


厚生労働省
平成 30 年度

女性医師等キャリア支援モデル構築事業

実施報告書






厚生労働省 平成30年度
女性医師等キャリア支援モデル構築事業実施報告書

目次 contents

はじめに	02
ごあいさつ	03
1. 厚生労働省 平成30年度女性医師等 キャリア支援モデル構築事業実施体制	06
2. 厚生労働省 平成30年度女性医師等 キャリア支援モデル構築事業実施計画	07
3. 活動実績	
(1) 職場理解に係る取り組み	11
(2) 相談窓口等に係る取り組み	17
(3) 勤務体制に係る取り組み	21
(4) 診療体制に係る取り組み	25
(5) 保育に係る取り組み	29
(6) 復職支援に係る取り組み	35
(7) その他の取り組み	41
4. 女性医療人キャリア支援センター概要と運営体制	49





はじめに

近年、医師における女性の割合が高まってきているため、女性医師の働き続けやすい環境整備の在り方は大変重要となっています。同時に、男性医師や医師以外の医療従事者も含めた環境整備が必要であると考えます。

女性医師等キャリア支援モデル構築事業は、厚生労働省が上記の課題に対して、普及推進可能な効果的支援策モデルを構築する機関を選定し、女性医師等のキャリアの充実を図ることを目的とした事業です。

この度、この事業に応募し採択された本院の取り組みを報告書としてまとめました。女性医師等の復職・就業支援を担当されている皆様、現在復職を目指している女性医師等の皆様に幅広くご活用いただければ幸いです。



病院長ごあいさつ

大分大学医学部附属病院長

門田 淳一

Junichi Kadota



大分大学医学部附属病院は県内唯一の大学病院であるため、高度な医療人育成機関および特定機能病院として高度急性期や急性期病床を維持し、県民の皆様にご安心安全な医療を提供していく役割があります。その中で、地域医療に貢献できる高い意識を持つ人材育成や高度な医療技術の研究開発には、医師、看護師、薬剤師、コメディカルと言った医療人全体での女性の関わりがとても重要です。本院では平成26年度より、女性医療人キャリア支援センターを設置し、女性医療人のキャリア継続支援のための環境整備を行ってまいりました。

この度、本院が厚生労働省の平成30年度女性医師等キャリア支援モデル構築事業の採択を受けたことは、これまでの取り組みが認められたものと大変光栄に存じます。

この事業により、女性のキャリア継続の取り組みには一定の成果を得ることができましたが、新たに働き方改革に象徴される労働環境の改善等について、本院の医師の課題の抽出やライフイベントに係る女性医師を取り巻く課題の共有、ネットワークの重要性といった課題が明らかになってきました。

今後、これまでの取り組みを活かし、性別に関わらず、育児や介護などの家庭内の役割を果たしながら、プロフェッショナルな医療人が活躍できる環境の整備へと取り組みを継続させ、地域に根差した病院として貢献できるよう務めて参ります。ご理解とご協力の程よろしくお願いたします。

センター長ごあいさつ

「医療人全員が輝ける環境を」

大分大学医学部附属病院
女性医療人キャリア支援センター
センター長

藤木 稔
Minoru Fujiki



平成26年度より女性医療人キャリア支援センターを開設し現在4年目を迎えることができました。女性医師のためのセンターという印象をもたれておりますが、女性医師の就労支援を起点に、男性も含め医療人全体の働き方を見直していただくための足掛かりとして活動しております。当センターの目的は、男女分け隔てなく、共に活躍できる環境の整備です。お陰さまで、男性の育児休業取得者の人数も今年度は20名を超え、センター開設当初のゼロであった男性の育児休業に一定の成果が上がってきていることを実感しております。また、ワークライフバランスという言葉も徐々にですが、センターの活動を通じて認知度が上がってきているようです。

今年度は新たに、厚生労働省事業である平成30年度女性医師等キャリア支援モデル構築事業に採択をされ、標準の復職支援プログラム作成などに取り組んで参りました。そして、今後もこの取り組みを活かすもっとステップアップした内容に取り組み、医療人全員がより輝ける環境づくりに邁進していく所存でございます。

どうぞこれからも、女性医療人キャリア支援センターへのご支援ご鞭撻のほどよろしくお願いいたします。

副センター長ごあいさつ

「女性医療人支援、今こそ必要」

大分大学医学部附属病院
女性医療人キャリア支援センター
副センター長

松浦 恵子
Keiko Matsuura



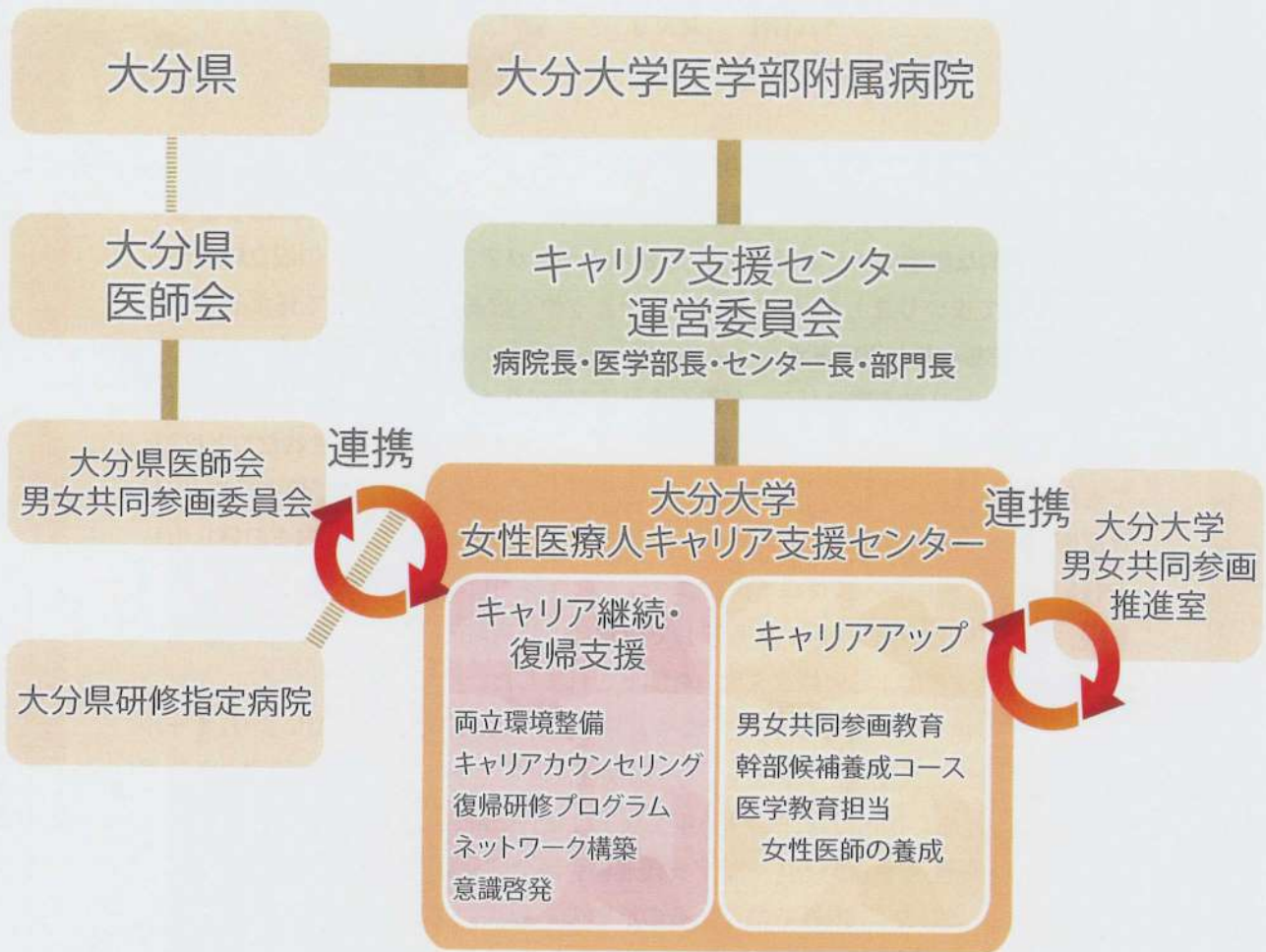
全国では医学部入試の女子学生への差別問題、医師の働き方改革問題がマスコミ等に取り上げられ、女性医療人の抱える課題は白日のもとにさらされた一年でした。しかしこれらの複合的な課題に対して、私達は女性医療人キャリア支援センターの設立以前からずっと闘ってまいりました。その闘いの姿がようやく形あるものとして見えるようになった1年であったと思います。

