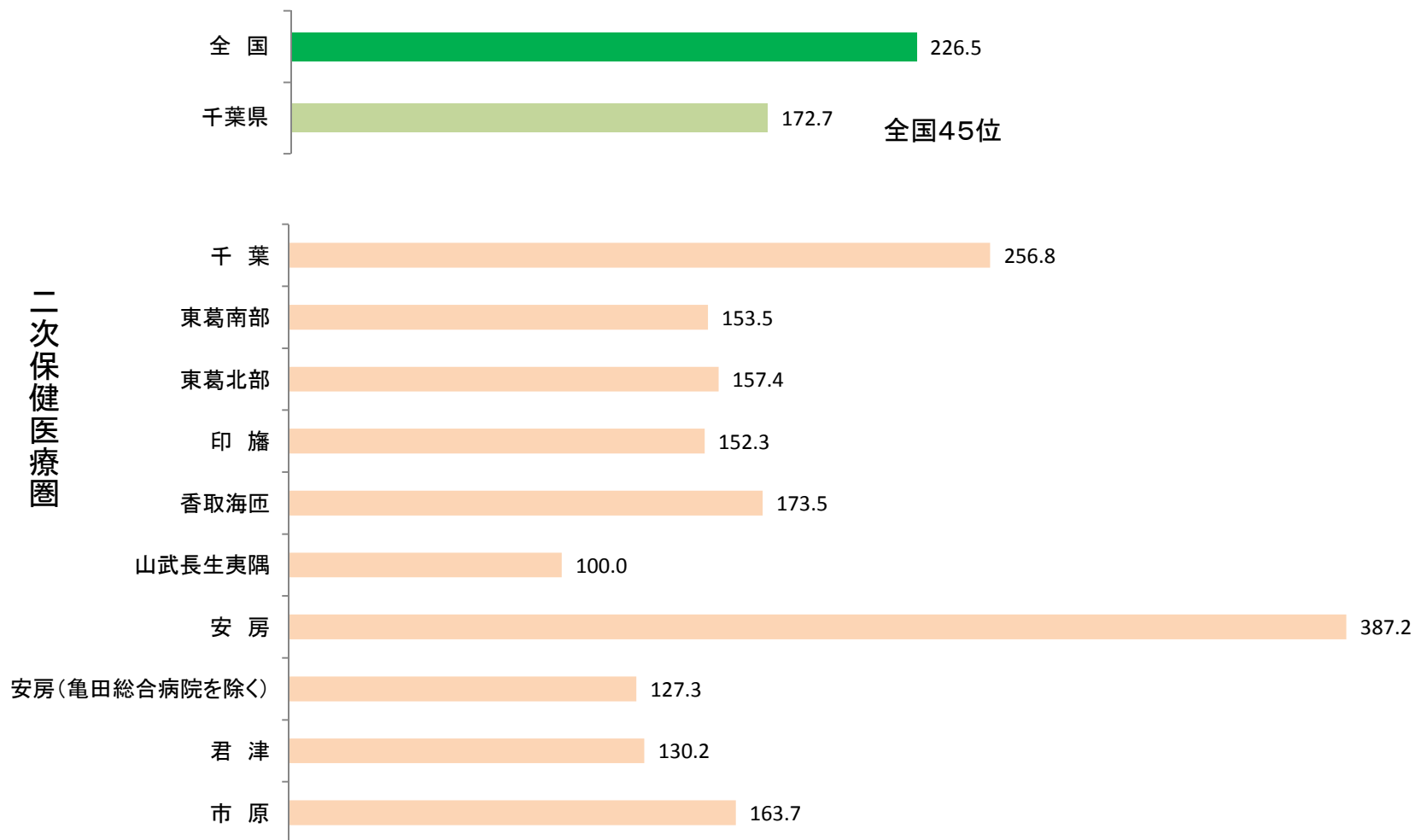


# 千葉県の医師数について

資料 1

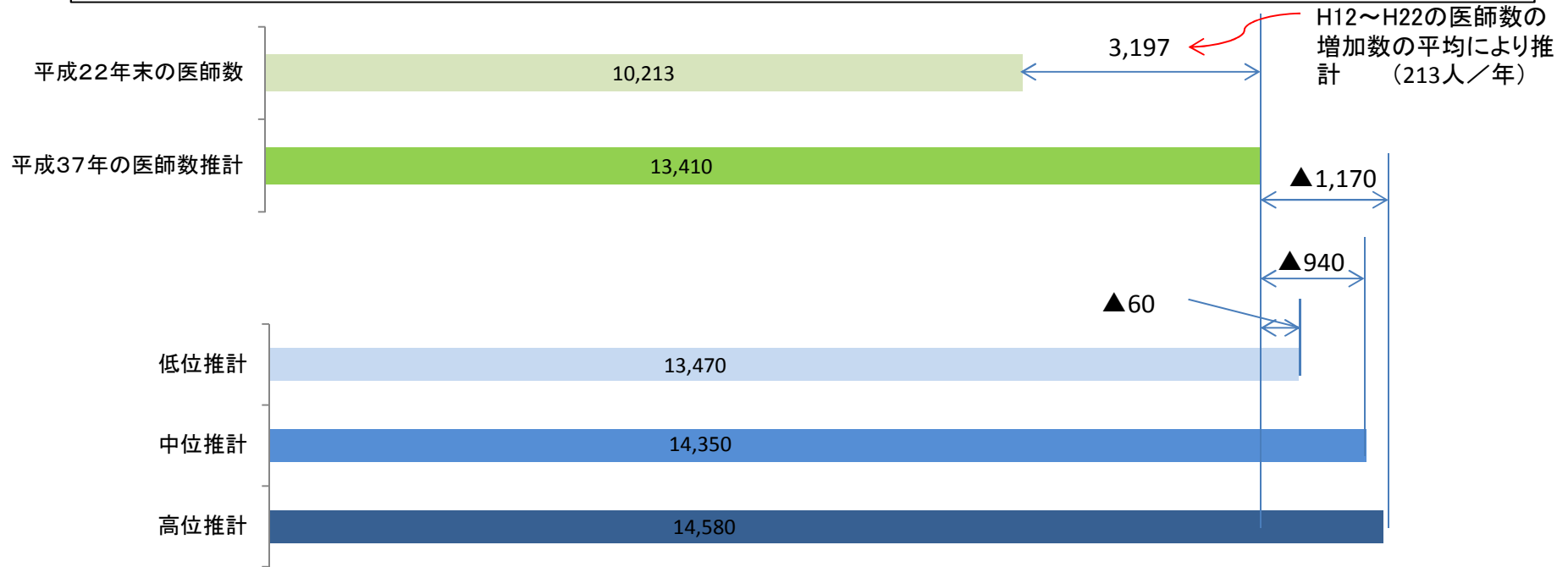
人口10万対医師数では、全国平均226.5人に対し、千葉県は172.7人と全国平均を大きく下回っている。  
県内の二次保健医療圏別に見た場合、人口10万対医師数が一番高いのは安房保健医療圏387.2人で、一番低いのは山武長生夷隅保健医療圏100.0人と、地域間の格差が生じている。



※人口10万対医療施設従事医師数  
※出典:平成24年医師・歯科医師・薬剤師調査(厚生労働省)

