

平成 25 年度女性医師の勤務環境整備に関する病院長等との懇談会



沖縄県医師会女性医師部会委員 白井 和美

平成 25 年度女性医師の勤務環境整備に関する病院長等との懇談会

日 時：平成 25 年 9 月 12 日（木）19：30～21：30
場 所：沖縄県医師会館（3 F ホール）

1. 開 会

司 会 白井 和美委員

2. 挨拶

沖縄県医師会女性医師部会長 依光たみ枝

3. 議 事

(1) 女性医師等就労支援事業の紹介

沖縄県福祉保健部医務課医療対策班主事 吉本 祐貴

(2) 意見発表

現場からの意見 那覇市立病院小児科 新垣 洋平

4. 意見交換

議題 1－女性医師が多く勤務している医療機関における連携の実態について

議題 2－外科系女性医師の育成について

議題 3－院内保育所の運営について

5. 閉 会

沖縄県医師会 副会長 玉城 信光

去る 9 月 12 日（木）沖縄県医師会館に於いて標記懇談会を開催した。

懇談会では、公的・民間病院を含めた施設の代表者や事務長等が参加し、沖縄県の医師確保対策関連事業の概要及び勤務医の立場から意見発表が行われた後、事前アンケートにて挙げられた 3 件の議題について意見交換を行った。

参加者は、病院代表者が 18 名、事務方 7 名、意見発表者 2 名、勤務医部会役員 2 名、女性医

師部会役員 8 名の計 37 名であった。その概要について次のとおり報告する。

はじめに、開会の挨拶を行い、続いて依光部会長から「病院長が集まる懇談会を毎年行っているのは全国的にみても本県のみである。本日は医療機関から提案された議題について、活発な意見交換が行われることを期待する」旨挨拶があった。

議 事

(1) 女性医師等就労支援事業の紹介

沖縄県福祉保健部医務課医療対策班主事

吉本 祐貴

平成 25 年度女性医師等就労支援事業について説明する。

この事業は復職した医師を対象とする復職支援研修の実施と、育児・介護等による事情から家庭と仕事の両立が難しい就労中の医師を支援することを目的とした事業である。平成 24 年度は 11 医療機関が利用した。

復職支援研修について、昨年度までは研修を開始する時期について特に明言していなかったが、実施要項の改正により本年度から復職後 3 ヶ月までに実施するものを対象とすることとなった。

また、昨年の懇談会で質問があった「院内で協力して医師の業務負担の軽減を図っている医療機関に対しての補助」については、院内の医師で代替する場合、代替した医師の負担が増すだけであり、この事業の本来の目的である職場環境の改善にはあたらぬ旨、厚労省から指導があった。

（資料 61～62 頁参照）

その他、県が実施している医師確保対策関連事業については以下のとおりである。

①医師就学資金等貸与事業（奨学金）

離島・へき地の医療機関で必要な医師を確保することを目的に、将来離島・へき地の指定された医療機関で勤務する意思のある医学生や後期研修医へ学費や生活の資金を貸与し、研修修了後に指定医療機関で勤務することにより、貸与を受けた資金の返還を免除するものである。琉球大学の医学生及び後期研修医が利用している。
* 利用実績：平成 21 年度→7 名、平成 22 年度から本年度まで→12 名

②専門医等人材育成・確保事業（旅費）

県内の専門医を育成するとともに、県内における専門分野の後進指導を推進するため、専門研修会等へ出席する際の旅費を支給する。また県内へ講師として医師を招聘する際の旅費を支給する。
* 平成 24 年度利用実績：6 医療機関 - 派遣人数 35 名、講師等招聘人数 8 名

③救急勤務医支援事業（救急勤務医手当）補助金

二次救急医療機関等における医師の確保が非常に困難な状況に鑑み、休日・夜間における救急勤務医手当を創設（増額）する医療機関に対して助成をすることで、過酷な勤務状況にある救急医療に携わる医師の処遇改善を促し、医師の確保を支援するものである。
* 平成 24 年度利用実績：5 医療機関

④新生児医療担当医確保支援事業（新生児担当医手当）補助金

医療機関における NICU（診療報酬の対象となるものに限る）において、新生児医療に従事する医師に対して、新生児医療担当医手当等を支給することにより、過酷な勤務状況にある新生児医療担当医の処遇改善を促し、医師の確保を支援するものである。
* 平成 24 年度の利用実績：1 医療機関

