

(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取り組んだ点・今後の計画

II. その他

各県からの回答

沖縄

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 1 件

II. 前回の課題 :

本事業を県からの委託事業として行っており、予算が限られているために十分な人員の確保やホームページ等の広報に関する積極的な取り組みが出来ていない。また、令和5年12月より日医女性医師バンクと業務提携を締結しているが、本会の取扱件数が低調であり、実績が得られていない。

取り組んだ点 :

「人が集まる病院作り」をテーマに県外の先進的な取り組みを聴講し、県内医療機関のより良い職場環境づくりと人材確保につなげると同時に、求人・求職の手段としてドクターバンクの存在を周知し、取扱件数を増やすことを目的としたフォーラムを開催した。

日程 : 令和7年1月20日

テーマ : 「人が集まる！『愛され病院』を創る、魅せる」

講師 : 病院マーケティングサミット JAPAN 代表理事 竹田陽介氏

今後の計画 :

利用者にとってより分かりやすいものになるよう、ドクターバンクホームページの改修を予定している。

III. 特になし

②女性医師支援について

I. 新たに取り組んだ点・今後の計画 :

昨年度と同様の取組を実施・計画している

・沖縄県女性医師等就労支援相談窓口の設置

・沖縄県女性医師等就労支援相談窓口事業の管理・運営

⇒ホームページ及びメーリングリスト等で女性医師等への情報発信
医学生・研修医等への家庭と仕事の両立に係る啓発活動

女性医師等の実態調査に係るアンケートの実施 等

・女性医師等の勤務環境改善に係るフォーラム及び懇談会等の開催

⇒ドクターズフォーラムの開催

女性医師部会役員会の開催

女性医師等の勤務環境改善に関する病院長等との懇談会の開催等

II. 特になし

女性医師の昇進と キャリア・ラダーに関する実態調査

沖縄県医師会女性医師部会
金城 淑乃

日本医師会女性医師支援センター事業九州ブロック会議

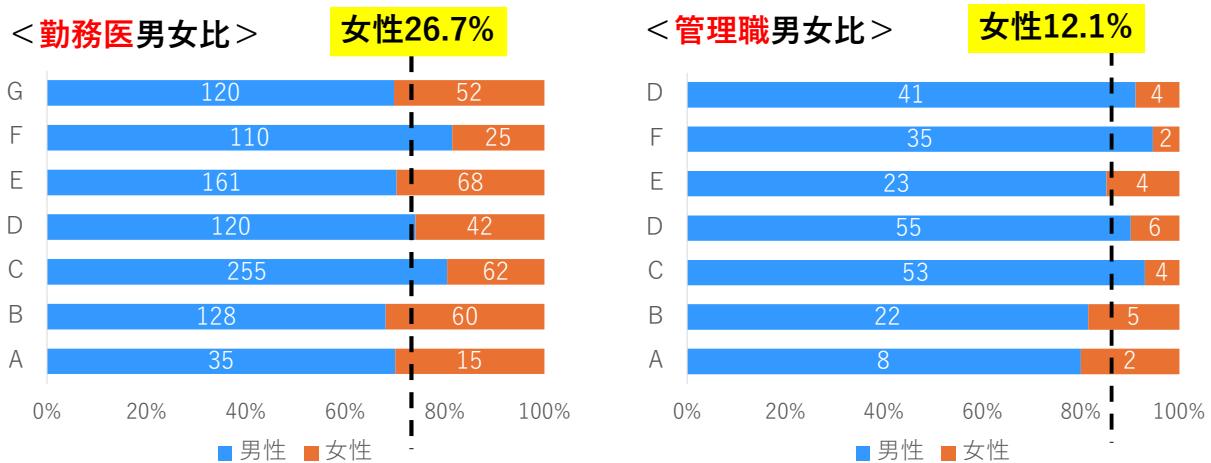
2025年9月13日 ホテルコレクティブ

管理者向けアンケート結果

回答率：43.8% (7/16施設)

基幹型臨床研修病院病院長対象

回答率：43.8% (7/16施設)