女性医療人キャリア支援センターが設立されて4年がたった今年度、厚労省の「女性医師等キャリア支援モデル構築事業」に全国2機関のうちの一つとして採択されたことは、とても意義あることでした。病院長、医学部長、そして診療科長ご理解とご協力のもと、女性医師復職のためのキャリアサポートが行われました。またマタニティ白衣の貸し出しを行い、さらに医局ごとの復職支援プログラムの作成が行われました。パパの会開催を継続、また今年度最後には医学部教授会で敬和会 岡病院の森 照明統括院長、栗秋良子副センター長による研修セミナーも開催されました。

さらにモデル構築の一環として、大分県や大分県医師会のご理解、ご協力により、オール大分での女性医療人支援が具体化し、大分県女性医師等キャリア支援連絡協議会も開催いたしました。また学内では、医学科5年生女子と女性医師、女性医師同士の交流会も行いました。その他、女性医師等キャリア支援連絡会議全国会議、女性医師支援担当者連絡会へも参加しました。学内外でのこれらの活動の必要性がようやく多くの方に認識され、具体的な取り組みの重要性が明らかになってきたと感じます。これからもっともっと仲間を増やし、女性だけでなく男性も含めた医療人の働きやすい職場づくりとキャリア形成に、少しでもお役に立てれば幸いと存じます。

ご理解とご協力いただいたすべての方々へ心より感謝申し上げますとともに、これからのセンターの活動に尚一層のお力をお貸しいただけたらと存じます。

1. 厚生労働省 平成30年度女性医師等 キャリア支援モデル構築事業実施体制



2. 厚生労働省 平成30年度女性医師等 キャリア支援モデル構築事業実施計画

平成30年6月26日に厚生労働省より公示のありました「平成30年度女性医師等キャリア支援モデル構築事業実施団体公募要領」の内容を踏まえ、以下のとおり実施計画を策定しました。

1. 職場理解に係る取り組み
 - ①リーダー研修の開催
 - ②イクメンパパの会(Penguins)の開催
2. 相談窓口等に係る取り組み
 - ①コーディネーターによる研修・復職支援
 - ②キャリア相談窓口の開設
3. 勤務体制に係る取り組み
女性医師等採用サポートコースを設定
4. 診療体制に係る取り組み
診療科毎の復帰支援プログラムを共通様式にて作成
5. 保育に係る取り組み
 - ①情報提供及び院内保育園の利用者拡大
 - ②マタニティ白衣・スクラブの貸出し
6. 復職支援に係る取り組み
 - ①遠隔学習システム
 - ②アンケートの実施
7. その他の取り組み
 - ①キャリアパス相談会
 - ②News Letterの発行
 - ③キャリア教育
 - ④大分県女性医師等キャリア支援連絡協議会
 - ⑤施設訪問

女性医師等キャリア支援モデル構築事業実施計画

● 1 職場理解に係る取り組み

1-①リーダー研修の開催

職場の上司を中心に現場の課題を共有し解決策を考え職場の理解を促進する為のワークショップを開催する。これまでに行った女性医師支援の成果と課題の両方向から問題点を抽出しつつ、研修会を通じて得られた知見を自施設内多機関のみならず他施設と連携して有効活用する。

1-②イクメンパパの会(Penguins)の開催

平成27年度よりスタートしたイクメンパパの会(通称Penguins)では、子育てをしながら働く男性医療人の情報交換の場として開催している。男性の育休取得推進の為の情報提供や、男性の育児と仕事との両立における問題点あるいは解決策について話し合う場を設ける。

● 2 相談窓口等に係る取り組み

2-①コーディネーターによる研修・復職支援

コーディネーターを配置し、女性医師等のキャリア支援のための相談、復職研修申し込みの受け付け及び復職受入調整を行う。

2-②キャリア相談窓口の開設

キャリアカウンセラーによるキャリア相談窓口を設け、広くキャリア相談に応じる。

● 3 勤務体制に係る取り組み

復帰を目指す女性医師等を対象としたオーダーメイドのキャリア支援制度として、現在の大学病院の医師定員数に含まれず、勤務時間を自由に設定できる「女性医師等採用サポートコース」を設定し、常勤復帰ができるようサポートする。

● 4 診療体制に係る取り組み

女性医師の復職に対しての確実なバックアップ体制ができるよう、診療科毎の復職プログラムを設定する。またプログラムについて会議で共有する。

● 5 保育に係る取り組み

5-①情報提供及び院内保育園の利用者拡大

保育・病児保育に関わる情報提供、院内保育園の大学院生の利用ができるよう利用範囲の拡大を行う。

5-②マタニティ白衣・マタニティスクラブの貸出し

出産前の女性医師への支援として、妊娠初期から臨月まで着用可能なマタニティ白衣の貸し出しを行う。



● 6 復職支援に係る取り組み

6-①遠隔学習システム

e-ラーニングシステムを用い、医療安全や感染症対策、臨床手技などの講義の動画を配信し、休職中でも研修を行えるようなシステムを構築する。

e-ラーニングシステムから休職者への情報提供を行う。

6-②アンケートの実施

ワークライフバランスが取れているか、また復職支援についての意見を男女を問わずサポート対象の医師に対して実施する。

● 7 その他の取り組み

7-①キャリアパス相談会

進路や将来についての相談ができる、医学部5年生女子と大分大学医学部附属病院に勤務する女性医師との交流会を行う。

7-②News Letter の発行

センターの情報提供や活動報告のため発行を行う。

7-③キャリア教育

学生が卒業後のキャリア形成や医師になってからのワークライフバランスをロールモデルの話やグループワークを通じて考えられる講義を行う。

7-④大分県女性医師等キャリア支援連絡協議会

大分県における女性医師支援等の取り組みについて、大分県医師会・大分県・大分大学3者間での意見交換会を行う。

7-⑤施設訪問

他の施設等を訪問し、交流会を行うなどでより理解を深める。



3. 活動実績



(1) 職場理解に係る取り組み



①リーダー研修の開催

リーダー研修

女性医師のワークライフバランス、キャリア形成を含めた職場の問題点の共有及び解決策の検討の為に大分大学医学部の教授を対象に、リーダー研修を開催しました。

ダイバーシティに法人全体で取り組んでおられる社会医療法人敬和会より森照明統括院長、栗秋良子副センター長から「近未来とダイバーシティとリーダー」について講演がありました。研修会Ⅰ部では、森統括院長より「ダイバーシティとリーダー総論」ということで、マネジメント面からダイバーシティ導入の効果についての説明をいただきました。続く第Ⅱ部では、同法人の副センター長である栗秋副センター長より女性の立場からヘルスケアダイバーシティについてお話いただきました。講演後は、リーダーとしてのダイバーシティの関わり方やヘルスケア領域でのダイバーシティの課題について議論し、現在ある問題点や解決策について共有することができました。

