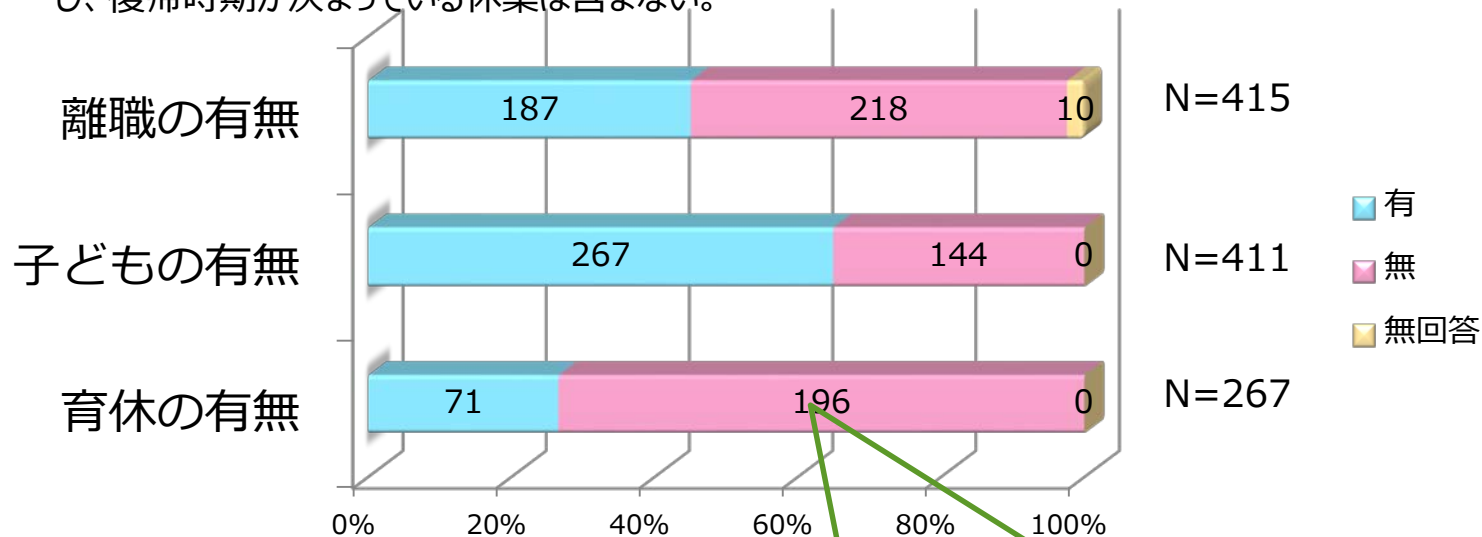


# 女性医師の離職経験：約4割 育休取得約2割

(2009年データ)

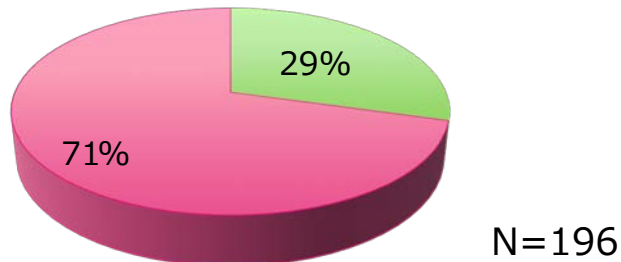
アンケート概要：平成21年に岡山大学卒業生及び同大学臨床系入局者1402人に自記式アンケートを行った。回答者は420人（回収率29.9%）