⑤産科医等確保支援事業（分娩手当）補助金

産科医・助産師に交付される分娩手当の一部を補助し、産科医・助産師の処遇改善を通じ、分娩施設の人材確保を支援する。
* 平成 24 年度利用実績：6 医療機関

⑥産科医等育成支援事業（研修医手当）補助金

臨床研修修了後の専門的な研修において、産科を選択する医師に対し、研修手当等を支給する医療機関へその一部を補助することにより、将来の産科医療を担う医師の育成を図る。
* 平成 24 年度利用実績：申請医療機関なし

(2) 意見発表 ～現場からの意見～

那覇市立病院小児科医師 新垣 洋平



女性医師を妻に持ち、家庭と育児を両立させるための日々のスケジュールについて紹介する。現在夫婦共、那覇市立病院小児科に勤務しており、小学校 2 年

生と 3 歳の子どもがいる。

- 1) 双方の両親の協力と、院内保育を活用して育児を行っている。
- 2) 平日は、勤務が早く終了した方が保育所に預けている子を迎えに行く。
- 3) 上の子は、下校後、祖父母宅におり、下の子を連れて祖父母宅で夕飯をすませ、自宅に戻る。
- 4) 日曜日に勤務となった場合は院内保育所が休みの為、自宅近くの短時間保育を利用している。
- 5) 子どもが病気の場合には祖父母に預けることが難しいため、私（夫）が病児保育へ預けた後に出勤する。
- 6) 重症例を担当している場合でも、子どもの迎えがあるなど、夫婦どちらかのグループに負担がかかってしまうが、職場において上司や同僚などの理解があることとマンパワーがある。そのために、私たちは仕事と育児を両立することができている。

医師になった以上は男女共に社会に貢献する義務があり、また子育ても未来の社会に対する貢献であると考えている。これからは育児に積極的に参加したいという男性医師にも理解を示し、支援する職場環境を整備することが求められるであろう。子育て中は、周囲に協力を求めながら仕事と育児の両立を目指し、自身の子育てが一段落した頃には次の子育て世代に協力することで自分たちが受けた恩恵を還元していけば、男女共に仕事と育児を両立できる勤務環境が実現できるであろう。

意見交換

今回の懇談会を開催するにあたり、各医療機関に事前アンケート調査を行った。その中で、現在行っている取り組みについて伺ったところ、9つの医療機関から下記の回答をいただいた。

現在行っている取り組みで、紹介したい良い取り組みについて。

1. 国立病院機構 琉球病院

現在6名の女性医師が勤務しており、産休・育休、時短勤務、妊娠中の勤務緩和を行っている女性医師が3名いる。

平成24年度の当院における妊娠～育児制度とその実績は、以下のとおり。

- 妊産婦勤務軽減等→あり。超過勤務、夜勤等制限、通勤緩和、妊婦健診休暇（有休）。
- 産休→あり。（2件）
- 出産一時金→あり。¥420,000。
- 育休→あり。子が3歳まで。無給。（3件）
- 育児休業手当→あり（子が1歳まで。標準報酬の50%）。
- 時短勤務制度→あり。1週間の勤務時間は19時間25分～24時間35分の範囲内、小学校就学まで。（1件）
- 育児時間→1日2時間以内（無給）。小学校就学まで。
- 保育時間→1日2回それぞれ30分以内（有休）。1歳まで。
- 院内保育所→あり。午前7:30～午後6時（延長可能）。定員30名、医師優先。（3件）

2. ハートライフ病院

当直勤務を免除し、子どもがいる職員のための病児保育を行っている。又、駐車場を近くにするなど配慮している。

3. 沖縄協同病院

- 職員を対象にした保育園を立ち上げた（2013年6月病院敷地外、職員駐車場に隣接）
- 基本的に女性医師の深夜当直は制限している。
- 女性医師を対象とした短時間勤務正規職員就業規則を整備しており、子の育児、養育、その他の理由でフルタイム勤務が困難な場合の身分を保障している。