■ 日 時: 3月18日(月) 14時

■ 場 所: 大分大学医学部大会議室

■ 参加者: 大分大学医学部教授 42名

■ 講 師: 社会医療法人敬和会 統括院長

森 照明 氏

社会医療法人敬和会 ダイバーシティセンター 副センター長

栗秋 良子 氏

平成30年度女性医師等キャリア支援モデル構築事業
職場の理解に係る取り組み –リーダー研修会–
2019/3/18 大分大学医学部大会議室

近未来とダイバーシティとリーダー

1. ダイバーシティとリーダー総論 森 照明
2. 女性看護師の立場から 栗秋良子



社会医療法人敬和会 統括院長 森 照明 法人本部 栗秋良子

I部 ダイバーシティとリーダー総論 森

1. 日本の近未来の姿
2. ダイバーシティの歴史とダイバーシティ・クラスター

①ヘルスケア ②スポーツ ③ロボット ④マネジメント
⑤コミュニケーション ⑥医療デザイン など

3. 敬和会のダイバーシティ

①ダイバーシティ・センター 9部門設立 学会創設
②人材育成：アカデミー設立 キャリアパス支援 メンター制度、ジュニアボード
③Dx推進本部 ー AI・VR・診断支援アプリ

i マイクロソフト社との提携 ii バビロンヘルス社との提携

4. リーダーに必要なコミュニケーション力



大分大学医学部附属病院

女性医師等キャリア支援モデル構築事業

リーダー研修会

「近未来とダイバーシティとリーダー」

「ダイバーシティとリーダー総論」

講師 社会医専法人 敬和会 統括院長

森 照明 先生



II部 女性看護師の立場から 栗秋

1. 私のポジション
2. 私とダイバーシティ
3. 敬和会ダイバーシティ・センターご紹介
9部門各論
4. 女性活躍推進リーダ
J-WINの人材育成システム



大分大学医学部附属病院

女性医師等キャリア支援モデル構築事業

リーダー研修会

「近未来とダイバーシティとリーダー」

「女性看護師の立場から」

社会医専法人 敬和会
ダイバーシティセンター 副センター長

栗秋 良子 氏



②イクメンパパの会(通称Penguins)の開催

大分大学挟間キャンパスで働く、男性医療人にスポットを当て平成27年度よりスタートしました。子育てをしながら働く男性医療人の情報交換の場として年に1度開催しています。当初は6名からのスタートでしたが、認知度の高まりとともに参加者も増えてきました。



■ テーマ

年度	参加者数	テーマ
27年度	6名	育児の分担はどこまでしている？
28年度	20名	男性の育児休業取得が取れていないのはなぜ？
29年度	27名	パパの家事率はどれくらい？
30年度	17名	有給休暇5日取得できてる？できてない？

■ イクメンパパの会の様子



医療人パパの会
ペンギンズ
PENGUINS 開催!

途中参加・
途中退室OK!

医療人パパの会 THE PENGUINSを開催いたします。



早く帰るための効率を高める工夫、
妻との協力、家事の分担、子育てetc・・・
子育て中のパパだけでなく配偶者の方や、この活動に興味のある皆さんで
情報交換してみませんか!!

日時：3月22日（金）17時30分～
場所：やまなみ（附属病院2階）



軽食付き♪

お問い合わせ・参加希望は・
女性医療人キャリア支援センター
メール → carsupport@oita-u.ac.jp
内線 → 5715
まで、ご連絡ください。

一緒に活動していただける方を募集して
います!!
メンバー大募集!



(2)相談窓口等に係る取り組み



①コーディネーターによる研修・復職支援



女性医師交流セミナー

日 時:2月25日(月)12時

場 所:卒後臨床研修センター セミナー室

参加者数:15名

女性医師等のキャリア支援や復職研修の相談を受けるため、コーディネーターを配置しました。これから相談が気軽できるようにコーディネーターと女性医師で交流会を開催しました。

交流会では、コミュニケーション講師の石本田鶴子氏をおよびし、「コミュニケーションのコツ」セミナーを受講しました。午後から使えるコミュニケーションのワークがあり、皆さん笑顔でセミナーを受講された後は、ランチを取りながら交流会をしました。交流会は、みなさんの自己紹介に始まり、仕事や家庭についての話で盛り上がっていました。日頃、話す機会のない他の診療科の女性医師やコーディネーターとの交流で、みなさん束の間でしたがリフレッシュできたようです。

女性医師交流セミナー

ランチ付!

コミュニケーションについてのセミナーを聞きながら、日頃のお悩み等をランチしながらお話してみませんか。

職場でのコミュニケーション講座

講師
石本田鶴子氏
(コミュニケーションオフィス taz 代表)

【講師プロフィール】
大分県出身。19歳から15年間を東京で過ごし、ワコール、日本たばこ産業、大塚製薬、オンワード樺山など、企業の広告制作に10年間携わる。地元大分(コターン)後は、子育てをしながら、国立病院機構の病院で事務職として約10年間勤務。ここで「医療コミュニケーション」に出会う。
豊の国民教育ボランティア会に所属し、模擬患者 (SP) として、病院職員や医学部の学生、看護大の学生等のコミュニケーション教育に携わり、本格的に「コミュニケーション」について学ぶ。
2014年6月に、日本教育推進財団の認定トレーナーの資格を九州で初めて取得、九州唯一の認定トレーナーとなる。

参加費
無料

日 時 2019.2.25 月 12:00~13:30
(途中参加・途中退出OKです)

場 所 卒後臨床研修センター セミナー室

対 象 女性医師

*当日参加もOKですが、飲食物のご用達の都合上、出来るだけ事前にお申込みをお願いいたします。Mail・お電話にて受け付けています。

プログラム

12:00~12:30 女性医師交流セミナー
「職場でのコミュニケーション」

12:30~13:30 ランチ交流会

お申込み・お問い合わせ

大分大学医学部附属病院女性医療人キャリア支援センター
内線 5715
Email carsupport@oita-u.ac.jp

地域における女性医師支援懇談会
女性医師交流セミナー

2019.02/25

Mon (月)
12:00 ~ <受付開始11:50~> 大分大学 扶間キャンパス
卒後臨床研修センターセミナー室

プログラム

1. 開会のあいさつ
2. 交流セミナー
演題 「職場でのコミュニケーション」
講師 石本 田鶴子氏 (コミュニケーションのオフィス taz 代表)
3. 日本女性医師バンクのご紹介
4. ランチ交流会
5. アンケート
6. 閉会のことば

講師
石本 田鶴子氏

プロフィール
大分県出身。19歳から15年間を東京で過ごし、ワコール、日本たばこ産業、大塚製薬、オンワード樺山など、企業の広告制作に10年間携わる。地元大分(コターン)後は、子育てをしながら、国立病院機構の病院で事務職として約10年間勤務。ここで「医療コミュニケーション」に出会う。
豊の国民教育ボランティア会に所属し、模擬患者 (SP) として、病院職員や医学部の学生、看護大の学生等のコミュニケーション教育に携わり、本格的に「コミュニケーション」について学ぶ。
2014年6月に、日本教育推進財団の認定トレーナーの資格を九州で初めて取得、九州唯一の認定トレーナーとなる。

実践あるのみ！

コミュニケーションのコツ その1



コミュニケーションオフィスタズ

石本 田鶴子

© 2019 communication office taz



女性医師交流会アンケート結果 (参加者 15名)

参加して良かったですか

はい	いいえ	どちらでもない
15人	0人	0人

このような会があれば、また参加したいですか

はい	いいえ	わからない
15人	0人	0人

【感想やご意見】

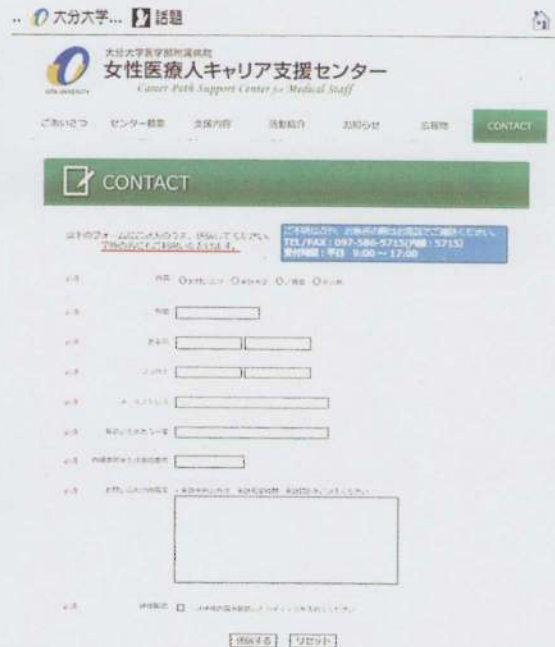
- ・とても参考になりました。セミナーが良かったです。
- ・考えるのではなく行動するのが大切だと思った。
- ・午後からセミナーで習ったことを実践してみようと思った。
- ・他の科の女性医師と交流が出来てよかった。
- ・とても参考になりました。フリートークでも全然いいと思います。
- ・みなさんの本音が聞けて良かったです。



