

令和 7 年度
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

日時：令和 7 年 1 1 月 3 日（月・祝）11:00～15:00

会場：岡山県医師会館 401・402 会議室

主催 日本医師会

担当 山口県医師会

**令和 7 年度 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
次 第**

（敬称略）

司会・進行 山口県医師会常任理事 長谷川 奈津江

1 開 会

2 挨 拶

山口県医師会長 加藤 智栄
日本医師会副会長
ドクターサポートセンター長 角田 徹

3 出席者紹介

4 議 題

(1) 日本医師会ドクターサポートセンターからの報告

日本医師会常任理事 松岡 かおり

(2) 各県医師会からの取組報告

①ドクターバンクについて

②女性医師支援について

(3) 情報交換および問題提起

①女性医師の組織内での昇進やキャリア・ラダーの現状と課題について

（令和 6 年度女性医師の勤務環境の現況に関する調査結果より）

5 質疑応答および日本医師会への提言・要望について

6 次年度の開催県について

7 閉 会

出席者名簿

【敬称略】

日本医師会

副 会 長	
ドクターサポートセンター長	角田 徹
常 任 理 事	松岡 かおり
ドクターサポートセンター事務局課長	鷲尾 剛司
ドクターサポートセンター事務局調査役	岩山 正
ドクターサポートセンター事務局主事役	平山 あゆみ
ドクターサポートセンター事務局	森作 深幸

鳥取県医師会

常 任 理 事	秋藤 洋一
理 事	来間 美帆
事 務 局 長	岡本 匡史
主 任	岩垣 陽子
主 事	上治 依里香

島根県医師会

常 任 理 事	野坂 啓介
事 務 局 長	荒木 誉史
庶 務 課 主 事	近藤 みなみ

岡山県医師会

会 長	松山 正春
副 会 長	神崎 寛子
常 任 理 事	山田 斉
理 事	岡 茂
女性医師部会部会長	渡邊 恭子
女性医師部会副部会長	清水 順子
女性医師部会委員	坂口 紀子
女性医師部会委員	奥本 香苗
女性医師部会委員	西川 真那
女性医師部会委員	西岡 奈穂
女性医師部会委員	藤井 弥子
会員福祉課係長	小野 まゆみ

広島県医師会

副 会 長	岩崎 泰政
常 任 理 事	檜山 桂子
女性医師部会部会長	石田 万里
女性医師部会委員	蓮沼 直子
女性医師部会委員	平田 真奈
学 術 課 課 長	上河内 和子

徳島県医師会

常任理事	斎藤 誠一郎
男女共同参画委員会委員長	岡田 博子
事務局 長	中村 真由美
課長補佐	田上 祝榮
主事	橋口 綾奈

高知県医師会

常任理事	計田 香子
会員問題委員会委員	山根 真由香
事務局 次長	中澤 志門
庶務・会計課係長	黒石 綾郁

香川県医師会

副会長	若林 久男
副会長	大原 昌樹
常任理事	海部 久美子
事務局 長	横井 一洋
事務局 課長	諏訪 絵美

山口県医師会

会長	加藤 智栄
常任理事	長谷川 奈津江
理事	白澤 文吾
理事	國近 尚美
男女共同参画部会部会長	戒能 美雪
男女共同参画部会副部会長	湧田 真紀子
事務局 長	佐伯 彰二
事務局 次長	大田 淳夫
総務課 長	井本 繁紀

愛媛県医師会

常任理事	上甲 裕継
常任理事	藤崎 智明
理事	
女性医師部会部会長	樋口 志保
理事	
女性医師部会委員	長尾 奈穂子
事務局 長	芳仲 秀造
参事	中田 正広
主事	千原 舞香

各県医師会からの取組報告

岡山県医師会ドクターバンク取組報告について

業務に従事している職員数	1名	
求人登録医療施設数 (各年度末での施設数)	令和5年度	82医療施設
	令和6年度	77医療施設
求人数 (各年度末での求人数)	令和5年度	82名
	令和6年度	77名
求職登録医師数 (各年度末での医師数)	令和5年度	22名
	令和6年度	17名
成立件数	令和5年度	件
	令和6年度	件
求人登録の必要書類等	求人登録票	
求職登録の必要書類等	求職登録票・医師免許(写)・本人確認書類(運転免許証・保険証等)	
登録医療施設及び 登録医師への登録更新 確認の頻度	☒ 年に1回 ☐半年に1回 ☐ その他 ()	
セカンドキャリア※1支援の有無	有 ↓ 無 「有」の場合の 業務運営について： ☐ドクターバンクと同様に運営 ☐ドクターバンクとは別に運営※2	
運営上での問題点等	・求職登録者が少なく、マッチングが難しい。	

※1 ここでの「セカンドキャリア」は公的病院及び診療所勤務の医師の定年後を意味します

※2 ドクターバンクとは登録方法が異なる場合や、HPを別に作成されている場合を意味します

広島県ドクターバンク取組報告について

ー広島県地域医療支援センター（ふるさとドクターネット広島）、広島県医師協同組合ー

		広島県地域医療 支援センター （ふるさとドクター ネット広島）	広島県医師協同組合
業務に従事している職員数		1名	1名
求人登録医療施設数 （各年度末での施設数）	令和5年度	105医療施設	5医療施設
	令和6年度	97医療施設	4医療施設
求人数 （各年度末での求人数）	令和5年度	490名	6名
	令和6年度	428名	6名
求職登録医師数 （各年度末での医師数）	令和5年度	111名	5名
	令和6年度	145名	5名
成立件数	令和5年度	9件	1件
	令和6年度	9件	0件
求人登録の必要書類等		求人登録票	求人申込登録票
求職登録の必要書類等		求職登録票	求職申込登録票
登録医療施設及び 登録医師への登録更新 確認の頻度		☒ 年に1回 ☐ 半年に1回 ☐ その他（ ）	☐ 年に1回 ☒ 半年に1回 ☐ その他（ ）
セカンドキャリア※ ¹ 支援の有無		有 「有」の場合の 業務運営について： ☒ ドクターバンクと 同様に運営 ☐ ドクターバンクと は別に運営※ ²	無 「有」の場合の 業務運営について： ☐ ドクターバンクと 同様に運営 ☐ ドクターバンクと は別に運営※ ²
運営上での問題点等		特になし	特になし

