



# 2020

# 活動年報



大阪医科大学  
女性医師支援センター

## センター年報第2版発刊に際して

当センターは医師の働き方改革の一環としてスタートしてから 3 年目を迎えました。開設当初は研究者でもある大学病院の女性医師がキャリアを継続するために利用できる制度や体制に関する情報の収集、整理・提供に取り組みました。その後、女性医師の置かれている状況を把握するため、また女性医師がどのような支援を必要としているのかその受入れ体制にはどのようなものがあるのかなどを調査するため、診療科長や女性医師に向けてアンケート調査を実施し、女性医師に関する課題を抽出し、その改善に向けた活動を行ってきました。本年度は調査対象を連携病院に広げ今後医師の働き方改革において改善しなければならない課題を抽出しました。

その回答からキャリア継続のための支援策として、短時間勤務制度の見直し、一時保育の開設また病児保育の拡大などが求められていることが明らかとなり、これらの課題の解決に着手いたしました。さらに、性別を問わず参加者を募って交流会を催し意見交換を行うことで新たな気づきも生まれました。

本年度は新型コロナウイルス感染症の流行により女性医師の教育研究診療活動のみならず日常生活にも大きな変化がありました。その変化は女性医師に限ったものではなく、世界中の人々が等しく被ったもので働き方や学び方を考え直す機会にもなりました。

本年度末に閣議決定された「第 6 期科学技術・イノベーション基本計画」は女性の採用・登用などについて戦略的な数値目標を設定して公表等をする 것을求めており、今後設定された目標を設定し、それを達成するためにも当センターが女性医師のキャリア形成や維持に資する環境の整備や情報提供を行わなければなりません。

当センターは、今後は研究者でもある大学の女性医師の就労環境の改善を通して全ての職員が働きやすい職場とするため活動して参りたいと存じます。引き続き皆様のご理解とご協力を宜しくお願いいたします。

|                  |   |
|------------------|---|
| はじめに             | 1 |
| 外部アドバイザーからのメッセージ | 3 |
| メンバーよりごあいさつ      | 4 |
| メッセージ            | 7 |

## 第1章 女性医師支援センター事業について

|              |    |
|--------------|----|
| 1. 事業趣旨と事業概要 | 9  |
| 2. 規則        | 10 |
| 3. 構成員       | 11 |
| 4. 会議        |    |
| 1) 運営会議      | 12 |
| 2) 運営推進会議    | 13 |

## 第2章 主な活動報告

|                            |    |
|----------------------------|----|
| 1. 情報の収集                   |    |
| 1) アンケート調査                 |    |
| ①診療科長への復職支援に関する調査          | 14 |
| ②連携病院への女性医師勤務環境調査          | 19 |
| 2) 過去4年間の女性研究者（教員）、女性教授の推移 | 25 |
| 3) センターへの問い合わせ・相談など        | 27 |
| 4) HPの項目別アクセス数             | 28 |
| 2. 情報の発信                   |    |
| 1) HPのリニューアル（案）の作成         | 29 |
| 2) スマートニュースの発行             | 30 |
| 3) 学内外での情報発信               |    |
| ①若手・女性研究者奨励金寄付金付き自販機設置     | 31 |
| ②臨床研修医採用説明会（動画配信）          | 31 |
| ③バンビ保育室のアンケート調査            | 32 |
| 3. 課題の整理と改善活動              |    |
| 1) 短時間正職員制度の利用状況とさらなる改善    | 33 |
| 2) レジデントの短時間勤務制度           | 34 |
| 3) ライフイベントに利用できる制度         | 35 |
| 4) 産休後の働き方の紹介              | 37 |
| 5) 一時保育制度の利用状況             | 38 |
| 6) バンビ保育室病児保育（通常保育利用児童のみ）  | 39 |
| 7) ベビーシッター派遣事業割引券          | 41 |
| 8) マタニティレンタル白衣             | 43 |

## 第3章 今後の活動計画と展望

|      |    |
|------|----|
| おわりに | 45 |
|------|----|

# 目次

|                   |    |
|-------------------|----|
| 2018年度～2020年度取り組み | 47 |
|-------------------|----|

## はじめに





2018 年、厚生労働省による医師の働き方改革に関する検討会で、女性医師等に対する支援が盛り込まれました。これは医師の労働時間短縮に向けた緊急的な取組の一環で、医師が出産・育児、介護等のライフイベントで臨床に従事することやキャリア形成の継続性が阻害されないよう、各医療機関で、短時間勤務等多様で柔軟な働き方を推進するなどきめ細やかな対策を進めることが目的であり、本法人にも、女性医師支援センターが発足しました。まずは、最初の 2 年間で、短時間勤務の改正、一時保育の開始、ベビーシッター券の配布、学内の交流会開催などいくつかの新しい制度が始まりました。ご協力いただいた皆様に、この場をおかりして感謝を申し上げたいと思います。3 年目を迎えた今年度は、短時間勤務のさらなる改善、病児保育拡大、その他研究費獲得などを試みましたが、厳しい現実と直面しております。その一方で、コロナ禍という非日常において、病院長、感染対策室のご指導の下、各部署がそれぞれの役割を果たすことにより、次々と協力体制が構築されたことは印象的でした。内容は異なりますが、女性医師支援も困難に対し、迅速かつ柔軟性をもって対応できる体制を整えることが必要です。女性、職種に限らず、頑張っている人にとって、快適な環境を諦めず整えることにより、働き方改革に寄与できればと考えています。センター員一同、現場のニーズにあった実効性のある仕組み作りに努力しております。皆様からのご意見お問合せなどなんでも構いませんので、センターにご連絡いただければと思いますので、引き続きどうかご支援ご指導のほどよろしくお願い申し上げます。



女性医師支援センター  
センター長 神崎裕美子（循環器内科）

# 外部アドバイザーからのメッセージ

## ～女性医師支援センター年報発行に寄せて～

令和 2 年度はコロナ対策一辺倒で、東京オリンピックも延期、医療体制も崩壊寸前、経済状態も改善ならず、どのように過ごすのがいいのかわからない状態が続き、現在も第 4 波の真只中、日々診療に従事なさりながら、女性医師支援センターの活動を真摯に務められている皆様の姿勢に頭が下がります。

この 3 年間で、他大学との連携も進み、ライフイベント支援制度も充実しました。制度利用者の増を計りたいところですが、種々のアンケート結果からは、周囲への遠慮により控えてしまう事が問題の一つとして挙げられています。周囲の理解と共に、全医師の負担軽減策も考慮した、バランスの取れた支援が必要です。離職回避には早期に復職することが望ましいと思いますが、それには働き易く、自分の将来像を明確に持ち続ける環境が必要です。新しく大阪医科薬科大学としてスタートされることを期に全体としての動きを、期待いたしております。



高槻市立子ども保健センター  
管理医師  
外部アドバイザー 高野正子 先生

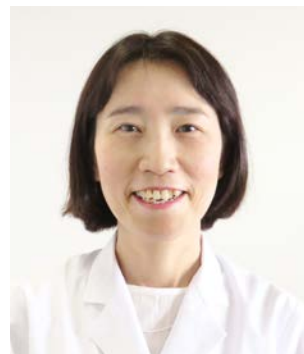
2018 年の女性医師支援センター開設当初より、高槻市保健所長、公益財団法人大阪公衆衛生協会会長を歴任された高野正子先生に外部アドバイザーとしてご就任いただいております。3 ヶ月に一度開催する運営会議ではいつも貴重なアドバイスをいただいております。2019 年に開催した講演会では現在のご公務先の高槻市立子ども保健センターの管理医師としてご講評をいただきました。今後も女性医師の先輩として私共のセンターにお力添えを賜りますようお願いいたします。

### ■ プロフィール

昭和大学医学部を卒業後、昭和大学医学部大学院小児科学にて医学博士号授与。大阪府に入庁後は吹田、門真、茨木、四條畷、高槻など各地で保健所長としての要職を務める。吹田保健所長を最後に 30 年間在職した大阪府を退庁後、高槻市の健康福祉部理事兼保健所長、高槻市保健センター管理医師、公益財団法人大阪公衆衛生協会会長を歴任し、現在は高槻市子ども未来部子ども保健課の管理医師として任務。

## メンバーよりごあいさつ

“人生100年時代”を迎え、ダイバーシティを視野に置いてワークライフバランスを考えることが重要になっています。本学では2018年女性医師支援センターが設置されました。私は眼科医で女性医師が比較的多い診療科に従事しておりますが、毎月の会議で女性医師からの声やアンケート結果等を拝見し、私自身考えさせられることが少なくありません。近年、働き方改革に従い、時短勤務など柔軟な働き方を選択できるよう改善されつつありますが、現実には、医療現場で働く故のいくつかの壁があります。もちろん、女性医師だけでなく、男女共同参画やダイバーシティを視野に入れた取り組みは急務です。キャリア支援として、女性医師のスムーズな職場復帰の支援や保育室の有効利用、短時間勤務制度、そして出産や育児、介護などのライフイベント支援を中心に、引き続きさらに職場環境を充実させるお手伝いができたらと思います。どうぞよろしくお願い致します。



副センター長 喜田 照代（眼科）

2018年の開設時より女性医師支援センターのお仕事に携わらせていただいています松村洋子と申します。2020年から保育室担当となりました。保育室運営会議などを通じ、バンビ保育室や看護部や人事課と情報共有しながら、一時保育や病児保育について職員が利用しやすい形を模索しております。皆様にご協力をお願いすることもあります。その際はどうぞよろしくお願い致します。また、センターからもホームページやスマートニュースで情報発信しておりますが、ご希望やお気づきの点などありましたら是非センターにご連絡（メールでも大歓迎です）いただければ幸いです。将来的には、女性医師だけでなく男性医師も、また、出産・育児だけでなく介護なども支えることができると考えております。



微力ではありますが、皆が働きやすい環境を整えられるよう、精一杯尽力致します。どうぞご指導ご鞭撻のほど、よろしくお願い申し上げます。

副センター長 松村 洋子（中央検査部）

この度は 2020 年度活動年報発行おめでとうございます。現在は関連病院勤務ですが、本センターでは開設当初から携わらせて頂いておりました。短時間正規雇用制度の整備、学内キャリア支援制度の確認やホームページでの情報提供、科長へのアンケートなど、短時間に大きな成果が得られたのはひとえに佐野副理事長、神崎センター長、センター員の皆様の熱意によるものです。医師の働き方改革と相まって、多様性のある医療・教育・研究現場作りに携われましたし、小児科医として病児保育スタートのお手伝いできました。自分にとってもよい経験ができ感謝しております。まだまだ枠組みができたばかりで、これから整備すべき事はたくさんあります。その為には女性医師のみならず医療に関わる全ての方の意見が大事だと思います。2021 年度は薬大との合併もありましたので、特に研究分野での充実が期待されます。さらに 5 年後、10 年後のセンターの発展が楽しみです。



副センター長 岡本 奈美 (小児科 (2021 年 2 月まで))  
(現) 大阪労災病院 小児科部長

私は、本学を平成 11 年に卒業後、胸部外科学教室に入局し、現在は心臓血管外科の診療・教育・研究 (臨床研究・基礎研究) に携わっています。私が胸部外科を選択した理由の一つに、女性医師が少ないことがありました。学生ながらに本学には女性教員が少なく全外科系併せても数人の女性医師しかいないことに違和感を抱いていました。女性患者さんの中には女性医師に相談したいこともあるのではないかと考えていましたが、最近は世界的にダイバーシティ (多様化) とインクルージョン (包含) が話題になっており、様々な年代や性別の人がチームにいること、つまり多様化をもたらすことに価値があったのだと感じています。



女性医師支援については、3 年前に日本医師会主催の女性医師支援連絡会に胸部外科学会の担当者として出席した時に、医師会が話題にしていたのは産休や育休や病児保育のことばかりで、女性医師が気兼ねなく産休や育休を取るには、男女問わず医師が働きやすい環境を整えて医師数を確保することが先決であるという視点が欠けていると感じました。質疑応答の機会を利用して医師会としてワークシェアやタスクシフトについてどのように考えておられるのかを質問しました。この発言後の懇親会では、多くの女性医師から支援的なお声がけいただきました。

このように、医師の労働環境改善と、長時間勤務を改善する働き方改革と、女性医師支援は、同時に取り組むべき問題と考えています。社会における女性に対する無意識の偏見など根深い問題はありますが、少なくとも本学における女性医師を取り巻く環境は、本学の皆様と共に改善に向けて取り組んでいく所存です。当センターへの引き続きのご支援とご協力をお願いいたします。

副センター長 神吉 佐智子 (心臓血管外科)

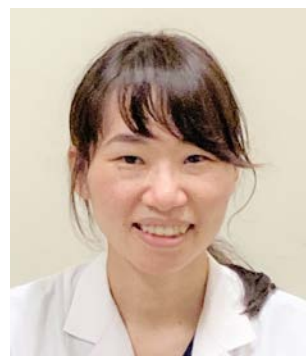


昨年度より女性医師支援センターのメンバーに参加させて頂きました。センターのメンバーに入らせて頂き、初めて女性医師支援センターのキャリア支援、復職支援、ライフイベント支援など様々な支援や活動を知り、大変驚きました。これだけ多くの女性医師に対する支援があれば、出産や育児を経験した多くの女性医師が直面する問題や悩みも、個々に応じた解決の糸口が見出せるのではないかと思います。女性医師支援センターの様々な支援で、女性医師がキャリアを断念することなく、また出産や育児、介護というライフイベントを経験しながらも、仕事におけるやりがいや目標を見つけ、長く働き続けることができるよう、一人でも多くの女性医師にぜひとも女性医師支援センターの支援を活用して頂けることを願っています。微力ながらもセンターに貢献させて頂けることがあれば、何でも積極的にやっていきたいと思っています。今後ともよろしくお願い申し上げます。



センター員 間嶋 望 (麻酔科)

はじめまして放射線腫瘍科の中田美緒と申します。私は2020年より当センターのメンバーにいらしていただき、センターの方々のお話を聞き日々勉強させていただいております。私自身は子育てをしながら周りの方々に支えていただき、仕事をさせていただいている状況です。その中で働きにくいと思う点があること、また周りの医局員として、そのような状況の女性医師と共に働くことに気遣いや苦労があることを経験してきました。女性医師自体、要求だけではなく、精一杯自分のできることをすることが何より必要と思いますが、環境的なサポートがあれば、より働きやすくなるのではと思います。人それぞれの事情があると思いますが、女性医師に関わらず、どの立場の方も気持ちよく働ける職場にしていけたらと思います。若輩ものですが、何か貢献できることをしていきたいと思っています。どうぞよろしくお願いいたします。



センター員 中田 美緒 (放射線腫瘍科)

## メッセージ

### ～女性医師支援センター 年報第2版発刊に際して～

2020 年度、私立医科大学に入学した女性の比率は 40.6% に上ります（医系専門予備校メディカルラボのデータより）。50% 以上女性が占める大学、不正入試の反省か劇的に比率が増加している大学もあります。何れにしても、今後、ますます女性医師の比率が高水準になることが予想されます。日本専門医機構の専門医制度整備指針第三版には、出産、育児等により休職・離職を選択した女性医師等も、専門医の取得ができるように、柔軟な研修施設選択や研修期間の延長の対応を行っています。そのために、今回、大阪医科大学病院専門研修プログラムの病院群、連携病院に、女性医師に対するライフイベント支援、勤務継続の支援、託児施設の整備などに対してアンケートを実施させていただきました。このアンケートを参考にいただき、さらなるご支援を賜れば幸いです。今後も、よろしくお願い申し上げます。



大阪医科大学病院  
病院長 南 敏明

### ～イクボスを目指して～

皮膚科は女性医師の比率が最も高い診療科です。女性教授も多く輩出されている臨床科でもあります。日本皮膚科学会では2009 年に「女性医師を考える会」が発足し、以後「仕事と生活の両立（ライフワークバランス）」をテーマに活発な活動を展開しています。大阪府医師会でも女性医師のライフステージに合った就労継続・復職支援をテーマにワーキンググループでの検討、サポート体制（研修会参加の際の保育ルームの設置、働くための院内保育所ネットワーク構築など）が整備されつつあります。



同じ職場で共に働く女性スタッフのライフワークバランスを考慮しつつ、全体の業績もあげ、自らも仕事と私生活を楽しむことができる上司（いわゆるイクボス）が近年、社会的に注目されています。

大阪医科薬科大学病院でも、各診療科長がイクボスとなり、女性医師の育児事情を理解して、女性が働きやすい環境（業務内容の再考、人事面での配慮、会議時間の配慮など）を整え、病院全体で女性医師のキャリア形成を後押しする時代に来ています。私も、自らがイクボスとなり、日本皮膚科学会、大阪府医師会からの情報もご提供しながら、女性医師支援センターの今後の益々の発展のため、微力ですがご支援、ご協力をさせていただきたく存じます。よろしくお願いいたします。

