

地域の医療機関に勤務する医師をとりまく課題について

# 報 告 書

2022年度（令和4年度）

熊本県地域医療支援機構

# 目 次

はじめに .....	1
地域の医療機関に勤務する医師をとりまく課題について .....	2
各病院長からのメッセージ .....	5
<b>GROUP 1</b>	
一般社団法人 天草郡市医師会立 天草地域医療センター .....	6
独立行政法人 地域医療機能推進機構 天草中央総合病院 .....	7
荒尾市民病院 .....	8
地方独立行政法人 くまもと県北病院 .....	9
独立行政法人 労働者健康安全機構 熊本労災病院 .....	10
独立行政法人 地域医療機能推進機構 熊本総合病院 .....	11
独立行政法人 地域医療機能推進機構 人吉医療センター .....	12
山鹿市民医療センター .....	13
国保水俣市立 総合医療センター .....	14
<b>GROUP 2</b>	
阿蘇医療センター .....	15
小国郷公立病院組合 小国公立病院 .....	16
上天草市立 上天草総合病院 .....	17
国民健康保険 天草市立河浦病院 .....	18
球磨郡公立 多良木病院企業団 .....	19
山都町包括医療センター そよう病院 .....	20
<b>GROUP 3</b>	
独立行政法人 国立病院機構 熊本南病院 .....	21
熊本県こども総合療育センター .....	22
国民健康保険 和水町立病院 .....	23
一般社団法人 菊池郡市医師会 菊池郡市医師会立病院 .....	24
熊本県立 こころの医療センター .....	25

## はじめに

平素より熊本県地域医療支援機構の取り組みにご協力いただきまして誠にありがとうございます。  
ございます。

2022年12月現在、熊本県医師修学資金貸与医師・医学生(地域枠)は87人中34人が、  
義務年限内の自治医科大学卒業医師・医学生は37人中13人が女性であり、熊本県の  
へき地医療に従事する役割を担う地域枠医師や自治医科大学卒業医師がへき地で勤務  
継続できるよう寄り添い、支援を推進することは、熊本県のへき地医療を守る上でも  
重要な課題と考えられます。

そこで、地域の医療機関で勤務する女性医師の勤務(義務年限内の過ごし方)に関す  
る実態や悩み等を把握し、各医療機関に情報提供や問題提起を行うこと、ご支援をいた  
だくことを目的に、令和4年5月～11月に義務年限内の地域枠及び自治医科大学卒業  
の女性医師との意見交換会を実施し課題をまとめました。

また、知事指定病院等へアンケートを実施し、女性医師に向けて各病院長からの  
応援メッセージ及び今後取り組みたい対応策をご紹介します。

是非これから地域で働く医師の勤務継続、復職支援などにお役立ていただきましたら  
幸いです。

この度の意見交換会、アンケートにご協力いただきました各病院、先生方に心より  
感謝申し上げます。そして冊子を手にとられました皆様のご発展、ご多幸をお祈り申し  
上げます。



令和5年3月31日  
熊本県地域医療支援機構

## 地域の医療機関に勤務する医師をとりまく課題について

熊本県地域医療支援機構／熊本大学病院 地域医療支援センター  
熊本県医療政策課

令和4年5月～11月に実施した意見交換会における各医師からの意見及び見えてきた課題は以下のとおりです。

※熊本県、熊本県女性医師キャリア支援センターが行っている対応等は細字で示しています。  
(意見交換会に参加した女性医師にも説明しています。)

### 1. 自分が勤務する医療機関について

自分の妊娠・出産・育児に際し、病院長等がしっかり考えてくれて、時短勤務や当直免除に快く対応していただき、妊娠中の体調不良時も周りの医師がサポートしてくれた、という声多数。また、昼休みに授乳に帰れるのが助かっているという意見も多かった。

※ただし、以下のような課題が挙げられた。

- 常勤医数が少ないため、妊娠中に体調不良で休む場合や、産休・育休を取得する場合、出産前後で当直免除にしてもらう場合等に、他の医師に負担がかかってしまう。特に、常勤医が2人程度の医療機関の場合、自分が産休を取得すると、診療業務が成り立たなくなるのではないかと不安。  
⇒県においては、内科系勤務の地域枠医師と自治医科大学卒業医師の一体配置を行っており、前年度に妊娠がわかっている場合は、通常より1人多めの配置を検討する等の配慮をしている。
- 主治医制のため、患者の容態次第では当番でなくても呼び出される。現在は妊娠・育児中ではないので大丈夫だが、妊娠した場合のことを考えると、対応できるか不安。
- 出産する女性医師が過去にいなかったため支援体制が整備されておらず、最近妊娠・出産した医師についても、院内でフォローするような話し合い等が行われていた様子がない。職場の雰囲気(上司・同僚の理解)は女性医師の勤務継続にとって非常に重要な位置を占めている。簡単な声掛け、気遣いをいただくだけでも(役に立っていないのではないかという罪の意識から)気が楽になると思う。
- 職場に、出産や育児のことについて相談できる女性医師がいない。  
⇒気軽に熊本県女性医師キャリア支援センターのメンター制度を利用してほしい。
- 子育て中の地域勤務は、保育園探しが1番大変。保育園が院内にあれば、とても安心して働けると思う。地域には、0歳児を預かってもらえる保育園がないので、(義務に算入されない育休を取得せず)産休明けですぐに復帰するのは難しい。  
⇒県においては、院内保育や病児保育等の運営に関して、「病院内保育所運営事業費補助」の制度あり。
- 院内に病児保育がないので、子どもの発熱時等の対応が不安。病児保育を設置してほしい。  
※『自分が勤務する病院は、病児保育がとても使いやすいので助かっている。当日でも利用可能だし、面倒な書類提出も不要で、小児科受診時に「病児保育を利用したい」と伝えるだけで、院内で対応してくれるのでありがたい。』との声あり。
- 妊婦健診や妊娠中の体調不良(つわり等)時の特別休暇の設定がなく、全て年休で対応した。院内で特別休暇に関する規定を作してほしい。