# 千葉県医師長期需要調査の結果について

推計の結果、平成37年に県内の医師数は60名から1,170名不足すると見込まれる。



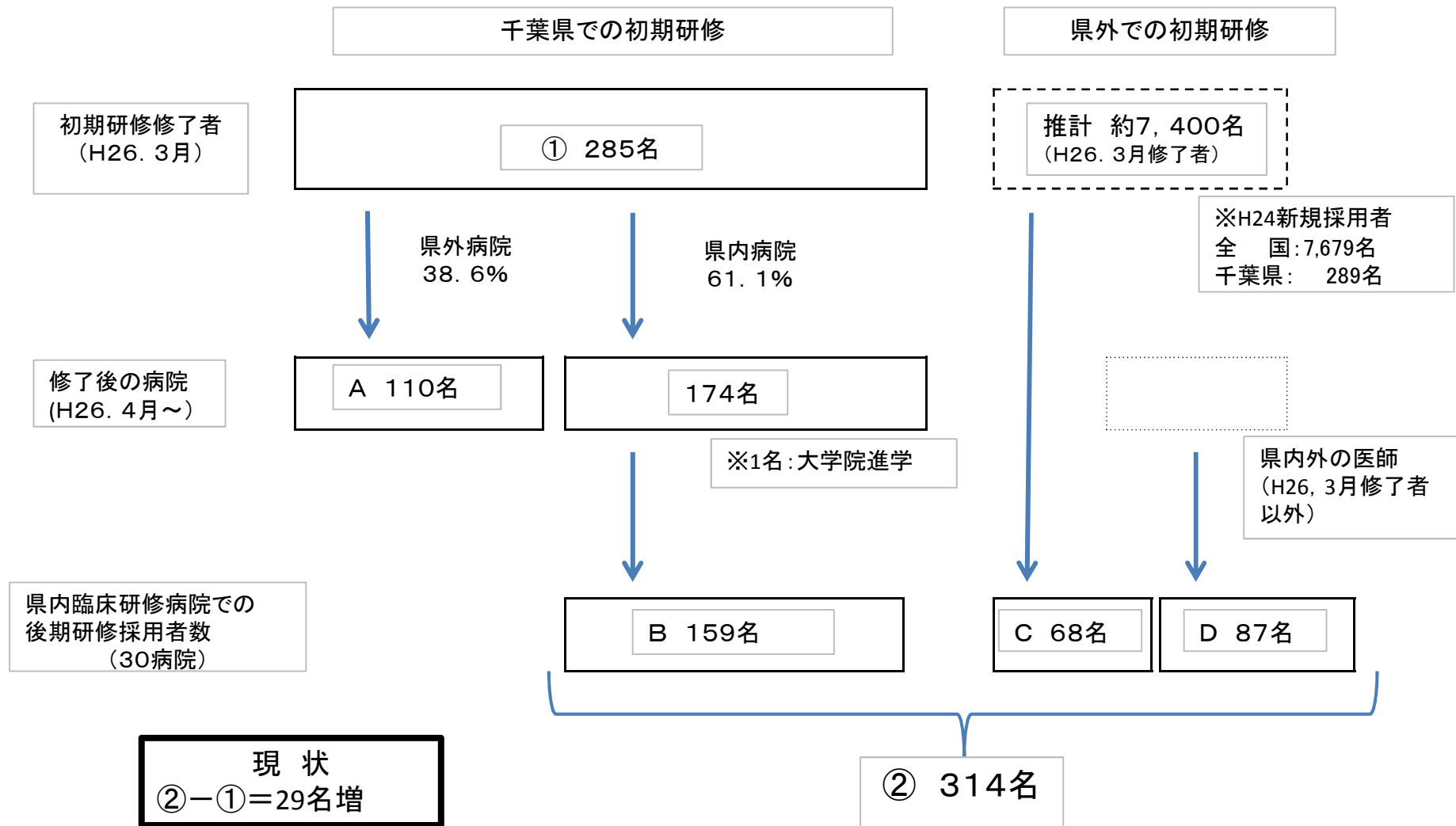
## 推計の考え方

$$\text{H37の患者見込み数} \div \frac{\text{H22時点の患者数}}{\text{H22時点の医師数}} = \text{必要医師数}$$

