

(2) 各県医師会からの取組報告、情報交換及び問題提起

取組報告等

①ドクターバンク事業について

- I. 令和6年度の斡旋成立数 _____ 件
- II. 前回の九州ブロック会議で挙げた課題解決のため、特に取り組んだ点・今後の計画
- III. その他

②女性医師支援について

- I. 前回の九州ブロック会議から新たにに取り組んだ点・今後の計画
- II. その他

各県からの回答

宮 崎

①ドクターバンク事業について

I. 令和6年度の斡旋成立数

- ・みやざきドクターバンク 3 件
- ・ドクターバンク無料職業紹介所 7 件

II. 求職者に対して積極的なアプローチができておらず、ドクターバンクの認知度が低いという課題があった。そこで、県行政のドクターバンクホームページのリニューアルにあたり、県医師会担当理事が内容の精査や改善点について意見を述べ、利用者にとって分かりやすく有益なページとなるよう協力した。求職者や求人施設のニーズを反映させ、より実用性の高いホームページの構築につながった。

今後は医師だけでなく看護師や医療事務など医療従事者の人材バンクへと発展させられるよう県に対して要望を行っている。

②女性医師支援について

I. 「保育支援事業」に係るご案内や急な連絡事項等を速やかに発信できるよう保育サポート会員及び利用会員それぞれ向けに専用のメーリングリストを作成し、円滑な運営と情報共有の充実のため取り組んだ。

今後、「女性医師就労環境改善支援」や、「復職・再研修・キャリアアップ支援」の補助金メニューを改善・充実させるため県と協議し、医療機関及び女性医師に対して、意見や要望を把握する目的でニーズ調査を実施する予定である。

令和 7 年度 日本医師会
女性医師支援・ドクターバンク連携
九州ブロック会議

令和 7 年 9 月 1 3 日



女性医師の昇進とキャリアラダーに関する実態調査（病院長向け）

基本情報

- ◆調査対象：県内基幹型臨床研修病院 8 施設
宮崎大学医学部附属病院、県立宮崎病院、県立日南病院、県立延岡病院、古賀総合病院、宮崎生協病院、藤元総合病院、宮崎市郡医師会病院
- ◆調査期間：令和 7 年 6 月 27 日～令和 7 年 7 月 23 日
- ◆回答数：8 施設（回答率 100%）※その内、病院長の意識調査の回答は 6 施設（回答率 75%）

1 所在地：宮崎市 5、都城市 1、延岡市 1、日南市 1

2 病床数

100～199床	1施設	12.5%
200～499床	5施設	62.5%
500床以上	2施設	25.0%
合計	8施設	100.0%

3 医師数

男性	780人	75.7%	常勤	631人	80.9%
			非常勤	149人	19.1%
女性	250人	24.3%	常勤	204人	81.6%
			非常勤	46人	18.4%

管理職登用

4 現在の管理職の人数・年齢 (医師のみ、部門長・科長等含む)

◆ 性別

男性	150人	91.5%
女性	14人	8.5%
合計	164人	100.0%

◆ 年齢 (平均年齢：54.2歳)

30代	8人	4.9%
40代	26人	15.9%
50代	82人	50.0%
60代	45人	27.4%
70代	2人	1.2%
80代	1人	0.6%
合計	164人	100.0%

5 ここ5年間で女性管理職の割合は どう変化しましたか？

増加した	4人	50.0%
変わらない	2人	25.0%
減少した	0人	0.0%
不明	1人	12.5%
未回答	1人	12.5%
合計	8人	100.0%

6 管理職登用において、ジェンダー平等を意識した施策を行っていますか？ (複数選択・主な回答)

育児や介護との両立支援制度 (短時間勤務、在宅勤務など)	4人
男女問わずのマネジメント研修	2人
特に施策はない	2人
管理職候補のローテーション制度	1人
昇進・評価制度の見直し	1人

7 女性医師の管理職登用についてどのように感じますか？ (複数選択)

意思決定の多様性が高まり、組織の健全性が向上する	4人
女性の視点が反映され、サービス医療質が高まる	4人
若い世代へのロールモデルとして好影響がある	4人
公平性・平等の観点から重要である	4人
人材不足の解消につながる	1人
特に意義を感じない	0人

