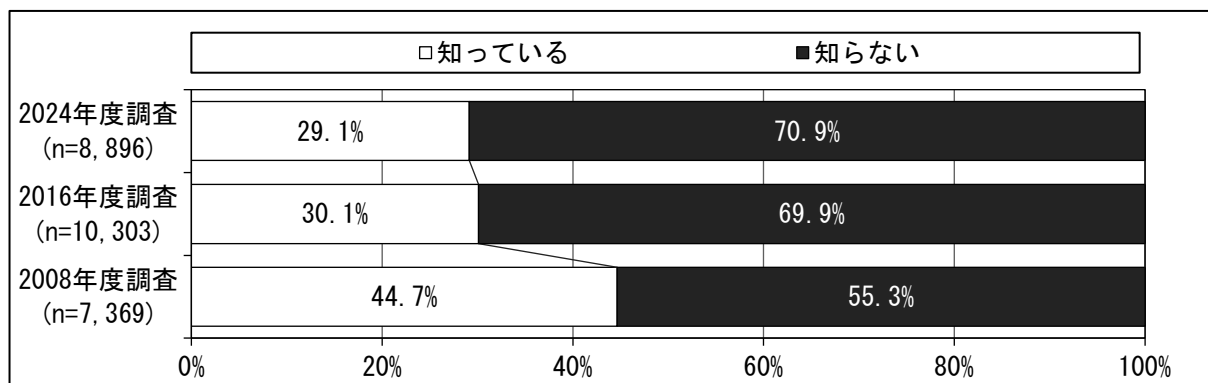


図 73 女性医師バンクは求職・求人ともに手数料無料であることの認知（時系列比較）

【女性医師バンクを知っていると答えた方に】

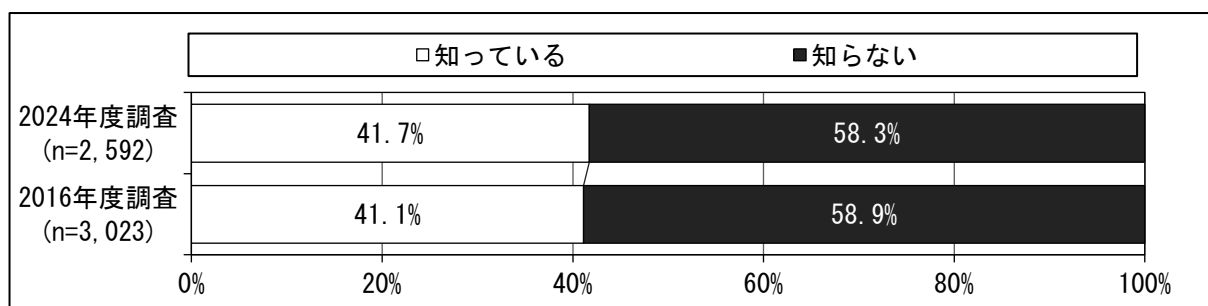


図 74 女性医師バンクへの登録状況（時系列比較）【女性医師バンクを知っていると答えた方に】

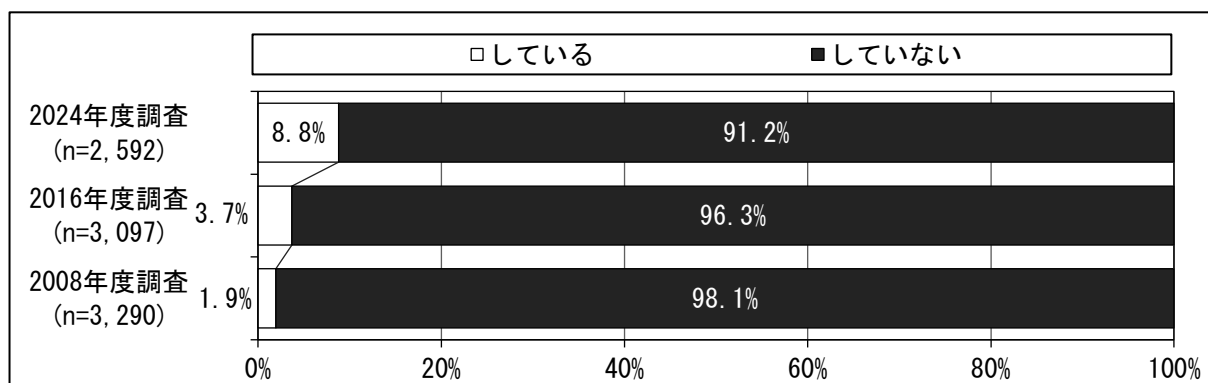
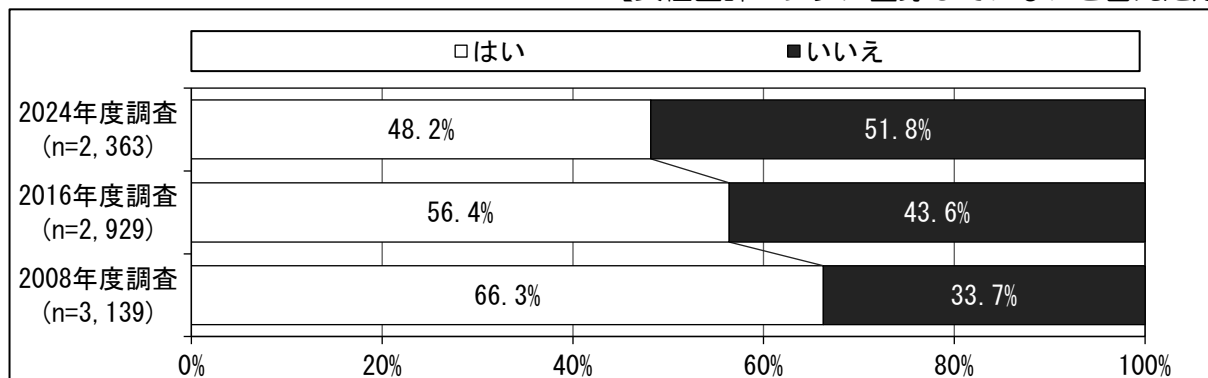


図 75 状況に応じて女性医師バンクへの登録を考えるか（時系列比較）

【女性医師バンクに登録していないと答えた方に】



2-8. 医師会の活動について

図 76 医師会への加入の有無（時系列比較）

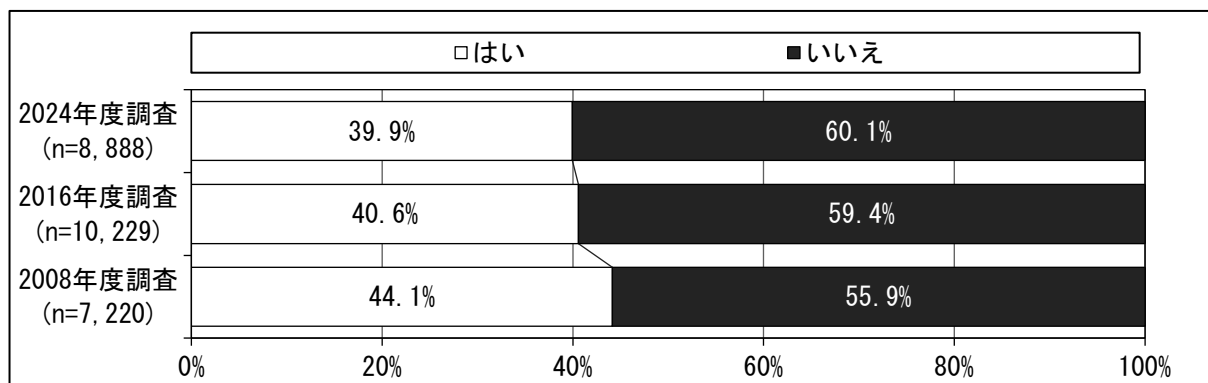


図 77 医師会への加入状況（時系列比較）【医師会に加入していると答えた方に】

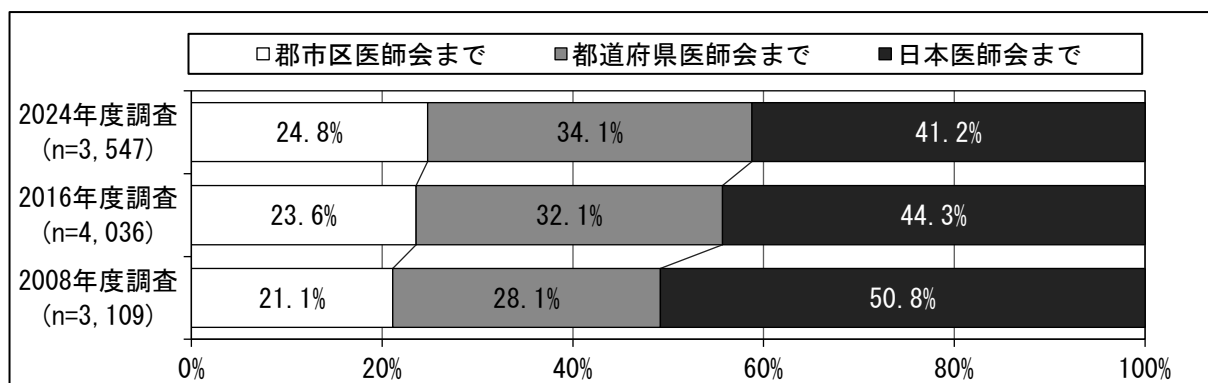
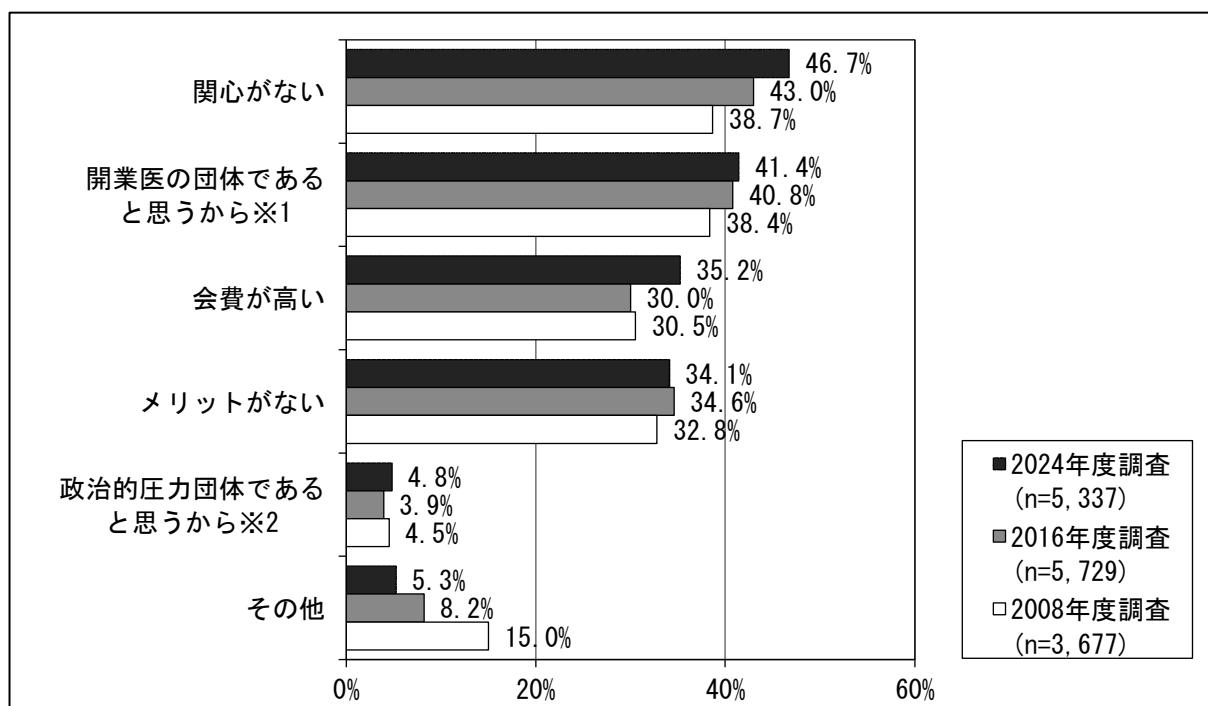


図 78 医師会未加入の理由（時系列比較）【医師会に加入していないと答えた方に】



※1 2016年度、2008年度調査は「開業医の団体と思うから」だった。

※2 2016年度、2008年度調査は「政治的圧力団体と思うから」だった。

図 79 医師会が行う催しや活動への参加状況（時系列比較）

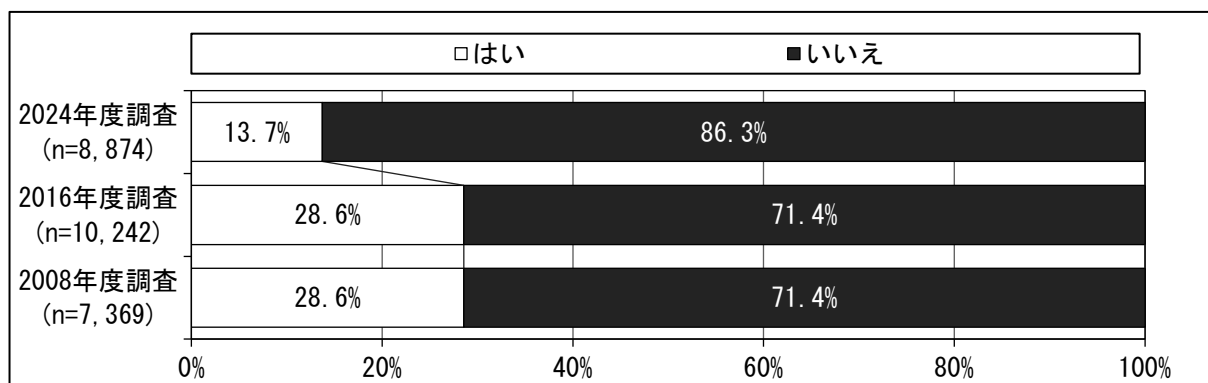


図 80 参加している催しや活動（時系列比較）【催しや活動に参加していると答えた方に】

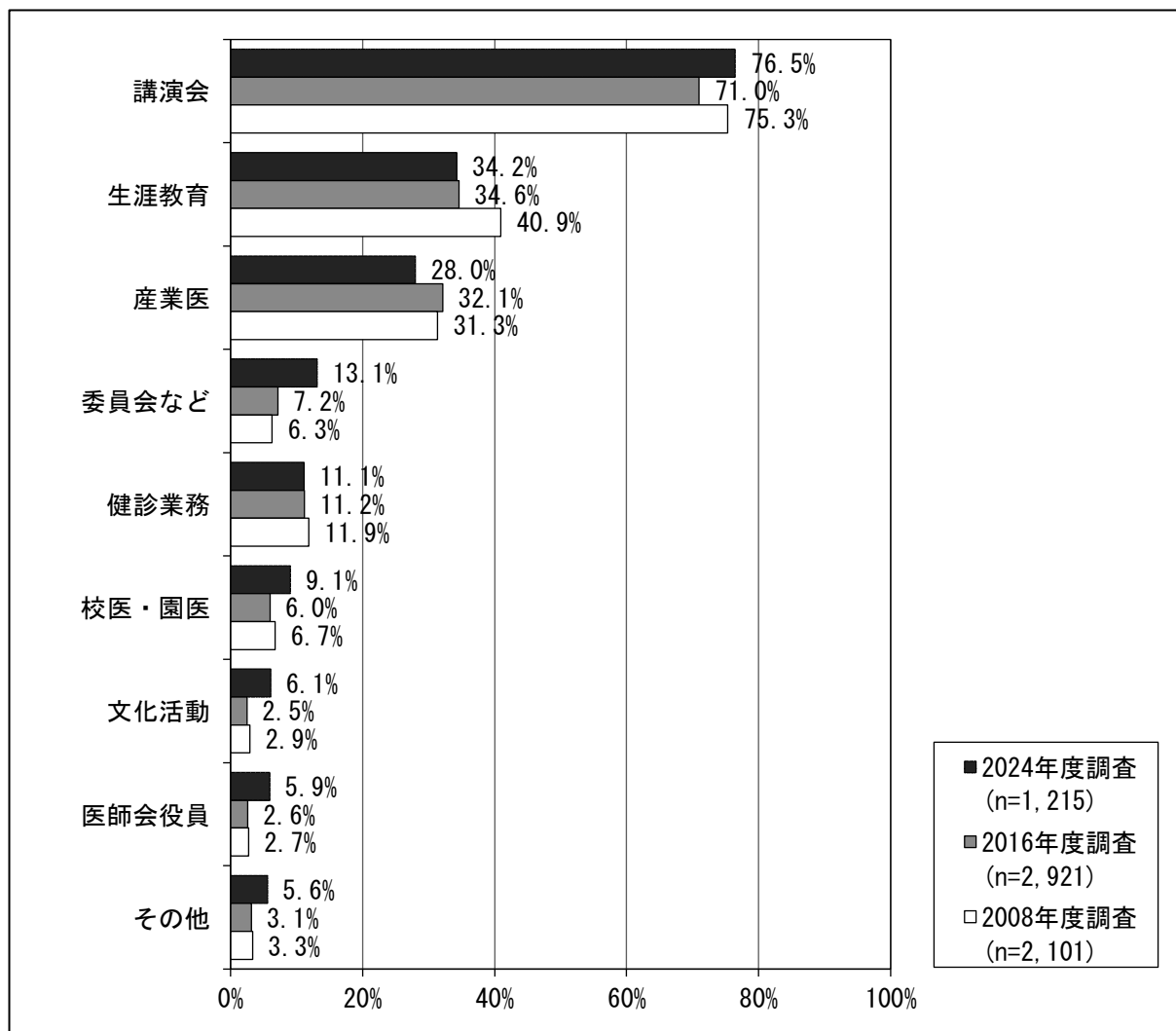


図 81 催しや活動に参加していない理由（時系列比較）

【催しや活動に参加していないと答えた方に】

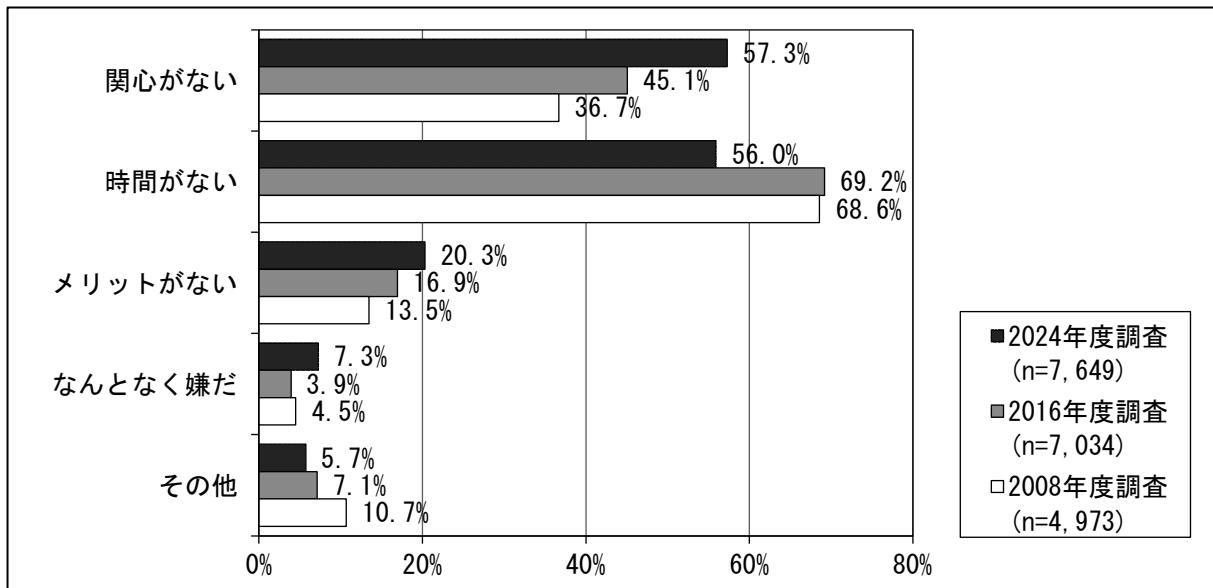
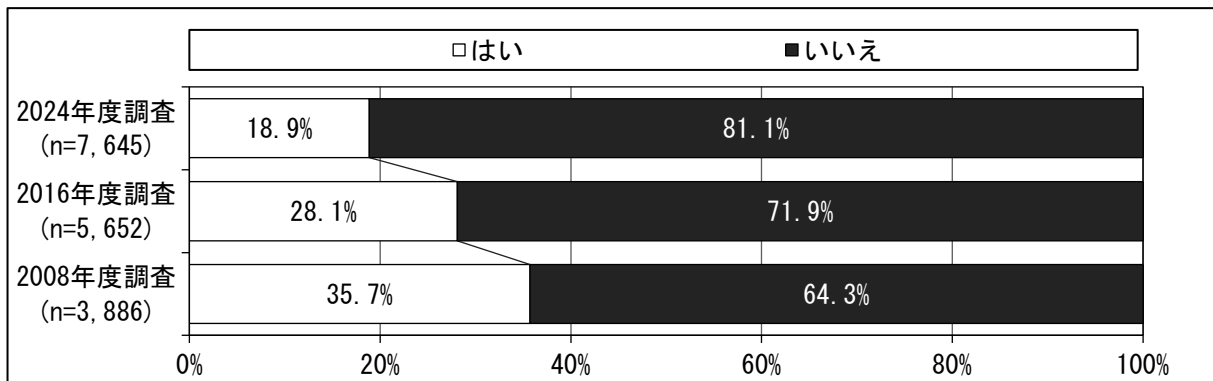


図 82 催しや活動への今後の参加意向（時系列比較）

【催しや活動に参加していないと答えた方に】



iii 関連資料

医師数の年次推移（各年 12 月 31 日現在の人数）

|              | 三師統計<br>医師総数 | 三師統計<br>女性医師総数 | 三師統計<br>病院勤務者総数 | 三師統計<br>病院勤務女性 |  |
|--------------|--------------|----------------|-----------------|----------------|--|
| 平成 20(2008)年 | 286,699      | 51,997         | 174,266         | 33,369         | ※平成 20(2008)年 12 月<br>～平成 21(2009)年 1 月<br>実施の勤務環境現況調査の<br>有効回答数 7,467 |
| 平成 22(2010)年 | 295,049      | 55,897         | 180,966         | 36,367         |  |
| 平成 24(2012)年 | 303,268      | 59,641         | 188,306         | 39,107         |  |
| 平成 26(2014)年 | 311,205      | 63,504         | 194,961         | 41,919         |  |
| 平成 28(2016)年 | 319,480      | 67,493         | 202,302         | 44,917         | ※平成 29(2017)年 2～3 月<br>実施の勤務環境現況調査の<br>有効回答数 10,373                    |
| 平成 30(2018)年 | 327,210      | 71,758         | 208,127         | 47,923         |  |
| 令和 2(2020)年  | 339,623      | 77,546         | 216,474         | 51,547         |  |
| 令和 4(2022)年  | 343,275      | 81,139         | 220,096         | 53,896         | ※令和 6(2024)年 11 月<br>～令和 7(2025)年 1 月<br>実施の勤務環境現況調査の<br>有効回答数 8,928   |

※医師・歯科医師・薬剤師統計（三師統計）より引用

平成 28（2016）年度以前は、「医師・歯科医師・薬剤師調査」だった。

---

女性医師の勤務環境の現況に関する調査報告書

令和7年12月

日本医師会男女共同参画委員会  
日本医師会ドクターサポートセンター  
(旧：日本医師会女性医師支援センター)

