

女性歯科医師の活躍のための環境整備等

に関する調査報告

平成28年2月

公益社団法人 日本歯科医師会

女性歯科医師の活躍検討ワーキンググループ

目 次

はじめに-----	1
I. 調査の概要-----	2
1. 調査の目的 -----	2
2. 調査方法 -----	2
3. 調査内容 -----	2
4. 調査対象者 -----	2
5. 調査実施日 -----	2
6. 調査回収数 -----	2
II. 調査結果のまとめ -----	3
III. 考察 -----	8
IV. 提言 -----	11
V. 調査結果の詳細 -----	13
VI. 集計結果 -----	73
VII. 調査票 -----	90
おわりに-----	96

はじめに

近年、女性歯科医師数は年々増加している。とくに、歯科大学在籍者や歯科医師国家試験合格者の女性の割合は40%を超える現状であり、歯科医師総数に対する女性の割合も増加傾向を示している。

一方、歯科医師法に基づく臨床研修期間をはじめ、歯科医師として研鑽を積み始める時期は、女性歯科医師にとって結婚、出産、育児等のライフイベントと重なることが多く、一時的に離職せざるを得ないケースも少なくない。

実際、一旦離職した女性歯科医師が復職を望んだとしても、前述のライフイベント等による離職期間が長ければ長いほど、歯科医療技術や歯科材料、器材等の進歩が著しいため、臨床現場を取り巻く環境は離職前と比べると変化が大きく、加えて歯科医師としてのスキルも離職前と比べて低下が否めないことから、元の勤務先への復職が困難だったり、子どもの保育の問題等で、復職を断念するケースが散見される。

医科においては、約10年前から女性医師支援の必要性が重要な課題として取り組まれており、既に短時間勤務制度を含めた就労継続支援や復職支援、育児支援、介護支援など様々な女性医師支援対策が講じられており、キャリア形成を支援している。

そこで、日本歯科医師会・女性歯科医師の活躍検討ワーキンググループでは、女性歯科医師の就業実態や女性歯科医師が復職する際に障壁となったことなど、ライフイベントに合わせた働き方等の現状と、必要とされるキャリアサポートや研修を含めた復職・就業継続への支援を把握するため、ワーキンググループ構成員が関連する学会や大学、地域の女性歯科医師組織等に所属する20代、30代の女性歯科医師、および日本歯科医師会会員の20代、30代の女性歯科医師を対象に調査を実施し、その結果388件の回答を得た。

本ワーキンググループはこの回答をもとに「女性歯科医師の活躍のための環境整備等に関する調査報告」を取りまとめた。

I. 調査の概要

1. 調査の目的

20代、30代の女性歯科医師の就業実態や必要とされる復職・就業継続の支援等を調査・把握し分析するため。

2. 調査方法

下記①の調査対象者：電子メールによる調査

下記②の調査対象者：往信復信の郵送調査

3. 調査内容

巻末の調査票参照

4. 調査対象者

① 本ワーキンググループ構成員が関連する学会、大学および地域の女性歯科医師組織等に所属する20代（24歳～29歳）、30代（30歳～39歳）の女性歯科医師

② 日本歯科医師会会員の20代（24歳～29歳）、30代（30歳～39歳）の女性歯科医師

5. 調査実施日

上記①の調査対象者：平成27年11月20日～平成27年11月29日締め切り

上記②の調査対象者：平成28年1月5日～平成28年1月29日締め切り

6. 調査回収数

上記①の調査対象者の発送数：928人

回収数：251人

回収率：27.0%

上記②の調査対象者の発送数：310人

回収数：137人

回収率：44.2%

Ⅱ. 調査結果のまとめ

● 対象者の年齢

全体の平均年齢は32.6歳であった。「子どもあり」では、「20代」が1割程度、「30代」が9割と殆どが30代であった。勤務先別の平均年齢は「歯科診療所」（開設者または管理者若しくは勤務者）が35.1歳、「医育機関」（大学附属病院を含む）が29.9歳、「常勤」では、「20代」が26.7%、「30代」が73.3%、平均年齢は33.2歳、「非常勤」では、「20代」が41.0%、「30代」が59.0%、平均年齢は31.0歳となっていたことから、医育機関よりも歯科診療所のほうが平均年齢は高くなっていた。

● 歯科医籍登録年について（西暦）

全体の平均登録年は2008.2年であり、年代別の平均登録年では、「20代」が2013.3年、「30代」が2005.8年となっていた。

● 歯科医業を離れた経験の有無

全体では、1/4の者が歯科医業を離れた経験をしていた。子どもの有無が大きく関係しており、「子どもなし」では6.9%しかいないのに対し、「子どもあり」では62.6%と高い割合を示した。また「医育機関」に比べ、「歯科診療所」の方が歯科医業を離れた経験をしている者の割合が2倍以上であった。

● 歯科医業を離れた期間

「20代」の平均期間は0.82年、「30代」は20代のほぼ倍の1.61年であった。「子どもなし」の平均期間は2.26年で、「子どもあり」よりも「子どもなし」のほうが医業を離れた期間が長かった。「歯科診療所」の平均期間は1.47年、「医育機関」は1.80年、また「常勤」の平均期間は1.38年、「非常勤」は1.88年であり、「医育機関」や「非常勤」のほうが長い傾向であった。

● 子どもの有無

全体では、「子どもがいる」が3割強であった。「20代」では、「子どもがいる」が1割強、「30代」では4割強、「歯科診療所」では、「子どもがいる」が5割弱、「医育機関」では2割弱、勤務形態別にみると、「常勤」、「非常勤」とともに「子どもがいる」が3割強となっていた。「子どもがいる」では、「30代」、「歯科診療所」に勤務がそれぞれ高い割合を示していた。

● 子どもの人数と年齢

全体では、子どもの人数は1人または2人が多く、合わせて8割以上を占めており、平均人数は1.6人であった。年齢区分では3歳未満の子どもがいる者が半数近くを占めていた。「30代」では、平均人数が1.6人、子どもの年齢では、「3～5歳」が最も多かったが、次いで「1～2歳」、「6歳以上」の順であった。

● 主として働いている施設

全体では、「歯科診療所(開設者または管理者)」が3割強、「歯科診療所(勤務)」が2割強、「医育機関(大学附属病院を含む)」が5割強であった。「医育機関」では、「20代」が8割と大部分を占めていたが、「30代」では「歯科診療所(開設者または管理者)」の割合が多くなっていた。「子どもなし」では、「医育機関」が6割強であったが、「子どもあり」では、「歯科診療所(開設者または管理者)」と「歯科診療所(勤務)」が合わせて7割強となっていた。「常勤」では、「歯科診療所(開設者または管理者)」が4割強、「医育機関」が4割強であり、「非常勤」では、「医育機関」が6割強、「歯科診療所(勤務)」が3割強であった。

● 勤務形態

全体を俯瞰すると、「常勤」が7割強、「非常勤」が3割強であった。年代別にみると、「20代」では「常勤」が6割強であったのに対し、「30代」では「常勤」が8割強であり、20代に比べ30代の方が常勤が多かった。「歯科診療所」では「常勤」が8割強なのに対して、「医育機関」では「常勤」が6割強となっており、「歯科診療所」勤務者の常勤割合が高かった。

● 勤務先の従事者の構成

平均従事者数をみると、歯科医師が8.7人、歯科衛生士が3.1人、歯科技工士が0.3人、歯科助手が1.5人、医師が0.1人、看護師が0.4人、その他スタッフが1.3人、ユニット台数が8.0台となっていた。医育機関と診療所が合算されているため平均従事者数が高くなった。

● 有給休暇は取りやすい環境か

「20代」、「30代」とともに「取りやすい」が5割強を占めていた。「子どもなし」に比べ「子どもあり」の方が若干取りやすい環境となっていたが、有給休暇(雇用主・非常勤を除く)は、「年代」「子どもの有無」「勤務地」に関わらず半数以上が「取りやすい」という結果であった。

● 有給休暇はどの位取得しているか

「年代」「子どもの有無」「勤務地」「勤務形態(非常勤を除く)」に関わらず「5日以内」が5割前後を占めていた。全体として有給休暇の取得率はやや低い傾向であった。

● 学会や研修会に参加しやすい環境か

全体としては、8割強が学会・研修会に参加しやすい環境と回答していた。「医育機関」勤務者、「非常勤」の者では、学会・研修会に参加しやすいと回答した割合が9割を超えていた。

● 学会や研修会等に参加する場合の取扱

「年代」「子どもの有無」「勤務地」「勤務形態」別にみても、「出勤扱い」と「有給休暇」を合わせると概ね8割を超えており、研修に関しての寛容さがうかがえた。

● 勤務時間の短縮などフレキシブルな勤務体制について

「年代」「子どもの有無」「勤務地」「勤務形態」別にみても、「はい(雇用保険からの給付有り)」

が2割前後、「はい(雇用保険からの給付無し)」が1~3割前後となっており、半数弱しかフレキシブルな勤務体制がしかれていないことがわかった。

● 職場における女性が家庭生活と仕事を両立させて働きやすい配慮の有無について

「子どもあり」で「配慮あり」が5割弱、「歯科診療所」で「配慮あり」が4割強、「常勤」で「配慮あり」が3割強、「30代」で「配慮あり」が3割強となっていたが、「わからない」と回答した割合が5割前後となっており、職場において「家庭生活と仕事を両立させて働きやすい配慮」がなされているか否かの判断がつきかねている状況がうかがわれた。

● 女性歯科医師として勤務する際、女性ならではの困難を経験した内容

全体では、「特にない」が4割強を占め、特に「20代」では8割弱が「特にない」と回答していたが、「子どもあり」では「特にない」は1割で困難を経験した者が多かった。困難を経験した内容としては、「妊娠・出産」「育児」「結婚・夫の転勤」の順に多かった。

● 「女性ならではの困難」の解決策

1. 結婚・夫の転勤

「年代」「子どもの有無」「勤務地」「勤務形態」別にみても、「家族の協力(夫・親・親族)」が5割~8割弱、「職場や同僚の理解・協力」が3割弱~5割強で、この2項目の要因が大きなウエイトを占めており解決策の糸口となっていた。また、「解決できなかった」も2割強を占めていた。

2. 妊娠・出産

全体では、「家族の協力(夫・親・親族)」が8割弱、「職場や同僚の理解・協力」が5割弱となっており、「年代」「勤務地」「勤務形態」別にみても、大きな差異はみられなかった。

3. 育児(育児時間の確保)

妊娠・出産と同様の傾向を示したが、全体では、「家族の協力(夫・親・親族)」が8割強、「職場や同僚の理解・協力」が5割強となっており、「ベビーシッターなどの利用」も2割強を占めていた。「勤務地」「勤務形態」別にみても、大きな差異はみられなかった。

4. 家族の病気・介護

妊娠・出産と同様の傾向を示し、全体では、「家族の協力(夫・親・親族)」が8割強、「職場や同僚の理解・協力」が5割強となっており、「年代」「子どもの有無」「勤務地」「勤務形態」別にみても、大きな差異はみられなかった。

5. 自身の病気・ケガ

妊娠・出産と同様の傾向を示し、全体では、「家族の協力(夫・親・親族)」、「職場や同僚の理解・協力」がそれぞれ5割強となっており、「年代」「子どもの有無」「勤務地」「勤務形態」別にみても、大きな差異はみられなかった。

6. 保育施設さがし

「家族の協力（夫・親・親族）」が全体では9割弱と最も多く、「職場や同僚の理解・協力」が6割弱となっており、「勤務地」「勤務形態」別にみても、大きな差異はみられなかった。

7. 職場での女性差別

「家族の協力（夫・親・親族）」と「職場や同僚の理解・協力」がそれぞれ4割弱と3割強となっていたが、他の6項目と比べて「解決できなかった」が6割弱を占めていたことが特徴的であった。

● 非常勤歯科医師を活用するために必要な支援体制の整備

「代診の手配のシステム化」という回答が最も多く4割弱～6割強、「非常勤歯科医師の登録システム」が4割強、「非常勤歯科医師の雇用についての模範例などの紹介」が3割強～4割強の範囲であり、「年代」「子どもの有無」「勤務地」「勤務形態」別にみても、大きな差異はみられなかった。

● 歯科学学生、臨床研修医に対する自らの将来像を明確にするための教育や指導の必要事項

「学生へのキャリアデザイン教育」と「卒業生によるロールモデル研修会」がおのおの4割強で、「企業・研究機関等への見学研修」が3割弱、「歯科医師会と連携した講義」と「同窓会と連携した講義」が2割弱となっており、特に「学生へのキャリアデザイン教育」が「子どもあり」と「非常勤」で多かった。「年代」「子どもの有無」「勤務地」「勤務形態」別にみても大きな差異がみられなかった。

● 女性歯科医師が離職・中断後、円滑に復職するための体制や環境整備の必要事項

「多様なキャリアの選択肢があることを積極的に提示する」が4～5割、「復職支援のための研修を行う」が4割強、「人材バンク（就業支援バンク）を設置する」が3割～4割、次いで、「大学入学後、早期からのキャリアデザイン教育を行う」が2割強となっており、「年代」「子どもの有無」「勤務地」「勤務形態」別にみても大きな差異はみられなかった。

● 今後、女性の特性を活かせる歯科医療として考えられる診療・活動の場

全体では、「行政・学校などの歯科健診や健康教育（乳幼児、妊産婦、児童・生徒）」が6割強、「歯科麻酔、矯正、小児歯科などの専門的診療」が5割強、「市民への口腔保健啓発活動（市民公開講座、親子教室など）」が4割強、「訪問歯科診療」が3割強となっており、この傾向は「年代」「子どもの有無」「勤務地」「勤務形態」別にみても大きな差異はみられなかった。今後、女性の特性を活かせる歯科医療としては、歯科麻酔、矯正、小児歯科などの専門的診療や歯科健診、健康教育が活動の場として考えられていることが分かった。

● 今後、女性の特性を活かせる歯科診療・活動に到達するための研修

「専門的な知識・技術取得のための研修（行政や歯科医師会などが主催）」が5割弱、「復職を支援する研修（歯科医師会や大学同窓会などが主催）」、「認定医・専門医・指導医などの

取得のための講習（学会主催）」、「専門的な知識・技術取得のための研修（大学や大学同窓会などが主催）」、「他職種との連携を経験できる研修（行政や歯科医師会などが主催）」がそれぞれ4割前後となっており、この傾向は「年代」「子どもの有無」「勤務地」「勤務形態」別にみても大きな差異はみられなかった。研修等に関しては広範囲な、かつ組織的な対応が必要であるという結果であった。

● さらに女性歯科医師の活躍を推進するための方策についての考え方

「職場内の託児・保育施設の拡充」が6割弱、「復職の支援システム」が5割弱、「女性の活躍を支援する相談窓口の設置」が3割強、「女性歯科医師活躍のためのエビデンス作り」と「人材バンクなどへの支援」が3割弱、「リーダーシップ向上のための研修」が1割強であり、この傾向は「年代」「子どもの有無」「勤務地」「勤務形態」別にみてもほとんど差異はみられなかった。この結果から「職場内の託児・保育施設の拡充」の重要性が示唆された。また、「復職の支援システム」も次いで必要と考えられていた。

Ⅲ. 考察

1. 調査対象について

今回のアンケートは、女性歯科医師の勤務実態や女性ならではの困難やその解決策など、ライフイベントに合わせた働き方などの現状と、必要とされるキャリアサポートや研修を含めた復職・就業継続支援について把握することを目的として実施した。そこで調査対象を、卒後間もなくで、これからの活躍が期待される年代だが、同時に結婚・妊娠・出産・育児などのライフイベントの最中にある20代、30代の女性歯科医師とした。これらの対象を無作為に抽出するのは困難なことから、調査期間が非常に短く限られていたため、第一次調査はワーキンググループ構成員の関連する学会、大学および地域の女性歯科医師組織に所属する20代、30代の女性歯科医師を対象とした。電子メールによる調査として、メールによる一斉送信で調査依頼を行ったので、回収率がやや低かったものと思われる。第一次調査では、医育機関に所属する者が多かったため、第二次調査として日本歯科医師会の20代、30代の女性会員を対象に郵送法による調査を行った。結果、医育機関と歯科診療所に所属する者がほぼ同数となった。

2. 調査結果について

1) 回答者の現況について

年齢では、20代が約3割、30代が約7割であったが、歯科大学を卒業して歯科医師の資格を取得する最低年齢が24歳であるところから、30代が多いのは当然の結果と考えられる。

離職経験は24.5%があると回答していたが、子どもの有無で明らかな差がみられ、離職期間も1年未満が約半数を占めていたことから、出産による離職が多いのではないかと推察された。

子どもがいる者は31.7%で、30代、歯科診療所勤務の者に多かったが、現在の平均出産年齢が30歳を超えていることから、30代が多いのは当然であるが、出産後、育児をしながら医育機関に勤務することが難しい状況が推察された。子どもの人数は殆どが1~2名であり、また3歳未満の低年齢児をかかえている者が半数以上であったが、常勤で1歳未満の子どもを持つ者は少なかった。

2) 勤務実態について

歯科診療所と医育機関の勤務者がほぼ同数であったが、女性歯科医師全体の就業状況からみると医育機関勤務は2割程度であることから医育機関の割合が高かったが、これは調査対象を若年層にしたためとも考えられた。歯科診療所の開設者または管理者が勤務より多かったのは、歯科医師会会員へのアンケートを追加したためと思われる。20代では8割以上が医育機関で働いており、卒後しばらくは大学病院で研修・研鑽している様子が見られた。30代では歯科診療所で働く者が2/3近くとなり、特に子どものいる者では3/4が歯科診療所であった。

勤務形態では、常勤が7割以上であり、20代、医育機関で非常勤の割合がやや高かったが、これは大学院生や研究生などで研究が主体な者も含まれているためかと思われた。年代や子どもの有無で差はみられなかった。

有給休暇は取りやすいと回答した者がやや多かったが、取りにくいという者では「周りの人が取っていない」「忙しく人手が足りない」などの理由が多くみられた。また有給休暇の日数も

少なめであった。

学会や研修会への参加は、しやすいという回答が8割以上であったが、参加しにくい理由としては、職場環境より「仕事も休んで子どもも預けるのが大変」「土日が多いので託児が難しい」などが多く、託児ができる研修の場が必要と考えられた。

勤務時間の短縮などフレキシブルな勤務体制については、とられている職場は4割程度であったが、子どもあり、歯科診療所勤務の者でとられているという回答が多かった。子どもがいる者ではフレキシブルな勤務体制がとられている歯科診療所に勤めやすいことが推察された。

現在の職場における女性が家庭生活と仕事を両立させて働きやすい配慮については、わからないという回答が約半数を占めた。20代、医育機関で働いている者ではわからないが多く、あるが少なかった。子どもあり、歯科診療所勤務の者ではあるという回答が多く、フレキシブルな勤務体制と同様の傾向を示した。配慮の内容では、「産休、育休、育児短時間勤務」や「フレックス、シフト制」などが多く挙げられた。

3) 女性ならではの困難の経験とその解決策について

女性歯科医師として勤務するなかでの女性ならではの困難の経験としては、妊娠・出産と育児（育児時間の確保）を挙げた者が多かった。特にないという回答も4割以上みられ、20代では8割近くが特にないという回答であった。一方、子どものいる者では、特にないと答えた者は1割であり、妊娠・出産、育児などで何らかの困難を経験していることが示唆された。また、子どもがいない者でも「現状では出産、育児が困難と思い、あきらめた」などの意見が散見された。

困難に対する解決策としては、すべての項目において家族の協力（夫・親・親族）が最も多く、次いで職場や同僚の理解・協力であった。特に妊娠・出産、育児、家族の病気・介護、保育施設さがしでは8割前後が家族の協力を挙げており、逆に親や夫の協力が得られないと妊娠・出産や育児、介護は難しい現状とも考えられた。また、数は少ないものの職場での女性差別は半数以上が解決できなかったと答えており、意識の改革はなかなか難しいことが伺えた。

4) 必要な支援体制の整備や研修・教育について

非常勤歯科医師を活用するために必要な支援体制としては、代診の手配のシステム化が最も多く、次いで非常勤歯科医師の登録システムであった。人材バンクのような求人・求職のシステムが求められているものと考えられた。

歯科学学生や臨床研修医が自分の将来像を明確にするためには、歯科大学におけるキャリアデザイン教育や卒業生によるロールモデル研修会が必要だという意見が多くみられた。

また、女性歯科医師が離職・中断後、円滑に復帰するためには、多様なキャリアの選択肢があることを積極的に提示するという回答が最も多く、次いで復職支援のための研修を行う、人材バンク（就業支援バンク）を設置するという回答が多かった。復職に有用な情報を得られる場所や方法の確立が求められていると考えられた。

女性の特性を活かせる診療・活動の場としては、行政や学校などの歯科健診・健康教育、専門的診療（歯科麻酔、小児歯科、矯正歯科）を半数以上の者が挙げていた。また、そのための研修としては、行政や歯科医師会が主催する専門的な知識・技術を習得するための研修や復職を支援する研修などが挙げられていた。行政の歯科健診や学校歯科健診を行うための研修は、

地域の歯科医師会や学校歯科医会などと連携して考えていく必要があるだろう。

さらに、女性歯科医師の活躍を推進するための方策としては、職場内の託児・保育施設の拡充が最も多く、次いで復職の支援システム、女性の活躍を支援する相談窓口の設置という回答が多かった。子どもを持って安心して働ける職場が最も求められており、また復職をはじめとして様々な問題を相談し、アドバイスをしてもらえそうな窓口の設置が望まれていると考えられた。

IV. 提言

20代(24歳～29歳)、30代(30歳～39歳)の女性歯科医師を対象とした今回のアンケートから、結婚・妊娠・出産・育児などのライフイベントの最中にある女性歯科医師の現状と、必要とされているキャリアサポートや研修を含めた復職・就業継続支援の現状などについて把握することができた。これらの調査結果を踏まえて、本ワーキンググループでは以下のことを提言したい。

1) 就業継続とキャリア形成のための体制の整備

今回の調査結果から、歯科医業の離職経験の有無は子どもの有無で明らかな差がみられた。産休・育休の取得をはじめとして、フレキシブルな勤務体制など、子育てをしながら就業を継続できる環境づくりが求められている。

また、女性歯科医師の活躍を推進するためには保育施設の拡充が不可欠であり、国の施策としても推進されているが、今回の調査では歯科診療所における保育施設の設置等の要望もみられ、院内保育施設に対する補助等が望まれる。女性ならではの困難の経験として妊娠・出産と育児を挙げた者が多く、その解決策としては家族の協力を頼るところが大きいことから、家族の協力が得にくい女性歯科医師が就業を継続するためには保育施設の拡充が求められる。

さらに、子育て中の女性歯科医師は学会や研修会に出席しにくいという現状がみられ、キャリア形成や、女性歯科医師へのニーズが高い領域の研鑽のためにも学会や歯科医師会の講演会等における託児室等の併設の積極的な推進と、在宅でも研修可能なeラーニングの活用等の整備が必要である。

なお、上記を相互理解の下に円滑に進めていくためには、女性が就業を継続しやすい職場環境を構築すべく、事業主へは、就業規則等を整備し所定の代替要員確保や育休復帰支援等を行うと都道府県労働局より中小企業両立支援助成金が事業主に支給されることを周知し、それらの積極的な活用を促すことが求められる。従業員へは、健康保険による出産育児一時金や給与を受けられない場合に支給される出産手当金はじめ、雇用保険による育児休業給付金が支給されることを周知することが求められる。事業主と従業員がこのような種々の制度を理解の上、活用することにより、事業主にとっては雇用継続しやすく、従業員にとっては就業継続しやすい職場環境の構築に繋がるものと推察する。

2) 出産・育児等で歯科医業を中断・離職した女性歯科医師に対する復職支援の充実

今回の調査からは、多様なキャリアの選択肢の提示や復職支援のための研修、人材(就業支援)バンクの設置等の要望が多かった。復職に関して気軽に相談でき、有用な情報が得られるような相談窓口を地域の歯科医師会等に設置することが望まれる。

また、復職支援のための研修体制・環境の構築に向けては、大学・同窓会や歯科医師会が積極的に推進してもらいたい。日本医師会では「女性医師バンク」を設置して就業継続、復職支援を積極的に行っているが、日本歯科医師会でも「人材(歯科医師)バンク」を設置し広く周知していただきたい。これは、女性ばかりでなく病気や介護等で短期間を含めて休業・離職を余儀なくされた男性歯科医師の支援にもつながるものと考えられる。

3) 上記1)、2)の実現に向けての歯科医師会と大学・同窓会、学会等との連携の強化

女性の特性を活かせる診療・活動の場としては、行政・学校などの歯科健診・健康教育と専門的診療（歯科麻酔、小児歯科、矯正歯科）を挙げる者が多かったが、行政・学校などの歯科健診・健康教育は歯科医師会や学校歯科医会等との連携が不可欠であり、また専門医等になって付加価値の高い診療を行うためには学会での研修が不可欠である。

女性歯科医師の就業継続やキャリア形成を支援して活躍を推進するためには、歯科医師会、大学・同窓会、学会等の団体が一堂に会し連携して各組織の機能に応じた役割分担の下に進めていく必要があり、そのための議論の場を日本歯科医師会が主導して設けることが望まれる。

V. 調査結果の詳細

1. 年齢（平成 27 年 11 月 10 日現在）

年齢を全体で見ると、「20代」が 30.7%、「30代」が 69.1%、平均年齢が 32.6 歳（±4.6）である。

子どもの有無で見ると、「子どもなし」では、「20代」が 40.8%、「30代」が 58.8%、「子どもあり」では、「20代」が 9.8%、「30代」が 90.2%である。

主勤務地別で見ると、「歯科診療所」では、「20代」が 10.2%、「30代」が 89.8%、平均年齢が 35.1 歳（±3.7）、「医育機関」では、「20代」が 52.1%、「30代」が 47.4%、平均年齢が 29.9 歳（±3.9）である。

勤務形態別で見ると、「常勤」では、「20代」が 26.7%、「30代」が 73.3%、平均年齢が 33.2 歳（±4.7）、「非常勤」では、「20代」が 41.0%、「30代」が 59.0%、平均年齢が 31.0 歳（±3.8）である（図 1）。

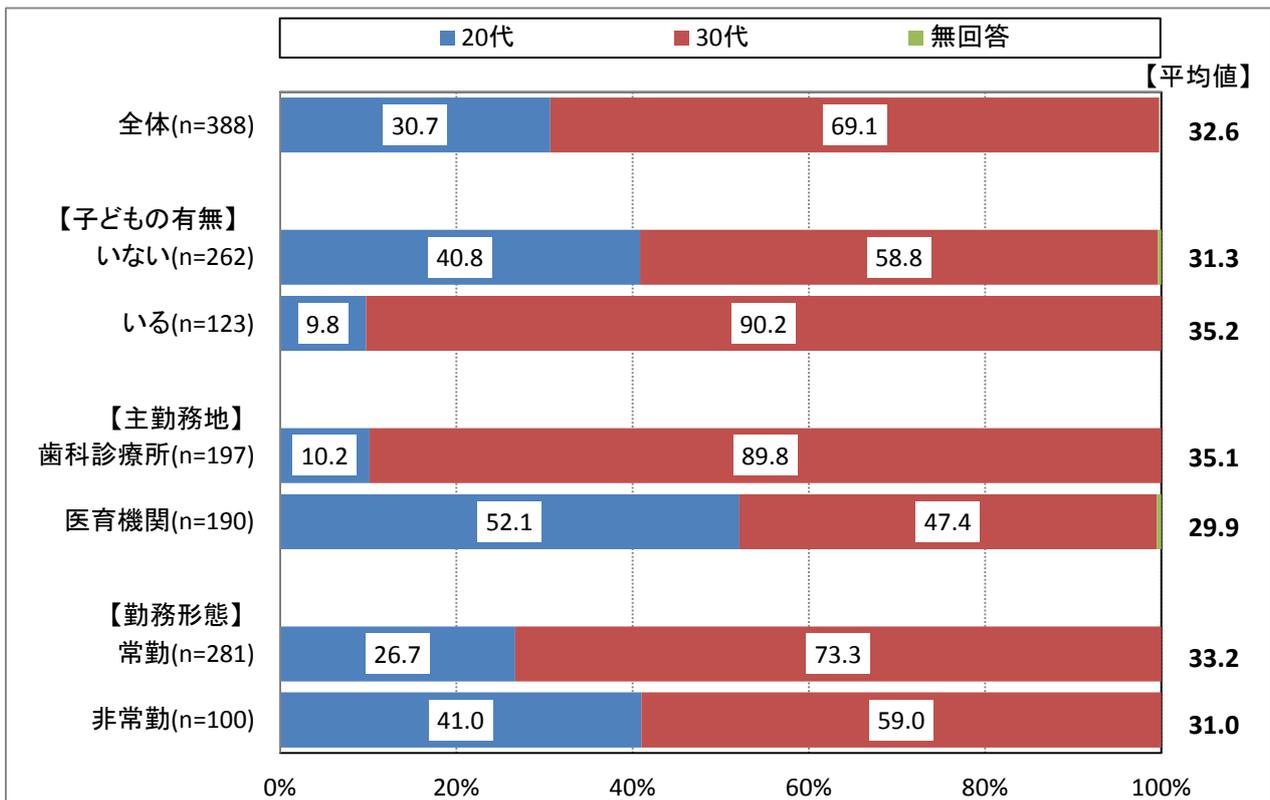


図 1. 年齢（平成 27 年 11 月 10 日現在）

2. 歯科医籍登録年（西暦）

歯科医籍登録年を全体でみると、「2005年以前」が33.2%、「2006～2010年」が25.8%、「2011年以降」が37.1%、平均値が2008.2年（±4.7）である。

年代別でみると、「20代」では、「2005年以前」が0.0%、「2006～2010年」が1.7%、「2011年以降」が97.5%、平均値が2013.3年（±1.5）、「30代」では、「2005年以前」が48.1%、「2006～2010年」が36.6%、「2011年以降」が10.1%、平均値が2005.8年（±3.7）である。

子どもの有無でみると、「子どもなし」では、「2005年以前」が21.0%、「2006～2010年」が29.8%、「2011年以降」が45.0%、平均値が2009.5年（±4.3）、「子どもあり」では、「2005年以前」が60.2%、「2006～2010年」が17.1%、「2011年以降」が19.5%、平均値が2005.5年、（±4.4）である。

主勤務地別でみると、「歯科診療所」では、「2005年以前」が54.3%、「2006～2010年」が23.9%、「2011年以降」が15.2%、平均値が2005.6年（±4.1）、「医育機関」では、「2005年以前」が11.1%、「2006～2010年」が27.9%、「2011年以降」が60.0%、平均値が2010.8年（±3.7）である

勤務形態別でみると、「常勤」では、「2005年以前」が39.9%、「2006～2010年」が23.8%、「2011年以降」が31.3%、平均値が2007.6年（±4.9）、「非常勤」では、「2005年以前」が16.0%、「2006～2010年」が31.0%、「2011年以降」が52.0%、平均値が2009.6年（±3.8）である（図2）。

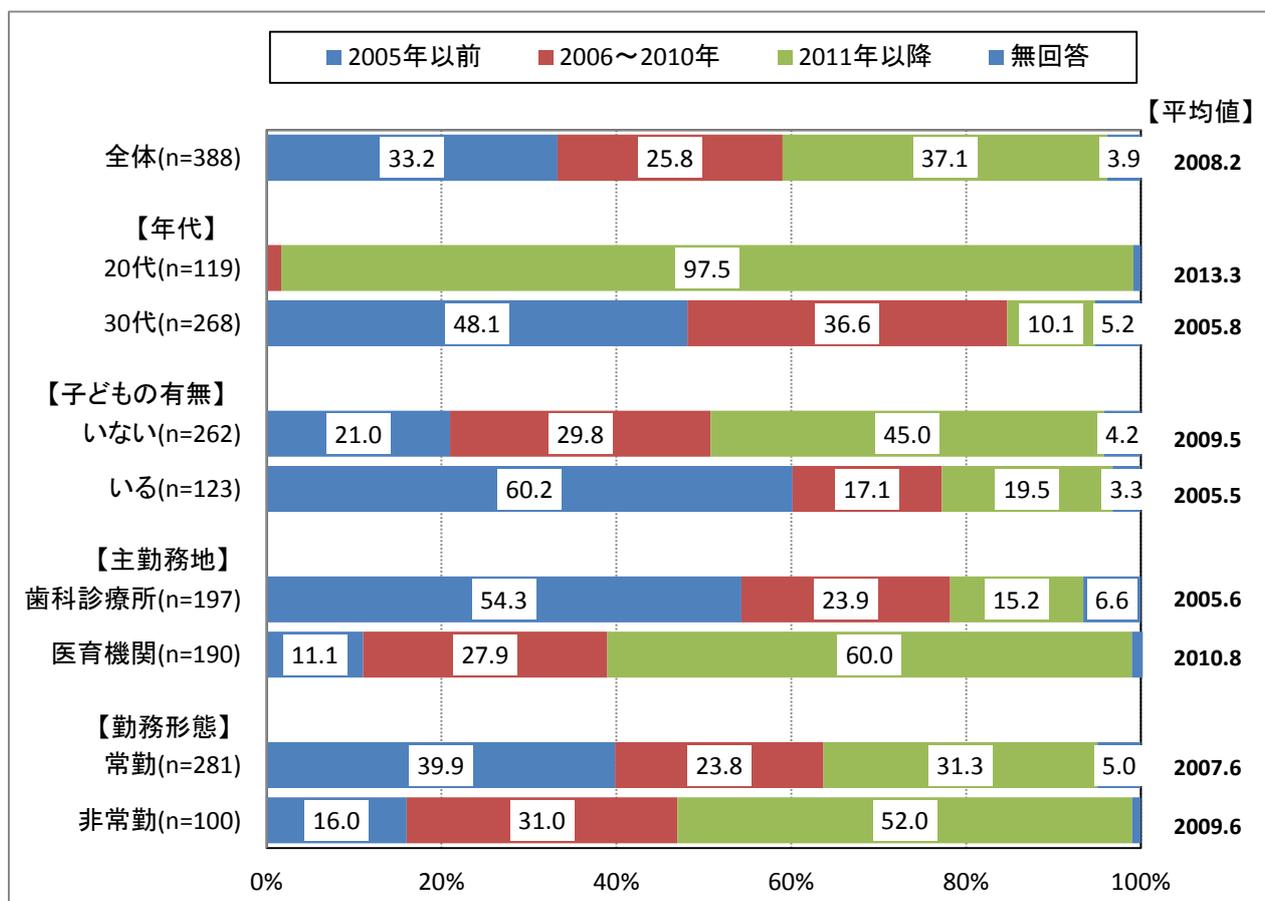


図2. 歯科医籍登録年（西暦）

3. 歯科医業を離れた経験の有無

歯科医業を離れた経験の有無を全体でみると、「ある」が24.5%、「ない」が75.3%、7割以上が歯科医業を離れた経験がない。

年代別でみると、「20代」では、「ある」が5.0%、「ない」が94.1%、「30代」では、「ある」が33.2%、「ない」が66.8%である。

子どもの有無でみると、「子どもなし」では、「ある」が6.9%、「ない」が92.7%、「子どもあり」では、「ある」が62.6%、「ない」が37.4%である。

主勤務地別でみると、「歯科診療所」では、「ある」が34.0%、「ない」が66.0%、「医育機関」では、「ある」が14.2%、「ない」が85.3%である。

勤務形態別でみると、「常勤」では、「ある」が21.7%、「ない」78.3%、「非常勤」では、「ある」が33.0%、「ない」が66.0%である（図3）。

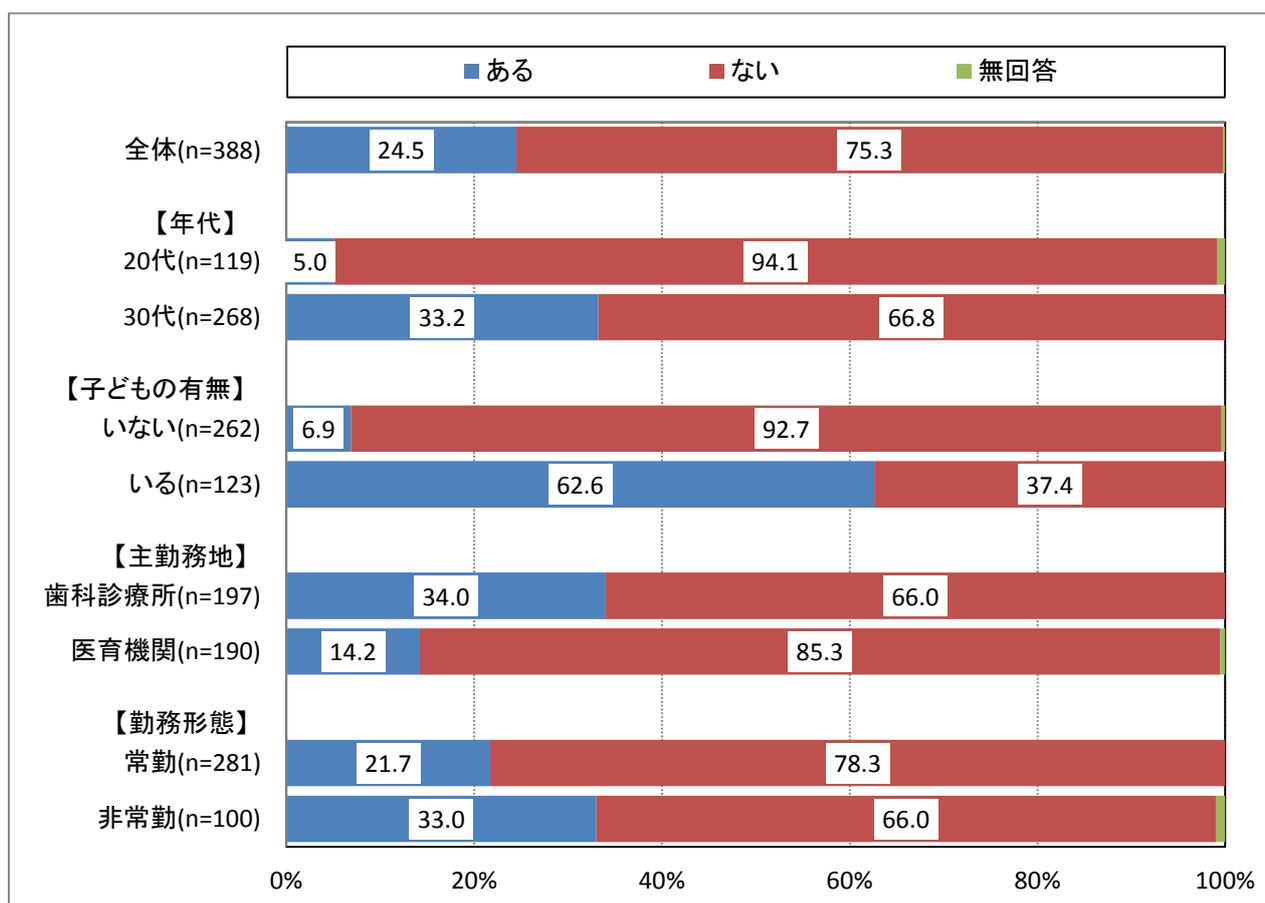


図3. 歯科医業を離れた経験の有無

4. 歯科医業を離れた期間

歯科医業を離れた期間を全体で見ると、「半年未満」が24.2%、「1年未満」が25.3%、「1～3年未満」が33.7%、「3年以上」が15.8%、平均値が1.56年(±2.15)であり、比較的短期間の歯科医業の離職傾向がみられる。