※¹ ここでの「セカンドキャリア」は公的病院及び診療所勤務の医師の定年後を意味します

※² ドクターバンクとは登録方法が異なる場合や、HPを別に作成されている場合を意味します

徳島県医師会ドクターバンク取組報告について

業務に従事している職員数	3名	
求人登録医療施設数 （各年度末での施設数）	令和5年度	72 医療施設
	令和6年度	70 医療施設
求人数 （各年度末での求人数）	令和5年度	90 名
	令和6年度	103 名
求職登録医師数 （各年度末での医師数）	令和5年度	1 名
	令和6年度	2 名
成立件数	令和5年度	46 件
	令和6年度	42 件
求人登録の必要書類等	求人票、施設情報（ホームページ URL 等）	
求職登録の必要書類等	求職票、履歴書、医師免許証のコピー	
登録医療施設及び 登録医師への登録更新 確認の頻度	☒ 年に1回 ☐ 半年に1回 ☐ その他（ ）	
セカンドキャリア※ ¹ 支援の有無	 ・ 無 「有」の場合の 業務運営について： ☒ ドクターバンクと同様に運営 ☐ ドクターバンクとは別に運営※ ²	
運営上での問題点等	求職登録が少ないため、求人登録医療施設への紹介が難しい。 個人情報保護を厳守した上で幅広いPR活動を行い、最新の情報を提供することで、求職登録者数を増やしていく必要がある。	

※1 ここでの「セカンドキャリア」は公的病院及び診療所勤務の医師の定年後を意味します

※2 ドクターバンクとは登録方法が異なる場合や、HP を別に作成されている場合を意味します

香川県医師会ドクターバンク取組報告について

業務に従事している職員数	1名	
求人登録医療施設数 (各年度末での施設数)	令和5年度	29医療施設
	令和6年度	27医療施設
求人数 (各年度末での求人数)	令和5年度	52名
	令和6年度	53名
求職登録医師数 (各年度末での医師数)	令和5年度	14名
	令和6年度	15名
成立件数	令和5年度	0件
	令和6年度	2件
求人登録の必要書類等	求人票	
求職登録の必要書類等	求職票、医師免許証の写し	
登録医療施設及び 登録医師への登録更新 確認の頻度	☒ 年に1回 ☐ 半年に1回 ☐ その他（ ）	
セカンドキャリア※1支援の有無	有 ↓ 「有」の場合の 業務運営について： ☐ドクターバンクと同様に運営 ☐ドクターバンクとは別に運営※2 無	
運営上での問題点等	求職医師からの登録が少ないため、求人登録があった医療機関への紹介が難しい。	

※1 ここでの「セカンドキャリア」は公的病院及び診療所勤務の医師の定年後を意味します

※2 ドクターバンクとは登録方法が異なる場合や、HPを別に作成されている場合を意味します

愛媛県医師会ドクターバンク取組報告について

業務に従事している職員数	1名	
求人登録医療施設数 （各年度末での施設数）	令和５年度	60医療施設
	令和６年度	59医療施設（うち重複6先）
求人数 （各年度末での求人数）	令和５年度	140名
	令和６年度	142名（うち重複11名）
求職登録医師数 （各年度末での医師数）	令和５年度	22名
	令和６年度	29名
成立件数	令和５年度	4件
	令和６年度	4件
求人登録の必要書類等	求人票、求人施設の状況	
求職登録の必要書類等	求職票（WEBサイトから直接入力可）、医師免許写し（後日提出可）	
登録医療施設及び 登録医師への登録更新 確認の頻度	☒ 年に1回 ☐ 半年に1回 ☐ その他（ ）	
セカンドキャリア※ ¹ 支援の有無	 「有」の場合の 業務運営について： ☐ ドクターバンクと同様に運営 ☒ ドクターバンクとは別に運営※ ²	
運営上での問題点等	1. 県外在住者の求職者の多くが松山市内医療機関のみを希望しており、県内の医師偏在解消とならないケースが多い。 2. 業務内容で求人側と求職者側の間でずれが生じ、斡旋しづらい。 3. 求人医療機関、求職者の登録数が伸びない。	

※1 ここでの「セカンドキャリア」は公的病院及び診療所勤務の医師の定年後を意味します

※2 ドクターバンクとは登録方法が異なる場合や、HPを別に作成されている場合を意味します

愛媛県医師会ドクターバンク取組報告について
(愛媛プラチナドクターバンク)

業務に従事している職員数	1名	
求人登録医療施設数 （各年度末での施設数）	令和５年度	43医療施設
	令和６年度	45医療施設
求人数 （各年度末での求人数）	令和５年度	116名
	令和６年度	119名
求職登録医師数 （各年度末での医師数）	令和５年度	17名
	令和６年度	27名
成立件数	令和５年度	4件
	令和６年度	3件
求人登録の必要書類等	求人票、求人施設の状況	
求職登録の必要書類等	求職票（WEBサイトから直接入力可）、医師免許写し（後日提出可）	
登録医療施設及び 登録医師への登録更新 確認の頻度	☒ 年に1回 ☐ 半年に1回 ☐ その他（ ）	
セカンドキャリア※ ¹ 支援の有無	 「有」の場合の 業務運営について： 無 ☐ ドクターバンクと同様に運営 ☒ ドクターバンクとは別に運営※²	
運営上での問題点等	1. 愛媛県や愛媛大学医学部と連携し、積極的に広報活動を実施しているが、求職者の登録数が伸びない。 2. 医療機関側は宿直、救急対応、病棟管理などを求めるケースが多いが、求職者の年齢的な理由等から希望条件がマッチしない。 3. 愛媛県内の医師偏在を解消し、医療過疎地域を対象としたマッチングが主目的であるが、松山医療圏のみの求職希望者が多い。	

※1 ここでの「セカンドキャリア」は公的病院及び診療所勤務の医師の定年後を意味します

※2 ドクターバンクとは登録方法が異なる場合や、HPを別に作成されている場合を意味します

愛媛県医師会ドクターバンク取組報告について
(医師職業紹介所)

業務に従事している職員数	(1名)	
求人登録医療施設数 (各年度末での施設数)	令和5年度	17医療施設
	令和6年度	20医療施設
求人数 (各年度末での求人数)	令和5年度	24名
	令和6年度	34名
求職登録医師数 (各年度末での医師数)	令和5年度	5名
	令和6年度	2名
成立件数	令和5年度	0件
	令和6年度	1件
求人登録の必要書類等	求人票、求人施設の状況	
求職登録の必要書類等	求職票（WEBサイトから直接入力可）、医師免許写し（後日提出可）	
登録医療施設及び 登録医師への登録更新 確認の頻度	☒ 年に1回 ☐ 半年に1回 ☐ その他（ ）	
セカンドキャリア※1支援の有無	有 ↓ 「有」の場合の 業務運営について： ☐ドクターバンクと同様に運営 ☒ドクターバンクとは別に運営※2	
運営上での問題点等	1. 前年度より「医師職業紹介所」と「愛媛プラチナドクターバンク」を専担者1名で担当、医師偏在解消を目的とした愛媛プラチナドクターバンク事業をメインとしており、医師職業紹介所の求人求職ともに登録数が伸びない。（求職者は基本的にプラチナドクターバンクサイトで管理） 2. 求人情報は2ヶ月毎発翰の医師会報に掲載しているが、問合せ件数が少ない。	