---

この報告書についてのお問い合わせは、下記あてにご連絡ください。

日本医師会ドクターサポートセンター

〒113-0021 東京都文京区本駒込 2-28-8

文京グリーンコートセンターオフィス 17F

TEL 03-3942-6470

FAX 03-3942-7397

E-mail [jmadsc@jmadsc.med.or.jp](mailto:jmadsc@jmadsc.med.or.jp)

([jmawdbk@jmawdbk.med.or.jp](mailto:jmawdbk@jmawdbk.med.or.jp))



日本医師会 男女共同参画についての  
男性医師の意識調査  
報告書

令和8年5月

日本医師会男女共同参画委員会

## はじめに

男女共同参画委員会では、平成 26 年に「男女共同参画についての男性医師の意識調査」を実施いたしました。平成 20 年に実施した「女性医師の勤務環境の現況に関する調査」において、女性医師のパートナーの 7 割は男性医師であり、女性医師は就業継続支援の一つとして、上司や同僚、家族の理解や支援を求めているという結果を受け、男性医師を対象とした意識調査の必要性を感じたことから実施したものでした。

令和になり我が国では初の女性総理大臣が誕生しました。男女共同参画という名称は古いのではないかというご指摘を度々いただき、性に対する意識は着実に変化しつつあると感じる一方で、果たしてそうした変化が医療の現場への程度影響を与えているのでしょうか。

上述した女性医師を対象とした調査はその後 8 年毎に実施しており、折しも令和 6 年度に 3 回目の調査を実施したところでした。令和 6 年は男性医師の意識調査を実施してから 10 年目であり、女性の勤務環境、男性の意識変化を比較しながら課題を検討できる機会になると、本調査を実施した次第です。

男女共同参画委員会では、今期に実施した各種調査の結果を活用し、勤務環境改善のための具体的な支援の在り方を検討し、男女ともに働きやすい勤務環境を具現化していく提言へとつなげていきたいと考えております。今回も多忙な中、時間を割いてご回答をお寄せくださいました男性医師の皆様に、心より感謝を申し上げます。

令和 8 年 5 月

日本医師会男女共同参画委員会

委員長 小泉ひろみ

## 日本医師会男女共同参画委員会

|      |        |            |
|------|--------|------------|
| 委員長  | 小泉 ひろみ | 秋田県医師会会長   |
| 副委員長 | 今野 信太郎 | 三重県医師会常任理事 |
| 委員   | 市川 菊乃  | 東京都医師会理事   |
|      | 大坪 由里子 | 東京都医師会理事   |
|      | 笠原 幹司  | 大阪府医師会理事   |
|      | 近藤 由香  | 岐阜県医師会常務理事 |
|      | 瀬戸 牧子  | 長崎県医師会常任理事 |
|      | 滝田 純子  | 栃木県医師会常任理事 |
|      | 玉城 研太郎 | 沖縄県医師会常任理事 |
|      | 寺本 瑞絵  | 北海道医師会常任理事 |
|      | 富山 月子  | 青森県医師会副会長  |
|      | 野神 麗子  | 新潟県医師会理事   |
|      | 檜山 桂子  | 広島県医師会常任理事 |

(委員：五十音順)

# 目 次

## はじめに

|                             |    |
|-----------------------------|----|
| 1. 調査の概要 .....              | 1  |
| 2. 都道府県別回答者数.....           | 2  |
| 3. 集計結果 .....               | 3  |
| I. ご自身についてお答えください .....     | 3  |
| II. 勤務の状況についてお答えください .....  | 6  |
| III. 男女共同参画に関する意識について ..... | 10 |
| IV. 制度改革による影響.....          | 16 |
| V. 家庭での家事分担について.....        | 17 |
| VI. 育児について .....            | 20 |
| VII. 介護について .....           | 23 |
| 4. その他に記載された回答 .....        | 26 |
| 5. 単純集計表 .....              | 34 |
| 6. 調査票.....                 | 44 |

## おわりに

# 1. 調査の概要

## (1) 調査の目的

日本医師会男女共同参画委員会では、前回平成 26 年に「男女共同参画についての男性医師の意識調査」を行った。当時はライフイベント等で離職する女性医師が多く、また、女性医師の配偶者の 6 割以上が男性医師である（女性医師の勤務環境の現況に関する調査より）ことから、女性が活躍するためには、上司・同僚・パートナーである男性がどのような意識を持っているかが重要と考え、男性医師を対象に意識調査を行った。

現在、平成 26 年調査時から社会の風潮や医師を取り巻く環境も大きく変化し、仕事を続ける女性医師が増え、委員会の活動も女性医師へのキャリア支援から男女ともに働きやすい医療界の構築へシフトしつつある。そのような中で、男性医師の意識にどのような変化があるかを把握し、必要な支援を検討するため、再度調査を行うこととした。

## (2) 調査対象

平成 26 年調査と同様に、全国の臨床研修病院 1,111 施設に各 20 部ずつ（計 22,220 票）を送付し、20 歳台から 60 歳台の幅広い年齢層の男性医師に回答を依頼した（平成 26 年は 1,070 施設へ各 20 部（21,400 票）発送）。

## (3) 調査期間

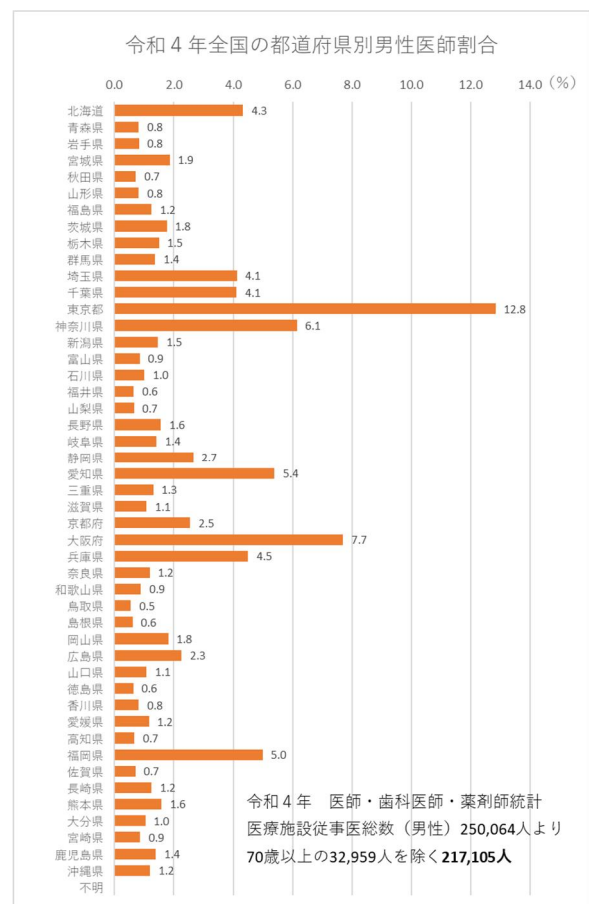
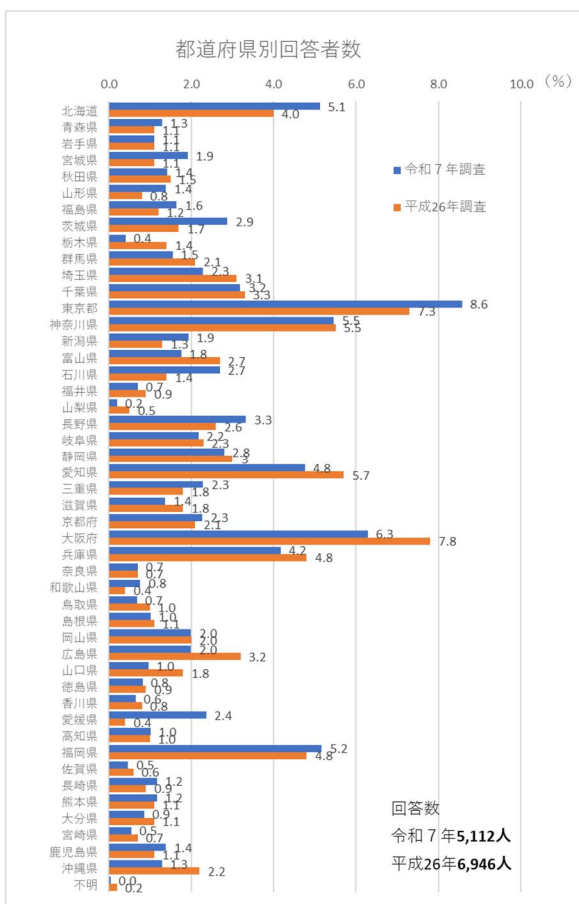
令和 7 年 4 月 4 日に発送し、5 月 16 日を締切とした。

## (4) 有効回答数

回収数は 5,121 票、回収率は 23.0%であった（前回回収率は 32.5%）。調査票の発送・集計は中央調査社に外注した。なお、質問ごとに無回答の数が異なるため、有効回答数も質問ごとに異なる。

## 2. 都道府県別回答者数

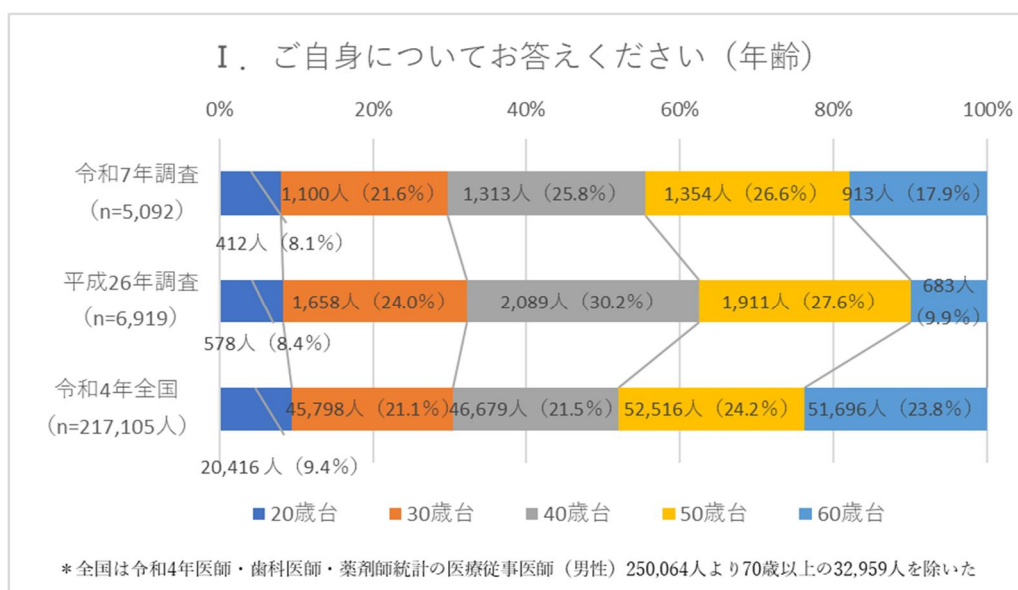
調査の回収数は5,121票であり、平成26年調査に比べ41施設増えたため820部多く調査票を配付したが、回収率は32.5%から9.5ポイント低い23.0%であった。都道府県別に内訳を見ると、著しく回答が増えた愛媛県(0.4%から2.4%)以外は1.0%前後の差である。回答率の傾向は全国の医療施設に務める男性医師数とほぼ同様であった。



### 3. 集計結果

#### 【1. ご自身についてお答えください】

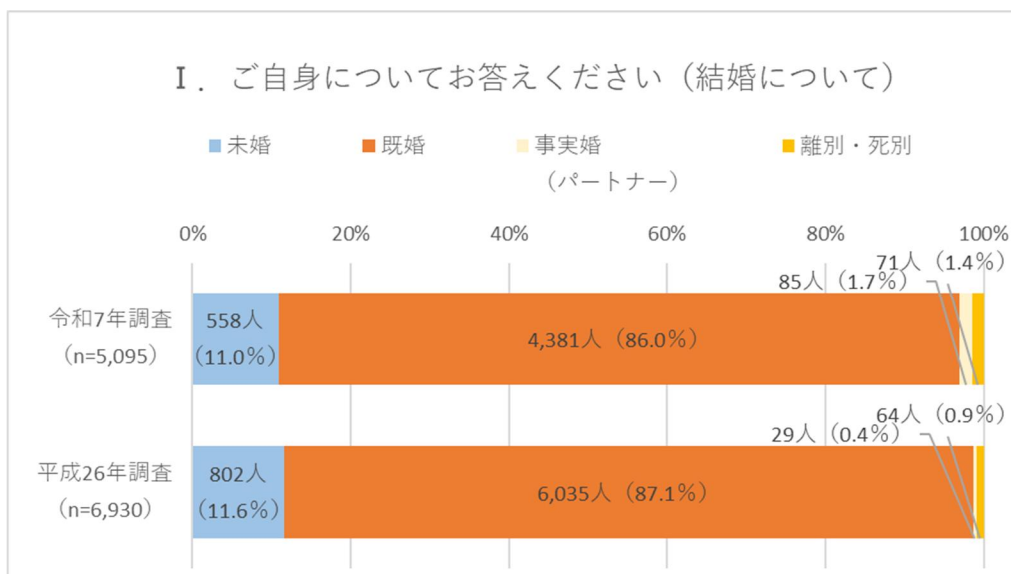
年齢



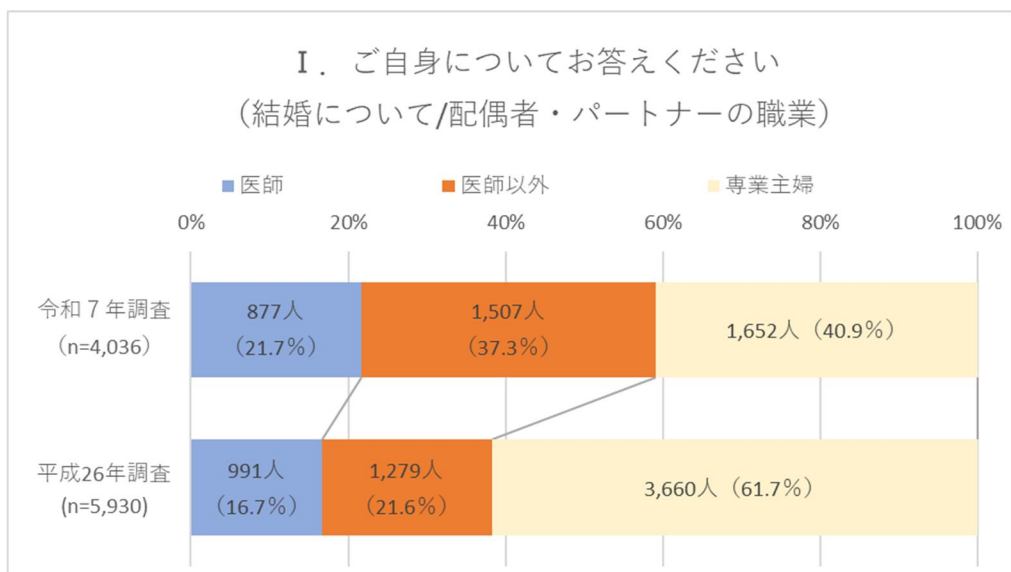
前回同様、20歳台から60歳台と幅広い年齢層に回答を依頼した。平成26年調査に比べ、30歳台以下、50歳台は大きく変わらないが、40歳台は4.4ポイント減少し、60歳台は8.0ポイントと大きく増えた。前回調査時に50歳だった方々の多くが病院で働き続けていることが伺える。

医師・歯科医師・薬剤師統計によると、全国の病院の従事者（男性）は、平成26年153,042人から令和4年166,200人と8.6%増加している（診療所の従事者（男性）は83,308人から83,864人0.7%上昇）。

## 結婚について



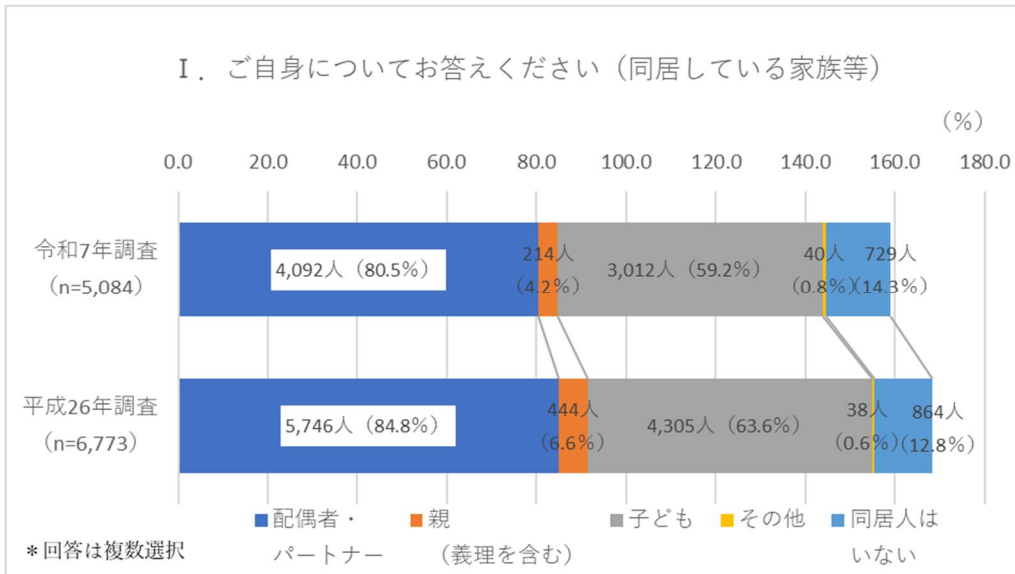
## 結婚について（配偶者・パートナーの職業）



結婚については、未婚、既婚の割合は平成26年調査と同程度である。事実婚の方が全体の0.4%から1.7%へと1.3ポイント増加した。離婚・死別も平成26年調査に比べて0.5ポイント増えた。

配偶者・パートナーの職業は、医師の割合が若干増えているが、医師以外の方と結婚している方が21.6%から37.3%へと15.7ポイント増加した。一方、専業主婦は61.7%から40.9%へと大きく減少した。

## 結婚について（同居している家族等）

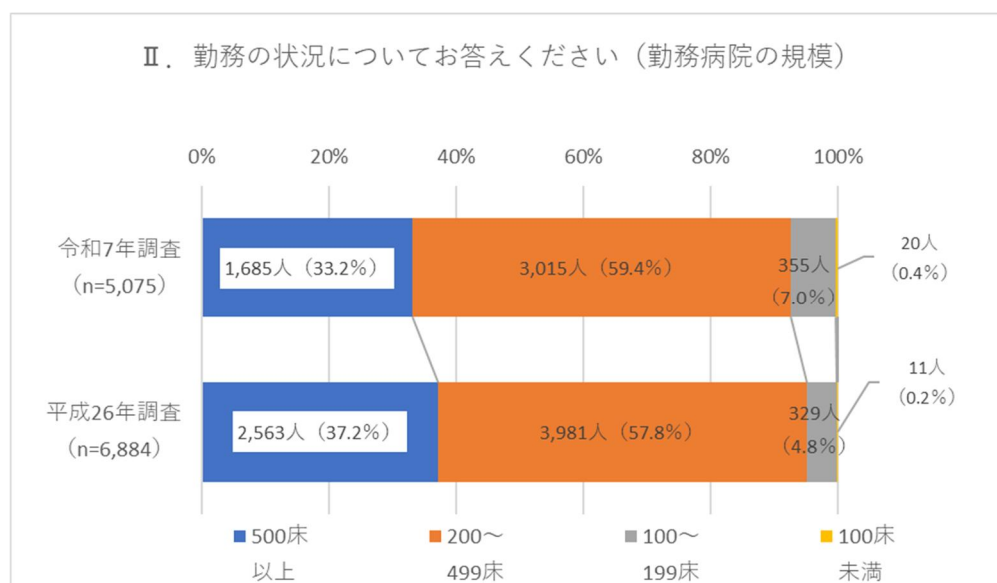


同居の家族は配偶者・パートナーが84.8%から80.5%へ4.3ポイント減少。理由として、前頁の既婚の割合に大きな変化がないことから、仕事を続ける配偶者・パートナーが増える中、どちらかの勤務地によって別居となった方が増えたことが考えられる。

同居の子どもが63.6%から59.2%へ減っているが、回答者に60歳台が増えていることから、既に子どもが独立して家を出た回答者が増えている可能性がある。

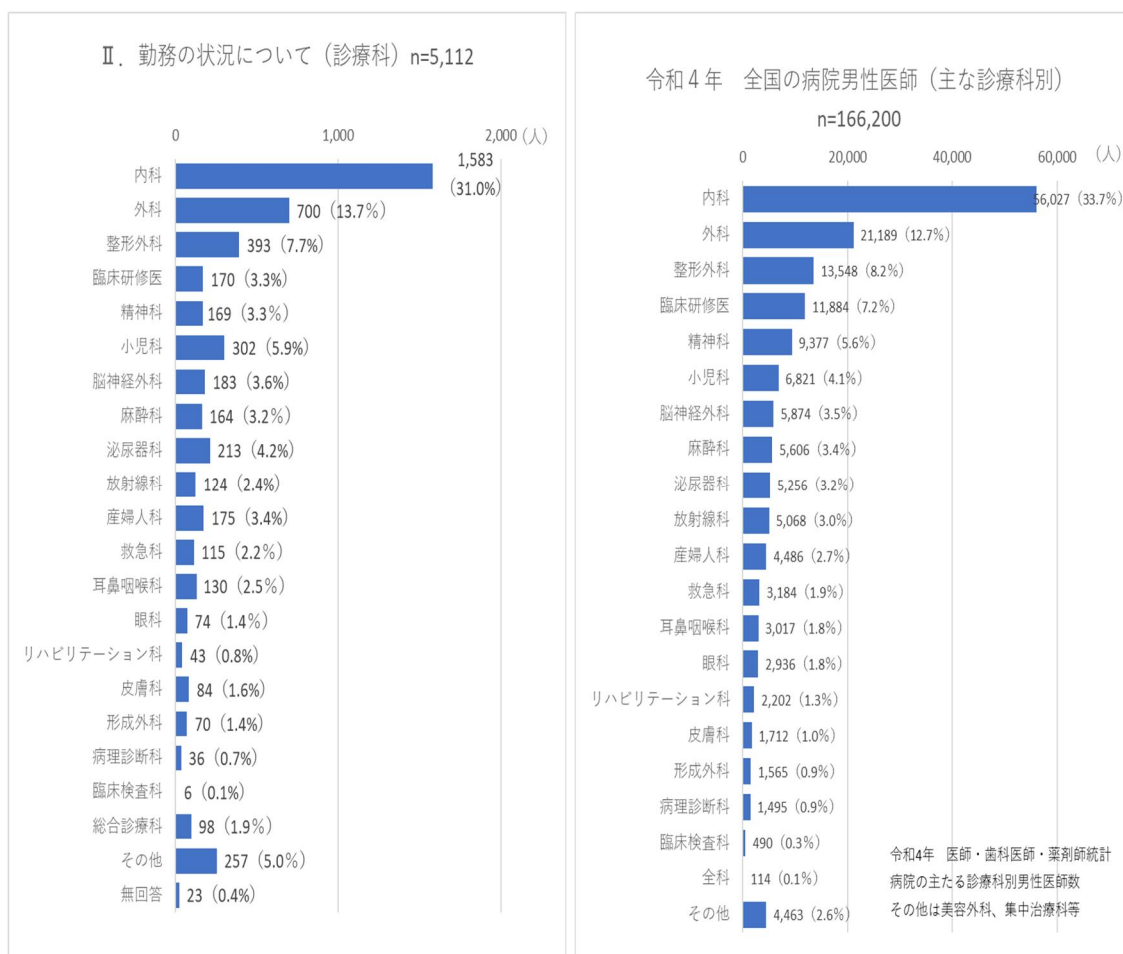
## 【Ⅱ. 勤務の状況についてお答えください】

### 勤務病院の規模



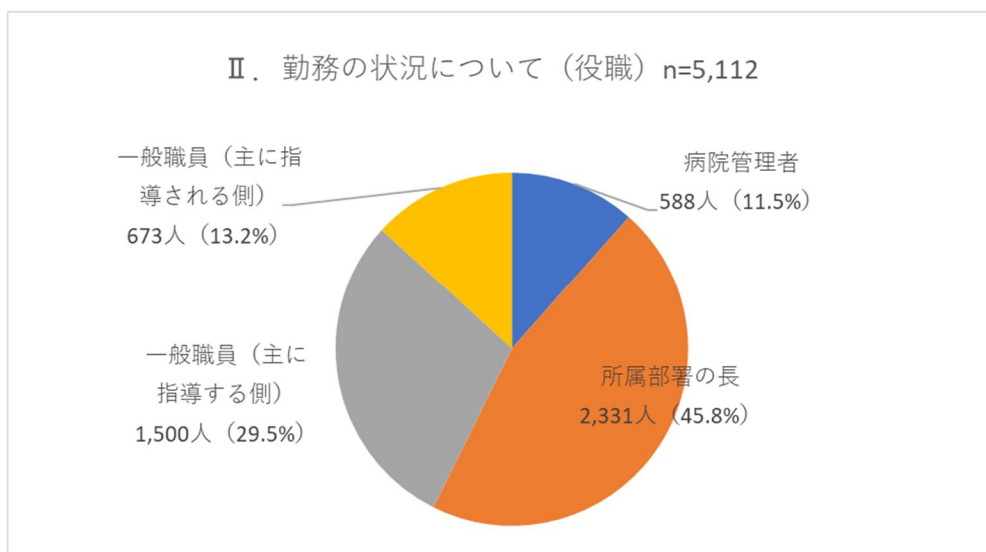
500床以上の大病院に勤務する男性医師が37.2%から33.2%へ4.0ポイント減少し、100~199床の小規模な病院に勤務する男性医師は、4.8%から7.0%へ2.2ポイント上昇した。