4. 琉球大学医学部附属病院

- ①周産期育成プログラムにより、病児保育室が5月より設置され、周産期専門医の就労支援、病院及び医学部職員の就労支援、復職支援が可能となった。
- ②「国立大学法人琉球大学職員の育児・介護休業に関する規程」の改正（平成22年6月30日適用）により、多様な勤務体制が導入された（育児短時間勤務、深夜勤務の免除）。

5. 琉球大学医学部附属病院第一内科

一人の医師に負担がかからないように、チーム医療を実践している。また、当直の回数を減らしている。

6. 琉球大学医学部附属病院第二外科

女性医師（秘書を含む）専用の部屋、シャワールーム、洗濯機を設置した。このスペースは男子禁制であり、リラックスして横になり休める。

7. 県立中部病院

県立病院でも本年度南部医療センター・こども医療センターと中部病院の2ヶ所で、本年度に院内保育所を整備することとした。

検討にあたっては、女性医師を含む各職種のスタッフで構成する検討委員会を設置して議論しており、できるだけ利用しやすいものにしたと考えている。

8. 公立久米島病院

現在、女性医師が産休中であり、地域医療振興協会系列病院から、一週毎の支援を受けて維持している。

9. 県立宮古病院

女性医師ラウンジがある。

議事に入る前に、事前アンケートに回答いただいた病院の中から、以下の3つの病院の取り組みについて紹介があった。

1. 仲程正哲院長 沖縄協同病院での取り組みについて



本院では現在23名の女性医師が勤務しており、その内育児等で7名が時短勤務職員である。時短勤務職員は原則として週20時間勤務とすることで、福利厚生を受けられるようにしており、育児などフルタイムでの勤務が難しい場合でもその身分を保障している。その他、女性医師の当直を制限している。

今年6月には病院敷地外の職員駐車場に隣接して院内保育所を設置した。夜間保育や病児保育にはまだ対応していないが、今後検討したい。

また女性医師専用の個室についても要望がされており、将来的には院内でスペースを設け、女性医師専用の個室を作りたいと考えている。

2. 福冶康秀副院長 国立病院機構琉球病院での取り組みについて



現在6名の女性医師が勤務しており、内3名の女性医師が産休・育休、時短勤務、妊娠中の勤務緩和などで支援を受けている。医師、事務職なども含め、全体の人件費率は72%~75%となっている。

昨年度クランクを3名採用し、先程沖縄県から説明があった沖縄県女性医師就労支援事業を利用し、その人件費の補助を受けた。今後もこれまで行ってきた取り組みを継続的行いたいと思う。

3. 我那覇仁院長 県立南部医療センター・こども医療センターでの取り組みについて



来年3月に院内保育所を設置する予定である。設置するにあたり院内でアンケート調査を行ったところ、利用したいと答えた職員は全体の約30%に留まっていた。

アンケートでは、院内保育所の保育料が高い、保育時間が短いなどの意見もあり、今後検討すべき課題も見えてきた。

説明の後、事前アンケートにより要望のあったテーマについて意見交換を行った。

議題1- 同じ診療科に女性医師が多く勤務している医療機関における、女性医師ならではの連携について

○銘苅桂子 女性医師部会委員

(琉球大学医学部附属病院産婦人科)



琉球大学附属病院は医師が多く、院内の女性医師で集まる機会はこれまでなかったが、昨年度女性医師部会が企画した本院でのプチフォーラムで初めて集

まることができた。

産婦人科では育児中の女性医師が4名おり、その内の3名は非常勤(30時間勤務)である。心がけている事として就業終了時間に帰りやすいように必ず声掛けをする。また、お互いの情報を共有した上で当直などのシフトを組むなど協力しあっている。

○涌波淳子 女性医師部会委員
(北中城若松病院院長)



本院では40～45床の患者を2人の医師が半分ずつ担当するシステムを取っており、日頃からお互いの勤務内容が確認できるようにしている。そのため1

人が休みの場合でも、病床の半分を担当しているもう1人の医師がその病床の患者を診ることができる。また、当直明けは半日休みとなっている。第一代診だけでカバーできない場合には第二代診、第三代診などパズルのように組み合わせることで、休みが取りやすいようにしている。

○知花なおみ 女性医師部会委員
(那覇市立病院内科)



那覇市立病院の女性医師は年に2回会合を持つことで情報交換を行っている。他にもマナー講座や科を超えての食事会などを催し交流を持つことが、支援

体制にも繋がっている。

○翠宮城正典 沖縄県医師会勤務医部会委員
(県立中部病院外科部長)