※1 ここでの「セカンドキャリア」は公的病院及び診療所勤務の医師の定年後を意味します

※2 ドクターバンクとは登録方法が異なる場合や、HPを別に作成されている場合を意味します

高知県医師会ドクターバンク取組報告について

業務に従事している職員数	1 名	
求人登録医療施設数 (各年度末での施設数)	令和 5 年度	8 医療施設
	令和 6 年度	6 医療施設
求人数 (各年度末での求人数)	令和 5 年度	19 名
	令和 6 年度	14 名
求職登録医師数 (各年度末での医師数)	令和 5 年度	4 名
	令和 6 年度	0 名
成立件数	令和 5 年度	0 件
	令和 6 年度	0 件
求人登録の必要書類等	求人票・求人票補足書類・様式例第 7 号自己申告書	
求職登録の必要書類等	求職票・医師免許証(写)	
登録医療施設及び 登録医師への登録更新 確認の頻度	☒ 年に 1 回 ☐ 半年に 1 回 ☐ その他 ()	
セカンドキャリア※ ¹ 支援の有無	有 ↓ 無 「有」の場合の 業務運営について： ☐ ドクターバンクと同様に運営 ☐ ドクターバンクとは別に運営※²	
運営上での問題点等	職業安定法および労働基準法が頻回に変更する為、規程の整備等が煩雑であること 求人・求職者間の労働条件が合わず、面接に至れないこと	

※1 ここでの「セカンドキャリア」は公的病院及び診療所勤務の医師の定年後を意味します

※2 ドクターバンクとは登録方法が異なる場合や、HP を別に作成されている場合を意味します

山口県医師会ドクターバンク取組報告について

業務に従事している職員数	2名	
求人登録医療施設数 (各年度末での施設数)	令和5年度	13医療施設
	令和6年度	3医療施設
求人数 (各年度末での求人数)	令和5年度	23名
	令和6年度	3名
求職登録医師数 (各年度末での医師数)	令和5年度	1名
	令和6年度	1名
成立件数	令和5年度	0件
	令和6年度	0件
求人登録の必要書類等	求人票、労働条件明示書	
求職登録の必要書類等	求職票、履歴書、医師免許証（写）、本人確認書類	
登録医療施設及び 登録医師への登録更新 確認の頻度	☒ 年に1回 ☐ 半年に1回 ☐ その他（ ）	
セカンドキャリア※1支援の有無	有  無  「有」の場合の 業務運営について： ☐ ドクターバンクと同様に運営 ☐ ドクターバンクとは別に運営※2	
運営上での問題点等	求職登録医師がいない。	

※1 ここでの「セカンドキャリア」は公的病院及び診療所勤務の医師の定年後を意味します

※2 ドクターバンクとは登録方法が異なる場合や、HPを別に作成されている場合を意味します

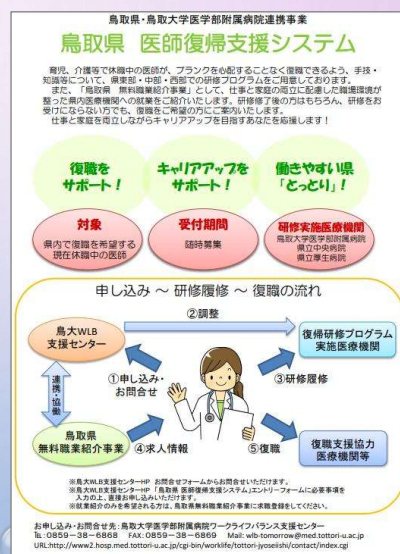
女性医師支援の取組について

鳥取県医師会

2025.11.03 令和7年度女性医師支援・ドクターバンク連携中国四国ブロック会議

復職・再研修支援体制

- 鳥取県医師会は鳥取県・鳥取大学医学部附属病院と連携し、**鳥取県医師復帰支援システム**を構築している。
- 復職を希望する医師には、復帰研修実施医療機関（鳥大医学部附属病院、鳥取県立中央病院、鳥取県立厚生病院）で復帰研修プログラムを提供。研修終了後、復帰研修プログラム実施医療機関を含む県内の医療機関（復職支援協力医療機関）での勤務を目指す。
- トリジョイサポ（鳥取県女性医師支援事業ホームページ）にて県内保育所や復職支援に関する情報発信を行っている。
- 鳥取県医師会には先輩たちの声として鳥取県医師会報に掲載している「JOY！しろうさぎ通信」や相談窓口（JOY！しろうさぎネット）の設置を行っている。





令和7年度 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

女性医師支援の取り組みについて 一般社団法人 島根県医師会

○島根県医師会は、県内地域医療拠点病院の女性医師支援に関する取り組みを把握するため、今年度以下の調査を実施

- 調査時期: 令和7年8月
- 調査対象: 島根県地域医療拠点病院 19病院(7圏域 23病院)
- 調査結果: 概要は以下のとおり

2025/11/3



特別休暇として

- 産前・産後休暇: 産前6週間、産後8週間
- 育児休業: 子が3歳に達する日まで
- 育児時間休暇(哺育、授乳、保育園送迎等のための休暇): 生後1年に達しない子を育てる職員
- 子の看護休暇: 子が小学校に入学するまでの間において1年で5日以内・中学校就学前の子を養育する職員がその子を看護する必要がある場合
- 産前・産後の保健指導又は健康診査: 妊娠中又は出産後1年以内の女子職員

◆令和7年度調査による新規取組み例(1病院)

子の看護等休暇について、無給から有給へ変更した

勤務体系として

- **育児短時間勤務制度(時間短縮、週3日勤務など)**:子が小学校就学まで
- **早出・遅出勤務**:小学校就学の始期に達するまでの子を養育する職員
- **時間外勤務、夜間勤務(宿日直、緊急呼出し)免除制度**:妊娠中から子が1歳まで・出産後から子が満1歳の誕生日を迎える月まで・子が3歳になるまで・概ね10歳未満の子どもを養育している医師で申請制
- **宿日直・深夜勤務の回数制限**:子が6歳の誕生日を迎える月までは月1回
- **1歳以降も育児等の事情により、宿日直の負担軽減可(応相談)**
- **宅直の導入**
- ◆ **令和7年度調査による新規取組み例(2病院)**
 - 勤務日数を短縮する
 - 勤務時間数を調整(休憩時間数を調整)する
 - 当直の免除について相談があれば適宜対応する