## 診療科



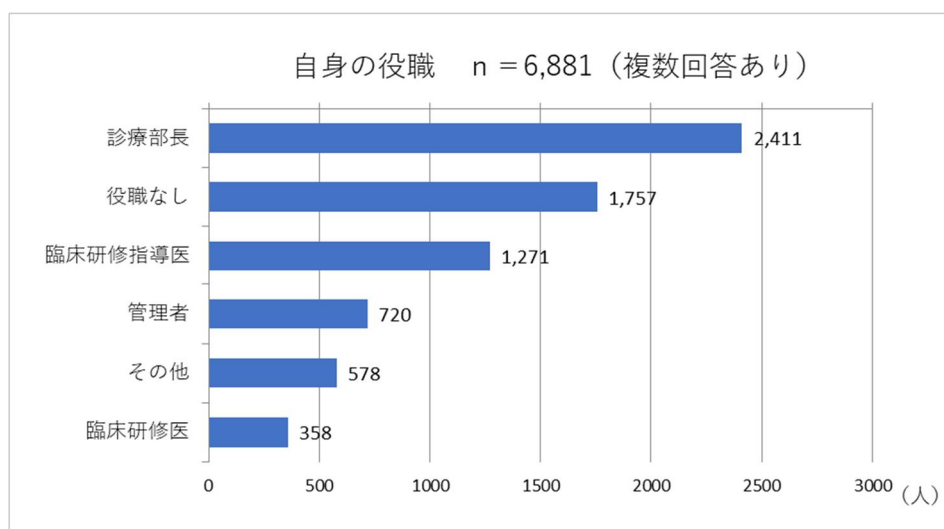
回答者を主な診療科別に見ると、「臨床研修医」は全国 7.2% に対し 3.3%、「精神科」は全国 5.6% に対し 3.3% であり、今回調査での回答が少なかった。「小児」「産婦人科」「耳鼻咽喉科」「形成外科」等は多く回答を得た。

## 役職

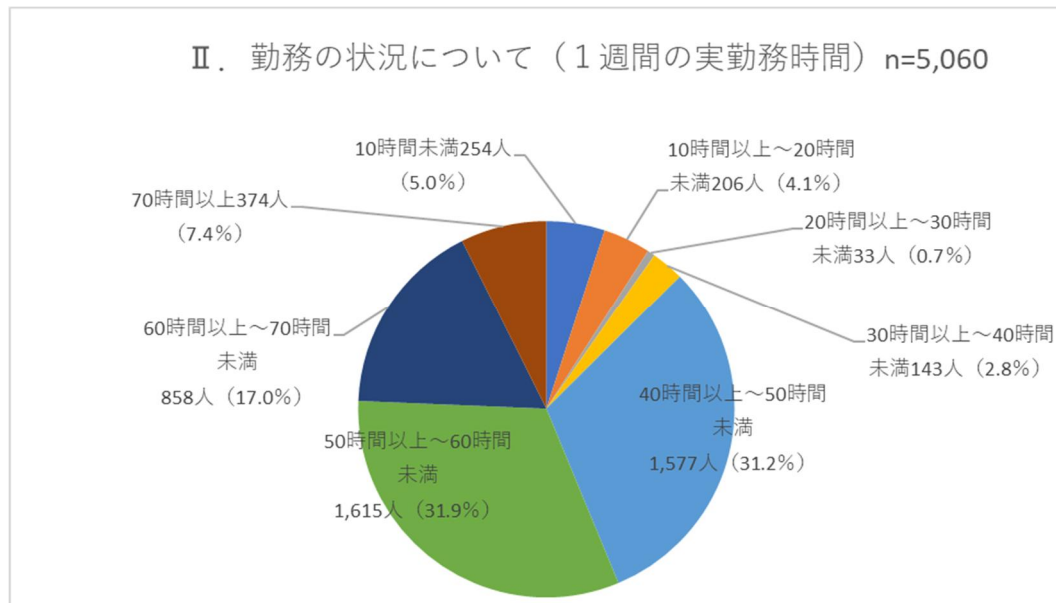


回答者を役職別に見ると、最も多いのは「所属部署の長」で45.8%である。次に「一般職員（主に指導する側）（29.5%）」、「一般職員（主に指導される側）（13.2%）」、「病院管理者（11.5%）」となっている。

（参考）平成26年調査：自身の役職



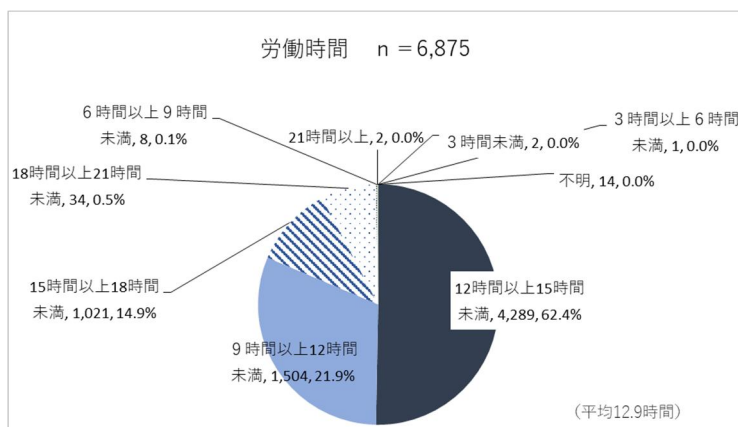
## 1 週間の実勤務時間



1 週間の実勤務時間は、自身が医師として働いていると感じている時間を回答いただいた。最も多いのは「50 時間以上 60 時間未満 (31.9%)」であり、週 5 日勤務とすると 1 日の労働時間は 10 時間から 12 時間となり若干長い。次に多いのは「40 時間から 50 時間 (31.2%)」のであり、1 日 8 時間から 10 時間となる。「60 時間以上 70 時間」と 1 日に 12 時間から 14 時間の労働をしている医師も 17.0%、「70 時間以上」の医師も 7.4%見られる。

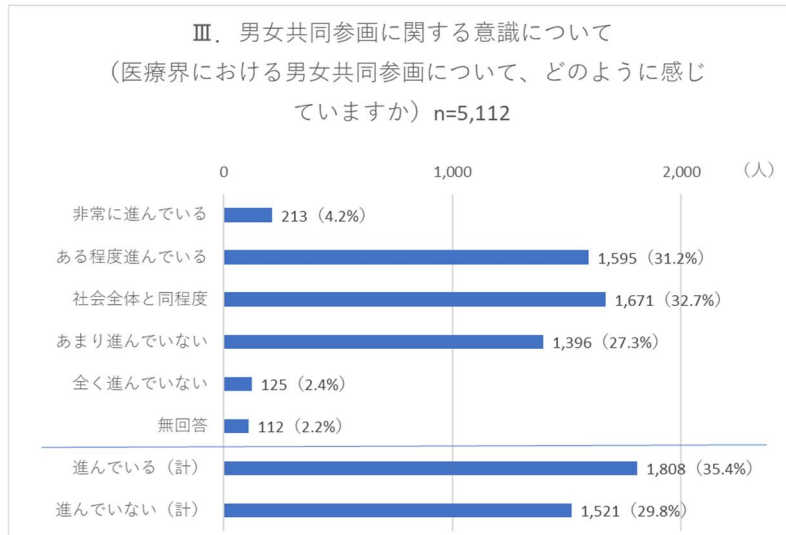
1 週間に 70 時間の労働は、1 日 8 時間労働を基本とすると毎日 6 時間の残業となり、過労死のリスクが高まる可能性がある。

(参考) 平成 26 年調査 家を出てから帰宅するまでの時間



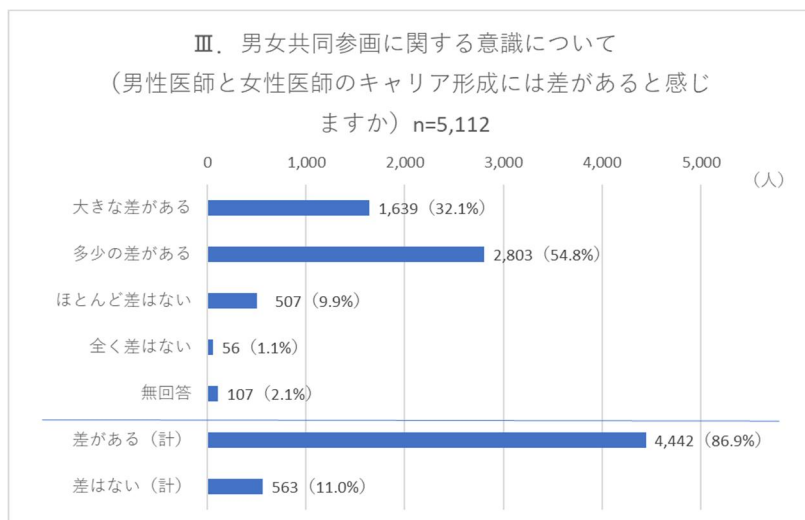
### 【Ⅲ. 男女共同参画に関する意識について】

医療界における男女共同参画について、どのように感じていますか



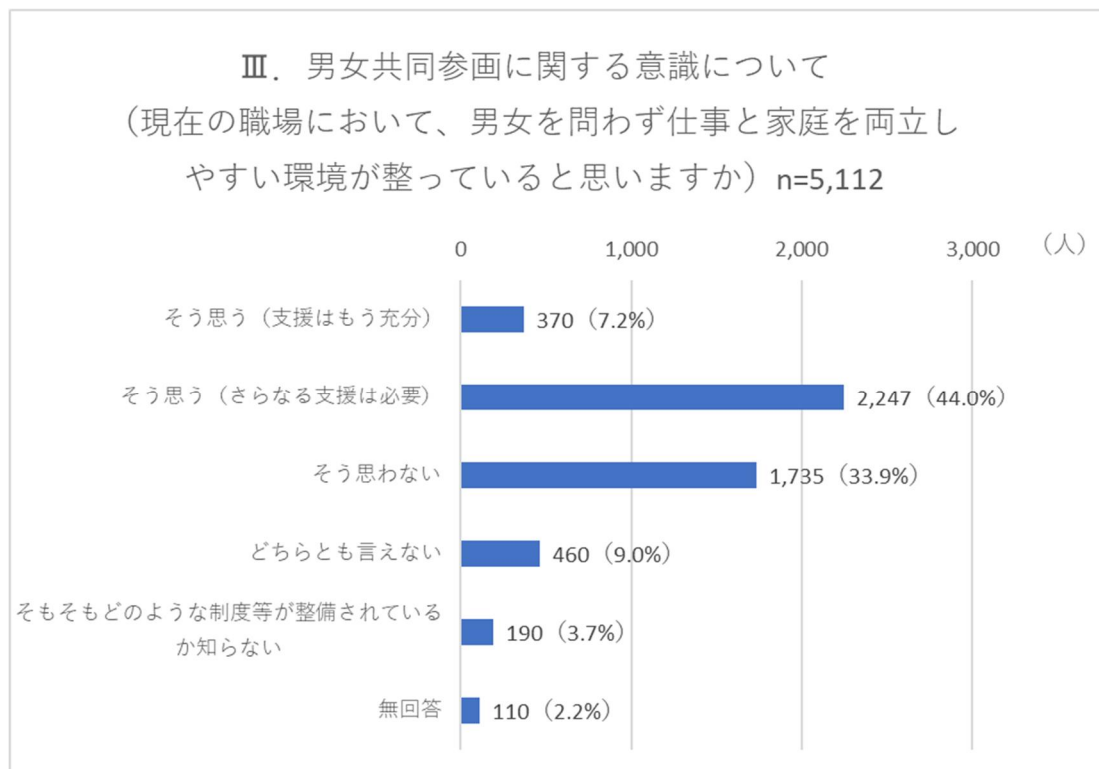
「非常に進んでいる」と回答した男性医師は4.2%と少ないが、「ある程度進んでいる」と回答した31.2%と合わせて35.4%となり、ネガティブな回答である「あまり進んでいない」「全く進んでいない」を合わせた29.8%を上回る。

男性医師と女性医師のキャリア形成には差があると感じますか



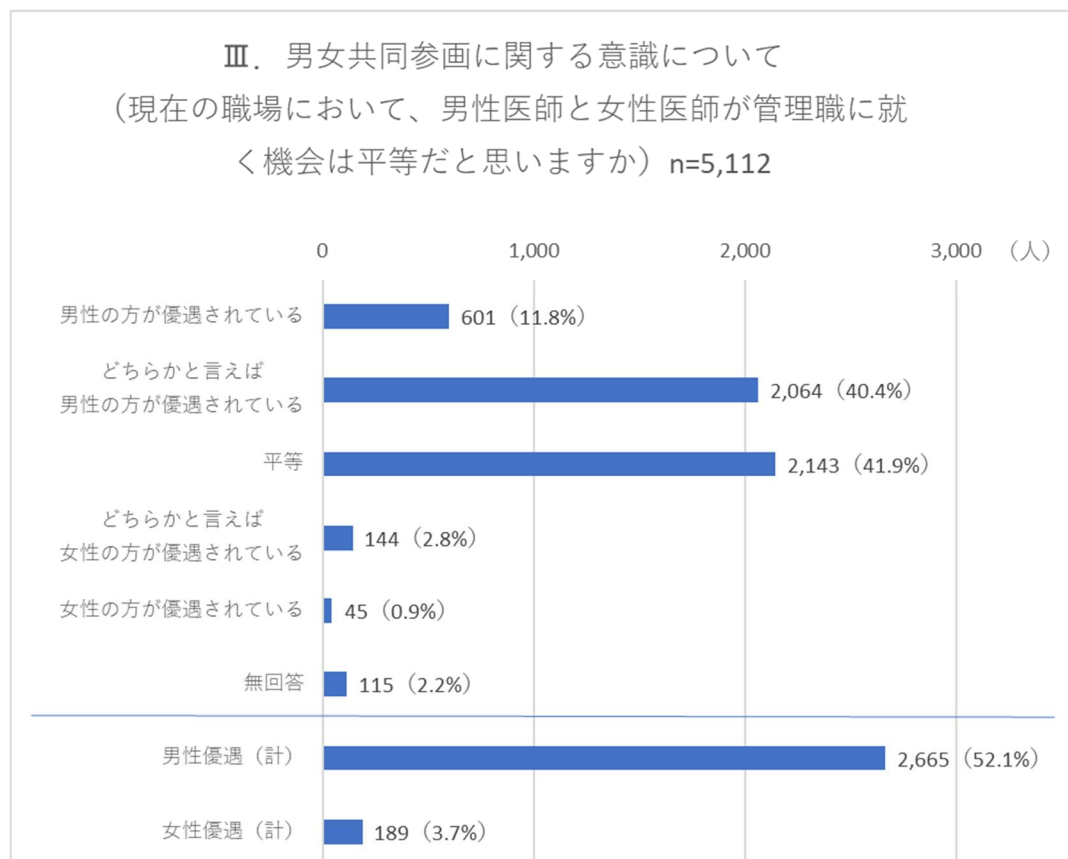
「大きな差がある (32.1%)」と「多少の差がある」を合わせると86.9%となり、ほとんど差がない、全く差がないと感じている11.0%を大きく上回っている。

現在の職場において、男女を問わず仕事と家庭を両立しやすい環境が整っていると思いますか



さらに支援は必要だが、整っていると感じている男性医師が全体の 44.0% であり、「そう思う」を合わせると 51.2% と半数以上の男性医師が仕事と家庭を両立する環境が整っていると感じている。

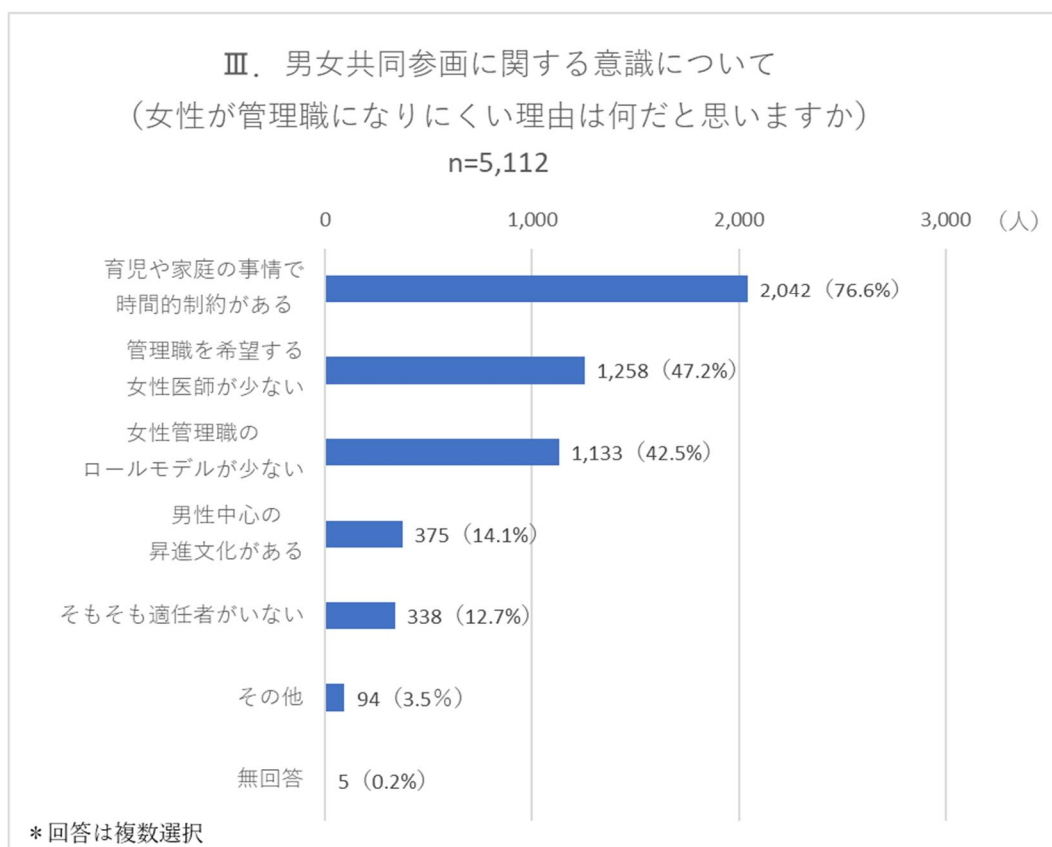
現在の職場において、男性医師と女性医師が管理職に就く機会は平等だと思いますか



「平等」であると回答した男性医師が 41.9%と最も多い一方で、「男性の方が優遇されている」「どちらかと言えば男性の方が優遇されている」を合わせると 52.1%と半数以上になる。

数で見ると平等、もしくは男性優位と感じている男性医師が多いが、自由記載欄には休みをとる女性医師のカバーをしているのは男性である、女性ばかり優遇されているといった意見が多数見られた。

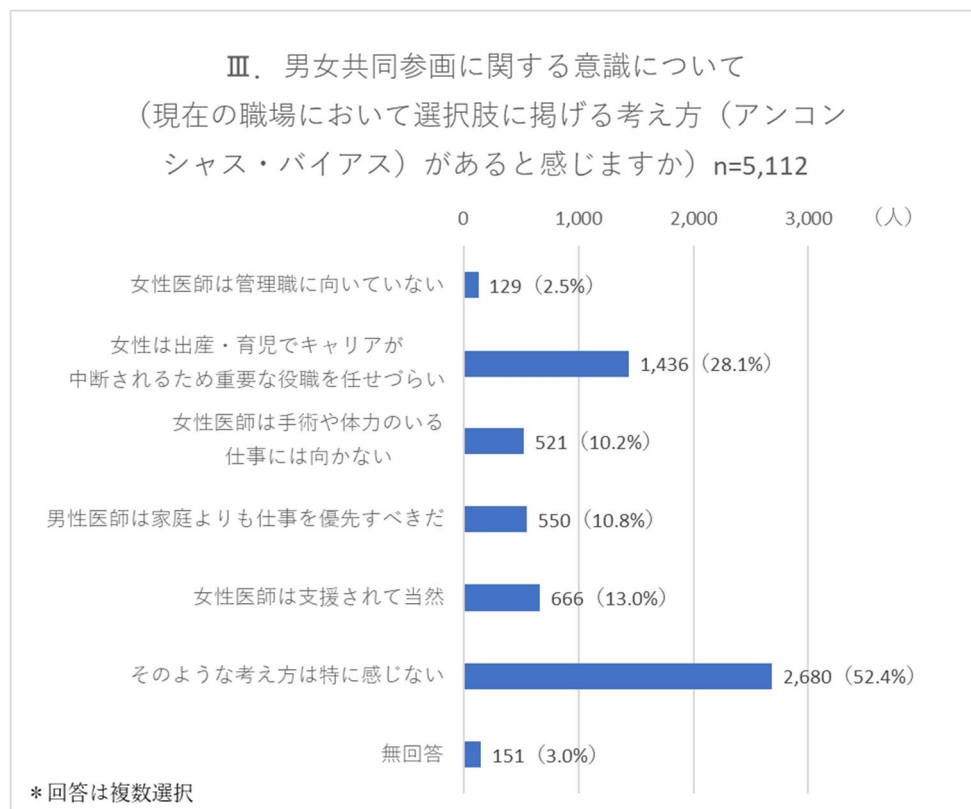
前問で「男性の方が優遇されている」または「どちらかと言えば男性の方が優遇されている」を選択した方にお伺いします。女性が管理職になりにくい理由は何だと思えますか