年代別で見ると、「20代」では、「半年未満」が16.7%、「1年未満」が16.7%、「1～3年未満」が66.7%、「3年以上」が0.0%、平均値が0.82年(±0.31)、「30代」では、「半年未満」が24.7%、「1年未満」が25.8%、「1～3年未満」が31.5%、「3年以上」が16.9%、平均値が1.61年(±2.21)である。

子どもの有無で見ると、「子どもなし」では、「半年未満」が11.1%、「1年未満」が22.2%、「1～3年未満」が38.9%、「3年以上」が22.2%、平均値が2.26年(±2.87)、「子どもあり」では、「半年未満」が27.3%、「1年未満」が26.0%、「1～3年未満」が32.5%、「3年以上」が14.3%、平均値が1.40年(±1.94)である。

主勤務地別で見ると、「歯科診療所」では、「半年未満」が31.3%、「1年未満」が25.4%、「1～3年未満」が26.9%、「3年以上」が16.4%、平均値が1.47年(±2.09)、「医育機関」では、「半年未満」が7.4%、「1年未満」が25.9%、「1～3年未満」が48.1%、「3年以上」が14.8%、平均値が1.80年(±2.35)である。

勤務形態別で見ると、「常勤」では、「半年未満」が26.2%、「1年未満」が19.7%、「1～3年未満」が37.7%、「3年以上」が14.8%、平均値が1.38年(±1.44)、「非常勤」では、「半年未満」が21.2%、「1年未満」が36.4%、「1～3年未満」が24.2%、「3年以上」が18.2%、平均値が1.88年(±3.07)である(図4)。

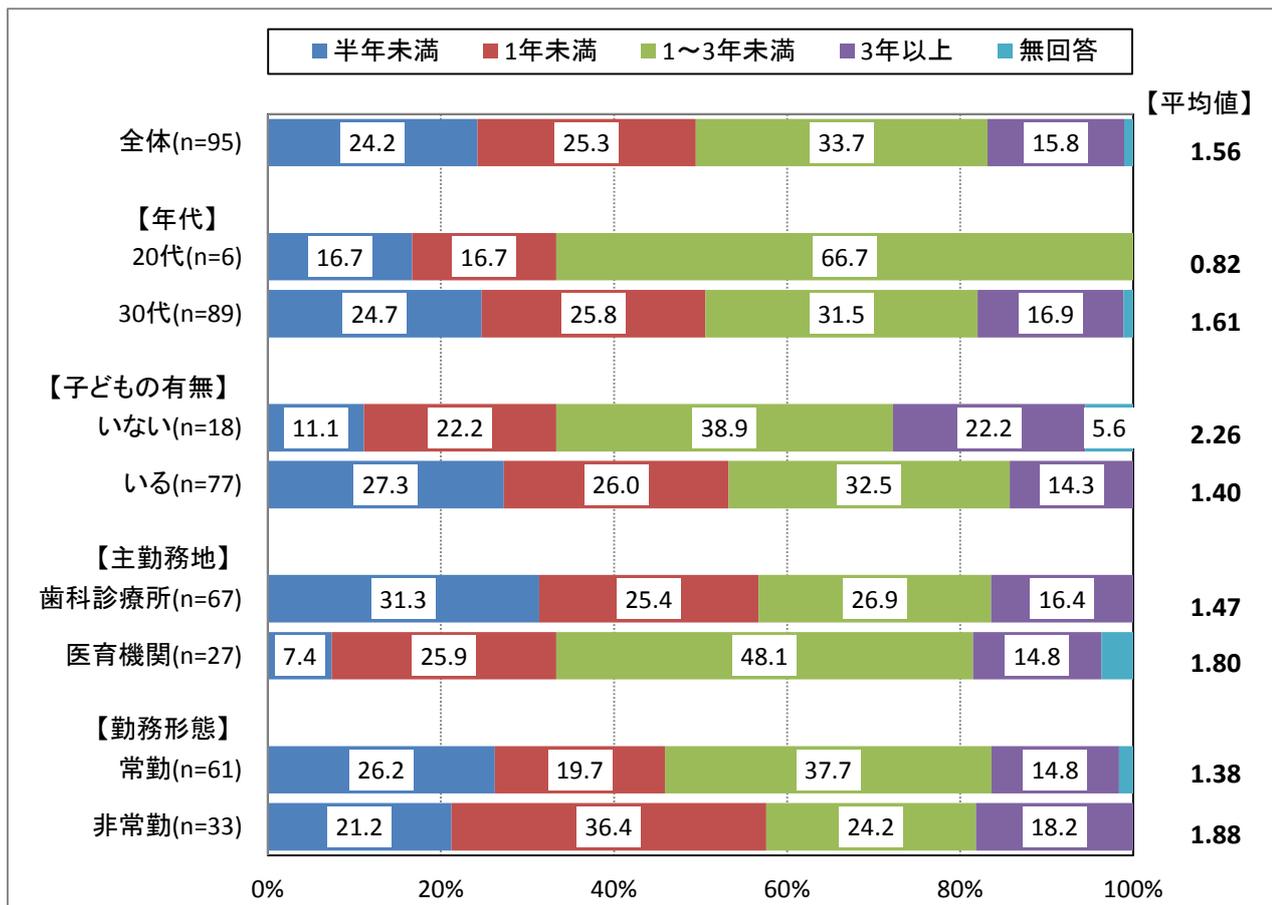


図4. 歯科医業を離れた期間

5. 子どもの有無

子どもの有無を全体で見ると、「子どもがいない」が67.5%、「子どもがいる」が31.7%、子どもがいないのが約7割弱である。

年代別で見ると、「20代」では、「子どもがいない」が89.9%、「子どもがいる」が10.1%、「30代」では、「子どもがいない」が57.5%、「子どもがいる」が41.4%である。

主勤務地別で見ると、「歯科診療所」では、「子どもがいない」が53.3%、「子どもがいる」が46.2%、「医育機関」では、「子どもがいない」が82.1%、「子どもがいる」が16.8%である。

勤務形態別で見ると、「常勤」では、「子どもがいない」が67.6%、「子どもがいる」が31.7%、「非常勤」では、「子どもがいない」が65.0%、「子どもがいる」が34.0%である（図5）。

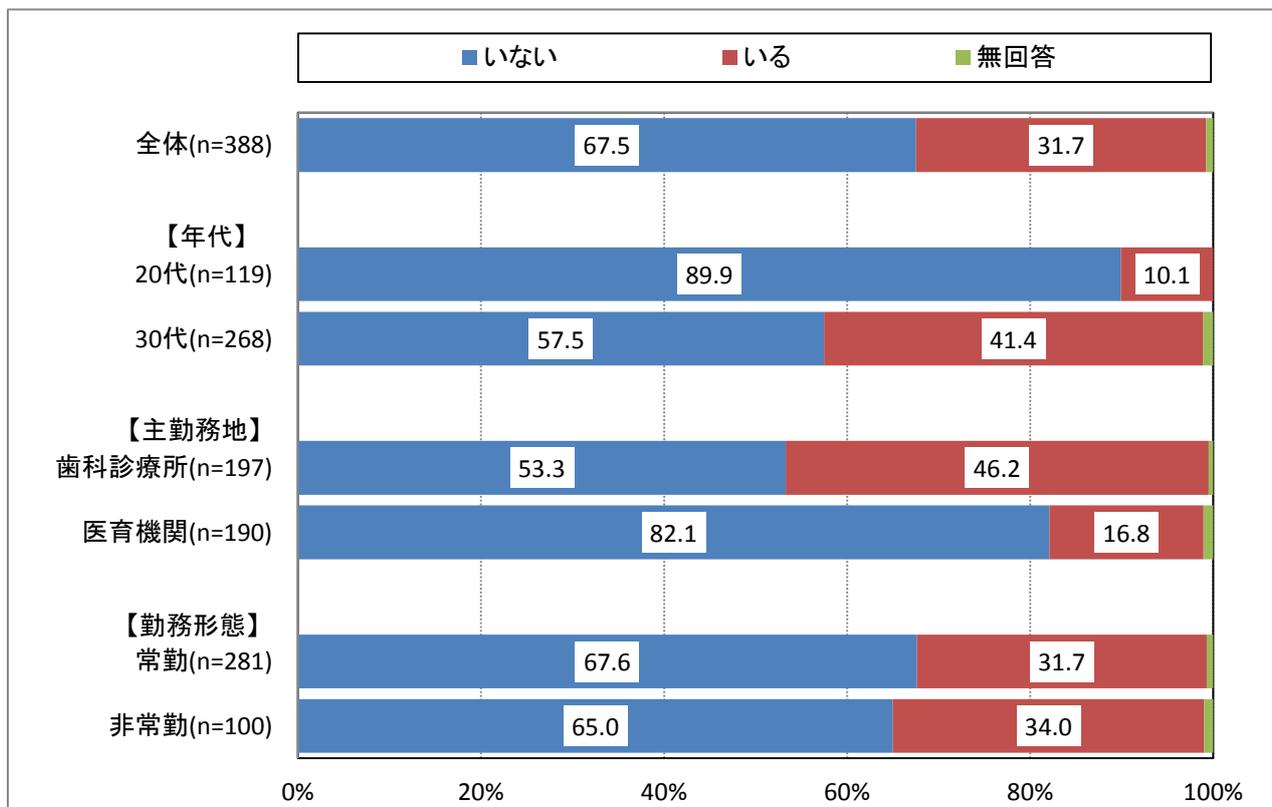


図5. 子どもの有無

6. 子どもの人数と年齢(子どもがいる人のみ)

子どもの人数を全体でみると、「1人」が45.5%、「2人」が37.4%、「3人」が6.5%、「4人」が0.8%、平均が1.6人(±0.7)である。

年代別でみると、「20代」では、「1人」が25.0%、「2~4人」が0.0%、「無回答(9人)」が75.0%、平均が1.0人(±0.0)、「30代」では、「1人」が47.7%、「2人」が41.4%、「3人」が7.2%、「4人」が0.9%、平均が1.6人、(±0.7)である。

主勤務地別でみると、「歯科診療所」では、「1人」が49.5%、「2人」が44.0%、「3人」が6.6%、「4人」が0.0%、平均が1.6人(±0.6)である。「医育機関」では、「1人」が34.4%、「2人」が18.8%、「3人」が6.3%、「4人」が3.1%、平均が1.7人(±0.9)である。

勤務形態別でみると、「常勤」では、「1人」が46.1%、「2人」が37.1%、「3人」が7.9%、「4人」が1.1%、平均が1.6人(±0.7)、「非常勤」では、「1人」が44.1%、「2人」が38.2%、「3人」が2.9%、「4人」が0.0%、平均が1.5人(±0.6)である(図6-1)。

子どもの年齢区分を全体でみると、「3~5歳」が39.8%、「1~2歳」が38.2%、「6歳以上」が34.1%、「1歳未満」が15.4%、2歳未満が約5割近くになっている(図6-2、表1)。

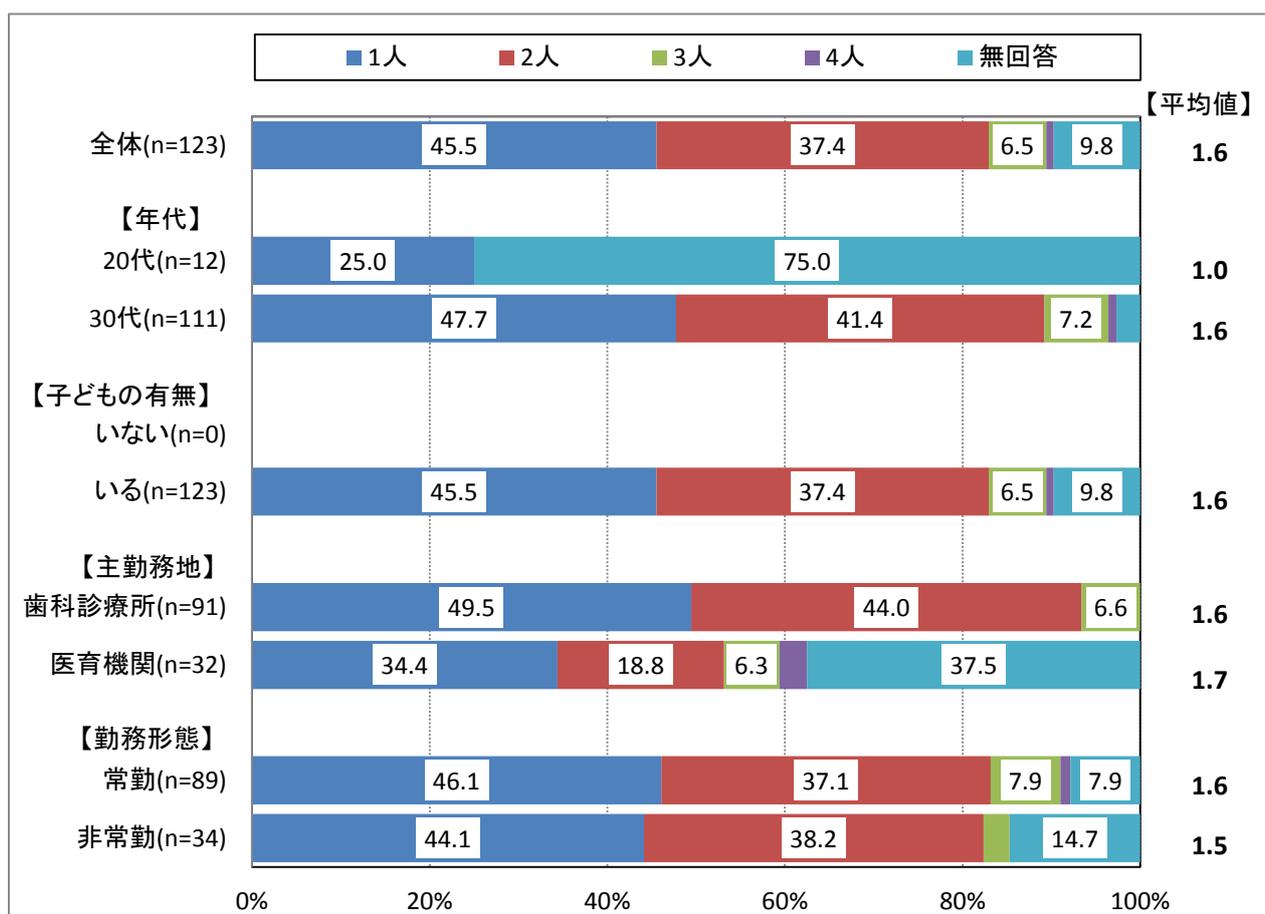


図6-1. 子どもの人数(子どもがいる人のみ)

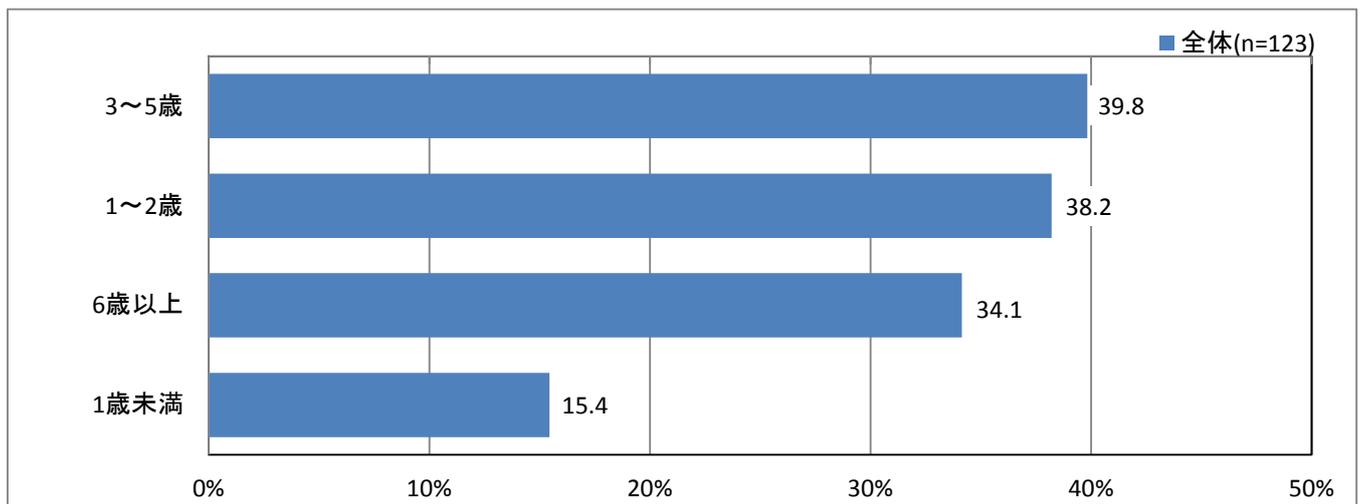


図6-2. 子どもの年齢区分(子どもがいる人のみ)

表1

		1歳未満	1~2歳	3~5歳	6歳以上	無回答	合計
全体(n=123)		15.4%	38.2%	39.8%	34.1%	9.8%	100.0%
年代	20代(n=12)	8.3%	16.7%	0.0%	0.0%	75.0%	100.0%
	30代(n=111)	16.2%	40.5%	44.1%	37.8%	2.7%	100.0%
子どもの有無	いない(n=0)	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
	いる(n=123)	15.4%	38.2%	39.8%	34.1%	9.8%	100.0%
主勤務地	歯科診療所(n=91)	16.5%	39.6%	42.9%	40.7%	0.0%	100.0%
	医育機関(n=32)	12.5%	34.4%	31.3%	15.6%	37.5%	100.0%
勤務形態	常勤(n=89)	11.2%	40.4%	43.8%	38.2%	7.9%	100.0%
	非常勤(n=34)	26.5%	32.4%	29.4%	23.5%	14.7%	100.0%

7. 主として働いている施設

主として働いている施設を全体でみると、「歯科診療所(開設者または管理者)」が29.9%、「歯科診療所(勤務)」が20.9%、「医育機関」が49.0%である。

年代別でみると、「20代」では、「歯科診療所(開設者または管理者)」が5.9%、「歯科診療所(勤務)」が10.9%、「医育機関」が83.2%、「30代」では、「歯科診療所(開設者または管理者)」が40.7%、「歯科診療所(勤務)」が25.4%、「医育機関」が33.6%である。

子どもの有無でみると、「子どもなし」では、「歯科診療所(開設者または管理者)」が23.3%、「歯科診療所(勤務)」が16.8%、「医育機関」が59.5%、「子どもあり」では、「歯科診療所(開設者または管理者)」が44.7%、「歯科診療所(勤務)」が29.3%、「医育機関」が26.0%である。

主勤務地別でみると、「歯科診療所」では、「歯科診療所(開設者または管理者)」が58.9%、「歯科診療所(勤務)」が41.1%、「医育機関」が0.0%、「医育機関」では、「医育機関」が100.0%である。

勤務形態別でみると、「常勤」では、「歯科診療所(開設者または管理者)」が39.1%、「歯科診療所(勤務)」が18.1%、「医育機関」が42.7%、「非常勤」では、「歯科診療所(開設者または管理者)」が6.0%、「歯科診療所(勤務)」が29.0%、「医育機関」が65.0%である(図7)。

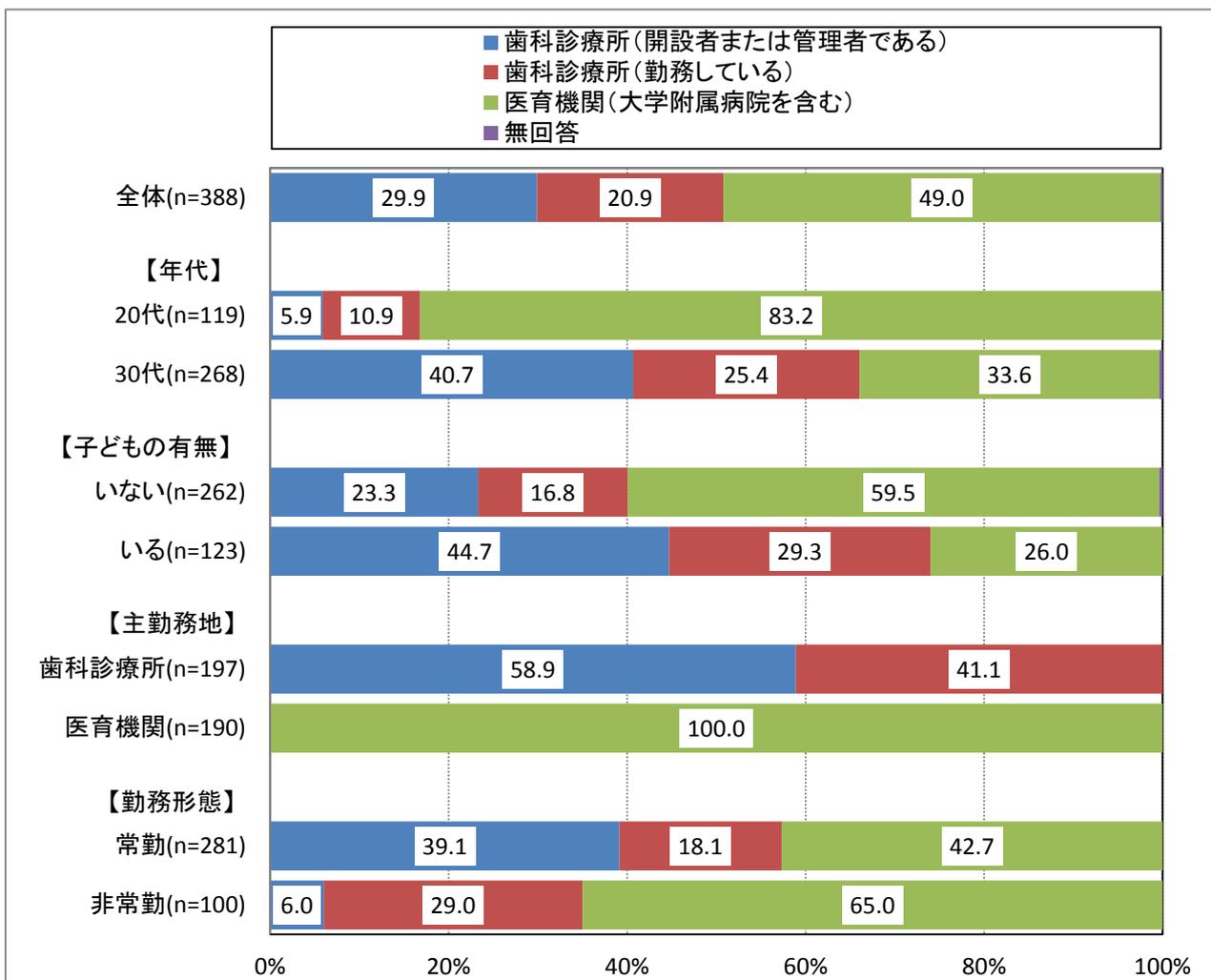


図7. 主として働いている施設

8. 勤務形態

勤務形態を全体で見ると、「常勤」が72.4%、「非常勤」が25.8%、「その他」が0.5%である。
年代別で見ると、「20代」では、「常勤」が63.0%、「非常勤」が34.5%、「その他」が0.0%、「30代」では、「常勤」が76.9%、「非常勤」が22.0%、「その他」が0.4%である。

子どもの有無で見ると、「子どもなし」では、「常勤」が72.5%、「非常勤」が24.8%、「その他」が0.8%、「子どもあり」では、「常勤」が72.4%、「非常勤」が27.6%、「その他」が0.0%である。

主勤務地別で見ると、「歯科診療所」では、「常勤」が81.7%、「非常勤」が17.8%、「その他」が0.0%、「医育機関」では、「常勤」が63.2%、「非常勤」が34.2%、「その他」が1.1%である(図8)。

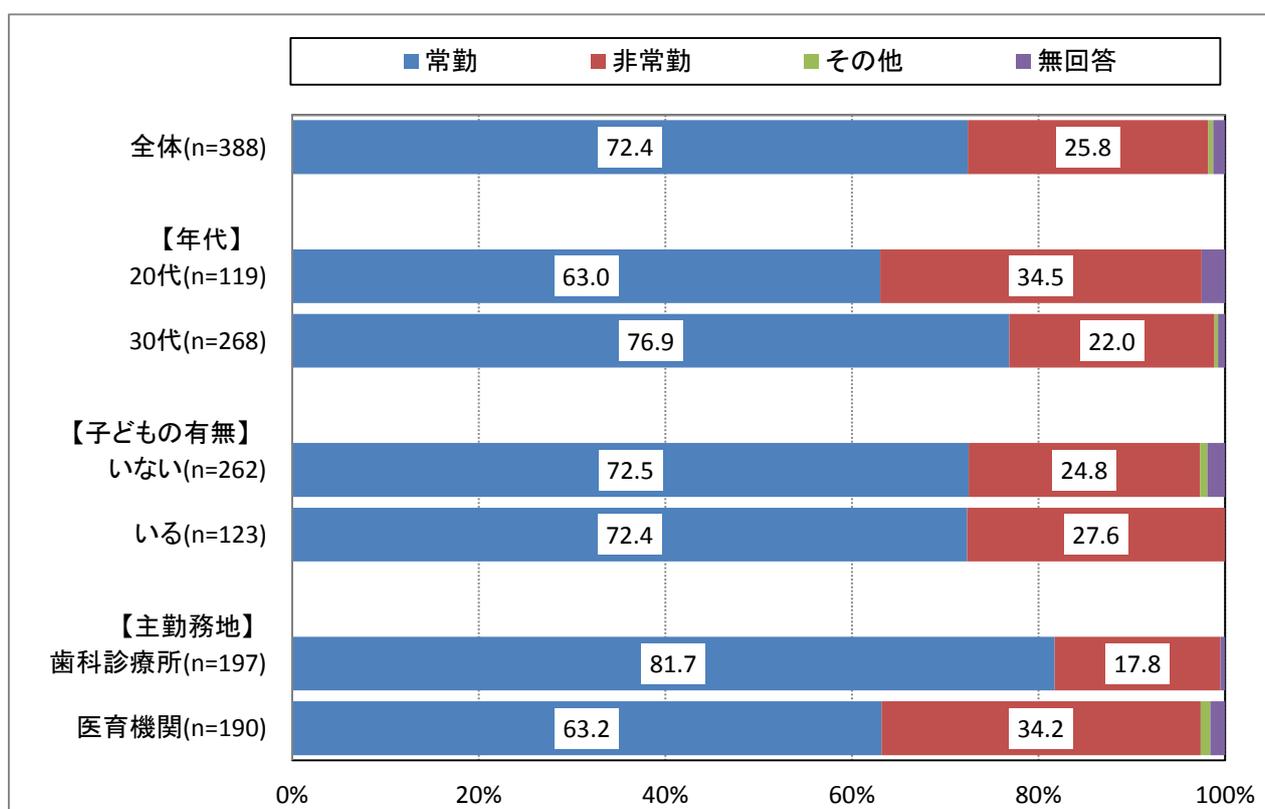


図8. 勤務形態 (大学院生等は非常勤に含)

9. 勤務先の従事者の構成

1) 歯科医師

歯科医師数を全体で見ると、平均が 8.7 人 (± 11.1) である。

年代別を平均値で見ると、「20代」が 15.5 人 (± 14.5)、「30代」が 6.2 人 (± 8.3) である。

子どもの有無を平均値で見ると、「子どもなし」が 10.5 人 (± 12.3)、「子どもあり」が 5.1 人 (± 7.3) である。

主勤務地別を平均値で見ると、「歯科診療所」が 2.5 人 (± 5.2)、「医育機関」が 16.8 人 (± 11.6) である。

勤務形態別を平均値で見ると、「常勤」が 7.8 人 (± 11.0)、「非常勤」が 11.3 人 (± 11.0) である (図 9-1)。

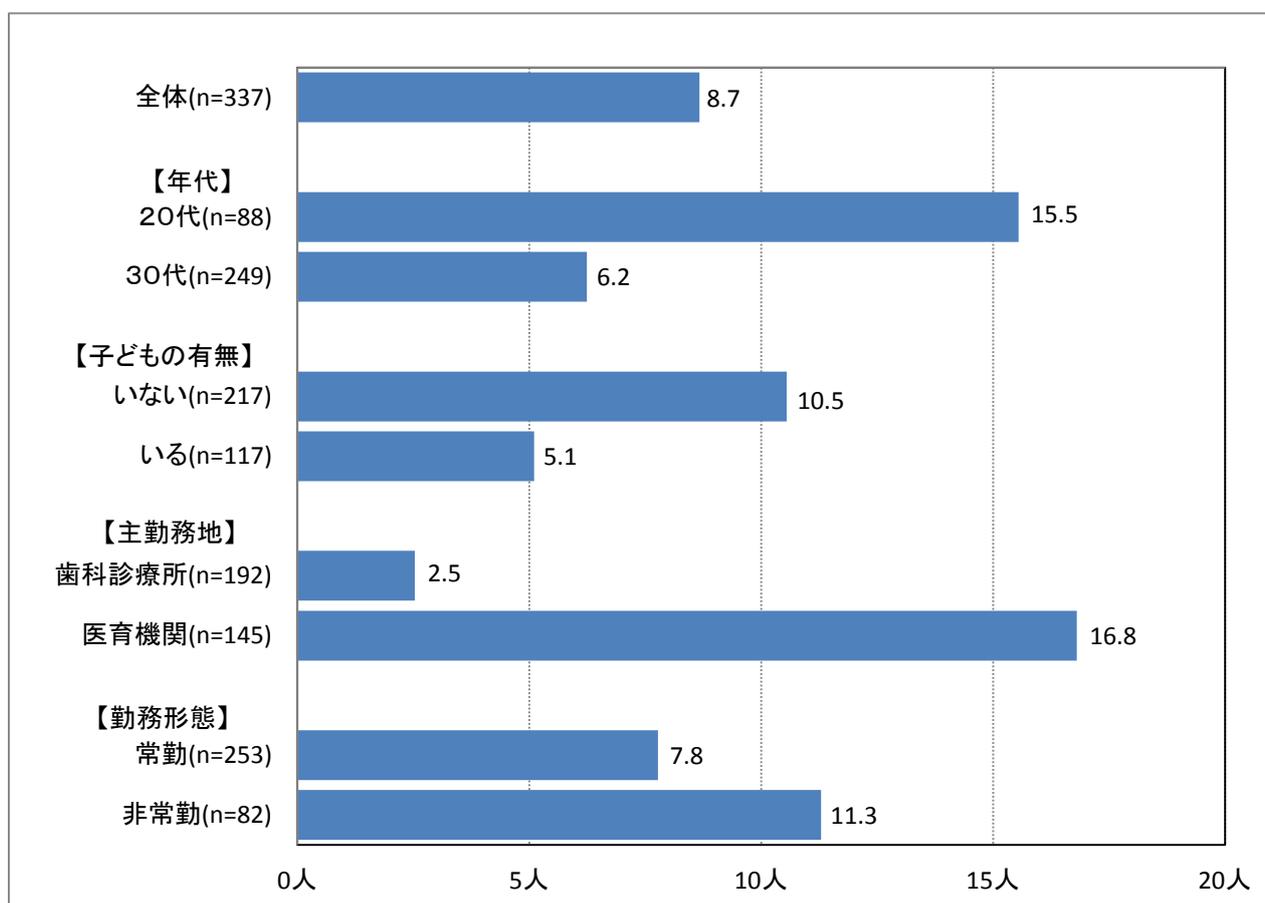


図 9 - 1. 歯科医師 (平均値)

2) 歯科衛生士

歯科衛生士数を全体で見ると、平均が 3.1 人 (± 3.2) である。

年代別を平均値で見ると、「20代」が 3.5 人 (± 3.4)、「30代」が 2.9 人 (± 3.1) である。

子どもの有無を平均値で見ると、「子どもなし」が 3.2 人 (± 2.9)、「子どもあり」が 2.9 人 (± 3.8) である。

主勤務地別を平均値で見ると、「歯科診療所」が 2.7 人 (± 2.6)、「医育機関」が 3.6 人 (± 3.8) である。

勤務形態別を平均値で見ると、「常勤」が 2.9 人 (± 2.8)、「非常勤」が 3.4 人 (± 4.3) である (図 9-2)。

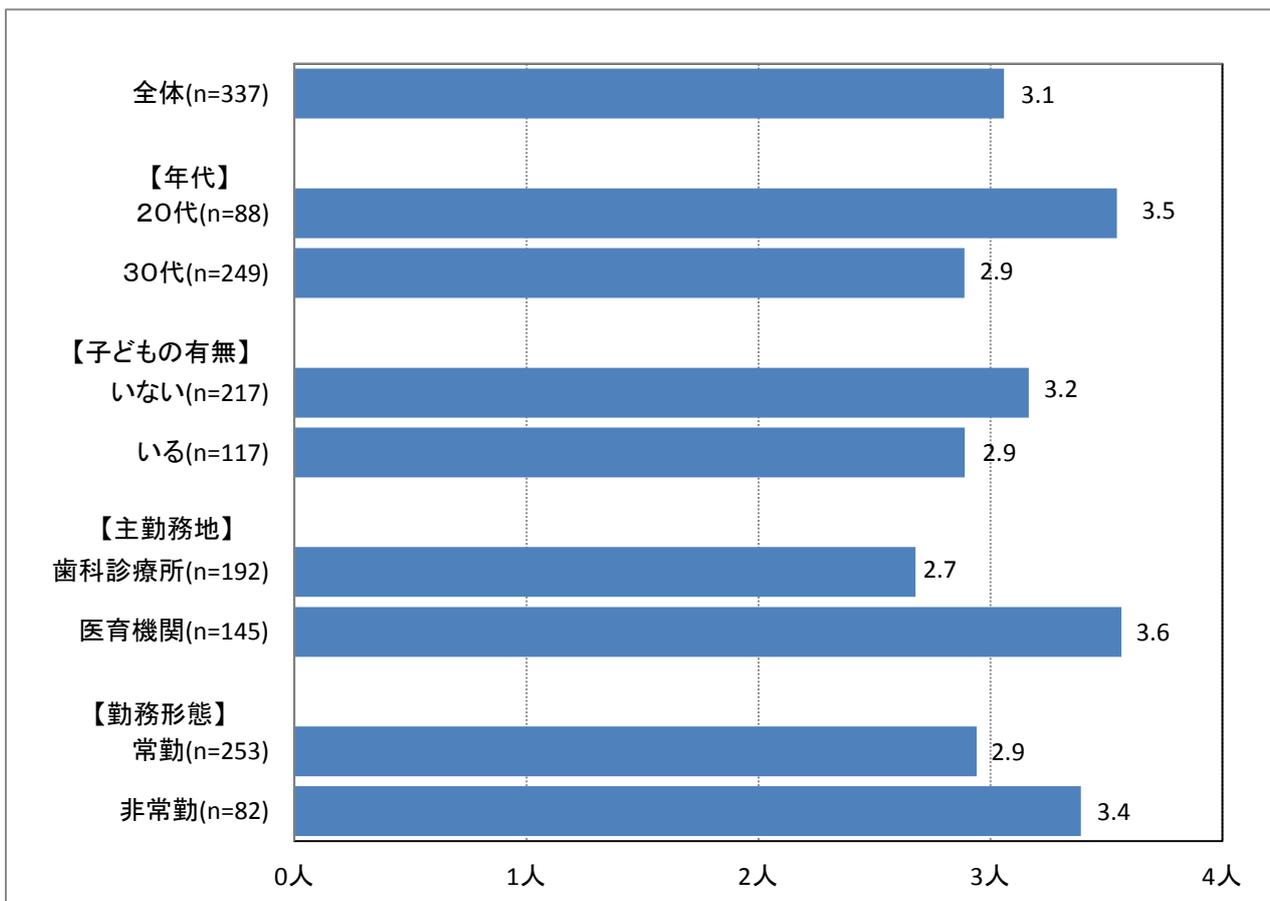


図 9 - 2 . 歯科衛生士 (平均値)