県立中部病院には約40名の女性医師が勤務しており、ジョイ(女医)ナーズと銘打ち年1回会合を開催していると聞くが、残念ながらそこでの情報が男性医師

に伝わっていない。情報が得られればもっと協力できると思う。

○玉城信光 沖縄県医師会副会長
(那覇西クリニック院長)



女性医師の連携を取るには強力なリーダーが必要であり、女性医師の集まりで得られた情報を院長などの管理者が理解し支援する体制の両輪がそろえば勤務環境は大幅に改善される。

○北部地区医師会病院 諸喜田林院長



勤務している医師が多い施設程、連携を取ることが難しいのではないかと思い、今回議題として提案した。当院にも女性医師が勤務しているため、他の施設

がどのように連携を取っているのかということが聞けて参考になった。

議題2-女性医師が外科医になる際の障害となるものはなにか

○川畑勉 沖縄県医師会勤務医部会委員
(国立病院機構沖縄病院副院長)



外科専門医となるには6年かかり、呼吸器外科などの専門医になるには更に6年かかる。専門医を取得するには術者として120例の手術経験数が必要であり、

その他にも論文提出、学会発表なども必要である。専門医を取得するにはこれらをこなしながら診療することとなり、家庭との両立は大変難しいであろう。

しかしながら、家庭でのサポートはもちろん、職場においても女性医師を取り巻く環境に理解を示し、またマンパワーの確保とグループ診療制が確立できれば、女性医師でも育児を行いながら外科専門医が取れるのではないかと考える。

○沖繩赤十字病院 高良英一院長



本院では14名の女性医師が勤務しており、医師全体の20%を占めている。看護師も含めワークライフバランスに配慮した勤務環境を整備するよう心がけて

おり、当直室の整備などハード面では整っていると見える。

勤務している女性外科医に聞いたところ、「診療科の中でお互いの状況を理解しあって当直や日直などをこなすなど周囲の助けがないと勤務は難しく、また女性同士の理解が必要である」とのことであった。(川畑副院長が言われたように)グループ診療制がとればよいと思うのだが、本院では医師数が少ないことから難しいところである。

管理者側は性別にかかわらず、ワークライフバランスを考慮した医師の診療勤務環境について取り組んでいく必要がある。

今後は育児や家庭に積極的に関わる男性医師が増え、現在女性医師の問題として取り上げられていることが、男性医師にも広がるのではないかと懸念している。

○宮里善次 沖縄県医師会常任理事
(中頭病院院長)



外科系の女性医師の支援については妊娠・出産時の支援が課題である。支援策については、5年前はハード面の問題が主に挙げられ、現在では産休育

休などのソフト面での問題が挙がっている。今後は個別の女性医師の働き方について考えていく必要がある。支援の仕方はその時々で変化していくものであり、将来的には長く働いてもらうためにはどのような支援を提供すれば良いか考えて行く必要がある。

○白井和美 沖縄県女性医師部会委員
(白井クリニック院長)

宮里院長のご意見は、この会の今後の方向性を言及していただいたものであり、大変参考になった。

医師が働き続けるためには、ワークライフバランスやキャリアパスなどについて医学生からの教育が必要であると思うが、琉球大学医学部ではどのような取り組みをしているのか。

○琉球大学医学部教育企画室 屋良さとみ助教



継続して働けるルートを構築するためには、学生の頃からライフワークについて考えてもらうことが大事である。人生設計を早めに考えることで方向性が見えて

くるであろう。大学では、これらのことを含めた講義やワークショップを企画している。

○琉球大学医学部教育企画室
名嘉地めぐみ特命助教



学部の早い時期からキャリアパスについて考えることをテーマに、昨年度は医学生と医師の交流会を開催した。交流会では秋田大学の蓮沼直子先生を

招聘して、同大学における男女共同参画講義の取り組みについて発表いただいた。その後、スモールグループに分かれ「子どもが発熱した場合はどうするか」など具体的な事項についてディスカッションを行った。参加した医学生からは「将来自分が医師になった時のことを考えるようになった」、また男性医師からは「妻である女性医師への負担について考えるよい機会となった」との意見が聞け、一定の効果があつたと考えている。