前問で男性優位と回答した医師に女性が管理職になりにくい理由を聞いた。最も多いのは「育児や家庭の事情で制限がある (76.6%)」であり、「管理職を希望する女性医師が少ない (47.2%)」「女性管理職のロールモデルが少ない (47.2%)」と続く。

26頁にまとめたが、その他の自由記載欄には、「女性医師の数が少なく科によるばらつきも大きい」「女性医師のキャリアへの意欲不足」「女性を育ててこなかった」等の回答が並んだ。

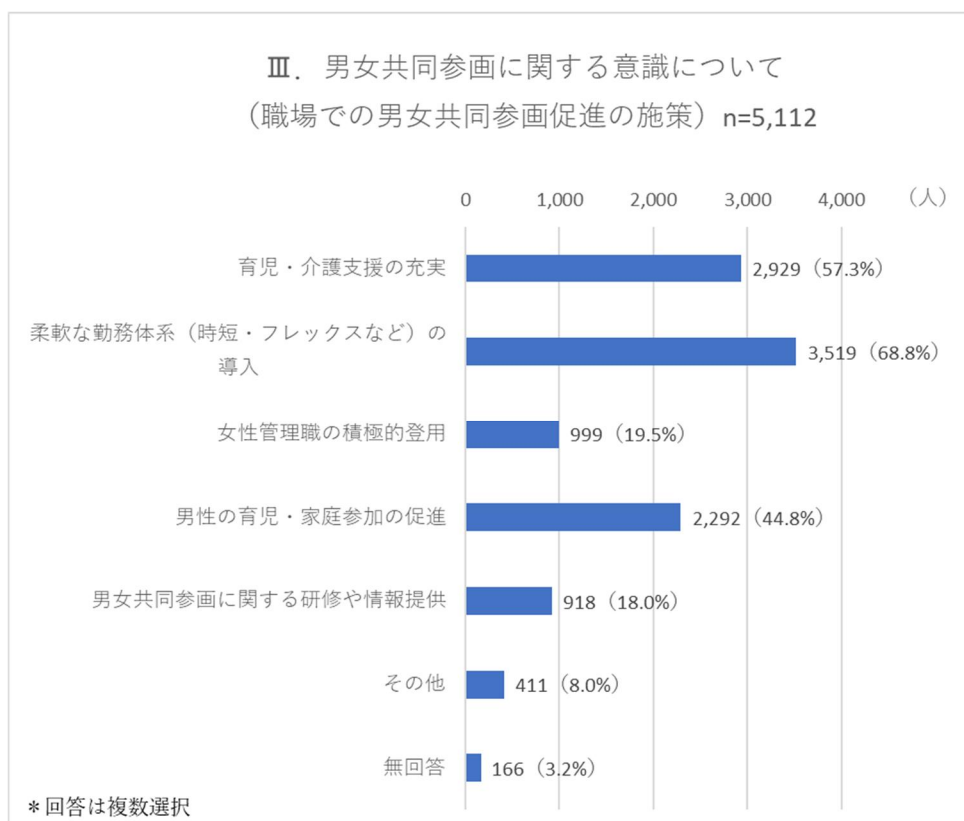
現在の職場において、選択肢に挙げる考え方（アンコンシャス・バイアス）があると感じますか



「そのような考え方は特に感じない」が最も多く 52.4%と半数以上であったが、「ライフイベントでキャリアを中断するため重要な役職を任せづらい」という回答は3割近い。自由記載にも、女性医師が休む分、しわ寄せがくるという意見が多数あった。重要な役を担っている医師が休暇に入っても、現場が混乱しないような対策がないと、女性に重要な役職が任せられない状況は変わらないと考える。

「手術や体力のいる仕事に向かない」「男性医師は家庭よりも仕事を優先すべきだ」「女性医師は支援されて当然だ」といった、性別による差別意識も、それぞれ1割以上の回答がある。

男女共同参画をさらに促進するために、職場でどのような施策が必要だと思いますか



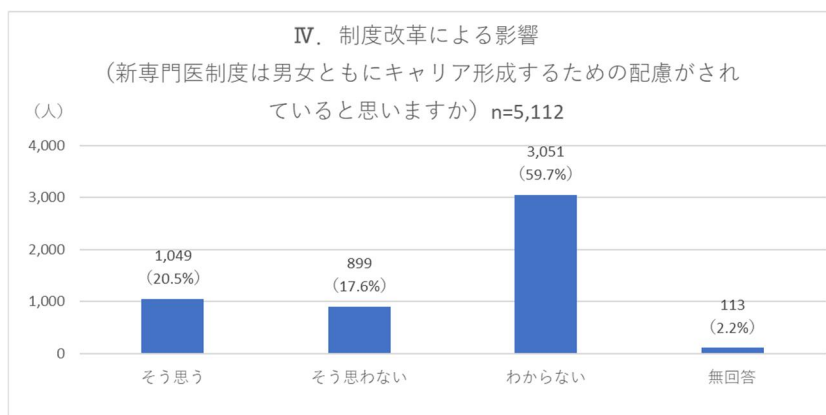
最も多いのは「柔軟な勤務体系の導入 (68.8%)」であり、多様性に対応し、小さい労働力を拾っていくためには引き続き必要な支援だと考える。

一方で、「その他」に記入された回答や自由記載を見ると、「働き方改革で柔軟な勤務体系が導入しにくい」「育児休暇や時短を取得する人の仕事を代わる医師へ配慮が必要だ」と言った回答も見られた。

11 頁で仕事と家庭を両立する環境が整っているという回答は半数を超えていたが、「育児・介護支援の充実」は 57.3%、「男性の育児・家庭参加の促進」は 44.8%の男性医師が回答している。

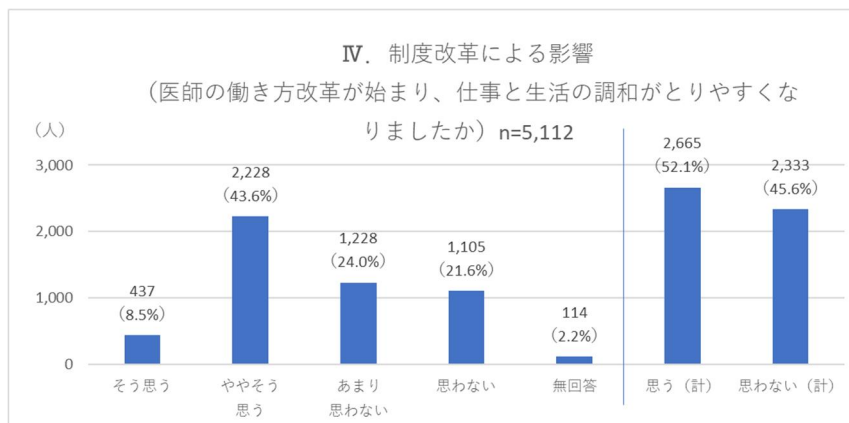
#### 【IV. 制度改革による影響】

新専門医制度は男女ともにキャリア形成するための配慮がされていると思いますか



「そう思う (20.5%)」に対し、「そう思わない (17.6%)」は下回ったが、自由記載 (28 頁) では、「ライフイベントへの配慮がされていない」「診療以外の負担が多大である」という意見が目立った。

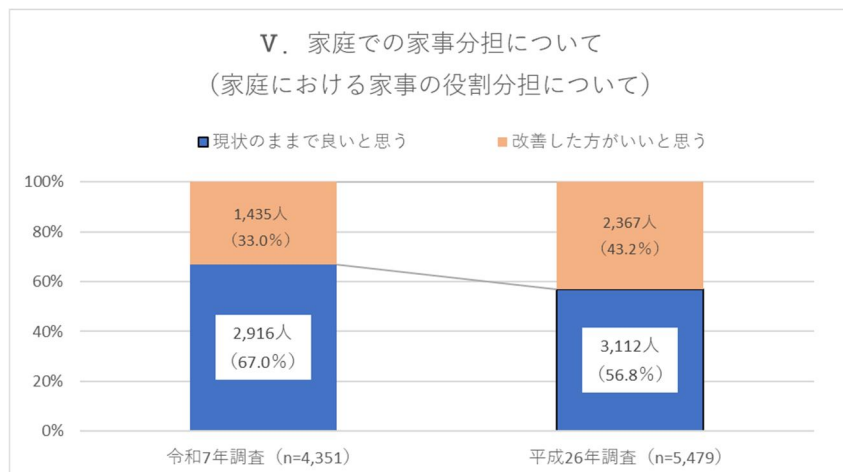
医師の働き方改革が始まり、仕事と生活の調和がとりやすくなりましたか



医師の働き方改革についても、「そう思う」「ややそう思う」を合わせると52.1%と半数を超えるが、「思わない」と回答した男性医師から1,800件を超える自由記載があった。「変化を感じない」が最も多く、「忙しくなった」「自由度が減り働きにくくなった」「仕事量は同じで労働時間だけ短くするため、サービス残業が増えた」といった意見が寄せられた。

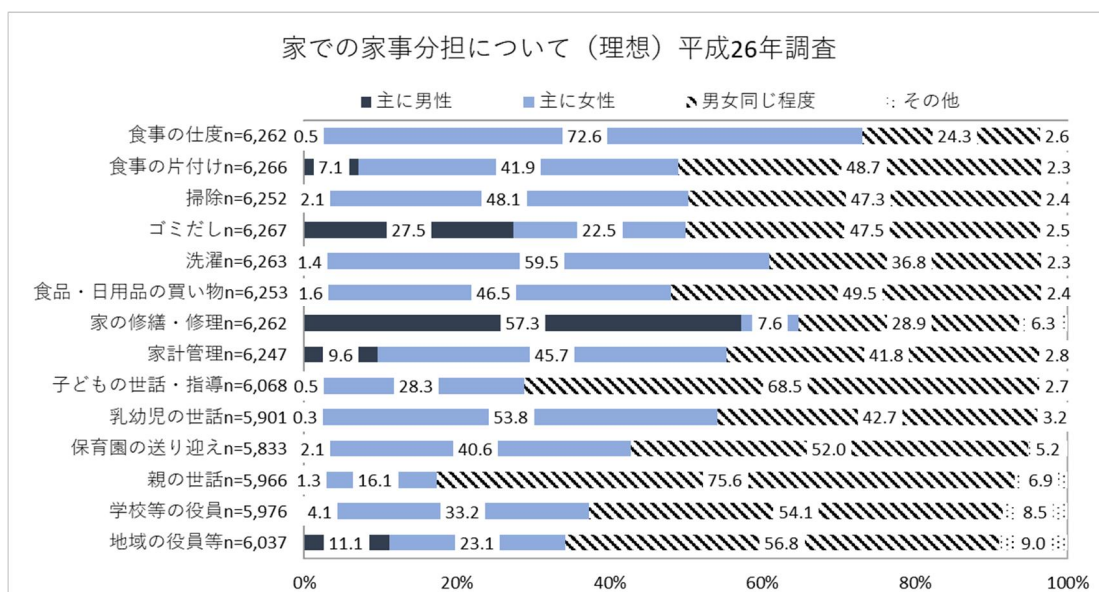
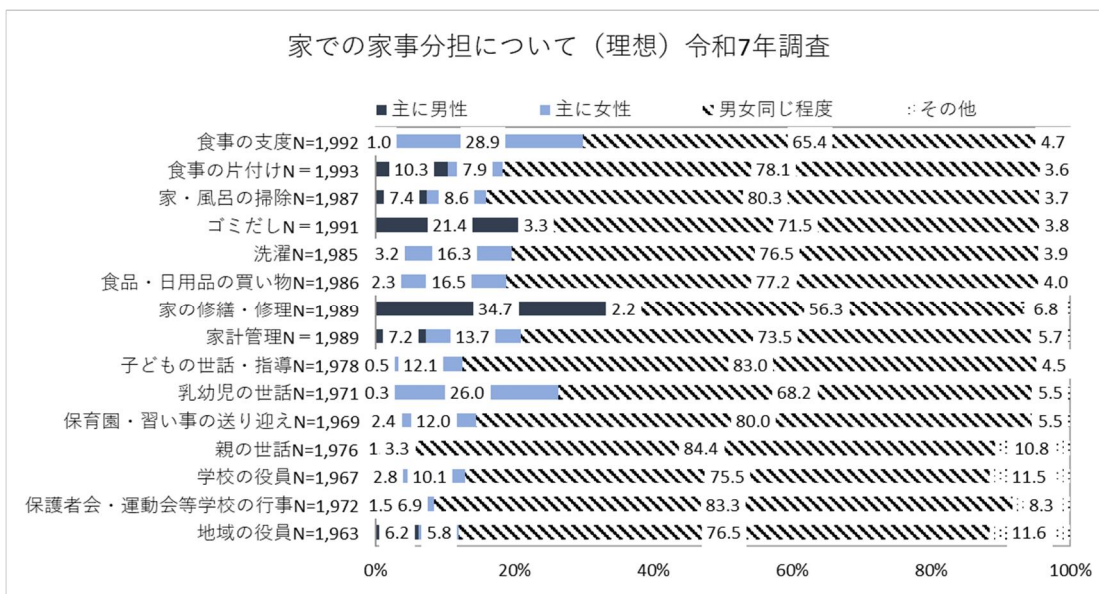
## 【V. 家庭での家事分担について】

(同居の家族等がいる方にお伺いします) 家庭における家事の役割分担について



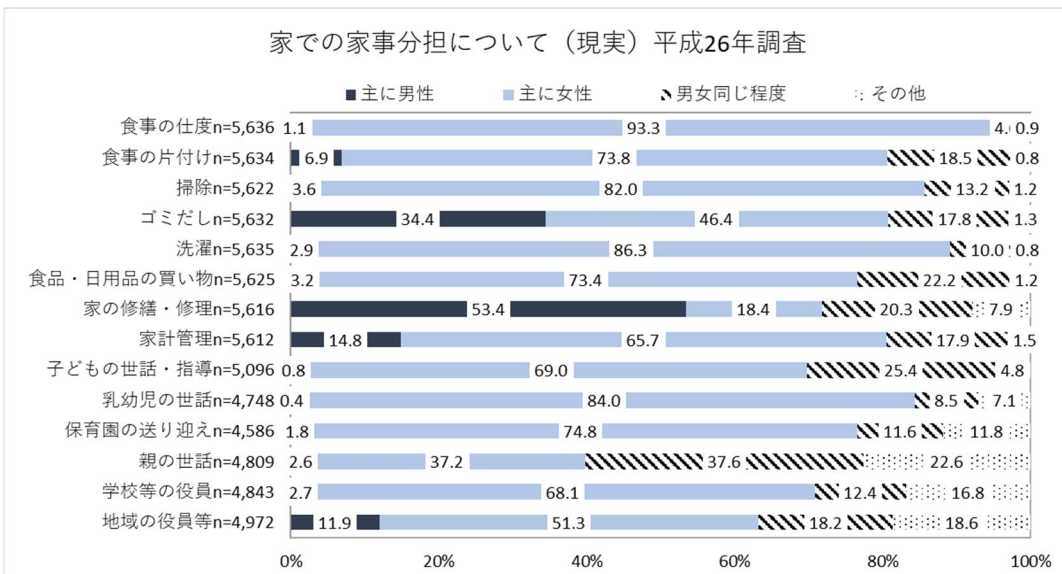
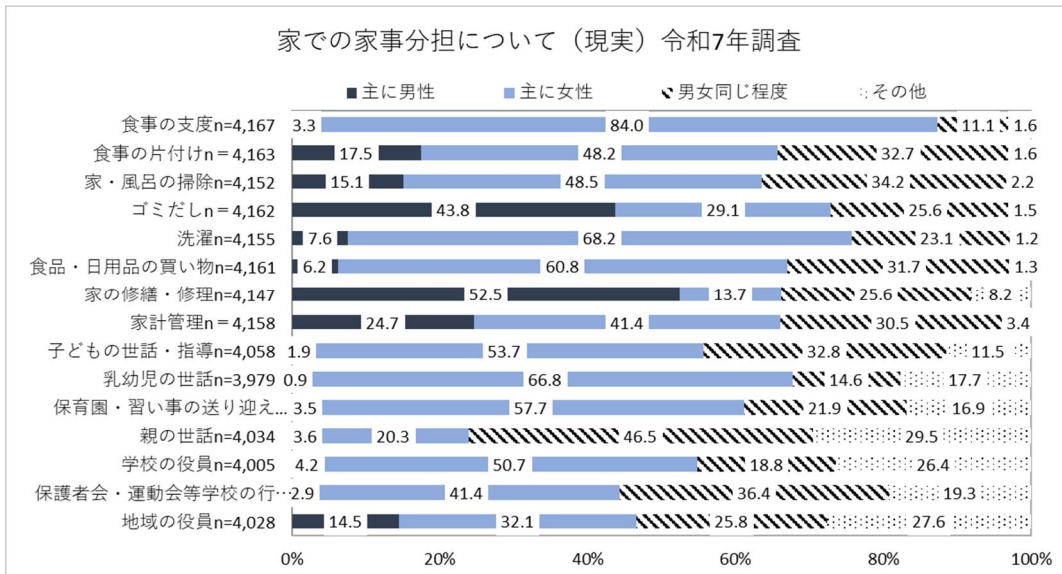
家庭における家事の役割分担については、平成 26 年調査と比べ、「現状のままで良いと思う」が 10.2 ポイント上昇した。

家事分担について、理想と現実をお答えください（前問で現状のまま  
で良いと思うと答えた方は現実のみ、同居人がいない方は理想のみ  
をお答えください）



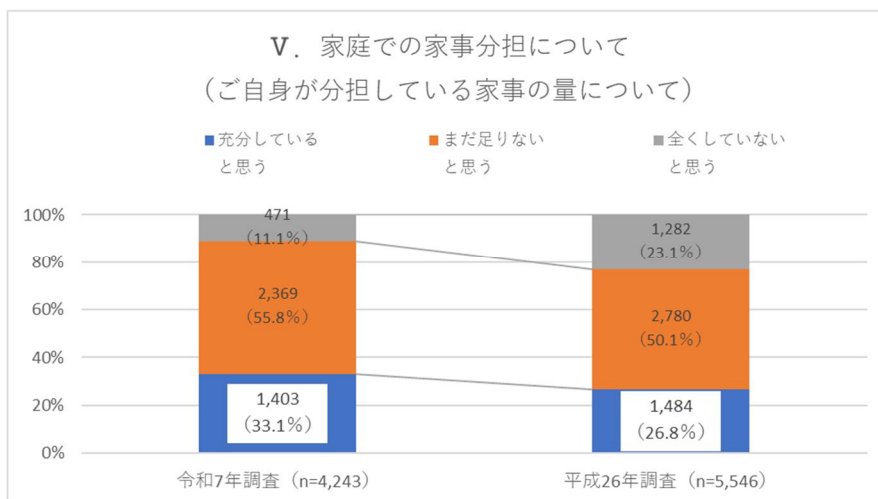
平成 26 年調査の設問に、「保護者会・運動会等学校の行事」を新たに足して  
質問した。

平成 26 年調査では、「食事の支度」は 72.6%が主に女性がすべきと回答して  
いたが、28.9%となり 43.7 ポイント減少した。「洗濯」も 43.2 ポイント下がっ  
た。他に、「食事の片付け」「掃除」「ゴミ出し」「乳幼児の世話」「送り迎え」等  
も女性がすべきという回答は減り、男女同程度が望ましいという回答が増えて  
いる。



「現実」を見ると、平成26年調査と比べ「理想」のような大きな変化はなく、「食事の支度」「洗濯」「食品・日用品の買い物」等、依然として女性が多く担っている家事が多いが、「食事の片付け」「掃除」「家計管理」等では、男性の家事参加も増加傾向である。

(同居の家族等がいる方にお伺いします) ご自身が分担している家事の量について

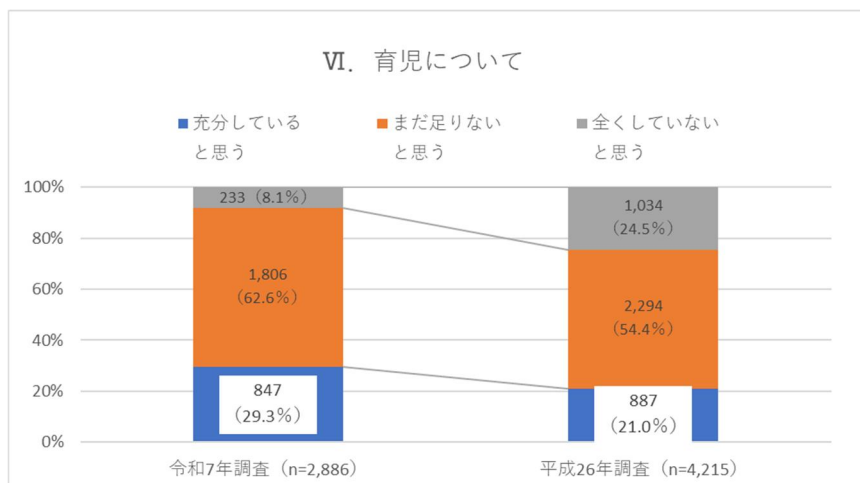


前々問は役割分担の在り方に対する質問だが、この設問では自身の家事の分量をどう感じているかを聞いた。

「充分している」と感じている男性医師が増え、「全くしていない」と感じている男性医師は減ったが、「まだ足りないと思う」が増えている。

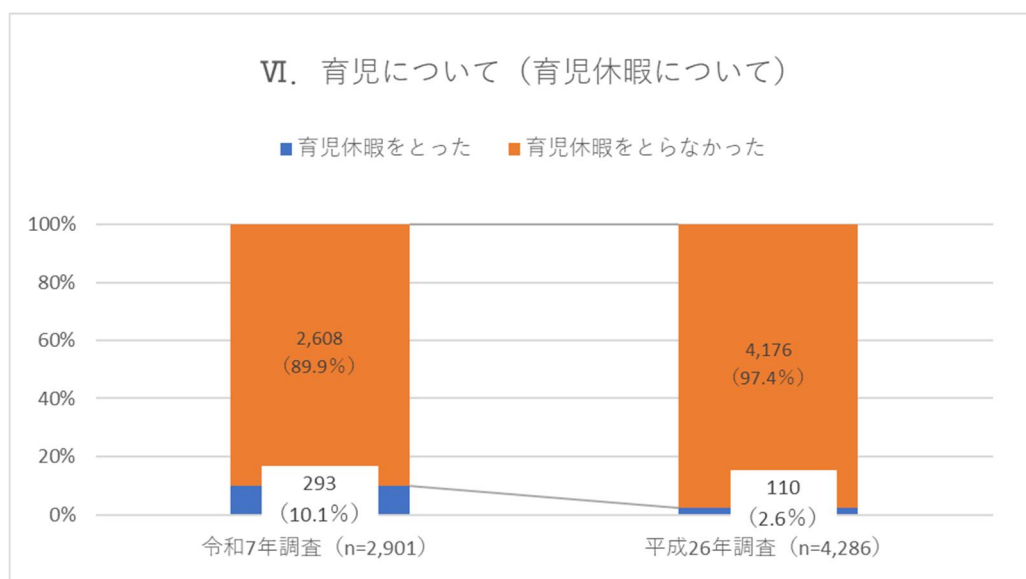
【VI. 育児について (同居のお子さんがある方)】

育児について



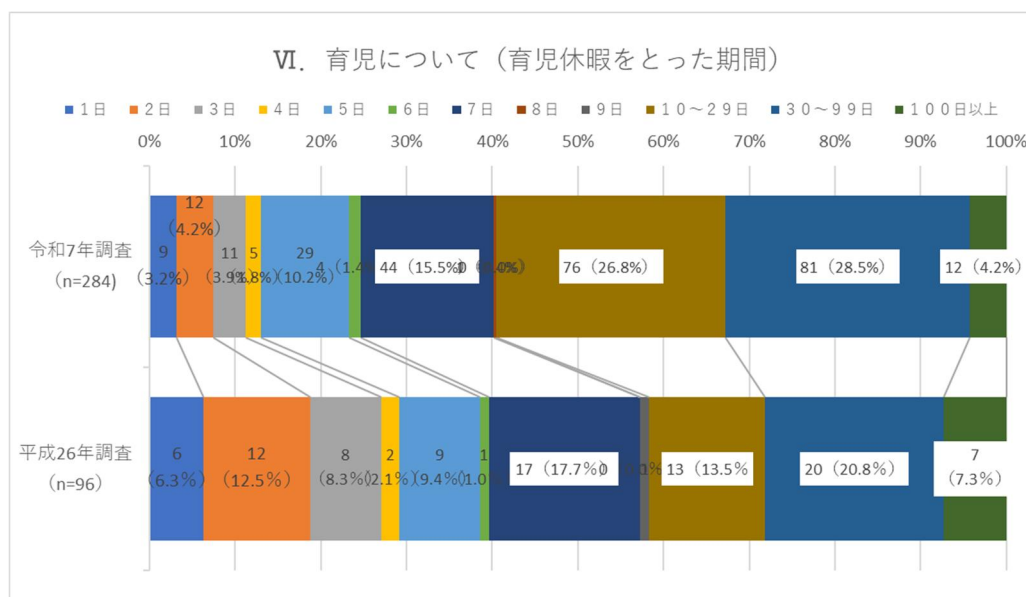
育児については、前問の家事の量と同じ傾向を示し、「充分していると思う」が増え、「全くしていないと思う」が減り、「まだ足りないと思う」が増加した。

