

## 医療分野の子会社 メディカル・プリンシプル社

## 育児休業に関する医師向けアンケート調査を実施

～育休取得については上級医と職場の理解、同僚に負担かけない仕組みづくりを求める声多数～

株式会社クリーク・アンド・リバー社(本社:東京都港区、代表取締役社長:黒崎 淳、以下C&R社)の医療分野の子会社である株式会社メディカル・プリンシプル社(本社:東京都港区、代表取締役社長:由良芳従、以下MP社)は、「民間医局」の医師会員1,226人(男性799人、女性415人)を対象として、育児休業に関するアンケートを実施いたしました。その結果、医師が育休を取得しやすくするためには、職場や上級医による理解を求めるとともに、同僚医師に負担がかからない仕組みづくりを求める声が多く寄せられました。また、育休の取得に関して上級医らの意識改革を望む声も数多くありました。調査結果の詳細は、医師の情報収集Webサイト「民間医局コネクト」内の記事(<https://connect.doctor-agent.com/article/column488/>)にて、ご確認くださいませ。

## ■調査結果サマリー

- ・小さな子どもがいる場合(もしくは、いると仮定した場合)、育休取得を検討したい人は8割超
- ・育休を取得しやすくするためには、人員補充など、周囲に負担がかからない仕組みづくりが必要と考える人が6割超
- ・医師が仕事と子育てを両立するために必要なことは、「子どもの急な発熱などでも休みが取れる制度」が約7割
- ・医師が育休を取りづらい障壁をなくすためには、人員確保など働く職場や制度の整備、周囲の理解が必要
- ・「児童手当拡充」は好意的に捉えている人が多数

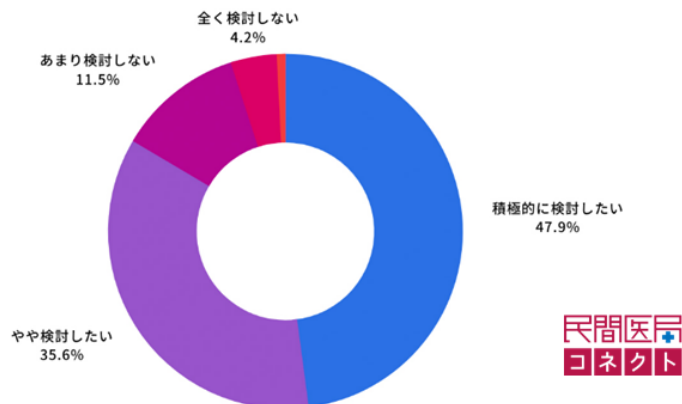
## ■調査結果

## 1.小さな子どもがいる場合(もしくは、いると仮定した場合)、育休取得を検討したい人は8割超

子どもの有無にかかわらず、すべての医師に現在、小さな子どもがいる場合(もしくは、いると仮定した場合)、育休の取得を検討するかどうか尋ねました。その結果、「積極的に検討したい」(47.9%)と「やや検討したい」(35.6%)を合わせると83.5%(1,024人)で、大多数が育休の取得を検討したいと考えていることがわかりました。一方、「あまり検討しない」(11.5%)と「全く検討しない」(4.2%)を合わせると、15.7%(192人)でした。

Q: 国は女性だけでなく、男性の育児休業の取得を積極的に進めようとしています。現在小さなお子様がいる場合、育休の取得を検討しますか。「小さなお子様」がいない方も、いると仮定してお答えください。(回答数1226)

子どもがいた場合、育休の取得を検討するか  
(n = 1226)