離職：無給かつ復帰時期が未定で職を離れることと定義した。産休・育休など給与が発生し、復帰時期が決まっている休業は含まない。



## 育休非取得の理由

■ 必要なかった ■ 取得できなかった

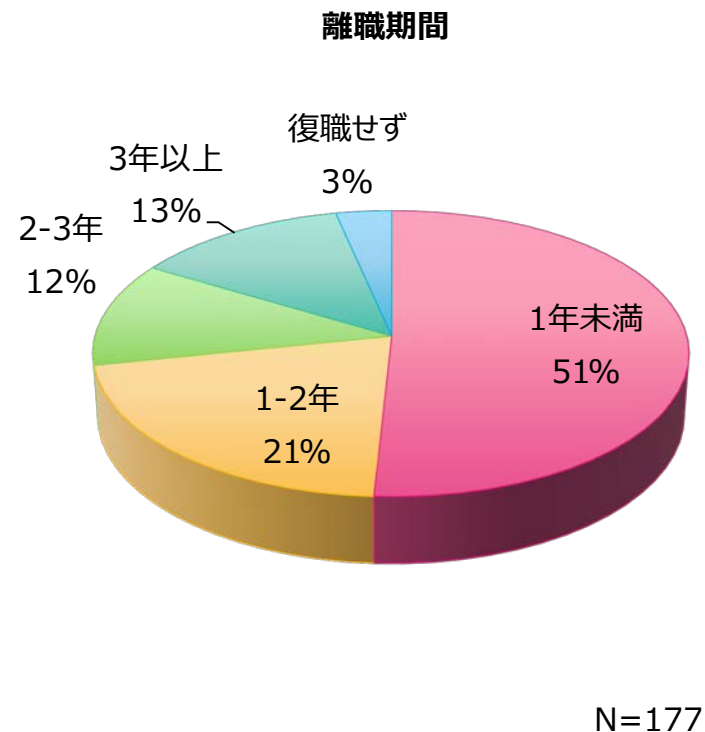
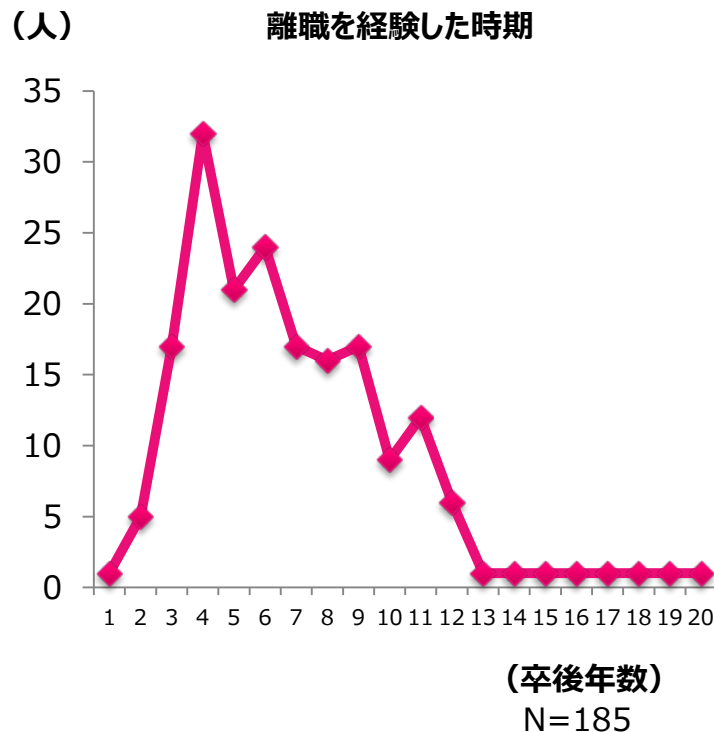