その他

- 院内保育所設置(24時間365日体制、夜間利用・スポット利用可能)、病児保育施設の併設、院内で授乳等が可能な育児サポートルームを設置
- 託児事業(ファミサポ事業)の導入
- 女性医師専用の当直室を整備
- 研修費用の補助、キャリアアップ支援事業(自身の休暇を利用した研修に対して旅費・参加費を助成)、学術奨励金制度、医師研究資金貸付制度、医師学会等研修研究制度
- 育児のために急遽休暇の取得が必要となった場合に、残りの医師がフォローする体制がある
- 女性医師に限らず、職員のための相談室「スタッフ支援室」を設置し、産休・育児休業中の職員への支援(復帰後の処遇、制度説明、パンフレットの作成・配布、仕事と育児の両立に関する相談、ママ友会の開催、ママ友通信の発行)を行っている
- ◆ **～島根大学医学部附属病院の取組み～**
 - 院内敷地内に学童保育を設置
 - 「えんネット」女性医師支援窓口を設けており、女性医師の復職相談を行っている
 - 職員の満足度調査のために育児支援環境についてアンケートを適宜を行い、施設運営に反映している
 - 学会・研修会等で利用できる託児支援事業を行っている
 - ワークライフバランス支援室と連携し、定期的に院内の会議に参加している
 - 島根県医師会とのジョイントによりドクターキャリア形成特別講義(旧 男女共同参画講義)を実施し、医療人の働き方に関するセミナーを開催

岡山県医師会 女性医師支援の取組について

公益社団法人岡山県医師会

令和7年度女性医師支援・ドクターバンク連携中国四国ブロック会議 2025.11.3 (月・祝)

女性医師のキャリアアップ支援体制について

天晴れおかやま女性医師リーダー養成ワークショップ 天晴れジョイボスアワード

平成30年度より、女性指導医の活躍を促進するため、女性指導医（ボス）を育てることを目標にした女性指導医育成セミナー「天晴れおかやま女性医師リーダー養成ワークショップ」を企画し、指導医となるべき若い世代とその指導者（男性を含む）で、指導方法を検討しています。また「天晴れジョイボスアワード」を創設し、女性指導医や次世代の女性指導医を顕彰し、育成のためのロールモデルを提供しています。

これまで大賞7名、奨励賞13名、特別賞2名の計22名の女性医師が受賞されました。8回目となる今回は、県内のすべての病院へ推薦依頼しました。

第1回(H31.3.21)

大賞：岡田あゆみ先生 岡山大学大学院医歯薬学総合研究科小児医科学 准教授
奨励賞：庵谷千恵子先生 川崎医科大学総合臨床医学 講師



第2回(R1.12.15)

大賞：川中 美和先生 川崎医科大学総合内科学 2 准教授
奨励賞：三好 智子先生 岡山大学大学院医歯薬学総合研究科附属医療教育センター 助教
特別賞：中谷祐貴子先生 岡山県保健福祉部長



第3回(R2.12.13)

大賞：平岡佐規子先生 岡山大学病院炎症性腸疾患センター 准教授
奨励賞：久徳 弓子先生 川崎医科大学神経内科学 講師



第4回(R3.12.12)

大賞：宮本 聡美 先生 川崎医科大学救急医学 准教授
奨励賞：小比賀美香子先生 岡山大学学術研究院医歯薬学域総合内科学 講師



女性医師のキャリアアップ支援体制について

天晴れおかやま女性医師リーダー養成ワークショップ 天晴れジョイボスアワード



第5回(R4.12.11)

大賞：石井垂矢乃先生 岡山大学病院総合患者支援センター 副センター長・准教授
 奨励賞：窪田 寿子先生 川崎医科大学消化器外科学 講師
 山本 裕美先生 倉敷中央病院循環器内科 部長
 繁光 薫先生 津山中央病院救急外科主任部長兼外傷センター長



第6回(R5.12.10)

大賞：松田 純子先生 川崎医科大学病態代謝学 主任教授
 川崎医科大学附属病院小児科 特任副部長
 奨励賞：鉄永 倫子先生 岡山大学病院整形外科講師(病院) 運動器疼痛センター副センター長
 古城真秀子先生 岡山医療センター小児科 医長
 加藤 睦子先生 岡山赤十字病院眼科 部長
 特別賞：片岡 仁美先生 京都大学医学研究科医学教育・国際化推進センター 教授



第7回(R6.12.15)

大賞：小川 弘子先生 岡山大学学術研究院医歯薬学域地域医療人材育成講座 教授
 奨励賞：作田 由香先生 川崎医科大学麻酔・集中治療医学 講師
 川崎医科大学附属病院麻酔・集中治療科 医長
 湧田 暁子先生 地方独立行政法人岡山市立総合医療センター
 岡山市立市民病院消化器内科 部長
 成田亜希子先生 岡山済生会総合病院 上席診療部長



第8回(R7.12.14 予定)

大賞、奨励賞を3名選定予定。

第5回より県内の臨床研修指定病院からもご推薦いただき、奨励賞を2名増加し合計4名としました。
 先生方の肩書は受賞された当時の肩書です。

女性医師のキャリアアップ支援体制について

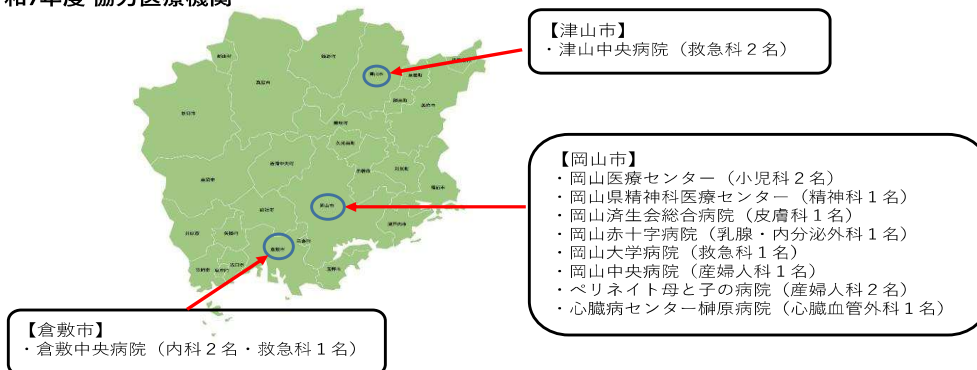
岡山県医師会 医学生インターンシップ事業



医学生が先輩女性医師の働く姿を見て、実際に働く現場を体験することにより自分の将来像を描く参考にする中で、これからの医療を担う責任感を養い、医師として仕事をし続ける自覚を育て、実習後も先輩医師との交流を深める環境づくりを目指すことを目的とした「岡山県医師会 医学生インターンシップ事業」を令和6年度より開始しました。

