

# 滋賀県女性医師ネットワークだより

発行所：(社)滋賀県病院協会 大津市京町四丁目3-28 滋賀県厚生会館 3階 TEL.077-525-7525

## 滋賀県女性医師ネットワーク会議の発足にあたって

会長 大澤 涼子



滋賀県女性医師ネットワークの発足にあたりご挨拶を申し上げます。このたび、私たちは滋賀県女性医師支援ネットワークを立ち上げることになりました。

近年、(2010年度)厚生労働省による医師・歯科医師・薬剤師調査によると29歳以下の女性医師の比率はこの年齢の医師全体の35.9%、特に39歳以下の女性医師が女性医師全体の52.5%を占めています。さらに医学部入学の女子学生は30%を下らない状況です。この傾向は今

後も変わらないでしょうし、滋賀県においても状況は同様です。

大方の女性医師は卒後10年前後に研究、専門医研修などと結婚、出産、育児など大きなライフ・イベントが重なり、離職をよぎなくされるか、離職しない場合でも短時間就労などに変更をしなければなりません。また、女性医師の約7割が配偶者も医師であるとされ、医師不足の中、配偶者も過酷な勤務環境にあることが多く、配偶者に家事や育児への積極的参加をのぞめません。また指導医や管理職になる頃には親の介護など何かと生活まわりの負担が女性医師にかかる状況が見られます。しかし、ほとんどの女性医師は働き続けたいと悩みながら頑張っています。滋賀県女性医師ネットワークはこのような女性医師たちを支援するために組織しました。

活動内容は保育環境・勤務環境・復職支援・復職のための研修・キャリア・アップなど時々起こってくる問題につき対応できるような窓口になることです。また情報の提供や共有をして問題提起をして行く、さらに交流会等を通し医療関係者の意識改革を促し、女性だけでなく男性医師の働き方の見直しにもかかわれるような組織を目指し活動していく所存です。

構成メンバーは、滋賀医科大学、滋賀県病院協会、滋賀県医師会、医師確保支援センター、その他有識者等で構成されています。

国としても、少子化、超高齢化社会、人口減少に向かうなかで、女性の活躍に大きな期待をよせています。ついては持続可能な社会の実現のため男女共同参画社会への取り組みを推進し2020年までにあらゆる分野で女性の管理職、指導者を30%にするという、いわゆる20・30運動に取り組んでいます。しかし専門職である女性医師たちでさえ、及ばないのが実状です。これを受けて、昨年、滋賀県の嘉田知事が全国知事会から「女性医師がいきいき仕事を続けるための提言」をおこないました。このような環境下で、私たちの活動が少しでも前進し、医師だけでなく、男女を問わず、社会全体としてワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）の実現を目指す一歩になれば幸いです。

# 滋賀県の女性医師支援施策(平成24年度)

お問い合わせ先：滋賀県健康福祉部医療福祉推進課 地域医療・医師確保対策担当  
TEL 077-528-3581 FAX 077-528-4851

## 1. 女性医師臨床復帰支援事業(委託事業)

### (事業の内容)

結婚・出産等により臨床から離れている女性医師の再就業を支援するため、臨床復帰に必要な研修の実施を委託する。

### (契約締結までの概要)

再就業を希望する女性医師が、県に申請をされ面談等を通じて委託先となる県内公立・公的病院を調整・選定させていただき委託する。

### (委託先)

(別表に掲げる病院のうち右欄第1列目に●印の付してある病院を委託の対象とする。)

詳細は、HPアドレス：<http://www.pref.shiga.jp/e/imuyakumu/ishikakuho/joseiisihukki.html> をご参照ください。

## 2. 女性医師臨床復帰奨励事業(貸付金)

### (貸付の要件)

- ・結婚・出産等により臨床から2年以上離れている女性医師が、県内公立・公的病院等(別表に掲げる病院のうち右欄第2列目に●印の付してある病院で、かつ、県と同様の資金貸与制度を有している病院に限る)で臨床復帰し、勤務することを了承している場合、臨床復帰時に必要な支度金を貸与する。(配偶者の他府県から県内への転勤により、離職した女性医師の再就業にも準用する。)