大阪医科大学医師会会長  
皮膚科 科長 森脇 真一

## ～女性医師支援センターの飛躍を祈って～

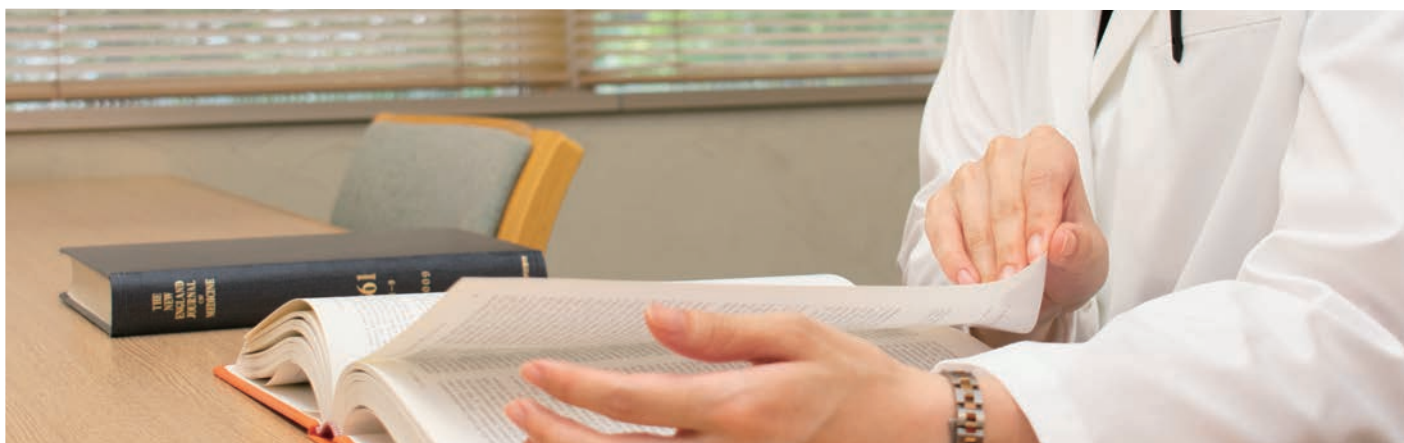
医師の働き方改革における女性医師支援のために設置された本センターは、研究者でもある大学の女性医師に役立つ情報を収集整理して発信してきました。その過程で見いだされた課題を事務局に投げかけ改善を促すことができました。国が進めるベビーシッター利用補助制度の導入は COVID-19 の流行により人材の確保に難渋する他の施設等からも問合せがあり、本センターの活動の効果は本学法人に留まるものではないことに驚きを覚えています。また、センターが発信してきた保育室に関する提案による改善は、目を見張るものがあり、子育てと仕事の両立を望む女性医師のみならず男性医師や多職種の皆さまへのサービスが向上し、男女共同参画やダイバーシティへの道に向かっていることを実感しております。折しも年度末に発表された第 6 期科学技術イノベーション基本計画に女性研究者の活躍促進が謳われ、大学院生、採用、登用における女性比率の数値目標の設定を公表することが求められています。本センターの目的は女性医師のキャリア支援ではありますが、男女共同参画におけるセンターの重要性は更に増しており、今後一層の飛躍を祈念しております。



アドバイザー

佐野 浩一

学校法人大阪医科薬科大学 副理事長



# 第1章 女性医師支援センター事業について

## 1. 事業趣旨と事業概要

超少子高齢社会を迎え、現在の社会を維持するための労働力が不足し、放置すれば社会構造が崩壊するとの懸念から労働生産性を高めるための働き方改革が推進されています。国では働き方改革関連法を改正整備し法律に基づいた働き方改革を行っています。医師については医師法第 19 条の「応召義務」が課せられていることから労働時間の規制が難しいと考えられてきましたが、「応召義務」は医師個人ではなく医療機関に課せられているとの現代的解釈を行うことにより医師も労働者として扱われ 2024 年以降は働き方改革関連法が適用されることとなっています。

この流れを受け、令和元年に国の取組みの一つでもある大学病院で働く女性医師等を支援するための女性医師支援センターが法人の下に開設されました。

センターの仕事は現役あるいは復職を希望する研究者でもある大学の女性医師がキャリア形成を維持して生き生きと医療現場で働くことができるよう、法人や病院並びに社会が提供する様々なサービスに関する情報を収集整理して提供し、女性医師のサービスへのアクセシビリティを高めることです。さらに、一步前進して情報を集約する中で、既存の制度の不具合や新たに求められるサービスを見出すことも重要な任務としています。

これまでの活動としては、センター規則第 3 条第 1 項に定められた情報の収集整理を行い、法人が開設する医療機関で医師として働く女性に HP、リーフレット、ニュース等を通してキャリア形成を維持するのに必要な情報提供や環境の整備を促す活動を行ってきました。また、センターの運営に必要な事項を検討するため運営会議を定期的で開催し、必要な制度の企画・実施に関して随時協議・審議しています。

当初、「医師の働き方改革の緊急的な取組み」の一つとして女性医師支援センターを開設しましたが、将来的には対象を研究者でもある大学の女性医師のみならず女性研究者、そして男性医師や他の女性職員にも広げ、さらにより生き生きとした男女共同参画社会の形成に寄与したいと考えています。今後ともご高配を賜りますようお願い申し上げます。



## 2. 規則

### 学校法人大阪医科薬科大学 女性医師支援センター規則 (Center for Smart Women Doctor)

(平成30年4月1日施行)

(目 的)

第1条 この規則は、学校法人大阪医科薬科大学に設置する女性医師支援センター（以下、「センター」という。）に関し必要な事項を定める。

(趣 旨)

第2条 医師の働き方改革の一環として、特に女性医師のキャリアの形成が継続されるようにきめ細やかな対策が求められている。そこで、大阪医科大学・附属病院・三島南病院・健康科学クリニック及び関西BNCT共同医療センターで働く女性医師を支援するためにセンターを置き必要な事項を定めることとする。

(業 務)

第3条 センターは、以下の情報の収集、整理及び提供を行う。

- (1) 妊娠、出産、育児等女性のライフイベントに際して必要となる制度や施設に関する情報
- (2) キャリア形成に必要な各種研修に関する情報
- (3) その他

2 センターは、女性医師支援システムの形成に必要な企画を立案し、実施する。

3 その他、理事長が必要と認める業務を行う。

(対 象)

第4条 センターの事業は当面、大阪医科大学・附属病院・三島南病院・健康科学クリニック及び関西BNCT共同医療センターに勤務する女性医師を対象として行うこととする。

(構 成)

第5条 センターに次の各号にあげる職員を置くことができる。

- (1) センター長（専任又は兼務）
- (2) 副センター長（専任又は兼務）
- (3) その他理事長が必要と認めた者

2 センター長は女性である医師とし、理事長が委嘱する。

3 副センター長は性別を問わず医師とし、理事長が委嘱する。

4 センターの職員は理事長が委嘱する。その任期は2年とし、再任を妨げない。

(運営会議)

第6条 センターの運営に必要な事項を検討するためにセンター運営会議を置く。

2 センター運営会議について必要な事項は別に定める。

(事 務)

第7条 センターの事務は、総務部人事企画研修課が行う。

(その他)

第8条 この規則に定めるものの他、センターに関して必要な事項は、別に定める。

(改 廃)

第9条 この規則の改廃は、理事会が行う。

附 則

この改正は平成30年4月10日から施行し、平成30年4月1日から適用する。

### 3. 構成員

構成員は、研究者でもある大学の女性医師を中心に病院長や医師会関係者に加え、アドバイザーとして保健所長や公益財団法人大阪公衆衛生協会会長などを歴任された高野正子先生をお迎えしています。

また、法人役員や事務局からのメンバーを含め総勢 13 名の医師、職員、役員の協働体制となっています。

なお、任期は 2 年とし（再任可能）今年度は異動などにより若干メンバーの入れ替りがありました。さらに 2 期目の今年度より副センター長を 4 名体制とし、それぞれ保育や基礎研究などの任務を担うことでより活動の範囲が広がりました。

|    | 構成                 | 氏名      | 部署                 | 職位    |
|----|--------------------|---------|--------------------|-------|
| 1  | センター長              | 神崎 裕美子  | 内科学Ⅲ               | 講師    |
| 2  | 副センター長             | 喜田 照代   | 眼科学                | 診療准教授 |
| 3  | 副センター長<br>(保育担当)   | 松村 洋子   | 中央検査部              | 講師    |
| 4  | 副センター長<br>(病児保育担当) | ※ 岡本 奈美 | 小児科学               | 講師（准） |
| 5  | 副センター長<br>(研究者担当)  | 神吉 佐智子  | 胸部外科学              | 講師（准） |
| 6  | センター員              | 南 敏明    | 病院長                | 教授    |
| 7  | //                 | 森脇 真一   | 大阪医科大学<br>医師会会長    | 教授    |
| 8  | //                 | 間嶋 望    | 麻酔科学               | 講師    |
| 9  | //                 | 中田 美緒   | 放射線腫瘍学             | 助教（准） |
| 10 | //                 | 赤田 清澄   | 人事企画研修課            | 課長    |
| 11 | //                 | 生田 統子   | 人事企画研修課            | —     |
| 12 | アドバイザー             | 佐野 浩一   | 法人                 | 副理事長  |
| 13 | 外部アドバイザー           | 高野 正子   | 公益財団法人<br>大阪公衆衛生協会 | 会長    |

※岡本奈美講師（准）は 2021 年 3 月 1 日より連携病院に異動

2021 年 3 月末現在

## 4. 会議

センターの規則に基づく会議は開設からほぼ毎月開催し、活動の方向性について意見を出し合い、十分に検討を重ね具体的な活動へと繋げ成果の検証を行っています。昨年度はCOVID-19の猖獗により予定していた会議の中止、またWeb会議へ変更するなど対面の会議の機会は制限されたものの、Web会議や電子メールを用いた報告連絡などあらゆる手段を用いてメンバーからの意見を集約し、活動を行ってきました。

なお、運営会議ではセンターの活動の方針を討論することとし、運営会議の下に任意の運営推進会議を置いてセンターの方針に基づく具体的な活動を検討しています。

### 1) 運営会議

運営会議では、運営推進会議での報告や懸案事項について病院長及び医師会の先生方のご意見そして外部アドバイザーの先生によるアドバイスをいただくことで、センターの方針を検討するのみでなく、男女共同参画を目指したバランスのとれた協議を行っています。

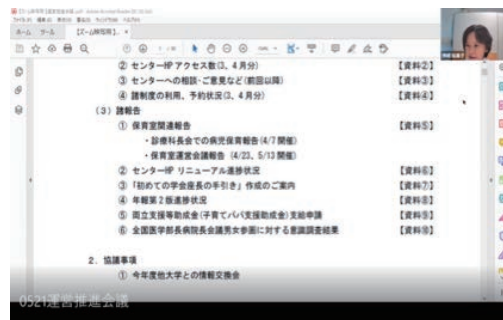
|      | 開催日           | 主な取り決め事項                                                                   |
|------|---------------|----------------------------------------------------------------------------|
| 第8回  | 2020年 8月 7日   | 復職支援プログラムについてセンターで定型プログラムを作成し、診療科長宛にアンケートを実施                               |
| 第9回  | 2020年 10月 30日 | 連携病院宛へのアンケート調査について（本院と専門医制度プログラムに対応している病院宛に女性医師の支援に関する整備環境や制度について問い合わせを行う） |
| 第10回 | 2021年 3月 19日  | 他大学との交流会開催について対面もしくはズームで情報共有をするなど方法を検討                                     |



## 2) 運営推進会議

運営推進会議では、実態調査（女性医師へのアンケートやライフイベントなどでの聴き取り調査）で知り得た女性医師のニーズを検討することにより、短時間勤務制度の改正、一時保育の開始などの取り組みを行い、また他大学の施設訪問、学内交流会での情報収集、外部講師を招いた学内講演会の開催などを通して支援活動を広げ下表の取り組みを行いました。また、昨年度からはベビーシッター利用割引券事業に参入することでさらに子育て世代への利便性が高まったことから本年度も継続して周知を図りました。今後はダイバーシティを視野に入れた復職支援の取り組みを考え、女性も男性も共に働きやすい職場環境を実現させるような取り組みを考えて参ります。

|      | 開催日                    | 主な取り決め事項                                      |
|------|------------------------|-----------------------------------------------|
| 第12回 | 2020年 6月26日            | 今年度の活動方針について主な活動（復職支援、キャリア継続、研究者支援、育児支援など）を検討 |
| 第13回 | 2020年 8月28日            | 短時間勤務制度（現時点の問題点）について具体的な対応策を検討                |
| 第14回 | 2020年 9月25日            | 診療科長宛の復職支援のアンケートについて実施に向けて具体案の提示              |
| 第15回 | 2020年11月20日            | 連携病院へのアンケート調査について調査準備及びセンターHPリニューアルに向け準備      |
| 第16回 | 2020年12月25日<br>【ズーム開催】 | 年報発行の進め方と連携病院のアンケート回答の集計について                  |





## 第2章 主な活動報告

### 1. 情報の収集

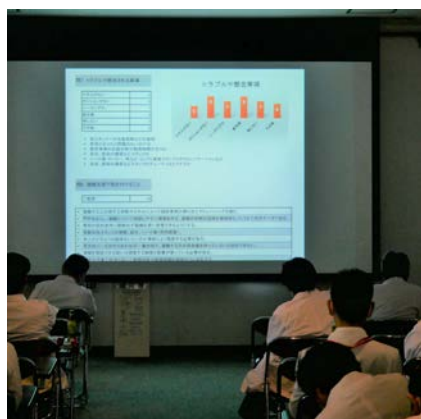
#### 1) アンケート調査

##### ①診療科長への復職支援に関する調査

各診療科長に研究者でもある大学の女性医師の復職支援についてお伺いしました。質問の内容はこれまでに復職希望者の受け入れを行ったことがあるか、また復職を受け入れる（受け入れた）際の具体的なプログラムがあるかなどについて尋ねました。

なお、調査結果を復職希望者や受け入れ側である各診療科へ発信するため、センターホームページやスマートニュースで取り上げ、また診療科長会でセンター長より復職支援の重要性をお伝えしました。今後も復職支援の話題を様々な場面で取り上げ、離職防止とあわせて研究者でもある大学の女性医師への復帰を促していきたいと考えています。