## 2. 今後のライフプラン・キャリア等に関する不安

- 妊娠・出産のタイミングをどうするべきか悩んでいる。  
⇒気軽に熊本県女性医師キャリア支援センターのメンター制度を利用してほしい。
- 熊本市外勤務の期間中に妊娠し、出産後の職場復帰において、夫が熊本市内のみの勤務である等の理由により夫婦離れて暮らすことになる場合、両親等頼れる人がいないため、時短勤務であっても、1人で子育てをしながら働くことができるのか不安。各医療機関でも、そよう病院の「そよ風サークル」や、院内保育、病児保育、時短勤務など他院の取組みを参考に安心して働ける環境を作ってもらえるとよい。
- 保育園は11月頃には入園申込を締め切るところが多いため、夫と離れて暮らす場合、異動が決まってから保育園を探すのは大変そう。（「4月転居予定」で申し込みできるところもあるが、賃貸の契約書がないと申し込みないところもある。）
- 夫が育休を取ってくれなかったら、自分の職場復帰は難しかった。夫の育休が終わったら、また自分の働き方を見直さなくてはいけなくなるかもしれない。医師全体の働き方改革が進んでほしい。
- 義務年限中は、勤務先によっては子どもが小学校を転校しなければならないかもしれない。転校は子どもに負担がかかるため、できれば避けたい。

## 3. 制度について等、行政に相談したいこと

- 妊娠中はどうしても体調不良で急に休んだり、長期で休むことになったりするので、代診してくれる医師がいることが1番大事だと思う。  
⇒令和5年度から、義務年限内の自治医科大学卒業医師の「地域勤務医師等支援枠」運用開始。
- 例えば医師同士で結婚する場合等は、夫が当直のため夜間に自分1人で子どもの世話をしなければならないことも多いので、子育て中の当直は難しいと思う。妊娠中や出産後、当直免除で勤務する場合がほとんどのため、病院側としては当直支援を必要としていると思う。当直支援の仕組みを作ってほしい。
- 育児中の時短勤務や当直免除が、子どもが何歳になるまでできるか等についての情報がなく、わからない。特に、地域枠医師が必ず2年以上行かなければならない第2グループの病院については、田舎なので育児についての不安が大きい。そこで、第2グループの病院の院内保育や病児保育、対応年齢等に関する情報を一覧にしたものがあればと思う。全部を自分で調べて、それを比較して、となるととても大変。  
⇒地域医療支援機構（熊本県女性医師キャリア支援センター）で、地域枠医師派遣先のうち第2グループ及び第3グループの医療機関の育児支援関係情報をまとめたリストを作成予定。
- 家族に頼れない場合、県でベビーシッターの利用料金補助制度を作ってもらえると助かる。
- 仕事の都合上、夫は必ず熊本市内に住まなければならないため、自分の勤務先と夫の勤務先の間地点と一緒に住むということができない。出産後は夫婦一緒に住めるよう、自分の勤務先を熊本市内に近いところにしてもらいたい。また、男性の育休取得が進むと嬉しい。

- 育休も、ある程度義務年限に算入できるようにしてほしい。

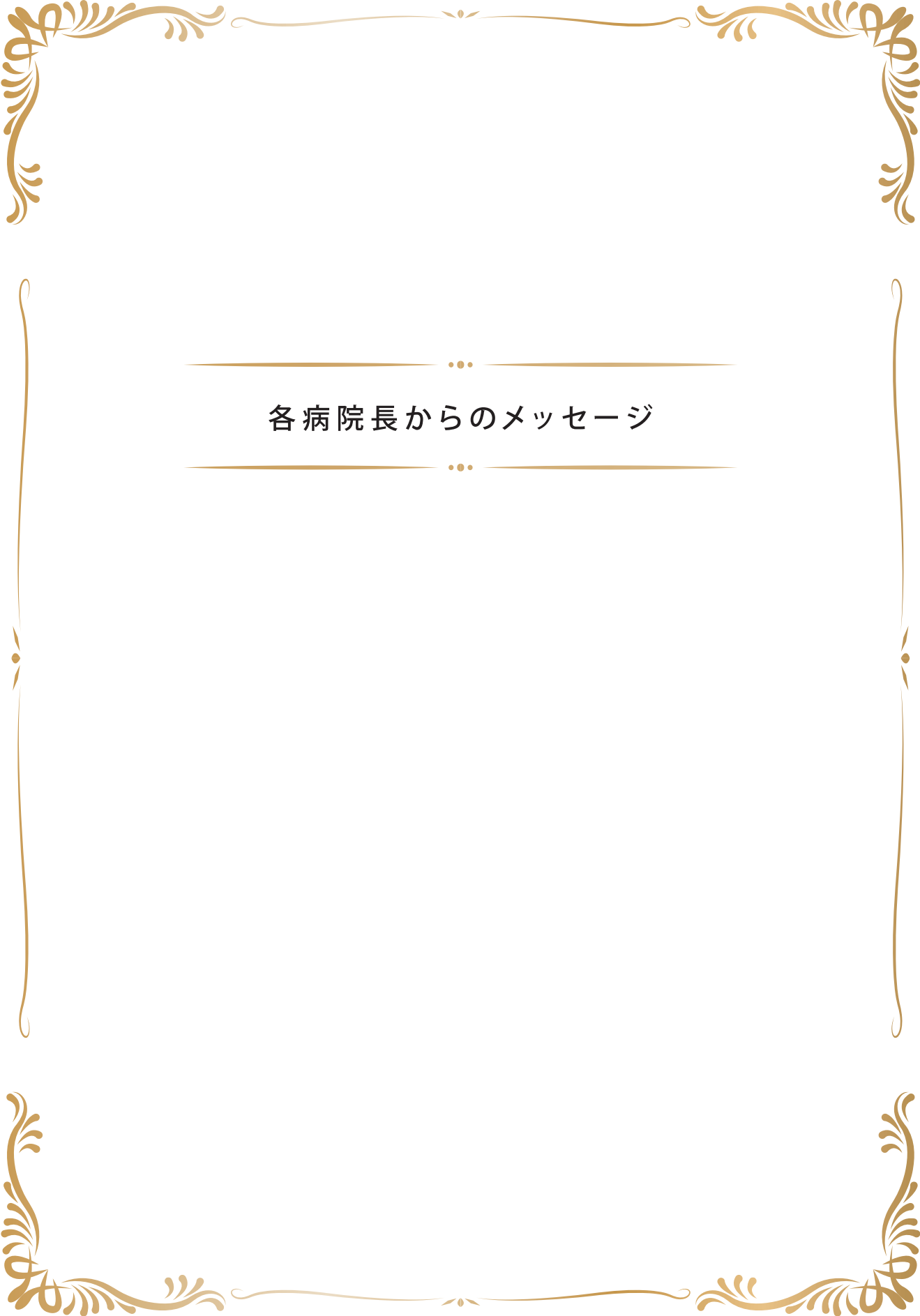
⇒育休は義務の中断となり、義務年限に算入することはできないが、育児のため短時間勤務をする場合は1日6時間以上の勤務であれば通常勤務と変わらず義務年限に算入できる。また1日6時間未満の勤務の場合は、勤務した時間に応じて算出した期間を義務年限に算入できる。