また、本年度は6年次の総合講義で佐賀大学の吉田先生を招聘した。同大では1年次と4年

次でキャリアパスについてのカリキュラムを取り入れており、キャリアパスの講義を受けた佐賀大学医学部4年生と受けていない琉球大学医学部4年生を対象にアンケート調査を実施し、その比較検討を行うこととしている。

○おきなわクリニカルシミュレーションセンター
阿部幸恵教授



本センターでは、これまで約1万2千人の利用があり、その内の5割が医師であった。当センターの復職支援プログラムに関しては看護師の復職ではかなり

のニーズがあり、実際にスキルの高いトレーニングを行っているのだが、残念ながら医師の利用は少ない。外科医のトレーニングなども可能なので、ぜひ利用していただきたい。また勤務医師やクリニックを対象としたプログラムではコメディカルも含めて利用できる。学生に対しては、1年次からシミュレーションセンターを利用したプログラムを組んでいる。

女性医師が働き続けるには育児支援など周りのサポートが必要であるが、復職やスキルアップも必要であり、シミュレーションセンターを積極的に利用していただきたい。

○琉球大学医学部附属病院 村山貞之院長



第一外科では、女性外科医師を育てるために力を入れているとのことである。現在、第一外科では助教1人、医員2人が勤務しているが「勤務終了時には、帰宅する

旨を伝えて帰宅してもよい」、「当直は希望に応じて対処する」、「女子医師が休んだ場合には女性医師全体で充当する」などのソフト面の支援の他に、女性用の部屋を準備するなどハード面での勤務環境を整える努力もしている。

病院としては、いろんなパターンでの勤務体制で働けるよう考えている。現在、非常勤で勤務している医員について、産休は取得できないが（産休の代わりに）6ヶ月の欠勤扱いとすることで医員としての身分を保障することができるようになったことは、医師の勤務環境改善に向けて一步前進したといえる。

議題3- 院内保育所のある施設の運営方法に関して

○ハートライフ病院 奥島憲彦院長



1年前から、ハートライフクリニック内に職員のための病児保育室を開設し、一日3名の病児保育を行っている。月に10名ほどの利用があり、その8割は

看護師である。医師の利用は、女性医師8回、男性医師6回の利用があった。利用しやすい時間などについて、今後検討していきたい。

○豊見城中央病院 潮平芳樹院長



当院では現在25名の女性医師が勤務しており、うち6名が出産経験者である。当直回数などについては、それぞれで話し合うことでカバーしている。院内

保育所は病院敷地外に設置し、運営は外部に委託している。保育料は1歳以下が1万5,000円、2歳以上1万円であり、年間1,800万ほど病院側が負担している。保育時間が午後7時までには終了するため、利用者からはもう少し遅くまで預かって欲しいとの要望が出ている。また24時間の終日保育と病児保育についても要望が多く、将来設置できればと考えている。

○南部徳洲会病院 赤崎満院長



当院では女性医師が8名勤務している。院内保育所を立ち上げて4年になるが、その間、男性医師3名の利用を含め医師の利用もある。看護師の利用の方が多

い。保育所では週2回24時間保育を行っており、深夜勤のシフトをその日に合わせて組むことができる。また深夜勤務終了後も引き続き預けることができるので、一度家に戻って家事を済ませ、それから子どもを迎えに行くことができる。現在、子どもが通う塾へ保育所の職員が迎えに行ってもらえないかとの要望がでており、対応について検討中である。

ちなみに、現在妊娠中の後期研修医が勤務している。専門医を取得することができるか心配しているのだが、周りの男性医師が協力的であることから出産後も研修を続け、専門医を取得できると思われる。

○依光たみ枝 女性医師部会部会長
(県立八重山病院院長)



県内2ヶ所の県立病院にも院内保育所が設置されることになり、大変喜ばしいことである。以前は夜間保育、病児保育などの必要生について要望が多かったが、昨今では、施設管理者や医師自身の意識も変わってきたことが感じられる。

○豊見城中央病院 潮平院長

院内保育については、当初看護師の確保が目的であったが、現在では医師の確保も目的となっている。保育所の設置は24時間保育や祝日保育などを行うなど、利用しやすい環境を作らなければならないと感じている。