片岡 他；女性医師の離職と復職に関する現状と課題：

岡山大学卒業生及び同大学臨床系入局者のアンケート調査より 医学教育 2014

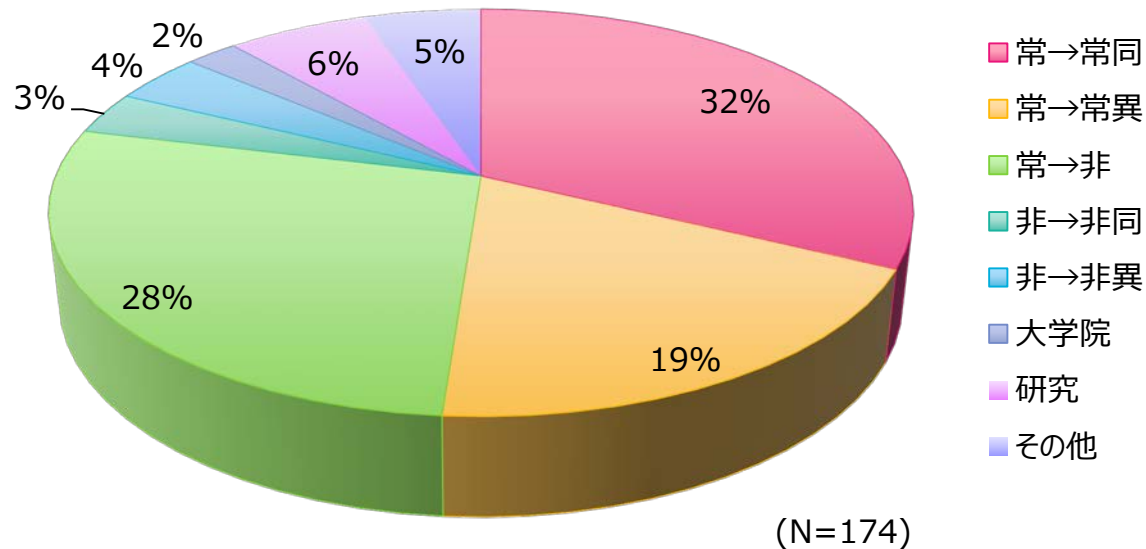
# 離職時期は卒後10年以内が9割 5割が1年未満で復帰

離職：無給かつ復帰時期が未定で職を離れることと定義した。産休・育休など給与が発生し、復帰時期が決まっている休業は含まない。