3) 歯科技工士

歯科技工士数を全体で見ると、平均が 0.3 人 (± 0.8) である。

年代別を平均値で見ると、「20代」が 0.4 人 (± 1.0)、「30代」が 0.3 人 (± 0.7) である。

子どもの有無を平均値で見ると、「子どもなし」が 0.3 人 (± 0.8)、「子どもあり」が 0.3 人 (± 0.8) である。

主勤務地別を平均値で見ると、「歯科診療所」が 0.2 人 (± 0.6)、「医育機関」が 0.4 人 (± 1.0) である。

勤務形態別を平均値で見ると、「常勤」が 0.3 人 (± 0.7)、「非常勤」が 0.5 人 (± 1.1) である (図 9-3)。

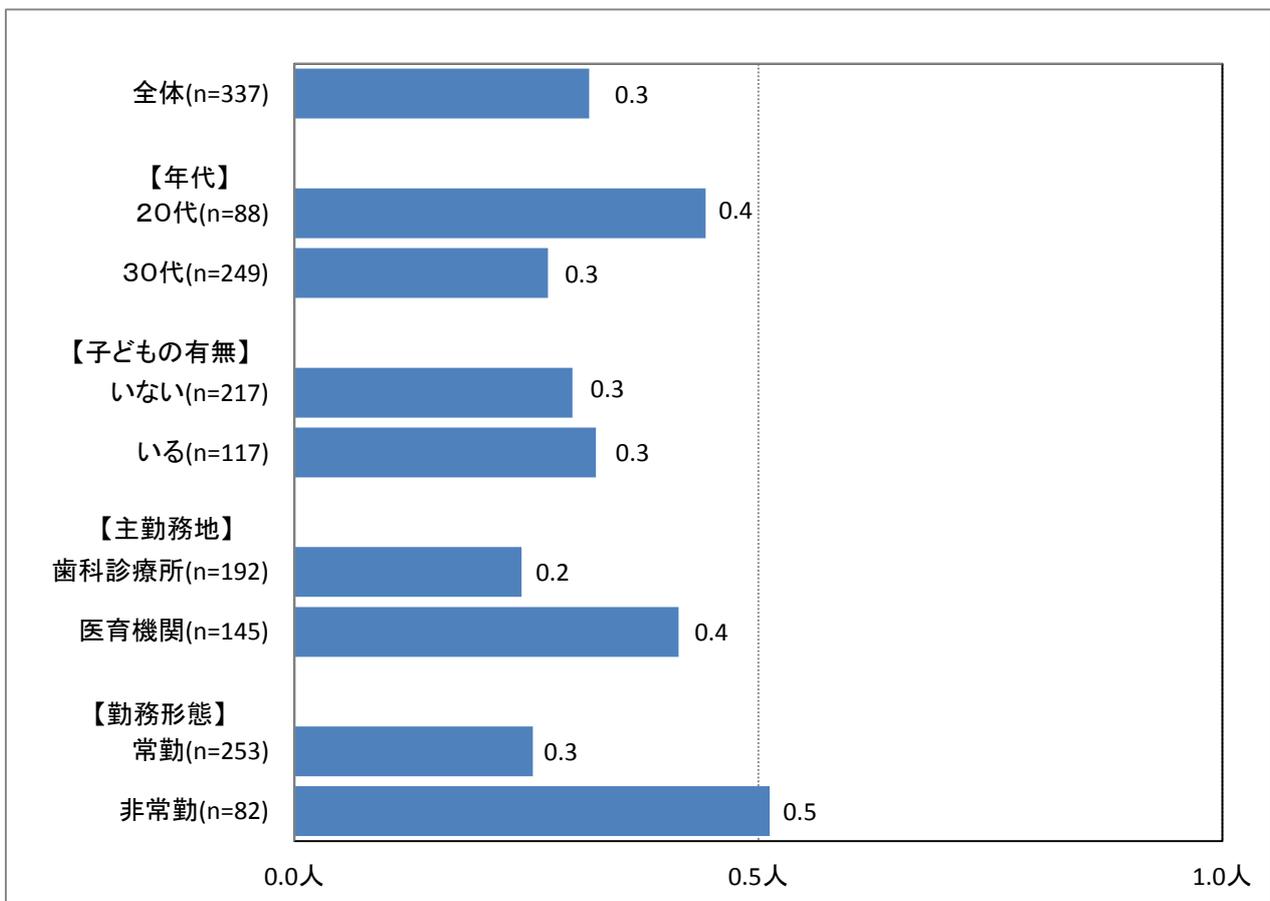


図 9-3. 歯科技工士 (平均値)

4) 歯科助手

歯科助手数を全体で見ると、平均が 1.5 人 (± 2.2) である。

年代別を平均値で見ると、「20代」が 1.0 人 (± 2.5)、「30代」が 1.6 人 (± 2.1) である。

子どもの有無を平均値で見ると、「子どもなし」が 1.5 人 (± 2.5)、「子どもあり」が 1.5 人 (± 1.6) である。

主勤務地別を平均値で見ると、「歯科診療所」が 2.4 人 (± 2.4)、「医育機関」が 0.2 人 (± 1.1) である。

勤務形態別を平均値で見ると、「常勤」が 1.4 人 (± 1.9)、「非常勤」が 1.6 人 (± 3.0) である (図 9-4)。

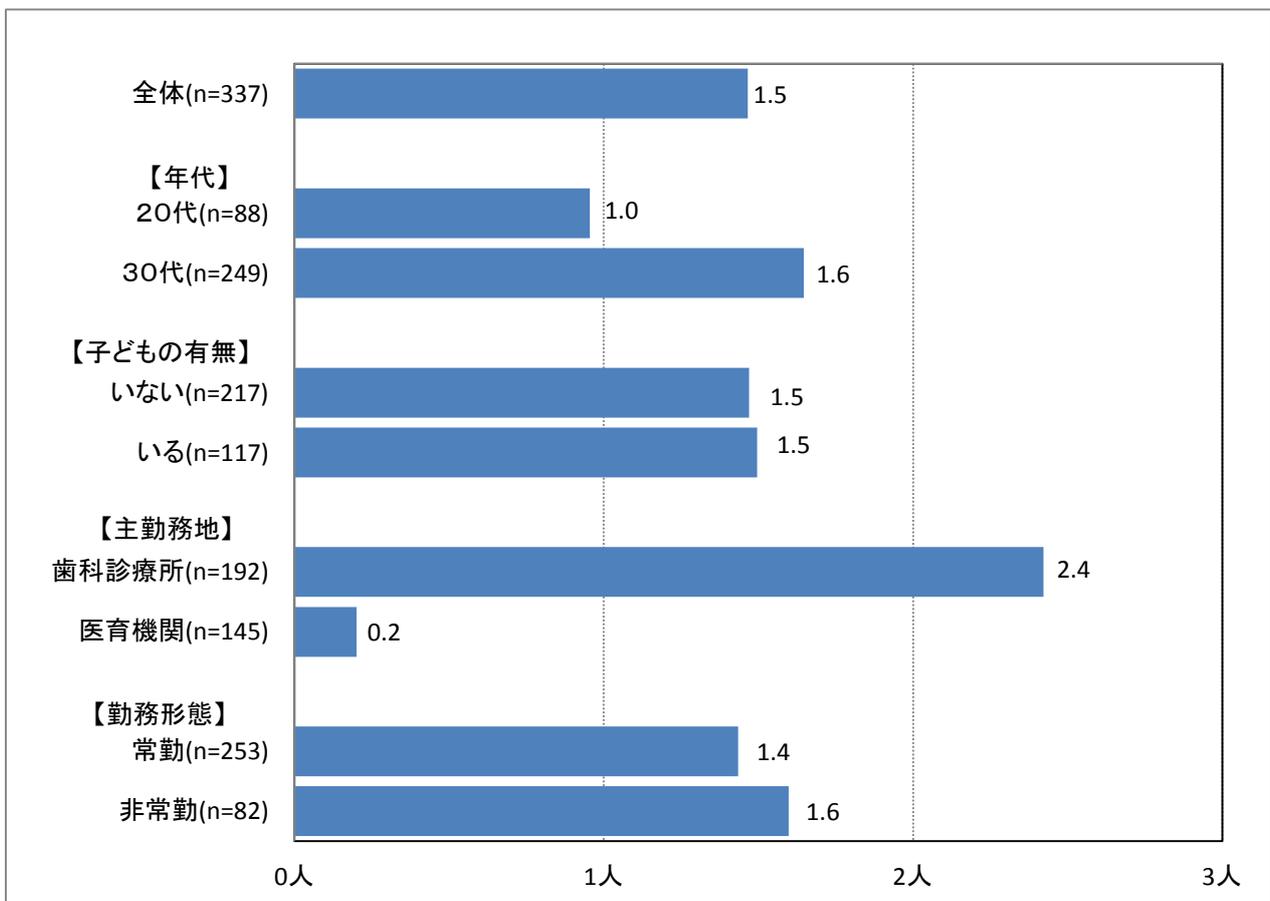


図 9 - 4. 歯科助手 (平均値)

5) ユニット台数

ユニット台数を全体で見ると、平均が 8.0 台 (± 7.7) である。

年代別を平均値で見ると、「20代」が 13.1 台 (± 10.6)、「30代」が 6.3 台 (± 5.6) である。

子どもの有無を平均値で見ると、「子どもなし」が 9.3 台 (± 8.4)、「子どもあり」が 5.7 台 (± 5.7) である。

主勤務地別を平均値で見ると、「歯科診療所」が 4.2 台 (± 2.9)、「医育機関」が 13.6 台 (± 9.1) である。

勤務形態別を平均値で見ると、「常勤」が 7.3 台 (± 7.5)、「非常勤」が 9.7 台 (± 8.1) である (図 9-5)。

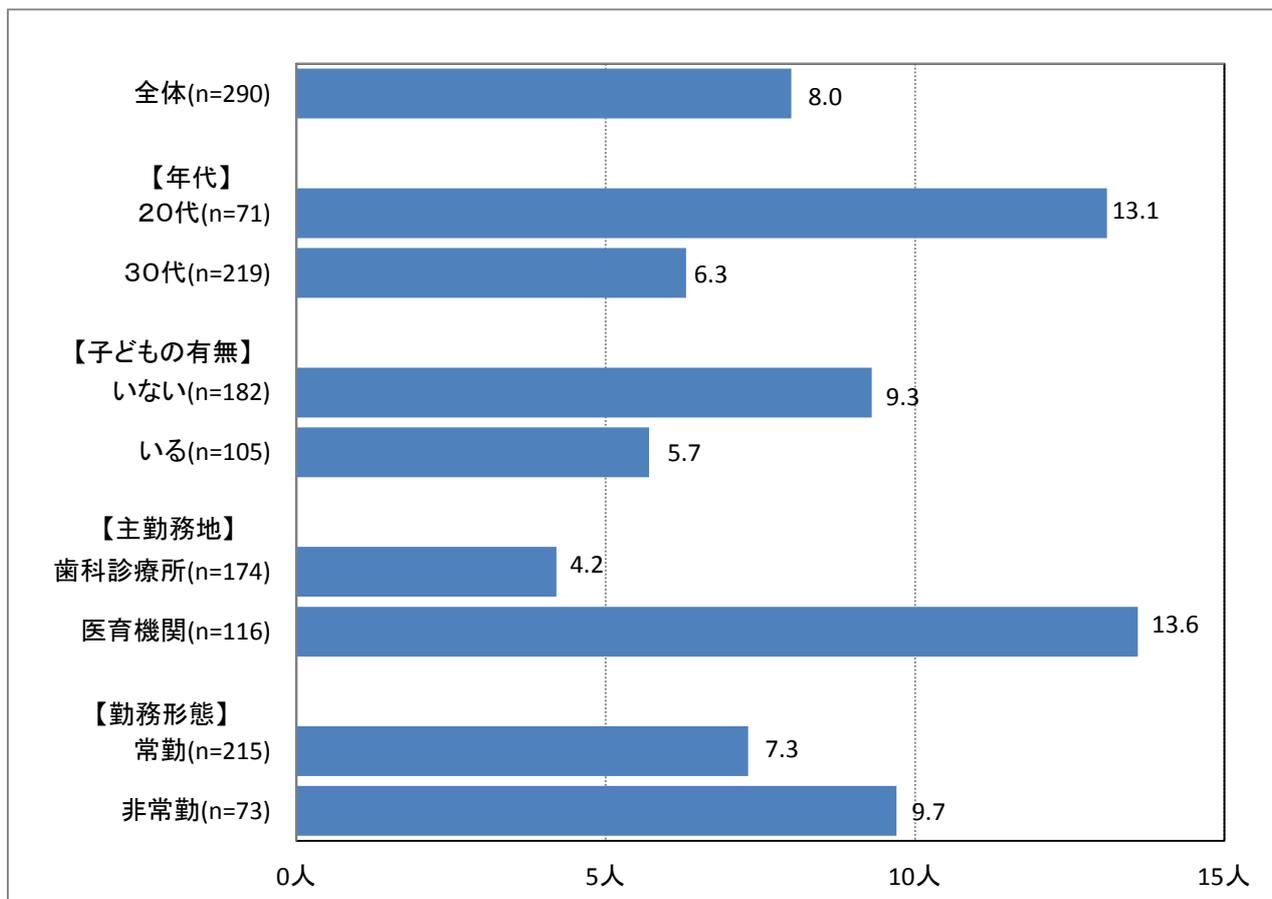


図9-5. ユニット台数 (平均値)

6) 医師数

医師数を全体で見ると、平均が 0.1 人 (± 1.1) である。

年代別を平均値で見ると、「20代」が 0.0 人 (± 0.2)、「30代」が 0.2 人 (± 1.2) である。

子どもの有無を平均値で見ると、「子どもなし」が 0.2 人 (± 1.3)、「子どもあり」が 0.1 人 (± 0.5) である。

主勤務地別を平均値で見ると、「歯科診療所」が 0.1 人 (± 1.2)、「医育機関」が 0.1 人 (± 0.9) である。

勤務形態別を平均値で見ると、「常勤」が 0.2 人 (± 1.2)、「非常勤」が 0.1 人 (± 0.6) である (図 9-6)。

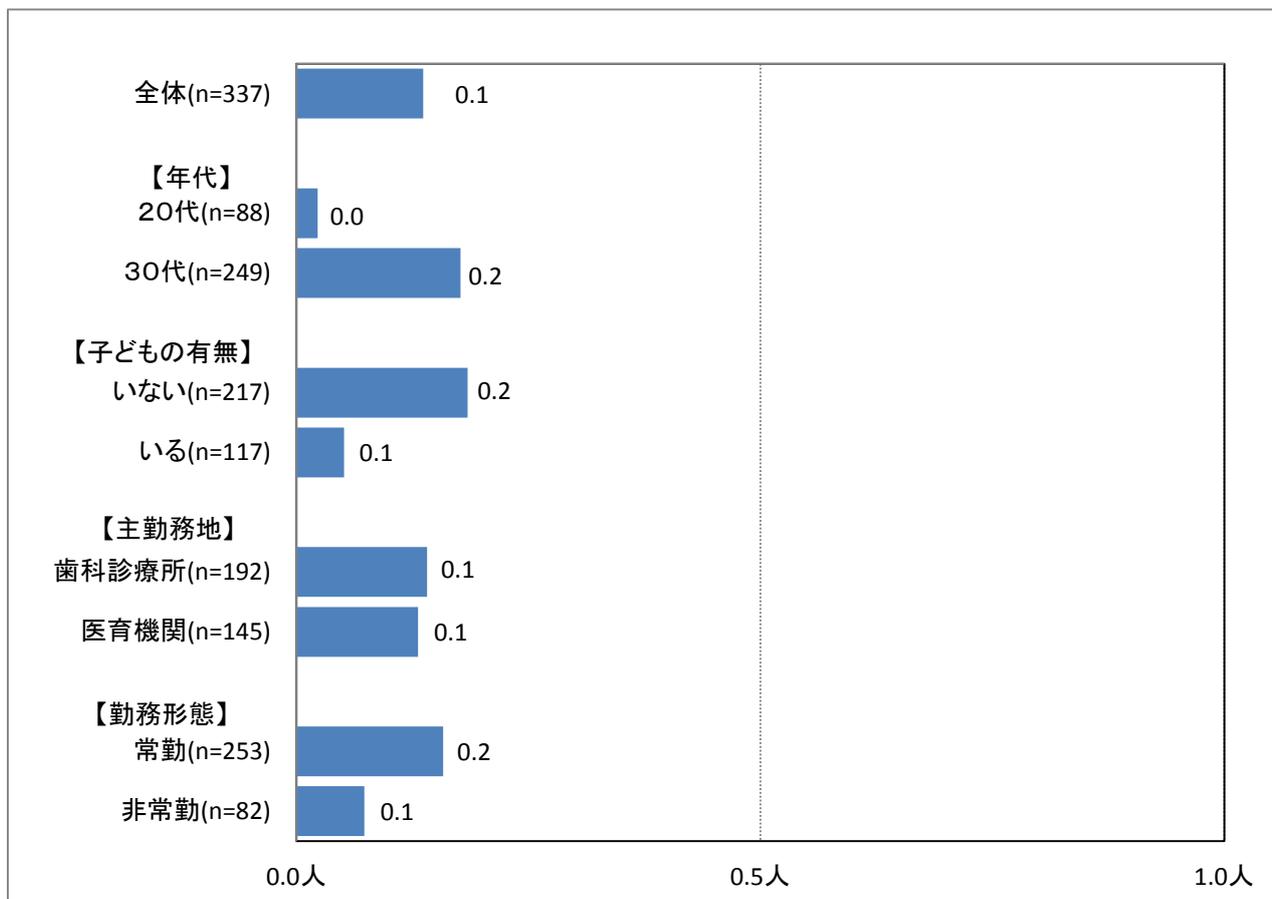


図 9 - 6 . 医師数 (平均値)

7) 看護師数

看護師数を全体で見ると、平均が 0.4 人 (± 3.5) である。

年代別を平均値で見ると、「20代」が 0.3 人 (± 1.2)、「30代」が 0.5 人 (± 4.0) である。

子どもの有無を平均値で見ると、「子どもなし」が 0.5 人 (± 4.4)、「子どもあり」が 0.1 人 (± 0.5) である。

主勤務地別を平均値で見ると、「歯科診療所」が 0.5 人 (± 4.6)、「医育機関」が 0.3 人 (± 1.1) である。

勤務形態別を平均値で見ると、「常勤」が 0.4 人 (± 4.0)、「非常勤」が 0.4 人 (± 1.4) である (図 9-7)。

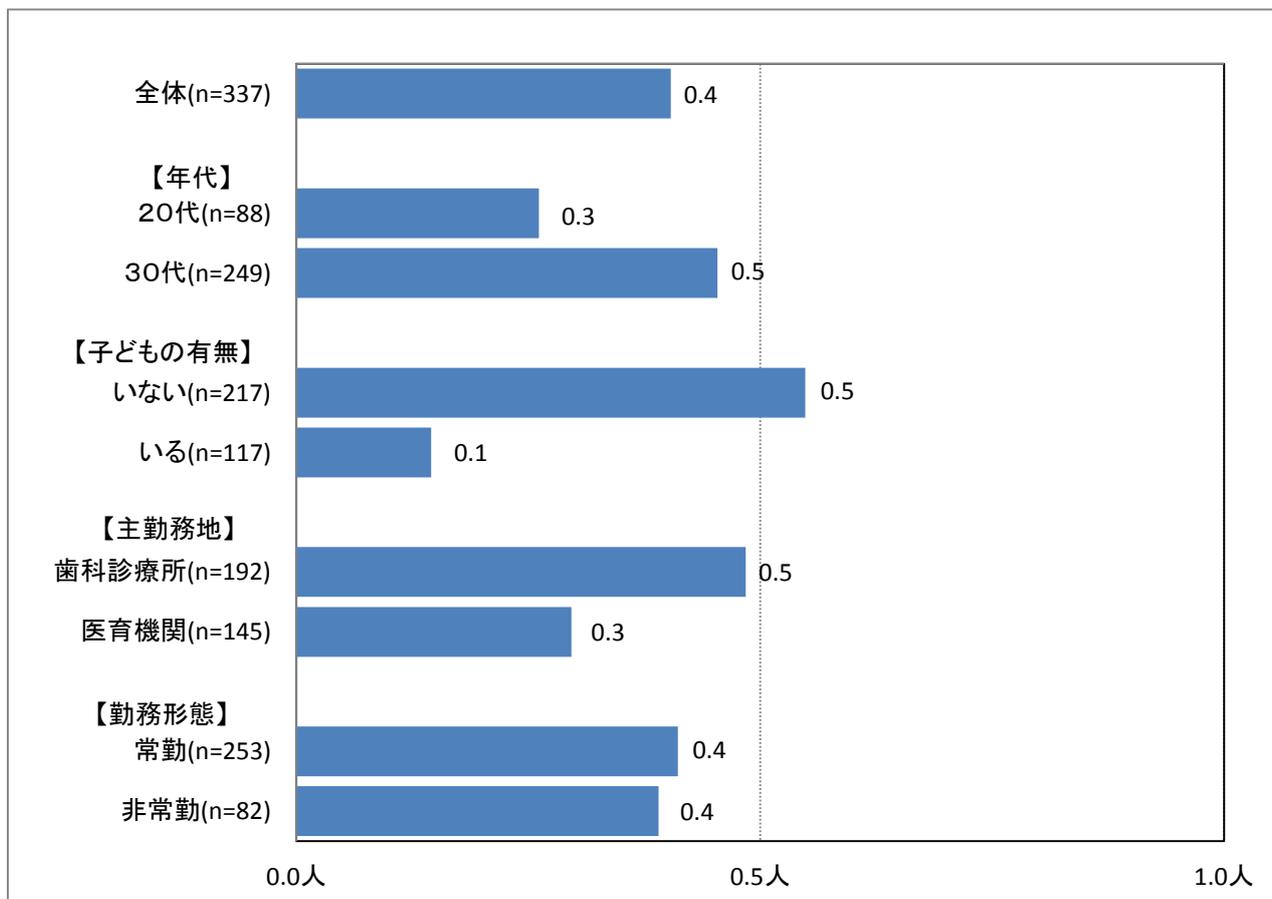


図 9 - 7. 看護師数 (平均値)

8) その他のスタッフ人数

その他のスタッフ数を全体で見ると、平均が 1.3 人 (±5.4) である。

年代別を平均値で見ると、「20代」が 1.3 人 (±4.1)、「30代」が 1.4 人 (±5.8) である。

子どもの有無を平均値で見ると、「子どもなし」が 1.5 人 (±6.5)、「子どもあり」が 0.9 人 (±2.3) である。

主勤務地別を平均値で見ると、「歯科診療所」が 1.3 人 (±6.3)、「医育機関」が 1.4 人 (±4.0) である。

勤務形態別を平均値で見ると、「常勤」が 1.3 人 (±5.7)、「非常勤」が 1.5 人 (±4.3) である (図 9-8)。

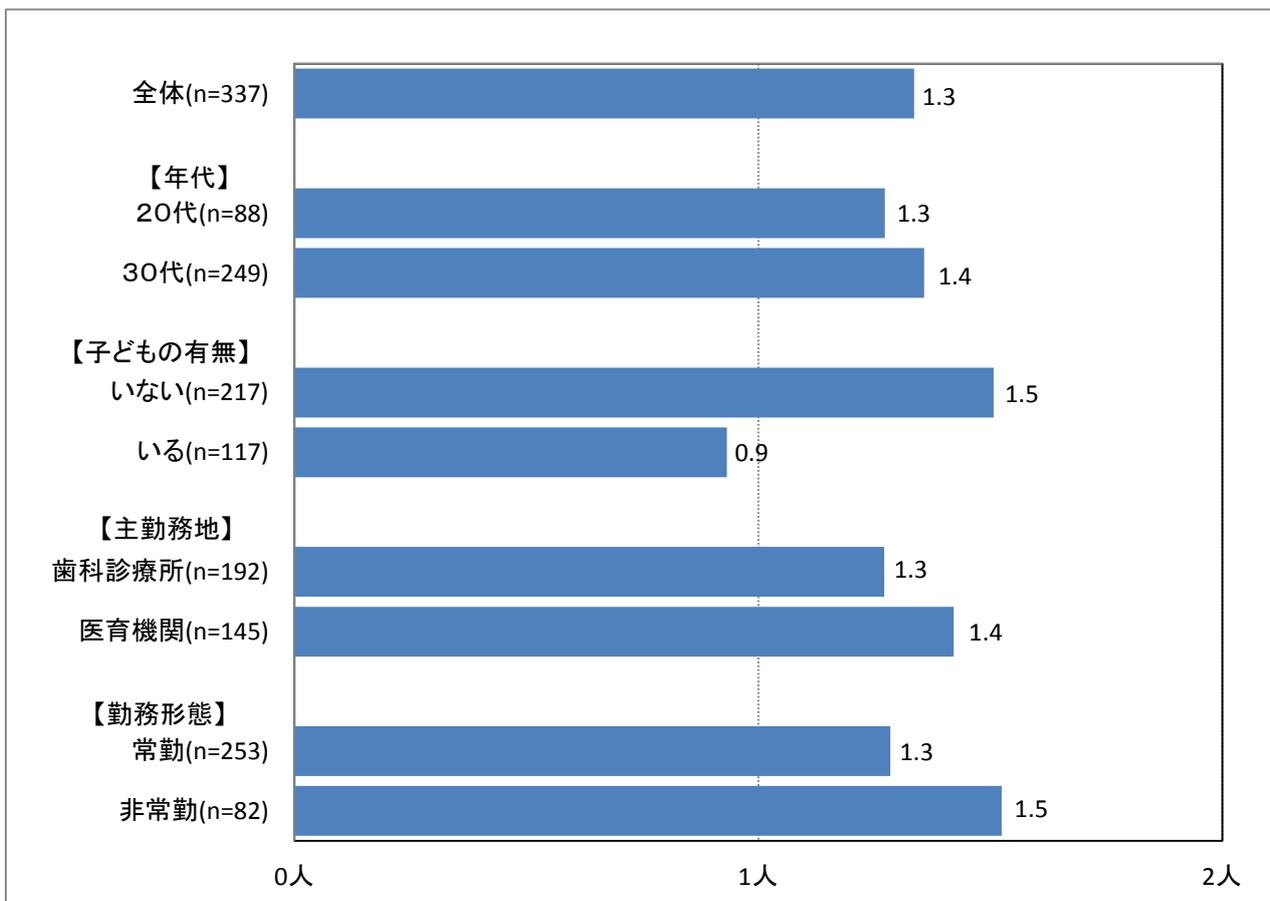


図 9-8. その他のスタッフ人数 (平均値)

10. 有給休暇(雇用主・非常勤を除く)は取りやすい環境か

有給休暇(雇用主・非常勤を除く)が取りやすい環境かを全体で見ると、「取りやすい」が53.4%、「取りにくい」が41.6%である。

年代別で見ると、「20代」では、「取りやすい」が54.9%、「取りにくい」が39.4%、「30代」では、「取りやすい」が52.8%、「取りにくい」が42.5%である。

子どもの有無で見ると、「子どもなし」では、「取りやすい」が51.1%、「取りにくい」が43.1%、「子どもあり」では、「取りやすい」が61.5%、「取りにくい」が35.9%である。

主勤務地別で見ると、「歯科診療所」では、「取りやすい」が53.8%、「取りにくい」が42.3%、「医育機関」では、「取りやすい」が53.6%、「取りにくい」が41.6%である。

勤務形態別で見ると、「常勤」では、「取りやすい」が53.2%、「取りにくい」が42.7%である(図10、表2、表3)。

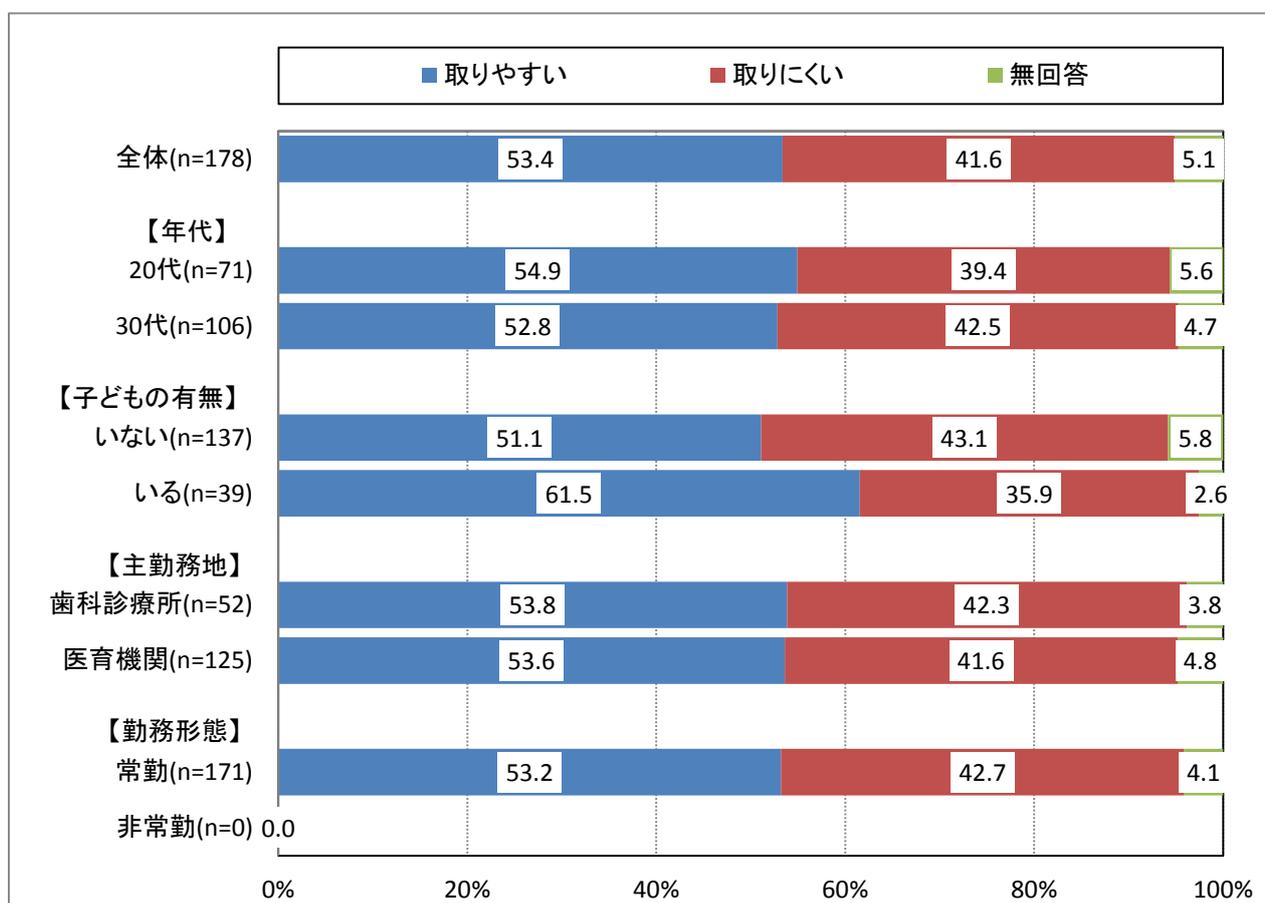


図10. 有給休暇(雇用主・非常勤を除く)は取りやすい環境か

表2. 有給休暇を取りやすいと感じる理由

アポイントの調整がきくため
医局の所属長や同僚に話しやすい
夫が院長だから
会社の規定で年休取得は推奨されている。・・・が希望通りに休むのは難しいこともある
希望すればほぼ確実に休暇を取得できるため
講座毎のとり決めによるため、子供の体調不良などの事情を汲んでもらえるため
これまで、申請して希望した日に取らせていただいています。
自衛官(公務員)であり、年休など制度がしっかりしているから
歯科医師が2名いるので比較的希望がとおりやすい為
歯科医師が複数(2人)のため休診にしなくてすむため
システムが決まっているから。
実家の医院で勤務しているため
他にもスタッフが勤務しているため
有給の申請で断られたりとがめられたりしない
以前の職場では、有給休暇の理由を事細かに上司に話さなければならなかったため
一緒に働いているのが実母だから。
院長がそう言っていたので
院長が夫なので
患者の予約をある程度は自分の裁量で変えられるため
希望する日に休暇をとれるから
規則だから
決まった日数は取れる
決められた日数があるから
事前にスケジュールを調整すれば可能であるため。
自分で診療の予約を管理できているため
実家勤務のため
取りたいと思えば上司から二つ返事で取らせてもらえる。しかし、若手では日数が少ないため、子の看病以外では取得できないという現状はある。
取得時に咎められた経験がないため
出勤をしっかり管理されているから
小児歯科にて、繁忙期(春休み、夏休みなど)を除いた時期に申請しており、時期変更を言われたことはない。また、半年後に退職予定であり、春休みに重なってしまうので、今のうちに有給消化するように言われている。
常勤は全員が夏休みを年に3日取るものとして認識しているため。
職場の人がよく有給を使っているので気軽に使えます
申請手続きが簡単
他の先生も取っているため
大学病院なので
必要であれば前もって申請してとることができる
父が開設者なので
分野内の環境、体制
雰囲気が良いので
有給を取る際に却下されない
有給休暇を取る際に何か言われたことがないため
理事長がとりなさいと促してくれる
理由を書いた用紙を提出したら有給はとれるため

表3. 有給休暇を取りにくいと感じる理由

1日の仕事量が多く、1日休むためにも他の人に頼まざるを得ない仕事や役割が多い。
1番下なので
代わりがない
事前に予定の分かる行事などは取れるが急な子供の体調不良などでは取れない
常勤が自分一人であるため、休みはカレンダー通りのみ
診療に支障が生じないよう日程を選ばなければならない
すみません。まだ取ったことがないので、わかりません
そもそも有給休暇のシステムがないです
誰もとらないのでとりにくい
人手不足のため
他のスタッフの負担が増えるため
まわりがとらない。仕事が多くとれない
みんな取らないから
みんな取らないから
医局のならわしより
科長
患者がいるので
患者さんが多く、忙しい為
患者さんの予約が埋まっている
患者数、ワークショップ、講義があり取れない
勤務医が少ないため
研修医なので
研修医の身分だから、なんか取りづらい
減らされている
言いづらいです
指導医の先生が休みの時にしか休みをとれない
私は後継者であり、副院長なので開設者と同じような立場なので取れません
歯科診療所で歯科医師の人数に限りがあるため、自分が抜けると他の歯科医師へ迷惑をかけることになるため。
自分より年齢の上のスタッフが休みを取らない。予約上でも、誰かが休むと困る
取れる期間が直近に決まっていて、予約の調整が必要となるため。
取得することは、義務づけられているものの、繁忙期の取得は困難であったり、3ヶ月前までに届け出をして、スタッフの人数も調整しなければならないため。
周りの人が取っていない様子なのでとりにくいです
従業員の手前、休めません。
上司が有給休暇を取らないため。
職場が忙しい。
診療への影響を感じるため、最低限のものは取らせてもらっている
人手が足りない場合があるため
制度は整っているが、やるべきことが多すぎて休む時間がないため、自主的に休みを返上している状態だから。
他の職員がとっていないため
大学病院の性質上、職場を開けることができない。暗黙の了解で、よほどの事情がない限り取ってはならないようになっている。
誰もとっていないから。医局の人数が少ないから
誰も基本的にとっていない
当番の関係で以前よりは取りにくいと感じる
入院患者がいた際、有給だけでなく、日・祝も休めない

半休が無いため
忙しい
忙しいため
有給は存在しない。夏期休暇6日を取得する。
有給休暇をとっている人がいない。

1 1. 有給休暇(雇用主・非常勤を除く)はどのくらい取得しているか

有給休暇(雇用主・非常勤を除く)の取得状況を全体で見ると、「5日以内」が48.9%、「6日～10日」が30.9%、「11日以上」が11.8%、全体として有給休暇の取得率はやや低い傾向である。

年代別で見ると、「20代」では、「5日以内」が50.7%、「6日～10日」が35.2%、「11日以上」が5.6%、「30代」では、「5日以内」が48.1%、「6日～10日」が27.4%、「11日以上」が16.0%である。

子どもの有無で見ると、「子どもなし」では、「5日以内」が48.2%、「6日～10日」が32.8%、「11日以上」が10.2%、「子どもあり」では、「5日以内」が51.3%、「6日～10日」が23.1%、「11日以上」が17.9%である。

主勤務地別で見ると、「歯科診療所」では、「5日以内」が44.2%、「6日～10日」が30.8%、「11日以上」が13.5%、「医育機関」では、「5日以内」が51.2%、「6日～10日」が31.2%、「11日以上」が11.2%である。

勤務形態別で見ると、「常勤」では、「5日以内」が50.3%、「6日～10日」が29.8%、「11日以上」が12.3%である(図11)。

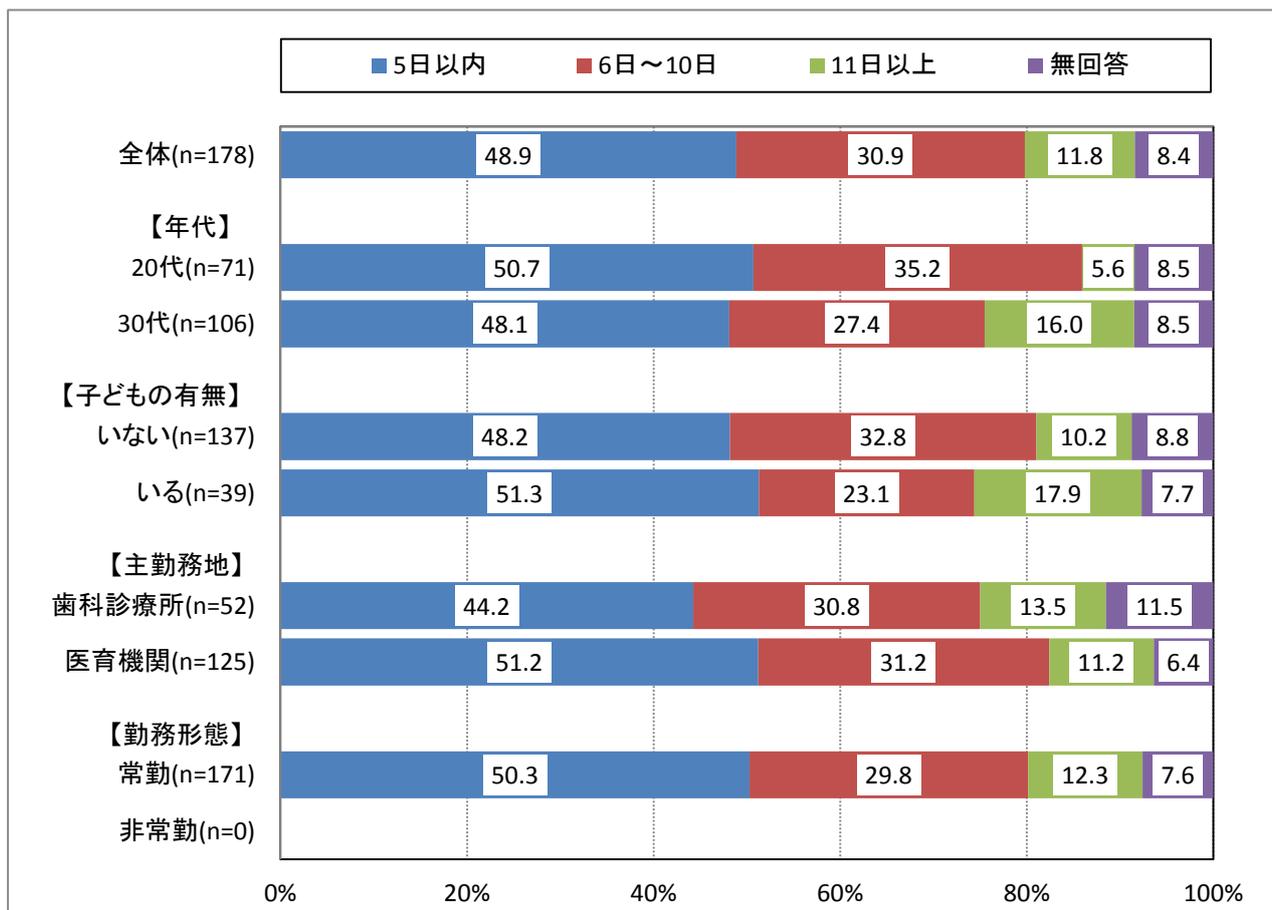


図 1 1. 有給休暇(雇用主・非常勤を除く)はどのくらい取得しているか

1 2. 学会や研修会に参加しやすい環境か

学会や研修会に参加しやすい環境かを全体で見ると、「はい」が81.4%、「いいえ」が15.7%、学会・研修会に関しては参加しやすい環境といえる。

年代別で見ると、「20代」では、「はい」が89.9%、「いいえ」が7.6%、「30代」では、「はい」が77.6%、「いいえ」が19.4%である。

子どもの有無で見ると、「子どもなし」では、「はい」が86.6%、「いいえ」が10.7%、「子どもあり」では、「はい」が69.9%、「いいえ」が26.8%である。

主勤務地別で見ると、「歯科診療所」では、「はい」が71.6%、「いいえ」が25.4%、「医育機関」では、「はい」が92.1%、「いいえ」が5.8%である。

勤務形態別で見ると、「常勤」では、「はい」が78.3%、「いいえ」が19.9%、「非常勤」では、「はい」が91.0%、「いいえ」が4.0%である（図12、表4、表5）。