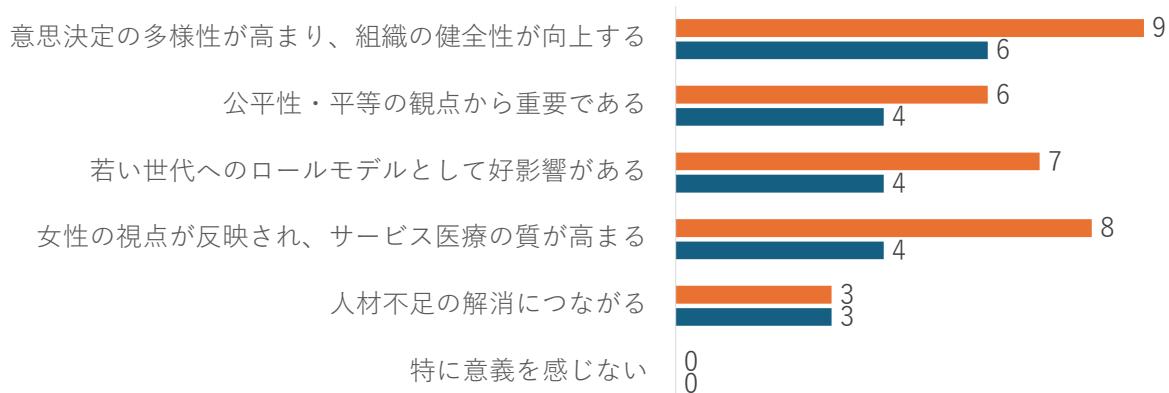


勤務医の女性比率は低いが、管理職になるとさらに低い

女性医師の管理職登用についてどのように感じるか

病院長(n=7)と琉球大学病院教授 (n=11)の回答を表示

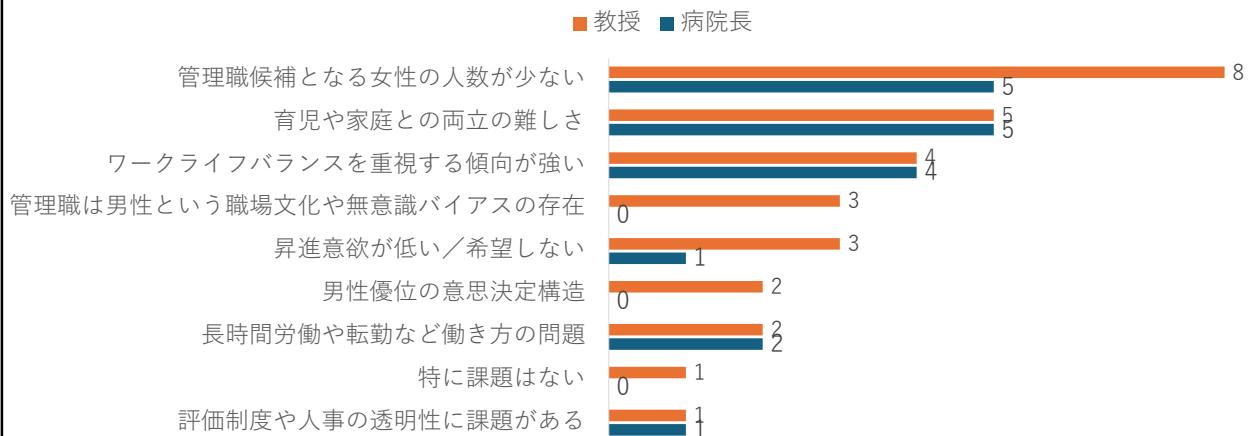
■教授 ■病院長



女性医師の管理職登用については好意的に受け入れられている

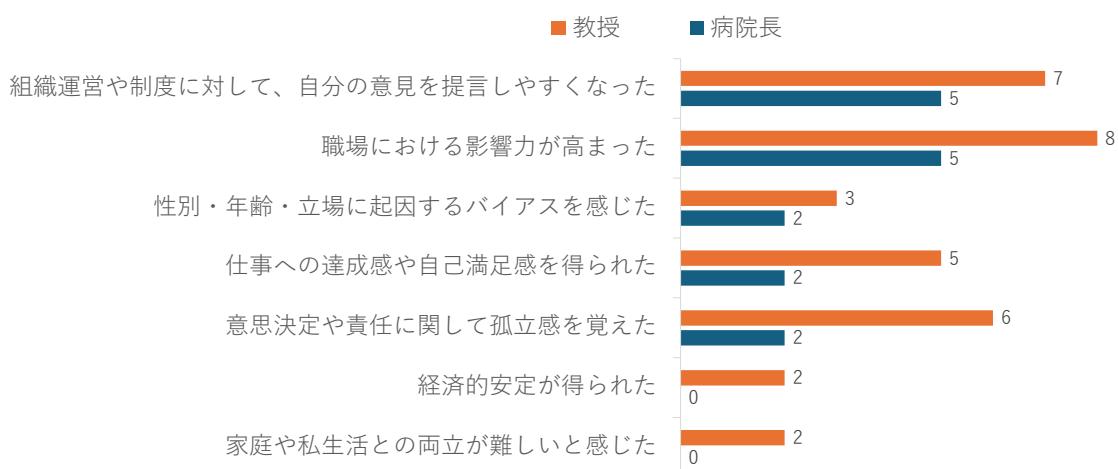
女性医師の管理職登用で課題と感じることは

病院長(n=7)と琉球大学病院教授 (n=11)の回答を表示

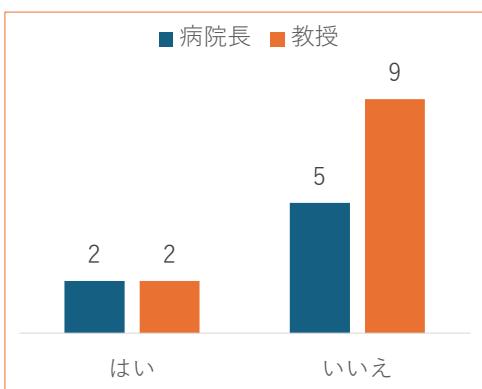


特に大学病院において課題を感じている要素が多い

実際に管理者になって感じたことは？



セカンドキャリアを考えていますか？



「はい」と回答した方：

	病院長	教授
医学教育・研究	1	-
産業医・企業内医師	1	-
在宅医療・地域医療	-	2
メディカルライター・監修業務	1	-
開業・事業経営	1	-

日本医師会や国に対して要望したいこと

- 現在の診療報酬体系では今後の地域医療の継続は難しい。病院で働く職員に十分な報酬を支給できません。
- 財務省の役人には、もう少し現場を見て欲しい。
- 大学の医療職の入件費が低く、研究・教育を担う医師の魅力が低下している。
- 大学病院は医学生及び医師を育む重要な位置にあるため、他の病院と扱いを同じにするのは間違います。大学病院の医師の待遇改善
- 診療報酬の適切な改定
- 人材派遣会社はお金がかかりすぎるため医師確保を医師会が主体となって欲しい。特に地方は大変です。