②キャリア相談窓口の開設

センターホームページ内に本事業のページを開設。
メールでの問い合わせが出来るようにしました。

大分大学医学部附属病院
女性医療人キャリア支援センター
Career Path Support Center for Medical Staff



平成30年度問い合わせ件数 14件

問い合わせ内容

・女性医師採用サポートコースについて	4件
・マタニティ白衣の貸出しについて	4件
・復職支援プログラムについて	3件
・保育園の利用、シッターの利用	2件
・妊娠中の体調について	1件

(3)勤務体制に係る取り組み





女性医師等採用サポートコース

大分大学医学部附属病院では、定員外の増員分として「女性医師等採用サポートコース」を設定し、職場復帰を目指す女性医師の為に勤務時間を柔軟に設定できるようにしました。

女性医師等採用サポートコース募集のお知らせ

大分大学医学部附属病院女性医療人キャリア支援センターでは、医師の臨床現場定着及び復帰支援を目的とした取り組みを進めています。今年度（平成 30 年度）の復帰支援の取り組みの一環として、医局の定員数外の非常勤としてフレキシブルに就労する女性医師の雇用が可能となりました。出産・育児などのために休職中で復帰を目指している方、大分大学医学部附属病院に勤務されている女性医師で、将来的に常勤での勤務を目指し勤務時間を増加されたい方を対象に女性医師等採用サポートコースの募集をいたします。ご希望の方は別紙エントリーシートを提出ください。

○求める人材

大分大学医学部附属病院でご自身の専門性を生かし、非常勤の医師として勤務することを希望する者

○職務内容

ご自身の専門とされる診療科と相談の上、職務内容は決定

大分大学医学部附属病院女性医療人キャリア支援センターのイベント等の運営協力

○募集要項

・募集人数 若干名

・処遇

【身分】パートタイム医員

【保険】なし

【勤務日数・勤務時間】応相談（週 4 時間～週 1 9 時間）

【給与】大学の規定による

○応募資格

育児をされている女性医師

○出願書類

エントリーシート

母子手帳（写）等お子さんの年齢が証明できるもの。

○その他

本コースに採用された場合は、別途総務課人事係へ採用に必要な書類を提出していただきます



【お問合せ】

大分大学医学部附属病院 女性医療人キャリア支援センター

Tel:097-586-5715 Fax:097-586-6203

mail:carsupport@oita-u.ac.jp

H30年度募集用

女性医師等採用サポートコース

エントリーシート

申出年月日 平成 年 月 日

氏名	(ふりがな)																																
連絡先	電話番号：																																
	メールアドレス：																																
	希望する連絡方法 および 連絡の時間帯：																																
入局先		卒業大学・卒業年度																															
専門医/認定医の有無	<input type="checkbox"/> 有 名称 () <input type="checkbox"/> 無																																
大学院所属の有無	<input type="checkbox"/> 有 <input type="checkbox"/> 無	学位の有無	<input type="checkbox"/> 有 <input type="checkbox"/> 無																														
現在までの経歴 (医学部卒業以降) ※出産日および産休・育休 取得期間もご記入ください ※継続利用の方は省略可																																	
復帰希望診療科	科																																
復帰希望年月日	平成 年 月 日 より勤務開始																																
希望する勤務態様	週当たりの勤務時間 0.00 ※下記勤務時間を入力すると自動計算します 時間																																
曜日別希望勤務 (休憩時間を除いて記入)	<p>自動計算しますので、○○：○○の形式で入力して下さい。</p> <p>↓ 例) 8：30～12：00, 13：00～17：15 ※休憩を除いて記入</p> <table border="1"> <tr> <td>月</td> <td>～</td> <td>,</td> <td>～</td> <td>(0:00)</td> </tr> <tr> <td>火</td> <td>～</td> <td>,</td> <td>～</td> <td>(0:00)</td> </tr> <tr> <td>水</td> <td>～</td> <td>,</td> <td>～</td> <td>(0:00)</td> </tr> <tr> <td>木</td> <td>～</td> <td>,</td> <td>～</td> <td>(0:00)</td> </tr> <tr> <td>金</td> <td>～</td> <td>,</td> <td>～</td> <td>(0:00)</td> </tr> <tr> <td colspan="4" style="text-align: right;">total</td> <td>(0:00)</td> </tr> </table> <p>(補足) 6時間以上勤務の方は必ず休憩を取って下さい。</p>			月	～	,	～	(0:00)	火	～	,	～	(0:00)	水	～	,	～	(0:00)	木	～	,	～	(0:00)	金	～	,	～	(0:00)	total				(0:00)
月	～	,	～	(0:00)																													
火	～	,	～	(0:00)																													
水	～	,	～	(0:00)																													
木	～	,	～	(0:00)																													
金	～	,	～	(0:00)																													
total				(0:00)																													
女性医師等採用サポートコースによる採用が必要な理由																																	
受入先	診療科名：																																
	所属長名：	印																															

※なお、サポートコースを利用される先生方は、女性医療人キャリア支援センターの活動にご協力いただきます。

定員外の増員分として「女性医師等採用サポートコース」を設定し、職場復帰や常勤雇用を目指す女性医師のために、勤務時間を自由に設定できるオーダーメイドなキャリア支援を行いました。