院内保育所の設置について、県事業局では何らかの支援策はないか。

○県福祉保健部医務課 吉本主事

今のところ支援策はない。持ち帰って検討したい。

○白井女性医師部会委員

これまでの意見交換されてきた内容についての感想、またはその他のご意見を伺いたい。

○上村病院 上村哲院長



本院には女性医師がいない為、現時点で支援体制はない。しかし、今後女性医師が勤務する可能性を考え、本会に参加した。

○沖縄中央病院 久場チエミ総務部長



女性医師支援について、医師の事務支援のための事務員を採用している。今回、他の施設の取り組みを聞いたことは大変勉強になった。

○オリブ山病院 上間一院長



勤務している女性医師は常勤が1人、半日勤務が1人である。基本的に当直は免除しており、また出勤時間を遅くするなどして配慮している。院内に保育所があるが、運営は民間に委託している。

○とよみ生協病院 高嶺朝広院長



もし夜間保育を行うなら毎日行わなければならないのかと思っていたのだが、南部徳洲会病院のように週2回の夜間保育などの形態もあるとわかり、でき

る事から始めれば良いのだとわかった。他の施設の様子も見学したいと思う。

○知花女性医師部会委員

女性医師の勤務の仕方は出産・妊娠で分かれてくると思う。支援するには各科の雰囲気やその背景なども大事であろう。市立病院では緊急オペが出来なくても当直には入れるというように、柔軟な対応ができる雰囲気がある。自分達は何を求め、何をしていくのか目的をはっきりさせ、そして女性医師を受け入れるという文化を作っただけであれば女性医師も働きやすくなるのではないかな。

○ハートライフ病院 奥島院長

過去に女性の外科後期研修医を受け入れた際には、最初の2年は当直を制限するなど対応した。この女性研修医は無事外科専門医を取得できたが、それは子どもがいなかったことが大きいと思われる。女性医師が出産を迎えると、マンパワーが少ない診療科は厳しくなると思う。3～5年目の若い研修医が多く勤務する環境を作っていくことが必要である。

○仁井田りち 女性医師部会委員



今後の支援協力や各施設間の情報交換などをスムーズに行うために、各施設で女性医師支援の担当医師を育てていただきたい。女性医師部会もその医師を

通じて連携を図ることができるようになる。

閉 会

沖縄県医師会副会長 玉城 信光

琉球大学の取り組みを聞き、近い将来、今までのように他県から講師を招聘するのではなく、沖縄県から他県へ講師を派遣できるようになるであろうと確信した。

様々な支援策について、自らの病院で何を目的に支援していくかその病院に勤務する者にしかわからない。夜間保育所に子どもを預けられる時に夜勤を入れる、病児保育所を設置する、英才教育を実践したいなど親の希望について院内で検討しているなど、各々の病院で一生懸命取り組む時代になった。

超高齢者社会への提言として、己を助ける「自助」、自発的に近しい人を助ける「互助」、地域で共に助け合う「共助」、そして行政による「公助」という言葉がある。これからの高齢者が「自助」でがんばることで、少子化対策のための予算が増えていくものとする。各施設には今後とも県からの補助金などを利用しながら育児をはじめ、勤務環境について院内体制を整えて欲しい。

女性医師等就労支援事業（補助事業）

1 事業の目的・概要

医師の再就業の促進と、勤務環境の整備により離職防止を図ることで医師を確保する

- ①医師の再就業の促進：復職研修を実施し、離職した医師の職場復帰を支援する（復職支援研修）
- ②勤務環境の整備：医療機関において、仕事と家庭の両立ができる働きやすい職場環境の整備を行う（就労環境）

当事業は・・・
 復職した医師を対象とする復職支援研修の実施と、
 育児・介護等による事情から家庭と仕事の両立が難しい就労中の医師を支援するため、

2 事業の内容

- ① 復職支援研修
 女性医師等の復職研修受入を行っている医療機関において、指導医のもとで復職研修を実施する。
 ※平成25年度から国の実施要綱改正にともない、復職後に実施する研修については、復職日から3ヶ月までに実施するものに限るとされております。
- ② 就労環境改善
 育児、介護、その他配慮すべき事情のため家庭と仕事の両立が難しい医師の就労環境を改善する。
 - ・医師事務作業補助者を採用して、医師の業務量を減らし、仕事と家庭の両立を図る。
 - ・日直等の免除をすることで家庭との両立を図る
 - ・日直業務などで子どもの面倒が見れない場合に、医療機関がベビーシッター会社と契約し、利用できるようにする。