### (返還免除要件)

- ・臨床復帰後、1年間、県内の公立・公的病院で勤務した場合

### (貸付額)

- ・年額 1,200千円(貸付期間：1年間)

## 3. 女性医師のための職場環境改善事業(補助金)

### (事業の内容)

女性医師が働きやすい職場環境に改善するための取り組みを行った公立・公的病院に、その費用の一部を補助する。

### (補助金の交付先)

別表に掲げる病院のうち右欄第3列目に●印の付してある病院を補助の対象とする。)

### (補助率)

1/2(補助限度額：1,000千円)

### (補助対象事業の例)

- ・多様な勤務形態(フレックスタイム、グループ制、ワークシェアリング等)の導入や宿日直の免除等の勤務形態の実施に要した費用
- ・保育施設の充実・柔軟性と多様化(職場併設保育所の整備、24時間保育の整備、病児保育の整備等)
- ・女性医師専用更衣室、女性職員用トイレ等の整備

## 4. 子育て医師のためのベビーシッター事業(補助金)

### (事業の内容)

子育て中の県内病院勤務医師(13歳未満の子を養育するもの)が、ベビーシッター等を利用した場合、その費用の一部を補助する。

### (補助対象者)

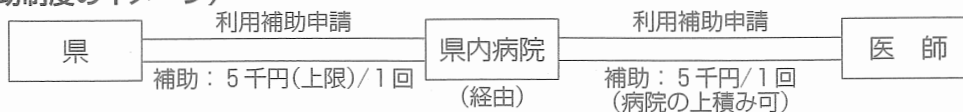
子育て中の県内病院勤務医師(別表に掲げる病院のうち第4列目に●印の付してある病院に勤務し、かつ、13歳未満の子を養育するもの)が、ベビーシッター等を利用した場合、その費用の一部を補助する。(県から病院を経由し、該当医師へ直接補助)

※民間病院等勤務者を含む。

(補助率)

1/4 (県：1/4 病院：3/4以内) ※病院の負担は、0円でも可

(補助制度のイメージ)



5. 女性医師ネットワーク運営事業 (委託事業) 予算額：2,700千円

(事業の内容)

病院協会・医師会・滋賀医大の3者による女性医師ネットワークの形成、県内女性医師の交流、女性医師のための相談窓口のあり方の検討

(委託先) 滋賀県病院協会

(委託費) 2,700千円

平成24年度 女性医師支援施策事業対象病院

別表

圏域	病 院 名	1.女性医師臨床 復帰支援事業	2.女性医師臨床 復帰奨励事業	3.女性医師 職場環境改善事業	4.子育て医師 ベビーシッター事業
大 津	大津市民病院	●	●	●	●
	大津赤十字病院	●	●	●	●
	大津赤十字志賀病院	●	●	●	●
	滋賀医科大学医学部附属病院				●
	琵琶湖病院	●	●	●	●
	滋賀里病院			●	●
	瀬田川病院	●	●	●	●
湖 南	済生会滋賀県病院	●	●	●	●
	草津総合病院	●	●	●	●
	県立精神医療センター				●
	県立小児保健医療センター				●
	県立成人病センター				●
	守山市民病院	●	●	●	●
	野洲病院	●	●	●	●
	湖南病院			●	●
甲 賀	甲賀市立信楽中央病院	●	●	●	●
	公立甲賀病院	●	●	●	●
	水口病院			●	●
東近江	近江八幡市立総合医療センター	●	●	●	●
	国立病院機構滋賀病院				●
	東近江市立蒲生病院	●	●	●	●
	東近江市立能登川病院	●	●	●	●
	日野記念病院	●	●	●	●
	八幡青樹会病院			●	●
湖 東	彦根市立病院	●	●	●	●
	彦根中央病院			●	●
	豊郷病院	●	●	●	●
湖 北	市立長浜病院	●	●	●	●
	長浜赤十字病院	●	●	●	●
	長浜市立湖北病院	●	●	●	●
	セフィロト病院			●	●
高 島	高島市民病院	●	●	●	●