令和7年度は14名が参加（岡山大学医学部5名、川崎医科大学9名、男子学生3名、女子学生11名）。経験した診療科は、産婦人科3名、救急科3名、小児科2名、内科2名、精神科1名、皮膚科1名、外科2名、実習期間は1日～最長5日間、夏休み期間の7月～9月の3か月間で行いました。令和6年度は22名が参加しました（岡山大学医学部14名、川崎医科大学8名、すべて女子学生）。

令和7年度 協力医療機関



女性医師支援の取り組みについて



令和7年度女性医師支援・ドクターバンク
連携中国四国ブロック会議
(令和7年11月3日(月・休))

一般社団法人 広島県医師会 常任理事 檜山桂子

広島県医師会女性医師部会主催活動

1 医師の勤務環境整備に関する病院長・病院開設者・管理者等への講習会

令和7年1月23日(木) 広島県医師会館会議室(ハイブリッド形式)
「済生会広島病院における医師の働き方改革～タスクシフトを中心に～」 済生会広島病院 松本公治院長
「広島赤十字・原爆病院における医師の勤務環境整備について(女性医師支援も含めて)」 広島赤十字・原爆病院 古川善也院長
「育児介護休業法について」 和法律総合事務所 寺西環江弁護士
病院長、事務長、大学関係者など、43名(会場27名、Web 16名)が参加

2 医学生、研修医等をサポートするための会

令和7年1月30日(木) 広島大学医学部広仁会館(ハイブリッド形式)
「キャリアを諦めない! 病児保育の利用方法」 どんぐり小児科 山本 恵院長
「～医師として介護の経験をさせてもらったこと～急性期と終末期のはざまの中で」
広島市立北部医療センター安佐市民病院総合診療科 原田和歌子主任部長
医師24名、医学生15名、その他4名の合計43名(会場27名・Web16名)が参加

3 第77回広島医学会総会ブース出展 (Women's cafe)

令和6年11月10日(日) 広島県医師会館1階 医療情報コーナー
ワークライフバランス、復職、子育て支援等に関する相談窓口の出展

4 地域における女性医師支援懇談会(医学生と医師のお茶会)

令和6年12月12日(木) 広島大学医学部広仁会館
医師17名、医学生14名の合計31名が参加

5 女性医師部会総会

令和7年9月11日(水) 広島県医師会館会議室
「働き方改革における治療と仕事の両立支援の意義」
中国労災病院治療就労両立支援センター所長の豊田章宏
医師27名が参加



広島県医師会子育て支援事業「保育サポーターバンク」



令和7年	稼働中のサポーター	サポートを受けている子どもの数
4月	5人	7人
5月	6人	10人
6月	7人	12人
7月	6人	10人
8月	9人	13人
9月	8人	10人

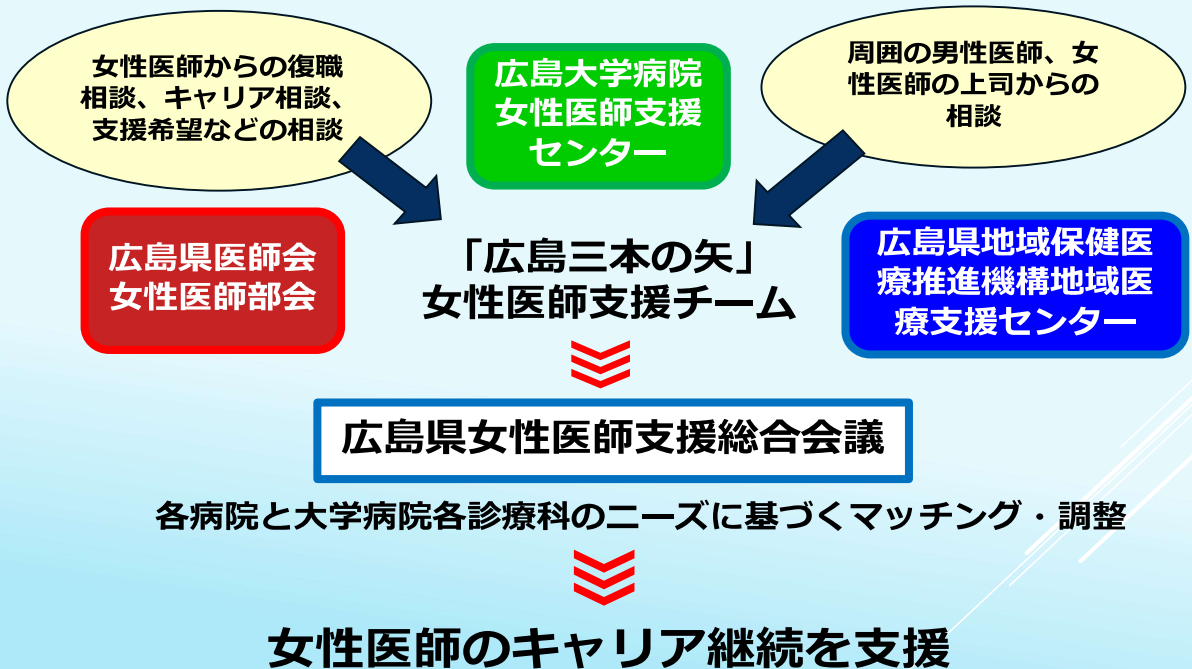
事業開始以来、
依頼会員（医師）のべ53名
提供会員（サポーター）
のべ84名
マッチング成立 のべ41件
（令和7年9月末時点）



保育サポーター研修会
令和6年12月15日（日）
広島県医師会館2階201会議室
「託児における活動面での振り返り」
広島市子育て相談員 森貴久美氏



女性医師支援体制





令和7年度中四国ブロック会議 女性医師支援 徳島県医師会の取り組み

2025年11月3日



日本医師会スペシャル
赤ひげ賞
——赤ひげ大賞——
「赤ひげのいるまち」

第13回赤ひげ大賞
徳島県医師会
私たちが描く国際貢献と
徳島の地域医療

地域医療について学生さんと活発な討議をして決めたものです。



10月19日四国放送でテレビ配信されました。

テキストまたはツールを検索 🔍 📄

ダイバーシティが開く 一人一人の未来

2025.11.28[金] 19:00～
申込締切：2025年11月21日(金)
徳島大学大講堂 2F 小ホール2
徳島市鹿本町3丁目18番地の15
※医師・研修医・医学生・コメディカルの方も無料でご参加いただけます

