

平成23年度女性医師の勤務環境整備に関する病院長等との懇談会

沖縄県医師会女性医師部会委員 涌波 淳子



去る9月22日(木)沖縄県医師会館に於いて、公・民各病院の代表者や事務長等が参加し、沖縄県福祉保健部からの医師確保対策関連事業の解説を含め、県内の女性医師の就労支援体制について、意見交換を行なったので、その概要について報告する。

参加者は病院代表者が15名、事務方11名、県庁職員2名、女性医師部会役員7名の計35名であった。

議 事

(1) 第5回沖縄県女性医師フォーラムについて ～専門医取得への今後の対応～

沖縄県医師会女性医師部会副部会長
銘苅 桂子



去る7月23日(土)、本会館に於いて女性医師フォーラムを開催したので、簡単にその報告をする。

近年、施設側の女性

医師就労環境についての理解と取り組みが進むにつれ、女性医師側の意識改革も求められるようになってきた。そこで女性医師部会では、平成22年度の女性医師フォーラムでは「医師を続けていく為に必要な事とは?」と題して、視点を女性医師自身に向け、就労を継続するために、また、責任を果たすために何が必要か議論を行なった。その結果、「専門医の取得」も女性医師が医師として責任を果たすことの一つに繋がる方向性を得た。ところが、医局に属さない若手医師が増えた現在では、男女を問わず専門医の取り方についての情報が行き届いていない現状が垣間見えたので、今年度の第5回フォーラムは「専門医をめざそう」をテーマとして開催した。

県内で働く各専門分野の先生方に指南役として集まっていただき、各診療科ブースを設け、将来専門医を目指す医師や研修医、医学生等に対して、専門医取得に必要な臨床経験や必要年数など様々な情報提供をしたり、女性医師ならではの疑問や相談に応えるなど、良いコミュニ

ケーションの時間になった。

(2) 医師確保対策関連事業の概要

沖縄県福祉保健部医務課
金城 由桂、太田 雄一郎



1. 女性医師等就労支援事業 [補助事業]

医師の再就業の促進と勤務環境の整備による離職防止を図ることを目的として、平成22年度から女性医師等就

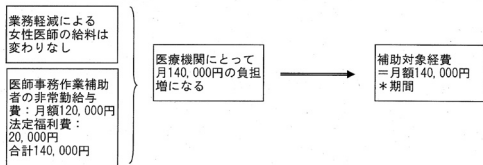
労支援事業を開始した。

本事業は、①医師の再就業の促進：復職研修を実施し、離職した医師の職場復帰を支援する事と②勤務環境の整備：医療機関において仕事と家庭の両立ができる働きやすい環境整備の改善を行う事であり、各医療機関が、これらを目的として改善施策を実施する際の病院の経費負担に対し補助するものである。昨年の総額は11,938千円で、補助率は国10/県10（H23年度現在）となっている。

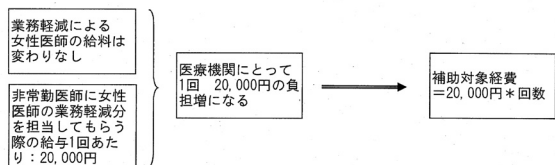
補助金の活用例は次のとおりである。

当事業は育児、介護、その他やむをえない事情により、仕事と家庭の両立が難しい男性医師も支援の対象となっている。

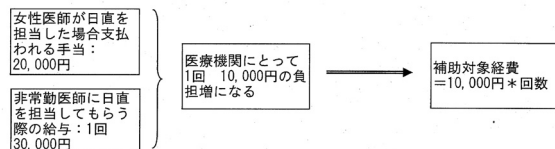
① 育児中の女性医師の業務軽減のため医師事務作業補助者を配置する。業務軽減により時間外勤務をさせない。



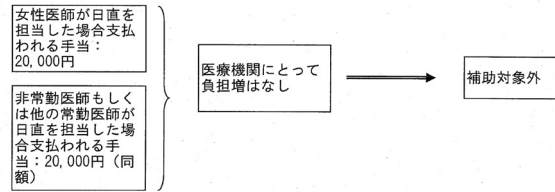
② 育児中の女性医師の業務の一部を免除し、業務の軽減をする。代わりに非常勤医師を雇い免除した業務にあたってもらう。



