

# 女性医師等支援 光が丘キックオフレポート



公立大学法人

福島県立医科大学

## はじめに

近年医師を志す女性が増えています。本学においても入学者のうち約4割が女性です。また、平成21年度の医師国家試験の合格者における女性の割合は34.2%でした。

しかし、一旦医師として社会に出ると、女性が働き続けるための制度が十分に整っていなかったり、家庭や職場の理解が得られなかったりして、結婚・出産・育児・介護などにより職を離れなければならないことが珍しくありません。

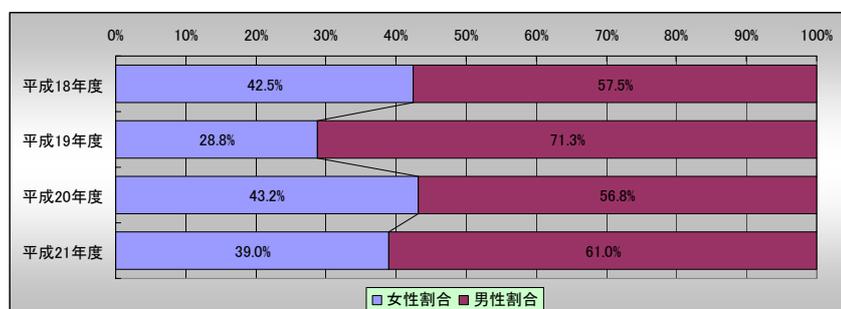
女性医師の離職は医師不足をより深刻にし、残された医師の過重労働にもつながります。結婚・出産・育児・介護などは人生において大きな経験であり、それらは患者さんの訴えを身近に感じ、診療を豊かにさせる素晴らしい体験です。それまでとは同じスピードで仕事ができなくなっても、自分のできるペースで仕事を継続することができる制度、再び職に戻れる環境が整ったときに不安なく戻ることができる復帰支援が必要です。

本学でも女性医師等支援事業を立ち上げ女性医師に対する就業継続支援、復帰支援を行い、女性医師が医療の担い手として社会に貢献できるような環境を整えることを目指しています。