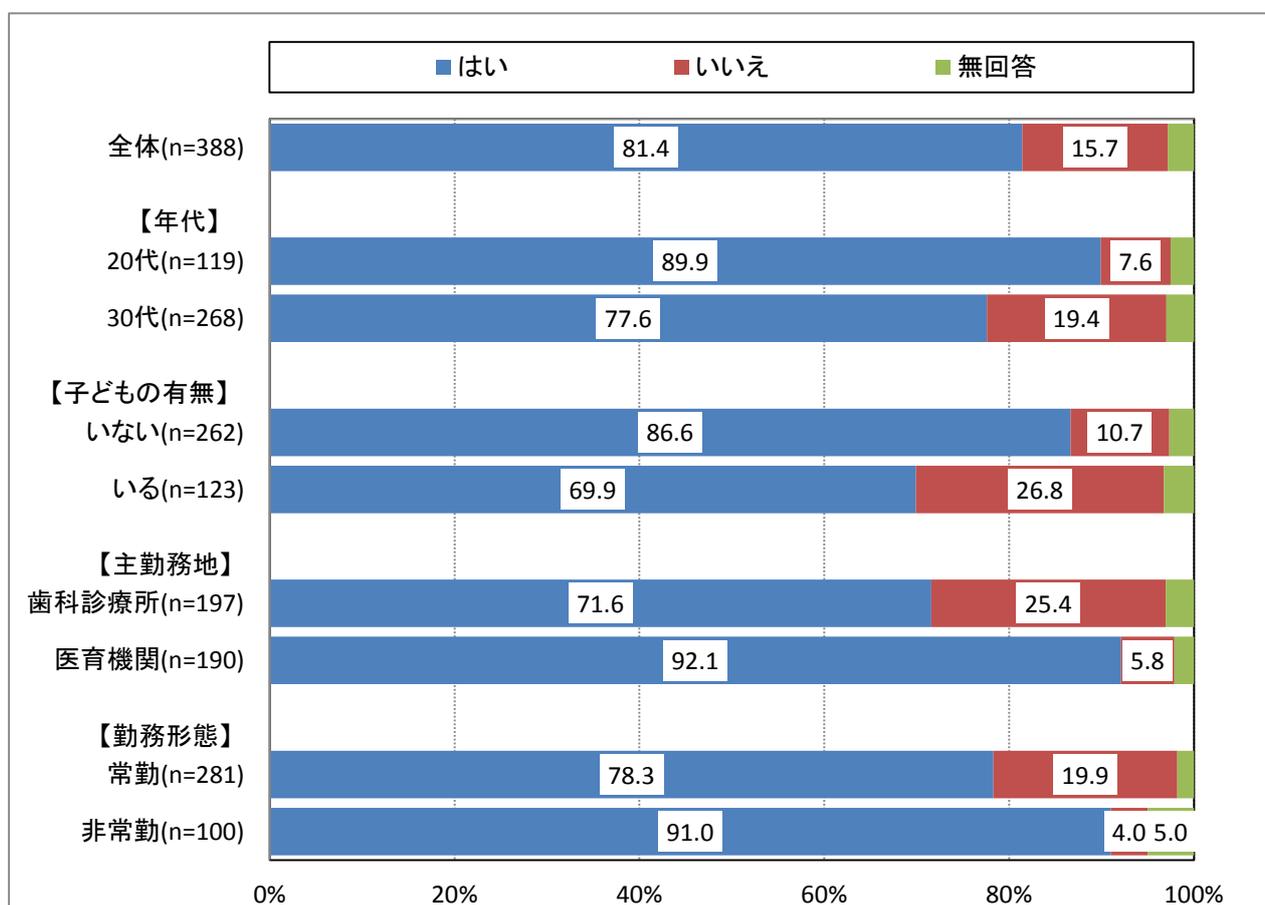


図12. 学会や研修会に参加しやすい環境か

表 4. 学会や研修会に参加しやすい環境である

「行ったほうが勉強なる」と言ってくれるから
2ヶ月前に予定を提出させてもらっているから
Dr.が何人もいるので、特に気にしない
医院で学会に行くため
家の人に子供を預けられるので、行かせてもらってます
行きたいものは全て行くので
医局員が大勢行くので
院長が新しい知識を取り入れることを大切にしているので
院長が学会や研修会への参加に理解あるため
院長が積極的なため
院長が勉強には協力的だから
院長の理解を得やすい
院長自ら学会出席や研修のために出張することが多い。スタッフにも推奨している
お互い様で順番に留守番が回ってきますが、それ以外は自由に参加できます
開業医院長なので自由
開設者のため
管理医だから
休診日をずらすことが容易
研修費用を相談の上医院で負担している為
研修費を経費で計上してもらえるため
研修費を出してくれていくことに否定的なことを言われたい
個人決定できるため
雇用主だから
雇用主のため
雇用主のため、休日は自分で決めることができるから
雇用主のため自分の好きなように時間調整ができる
歯科医師が2名いる為
事業主なので
実家の医院で勤務しているため
自分が管理者だから
自分で決めるため
自分で休みを決められる
自由にさせてるから
週末のものが多いため。その日は非常勤が出務してくれる
順に計画的に取っているため
全員で行くから
全額支給
それをすすめているので
大学病院のため協力的
月に1度程度であれば、学会やセミナーのために休診にできるから
伝えれば分かってもらえると思う
発表すれば公休になる
早めに日程が分かれば融通がきく
勉強することは学務の一環と考えられているので

マンパワーが多いため
自らの意思で休日に行っている
皆行くので
有給と同じ、スタッフ・クリニックの方向性として勉強する姿勢である
有給をとりやすいため
予定を調整している
理事長が学ぶことに熱心で、費用を負担してくれるから
医局で、参加する方針が決まっているから。
医局で学会参加が積極的なので
医局に宣伝の紙が貼ってあるため
医局の先生方と一緒にいくため
医局員の多くが参加するため
医局員の大半が参加するため。
医局全員で行くようにしているから
医局全体で参加するため
院長が研修会等に好意的なので
院長に理解がある
院長の理解がある
院長自らが積極的にたくさんの勉強会等に参加してるため
院長自ら学会参加の有無を聞いてくださるので。
家族が協力的だから
開設者のため
学会のお声かけがあるから
学会や研修会に参加してスキルアップすることは必須であるという教室の方針
学会参加は推奨されているため。
学会発表をすれば、費用の1/3を負担してくれる。
学問に対しても積極的に取り組む姿勢だから
関連学会で、業務に支障がなければ特に指摘されない
希望すれば参加することができるため。
機会があれば勧めてくれる
休診日に開催される、講習会を選んで参加する為
教授が許可をくれるので
研究に関するものであれば、理解があり参加しやすいが、別分野に関しては難しいかもしれない
研究発表が仕事のため
研修会が多い
研修費用の50～100%または交通費を医院が負担してくれる。
行きたい学会には出席している
参加する際に却下されない
参加できているので
参加できないことなかった
参加はしやすいが出張費、交通費等は一切出ない
参加を希望した学会には参加させて頂けています。
参加希望の場合は、3ヶ月前までに申し出をすれば、勤務先全体で、スタッフの人数の調整や診療体制を検討してくれるため。
参加費用を補助してもらえるため
指示された会に行っているため

事前に言えば休みをとれるので
自身が発表しやすい環境だから
自分で選択できるため
自分の家族が経営している所で働いているから
週休を調整して参加するため
出張費の補助などができる場合がある。また、積極的に勉強することを推奨する環境であるため。
小児歯科学会、障害者歯科学会は毎年お留守番担当が交代制のため
上司が参加に対して好意的なため
上司が参加を促してくれるため
常に新しい情報に触れることは大切で、歯科医院の発展につながるため
情報が色々提供されるので
職場、家庭のサポートが得られているため
職場が学会参加を勧めてくれるため
申請すれば参加できるから
積極的な発表が求められているから。
積極的に参加させて頂ける
積極的に参加するよう医局で推奨されており、金銭的負担も少ないから
積極的に発表させてもらえるので
先生方が学会等に積極的に参加されているので、一緒に参加しやすい
全員で学会に参加するため
組織としては参加しやすいと思う。が、家庭の問題でなかなか参加できない。
大学だから
大学なので、学会参加はむしろ積極的に行える。
大学なので。
大学なので参加せざるをえません
大学なので積極的に参加するように勧められるから
大学の講座に所属しているから
大学の講座所属であり、研究に力を入れているため。
大学院生なので
大学機関のため積極的に研究、発表の機会を得ることができる。
大学病院なので
大学病院なので
特に何も言われたことはないため
特に何も言われなから
非常勤だから
夫が院長なので
父が開設者なので
分野の体制
勉強目的で学会の参加を講座自体がすすめてくれるから
問10と同じ。
有給がとりやすいので
予約を調整すればいきやすい。
理事長が行きなさいと言ってくれる

表5. 学会や研修会に参加しにくい環境である

(勤務とのかねあいでもなく育児上の問題) 子供が小さいため長期間、長時間家をあげられないため。学会会場や研修会会場に子供をみてくれるところがあるととても安心して参加できると思う
遠方のため
開業したばかりで雑務が多い
家庭を空けるのが難しいから
管理者の為休みにくい
休診しないといけないので
交通の便が悪いため
子育て
子育て中で、自由に行ける環境ではないです
子育て真っ最中でなかなか預けられないので
子供がいるため
子供がいる為
子供がいるので行くのは困難
子供が小さい
子供が小さい為
子供が土日は預けられない為
子供を預けられない
雇用主のため
参加のために有給休暇を使わなければならないから
自院のため参加困難な場合も多い
歯科医師1名勤務のため平日は休めず、休日の研修会が少ないため。地方のため、大阪・東京などへはなかなか出にくい
仕事を休み、かつ子供の保育者を見つけないといけないため
職場的には土日なら問題ないが、子供に手がかかるため
診療があるため(土曜が多いが、土曜は一日夜まで診療あり)
診療を休めない
代診の先生がなかなか見つからない
地方だから。時間的余裕がない
独身の頃の方が参加できてた
働ける日に働かないと経営が厳しい面もあるので、また、子供をシッターに預け、自分が学会参加となると大変な出費になることがある
発表者となっている時間外の研修目的では出席が難しい(研修目的での有給取得が認められない!)
休診日と学会が開催される曜日が合わないことが多く、参加するためには医院を休診しなくてはならない
勤務時間以外は、育児にあてているから。
研修会が土曜日に行くことが多い為
子どもがいるので
子供が小さい為
子供を預けてまでは、なかなか参加しづらい
状況による判断になるが、他の歯科医師がいないため、参加は最小限度になってしまう
土日連続での休暇は取りづらい
土曜にセミナーが多く、診療所の売上も大きいため
日曜診療のため
発表以外の学会参加は有給休暇になるので
発表者でないと学会参加できない

平日の仕事に穴をあけられないため、当直業務などにあたる分担があるため
保育園で気づかしてもらえない
忙しい為、時間を作ってあげれない

13. あなた（雇用主・非常勤を除く）が学会や研修会等に参加する場合の取扱

学会や研修会等に参加する場合の取扱を全体でみると、「出勤扱い」が 51.1%、「有給休暇」が 28.7%、「無給休暇」が 10.1%、約半数が出勤扱い、研究に関しての寛容さがうかがえる。

年代別でみると、「20代」では、「出勤扱い」が 43.7%、「有給休暇」が 31.0%、「無給休暇」が 9.9%、「30代」では、「出勤扱い」が 56.6%、「有給休暇」が 27.4%、「無給休暇」が 10.4%である。

子どもの有無でみると、「子どもなし」では、「出勤扱い」が 48.9%、「有給休暇」が 29.2%、「無給休暇」が 10.9%、「子どもあり」では、「出勤扱い」が 59.0%、「有給休暇」が 25.6%、「無給休暇」が 7.7%である。

主勤務地別でみると、「歯科診療所」では、「出勤扱い」、「有給休暇」がともに 40.4%、「無給休暇」が 13.5%、「医育機関」では、「出勤扱い」が 56.0%、「有給休暇」が 24.0%、「無給休暇」が 8.8%である。

勤務形態別でみると、「常勤」では、「出勤扱い」が 52.6%、「有給休暇」が 29.2%、「無給休暇」が 10.5%である（図 13）。

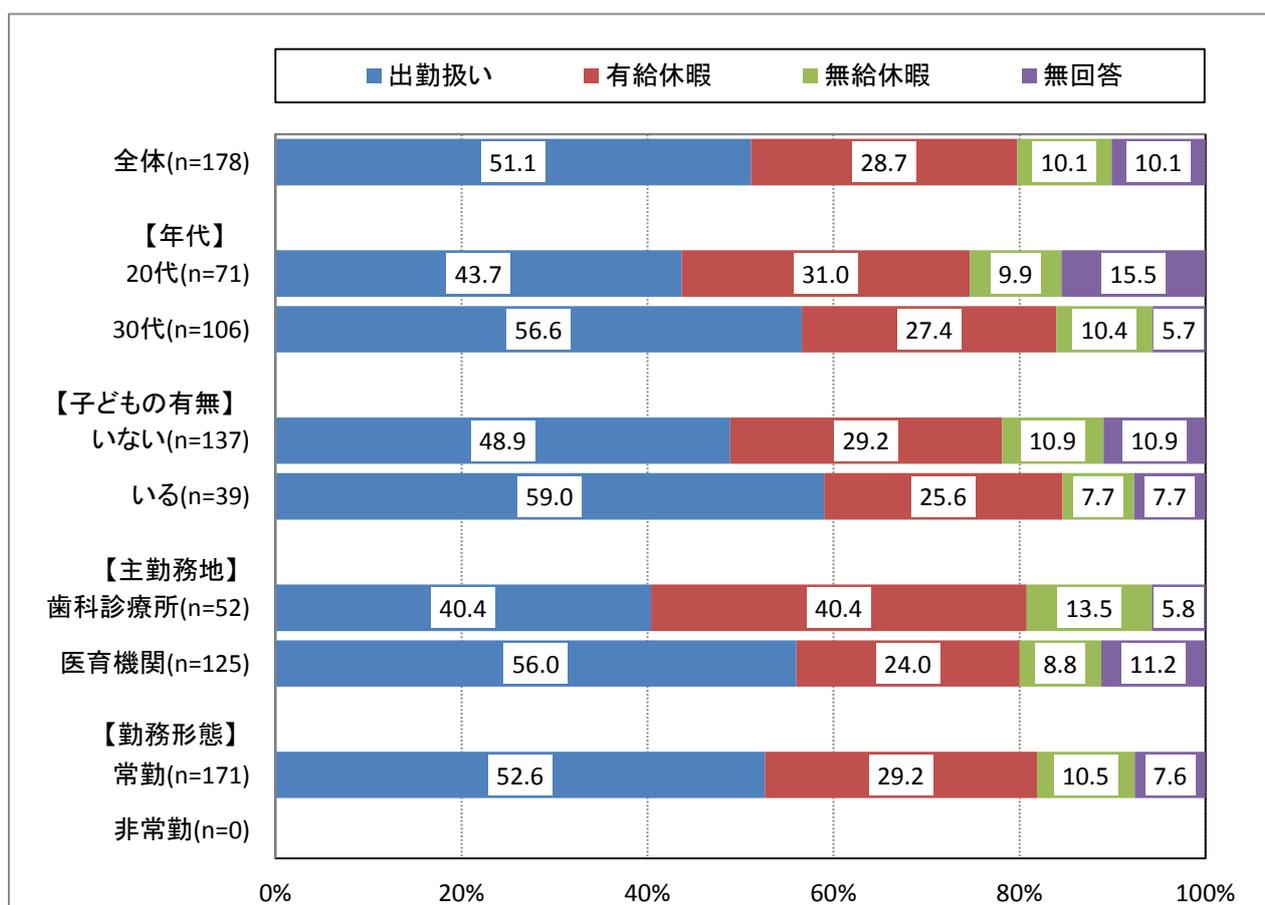


図 13. あなた（雇用主・非常勤を除く）が学会や研修会等に参加する場合の取扱

14. 勤務時間の短縮などフレキシブルな勤務体制について

勤務時間の短縮などフレキシブルな勤務体制について全体で見ると、「はい(雇用保険からの給付あり)」が17.5%、「はい(雇用保険からの給付なし)」が21.4%、「いいえ」が47.7%、半数弱がフレキシブルな勤務体制がしかれていないことがわかる。

年代別で見ると、「20代」では、「はい(雇用保険からの給付あり)」が13.4%、「はい(雇用保険からの給付なし)」が10.9%、「いいえ」が58.0%、「30代」では、「はい(雇用保険からの給付あり)」が19.4%、「はい(雇用保険からの給付なし)」が26.1%、「いいえ」が43.3%である。

子どもの有無で見ると、「子どもなし」では、「はい(雇用保険からの給付あり)」が17.6%、「はい(雇用保険からの給付なし)」が16.0%、「いいえ」が54.6%、「子どもあり」では、「はい(雇用保険からの給付あり)」が17.9%、「はい(雇用保険からの給付なし)」が33.3%、「いいえ」が32.5%である。

主勤務地別で見ると、「歯科診療所」では、「はい(雇用保険からの給付あり)」が21.8%、「はい(雇用保険からの給付なし)」が31.5%、「いいえ」が34.0%、「医育機関」では、「はい(雇用保険からの給付あり)」が13.2%、「はい(雇用保険からの給付なし)」が11.1%、「いいえ」が62.1%である。

勤務形態別で見ると、「常勤」では、「はい(雇用保険からの給付あり)」が22.1%、「はい(雇用保険からの給付なし)」が19.6%、「いいえ」が48.8%、「非常勤」では、「はい(雇用保険からの給付あり)」が5.0%、「はい(雇用保険からの給付なし)」が27.0%、「いいえ」が47.0%である(図14)。

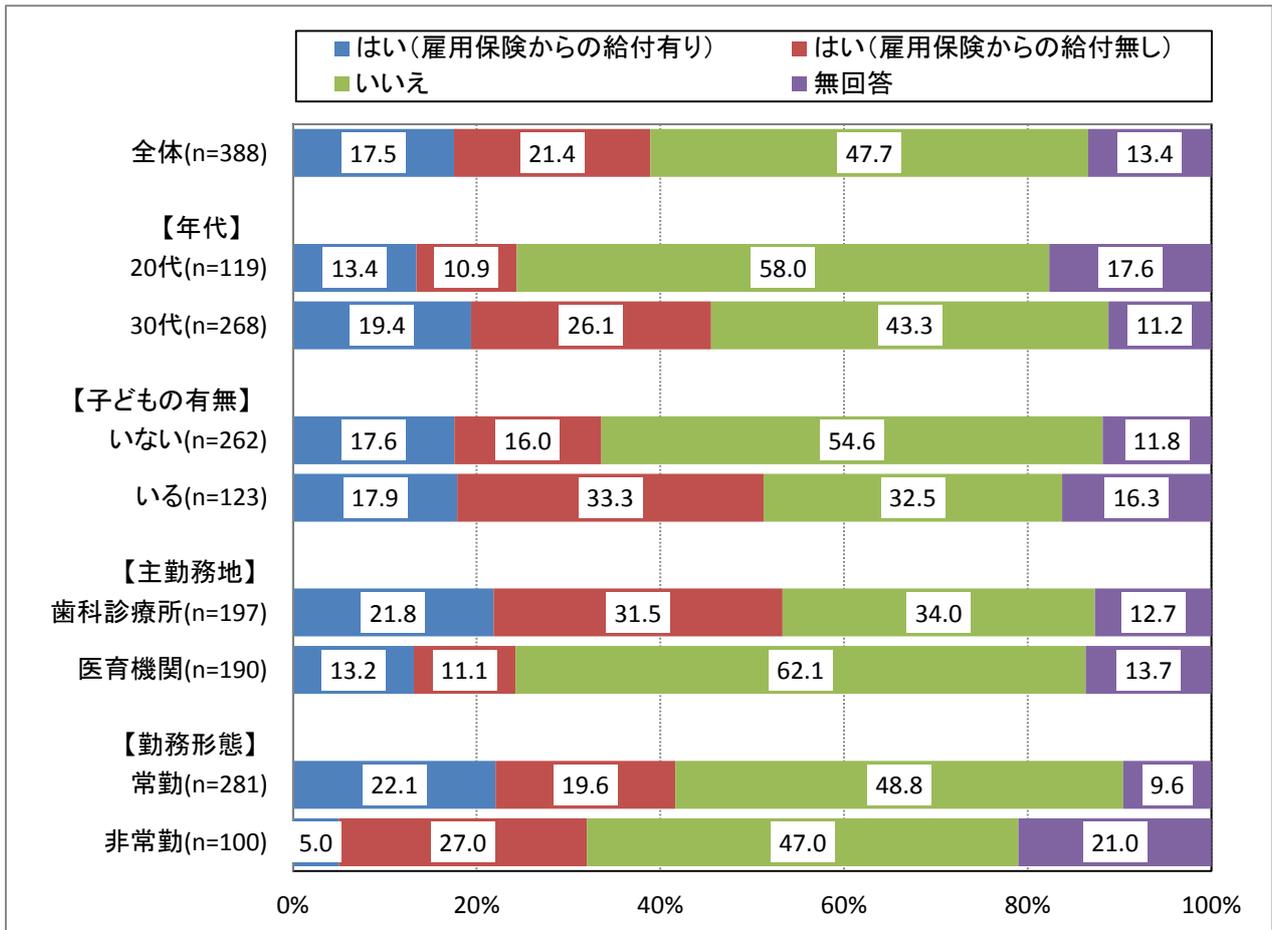


図 1 4. 勤務時間の短縮などフレキシブルな勤務体制について

15. 現在の職場には、女性が家庭生活と仕事を両立させて働きやすい配慮について

現在の職場に、女性が家庭生活と仕事を両立させて働きやすい配慮の有無を全体でみると、「ある」が30.9%、「ない」が18.3%、「わからない」が47.7%である。

年代別でみると、「20代」では、「ある」、「ない」がともに16.8%、「わからない」が63.0%、「30代」では、「ある」が37.3%、「ない」が19.0%、「わからない」が41.0%である。

子どもの有無でみると、「子どもなし」では、「ある」が23.3%、「ない」が22.9%、「わからない」が50.8%、「子どもあり」では、「ある」が48.0%、「ない」が8.1%、「わからない」が40.7%である。

主勤務地別でみると、「歯科診療所」では、「ある」が45.7%、「ない」が11.2%、「わからない」が39.6%、「医育機関」では、「ある」が15.8%、「ない」が25.8%、「わからない」が56.3%である。

勤務形態別でみると、「常勤」では、「ある」が33.1%、「ない」が17.8%、「わからない」が47.3%、「非常勤」では、「ある」が26.0%、「ない」が19.0%、「わからない」が50.0%である（図15、表6）。

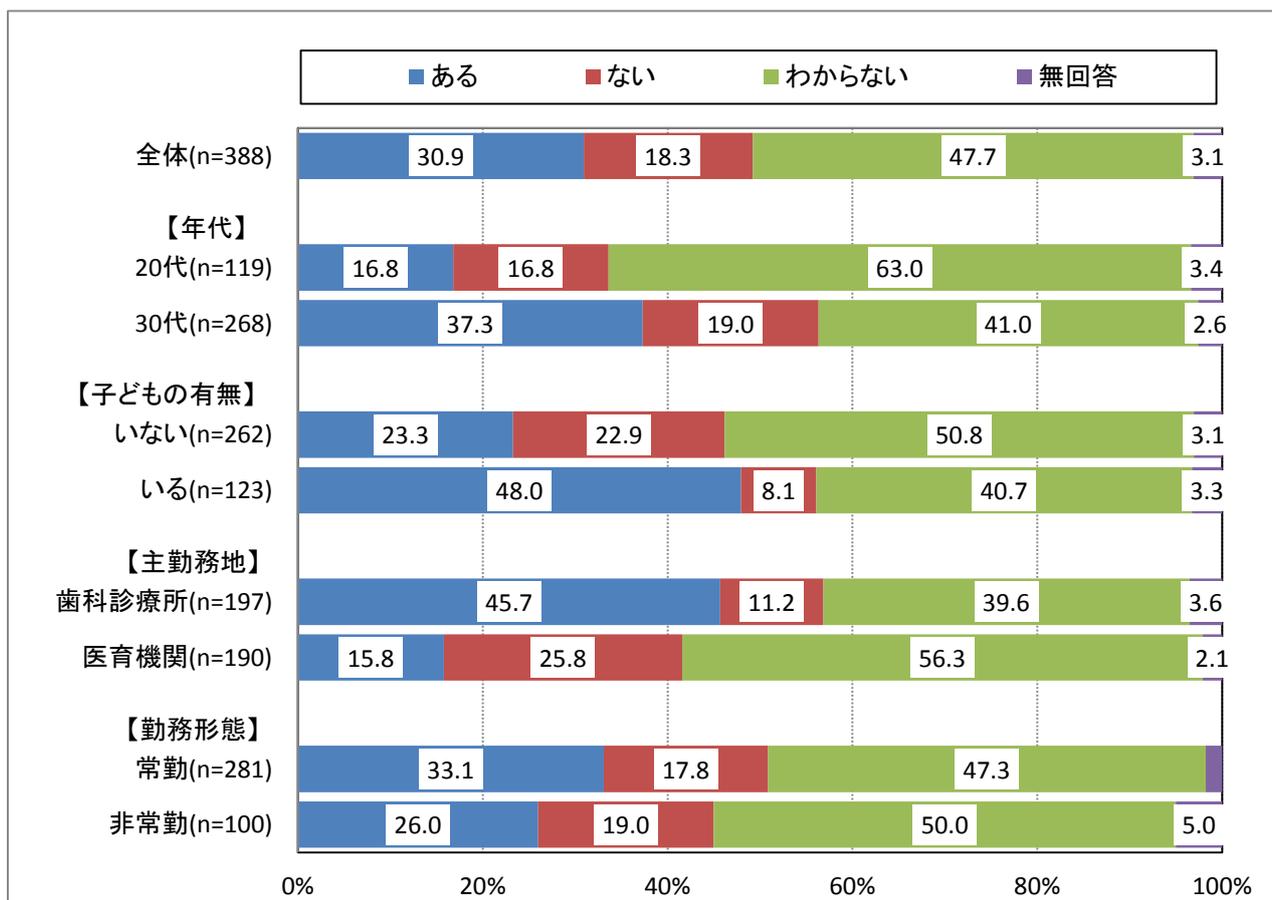


図15. 現在の職場には、女性が家庭生活と仕事を両立させて働きやすい配慮について

表6. 現在の職場には、女性が家庭生活と仕事を両立させて働きやすい配慮がある
具体的な事項

(スタッフ、私も含め子供の行事優先。スタッフは有休扱いにしていない)
1時間以上早く帰れる等、勤務時間は融通が効く
育休、フレックス(16:00まで)など
育休取得はもちろん、復帰後の短い勤務時間を希望する場合はそのようにしている。また、学校や園の行事に参加は積極的に出席できるよう休みをとりやすくしている
育児時間、育児短時間勤務が子供が小学生入学までは取得可能。育児休暇も最長3年まで取得可能
育短を第2子出産し復職後に半年間のみ取りました。が、まだまだ不十分と思います
夫と同じ基地に異動させてもらえた。保育時間、育児時間、早出遅出など制度がある
家族(母、姉、妹)がサポートしているから働ける
学校行事には参加できる。その分休みに出勤すればいい
希望の時間で勤務させている
認めている
勤務時間
講座内である程度仕事の分担が可能であり、子供や自分の体調不良など不測の事態が生じてもなんとか支障をきたさないように休みがとれる
今年の6月、事業所内託児施設が開設
子供がいるスタッフなどいるが、急な発熱など保育園から連絡あれば早退、休日にしたりしている
子供連れで出勤しても良いとしている。バイトで何院か衛生士をキープしているので急な欠勤でも助け合ってサポートできるようにしている
子供のいる人にはスケジュール面で希望を全面的に聞いて配慮している
子供の体調、都合により休ませてもらえる
雇用主なので休診は自由に取れる
産休、育休あり
産休、育休を取得し、その後復帰しやすい体
産休制度を3人目。現在
仕事で時間があいた時などに、買い物、授乳などに帰らせてもらっている
自身が両立させようと調整しているため。時短など
事前に申し出れば休める
自宅下で開業をしており、子供は上でベビーシッターに預けている。家事も空き時間にできる
自宅と医院がつながっているため
時短
時短。保育士がいる。急な休みに対応している
時短勤務やシフト対応。非常勤Drの確保
実際そうである
自分が経営者のため、産休、育休、育休時は代診を頼み、早く帰らないといけない日は前もってポイントを調整できる。ただし急な帰宅は不可(保育園からの呼出など)
自分がそうなので、スタッフにも子供が理由の欠勤、とりやすいというかとれるようにしています
従業員には配慮はあるが管理者である私には全く配慮がない
従来理解ある開設者であったため同一の考え方を守っている
職員全員女性で、子育ての中のまんなので
職場の女性スタッフに子供がいる人が多く、理解してくれるので助かっている。主人も歯科医で子供もみていてくれるので、交替で働くことができています
診療時間、勤務時間の融通
診療時間を8:30~17:30、土日祝は休診としている。子供の行事ある時は休診

診療終了時間が早い(17:30)
スタッフには年12回の有給、保育料一部負担
スタッフの産休・育休が充実している(ハード面)。スタッフ同士で空いたところを助け合う様な心配りのできる雰囲気(ソフト面)
スタッフは皆、主婦であり、子どもがいるため、子どもの体調不良など出られないスタッフがいる場合は皆で助け合うシステムができています。
スタッフは有休をとりやすいと思います
託児所がある
パート、短時間正社員制度あり
パート可
パート勤務、育休中のスタッフもいるので
パート形態にはなるが、終業時間に少なくできる
パート職員は子供がいるので、急病・行事は休ませてます。保育士も院内にいます
母が見てくれるから
半休等とりやすい。早く終わる
昼休みが長い。勤務時間が短い
フルタイムは兼業主婦にとって子供が小さいと難しいことは自分がよく知っているので、パートを多くして突然の休みの時でも穴うめできるようにしている
保育園の送迎にあわせて勤務時間
保育園や学校病欠の時は保育士を常駐させて同伴出勤を許可している
ほぼ定時帰宅できる。上司(教授)の理解がある。
休みなどは申告してもらい、人数が不足のときは医院を休診してるため
休みは取りたい時にとれます
休みを取りやすい
育児休暇や子どもが小さいうちの時短勤務
院長との信頼関係が成り立っているため、意見を言っても、すぐに反映してもらえる
何かあればそういう対応をいつもしているので(子供の病気など、親の世話)
皆で助けあい、子が熱がある時はかわりにみてる
学校行事などあれば早めに帰宅or休暇をとりやすいようにしている
基本的に残業はないので予定された家庭生活とは両立可能だと思います。が、診療の予定は、キャンセル出来ないので希望する勤務時間をできるだけ考慮している
勤務時間を、スタッフの希望に合わせて組んでいる
経営をしているので、自分が休む場合は診療時間を短くしたりしなくてはならない
産休と育休の期間に他の歯科医師に協力してもらえます。診療以外の仕事に関して、自分で朝夕の時間をコントロールできる
産休育休制度や時短勤務形態がある
子育てに対する母の協力があるため
子育て中の環境を教授や医局員が理解して受け入れてくれていますが、託児所があればなおありがたいと思う。
子供が風邪をひいたなど急な欠勤に代わりのもので出勤できる場合はしてもらおう
子供の体調などの理解がある
子供の体調不良時に代わりに見てくれる先生がいる。
子供や家庭を持った女性が早めに仕事を切り上げられる
事前に申し出れば、時間単位で欠勤出来たり、子供が病気になった時に早く帰ることが出来たりする。この件は、女性限定でなく、男性も同様であるので、不平等感がなく申し出やすい。
時間勤務があるから

時間短縮勤務の制度がある
時短
時短で働いている方がいらっしゃるのでも、「産休とられると俺らにその先生の負担まわってくるから迷惑」という言葉をきくと、まだ休みにくいと思いました
時短勤務可能であること。周りの歯科医院が19:00まで診療する中で、診療時間が18:00までであること。
従業員に関しては家庭を優先させている
出産により休んでいる間、別な先生に一時的な担当医として診て頂くことが出来ました。
出産休暇、育児休暇など、大学病院のため理解があると思う
上司が気を遣ってくださることで、勤務時間の超過がほとんどない
職場の人々の理解
親身に相談にのってもらえる
診療時間を9～17時にし、それでも厳しい人はさらに相談にのってくれる。
第2子出産後8週で復職予定にしておりましたが、予期せぬ家庭の事情で急遽休学期間を延長せざるを得なくなり、急遽代診や新患係などの交代をお願いすることになりました。それでも皆様に配慮いただき、無事に復学できるようになりました。復学後も、子どもの疾病や予防接種などで病院受診の機会が増え、急なお休みも多く大変心苦しいですが、係や仕事の減免をしていただいております。
託児所のお迎えの時間にあわせて、早めにあがらせてもらっている。4月から常勤になるが、時短で勤務させてもらえる。
短時間勤務の選択。院内託児、保育サポート、病児保育、夜間保育等サポート体制の充実。
妊婦さんがいても融通がきく
保育園の終了する時間に間に合うように短時間勤務することができる。
保育園や幼稚園が敷地内に径折されている。タイミングによっては、入園可能
保育士が常駐
夜遅くまで残らなくても良い。有休を取りやすい

16. 女性歯科医師として勤務する際、女性ならではの困難を経験したか。また、経験しているか

女性歯科医師として勤務する際、女性ならではの困難を経験したか。また、経験しているかについて全体でみると、「妊娠・出産」が28.1%、「育児（育児時間の確保）」が23.5%、「結婚・夫の転勤」が14.9%、「自身の病気・ケガ」が13.9%、「保育施設探し」が11.1%、「家族の病気・介護」が10.1%、「職場での女性差別」が7.7%、「特にない」が44.6%、「その他」が10.6%である（図16、表7、表8）。

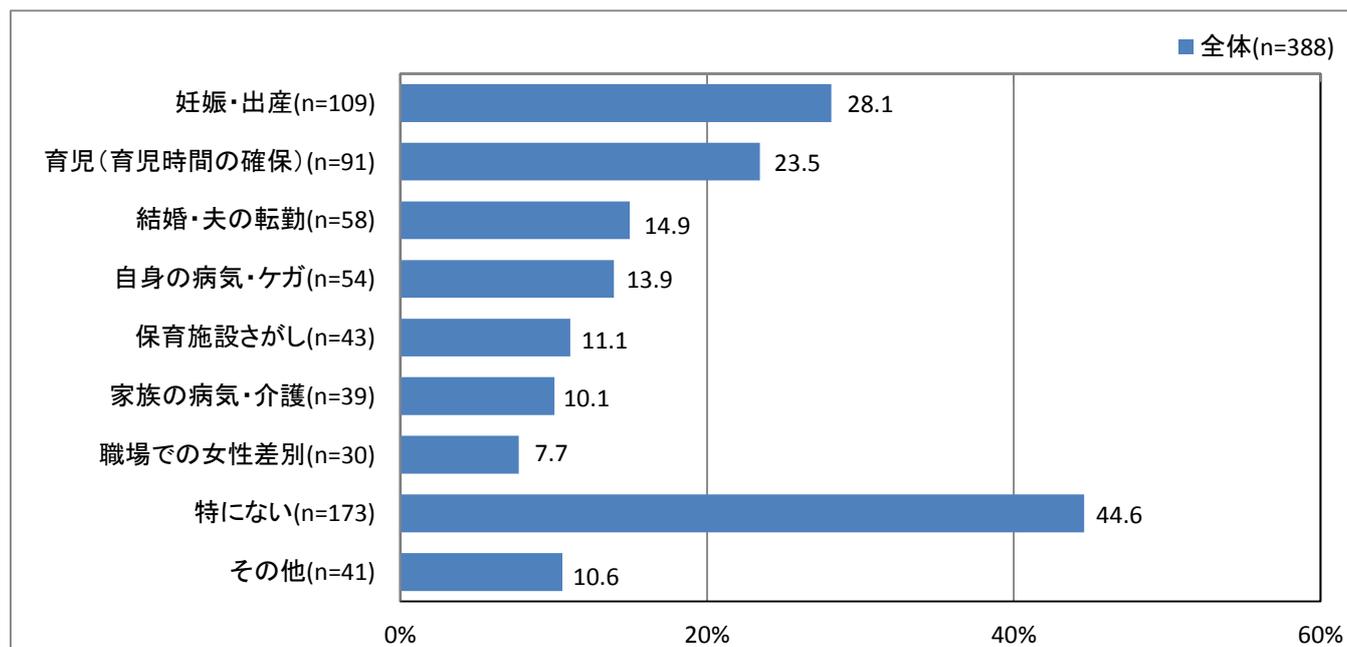


図16. 女性歯科医師として勤務する際、女性ならではの困難を経験したか。また、経験しているか

表7

		結婚・夫の転勤	妊娠・出産	育児（育児時間の確保）	家族の病気・介護	自身の病気・ケガ	保育施設さがし	職場での女性差別	特にない	その他	無回答	合計
全体(n=388)		14.9%	28.1%	23.5%	10.1%	13.9%	11.1%	7.7%	44.6%	10.6%	1.5%	100.0%
年代	20代(n=119)	8.4%	8.4%	3.4%	3.4%	7.6%	1.7%	3.4%	79.0%	1.7%	2.5%	100.0%
	30代(n=268)	17.9%	36.9%	32.5%	13.1%	16.8%	15.3%	9.7%	29.5%	14.6%	0.7%	100.0%
子どもの有無	いない(n=262)	13.0%	9.5%	1.5%	5.3%	13.7%	0.8%	8.4%	60.3%	10.3%	2.3%	100.0%
	いる(n=123)	19.5%	68.3%	70.7%	19.5%	13.8%	33.3%	5.7%	10.6%	10.6%	0.0%	100.0%
主勤務地	歯科診療所(n=197)	15.7%	40.1%	35.5%	11.2%	16.2%	15.7%	8.1%	28.4%	15.2%	1.0%	100.0%
	医育機関(n=190)	13.7%	15.8%	11.1%	8.4%	11.6%	6.3%	7.4%	61.6%	5.8%	2.1%	100.0%
勤務形態	常勤(n=281)	12.5%	28.1%	22.8%	10.0%	14.6%	10.3%	7.8%	42.7%	11.4%	1.8%	100.0%
	非常勤(n=100)	21.0%	28.0%	27.0%	10.0%	13.0%	14.0%	7.0%	50.0%	9.0%	0.0%	100.0%