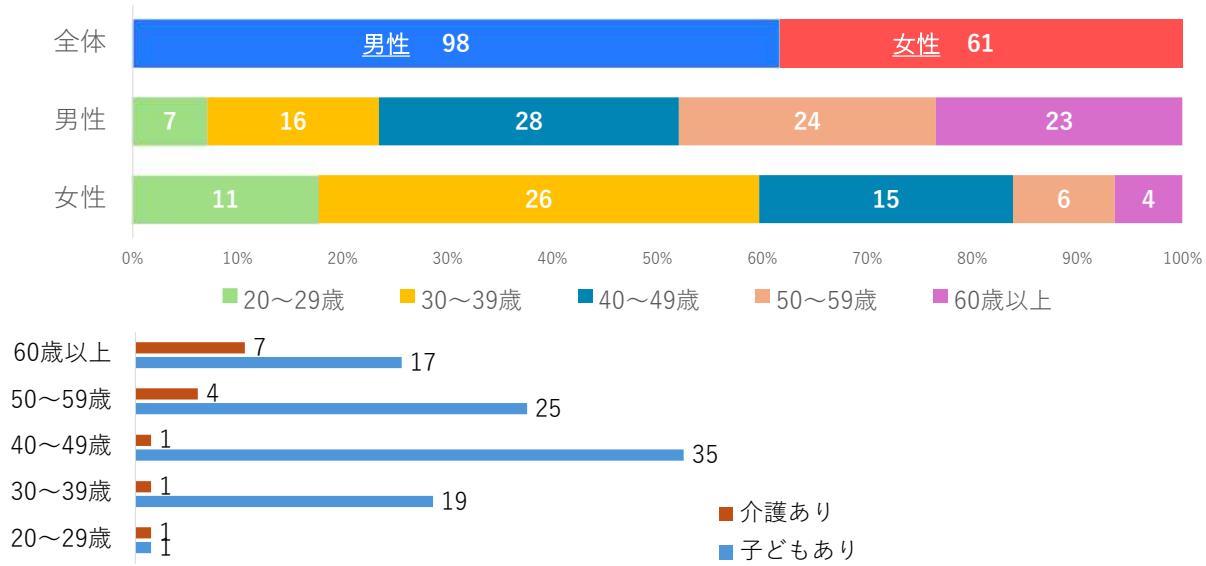
勤務医向けアンケート結果

回答数：162件

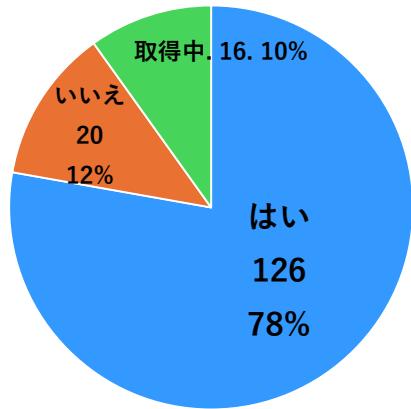
基幹型臨床研修病院 勤務医対象

〈回答者 属性内訳〉

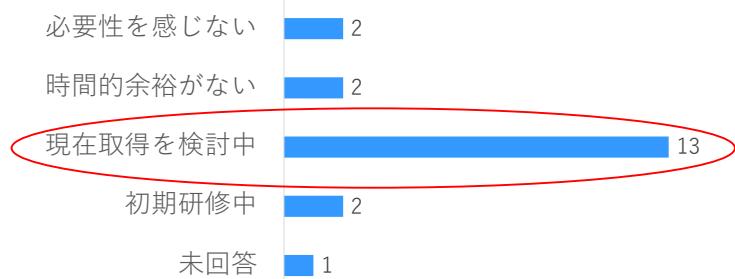
回答数：162件



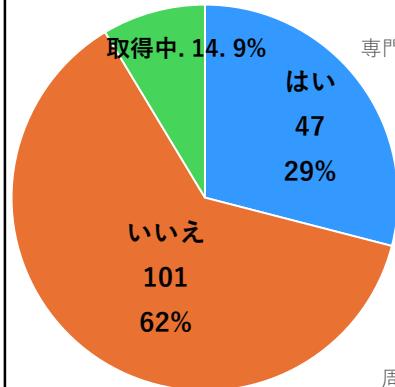