- |       |                                           |
|-------|-------------------------------------------|
| 1. 目的 | 現状を把握することで、今後の復職支援に繋げるため                  |
| 2. 対象 | 38 部門（診療科 29 施設、センター及び部署 9 施設）            |
| 3. 期間 | 2020 年 10 月 12 日（月）～ 2020 年 10 月 21 日（水）  |
| 4. 方法 | 所属長宛にメールにてアンケートを送付、回答はメール、FAX、専用箱のいずれかで回収 |
| 5. 回収 | 31 部署から回答（82%）                            |



| 各診療科における女性医師復職支援のための現状調査<br>調査期間 10/12(月)～10/21(水)<br>対象施設 診療科29施設、センター及び部署9施設 |                          | 回収率 82%<br>10月26日現在 |
|--------------------------------------------------------------------------------|--------------------------|---------------------|
| 問1. 過去に診療の現場からかけ離れていた方を「復職支援・研修」として何らかの形で受け入れたことはありますか？                        |                          |                     |
| <input type="checkbox"/>                                                       | ある（件数）                   | 16                  |
| <input type="checkbox"/>                                                       | ない※                      | 25                  |
| ※「ない」に☑の場合、問3へお進み下さい。以降の項目については、受け入れが必要となったと仮定してお答え下さい。                        |                          |                     |
| 問2. 受け入れの経緯(理由)をお聞かせください。(複数回答可)                                               |                          |                     |
| <input type="checkbox"/>                                                       | 本院に勤務歴あり                 | 5                   |
| <input type="checkbox"/>                                                       | 関連病院からの紹介                | 3                   |
| <input type="checkbox"/>                                                       | 医師会などの紹介(紹介元をお聞かせください)   | 0                   |
| <input type="checkbox"/>                                                       | 縁故などのつて(可能なら詳細をお聞かせください) | 0                   |
| <input type="checkbox"/>                                                       | その他                      | 4                   |
| 問3. 受け入れた際、または、今後受け入れる際の勤務形態についてお聞かせください。(複数回答可)                               |                          |                     |
| <input type="checkbox"/>                                                       | レジデント                    | 18                  |
| <input type="checkbox"/>                                                       | 短時間正職員                   | 16                  |
| <input type="checkbox"/>                                                       | 非常勤医師                    | 21                  |
| <input type="checkbox"/>                                                       | 非常勤講師                    | 6                   |
| <input type="checkbox"/>                                                       | その他                      | 9                   |
| 問4. 受け入れの期間(複数回答可)                                                             |                          |                     |
| <input type="checkbox"/>                                                       | 1ヶ月                      | 3                   |
| <input type="checkbox"/>                                                       | 2～3ヶ月                    | 7                   |
| <input type="checkbox"/>                                                       | 4～5ヶ月                    | 6                   |
| <input type="checkbox"/>                                                       | 半年                       | 13                  |
| <input type="checkbox"/>                                                       | 1年以上                     | 20                  |
| <input type="checkbox"/>                                                       | その他                      | 8                   |
| 問5. 受け入れる際の目的(複数回答可)                                                           |                          |                     |
| <input type="checkbox"/>                                                       | 基本手技トレーニングの習得のため         | 13                  |
| <input type="checkbox"/>                                                       | 将来、開業に備えて診療の基本を学ぶため      | 9                   |
| <input type="checkbox"/>                                                       | 将来連携病院で勤務するため            | 15                  |
| <input type="checkbox"/>                                                       | 研究するため                   | 10                  |
| <input type="checkbox"/>                                                       | 学位取得のため                  | 9                   |
| <input type="checkbox"/>                                                       | 専門医の取得のため                | 17                  |
| <input type="checkbox"/>                                                       | その他                      | 7                   |
| 問6. 受け入れる際のプログラム                                                               |                          |                     |
| <input type="checkbox"/>                                                       | 定型のプログラムを作っている           | 0                   |
| <input type="checkbox"/>                                                       | 個別にプログラムを作る              | 4                   |
| <input type="checkbox"/>                                                       | 特にプログラムはなく、相手の希望による      | 25                  |
| <input type="checkbox"/>                                                       | その他                      | 1                   |
| 問7. 受け入れ中に何か問題やトラブルになるようなことはありましたか？または懸念される事項はありますか？(複数回答可)                    |                          |                     |
| <input type="checkbox"/>                                                       | 「ある」の場合以下から選択ください        |                     |
| <input type="checkbox"/>                                                       | 期待していたほどスキルがない           | 5                   |
| <input type="checkbox"/>                                                       | 希望するポジションがない             | 9                   |
| <input type="checkbox"/>                                                       | 双方のニーズにずれが生じる            | 7                   |
| <input type="checkbox"/>                                                       | 給与の面で折り合いがつかない           | 9                   |
| <input type="checkbox"/>                                                       | その他(具体的に記入ください)          | 6                   |
| <input type="checkbox"/>                                                       | 特になかった                   | 7                   |
| 問8. 復職支援をする場合、何に気をつけると上手く進むと思いますか？                                             |                          |                     |
| <input type="checkbox"/>                                                       | 自由ご意見                    | 19                  |

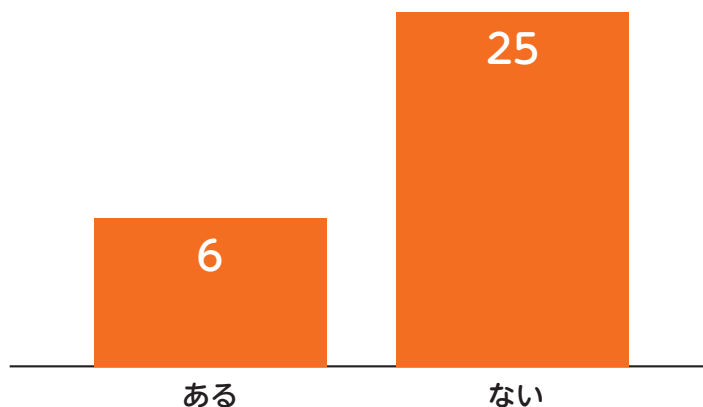
アンケートにご協力ありがとうございました

## 診療科への復職支援実態調査結果 (2020.10.12~10.21)

(調査対象 38部署 回答率82%)

### 問 1. 受け入れの有無

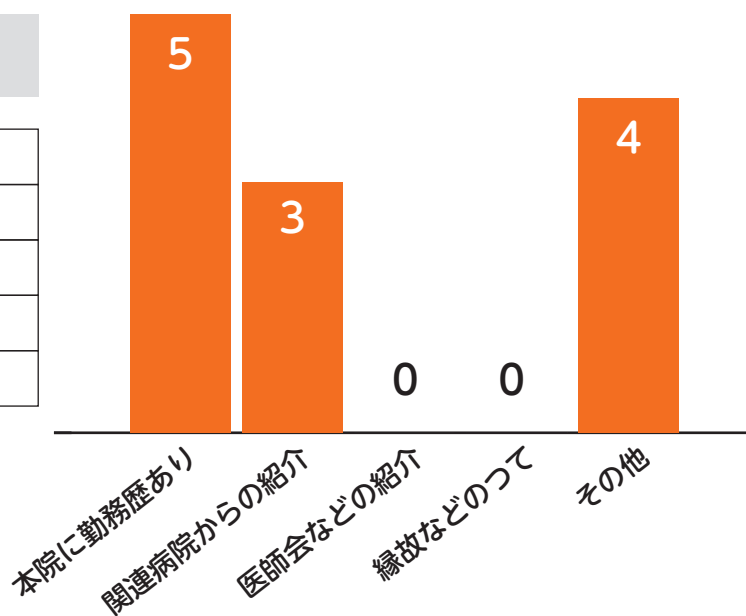
|    | 診療科 | 件数   |
|----|-----|------|
| ある | 6   | 16 件 |
| ない | 25  | —    |



### 問 2. 受け入れの経緯 (理由)

|           |   |
|-----------|---|
| 本院に勤務歴あり  | 5 |
| 関連病院からの紹介 | 3 |
| 医師会などの紹介  | 0 |
| 縁故などのつて   | 0 |
| その他       | 4 |

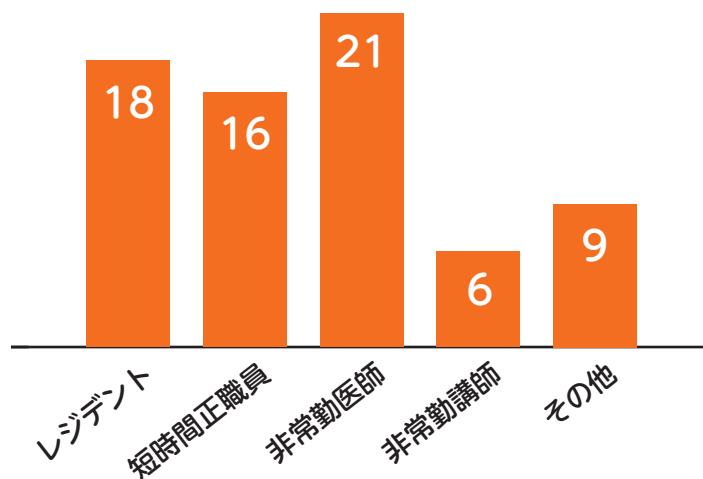
- ・ 長期留学から帰ってきた
- ・ 医局員、同門会会員
- ・ 本人から依頼があり面接



### 問 3. 勤務形態について

|        |    |
|--------|----|
| レジデント  | 18 |
| 短時間正職員 | 16 |
| 非常勤医師  | 21 |
| 非常勤講師  | 6  |
| その他    | 9  |

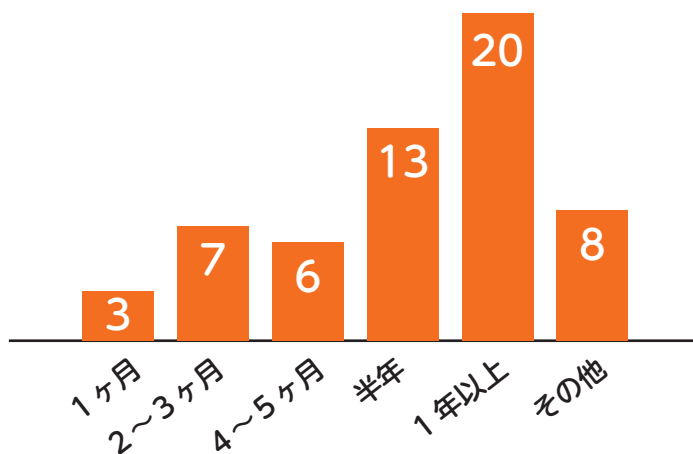
- ・ 面談の上、本人の希望を考慮
- ・ 助教 (准)、助教として採用
- ・ 大学院生



#### 問 4. 受け入れの期間

|       |    |
|-------|----|
| 1ヶ月   | 3  |
| 2～3ヶ月 | 7  |
| 4～5ヶ月 | 6  |
| 半年    | 13 |
| 1年以上  | 20 |
| その他   | 8  |

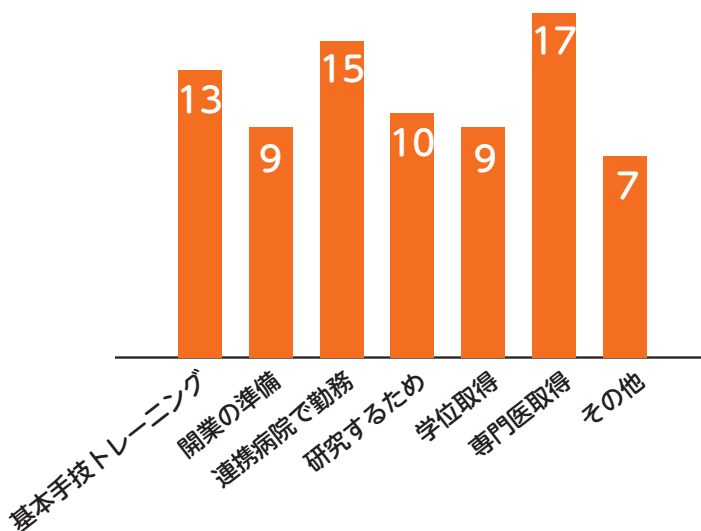
- ・ 期間に制限をつけない
- ・ MAX●年というルールを作る
- ・ 相談の上、本人の希望をきく
- ・ 専門医取得のために必要な期間



#### 問 5. 受け入れの目的

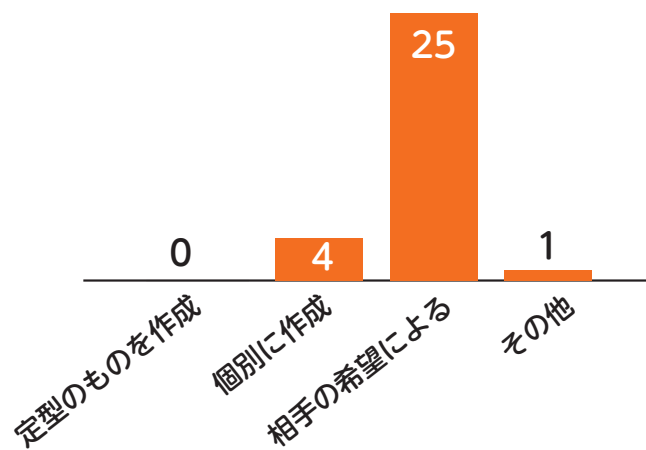
|            |    |
|------------|----|
| 基本手技トレーニング | 13 |
| 開業の準備      | 9  |
| 連携病院で勤務    | 15 |
| 研究するため     | 10 |
| 学位取得       | 9  |
| 専門医取得      | 17 |
| その他        | 7  |

- ・ 適宜希望する目的を達成
- ・ 本人の意思を尊重
- ・ 業務遂行のため
- ・ 病棟、外来診療に対応できる
- ・ 立場に応じて対応
- ・ 臨床研究が円滑に行えるよう支援業務を修得



#### 問 6. 受け入れのプログラム

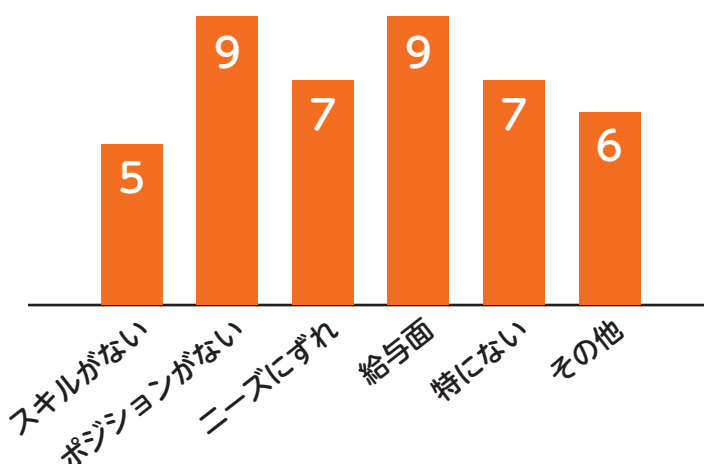
|          |    |
|----------|----|
| 定型のものを作成 | 0  |
| 個別に作成    | 4  |
| 相手の希望による | 25 |
| その他      | 1  |





## 問 7. トラブルや懸念される事項

|          |   |
|----------|---|
| スキルがない   | 5 |
| ポジションがない | 9 |
| ニーズにずれ   | 7 |
| 給与面      | 9 |
| 特にない     | 7 |
| その他      | 6 |



- ・ 他スタッフへの当直免除などの負担
- ・ 希望通りだと問題ないのでは
- ・ 個別事情の出勤日数や勤務時間が合うか
- ・ 安全、感染の講習など
- ・ ハード面（ロッカー、机など）とソフト面（他スタッフとのコミュニケーションなど）
- ・ 安全、感染の講習などスタッフのデューティはどうするか

## 問 8. 復職支援で気を付けること

|     |          |
|-----|----------|
| ご意見 | 19 診療科より |
|-----|----------|

- ・ 復職する人の有する資格やスキルによって臨床業務の割り当てやトレーニングを組む
- ・ 門戸を広くし、復職について相談しやすい環境を作る。復職の体制は話数を複数回もったうえで決定すべきである
- ・ 最初の契約条件に固執せず臨機応変に変更できるようにする
- ・ 常勤女性スタッフの理解、給与、ハード面（学内居室）
- ・ 本人がどのような臨床をしたいのか事前によく相談する必要がある
- ・ 双方のニーズのすり合わせが一番大切で、復職する方が将来像を持っていないと対応できない
- ・ 復職を相談できる或いは調整する制度と部署が整っている必要がある
- ・ 家庭や子育て状況に応じて勤務内容や勤務時間を相談のうえ対応する
- ・ 女性医師の復職に順応できる職場づくり、スタッフ間の理解ができるようにする
- ・ 本学を卒業した女性医師がどのような「あゆみ」をしているか調査すると何らかの方策がみえるのではないか
- ・ 復職当初はあまり負担にならないような勤務体制をとるようにする
- ・ 相手のニーズをよく聞いて、こちらが提供できることを前もってよく相談すること
- ・ 可能であれば相手から受け取れるもの（特別な診療技術やこちらにない経験の伝達など）があればより良い
- ・ 修練をカリキュラムでなくプログラムで着実にすすめさせること
- ・ 大学ではポジションが少なくどうしても非常勤医師としてしか雇用できない
- ・ Dr. が保育所を利用するのにいろいろ制限があると聞いている
- ・ 時間外やオンコールを代行できるマンパワーの確保が必要である
- ・ 勤務開始する前の相談が大事である
- ・ 相手の意思を尊重する
- ・ 肉体的、精神的負担を軽減するよう努めること
- ・ 予定外の外出、休み希望に対する柔軟な対応
- ・ 特に産休などから復帰の場合は状況の変化に応じて柔軟に対応し、業務用などを増やしていくこと
- ・ 職位に伴う学生教育など診療以外の業務の免状をする
- ・ 個別に様々な事情があるので、多様な勤務形態の選択肢を示せるとよい
- ・ 時短では給与も問題になりやすく、外勤の制限ももう少し緩和されるとよいのではないか

## ②連携病院への女性医師勤務環境調査

大学の女性医師が連携病院に勤務する際に必要な情報を集めるために連携病院宛にアンケート調査を実施しました。キャリア継続のための支援状況、ライフイベントにおける勤務環境及び子育て支援状況などについてお尋ねしました。集計結果は HP やスマートニュース（学内情報紙）でお知らせし、情報共有していくことで女性医師の勤務環境の改善に繋げていくための一助にしたいと考えています。既に連携病院への転勤に先立ち問い合わせを受けました。調査にご協力いただきありがとうございました。

- |       |                                         |
|-------|-----------------------------------------|
| 1. 目的 | 連携病院に勤務する女性医師の勤務環境を知るため                 |
| 2. 対象 | 126 病院（本院と連携している病院）                     |
| 3. 期間 | 2020 年 12 月 7 日（月）～ 2020 年 12 月 25 日（金） |
| 4. 方法 | 病院長宛に封書にてアンケートを送付、回答は FAX 又はメールのいずれかで回収 |
| 5. 回収 | 58 病院から回答（46％）                          |