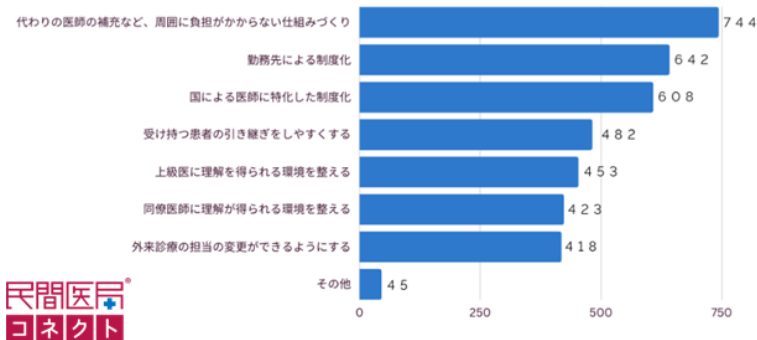
【リリースに関するお問い合わせ】株式会社メディカル・プリンシプル社 広報広告室  
E-Mail : [pr@medical-principle.co.jp](mailto:pr@medical-principle.co.jp) TEL : 03-4565-6100 FAX : 03-4565-6102  
URL : <https://www.medical-principle.co.jp/>

## 2. 育休を取得しやすくするためには、人員補充など、周囲に負担がかからない仕組みづくりが必要と考える人が6割超

医師が育休を取得しやすくするために、どんな対策が必要か尋ねました(複数回答可)。最も多かったのは、「代わりの医師の補充など、周囲に負担がかからない仕組みづくり」で60.7%(744人)でした。以下、「勤務先による制度化」が52.4%(642人)、「国による医師に特化した制度化」が49.6%(608人)、「受け持つ患者の引き継ぎをしやすくする」が39.3%(482人)、「上級医に理解を得られる環境を整える」が36.9%(453人)、「同僚医師に理解を得られる環境を整える」が34.5%(423人)、「外来診療の担当の変更ができるようにする」が34.1%(418人)と続きました。

Q：日本で医師が育児休業を取得できるようにするためには、どんな対策が必要だと思いますか。(回答数1226、複数回答可)

育休を取りやすくする対策  
(n = 1226、複数回答可)

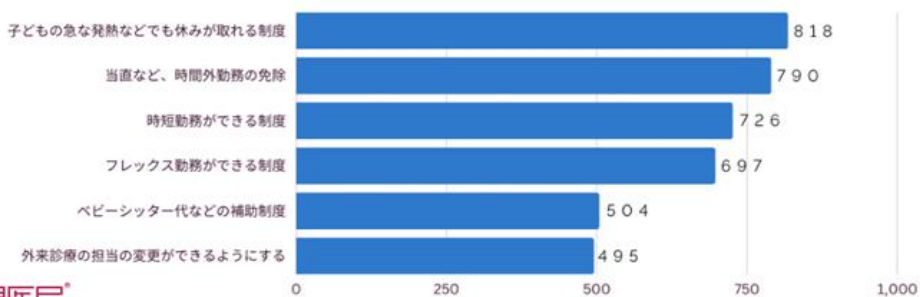


## 3. 医師が仕事と子育てを両立するために必要なことは、「子どもの急な発熱などでも休みが取れる制度」が約7割

医師が仕事と子育てを両立するために必要なことについて聞きました(複数回答可)。最も多かったのは「子どもの急な発熱などでも休みが取れる制度」で66.7%(818人)でした。以下、「当直など、時間外勤務の免除」が64.4%(790人)、「時短勤務ができる制度」が59.2%(726人)、「フレックス勤務ができる制度」が56.9%(697人)、「ベビーシッター代などの補助制度」が41.1%(504人)、「外来診療の担当の変更ができるようにする」が40.4%(495人)という結果になりました。いずれの選択肢も4割以上の回答を集めていることから、どれか一つだけの施策にとどまらず、一般企業では取り入れられている幅広い面での子育てを支援する制度の導入や環境整備が求められていることがうかがえます。

Q：医師が仕事と子育てを両立するために必要なのは、どんなことだと思いますか。(回答数1226、複数回答可)

仕事と子育てを両立するために必要なこと  
(n = 1226、複数回答可)



#### 4. 医師が育休を取りづらい障壁をなくすためには、人員確保など働く職場や制度の整備、周囲の理解が必要

医師が育休を取りづらい障壁をなくすためには、具体的にどんな対策が必要なのか、自由記述形式でも聞きました。多く寄せられた回答は、人員確保など、働く職場や制度の整備についての意見でした。職場や他の医師へしわ寄せが行かないような制度が求められていることがわかります。加えて、特に男性医師の育休取得を進めるには、上級医・患者（患者家族）の理解が重要であることもうかがえます。以下に、回答の一部を抜粋して紹介します。