#### 4. 女性医師が働きやすい環境に関する機運醸成の不足によるもの

- 産休・育休で周りに迷惑をかける気まずさは、夫婦ともに育休を取らなければ共有できない。
- 所属する医局では、子育て中の女性医師はほぼ非常勤で勤務している。また、地域の病院では妊娠・出産・育児時のサポートを受けられないためか、妊娠・出産は大学病院での勤務期間にする医師が多い。

#### 5. その他

- 義務明け後の就職については、義務最終年度に勤務していた病院を退職して新たな勤務先に就職することとなるため、最初は年休が取得できず、育児中にも関わらず休みを取れないのではないかと不安。
- 育児中で時短勤務をしている間は、キャリアアップに繋げるための週1回の院外研修を行うことが難しい。(①勤務先への配慮、②体力的な問題等が理由。)



...

各病院長からのメッセージ

...



## 一般社団法人 天草郡市医師会立 天草地域医療センター

院長 吉 仲 一 郎  
ICHIRO YOSHINAKA

### 女性医師への 応援メッセージ

- 天草地域医療センターは天草の中核病院で多くの症例を経験できるため、自身のキャリアアップが可能な病院です。  
当直・日直はありますが、各診療科の垣根は低く困った時はすぐに相談しやすい雰囲気となっています。  
また、別棟に女性医師専用の更衣室を設置し、女性医師に対する環境等にも配慮を心掛けている病院です。

#### 対応策 1

### 上司・同僚への 理解

- 医局会を月2回開催し、各医師の意見・提案を吸い上げ上司・同僚間の理解を深めるよう努めています。

#### 対応策 2

### 勤務制度 & 保育支援

- 当直（令和5年度前半に宿直許可の届出予定）明けの業務については、原則午後からを休暇とし、医師の労働条件・勤務環境の改善に努めています。  
また、年次有給休暇は勿論、出産・育児・介護休暇や短時間勤務も制度化し、勤務・保育の支援の充実を目指しています。

#### 対応策 3

### 適正な仕事量 & チーム主治医制

- 役割分担推進委員会および業務改革推進会議を定期的に開催し、種々の事案について協議・改善を図っています。  
また、各病棟および外来にそれぞれ医師事務作業補助者を配備し、医師の業務負担の軽減に努めています。

#### 対応策 4

### その他





## 独立行政法人 地域医療機能推進機構 天草中央総合病院

院長 芳賀克夫  
YOSHIO HAGA

### 女性医師への 応援メッセージ

- 病院全体で働き方を見直し、だれにとっても無理のない勤務体制を実現するため環境整備を進め、女性医師の活躍を応援します。

#### 対応策 1

### 上司・同僚への 理解

- 毎週医局会を開催し、情報共有や医師同士の意見交換を積極的に行っています。診療科の垣根のない“開かれた医局”を作り上げています。
- 今後は、女性医師の活躍のための支援体制も含め、ワークライフバランスについての取り組みを進める予定です。

#### 対応策 2

### 勤務制度 & 保育支援

- フレックスタイムを一部導入し、短時間勤務等それぞれのライフスタイルに合わせた勤務で、働きやすい環境を目指しています。
- 保育時間や子の看護休暇など、女性だけでなく男性の育児参加を推進するための休暇制度があります。

#### 対応策 3

### 適正な仕事量 & チーム主治医制

- 当直や待機に派遣医師を招聘し、勤務医の負担軽減に努めています。
- 医師事務作業補助者を配置し、医師の事務作業にかかる負担を軽減しています。

#### 対応策 4

### その他

- 当直翌日の勤務は、12時までで終了です。



## 荒尾市民病院

病院事業管理者 **大 嶋 壽 海**

HISAMI OSHIMA

院 長 **勝 守 高 士**

TAKASHI KATSUMORI

### 女性医師への 応援メッセージ

- ○当院で医師としてのキャリアを活かし、仕事と家庭の両立を行ってみませんか？  
子育て真っ只中の方、ご両親の介護などをされている方、また、医師として病院や医院に勤務していたけれど、結婚や子育て、介護など家庭の事情などで医療現場を離れた方、荒尾市民病院はみなさんを歓迎します！  
荒尾市民病院は、みなさんのご事情に耳を傾け、家庭と両立いただける勤務体系を検討し、必要に応じて職場の環境整備を行っていきます。
- 最近は、職場での理解や、家庭内での役割分担などパートナーとの協力も進んできている印象です。しかしながら、まだ育児や家事において女性の負担が大きいくとも多く、出産や育児、介護などのために休職したり、仕事をセーブせざるを得ない女性がいることも事実です。仕事と家庭の両立について、悩むことも多いと思います。  
荒尾市民病院は、女性医師のライフステージに応じて仕事と家庭を両立しながら働き続けていけるよう、また、育児休業などのブランクの後にも自信を持って復職でき、さらにスキルアップを図れるよう、女性医師の支援や環境整備を行っています。  
男女を問わず、医師のみなさまが活躍できますよう応援しています。

#### 対応策 1

### 上司・同僚への 理解

- 育児や介護に関する制度を充実させ、そのような制度を積極的に利用できるよう管理職や全職員へ周知しています。
- ライフステージの変化を総務課で把握できる仕組みづくりを行い、都度、対象者へ仕事と家庭の両立ができるような働き方をご案内しています。

#### 対応策 2

### 勤務制度 & 保育支援

- 育児や介護のための休暇として、多くの種類の特別休暇を設けております。
- 育児や介護等を行いながら働けるよう、多様な勤務制度を準備しております。
- 院内保育所を併設しており、利用はもちろん、心配な時にはすぐにつけかけすることができます。