## 現 状

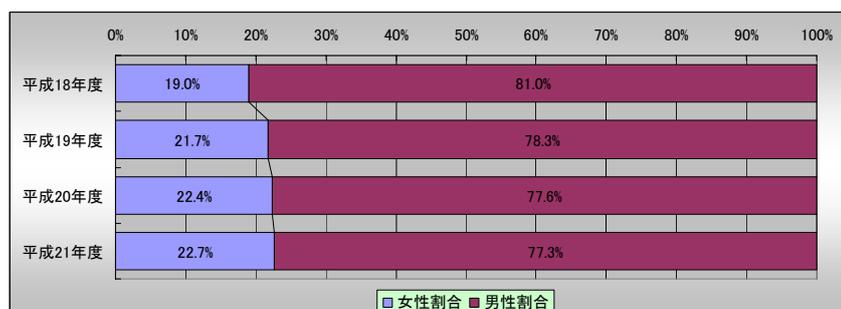
### ○ 入学者の推移

本学入学者のうち、約4割を女性が占めています。



### ○ 就業者（教授、准教授、助教、助手）の推移

本学就業者のうち、約2割を女性が占めるとともに、その割合は増加傾向にあります。

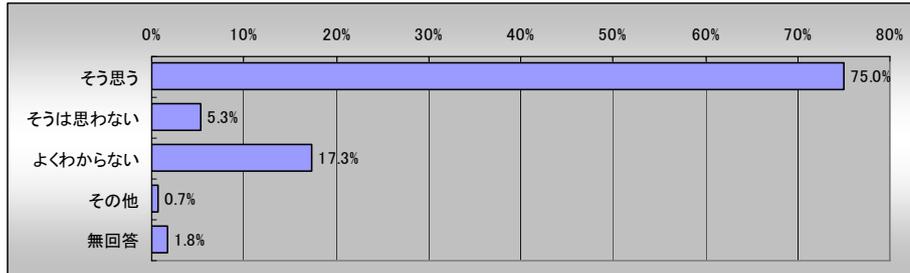


# アンケート調査結果

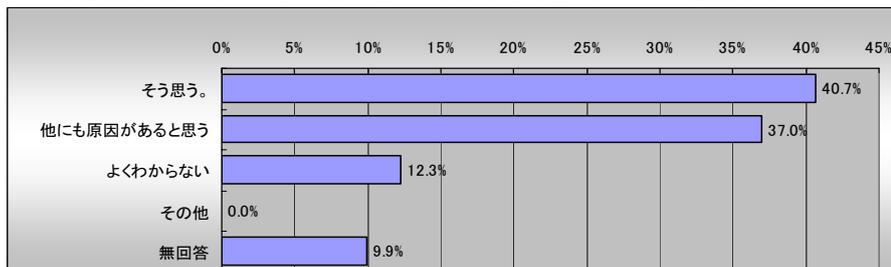
## ○ 女性医師等アンケート結果（平成22年1月実施）

### ① 育児支援サービスの必要性に関する医学部生・女性医師等の意識について

医学部生に対し、「今後勤務先を決める際に、託児所や夜間保育、病児・病後児保育等のサービスが充実しているかどうか重要な要素となると思うか」質問したところ、「そう思う」が75%を占めました。



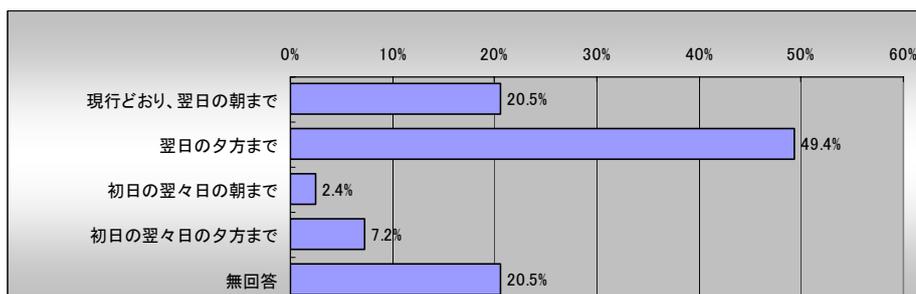
また、女性医師等に対し、「託児所や夜間保育、病児・病後児保育等の施設・サービスが充実していれば、女性医師の離職防止につながると思うか」質問したところ、「そう思う」が40.7%を占める一方、「他にも原因があると思う」も37%を占めました。



「他にも原因があると思う」について自由意見を求めたところ、「職場や同僚の理解や協力が不十分」、「夫の理解がない」といった回答が数多く寄せられる等、育児支援サービスの充実と併せて、職場や家庭の理解や協力の促進が重要な課題になっていると考えられます。

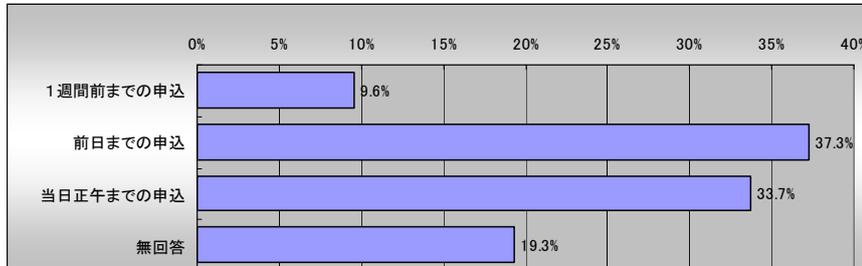
### ② すぎのこ園（福島県立医科大学託児所（認可外保育施設））において実施している保育事業の充実について

女性医師等に対し、「すぎのこ園で現在実施している夜間保育について、預けられる時間をどのくらいの長さにしたらよいと考えるか」質問したところ、「翌日の夕方まで預かった方がよい」が49.4%を占めました。



## アンケート調査結果

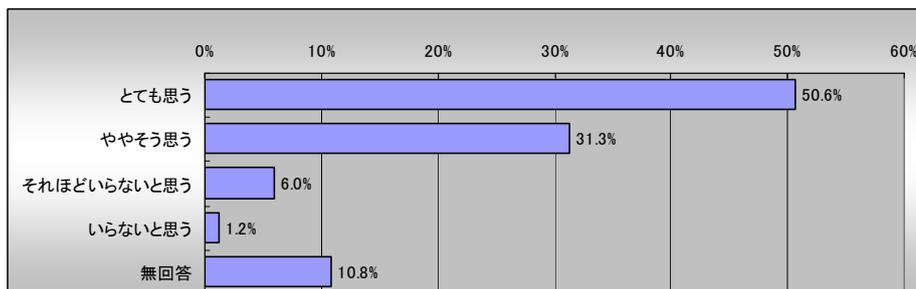
また、夜間保育の申込方法（申込受付時期）について質問したところ、「前日までの申込み（がよい）」が37.3%、「当日正午までの申込み（がよい）」が33.7%を占めました。