参加費 無料

補助金等の制度について
徳島県保健福祉政策推進課 新見 知広氏

**ダイバーシティの観点からみる
現在の医療界と課題解決の鍵(仮)**
株式会社アーレア
代表取締役 渡瀬 ひろみ 様
※当日の進行により内容が変更される場合があります

意見交換会 ビュッフェ
20:30～ 徳島大学大講堂 小ホール1



株式会社アーレア 代表取締役 渡瀬 ひろみ
新事業開発コンサルタント / プロデューサー / 徳島大学
理事 / 株式会社 徳島 社外取締役 となる

1988 年徳島大学卒。同校リクルート入社。プライマリ
特任医「ゼクシィ」の生みの親。リクルートにおいて数々の
新事業を推進。事業責任者を歴任。帰国後、
事業開発プロフェッショナルとして、大手企業に所属し、
最終所属の社外取締役の経験あり。創業プロフェッショナル
として、上場企業やスタートアップの取締役を歴任。
人と組織の事業が成長する支援を得意とする。

年齢100歳以上とシニアの家に住み、年々100歳
以上のメンタリングを実践中。年間20歳以上の事業
開発会の運営員を務める。

主催：徳島県医師会女性科推進委員会 / 賛助：40年徳島医師会「医学生・研修医をサポートするための会」 / 共催：日本医師会 日本医師会生涯教育推進部（15番地）（CIC-9,12）
協賛：徳島県庁 / マルニーム会（公益一財団） / 公益財団法人徳島県医師会（公益一財団） / 徳島県医師会（公益一財団） / 徳島県医師会（公益一財団） / 徳島県医師会（公益一財団）

徳島県からのご案内（事前告知）

「県外出身の徳大医学部生」の皆さんへ！

新たに「一時金支援制度」を創設！！



支給対象者

徳島大学医学部に在籍する「徳島県外出身」の方で、「県内の臨床研修プログラム」で初期臨床研修を行う方

支給額

100万円（研修開始時に支給）
※臨床研修プログラムを修了することが条件

募集人数（令和6年度）

15名（R7年度から県内の医療機関で初期臨床研修を行う者）

募集案内の時期

令和6年10月以降（令和6年度の医師臨床研修マッチング結果の発表以降）を予定
※「募集期間」や「申込手続き」などの詳細については、募集案内の要にお知らせいたします。

その他

この支援制度を受けた方が、引き続き、「県内の専門研修プログラム」で専門研修を行う場合は、更に、200万円の支援金の支給を予定しています。

（参考）徳島県内の初期臨床研修病院



臨床研修病院名	担当部署（電話番号）
①徳島県立総合センター	研修部（0884-28-7777）
②土佐市立中央センター	研修部（0883-26-2222）
③白鷺病院	研修部（088-622-7788）
④徳島健生病院	医師臨床研修科（088-622-7771）
⑤徳島県立中央病院	研修人係（088-683-0011）
⑥徳島県立三好病院	研修部（0883-72-1131）
⑦徳島市立病院	研修管理課（089-622-6323）
⑧徳島市立大学病院	臨床研修課（0885-32-2555）
⑨徳島大学病院	臨床臨床研修科（088-633-9359）

レゾナWEB（徳島県ページ）に各研修病院HPのリンク先が掲載されています。

お問い合わせ先：徳島県保健福祉部医療政策課（TEL：088-621-2212）

徳島の研修医を全力で応援します！

臨床研修等 一時支援金

実践力が
身に付く

を活用して

徳島県で

スキルアップしませんか？



令和8年度に
徳島県内の基幹型臨床研修病院で
臨床研修プログラムを開始される
臨床研修医^(※)の方に

一時支援金として
100万円

を支給します！

詳しくはコチラから➡



さらに、臨床研修一時支援金を活用した方が県内の専門研修基幹施設で
専門研修プログラムを開始する場合は、研修で200万円を支給予定！
※徳島県は、令和8年度から徳島県立中央病院で臨床研修医の受け入れを開始いたします。
※徳島県は、令和8年度から徳島県立中央病院で臨床研修医の受け入れを開始いたします。

県外の学生や先生のため、徳島県病院見学支援事業で病院見学に係る経費の助成も実施中！（最大4万円）
ぜひ一度、徳島の臨床研修病院をご見学ください！



詳細・お申し込みはWEBサイトをチェック！

お問い合わせ先 徳島県保健福祉部医療政策課 地域医療・医師確保担当
TEL 088-621-2212
E-Mail lryo@mail.pref.tokushima.jp



女性医師支援の取組みについて

香川県医師会

医学生と医師の卒後キャリア形成に関する情報交換会 「これが私の歩む道」



香川大学医学部の 全面的な協力



参加者からの感想や次回への要望（R6）

- ・女性医師でもワークライフバランスを実現できると分かった
- ・ワークライフバランスの具体的なイメージが築けた
- ・それぞれの先生方の勤務された病院の移り変わりや、1日のスケジュールを知れて良かった
- ・仕事と家事の両立、夫が専業主夫の女性医師がいれば話を聞きたい
- ・海外での医療活動について話を聞きたい

男女共同参画推進委員会

委員の勤務先各病院での女性医師支援

- ・未就学児等の幼い子どもがいる場合は、当直・日直免除、救急当番、夜の呼び出し等を免除（申請手続き特になし）
- ・勤務日に柔軟な対応
- ・女子会（情報交換会）開催
- ・院内保育所設置、近所の保育所に交渉

医師の勤務環境の現況に関する調査を実施

集計結果

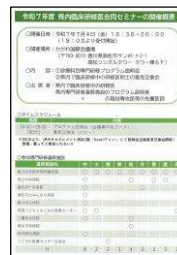
病院長、管理者へ報告会の開催検討

臨床研修医との意見交換会

香川県



香川県医師会



「県内臨床研修医合同セミナー」終了後開催 「意見交換会」

医業承継事業



■愛媛県医師会女性医師部会

- ①女性医師支援相談窓口
- ②非就業女性医師の発掘とコンサルタント窓口
- ③保育サポーターシステム（病児保育を含む）の広報
- ④医学生・研修医をサポートするための会 R6. 11. 28
- ⑤女性医師部会・勤務医病院部合同講演会 R7. 1. 11
- ⑥おイネ賞事業の共催 R6. 1. 12
- ⑦地域における女性医師等支援のための会 R7. 1. 30
- ⑧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
R7. 3. 1
- ⑨各応援病院・医院との懸け橋 愛媛大学での再研修マドンナプロジェクト紹介