### アンケート調査項目

#### I. 女性医師に対するライフイベント支援関係

- ①産前産後休暇制度
- ②育児休業制度
- ③子の看護休暇制度
- ④介護休業制度
- ⑤介護休暇制度

#### II. 女性医師に対する勤務継続への支援

- ⑥短時間勤務制度
- ⑦宿日直免除
- ⑧時間外勤務免除
- ⑨複数主治医制

#### ⑩タスクシェア

- ⑪シフト勤務（時差出勤）
- ⑫非常勤ママの受入れ
- ⑬復職医師の受入れ

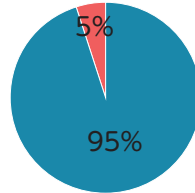
#### III. 女性医師に対する託児施設への整備

- ⑭院内保育所
- ⑮夜間保育
- ⑯病児保育
- ⑰一時保育
- ⑱ベビーシッター券補助

## I 女性医師に対するライフイベント支援関係

### ① 産前産後休暇制度

| あり | 準備中 | なし |
|----|-----|----|
| 55 | 0   | 3  |

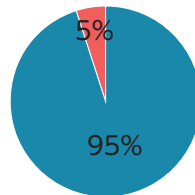


あり  
準備中  
なし

「法律どおり」が大多数を占め、「なし」の場合は、本人の希望をきくとのことである。

### ② 育児休業制度

| あり | 準備中 | なし |
|----|-----|----|
| 55 | 0   | 3  |

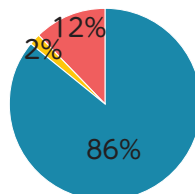


あり  
準備中  
なし

「法律どおり」が大多数を占め、「なし」の場合は、本人の希望をきくとのことである。

### ③ 子の看護休暇制度

| あり | 準備中 | なし |
|----|-----|----|
| 50 | 1   | 7  |

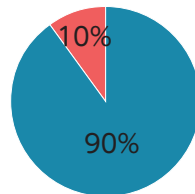


あり  
準備中  
なし

休暇を有給にするか無給にするかの判断は病院により対応が異なる。

### ④ 介護休業制度

| あり | 準備中 | なし |
|----|-----|----|
| 52 | 0   | 6  |

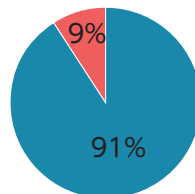


あり  
準備中  
なし

「法律どおり」が大多数を占め、「なし」の回答は、個別に契約することである。

### ⑤ 看護休暇制度

| あり | 準備中 | なし |
|----|-----|----|
| 52 | 0   | 6  |



あり  
準備中  
なし

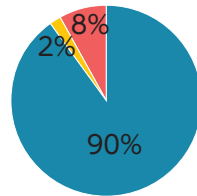
休暇を有給にするか無給にするかの判断は病院により対応が異なる。

- ◆産前産後休暇、育児、介護休業など「法律に準じている」との回答はほぼ 100%であった。女性医師がいないため、制度「なし」と回答した病院もあるが、個別の対応が可能とのことであった。
- ◆子の看護、介護休業は、「取得可能」との回答が 90%以上であった。待遇面では有給無給かは病院によって異なり、雇用形態により有給無給を決めている病院もある。
- ◆全ての病院で法律に基づく支援体制は整っているようであったが、医師の業務の特殊性から一部女性医師への対応が遅れている可能性がある。

## Ⅱ 女性医師に対する勤務継続への支援

### ⑥ 短時間勤務制度

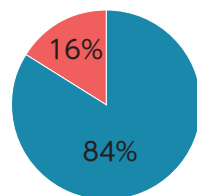
| あり | 準備中 | なし |
|----|-----|----|
| 52 | 1   | 5  |



「制度あり」が大多数を占め、勤務時間、出勤日数などを制度化している病院もあり、本人と面談の上、決定するとの回答もある。

### ⑦ 宿日直免除

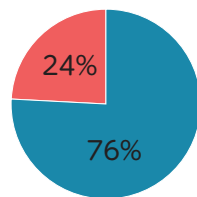
| あり | 準備中 | なし |
|----|-----|----|
| 46 | 0   | 9  |



制度「あり」との回答が多いが、具体的には個別契約と回答した病院が多数である。

### ⑧ 時間外勤務免除

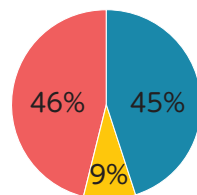
| あり | 準備中 | なし |
|----|-----|----|
| 44 | 0   | 14 |



制度「あり」との回答が多いが、具体的には個別契約と回答した病院が多数である。

### ⑨ 複数主治医制

| あり | 準備中 | なし |
|----|-----|----|
| 26 | 5   | 27 |



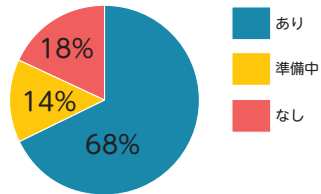
制度「あり」「なし」は半数ずつを占め、一部の診療科、また、全ての診療科で実施しているとの回答がある。

- ◆短時間勤務制度について「制度あり」との回答した病院は約 90%を占めた。対象者、勤務時間、給与など病院により対応は様々であった。
- ◆宿日直、時間外勤務の免除は可と回答した病院は約 80%であり、「規定は特にないが個別に対応する」と回答した病院はその中の半数を占めた。
- ◆複数主治医制を「あり」とした病院は約 50%を占めた。診療科により異なるとの回答が多いが、すべての診療科が対象との回答もあった。



#### ⑩ タスクシェア

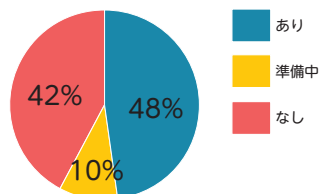
| あり | 準備中 | なし |
|----|-----|----|
| 39 | 8   | 10 |



「医師事務作業補助者の活用」が最も多く、その他、「特定行為研修修了者の活用」「薬剤師」「社会福祉士の病棟配置」などがある。

#### ⑪ シフト勤務 (時差出勤)

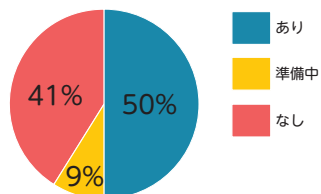
| あり | 準備中 | なし |
|----|-----|----|
| 28 | 6   | 24 |



子が小学校に就学するまでや、要介護の家族がいる場合に半数の病院が時差出勤が可能であり、勤務時間などについては相談に応じるとの回答がある。

#### ⑫ 非常勤ママの受入れ

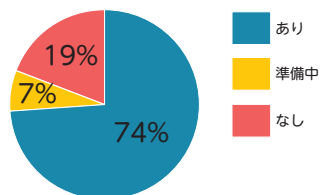
| あり | 準備中 | なし |
|----|-----|----|
| 28 | 5   | 23 |



半数の病院が受け入れており、外来勤務のみとしているところもあり、勤務日数、勤務時間は要相談との回答が多い。

#### ⑬ 復職医師の受入れ

| あり | 準備中 | なし |
|----|-----|----|
| 42 | 4   | 11 |



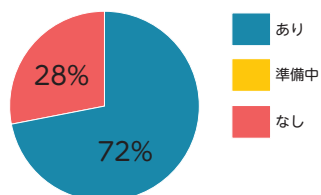
本人の申出により受け入れを行っているとの回答が多くを占め、受け入れにあたり、時短勤務の許可や、宿日直免除などの配慮を行っている。

- ◆タスクシフトを利用しているとの回答は 68%あった。その中で「医師事務作業補助者」を利用しているとの回答が、70%強を占めた。
- ◆シフト勤務、非常勤ママの受け入れについてはそれぞれ半数ほどの病院が「あり」と回答した。
- ◆非常勤ママの受け入れには、院内保育室の利用が可能であったり、勤務時間帯の希望を聞いてもらえたり、勤務環境への配慮が見受けられた。復職医師の受け入れについては実績ありとの回答した病院もいくつかあり、育児などで離職していた場合でも対応可能であるとの回答は 70%以上を占めた。

### Ⅲ 女性医師に対する保育・託児施設への整備

#### ⑭ 院内保育所

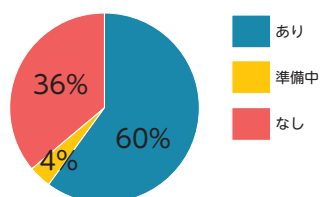
| あり | 準備中 | なし |
|----|-----|----|
| 42 | 0   | 16 |



開始年齢は 2 ヶ月、3 ヶ月、6 ヶ月からと異なり、就学前まで預かる病院もある。

#### ⑮ 夜間保育所

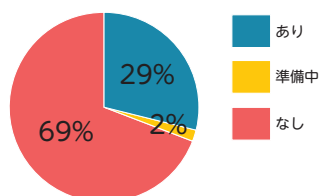
| あり | 準備中 | なし |
|----|-----|----|
| 35 | 2   | 21 |



曜日を決めて運営している病院が多く、翌日の 9 時半まで利用可能な病院もある。

#### ⑯ 病児保育

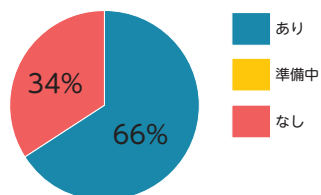
| あり | 準備中 | なし |
|----|-----|----|
| 17 | 1   | 40 |



「あり」は全体の 30% 弱であり、「なし」が半数以上を占めている。

#### ⑰ 一時保育

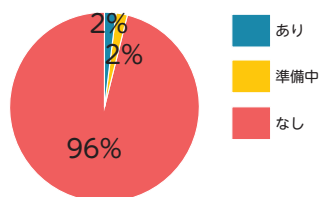
| あり | 準備中 | なし |
|----|-----|----|
| 38 | 0   | 20 |



院内の保育所を託児所として対応しているとの回答が多く占めている。

#### ⑱ ベビーシッター補助券

| あり | 準備中 | なし |
|----|-----|----|
| 1  | 1   | 56 |



取り扱っていない病院が多いが、制度「あり」と、「今後利用を再開する」の意見もある。

- ◆対象年齢にはばらつきがあるが、全体の 72% で院内保育所の利用が可能である（法人の施設を含む）。一方、利用率が低く閉鎖や今後廃止を検討しているとの回答もあった。
- ◆夜間保育や一時保育の整備状況に比較して、病児保育はそれらの半数ほどであった。（夜間保育 60%、一時保育 66%、病児保育 29%）

## 総括

- ◆ 当センターが過去女性医師に行ったアンケートやHPのアクセス解析から最も女性医師の関心が高いと思われる保育、託児については病院ごとに預け入れ年齢や定員などに差があった。
- ◆ 専門性の高い医師は子供の急病に際して容易に代理の医師を見つけることが難しいため、病児保育への対応は多くの病院の課題となっている。
- ◆ 全体的に法律に基づく対応は整備されているが医師の業務の特殊性から女性医師への対応に苦慮している病院もわずかながら残っている。

15

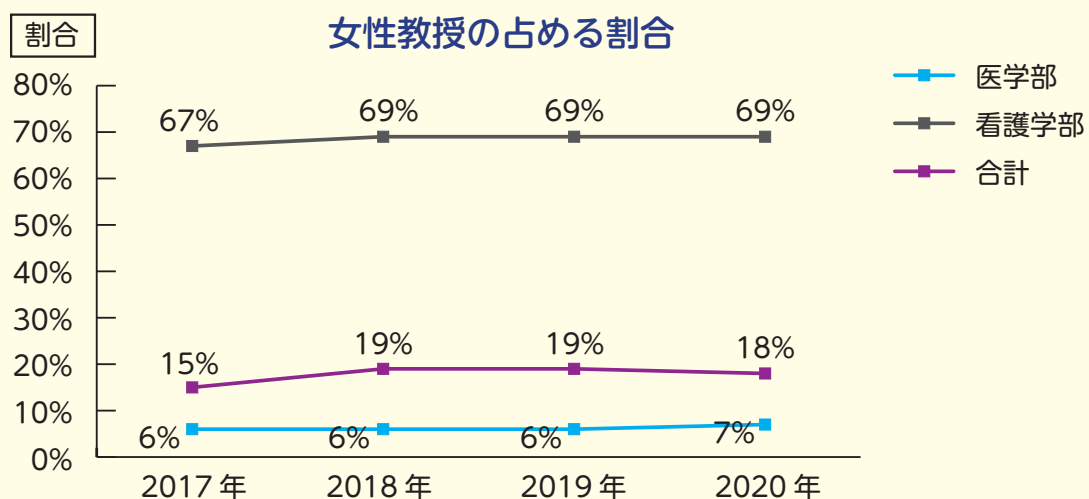
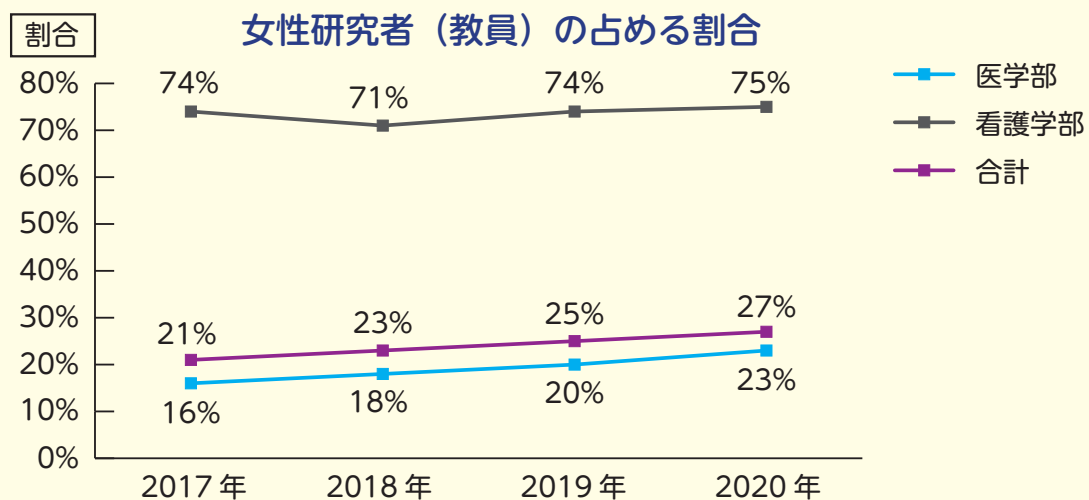
アンケート調査にご協力いただき  
誠にありがとうございました