女性医師2名が利用

利用者の声

育児のために、非常勤パートとして勤務していましたが、このコースにより勤務時間を自由に設定できるので、家庭の事情に合わせた働き方ができました。

医師の定数に含まれないため、気兼ねなく働くことができました。

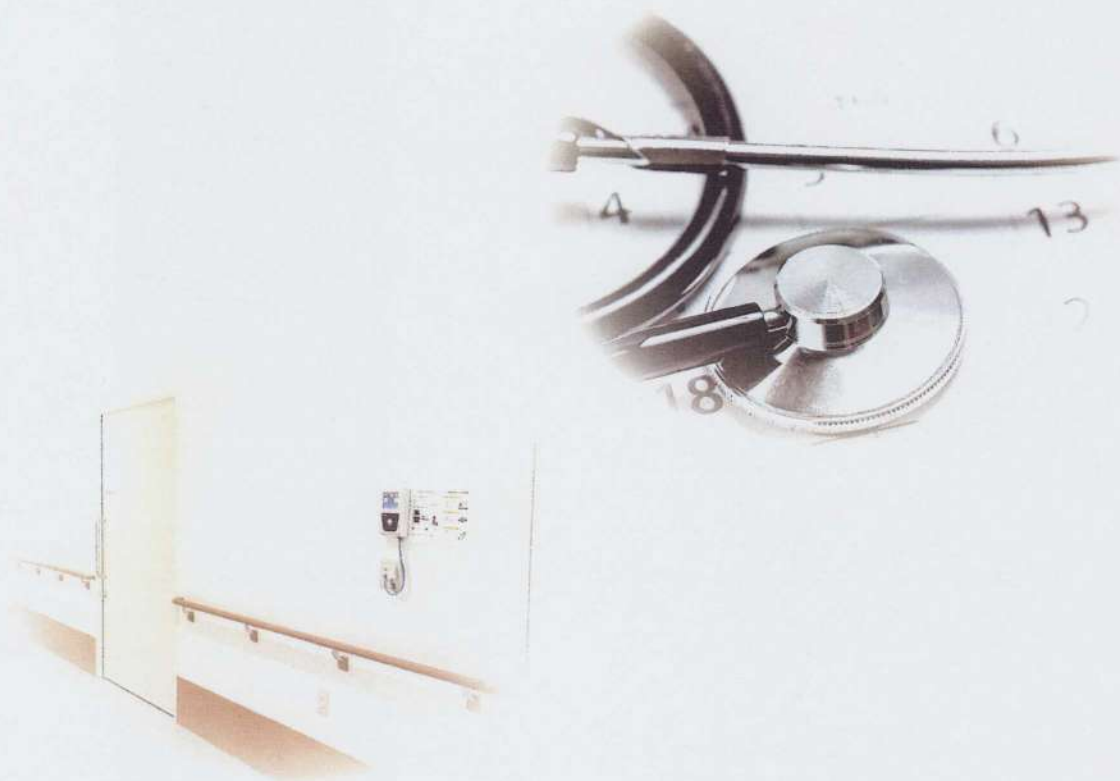


A医師



B医師

(4) 診療体制に係る取り組み



復職支援への取り組み



復職支援プログラムの作成

女性医師等が育児休業や離職等から臨床の現場に復帰する時は、キャリア継続や復帰後の働き方等に不安を感じるものです。どのような手順で復帰できるのか、復帰支援プログラムをあらかじめ提示しておくことで不安が軽減され復帰がスムーズになると考えられます。そこで、診療科ごとの復帰支援プログラムを統一された様式で作成し、共有できるようしました。この復帰支援プログラムは、各診療科の標準のプログラムとして復帰を希望される女性医師等に合わせたオーダーメイドプログラムの元になります。平成30年度は8診療科からプログラムの提出がありました。



[〇〇〇科 復帰支援プログラム]

復帰支援プログラムの経過月		プログラム開始から()ヶ月		()ヶ月		()ヶ月		()後以降	
業務大項目	個別項目	○=実施 ×未実施	指導下or独立	○=実施 ×未実施	指導下or独立	○=実施 ×未実施	指導下or独立	○=実施 ×未実施	指導下/独立
全科共通									
科 別 プ ロ グ ラ ム									
科別プログラム									

* 様式は自由に変更していただいて構いません。診療科の実情に合わせてご利用ください。

記入例

臨床復帰のためのプログラムになります。復帰開始から①～③の期間及び期間の区切りは自由に設定していただけます。また様式も、合わせてご変更いただけます。作成いただいたプログラムは、標準プログラムとし復帰希望者にあわせて、オーダーメイド化をしていただくようになります。

別紙2

[消化器センター内科 復帰支援プログラム]

復帰支援プログラムの経過月		① プログラム開始から1ヶ月		② 2-12ヶ月		③ 1年以後	
業務大項目	個別項目	○=実施 ×未実施	指導下or独立	○=実施 ×未実施	指導下or独立	○=実施 ×未実施	指導下/独立
全科共通	①外未	(○)	独立	(○)	独立	(○)	独立
	②病棟	(×)	指導下	(×)	独立	(○)	独立
科 別 プ ロ グ ラ ム							
科別プログラム	内視鏡検査	(○)	指導下	(○)	独立	(○)	独立
	内視鏡治療	(×)		(×)	指導下	(○)	指導下
	肝疾患処置	(×)		(○)	指導下	(○)	独立
		(×)		(×)		(○)	指導下
		(×)		(○)	指導下	(○)	独立
		(×)		(×)		(○)	指導下
		(×)		(○)	指導下	(○)	独立
		(×)		(×)		(○)	指導下
		(×)		(○)	指導下	(○)	独立
		(×)		(×)		(○)	指導下

検査名や処置等をご記入ください

業務大項目で行う内容をご記入ください

該当月に個別項目を実施される場合は○、実施されない場合×○をつけた項目には、指導下か独立かの記入をお願いいたします。



(5) 保育に係る取り組み

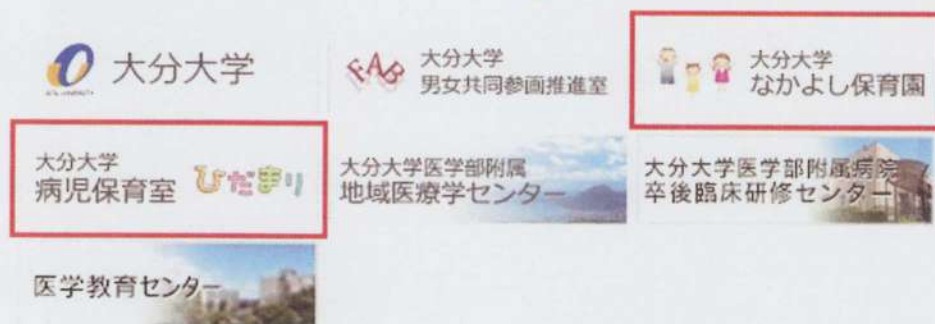


①院内保育園の情報提供及び利用者拡大

学内の保育サービスについての情報を提供しています。

狭間キャンパスの敷地内には、0歳～6歳児までが対象のなかよし保育園と病児保育室のひだまりが設置されており、教職員の仕事と子育ての両立を支援しています。

センターHPに保育園のリンクがありますので、入園や利用に必要な情報収集にお役立てください。妊娠出産に関する問合せ先が分かりづらいという声から、子育て支援ガイドブックを作成し配布をしています。



院内保育「なかよし」

平成18年度開室

定員:45名

対象児:2ヶ月から小学校就学前まで

開室日:月曜日～土曜日

時間:7時30分～19時00分

(20時まで延長可)

利用者:教職員

*今後、利用者を大学院生まで拡大予定

大分大学なかよし保育園



病児保育「ひだまり」

平成25年6月開室

定員:4名

隔離室:2部屋

対象児:6ヶ月から小学校3年生

開室日:月曜日～金曜日

時間:7時30分～17時30分

利用者:教職員・大学院生

学部生(条件有)

担当:看護師・保育士

その他:原則事前診断が必要

事前診断無しでもOKの場合有

疾病制限は無

大分大学病児保育室

ひだまり



子育て支援ガイドブックの配布

働く医療人の為の子育て支援ガイドブック配布

大分大学医学部附属病院に勤務するみなさんが、妊娠・出産と育児に関する支援制度を活用して、ワークライフバランスを維持していけるよう、冊子「働く医療人の為の子育て支援ガイドブック」を作成しました。

出産・育児という大きなライフイベントにおける、各種制度の基礎知識や、仕事との両立に役立つ情報を紹介していますので、是非、活用してください。

目次

妊娠・出産・育児をしながら働くための制度チャート

妊娠・出産・育児をしながら働くための制度一覧

育児休業の申出及び通知様式一覧

出産・育児に関する各種手続き（共済組合・健康保険組合・雇用保険）

出産前の手続き～出産後の手続き

▶ 育休開始後の手続き

▶ 育休終了後の手続き

妊娠・出産・育児をしながら働くための制度

▶ 母性保護

▶ 産前・産後休暇・育児休業

▶ 時間外・深夜勤務

挟間キャンパスお問い合わせ一覧



ご希望の方は（大分大学医学部附属病院職員限定）は、女性医療人キャリア支援センターまでご連絡ください。

女性医療人キャリア支援センター

Tel:097-586-5715

Mail:carsupport@oita-u.ac.jp

②マタニティ白衣・スクラブの貸出し

出産前の女性医師支援として、妊娠初期から臨月まで
着用可能なマタニティ白衣・スクラブの無料貸出しを行いました。

*利用予定者2名

*来年度は大分県内の女性医師全員を対象としたい

☆女性医師等キャリア支援モデル構築事業☆



マタニティ白衣 マタニティスクラブ レンタルします

**無料
です**

白衣
ウエストの調節ができるので
妊娠初期から臨月まで対応できます。
お腹が目立たないデザインです。



スクラブ
お腹が膨らむにつお腰に伸びるリブ
や動きやすいスリットなど、妊婦さん
に嬉しい工夫がたくさん！
同色のジョガーパンツも一緒に貸し
出せます。



お問合せ・お申込み (メールまたは内線電話にてお尋ねください)