専門医資格を取得しているか (n=162)



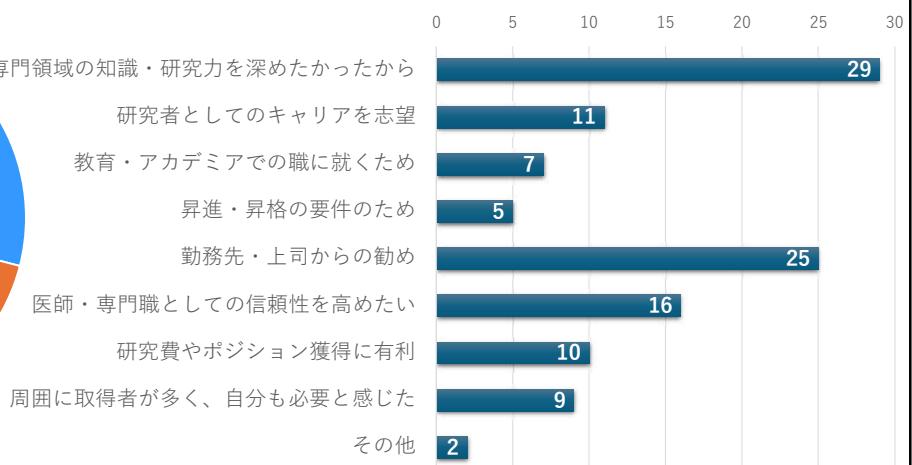
「いいえ」と回答した方



医学博士号 (Ph.D.) を取得しているか ～はい (n=47)～



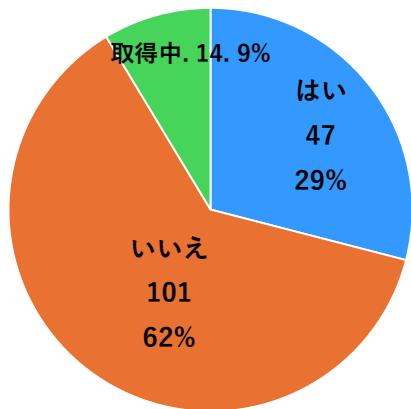
「はい」と回答した理由 ※複数選択可



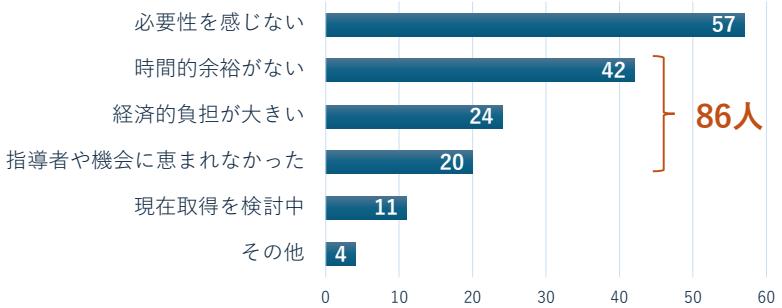
キャリアのための取得が31% (11/47人)