- ① 年齢階級毎の受療率が将来にわたり一定と仮定し、推計人口及び平成23年患者調査から平成37年の患者見込み数を算出
- ② 平成22年時点の医師と患者の比率(医師1人あたり患者数)を算出
- ③ ①を②で除し、平成37年の必要医師数を推計した。(低位推計)
- ④ また、現場における医師の不足感を踏まえ、厚生労働省が平成22年に実施した「必要医師数実態調査」における不足医師数を加味した推計も行った。
  - ア 低位推計…不足医師数を加味しない
  - イ 中位推計…不足医師数として、H22年の「必要求人医師数(640人)」を加味
  - ウ 高位推計…不足医師数として、H22年の「必要求人医師数」と「必要非求人医師数」の合計(804人)を加味

# 千葉県内の初期研修医・後期研修医の状況について

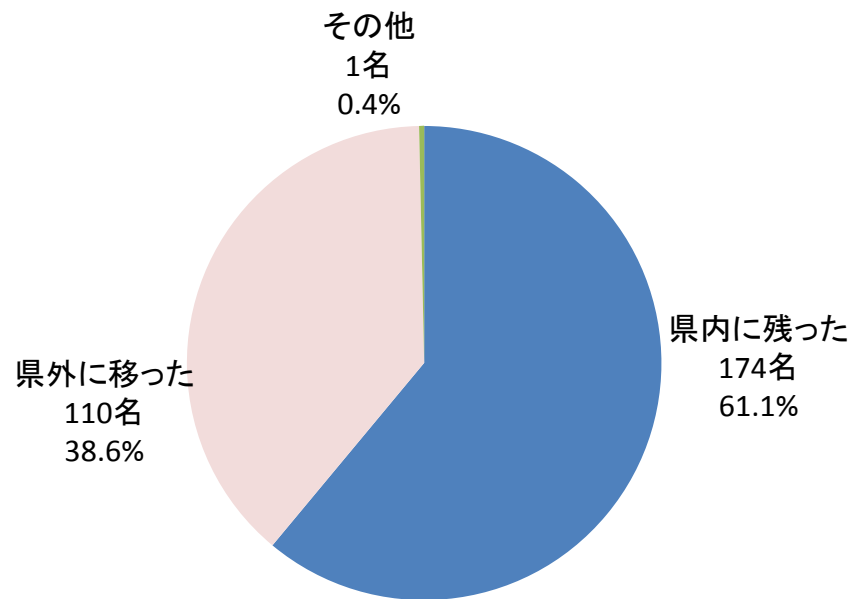
千葉県での初期研修をH26.3月に修了した285名のうち、174名(61.1%)が県内病院で勤務している。  
 千葉県での初期研修をH26.3月に修了した285名①に対して、県内臨床研修病院での後期研修採用者数は314名②と、29名増えている。