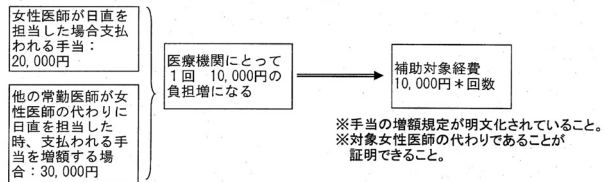
③ 育児中の女性医師の日直等を免除する。代わりに非常勤医師を雇い日直を担当してもらう。



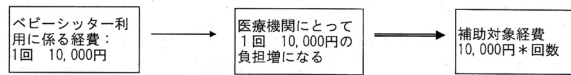
④-1 育児中の女性医師について日直等を免除する。代わりに他の非常勤医師・常勤医師が日直を担当する。



④-2 育児中の女性医師について日直等を免除する。代わりに他の常勤医師が日直を担当する。(※)



⑤ 女性医師が日直業務などで子どもの面倒が見れない場合に、医療機関がベビーシッター会社と契約し、利用できるようにする。



来年度も予算要求しているが、予算そのものが一律10%縮減されるという報道もあるため、これまで同様の運用は難しくなるものと予想される。(今年度は、5医療機関92%の内示額。)しかし、当事業が何らかの形で、女性医師支援のきっかけになればと考えているので、各医療機関は、ぜひ活用していただきたい。

2. 専門医等人材育成・確保事業 [旅費]

1. 事業の目的・概要

県内の専門医等を育成するとともに、県内における専門分野の後進指導を推進するため、専門研修会等へ出席する際の旅費を支給する。また県内へ講師として医師を招聘する際の旅費を支給する。

2. 対象

- (1) 沖縄本島以外の島に所在する病院及び診療所に所属する医師
- (2) へき地診療所に所属する医師
- (3) 沖縄県内に所在する病院のうち、次に掲げる病院に所属する医師
 - ア へき地医療拠点病院
 - イ 救急告示病院
 - ウ 地域医療支援病院

エ 特定機能病院

- (4) その他沖縄県における医療の重要課題に係る業務に携わっている医師で、知事が認める者
- (5) 前4号に掲げる者のほか、講師等として招聘する必要がある医療従事者
- (6) 前5号に掲げる医療従事者と共に研修に参加する必要がある医療従事者で、知事が認める者

○該当医療機関へは平成22年10月13日付け文書にて通知済み。
要綱等は県庁医務課ホームページへ掲載
(H22.10.28付け)

次の4事業は、勤務環境が厳しい診療科の医師に対して、各医療機関から手当を支給することで、処遇の改善を図り医師確保を支援することを目的としている。事業概要は次のとおり。

3. 救急勤務医支援事業（救急勤務医手当）
【補助事業】



1. 目的
この補助金は、二次救急医療機関等における医師の確保が非常に困難な状況であるため、休日・夜間における救急勤務医手当を創設

(増額)する医療機関に対して助成をすることで、過酷な勤務状況にある救急医療に携わる医師の処遇改善を促し、医師の確保を支援するものである。

2. 対象医療機関

二次救急医療機関、総合周産期母子医療センター又は地域周産期母子医療センターのうち、平成21年度以降から新たに「救急勤務医手当」を創設、または既存の手当てを増額する医療機関。

ただし、救急勤務医手当の創設に当たって

は、既存の手当の減額を伴う就業規則の改正等を行ってはならないものとする。

3. 補助額

- ・補助率：対象経費の1/3
- ・補助基準額：1人1回当たり休日の昼間 (13,570円)
- ・1人1回当たり夜間 (18,659円)
- ・補助額の算定：
 手当額が補助基準額未満の場合
 → 補助額 = 手当額 × 1/3
 手当額が補助基準額以上の場合
 → 補助額 = 補助基準額 × 1/3

4. 新生児医療担当医確保支援事業（新生児担当医手当） **【補助事業】**

1. 目的

この補助金は、医療機関におけるNICU（診療報酬の対象となるものに限る）において、新生児医療に従事する医師に対して、新生児医療担当医手当等を支給することにより、過酷な勤務状況にある新生児医療担当医の処遇改善を促し、医師の確保を支援するものである。