すぎのこ園の保育事業については、その他にも、「利用時間の延長」や、さらなる充実を求める意見が寄せられました。

### ③ 病児・病後児保育事業について

女性医師等に対し、「大学内に病児保育施設が必要と思うか」質問したところ、「とても思う」が50.6%、「ややそう思う」が31.3%、計81.9%の方から病児保育施設が必要であるとの回答をいただきました。

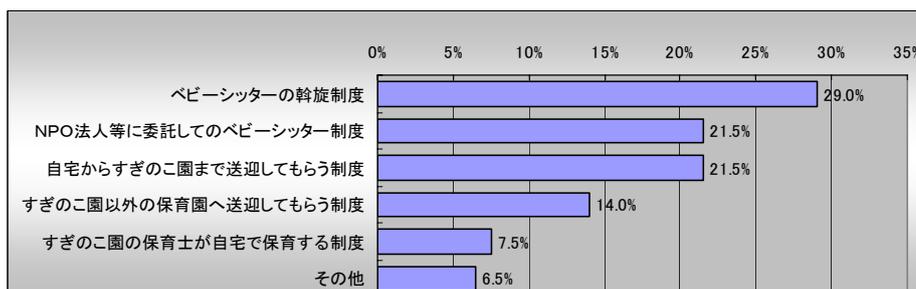


同様に、病後児保育事業についても、多数の実施要望が寄せられました。

病児・病後児保育については、他大学でも取組が行われているところであり、本学でも実施について検討を始める必要があります。

### ④ 新たな育児支援サービスの実施について

今後、本学で実施してほしい育児支援サービスについてたずねたところ、ベビーシッターの斡旋や自宅からすぎのこ園までの送迎等について多くの要望が寄せられました。



# 1:就業継続支援

### 【課題】

女性医師等が出産、育児等により現在の就業を継続することが困難になった場合に利用できる、業務負担軽減のための各種休暇・休業制度が就業規則に定められています。

しかし、所属講座（診療科）の他のスタッフへの負担増への心配など、現状では安心して休暇・休業制度を利用することが困難になっていることから、男女を問わず、誰もが、必要な時に、必要な期間、休暇・休業制度を利用することができる環境整備等が必要とされています。

### 【取組み】



#### ① 代替医師定数措置

出産、育児のため、長期にわたり休暇・休業制度を利用する女性医師等に代わって業務に従事する医師等を確保するための定数措置等、各講座や診療科の体制に配慮しつつ、安心して休暇・休業制度を利用できる環境の整備について検討してまいります。



#### ② 休暇・休業制度の充実等

本学においては、男女を問わず、子育て中の医師等が育児の状況に合わせて勤務できるよう、1週当たり20～25時間の短時間勤務制度を導入していますが、より弾力的な利用を可能とする制度について調査・研究する等、休暇・休業制度の充実に努めるとともに、宿直等の業務負担の軽減を検討してまいります。



# 2:育児支援

### 【課題】

子育て期間中の女性医師等が復職する場合、就業時間中に子どもを安心して預けられるよう託児所（すぎのこ園）を開設していますが、病児保育の実施等、保育サービスのより一層の充実が求められています。

### 【取組み】



#### ① 昼間保育・夜間保育の充実

託児所「すぎのこ園」を開設し、月曜日から土曜日の（祝祭日、年末年始を除く）午前7時30分から午後8時（延長保育を含む）まで開所しています。

対象児は0歳児（生後8週間を経過した乳児）から就学前児となっています。

夜間の就業にも対応できるよう、夕方から翌日の午前中までの間、夜間保育も実施しています。

昼間保育や夜間保育の利用時間の延長等の改善要望が多いことから、今後、運営方法等について検討を進めます。



#### ② 病後児保育・病児保育・一時保育・ベビーシッター等

病後児保育については、福島市、郡山市の乳幼児健康支援一時預かり事業として実施している施設を利用して子どもを預けた場合に、その費用の一部又は全額を補助しています。



病児保育については実施していませんが、病児保育及び病後児保育については大学内に設置を求める要望が多いことから、実施方法等について検討を進めています。

また、夜間・休日の急な勤務や残業等で子どもの面倒をみられない場合に、子どもを預かる一時保育、ベビーシッター事業等についても、実施を求める要望が多いことから、併せて検討を進めます。