表 8. その他の具体的事項

9ヶ月の妊婦のとき、歯科医師会主催のフッ素塗布の手手が足りないから出席するように指示され、夏の暑い日に出勤した事(指定した側は私が妊婦と知らなかったそうですが)その他、産休育休期間であるにも関わらず、歯科医師会からは書類の提出がないと催促されたり、会合に出席するように指示されたりして、大変なストレスに感じていました。また、このようなイベントは土曜であり、保育園がやっていなかったり、会合は夜間で小さな子供の世話などもあってムリなど、あまりに理不尽な待遇を受けてきました。「もう続けられないので辞めます」といったところ、「辞められては困る」とか「迷惑」など言われました
育児、出産を困難と考え、あきらめた
家事と仕事(診療と経理)の両立がしんどい。しかも親の介護と育児が加わり毎日疲れがあり
家事をする時間が少ない(時に夕食作り)
学会発表の順番があり、初めは年齢順と言われ、次に入局した順と言われ、最後には彼は男性だからと後輩が先に発表となった。その後輩は年齢は自分より下で、入局も自分より後でした
代わりがない
患者さん(男性)からのセクハラ
患者さんがクレーマーとなる閾値が低い
基本的な家事との両立
結婚、出産のタイミングが難しい(家庭と両立できるか不安な程仕事量、雑用多いため)
結婚・出産は不可能です
子供の急な体調不良による早退、欠勤など。インフルエンザなどに罹患すると5日以上休むことになってしまうし、保育園に預けることもできないので
子供の受験
雇用主なので休めない
今後2,3に関しては困難が予想される
産休の時、代診のDrを呼んだ。育成医療担当のDrが休むなら、Krの育成医療は効果ないと言われた(産後必ず復帰するといっても×と言われた)。
歯科医師会や大学同窓会でのセクハラ
シングルマザー
卒後、行った研修施設でのセクハラがすごかった
男性Drに女性は結婚したら辞めるから指導したくないと言われた人がある(友人談)
男性のDrを希望される方もいる。女性のみの職場のため、アルコール中毒の方や女性に対して強い方が来られると対応に困る
近くに結婚する予定で、勤務時間を減らしたいが、どのような就業形態にしたらよいか悩んでいる。また、これから妊娠した際に代診を誰にお願いしようかと考えている
同業者(男性)からの言葉のセクハラ、業者への対応
妊娠・出産の際の代診の先生が見つげづらい。第二子は急な入院を必要とした為、第一子は計画通り。1ヶ月クリニックを閉めて出産した
病気とまではいかなくとも男性に比べ体力がなく、疲労や体調不良を日々感じています
不妊治療
不妊治療などで頻回に通院するのが難しい
不妊治療のための時間を作りたいが、診療代の為にも働く必要もあるのと診療所を休みにするわけにはいかない(代診を雇う必要あり)
まだ常勤としては1年目で困難を経験していないが、今後妊娠した際、産休が少ない気がする。また、もう少し育休がほしい
患者さんから、実家や家をしつこくきかれる
患者に男女差別を言われた
結婚したばかりなので現状困難は特にないが、妊娠・出産後に職場復帰出来るか不安があるので妊娠・出産に踏み切れない
更衣室がない

困難とまではいかないが、独身時のように、時間の融通は利かなくなった。
自分が雇用主となったことで、仕事が休めないため、出産しようとはおもわなくなった
主人が開業させてくれない
主人が隣の県勤務なので私のほうが合わせなければならないため
女のくせに…と言われてたりすること。女には診療されたくない患者さんがいらっしやること
妊活中です
夫との死別、子死産
婦人科での受診をしたいが、2日続けて受ける検査を行うことが出来ない

17. 「女性ならではの困難」をどのように解決したか

1) 結婚・夫の転勤

結婚・夫の転勤を全体でみると、「家族の協力（夫・親・親族）」が 62.1%、「職場や同僚の理解・協力」が 37.9%、「職場の支援体制の完備」が 12.1%、「ベビーシッターなどの利用」が 8.6%、「歯科医師会からの支援」が 6.9%、「同窓会からの支援」が 3.4%、「解決できなかった」が 22.4%、「その他」が 3.4%である（図 17-1、表 9、表 16、表 17）。

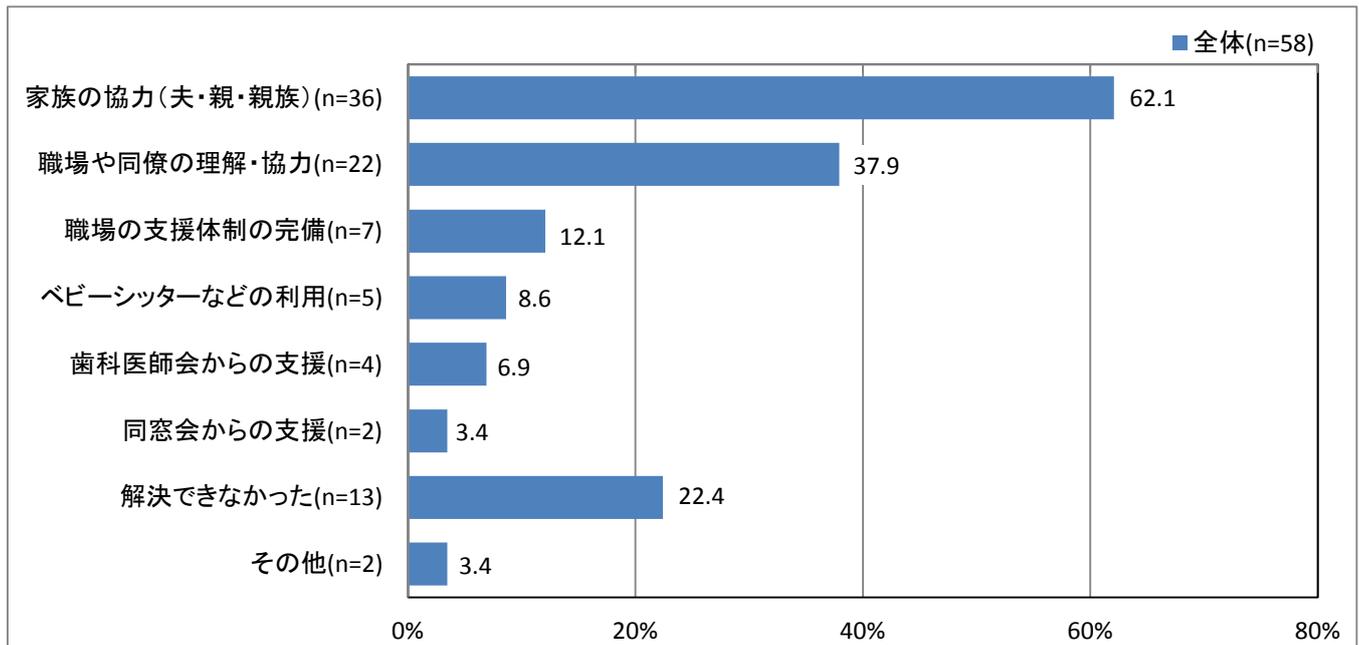


図 17-1. 結婚・夫の転勤

表 9

		家族の協力(夫・親・親族)	ベビーシッターなどの利用	職場や同僚の理解・協力	職場の支援体制の完備	歯科医師会からの支援	同窓会からの支援	解決できなかった	その他	無回答	合計
全体(n=58)		62.1%	8.6%	37.9%	12.1%	6.9%	3.4%	22.4%	3.4%	8.6%	100.0%
年代	20代(n=10)	70.0%	10.0%	30.0%	0.0%	0.0%	0.0%	20.0%	0.0%	20.0%	100.0%
	30代(n=48)	60.4%	8.3%	39.6%	14.6%	8.3%	4.2%	22.9%	4.2%	6.3%	100.0%
子どもの有無	いない(n=34)	50.0%	2.9%	26.5%	2.9%	5.9%	5.9%	26.5%	5.9%	5.9%	100.0%
	いる(n=24)	79.2%	16.7%	54.2%	25.0%	8.3%	0.0%	16.7%	0.0%	12.5%	100.0%
主勤務地	歯科診療所(n=31)	58.1%	0.0%	35.5%	9.7%	6.5%	3.2%	25.8%	6.5%	9.7%	100.0%
	医育機関(n=26)	69.2%	19.2%	38.5%	15.4%	7.7%	3.8%	19.2%	0.0%	7.7%	100.0%
勤務形態	常勤(n=35)	57.1%	5.7%	42.9%	8.6%	8.6%	5.7%	22.9%	2.9%	8.6%	100.0%
	非常勤(n=21)	76.2%	14.3%	23.8%	19.0%	4.8%	0.0%	23.8%	4.8%	9.5%	100.0%

2) 妊娠・出産

妊娠・出産を全体でみると、「家族の協力（夫・親・親族）」が77.1%、「職場や同僚の理解・協力」が47.7%、「ベビーシッターなどの利用」が18.3%、「職場の支援体制の完備」が9.2%、「歯科医師会からの支援」が4.6%、「同窓会からの支援」が2.8%、「解決できなかった」が12.8%、「その他」が7.3%である（図17-2、表10、表16、表17）。

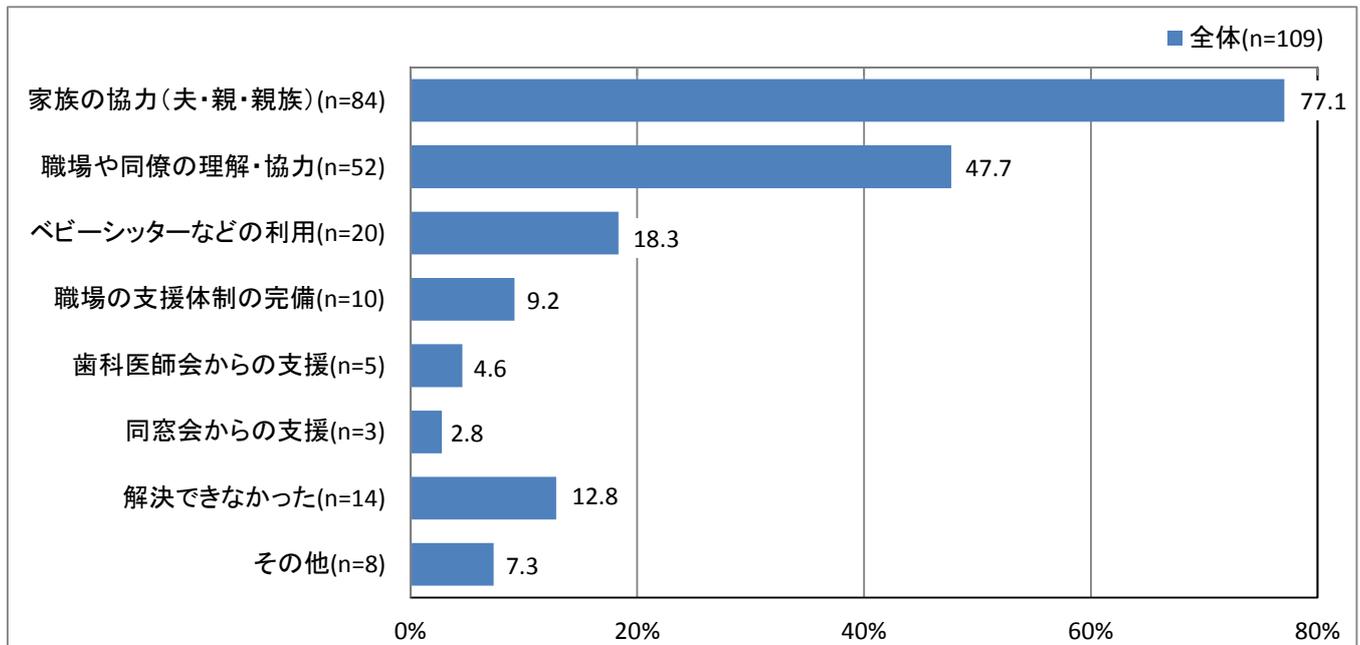


図17-2. 妊娠・出産

表10

		家族の協力(夫・親・親族)	ベビーシッターなどの利用	職場や同僚の理解・協力	職場の支援体制の完備	歯科医師会からの支援	同窓会からの支援	解決できなかった	その他	無回答	合計
全体(n=109)		77.1%	18.3%	47.7%	9.2%	4.6%	2.8%	12.8%	7.3%	5.5%	100.0%
年代	20代(n=10)	50.0%	10.0%	30.0%	10.0%	0.0%	0.0%	20.0%	0.0%	30.0%	100.0%
	30代(n=99)	79.8%	19.2%	49.5%	9.1%	5.1%	3.0%	12.1%	8.1%	3.0%	100.0%
子どもの有無	いない(n=25)	36.0%	4.0%	32.0%	12.0%	8.0%	8.0%	20.0%	8.0%	12.0%	100.0%
	いる(n=84)	89.3%	22.6%	52.4%	8.3%	3.6%	1.2%	10.7%	7.1%	3.6%	100.0%
主勤務地	歯科診療所(n=79)	82.3%	16.5%	45.6%	7.6%	3.8%	2.5%	11.4%	6.3%	3.8%	100.0%
	医育機関(n=30)	63.3%	23.3%	53.3%	13.3%	6.7%	3.3%	16.7%	10.0%	10.0%	100.0%
勤務形態	常勤(n=79)	77.2%	19.0%	51.9%	7.6%	5.1%	3.8%	11.4%	10.1%	2.5%	100.0%
	非常勤(n=28)	82.1%	17.9%	35.7%	14.3%	3.6%	0.0%	17.9%	0.0%	10.7%	100.0%

3) 育児（育児時間の確保）

育児（育児時間の確保）を全体で見ると、「家族の協力（夫・親・親族）」が 82.4%、「職場や同僚の理解・協力」が 52.7%、「ベビーシッターなどの利用」が 24.2%、「職場の支援体制の完備」が 6.6%、「歯科医師会からの支援」が 3.3%、「同窓会からの支援」が 2.2%、「解決できなかった」が 12.1%、「その他」が 5.5%である（図 17-3、表 11、表 16、表 17）。

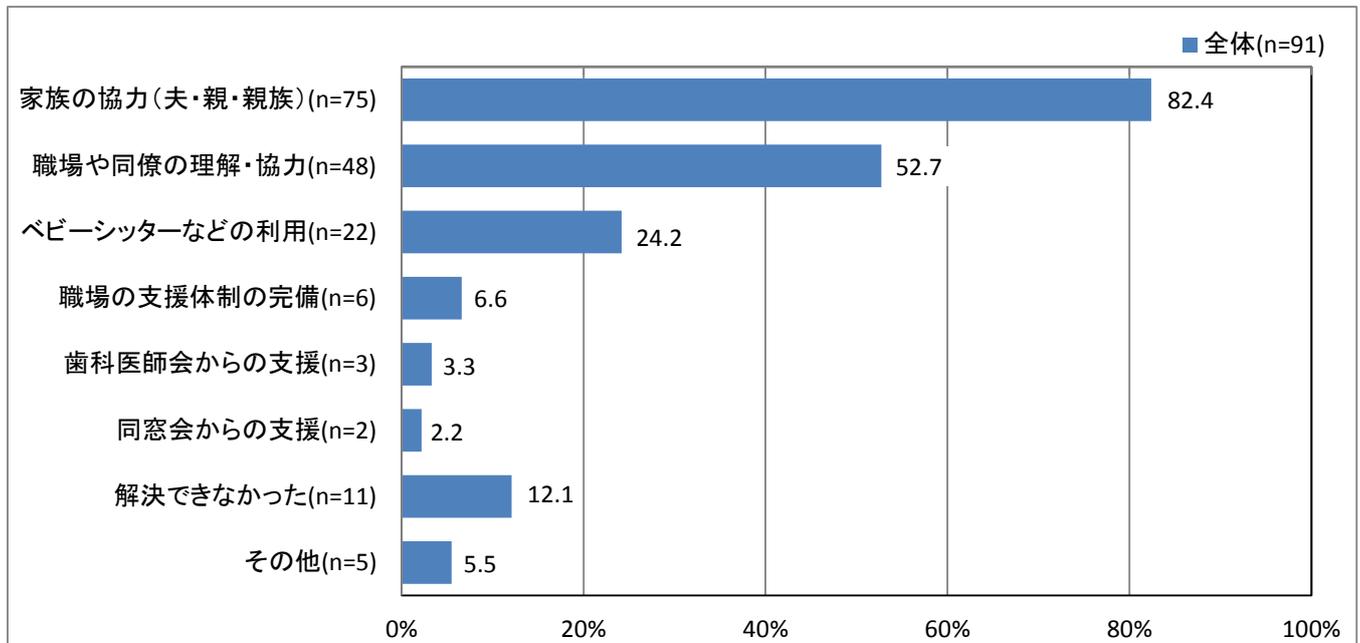


図 17-3. 育児（育児時間の確保）

表 11

		家族の協力(夫・親・親族)	ベビーシッターなどの利用	職場や同僚の理解・協力	職場の支援体制の完備	歯科医師会からの支援	同窓会からの支援	解決できなかった	その他	無回答	合計
全体(n=91)		82.4%	24.2%	52.7%	6.6%	3.3%	2.2%	12.1%	5.5%	4.4%	100.0%
年代	20代(n=4)	50.0%	0.0%	50.0%	0.0%	0.0%	0.0%	25.0%	0.0%	25.0%	100.0%
	30代(n=87)	83.9%	25.3%	52.9%	6.9%	3.4%	2.3%	11.5%	5.7%	3.4%	100.0%
子どもの有無	いない(n=4)	25.0%	0.0%	50.0%	0.0%	25.0%	25.0%	25.0%	0.0%	25.0%	100.0%
	いる(n=87)	85.1%	25.3%	52.9%	6.9%	2.3%	1.1%	11.5%	5.7%	3.4%	100.0%
主勤務地	歯科診療所(n=70)	87.1%	22.9%	50.0%	4.3%	2.9%	2.9%	10.0%	2.9%	4.3%	100.0%
	医育機関(n=21)	66.7%	28.6%	61.9%	14.3%	4.8%	0.0%	19.0%	14.3%	4.8%	100.0%
勤務形態	常勤(n=64)	84.4%	28.1%	59.4%	3.1%	3.1%	3.1%	9.4%	4.7%	3.1%	100.0%
	非常勤(n=27)	77.8%	14.8%	37.0%	14.8%	3.7%	0.0%	18.5%	7.4%	7.4%	100.0%

4) 家族の病気・介護

家族の病気・介護を全体で見ると、「家族の協力（夫・親・親族）」が 82.1%、「職場や同僚の理解・協力」が 56.4%、「ベビーシッターなどの利用」が 15.4%、「職場の支援体制の完備」が 7.7%、「歯科医師会からの支援」、「同窓会からの支援」がともに 5.1%、「解決できなかった」が 12.8%、「その他」が 5.1%である（図 17-4、表 12、表 16、表 17）。

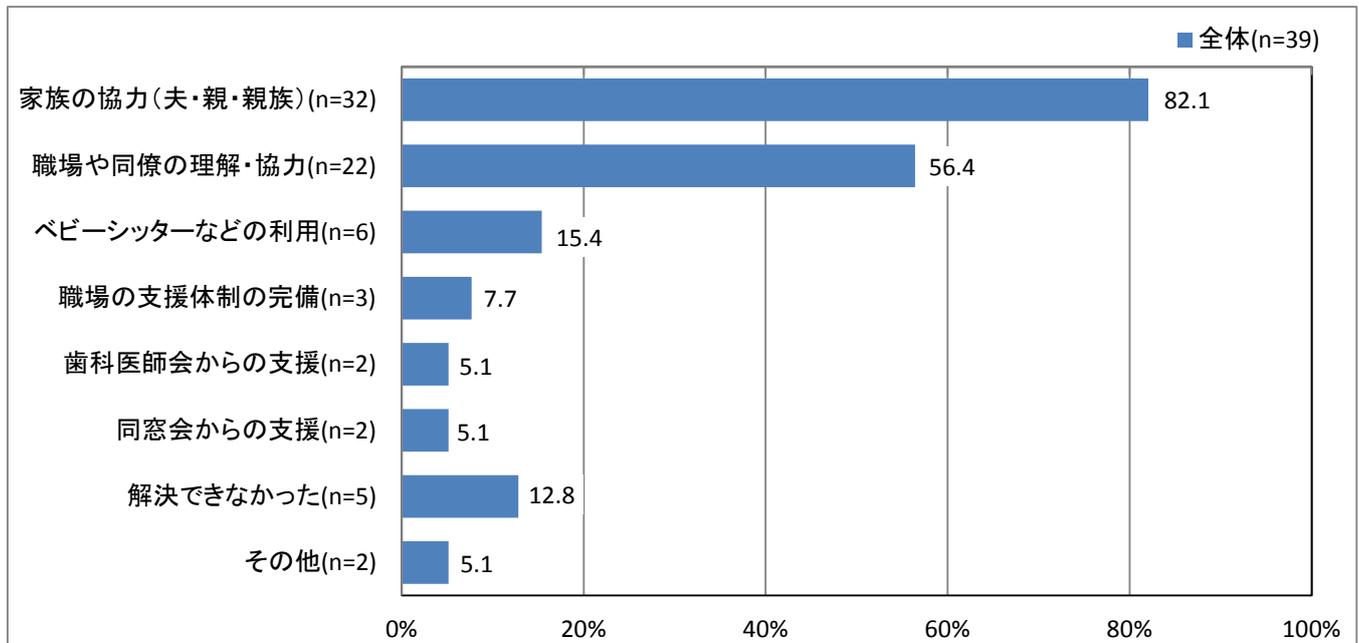


図 17-4. 家族の病気・介護

表 12

		家族の協力(夫・親・親族)	ベビーシッターなどの利用	職場や同僚の理解・協力	職場の支援体制の完備	歯科医師会からの支援	同窓会からの支援	解決できなかった	その他	無回答	合計
全体(n=39)		82.1%	15.4%	56.4%	7.7%	5.1%	5.1%	12.8%	5.1%	2.6%	100.0%
年代	20代(n=4)	75.0%	0.0%	75.0%	0.0%	0.0%	0.0%	25.0%	0.0%	0.0%	100.0%
	30代(n=35)	82.9%	17.1%	54.3%	8.6%	5.7%	5.7%	11.4%	5.7%	2.9%	100.0%
子どもの有無	いない(n=14)	78.6%	0.0%	64.3%	14.3%	7.1%	7.1%	7.1%	0.0%	0.0%	100.0%
	いる(n=24)	87.5%	25.0%	54.2%	4.2%	4.2%	4.2%	12.5%	8.3%	4.2%	100.0%
主勤務地	歯科診療所(n=22)	86.4%	13.6%	54.5%	9.1%	9.1%	9.1%	9.1%	4.5%	4.5%	100.0%
	医育機関(n=16)	81.3%	18.8%	56.3%	6.3%	0.0%	0.0%	18.8%	6.3%	0.0%	100.0%
勤務形態	常勤(n=28)	89.3%	14.3%	60.7%	7.1%	7.1%	7.1%	7.1%	3.6%	3.6%	100.0%
	非常勤(n=10)	70.0%	20.0%	40.0%	10.0%	0.0%	0.0%	30.0%	10.0%	0.0%	100.0%

5) 自身の病気・ケガ

自身の病気・ケガを全体で見ると、「家族の協力（夫・親・親族）」が 55.6%、「職場や同僚の理解・協力」が 53.7%、「ベビーシッターなどの利用」が 11.1%、「職場の支援体制の完備」が 3.7%、「歯科医師会からの支援」、「同窓会からの支援」がともに 1.9%、「解決できなかった」が 14.8%、「その他」が 3.7%である（図 17-5、表 13、表 16、表 17）。

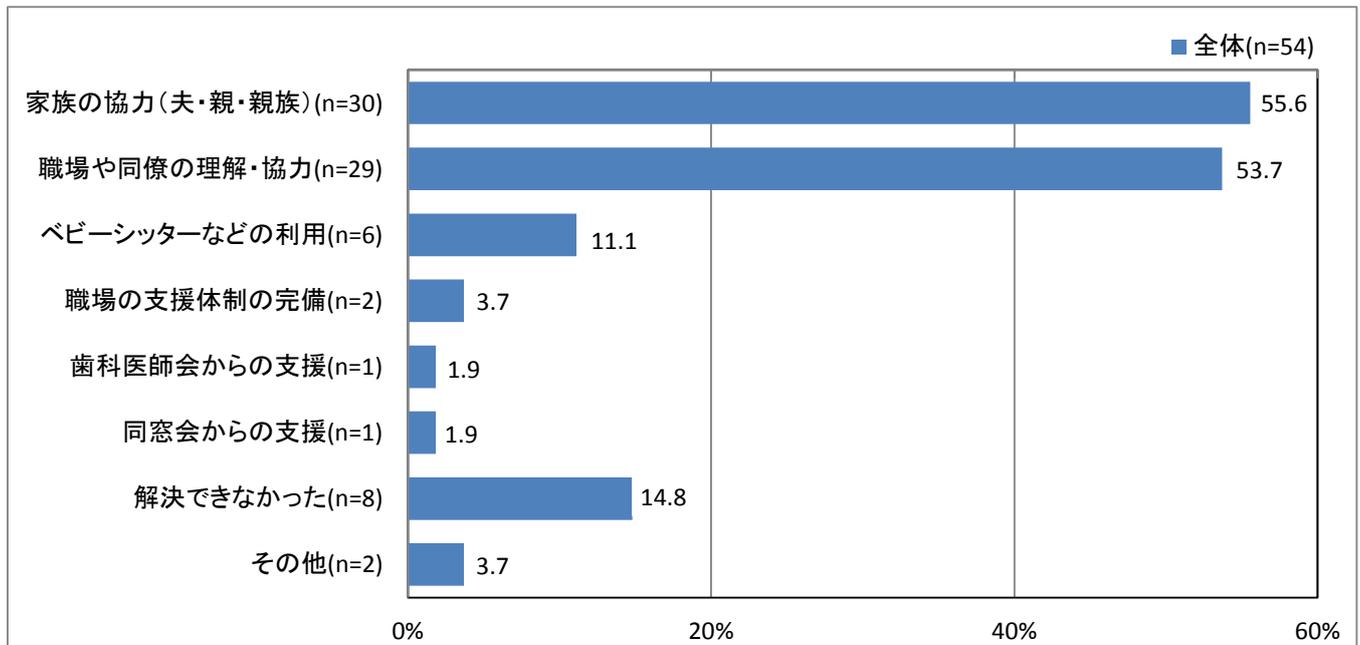


図 17-5. 自身の病気・ケガ

表 13

		家族の協力(夫・親・親族)	ベビーシッターなどの利用	職場や同僚の理解・協力	職場の支援体制の完備	歯科医師会からの支援	同窓会からの支援	解決できなかった	その他	無回答	合計
全体(n=54)		55.6%	11.1%	53.7%	3.7%	1.9%	1.9%	14.8%	3.7%	3.7%	100.0%
年代	20代(n=9)	22.2%	11.1%	44.4%	11.1%	0.0%	0.0%	22.2%	0.0%	11.1%	100.0%
	30代(n=45)	62.2%	11.1%	55.6%	2.2%	2.2%	2.2%	13.3%	4.4%	2.2%	100.0%
子どもの有無	いない(n=36)	38.9%	2.8%	52.8%	5.6%	2.8%	2.8%	11.1%	5.6%	5.6%	100.0%
	いる(n=17)	94.1%	29.4%	58.8%	0.0%	0.0%	0.0%	17.6%	0.0%	0.0%	100.0%
主勤務地	歯科診療所(n=32)	65.6%	12.5%	56.3%	6.3%	3.1%	3.1%	12.5%	6.3%	3.1%	100.0%
	医育機関(n=22)	40.9%	9.1%	50.0%	0.0%	0.0%	0.0%	18.2%	0.0%	4.5%	100.0%
勤務形態	常勤(n=41)	56.1%	9.8%	61.0%	4.9%	2.4%	2.4%	9.8%	4.9%	2.4%	100.0%
	非常勤(n=13)	53.8%	15.4%	30.8%	0.0%	0.0%	0.0%	30.8%	0.0%	7.7%	100.0%

6) 保育施設さがし

保育施設さがしを全体でみると、「家族の協力（夫・親・親族）」が 86.0%、「職場や同僚の理解・協力」が 55.8%、「ベビーシッターなどの利用」が 34.9%、「職場の支援体制の完備」が 11.6%、「歯科医師会からの支援」が 7.0%、「同窓会からの支援」が 4.7%、「解決できなかった」が 11.6%、「その他」が 7.0%である（図 17-6、表 14、表 16、表 17）。

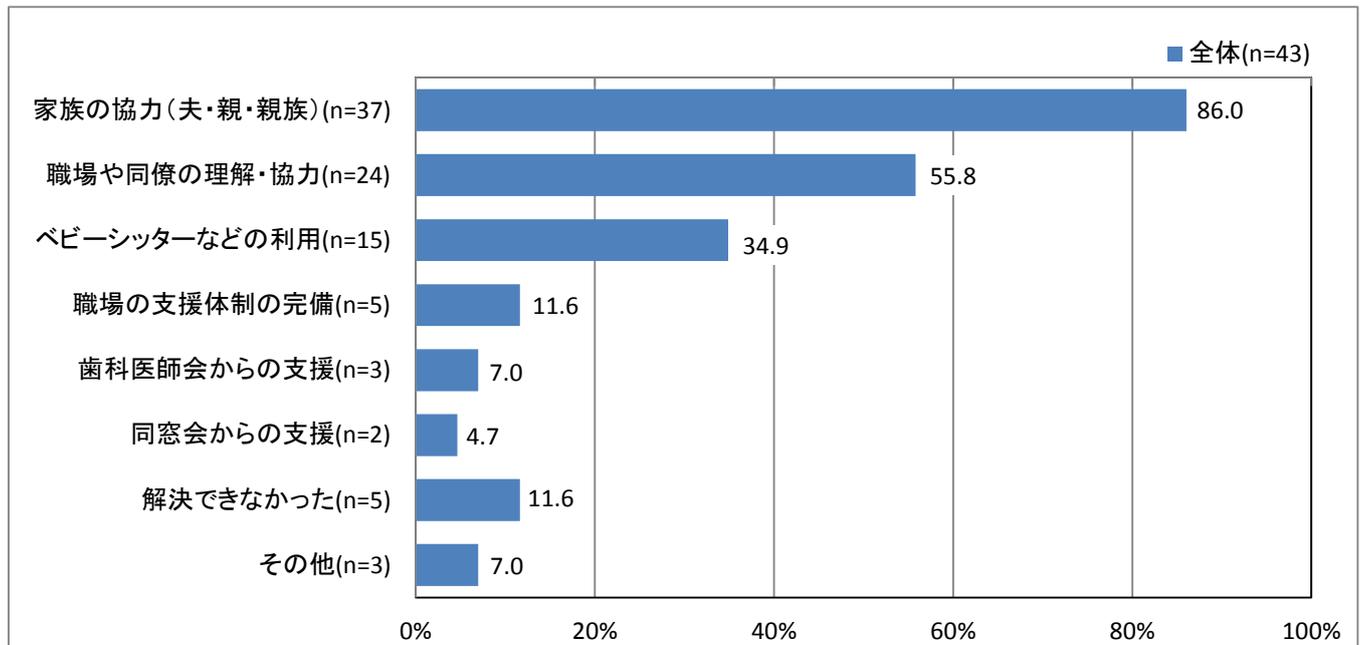


図 17-6. 保育施設さがし

表 14

		家族の協力(夫・親・親族)	ベビーシッターなどの利用	職場や同僚の理解・協力	職場の支援体制の完備	歯科医師会からの支援	同窓会からの支援	解決できなかった	その他	無回答	合計
全体(n=43)		86.0%	34.9%	55.8%	11.6%	7.0%	4.7%	11.6%	7.0%	2.3%	100.0%
年代	20代(n=2)	50.0%	0.0%	50.0%	0.0%	0.0%	0.0%	50.0%	0.0%	0.0%	100.0%
	30代(n=41)	87.8%	36.6%	56.1%	12.2%	7.3%	4.9%	9.8%	7.3%	2.4%	100.0%
子どもの有無	いない(n=2)	50.0%	0.0%	50.0%	0.0%	50.0%	50.0%	50.0%	0.0%	0.0%	100.0%
	いる(n=41)	87.8%	36.6%	56.1%	12.2%	4.9%	2.4%	9.8%	7.3%	2.4%	100.0%
主勤務地	歯科診療所(n=31)	90.3%	29.0%	54.8%	9.7%	9.7%	6.5%	6.5%	3.2%	3.2%	100.0%
	医育機関(n=12)	75.0%	50.0%	58.3%	16.7%	0.0%	0.0%	25.0%	16.7%	0.0%	100.0%
勤務形態	常勤(n=29)	86.2%	37.9%	62.1%	10.3%	10.3%	6.9%	3.4%	6.9%	3.4%	100.0%
	非常勤(n=14)	85.7%	28.6%	42.9%	14.3%	0.0%	0.0%	28.6%	7.1%	0.0%	100.0%

7) 職場での女性差別

職場での女性差別を全体で見ると、「家族の協力（夫・親・親族）」が 36.7%、「職場や同僚の理解・協力」が 33.3%、「ベビーシッターなどの利用」が 10.0%、「歯科医師会からの支援」、「同窓会からの支援」がともに 6.7%、「職場の支援体制の完備」が 3.3%、「解決できなかった」が 56.7%、「その他」が 0.0%である（図 17-7、表 15、表 16、表 17）。

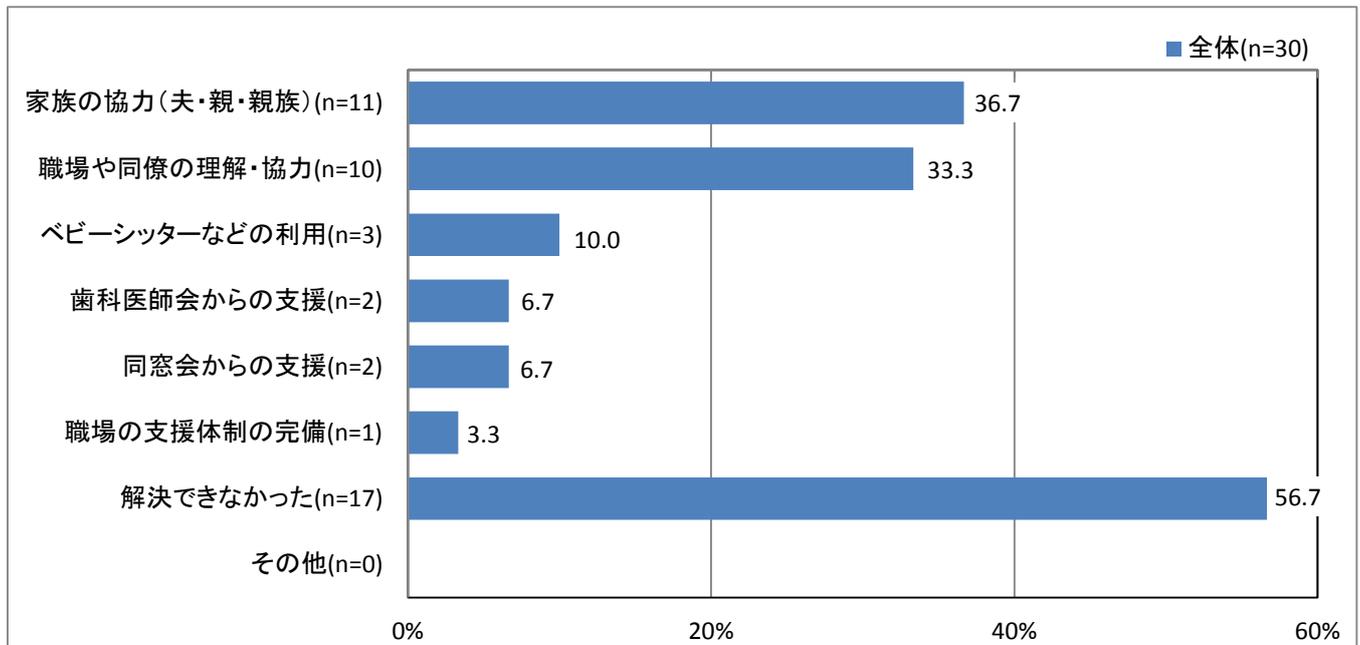


図 17-7. 職場での女性差別

表 15

		家族の協力(夫・親・親族)	ベビーシッターなどの利用	職場や同僚の理解・協力	職場の支援体制の完備	歯科医師会からの支援	同窓会からの支援	解決できなかった	その他	無回答	合計
全体(n=30)		36.7%	10.0%	33.3%	3.3%	6.7%	6.7%	56.7%	0.0%	3.3%	100.0%
年代	20代(n=4)	25.0%	0.0%	50.0%	0.0%	0.0%	0.0%	25.0%	0.0%	0.0%	100.0%
	30代(n=26)	38.5%	11.5%	30.8%	3.8%	7.7%	7.7%	61.5%	0.0%	3.8%	100.0%
子どもの有無	いない(n=22)	27.3%	0.0%	36.4%	4.5%	4.5%	4.5%	50.0%	0.0%	4.5%	100.0%
	いる(n=7)	71.4%	42.9%	28.6%	0.0%	14.3%	14.3%	71.4%	0.0%	0.0%	100.0%
主勤務地	歯科診療所(n=16)	43.8%	12.5%	37.5%	6.3%	12.5%	12.5%	68.8%	0.0%	0.0%	100.0%
	医育機関(n=14)	28.6%	7.1%	28.6%	0.0%	0.0%	0.0%	42.9%	0.0%	7.1%	100.0%
勤務形態	常勤(n=22)	40.9%	4.5%	36.4%	4.5%	9.1%	9.1%	54.5%	0.0%	4.5%	100.0%
	非常勤(n=7)	28.6%	28.6%	14.3%	0.0%	0.0%	0.0%	71.4%	0.0%	0.0%	100.0%