2. 対象医療機関

NICUを設置している医療機関

3. 補助対象経費

以下①と②を比較して、いずれか低い金額が補助対象経費となる。

- ①出産後NICUに入院する新生児を担当する医師に対し、新生児の件数に応じて支給される手当
- ②4月1日～3月31日までの間に担当するNICU入院新生児数 × 1万円

・新生児医療担当医手当が補助対象となるには、就業規則や雇用契約書又はそれに類する書類に手当について明記されていることが条件となる。

4. 補助額

- ・補助対象経費の1/3（新生児1人あたり1万円×1/3が上限）※NICU入院初日のみ

5. 産科医等確保支援事業（分娩手当）

【補助事業】

1. 目的

この補助金は、産科医・助産師に交付される分娩手当の一部を補助し、産科医・助産師の処遇改善を通じ、分娩施設の人材確保を支援するものである。

2. 対象医療機関

- ・分娩を取り扱う病院・診療所・助産所（法人・個人を問わない）
- ・平日昼間に初産の妊産婦が分娩する場合に、入院から退院までにかかる分娩費用として、妊産婦から一般的に徴収する額（分娩（管理・介助）料）、入院費用、胎盤処理費、処置・注射・検査料等）が55万円未満であること。

※妊産婦が任意に選択できるサービス（記念品・特別料理等）の費用を除く。

3. 補助対象経費

- ・以下、①と②を比較して、いずれか低い金額が補助対象経費となる。
- ①産科・産婦人科医師及び助産師に対し、取り扱った分娩の回数に応じ支払われた手当（分娩手当等）
- ②4月1日～3月31日までの間の分娩件数×1万円
- ・分娩手当等が補助対象となるには、就業規則や雇用契約書又はそれに類する書類に手当について明記されていることが条件となる。
- ・産科・産婦人科医師以外の医師（小児科医、麻酔科医など）や看護師は対象外である。
- ・個人の開設者の場合は、会計処理上、御自分への給与（手当）を費用として計上できないため、以下の①、②いずれかの場合には、開

設者本人についても、他の医療従事者への手当の支給単価で補助対象経費として申請することができる。

- ①雇用されている他の産科・産婦人科医・助産師に対して分娩手当が支給されている場合。
- ②現在は他の産科医を雇用していないが、就業規則等に雇用した場合の分娩手当を支給することの定めがある場合。

4. 補助額

- ・補助対象経費の1/3（一分娩あたり1万円×1/3が上限となる。）

6. 産科医等育成支援事業（研修医手当）

【補助事業】

1. 目的

この補助金は、臨床研修修了後の専門的な研修において、産科を選択する医師に対し、研修手当等を支給することにより、将来の産科医療を担う医師の育成を図ることを目的とする。

2. 対象医療機関

医師法第16条の2第1項に規定する臨床研修修了後、産婦人科専門医の取得を目的として、指導医の下、研修カリキュラムに基づき研修を受けている者を受け入れている医療機関（社団法人日本産婦人科学会が指定する卒後臨床研修指導施設等）。

3. 補助対象経費

- ・以下、①と②を比較して、いずれか低い金額が補助対象経費となる。
- ①産科研修医手当1人1月あたりの実費
- ②産科研修医手当1人1月あたり50,000円
- 産科研修医手当等が補助対象となるには、就業規則や雇用契約書又はそれに類する書類に手当について明記されていることが条件となる。

4. 補助額

- ・補助対象経費の1/3（産科研修医1人1月あたり5万円×1/3が上限となる。）

**(3) 女性医師支援に関するアンケート調査
結果並びに当院（北中城若松病院）にお
ける女性医師等就労支援の具体例**

沖縄県医師会女性医師部会委員
涌波 淳子

アンケート結果の報告

本年8月中旬、県内各病院（公的病院含む）並びに琉球大学医学部附属病院各診療科を対象に女性医師支援に関するアンケート調査を実施した。（回答率は68.8%）

【女性医師数】常勤の15%、非常勤の25%、研修医の30%が女性医師である。この結果より、今後ますます女性医師の割合が増えていくと想定され、これらの研修医をきっちりサポートしていかなければ、将来の病院の医師不足は更に厳しさを増すと思われる。