## 育児休暇について



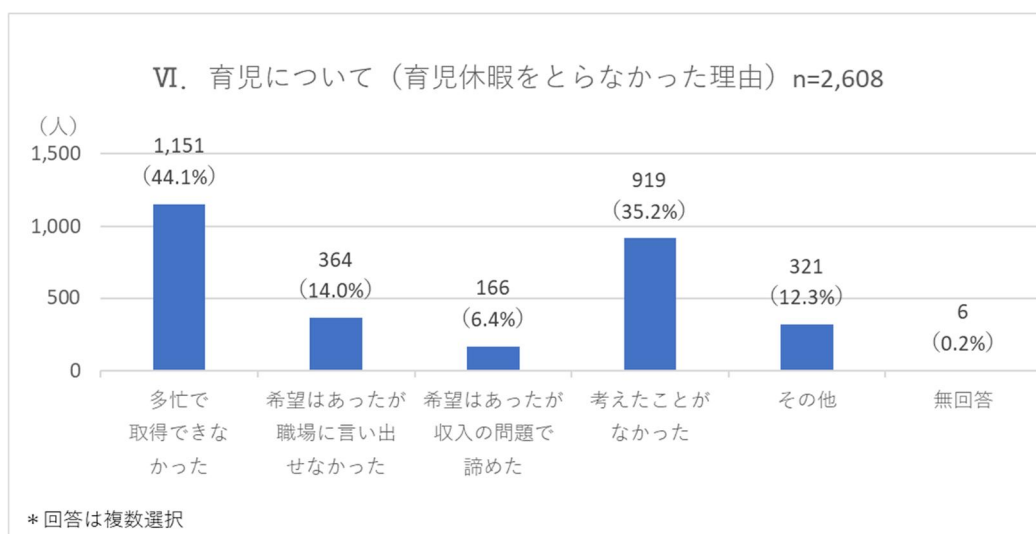
育児休暇をとった男性医師は、平成 26 年調査の 2.6%から 10.1%へと 7.5 ポイント上昇した。

## 育児休暇をとった期間



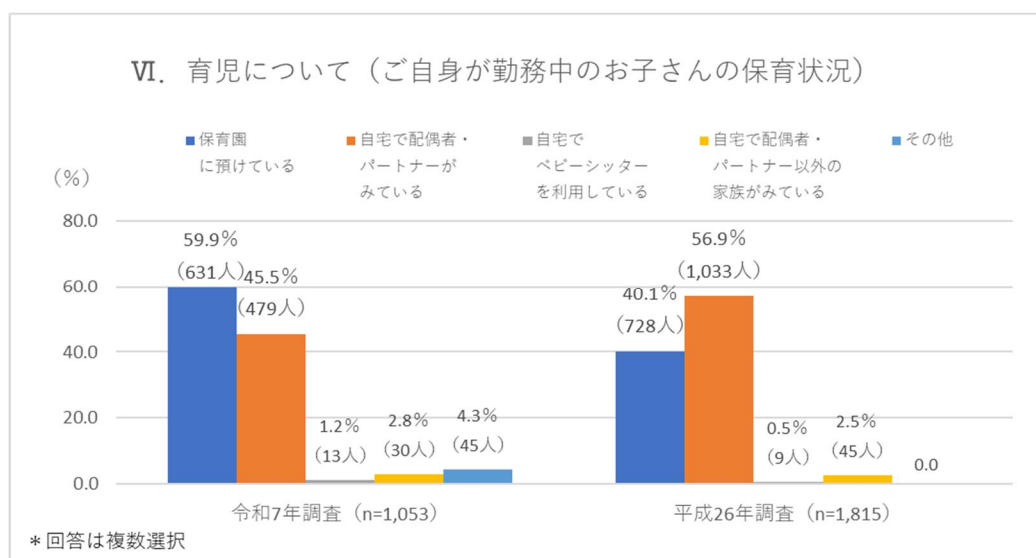
育児休暇の期間も「10日～29日」「30日～99日」とより長い期間取得した男性医師が増加している。

(前問で「育児休暇をとらなかった」を選択した方にお伺いします)  
 育児休暇をとらなかった理由は何ですか



最も多い理由は「多忙で取得できなかった (44.1%)」である。平成 26 年調査では質問の仕方が異なるので比較できないが、次に多い「考えたことがなかった (35.2%)」は、平成 26 年調査では 8 割を超える大多数の意見を占めていた。

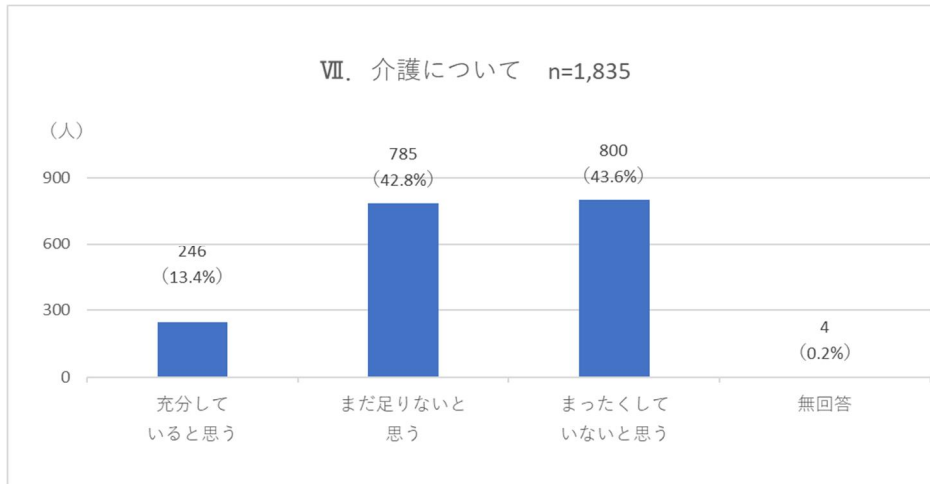
(同居に未就学児がいる方にお伺いします) ご自身が勤務中のお子さんの保育状況



「保育園に預けている (59.9%)」が最も多く、平成 26 年調査で最も多かった「自宅で配偶者・パートナーがみている」と逆転した。

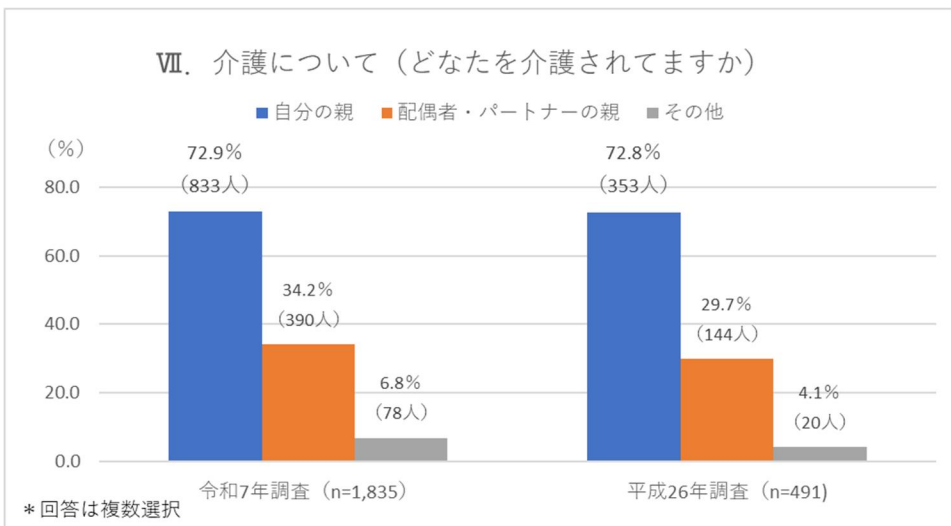
【VII. 介護について（介護をしている方・同居別居は問いません）】

介護について



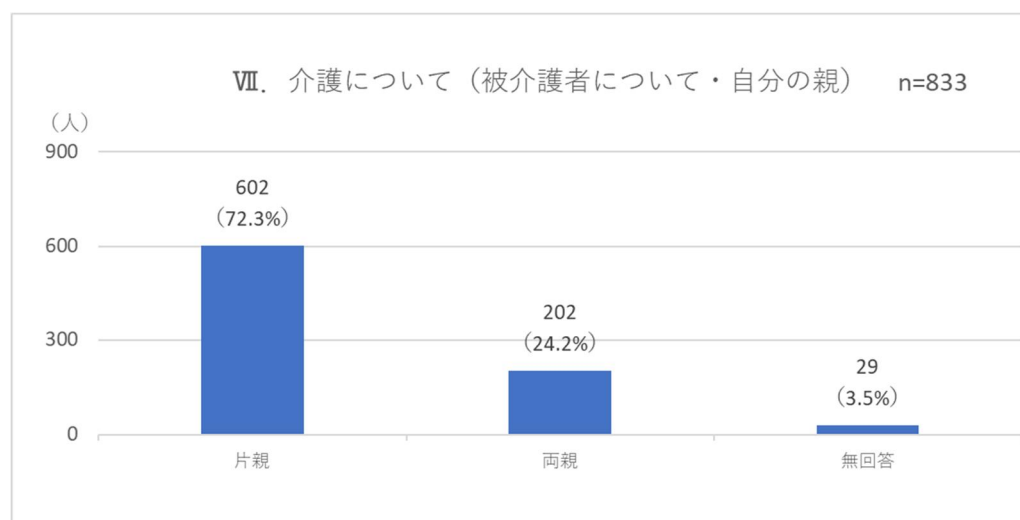
該当する 1,835 人のうち、13.4%が「充分している」と回答した。「まだ足りないと思う (42.8%)」「まったくしていないと思う (43.6%)」が拮抗している。

どなたを介護されていますか



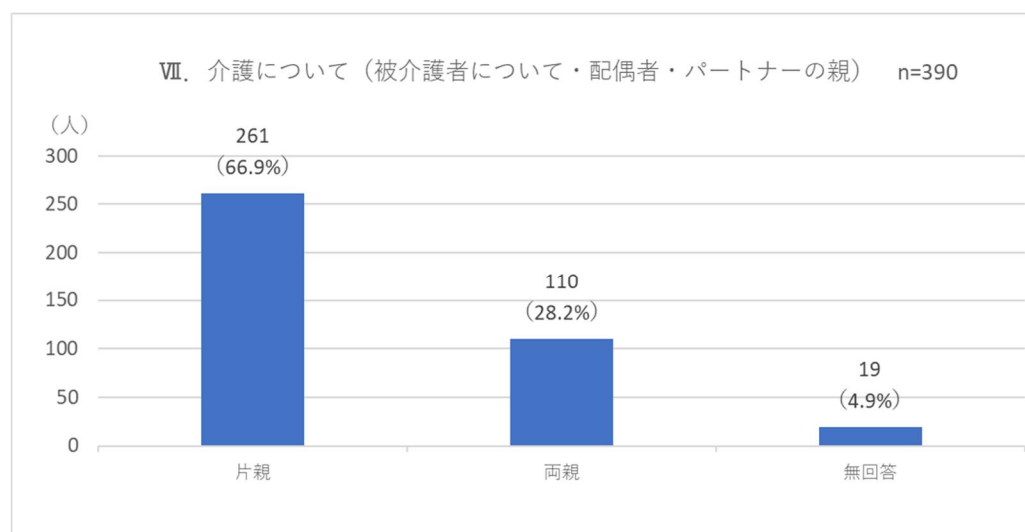
該当者が 1,835 人であり、回収率が今回より高かった平成 26 年度の 491 人に比べ、介護をしている医師は大きく増えている。被介護者については「自分の親 (72.9%)」、「配偶者・パートナーの親 (34.2%)」「その他 (6.8%)」であり、「配偶者・パートナーの親」を介護している医師が 4.5 ポイント増えた。その他は祖父母や兄弟等の親族、子ども等である (32 頁)。

## 被介護者について（自分の親）



自分の親を介護している男性医師833人のうち、7割以上が片親の介護だが、2割以上の男性医師が両親の介護をしている。

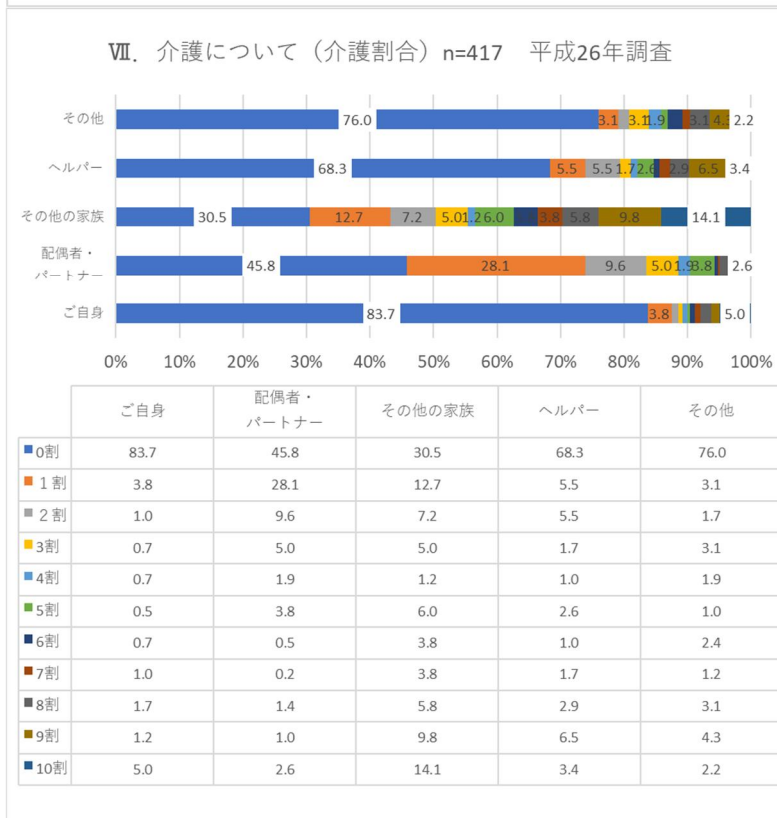
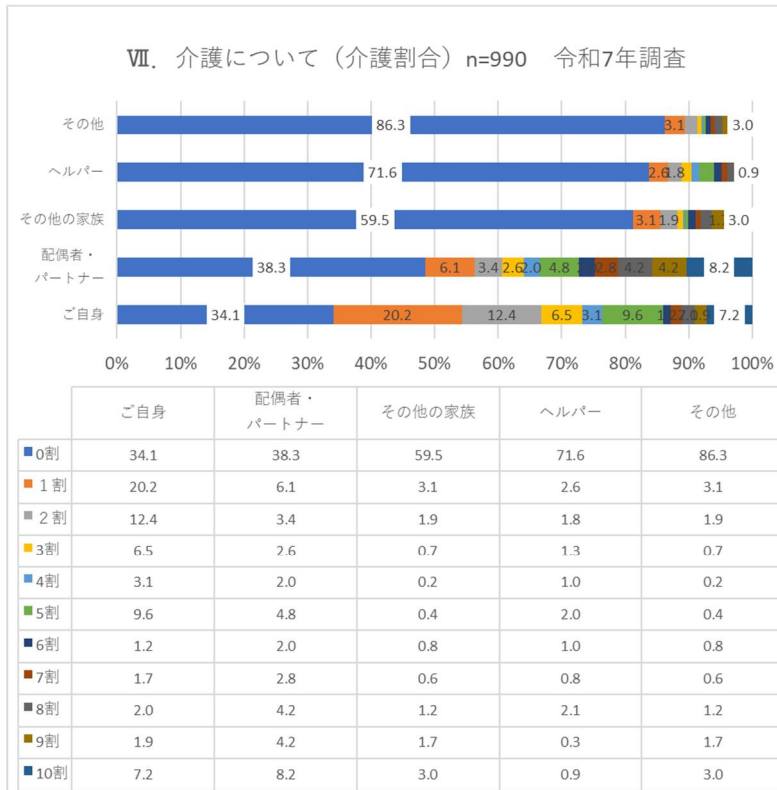
## 介護について（配偶者・パートナーの親）



配偶者・パートナーの介護をしている男性医師 390 人のうち、7割弱が片親の介護を、28.2%が両親の介護をしている。

介護の質問該当者 1,835 人は回答者全体の 35.8%である。介護は家族が対応しなければならないことも多く、3割以上が介護をしているのは、職場でも対策が必要な状況であると思われる。

## 主にどなたが介護をしていますか



主に誰が介護しているかと、それぞれが担う介護の割合も回答いただいた。

平成 26 年調査で自身は 0 割と回答していた男性医師が 83.7%いたが、今回調査では 34.1%へと大幅に減り、自身で 10 割の介護をしている医師は 5.0%から 7.2%へ増えた。

一方で、10 割介護をしている配偶者・パートナーも 2.6%から 8.2%へと増加している。

#### 4. その他に記載された回答

##### 【Ⅲ. 男女共同参画に関する意識について】

女性医師が管理職になりにくい理由は何だと思えますか（その他の自由記載欄に記入された回答）

##### ・女性医師数の問題（33 件）

常勤の女性が少ない・女性が少なく科ごとのばらつきも大きい・管理職になる年齢の女性医師が少ない

##### ・ライフイベントや家庭のことによる勤務への影響（26 件）

妊娠や出産でキャリア形成しにくい・情報収集や分析に費やす時間が家事のために制約を受ける・専門医制度が女性に不利・オンコール対応ができない・長時間働けることが昇進の鍵・家族の理解を得にくい・家族と生活することが前提となっていない勤務体系

##### ・女性医師のキャリアへの意欲不足（11 件）

希望する女性がいらない・女性自身の意志で子育て後に開業したり中小病院への転職する・女性であることを理由に管理職から逃がっている・大学院に進学する割合が低い

##### ・性別役割分担・差別意識（9 件）

男性には代替不能な性的役割がある・部下の信頼を得にくい・男性が家のことをする意識が希薄・女性が昇進することを望まない男性医師がいる・後継として女性を育てていない

##### ・平等である（3 件）

平等に評価すると男性の方が仕事量、業績が多い・やる気があり能力があれば平等

##### ・その他（10 件）

管理職は収入が減る・管理職になりたくてなった人は多くない・管理職への登用方法が公平ではない

男女共同参画をさらに促進するために、職場でどのような施策が必要だと思いますか（その他の自由記載欄に記入された回答）

・ **人員（115件）**

女性が増える分増員が必要・人を増やさないと何も解決しない・柔軟な勤務体系を可能とする医師数の確保・フルタイムで働く女性医師の雇用

・ **勤務環境・業務内容・制度の整備（79件）**

業務効率化・業務量の削減・時間外のカンファレンスや会議の禁止・当直/オンコールをなくす・チーム制の推進・賃上げ・奨学金義務年限の見直し・管理責任の分散・タスクシフト・情報共有

・ **産休・育休等を取得する人の仕事を代わる人への配慮（59件）**

休暇をとる人の仕事を代わる人への手当・負荷が増える男性医師への支援・強制的に育休をとらせる・男性への施策

・ **必要ない・わからない（46件）**

適材適所ですればいい・余計な動きをするほど働きづらくなる・それぞれの家庭の問題・無意味

・ **平等な勤務・評価（21件）**

当直・派遣での男女平等・子の就学後、時間外勤務の平等化・JOB型・間違った男女共同参画の修正・不当な待遇を受けていると感じている当事者の意見聴取

・ **教育・意識改革（13件）**

小/中学生からの教育・組織マネジメントに関する教育・管理職の意識改革・柔軟な勤務体系の活用について管理部門への情報提供

・ **社会の理解（11件）**

患者の意識改革・チーム医療への患者の理解・労働に対する価値観の矯正

・ **子育て支援（13件）**

男性医師の育休取得促進・病児保育の充実・配偶者が医師以外でも病院の保育園を利用できるようにしてほしい・子育てに対する社会的支援

・ **支援（11件）**

休職時への大学医局からの支援・不妊治療への支援・女性への給与面での優遇・シッター利用に対する支援・組織に対する支援・産休/育休後のポジションの保証・復職に向けた段階的な支援

・ **女性の意識向上（9件）**

女性医師の熱意アップ促進・子育て中の女性医師は配慮されて当然という風潮の是正・女性が経験/技術向上するための機会を増やす・当直やきつい仕事は嫌だという意識の改革

・その他 (27 件)

このような議論自体が問題・男女問わず管理職に就きたい人が減っている・男女は体のつくりが違うので仕方がない・女性医師数の制限・男性が協力すると負担が増える・女性が人事権を持つ・家族サポート・経営改善・日直や当直をしない人の給料は下げる・すでに達成している

【IV. 制度改革による影響】

新専門医制度は男女ともにキャリア形成するための配慮がなされていると思いますか（そう思わないを選択した方の理由の回答）

・生活との調和・ライフイベントへの配慮 (180 件)