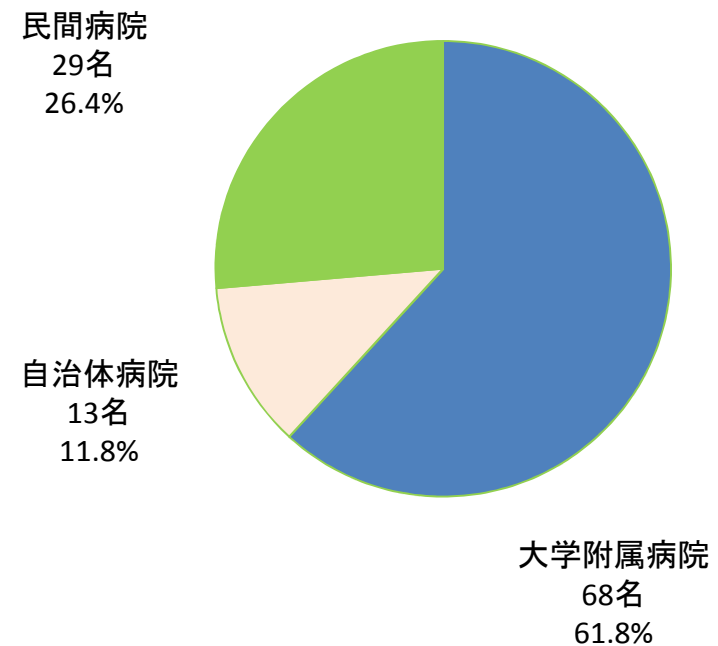
# 千葉県内での初期研修修了後、県外病院へ移った医師数

平成26年3月に初期研修を修了した285名のうち、110名(38.6%)が県外病院に移った。

県内病院の初期研修修了者285名



県外に移った医師110名の県外病院の種別



# 千葉県内での初期研修修了後、県外病院へ移った理由

「出身大学附属病院に移った」が最も多く、次いで「移転先病院の研修プログラムの方が希望に合う」、「より症例の多い病院に移った」だった。

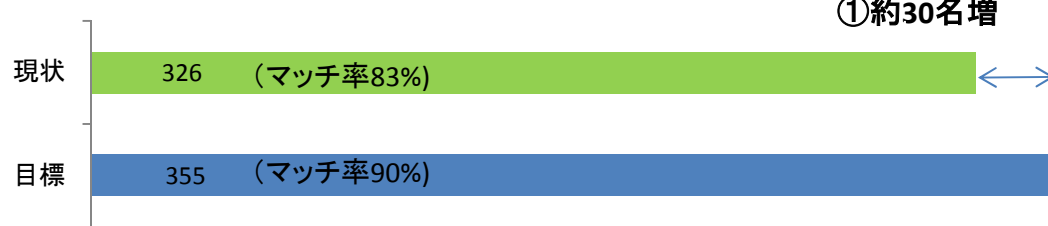
理由	回答者数(複数回答)
出身大学附属病院に移った	24
移転先病院の研修プログラムの方が希望に合う	22
より症例の多い病院に移った	8
知り合いの医師・研修医が多くいるため	4
出身地の病院に移った(大学附属病院を除く)	3
有名な指導医がいる病院に移った	3
希望する診療科の研修プログラムがない	2
勤務条件のより良い病院に移った	2
出身地の大学附属病院に移った	1
都会の病院で働きたい	1
その他	13
理由を把握していない	39

※病院担当者が、研修医から聞き取り、結果をまとめたもの  
平成26年3月、初期研修修了した285名が調査対象

# 医師の総数を増加させる方策について(案)

平成37年(10年後)に約1,000名の医師が不足することが見込まれる中、毎年100名程度の医師を増加させなくてはならない。医師の総数を増加させる上で、現在の取り組みで見込まれる医師の増加に加え、まずは、実態把握の可能な初期研修医並びに後期研修医への働きかけを重点的に行う。つまり、下図において、②+③>100を目指す。

## 1 初期研修医採用数



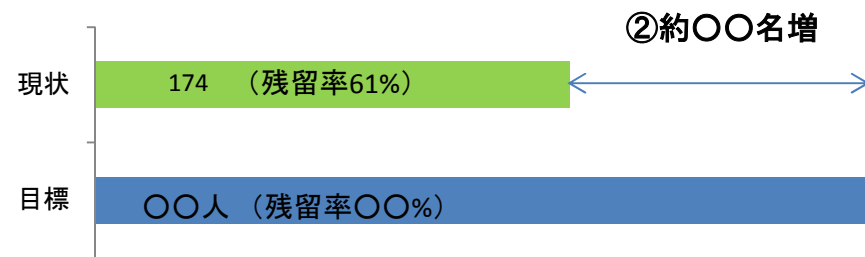
### 現状及び現在の施策

〈現状〉  
 ・マッチ率83.0%  
 ・平成26年度マッチ者数326名(前年度+33名)  
 〈施策〉  
 ・医師キャリアアップ・就職支援センター事業(※1)

### 目標及び今後求められる施策

〈目標〉  
 ・マッチ率の向上 90%  
 ・マッチ者数355名(+30名)  
 〈施策(案)〉  
 ・医師修学資金制度の拡充  
 ・千葉県出身の医学生への働きかけ  
 ・その他