# 3:復職支援

### 【課題】

医療情報が日々更新される現在にあって、出産、育児等により就業を中断し、診療現場から長期に離れた女性医師等が復職をなし遂げることは、容易なことではありません。

また、現に就業を継続している女性医師等であっても、出産、育児等で日ごろ十分な知識及び手技の向上の時間を確保できず、離職を考えている方もおられます。

よって、女性医師等が、任意の時間と場所で自己研修を行い、自己の知識、手技の向上及び自信の回復を図ることができる環境整備等が必要とされています。

### 【取組み】



#### ① e-ラーニング



出産等により一時的に離職する女性医師及び職場復帰を希望する女性医師等に対して、e-ラーニングにより自宅等での継続的かつ専門、最新の医療情報に基づく自己研修の機会を提供します。



#### ② スキルラボ・短期研修等

出産等により一時的に離職する女性医師及び職場復帰を希望する女性医師等に対して、e-ラーニングと併せ、シミュレータ(スキルラボ)やバーチャルスライドシステム等を活用した実践的研修会を開催します。



#### ③ 再就業のための臨床研修

出産等により一時的に離職し、現場への復帰を希望する女性医師等に対して、本学附属病院等において再就業に必要な臨床研修を実施しています。

# 4:共同参画意識醸成

### 【課題】

性別にかかわらず、誰もがひとりの人間として尊重され、それぞれの個性や能力を發揮し自己実現を図っていただくことが、活力ある地域社会をつくっていくために必要とされています。

これまでも、男女の役割を固定的に考える固定的な役割分担を見直そうという取組みがなされてきましたが、このような男女共同参画意識について十分に理解、共有されているとはいえない状況にあることから、より一層、共同参画意識の醸成に努めていく必要があります。

### 【取組み】



#### ① シンポジウム

(仮称) 女性医師相談支援センターの周知広報及び男性医師等を含めた県民一般の理解促進・意識改革を図るため、シンポジウムを開催します。



#### ② FD教育

個々の医療人が、性別による差別的取扱いを受けることなく、個人としてその能力を發揮しうるキャリアを形成できるよう、各種研修会等の機会を通し、男女共同参画意識の醸成に努めます。



#### ③ 若手・中堅医師等との意見交換

教育、診療、研究の現場における子育て世代の医師の生の声を本学の施策に反映させるとともに、議論を通じた男女共同参画の「気づき」を誘導し、かつ参画意識のさらなる醸成を図るため、本学役員等と現場を担う若手・中堅医師等による意見交換会を開催します。



#### ④ 関連授業



医療人の基礎を育む低学年の段階から専門性を高める大学院教育の段階までを通じて、男女共同参画の意識を醸成するため、授業カリキュラムにおいて、可能な限り男女共同参画をテーマとして取り上げる工夫を図ります。

# 5:個別相談支援

### 【課題】

女性医師等の家庭・就業環境や抱えている悩みは一人ひとり異なっており、個人の環境等に  
応じた、個別具体的な支援を行う必要があります。

また、より効果的な支援を行うためには、個々の女性医師の抱える悩みを整理し、就業継続  
や育児、復職等に係る様々な支援策を総合的かつ継続的にマネジメントするコーディネーター  
の配置も必要とされています。

### 【取組み】



#### ① 個別ケアマネジメント

本学医療人育成・支援センター内に常勤女性医師（コーディネーター）及び非常勤事  
務職員等からなる（仮称）女性医師相談支援センターを開設し、常勤女性医師（コーデ  
ィネーター）等が個別の女性医師に対する相談支援（ケアマネジメント）を行い、個別  
支援計画（個別就業継続支援プログラム）を作成し、包括的かつ継続的な支援を行いま  
す。