大阪医科大学女性医師支援センター

16

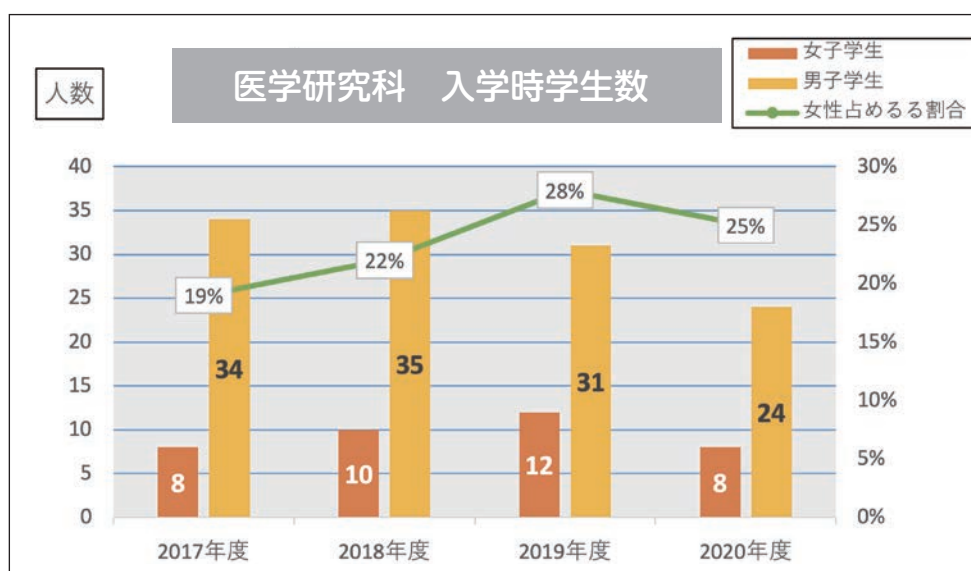
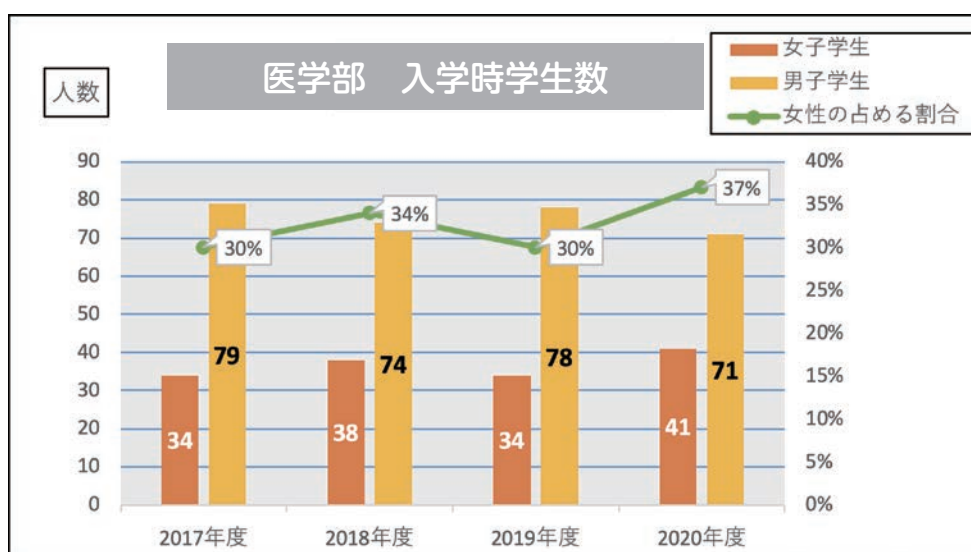
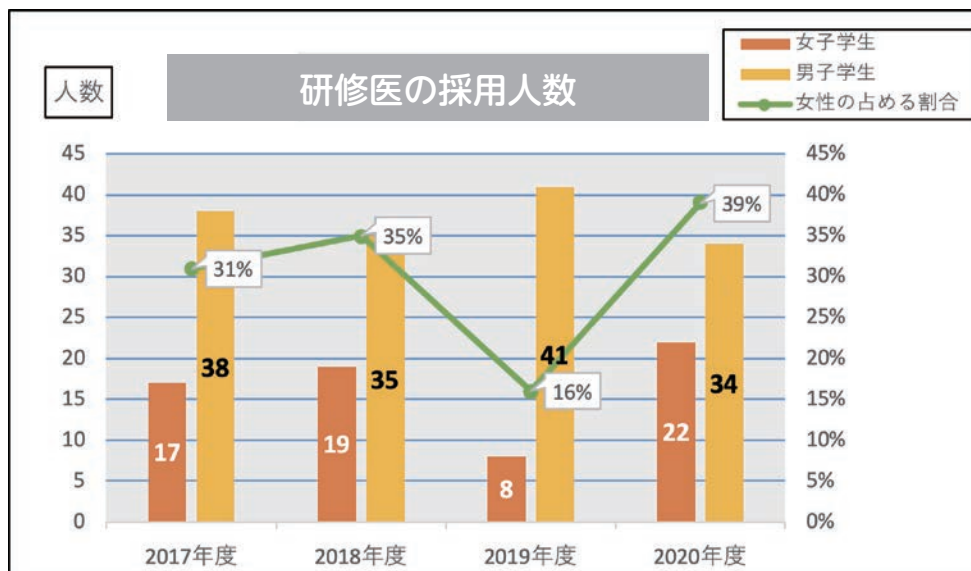
## 2) 過去4年間の女性研究者(教員)、女性教授の推移

女性研究者の増加と研究力向上を図ることは国として重大課題としています。2015年(平成27年)9月に「女性活躍推進法」が成立し、女性の個性と能力を十分に発揮できる体制作りは事業主の責務となり、また、「第5期科学技術基本計画」【2016年(平成28年)1月閣議決定】及び「第4次男女共同参画基本計画」【2016年(平成27年)12月閣議決定】において女性研究者の新規採用割合についての目標値が設定され、若手人材の育成・活躍促進と同様に取組が求められています。本学の過去4年間のデータから、特に医学部の女性研究者、教授の占める割合が低く、女性研究者がその能力を最大限発揮できるための研究とライフイベントの両立支援及び研究力向上を通じたリーダーの育成が喫緊の課題と言えます。





## 過去4年間の研修医、医学部入学者、医学研究科入学者の男女比率



### 3) センターへの問い合わせ・相談など

センターへの問い合わせは主に子育て支援として一時保育、病児保育またベビーシッター利用についての問い合わせが多く寄せられています。次いでキャリア継続支援として短時間勤務での働き方や産休中の不定期での働き方（育児休業中の就労）などについての質問が多く寄せられています。

今後も利用者からの問い合わせについて分かり易い情報を提供できるようにして参ります。宜しくお願いいたします。

| センターへ寄せられたご意見、ご質問             |         |         |         |    |
|-------------------------------|---------|---------|---------|----|
|                               | 2018 年度 | 2019 年度 | 2020 年度 | 合計 |
| 働き方について                       | 4       | 6       | 4       | 14 |
| 短時間勤務制度について                   | 1       | 5       | 3       | 9  |
| レジデント、研修医などの働き方について           | 3       | 1       |         | 4  |
| 育児休業制度について                    |         |         | 1       | 1  |
| 保育室関連                         | 1       | 6       | 8       | 15 |
| 保育室                           | 1       |         | 1       | 2  |
| 病児保育                          |         | 2       |         | 2  |
| 一時保育（2019 年度後半 コロナ関連問い合わせのため） |         | 4       | 7       | 11 |
| 復職支援などの質問                     | 1       |         | 2       | 3  |
| ベビーシッター券                      |         | 5       | 2       | 7  |
| その他                           | 4       | 3       | 5       | 12 |
| 他大学との交流について                   |         | 1       | 1       | 2  |
| 問い合わせ（学生、学会、病院など）             | 3       | 2       | 4       | 9  |
| ご意見                           | 1       |         |         | 1  |
| 合計                            | 10      | 20      | 21      | 51 |

## 4) HPの項目別アクセス数

昨年のセンター HP のアクセス数をデータ分析したところ、最も関心の高い項目はバンビ保育室、次いで短時間勤務制度となっていました。この順位は HP 開設当初よりほぼ変化がなく、センターとしては保育室と密接に連絡を取り合うことで、一時保育や病児保育（バンビ保育室通園者のみ利用可）の利用を進めるようにして参りました。

### 女性医師支援センター HP ページビュー数（2020 年 4 月～2021 年 3 月）

主要ページ（ページビュー10件以上）

|    | 4月<新規ユーザー:405>   | 5月<新規ユーザー:643> | 6月<新規ユーザー:322>   | 7月<新規ユーザー:450> |                  |       |                  |       |
|----|------------------|----------------|------------------|----------------|------------------|-------|------------------|-------|
| 1  | トップページ           | 515            | トップページ           | 311            | トップページ           | 467   |                  |       |
| 2  | バンビ保育室           | 289            | バンビ保育室           | 218            | バンビ保育室           | 204   | バンビ保育室           | 202   |
| 3  | センター紹介           | 81             | センター紹介           | 50             | 短時間勤務制度          | 58    | 短時間勤務制度          | 73    |
| 4  | 短時間勤務制度          | 53             | 短時間勤務制度          | 49             | センター紹介           | 54    | その他              | 69    |
| 5  | 各診療科の復職支援プログラム紹介 | 39             | その他              | 34             | 各診療科の復職支援プログラム紹介 | 44    | センター紹介           | 41    |
| 6  | その他              | 44             | 各診療科の復職支援プログラム紹介 | 26             | 妊娠・出産            | 31    | 各診療科の復職支援プログラム紹介 | 39    |
| 7  | Topics           | 33             | Topics           | 16             | topics           | 30    | 育児短時間勤務制度        | 31    |
| 8  | 育児短時間勤務制度        | 27             | 妊娠・出産            | 15             | Smart News       | 30    | Smart News       | 30    |
| 9  | 妊娠・出産            | 27             | 育児短時間勤務制度        | 17             | その他              | 25    | topics           | 25    |
| 10 | 育児               | 26             | 育児               | 12             | 育児               | 21    | 育児               | 24    |
| 11 | Smart News       | 24             | Smart News       | 11             | 連絡先窓口            | 21    | 妊娠・出産            | 20    |
| 12 | 連絡先窓口            | 20             | 連絡先窓口            | 10             | 育児短時間勤務制度        | 20    | 連絡先窓口            | 9     |
| 13 | 介護               | 15             | 介護               | 3              | 介護               | 8     | 介護               | 8     |
|    |                  | 1,676          |                  | 1,567          |                  | 1,123 |                  | 1,234 |

|    | 8月<新規ユーザー:435>   | 9月<新規ユーザー:334> | 10月<新規ユーザー:306>  | 11月<新規ユーザー:296> |                  |       |                  |       |
|----|------------------|----------------|------------------|-----------------|------------------|-------|------------------|-------|
| 1  | トップページ           | 406            | トップページ           | 245             | バンビ保育室           | 211   |                  |       |
| 2  | バンビ保育室           | 261            | バンビ保育室           | 192             | バンビ保育室           | 208   |                  |       |
| 3  | 各診療科の復職支援プログラム紹介 | 69             | topics           | 90              | topics           | 115   | 短時間勤務制度          | 86    |
| 4  | 短時間勤務制度          | 67             | センター紹介           | 58              | センター紹介           | 73    | センター紹介           | 72    |
| 5  | センター紹介           | 51             | その他              | 40              | 短時間勤務制度          | 50    | 各診療科の復職支援プログラム紹介 | 63    |
| 6  | 育児短時間勤務制度        | 48             | 各診療科の復職支援プログラム紹介 | 38              | 妊娠・出産            | 43    | その他              | 54    |
| 7  | 育児               | 32             | 短時間勤務制度          | 38              | 各診療科の復職支援プログラム紹介 | 42    | 短時間勤務制度          | 37    |
| 8  | topics           | 31             | 妊娠・出産            | 24              | その他              | 31    | topics           | 36    |
| 9  | Smart News       | 26             | 育児               | 23              | 育児               | 29    | 育児短時間勤務制度        | 26    |
| 10 | 妊娠・出産            | 21             | スマートニュース         | 19              | 育児短時間勤務制度        | 26    | 育児               | 25    |
| 11 | その他              | 19             | 連絡先窓口            | 18              | スマートニュース         | 22    | 妊娠・出産            | 23    |
| 12 | 連絡先窓口            | 17             | 育児短時間勤務制度        | 16              | 介護               | 16    | 連絡先窓口            | 21    |
| 13 | 介護               | 9              | 介護               | 12              | 連絡先窓口            | 7     | スマートニュース         | 14    |
|    |                  | 1,176          |                  | 1,107           |                  | 1,176 |                  | 1,178 |

|    | 12月<新規ユーザー:257>  | 1月<新規ユーザー:397> | 2月<新規ユーザー:371>  | 3月<新規ユーザー:360> |                 |       |                 |     |
|----|------------------|----------------|-----------------|----------------|-----------------|-------|-----------------|-----|
| 1  | トップページ           | 190            | バンビ保育室          | 219            | トップページ          | 223   | バンビ保育室          | 167 |
| 2  | バンビ保育室           | 132            | トップページ          | 193            | バンビ保育室          | 206   | トップページ          | 159 |
| 3  | 短時間勤務制度          | 47             | 育児              | 78             | topics          | 83    | センター紹介          | 77  |
| 4  | センター紹介           | 38             | 短時間勤務制度         | 76             | センター紹介          | 66    | 短時間勤務制度         | 54  |
| 5  | 各診療科の復職支援プログラム紹介 | 38             | センター紹介          | 72             | 短時間勤務制度         | 65    | topics          | 47  |
| 6  | その他              | 30             | 診療科の復職支援プログラム紹介 | 57             | その他             | 51    | 育児              | 29  |
| 7  | 育児               | 24             | topics          | 54             | 診療科の復職支援プログラム紹介 | 54    | その他             | 26  |
| 8  | 連絡先窓口            | 19             | 育児休業給付金制度       | 42             | 育児              | 41    | 診療科の復職支援プログラム紹介 | 24  |
| 9  | 妊娠・出産            | 16             | その他             | 36             | 妊娠・出産           | 41    | 妊娠・出産           | 23  |
| 10 | topics           | 16             | 育児短時間勤務制度       | 28             | 育児短時間勤務制度       | 34    | 育児短時間勤務制度       | 20  |
| 11 | スマートニュース         | 15             | 妊娠・出産           | 24             | 育児休業給付金制度       | 14    | スマートニュース        | 14  |
| 12 | 育児短時間勤務制度        | 15             | 連絡先窓口           | 13             | スマートニュース        | 14    | 育児休業給付金制度       | 14  |
| 13 | リンク先             | 6              | スマートニュース        | 11             | 連絡先窓口           | 13    | 連絡先窓口           | 12  |
|    |                  | 802            |                 | 1,188          |                 | 1,172 |                 | 863 |

## 2. 情報の発信

### 1) HPのリニューアル（案）の作成

センター開設から3年が経過し、利用者からの相談やHPのアクセス状況などから利用者が関心を持っている項目が明らかになりました。そこで来年度はHPをリニューアルし、特に関心の高い保育室を「子育て支援」として表記し、必要な情報を抽出し易い作りといたしました。なお、HPの内容などはその都度更新可能ですので、ご意見ご質問などお寄せください。

バンビ保育室の情報は大学から発信することになりました。（センターはリンクしています）

新しいHPでは各診療科の復職支援の取組状況をご紹介します予定です

ライフイベント支援で働き方の紹介をしていきたいと思っています。

センターに寄せられた質問を掲載しています。

ご質問、ご意見などお気軽に直接センターまでお問合せください。

smart@ompu.ac.jp

#### センター紹介

理事長ごあいさつ

センター長ごあいさつ

メンバー紹介

#### 子育て支援

バンビ保育室

ベビーシッター利用

#### キャリア・復職支援

短時間勤務制度

レジデントの短時間勤務制度

復職支援

#### ライフイベント支援

結婚

妊娠・出産

育児

介護

#### 活動報告

Smart News

交流会・各種講演会

研究助成

アンケート・調査

#### 情報提供

お役立ち情報

Q & A

リニューアル後のHP（案）

## 2) スマートニュースの発行

2018年7月に第1号のスマートニュースを発行して以来、臨時号を含め総計30号を発行し、センターの活動内容や新たに取り入れた制度を学内関連部署に毎月お届けしています。今後も有益な情報を発信いたします。

| 2018年度～2019年度                                                                                                         | 第1号～第21号 発行済み                      |                                                                                      |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------|
| <p>★コロナ関連情報</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ベビーシッター利用券特例措置</li> <li>・母性健康管理措置</li> <li>・一時保育拡大</li> </ul> | <p>臨時号<br/>22号<br/>23号<br/>臨時号</p> |   |
| <p>★アンケート調査</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・バンビ保育室</li> <li>・診療科復職支援調査</li> </ul>                         | <p>24号<br/>26号</p>                 |  |
| <p>★ご案内</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・活動年報発行</li> <li>・寄付金付き自販機</li> <li>・半育休制度紹介</li> </ul>            | <p>25号<br/>27号</p>                 |  |



### 3) 学内外での情報発信

#### ①若手・女性研究者奨励金寄付金付き自販機設置

例年、8月に私学事業団から「若手・女性研究者奨励金」に係わる研究計画の公募があり、その奨励金の財源となる「寄付金付き自動販売機」の設置をしましたのでご案内いたします。

この自販機で飲み物を購入すると、売り上げの一部が奨励金の財源となり、また、設置することにより「奨励金申請枠が1名分追加」されます。なお、1年間の寄付金額が一定額を超えた場合、さらに1枠追加となります。

病院西側通路（3号館↔6号館）に設置していますので、是非お立ち寄りください。

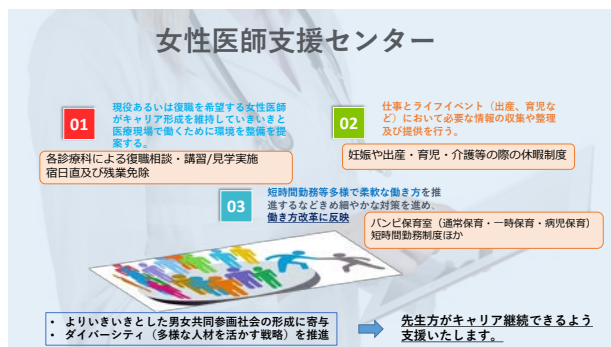


#### ②臨床研修医採用説明会（動画配信）

開催日時 2020年6月20日

2021年度の研修医採用説明会は2020年6月20日、コロナ禍のため対面での設定が叶わずビデオ撮影での収録となりましたが、センター長が代表でセンターの活動を説明することで、昨年同様女性研修医の入職者の維持につながりました。