【完全休職者】昨年度実施のアンケート結果とも照らし合わせると、おおよそ毎年20名前後の医師が完全休職に入っている。しかし、復職の目処が立っている医師も多く、何とか復職させている現状が見える。

【院内保育施設設置の有無】平成21年度のアンケート結果と比較して、保育所設置施設は増加している。（H21年度：43施設中12施設、28%、H23年度：77施設中25施設、32%）また、病児保育実施の有無に関しても、平成21年度に比べ、実施数は増加している。（H21年度：43施設中1施設、2.3%、H23年度：77施設中4施設、5%）これらの結果から環境整備は、少しずつ整ってきていると感じる。

北中城若松病院における「女性医師等就労支援」の報告

院長に就任して10年になる。これまで実施してきた女性医師支援について紹介する。これらは補助金のある無しに関係なく行なってきたものであるが、昨年幸いにして県が実施する補助事業を受けることができ、一部充当することができたので、それも含めて紹介する。

(1) 男女問わず柔軟な勤務時間制：当院は、入院機能が中心で、外来専属のパート採用は難し

いが、週20時間程度の勤務であっても、持てる時間を最大限に活用し、後述するカバー体制で、それぞれが、きちんと医療を提供できるように配慮。

(2) 急な休みにも対応できるカバー体制：女性医師が多いため、通常の代診体制では間に合わず、第3代診まで入れ込んだ代診表を作成。病棟毎の急変の確率やカバーする医師の受け持ち患者数および不在率を考慮し、負担が偏らないように配慮したり、非常勤医師であっても、支えあい精神を持ってもらうために、常勤医師が休んだ場合の第一代診として組み合わせることで、休む医師側の精神的負担感を軽減するように心がけている。

(3) 日直・当直のサポート体制：県内外からの日直医・当直医の確保をしたり、当院医師が日直あるいは当直を6回以上行った場合は、日当直料に追加料金を支給。また、子育て中の医師が日直をする時には、臨時で保母さんを採用。昨年度は、県外からの日直医・当直医の航空券代や当直料の上乗せ料金、保母さん費用に補助金を活用させていただいた。

(4) 給与のメリハリ：どの程度働けるかを本人と相談して、給与にメリハリを付け、給与基準をオープンにすることで、短時間勤務者の申し訳なさや多くカバーに入る医師の精神的肉体的なストレスの解消につながるように配慮。

(5) 定期面接の実施：年に2回院長と定期面接を行い、それぞれの医師の諸事情の把握に努めている。また、その中で小さな個人目標をたててもらい、モチベーションの維持・促進に努めている。

(6) 年度末ボーナス：各関係部署の管理者からの評価に加え、自己評価や院長評価、実際の数値的評価（患者数、勉強会開催など）を反映させて、特にチーム貢献度を評価。

院長は相談役でもあり調整役でもある。大変な面も多々あるが、このようなことを通じて、2001年8月院長就任当時、内科医が7人（女医3人）であったのに対し、2011年7月には12人（女医6人）と医師を確保することがで

き、医療の質も上がってきたと感じる。これらのことは、各施設の医療提供体制や周辺環境で異なるものだが、急性期病院には急性期病院なりの、慢性期病院には慢性期なりの強みと弱みがあり、今後、ますます女性医師の割合が増える事を考えると それぞれの施設に合った工夫を重ね設定していく事しかないと思われる。

<追加議事>

国立病院機構琉球病院における「女性医師就労支援事業」の報告

国立病院機構琉球病院 副院長
福治康秀先生



昨年度女性医師等就労支援事業を活用した実績について次のとおり報告があった。

1. 取組内容

- ・育児休業、育児短時間勤務制度の活用

2. 具体的な内容

- ・育児短時間勤務制度等の活用に伴い代替医師1名を増員し、並びに医局事務補助者1名（非常勤）及び病棟担当事務補助者1名（非常勤）を配置して医師の負担軽減を図った。