#### 対応策 3

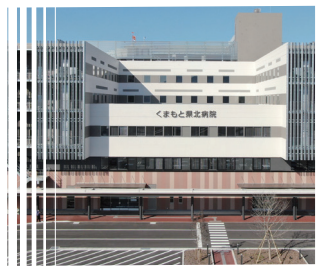
### 適正な仕事量 & チーム主治医制

- 本院においても、働き方改革の推進、勤務環境改善へ取組みを積極的に実施しております。
- 他職種とのタスクシフト、タスクシェアを実施し、労働時間の短縮に努めております。
- 年次休暇等の取得推進を行っており、実際に年々、年休取得日数が増加しています。
- 今後は、医師同士でのタスクシェアができるよう仕事の共有化を進めています。

#### 対応策 4

### その他

- シニア年代の医師の多様な働き方を支援しています。
- 特定の資格取得や学会参加について、病院が費用負担をする制度があります。
- 自己啓発研修のための休業制度を準備しています。



## 地方独立行政法人 くまもと県北病院

病院長 田宮 貞宏  
SADAHIRO TAMIYA

### 女性医師への 応援メッセージ

- 女性医師を含む医療人の皆さまの個々のキャリア形成、生活スタイルのニーズを学ばせていただき、柔軟性のある勤務体制と安心して働ける職場環境を整えていきたいと思っています。少しでも当院にご興味があれば遠慮なくご連絡ください。  
「善き医療人が育ち、集う病院」を目指す当院で地域医療や地域での医学教育に携わりながら、モチベーション高く、毎日が過ごせるように応援いたします。

#### 対応策 1

### 上司・同僚への 理解

- 画一的でなく、妊娠中の体調等個人に合わせたフレキシブルな勤務形態を適用するよう、各科部長から周知しています。必要によっては妊娠中の当直免除などの対応もあります。

#### 対応策 2

### 勤務制度 & 保育支援

- 育児休業介護休業等規程により育児時間等短時間勤務制度があります。(小学校就学の始期に達するまで)
- 育児休業介護休業等規程により育児中の時間外勤務、深夜業務制限制度があります。(小学校就学の始期に達するまで)
- 病児病後児保育施設と院内保育所を備えています。

#### 対応策 3

### 適正な仕事量 & チーム主治医制

- 主治医を中心にしながらも、グループ診療制で休日時間外はオンコールによる対応を行っています。

#### 対応策 4

### その他



## 独立行政法人 労働者健康安全機構 熊本労災病院

院長 猪股 裕紀洋  
SYUKIHIRO INOMATA

### 女性医師への 応援メッセージ

- 当院の常勤医師のうち、女性の割合は25%です。  
部長職も複数おられて、病院運営にも積極的に関与していただいております。  
女性医師は、そのライフスタイルに沿って仕事上でのハードルが上がるがありますが、男性医師も含めてお互い様であり、それぞれの医師の求めに応じた柔軟な対応をしております。  
女性医師ならではの特性もあり、病院としてそれを活かしていただいてもおり、感謝しております。  
男女問わず、明るく元気に働いていただくように就労環境等を整えてまいりますので、みなさんがますます活躍してくださることを期待しております。

#### 対応策 1

### 上司・同僚への 理解

- 個別事案で問題が発生した場合には、院長が直接間にとって解決を図ります。

#### 対応策 2

### 勤務制度 & 保育支援

- 所属法人である、厚労省傘下の労働者健康安全機構では、短時間勤務制度などを柔軟に設定しております。  
院内保育所もあり、同僚医師との相互理解の下、事務的な支援も含めて希望に応じたサポートを行っています。

#### 対応策 3

### 適正な仕事量 & チーム主治医制

- 病院としてチーム医師制度を制定しているわけではありませんが、全科当直勤務があつて翌日は半休になるなど、必然的にチーム体制でなければ診療が成り立たない構造になっています。

#### 対応策 4

### その他

- 女性医師も複数院長補佐を務めるなど、活躍女性医師のロールモデルが存在しており、若手医師キャリア形成の指針にもなっていると思います



## 独立行政法人 地域医療機能推進機構 熊本総合病院

病院長 島田 信也  
SHINYA SHIMADA

### 女性医師への 応援メッセージ

- 患者さんのためにも女性医師が必須であり、女性医師のキャリアとライフイベント両立のため、ずっと働き続けられる環境改善に取り組み、質の高い医療提供体制に繋がるよう、女性医師の活躍を大いにサポートします。  
熊本総合病院と共に素晴らしいライフステージを築きましょう。

#### 対応策 1

### 上司・同僚への 理解

- 女医会等を開催し、業務や育児、その他色々な情報交換を行っています。
- 診療科等の垣根を超え、上司や女性先輩医師に気軽に相談できるメンターシップの取組みを進める予定です。

#### 対応策 2

### 勤務制度 & 保育支援

- 特別休暇（結婚休暇、子の保育休暇、子の看護休暇等）の取得を推進しています。
- 育児短時間勤務、育児時間の取得を推進しています。
- 勤務制限や免除等、女性、妊産婦及び育児を行う職員の勤務に関する優遇措置があります。
- 出産・育児等のライフイベントで、仕事と家庭の両立を図れるように、就業規則の出産・子育て支援等についての情報を提供しています。
- 院内保育所の設置を検討しています。

#### 対応策 3

### 適正な仕事量 & チーム主治医制

- 妊娠・出産・復帰後の職務で、宿日直の優遇、短時間勤務の活用等多様な働き方で、ワークライフバランスを保てるように取り組んでいます。
- 他職種との連携、チーム医療での業務分担、医師事務作業補助者の活用等で、育児等を抱える医師を含めた医師全体の負担軽減に取り組んでいます。
- 医師の働き方改革に向けて、勤務時間の実態調査を行い、改善に取り組んでいます。

#### 対応策 4

### その他

- 医療機関外のネットワークの紹介（熊本県女性医師キャリア支援センター、日本医師会女性医師支援センター、等）



## 独立行政法人 地域医療機能推進機構 人吉医療センター

病院長 木村正美  
MASAMI KIMURA

### 女性医師への 応援メッセージ

○ 女性医師が働きやすい環境の提供を目標に、出産、育児、介護などライフイベントにおいても安心して仕事を続けられるよう柔軟に対応するとともにキャリアアップ支援も最大限に行っています。  
また、地域に密着した中核病院として地域や行政と協力し、女性にやさしい病院づくりを女性医師の皆さんと共に行っていきたいと思っています。