## 2 県内の3年目の後期研修医採用数



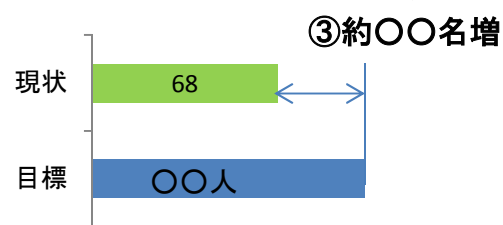
### 現状及び現在の施策

〈現状〉  
 ・県内の初期研修修了者の県内定着174名、61.1%  
 ・県外の初期研修修了者の県内流入68名  
 〈施策〉  
 ・医師キャリアアップ・就職支援センター事業(※1)

### 目標及び今後求められる施策

〈目標〉  
 ・県内の初期研修修了者の県内定着〇〇%(+〇〇人)  
 ・県外の初期研修修了者の流入促進 〇〇名(+〇〇人)  
 〈施策(案)〉  
 ・後期研修プログラムの充実  
 ・研修病院のネットワーク化  
 ・その他

## 3 2以外の後期研修医採用数



(※1)臨床研修病院合同説明会、病院見学サポート、初期・後期研修プログラム発信、ふるさと医師登録、医療技術研修

# 医師の偏在の改善、女性医師の就労促進に向けた方策について(案)

## 1 地域偏在について

現在の主な事業内容	指標(現状)	指標(目標値)(案)	今後求められる施策の方向(案)
香取海匝保健医療圏の医師確保対策事業	指導医配置数5名	初期研修修了者の県内定着率の向上	・指導医の養成・確保 ・後期研修プログラムの充実
安房保健医療圏の地域医療を担う医師等人材確保対策事業	在宅医療に係る医師の育成	在宅医療に携わる医師の増加	・在宅医療現場のニーズに応じた施策

## 2 診療科偏在について

現在の主な事業内容	指標(現状)	指標(目標値)(案)	今後求められる施策の方向(案)
産科医等確保支援事業 産科医等育成支援事業	産婦人科・産科医師数 437人(平成24年医師等調査)	産婦人科・産科医師数の増加	・産婦人科医療現場のニーズに応じた施策
院内助産所・助産師外来施設・設備整備事業	院内助産所 1病院、3診療所 (平成23年医療施設調査) 助産師外来 16病院、24診療所 (平成23年医療施設調査)	院内助産所・助産師外来施設の増加 産婦人科・産科医師数の増加	・産婦人科医療現場のニーズに応じた施策
救急勤務医支援事業	救急科医師数 135人(平成24年医師等調査)	救急科医師数の増加	・救急医療現場のニーズに応じた施策
新生児医療担当医確保事業	小児科医師数 622人(平成24年医師等調査)	小児科医師数の増加	・新生児医療現場のニーズに応じた施策