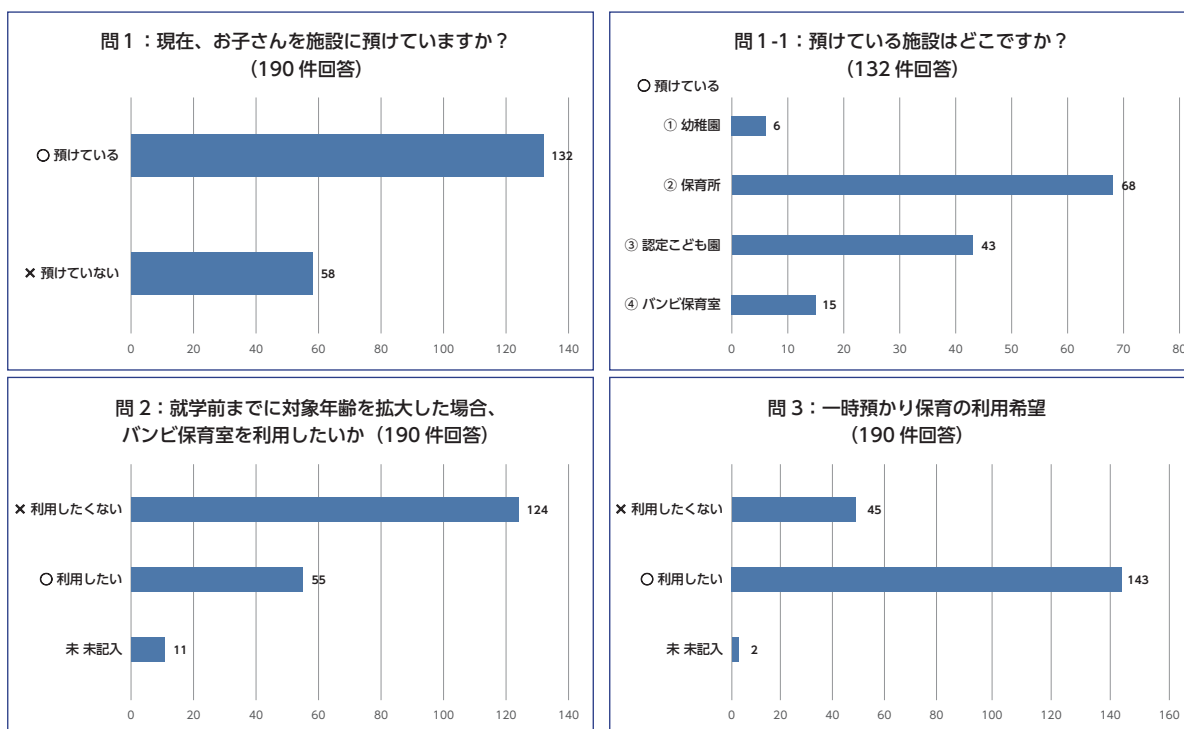
(参考：女性研修医の割合 2020年度入職 39%・2021年度入職内定 33%)



### ③バンビ保育室のアンケート調査

女性医師支援センター開設当初より女性医師の最も関心の高いテーマは保育室であることが、センター HP のアクセス状況やアンケート結果から分かりました。また、2021 年度には大学統合を控えており、この度バンビ保育室では利用範囲の拡大に向けてアンケート調査を行うことになりました。

#### バンビ保育室 利用範囲拡大についてのアンケート集計



#### バンビ保育室 アンケート意見まとめ

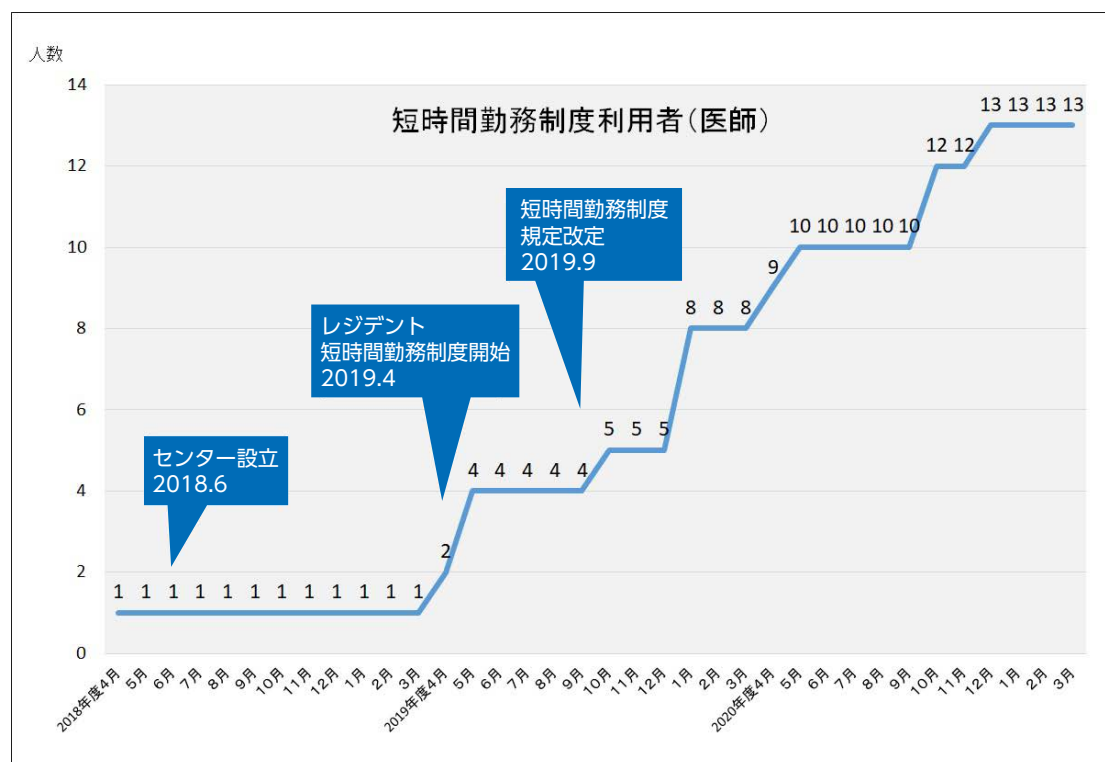
- ・ 病児保育の充実
- ・ 一時預かり保育の充実。(災害時、ハッピーマンデー、年末年始など)
- ・ 夜間保育が可能になると、当直業務にも復帰できる。
- ・ 保育室内で外部委託講師による課外教室があると、魅力的な園になる。
- ・ 病児保育、一時預かり保育を小学生でも利用できると有難い。
- ・ 一時保育体制が整う事により、緊急時に、一時預かり保育を希望していない者も、「一時預かり保育を利用して出勤せざる得ない」状況になってしまう事が危惧される。
- ・ 定員数に空きがあれば、育休中も預けたい。
- ・ 利用料金の引き下げ。
- ・ 認可保育園にすべて落ちた時に、預けられると助かる。
- ・ 他病院の保育園は、幼稚園と提携を結び、送迎サービスを受け幼稚園にて教育している。幼稚園の閉園時間は、保育所へ戻り保育を受けるシステムをとっている。
- ・ 交代勤務の休み(平日)でも気軽に預けたい。

### 3. 課題の整理と改善活動

#### 1) 短時間正職員制度の利用状況とさらなる改善

2019年9月に育児や介護などによる離職防止や専門医の資格の維持を目的とした「短時間正職員制度に関する規程」が改正されました。従来短時間勤務では認められていなかった院外研修を可能とし（助教、助教（准）、臨床研修指導医に限る）、また、規程の周知につなげたところ、短時間勤務の利用者増加に繋がっています。

しかしこの見直しにより院外研修（半日／週）が可能となったものの、個人の収入面では特に基本給が低い助教（准）、臨床研修専任指導医にとってはかなりの収入ダウンとなっているのが現状です。さらなる対応策として、短時間勤務であってもフルタイムに近い就業者に対しては院外研修の時間数を増やす、また根本的な給与体制の見直しとして助教（准）の基本給をアップするなどの対策が必要ではないかと考えています。これらは今後の検討課題を捉えており、引き続き運営会議で検討して参ります。



|         | 2018年度 | 2019年度 |    |    |    |    |    |     |     |     |    |    |    | 2020年度 |    |    |    |    |    |     |     |     |    |    |    |
|---------|--------|--------|----|----|----|----|----|-----|-----|-----|----|----|----|--------|----|----|----|----|----|-----|-----|-----|----|----|----|
|         |        | 4月     | 5月 | 6月 | 7月 | 8月 | 9月 | 10月 | 11月 | 12月 | 1月 | 2月 | 3月 | 4月     | 5月 | 6月 | 7月 | 8月 | 9月 | 10月 | 11月 | 12月 | 1月 | 2月 | 3月 |
| 新規利用件数  | 1      | 1      | 2  |    |    |    |    | 1   |     | 2   | 2  |    |    | 1      | 1  |    |    |    | 2  |     | 1   |     |    |    |    |
| 利用終了者件数 |        |        |    |    |    |    |    |     | 1   |     |    |    |    |        |    |    |    |    |    |     |     |     |    |    |    |
| 利用者件数   |        | 2      | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 5   | 4   | 6   | 8  | 8  | 8  | 9      | 10 | 10 | 10 | 10 | 10 | 12  | 12  | 13  | 13 | 13 | 13 |

## 2) レジデントの短時間勤務制度

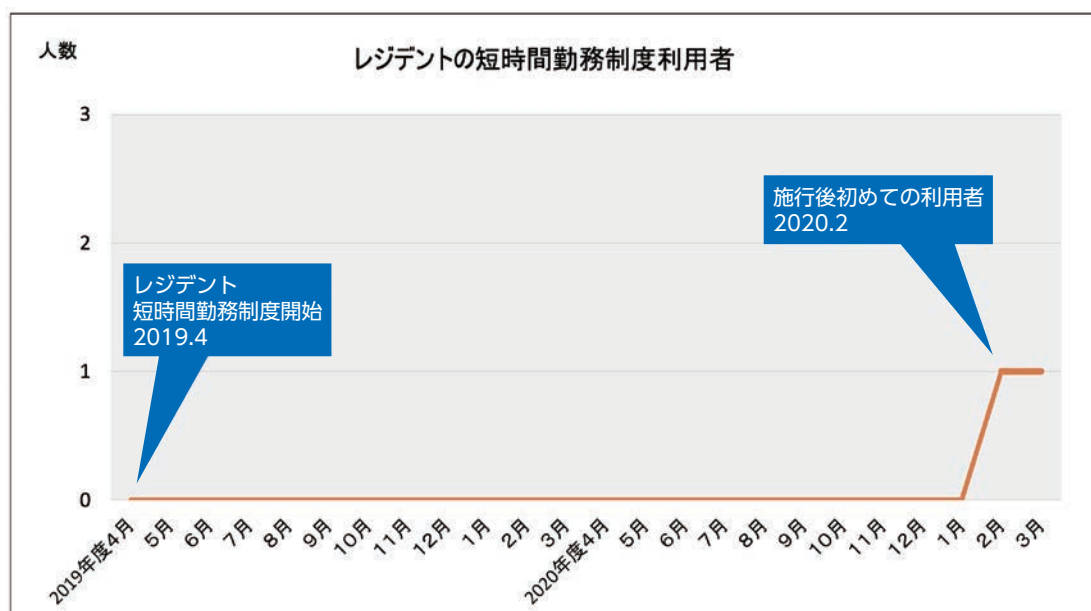
2019年4月1日よりレジデントの出産・育児・介護等のライフイベントにおいて、専門医資格の取得・維持などのキャリア形成を支援するための制度として「レジデントの短時間勤務制度」が新規に設けられました。新専門医制度に移行し各分野の研修プログラムが定められていますが、その中の多くで短時間勤務制度が認められていることから施行されることとなりました。

専門医を取得するためのプログラムでは短時間勤務の時間数が制限されているため難しい側面もありますが、まずはキャリアを継続することを前提とした取り組みの一つと捉えています。

この制度を利用して一人でも多くの女性医師が働き続けられるよう、働き方の選択肢を増やす取り組みを今後行って参ります。

### レジデント（契約職員）の短時間勤務制度

| 制度              |      |                                                     |
|-----------------|------|-----------------------------------------------------|
| レジデント<br>(契約職員) | 対象者  | 小学校就学前までの子を養育するレジデント                                |
|                 | 勤務時間 | 1週当たりの勤務日は2日以上、<br>1日当たりの勤務時間は4時間以上                 |
|                 | 定員   | レジデント枠の定員外であり、定員の10%以内<br>(1名未満は切り上げ)               |
|                 | 賃金   | 実労働時間分を支給（但し、子が3歳に達した日が<br>属する月の翌月以降は実労働時間分の80%を支給） |
|                 | 院外研修 | 1週につき半日1回（1コマ） 年間累計30日以内                            |



### 3) ライフイベントに利用できる制度

妊娠、出産、育児などに利用できる国の制度を利用することにより個人のワークライフバランスを設計する際に役立ちます。

現在本院で勤務する女性医師の占める割合は全体の23%ほどですが、これらの制度を利用して、一人でも多くの女性医師が復職し、活躍いただくことを期待します。

ライフイベントに利用できる制度と期間

フライフイベントに利用できる制度と期間

| 項目                           | 結婚 | 妊娠 | 産前 | 出産 | 産後                                                                                           | 1歳 | 1歳半 | 3歳 | 小学校入学前 |
|------------------------------|----|----|----|----|----------------------------------------------------------------------------------------------|----|-----|----|--------|
| 妊娠・出産（母性健康管理の休暇等）            |    |    |    |    |                                                                                              |    |     |    |        |
| 産前休暇                         |    |    |    |    | （産前6週間）                                                                                      |    |     |    |        |
| 産後休暇                         |    |    |    |    | （出産から8週間）                                                                                    |    |     |    |        |
| 妊娠中の通勤緩和                     |    |    |    |    |                                                                                              |    |     |    |        |
| 妊娠中の休暇の特例                    |    |    |    |    |                                                                                              |    |     |    |        |
| 妊娠中又は出産後の諸症状に対応する措置（勤務時間短縮等） |    |    |    |    | （産後1年未満）                                                                                     |    |     |    |        |
| 配偶者の出産休暇                     |    |    |    |    | （配偶者が出産するとき2日）                                                                               |    |     |    |        |
|                              |    |    |    |    |                                                                                              |    |     |    |        |
| 育 児                          |    |    |    |    |                                                                                              |    |     |    |        |
| 育児休暇                         |    |    |    |    | <div>                     出生後8週間以内の期間に夫が育児休暇を取得の場合は、分割して取得可能です。（パパ休暇）                 </div> |    |     |    |        |
| 所定外労働の制限                     |    |    |    |    |                                                                                              |    |     |    |        |
| 時間外労働の制限                     |    |    |    |    |                                                                                              |    |     |    |        |
| 深夜労働の制限                      |    |    |    |    |                                                                                              |    |     |    |        |
| 育児時間（授乳）                     |    |    |    |    |                                                                                              |    |     |    |        |
| 子の看護休暇（1年に5日取得、1日又は半日で利用可）   |    |    |    |    |                                                                                              |    |     |    |        |