#### 対応策 1

### 上司・同僚への 理解

○ 女性医師の更なる活躍に向けて、医師の働き方改革を推進するとともに、勤務体制の柔軟化（短時間勤務やオンコール等の配慮）、チーム医療の推進、複数主治医制の導入など、一人でも多くの女性医師が勤務を継続できるように支援していきます。  
また、以前開催していました「女性医師の会」を復活させ、女性医師が抱える悩みや不安に寄り添い、職場環境の改善に努めていきます。

#### 対応策 2

### 勤務制度 & 保育支援

○ 女性医師が、子育てや介護をしながら勤務が続けられるよう、仕事と家庭を両立しやすい職場環境づくりを推進しています。  
例えば、全職員が月1回参加する「全体会議」を利用して、職員が利用できる制度の情報発信を行い職場が「積極的に支援する」姿勢を示しています。  
出産手当金、育児休業給付、社会保険料免除など「お金の支援制度」についても独自に書類を作成し、産前休暇取得前に説明しています。

#### 対応策 3

### 適正な仕事量 & チーム主治医制

○ タスクシェアや時間内病状説明の推進、複数主治医制の導入を行っています。

#### 対応策 4

### その他



## 山鹿市民医療センター

病院事業管理者 **別府 透**  
TORU BEPPU

院長 **高木 茂**  
SHIGERU TAKAGI

### 女性医師への 応援メッセージ

- 地域病院では医師数の確保が重要課題であり、様々な個人の働き方に対応して採用者を増やすように努力しています。  
従って女性医師の働き方の支援は大変重要であり、希望条件などを十分に相談させていただきます。  
また、そういった採用条件について院内での共通認識を持つことで、職員意識改革にも取り組んでいます。  
継続して働きたいと思える環境づくりが大切であると感じており、今後も多くの方々のご意見・ご協力をいただき、様々な角度から支援のお手伝いをさせていただきたいと考えています。

#### 対応策 1

### 上司・同僚への 理解

- 院内に働き方改革委員会を設置し、事業管理者を中心として各個人の働き方を調査・検討し労働時間の負担について分析しています。適切な休養や休暇が取れるように女性医師にも配慮しており、勤務時間に関しては上司への情報が共有できる体制です。

#### 対応策 2

### 勤務制度 & 保育支援

- 個別相談に応じ、例えば勤務時間を調整し家庭生活への配慮等を実施しており、個人のニーズを把握し、対応を行っています。  
各々の事情や必要度が異なるため一律な対応を行わず、本人と病院事業管理者、院長が相談できる形にあります。  
例えば保育に関する必要性から朝の出勤時間をずらして対応している女性医師も常勤しています。

#### 対応策 3

### 適正な仕事量 & チーム主治医制

- コロナ診療については救急体制を分け、対応医がバックアップできるシステムとなっています。個人的な負担がかからないように複数名での交代制となっています。  
少人数診療科、1人診療科が多いためチーム主治医制については今のところ導入困難であり、今後の医師採用状況等で考慮することになるものと思われます。

#### 対応策 4

### その他

- 定期的に外部からの出張保健室を開催し、女性の産業保健師による心身の健康相談を行っています。  
メンタルヘルス面や職場環境の相談が可能な窓口としており、女性医師が第三者（女性）に面談できる形にしてあるので、個人情報保護しながら保健師による当院への調整が可能です。



## 国保水俣市立 総合医療センター

病院事業管理者 **坂本 不出夫**  
FUDEO SAKAMOTO

院長 **阿部 道雄**  
MICHIO ABE

### 女性医師への 応援メッセージ

- 当センターでは女性医師が働きやすい職場となるよう、産前・産後休暇や育児休業などの休暇、休業を取りやすい環境づくりを行っています。  
また、院内保育所、病児・病後児保育所を整備し、女性医師用住宅の設置を含む整備を行いました。  
地方でも快適な生活が送れるように今後も改善を進めていきます。

#### 対応策 1

### 上司・同僚への 理解

- 医局会、部長会等で管理部門より有給休暇、休日取得に対する指導を定期的に行っています。

#### 対応策 2

### 勤務制度 & 保育支援

- 院内保育所、病児・病後児保育施設が整備されています。

#### 対応策 3

### 適正な仕事量 & チーム主治医制

- ほぼすべての診療科でチーム主治医制をとっており、休日は基本的に当番が対応しているため、休日がしっかり休める体制となっています。  
各診療科の部長が各医師の時間外勤務時間をオンラインで確認できるようになっており、負担が多い医師には仕事量を調整していただいています。

#### 対応策 4

### その他

- 多くの女性職員が活躍している病院ですので、その時々ライフイベントに合わせ、負担なく勤務が継続できるようにできるだけサポートを行っています。





## 阿蘇医療センター

院長 甲斐 豊  
YUTAKA KAI

### 女性医師への 応援メッセージ

- 当院での勤務歴が女性医師のキャリア形成の一助となるよう、個別の事情に沿った体制を整備しますので、勤務歴を中断することなくキャリア形成を継続してほしいと思います。
- 現在まで院長を中心にキャリア形成等に関する個別の相談に対応しています。今後、育児等により一時現場を離れる女性医師を対象とした柔軟な勤務体制の整備を図り、当院での期間を不安なく勤務できるよう支援したいと思います。なお、院内保育所（病児保育も併設）、住宅については整備しています。

### 対応策 1

### 上司・同僚への 理解

- 当院は、124床で常勤医師11名（うち1名は歯科口腔外科医師）です。  
現在まで妊娠・出産・育児の女性医師の在職例はありませんが、地域枠・自治医大卒を含め若手医師からのキャリア形成等に係る相談については、院長をはじめ先輩医師が積極的に対応しています。  
※当院の女性医師の勤務歴
 

令和2年度	1名（常勤医師10名中）
令和3年度	2名（常勤医師11名中）
令和4年度	2名（常勤医師11名中）
- 今後、妊娠・出産・育児に直面する女性医師の勤務継続支援について、先行事例等を参考に、サービス・処遇等に関し規定化を図り、併せて、医師をはじめ全職種が当該の女性医師を必要とするという職場風土を醸成したいと思えます。
- 女性医師アドバイザーの配置も検討します。また、本件に係る環境整備および運用等に関し、必要に応じて顧問弁護士や社会保険労務士にも助言を求めることとします。