**大分大学医学部附属病院
女性医療人キャリア支援センター**
内線 5715
mail: carsupport@oita-u.ac.jp



マタニティ白衣・スクラブの貸出し

今年度利用者 1名

<利用者の声>

スクラブ2セット

- ・職種 医師
- ・利用のきっかけ 同じ科の先生からの口コミ
- ・着用頻度 ほぼ毎日
- ・レンタル枚数 上下2セット
- ・着心地 よい
- ・感想 使用する期間が限られている
のでレンタルできたことは便利で良かった。



(6) 復職支援に係る取り組み



①遠隔学習システム(e-learning)



休職中でも研修を行えるように遠隔学習システムを作成しました。

コンテンツは、医療安全管理セミナー、ライフ・ポートフォリオに分かれています。

医療安全管理セミナーは、産前・産後休暇又は育児休業取得者の負担軽減のため、年2回の必須受講のうち1回分の受講をe-learningで受講することが可能です。

3月初旬までの利用者は約80名となっており、今後、コンテンツを追加していく予定です。

大分大学医学部附属病院 女性医療人復帰学習支援プログラム (e-Learning) 登録募集案内



女性医療人のスムーズな職場復帰をサポートします！



結婚、育児、介護など、様々なライフイベントが原因で臨床を離れた女性医療人の復帰支援、現職の女性医療人の離職防止を目的としたものです。
e-learningを通じて、医師のキャリアや臨床についての情報提供をしています。
内容は「産休・育休復帰支援プログラム」「医療プログラム」に分かれています。
復帰を希望されるみなさまの登録をお待ちしています。



産休・育休等復帰者支援プログラム

- ・ 復職後のキャリアについての内容
- ・ ライフ・ポートフォリオという考え方
- ・ 働き方の3つの志向
- ・ 家庭とキャリア 等々



医療プログラム

- ・ 医療についての知識や手技について
- ・ 救急時の対応
- ・ 画像診断 等々 (医療プログラムについては現在準備中です)

仕事

家庭



是非、ご登録ください!!

ご登録・お問い合わせはこちらから

<http://www.med.oita-u.ac.jp/carsupport/>

大分大学医学部附属病院
女性医療人キャリア支援センター

TEL 097-586-5715
e-mail carsupport@oita-u.ac.jp

- ・ 利用される方の出身大学、年齢、所属、地域を問いません。
- ・ 医療従事者(薬剤師、看護師など医療資格保有者)、研修医の方もご視聴いただけます。
- ・ お好きな時間、場所で、何度でも、学習することができます。
- ・ 登録・視聴はすべて無料です。

医療安全管理セミナー



平成30年度 第1回医療安全管理セミナー・薬剤セミナー

薬剤の適切な取扱いについて

薬剤部 医療安全管理担当

ライフ・ポートフォリオ

index Home Next

ワーキングマザー社員のキャリアの描き方 ライフ・ポートフォリオ研修

～専任・社務者編～

目次

- 第1章 私たちの時代のキャリア
私たちの時代のキャリア
事例の紹介
- 第2章 ライフポートフォリオとは何か
事例の紹介が、自分の人生をつくる
生涯設計の考え方(40分)
社会設計の考え方(10分)
特別という視点
多岐にわたる時間的資源をどう使うか
ライフ・ポートフォリオとは
人生のフェーズをイメージする
- 第3章 働き方の3つの志向
ワークライフ・バランス
働き方の3つの志向
ビジネス重視型
ライフ重視型
ワークライフ両立型
第3の志向としてワークライフ両立型
- 第4章 専任とキャリア
専任というチーム内フォーマーシオン
専任内でのフォーマーシオンを促す
フォーマーシオンのリエーション
多岐にわたるキャリアパス
専任とキャリア・ワーク・バランス
専任の役割について
30年間の成長を振り返る
- 第5章 キャリア設計について
専任内フォーマーでこの先の成長を促す
キャリア設計シート
その学び
その場
成長した人に対して

1.ライフ・ポートフォリオ

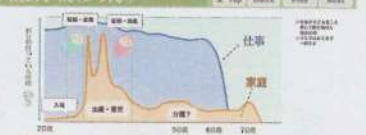
専任とキャリア・ワーク・バランスを両立させる
ワークライフ・ポートフォリオとは、人生の成長を促す
ワークライフ・ポートフォリオとは、人生の成長を促す
ワークライフ・ポートフォリオとは、人生の成長を促す

良い働き方
- 仕事と生活の両立を促す
- 専任とキャリア・ワーク・バランスを両立させる
- ワークライフ・ポートフォリオとは、人生の成長を促す

成長な働き方
- 専任とキャリア・ワーク・バランスを両立させる
- ワークライフ・ポートフォリオとは、人生の成長を促す
- 専任とキャリア・ワーク・バランスを両立させる

専任とキャリア・ワーク・バランスを両立させる
ワークライフ・ポートフォリオとは、人生の成長を促す
ワークライフ・ポートフォリオとは、人生の成長を促す

2.人生のフェーズをイメージする(1)



専任とキャリア・ワーク・バランスを両立させる
ワークライフ・ポートフォリオとは、人生の成長を促す
ワークライフ・ポートフォリオとは、人生の成長を促す

3.専任とキャリア

専任とキャリア・ワーク・バランスを両立させる
ワークライフ・ポートフォリオとは、人生の成長を促す
ワークライフ・ポートフォリオとは、人生の成長を促す

4.ワークライフ・ポートフォリオ

ワークライフ・ポートフォリオとは、人生の成長を促す
ワークライフ・ポートフォリオとは、人生の成長を促す
ワークライフ・ポートフォリオとは、人生の成長を促す

5.ワークライフ・ポートフォリオ

ワークライフ・ポートフォリオとは、人生の成長を促す
ワークライフ・ポートフォリオとは、人生の成長を促す
ワークライフ・ポートフォリオとは、人生の成長を促す

専任の成長について

専任とキャリア・ワーク・バランスを両立させる
ワークライフ・ポートフォリオとは、人生の成長を促す
ワークライフ・ポートフォリオとは、人生の成長を促す

専任の成長を得るためのポイント
- 専任とキャリア・ワーク・バランスを両立させる
- ワークライフ・ポートフォリオとは、人生の成長を促す
- 専任とキャリア・ワーク・バランスを両立させる

専任とキャリア・ワーク・バランスを両立させる
ワークライフ・ポートフォリオとは、人生の成長を促す
ワークライフ・ポートフォリオとは、人生の成長を促す

30年間の成長を振り返る



専任とキャリア・ワーク・バランスを両立させる
ワークライフ・ポートフォリオとは、人生の成長を促す
ワークライフ・ポートフォリオとは、人生の成長を促す

まとめ

ワークライフ・ポートフォリオとは、人生の成長を促す
ワークライフ・ポートフォリオとは、人生の成長を促す
ワークライフ・ポートフォリオとは、人生の成長を促す

ワークライフ・ポートフォリオ

ワークライフ・ポートフォリオとは、人生の成長を促す
ワークライフ・ポートフォリオとは、人生の成長を促す
ワークライフ・ポートフォリオとは、人生の成長を促す

ワークライフ・ポートフォリオ

ワークライフ・ポートフォリオとは、人生の成長を促す
ワークライフ・ポートフォリオとは、人生の成長を促す
ワークライフ・ポートフォリオとは、人生の成長を促す

ワークライフ・ポートフォリオ

ワークライフ・ポートフォリオとは、人生の成長を促す
ワークライフ・ポートフォリオとは、人生の成長を促す
ワークライフ・ポートフォリオとは、人生の成長を促す

ワークライフ・ポートフォリオ

ワークライフ・ポートフォリオとは、人生の成長を促す
ワークライフ・ポートフォリオとは、人生の成長を促す
ワークライフ・ポートフォリオとは、人生の成長を促す

②アンケートの実施



女性医師の働き方・医師のワークライフバランスについてのアンケートを実施しました。このアンケートでは、復職を考えている女性医師の把握や復職の妨げになっている原因を探ることと、働き方改革が社会全体で求められている今、医師のワークライフバランスは取れているのかを把握することを目的としています。