離職時期は**92%**が卒後**10年以内**、ただし**50%**が**1年未満**で復職している

# 産休・育休後の復職時に3割が常勤から 非常勤へ

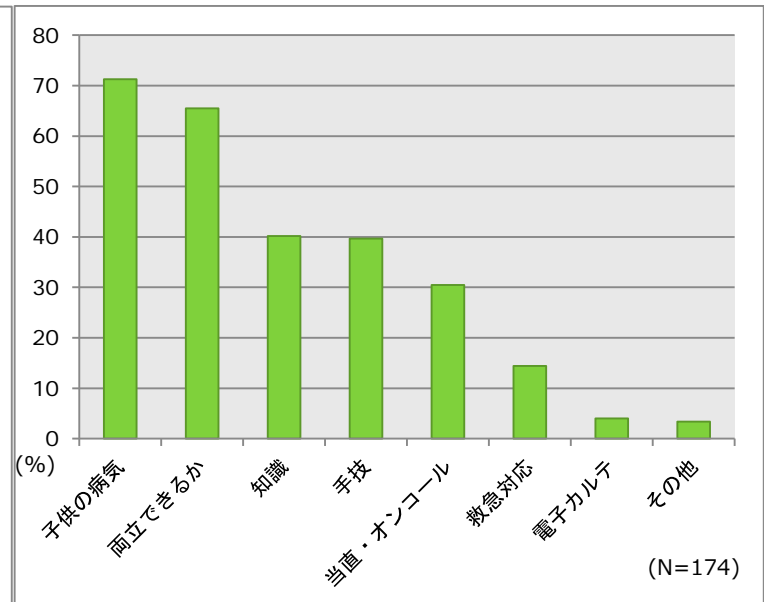
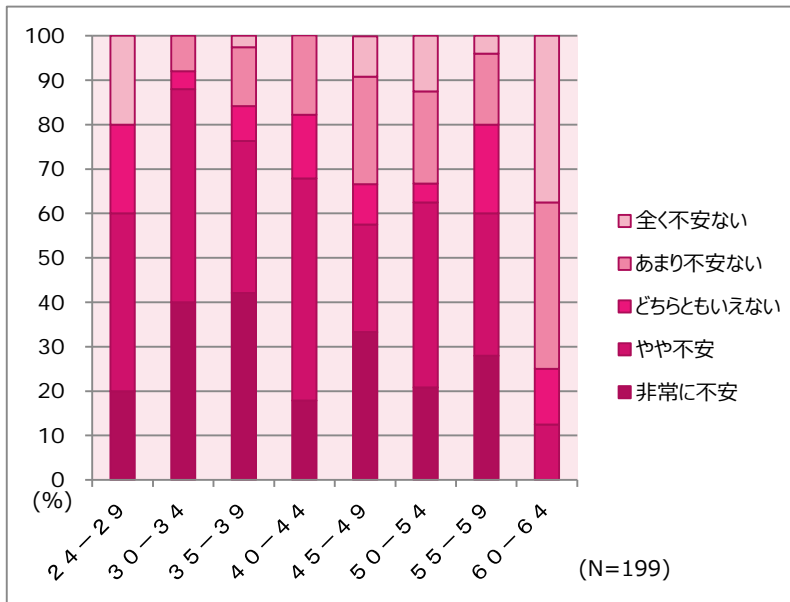
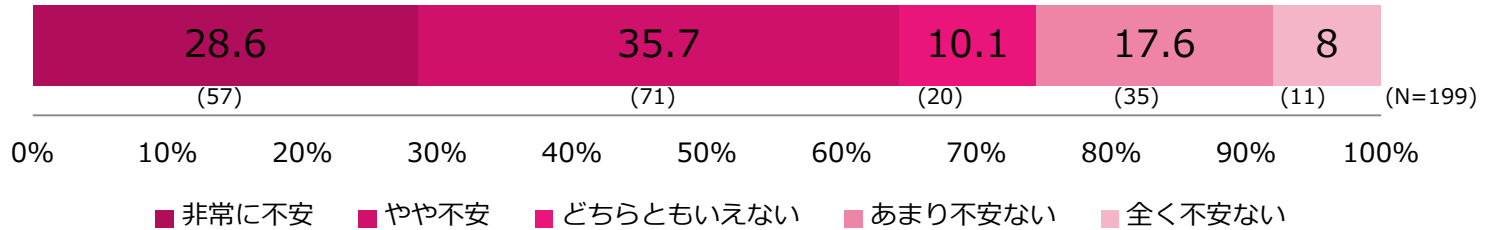


原職復帰 35.6% (常勤医→常勤医 32.2%、非常勤医→非常勤医 3.4%)

