



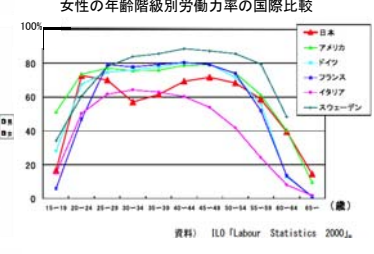
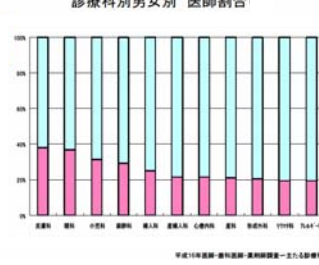
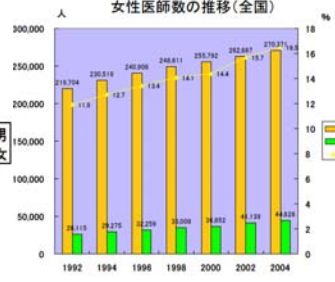
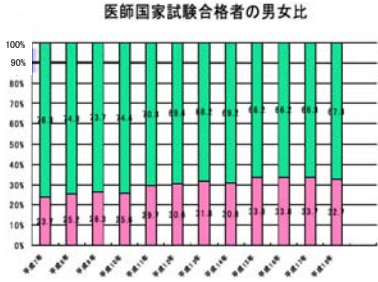
我が国の現状—九州大学病院との対比—

女性医師・歯科医師

医学部女子学生は年々増加し、その比率は30%を超えており、今後10年を待たずして勤務医の半数が女性医師で占められる

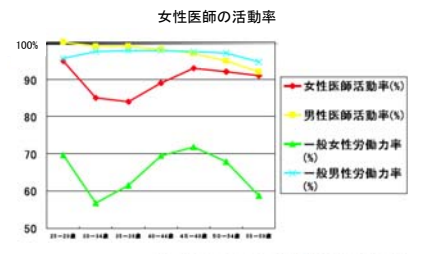
女性医師の多いトップ3の科は皮膚科、眼科、小児科

諸外国に比べ妊娠、子育て期に離職するM字型が女性医師にも見られる



九州大学病院においても研修医や医員などの非常勤医師の比率は医学部女子学生の比率と同等であるが、常勤の助教、講師になると僅か3.4%と減少し、診療科における准教授、教授は女性はいない。

歯科においては女子学生の比率は約50%であり、非常勤ではその比率が維持されているが、常勤となると13.4%に減少している。



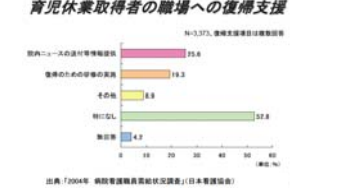
看護師

Table showing the number of nursing staff by year from 1998 to 2004, categorized by gender and full-time/part-time status.

- Reasons for resignation of newly hired nursing staff: 1. Lack of specialized knowledge/skills, 2. Medical accidents, 3. Lack of basic techniques, 4. Harassment.

- Reasons for resignation of young nursing staff: 1. Career development, 2. Family/childcare, 3. Work-life balance, 4. Salary, 5. Career advancement.

Table detailing support measures for nursing staff during pregnancy and childcare, including leave and flexible work arrangements.



看護職員の離職状況

Reasons for resignation of nursing staff: marriage, childbirth, transfer, etc. Currently, 9.3% of newly hired staff resign within 1 year.

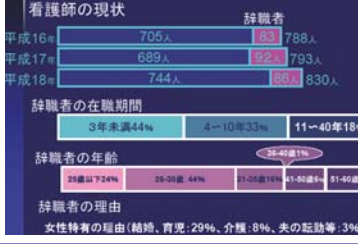
- Countermeasures to prevent nursing staff resignation: 1. Support during training, 2. Mentoring, 3. Career development, 4. Health management, 5. Staffing, 6. Communication opportunities.

- Countermeasures for nursing staff during pregnancy and childcare: 1. Support during training, 2. Flexible work arrangements, 3. Career development, 4. Health management, 5. Staffing, 6. Communication opportunities.

Table showing the implementation of support services for nursing staff during pregnancy and childcare, including flexible work and childcare facilities.

Current issue: Large number of newly hired nursing staff resigning, and insufficient support for return after pregnancy and childcare.

九州大学病院の現状



例年80~90人余が辞職しており、辞職率は約10%にのぼる。辞職者の3~4割が3年未満の新人ナースのうちに辞職しており、その後、5~10年目という中堅ナースの時期にさらに3割前後の辞職者がみられる。辞職者の5~6割以上が看護職そのものを中断ないし離職している。平成18年度の830人の看護士のうち既婚者24%、子供がいるのは19%に過ぎなかった。離職する大きな理由が妻、母であることによる「結婚、育児、夫の転勤、子供の受験」が主な理由でありベテランナースにおいては介護による離職がみられ、これは年々増加傾向にある。辞職者の2割前後が看護職そのものへの不適応が理由で離職している事も見逃せない。

女性医療人きらめきプロジェクトの目的・概要とその連携・機構

目的: ライフステージにより休職や離職を余儀なくされる女性医師・歯科医師・看護師のプロフェッションの継続、休職後の復帰支援。具体的取組概要: 女性医療人の実態調査、人材登録・ネットワーク構築、研修プログラムの提供、ラーニングによる研修、ジェンダー教育・ミッション教育、女性医療人ステップアップ外来の設置。

