

日本医師会女性医師支援センター・ 日本医学会連合 共催 令和3年度 女性医師支援担当者連絡会

沖縄県医師会女性医師部会委員 銘苺 桂子



日本医師会女性医師支援センター・日本医学会連合 共催
令和3年度 女性医師支援担当者連絡会

日時：令和3年12月5日（日）
13時00分～15時10分
場所：日本医師会館（※リモート開催）
司会・進行：日本医師会常任理事 神村 裕子

次 第

1. 開 会
2. 挨拶
日本医師会会長 中川 俊男
日本医学会連合会長 門田 守人
3. 女性医師のキャリア支援
日本医師会女性医師支援センター
センター長 今村 聡
4. 女性医師の多様な働き方—産業保健を中心に—
日本医師会常任理事 神村 裕子
5. 医師の働きかた改革：日本医学会連合からの報告
と提言
日本医学会連合理事 岸 玲子

～ 休 憩 ～
6. 各団体の取り組み（各20分）
座長：日本医師会常任理事 橋本 省
日本医学会連合理事 名越 澄子
(1) 札幌医科大学 西田 幸代
(札幌医科大学附属病院女性医師等就労支援委員、
日本泌尿器科学会ダイバーシティ推進委員)
(2) 日本外科学会 川瀬 和美
(外科医労働環境改善委員会委員)
(3) 兵庫県医師会 相馬 葉子
(兵庫県医師会理事 女性医師支援担当)

7. 連 絡
8. 閉 会

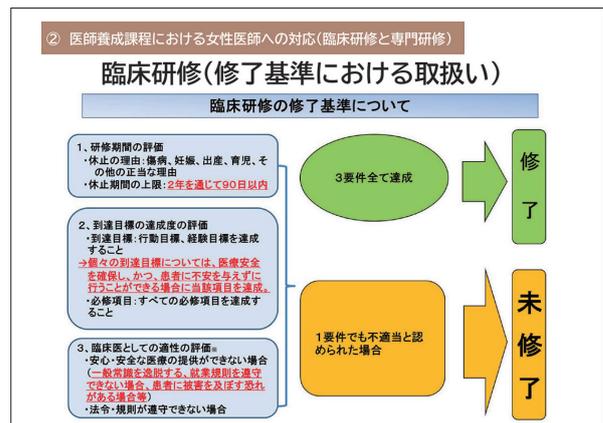
令和3年12月5日（日）、日本医師会（リモート配信）にて、「令和3年度 女性医師支援担当者連絡会」が開催され、沖縄県医師会女性医師部会より、担当理事の涌波淳子先生、西由希子委員、小生がWEBにて参加した。

日本医師会女性医師支援センター 今村聡センター長より「女性医師のキャリア支援」と題して、女性医師を取り巻く背景や就業上の課題、医師養成課程における女性医師への対応、法制度の改正について報告が行われたなかで、臨床研修中にライフイベントにより中断をされる場合のカリキュラムへの対応、育児・介護休業法の改正による変更のポイントを以下に紹介する。

医師養成課程におけるキャリア支援のための 具体策について（臨床研修と専門研修）

▼臨床研修に関して

- ・臨床研修の修了基準における3要件、①研修期間、②到達目標の達成度、③医師としての適性のうち、①の2年の研修期間において、傷病、妊娠、出産、育児、その他の正当な理由がある場合、90日を上限に休止が認められている。



▼専門研修に関して

- ・日医は、女性医師等のキャリア形成を担保するため、専門研修期間中に妊娠・出産・育児等の理由により中断することができること、かつ6か月までの中断であれば、残りの期間に必要な症例等を埋め合わせることで研修を延長しないで済むことなどの対応を要望。
- ・個々の様々な事情によりプログラム制による研修が困難な場合のキャリア形成を支える観点から、従来のカリキュラム制を選択できるような対応がかねてから求められており、全ての専門領域で同様な対応がとられるよう令和2年、専門医制度整備指針が改定。地域枠医師、自治医科大学卒業生、出産、育児、介護等のライフイベントにより休職・離職を選択する医師に対して、柔軟な研修施設選択や研修期間の延長ができるような対応が明記された。

② 医師養成課程における女性医師への対応(臨床研修と専門研修)

カリキュラム制への対応(専門医制度整備指針改訂案 抜粋・要約)

ii. 研修カリキュラム制
 ○カリキュラム制を選択した専攻医の場合にも、プログラム制と同等の到達目標を達成した段階で専門医試験の受験資格が与えられるものとする。
 ○専攻医登録後、修プログラム制が必要とされる研修期間以上の期間を必要とする。(研修年限の上限については領域ごとに別途定める)
 ○以下のような相当の合理的理由がある場合には、柔軟な研修施設選択や研修期間の延長ができるような対応を行う。
 1. 義務年限を有する医科大学(自治医科大学)卒業生、地域医療従事者(地域枠医師等)
 2. 出産、育児、介護等のライフイベントにより、休職、離職を選択する医師
 3. 海外・国内留学する医師
 4. タフルボードを希望する医師
 5. その他領域学会と日本専門医機構が相当の合理的な理由と認めた場合