##### 【複数主治医制、人員確保などの体制整備について】

- ・積極的に育休取得者を増やす、代打を立てやすいよう一診ではなく複数診体制にする(美容皮膚科・20代・女性)
- ・複数主治医制(消化器外科・50代・男性)
- ・ほかの医師らにしわ寄せがいかないように外来の代診や当直担当の医師を臨時で雇う。医師会が派遣する。その病院OBIに応援をしてもらう。しわ寄せがいった人の給料を上げる(精神科・50代・女性)
- ・勤務医の数を増やす。常に100%で勤務するのではなく、誰かが欠けても負担にならないように、普段から80%程度で勤務する体制を整えること(糖尿病科・20代・女性)

##### 【給与などについて】

- ・基本給を低く設定して、医師手当で給与を高くしている病院だと育休を取ると給与がかなり下がってしまうので、基本給自体を上げる事が必要だと思う。あとは、上級医クラスの男性医師が育休を取っていると、下の医師も取りやすくなると思う(リハビリテーション科・20代・女性)

##### 【義務化・雰囲気づくり】

- ・男性医師も育休取得を標準化する。低月齢で復帰することが頑張っていて望ましいという意識をなくす(皮膚科・30代・女性)
- ・男性も女性も育休が取れる雰囲気、後ろ指を刺されない雰囲気が必要(皮膚科・30代・女性)

##### 【上司、患者など周囲の理解】

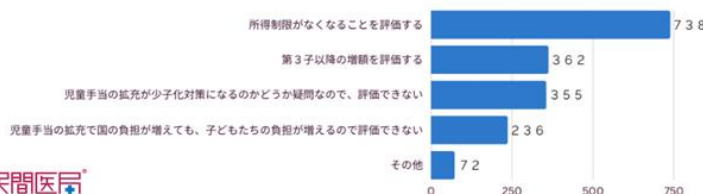
- ・上司、同僚、勤務先と、育休を取得する医師に関わる人すべての理解が必要だと思います。上司から積極的に育休の取得を勧めるようにしてほしいです(皮膚科・30代・女性)
- ・まず、上司が育休について理解し、上司自身が適度に休みを取る、働きすぎないことが大事(小児科・40代・男性)
- ・育休どころか通常の休みさえとりにくい環境をなんとかした方がいい。主治医制度は廃止すべきだと思う。また、職場の理解が得にくいという以上に、患者や患者家族の理解が得にくい。これはどうにかすべき(精神科・40代・男性)

#### 5. 「児童手当拡充」は好意的に捉えている人が多数

2024年度以降、児童手当は、高校生年代まで支給期間を延長し、多子世帯への増額(第3子以降3万円)、所得制限の撤廃など拡充が予定されています。一方で、支給対象を拡充する場合には、扶養控除の見直しも検討されています。この計画への考えについて聞きました(複数回答可)。多くの支持を集めたのは、児童手当の受給資格で「所得制限がなくなることを評価する」で60.2%(738人)、続いて「第3子以降の増額を評価する」が29.5%(362人)と、好意的にとらえているという回答が上位を占めました。一方で、「児童手当の拡充が少子化対策になるのかどうか疑問なので、評価できない」が29.0%(355人)、「児童手当の拡充で国の負担が増えても、子どもたちの負担が増えるので評価できない」が19.2%(236人)と、評価できないという意見も一定数ありました。

Q：2024年度以降、児童手当の拡充される予定です。支給対象を高校生まで引き上げたり、第3子以降は支給額を月3万円に引き上げられたりします。所得制限もなくなります。この計画について、どのようにお考えですか。(回答数1226、複数回答可)

##### 児童手当の拡充に対する評価 (n = 1226、複数回答可)



## ■まとめ

今回のアンケートでは、育休を取得できるようにするための対策として、代わりの医師の補充など、周囲に負担がかからない仕組みづくりが必要と考える医師が多数いることがわかりました。具体的には、「外来の代診や当直担当の医師を臨時で雇う」「カバーする医師の給料アップ」といった意見が寄せられました。また、なかなか進まない男性医師の育休取得を進めるには、上級医や同僚、患者など周囲の理解が重要であることがうかがえました。