| 対象 | ※1 | ※2 | ※3 |
|----|----|----|----|
|    |    |    |    |
|    |    |    |    |
|    |    |    |    |
|    |    |    |    |
|    |    |    |    |
|    |    |    |    |
|    |    |    |    |
|    |    |    |    |
|    |    |    |    |
|    |    |    |    |
|    |    |    |    |
|    |    |    |    |
|    |    |    |    |
|    |    |    |    |
|    |    |    |    |
|    |    |    |    |
|    |    |    |    |
|    |    |    |    |
|    |    |    |    |
|    |    |    |    |
|    |    |    |    |
|    |    |    |    |
|    |    |    |    |
|    |    |    |    |
|    |    |    |    |
|    |    |    |    |
|    |    |    |    |
|    |    |    |    |
|    |    |    |    |
|    |    |    |    |
|    |    |    |    |
|    |    |    |    |
|    |    |    |    |
|    |    |    |    |
|    |    |    |    |
|    |    |    |    |
|    |    |    |    |
|    |    |    |    |
|    |    |    |    |
|    |    |    |    |
|    |    |    |    |
|    |    |    |    |
|    |    |    |    |
|    |    |    |    |
|    |    |    |    |
|    |    |    |    |
|    |    |    |    |
|    |    |    |    |
|    |    |    |    |
|    |    |    |    |
|    |    |    |    |
|    |    |    |    |
|    |    |    |    |
|    |    |    |    |
|    |    |    |    |
|    |    |    |    |
|    |    |    |    |
|    |    |    |    |
|    |    |    |    |
|    |    |    |    |
|    |    |    |    |
|    |    |    |    |
|    |    |    |    |
|    |    |    |    |
|    |    |    |    |
|    |    |    |    |
|    |    |    |    |
|    |    |    |    |
|    |    |    |    |
|    |    |    |    |
|    |    |    |    |
|    |    |    |    |
|    |    |    |    |
|    |    |    |    |
|    |    |    |    |
|    |    |    |    |
|    |    |    |    |
|    |    |    |    |
|    |    |    |    |
|    |    |    |    |
|    |    |    |    |
|    |    |    |    |
|    |    |    |    |
|    |    |    |    |
|    |    |    |    |
|    |    |    |    |
|    |    |    |    |
|    |    |    |    |
|    |    |    |    |
|    |    |    |    |
|    |    |    |    |
|    |    |    |    |
|    |    |    |    |
|    |    |    |    |
|    |    |    |    |
|    |    |    |    |
|    |    |    |    |
|    |    |    |    |
|    |    |    |    |
|    |    |    |    |
|    |    |    |    |
|    |    |    |    |
|    |    |    |    |
|    |    |    |    |
|    |    |    |    |
|    |    |    |    |
|    |    |    |    |
|    |    |    |    |
|    |    |    |    |
|    |    |    |    |
|    |    |    |    |
|    |    |    |    |
|    |    |    |    |
|    |    |    |    |
|    |    |    |    |
|    |    |    |    |
|    |    |    |    |
|    |    |    |    |
|    |    |    |    |
|    |    |    |    |
|    |    |    |    |
|    |    |    |    |
|    |    |    |    |
|    |    |    |    |
|    |    |    |    |
|    |    |    |    |
|    |    |    |    |
|    |    |    |    |
|    |    |    |    |
|    |    |    |    |
|    |    |    |    |
|    |    |    |    |
|    |    |    |    |
|    |    |    |    |
|    |    |    |    |
|    |    |    |    |
|    |    |    |    |
|    |    |    |    |
|    |    |    |    |
|    |    |    |    |
|    |    |    |    |
|    |    |    |    |
|    |    |    |    |
|    |    |    |    |
|    |    |    |    |
|    |    |    |    |
|    |    |    |    |
|    |    |    |    |
|    |    |    |    |
|    |    |    |    |
|    |    |    |    |
|    |    |    |    |
|    |    |    |    |
|    |    |    |    |
|    |    |    |    |
|    |    |    |    |
|    |    |    |    |
|    |    |    |    |
|    |    |    |    |
|    |    |    |    |
|    |    |    |    |
|    |    |    |    |
|    |    |    |    |
|    |    |    |    |
|    |    |    |    |
|    |    |    |    |
|    |    |    |    |
|    |    |    |    |
|    |    |    |    |
|    |    |    |    |
|    |    |    |    |
|    |    |    |    |
|    |    |    |    |
|    |    |    |    |
|    |    |    |    |
|    |    |    |    |
|    |    |    |    |
|    |    |    |    |
|    |    |    |    |
|    |    |    |    |
|    |    |    |    |
|    |    |    |    |
|    |    |    |    |
|    |    |    |    |
|    |    |    |    |
|    |    |    |    |
|    |    |    |    |
|    |    |    |    |
|    |    |    |    |
|    |    |    |    |
|    |    |    |    |
|    |    |    |    |
|    |    |    |    |
|    |    |    |    |
|    |    |    |    |
|    |    |    |    |
|    |    |    |    |
|    |    |    |    |

|                     |    |    |    |     |    |    | 対象 |    |     |
|---------------------|----|----|----|-----|----|----|----|----|-----|
| 項目                  | 出産 | 産後 | 1歳 | 1歳半 | 3歳 | 4歳 | ※1 | ※2 | ※3注 |
| 保育室                 |    |    |    |     |    |    |    |    |     |
| 通常保育                |    |    |    |     |    |    | ●  | ●  | ●   |
| 一時保育                |    |    |    |     |    |    | ●  | ●  | ●   |
| 病児・病後児保育（通常保育利用者のみ） |    |    |    |     |    |    | ●  | ●  | ●   |
| 夜間保育（19:30 まで）      |    |    |    |     |    |    |    |    |     |

状況により  
4歳迄延長可能

■ 女性  
■ 男性  
■ 男女とも

※1 教授、准教授、講師、講師（准）、助教、助教（准）  
※2 レジデント、臨床研修医  
※3 非常勤医師、非常勤講師、分院医師（大学院生）  
(注：本院で週3日以上診療に従事していること)



| 項目       | 取得可能日数  |       |       |          |      |
|----------|---------|-------|-------|----------|------|
|          | 1～6日    | 1週間以上 | 1ヶ月以上 | 2ヶ月以上    | 1年以上 |
| 介護       |         |       |       |          |      |
| 介護休業     |         |       |       | ●(93日/人) |      |
| 介護休暇     | ●(5日/人) |       |       |          |      |
| 所定外労働の制限 |         |       |       |          |      |
| 時間外労働の制限 |         |       |       |          |      |
| 深夜勤務の免除  |         |       |       |          |      |

| 対象 |    |    |
|----|----|----|
| ※1 | ※2 | ※3 |
|    |    |    |
| ●  | ●  | ●  |
| ●  | ●  | ●  |
| ●  | ●  | ●  |
| ●  | ●  | ●  |
| ●  | ●  | ●  |

| 項目   | 取得可能日数  |       |       |       |      |
|------|---------|-------|-------|-------|------|
|      | 1～6日    | 1週間以上 | 1ヶ月以上 | 2ヶ月以上 | 1年以上 |
| 結婚   |         |       |       |       |      |
| 結婚休暇 | ●(5日/人) |       |       |       |      |

| 対象 |    |    |
|----|----|----|
| ※1 | ※2 | ※3 |
|    |    |    |
| ●  |    |    |

- ※1 教授、准教授、講師、講師（准）、助教、助教（准）  
 ※2 レジデント、臨床研修医  
 ※3 非常勤医師、非常勤講師、分院医師（大学院生）



## 4) 産休後の働き方の紹介

キャリア継続のため出産後、8 週間の※産後休暇後は働き方を選択することができ  
ることを紹介しました。

※ 出産の翌日から 8 週間は就業することができません。ただし、産後 6 週間を経過後に本人が請求し、医師が認  
めた場合は就業することができます。(労働基準法第 65 条)

### 産休後の働き方の紹介（育休、育児休業中の就労、短時間勤務）

[参考]

◆ 「育児に専念」から「しっかり働く」をサポート(グラデーション)

- ① 出産後から育休(全休)を取得
- ② 落ち着いたら、育休を取りながら週1回程度働く(育児休業中の就労)
- ③ 慣れてきたら、勤務回数を増やす(育児休業中の就労)
- ④ 時短勤務で復帰
- ⑤ フルタイムで完全復帰

| 原則のスタンス       | 育児休業                     |                                                      | 職場復帰    |      |
|---------------|--------------------------|------------------------------------------------------|---------|------|
|               | ①                        | ②・③                                                  | ④       | ⑤    |
| 休み方＆働き方       | 全日休業                     | 育児休業中の就労                                             | 短時間勤務   | 通常勤務 |
| 給付金<br>(雇用保険) | 賃金月額×67%<br>※1(賃金月額×50%) | 賃金が賃金月額の13%を超えて80%未満の時<br>→ 賃金月額×80%－賃金<br>※2 (減額支給) | なし      | なし   |
| 賃金            | なし<br>(給付金での支給)          | 就業した分のみ                                              | 就業した分のみ | 100% |
| 社会保険料<br>免除   | 全額免除                     | 全額免除                                                 | 一部免除    | 免除なし |
| 教室定員          | 定員外                      | 定員外                                                  | 定員外     | 定員内  |

※1 育児休業の開始から6ヶ月経過後は賃金月額×50%となります。

※2 「育児休業期間中に就業した場合の育児休業給付金の支給について」をごらんください。なお、給付率が50%の場合は13%でなく、30%を超えた場  
合に減額支給となります。

本院で就業される場合には、必ず就業届け出を人事課に提出してください。無届の場合は労災適用とならないことがあります。  
(就業届出書は人事課にご用意しています。)

育休中であってもどうしても医療業務を行わなければならない場合など、育児休業  
期間中も一時的・臨時的に就業することは可能です。

一定の制限はありますが、キャリア継続を考える上での産後の働き方のひとつにな  
ります。

上記のような制度について、スマートニュースや HP を用いて周知しました。

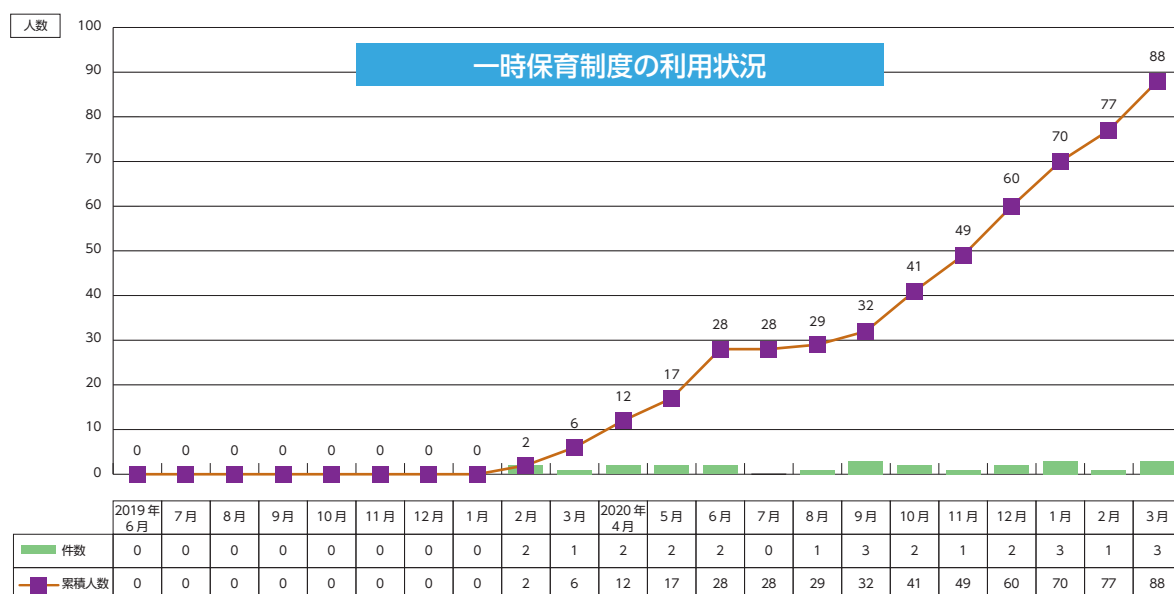
## 5) 一時保育制度の利用状況

既出のようにアンケート調査及び HP のアクセス解析の結果、女性医師がキャリアを形成する上で必要とする支援は一時保育などに集中していることが判明しています。

そこで、バンビ保育室の一時保育として、診療に従事する医師に対し外来や手術などの際にお子様をお預かりする制度を設けるよう事務局に提案しました。

2019 年 6 月の一時保育開設当初は、利用時間や利用対象者に制限があったため、利用者の増加には至りませんでした。同年 10 月に利用時間の延長に加え男性医師の利用も可能にするなど見直しを行った結果、利用者は徐々に増加しています。

|         |                                        |
|---------|----------------------------------------|
| 利用対象者   | 診療に従事する医師のお子様を対象に、外来や手術などの業務時にお預かりします。 |
| 受入れ対象児童 | 体調の良い 3 歳に達する年度末までの乳幼児                 |
| 利用時間    | 平日の午前 7 時半～午後 7 時半                     |
| 場所      | バンビ保育室                                 |
| スタッフ    | バンビ保育室スタッフが担当                          |
| 利用料金    | 500 円 / 時（1 時間未満は切り上げ） 給与控除方式          |
| 定員      | 可能な範囲で受入れ                              |
| 持ち物     | おやつ、食事は各自持参                            |

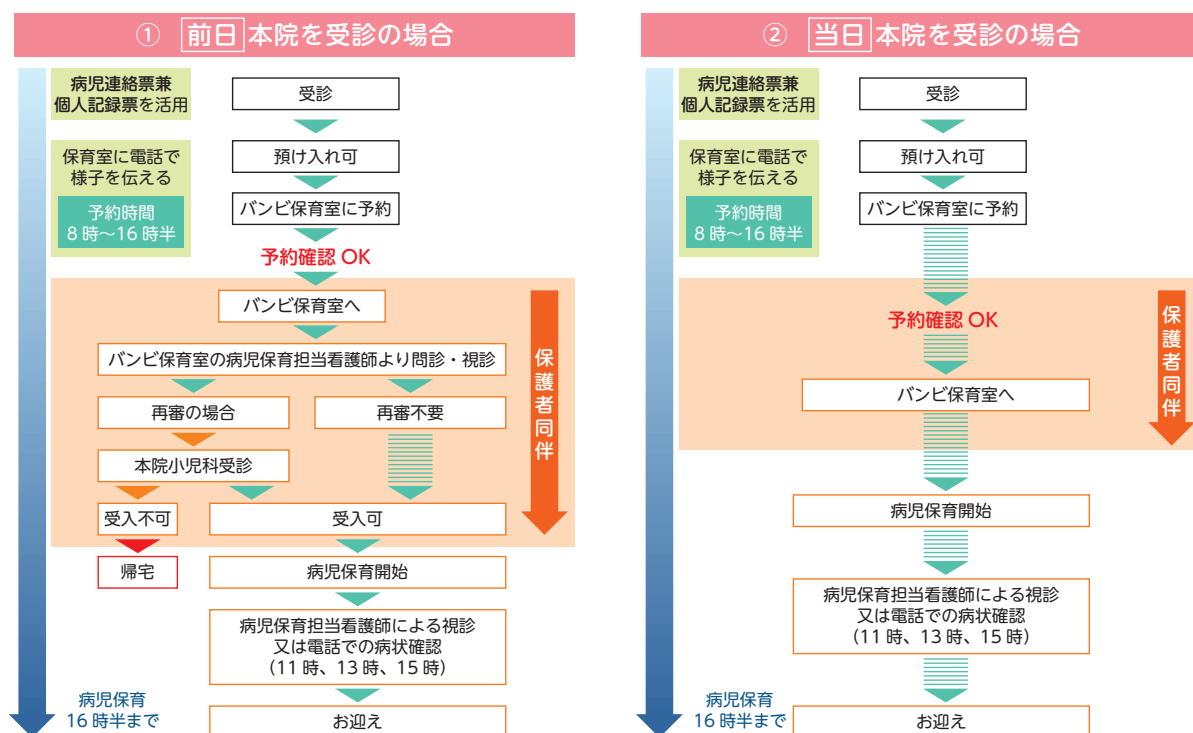


## 6) バンビ保育室病児保育（通常保育利用児童のみ）

病児保育、病後児保育への支援体制の充実はセンター HP のアクセス状況、またセンターへの問合せ状況からもわかるように最も関心が高い項目となっています。

2019 年 11 月よりバンビ保育室の運営体制の見直しを行うため、法人内に保育室運営会議が設置されました。女性医師支援センターの医師も加わって病児保育利用基準を作りセンターとの連携で受入れまでの流れをより分かり易くお知らせするなどの改善に努めています。（但し、病児保育の利用はバンビ保育室に通常保育で通園している児童に限ります。）今後は通園児童以外のお子様も病児保育が利用できるようなシステム作りを検討して参ります。

※ 最新情報につきましてはセンター HP をご覧ください。



病児保育の推移（2018-2020）

| 病児保育（医師） |         |         |         |
|----------|---------|---------|---------|
|          | 2018 年度 | 2019 年度 | 2020 年度 |
| 4 月      | 0       | 0       | 2       |
| 5 月      | 0       | 0       | 0       |
| 6 月      | 0       | 0       | 0       |
| 7 月      | 0       | 0       | 0       |
| 8 月      | 0       | 1       | 0       |
| 9 月      | 0       | 0       | 0       |
| 10 月     | 0       | 0       | 0       |
| 11 月     | 0       | 1       | 0       |
| 12 月     | 0       | 0       | 0       |
| 1 月      | 0       | 1       | 0       |
| 2 月      | 0       | 1       | 0       |
| 3 月      | 0       | 1       | 0       |
| 計        | 0       | 5       | 2       |

| 病児保育（全体） |         |         |         |
|----------|---------|---------|---------|
|          | 2018 年度 | 2019 年度 | 2020 年度 |
| 4 月      | 0       | 0       | 2       |
| 5 月      | 0       | 0       | 0       |
| 6 月      | 0       | 0       | 0       |
| 7 月      | 0       | 0       | 0       |
| 8 月      | 0       | 1       | 0       |
| 9 月      | 0       | 0       | 0       |
| 10 月     | 0       | 0       | 0       |
| 11 月     | 0       | 1       | 0       |
| 12 月     | 0       | 0       | 0       |
| 1 月      | 0       | 1       | 0       |
| 2 月      | 0       | 1       | 0       |
| 3 月      | 0       | 1       | 0       |
| 計        | 1       | 5       | 2       |

■ 医師の利用者  
■ 看護師の利用者

## 保育室利用基準

- 【利用の対象】 バンビ定期保育の児童で、前日または当日に大阪医科薬科大学病院を受診し、許可を得た場合に利用できます。
- 【利用の範囲】 医師連絡票をもとに、病児保育室の判断により利用の決定をします。
- ※ 医師の許可があっても、児童の個別の状況により受け入れできない場合があります。