### 対応策 2

### 勤務制度 & 保育支援

- 病児保育も併設した保育所を敷地内に設けています。（対象：生後2ヶ月～小学校未就学児）
- 妊婦健診等の特別休暇の設定については、サービス関係の規定化の中で検討します。

### 対応策 3

### 適正な仕事量 & チーム主治医制

- 救急告示病院で24時間対応しているので、全医師が病棟・外来・救急・当直を担当し、加えてコロナ下では発熱外来・ワクチン接種にも従事しています。
- 近時の疾病傾向に則して、当該専門分野の医師が中心となって多職種による医療チームを設置するなど、相互支援の連携協働体制を整備しています。
- 女性医師が体調不良や家庭の事情等で休む際には、主治医・当直・救急当番等について他の医師による代行が可能な支援体制をとっています。
- 現在のところチーム主治医制はとっていませんが、長期に代診医を必要とする事案が発生して院内でも代行不可能な場合には、これまで熊本大学病院の関係診療科に相談し対応しています。

### 対応策 4

### その他



## 小国郷公立病院組合 小国公立病院

病院事業管理者 **片岡 恵一郎**  
KEIICHIRO KATAOKA

院長 **堀江 英親**  
HIDECHIKA HORIE

### 女性医師への 応援メッセージ

- 女性医師の勤務環境整備を、今後できる限りしていきたいと思っています。地域医療にも、女性医師の存在は非常に重要です。当院は、かかりつけ医機能をもった二次救急を担う「地域密着型多機能病院」です。出産はこの地域ではできませんが、育児等を地域で安心してできる環境を整えることは、急務であると思っています。
- 私自身も子供が小さいうちは、阿蘇で子育てをしました。熊本市内に居住地を移して10年になりますが、いまだに地域の方から子供に関してお声掛けしていただけます。このような地域で、勤務環境を整えることができれば、いい子育てができるのではないかと思います。たくさんのお音をお聞きできる機会を頂き、随時対応をしていきたいと思っています。応援しています。

#### 対応策 1

### 上司・同僚への 理解

- 育児中医師への要望の聴取（事務局にて）
- 医局会にて、出来る範囲で共有します。

#### 対応策 2

### 勤務制度 & 保育支援

- 勤務環境に関しては、授乳時間の確保のため昼休みの活用、時短勤務の環境を整備します。
- 病児保育の継続検討（設置予定だったが、看護師不足の為延期）
- 妊婦健診休暇等を今後検討します。

#### 対応策 3

### 適正な仕事量 & チーム主治医制

- 当直勤務の免除
- 体調等に応じた臨機応変な対応

#### 対応策 4

### その他

- 今後は、より勤務環境整備に力を入れます。来年度も育児中の医師を迎える予定なので、要望を細かく聞き取りつつ、体制整備を行いたいと思います。



## 上天草市立 上天草総合病院

病院事業管理者 **岸川 秀 樹**  
HIDEKI KISHIKAWA

病 院 長 **脇 田 富 雄**  
TOMIO WAKITA

### 女性医師への 応援メッセージ

- 近年、医師に占める女性医師の割合が高くなっていますので、当院でも女性医師にとって働きやすい環境を整えています。  
(産前・産後休暇や育児休業などの休暇、当直・時間外勤務免除、短時間勤務制度など)  
また妊娠・出産・育児などは、予定変更を余儀なくされることも少なからずありますが、それらにも柔軟に対応して、女性医師がキャリアアップできる体制を整えて、活躍していただけるようバックアップ・協力していきたいと思っています。

#### 対応策 1

### 上司・同僚への 理 解

- 職場の雰囲気(上司・同僚の理解)は、女性医師が働くうえでとても大切なことだと思いますが、今年度、一人の女性医師が妊娠・出産を経験し、他の医師の理解・協力も得られたと思います。  
今後は育児する女性医師が勤務する場合でも、短時間勤務制度等に対する他の医師の理解・協力が得られるように、バックアップ・協力していくように取組みたいと思います。

#### 対応策 2

### 勤務制度 & 保育支援

- 妊娠時の勤務形態としては、当直免除・時間外勤務免除・短時間勤務制度を整備しています。  
育児期間中の勤務形態も同様で、当直免除・時間外勤務免除・短時間勤務制度があります。  
院内保育、病児保育、病後児保育については行っておりませんが、今後、病児保育、病後児保育等については、検討していくことも必要かと考えています。

#### 対応策 3

### 適正な仕事量 & チーム主治医制

- 内科の入院受け持ちが一人に偏らないように見える化しています。  
現在、内科については病棟担当は主治医・副主治医制で行っており、主治医で対応できない場合は、副主治医が対応することとしています。

#### 対応策 4

### その他

- ライフステージに合わせた勤務ができるように、柔軟でフレキシブルな働き方を整備していきたいと思っています。  
要望にお応えできるような働きやすい職場にしていきたいと思っています。医師としてのキャリアを積めるように協力していきたいと思っていますので、ご相談ください。



## 国民健康保険 天草市立河浦病院

病院長 中川和浩  
KAZUHIRO NAKAGAWA

### 女性医師への 応援メッセージ

○ 当院は、地域に密着した病院として地域医療を中心に活動しています。女性医師の皆さんに働きやすい環境を提供し、出産や育児といったライフイベントにも柔軟に対応して皆さんに活躍していただけるよう取り組みを行っていききたいと思います。