[参照：滋賀県地域医療再生事業（地域医師確保対策事業）補助金交付要綱より]

4. 子育て医師ベビーシッター事業の対象病院は、同補助金交付要綱の別表1に次のとおり定められています。①医療法（昭和23年法律第205号）第31条に規定する公的医療機関（診療所を除く）、②救命救急センター、③総合周産期母子医療センター、④地域周産期母子医療センター、⑤へき地医療拠点病院、⑥災害拠点病院、⑦がん診療連携拠点病院、⑧小児救急輪番制病院、⑨精神科救急病院のいずれかに該当する県内病院。

# 育児・介護休業法のあらまし

厚生労働省・都道府県労働局

「育児・介護休業法」(育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律)に基づく休業制度や短時間勤務制度などのあらましをご紹介します。  
※育児関係のみ抜粋しています。

★ この記事は、育児・介護休業法に基づく最低基準の内容を簡単にご紹介します。企業によっては、法を上回る制度としてあることもあります。  
☆ 育児のための所定外労働の制限及び所定労働時間の短縮措置、介護休暇の制度は、平成21年の育児・介護休業法の改正で新設されました。  
これらについては、改正法の施行(平成22年6月30日)の際、常時100人以下の労働者を雇用する事業主については、平成24年7月1日から適用されます。(短時間勤務制度については、それまでは改正前の制度が適用されます。)

## 育児のための両立支援制度

【子が1歳未満の方が利用できる制度】

### (1) 育児休業制度(法第5条～第9条の2)

#### 制度の概要

○ 従業員は、事業主に申し出ることにより、子の1歳の誕生日の前日まで、原則1回に限り、育児休業をすることができます。

#### I. 育児休業の特例～パパ・ママ育休プラス～

両親がともに育児休業をするなど一定の要件を満たす場合は、原則1歳までから1歳2か月までに延長できます [ただし、育児休業の期間(女性の場合は産後休業と育児休業を合計した期間)は1年間が限度です。]

#### II. 1歳6か月までの育児休業の延長

子が1歳以降、保育所に入れないなどの一定の要件を満たす場合は、子が1歳6か月に達するまでの間、育児休業を延長することができます。

#### 対象となる従業員

○ 原則として1歳未満の子を養育する全ての男女従業員(期間雇用者及び日々雇用者を除く。)が対象となります。ただし、勤続年数1年未満の従業員など、一定の従業員については、労使協定がある場合には、対象となりません。

○ 期間雇用者の場合、申出時点において以下のいずれにも該当する従業員が対象となります。

- ① 同一の事業主に引き続き雇用された期間が1年以上であること
- ② 子の1歳の誕生日以降も引き続き雇用されることが見込まれること(子の2歳の誕生日の前々日までに労働契約期間が満了し、更新されないことが明らかな者を除く。)

○ 1歳6か月までの育児休業の対象となるのは、以下のいずれかの事由に該当する従業員です。

- ① 保育所に入所を希望しているが、入所できない場合
- ② 1歳以降子の養育をする予定であった配偶者が、死亡、負傷、疾病等の事情により子を養育することが困難になった場合

【子が3歳未満の方が利用できる制度】

### (2) 短時間勤務制度(所定労働時間の短縮措置)(法第23条)

#### 制度の概要

事業主は、3歳未満の子を養育する従業員について、従業員が希望すれば利用できる短時間勤務制度を設けなければなりません。

- 短時間勤務制度は、1日の所定労働時間を原則として6時間(5時間45分から6時間まで)とする措置を含むものとしなければなりません。

#### 対象となる従業員

短時間勤務制度の対象となる従業員は、以下のいずれにも該当する男女労働者です。

- ① 3歳未満の子を養育する従業員であって、短時間勤務をする期間に育児休業をしていないこと。
- ② 日々雇用される従業員でないこと。
- ③ 1日の所定労働時間が6時間以下でないこと。
- ④ 労使協定により適用除外とされた従業員でないこと。