マドンナドクター

医学生・研修医等をサポートするための会 （愛媛大学地域医療センターR6.11.28）



子育て経験談をテーマに3組にご講演いただいた。

地域における女性医師等支援のための会 （市立宇和島病院 R7.1.30）



「ワークライフバランス
～ライフバランスとキャリアの両立～」をテーマに院
内医師・研修医によるフリートークを開催。
医師8名・若手医師8名に参加いただいた

R7.11.3 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
愛媛県

自治体と連携

おイネ賞事業
(西予市役所R7.1.12)



大学と連携

愛媛大学医学部連携病院長会議
特別講演
「大学と医療現場のダイバーシティとインクルージョン」
(ANAクラウンプラザホテル松山 R7.3.1)



帝京平成大学 学長
冲永 寛子 Okinaga Hiroko

女性医師支援の取り組みについて

一般社団法人高知県医師会

高知大学医学部附属病院での女性医師支援

- 希望に合わせた育休日数の取得
 - ▶ （1年たたずに復帰する医師も多い）
 - 時短での復帰、未就学児がいる間は当直免除
 - 時間内にカンファレンス、症例検討会、研究会などの時間を確保
 - 時短の医師にも責任のある仕事を配分
 - ▶ （やる気維持や本人の罪悪感の軽減のため）
 - 育休中でも外勤は行けるようにして給料と経験値の維持
- コロナ以降は...
- オンライン医局会 ● Web講演会、学会のWeb参加など

県医師会の取り組み（1）

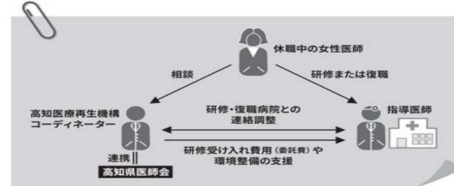
①医学部1年生への講義

将来医師として活躍する高知大学医学部1年生の皆さんに「男女共同参画」を軸とした「キャリア」「ワークライフバランス」等について考える機会を持っていただくため、平成23年度より高知大学医学部のご協力をいただき、授業の一コマを利用した講義をおこなっています。

②自治体との連携

高知医療再生機構でのサポート体制

- 高知医療再生機構への相談料は無料
- 復職するための研修先病院との調整
- オーダーメイドの勤務パターンでの就労が可能
- 診療科目の選択肢が増え、臨床への復職がスムーズ
- コーディネーターがサポート
- 就労後のフォローアップもあります



高知医療再生機構は、女性医師の復職を支援しています。サポートの中心は復職のための研修環境整備ですが、復職のためのあらゆる相談に可能な限り対応したいと考えています。復職には家族や職場の支援が不可欠ですが、高知医療再生機構のコーディネーターのサポートも、きっとあなたのチカラになれるはずです。お気軽にご相談ください。

一般社団法人 高知医療再生機構 〒780-8570 高知市丸ノ内1-2-20 高知県庁本庁舎4階
TEL 088-822-9910 Mail info@kochi-mrr.or.jp

県医師会の取り組み（2）

③交流会の開催

臨床研修病院の未婚の会員、および会員の家族を対象とした情報交換会をレストランにて開催し、令和6年度は19人の参加があり、交流を深めることが出来ました。



④医学会での取組紹介

毎年夏に開催される医師会主催の医学会において、若手医師の発表に合わせ、医師会の役員である先輩会員より、医師会の活動や支援の取り組みについて説明を行い、若手医師との交流の機会を持ちました。



山口県医師会の取り組み

○ 教えて！先輩

医学生・研修医・若手医師を対象とし、キャリア形成のみならず、家庭との両立支援等をテーマとした企画イベント

第3回 テーマ
帰ってきたドクターたち
県外研修・勤務の経験を
山口県でどう活かすか！

第4回 テーマ
男性医師の育休って
どうなってる？
育休を経験した先輩ドクター
夫婦、医局長の経験談から働き方を学ぼう！



山口県医療政策課の取り組み

- ✓ 医師確保
- ✓ 医療従事者の勤務環境改善

○ 意見交換会 2025年8月21日

「女性医師就労環境改善事業」2020年度～

- ・医療現場の現状を報告
- ・事業の周知を希望
- ・利用しやすい事業となるよう見直しを検討

(例) 女性医師の休憩スペース等の整備に対する補助
育休・産休中の業務フォローを行った医師への手当
(男女を問わず)

→ 医師全体の勤務環境改善を希望



山口県医療政策課医師確保対策班作成

山口大学医学部附属病院 医療人育成センターの取り組み



○ 女性医師キャリア支援ネット in 山口

- ・産休・育休前の相談等, 院内外からの女性医師のキャリア支援に関する相談

2024年度相談件数 92件

内訳: 女性医師 71件

女性医師以外(家族, 医局関係者, 男性医師) 21件

* 男性医師からは男性育休, 家族の相談等

- ・育児中の医師の労働環境改善を職場に要望
- ・学会等における託児所設営の援助

○ 「こんにちは!先輩」「わたしは医学生」

- ・女性医師・医学生それぞれからのメッセージをHP掲載, 冊子配布

医師として、女性として、
喜びを感じられる生き方を目指す
あなたを応援します。



情報交換および問題提起

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 その他ご意見（各県医師会意見取りまとめ）

「令和6年度女性医師の勤務環境の現況に関する調査」において、勤務先の役職を問う項目があり、過去2回の調査と比較したところ、下表の結果となりました。

○役職の構成比 (%)

	令和6年度	平成29年度	平成21年度
院長	5.7	0.5	0.8
副院長	1.4	1.5	1.8
部長	11.0	9.1	8.0
科長	3.8	2.4	2.5

組織内での機関決定権限のある立場への昇進は、“女性医師の勤務環境整備”を行うための一助となるのではないかと考えます。

女性医師の組織内での昇進やキャリア・ラダーの現状と課題や今後、女性医師の管理職登用を進めるためにはどうしたらいいのか。ご意見をお聞かせください。

ご意見等

（鳥取県医師会）

提示調査結果からは、全体的な女性医師の役職登用、特に院長の割合については着実な増加を認めますが、副院長の割合増加はみられず、部長・科長の割合増加も緩やかで、依然として女性管理職の割合は全体的に低い状況にあります。