管理職登用

8 女性医師の管理職登用を進める上で、課題と感ずることは何ですか？（複数選択・主な回答）

管理職候補となる女性の人数が少ない	5人
長時間労働や転勤など働き方の問題	3人
育児や家庭との両立の難しさ	2人
ワークライフバランスを重視する傾向が強い	2人
昇進意欲が低い／希望しない	1人

9 今後、女性管理職の割合を増やすために有効だと思う施策はありますか？

- ・超過勤の減少
- ・女性の活躍できる環境を整備するため、女性教員上位職登用制度を構築し、女性教員の上位職への意欲向上につなげることを目的とし、「女性教員の上位職への登用のためのポジティブアクション」を運用している。

病院長の意識調査

10 実際に管理者になって感じたことはありますか？（複数選択・主な回答）

職場における影響力が高まった	5人
組織運営や制度に対して、自分の意見を提言しやすくなった	5人
仕事への達成感や自己満足感を得られた	4人
意思決定や責任に関して孤立感を覚えた	1人

ご意見（日医や国に対しての要望）

- ・かかりつけ医制度の実施
- ・教育と研究を求められている大学病院において、診療で黒字を求められることに対して難しさを感じている。

まとめ

現状

- ・ 本県の基幹型臨床研修病院の管理職に占める女性医師の割合は非常に少ないということが今回の調査でわかった。
- ・ 多くの病院が管理職登用におけるジェンダー平等の推進に前向きな姿勢を示しており、また制度整備も進められていた。

今後の課題

- ・ そもそも管理職候補となる女性医師数が少なく、対象となる人材が限られているということが現状である。
- ・ 管理職として求められる働き方と、女性医師が希望する勤務条件との間にギャップがあり、特に子育て世代の女性医師にとっては、時間的・精神的な負担が大きいということが考えられる。
- ・ また女性医師自身が管理職に就くことを考えた場合、私生活とのバランスを崩すという懸念につながることが昇進への意欲の低下となる可能性も示唆できるのではないかな。

課題解決策と今後の展望

- ・ 女性医師の管理職登用を進めるためには、制度面の整備とあわせて、キャリア支援や意識啓発も含めた多面的なアプローチが求められる。
- ・ 今後、女性医師が増え管理職に占める女性医師の割合が高まっていくことを考えた場合、多様な視点での意思決定が可能になり、組織の柔軟性や課題対応力の向上につながり、結果として男性医師を含めた医師の働き方が改善・向上する可能性がある。
- ・ キャリアラダーを軸とした継続的な人材育成と支援体制の構築こそ可能性を広げる鍵となる。

医師のキャリアと勤務環境に関するアンケート調査（勤務医向け）

◆調査対象：県内基幹型臨床研修病院 8 施設の勤務医1,030人

◆回答数：132人(12.8%)

属性

1 性別

男性	95人	72.0%
女性	37人	28.0%
合計	132人	100.0%

2 年齢

	女性医師		男性医師	
20～29歳	4人	10.8%	6人	6.3%
30～39歳	12人	32.4%	24人	25.3%
40～49歳	12人	32.4%	27人	28.4%
50～59歳	9人	24.4%	25人	26.3%
60歳以上	0人	0.0%	13人	13.7%
合計	37人	100.0%	95人	100.0%

属性

3 勤務形態

	女性医師		男性医師	
常勤	28人	75.7%	88人	92.6%
非常勤	9人	24.3%	7人	7.4%
合計	37人	100.0%	95人	100.0%

4 勤務年数（所属医療機関での勤務年数）

	女性医師		男性医師	
5年未満	13人	35.2%	36人	37.9%
5～9年	4人	10.8%	19人	20.0%
10～14年	10人	27.0%	14人	14.7%
15年以上	10人	27.0%	26人	27.4%
合計	37人	100.0%	95人	100.0%

5 介護している家族がいますか？

	女性医師		男性医師	
はい	4人	10.8%	15人	15.8%
いいえ	33人	89.2%	80人	84.2%
合計	37人	100.0%	95人	100.0%

属性

6 医学博士号（Ph.D.）を取得していますか？

	女性医師		男性医師	
はい	10人	27.0%	47人	49.5%
いいえ	23人	62.2%	37人	38.9%
現在取得中	4人	10.8%	11人	11.6%
合計	37人	100.0%	95人	100.0%