【その他】「はい」：
その次のキャリアのため
将来的な働き口の選択肢が増えると思った

医学博士号 (Ph.D.) を取得しているか ～いいえ (n=101)～



「いいえ」と回答した理由 ※複数選択可



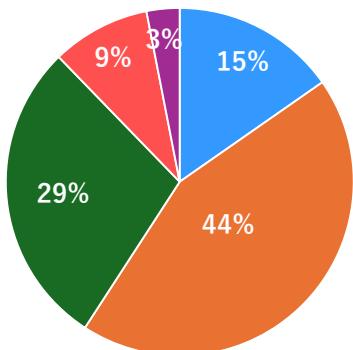
必要性を感じない57人よりも
時間的余裕がない、経済的負担が大きい、
指導者や機会に恵まれなかつた86人の方が多い

【その他】：
大学院中退
卒後10年目くらいまでは臨床に興味が強かった

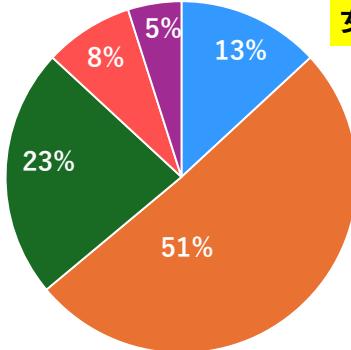
→環境が整えば取得できる

現在のキャリアに満足しているか

男性



女性



■ 非常に満足 ■ やや満足 ■ どちらともいえない
■ あまり満足していない ■ 全く満足していない

非常に満足、やや満足→男性59%、女性64%

男女差は小さい

現在のキャリアに満足しているか

「非常に満足」 「やや満足」と回答した方：理由（抜粋）

仕事の充実感

- 日々充実しやりたいことをやれている
- 専門性を活かせている
- 自分で仕事が選べる事
- 専門医によって、自分のやりたいことが保証されていると感じる。
- 自分の能力を実際の業務に活かしつつ、研修医を指導させていただく機会を与えられているため
- 目指した医師像と現在の状態がほぼ一致しているから

ワークライフバランス

- いつ転居しても次の仕事が見つかると思える
- 家族への介護に必要な時間を取りやすい
- 土日休日などの緊急対応は適度な範囲内であるから
- 不自由やストレスがあまりない