その背景となる現状と課題には、ライフイベントとキャリア形成の両立の難しさ、女性管理職のロールモデル不足による自身の組織内での長期的なキャリアパスの描きにくさ、管理職職務に対する過重な負担感（長時間労働の懸念など）、アンコンシャスバイアスとなっている性別役割分担意識などが挙げられると思います。

女性医師の管理職登用を進めるには、より柔軟な勤務体系の構築や家事・育児・介護支援の拡充、メンター制度の整備・強化等による女性管理職のロールモデルの可視化、リーダーシップ研修（可能であれば職務定義の明確化）やキャリアコーチングの充実、管理職へのサポート体制（業務負担過重の見直し、メンタルヘルスサポートやストレスマネジメント研修など）、様々な配慮が必要となりますがクォータ制導入の推進も挙げられます。また、管理職登用を望まない人を引き上げるというよりも、望む人が自然に活躍できる環境づくりと、中間層の意欲を引き出す工夫も必要ではないかと考えます。

（島根県医師会）

本会では、島根県内地域医療拠点病院の女性医師支援に関する取り組みの把握に加え、女性医師の管理職登用の推進について意見を伺ったところ、以下のとおりであった。

- ・女性医師のキャリア・ラダーができていない状況であり、育児や家庭生活等と仕事の両立支援の拡充、バックアップ体制が必要と考える。（公立病院より）

- ・短時間勤務や男性の育休取得、日当直勤務への配慮など、ライフイベントと仕事の両立を支える環境整備は進んできていると考えているが、一方で、小規模病院であるため、女性医師の管理職登用に関しては前例がなく、将来像を描きにくい面がある。キャリア支援や模範となる女性医師の姿を示すことが望ましいものの、実現が難しいのが現状である。（公立病院より）

- ・管理職候補となる女性医師が働き続けられるよう、①いわゆる「小1の壁（預かり時間の減少、短時間勤務の利用不可など）」の解消や、②長時間勤務の是正を進め、多様な働き方が認められる環境を作っていくことが必要と考える。（公立病院より）

- ・男女問わず、昇任に関する規定に基づき管理職に登用している。新しく管理職となった職員が、困った時や助言の欲しい時に相談できる体制づくりが有用と考える。（公立病院より）

- ・女性医師に限らず規程により昇進やキャリアアップ支援事業を利用できる環境を整えており、特段男女で差を設けていない。（公立病院より）

- ・資格取得のための助成金制度を設け、キャリア形成の支援を行っている。（公立病院より）

- ・男女問わず診療部長への昇進は可能であり、キャリア支援も含め、一定の制度化は進んでいると認識しているが、各診療科の専門性の違いや職員の意向、医局人事など様々な要因から画一的なラダーの提示は困難と考える。その中で女性医師の管理職登用を進めるためには、まずは当院や当地域で働きたい、また長く働きたいと思われる環境整備を継続して行い、当院を選んで頂くため魅力的な職場であることが必要と考える。（その他の公的病院より）

- ・ワークライフバランスを支援する柔軟な働き方制度の整備、男性の家庭参加を促進する取り組みを行う。（民間病院より）

- ・女性医師に特化したことではないが、大学の経営戦略ビジョンとしてニューノーマル時代に向けた体制整備を進めておりダイバーシティやインクルーシブな学

内環境の構築に向け、女性、外国人や障がい者を積極的に採用し、多様なバックグラウンドを有する構成員が活躍できる環境を整備することを戦略として挙げている。

大学全体で管理職に占める女性労働者の割合は 2025 年 5 月時点で 19.4%である。役員に占める女性労働者の割合は 20.0%である。

女性医師の管理職登用を進めるためには、女性は自身の能力を過小評価しやすい傾向にあるので管理職を担える素質、経験、実績のある女性医師に積極的に声をかけ、管理職への挑戦を後押しすることがいいのではないかと考える。(大学病院より)

(香川県医師会)

今後も全体に占める女性医師の割合は増加すると考えられ、ますます管理職への昇進割合は増加してくると考えられる。

女性医師支援については、保育支援、勤務体制を柔軟にする、復職支援等が実行されており、職場環境は改善されている状況である。

さらに今後昇進を進めるためには、女性医師自らがキャリア形成に意識を向け、そのために必要な策を提案する等の次のフェーズに移行する必要がある。

策としては、現管理職に対する意識改革や女性管理者として活躍するロールモデルの提示などがあげられる。

(高知県医師会)

女性医師の管理職登用を進めるには、男性と女性の平等を実現するために、男性の育児休暇や介護休暇取得など男性側においての両立支援の環境を整備することが重要です。こうした環境づくりにより、女性医師だけがキャリアを中断することがなくなり、管理職に登用されやすくなると考えています。

(山口県医師会)

＜現状と課題＞女性医師の管理職登用が進まない理由

- ・ 男性医師と比較した場合、一般病院では非常勤が多い傾向にあると思われます。
- ・ 各種委員会やチーム医療（例：緩和ケア・栄養サポート）等の診療科横断的な活動に参加していない女性医師が少なくないと思われます。

＜今後、行うべき取り組み＞

- ・ 同じ能力であれば女性により昇進のチャンスを与えるよう、医師会を通じて働きかけを行うプロモーション活動をご考慮いただきたいと思います。

日本医師会への提言・要望

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
日本医師会への提言・要望

広島県医師会

○日本医師会への提言・要望等

標題	日本医師会女性医師支援センター事業「地域における女性医師支援懇談会」について
説明	日本医師会女性医師支援センター事業「地域における女性医師支援懇談会」は、令和５年度をもって終了し、令和６年度からは「地域における女性医師等支援のための会」として、各都道府県医師会主催あるいは郡市区医師会主催（企画）による開催に限定されることとなりました。 しかしながら、これまで本懇談会は大学・学会をはじめとする医師会以外の団体においても開催が認められ、幅広い範囲での呼びかけや多様な参加形態が可能でありました。開催主体を医師会に限定することは、結果として女性医師をはじめとする参加希望者の機会を狭め、支援の裾野を縮小させる懸念があります。 つきましては、女性医師の就業支援・キャリア形成支援をより充実させるため、従来のように幅広い団体による開催を認める「地域における女性医師支援懇談会」の復活を強く要望いたします。

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
日本医師会への提言・要望

高知県医師会

○日本医師会への提言・要望等

標題	地方から都市部への医師流出懸念について
説明	医師偏在是正に向けた全国広域マッチング事業に関し、地方から都市部への医師流出がさらに加速するのではないかと危惧している部分がある。これに対して日本医師会の考えをお示してください。