表 16. 解決できなかった理由

1234などで解決したいと思っている。離職中は手を動かさなくなるので、離職者向けの技術的な支援があると嬉しい。
1のみで解決はできておらず、なんとかやっているという感じです
DHさんとしての勤務を強いられたため退職
医師会の定例会にいても男性社会だなと感じる。クリニックという社会組織が小さいので労基から外れているケース多いと思う
県外になったので。職場を変えた
雇用主の意見が変わらなかったので自己都合退職した
歯科医師会側へ産休や育休の取り方ややりくりの仕方など尋ねたが、とりあってくれなかった。支援どころか何も助かっていません
出産適齢期の女性を管理者にして、特にフォローをしてくれる人がいなければ、出産の時期を逃してしまう
女性はお茶をくんだり、注文をしたり、酒をついだりする役割だという感覚が男性ドクターの中で根強かったから(先輩であつても)
そういう医局なので
大学病院勤務時代、第一子を妊娠した際、出産後復帰したいと申し出たが、教授に「それなら妊娠すべきでなかったでしょう?」と言われたため、もう強制的に辞めるしかなく解決はできなかった
次は君だからと言われ、結局次の発表の際、自分のをエントリーさせてもらった。納得はできなかったが、男性社会こんなものだろうと思った
同時に夫が入院、子供が病気になることが2度ほどあり、病児保育も利用しましたが、私自身とても心身共に疲れてかなりきつかったです
一人院長なので妊娠してもどうしたらいいかわからず(代診とか)妊娠しないまま今に至る
保育施設に関しては、待機児童を解消できないため、高額な認可外保育園に預けざるを得ない
育児は子供が生まれてから、何年というオーダーで続く。年単位の制約は自分にとっても、周囲の人にとっても、かなりしんどい。あまり理解されなかったことで、育児の大切さに気づけたこともあるかもしれない
完全には解決できていない。
休みが取れないので検査を受けるのが、主治医から指示された日より1ヶ月以上伸びたから
結婚や出産はあきらめている。半年後に退職予定である。
現在も取り込み中
今、戦っています!
仕事をやめることになり、もとのようには働けなくなった(居場所が他の人に任せることになりなくなってしまった)
時間の経過とともに解決はした
自分で医療機関に行き、どうにかした
実際、出産するとなると診療はできてもデスクワークをする時間もなく、産休などを考えると出産は今ではできません
常勤になれなため、今のようなアルバイト形態になっているんだと思います。
大学勤務で口腔外科の場合、男性優位の社会であるため
婦人科からは、いきなりこの日に来院するよう指示がありますが、アポイントの都合上お休みはとれません

表 17. その他の具体的な事項

あいまいにする
医科から男性スタッフを呼ぶ
我慢、自分で治す
これからのことで現在考え中です
仕事をしばらく週1にすることにしました(今年から)
事情を説明して、私が産後クリニックに寝泊まりしてKrの育成が効くようにしてもらった
自分の置かれている環境では不可能なのであきらめる
知人に頼んだ
入院時友人のDr(開業前)をさがした。歯科医師会の支援は得られなかった
前に勤めていたクリニックから来てもらった
根性で仕事はしっかりとやり終えました(体調自体は良かった訳ではありませんでしたが、妊娠した職場の先輩・後輩の働き方は納得できなかったので、自分はやれる事は最後まで頑張ろうとしました)
最初に希望した保育所には入れませんでしたが、二次募集で別の保育所に入りました。
託児所にあずかってもらう。

18. 現在の歯科医師の従事状況を見ると、非常勤歯科医師の活用が重要で、このためにどのような支援体制の整備が必要か

現在の歯科医師の従事状況を見ると、非常勤歯科医師の活用が重要と思われるが、このためにどのような支援体制の整備が必要かについて全体で見ると、「代診の手配のシステム化」が50.5%、「非常勤歯科医師の登録システム」が45.6%、「非常勤歯科医師の雇用についての模範例などの紹介」が35.6%、「その他」が3.4%である（図18、表18、表19）。

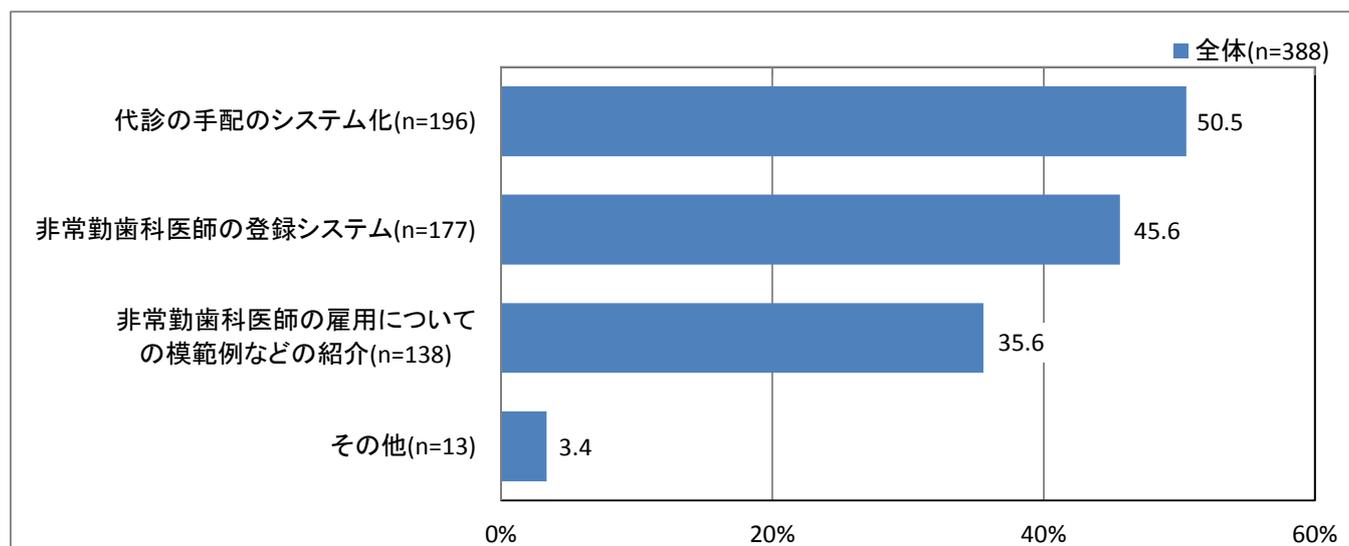


図18. 現在の歯科医師の従事状況を見ると、非常勤歯科医師の活用が重要で、このためにどのような支援体制の整備が必要か

表18

		非常勤歯科医師の登録システム	代診の手配のシステム化	非常勤歯科医師の雇用についての模範例などの紹介	その他	無回答	合計
全体(n=388)		45.6%	50.5%	35.6%	3.4%	4.6%	100.0%
年代	20代(n=119)	42.9%	37.8%	37.0%	0.8%	5.0%	100.0%
	30代(n=268)	47.0%	56.3%	35.1%	4.5%	4.1%	100.0%
子どもの有無	いない(n=262)	44.3%	45.0%	32.8%	2.7%	4.2%	100.0%
	いる(n=123)	49.6%	63.4%	40.7%	4.1%	5.7%	100.0%
主勤務地	歯科診療所(n=197)	48.2%	59.9%	32.0%	3.6%	4.1%	100.0%
	医育機関(n=190)	43.2%	40.5%	39.5%	3.2%	5.3%	100.0%
勤務形態	常勤(n=281)	46.3%	52.0%	32.4%	3.9%	5.3%	100.0%
	非常勤(n=100)	46.0%	46.0%	46.0%	2.0%	2.0%	100.0%

表 19. その他の具体的な事項

求人・採用のシステム化。研修体制の明確化
休診にする
経験年数の浅い何もできない非常勤歯科医師が増えても迷惑でしかない
歯科医師の”活用”という意味がよく分かりません
その医院の考え方に合う代診の先生が来てくださるようなシステム
ハローワークのような窓口就職などの支援や手続きを教えてください
必要なし
よくわからない
託児所(保育士がいる)があるような医院を増やす
地方格差をなくすべき。非常勤の代診は是非といいたいが、大都市は登録が多く、地方の登録が少なくなるのは目に見えている。旅費など、足代がかかるなど金銭的な問題は考えられるが、この制度が成功するかどうかは育児支援が発展していない地方にかかっていると思う。
非常勤歯科医師の身分の保障(収入含む)
良くわからない
労基法を全く知らない歯科医師が多いので周知してほしい

19. 歯科学生もしくは臨床研修医が、自らの将来像を明確にし、そこに至るまでの具体的なステップを想定出来る様にするための教育や指導が必要か

歯科学生や臨床研修医が、自身の将来像を明確にし、そこに至る具体的なステップを想定できる教育や指導が必要かについて全体で見ると、「学生へのキャリアデザイン教育」が44.8%、「卒業生によるロールモデル研修会」が43.8%、「企業・研究機関等への見学研修」が26.0%、「歯科医師会と連携した講義」が19.6%、「同窓会と連携した講義」が16.5%、「その他」が5.4%である（図19、表20、表21）。

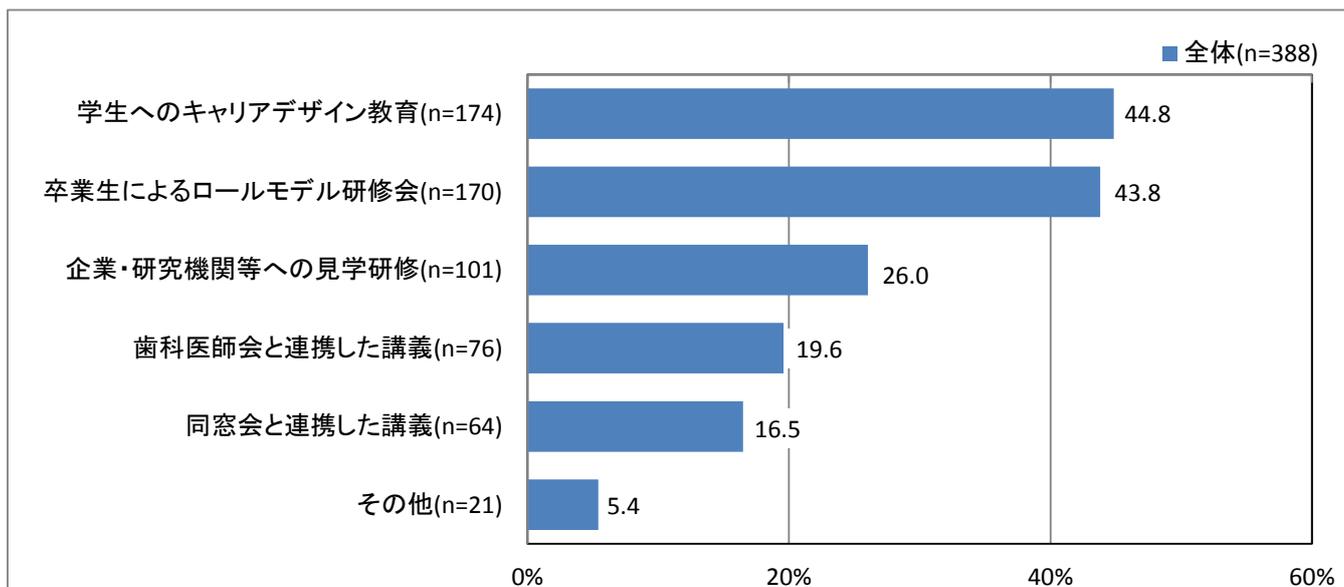


図19. 歯科学生もしくは臨床研修医が、自らの将来像を明確にし、そこに至るまでの具体的なステップを想定出来る様にするための教育や指導が必要か

表20

		学生へのキャリアデザイン教育	同窓会と連携した講義	卒業生によるロールモデル研修会	企業・研究機関等への見学研修	歯科医師会と連携した講義	その他	無回答	合計
全体(n=388)		44.8%	16.5%	43.8%	26.0%	19.6%	5.4%	3.1%	100.0%
年代	20代(n=119)	39.5%	6.7%	42.0%	29.4%	12.6%	2.5%	2.5%	100.0%
	30代(n=268)	47.4%	20.9%	44.8%	24.6%	22.8%	6.7%	3.0%	100.0%
子どもの有無	いない(n=262)	40.5%	15.6%	45.0%	26.7%	18.7%	4.2%	2.3%	100.0%
	いる(n=123)	55.3%	17.9%	42.3%	24.4%	22.0%	7.3%	4.9%	100.0%
主勤務地	歯科診療所(n=197)	48.7%	20.8%	41.6%	20.3%	25.4%	6.6%	3.0%	100.0%
	医療機関(n=190)	41.1%	12.1%	45.8%	32.1%	13.7%	4.2%	3.2%	100.0%
勤務形態	常勤(n=281)	43.8%	19.2%	42.7%	24.9%	21.7%	6.0%	3.2%	100.0%
	非常勤(n=100)	50.0%	10.0%	47.0%	28.0%	14.0%	4.0%	2.0%	100.0%

表 2 1. その他の具体的な事項

HLP
あとは自分のやる気
同じような経験をした先生のところへ直接会って話せるチャンスがあると良いと思う
開業以外の就職先は狭き門であることを示し、経営の学習をすることが必要かと思えます
学生ら個人が自ら出向いて活発に動くべき。開業医はいつでもウエルカムだと思う
キャリアデザインやロールモデルも重要だが、それが、あくまでもその人だから出来たでは、若手にはつながらないと思う。同じポテンシャルなドクターであれば、ロールモデルの様にできる機構や施設(積極的に代診を雇う)が必要である。
歯科医業だけでなく多業種での女性の働き方を知る機会を提供し、既存の概念にとらわれない考え方を身につけるよう指導していく
歯科医業の他、経営についての勉強を学生時代にしておきたかったと思っています
歯科医師会の業務の負担を減らすような雰囲気
実際の歯科医院(同窓生等)への見学
将来像を想定していても実際働いてみると全然違う
地域ごとの将来像を提示すべき。地方と都会の違い等
勉強会や研修会などいろいろあるが、スライドや先生方の話だけでは、聞くだけにしかすぎないと思う。女性が働いているところで1日やってみるといいと思う
若い時にいくら教育指導があっても、歯科医師としての姿(仕事だけ)が想像できないので直面して初めてわかる問題
学会などと組んで行う教育プログラム
自分で調べることだと思います
将来像は自分で考えるものなので、教育指導が必要か疑問である。
専門医(他分野においても)を目指す学生も増えてきましたので、取得することによるメリットが、もっと示せると良いと思います
全国的に有名な先生を思いきって呼んで、これまでの人生の事等も含めた講義を聞くと良いと思う
早い段階から患者と触れあい、自覚をもたせる
臨床重視の指導教育

20. 女性歯科医師が離職・中断後、円滑に復職するためには、どのような体制や環境の整備が必要か

女性歯科医師が離職・中断後、円滑に復職するための体制や環境の整備の必要性に関して全体でみると、「多様なキャリアの選択肢があることを積極的に提示する」が46.4%、「復職支援のための研修を行う」が42.8%、「人材バンク（就業支援バンク）を設置する」が37.9%、「大学入学後、早期からのキャリアデザイン教育を行う」が24.0%、「学生教育において、歯科医師会や同窓会と連携した講義等を行う」が12.4%、「企業、研究機関、行政機関等への見学研修を行う」が11.6%、「その他」が6.7%である（図20、表22、表23）。

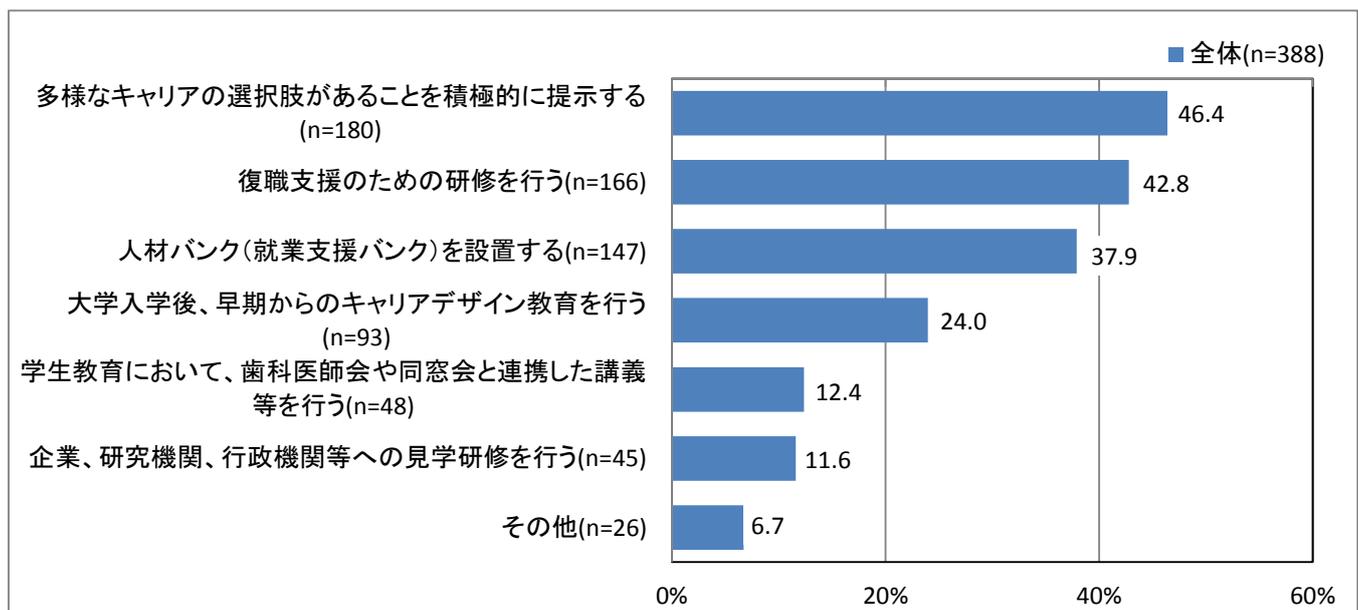


図20. 女性歯科医師が離職・中断後、円滑に復職するためには、どのような体制や環境の整備が必要か

表22

		大学入学後、早期からのキャリアデザイン教育を行う	学生教育において、歯科医師会や同窓会と連携した講義等を行う	多様なキャリアの選択肢があることを積極的に提示する	企業、研究機関、行政機関等への見学研修を行う	人材バンク(就業支援バンク)を設置する	復職支援のための研修を行う	その他	無回答	合計
全体(n=388)		24.0%	12.4%	46.4%	11.6%	37.9%	42.8%	6.7%	2.6%	100.0%
年代	20代(n=119)	18.5%	5.9%	40.3%	6.7%	41.2%	36.1%	4.2%	1.7%	100.0%
	30代(n=268)	26.5%	15.3%	49.3%	13.8%	36.6%	45.9%	7.8%	2.6%	100.0%
子どもの有無	いない(n=262)	19.8%	9.2%	45.0%	8.8%	40.1%	40.1%	6.1%	2.3%	100.0%
	いる(n=123)	33.3%	19.5%	50.4%	17.1%	34.1%	48.0%	8.1%	3.3%	100.0%
主勤務地	歯科診療所(n=197)	30.5%	19.3%	49.2%	12.7%	36.5%	42.1%	6.6%	2.0%	100.0%
	医育機関(n=190)	17.4%	5.3%	43.7%	10.5%	39.5%	43.7%	6.8%	2.6%	100.0%
勤務形態	常勤(n=281)	25.6%	14.9%	47.0%	13.5%	37.4%	44.1%	6.0%	2.1%	100.0%
	非常勤(n=100)	20.0%	6.0%	48.0%	7.0%	40.0%	41.0%	8.0%	2.0%	100.0%

表 2 3. その他の具体的な事項

1～5はあまり意味がないのでは？職場環境や技術面に不安を抱くことが多いと思うので、職場の受け入れ体制の整備や、相談窓口の設置などのほか、診療実習や診療内容などについてのセミナー開催といった、支援検討が必要と思う
一度離職すると技術面や保険改定などの知識面で不安になり、復職できないという声をよく聞きます。研修があればと思います
家族の協力につきる
現在はいろいろな企業が(ハローワーク含む) 求人を取っていますが、どこに申し込めば人材が集まるのか、わかりません。医師会とかでまとめてあっせんしてもらった方が分かりやすいし、安全で便利ではないかと思えます
研修医をやり直す制度があると良い。復職希望の女医を雇用する側に、研修補助金等の支援があると良い
研修を受けたいができれば安価なもの。(一般的なセミナーは高価でなかなか受けられない。同窓会等でやってくれると嬉しい)
時短やパートでの仕事ができる環境や保育のある病院、医院の充実(勤務医ならですが・・・)
男性歯科医師よりも女性歯科医師がより求められるような部門、分野を開拓する。男性歯科医師よりも雇用が有利になるように(勤務体系や給与)
中断前にしっかり経験を積むこと。自分のキャリアをきちんと若いうちから考えること
復職する時の不安は離れていたブランクをどのくらいで取り戻せるかということ。見学研修はしても仕方ないと思う。リハビリ期間、温かく支援、見守ってくれる態勢づくりが大切と思われる
ベビーシッターを利用する際の助成金制度
保育施設特に病児保育施設等の充実が必須である。復職が特別なことでない社会づくり
保育をできる環境が整わなければ復職は難しくなる。又、離職期間がのびると復職しづらくなるのでバイトで雇用してもらえるシステムがあればいいかなと思う。ただ、雇用先が少なく難しい現実もあるのかな
よくわからない
育児がしやすい勤務体制を整える
企業内保育所等の整備
国からの補助金制度の充実
産休や育休が取れるところに就職すればいい
歯科医師会の中でも女性の中途採用を積極的に行う医院をモデル医院として設けたり、大学や病院でのパートタイム勤務の中途採用を促せるようモデル施設を作るべき。それを少数ではなく、毎年少しずつでいいので、増やしていく。
周囲からもっと理解が得られるような取り組みをすればいいと思う
周囲の理解
人によるのでわからない
大学病院は一般企業に比べ、著しくキャリアを大切にしたい女性への支援制度が遅れている。一般の企業並みに変えていくべきと思う。教室によって違う教授の一存で妊娠したDrを残せる又はやめさせるなど、決定権をもっているなど古い体制はもう時代遅れ！！大学病院を変えるべき！！
復職後の離職前と変わらない地位など。時短、保育施設などの環境
保育施設の充実
離職中の定期的な研修、交流。子育てに関しては託児に必要な費用が大きな負担となる。金銭的支援が行政からも

2 1. 今後、女性の特性を活かせる歯科医療として診療・活動の場が考えられるか

今後、女性の特性を活かせる歯科医療として診療・活動の場が考えられるかについて全体でみると、「行政・学校などの歯科健診や健康教育（乳幼児、妊産婦、児童・生徒）」が 60.3%、「歯科麻酔、矯正、小児歯科などの専門的診療」が 51.0%、「市民への口腔保健啓発活動（市民公開講座、親子教室など）」が 40.7%、「訪問歯科診療」が 31.2%、「その他」が 5.4%である（図 21、表 24、表 25）。

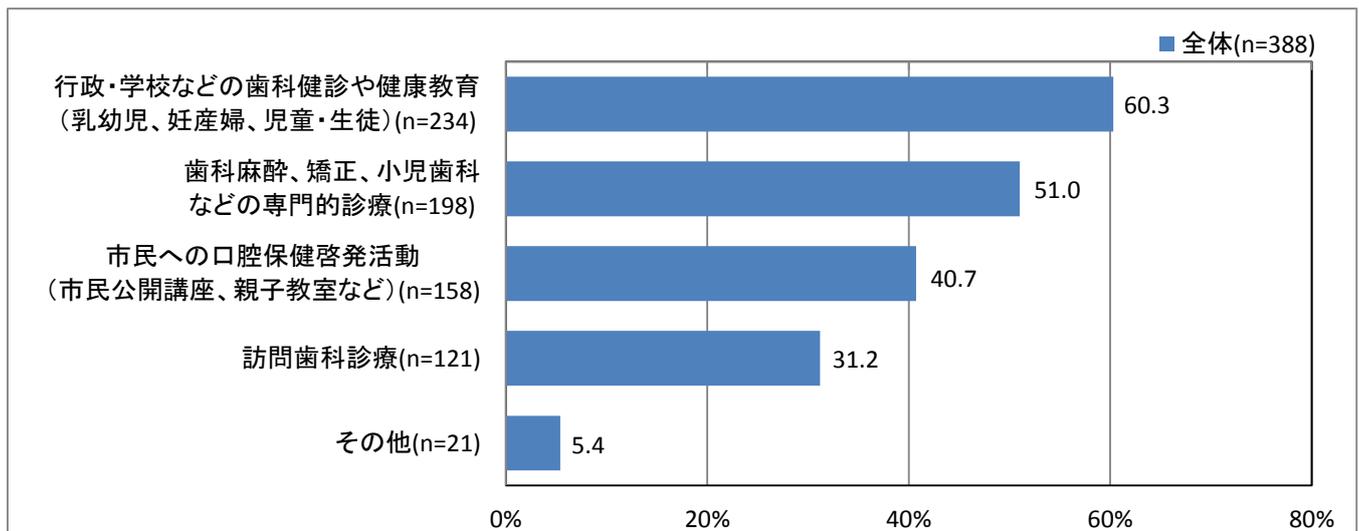


図 2 1. 今後、女性の特性を活かせる歯科医療として診療・活動の場が考えられるか

表 2 4

		訪問歯科診療	歯科麻酔、矯正、小児歯科などの専門的診療	行政・学校などの歯科健診や健康教育(乳幼児、妊産婦、児童・生徒)	市民への口腔保健啓発活動(市民公開講座、親子教室など)	その他	無回答	合計
全体(n=388)		31.2%	51.0%	60.3%	40.7%	5.4%	1.8%	100.0%
年代	20代(n=119)	32.8%	46.2%	50.4%	33.6%	0.0%	1.7%	100.0%
	30代(n=268)	30.6%	53.4%	64.9%	44.0%	7.8%	1.5%	100.0%
子どもの有無	いない(n=262)	28.2%	49.6%	56.1%	35.5%	4.2%	1.5%	100.0%
	いる(n=123)	38.2%	53.7%	69.9%	52.8%	8.1%	2.4%	100.0%
主勤務地	歯科診療所(n=197)	35.0%	46.7%	65.0%	44.7%	8.6%	2.0%	100.0%
	医育機関(n=190)	26.8%	55.3%	55.3%	36.3%	2.1%	1.6%	100.0%
勤務形態	常勤(n=281)	34.9%	50.2%	61.2%	40.2%	7.1%	1.4%	100.0%
	非常勤(n=100)	21.0%	53.0%	59.0%	42.0%	1.0%	2.0%	100.0%

表 25. その他の具体的な事項

1~4のどれも男女差はないと思う
一般歯科診療において、充分、女性の特性を活かせると考えています。
一般診療も全て活かせると思う。審美etc・・・
インプラント、審美
経験のない人が気軽に訪問診療をしても、めちゃくちゃにされたKrが家族に付き添われて診療所に戻ってきてしまう
高齢者の歯科治療(特に有病者や介護や付き添いが必要な患者に対する治療。歯科医師も親などに介護を行っていることが多いと思うので、その立場を生かして、本人や家族と密に関わっていけると思います
子育て中は子供の急変に対応することも必要なので、代替りの要員もいながらもある程度の立ち位置の職務があれば良い
産科と連携して食育活動や妊婦セミナーを行う、又、審美的なニーズに答えられる医院づくりは良いと思う
産業医、保険医
実際に今行っていてやりやすいが、代替りがいないと子どもが体調を崩したとき大変
女性、男性関係ないと思うので・・・特性？
女性の特性は、何かに限らず、全てにおいて生かしてはいけると思います。何かに特価すると活躍の場は減る一方ですし、そういう考え方で働いていくのは甘すぎます。それぐらいの覚悟がないとダメですね。男性の先生はそんな事考えてらっしゃらず、全般で頑張ろうと思っている先生方ばかりだと思います。患者さんにとって、男性の先生も女性の先生もプロのDrにかわりはありません
その人次第で男女差は特になく活躍できると思います
地方のパート雇用を増やす
どこの場でも、女性のしなやかさややわらかさのようなものは必要。ここの領域が良いとかなと思う
周産期歯科診療
女性が出来る事は男性も同じ様に出来る考える。女性歯科医師全員が出産、育児をすることは限らない
女性も男性も関係ないと思う。この質問においては。
先生によって、おかれている状況が異なりますので、女性だからというのは考えにくい気がします
日々の診療

2.2. 今後、女性の特性を活かせる歯科診療・活動に到達するための研修等が必要か

今後、女性の特性を活かせる歯科診療・活動に到達するための研修等が必要かを全体でみると、「専門的な知識・技術取得のための研修（行政や歯科医師会などが主催）」が 49.5%、「復職を支援する研修（歯科医師会や大学同窓会などが主催）」が 41.5%、「認定医・専門医・指導医などの取得のための講習（学会主催）」が 40.2%、「専門的な知識・技術取得のための研修（大学や大学同窓会などが主催）」が 39.9%、「他職種との連携を経験できる研修（行政や歯科医師会などが主催）」が 38.4%、「その他」が 3.1%である（図 22、表 26、表 27）。

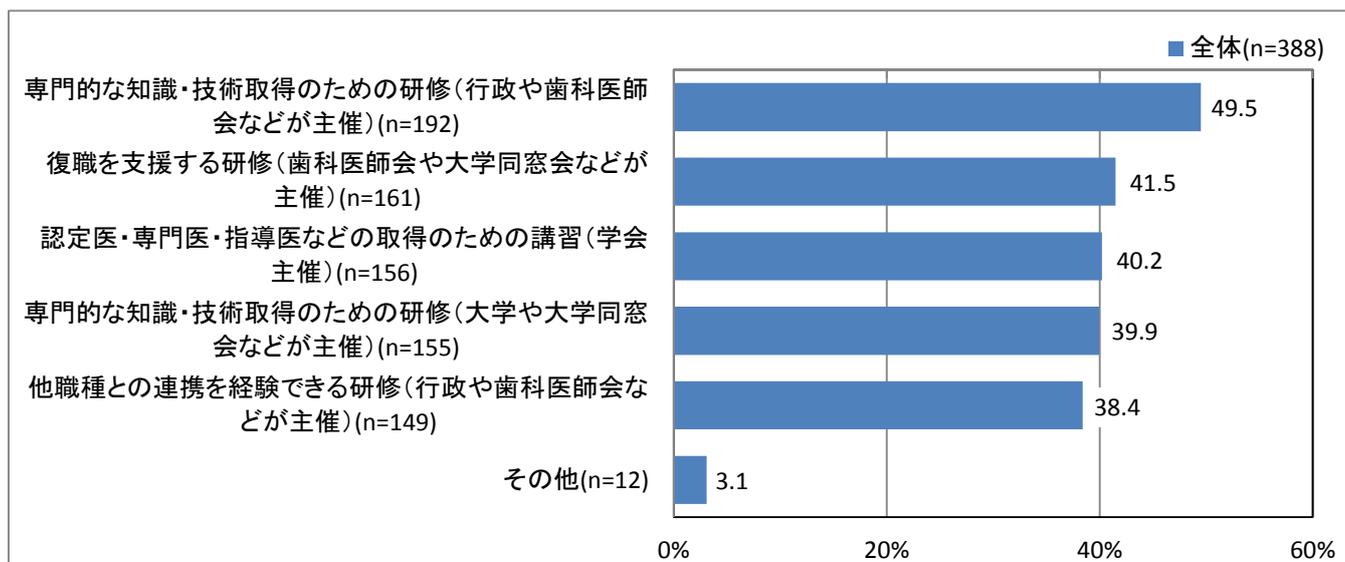


図 22. 今後、女性の特性を活かせる歯科診療・活動に到達するための研修等が必要か

表 26

		専門的な知識・技術取得のための研修(行政や歯科医師会などが主催)	専門的な知識・技術取得のための研修(大学や大学同窓会などが主催)	復職を支援する研修(歯科医師会や大学同窓会などが主催)	認定医・専門医・指導医などの取得のための講習(学会主催)	他職種との連携を経験できる研修(行政や歯科医師会などが主催)	その他	無回答	合計
全体(n=388)		49.5%	39.9%	41.5%	40.2%	38.4%	3.1%	3.6%	100.0%
年代	20代(n=119)	43.7%	37.8%	39.5%	40.3%	29.4%	0.8%	4.2%	100.0%
	30代(n=268)	52.2%	41.0%	42.5%	40.3%	42.5%	4.1%	3.0%	100.0%
子どもの有無	いない(n=262)	47.3%	38.9%	40.8%	36.3%	35.1%	2.3%	3.4%	100.0%
	いる(n=123)	55.3%	42.3%	43.9%	48.0%	46.3%	4.9%	4.1%	100.0%
主勤務地	歯科診療所(n=197)	54.3%	38.6%	40.6%	36.0%	42.6%	4.1%	4.6%	100.0%
	医育機関(n=190)	44.7%	41.6%	42.1%	44.2%	34.2%	2.1%	2.6%	100.0%
勤務形態	常勤(n=281)	50.2%	38.4%	42.0%	38.8%	41.6%	2.8%	3.6%	100.0%
	非常勤(n=100)	51.0%	47.0%	42.0%	44.0%	31.0%	4.0%	1.0%	100.0%

表 27. その他の具体的な事項

<p>21での目標に達するために、自己努力しているので必要ない。現状、一番必要なのは結局自己努力だと思うが、逆に努力もしない女性が優遇される環境を得られるのは納得出来ない。既婚未婚問わず、また、女性とか男性とか優遇措置などと言わず、全員に向けた研修を企画して欲しい(ネット配信など含め)。その方が、離職女性としても参加しやすいし、優遇されて得られたポジションだと劣等感を持たずに済むと思う。</p>
<p>④も理想的だがとるまでが大変</p>
<p>開業医で訪問診療を行っている医院での実地研修</p>
<p>研修についてはすでに行われているので…。それに参加するための保育者や代診の先生がすぐ手配できるとありがたいです</p>
<p>子供ができればその子供と一緒に接触する所も増える。幼稚園、保育園、母親教室、学校…身近な地域から(今まで触れなかった分野)の歯科のかかわりは非常に優れていると思う。そこからの出発、きっかけ(介護であれば訪問等)を与えれば良いと思う</p>
<p>出産前に勉強して技術を身につける方法は人それぞれです。産後、付け焼刃のような研修で専門的な知識・技術で身につくとは思えません</p>
<p>そのような活動にふれる機会があることとやる気</p>
<p>そもそも研修に行く時間、体力など不足している</p>
<p>男女関係ないと思います</p>
<p>雇用主が女性支援セミナーなどに参加する</p>
<p>歯科に特化した以外の研修</p>
<p>復職を希望する女医は歯科医師会とは無縁の生活を送っていることが殆どだと思います。行政は、復職希望の女医を受け入れる診療所に補助金を出してくれたらいいのに、と思います。即戦力の先生ならそのような配慮は無用ですが、卒後2～3年で妊娠、出産を経て、育児をしながら復帰したい場合、一般開業医では研修からやり直すのは負担になりますし、働きたくても子どもが小さいために非常勤でしか勤務出来ない復帰希望の女医は、パート勤務時間外に練習したくても時間が取れなかったり、子供の病気のために急に休むことが多いと職場に迷惑をかけてしまうから、と辞職せざるを得ない状況があります。</p>

23. さらに女性歯科医師の活躍を推進するための方策についての考え方

さらに女性歯科医師の活躍を推進するための方策についての考え方を全体でみると、「職場内の託児・保育施設の拡充」が59.5%、「復職の支援システム」が46.1%、「女性の活躍を支援する相談窓口の設置」が32.2%、「女性歯科医師活躍のためのエビデンス作り」が28.6%、「人材バンクなどへの支援」が27.1%、「リーダーシップ向上のための研修」が12.6%、「その他」が3.9%である（図23、表28、表29）。

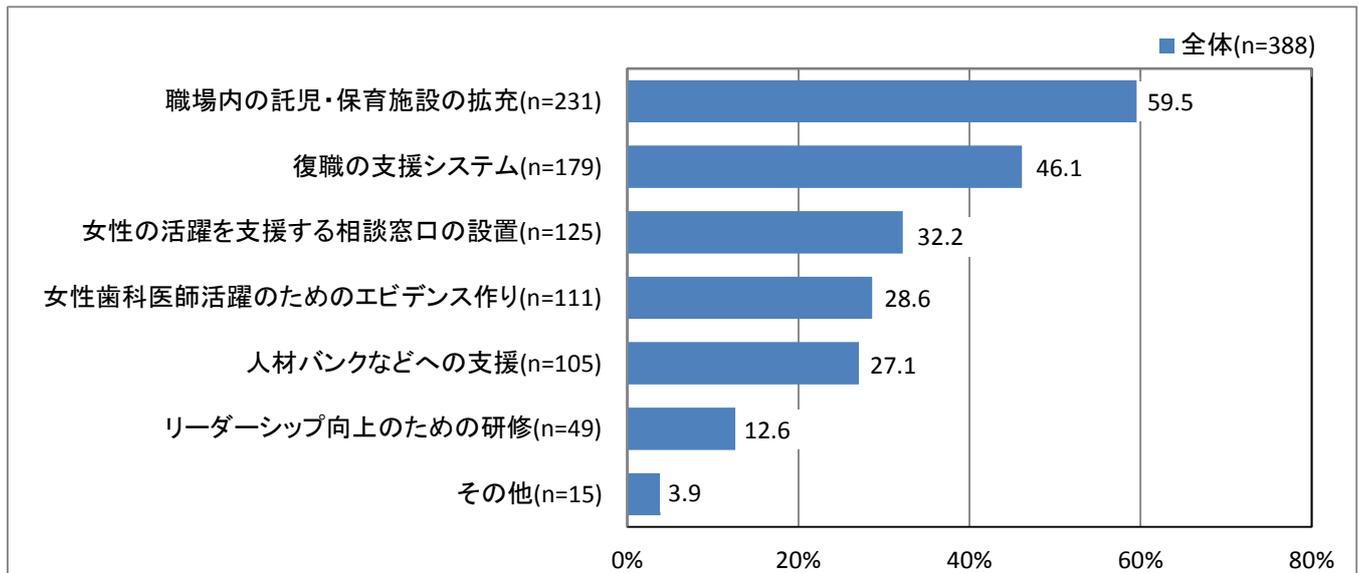


図23. さらに女性歯科医師の活躍を推進するための方策についての考え方

表28

		女性歯科医師活躍のためのエビデンス作り	リーダーシップ向上のための研修	人材バンクなどへの支援	女性の活躍を支援する相談窓口の設置	職場内の託児・保育施設の拡充	復職の支援システム	その他	無回答	合計
全体(n=388)		28.6%	12.6%	27.1%	32.2%	59.5%	46.1%	3.9%	1.8%	100.0%
年代	20代(n=119)	32.8%	10.1%	21.0%	31.9%	55.5%	45.4%	0.0%	1.7%	100.0%
	30代(n=268)	26.9%	13.8%	29.9%	32.5%	61.6%	46.6%	5.6%	1.5%	100.0%
子どもの有無	いない(n=262)	27.5%	11.5%	28.2%	32.1%	58.4%	43.5%	2.7%	1.1%	100.0%
	いる(n=123)	31.7%	14.6%	25.2%	33.3%	61.8%	52.8%	6.5%	3.3%	100.0%
主勤務地	歯科診療所(n=197)	28.9%	12.2%	28.9%	28.9%	58.4%	46.7%	6.1%	2.5%	100.0%
	医育機関(n=190)	28.4%	13.2%	25.3%	35.8%	60.5%	45.3%	1.1%	1.1%	100.0%
勤務形態	常勤(n=281)	27.4%	13.5%	27.4%	32.0%	59.1%	45.6%	3.9%	1.8%	100.0%
	非常勤(n=100)	34.0%	11.0%	27.0%	33.0%	61.0%	49.0%	3.0%	1.0%	100.0%

