

【議題②】

これまで、県内では医師会によるドクターバンク事業は行われておらず、それに代わる有効なバンク事業も存在していなかった。現在、山梨県医師会では他県の先行事例を参考に、ドクターバンクの立ち上げ準備を進めている。

求職者・求人施設ともに利用しやすく、実効性の高い「職業紹介事業」を構築するため、今年度中に県医師会事務局職員が「職業紹介責任者」の資格を取得する予定である。運営母体は県医師会が担い、主にホームページ上で求人・求職情報を提供するほか、月刊の医師会報や提携する動画サイト「カフェテリア」でも案内を行う予定。

まずは、一般的なドクターバンクからスタートし、事業が軌道に乗った段階で、他県で行われている「ドクターショートサポートバンク」（休日診療や日当直対応）や「シルバーバンク」（退職後の医師を対象とした事業）への拡大を目指す。これは、シニアドクターの活躍を促進する取り組みとも関連するものである。加えて、子育て世代支援として「保育サポーターバンク」も並行して展開していきたい。

課題としては、求人施設のほとんどは医師会員である一方、求職者は医師会に未加入の医師が多いと想定される点である。医師会員以外にいかに効果的かつ安全に情報を届けるかが、ドクターバンク運営の鍵と考える。

さらに、今年度から新たに「医業承継事業」にも着手している。地銀の山梨中央銀行と連携し、継承のニーズ把握や情報交換、周知活動、さらには開業後の経営相談などの仕組み作りを進めている。

【議題③】

令和 6 年 5 月に行った県内の病院を対象に実施したアンケート調査および県立病院の関係者などへのヒアリングに基づき、女性医師にとっての働き方改革の現状と課題をまとめた。

働き方改革施行に伴い、女性医師の働きやすさに対する取り組みは一部進展が見られるものの、現状では依然として多くの課題が残っていることが明らかになった。

県立病院では、女性医師は全医師 252 名の約 1/4 を占めているが、働き方改革を契機とした特段の待遇改善策は講じられていない。育児休暇の取得率や短時間勤務の利用は依然として低く、令和 5 年度の育休取得者はわずか 3 名にとどまり、制度上の上限である 36 ヶ月を大きく下回る短期間で復職している。また、小学校就学前の子どもを持つ女性医師に対する深夜勤務や時間外勤務の免除制度は整備されているが、実際に利用された例は少なく、令和 6 年度には 2 名が時間外勤務免除を申請したに過ぎない。

NHO 病院の小児科女性医師の意見によれば、NHO 病院の小児科においては、多くの小児科医が在籍しているため、産休や育休が取得しやすい環境である。一方、別の病院の少人数の小児科では、産休・育休の取得が、十分にはできていない現状があり、大学医局が人事を管理しているため、医師が産休や育休を取得すると他の医師に交代することが多くある。このため、短期間で異動が繰り返され、同じ病院に戻る事が難しくな

ることが問題となっている。また女性医師が育休を取得することが多く、スキルアップ・キャリアアップをしにくい状況に陥りがちであるため、サポート制度などが望ましいと述べている。

多くの病院で、産休や育休を取得した場合に代替医師の確保が難しく、医師不足が深刻な地域では、当直や時間外勤務の免除制度があっても、それを補完する体制が整っていない。このため、女性医師の勤務環境が改善されない状況が続いている。また、育児中の医師が短時間勤務や休暇を取得すると、他の医師への業務負担が増加するという問題もある。加えて、男性医師の育児休暇取得は依然として進まず、子育て世代全体の協力体制の構築が課題となっている。

アンケート調査では、71%の病院でタスク・シフトが進展していないことが明らかになっており、その主な理由として、人材不足が半数を占めていた。

以上のような状況から、女性医師や育児中の医師を支援するために、サポート体制の整備、代替医師の確保や補助金の拡充が不可欠である。今後、職場風土の改革や、男性医師の育休取得の促進が、育児世代の医師同士の協力体制を強化するために重要な要素となるだろう。