現在のキャリアに満足しているか

「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：理由

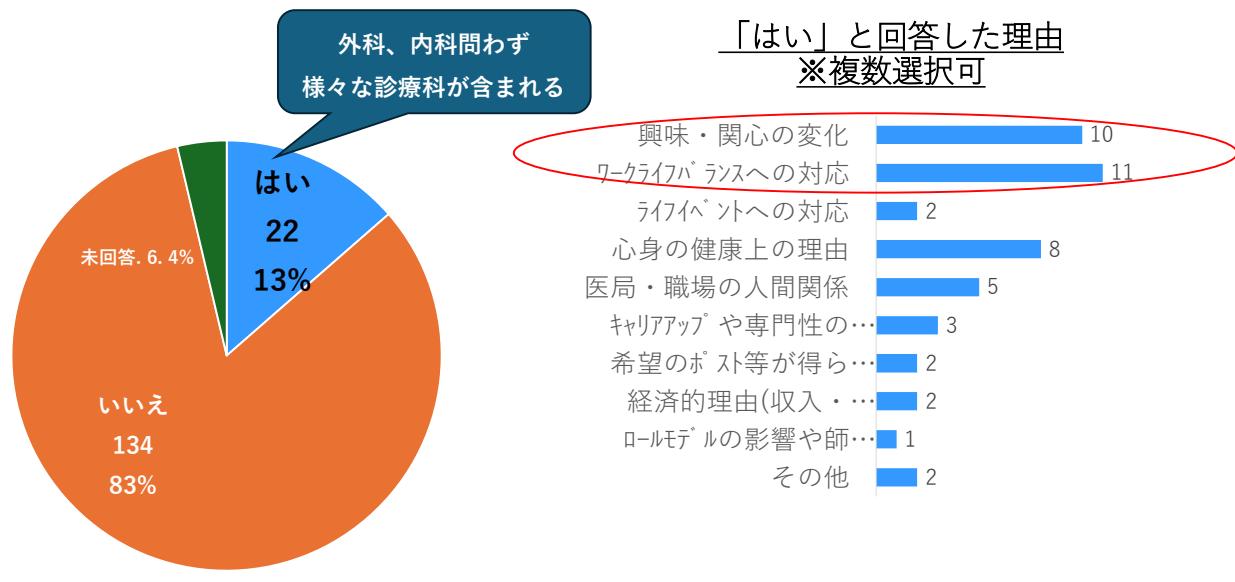
仕事の充実感

- 思っていた診療体制になっていないため。
- 新しい領域のことやブラッシュアップが不十分
- 自分のスキルアップができていないと感じる

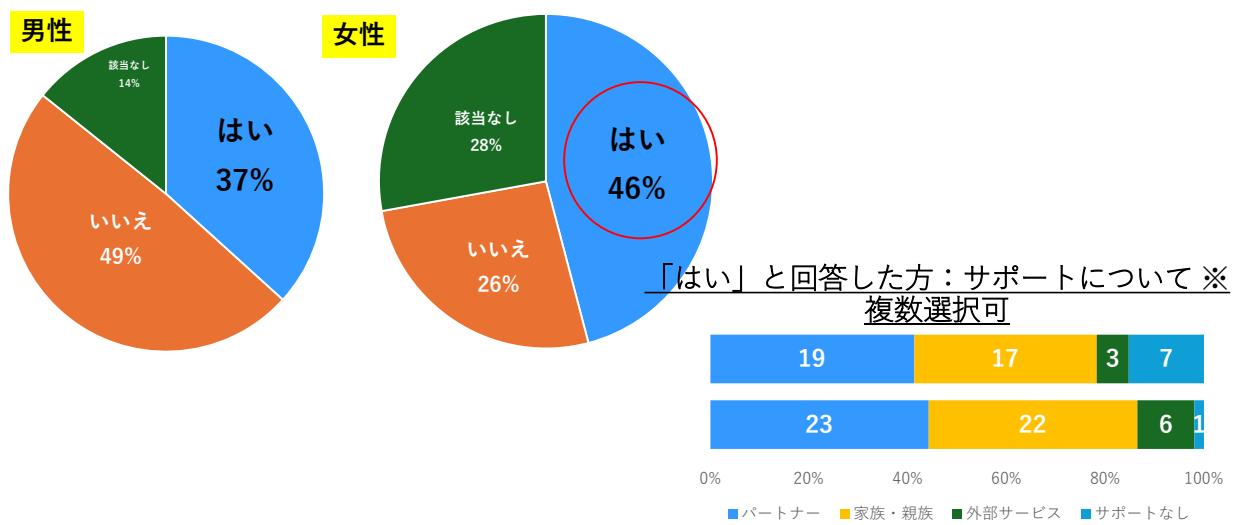
待遇

- 働きの量、質に給与が見合っていない。
- 教育に対する待遇が不正確

専門科を変えようと思ったことはあるか



ライフイベントがキャリア形成に影響したか



職場環境について

現在の職場環境に満足しているか