6-1 「はい」「現在取得中」と回答した方：取得した理由は何ですか？（複数選択・主な回答）

	女性医師	男性医師
専門領域の知識・研究力を深めたかったから	9人	35人
勤務先・上司からの勧めがあったから	6人	27人
周囲に取得者が多く、自分も取得すべきと感じたから	5人	9人

6-2 「いいえ」と回答した方：取得していない理由は何ですか？（複数選択・主な回答）

	女性医師	男性医師
必要性を感じない	11人	14人
時間的余裕がない	14人	21人
指導者や機会に恵まれなかった	6人	9人
現在取得を検討中	6人	8人
その他 ・地域枠義務年数のため余裕がない ・大学院通学中給与が下がる	0人	2人

属性

7 専門医資格を取得していますか？

	女性医師		男性医師	
はい	32人	86.5%	80人	84.2%
いいえ	3人	8.1%	7人	7.4%
現在取得中	2人	5.4%	8人	8.4%
合計	37人	100.0%	95人	100.0%

7-1 「いいえ」と回答した方：取得していない理由は何ですか？（複数選択・主な回答）

	女性医師	男性医師
必要性を感じない	0人	1人
現在取得を検討中	3人	5人

キャリアと勤務環境

8 現在のキャリアに満足していますか？

	女性医師		男性医師	
非常に満足	7人	19.0%	10人	10.5%
やや満足	17人	45.9%	46人	48.4%
どちらともいえない	11人	29.7%	31人	32.6%
あまり満足していない	1人	2.7%	5人	5.3%
全く満足していない	1人	2.7%	2人	2.1%
未回答	0人	0.0%	1人	1.1%
合計	37人	100.0%	95人	100.0%

8-1 「非常に満足」「やや満足」と回答した方：その理由は何ですか？（主な回答）

女性医師

キャリアとプライベートのバランスが良い。
ワークライフバランスがとれているから
仕事にやりがいを感じる
自分のキャリア、知識を診療や教育に生かすことができる
自分の専門知識を生かすことができている

男性医師

キャリアを活かすことができる
やりがいを感じている
自分がやりたいことをやらせてもらえる職場環境であると感じているため。
自分が想定していたキャリアプランに沿っているから
専門性を活かせる職場で勤務できたから

8-2 「あまり満足していない」「全く満足していない」と回答した方：その理由は何ですか？（主な回答）

女性医師

忙しくて自分の時間がないわりにキャリアも十分でないから、どちらも中途半端

男性医師

業務内容
時間外労働が多い、給与が安い
将来の展望につながる仕事できていない。

キャリアと勤務環境

9 ライフイベント（結婚・出産・育児・介護・病気など）がキャリア形成に影響しましたか？

	女性医師		男性医師	
はい	20人	54.1%	44人	46.3%
いいえ	8人	21.6%	44人	46.3%
該当なし	9人	24.3%	5人	5.3%
未回答	0人	0.0%	2人	2.1%
合計	37人	100.0%	95人	100.0%

9-1 「はい」と回答した方：サポートはありましたか？（複数選択）

	女性医師	男性医師
パートナー	14人	26人
家族・親族	13人	28人
外部サービス	6人	2人
サポートなし（なかった）	1人	7人
その他 ・これから	1人	0人

10 現在の勤務環境に満足していますか？

	女性医師		男性医師	
はい	24人	64.9%	55人	57.9%
いいえ	11人	29.7%	40人	42.1%
未回答	2人	5.4%	0人	0.0%
合計	37人	100.0%	95人	100.0%

キャリアと勤務環境

1 1 勤務先では働きやすい環境づくりがなされていますか？

	女性医師		男性医師	
はい	24人	64.9%	53人	55.8%
いいえ	3人	8.1%	26人	27.4%
わからない	10人	27.0%	16人	16.8%
合計	37人	100.0%	95人	100.0%

1 1-1 「はい」と回答した方：具体的にどんな取り組みがありますか？（複数選択・主な回答）

	女性医師	男性医師
短時間勤務	12人	18人
育児休暇	14人	16人
介護休暇	5人	7人
時間外勤務抑制	11人	29人
託児所	6人	4人
メンター制度	0人	7人
ハラスメント防止	3人	11人
勤務環境改善の窓口が設置されている	2人	5人
その他	2人	6人