### (1) 利用について

当面症状の急変がなく、入院の必要が無い場合に利用できます。

※入室後症状に変化があり保育が無理になった場合、保護者に連絡しお迎えをお願いすることもあります。

### (2) 利用できない場合

- 症状
  - ① 高熱などにより全身状態が悪化している場合
  - ② ぜんそくの重篤な発作がある場合
  - ③ 水分などの経口摂取が出来ない場合
  - ④ 食事がとれない状態にある場合
  - ⑤ 脱水症状がある場合
  - ⑥ 意識混濁がある場合
- 新型コロナウイルス感染症の可能性が高いと判断される場合
- 学校保健安全法の第1種の場合

### (3) 主な疾患と利用基準

| 病名                | 利用基準                         |
|-------------------|------------------------------|
| 麻疹                | 利用できません                      |
| 結核                | 利用できません                      |
| 風疹                | 利用できません                      |
| 水痘                | 利用できません                      |
| インフルエンザ           | 解熱後 48 時間経過していない場合は利用できません   |
| 出血性結膜炎            | 利用できません                      |
| 流行性角結膜炎           | 利用できません                      |
| 流行性耳下腺炎           | 利用できません                      |
| 咽頭結膜熱（プール熱）       | 利用できません                      |
| 細菌性胃腸炎            | 食事ができない場合は利用できません            |
| ウイルス性胃腸炎（ノロ・ロタ含む） | 食事ができない場合は利用できません            |
| その他疾患             | 上記（2）に該当せず、主治医が許可した場合は利用できます |

第1版 令和3年4月1日から施行

- ◆病児保育の利用は、バンビ保育室に通園している児童に限ります。
- ◆必ず、本院の小児科を受診してください。（予約必須です）
- ◆受診後、保護者は児童に同伴してお越しください。

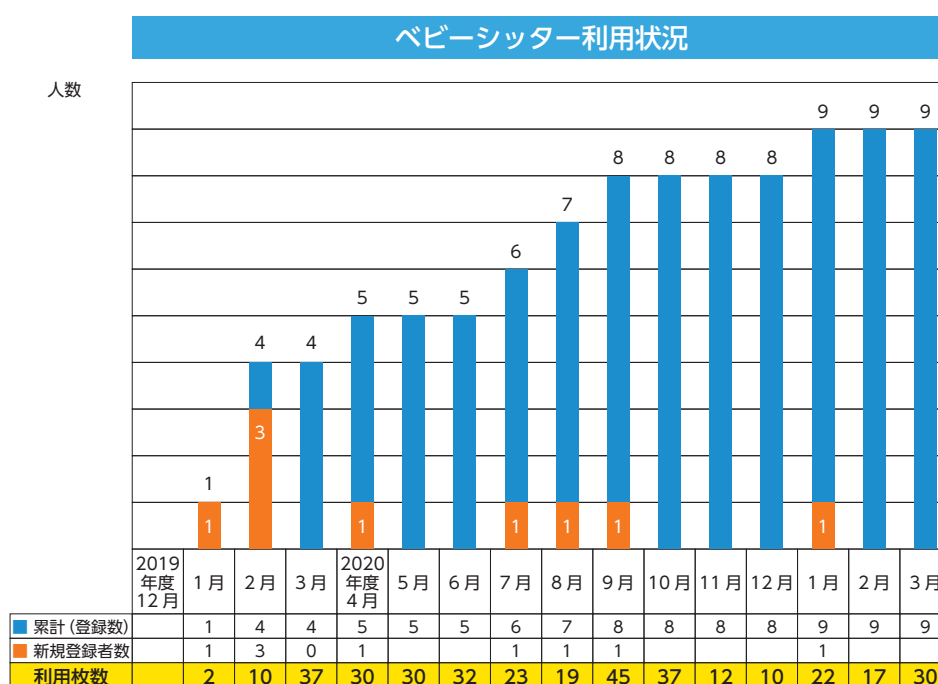


## 7) ベビーシッター派遣事業割引券

内閣府の子ども・子育て支援事業の一環として企業主導型ベビーシッター利用割引券制度があります。本法人でも教職員のワークライフバランス充実のため 2019 年 12 月より利用開始しました。これによりベビーシッターを利用する際には料金の一部が助成されることになります。詳細を女性医師支援センター HP に掲載しています。

ベビーシッターを利用する職員自体が多くないこともあり登録者数が格段に増加することはありませんが、利用頻度は着実に増加しており、女性医師のみならず男性医師の利用も見られます。

|      |                                                                                |
|------|--------------------------------------------------------------------------------|
| 対象者  | 乳幼児又は小学校 3 年生までの児童の保護者                                                         |
| 利用目的 | 配偶者の就労、病気療養、求職活動、就学、職業訓練等により就労が困難な状況にある場合（職場への復帰を含む）                           |
| 割引額  | 1 枚当たり 2,200 円の補助                                                              |
| 利用限度 | 1 日一人につき 1 枚利用可能、但し 1 回の使用枚数の上限は利用料金を超えないこと（対象児童 2 名で料金 3,000 円の場合は 1 枚のみ使用可能） |
| 支給枚数 | 児童一人につき 24 枚／月 280 枚／年                                                         |



## 令和2年度 割引券等取扱事業者一覧

令和2年10月現在

| 請負型事業者 |                     |    |                     |
|--------|---------------------|----|---------------------|
| 1      | 株式会社赤門マミーサービス       | 2  | 株式会社明日香             |
| 3      | 株式会社アリス             | 4  | NPO法人 アリスチャイルドメイト   |
| 5      | 株式会社アルファコーポレーション    | 6  | アンティホールディングス株式会社    |
| 7      | 株式会社イコニコ・カンパニー      | 8  | イソイズ株式会社 ポピンズサービス京都 |
| 9      | 有限会社ウィズ             | 10 | NCMA株式会社            |
| 11     | 株式会社エルバ             | 12 | 株式会社大崎ホームヘルプサービス    |
| 13     | オフィスポケット株式会社        | 14 | 株式会社クラッシー           |
| 15     | 株式会社ケアサポート金沢        | 16 | 株式会社ケアメイトサービス       |
| 17     | 株式会社子育て支援           | 18 | 株式会社コマーム            |
| 19     | コンビスマイル株式会社         | 20 | 株式会社札幌ベビーシッターサービス   |
| 21     | サンフラワー・A株式会社        | 22 | 株式会社JAHG            |
| 23     | 株式会社シェヴ             | 24 | 株式会社しったん            |
| 25     | 株式会社ジャパンベビーシッターサービス | 26 | 株式会社小学館集英社プロダクション   |
| 27     | 株式会社スマイルパートナー       | 28 | 株式会社ソーシード           |
| 29     | 株式会社タカミサプライ         | 30 | 株式会社タスク・フォース        |
| 31     | ティーアールビージャパン株式会社    | 32 | 有限会社ティンクルプランニング     |
| 33     | 株式会社テノサポート          | 34 | 株式会社TWO CARAT       |
| 35     | 株式会社トットメイト          | 36 | トレンディワールド株式会社       |
| 37     | 株式会社ナチュラル           | 38 | 株式会社西日本介護サービス       |
| 39     | 株式会社日本デイケアセンター      | 40 | 株式会社ネス・コーポレーション     |
| 41     | 認定NPO法人ノーベル         | 42 | 有限会社ノトス             |
| 43     | 株式会社バザバ情操教育研究所      | 44 | 株式会社ハッピーナース         |
| 45     | ハニークローバー株式会社        | 46 | 株式会社パワーネット          |
| 47     | HITOWAキャリアサポート株式会社  | 48 | ファミリーベル有限会社         |
| 49     | ファミリエクラブ株式会社        | 50 | 株式会社プリマベラジャパン       |
| 51     | 認定NPO法人フローレンス       | 52 | 株式会社ベアーズ            |
| 53     | 有限会社ベビーヘルパーPOPO     | 54 | 有限会社ボビィ             |
| 55     | 株式会社ポピンズ            | 56 | 株式会社ポピンズシッター        |
| 57     | 株式会社ポレ・ポレ           | 58 | 株式会社マイスタイル          |
| 59     | 株式会社mai・chai・mai    | 60 | 株式会社マザーグース          |
| 61     | 株式会社マザーネット          | 62 | 株式会社ママ・サービス         |
| 63     | 株式会社ママMATE          | 64 | 株式会社マミーズファミリー       |
| 65     | マミーヒルズ株式会社          | 66 | 株式会社メアリーポピンズ        |
| 67     | 有限会社メイコーポレーション      | 68 | mormor株式会社          |
| 69     | 株式会社ヤクルト山陽 プティット事業  | 70 | 株式会社ようよ             |
| 71     | 株式会社ラヴィ             | 72 | リトルハク株式会社           |
| 73     | ル・アンジェ株式会社          | 74 | 株式会社One&Only        |

| マッチング型事業者 |            |   |             |
|-----------|------------|---|-------------|
| 1         | 株式会社キッズライン | 2 | 株式会社ネクストビート |

全国サービス協会資料引用

## 8) マタニティレンタル白衣

妊婦さんに対してマタニティ白衣のレンタルサービス（無料）を 2020 年 4 月より開始いたしました。シングルとダブル仕様があり、サイズは S ～ L と揃えています。洗い替え用を含めお一人 2 枚までレンタルが可能としています。現在 1 名の医療従事者に貸し出しをしています。

### サイズ

S、M、L の 3 種類、シングルとダブルの 2 種類からお選びください。

※ご試着可能です。

申請書は女性医師支援センター HP からダウンロードしてください。

### ■ シングル白衣



大きなポケットが前面に 2 ヵ所、胸元に 1 ヵ所あります。  
素材はポリエステル 65%、コットン 35%の混紡です。

### ■ ダブル白衣



ダブル仕立てでお腹の膨らみが目立たない  
身頃の打ち合わせが深く胸元が開きにくい  
透け防止、帯電防止、制菌加工した生地を採用  
スリット入り、カフスつきの八分袖で折り返しやすい  
大きめのポケットを採用  
ステッチの効いたトレンチ風の襟とバックベルトがおしゃれ



## 第3章 今後の活動計画と展望

### ～今後(2021年度以降)の展望～更なる飛躍を目指して～

2018 年春にセンターが発足したきっかけは政府主導による「医師の働き方改革」の一環としての取り組みでしたが、その後は取り巻く環境も変わりました。

当初は主に女性医師の就労継続を支援する活動を行ってきましたが、女性医師は同時に研究者であることも考慮に入れた取り組みが必要となります。

一方で、これまでの取り組みでも育児支援に関しては一時保育の利用は女性医師のみならず全医療職が対象となり、また病児保育の利用も同様です。

更には国の制度であるベビーシッター派遣事業に関しても医師含めて全職員が対象となります。

2020 年度の全国の男性の育児休業取得率が 12.65%と初めて 1 割を超える現状にあって、もはや対象を女性医師に限定する意義も薄れてきています。

また、外部環境としては政府が策定した「第 6 期 科学技術・イノベーション基本計画」では女性研究者支援を積極的に取り組んでいる大学等を支援する方向性を打ち出しており、本学も女性研究者数の増加や女性管理職の割合増などを積極的に進めなければなりません。

こうした背景からこれまで女性医師を対象としていたセンター活動ですが、今後は、この 3 年間で蓄積されたノウハウを元に、徐々に対象者の拡大などを含め、時代のニーズに合った体制にバージョンアップすることも検討する必要があると考えています。

今後も、職員の皆さん誰もが働きやすい職場を目指して種々の取り組みを進めてまいりますので、引き続き皆様のご理解とご支援を切にお願い申し上げます。

# おわりに

## センター発足（2018年度）から2020年度を振り返って

センターが発足して3年が経過しました。センターでは女性医師がその能力を発揮する為に様々な支援策を実施してきました。まずは育児支援として院内保育所（バンビ保育所）を活用した一時保育や病児保育制度を利用者サイドに立って見直しを行った結果、制度の理解が進むと共に年々利用者が増加するようになりました。

また、院内保育所を利用せずに子育てを行っている医師等に対して、ベビーシッター派遣事業割引券制度を導入した結果、口コミ等で広がり、男性医師や医師以外の職種からの申請も増えています。

さらに2020年10月に全診療科対象に実施した復職支援に関するアンケート調査では各診療科ともに女性医師の復職に対して前向きな回答が多くありました。

女性医師支援の啓発活動として外部講師による講演会やスマートニュースの定期的な発刊、種々の相談窓口設置、会議等を通じた諸制度の紹介などを積極的に行った結果、職員の認知度はかなり高まりました。今後は研究者でもある女性医師だけでなく男性医師や他職種の職員が更に生き活きと輝いて働くことができる職場環境を整備するために次年度以降も積極的に取り組んでいきたいと考えています。







# 2018年度～2020年度の取り組み

## 2018年度

## 2019年度

### 女性医師支援センターの 主な活動



- 女性医師支援センター開設
- スマートニュース初版発行
- 第一回学内実態調査  
(診療科長宛・女性医師宛)
- 女性医師支援センターHPの開設
- 他大学との交流会  
(関西医科大学訪問)
- 女性医師支援センター  
リーフレット発行

- 新型コロナウイルス感染症に伴う  
企業主導型ベビーシッター利用割引券の特例措置対応  
マタニティ白衣レンタル開始
- 第二回学内交流会開催
- 企業主導型ベビーシッター利用割引券導入
- 開設一周年記念講演会開催
- 短時間正職員制度の改正
- 院内バンビ保育室一時保育開始
- 第一回学内交流会開催
- レジデントの短時間勤務制度施行

4月 7月 8月 10月 11月 1月

4月 6月 9月 11月 1月 2月 3月

第5期科学技術基本計画  
(2016年度～2020年度)

### 社会情勢



- ・ 女性活躍に関する情報公表の強化  
(2020年6月施行)
- ・ 特別認定制度(プラチナえるぼし)  
の創設  
(2021年1月施行)
- ・ 一般事業主行動計画の策定義務の  
対象を301人以上から101人以上の  
事業主に拡大  
(2022年4月施行)

- 「女性活躍推進法」の改正(5月)
- 政府全国全ての小中高校に  
臨時休校要請の考え公表(2月)
- 新型コロナウイルス日本国内で  
初めて感染確認(1月)

# 2020年度

# 2021年度

- コロナ禍における一時保育・託児所の緊急対応
- 企業主導型ベビーシッター利用割引券特例措置の延長
- 新型コロナウイルス感染症対応の案内
- 「保育室の利用者拡大について」
- 若手・女性研究者奨励金付き自販機を設置
- 「病児保育室（バンビ保育室内）見学
- 復職支援に関する学内アンケート
- 女性医師勤務環境に関するアンケート
- コロナ禍における一時保育利用者の受入れ拡充
- 女性医師勤務環境に関するアンケート
- 病児保育室（バンビ保育室内）見学
- 復職支援に関する学内アンケート
- 女性医師勤務環境に関するアンケート
- コロナ禍における一時保育・託児所の緊急対応
- 企業主導型ベビーシッター利用割引券特例措置の延長
- 新型コロナウイルス感染症対応の案内
- 「保育室の利用者拡大について」
- 若手・女性研究者奨励金付き自販機を設置
- 「病児保育室（バンビ保育室内）見学
- 復職支援に関する学内アンケート
- 女性医師勤務環境に関するアンケート



4月

9月

10月

12月

1月

第6期科学技術・イノベーション基本計画  
(2021年度～2025年度)

- 7都府県に緊急事態宣言発令
- 「緊急事態宣言」解除
- 「緊急事態宣言」全国に拡大
- 「全国の小中学校高校の9割が休校
- 新型コロナウイルス変異株出現
- 育児休暇・介護休暇が時間単位で取得可能に
- 2回目の緊急事態宣言解除
- 2回目の緊急事態宣言発令
- 育児休暇・介護休暇が時間単位で取得可能に
- 2回目の緊急事態宣言解除
- 2回目の緊急事態宣言発令
- 育児休暇・介護休暇が時間単位で取得可能に
- 7都府県に緊急事態宣言発令
- 「緊急事態宣言」解除
- 「緊急事態宣言」全国に拡大
- 「全国の小中学校高校の9割が休校
- 新型コロナウイルス変異株出現
- 育児休暇・介護休暇が時間単位で取得可能に
- 2回目の緊急事態宣言解除
- 2回目の緊急事態宣言発令
- 育児休暇・介護休暇が時間単位で取得可能に



#### 活動年報 2020 年度

---

発行 大阪医科薬科大学女性医師支援センター  
〒569-8686  
大阪府高槻市大学町 2-7  
TEL 072-684-6222 (直通)  
FAX 072-684-6729  
MAIL smart@ompu.ac.jp  
制作 女性医師支援センター事務局



<https://www.omp.ac.jp/smart/index.html>