カリキュラム制が一部のみ・プログラム制が多い・いつでもキャリア復帰できるようにしてほしい・家庭の事情で必須項目が満たしにくい・結婚していると病院移動等で妻に無理がかかる・育児のため専門医維持が困難・中断の手続きが煩雑・中断後再開するのが大変・女性に不利・制度自体に女性登用のメッセージを感じない

・負担が大きい、無駄が多い、煩雑 (178 件)

J-OSLER の負担が大きすぎる・必要症例数が多すぎる・病院によって症例の集めやすさが異なる・時間外労働を強いられる・サービス残業が増える・レポート課題が多すぎる・無駄な作業が多い・システムが煩雑すぎる・わかりにくい

・変わらない・配慮は感じない (82 件)

根本的な研修方法に変化がない・配慮は何も感じない・実感がない

・キャリアパスとして (43 件)

キャリア変更しにくい・学生の延長のようなカリキュラム・インセンティブがない・取得しても給料は変わらない・キャリア形成のための制度ではない・キャリア形成とは無関係・領域により要件の差が大きい・浅く広くなり負担が増えた・締め付けばかりでメリットがない

・時間の問題 (36 件)

時間がかかる・期間の優遇措置がない・勤務時間の制限がある・常勤の要件があり時間拘束がネック、研修が長すぎて専門医取得前に出産育児で現場を離れる

・勤務地の問題 (35 件)

シーリングにより異動が多く病歴要約の負担も大きい・シーリングで勤務病院が限定される・週3同一施設の条件が厳しい・地域枠との相性が悪い・研修の場が制限され過ぎている・へき地勤務がある・大都市に偏りがある・ローテーションで引っ越しが

必須・地方勤務が半ば強制

・**医師不足・偏在（12件）**

外科/内科が減っている・指導医不足

・**悪くなった（12件）**

資格要件が面倒になった・専門医プログラムが限られたものしかなく以前のように柔軟性がなくなった・研修参加の義務が増えた・旧制度より取得しづらい・多忙さが加速・制度による締めつけ、取り込みが悪化した

・**その他（78件）**

まだ日が浅い・指導医しだい・柔軟じゃない・柔軟な勤務体系を導入しづらい・不備が多い・現状に即していない・若い人のことばかり考えている・学会費等が高すぎる・利権まみれ・大学偏重・医局しだい・大学病院のような規模のところでは十分な研修プログラムを受けられない・融通がきかない・性差と関係ないのでは・性別の違いによる配慮はない・男女ともにキャリア形成する必要はない・科により考え方が異なる・足枷になっている

医師の働き方改革が始まり、仕事と生活の調和がとりやすくなりましたか（思わない、あまり思わないを選択した方の理由の回答）

・**変化がない・変化を感じない（850件）**

仕事量・患者数は変わらない・実感がない

・**仕事が増えた・働きにくくなった（529件）**

管理職/上級医の負担が増えた・一部の医師の負担が増えた・以前より忙しい・仕事が増えた・自由度が減った・休みにくい・レベルが下がった・仕事時間を作りにくい、管理職の負担が増えた・忙しく大変になった・一部への負担が増えた・意識が低下した・若い人が働かなくなった・もっと仕事をしたいのにできなくなった・不自由になった

・**サービス残業の増加・収入の減少（178件）**

時間外が自己研鑽になった・サービス残業が増えた・超過勤務をつけられなくなった・実際の勤務時間より少ない時間で申請することを強要される・残った仕事は勤務場所以外で働いている・仕事は変わらないが超過手当が減った・今まで業務だったものが自己研鑽になった・バイトができず収入が減った

・**人手不足（101件）**

当直明け帰宅による人員減・医師偏在・一人医局・絶対数が足りない

・**その他（235件）**

柔軟な勤務体系は難しい・仕事量が多い・実態と異なる・改革になっていない・制約が多すぎる・宿直制度が悪用されている・完全シフト制にしないと不可能・時間合わせだけで支援がない・職場による・制度が現実には即していない・仕事と生活調和を選択しないという考え方がない・休みをとりづらい・タスクシフトが上手くできていない・元に戻すべき・以前から働きやすかった・もともと調和がとれていた

## 【V. 家庭での家事分担について】

(同居の家族等がいる方にお伺いします) 家庭における家事の役割分担について (その他の回答)

### 【理想】

#### (主に男性)

- ・洗車

#### (男女同程度)

- ・生活費の支払い
- ・主たる収入
- ・主たる支出
- ・所得の家族への貢献金額
- ・車の運転
- ・交遊・趣味

### 【現実】

#### (主に男性)

- ・集まり、町内会など
- ・家計のための収入を得る
- ・生活費の支払い
- ・主たる収入
- ・レジャー
- ・子どもの通院
- ・車の運転
- ・仕事量
- ・マンション管理組合
- ・洗車

- ・家庭内レクリエーション
- ・動物の世話
- ・ペットの世話（2件）
- ・運転
- ・リサイクルの当番
- ・畑仕事（2件）
- ・交遊・趣味
- ・自家用車の点検
- ・力仕事

**（主に女性）**

- ・子どもの病休
- ・送迎
- ・仕事の秘書的な役割
- ・時短勤務などの就労制限
- ・主たる支出

**（男女同程度）**

- ・公的届出等

## 【VI. 育児について（同居のお子さんがいる方）】

（育児休暇をとらなかったを選択した方にお伺いします）育児休暇をとらなかった理由は何ですか（その他を選択した方の回答）

### ・キャリアのため（137件）

キャリア形成で不利・他の医師に遅れをとる・研修期間の方が重要

### ・とれる環境ではなかった（60件）

職場から断られた・上司が許可しなかった・自分の代わりがない・管理職でとれなかった・異動直後で言えなかった、他にとった人がいない・一人医長のため

### ・制度がなかった（53件）

制度がなかった・時代じゃなかった

### ・とる必要がなかった（31件）

妻が望まなかった・家庭で検討した結果・学生だった・海外にいた・有休で対応できた

### ・その他（30件）

知らなかった・夏期休暇としてとった・制度が不十分のため・適宜休みをもらった・休みたくなかった・とるという選択肢がなかった・お金が必要だった

（同居に未就学児がいる方にお伺いします）ご自身が勤務中のお子さんの保育状況（その他の回答）

### ・幼稚園（38件）

### ・プレスクール（1件）

### ・週一で一時預かり（1件）

### ・母親育休中（1件）

### ・配偶者の両親が時に手伝ってくれる

### ・療育（1件）

【Ⅶ. 介護について（介護をしている方・同居別居は問いません）】

どなたを介護されていますか（その他の回答）

- ・ 祖父母（14 件）
- ・ 兄弟・兄妹（7 件）
- ・ 叔母・伯父（6 件）
- ・ 子ども（5 件）
- ・ 配偶者・パートナー（3 件）
- ・ 配偶者（2 件）
- ・ 親族（2 件）
- ・ 配偶者の姉（1 件）

主にどなたが介護をしていますか（その他の回答）

- ・ 介護施設（80 件）
- ・ 病院（3 件）
- ・ 訪問看護・医師（2 件）
- ・ 被介護者の配偶者・パートナー（2 件）
- ・ 近隣人（1 件）
- ・ みんなで（1 件）

## 5. 単純集計表

都道府県別回答者

|      |       |       |
|------|-------|-------|
| 総数   | 5,112 | 100.0 |
| 北海道  | 262   | 5.1   |
| 青森県  | 66    | 1.3   |
| 岩手県  | 56    | 1.1   |
| 宮城県  | 98    | 1.9   |
| 秋田県  | 72    | 1.4   |
| 山形県  | 71    | 1.4   |
| 福島県  | 84    | 1.6   |
| 茨城県  | 147   | 2.9   |
| 栃木県  | 21    | 0.4   |
| 群馬県  | 79    | 1.5   |
| 埼玉県  | 117   | 2.3   |
| 千葉県  | 163   | 3.2   |
| 東京都  | 438   | 8.6   |
| 神奈川県 | 279   | 5.5   |
| 新潟県  | 99    | 1.9   |
| 富山県  | 90    | 1.8   |
| 石川県  | 138   | 2.7   |
| 福井県  | 36    | 0.7   |
| 山梨県  | 10    | 0.2   |
| 長野県  | 170   | 3.3   |
| 岐阜県  | 111   | 2.2   |
| 静岡県  | 143   | 2.8   |
| 愛知県  | 243   | 4.8   |
| 三重県  | 117   | 2.3   |
| 滋賀県  | 70    | 1.4   |
| 京都府  | 116   | 2.3   |
| 大阪府  | 321   | 6.3   |
| 兵庫県  | 213   | 4.2   |
| 奈良県  | 36    | 0.7   |
| 和歌山県 | 39    | 0.8   |
| 鳥取県  | 35    | 0.7   |
| 島根県  | 52    | 1.0   |
| 岡山県  | 102   | 2.0   |
| 広島県  | 102   | 2.0   |
| 山口県  | 49    | 1.0   |
| 徳島県  | 42    | 0.8   |
| 香川県  | 33    | 0.6   |
| 愛媛県  | 121   | 2.4   |
| 高知県  | 52    | 1.0   |
| 福岡県  | 264   | 5.2   |
| 佐賀県  | 24    | 0.5   |
| 長崎県  | 60    | 1.2   |
| 熊本県  | 60    | 1.2   |
| 大分県  | 44    | 0.9   |
| 宮崎県  | 28    | 0.5   |
| 鹿児島県 | 71    | 1.4   |
| 沖縄県  | 66    | 1.3   |
| 不明   | 2     | 0.0   |

1. ご自身について 年齢

|    | 総数            | 20歳台       | 30歳台         | 40歳台         | 50歳台         | 60歳台        | 無回答       |
|----|---------------|------------|--------------|--------------|--------------|-------------|-----------|
| 総数 | 5112<br>100.0 | 412<br>8.1 | 1100<br>21.5 | 1313<br>25.7 | 1354<br>26.5 | 913<br>17.9 | 20<br>0.4 |

1. ご自身について 結婚について

|    | 総数            | 未婚          | 既婚           | 事実婚<br>(パートナー) | 離別・死別     | 無回答       |
|----|---------------|-------------|--------------|----------------|-----------|-----------|
| 総数 | 5112<br>100.0 | 558<br>10.9 | 4381<br>85.7 | 85<br>1.7      | 71<br>1.4 | 17<br>0.3 |

1. ご自身について 結婚について・配偶者の職業

|    | 該当者           | 医師          | 医師以外         | 専業主婦         | 無回答        |
|----|---------------|-------------|--------------|--------------|------------|
| 総数 | 4381<br>100.0 | 873<br>19.9 | 1494<br>34.1 | 1649<br>37.6 | 365<br>8.3 |

1. ご自身について 結婚について・パートナーの職業

|    | 該当者         | 医師       | 医師以外       | 専業主婦     | 無回答        |
|----|-------------|----------|------------|----------|------------|
| 総数 | 85<br>100.0 | 4<br>4.7 | 13<br>15.3 | 3<br>3.5 | 65<br>76.5 |

1. ご自身について 同居している家族等（複数選択可）

|    | 総数            | 配偶者・<br>パートナー | 親（義理<br>を含む） | 子ども          | その他       | 同居人は<br>いない | 無回答       |
|----|---------------|---------------|--------------|--------------|-----------|-------------|-----------|
| 総数 | 5112<br>100.0 | 4092<br>80.0  | 214<br>4.2   | 3012<br>58.9 | 40<br>0.8 | 729<br>14.3 | 28<br>0.5 |

1. ご自身について 同居している家族等の人数（義理を含む）

|    | 該当者          | 1人          | 2人         | 3人       | 4人       | 5人以上     | 無回答      | 平均<br>(人)  |
|----|--------------|-------------|------------|----------|----------|----------|----------|------------|
| 総数 | 214<br>100.0 | 115<br>53.7 | 85<br>39.7 | 5<br>2.3 | 1<br>0.5 | 0<br>0.0 | 8<br>3.7 | 1.5<br>1.5 |

1. ご自身について 同居している家族等の人数（子ども×未就学児）

|    | 該当者           | 1人          | 2人          | 3人        | 4人       | 5人以上     | 無回答          | 平均<br>(人)  |
|----|---------------|-------------|-------------|-----------|----------|----------|--------------|------------|
| 総数 | 3012<br>100.0 | 705<br>23.4 | 330<br>11.0 | 31<br>1.0 | 0<br>0.0 | 1<br>0.0 | 1945<br>64.6 | 1.4<br>1.4 |

1. ご自身について 同居している家族等の人数（子ども×小学生）

|    | 該当者           | 1人          | 2人          | 3人        | 4人       | 5人以上     | 無回答          | 平均<br>(人)  |
|----|---------------|-------------|-------------|-----------|----------|----------|--------------|------------|
| 総数 | 3012<br>100.0 | 736<br>24.4 | 386<br>12.8 | 37<br>1.2 | 1<br>0.0 | 0<br>0.0 | 1852<br>61.5 | 1.4<br>1.4 |

1. ご自身について 同居している家族等の人数（子ども×中学生）

|    | 該当者           | 1人          | 2人        | 3人       | 4人       | 5人以上     | 無回答          | 平均<br>(人)  |
|----|---------------|-------------|-----------|----------|----------|----------|--------------|------------|
| 総数 | 3012<br>100.0 | 653<br>21.7 | 58<br>1.9 | 2<br>0.1 | 0<br>0.0 | 0<br>0.0 | 2299<br>76.3 | 1.1<br>1.1 |

1. ご自身について 同居している家族等の人数（子ども×高校生以上）

|    | 該当者           | 1人          | 2人          | 3人        | 4人       | 5人以上     | 無回答          | 平均<br>(人)  |
|----|---------------|-------------|-------------|-----------|----------|----------|--------------|------------|
| 総数 | 3012<br>100.0 | 865<br>28.7 | 326<br>10.8 | 68<br>2.3 | 4<br>0.1 | 0<br>0.0 | 1749<br>58.1 | 1.4<br>1.4 |

1. ご自身について 同居している家族等の人数（その他）

|    | 該当者         | 1人         | 2人       | 3人       | 4人       | 5人以上     | 無回答       | 平均<br>(人)  |
|----|-------------|------------|----------|----------|----------|----------|-----------|------------|
| 総数 | 40<br>100.0 | 28<br>70.0 | 3<br>7.5 | 0<br>0.0 | 0<br>0.0 | 0<br>0.0 | 9<br>22.5 | 1.1<br>1.1 |

II. 勤務の状況について 勤務病院の規模

|    | 総数            | 500床以上       | 200～499床     | 100～199床   | 100床未満    | 無回答       |
|----|---------------|--------------|--------------|------------|-----------|-----------|
| 総数 | 5112<br>100.0 | 1685<br>33.0 | 3015<br>59.0 | 355<br>6.9 | 20<br>0.4 | 37<br>0.7 |

II. 勤務の状況について 診療科（主となる科を1つ）

|            |       |       |
|------------|-------|-------|
| 総数         | 5,112 | 100.0 |
| 臨床研修医      | 170   | 3.3   |
| 内科         | 1,583 | 31.0  |
| 小児科        | 302   | 5.9   |
| 皮膚科        | 84    | 1.6   |
| 精神科        | 169   | 3.3   |
| 外科         | 700   | 13.7  |
| 整形外科       | 393   | 7.7   |
| 産婦人科       | 175   | 3.4   |
| 眼科         | 74    | 1.4   |
| 耳鼻咽喉科      | 130   | 2.5   |
| 泌尿器科       | 213   | 4.2   |
| 脳神経外科      | 183   | 3.6   |
| 放射線科       | 124   | 2.4   |
| 麻酔科        | 164   | 3.2   |
| 病理         | 36    | 0.7   |
| 臨床検査       | 6     | 0.1   |
| 救急科        | 115   | 2.2   |
| 形成外科       | 70    | 1.4   |
| リハビリテーション科 | 43    | 0.8   |
| 総合診療科      | 98    | 1.9   |
| その他        | 257   | 5.0   |
| 無回答        | 23    | 0.4   |

II. 勤務の状況について 役職

|    | 総数            | 病院管理者       | 所属部署の長       | 一般職員（主に指導する側） | 一般職員（主に指導される側） | 無回答       |
|----|---------------|-------------|--------------|---------------|----------------|-----------|
| 総数 | 5112<br>100.0 | 588<br>11.5 | 2331<br>45.6 | 1500<br>29.3  | 673<br>13.2    | 20<br>0.4 |

II. 勤務の状況について 1週間の実勤務時間（ご自身が医師として働いていると感じている時間）

|    | 総数            | 10時間未満     | 10時間以上～20時間未満 | 20時間以上～30時間未満 | 30時間以上～40時間未満 | 40時間以上～50時間未満 | 50時間以上～60時間未満 | 60時間以上～70時間未満 | 70時間以上     | 無回答       | 平均（時間）       |
|----|---------------|------------|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|------------|-----------|--------------|
| 総数 | 5112<br>100.0 | 254<br>5.0 | 206<br>4.0    | 33<br>0.6     | 143<br>2.8    | 1577<br>30.8  | 1615<br>31.6  | 858<br>16.8   | 374<br>7.3 | 52<br>1.0 | 47.5<br>47.5 |

Ⅲ. 男女共同参画に関する意識について 医療界における男女共同参画について、どのように感じていますか

|    | 総数            | 非常に進んでいる   | ある程度進んでいる    | 社会全体と同程度     | あまり進んでいない    | 全く進んでいない   | 無回答        | 進んでいる(計)     | 進んでいない(計)    |
|----|---------------|------------|--------------|--------------|--------------|------------|------------|--------------|--------------|
| 総数 | 5112<br>100.0 | 213<br>4.2 | 1595<br>31.2 | 1671<br>32.7 | 1396<br>27.3 | 125<br>2.4 | 112<br>2.2 | 1808<br>35.4 | 1521<br>29.8 |

Ⅲ. 男女共同参画に関する意識について 男性医師と女性医師のキャリア形成には差があると感じますか

|    | 総数            | 大きな差がある      | 多少の差がある      | ほとんど差はない   | 全く差はない    | 無回答        | 差がある(計)      | 差はない(計)     |
|----|---------------|--------------|--------------|------------|-----------|------------|--------------|-------------|
| 総数 | 5112<br>100.0 | 1639<br>32.1 | 2803<br>54.8 | 507<br>9.9 | 56<br>1.1 | 107<br>2.1 | 4442<br>86.9 | 563<br>11.0 |

Ⅲ. 男女共同参画に関する意識について 現在の職場において、男女を問わず仕事と家庭を両立しやすい環境が整っていると思いますか

|    | 総数            | そう思う(支援はもう充分) | そう思う(さらなる支援は必要) | そう思わない       | どちらとも言えない  | そもそもどのような制度等が整備されている | 無回答        |
|----|---------------|---------------|-----------------|--------------|------------|----------------------|------------|
| 総数 | 5112<br>100.0 | 370<br>7.2    | 2247<br>44.0    | 1735<br>33.9 | 460<br>9.0 | 190<br>3.7           | 110<br>2.2 |

Ⅲ. 男女共同参画に関する意識について 現在の職場において、男性医師と女性医師が管理職に就く機会は平等だと思いますか

|    | 総数            | 男性の方が優遇されている | どちらかと言えば男性の方が優遇されている | 平等           | どちらかと言えば女性の方が優遇されている | 女性の方が優遇されている | 無回答        | 男性優遇(計)      | 女性優遇(計)    |
|----|---------------|--------------|----------------------|--------------|----------------------|--------------|------------|--------------|------------|
| 総数 | 5112<br>100.0 | 601<br>11.8  | 2064<br>40.4         | 2143<br>41.9 | 144<br>2.8           | 45<br>0.9    | 115<br>2.2 | 2665<br>52.1 | 189<br>3.7 |

Ⅲ. 男女共同参画に関する意識について 前問で1. または2. を選択した方にお伺いします。女性医師が管理職になりにくい理由は何だと思いますか(複数選択可)

|    | 該当者           | 管理職を希望する女性医師が少ない | 育児や家庭の事情で時間的制約がある | 女性管理職のロールモデルが少ない | 男性中心の昇進文化がある | そもそも適任者がいない | その他       | 無回答      |
|----|---------------|------------------|-------------------|------------------|--------------|-------------|-----------|----------|
| 総数 | 2665<br>100.0 | 1258<br>47.2     | 2042<br>76.6      | 1133<br>42.5     | 375<br>14.1  | 338<br>12.7 | 94<br>3.5 | 5<br>0.2 |

III. 男女共同参画に関する意識について 現在の職場において、選択肢に揚げる考え方（アンコンシャス・バイアスがあると感じますか（複数選択可））

|    | 総数            | 女性医師は管理職に向いていない | 女性は出産・育児でキャリアが中断されるた | 女性医師は手術や体力のいる仕事には向かない | 男性医師は家庭よりも仕事を優先すべきだ | 女性医師は支援されて当然 | そのような考え方は特に感じない | 無回答        |
|----|---------------|-----------------|----------------------|-----------------------|---------------------|--------------|-----------------|------------|
| 総数 | 5112<br>100.0 | 129<br>2.5      | 1436<br>28.1         | 521<br>10.2           | 550<br>10.8         | 666<br>13.0  | 2680<br>52.4    | 151<br>3.0 |

III. 男女共同参画に関する意識について 男女共同参画をさらに促進するために、職場でどのような施策が必要だと思いますか（複数選択可）

|    | 総数            | 育児・介護支援の充実   | 柔軟な勤務体系（時短・フレックスなど） | 女性管理職の積極的登用 | 男性の育児・家庭参加の促進 | 男女共同参画に関する研修や情報提供 | その他        | 無回答        |
|----|---------------|--------------|---------------------|-------------|---------------|-------------------|------------|------------|
| 総数 | 5112<br>100.0 | 2929<br>57.3 | 3519<br>68.8        | 999<br>19.5 | 2292<br>44.8  | 918<br>18.0       | 411<br>8.0 | 166<br>3.2 |

IV. 制度改革による影響 新専門医制度は男女ともにキャリア形成するための配慮がされていると思いますか

|    | 総数            | そう思う         | そう思わない      | わからない        | 無回答        |
|----|---------------|--------------|-------------|--------------|------------|
| 総数 | 5112<br>100.0 | 1049<br>20.5 | 899<br>17.6 | 3051<br>59.7 | 113<br>2.2 |

IV. 制度改革による影響 医師の働き方改革が始まり、仕事と生活の調和がとりやすくなりましたか

|    | 総数            | そう思う       | ややそう思う       | あまり思わない      | 思わない         | 無回答        | 思う（計）        | 思わない（計）      |
|----|---------------|------------|--------------|--------------|--------------|------------|--------------|--------------|
| 総数 | 5112<br>100.0 | 437<br>8.5 | 2228<br>43.6 | 1228<br>24.0 | 1105<br>21.6 | 114<br>2.2 | 2665<br>52.1 | 2333<br>45.6 |

V. 家庭での家事分担について 家庭における家事の役割分担について

|    | 該当者           | 現状のま<br>まで良い<br>と思う | 改善した<br>方がよい<br>と思う | 無回答       |
|----|---------------|---------------------|---------------------|-----------|
| 総数 | 4383<br>100.0 | 2916<br>66.5        | 1435<br>32.7        | 32<br>0.7 |