#### 対応策 1

### 上司・同僚への 理解

○ 現在行っている取り組みは特にありませんが、今後女性医師が働きやすい環境づくりに取り組んでいきます。

#### 対応策 2

### 勤務制度 & 保育支援

○ 出産や育児における各種休暇制度（産前産後休暇や育児休暇など）を整え、女性医師が働きやすい環境の提供を目指しています。

○ 院内保育施設はありませんが、車で5分程度の場所に保育施設があり、病後児保育も行っています。

#### 対応策 3

### 適正な仕事量 & チーム主治医制

○ 特に行っている取り組みはありませんが、医師全員で病棟・外来のバックアップを行っています。

#### 対応策 4

### その他



## 球磨郡公立 多良木病院企業団

企業長 高森 啓史  
HIROSHI TAKAMORI

### 女性医師への 応援メッセージ

- これまでに多数の女性医師が勤務されており、女性医師のキャリア支援や妊娠、出産から育児支援まで、働きやすい職場環境作りに積極的に取り組んでいます。  
当直免除や休暇制度などの各種制度が充実しており、上司・同僚医師を始め職員の育児等への配慮もあり、子育て環境(子供さんの年齢や人数など)に応じた働き方が選択できます。  
院内には病児・病後児保育施設があり、また小児科も標榜しており、急な診察や保育も可能です。関係町村内には保育園、こども園などが整備されており容易に探すことが可能で、病院から一番近い施設は、車での所要時間約3分(700m)のところを所在しています。  
令和4年度は2名の女性医師に在籍いただいております。1名の医師は時短勤務で育児と両立しながら勤務されています。直近5年で育児休業や幼少期の子育て中の女性医師に続けて赴任いただいております。  
当企業団は、医療(救急・回復期・在宅)、保健(健診センター)、福祉(老健施設)などを有しており、へき地診療所での診療も行っています。  
企業団内で地域包括ケアシステムが構築されており、様々な経験を積んでいただきつつ、また子育てに適した環境(職場、地域性など)にもあり、企業長を始め上長の理解もあり、女性医師が活躍できる環境にあると考えています。

#### 対応策 1

### 上司・同僚への 理解

- 勤務環境改善マネジメント委員会において、医師・看護師等の負担軽減や勤務環境改善に取り組み、毎年度計画を策定し勤務環境の改善に努めています。
- 次世代育成・女性活躍推進委員会において、令和4年度より4年間の行動計画を策定し、仕事と子育ての両立を図り、生活の調和を保てる働きやすい職場環境の整備を行うことを目的に取り組んでいます。
- 企業長より勤務環境改善に向けた積極的な意思表示が成されており、また、上長医師からのコミュニケーションが適宜図られ、適切な勤務環境作りに努めています。

#### 対応策 2

### 勤務制度 & 保育支援

- 育児期間中は、当直免除、時間外勤務免除、短時間勤務制度があります。
- 病児病後児保育施設を院内に設置しています。
- 産前休暇(8週)・産後休暇(8週)が取得でき、有給対応となります。
- 育児休業(3歳に達するまで)が取得できます。無給となりますが、育児休業手当金が1歳に達する前日まで支給されます。
- 部分休業や育児時間休暇(1歳に達する前日まで毎日計1時間の時短勤務)が取得できます。
- 妊娠中などの体調不良時は病気休暇の取得が可能です。
- 子の看護休暇(年5日)により子供の病気時の休暇を時間単位で取得できます。
- 小児科医師が2名在籍しており緊急時の受診等の対応が可能です。
- 年次有給休暇は勤務初日より取得可能です。1年目20日未満。最大40日となります。
- 子育て支援駐車場を整備しており、近い位置に駐車できるよう配慮しています。

#### 対応策 3

### 適正な仕事量 & チーム主治医制

- 各診療科単位やチーム医療(NSTなど)によりカンファレンス等による今後の方針などの情報共有を行っています。  
また、チーム主治医制により日常業務を行っており、夜間・休日においては、当直医または待機医師により診療対応等を行うことで主治医の負担軽減に努めています。
- 上長により、主治医毎の入院患者数等の偏りを把握し、場合によっては受け持ち患者数の調整を行っています。

#### 対応策 4

### その他



## 山都町包括医療センター そよう病院

病院長 山下 太郎  
TARO YAMASHITA

### 女性医師への 応援メッセージ

○ へき地における医師不足は以前から問題となっています。2024年度以降から始まる医師の働き方改革を踏まえ、更なる医師不足が懸念されています。  
当院では、3名の女性常勤医師に勤務していただいております。うち2名の女性医師が育児をしながら勤務をしています。医師への労働環境における不安を払拭するべく宿直・日直への配慮など負担が強いられないように最大限の協力体制を実施しており、安心した子育てができる様に職員一同尽力しています。先生方の快適な育児と勤務を応援しています。

#### 対応策 1

### 上司・同僚への 理解

○ そよ風サークルの育児支援メンバーにおける女性医師の現状把握。

#### 対応策 2

### 勤務制度 & 保育支援

- 育児短時間勤務を実施しています。
- 病院併設の医師官舎における授乳時間の取得ができます。
- 地域住民協力の下、そよ風サークル(育児支援サークル)を立ち上げています。(急病時の育児支援等に利用できます)

#### 対応策 3

### 適正な仕事量 & チーム主治医制

- 負担が1人に偏らないよう担当者数を見える化しています。
- 宿直、日直をしない外来患者のみの対応を実施しています。

#### 対応策 4

### その他

- 女性医師へ働き方における要望調査を実施しています。



## 独立行政法人 国立病院機構 熊本南病院

院長 長倉 祥一  
SHOICHI NAGAKURA

### 女性医師への 応援メッセージ

- 熊本南病院は1人診療科が多く、いまだに主治医制をとっていますが、働き方改革でチーム主治医制への移行を検討しています。  
働き手が少なくなる中で女性医師に限らず、いかに皆でカバーしていくか模索しています。専門に特化するのではなく総合医として患者さんに対応し、チームで診る体制を作っていきます。
- 過去に当院で勤務した女性医師で産休、育休をとった医師もいます。育休復帰後は、他の先生方の協力や医局からの応援もあり、当直を免除していました。病児保育は行っていませんが、院内保育がありますので育休復帰後も病院全体で少しは力になれると思います。  
課題はいろいろとありますが、働き方改革を推進していきますのでよろしくお願いいたします。

#### 対応策 1

### 上司・同僚への 理解

- 女性医師が少ないため、熊本県女性医師キャリア支援センターなどの外部相談窓口を積極的に周知する予定です。
- 職員からの相談があれば産業医(女性)から医局長に報告があがり、業務の緩和等を検討する体制としています。