ポイント
 ・各領域学会が統一的にこれらの対応を着実に実行すること。
 ・そして、それを専攻医、あるいはこれから専攻医になろうとする若い医師たちに広くかつ丁寧に情報提供すること。

法制度の改正について (2022年4月～)

▼育児・介護休業法改正による主な変更点

④ 法制度の改正について

2021年6月に育児・介護休業法が改正され、2022年4月1日より段階的に施行されます。

今回の改正では、男性の育児休業取得促進のための枠組みが新たに追加され、また、育児休業を取得しやすい環境整備や従業員への個別の周知・意向確認なども義務化されました。

育児・介護休業法改正による主な変更点

1. 男性産産休制度の創設
2. 育児休業を取得しやすい環境整備の義務化
3. 妊娠・出産の申出をした従業員に対する個別の周知・意向確認の義務化
4. 育児休業の分割取得
5. 育児休業取得状況の公表の義務化
6. 育児・介護休業取得要件の緩和

有期雇用労働者の育児・介護休業取得要件の緩和

→現行制度上では、①引き続き雇用された期間

が1年以上、②1歳6か月までの間に契約が満了することが明らかでないこととしているが、改正後は①が廃止され、②のみが取得要件となる。

④ 法制度の改正について

育児・介護休業取得要件の緩和について

現行制度では、以下の2点が有期雇用従業員の育児・介護休業の取得要件でした。

■現行 (2021年8月時点)

1. 引き続き雇用された期間が1年以上
2. 1歳6か月までの間に契約が満了することが明らかでない

↓

■改正後

制度の改正により、1が廃止され、2のみが取得要件となります

※詳細は厚労省のHPよりご確認ください。
<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000130583.html>

▼雇用保険法の整備について

・2022年からは育児休業給付について規定が整備され、出産日のタイミングによって支給要件を満たさなくなるケースを解消するため、被保険者期間の計算起点日に関する特例が設けられた。

→現行上、育児休業給付の支給要件は、雇用保険の被保険者期間が、育児休業開始前2年間に12か月以上が必要(※出産して、育児休業を申請するまでの間は被保険者期間にはならないため、12か月の要件を満たさない等、出産のタイミングによって支給要件を満たせない場合もある)

→改正後は、被保険者期間に係る要件を満たさない場合であっても、産前休業開始日等を起算日として、その日前の2年間に12か月以上の被保険者期間がある場合には、給付の支給に係る被保険者期間要件を満たすものとする。

④ 法制度の改正について

雇用保険法の整備について

2022年からは育児休業給付についての規定が整備され、被保険者期間の計算起点日に関する特例も設けられます。

■現行 (2021年8月時点)

育児休業開始前2年間に12か月以上の被保険者期間(※)が必要
 ※1か月に11日以上賃金支払い基礎日数(就労日数)が必要

↓

■改正後

被保険者期間にかかる要件を満たさない場合であっても、産前休業開始日直前の前2年間に12か月以上の被保険者期間がある場合には、育児休業給付の支給にかかる被保険者期間要件を満たすものとする

※詳細は厚労省のHPよりご確認ください。
<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000130583.html>

印象記

沖縄県医師会女性医師部会 西 由希子



12月5日にweb開催された標題の会議に参加した。COVID-19の感染拡大で社会的に困難が大きかったのは間違いないが、会議も学会もweb開催、ハイブリッド開催が一般的になり、沖縄から離れることなく参加できることは小さい子供がいる我が身にとっては大変有難い。会議の中で札幌医大の西田先生も、コロナ禍でパートナーの帰宅時間が早まったなどの理由から女性医師のワークライフバランスは楽になったと感じている人が多いとのアンケート結果を発表されていた。最初は意外だと感じたが、自分と重ねてみると案外納得した。困難や脅威にしなやかに適応する力、レジリエンスの重要性を強調されていたのが印象的であった。また、北海道大学の岸先生からは医師の働き方改革について報告と提言があった。日本における医師の平均労働時間は、いわゆる過労死ラインと言われる月80時間残業を超えており、欧米諸国と比較し突出して長い。若い世代の医師ほど診療科選択にあたり労働環境を考慮した割合が高いというデータもあり、医師の診療科偏在、更なる労働環境の増悪という負のスパイラルになっており、是正のためには労働環境改善は待ったなしである。そのためには医師業務の劇的削減、タスクシフトが必要で、米国などで活躍しているフィジシャンアシスタント（医師の直下で仕事をする専門技術者）の導入についても言及されていた。遠い国のシステムなのかと思っていたが、日本でもこのような議論がなされていることに希望を感じた。

縁あって今年度から沖縄県医師会女性医師部会役員をさせて戴いている。知力・体力・気力どれをとっても私よりはるかに勝るパワフルな女性医師役員先輩方の中で、一体自分に何が出来るだろうかと考えていた。常に目の前の仕事で精一杯、自宅は子供のおもちゃが散乱し家族がとりあえず生存するために必要な家事を何とかこなす毎日である。いきなり大きな事はできないが、このような貴重な経験をさせてもらっているからにはまず自分の所属するグループの働き方を改善したいと強く思った次第である。