表 29. その他の具体的な事項

単に研修会や託児施設を開催・設置するだけでは意味がない。離職中の男性・女性医師を登録し、彼らにもどういった研修会や学会、セミナーがあるのかなど、情報を提供・発信し、周知させるシステムの構築が必要。今回のアンケートに関しても、40代以上の世代がどんな時に困ったのか、どうやって対処したのかなどの方が参考になるのではと思ったので、なぜ年代を分けてアンケートを実施しているのか甚だ疑問である。
安価で頼めるベビーシッターサービスをつくってほしい。あと年末年始の当番など女性、子持ち歯科医に土日や夜の出勤を依頼するのであれば、託児所も併設してほしい(有資格者の保育は問わないので、子供を連れていける環境にしてほしい)託児サービスのある学会を増やしてほしい
活躍していらっしゃる女性の紹介。(雑誌やHP等)子供がいる世代別(子供の年齢に応じてのロールモデル)
歯科医院が託児所を開設するのは負担が重過ぎますが、実現されたら復職しやすい女医は多いと思う
女性歯科医師のための講義等は平日の日中に行ってほしい。夜は出席できません
女性だからと特別視すること自体が、個人的に違和感を感じます。女性自身が女性で甘んじることなく、男性と共に歯科医師としての責任を全うすべきだと思います
そんなにわけなくても活躍できる人はするし、しない人はしないと思います
代診の手配のシステム化
人にしてもらうことはないの・・・(システムとかあってもあまり関係ないのでは)それと、わかったうえで歯科医師になっているのではないのでしょうか？
ベビーシッター(ナニー)の育成と紹介システム
本人次第であると思う
離職しないように学生に対する講義を行う(男女ともに)
女性の研修のみでなく、男性職員、管理職員の研修も必要と思います
大学ごとで変わってくると思いますが大学勤務を考えたくても、結婚出産後も勤務するのにはなかなか難しい状況が多いです。そのため、どうしても結婚出産を考えた時、女性は大学を離れなくてはならなくなってしまいます。その結果、専門医、認定医を取得しにくくなってしまいます。勤務医ではなかなか出産中までケアしてくれる一般開業医はありません。育児休暇もとれないことが多いです。そうなるはやはり一度完全に辞めなくてはなりません。色々制度が変わるといいと思います。特にアメリカでは代診の手配が簡単にできたり、託児所が病院内にあったりと色々子供のいる女性が復帰しやすい環境になっているようです。日本もそういった部分を取り入れてよりよい環境になるといいと思います。
妊娠、出産(子供の急病)のときなど、緊急派遣のような形でお互い助け合えるようなシステムがあるといいなあと思います

VI. 集計結果

問1. 年齢(平成27年11月10日現在)

		20代	30代	無回答	合計	平均値	標準偏差
全体		119	268	1	388	32.6	4.6
年代	20代	119	0	0	119	27.1	1.4
	30代	0	268	0	268	35.0	3.2
子どもの有無	いない	107	154	1	262	31.3	4.4
	いる	12	111	0	123	35.2	3.9
主勤務地	歯科診療所	20	177	0	197	35.1	3.7
	医育機関	99	90	1	190	29.9	3.9
勤務形態	常勤	75	206	0	281	33.2	4.7
	非常勤	41	59	0	100	31.0	3.8
全体		30.7%	69.1%	0.3%	100.0%		
年代	20代	100.0%	0.0%	0.0%	100.0%		
	30代	0.0%	100.0%	0.0%	100.0%		
子どもの有無	いない	40.8%	58.8%	0.4%	100.0%		
	いる	9.8%	90.2%	0.0%	100.0%		
主勤務地	歯科診療所	10.2%	89.8%	0.0%	100.0%		
	医育機関	52.1%	47.4%	0.5%	100.0%		
勤務形態	常勤	26.7%	73.3%	0.0%	100.0%		
	非常勤	41.0%	59.0%	0.0%	100.0%		

問2. 歯科医籍登録年

		2005年以前	2006～2010年	2011年以降	無回答	合計	平均値	標準偏差
全体		129	100	144	15	388	2008.2	4.7
年代	20代	0	2	116	1	119	2013.3	1.5
	30代	129	98	27	14	268	2005.8	3.7
子どもの有無	いない	55	78	118	11	262	2009.5	4.3
	いる	74	21	24	4	123	2005.5	4.4
主勤務地	歯科診療所	107	47	30	13	197	2005.6	4.1
	医育機関	21	53	114	2	190	2010.8	3.7
勤務形態	常勤	112	67	88	14	281	2007.6	4.9
	非常勤	16	31	52	1	100	2009.6	3.8
全体		33.2%	25.8%	37.1%	3.9%	100.0%		
年代	20代	0.0%	1.7%	97.5%	0.8%	100.0%		
	30代	48.1%	36.6%	10.1%	5.2%	100.0%		
子どもの有無	いない	21.0%	29.8%	45.0%	4.2%	100.0%		
	いる	60.2%	17.1%	19.5%	3.3%	100.0%		
主勤務地	歯科診療所	54.3%	23.9%	15.2%	6.6%	100.0%		
	医育機関	11.1%	27.9%	60.0%	1.1%	100.0%		
勤務形態	常勤	39.9%	23.8%	31.3%	5.0%	100.0%		
	非常勤	16.0%	31.0%	52.0%	1.0%	100.0%		

問3. 歯科医業を離れた経験の有無

		ある	ない	無回答	合計
全体		95	292	1	388
年代	20代	6	112	1	119
	30代	89	179	0	268
子どもの有無	いない	18	243	1	262
	いる	77	46	0	123
主勤務地	歯科診療所	67	130	0	197
	医育機関	27	162	1	190
勤務形態	常勤	61	220	0	281
	非常勤	33	66	1	100
全体		24.5%	75.3%	0.3%	100.0%
年代	20代	5.0%	94.1%	0.8%	100.0%
	30代	33.2%	66.8%	0.0%	100.0%
子どもの有無	いない	6.9%	92.7%	0.4%	100.0%
	いる	62.6%	37.4%	0.0%	100.0%
主勤務地	歯科診療所	34.0%	66.0%	0.0%	100.0%
	医育機関	14.2%	85.3%	0.5%	100.0%
勤務形態	常勤	21.7%	78.3%	0.0%	100.0%
	非常勤	33.0%	66.0%	1.0%	100.0%

問4. 歯科医業を離れた期間【問3で歯科医業を離れた経験があると回答した者が集計対象】

		半年未満	1年未満	1~3年未満	3年以上	無回答	合計	平均値	標準偏差
全体		23	24	32	15	1	95	1.56	2.15
年代	20代	1	1	4	0	0	6	0.82	0.31
	30代	22	23	28	15	1	89	1.61	2.21
子どもの有無	いない	2	4	7	4	1	18	2.26	2.87
	いる	21	20	25	11	0	77	1.40	1.94
主勤務地	歯科診療所	21	17	18	11	0	67	1.47	2.09
	医育機関	2	7	13	4	1	27	1.80	2.35
勤務形態	常勤	16	12	23	9	1	61	1.38	1.44
	非常勤	7	12	8	6	0	33	1.88	3.07
全体		24.2%	25.3%	33.7%	15.8%	1.1%	100.0%		
年代	20代	16.7%	16.7%	66.7%	0.0%	0.0%	100.0%		
	30代	24.7%	25.8%	31.5%	16.9%	1.1%	100.0%		
子どもの有無	いない	11.1%	22.2%	38.9%	22.2%	5.6%	100.0%		
	いる	27.3%	26.0%	32.5%	14.3%	0.0%	100.0%		
主勤務地	歯科診療所	31.3%	25.4%	26.9%	16.4%	0.0%	100.0%		
	医育機関	7.4%	25.9%	48.1%	14.8%	3.7%	100.0%		
勤務形態	常勤	26.2%	19.7%	37.7%	14.8%	1.6%	100.0%		
	非常勤	21.2%	36.4%	24.2%	18.2%	0.0%	100.0%		

問5. 子どもの有無

		いない	いる	無回答	合計
全体		262	123	3	388
年代	20代	107	12	0	119
	30代	154	111	3	268
子どもの有無	いない	262	0	0	262
	いる	0	123	0	123
主勤務地	歯科診療所	105	91	1	197
	医育機関	156	32	2	190
勤務形態	常勤	190	89	2	281
	非常勤	65	34	1	100
全体		67.5%	31.7%	0.8%	100.0%
年代	20代	89.9%	10.1%	0.0%	100.0%
	30代	57.5%	41.4%	1.1%	100.0%
子どもの有無	いない	100.0%	0.0%	0.0%	100.0%
	いる	0.0%	100.0%	0.0%	100.0%
主勤務地	歯科診療所	53.3%	46.2%	0.5%	100.0%
	医育機関	82.1%	16.8%	1.1%	100.0%
勤務形態	常勤	67.6%	31.7%	0.7%	100.0%
	非常勤	65.0%	34.0%	1.0%	100.0%

問6. 子どもの人数【問5で子どもがいると回答した者が集計対象】

		1人	2人	3人	4人	無回答	合計	平均値	標準偏差
全体		56	46	8	1	12	123	1.6	0.7
年代	20代	3	0	0	0	9	12	1.0	0.0
	30代	53	46	8	1	3	111	1.6	0.7
子どもの有無	いない	0	0	0	0	0	0	.	.
	いる	56	46	8	1	12	123	1.6	0.7
主勤務地	歯科診療所	45	40	6	0	0	91	1.6	0.6
	医育機関	11	6	2	1	12	32	1.7	0.9
勤務形態	常勤	41	33	7	1	7	89	1.6	0.7
	非常勤	15	13	1	0	5	34	1.5	0.6
全体		45.5%	37.4%	6.5%	0.8%	9.8%	100.0%		
年代	20代	25.0%	0.0%	0.0%	0.0%	75.0%	100.0%		
	30代	47.7%	41.4%	7.2%	0.9%	2.7%	100.0%		
子どもの有無	いない	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%		
	いる	45.5%	37.4%	6.5%	0.8%	9.8%	100.0%		
主勤務地	歯科診療所	49.5%	44.0%	6.6%	0.0%	0.0%	100.0%		
	医育機関	34.4%	18.8%	6.3%	3.1%	37.5%	100.0%		
勤務形態	常勤	46.1%	37.1%	7.9%	1.1%	7.9%	100.0%		
	非常勤	44.1%	38.2%	2.9%	0.0%	14.7%	100.0%		

問6. 子どもの年齢区分(複数回答)

		1歳未満	1～2歳	3～5歳	6歳以上	無回答	合計
全体		19	47	49	42	12	123
年代	20代	1	2	0	0	9	12
	30代	18	45	49	42	3	111
子どもの有無	いない	0	0	0	0	0	0
	いる	19	47	49	42	12	123
主勤務地	歯科診療所	15	36	39	37	0	91
	医育機関	4	11	10	5	12	32
勤務形態	常勤	10	36	39	34	7	89
	非常勤	9	11	10	8	5	34
全体		15.4%	38.2%	39.8%	34.1%	9.8%	100.0%
年代	20代	8.3%	16.7%	0.0%	0.0%	75.0%	100.0%
	30代	16.2%	40.5%	44.1%	37.8%	2.7%	100.0%
子どもの有無	いない	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
	いる	15.4%	38.2%	39.8%	34.1%	9.8%	100.0%
主勤務地	歯科診療所	16.5%	39.6%	42.9%	40.7%	0.0%	100.0%
	医育機関	12.5%	34.4%	31.3%	15.6%	37.5%	100.0%
勤務形態	常勤	11.2%	40.4%	43.8%	38.2%	7.9%	100.0%
	非常勤	26.5%	32.4%	29.4%	23.5%	14.7%	100.0%

問7. 主として働いている施設

		歯科診療所(開設者または管理者である)	歯科診療所(勤務している)	医育機関(大学附属病院を含む)	無回答	合計
全体		116	81	190	1	388
年代	20代	7	13	99	0	119
	30代	109	68	90	1	268
子どもの有無	いない	61	44	156	1	262
	いる	55	36	32	0	123
主勤務地	歯科診療所	116	81	0	0	197
	医育機関	0	0	190	0	190
勤務形態	常勤	110	51	120	0	281
	非常勤	6	29	65	0	100
全体		29.9%	20.9%	49.0%	0.3%	100.0%
年代	20代	5.9%	10.9%	83.2%	0.0%	100.0%
	30代	40.7%	25.4%	33.6%	0.4%	100.0%
子どもの有無	いない	23.3%	16.8%	59.5%	0.4%	100.0%
	いる	44.7%	29.3%	26.0%	0.0%	100.0%
主勤務地	歯科診療所	58.9%	41.1%	0.0%	0.0%	100.0%
	医育機関	0.0%	0.0%	100.0%	0.0%	100.0%
勤務形態	常勤	39.1%	18.1%	42.7%	0.0%	100.0%
	非常勤	6.0%	29.0%	65.0%	0.0%	100.0%

問8. 勤務形態

		常勤	非常勤	その他	無回答	合計
全体		281	100	2	5	388
年代	20代	75	41	0	3	119
	30代	206	59	1	2	268
子どもの有無	いない	190	65	2	5	262
	いる	89	34	0	0	123
主勤務地	歯科診療所	161	35	0	1	197
	医育機関	120	65	2	3	190
勤務形態	常勤	281	0	0	0	281
	非常勤	0	100	0	0	100
全体		72.4%	25.8%	0.5%	1.3%	100.0%
年代	20代	63.0%	34.5%	0.0%	2.5%	100.0%
	30代	76.9%	22.0%	0.4%	0.7%	100.0%
子どもの有無	いない	72.5%	24.8%	0.8%	1.9%	100.0%
	いる	72.4%	27.6%	0.0%	0.0%	100.0%
主勤務地	歯科診療所	81.7%	17.8%	0.0%	0.5%	100.0%
	医育機関	63.2%	34.2%	1.1%	1.6%	100.0%
勤務形態	常勤	100.0%	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%
	非常勤	0.0%	100.0%	0.0%	0.0%	100.0%

問9. 勤務先の従事者等の構成(歯科医師数)

		N数	平均値	標準偏差	最小値	最大値	中央値
全体		337	8.7	11.1	0	70	3
年代	20代	88	15.5	14.5	1	70	12
	30代	249	6.2	8.3	0	50	2
子どもの有無	いない	217	10.5	12.3	0	70	6
	いる	117	5.1	7.3	0	50	2
主勤務地	歯科診療所	192	2.5	5.2	0	70	2
	医育機関	145	16.8	11.6	1	65	14
勤務形態	常勤	253	7.8	11.0	0	70	2
	非常勤	82	11.3	11.0	1	60	10

問9. 勤務先の従事者等の構成(歯科衛生士数)

		N数	平均値	標準偏差	最小値	最大値	中央値
全体		337	3.1	3.2	0	30	2
年代	20代	88	3.5	3.4	0	20	3
	30代	249	2.9	3.1	0	30	2
子どもの有無	いない	217	3.2	2.9	0	20	3
	いる	117	2.9	3.8	0	30	2
主勤務地	歯科診療所	192	2.7	2.6	0	20	2
	医育機関	145	3.6	3.8	0	30	3
勤務形態	常勤	253	2.9	2.8	0	20	2
	非常勤	82	3.4	4.3	0	30	2

問9. 勤務先の従事者等の構成(歯科技工士数)

		N数	平均値	標準偏差	最小値	最大値	中央値
全体		337	0.3	0.8	0	5	0
年代	20代	88	0.4	1.0	0	4	0
	30代	249	0.3	0.7	0	5	0
子どもの有無	いない	217	0.3	0.8	0	4	0
	いる	117	0.3	0.8	0	5	0
主勤務地	歯科診療所	192	0.2	0.6	0	4	0
	医育機関	145	0.4	1.0	0	5	0
勤務形態	常勤	253	0.3	0.7	0	4	0
	非常勤	82	0.5	1.1	0	5	0

問9. 勤務先の従事者等の構成(歯科助手数)

		N数	平均値	標準偏差	最小値	最大値	中央値
全体		337	1.5	2.2	0	16	1
年代	20代	88	1.0	2.5	0	15	0
	30代	249	1.6	2.1	0	16	1
子どもの有無	いない	217	1.5	2.5	0	16	0
	いる	117	1.5	1.6	0	11	1
主勤務地	歯科診療所	192	2.4	2.4	0	16	2
	医育機関	145	0.2	1.1	0	11	0
勤務形態	常勤	253	1.4	1.9	0	16	1
	非常勤	82	1.6	3.0	0	15	0

問9. 勤務先の従事者等の構成(ユニット台数)

		N数	平均値	標準偏差	最小値	最大値	中央値
全体		290	8.0	7.7	1	60	5
年代	20代	71	13.1	10.6	1	60	10
	30代	219	6.3	5.6	1	40	4
子どもの有無	いない	182	9.3	8.4	1	60	7
	いる	105	5.7	5.7	1	40	4
主勤務地	歯科診療所	174	4.2	2.9	1	30	4
	医育機関	116	13.6	9.1	1	60	11
勤務形態	常勤	215	7.3	7.5	1	60	4
	非常勤	73	9.7	8.1	2	40	7

問9. 勤務先の従事者等の構成(医師数)

		N数	平均値	標準偏差	最小値	最大値	中央値
全体		337	0.1	1.1	0	15	0
年代	20代	88	0.0	0.2	0	2	0
	30代	249	0.2	1.2	0	15	0
子どもの有無	いない	217	0.2	1.3	0	15	0
	いる	117	0.1	0.5	0	5	0
主勤務地	歯科診療所	192	0.1	1.2	0	15	0
	医育機関	145	0.1	0.9	0	10	0
勤務形態	常勤	253	0.2	1.2	0	15	0
	非常勤	82	0.1	0.6	0	5	0

問9. 勤務先の従事者等の構成(看護師数)

		N数	平均値	標準偏差	最小値	最大値	中央値
全体		337	0.4	3.5	0	60	0
年代	20代	88	0.3	1.2	0	10	0
	30代	249	0.5	4.0	0	60	0
子どもの有無	いない	217	0.5	4.4	0	60	0
	いる	117	0.1	0.5	0	4	0
主勤務地	歯科診療所	192	0.5	4.6	0	60	0
	医育機関	145	0.3	1.1	0	10	0
勤務形態	常勤	253	0.4	4.0	0	60	0
	非常勤	82	0.4	1.4	0	10	0

問9. 勤務先の従事者等の構成(その他のスタッフ人数)

		N数	平均値	標準偏差	最小値	最大値	中央値
全体		337	1.3	5.4	0	80	0
年代	20代	88	1.3	4.1	0	30	0
	30代	249	1.4	5.8	0	80	0
子どもの有無	いない	217	1.5	6.5	0	80	0
	いる	117	0.9	2.3	0	15	0
主勤務地	歯科診療所	192	1.3	6.3	0	80	0
	医育機関	145	1.4	4.0	0	30	0
勤務形態	常勤	253	1.3	5.7	0	80	0
	非常勤	82	1.5	4.3	0	30	0

問10. 有給休暇は取りやすい環境ですか【雇用主・非常勤を除いた者が集計対象】

		取りやすい	取りにくい	無回答	合計
全体		95	74	9	178
年代	20代	39	28	4	71
	30代	56	45	5	106
子どもの有無	いない	70	59	8	137
	いる	24	14	1	39
主勤務地	歯科診療所	28	22	2	52
	医育機関	67	52	6	125
勤務形態	常勤	91	73	7	171
	非常勤	0	0	0	0
全体		53.4%	41.6%	5.1%	100.0%
年代	20代	54.9%	39.4%	5.6%	100.0%
	30代	52.8%	42.5%	4.7%	100.0%
子どもの有無	いない	51.1%	43.1%	5.8%	100.0%
	いる	61.5%	35.9%	2.6%	100.0%
主勤務地	歯科診療所	53.8%	42.3%	3.8%	100.0%
	医育機関	53.6%	41.6%	4.8%	100.0%
勤務形態	常勤	53.2%	42.7%	4.1%	100.0%
	非常勤	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%

問11. 有給休暇はどのくらい取得されていますか【雇用主・非常勤を除いた者が集計対象】

		5日以内	6日～10日	11日以上	無回答	合計
全体		87	55	21	15	178
年代	20代	36	25	4	6	71
	30代	51	29	17	9	106
子どもの有無	いない	66	45	14	12	137
	いる	20	9	7	3	39
主勤務地	歯科診療所	23	16	7	6	52
	医育機関	64	39	14	8	125
勤務形態	常勤	86	51	21	13	171
	非常勤	0	0	0	0	0
全体		48.9%	30.9%	11.8%	8.4%	100.0%
年代	20代	50.7%	35.2%	5.6%	8.5%	100.0%
	30代	48.1%	27.4%	16.0%	8.5%	100.0%
子どもの有無	いない	48.2%	32.8%	10.2%	8.8%	100.0%
	いる	51.3%	23.1%	17.9%	7.7%	100.0%
主勤務地	歯科診療所	44.2%	30.8%	13.5%	11.5%	100.0%
	医育機関	51.2%	31.2%	11.2%	6.4%	100.0%
勤務形態	常勤	50.3%	29.8%	12.3%	7.6%	100.0%
	非常勤	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%

問12. 学会や研修会に参加しやすい環境ですか

		はい	いいえ	無回答	合計
全体		316	61	11	388
年代	20代	107	9	3	119
	30代	208	52	8	268
子どもの有無	いない	227	28	7	262
	いる	86	33	4	123
主勤務地	歯科診療所	141	50	6	197
	医育機関	175	11	4	190
勤務形態	常勤	220	56	5	281
	非常勤	91	4	5	100
全体		81.4%	15.7%	2.8%	100.0%
年代	20代	89.9%	7.6%	2.5%	100.0%
	30代	77.6%	19.4%	3.0%	100.0%
子どもの有無	いない	86.6%	10.7%	2.7%	100.0%
	いる	69.9%	26.8%	3.3%	100.0%
主勤務地	歯科診療所	71.6%	25.4%	3.0%	100.0%
	医育機関	92.1%	5.8%	2.1%	100.0%
勤務形態	常勤	78.3%	19.9%	1.8%	100.0%
	非常勤	91.0%	4.0%	5.0%	100.0%

問13. あなたが学会や研修会等に参加する場合は、どのような取扱いになりますか【雇用主・非常勤を除いた者が集計対象】

		出勤扱い	有給休暇	無給休暇	無回答	合計
全体		91	51	18	18	178
年代	20代	31	22	7	11	71
	30代	60	29	11	6	106
子どもの有無	いない	67	40	15	15	137
	いる	23	10	3	3	39
主勤務地	歯科診療所	21	21	7	3	52
	医育機関	70	30	11	14	125
勤務形態	常勤	90	50	18	13	171
	非常勤	0	0	0	0	0
全体		51.1%	28.7%	10.1%	10.1%	100.0%
年代	20代	43.7%	31.0%	9.9%	15.5%	100.0%
	30代	56.6%	27.4%	10.4%	5.7%	100.0%
子どもの有無	いない	48.9%	29.2%	10.9%	10.9%	100.0%
	いる	59.0%	25.6%	7.7%	7.7%	100.0%
主勤務地	歯科診療所	40.4%	40.4%	13.5%	5.8%	100.0%
	医育機関	56.0%	24.0%	8.8%	11.2%	100.0%
勤務形態	常勤	52.6%	29.2%	10.5%	7.6%	100.0%
	非常勤	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%

問14. 勤務時間の短縮などフレキシブルな勤務体制がしかれていますか

		はい(雇用保険からの給付有り)	はい(雇用保険からの給付無し)	いいえ	無回答	合計
全体		68	83	185	52	388
年代	20代	16	13	69	21	119
	30代	52	70	116	30	268
子どもの有無	いない	46	42	143	31	262
	いる	22	41	40	20	123
主勤務地	歯科診療所	43	62	67	25	197
	医育機関	25	21	118	26	190
勤務形態	常勤	62	55	137	27	281
	非常勤	5	27	47	21	100
全体		17.5%	21.4%	47.7%	13.4%	100.0%
年代	20代	13.4%	10.9%	58.0%	17.6%	100.0%
	30代	19.4%	26.1%	43.3%	11.2%	100.0%
子どもの有無	いない	17.6%	16.0%	54.6%	11.8%	100.0%
	いる	17.9%	33.3%	32.5%	16.3%	100.0%
主勤務地	歯科診療所	21.8%	31.5%	34.0%	12.7%	100.0%
	医育機関	13.2%	11.1%	62.1%	13.7%	100.0%
勤務形態	常勤	22.1%	19.6%	48.8%	9.6%	100.0%
	非常勤	5.0%	27.0%	47.0%	21.0%	100.0%

問15. 現在の職場には、女性が家庭生活と仕事を両立させて働きやすい配慮がありますか

		ある	ない	わからない	無回答	合計
全体		120	71	185	12	388
年代	20代	20	20	75	4	119
	30代	100	51	110	7	268
子どもの有無	いない	61	60	133	8	262
	いる	59	10	50	4	123
主勤務地	歯科診療所	90	22	78	7	197
	医育機関	30	49	107	4	190
勤務形態	常勤	93	50	133	5	281
	非常勤	26	19	50	5	100
全体		30.9%	18.3%	47.7%	3.1%	100.0%
年代	20代	16.8%	16.8%	63.0%	3.4%	100.0%
	30代	37.3%	19.0%	41.0%	2.6%	100.0%
子どもの有無	いない	23.3%	22.9%	50.8%	3.1%	100.0%
	いる	48.0%	8.1%	40.7%	3.3%	100.0%
主勤務地	歯科診療所	45.7%	11.2%	39.6%	3.6%	100.0%
	医育機関	15.8%	25.8%	56.3%	2.1%	100.0%
勤務形態	常勤	33.1%	17.8%	47.3%	1.8%	100.0%
	非常勤	26.0%	19.0%	50.0%	5.0%	100.0%

問16. 女性歯科医師として勤務するなかで、女性ならではの困難を経験されましたか。また、経験していますか(複数回答)

		結婚・夫の転勤	妊娠・出産	育児(育児時間の確保)	家族の病気・介護	自身の病気・ケガ	保育施設さがし	職場での女性差別	特にない	その他	無回答	合計
全体		58	109	91	39	54	43	30	173	41	6	388
年代	20代	10	10	4	4	9	2	4	94	2	3	119
	30代	48	99	87	35	45	41	26	79	39	2	268
子どもの有無	いない	34	25	4	14	36	2	22	158	27	6	262
	いる	24	84	87	24	17	41	7	13	13	0	123
主勤務地	歯科診療所	31	79	70	22	32	31	16	56	30	2	197
	医育機関	26	30	21	16	22	12	14	117	11	4	190
勤務形態	常勤	35	79	64	28	41	29	22	120	32	5	281
	非常勤	21	28	27	10	13	14	7	50	9	0	100
全体		14.9%	28.1%	23.5%	10.1%	13.9%	11.1%	7.7%	44.6%	10.6%	1.5%	100.0%
年代	20代	8.4%	8.4%	3.4%	3.4%	7.6%	1.7%	3.4%	79.0%	1.7%	2.5%	100.0%
	30代	17.9%	36.9%	32.5%	13.1%	16.8%	15.3%	9.7%	29.5%	14.6%	0.7%	100.0%
子どもの有無	いない	13.0%	9.5%	1.5%	5.3%	13.7%	0.8%	8.4%	60.3%	10.3%	2.3%	100.0%
	いる	19.5%	68.3%	70.7%	19.5%	13.8%	33.3%	5.7%	10.6%	10.6%	0.0%	100.0%
主勤務地	歯科診療所	15.7%	40.1%	35.5%	11.2%	16.2%	15.7%	8.1%	28.4%	15.2%	1.0%	100.0%
	医育機関	13.7%	15.8%	11.1%	8.4%	11.6%	6.3%	7.4%	61.6%	5.8%	2.1%	100.0%
勤務形態	常勤	12.5%	28.1%	22.8%	10.0%	14.6%	10.3%	7.8%	42.7%	11.4%	1.8%	100.0%
	非常勤	21.0%	28.0%	27.0%	10.0%	13.0%	14.0%	7.0%	50.0%	9.0%	0.0%	100.0%

問17. 問16で回答された女性ならではの困難を、どのように解決されましたか(複数回答)

【問16で何かしらの困難を経験したと回答した者が集計対象】

女性ならではの困難の内容

1. 結婚・夫の転勤

		家族の協力(夫・親・親族)	ベビーシッターなどの利用	職場や同僚の理解・協力	職場の支援体制の完備	歯科医師会からの支援	同窓会からの支援	解決できなかった	その他	無回答	合計
全体		36	5	22	7	4	2	13	2	5	58
年代	20代	7	1	3	0	0	0	2	0	2	10
	30代	29	4	19	7	4	2	11	2	3	48
子どもの有無	いない	17	1	9	1	2	2	9	2	2	34
	いる	19	4	13	6	2	0	4	0	3	24
主勤務地	歯科診療所	18	0	11	3	2	1	8	2	3	31
	医育機関	18	5	10	4	2	1	5	0	2	26
勤務形態	常勤	20	2	15	3	3	2	8	1	3	35
	非常勤	16	3	5	4	1	0	5	1	2	21
全体		62.1%	8.6%	37.9%	12.1%	6.9%	3.4%	22.4%	3.4%	8.6%	100.0%
年代	20代	70.0%	10.0%	30.0%	0.0%	0.0%	0.0%	20.0%	0.0%	20.0%	100.0%
	30代	60.4%	8.3%	39.6%	14.6%	8.3%	4.2%	22.9%	4.2%	6.3%	100.0%
子どもの有無	いない	50.0%	2.9%	26.5%	2.9%	5.9%	5.9%	26.5%	5.9%	5.9%	100.0%
	いる	79.2%	16.7%	54.2%	25.0%	8.3%	0.0%	16.7%	0.0%	12.5%	100.0%
主勤務地	歯科診療所	58.1%	0.0%	35.5%	9.7%	6.5%	3.2%	25.8%	6.5%	9.7%	100.0%
	医育機関	69.2%	19.2%	38.5%	15.4%	7.7%	3.8%	19.2%	0.0%	7.7%	100.0%
勤務形態	常勤	57.1%	5.7%	42.9%	8.6%	8.6%	5.7%	22.9%	2.9%	8.6%	100.0%
	非常勤	76.2%	14.3%	23.8%	19.0%	4.8%	0.0%	23.8%	4.8%	9.5%	100.0%

2. 妊娠・出産

		家族の協力(夫・親・親族)	ベビーシッターなどの利用	職場や同僚の理解・協力	職場の支援体制の完備	歯科医師会からの支援	同窓会からの支援	解決できなかった	その他	無回答	合計
全体		84	20	52	10	5	3	14	8	6	109
年代	20代	5	1	3	1	0	0	2	0	3	10
	30代	79	19	49	9	5	3	12	8	3	99
子どもの有無	いない	9	1	8	3	2	2	5	2	3	25
	いる	75	19	44	7	3	1	9	6	3	84
主勤務地	歯科診療所	65	13	36	6	3	2	9	5	3	79
	医育機関	19	7	16	4	2	1	5	3	3	30
勤務形態	常勤	61	15	41	6	4	3	9	8	2	79
	非常勤	23	5	10	4	1	0	5	0	3	28
全体		77.1%	18.3%	47.7%	9.2%	4.6%	2.8%	12.8%	7.3%	5.5%	100.0%
年代	20代	50.0%	10.0%	30.0%	10.0%	0.0%	0.0%	20.0%	0.0%	30.0%	100.0%
	30代	79.8%	19.2%	49.5%	9.1%	5.1%	3.0%	12.1%	8.1%	3.0%	100.0%
子どもの有無	いない	36.0%	4.0%	32.0%	12.0%	8.0%	8.0%	20.0%	8.0%	12.0%	100.0%
	いる	89.3%	22.6%	52.4%	8.3%	3.6%	1.2%	10.7%	7.1%	3.6%	100.0%
主勤務地	歯科診療所	82.3%	16.5%	45.6%	7.6%	3.8%	2.5%	11.4%	6.3%	3.8%	100.0%
	医育機関	63.3%	23.3%	53.3%	13.3%	6.7%	3.3%	16.7%	10.0%	10.0%	100.0%
勤務形態	常勤	77.2%	19.0%	51.9%	7.6%	5.1%	3.8%	11.4%	10.1%	2.5%	100.0%
	非常勤	82.1%	17.9%	35.7%	14.3%	3.6%	0.0%	17.9%	0.0%	10.7%	100.0%

3. 育児(育児時間の確保)

		家族の協 力(夫・ 親・親族)	ベビーシッ ターなど の利用	職場や同 僚の理 解・協力	職場の支 援体制の 完備	歯科医師 会からの 支援	同窓会か らの支援	解決でき なかつた	その他	無回答	合計
全体		75	22	48	6	3	2	11	5	4	91
年代	20代	2	0	2	0	0	0	1	0	1	4
	30代	73	22	46	6	3	2	10	5	3	87
子どもの 有無	いない	1	0	2	0	1	1	1	0	1	4
	いる	74	22	46	6	2	1	10	5	3	87
主勤務地	歯科診療所	61	16	35	3	2	2	7	2	3	70
	医育機関	14	6	13	3	1	0	4	3	1	21
勤務形態	常勤	54	18	38	2	2	2	6	3	2	64
	非常勤	21	4	10	4	1	0	5	2	2	27
全体		82.4%	24.2%	52.7%	6.6%	3.3%	2.2%	12.1%	5.5%	4.4%	100.0%
年代	20代	50.0%	0.0%	50.0%	0.0%	0.0%	0.0%	25.0%	0.0%	25.0%	100.0%
	30代	83.9%	25.3%	52.9%	6.9%	3.4%	2.3%	11.5%	5.7%	3.4%	100.0%
子どもの 有無	いない	25.0%	0.0%	50.0%	0.0%	25.0%	25.0%	25.0%	0.0%	25.0%	100.0%
	いる	85.1%	25.3%	52.9%	6.9%	2.3%	1.1%	11.5%	5.7%	3.4%	100.0%
主勤務地	歯科診療所	87.1%	22.9%	50.0%	4.3%	2.9%	2.9%	10.0%	2.9%	4.3%	100.0%
	医育機関	66.7%	28.6%	61.9%	14.3%	4.8%	0.0%	19.0%	14.3%	4.8%	100.0%
勤務形態	常勤	84.4%	28.1%	59.4%	3.1%	3.1%	3.1%	9.4%	4.7%	3.1%	100.0%
	非常勤	77.8%	14.8%	37.0%	14.8%	3.7%	0.0%	18.5%	7.4%	7.4%	100.0%

4. 家族の病気・介護

		家族の協 力(夫・ 親・親族)	ベビーシッ ターなど の利用	職場や同 僚の理 解・協力	職場の支 援体制の 完備	歯科医師 会からの 支援	同窓会か らの支援	解決でき なかつた	その他	無回答	合計
全体		32	6	22	3	2	2	5	2	1	39
年代	20代	3	0	3	0	0	0	1	0	0	4
	30代	29	6	19	3	2	2	4	2	1	35
子どもの 有無	いない	11	0	9	2	1	1	1	0	0	14
	いる	21	6	13	1	1	1	3	2	1	24
主勤務地	歯科診療所	19	3	12	2	2	2	2	1	1	22
	医育機関	13	3	9	1	0	0	3	1	0	16
勤務形態	常勤	25	4	17	2	2	2	2	1	1	28
	非常勤	7	2	4	1	0	0	3	1	0	10
全体		82.1%	15.4%	56.4%	7.7%	5.1%	5.1%	12.8%	5.1%	2.6%	100.0%
年代	20代	75.0%	0.0%	75.0%	0.0%	0.0%	0.0%	25.0%	0.0%	0.0%	100.0%
	30代	82.9%	17.1%	54.3%	8.6%	5.7%	5.7%	11.4%	5.7%	2.9%	100.0%
子どもの 有無	いない	78.6%	0.0%	64.3%	14.3%	7.1%	7.1%	7.1%	0.0%	0.0%	100.0%
	いる	87.5%	25.0%	54.2%	4.2%	4.2%	4.2%	12.5%	8.3%	4.2%	100.0%
主勤務地	歯科診療所	86.4%	13.6%	54.5%	9.1%	9.1%	9.1%	9.1%	4.5%	4.5%	100.0%
	医育機関	81.3%	18.8%	56.3%	6.3%	0.0%	0.0%	18.8%	6.3%	0.0%	100.0%
勤務形態	常勤	89.3%	14.3%	60.7%	7.1%	7.1%	7.1%	7.1%	3.6%	3.6%	100.0%
	非常勤	70.0%	20.0%	40.0%	10.0%	0.0%	0.0%	30.0%	10.0%	0.0%	100.0%