男性・女性 ほぼ同結果

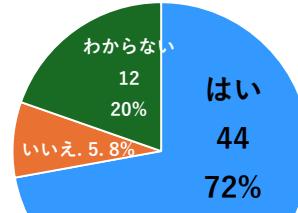


働きやすい職場づくりがなされているか

男性 n=98



女性 n=61



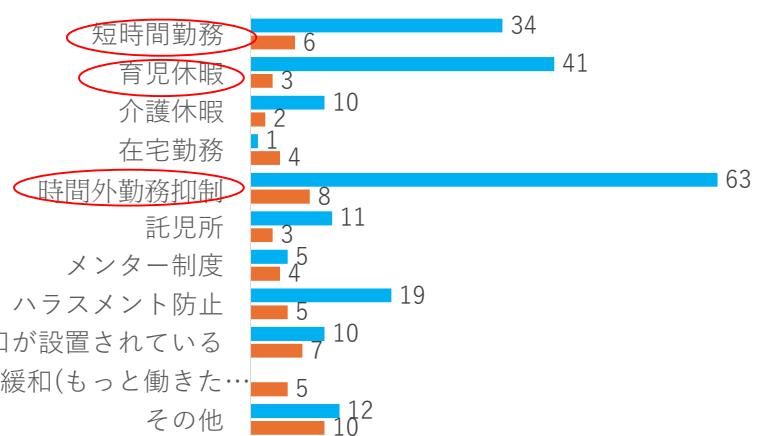
働きやすい職場づくりのために

行われている取り組みと必要だと思う取り組み

* 複数解答可

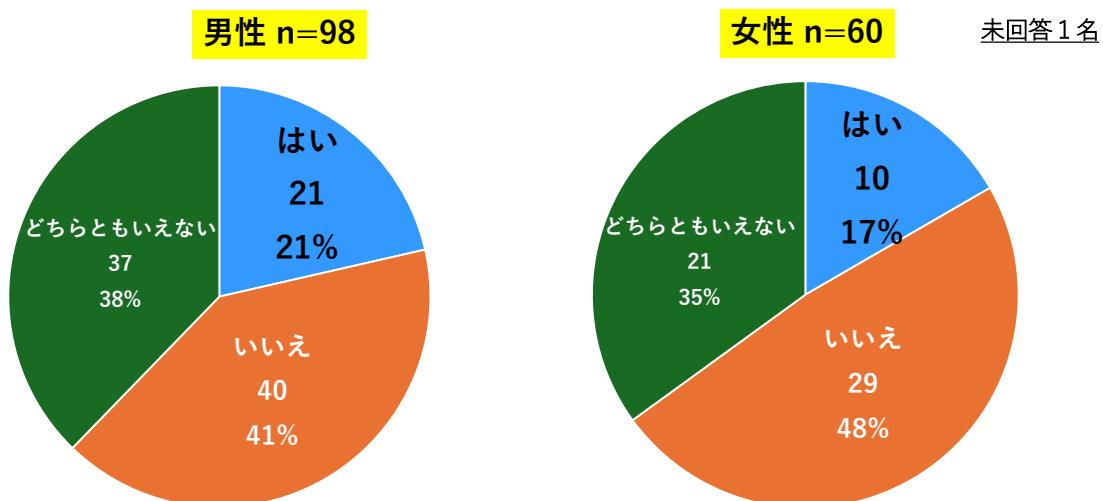
■ 行われている取り組み

■ 必要だと思う取り組み



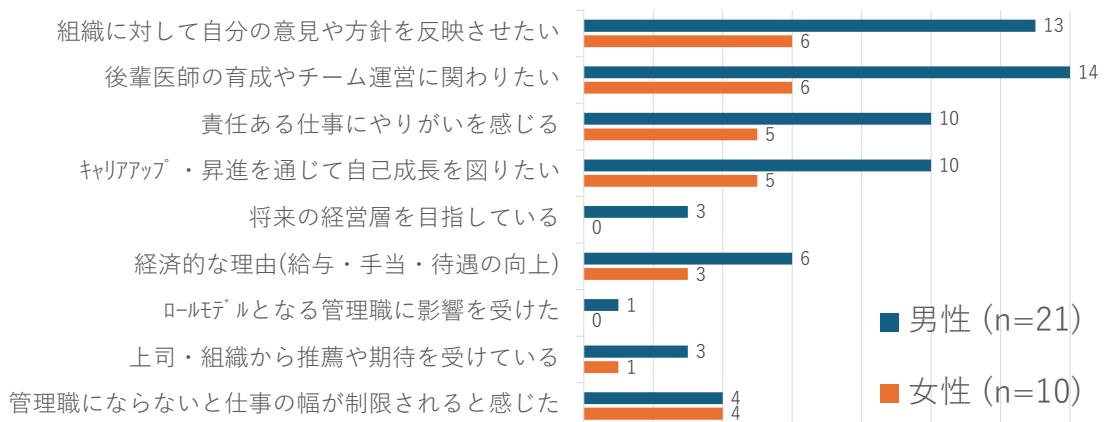
勤務環境改善の窓口が設置されている
働き方改革による就業時間規制の緩和(もっと働きた…)