以下のア)～ウ)の従業員は、労使協定により適用除外とする場合があります。

ア) 当該事業主に引き続き雇用された期間が1年に満たない従業員  
イ) 1週間の所定労働日数が2日以下の従業員  
ウ) 業務の性質又は業務の実施体制に照らして、短時間勤務制度を講ずることが困難と認められる業務に従事する従業員

※ このうち、ウ)に該当する従業員を適用除外とした場合、事業主は、代替措置として、以下のいずれかの制度を講じなければなりません。

- (a) 育児休業に関する制度に準ずる措置
- (b) フレックスタイム制度
- (c) 始業・終業時間の繰り上げ・繰り下げ(時差出勤の制度)
- (d) 従業員の3歳に満たない子に係る保育施設の設置運営その他これに準ずる便宜の供与

### (3) 所定外労働の制限(法第16条の8)

#### 制度の概要

3歳未満の子を養育する従業員が申し出た場合には、事業主は、その従業員を、所定労働時間を超えて労働させてはなりません。

#### 対象となる従業員

原則として3歳未満の子を養育する全ての男女労働者(日々雇用者を除く。)が対象となります。

ただし、勤続年数1年未満の従業員と週の所定労働日数が2日以下の従業員については、労使協定がある場合には、対象となりません。

【子が小学校就学前までの方が利用できる制度】

### (4) 子の看護休暇(法第16条の2、第16条の3)

#### 制度の概要

小学校就学前までの子を養育する従業員は、事業主に申し出ることにより、小学校就学前までの子が1人であれば年に5日まで、2人以上であれば年に10日まで、1日単位で休暇を取得することができます。

子の看護休暇は、病気やけがをした子の看護を行うためや、子に予防接種または健康診断を受けさせるために利用することができます。

#### 対象となる従業員

原則として、小学校就学前までの子を養育する全ての男女労働者(日々雇用者を除く。)が対象となります。ただし、勤続年数6か月未満の従業員と週の所定労働日数が2日以下の従業員については、労使協定がある場合には、対象となりません。

### (5) 法定時間外労働の制限(法第17条)

#### 制度の概要

小学校就学前までの子を養育する従業員が申し出た場合には、事業主は、1か月24時間、1年150時間を超える時間外労働をさせてはなりません。

#### 対象となる従業員

原則として、小学校就学前までの子を養育する全ての男女労働者(日々雇用者を除く。)が対象となります。ただし、勤続年数1年未満の従業員と週の所定労働日数が2日以下の従業員については対象となりません。

### (6) 深夜業の制限(法第19条)

#### 制度の概要

小学校就学前までの子を養育する従業員が申し出た場合には、事業主は、その従業員を深夜(午後10時から午前5時まで)において労働させてはなりません。

#### 対象となる従業員

原則として、小学校就学前までの子を養育する従業員(日々雇用者を除く。)が対象となります。ただし、勤続年数1年未満の従業員など、一定の従業員については対象となりません。

### (7) その他の両立支援措置(努力義務)(法第24条第1項)

事業主は、小学校就学前までの子を養育する従業員について、①フレックスタイム制度、②時差出勤の制度、③事業所内保育施設の設置・運営その他これに準ずる便宜の供与、のいずれかの措置を講ずるよう努めなければなりません。

### (8) 転職に対する配慮(法第26条)

事業主は、従業員に就業場所の変更を伴う配置の変更を行おうとする場合に、その就業場所の変更によって子育てが困難になる従業員がいるときは、当該従業員の子育ての状況に配慮しなければなりません。

### (9) 不利益取扱いの禁止

(法第10条、第16条の4、第16条の9、第18条の2、第20条の2、第23条の2)

事業主は、育児休業など(1)～(6)までの制度の申出や取得を理由として、解雇などの不利益な取扱いをしてはなりません。

育児・介護休業法に関する情報は、厚生労働省のHPで紹介しています  
<http://www.mhlw.go.jp/topics/2009/07/tp0701-1.html>

育児・介護休業等に関するお問い合わせは、  
最寄りの都道府県労働局雇用均等室へ 滋賀 077-523-1190