アンケート期間：2月20日～3月7日

配布部数：407部

※結果は現在集計中ですので、近日中に報告書でお知らせします。



■ アンケート内容(表)

女性医師の働き方と医師のワークライフバランスに関するアンケート

調査は匿名です。また、得られた情報も、調査目的以外に使用することはありません。

本研究へ参加することについて

同意する 同意しない (同意するにチェックをつけられた方のご回答ください)

問1 回答者ご自身についてお聞きします。

- ① 年代 1. 20代 2. 30代 3. 40代 4. 50代 5. 60代
- ② 性別 1. 男性 2. 女性
- ③ あなたの専門とする診療科は、どれに該当しますか。
 1. 内科 2. 外科 3. 脳神経外科 4. 整形外科 5. 産婦人科
 6. 小児科 7. 皮膚科 8. 耳鼻咽喉科 9. 眼科 10. 形成外科
 11. 泌尿器科 12. 放射線科 13. 麻酔科 14. 精神科・心療科
 15. その他 ()
- ④ 医師免許を取得して何年目ですか。()年目

問2 働き方についてお伺いします。

- ① 現在、お仕事をされていますか？
 1. はい 2. いいえ
- ② ①で「はい」と答えられた方にお聞きします。常勤で働かれていますか？
 1. はい 2. いいえ
- ③ ②で「いいえ」と答えた方にお伺いします。現在の勤務状況は、どれに該当しますか。
 1. 短時間勤務 2. 育児休暇中 3. その他 ()
- ④ ③の状況になっている理由はどれに該当しますか。
 1. 育児をせざるを得ない状況だから 2. 育児に専念をしたいから
 3. 介護をせざるを得ない状況だから 4. 介護に専念したいから
 5. その他 ()
- ⑤ ①で「いいえ」と答えられた方にお聞きします。医師として復職したいと思いますか？また、復職したいと答えた方は、どれくらいで復職されたいとお考えですか。
 1. はい (か月後、未定) 2. いいえ
- ⑥ ⑤で「いいえ」と答えられた方にお聞きします。差し支えなければ、復職できない理由やこのような支援があれば復職できるということがあればご記入ください。

[]

裏面に続きます。

■ アンケート内容(裏)

問3 全ての方にお伺いします。次の事柄について 1~5 のどれにあてはまるかお答えください。

1 非常にそう思う 2 そう思う 3 思わない 4 全くそう思わない 5 わからない

- ① 女性医師の数を減らすという方策は間違っていると思う ()
- ② 女性医師は育児・介護で離職する傾向にあると思う ()
- ③ 男性医師も育児・介護を積極的にすべきだと思う ()
- ④ ライフイベントと並行した医業の継続が強いられる ()
- ⑤ 固定的性別役割分担意識を女性医師自らが強く持たざるを得ない状況である ()
- ⑥ 将来の姿を計画的に見通すことは難しい ()
- ⑦ モチベーションの維持は時として難しく離職・非常勤職となりやすい ()
- ⑧ 診療以外の院内外の各種会議への参画が少なく代表者として発言する機会が少ない ()

問4 全ての方にお伺いします。次の事柄について 1~5 のどれにあてはまるかお答えください。

1 非常にそう思う 2 そう思う 3 思わない 4 全くそう思わない 5 わからない

- ① 仕事の手順・量はある程度自分で決めることができる ()
- ② メリハリをつけて働き、業務が終われば周囲に気兼ねなく帰ることができる ()
- ③ 部署での教育・研修は体系的に整備され、個人の能力向上を支援してくれる ()
- ④ 勤務先は個人の生活面に配慮し、納得性の高い人事管理を心掛けてくれる ()
- ⑤ ワークライフバランスを重視している ()
- ⑥ 有給休暇は必要に応じて取得できる ()
- ⑦ 育児・介護及び自分の能力向上のために自由時時間を割くことができる ()
- ⑧ 現在の仕事は、自分の能力を活かせる又は能力向上の機会になっている ()
- ⑨ 総合的に見てワークライフバランスが取れていると思う ()
- ⑩

ご意見があればお書きください

[]

ご協力ありがとうございました。

(7) その他の取り組み



①キャリアパス相談会開催



2月13日(水)と21日(木)

参加人数	2月13日(水)	2月21日(木)
	女子学生 9名 女性医師 8名	女子学生 11名 女性医師 9名

2月13日(水)と21日(木)に福利厚生棟多目的室で「キャリアパス相談会」を開催しました。「キャリアパス相談会」とは、医学部5年生女子と大分大学医学部附属病院で働く女性医師の交流会で、軽食をとりながら少人数のグループで進路などの相談ができる会です。学生は大学病院における臨床実習中には聞けなかった進路選択や、家庭・育児などと仕事の両立についてなど、身近なロールモデルを多く見る機会となります。

当日はお忙しい中、時間を調整してたくさんの女性医師の皆さんにご協力いただきました。参加した学生たちからも「この機会にいろんな話をきけて本当にありがたかったです」「とても参考になりました」「近い距離で先輩の女性医師の先生方とお話できて大変良かった」などの感想をいただきました。

これから女性医師として活躍する女子学生へ大きな励みになったようです。また参加いただいた女性医師からも「キラキラした学生さん達に若いパワーをもらいました」、「他の先生方の働き方等の情報が聞けてよかった」という言葉をいただきました。



キャリアパス相談会学生アンケート結果

本日の相談は役に立った。	はい 20人	いいえ 0人	どちらでもない 0人
開催の時期などについてはどうでしたか（学年なども含む）	ちょうどよい 19人	その他 1人	
本日の開始時間はどうでしたか。	ちょうどよい 20人	もっと早い時間が良い 0人	その他 0人
このような会があれば、また参加したいですか	はい 20人	いいえ 0人	わからない 0人

【感想やご意見】

- ・とてもありがたい企画でした。より多くの他の先生方のお話も聞きたいです。
- ・色々な経験をされている先生方と触れあえて、様々なパターンの生き方を知ることができて良かったです。
- ・先生とゆっくり話す機会をいただけてよかったです。シフォンケーキ嬉しかったです。
- ・科を決めた理由やライフイベントについて詳しく聞けてよかったです。
おかしもとてもおいしくて楽しかったです。ありがとうございました。
- ・女性の先生方のキャリアやワークライフバランスについて率直な意見が伺えてとても参考になりました。
ありがとうございました。
- ・直接お話がきけて良かったです。
- ・先生方のお話を聞かせていただきありがとうございました。
- ・女医さんの生の声を聴かせていただけて、とても参考になりました。思っていたより色々な道があること。
途中から変えられるということを知り、可能性が広まったよう感じました。ありがとうございました。
- ・普段聞けないお話を伺おうことができ、とても勉強になりました。
- ・2回目の参加でした。また違う話が聞けてとても参考になりました。
- ・ふだん聞けないような話がきけて、良かったです。
- ・2回とも参加しましたが、とても楽しかったです。
- ・とても参考になりました。フリートークでも全然いいと思います。
- ・みなさんの本音が聞けてよかったです。
- ・子育てと仕事の両立について色々な意見を聞けてよかった。