## 【調査概要】

調査期間：2023年6月22日～28日

対象：「民間医局」会員の医師

回答者数：1,226人（男性799人、女性415人、わからない・答えたくない12人）

## ※引用・転載時のお願い

本調査結果及びデータの引用・転載の際は、「株式会社メディカル・プリンシプル社調べ」と当社クレジットの表記と「民間医局コネクト」の掲載記事(<https://connect.doctor-agent.com/article/column488/>)へのリンク、運営元の株式会社メディカル・プリンシプル社(<https://www.medical-principle.co.jp/>)へのリンク記載をお願いいたします。

## ■「民間医局」について

「民間医局」では、医師向け転職支援サービスを中心に、会員向けサービスとしてドクターズマガジン、医師賠償責任保険、民間医局書店サービスなど様々なサポート事業を展開しております。(URL: <https://www.doctor-agent.com/>)

## ■「民間医局コネクト」について

「民間医局コネクト」では、民間医局コネクトセミナーをはじめ、若手医師必見の情報や、海外留学・地方医療のレポート、全国各地のセミナーなど、医師が成長し続けるための情報を掲載しております。今後も様々なWebイベント開催の他、医師や医療機関を対象としたアンケート調査なども行ってまいります。(URL: <https://connect.doctor-agent.com/>)

## ■株式会社メディカル・プリンシプル社 会社概要

本社：東京都港区新橋四丁目1番1号 新虎通りCORE

設立：1997年1月

代表者：代表取締役社長 由良芳従

拠 点：東京(本社)・大阪・札幌・仙台・さいたま・横浜・船橋・高崎・金沢・名古屋・京都・神戸・高松・広島・福岡・熊本・那覇

事業内容：医師等 職業紹介業、医学生・研修医臨床研修支援サービス事業、医療界向け情報提供事業

事業概要：「民間医局」をブランドに掲げ、医師紹介業を中心に、医療業界への多面的なサポート事業を行っています。

医師の紹介事業「民間医局」における医師・医学生の登録会員数は約153,000人、契約医療機関約17,000施設に対し、年間約71,000件の紹介を行っています。また、臨床研修支援サービスとして日本最大規模の研修病院合同説明会「レジナビFair」を全国で開催し、研修医・医学生向けWeb説明会「レジナビFairオンライン」や、医師向け月刊ヒューマンドキュメント誌「DOCTOR'S MAGAZINE」、医師の情報収集Webサイト「民間医局コネクト」などの事業を展開しています。

U R L：<https://www.medical-principle.co.jp/>（コーポレートサイト）

<https://www.doctor-agent.com/>（医師のための求人情報検索サイト「民間医局」）

## ■株式会社クリーク・アンド・リバー社 会社概要

本社：東京都港区新橋四丁目1番1号 新虎通りCORE

設立：1990年3月

代表者：代表取締役社長 黒崎 淳

拠 点：東京(本社)・大阪・札幌・仙台・さいたま・横浜・川崎・船橋・高崎・金沢・名古屋・京都・神戸・高松・広島・福岡・熊本・那覇/ソウル・上海・北京・ロサンゼルス

事業内容：映像、ゲーム、Web、広告・出版、作家、医療、IT、会計、法曹、建築、ファッション、食、コンピュータサイエンス、ライフサイエンス、舞台芸術、CXO、アスリート、アグリカルチャーの18分野でプロフェッショナルに特化したエージェンシー(派遣・紹介)、プロデュース(開発・請負)、ライツマネジメント(知的財産の企画開発・流通)事業を展開。プロフェッショナルの叡智で革新的な事業を無限に創造している。

U R L：<https://www.cri.co.jp>（コーポレートサイト）

<https://www.cri.co.jp/website-sns/>（公式サイト・SNS一覧）

<https://www.creativevillage.ne.jp/>（プロフェッショナル×つながる×メディア「CREATIVE VILLAGE」）