将来的に管理職（キャリアアップ）を希望するか



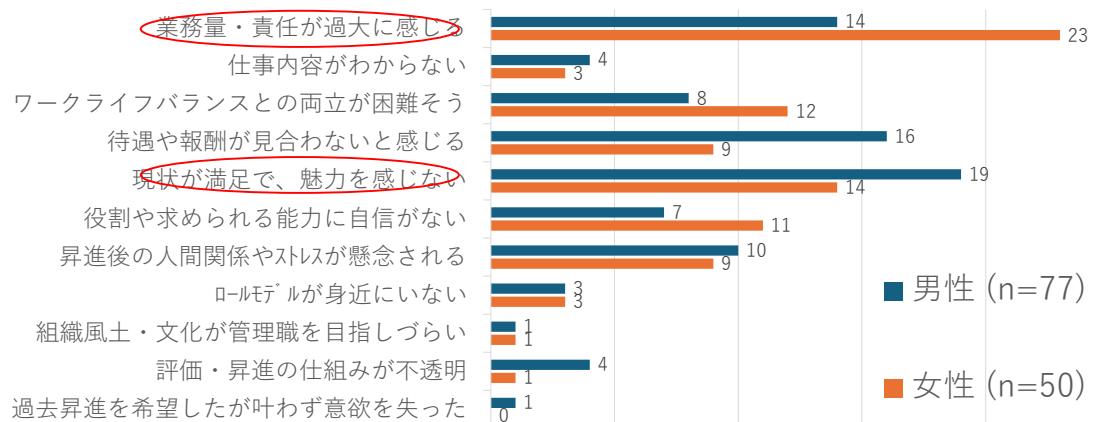
将来的に管理職（キャリアアップ）を希望するか

「はい」と回答した理由 ※複数回答可 (n=31)



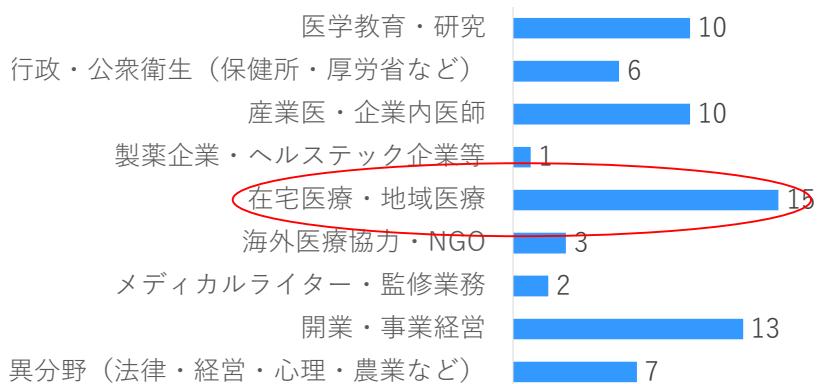
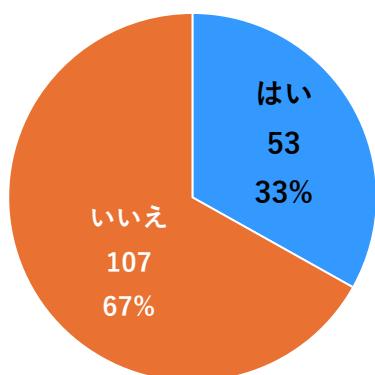
将来的に管理職（キャリアアップ）を希望するか

「いいえ」「どちらともいえない」と回答した理由 ※複数回答可 N=127



セカンドキャリアを考えているか

「はい」と回答した方の考えるセカンドキャリア
※複数回答可 未回答3名



結果のまとめ

管理者向けアンケート結果

- ・勤務医の女性比率は低いが、管理職になるとさらに低い
- ・女性医師の管理職登用については好意的に受け入れられているが、特に大学病院では女性の管理職候補が少ないなど課題も多い

勤務医向けアンケート結果

- ・専門医取得率は約80%と高い
- ・医学博士号取得率は29%でそのうち31%がキャリアのための取得であった。
取得していない場合でも環境が整えば取得できると思われる
- ・現在のキャリアや職場環境への満足度は高い
- ・キャリア形成にライフイベントが影響した割合は女性が多かった
- ・キャリアアップを希望する率は20%で男女ともに低い
- ・セカンドキャリアを考えている率は30%で在宅医療・地域医療へ転向希望が多い

結論

女性管理職登用は求められているものの、特に大学病院において管理職候補が少ない。
女性のキャリア形成には未だライフイベントが影響し、引き続き女性医師支援は必要である。
一方で、キャリアアップを望む勤務医は男女ともに20%と低く、ジェンダーを超えて管理職の魅力を伝えていく必要がある。