5. 自身の病気・ケガ

		家族の協力(夫・親・親族)	ベビーシッターなどの利用	職場や同僚の理解・協力	職場の支援体制の完備	歯科医師会からの支援	同窓会からの支援	解決できなかった	その他	無回答	合計
全体		30	6	29	2	1	1	8	2	2	54
年代	20代	2	1	4	1	0	0	2	0	1	9
	30代	28	5	25	1	1	1	6	2	1	45
子どもの有無	いない	14	1	19	2	1	1	4	2	2	36
	いる	16	5	10	0	0	0	3	0	0	17
主勤務地	歯科診療所	21	4	18	2	1	1	4	2	1	32
	医育機関	9	2	11	0	0	0	4	0	1	22
勤務形態	常勤	23	4	25	2	1	1	4	2	1	41
	非常勤	7	2	4	0	0	0	4	0	1	13
全体		55.6%	11.1%	53.7%	3.7%	1.9%	1.9%	14.8%	3.7%	3.7%	100.0%
年代	20代	22.2%	11.1%	44.4%	11.1%	0.0%	0.0%	22.2%	0.0%	11.1%	100.0%
	30代	62.2%	11.1%	55.6%	2.2%	2.2%	2.2%	13.3%	4.4%	2.2%	100.0%
子どもの有無	いない	38.9%	2.8%	52.8%	5.6%	2.8%	2.8%	11.1%	5.6%	5.6%	100.0%
	いる	94.1%	29.4%	58.8%	0.0%	0.0%	0.0%	17.6%	0.0%	0.0%	100.0%
主勤務地	歯科診療所	65.6%	12.5%	56.3%	6.3%	3.1%	3.1%	12.5%	6.3%	3.1%	100.0%
	医育機関	40.9%	9.1%	50.0%	0.0%	0.0%	0.0%	18.2%	0.0%	4.5%	100.0%
勤務形態	常勤	56.1%	9.8%	61.0%	4.9%	2.4%	2.4%	9.8%	4.9%	2.4%	100.0%
	非常勤	53.8%	15.4%	30.8%	0.0%	0.0%	0.0%	30.8%	0.0%	7.7%	100.0%

6. 保育施設さがし

		家族の協力(夫・親・親族)	ベビーシッターなどの利用	職場や同僚の理解・協力	職場の支援体制の完備	歯科医師会からの支援	同窓会からの支援	解決できなかった	その他	無回答	合計
全体		37	15	24	5	3	2	5	3	1	43
年代	20代	1	0	1	0	0	0	1	0	0	2
	30代	36	15	23	5	3	2	4	3	1	41
子どもの有無	いない	1	0	1	0	1	1	1	0	0	2
	いる	36	15	23	5	2	1	4	3	1	41
主勤務地	歯科診療所	28	9	17	3	3	2	2	1	1	31
	医育機関	9	6	7	2	0	0	3	2	0	12
勤務形態	常勤	25	11	18	3	3	2	1	2	1	29
	非常勤	12	4	6	2	0	0	4	1	0	14
全体		86.0%	34.9%	55.8%	11.6%	7.0%	4.7%	11.6%	7.0%	2.3%	100.0%
年代	20代	50.0%	0.0%	50.0%	0.0%	0.0%	0.0%	50.0%	0.0%	0.0%	100.0%
	30代	87.8%	36.6%	56.1%	12.2%	7.3%	4.9%	9.8%	7.3%	2.4%	100.0%
子どもの有無	いない	50.0%	0.0%	50.0%	0.0%	50.0%	50.0%	50.0%	0.0%	0.0%	100.0%
	いる	87.8%	36.6%	56.1%	12.2%	4.9%	2.4%	9.8%	7.3%	2.4%	100.0%
主勤務地	歯科診療所	90.3%	29.0%	54.8%	9.7%	9.7%	6.5%	6.5%	3.2%	3.2%	100.0%
	医育機関	75.0%	50.0%	58.3%	16.7%	0.0%	0.0%	25.0%	16.7%	0.0%	100.0%
勤務形態	常勤	86.2%	37.9%	62.1%	10.3%	10.3%	6.9%	3.4%	6.9%	3.4%	100.0%
	非常勤	85.7%	28.6%	42.9%	14.3%	0.0%	0.0%	28.6%	7.1%	0.0%	100.0%

7. 職場での女性差別

		家族の協力(夫・親・親族)	ベビーシッターなどの利用	職場や同僚の理解・協力	職場の支援体制の完備	歯科医師会からの支援	同窓会からの支援	解決できなかった	その他	無回答	合計
全体		11	3	10	1	2	2	17	0	1	30
年代	20代	1	0	2	0	0	0	1	0	0	4
	30代	10	3	8	1	2	2	16	0	1	26
子どもの有無	いない	6	0	8	1	1	1	11	0	1	22
	いる	5	3	2	0	1	1	5	0	0	7
主勤務地	歯科診療所	7	2	6	1	2	2	11	0	0	16
	医育機関	4	1	4	0	0	0	6	0	1	14
勤務形態	常勤	9	1	8	1	2	2	12	0	1	22
	非常勤	2	2	1	0	0	0	5	0	0	7
全体		36.7%	10.0%	33.3%	3.3%	6.7%	6.7%	56.7%	0.0%	3.3%	100.0%
年代	20代	25.0%	0.0%	50.0%	0.0%	0.0%	0.0%	25.0%	0.0%	0.0%	100.0%
	30代	38.5%	11.5%	30.8%	3.8%	7.7%	7.7%	61.5%	0.0%	3.8%	100.0%
子どもの有無	いない	27.3%	0.0%	36.4%	4.5%	4.5%	4.5%	50.0%	0.0%	4.5%	100.0%
	いる	71.4%	42.9%	28.6%	0.0%	14.3%	14.3%	71.4%	0.0%	0.0%	100.0%
主勤務地	歯科診療所	43.8%	12.5%	37.5%	6.3%	12.5%	12.5%	68.8%	0.0%	0.0%	100.0%
	医育機関	28.6%	7.1%	28.6%	0.0%	0.0%	0.0%	42.9%	0.0%	7.1%	100.0%
勤務形態	常勤	40.9%	4.5%	36.4%	4.5%	9.1%	9.1%	54.5%	0.0%	4.5%	100.0%
	非常勤	28.6%	28.6%	14.3%	0.0%	0.0%	0.0%	71.4%	0.0%	0.0%	100.0%

問18. 現在の歯科医師の従事状況を見ると、非常勤歯科医師の活用が重要と思われませんが、このためにどのような支援体制の整備が必要とされますか(複数回答)

		非常勤歯科医師の登録システム	代診の手配のシステム化	非常勤歯科医師の雇用についての模範例などの紹介	その他	無回答	合計
全体		177	196	138	13	18	388
年代	20代	51	45	44	1	6	119
	30代	126	151	94	12	11	268
子どもの有無	いない	116	118	86	7	11	262
	いる	61	78	50	5	7	123
主勤務地	歯科診療所	95	118	63	7	8	197
	医育機関	82	77	75	6	10	190
勤務形態	常勤	130	146	91	11	15	281
	非常勤	46	46	46	2	2	100
全体		45.6%	50.5%	35.6%	3.4%	4.6%	100.0%
年代	20代	42.9%	37.8%	37.0%	0.8%	5.0%	100.0%
	30代	47.0%	56.3%	35.1%	4.5%	4.1%	100.0%
子どもの有無	いない	44.3%	45.0%	32.8%	2.7%	4.2%	100.0%
	いる	49.6%	63.4%	40.7%	4.1%	5.7%	100.0%
主勤務地	歯科診療所	48.2%	59.9%	32.0%	3.6%	4.1%	100.0%
	医育機関	43.2%	40.5%	39.5%	3.2%	5.3%	100.0%
勤務形態	常勤	46.3%	52.0%	32.4%	3.9%	5.3%	100.0%
	非常勤	46.0%	46.0%	46.0%	2.0%	2.0%	100.0%

問19. 歯科学生もしくは臨床研修医が、自らの将来像を明確にし、そこに至るまでの具体的なステップを想定できるようにするためには、どのような教育や指導が必要と思われますか(複数回答)

		学生への キャリアデザイン教育	同窓会と 連携した 講義	卒業生に よるロー ルモデル 研修会	企業・研 究機関等 への見学 研修	歯科医師 会と連携 した講義	その他	無回答	合計
全体		174	64	170	101	76	21	12	388
年代	20代	47	8	50	35	15	3	3	119
	30代	127	56	120	66	61	18	8	268
子どもの 有無	いない	106	41	118	70	49	11	6	262
	いる	68	22	52	30	27	9	6	123
主勤務地	歯科診療所	96	41	82	40	50	13	6	197
	医育機関	78	23	87	61	26	8	6	190
勤務形態	常勤	123	54	120	70	61	17	9	281
	非常勤	50	10	47	28	14	4	2	100
全体		44.8%	16.5%	43.8%	26.0%	19.6%	5.4%	3.1%	100.0%
年代	20代	39.5%	6.7%	42.0%	29.4%	12.6%	2.5%	2.5%	100.0%
	30代	47.4%	20.9%	44.8%	24.6%	22.8%	6.7%	3.0%	100.0%
子どもの 有無	いない	40.5%	15.6%	45.0%	26.7%	18.7%	4.2%	2.3%	100.0%
	いる	55.3%	17.9%	42.3%	24.4%	22.0%	7.3%	4.9%	100.0%
主勤務地	歯科診療所	48.7%	20.8%	41.6%	20.3%	25.4%	6.6%	3.0%	100.0%
	医育機関	41.1%	12.1%	45.8%	32.1%	13.7%	4.2%	3.2%	100.0%
勤務形態	常勤	43.8%	19.2%	42.7%	24.9%	21.7%	6.0%	3.2%	100.0%
	非常勤	50.0%	10.0%	47.0%	28.0%	14.0%	4.0%	2.0%	100.0%

問20. 女性歯科医師が離職・中断後、円滑に復職するためには、どのような体制や環境の整備が必要だと思いますか(複数回答)

		大学入学 後、早期 からの キャリアデ ザイン教 育を行う	学生教育 におい て、歯科 医師会や 同窓会と 連携した 講義等 を行う	多様な キャリアの 選択肢が あること を積極的 に提示す る	企業、研 究機関、 行政機関 等への見 学研修を 行う	人材バン ク(就業支 援バンク) を設置す る	復職支援 のための 研修を行 う	その他	無回答	合計
全体		93	48	180	45	147	166	26	10	388
年代	20代	22	7	48	8	49	43	5	2	119
	30代	71	41	132	37	98	123	21	7	268
子どもの 有無	いない	52	24	118	23	105	105	16	6	262
	いる	41	24	62	21	42	59	10	4	123
主勤務地	歯科診療所	60	38	97	25	72	83	13	4	197
	医育機関	33	10	83	20	75	83	13	5	190
勤務形態	常勤	72	42	132	38	105	124	17	6	281
	非常勤	20	6	48	7	40	41	8	2	100
全体		24.0%	12.4%	46.4%	11.6%	37.9%	42.8%	6.7%	2.6%	100.0%
年代	20代	18.5%	5.9%	40.3%	6.7%	41.2%	36.1%	4.2%	1.7%	100.0%
	30代	26.5%	15.3%	49.3%	13.8%	36.6%	45.9%	7.8%	2.6%	100.0%
子どもの 有無	いない	19.8%	9.2%	45.0%	8.8%	40.1%	40.1%	6.1%	2.3%	100.0%
	いる	33.3%	19.5%	50.4%	17.1%	34.1%	48.0%	8.1%	3.3%	100.0%
主勤務地	歯科診療所	30.5%	19.3%	49.2%	12.7%	36.5%	42.1%	6.6%	2.0%	100.0%
	医育機関	17.4%	5.3%	43.7%	10.5%	39.5%	43.7%	6.8%	2.6%	100.0%
勤務形態	常勤	25.6%	14.9%	47.0%	13.5%	37.4%	44.1%	6.0%	2.1%	100.0%
	非常勤	20.0%	6.0%	48.0%	7.0%	40.0%	41.0%	8.0%	2.0%	100.0%

問21. 今後、あなたが女性の特性を活かせる歯科医療としてどのような診療・活動の場が考えられますか【活躍の場】(複数回答)

		訪問歯科診療	歯科麻酔、矯正、小児歯科などの専門的診療	行政・学校などの歯科健診や健康教育(乳幼児、妊産婦、児童・生徒)	市民への口腔保健啓発活動(市民公開講座、親子教室など)	その他	無回答	合計
全体		121	198	234	158	21	7	388
年代	20代	39	55	60	40	0	2	119
	30代	82	143	174	118	21	4	268
子どもの有無	いない	74	130	147	93	11	4	262
	いる	47	66	86	65	10	3	123
主勤務地	歯科診療所	69	92	128	88	17	4	197
	医育機関	51	105	105	69	4	3	190
勤務形態	常勤	98	141	172	113	20	4	281
	非常勤	21	53	59	42	1	2	100
全体		31.2%	51.0%	60.3%	40.7%	5.4%	1.8%	100.0%
年代	20代	32.8%	46.2%	50.4%	33.6%	0.0%	1.7%	100.0%
	30代	30.6%	53.4%	64.9%	44.0%	7.8%	1.5%	100.0%
子どもの有無	いない	28.2%	49.6%	56.1%	35.5%	4.2%	1.5%	100.0%
	いる	38.2%	53.7%	69.9%	52.8%	8.1%	2.4%	100.0%
主勤務地	歯科診療所	35.0%	46.7%	65.0%	44.7%	8.6%	2.0%	100.0%
	医育機関	26.8%	55.3%	55.3%	36.3%	2.1%	1.6%	100.0%
勤務形態	常勤	34.9%	50.2%	61.2%	40.2%	7.1%	1.4%	100.0%
	非常勤	21.0%	53.0%	59.0%	42.0%	1.0%	2.0%	100.0%

問22. 問21でご回答された診療・活動に到達するためには、どのような研修等が必要と思われますか【研修内容】(複数回答)

		専門的な知識・技術取得のための研修(行政や歯科医師会などが主催)	専門的な知識・技術取得のための研修(大学や大学同窓会などが主催)	復職を支援する研修(歯科医師会や大学同窓会などが主催)	認定医・専門医・指導医などの取得のための講習(学会主催)	他職種との連携を経験できる研修(行政や歯科医師会などが主催)	その他	無回答	合計
全体		192	155	161	156	149	12	14	388
年代	20代	52	45	47	48	35	1	5	119
	30代	140	110	114	108	114	11	8	268
子どもの有無	いない	124	102	107	95	92	6	9	262
	いる	68	52	54	59	57	6	5	123
主勤務地	歯科診療所	107	76	80	71	84	8	9	197
	医育機関	85	79	80	84	65	4	5	190
勤務形態	常勤	141	108	118	109	117	8	10	281
	非常勤	51	47	42	44	31	4	1	100
全体		49.5%	39.9%	41.5%	40.2%	38.4%	3.1%	3.6%	100.0%
年代	20代	43.7%	37.8%	39.5%	40.3%	29.4%	0.8%	4.2%	100.0%
	30代	52.2%	41.0%	42.5%	40.3%	42.5%	4.1%	3.0%	100.0%
子どもの有無	いない	47.3%	38.9%	40.8%	36.3%	35.1%	2.3%	3.4%	100.0%
	いる	55.3%	42.3%	43.9%	48.0%	46.3%	4.9%	4.1%	100.0%
主勤務地	歯科診療所	54.3%	38.6%	40.6%	36.0%	42.6%	4.1%	4.6%	100.0%
	医育機関	44.7%	41.6%	42.1%	44.2%	34.2%	2.1%	2.6%	100.0%
勤務形態	常勤	50.2%	38.4%	42.0%	38.8%	41.6%	2.8%	3.6%	100.0%
	非常勤	51.0%	47.0%	42.0%	44.0%	31.0%	4.0%	1.0%	100.0%

問23. さらに女性歯科医師の活躍を推進するために、どのようなことが考えられますか(複数回答)

		女性歯科医師活躍のためのエビデンス作り	リーダーシップ向上のための研修	人材バンクなどへの支援	女性の活躍を支援する相談窓口の設置	職場内の託児・保育施設の拡充	復職の支援システム	その他	無回答	合計
全体		111	49	105	125	231	179	15	7	388
年代	20代	39	12	25	38	66	54	0	2	119
	30代	72	37	80	87	165	125	15	4	268
子どもの有無	いない	72	30	74	84	153	114	7	3	262
	いる	39	18	31	41	76	65	8	4	123
主勤務地	歯科診療所	57	24	57	57	115	92	12	5	197
	医育機関	54	25	48	68	115	86	2	2	190
勤務形態	常勤	77	38	77	90	166	128	11	5	281
	非常勤	34	11	27	33	61	49	3	1	100
全体		28.6%	12.6%	27.1%	32.2%	59.5%	46.1%	3.9%	1.8%	100.0%
年代	20代	32.8%	10.1%	21.0%	31.9%	55.5%	45.4%	0.0%	1.7%	100.0%
	30代	26.9%	13.8%	29.9%	32.5%	61.6%	46.6%	5.6%	1.5%	100.0%
子どもの有無	いない	27.5%	11.5%	28.2%	32.1%	58.4%	43.5%	2.7%	1.1%	100.0%
	いる	31.7%	14.6%	25.2%	33.3%	61.8%	52.8%	6.5%	3.3%	100.0%
主勤務地	歯科診療所	28.9%	12.2%	28.9%	28.9%	58.4%	46.7%	6.1%	2.5%	100.0%
	医育機関	28.4%	13.2%	25.3%	35.8%	60.5%	45.3%	1.1%	1.1%	100.0%
勤務形態	常勤	27.4%	13.5%	27.4%	32.0%	59.1%	45.6%	3.9%	1.8%	100.0%
	非常勤	34.0%	11.0%	27.0%	33.0%	61.0%	49.0%	3.0%	1.0%	100.0%

Ⅶ. 調査票

①電子メールによる調査票：平成27年11月20日～平成27年11月29日締め切り

女性歯科医師の活躍のための環境整備等に関するアンケート調査

20歳代、30歳代の女性歯科医師の皆様へ

日本歯科医師会では、復職支援などを含め女性歯科医師の活躍のための環境や在り方等を検討するために「女性歯科医師の活躍検討ワーキンググループ」を過日立ち上げました。

今般、同ワーキンググループにおきまして、女性歯科医師の就業実態や復職する際に困ったことなど、ライフイベントに合わせた働き方等の現状と、必要とされるキャリアサポートや研修を含めた復職・就業継続を把握するため、20歳代、30歳代の女性歯科医師の方々を対象として、本調査を実施することとなりました。

つきましては、是非とも本アンケート調査にご協力を賜りますようお願い申し上げます。

なお、集計作業は、日本歯科医師会が委託した(株)山手情報処理センターが行います。同社におきましては個人情報保護法を遵守し委託業務に当たります。ご回答いただいた内容は適切に保管・管理し、本調査目的以外では使用しません。

平成27年11月 公益社団法人 日本歯科医師会

氏名 (氏名は公表いたしません)

質問事項は全部で23問あります。なお、回答にあたり、数字は半角で入力ください。

問1	あなたの年齢は何歳ですか。(平成27年11月10日現在でお答えください)	回答欄																	
問2	あなたの歯科医籍登録年はいつですか。(西暦でお答えください)	回答欄																	
問3	歯科医業を離れた経験はありますか。 1. ある 2. ない	回答欄																	
問4	問3で「1. ある」とお答えされた方のみにお聞きします。 歯科医業を離れた期間はどのくらいですか。 (回答例：3年6か月の場合は、半角数字で「3.5」とご入力ください。1年未満の月数は10進法に換算し、小数点第3位以下は切り捨て小数点第2位までをご入力ください。換算例(3か月の場合)：3×1/12=0.25)	回答欄																	
問5	お子さんはいらっしゃいますか。 1. いない 2. いる	回答欄																	
問6	問5で「2.いる」とお答えされた方のみにお聞きします。お子さんの人数と年齢をお答えください。	人数 回答欄			第一子の 年齢		第二子の 年齢		第三子の 年齢		第四子の 年齢		第五子の 年齢						

以下、現在あなたが働いている歯科医療施設などについてお答えください。

問7	あなたが主として働いている施設をお答えください。(選択肢は一つ) 1. 歯科診療所(開設者または管理者である) 2. 歯科診療所(勤務している) 3. 医療機関(大学附属病院を含む) 4. その他(⇒具体的な事項を右欄にご記入ください)	回答欄																		「4. その他」を選択された方は具体的な事項を右欄にご記入ください。	
問8	あなたの勤務形態をお答えください。(選択肢は一つ) 1. 常勤 2. 非常勤 3. その他(⇒具体的な事項を右欄にご記入ください)	回答欄																			「3. その他」を選択された方は具体的な事項を右欄にご記入ください。
問9	勤務先の従事者等がどのような構成ですか。(大学や病院の方は講座や部門の常勤人数をお答えください)				歯科医師数		歯科衛生士数		歯科技工士数		歯科助手数		ユニット台数		医師数		看護師数		その他の スタッフ人数		
問10	有給休暇(雇用主・非常勤を除く)は取りやすい環境ですか。(選択肢は一つ) また、右欄にそのように感じる理由をご記入ください。 1. 取りやすい 2. 取りにくい	回答欄																			そのように感じる理由をご記入ください。

問11	有給休暇（雇用主・非常勤を除く）はどのくらい取得されていますか。（選択肢は一つ） 1. 5日以内 2. 6日～10日 3. 11日以上	回答欄		
問12	学会や研修会に参加しやすい環境ですか。（選択肢は一つ）また、右欄にそのように感じる理由をご記入ください。 1. はい 2. いいえ	回答欄		そのように感じる理由をご記入ください。
問13	あなた（雇用主・非常勤を除く）が学会や研修会等に参加する場合は、どのような取扱いになりますか。（選択肢は一つ） 1. 出勤扱い 2. 有給休暇 3. 無給休暇	回答欄		
問14	勤務時間の短縮などフレキシブルな勤務体制がしかけていますか。（選択肢は一つ） 1. はい（雇用保険からの給付有り） 2. はい（ " 無し） 3. いいえ	回答欄		
問15	現在の職場には、女性が家庭生活と仕事を両立させて働きやすい配慮がありますか。（選択肢は一つ） 1. ある（⇒具体的な事項を右欄にご記入ください） 2. ない 3. わからない	回答欄		「1. ある」を選択された方は具体的な事項を右欄にご記入ください。

以下の問は複数回答可です。複数回答される場合は回答欄の1つのセルに選択肢の数字を全て入力ください。

複数回答入力例（選択肢1～5の全てを選択する場合）：回答欄の一つのセルに「12345」と入力ください。

問16	女性歯科医師として勤務するなかで、女性ならではの困難を経験されましたか。また、経験していますか。 【困難の内容】 1. 結婚・夫の転勤 2. 妊娠・出産 3. 育児（育児時間の確保） 4. 家族の病気・介護 5. 自身の病気・ケガ 6. 保育施設さがし 7. 職場での女性差別 8. 特にない 9. その他（⇒具体的な事項を右欄にご記入ください）	回答欄		「9. その他」を選択された方は具体的な事項を右欄にご記入ください。
問17	問16でご回答された女性ならではの困難を、どのように解決されましたか。なお、「8. 特にない」を選択された方は回答頂かなくて結構です。 【解決の方法】 1. 家族の協力（夫・親・親族） 2. ベビーシッターなどの利用 3. 職場や同僚の理解・協力 4. 職場の支援体制の完備 5. 歯科医師会からの支援 6. 同窓会からの支援 7. 解決できなかった（⇒その理由を右欄にご記入ください） 8. その他（⇒具体的な事項を右欄にご記入ください）	回答欄		「7. 解決できなかった」を選択された方はその理由を、「8. その他」を選択された方は具体的な事項を右欄にご記入ください。
問18	現在の歯科医師の従事状況を見ると、非常勤歯科医師の活用が重要と思われるが、このためにどのような支援体制の整備が必要と思われるか。 1. 非常勤歯科医師の登録システム 2. 代診の手配のシステム化 3. 非常勤歯科医師の雇用についての模範例などの紹介 4. その他（⇒具体的な事項を右欄にご記入ください）	回答欄		「4. その他」を選択された方は具体的な事項を右欄にご記入ください。
問19	歯科学生もしくは臨床研修医が、自らの将来像を明確にし、そこに至るまでの具体的なステップを想定できるようにするためには、どのような教育や指導が必要と思われますか。 1. 学生へのキャリアデザイン教育 2. 同窓会と連携した講義 3. 卒業生によるロールモデル研修会 4. 企業・研究機関等への見学研修 5. 歯科医師会と連携した講義 6. その他（⇒具体的な事項を右欄にご記入ください）	回答欄		「6. その他」を選択された方は具体的な事項を右欄にご記入ください。
問20	女性歯科医師が離職・中断後、円滑に復職するためには、どのような体制や環境の整備が必要だと思いますか。 1. 大学入学後、早期からのキャリアデザイン教育を行う 2. 学生教育において、歯科医師会や同窓会と連携した講義等を行う 3. 多様なキャリアの選択肢があることを積極的に提示する 4. 企業、研究機関、行政機関等への見学研修を行う 5. 人材バンク（就業支援バンク）を設置する 6. 復職支援のための研修を行う 7. その他（⇒具体的な事項を右欄にご記入ください）	回答欄		「7. その他」を選択された方は具体的な事項を右欄にご記入ください。
問21	今後、あなたが女性の特性を活かせる歯科医療としてどのような診療・活動の場が考えられますか。 【活躍の場】 1. 訪問歯科診療 2. 歯科麻酔、矯正、小児歯科などの専門的診療 3. 行政・学校などの歯科健診や健康教育（乳幼児、妊産婦、児童・生徒） 4. 市民への口腔保健啓発活動（市民公開講座、親子教室など） 5. その他（⇒具体的な事項を右欄にご記入ください）	回答欄		「5. その他」を選択された方は具体的な事項を右欄にご記入ください。

問22	<p>問21でご回答された診療・活動に到達するためには、どのような研修等が必要と思われますか。</p> <p>【研修内容】</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 専門的な知識・技術取得のための研修（行政や歯科医師会などが主催） 2. 専門的な知識・技術取得のための研修（大学や大学同窓会などが主催） 3. 復職を支援する研修（歯科医師会や大学同窓会などが主催） 4. 認定医・専門医・指導医などの取得のための講習（学会主催） 5. 他職種との連携を経験できる研修（行政や歯科医師会などが主催） 6. その他（⇒具体的な事項を右欄にご記入ください） 	回答欄		「6. その他」を選択された方は具体的な事項を右欄にご記入ください。	
問23	<p>さらに女性歯科医師の活躍を推進するために、どのようなことが考えられますか。</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 女性歯科医師活躍のためのエビデンス作り 2. リーダーシップ向上のための研修 3. 人材バンクなどへの支援 4. 女性の活躍を支援する相談窓口の設置 5. 職場内の託児・保育施設の拡充 6. 復職の支援システム 7. その他（⇒具体的な事項を右欄にご記入ください） 	回答欄		「7. その他」を選択された方は具体的な事項を右欄にご記入ください。	

アンケートはこれで終了です。ご多忙の中ご協力いただき、誠にありがとうございました。

本ファイルは、平成27年11月29日（日）までに本調査票回収専用アドレス（woman-dentist-survey@jda.or.jp）まで電子メールでご送信くださいますようお願い申し上げます。

なお、ご不明な点等がございましたら、会計・厚生会員課 厚生会員部門（TEL03-3262-9323、担当：植竹）若しくは総務課（TEL03-3262-9321、担当：宮崎）までご連絡ください。

②往信復信の郵送調査票：平成28年1月5日～平成28年1月29日締め切り

女性歯科医師の活躍のための環境整備等に関するアンケート調査

20歳代、30歳代の女性会員の皆様へ

日本歯科医師会では、復職支援などを含め女性歯科医師の活躍のための環境や在り方等を検討するために「女性歯科医師の活躍検討ワーキンググループ」を過日立ち上げました。

今般、同ワーキンググループにおきまして、女性歯科医師の就業実態や復職する際に困ったことなど、ライフイベントに合わせた働き方等の現状と、必要とされるキャリアサポートや研修を含めた復職・就業継続を把握するため、20歳代、30歳代の女性歯科医師の方々を対象として、本調査を実施することとなりました。

つきましては、是非とも本アンケート調査にご協力を賜りますようお願い申し上げます。

なお、調査票の回収及び集計作業は、日本歯科医師会が委託した(株)山手情報処理センターが行います。同社におきましては個人情報保護法を遵守し委託業務に当たります。ご回答いただいた内容は適切に保管・管理し、本調査目的以外では使用しません。

平成28年1月5日 公益社団法人 日本歯科医師会

氏名 (氏名は公表いたしません)

質問事項は全部で23問あります。なお、回答にあたり、数字は半角で入力ください。

問1	あなたの年齢は何歳ですか。(平成28年1月31日現在でお答えください)	回答欄										
問2	あなたの歯科医籍登録年はいくつですか。(西暦でお答えください)	回答欄										
問3	歯科医業を離れた経験はありますか。 1. ある 2. ない	回答欄										
問4	問3で「1. ある」とお答えされた方のみにお聞きます。 歯科医業を離れた期間はどのくらいですか。 (回答例：3年6か月の場合は、半角数字で「3.5」とご入力ください。1年未満の月数は10進法に換算し、小数点第3位以下は切り捨て小数点第2位までをご入力ください。換算例(3か月の場合)：3×1/12=0.25)	回答欄										
問5	お子さんはいらっしゃいますか。 1. いない 2. いる	回答欄										
問6	問5で「2.いる」とお答えされた方のみにお聞きます。お子さんの人数と年齢をお答えください。	人数 回答欄		第一子の 年齢		第二子の 年齢		第三子の 年齢		第四子の 年齢		第五子の 年齢

以下、現在あなたが働いている歯科医療施設などについてお答えください。

問7	あなたが主として働いている施設をお答えください。(選択肢は一つ) 1. 歯科診療所(開設者または管理者である) 2. 歯科診療所(勤務している) 3. 医療機関(大学附属病院を含む) 4. その他(⇒具体的な事項を右欄にご記入ください)	回答欄				「4. その他」を選択された方は具体的な事項を右欄にご記入ください。											
問8	あなたの勤務形態をお答えください。(選択肢は一つ) 1. 常勤 2. 非常勤 3. その他(⇒具体的な事項を右欄にご記入ください)	回答欄				「3. その他」を選択された方は具体的な事項を右欄にご記入ください。											
問9	勤務先の従事者等はどのような構成ですか。(大学や病院の方は講座や部門の常勤人数をお答えください)		歯科医師数		歯科衛生士数		歯科技工士数		歯科助手数		ユニット台数		医師数		看護師数		その他の スタッフ人数
問10	有給休暇(雇用主・非常勤を除く)は取りやすい環境ですか。(選択肢は一つ) また、右欄にそのように感じる理由をご記入ください。 1. 取りやすい 2. 取りにくい	回答欄				そのように感じる理由をご記入ください。											

問11	有給休暇（雇用主・非常勤を除く）はどのくらい取得されていますか。（選択肢は一つ） 1. 5日以内 2. 6日～10日 3. 11日以上	回答欄		
問12	学会や研修会に参加しやすい環境ですか。（選択肢は一つ）また、右欄にそのように感じる理由をご記入ください。 1. はい 2. いいえ	回答欄		そのように感じる理由をご記入ください。
問13	あなた（雇用主・非常勤を除く）が学会や研修会等に参加する場合は、どのような取扱になりますか。（選択肢は一つ） 1. 出勤扱い 2. 有給休暇 3. 無給休暇	回答欄		
問14	勤務時間の短縮などフレキシブルな勤務体制がしかけていますか。（選択肢は一つ） 1. はい（雇用保険からの給付有り） 2. はい（ " 無し） 3. いいえ	回答欄		
問15	現在の職場には、女性が家庭生活と仕事を両立させて働きやすい配慮がありますか。（選択肢は一つ） 1. ある（⇒具体的な事項を右欄にご記入ください） 2. ない 3. わからない	回答欄		「1. ある」を選択された方は具体的な事項を右欄にご記入ください。

以下の問は複数回答可です。複数回答される場合は回答欄の1つのセルに選択肢の数字を全て入力ください。

複数回答入力例（選択肢1～5の全てを選択する場合）：回答欄の一つのセルに「12345」と入力ください。

問16	女性歯科医師として勤務するなかで、女性ならではの困難を経験されましたか。また、経験していますか。 【困難の内容】 1. 結婚・夫の転勤 2. 妊娠・出産 3. 育児（育児時間の確保） 4. 家族の病気・介護 5. 自身の病気・ケガ 6. 保育施設さがし 7. 職場での女性差別 8. 特にない 9. その他（⇒具体的な事項を右欄にご記入ください）	回答欄		「9. その他」を選択された方は具体的な事項を右欄にご記入ください。
問17	問16でご回答された女性ならではの困難を、どのように解決されましたか。なお、「8. 特にない」を選択された方は回答頂かなくて結構です。 【解決の方法】 1. 家族の協力（夫・親・親族） 2. ベビーシッターなどの利用 3. 職場や同僚の理解・協力 4. 職場の支援体制の完備 5. 歯科医師会からの支援 6. 同窓会からの支援 7. 解決できなかった（⇒その理由を右欄にご記入ください） 8. その他（⇒具体的な事項を右欄にご記入ください）	回答欄		「7. 解決できなかった」を選択された方はその理由を、「8. その他」を選択された方は具体的な事項を右欄にご記入ください。
問18	現在の歯科医師の従事状況を見ると、非常勤歯科医師の活用が重要と思われませんが、このためどのような支援体制の整備が必要と思われるか。 1. 非常勤歯科医師の登録システム 2. 代診の手配のシステム化 3. 非常勤歯科医師の雇用についての模範例などの紹介 4. その他（⇒具体的な事項を右欄にご記入ください）	回答欄		「4. その他」を選択された方は具体的な事項を右欄にご記入ください。
問19	歯科学生もしくは臨床研修医が、自らの将来像を明確にし、そこに至るまでの具体的なステップを想定できるようにするためには、どのような教育や指導が必要と思われますか。 1. 学生へのキャリアデザイン教育 2. 同窓会と連携した講義 3. 卒業生によるロールモデル研修会 4. 企業・研究機関等への見学研修 5. 歯科医師会と連携した講義 6. その他（⇒具体的な事項を右欄にご記入ください）	回答欄		「6. その他」を選択された方は具体的な事項を右欄にご記入ください。
問20	女性歯科医師が離職・中断後、円滑に復職するためには、どのような体制や環境の整備が必要だと思いますか。 1. 大学入学後、早期からのキャリアデザイン教育を行う 2. 学生教育において、歯科医師会や同窓会と連携した講義等を行う 3. 多様なキャリアの選択肢があることを積極的に提示する 4. 企業、研究機関、行政機関等への見学研修を行う 5. 人材バンク（就業支援バンク）を設置する 6. 復職支援のための研修を行う 7. その他（⇒具体的な事項を右欄にご記入ください）	回答欄		「7. その他」を選択された方は具体的な事項を右欄にご記入ください。
問21	今後、あなたが女性の特性を活かせる歯科医療としてどのような診療・活動の場が考えられますか。 【活躍の場】 1. 訪問歯科診療 2. 歯科麻酔、矯正、小児歯科などの専門的診療 3. 行政・学校などの歯科健診や健康教育（乳幼児、妊産婦、児童・生徒） 4. 市民への口腔保健啓発活動（市民公開講座、親子教室など） 5. その他（⇒具体的な事項を右欄にご記入ください）	回答欄		「5. その他」を選択された方は具体的な事項を右欄にご記入ください。

問22	<p>問21でご回答された診療・活動に到達するためには、どのような研修等が必要と思われますか。</p> <p>【研修内容】</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 専門的な知識・技術取得のための研修（行政や歯科医師会などが主催） 2. 専門的な知識・技術取得のための研修（大学や大学同窓会などが主催） 3. 復職を支援する研修（歯科医師会や大学同窓会などが主催） 4. 認定医・専門医・指導医などの取得のための講習（学会主催） 5. 他職種との連携を経験できる研修（行政や歯科医師会などが主催） 6. その他（⇒具体的な事項を右欄にご記入ください） 	回答欄		「6. その他」を選択された方は具体的な事項を右欄にご記入ください。	
問23	<p>さらに女性歯科医師の活躍を推進するために、どのようなことが考えられますか。</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 女性歯科医師活躍のためのエビデンス作り 2. リーダーシップ向上のための研修 3. 人材バンクなどへの支援 4. 女性の活躍を支援する相談窓口の設置 5. 職場内の託児・保育施設の拡充 6. 復職の支援システム 7. その他（⇒具体的な事項を右欄にご記入ください） 	回答欄		「7. その他」を選択された方は具体的な事項を右欄にご記入ください。	

アンケートはこれで終了です。ご多忙の中ご協力いただき、誠にありがとうございました。

本調査票は、平成28年1月29日（金）までに別添の返信用封筒（切手貼付不要）にて、(株)山手情報処理センターまでご返送くださいますようお願い申し上げます。

なお、ご不明な点等がございましたら、日本歯科医師会 会計・厚生会員課 厚生会員部門（TEL03-3262-9323、担当：植竹）若しくは総務課（TEL03-3262-9321、担当：宮崎）までご連絡ください。

おわりに

本ワーキンググループは、平成27年9月に日本歯科医師会・組織力強化プロジェクトチームの傘下に設置された作業部会である。

このようなことから、本調査結果を踏まえ、就業継続とキャリア形成のための体制の整備や、出産・育児等で歯科医業を中断・離職した女性歯科医師に対する復職支援の充実については、日本歯科医師会の主導のもと、これらの実現に向けて歯科医師会と大学・同窓会、学会等の団体が連携して、各組織の機能に応じた役割分担の下に進めていく必要がある旨、本ワーキンググループは組織力強化プロジェクトチームへ本報告を通じて提言を行った。

今回の調査では、従来調査対象とされにくかった20代、30代の女性歯科医師についての現状を把握することができたが、今後はさらに復職できなかった女性歯科医師に関する調査の必要があるものと考えられる。

今後、女性歯科医師の就業継続や復職支援の充実が図られるよう、歯科界全体で取組まれることを期待するとともに、その際に本調査報告が一助となれば幸いである。

最後に、本調査にご協力いただいた日本小児歯科学会、福岡歯科大学、鶴見大学、昭和大学、東北大学等の関係各位並びに日本歯科医師会会員各位へ心から御礼を述べたい。

平成28年2月

公益社団法人 日本歯科医師会
女性歯科医師の活躍検討ワーキンググループ

女性歯科医師の活躍検討ワーキンググループ

<構成員>

- 座 長 井 上 美津子 (昭和大学客員教授)
- 構 成 員 萩 原 洋 子 (茨城県)
- 構 成 員 坂 入 道 子 (栃木県)
- 構 成 員 中久木 典 子 (千葉県)
- 構 成 員 高 野 博 子 (東京都、日本小児歯科学会理事)
- 構 成 員 中 村 美 保 (愛知県)
- 構 成 員 濱 昌 代 (岐阜県)
- 構 成 員 山 田 亜 矢 (東北大学歯学部准教授)
- 構 成 員 朝 田 芳 信 (鶴見大学歯学部教授)
- 構 成 員 馬 場 篤 子 (福岡歯科大学講師)

女性歯科医師の活躍のための環境整備等 に関する調査報告

平成28年2月

公益社団法人 日本歯科医師会
女性歯科医師の活躍検討ワーキンググループ

〒102-0073 東京都千代田区九段北 4-1-20

T E L 03-3262-9321 (総務課)

T E L 03-3262-9323 (会計・厚生会員課 厚生会員部門)

F A X 03-3262-9885