#### ② 最適相談者紹介

出産・育児と仕事の両立についての経験談として、先輩女性医師等のロールモデルを  
ネットで公開します。

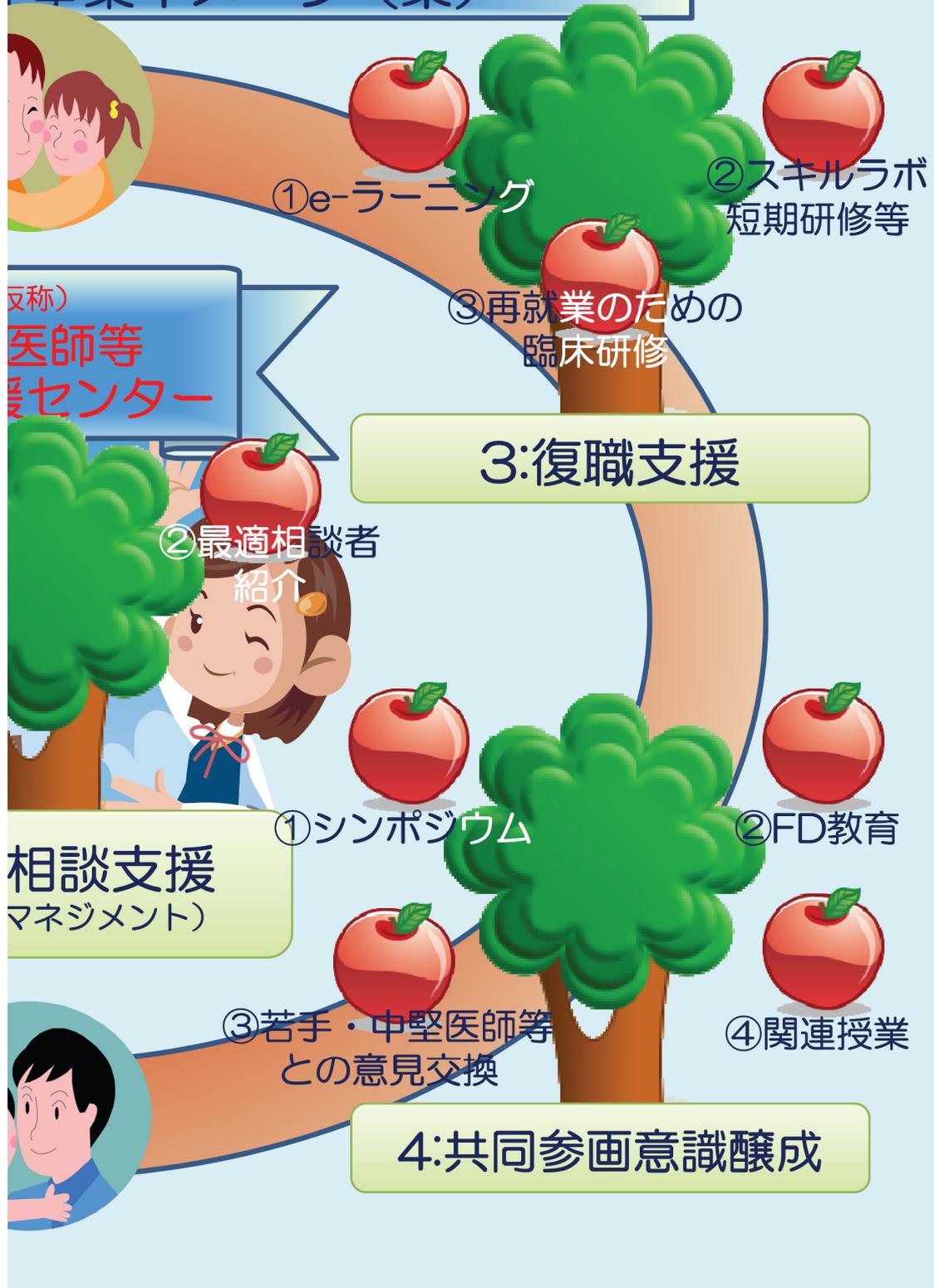
また、相談内容に応じて、最適な相談者（各診療科医師、事務局担当）を紹介します。



# 女性医師等支援 全体



# 本事業イメージ（案）



# 実施スケジュール

## 1:就業継続支援

	平成22年度	平成23年度	平成24年度	平成25年度	平成26年度 以降
①育休代替医師定数措置					
②休暇・休業制度の充実等					

## 2:育児支援

	平成22年度	平成23年度	平成24年度	平成25年度	平成26年度 以降
①昼間保育の充実					
②夜間保育の充実					
③一時保育					
④病児保育					
⑤病後児保育					
⑥ベビーシッター					

## 3:復職支援

	平成22年度	平成23年度	平成24年度	平成25年度	平成26年度 以降
①e-ラーニング					
②スキルラボ・短期研修等					
③再就業のための臨床研修					

## 4:共同参画意識醸成

	平成22年度	平成23年度	平成24年度	平成25年度	平成26年度 以降
①シンポジウム					
②FD教育					
③若手・中堅医師等との意見交換					
④関連授業					

## 5:個別相談支援

	平成22年度	平成23年度	平成24年度	平成25年度	平成26年度 以降
①個別ケアマネジメント					
②最適相談者紹介					

女性医師等支援光が丘キックオフレポート

平成 22 年 3 月 24 日発行

公立大学法人福島県立医科大学 企画室

郵便番号 960-1295

福島市光が丘 1 番地

電話(024)547-1013

FAX(024)547-1991