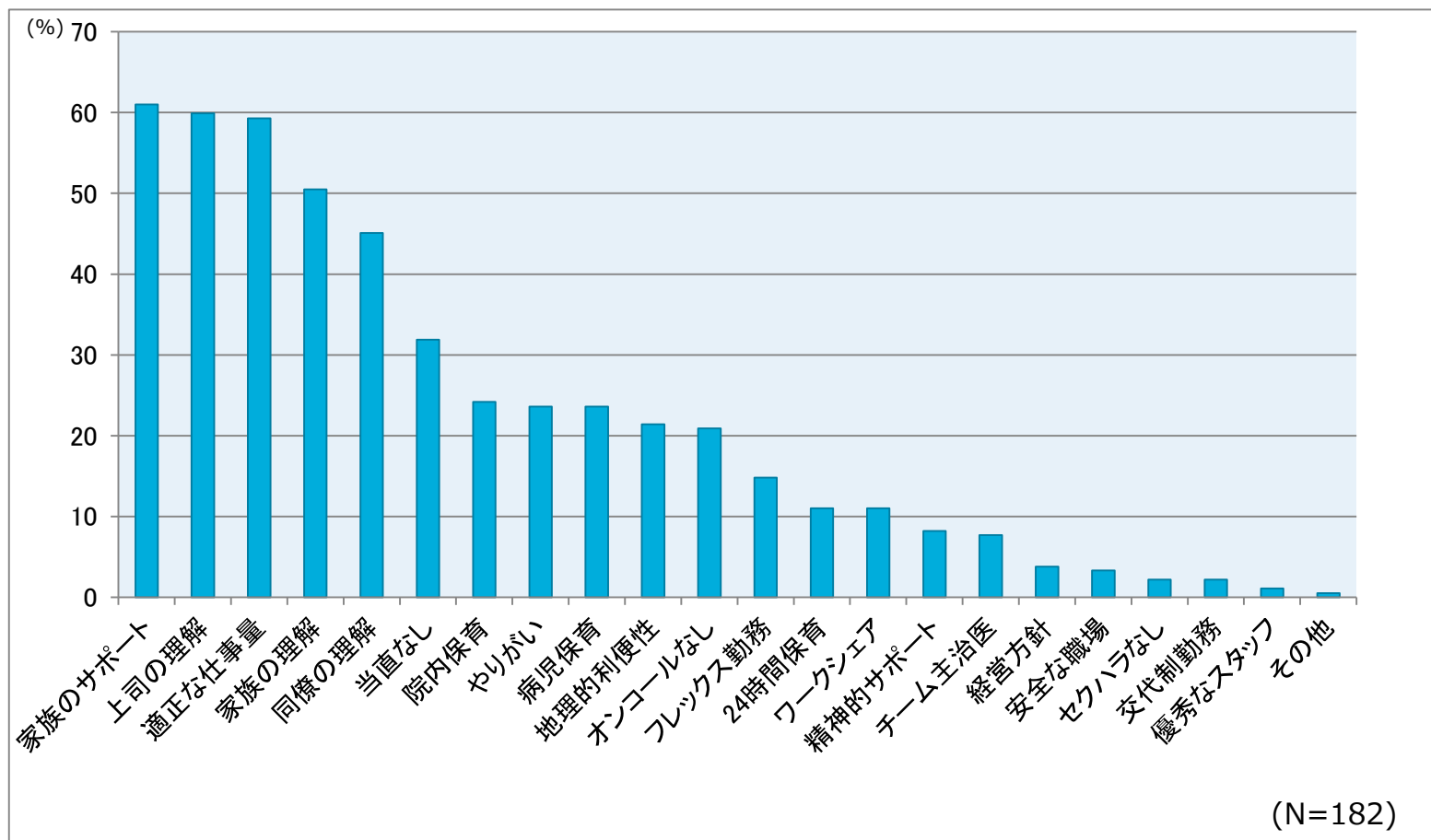
職務内容変化 23.0% (常勤医→常勤医 19.0%、非常勤医→非常勤医 4.0%)

就労状況変化 27.6% (常勤医→非常勤医)

# 復職時の不安とその要因



# 復職の際必要なもの ハード面だけでなく職場・家族の理解



# 離職防止・復職支援のために

- 育児・介護を行う時期に柔軟な勤務体制を利用できることは就労継続の鍵となる
- 窓口が存在していること、受け皿が多いことは就労継続の可能性を拡大する
- 現場における理解促進が同時に重要である

## 【事例】

☑岡山大学病院では柔軟な勤務を可能とするポジションを増員分として策定し、9年間で120名以上がそのポジションを利用し復帰、または就労継続できた（2007-2009：文部科学省医療人GP 2010-地域医療再生計画による岡山県からの委託事業）

☑就労継続が可能となったことで岡山大学病院における育休取得率は0%→88%（5年平均）となった

# 女性医師支援センターの活動について

女性医師バンク事業：全国展開していること、相談者個々にコーディネーターがつくことなどできめ細かい対応が可能

☑卒後10年以内の女性医師に利用希望者が集中すると考えられるため、大学、教育病院との連携が一層望まれる

病院管理者を対象とした就労環境改善等に関する講習会：職場の理解を促進するために重要

☑事例検討やワークショップ、当事者も交えた意見交換会など更に展開が可能と考えられる