V. 家庭での家事分担について 家庭での家事分担について（理想）

|                     | 該当者           | 主に男性        | 主に女性        | 男女同じ<br>程度   | その他         | 無回答          |
|---------------------|---------------|-------------|-------------|--------------|-------------|--------------|
| (1) 食事の仕度           | 2171<br>100.0 | 20<br>0.9   | 576<br>26.5 | 1302<br>60.0 | 94<br>4.3   | 179<br>8.2   |
| (2) 食事の片付け          | 2171<br>100.0 | 206<br>9.5  | 158<br>7.3  | 1557<br>71.7 | 72<br>3.3   | 178<br>8.2   |
| (3) 家・風呂の掃除         | 2171<br>100.0 | 147<br>6.8  | 170<br>7.8  | 1596<br>73.5 | 74<br>3.4   | 184<br>8.5   |
| (4) ゴミだし            | 2171<br>100.0 | 426<br>19.6 | 66<br>3.0   | 1424<br>65.6 | 75<br>3.5   | 180<br>8.3   |
| (5) 洗濯              | 2171<br>100.0 | 64<br>2.9   | 324<br>14.9 | 1519<br>70.0 | 78<br>3.6   | 186<br>8.6   |
| (6) 食品・日用品の買い物      | 2171<br>100.0 | 46<br>2.1   | 327<br>15.1 | 1533<br>70.6 | 80<br>3.7   | 185<br>8.5   |
| (7) 家の修繕・修理         | 2171<br>100.0 | 690<br>31.8 | 43<br>2.0   | 1120<br>51.6 | 136<br>6.3  | 182<br>8.4   |
| (8) 家計管理            | 2171<br>100.0 | 143<br>6.6  | 272<br>12.5 | 1461<br>67.3 | 113<br>5.2  | 182<br>8.4   |
| (9) 子どもの世話・指導       | 2171<br>100.0 | 9<br>0.4    | 239<br>11.0 | 1641<br>75.6 | 89<br>4.1   | 193<br>8.9   |
| (10) 乳幼児の世話         | 2171<br>100.0 | 6<br>0.3    | 512<br>23.6 | 1345<br>62.0 | 108<br>5.0  | 200<br>9.2   |
| (11) 保育園・習い事の送り迎え   | 2171<br>100.0 | 47<br>2.2   | 237<br>10.9 | 1576<br>72.6 | 109<br>5.0  | 202<br>9.3   |
| (12) 親の世話           | 2171<br>100.0 | 30<br>1.4   | 65<br>3.0   | 1667<br>76.8 | 214<br>9.9  | 195<br>9.0   |
| (13) 学校の役員          | 2171<br>100.0 | 55<br>2.5   | 199<br>9.2  | 1486<br>68.4 | 227<br>10.5 | 204<br>9.4   |
| (14) 保護者会・運動会等学校の行事 | 2171<br>100.0 | 30<br>1.4   | 136<br>6.3  | 1642<br>75.6 | 164<br>7.6  | 199<br>9.2   |
| (15) 地域の役員          | 2171<br>100.0 | 122<br>5.6  | 113<br>5.2  | 1501<br>69.1 | 227<br>10.5 | 208<br>9.6   |
| (16 a) その他          | 2171<br>100.0 | 3<br>0.1    | 1<br>0.0    | 27<br>1.2    | 5<br>0.2    | 2135<br>98.3 |
| (16 b) その他          | 2171<br>100.0 | 0<br>0.0    | 1<br>0.0    | 22<br>1.0    | 3<br>0.1    | 2145<br>98.8 |
| (16 c) その他          | 2171<br>100.0 | 0<br>0.0    | 2<br>0.1    | 19<br>0.9    | 3<br>0.1    | 2147<br>98.9 |

V. 家庭での家事分担について 家庭での家事分担について（現実）

|                     | 該当者           | 主に男性         | 主に女性         | 男女同じ程度       | その他          | 無回答          |
|---------------------|---------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|
| (1) 食事の仕度           | 4351<br>100.0 | 139<br>3.2   | 3501<br>80.5 | 462<br>10.6  | 65<br>1.5    | 184<br>4.2   |
| (2) 食事の片付け          | 4351<br>100.0 | 730<br>16.8  | 2006<br>46.1 | 1362<br>31.3 | 65<br>1.5    | 188<br>4.3   |
| (3) 家・風呂の掃除         | 4351<br>100.0 | 625<br>14.4  | 2014<br>46.3 | 1422<br>32.7 | 91<br>2.1    | 199<br>4.6   |
| (4) ゴミだし            | 4351<br>100.0 | 1823<br>41.9 | 1210<br>27.8 | 1066<br>24.5 | 63<br>1.4    | 189<br>4.3   |
| (5) 洗濯              | 4351<br>100.0 | 315<br>7.2   | 2834<br>65.1 | 958<br>22.0  | 48<br>1.1    | 196<br>4.5   |
| (6) 食品・日用品の買い物      | 4351<br>100.0 | 259<br>6.0   | 2528<br>58.1 | 1319<br>30.3 | 55<br>1.3    | 190<br>4.4   |
| (7) 家の修繕・修理         | 4351<br>100.0 | 2177<br>50.0 | 569<br>13.1  | 1062<br>24.4 | 339<br>7.8   | 204<br>4.7   |
| (8) 家計管理            | 4351<br>100.0 | 1026<br>23.6 | 1721<br>39.6 | 1270<br>29.2 | 141<br>3.2   | 193<br>4.4   |
| (9) 子どもの世話・指導       | 4351<br>100.0 | 79<br>1.8    | 2179<br>50.1 | 1332<br>30.6 | 468<br>10.8  | 293<br>6.7   |
| (10) 乳幼児の世話         | 4351<br>100.0 | 37<br>0.9    | 2658<br>61.1 | 580<br>13.3  | 704<br>16.2  | 372<br>8.5   |
| (11) 保育園・習い事の送り迎え   | 4351<br>100.0 | 140<br>3.2   | 2304<br>53.0 | 876<br>20.1  | 674<br>15.5  | 357<br>8.2   |
| (12) 親の世話           | 4351<br>100.0 | 146<br>3.4   | 820<br>18.8  | 1877<br>43.1 | 1191<br>27.4 | 317<br>7.3   |
| (13) 学校の役員          | 4351<br>100.0 | 168<br>3.9   | 2029<br>46.6 | 751<br>17.3  | 1057<br>24.3 | 346<br>8.0   |
| (14) 保護者会・運動会等学校の行事 | 4351<br>100.0 | 117<br>2.7   | 1663<br>38.2 | 1464<br>33.6 | 774<br>17.8  | 333<br>7.7   |
| (15) 地域の役員          | 4351<br>100.0 | 586<br>13.5  | 1291<br>29.7 | 1038<br>23.9 | 1113<br>25.6 | 323<br>7.4   |
| (16 a) その他          | 4351<br>100.0 | 17<br>0.4    | 9<br>0.2     | 16<br>0.4    | 15<br>0.3    | 4294<br>98.7 |
| (16 b) その他          | 4351<br>100.0 | 5<br>0.1     | 8<br>0.2     | 13<br>0.3    | 12<br>0.3    | 4313<br>99.1 |
| (16 c) その他          | 4351<br>100.0 | 1<br>0.0     | 6<br>0.1     | 13<br>0.3    | 12<br>0.3    | 4319<br>99.3 |

V. 家庭での家事分担について ご自身が分担している家事の量について

|    | 該当者           | 充分していると思う    | まだ足りないと思う    | まったくしていないと思う | 無回答        |
|----|---------------|--------------|--------------|--------------|------------|
| 総数 | 4383<br>100.0 | 1403<br>32.0 | 2369<br>54.0 | 471<br>10.7  | 140<br>3.2 |

VI. 育児について

|    | 該当者           | 充分していると思う   | まだ足りないと思う    | まったくしていないと思う | 無回答        |
|----|---------------|-------------|--------------|--------------|------------|
| 総数 | 3022<br>100.0 | 847<br>28.0 | 1806<br>59.8 | 233<br>7.7   | 136<br>4.5 |

VI. 育児について 育児休暇について

|    | 該当者           | 育児休暇をとった   | 育児休暇をとらなかった  | 無回答        |
|----|---------------|------------|--------------|------------|
| 総数 | 3022<br>100.0 | 293<br>9.7 | 2608<br>86.3 | 121<br>4.0 |

VI. 育児について 育児休暇取得期間

| 該当者    | 293 | 100.0 |
|--------|-----|-------|
| 1日     | 9   | 3.1   |
| 2日     | 12  | 4.1   |
| 3日     | 11  | 3.8   |
| 4日     | 5   | 1.7   |
| 5日     | 29  | 9.9   |
| 6日     | 4   | 1.4   |
| 7日     | 44  | 15.0  |
| 8日     | 1   | 0.3   |
| 9日     | 0   | 0.0   |
| 10～29日 | 76  | 25.9  |
| 30～99日 | 81  | 27.6  |
| 100日以上 | 12  | 4.1   |
| 無回答    | 9   | 3.1   |
| 平均（日）  | 26  | 26.3  |

VI. 育児について 育児休暇をとらなかった理由は何ですか（複数選択可）

|    | 該当者           | 多忙で取得できなかった  | 希望はあったが職場に言い出せなかった | 希望はあったが収入の問題で諦めた | 考えたことがなかった  | その他         | 無回答      |
|----|---------------|--------------|--------------------|------------------|-------------|-------------|----------|
| 総数 | 2608<br>100.0 | 1151<br>44.1 | 364<br>14.0        | 166<br>6.4       | 919<br>35.2 | 321<br>12.3 | 6<br>0.2 |

VI. 育児について ご自身が勤務中のお子さんの保育状況（複数選択可）

|    | 該当者           | 保育園に預けている   | 自宅で配偶者・パートナーがみている | 自宅でベビーシッターを利用している | 自宅で配偶者・パートナー以外の家族が | その他       | 無回答       |
|----|---------------|-------------|-------------------|-------------------|--------------------|-----------|-----------|
| 総数 | 1068<br>100.0 | 631<br>59.1 | 479<br>44.9       | 13<br>1.2         | 30<br>2.8          | 45<br>4.2 | 15<br>1.4 |

VII. 介護について

|    | 該当者           | 充分していると思う   | まだ足りないと思う   | まったくしていないと思う | 無回答      |
|----|---------------|-------------|-------------|--------------|----------|
| 総数 | 1835<br>100.0 | 246<br>13.4 | 785<br>42.8 | 800<br>43.6  | 4<br>0.2 |

VII. 介護について どなたを介護されていますか（複数選択可）

|    | 該当者           | 自分の親        | 配偶者・パートナーの親 | その他       | 無回答         |
|----|---------------|-------------|-------------|-----------|-------------|
| 総数 | 1835<br>100.0 | 833<br>45.4 | 390<br>21.3 | 78<br>4.3 | 693<br>37.8 |

VII. 介護について どなたを介護されていますか（自分の親）

|    | 該当者          | 片親          | 両親          | 無回答       |
|----|--------------|-------------|-------------|-----------|
| 総数 | 833<br>100.0 | 602<br>72.3 | 202<br>24.2 | 29<br>3.5 |

VII. 介護について どなたを介護されていますか（配偶者・パートナーの親）

|    | 該当者          | 片親          | 両親          | 無回答       |
|----|--------------|-------------|-------------|-----------|
| 総数 | 390<br>100.0 | 261<br>66.9 | 110<br>28.2 | 19<br>4.9 |

VII. 介護について 主にどなたが介護をしていますか（割合）

|           | 該当者           | 0           | 1           | 2           | 3         | 4         | 5          | 6         | 7         | 8         | 9         | 10        | 無回答         | 平均(割合) |
|-----------|---------------|-------------|-------------|-------------|-----------|-----------|------------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-------------|--------|
| ご自身       | 1158<br>100.0 | 338<br>29.2 | 200<br>17.3 | 123<br>10.6 | 64<br>5.5 | 31<br>2.7 | 95<br>8.2  | 12<br>1.0 | 17<br>1.5 | 20<br>1.7 | 19<br>1.6 | 71<br>6.1 | 168<br>14.5 | 2.5    |
| 配偶者・パートナー | 1158<br>100.0 | 379<br>32.7 | 97<br>8.4   | 69<br>6.0   | 39<br>3.4 | 27<br>2.3 | 101<br>8.7 | 24<br>2.1 | 35<br>3.0 | 56<br>4.8 | 64<br>5.5 | 99<br>8.5 | 168<br>14.5 | 3.4    |
| その他の家族    | 1158<br>100.0 | 589<br>50.9 | 60<br>5.2   | 34<br>2.9   | 26<br>2.2 | 20<br>1.7 | 48<br>4.1  | 20<br>1.7 | 28<br>2.4 | 42<br>3.6 | 42<br>3.6 | 81<br>7.0 | 168<br>14.5 | 2.4    |
| ヘルパー      | 1158<br>100.0 | 829<br>71.6 | 30<br>2.6   | 21<br>1.8   | 15<br>1.3 | 12<br>1.0 | 23<br>2.0  | 12<br>1.0 | 9<br>0.8  | 24<br>2.1 | 4<br>0.3  | 11<br>0.9 | 168<br>14.5 | 0.8    |
| その他       | 1158<br>100.0 | 854<br>73.7 | 31<br>2.7   | 19<br>1.6   | 7<br>0.6  | 2<br>0.2  | 4<br>0.3   | 8<br>0.7  | 6<br>0.5  | 12<br>1.0 | 17<br>1.5 | 30<br>2.6 | 168<br>14.5 | 0.8    |

## 6. 調査票

### 日本医師会男女共同参画についての男性医師の意識調査

日本医師会男女共同参画委員会では、平成 26 年に「男女共同参画についての男性医師の意識調査」を行いました ([https://www.med.or.jp/doctor/female/research\\_men/](https://www.med.or.jp/doctor/female/research_men/))。当時は、出産等により仕事を中断し、そのまま復職できない女性医師が多くおり、家事や子育ての負担が女性に偏っているのではないかという疑問から、その実態と男性の意識を調査することが主な目的でした。

そこから 10 年が経過し、社会の風潮や医師を取り巻く環境が大きく変化しました。勤務環境の整備が進み、仕事を続ける女性も増えていますが、いまだジェンダーギャップ指数は 2024 年で 146 か国中 118 位であり、医療界においても女性の管理者は少なく、性別による診療科の偏りも見られます。

平成 26 年の本調査では、女性医師の配偶者は 6 割以上が男性医師であることから（「女性医師の勤務環境の現況に関する調査（日本医師会女性医師支援センター、平成 21 年）」）、病院に勤務する幅広い年齢層の男性医師を調査対象としました。今回も、公私ともに女性医師のパートナーである男性医師を調査対象とし、経年の変化を見ることが出来る質問は極力残し、時代にそぐわない質問は整理しました。今年は、上述の女性医師に対する調査の 3 回目も実施しています。両調査の結果を考察して、男性も女性も働きやすい医療界を作る一助としたいと考えております。

つきましては、お忙しいところ大変ご面倒をおかけいたしますが、本調査の主旨をご理解いただき、ぜひご協力くださいますようお願いいたします。

なお、ご回答いただいた内容はすべて統計的に処理し、個人や病院を特定できない形で公表し、目的以外には使用いたしません。

令和 7 年 4 月

日本医師会男女共同参画委員会

#### ご記入にあたってのお願い

- \* 20 歳台から 60 歳台の男性医師にご回答をお願いします。
- \* 回答は調査票に直接ご記入ください。
- \* 回答が終わりましたら、調査票を同封の返信用封筒に入れ、  
**5 月 16 日（金）**までにポストに投函してください。
- \* 本調査は、中央調査社に実施協力を依頼しています。

お問合せ先 日本医師会総務課

TEL 03-3942-6481 FAX 03-3946-6295

# 男女共同参画についての男性医師の意識調査

## 調査票

【1. ご自身についてお答えください】

|               |   |
|---------------|---|
| 年齢<br>(選択は1つ) | 1. 20歳台      2. 30歳台      3. 40歳台<br>4. 50歳台      5. 60歳台 |
|---------------|---|

|   |  |
|---|--|
| 結婚について<br>※既婚または事実婚を選択された方は、配偶者、パートナーの職業もお答えください<br>(選択は1つ) | 1. 未婚<br>2. 既婚<br>〔配偶者の職業は ( a 医師 b 医師以外 c 専業主婦)〕<br>3. 事実婚 (パートナー)<br>〔パートナーの職業は ( a 医師 b 医師以外 c 専業主婦)〕<br>4. 離別・死別 |
|---|--|

|                      |  |
|----------------------|--|
| 同居している家族等<br>(複数選択可) | 1. 配偶者・パートナー<br>2. 親 (義理を含む) (      人)<br>3. 子ども      a 未就学児 (      人)<br>b 小学生 (      人)<br>c 中学生 (      人)<br>d 高校生以上 (      人)<br>4. その他 (      ) (      人)<br>5. 同居人はいない |
|----------------------|--|



【Ⅲ. 男女共同参画に関する意識について】

|   |   |
|---|---|
| <p>医療界における男女共同参画について、どのように感じていますか<br/>(選択は1つ)</p> | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 非常に進んでいる</li> <li>2. ある程度進んでいる</li> <li>3. 社会全体と同程度</li> <li>4. あまり進んでいない</li> <li>5. 全く進んでいない</li> </ol> |
|---|---|

|   |  |
|---|--|
| <p>男性医師と女性医師のキャリア形成には差があると感じますか<br/>(選択は1つ)</p> | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 大きな差がある</li> <li>2. 多少の差がある</li> <li>3. ほとんど差はない</li> <li>4. 全く差はない</li> </ol> |
|---|--|

|   |   |
|---|---|
| <p>現在の職場において、男女を問わず仕事と家庭を両立しやすい環境が整っていると思いますか<br/>(選択は1つ)</p> | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. そう思う (支援はもう充分)</li> <li>2. そう思う (さらなる支援は必要)</li> <li>3. そう思わない</li> <li>4. どちらとも言えない</li> <li>5. そもそもどのような制度等が整備されているか知らない</li> </ol> |
|---|---|

|   |   |
|---|---|
| <p>現在の職場において、男性医師と女性医師が管理職に就く機会は平等だと思いますか<br/>(選択は1つ)</p> | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 男性の方が優遇されている</li> <li>2. どちらかと言えば男性の方が優遇されている</li> <li>3. 平等</li> <li>4. どちらかと言えば女性の方が優遇されている</li> <li>5. 女性の方が優遇されている</li> </ol> |
|---|---|

|  |   |
|--|---|
| <p>(前問で「1. 男性の方が優遇されている」または「2. どちらかと言えば男性の方が優遇されている」を選択した方にお伺いします)</p> <p>女性医師が管理職になりにくい理由は何だと思いますか</p> <p>(複数選択可)</p> | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 管理職を希望する女性医師が少ない</li> <li>2. 育児や家庭の事情で時間的制約がある</li> <li>3. 女性管理職のロールモデルが少ない</li> <li>4. 男性中心の昇進文化がある</li> <li>5. そもそも適任者がいない</li> <li>6. その他 ( )</li> </ol> |
|--|---|

|   |   |
|---|---|
| <p>現在の職場において、選択肢に掲げる考え方(アンコンシャス・バイアス)があると感じますか</p> <p>(複数選択可)</p> | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 女性医師は管理職に向いていない</li> <li>2. 女性医師は出産・育児でキャリアが中断されるため、重要な役職を任せづらい</li> <li>3. 女性医師は手術や体力のいる仕事には向かない</li> <li>4. 男性医師は家庭よりも仕事を優先すべきだ</li> <li>5. 女性医師は支援されて当然</li> <li>6. そのような考え方は特に感じない</li> </ol> |
|---|---|

|  |  |
|--|--|
| <p>男女共同参画をさらに促進するために、職場でどのような施策が必要だと思いますか</p> <p>(複数選択可)</p> | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 育児・介護支援の充実</li> <li>2. 柔軟な勤務体系(時短・フレックスなど)の導入</li> <li>3. 女性管理職の積極的登用</li> <li>4. 男性の育児・家庭参加の促進</li> <li>5. 男女共同参画に関する研修や情報提供</li> <li>6. その他 ( )</li> </ol> |
|--|--|

【IV. 制度改革による影響】

|  |  |
|--|--|
| <p>新専門医制度は男女ともにキャリア形成するための配慮がされていると思いますか<br/>(選択は1つ)</p> | <p>1. そう思う<br/>2. そう思わない (理由: )<br/>3. わからない</p> |
|--|--|

|  |   |
|--|---|
| <p>医師の働き方改革が始まり、仕事と生活の調和がとりやすくなりましたか<br/>(選択は1つ)</p> | <p>1. そう思う<br/>2. ややそう思う<br/>3. あまり思わない (理由: )<br/>4. 思わない (理由: )</p> |
|--|---|

【V. 家庭での家事分担について】

|   |                                  |
|---|----------------------------------|
| (同居の家族等がいる方にお伺いします)<br>家庭における家事の役割分担について<br>(選択は1つ) | 1. 現状のままで良いと思う<br>2. 改善した方がよいと思う |
|---|----------------------------------|

| ①同居人がいない方は、<br>A.理想のみをお答えください<br>②前問で「1」と答えた方は、<br>B.現実のみをお答えください<br>③前問で「2」と答えた方は、<br>A.理想と B.現実をお答えください | A. 理想 |      |        |     | B. 現実 |      |        |     |
|---|-------|------|--------|-----|-------|------|--------|-----|
|   | 主に男性  | 主に女性 | 男女同じ程度 | その他 | 主に男性  | 主に女性 | 男女同じ程度 | その他 |
| 食事の仕度   | 1     | 2    | 3      | 4   | 1     | 2    | 3      | 4   |
| 食事の片付け  | 1     | 2    | 3      | 4   | 1     | 2    | 3      | 4   |
| 家・風呂の掃除   | 1     | 2    | 3      | 4   | 1     | 2    | 3      | 4   |
| ゴミだし  | 1     | 2    | 3      | 4   | 1     | 2    | 3      | 4   |
| 洗濯  | 1     | 2    | 3      | 4   | 1     | 2    | 3      | 4   |
| 食品・日用品の買い物  | 1     | 2    | 3      | 4   | 1     | 2    | 3      | 4   |
| 家の修繕・修理   | 1     | 2    | 3      | 4   | 1     | 2    | 3      | 4   |
| 家計管理  | 1     | 2    | 3      | 4   | 1     | 2    | 3      | 4   |
| 子どもの世話・指導   | 1     | 2    | 3      | 4   | 1     | 2    | 3      | 4   |
| 乳幼児の世話  | 1     | 2    | 3      | 4   | 1     | 2    | 3      | 4   |
| 保育園・習い事の送り迎え  | 1     | 2    | 3      | 4   | 1     | 2    | 3      | 4   |
| 親の世話  | 1     | 2    | 3      | 4   | 1     | 2    | 3      | 4   |
| 学校の役員   | 1     | 2    | 3      | 4   | 1     | 2    | 3      | 4   |
| 保護者会・運動会等学校の行事  | 1     | 2    | 3      | 4   | 1     | 2    | 3      | 4   |
| 地域の役員   | 1     | 2    | 3      | 4   | 1     | 2    | 3      | 4   |
| その他(具体的にご記入ください)  |       |      |        |     |       |      |        |     |
| a ( )   | 1     | 2    | 3      | 4   | 1     | 2    | 3      | 4   |
| b ( )   | 1     | 2    | 3      | 4   | 1     | 2    | 3      | 4   |
| c ( )   | 1     | 2    | 3      | 4   | 1     | 2    | 3      | 4   |