3 対象経費 基準額：11,140千円

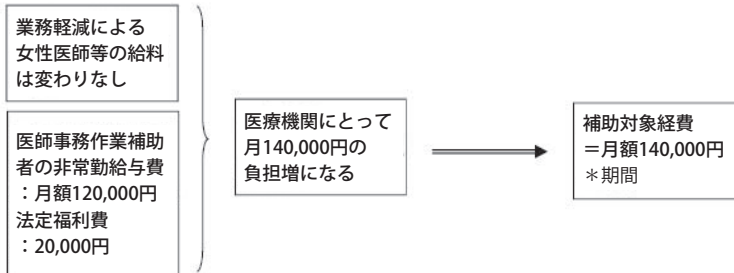
- ①病院が行う復職研修に必要な指導医経費（謝金、人件費、手当）、賃金、報償費（謝金）、旅費、需要費（消耗品費、印刷製本費）、役務費（通信運搬費、雑役務費）、使用料及び賃借料、備品購入費、図書購入費、委託料（上記経費に該当するもの。）
- ②就労環境改善に取り組むために必要な代替職員経費（注）（謝金、人件費、手当）、賃金、報償費（謝金）、旅費、需用費（消耗品費、印刷製本費）、役務費（通信運搬費、雑役務費）、使用料及び賃借料、備品購入費、図書購入費、委託料（上記経費に該当するもの。）
 （注）代替職員経費は、女性医師等の短時間勤務や宿直免除等の利用に伴う代替医師の人件費等とし、代替として勤務した部分に限る。

4 補助率

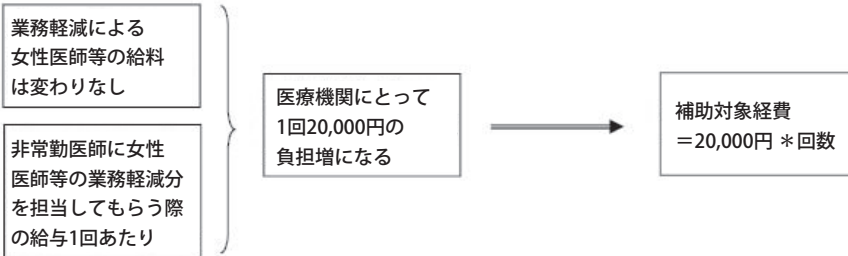
国 1/2 県 1/2以内（H25年度現在） ※ただし予算の範囲内

5 補助金活用例

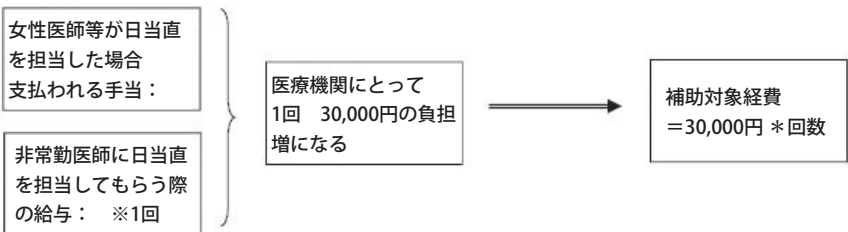
- ① 育児中の女性医師等の業務軽減のため医師事務作業補助者を配置する。業務軽減により時間外勤務をさせない。



- ② 育児中の女性医師等の業務の一部を免除し、業務の軽減をする。
代わりに非常勤医師を雇い免除した業務にあたってもらう。

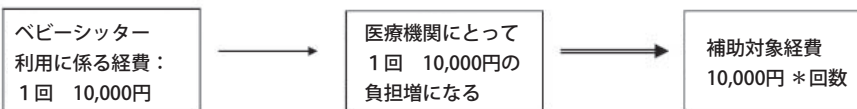


- ③ 育児中の女性医師等の日当直を免除する。
代わりに非常勤医師を雇い日直を担当してもらう。



上記②、③のケースで常勤医師が、女性医師等の代替医師として業務にあたる場合、単なる業務見直しにより、通常給与の範囲内で代替させている(=病院の追加負担がないなど)状況においては、補助対象とはなりません。