#### 対応策 2

### 勤務制度 & 保育支援

- 育児時間制度や保育時間制度を設けており、取得しやすい環境の整備に努めています。
- 院内保育所を整備しています。

#### 対応策 3

### 適正な仕事量 & チーム主治医制

- 来年度よりICカードによる勤怠システムを導入し勤務時間・業務量を把握、適正化を行う予定です。

#### 対応策 4

### その他

- 出産、育児、介護に関して各種制度をわかりやすくまとめた冊子を医局内および院内電子掲示板内に掲示し、いつでも閲覧しやすいようにしています。



## 熊本県こども総合療育センター

所長 池邊 顕嗣朗  
KENSHIRO IKEBE

### 女性医師への 応援メッセージ

- 当センターでは女性医師が約半数を占め、みなさん楽しく明るく働いています。熊本市内から通勤圏内であり、定時終了が可能で夜間・休日の呼び出し等もない一方で、各科各自がやりたい仕事は業務として組み込まれるなど、ワークライフバランスや仕事のやりがいという点でも充実しています。こどもが相手の職場であるため、家庭・育児への理解も高く、妊娠・出産が歓迎されます。
- 現在の女性医師は、次の世代のロールモデルにもなると思います。多様な働き方をすることで、色々なことを諦めずに、しかし過大な無理もせずに、医師を続けていけるようにバックアップします！

### 対応策 1

### 上司・同僚への 理解

- 当センターのスタッフは熊本県の職員です。県の幹部職員は全員が「職員の結婚、子育て、介護など、それぞれのライフステージにおける希望や安心が実現できるよう応援します」という「よかボス宣言」をしています。
- 幹部職員、所属長等の人事評価に、育児に関する休暇・休業の取得を促進するための取組みを適切に反映することとなっていて、こどもがいる職員への休暇・休業取得を促す効果が期待されます。

### 対応策 2

### 勤務制度 & 保育支援

- 今年「ハッピーシェアウィークス」と銘打って、男性職員による育児に関する休暇・休業の取組促進方針が策定されました。これは「こどもが生まれた男性職員に、出生後2月以内に、子育てに関する休暇や休業を、少なくとも合計14日以上取得し、子育てや家事に専念することを強く勤める」という取組みで、育休文化の定着を図る目的とされています。
- 院内保育は未整備のため、設置者(県)へ院内保育の整備について働きかけていきたいです。

### 対応策 3

### 適正な仕事量 & チーム主治医制

- 入院患者を受け持つ整形外科・小児科では、各患者に各科からそれぞれ主治医がつく複数主治医制をとっています。また主治医以外であっても科内での協力体制を充実させているため、もし主治医不在であっても入院児に対して適切な対処がなされるので心理的拘束も少ないです。

### 対応策 4

### その他





## 国民健康保険 和水町立病院

病院事業管理者 **大島茂樹**  
SHIGEKI OOSHIMA

### 女性医師への 応援メッセージ

○ 当院では、一般病床・地域包括ケア病床・療養型病棟を運用しております。肺炎・尿路感染・心不全などプライマリケアとしての急性期医療は行っておりますが、高度急性期医療は玉名・荒尾・山鹿・熊本・大牟田などの急性期病院に依頼しております。急性期医療を終えた方のリハビリ・在宅復帰支援などの回復期医療、在宅患者さんの体調悪化時の亜急性期入院治療、在宅での管理が困難な慢性期医療を行っています。また、訪問看護ステーションを有しており、医師3名による訪問診療も行っています。総合診療医・家庭医としての経験を積むことができる病院であると自負しています。

○ オンオフがはっきりしており、時間外に呼び出されることはありません。当直免除や時短勤務なども可能です。また、当院は高速道路の菊水ICから車で約2分の場所にあり、交通アクセスが良いです。

#### 対応策 1

### 上司・同僚への 理解

#### 対応策 2

### 勤務制度 & 保育支援

- 産前・産後休暇や育児休業手当金等、出産に関する休暇制度、給付制度があります。
- 一定の時期まで子の看護や妊婦健診時等の特別休暇が設定されています。
- 短時間勤務・当直免除可能です。

#### 対応策 3

### 適正な仕事量 & チーム主治医制

- タイムカードを導入し、医師の時間外労働を把握できるようにしています。

#### 対応策 4

### その他



一般社団法人菊池郡市医師会  
菊池郡市医師会立病院

病院長 豊永哲至  
TETSUSHI TOYONAGA

女性医師への  
応援メッセージ

○ 当院では、全ての職員にとって仕事と家庭を両立できる働きやすい職場にするよう環境を整えています。女性医師のキャリアアップも積極的にサポートしています。

対応策  
1

上司・同僚への  
理解

○ 男女共同参画に関する文書や広報誌を院内のLAN 掲示板上に掲載し、学習の機会としています。

対応策  
2

勤務制度  
&  
保育支援

○ 就業規則に則り、他職種の職員と同様の勤務制度を取るようになっています。

対応策  
3

適正な仕事量  
&  
チーム主治医制

○ 各科部長による診療状況の報告・調整を随時行っています。

対応策  
4

その他



## 熊本県立 こころの医療センター

病院事業管理者 **渡辺克淑**  
KATSUYOSHI WATANABE

院長 **濱元純一**  
JYUNICHI HAMAMOTO

### 女性医師への 応援メッセージ

- 当院でも女性医師の方が勤務されており、先生方の声を聴きながら勤務環境の改善に努めております。患者様の笑顔を糧に、一緒に頑張りましょう。

#### 対応策 1

### 上司・同僚への 理解

- 令和3年度に出産された先生もおられ、産前・産後休暇を取得されていますので、先生方の理解も進んでいると思っております。  
また、運営委員会等で育児・介護等の支援制度についても更に周知を図っていきたいと考えています。

#### 対応策 2

### 勤務制度 & 保育支援

- 妊婦健診や妊娠中の保健指導を受けるための特別休暇や、妊娠障害休暇、育児時間休暇などの制度を設けています。
- 会計年度任用職員の方も、妊婦健診や妊娠中の保健指導を受けるための特別休暇や、産前・産後休暇、いずれも有給休暇を設けています。

#### 対応策 3

### 適正な仕事量 & チーム主治医制

#### 対応策 4

### その他

- 外来診療担当日における急な病気等による休みについては、外来スタッフによる他のドクターへの振り分けや他の診療日への変更依頼などを行い対応しています。

令和5年3月発行

発行 熊本県地域医療支援機構

問い合わせ先 〒860-8556 熊本県熊本市中央区本荘1-1-1

熊本大学病院 地域医療支援センター

TEL 096-373-5627 FAX 096-373-5796

E-mail k-joseiishi@kumamoto-u.ac.jp

HP <http://www.chiiki-iryo-kumamoto.org/>