

令和7年度 女性医師支援・ドクターバンク連携中部ブロック会議

1. 医師バンクについて（運営主体:三重県医療保健部医療人材課）

三重メディナビ(<https://www.mie-medinavi.pref.mie.lg.jp/>)

- ・医療求人情報に加え、県の医療環境・支援制度、関連動画、県の生活情報などを幅広く発信。
- ・地域赴任医師定着支援事業助成金制度(R6年度～):三重県外在住の医師が、「三重メディナビ」に掲載された県内医療機関に赴任する場合、赴任費用を助成(定額80万円／人)。

過去3年間の実績(令和7年10月1日現在)

区分	令和4年度	令和5年度	令和6年度
新規求人登録施設数	2	1	6
新規求職登録者数	2	3	1
紹介件数	2	1	0
成立した件数	0	1	0

※事業承継の紹介・成立事例は過去3年度でなし。

課題

- ・求人・求職情報のマッチング機能はあるが、成立件数は伸び悩み。
- ・最大要因はコーディネーター不在・不足であり、求職者と医療機関を結ぶ調整役が機能していない。
- ・他県では専任コーディネーターがキャリア相談や橋渡しを担っているが、三重県ではその役割が弱く、成立につながりにくい。

今後の方向性

- ・専任コーディネーター配置により、医師の希望やキャリア背景を丁寧に把握できる体制を構築。
- ・「求人情報の周知」から「定着支援」までを伴走できる支援システムに進化させる。

2. 女性医師支援事業について

「医学生・研修医等をサポートする会」開催

平成19年から日本医師会の共催のもと、三重県医師会が中心となり毎年継続開催。

令和6年度（実績）

開催日:令和6年11月27日(水)18:15～開催

場 所:三重大学医学部附属病院 参加人数:49名

主な取組

- ・育休・時短勤務・当直免除など両立支援制度の紹介。

- ・復職に向けた「ブリッジ研修」の共有。
- ・三重大D&I推進室設置計画情報共有。
- ・制度活用医師によるロールモデル提示。



令和7年度（予定）

開催日：令和7年12月17日（水）18:00～開催予定

場所：三重大学医学部附属病院

予定テーマ

- ・「働き方改革」の課題共有（労働時間短縮、当直体制見直しなど）。
- ・多様性・公平性（DEI）の視点を重視し、性別を限定せず広い視点で議論を展開。
- ・医師全体のキャリア継続とライフイベント両立を支援する仕組みを検討。

あなたの考え方も、性格も。
あなたの人種も、性自認も、障害も。
あなたの仕事も、家庭も、学びも、趣味も。

あなたらしさを形づくるすべての要素を、
あなたが大切にしているすべてのものを、
何ひとつ取り残さずにいられるように。

三重大学は、そんな想いで、
ダイバーシティ＆インクルージョンを
積極的に推進しています。



※R7年7月D&I推進室（三重大学）開所

3. 三重県医師会 男女共同参画委員会開催（勤務医委員会・組織強化委員会と合同開催予定）

- ・女性勤務医の実態把握（勤務実態調査、キャリア上の課題抽出）。
- ・個々のライフイベント（出産・育児・介護など）に寄り添った支援策の検討。
- ・女性医師に限らず、広く「働きやすさ」に関する制度整備を議論。
- ・医師会活動への参画を促し、組織力強化と加入促進につなげる。

意義

・「女性医師＝支援対象」ではなく、すべての勤務医のキャリア継続をテーマに据えることで、制度を一般化。

・多様な働き方を認め合う文化醸成により、医師会の存在意義を社会に広く示すことができる。

4. 女性が働きやすい医療機関認証制度(別添リーフレット参照)

目的

・妊娠・子育て期の当直免除や短時間勤務、保育施設整備など

・職場の雰囲気づくりを含め、女性医療従事者が働きやすい環境を整備

・認証を通じて社会的評価を高め、離職防止・医療の質向上を図る

対象

・三重県内の病院・診療所(医療法第1条の5に規定)

認証要件(4本柱)

1. 職場環境づくり
2. 人事管理
3. 保育・介護支援
4. サポート体制

認証の仕組み

・書類審査(労務管理・自己点検表)

・現地確認(申請内容や運用状況の確認)

・専門部会による審査(外部有識者参加)

・有効期間:新規 3年、再認証 5年

認証の効果

・採用活動時に「女性が働きやすい医療機関」としてPR

・職員満足度・モチベーション向上

・離職率低下、採用増加

・ワークライフバランス意識の改善

これまでの認証実績(一部)

・三重大学医学部附属病院、伊勢赤十字病院、済生会松阪総合病院 ほか



・病院・診療所合わせて 30 施設以上が認証済み

5. まとめ

医師バンクと女性医師支援は、医師確保の両輪。

求人・求職のマッチング(医師バンク)と、キャリア継続支援(女性医師支援)の両方が機能して初めて人材定着が実現する。

DEI・働き方改革の視点を加えた支援体制の強化。

若手・女性医師を中心に、キャリア継続とライフィベント両立を後押し。ジェンダーに限定しない制度設計で「全ての医師が安心して働く三重の医療環境」を目指す。