- ④ 女性医師等が日直業務などで子どもの面倒が見れない場合に、医療機関がベビーシッター会社と契約できるようにする。



6 留意事項

- 当事業は育児、介護、その他やむをえない事情により 仕事と家庭の両立が難しい男性医師も支援の対象とします。また、平成24年度から、研修医や非常勤医師についても支援の対象としています。
- 実績報告時に経費支出と事業内容について証明できる資料を提出していただきます。
賃金台帳、補助事業にかかわる医師の勤務状況を証する書類等々
- 当事業の実施状況のみでなく、事業により得られた効果等を報告していただきます。
- 医療機関の負担額に対して全額補助が受けられるということではありません。
- 各医療機関の事業計画額に対して、予算の範囲内で補助します。国・県の予算状況によっては、補助額が低くなる場合もあります。

印象記

沖繩県医師会女性医師部会役員 白井 和美

この会も今回で6回目を迎えました。これまでは、女性医師支援で先進的取組をして居られる病院の事例紹介、女性医師を対象としたアンケート結果の報告、日本医師会が主催する男女共同参画フォーラムの報告などを中心に行ってまいりました。しかし、昨年の同会終了後のアンケート結果で、「懇談会と銘打ってはいるが、懇談会となっていない。」との厳しいご指摘を頂き、今回は参加者相互の懇談を中心に、例年と少し異なった構成と致しました。

ここでは、討議された3つの議題に関して述べたいと思います。

始めに、「女性医師が多く勤務している医療機関における連携の実態について」

話し合われました。一般に、女性はコミュニケーション上手で、横のつながりが作りやすいため、誰かが困った状況にある場合など、周りがそれをカバーする自然の流れが出来上がるようです。私たち女性医師間では当然のこととと思っていましたが、改めて我々の調整能力に気付きました。

ただ、女性同士のコミュニケーションの枠内でカバーできることには限りもあり、まだまだ同僚・上司の先生方のご協力を頂かねば、妊娠・出産・子育て中の女性医師はキャリアを続けるのが困難だと感じました。

次いで、「外科系女性医師の育成について」話し合われました。

この中で特に印象に残ったことは、今回初めてご参加の勤務医部会の先生方から、県内に女性の外科系専門医がほとんどいない実態が紹介されたことです。そして、国療沖繩病院の川畑副院长からいただいた一部の専門医取得には約12年が必要とのご発言でした。独身であれば、女性も臆することなく挑戦できるでしょうが、20代後半から30代のいわゆる適齢期に、大きなライフイベントを抱えながら、専門医取得の努力を続けるには、本人の覚悟だけではどうにもならない実態が浮かび上がったように思います。これからの医師は、学生時代から自身のライフプランをしっかりと持つことが必要だと感じました。その点、琉球大学では、今後授業の中で、この問題に関しても取り上げていかれるとのことで、期待が持てました。また、クリニカルシミュレーションセンターでは、復帰支援用のコースが新設され、利用者の申し込みを待つのみとのこと。頼もしい限りです。

一方、沖繩赤十字病院の高良院長からは、今後は、男性医師も女性医師同様に多様な働き方を模索する時代が来るかもしれないという深刻な問題提議もありました。恒常的に過重労働を余儀なくされている医師の勤務環境の改善は喫緊の課題です。全ての医師がキャリアを絶やすことなく現場で仕事が続けられる様、今後ますます議論が必要となる問題と感じました。

最後に、「院内保育園の運営に関して」話し合いました。

その中で、南部徳洲会病院では、24時間保育を週2日だけ実施しているというご報告があり、特に先生方の興味を引いたようでした。何事にも万全の態勢で臨みがちですが、この様にできる処から始め、軌道に乗ればそれを拡大するという方法があったのかと、目から鱗が取れたように感じたのは私だけではなかったことでしょう。

「女性医師支援も、ハードからソフト、そして個別へ」との宮里常任理事のお言葉通り、今後は、個々の事情に合った対策、きめ細やかな支援策を模索し、女性だけでなく男性の勤務医、開業医も含め医師全体が働きやすい体制づくりを目指し更に密に情報を交換して行きたいと思いました。

最後に、全国でこの懇談会が毎年開催されているのは、おそらく本県だけとのこと。今後も毎年開催できます様、ご協力のほどよろしくお願い申し上げます。