ステキな女医さんに会える

2019年2月13日 水

2月21日 木

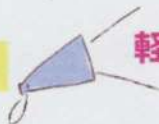
時間：17：30より

場所：教職員休養室（臨床中講義室前）

医学部5年生女子対象

軽食付き

COFFEE & TEA



キャリアパス相談会

キャリアパス相談会は、医学部5年生女子と大分大学医学部附属病院で働く女性医師の交流会で、軽食をとりながら少人数で進路などの相談ができる会です。

女子学生は大学病院における臨床実習中には聞けなかった進路選択や、家庭・育児などとの両立についてなど、不安に思っている事を聴ける貴重な機会です。

昨年度参加した学生さんたちからも「この機会にいろんな話を聞いて本当に良かったです」「とても参考になりました」「先生方と近い距離でお話しが聞けて良かったです」等の感想をいただいています。

皆さん、この機会にぜひご参加ください。

当日、学生さんと交流していただける女医さんを募集しています

お問い合わせ・申込み

★ 女性医療人キャリア支援センター

電話：5715

Mail : carsupport@oita-u.ac.jp

③キャリア教育



「医師のキャリアとワークライフバランスを考える」

12月13日(木)挟間キャンパスにて、医学部4年生対象に「医師のキャリアとワークライフバランスを考える」と題したキャリア教育の講義が開催されました。

今年で3回目を迎えるこの講義ですが、“学生が卒業後、様々なライフイベントや岐路に立たされた時に、自らのキャリアの形成や、ライフとの兼ね合いをどのように選択していくのか”を学生自身考えてもらうことを目的としています。

先輩女性医師の歩んできたキャリアやその過程でのご苦労、また年々増えつつある女性医師に対しての医局のサポートや配慮などをお話いただき、学生は現役医師のリアルなお話に真剣に耳を傾けていました。ロールプレイ前に心臓血管外科の宮本先生のキャリア・アップとワークライフバランスについての講義があり、先生の座右の銘の紹介、留学の経験や医局内での女性医師の働き方と盛り沢山の内容をお話し下さり、学生たちも真剣に耳を傾けていました。

ロールプレイはグループ毎に大変工夫が凝らされており、それぞれ夫婦役の他に、子ども役や両親役であったり、理解の無い上司役、応援してくれる周りの同僚など多彩な配役で、笑いあり涙ありの楽しいドラマのようでした。



医学部4年生 講義

参加・見学を
お待ちしております。

医師のキャリアと ワークライフバランスを考える

日時：12月13日（木） 13時～

場所：臨床中講義室及びチュートリアル室

時間	内 容	担 当	場 所
13:00	講義説明	中川幹子先生	臨床中講義室
13:05	キャリア教育①	産婦人科 平川東望子先生	
13:20	キャリア教育②	消化器内科 遠藤美月先生	
13:35	移動		
13:40	グループ討論 各グループ別のシナリオのCase に沿って討論 プロダクト用紙に内容を記入	10-11人/グループ 12グループ	チュートリアル室 (1F)
14:30	休憩、移動		
14:40	ワークライフバランス ミニ講座	松浦恵子先生	
14:45	キャリア教育③	心臓血管外科 宮本伸二先生	臨床中講義室
15:00	発表会（ロールプレイ） 各グループ5分 1～4グループ ⇒ 総合討論（10分） 5～8グループ ⇒ 総合討論（10分） 9～12グループ ⇒ 総合討論（10分） 総合討論	進行係 タイムキーパー コメンテーター	
16:30	講評・総括	松浦恵子先生他	

学生自身が卒後の様々なライフイベントや岐路に立った時に、自らのキャリアをどのように形成していくべきか考えてもらうために、架空の医師に関するシナリオをグループ別に問題点・対策・最も最善と考える選択を討論し、グループ毎にロールプレイで発表してもらう内容となっています。

教員相互の授業参観（FD）の対象授業です。後日感想やご意見をいただくと幸いです。



④大分県女性医師等キャリア支援連絡協議会

2018年11月29日(木) 大分県医師会館にて大分県女性医師等キャリア支援連絡協議会を開催しました。厚生労働省平成30年度女性医師等キャリア支援モデル全国展開事業、すなわち全国における女性医師支援等の取り組みの収集や効果的な取り組みの後押しを行う事業、に全国医学部長病院長会議が採択され、大分県では本学が幹事校に指名されました。

この連絡協議会は、その事業の一環として開催されました。

連絡協議会当日は、大分県医師会男女共同参画委員会・副委員長の松浦副センター長が議長となり、大分県の女性医師等キャリア支援の現状について、意見交換がされた後、効果的な支援策について協議が行われました。



⑤施設訪問

広島大学病院訪問・日本医師会シンポジウム参加
平成31年3月2日(土)

広島大学病院の女性医師支援センターを訪問しました。

広島大学病院における様々な支援をお聞きしました。

院内には、0歳から6歳までが対象のたんぼぼ保育園(定員72名)と、15カ月未満の乳幼児が対象のこすもす保育室(定員6名)があるそうです。お子さんの年齢別に合わせたきめ細やかな保育に入園申し込みが多く、抽選となっているそうです。

マタニティ白衣のレンタルも多く枚数を増やしていくとのことでした。

施設訪問後は、日本医師会シンポジウム in 広島～女性活躍時代～に参加しました。

広島テレビの馬場アナウンサーによる「ママウンサー馬場のぶえの「捨てて得る」のススメ」、日本医師会の今村副会長による「医師の働き方改革」の講演後、「女性医師と働き方改革」ということで総合討論が行われました。総合討論では、医師会を始め広島赤十字病院、広島大学病院の取り組みが発表され活発な意見交換をされていました。



4. 女性医療人キャリア支援センター概要と運営体制

センター概要

医療現場が働きやすく、やりがいのある環境であることが医療の質の向上にはとても重要なことです。出産・育児、介護といった個人のライフイベントに関わらず、現場でのキャリアを継続するためには、多様な働き方が求められています。医療人の長時間労働や過重労働などの課題がまだまだあり、柔軟な働き方を模索している状況です。

こうした中、当センターではこれまで取り組んできた復職支援、キャリアアップ支援を充実させ多様な働き方への理解を広めるとともに、医療人の復職支援に力を入れて参りました。今年度、厚生労働省「平成30年度女性医師等キャリア支援モデル構築事業」の委託を受け、本事業を実施するための構築と各機関との連携により地域での課題の抽出、効果的支援を探りました。

女性医療人 キャリア支援センター

Career Path Support Center for Medical Staff

全国施設訪問

意識啓発セミナーの実施

相談窓口の設置

現状問題点の把握

復帰研修プログラム・キャリアアッププログラムの検討

女性も男性も医療人がキャリアを継続し、活躍できる多様性のある職場環境にしていくことにより、病院全体の質の向上、ひいては地域医療への貢献につなげることを目指しています。

所属・職名	氏名	備考
病院長	門田 淳一	呼吸器・感染症内科学 教授
脳神経外科学 教授	藤木 稔	副学部長(総務・教育担当)・センター長
地域医療学センター 教授	宮崎 英士	副病院長(医療人育成担当)
医学生物学 教授	松浦 恵子	男女共同参画推進室長・副センター長
看護部長	富永 志津代	
薬剤部長	伊東 弘樹	
医療技術部長	宮子 博	
医学・病院事務部長	大西 文昭	
総務課長	安東 ゆか	
経営管理課長	吉野 勉	
医学教育センター 教授	中川 幹子	
皮膚科 医局長	竹尾 直子	
腎臓内科 特任助教	中田 健	
耳鼻咽喉科 特任助教	立山 香織	
皮膚科	広瀬 晴奈	
産婦人科	平川 東望子	
循環器内科	遠藤 美月	
小児科 特任助教	池内 真代	



厚生労働省 平成30年度
女性医師等キャリア支援モデル構築事業実施報告書

平成31年3月発行

編集・発行／大分大学医学部附属病院女性医療人キャリア支援センター

〒879-5593 由布市挾間町医大ヶ丘1丁目1番地

Tel:097-586-5715

Mail: carsupport@oita-u.ac.jp

(無断転写・複製を禁じます)



大分大学医学部附属病院
女性医療人キャリア支援センター
Career Path Support Center For Medical Staff