■ その他の意見（主な回答）

女性医師

- ・上記の制度があるだけでなく、実際にそれを上司達が利用し、こちらにも使うよう積極的に勧めてくれる

男性医師

- ・休暇が取りやすい、土日オンコール以外は出勤しなくてよい
- ・必要に応じて相互に勤務の交代、休暇の取得ができる など

キャリアと勤務環境

1 1・2 「いいえ」と回答した方：どのような取り組みがあると良いと思いますか？（複数選択・主な回答）

	女性医師	男性医師
短時間勤務	1人	7人
育児休暇	0人	2人
介護休暇	0人	2人
在宅勤務	0人	2人
時間外勤務抑制	1人	10人
託児所	0人	1人
ハラスメント防止	1人	7人
勤務環境改善の窓口設置	0人	7人
働き方改革による就業時間規制の緩和（もっと働きたい）	0人	2人
その他	1人	8人

■ その他の意見（主な回答）

女性医師

- ・働き方改革の取り組みに対する周囲の理解（取り組みに反対する同僚が多かったりする）

男性医師

- ・給与の増額、柔軟な産休・育休制度
- ・インフラ整備
- ・名目だけの働き方改革で、本当に重要な仕事は趣味扱いにされていて、時間外に申請することができない
- ・業務軽減、給与の見直し、研究や教育に対する評価や対価
- ・大学の給与UP 外勤せずに生きていける環境の構築 など

管理職志向

1 2 将来的に管理職（キャリアアップ）を希望しますか？

	女性医師		男性医師	
はい	5人	13.5%	22人	23.2%
いいえ	22人	59.5%	44人	46.3%
どちらともいえない	10人	27.0%	28人	29.5%
未回答	0人	0.0%	1人	1.0%
合計	37人	100.0%	95人	100.0%

1 2-1 「はい」と回答した方：その理由は何ですか？（複数選択）

	女性医師	男性医師
組織に対して自分の意見や方針を反映させたいから	3人	12人
後輩医師の育成やチーム運営に関わりたいから	4人	13人
責任ある仕事にやりがいを感じるから	4人	11人
キャリアアップ・昇進を通じて自己成長を図りたいから	2人	9人
将来の経営層を目指しているから	0人	1人
経済的な理由（給与・手当・待遇の向上）	1人	3人
ロールモデルとなる管理職に影響を受けたから	0人	1人
上司・組織から推薦や期待を受けているから	0人	1人
管理職にならないと仕事の幅が制限されると感じたから	1人	3人

管理職志向

1 2-2 「いいえ」「どちらともいえない」と回答した方：その理由は何ですか？（複数選択）

	女性医師	男性医師
管理職の業務量・責任が過大に感じられるから	21人	47人
管理職の仕事内容がわからないから	7人	8人
ワークライフバランス（家庭・育児・介護など）との両立が困難そうだから	15人	21人
管理職に昇進しても待遇や報酬が見合わないと感じるから	10人	51人
現在の職務に満足しており、昇進に魅力を感じないから	12人	16人
管理職の役割や求められる能力に自信がないから	11人	19人
昇進後の人間関係や対人ストレスが懸念されるから	7人	23人
ロールモデルが身近にいないから	3人	3人
組織風土・文化が管理職を目指しづらいと感じるから	1人	7人
評価や昇進の仕組みが不透明／公平でないと感じるから	1人	8人
過去に昇進を希望したが叶わず意欲を失ったから	0人	0人

まとめ

現状

- ・現在のキャリアに満足している医師は多く、男女間での大きな差はなかった。ライフイベントがキャリア形成に影響したと感じているのは、男性医師より女性医師の割合のほうが多かった。
- ・将来的に管理職を希望する医師の割合は男女ともに低く、管理職の業務量や責任が過大に感じられること、昇進しても待遇や報酬が見合わないと感じること、ワークライフバランスとの両立が難しいといったこと等の割合が多かった。
- ・男女ともに時間外労働の多さや給与水準、業務量等に関して勤務環境に対する不満が見受けられ、短時間勤務や時間外労働抑制等の取り組みを求めている。

課題

- ・管理職志向の意識の低さやその背景にある働き方に対する価値観（待遇や報酬等）の多様化
- ・勤務環境への構造的な不満

課題解決策と今後の展望

- ・ライフステージに応じた柔軟な働き方の整備や、性別に関わらず多様なニーズに応える制度の構築、女性医師自身の意識改革が必要であると考える。今後、管理職として活躍する女性医師がロールモデルとして多数輩出されることにより、管理職を志望する女性医師の増加が期待される。