## おわりに

今回、10年ぶりに新たな質問項目も加え本調査を実施した。この10年間で、社会のジェンダーへの意識が変わり、また「医師の働き方改革」や「新専門医制度」など、医師を取り巻く環境も変化している中で、男性医師の意識や働き方にもどのような影響があったかを把握したい思いから実施に至った。

結果として、20歳台の若い男性医師の男女共同参画についての意識には変化が見られるが、家庭や子どもを持つ30歳台になると、変化は小さくなることが分かった。家事分担においても、男性の思いとは裏腹に、未だ多くの家事を女性が担っている実情が露になった。先に実施した「女性医師の勤務環境の現況に関する調査」においても、女性医師の悩みは過去3回とも変わらず「家庭と仕事の両立」である。改善は見られるものの、男女共同参画委員会が発足した当時の課題は、未だに課題のままであることを改めて認識した。

前回の調査では、男女共同参画を進めるために最も問題となるのは家事の担い手や子どもの預け先であったが、今回の調査では男女共同参画以前に、人が足りないという切実な悲鳴が回答から聞こえてきた。私たちは男女ともにワーク・ライフ・バランスを保てる勤務環境を推進してきたが、人が足りない中で誰かが休めば、そのしわ寄せを受ける人が必ずいる。一方で、労働時間に制限がかかるようになり、働きたい人に思う存分働いてもらうことも難しい。

日本の医療を守るためには、こうした現場の声を拾い、原資となる診療報酬をしっかりと確保し、より負担の少ない制度へ改善するよう働きかけていくしかない。医師会が長きに渡り続けてきた活動の重要性が、ますます高まっている今、医療の現場を変える力のある、強い医師会であることを望む。

令和8年5月

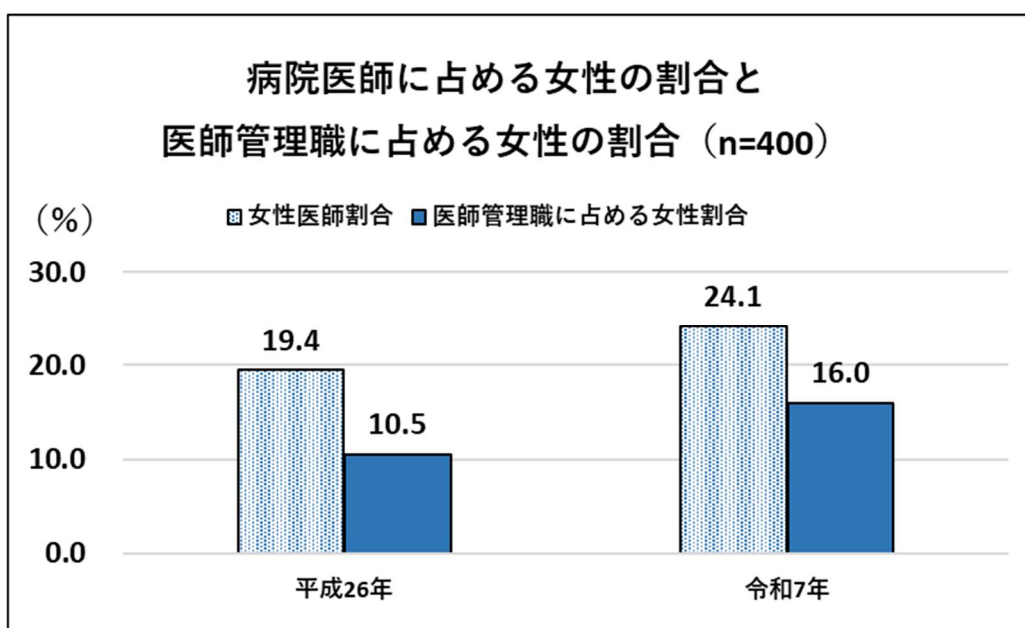
日本医師会男女共同参画委員会  
副委員長 今野信太郎

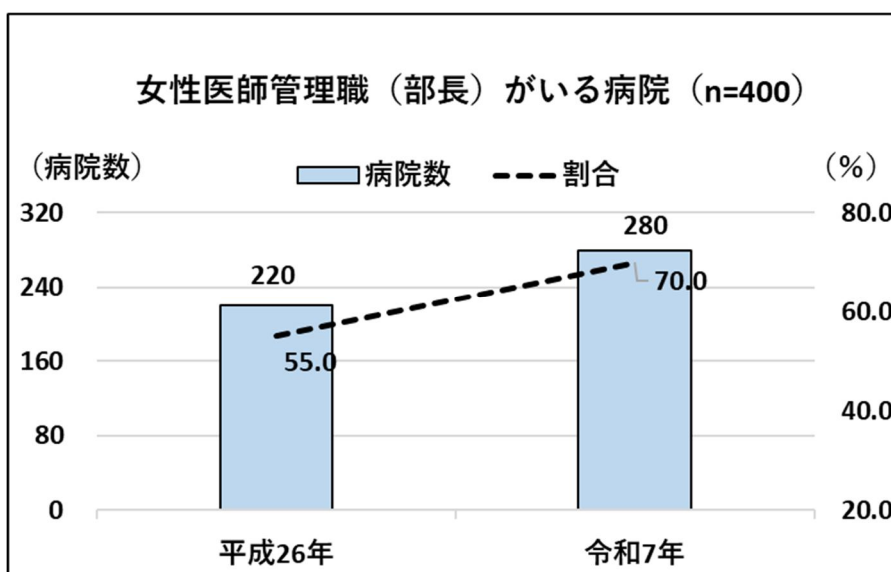
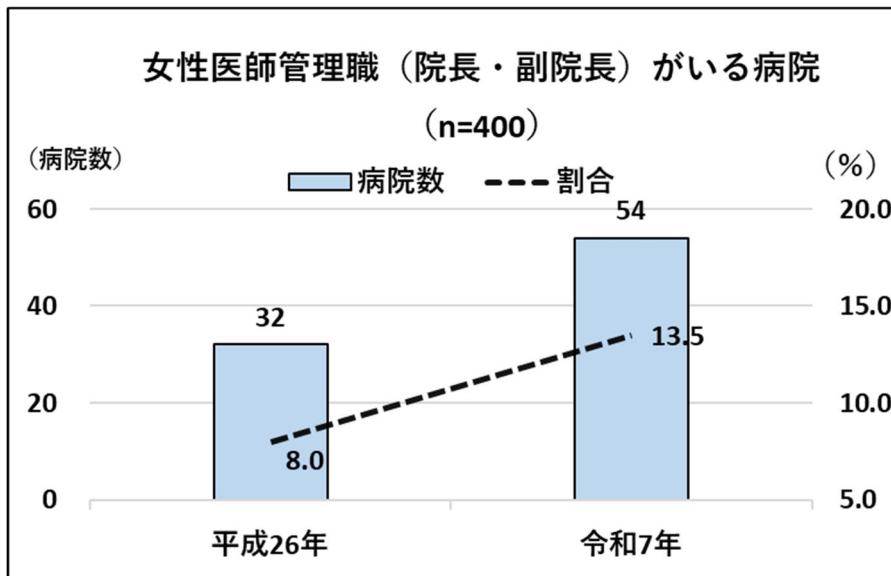
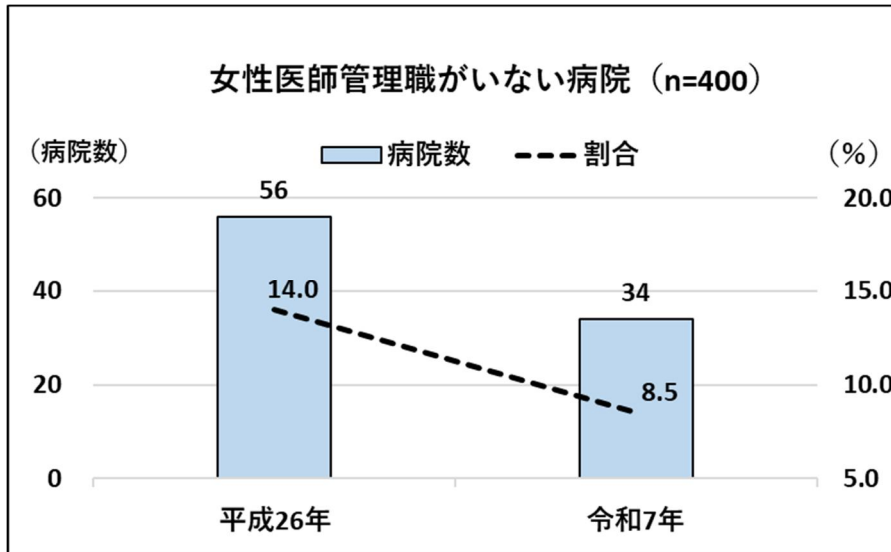
## 日本医師会 男女共同参画についてのアンケート調査

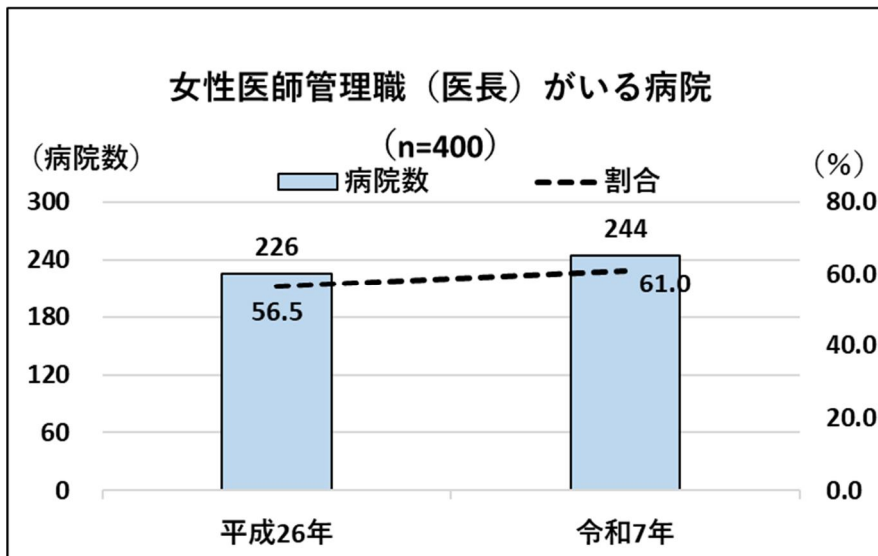
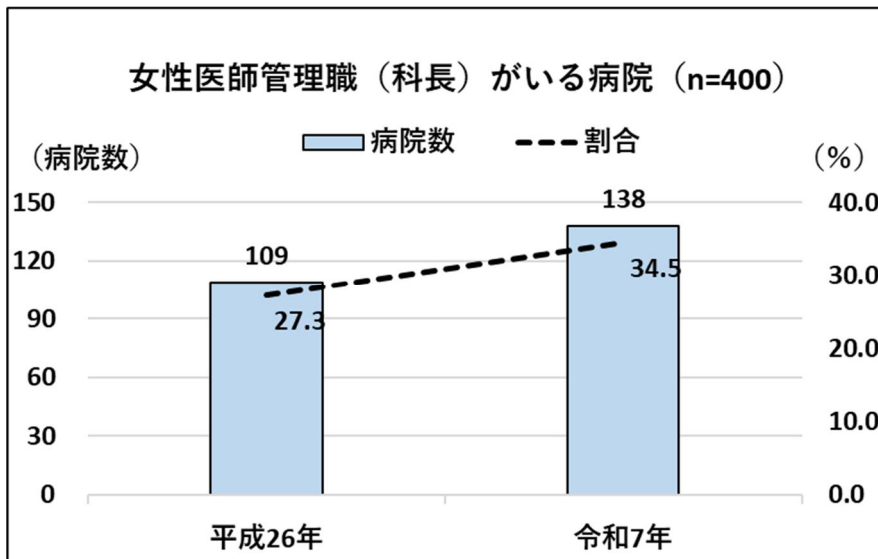
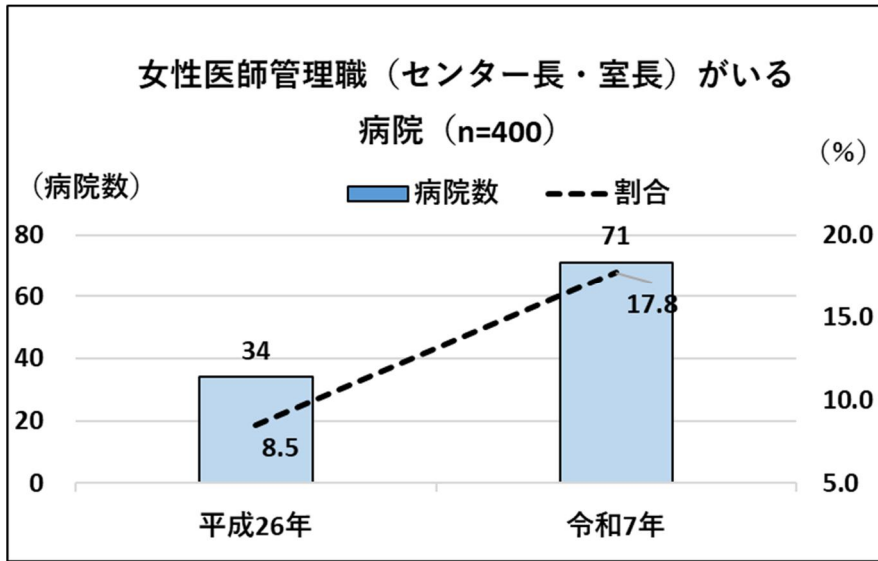
方針決定過程への女性医師の参画状況を確認するため、全国の臨床研修病院 1,111 病院に、10 年前と現在の、自院に勤務する男女別の医師数と、そのうちの女性管理職数をアンケートした。423 病院より回答を得た（回収率 38.1%）、その内の有効回答は 400 件（有効回答率 36.0%）であった。実施期間は、令和 7 年 4 月 4 日に調査票を発送し、4 月 30 日締切で、FAX にて回答いただいた。

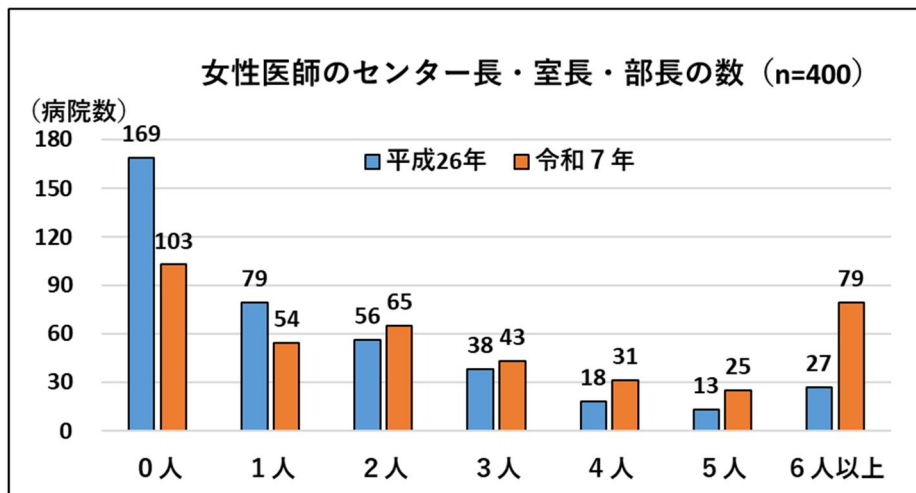
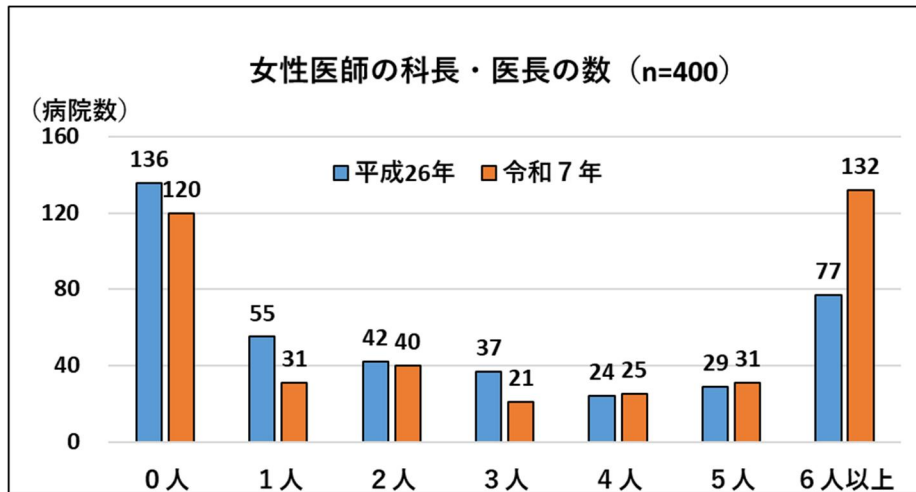
### 【概要】

- 病院医師の女性割合は 10 年前 19.4%から 24.1%へ（参考：令和 6 年医師・歯科医師・薬剤師統計の女性医師割合 24.4%）、医師管理職に占める女性割合は 10.5%から 16.0%へ上昇
- 女性医師管理職がない病院は、10 年前 56 病院から 34 病院へ減少
- 院長・副院長が女性である病院は、32 病院から 54 病院へ増加
- 女性医師の科長・医長は 0 人の病院と 6 人以上の病院に 2 極化している
- 400 病院のうち、66 病院で医師総数が減少した











# 要 望 書

公益社団法人 日本医師会  
会長 松本 吉郎 殿

日本医師会男女共同参画委員会  
委員長 小泉 ひろみ

男女共同参画委員会では、令和7・8年度の活動として、「男女共同参画についての男性医師の意識調査」を実施し、5,121名から回答を得ました。その中で、「新専門医制度は男女ともにキャリア形成をするための配慮がなされていると思いますか」「医師の働き方改革が始まり、仕事と生活の調和がとりやすくなりましたか」という二つの設問を設けたところ、多くのご意見が寄せられました。

つきましては、これら現場の声を真摯に受け止め、「新専門医制度」及び「働き方改革」改善のための基礎資料として反映いただき、関係各所へ働きかけをお願いいたしたく、よろしくご高配のほどお願い申し上げます。

令和8年5月

## 添付資料

「新専門医制度に対する自由意見」・・・・・・・・・・・・・・・・・・1頁

「働き方改革に対する自由意見」・・・・・・・・・・・・・・・・・・3頁

## 「新専門医制度に対する自由意見」

調査結果では、新専門医制度は「男女ともにキャリア形成するための配慮がされているかわからない」という意見が 59.7%で圧倒的に多く、「そう思う（配慮されている）」と答えたのは 20.5%であった。また、「そう思わない（配慮されていない）」と回答した 17.6%の回答には、「育児をしていると取得が困難」「症例登録など事務的な負担が大きい」「診療科による差が大きい」「引越越しを余儀なくされる」「苦勞して取得するだけのメリットを感じない」などがあり、専門医を取得しない、諦めるという選択をとる医師が増えていくことが危惧される。

### ・生活との調和・ライフイベントへの配慮（180 件）

カリキュラム制が一部のみでプログラム制が多い・いつでもキャリア復帰できるようにしてほしい・家庭の事情で必須項目が満たしにくい・結婚していると病院移動等で妻に無理がかかる・育児のため専門医維持が困難・中断の手続きが煩雑・中断後再開するのが大変・女性に不利・制度自体に女性登用のメッセージを感じない、など

### ・負担が大きい、無駄が多い、煩雑（178 件）

J-OSLER の負担が大きすぎる・必要症例数が多すぎる・病院によって症例の集めやすさが異なる・時間外労働を強いられる・サービス残業が増える・レポート課題が多すぎる・無駄な作業が多い・システムが煩雑すぎる・わかりにくい、など

### ・変わらない・配慮は感じない（82 件）

根本的な研修方法に変化がない・配慮は何も感じない・実感がない、など

### ・キャリアパスとして（43 件）

キャリア変更しにくい・学生の延長のようなカリキュラム・インセンティブがな

い・取得しても給料は変わらない・キャリア形成のための制度ではない・領域により要件の差が大きい・浅く広くなり負担が増えた・締め付けばかりでメリットがない、など

・**時間の問題 (36 件)**

時間がかかる・期間の優遇措置がない・勤務時間の制限がある・常勤の要件があり時間拘束がネック、研修が長すぎて専門医取得前に出産育児で現場を離れる、など

・**勤務地の問題 (35 件)**

シーリングにより異動が多く病歴要約の負担も大きい・シーリングで勤務病院が限定される・週3同一施設の条件が厳しい・地域枠との相性が悪い・研修の場が制限され過ぎている・へき地勤務がある・大都市に偏りがある・ローテーションで引っ越しが必須・地方勤務が半ば強制、など

・**医師不足・偏在 (12 件)**

外科/内科が減っている・指導医不足、など

・**悪くなった (12 件)**

資格要件が面倒になった・専門医プログラムが限られたものしかなく以前のような柔軟性がなくなった・研修参加の義務が増えた・旧制度より取得しづらい・多忙さが加速・制度による締めつけ、取り込みが悪化した、など

・**その他 (78 件)**

指導医しだい・柔軟じゃない・柔軟な勤務体系を導入しづらい・不備が多い・現状に即していない・若い人のことばかり考えている・学会費等が高すぎる・利権まみれ・大学偏重・医局しだい・大学病院のような規模のところでは十分な研修プログラムを受けられない・融通がきかない・性差と関係ないのでは・性別の違いによる配慮はない・男女ともにキャリア形成する必要はない・科により考え方が異なる・足枷になっている、など

## 「働き方改革に対する自由意見」

調査結果では、働き方改革が始まり仕事と生活の調和がとりやすくなったという意見が半数以上（52.1%）ある一方で、「医師の長時間労働によって支えられていたところに、業務量の調整や人材投入をせず勤務時間を短くすることには無理がある」「労務管理や時間調整等で以前より雑多な業務が増え、その分のしわ寄せが管理職にきている」「労働時間を自己研鑽にしなければならない」「外勤ができず収入が減った」「もっと働きたくても働けない」という不満の声が上がっている。

### ・変化がない・変化を感じない（850件）

仕事量・患者数は変わらない・実感がない、など

### ・仕事が増えた・働きにくくなった（529件）

管理職/上級医の負担が増えた・一部の医師の負担が増えた・世代間格差が大きすぎる・労務管理が大変になった・以前より忙しい・仕事が増えた・今のペースでは続けられないので医師を辞める・自由度が減った・休みにくい・無理に勤務時間を短縮するので質が下がった・意識が低下した・若い人が働かなくなった・もっと仕事をしたいののでできなくなった・不自由になった、など

### ・サービス残業の増加・収入の減少（178件）

時間外が自己研鑽になった・サービス残業が増えた・超過勤務をつけられなくなった・実際の勤務時間より少ない時間で申請することを強要される・残った仕事は勤務場所以外で働いている・仕事は変わらないが超過手当が減った・今まで業務だったものが自己研鑽になった・バイトができず収入が減った、など

### ・人手不足（101件）

当直明け帰宅による人員減・医師偏在・一人医局のため代わりがない・絶対数が足りない、など

・その他 (235 件)

柔軟な勤務体系は難しい・仕事量が多い・実態と異なる・改革になっていない・制約が多すぎる・宿直制度が悪用されている・完全シフト制にしないと不可能・時間合わせだけで支援がない・職場による差が大きい・制度が現実に即していない・仕事と生活調和を選択しないという考え方がない・タスクシフトが上手くできていない・元に戻すべき、など