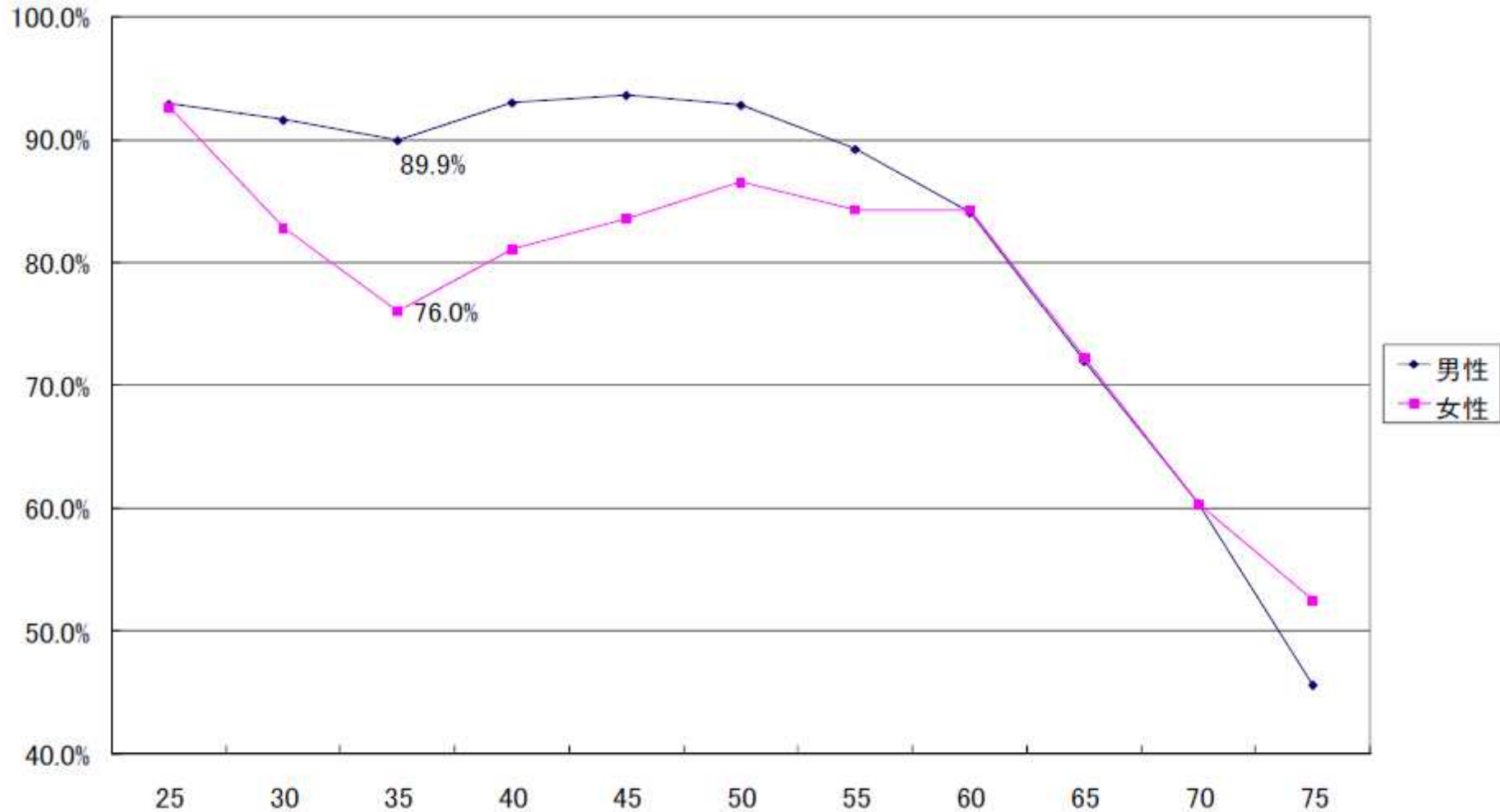
## 3 女性医師の就労について

現在の主な事業内容	指標(現状)	指標(目標値)(案)	今後求められる施策の方向(案)
女性医師等就労支援事業	①就業率 概ね36歳 76%(男性89.9%) ②割合 19% 25~29歳の割合 33.1%、30~34歳の割合 29.5%(平成24年医師等調査)	女性医師の就業率の向上	・復職研修 ・仕事と家庭が両立できる職場環境づくり ・その他
院内保育所設置・運営補助事業	院内保育を実施している病院 135病院(平成23年医療施設調査)	院内保育を実施している病院の増 加	・仕事と家庭が両立できる職場環境づく り

# 女性医師の就業率のM字カーブ

女性医師が医師として就業している率は、医学部卒業後、年が経つにつれて、減少傾向をたどり、卒業後11年（概ね36歳）で76.0%で最低となった後、再び就業率が回復していく。

男性医師と女性医師の就業率



(注) 医師が25歳で卒業すると仮定した場合の就業率  
「日本の医師需給の実証的調査研究」(主任研究者 長谷川敏彦)