3. 取組にかかる負担等

費用：人件費として医師1名に係る給与費
11,860,479円
医局事務補助1名（非）に係る給与費
1,455,397円
病棟事務補助1名（非）に係る給与費
1,243,507円
法定福利費（事業主負担分）として
2,466,570円
合計 17,025,953円の負担を要した。

4. 実施結果

- ・女性医師のライフステージに応じた勤務体制の確立及び医師の医局並びに病棟における事

務的な負担軽減に繋がった。

5. 評価・実施効果

- ・当院は、医師総数15名中7名の女性医師を採用しており、4名が既婚のうち2名が育児休暇中で1名が育児休暇より復帰している。4名の既婚医師は当院就職後に結婚している。
- ・出産後の医師の業務環境は厳しい状況が続くが、当院では、女性医師の子育て就労支援を強化することで、女性医師が働き続けやすい環境をつくる事が出来た。

意見交換

フリートーク形式にて、意見交換を行った。

医師確保対策関連事業予算について

依光たみ枝部会長（県立八重山病院副院長）



女性医師等就労支援事業における「医師」の定義について、後期研修医や非常勤も含んでいるか。

金城由桂（医務課） 研修医については今のところ想定していない。本事業の目的は、勤務期間に定めがない雇用契約や雇用形態を援助する事であり、今のところ正規雇用者を対象として考えている。しかしながら、病院によっては様々な雇用形態があると伺っているので、具体的に事例をあげて頂ければ、国へ確認していきたい。後期研修医については、確認し後日改めて報告する。

仁井田りち副部会長（南斗クリニック院長）

同事業における来年度の実施予定は。

金城由桂（医務課） 来年度も国の補助がある限りは可能であると考えている。但し、現在は補助率が10/10となっているが、その内の半分は再生基金を活用しているため、26年度以降は、国

の予算としては1/2になる可能性が強い。

伊波久光副院長（県立精和病院）



専門医等人材育成・確保事業について、精神科領域には指定医制度があるが、その研修でも当該事業が利用できるか。

金城由桂（医務課） どのような研修会なのか分かる資料を事前提示いただければ、予め審査の上、返答したい。因みに、どの申請に関しても事前に情報提供をいただいた後、審査する手続きを取っている。

各医療機関の就労支援体制について

西巻正副院長（琉球大学医学部附属病院）



本院では、前院長の時代から女性医師支援については大きな努力目標の一つとして掲げ、その方針で進めている。実際には専門研修センター内に働く場の環境支援部門を

設け、そこを窓口支援業務を行なっている。これは大学病院の特徴だが、妊娠や出産、育児などで、支援が必要な女医の多くは医員（非常勤）であり、社会的に弱い立場の人たちである。行政もその辺りを考慮して、立場の弱い非常勤のサポートも是非考えて欲しい。

**大屋祐輔センター長
（琉球大学医学部附属病院卒後臨床研修センター）**



本研修センターでは、専門医取得を目指す医師をサポートするための体制を構築している。女性医師にフィットした柔軟性のあるプログラムを作っている。将

来的には、シミュレーションセンターの活用等も考えたい。これまで10数名の利用実績がある。また、復帰相談等にも応じ、沖縄県全体の女性医師支援の部署としても手伝っていきたい。

石川清司院長（国立病院機構沖縄病院）



当院では、公に認められる臨床研究部を作りたいという方針により、臨床研究のみで良いという条件で毎年若干名の医師を採用している。学会発表や論文等、好きな勉強だけで良いとしている。女性医師にとっては、働きやすく、専門医取得の最短コースにもなる。学会発表も全く制限していない。旅費も全て支給している。

中山朝行院長（南部病院）



女性医師支援の取り組みについて勉強に参った。当院での就労対策として唯一取り組んでいるのは、今年7月から始めた院内病児保育である。男女問わず

全職員を対象としている。今後の目標は、院内保育所の新設である。

松本強副院長（豊見城中央病院）



当院の全体医師数は128名おり、常勤医84名の内、女性医師が15%を占めている。また、研修医は44名いるが、初期研修医の45%、後期研修医の32%が女

性医師である。

当院は、女性医師に対して働きやすい勤務環境を心がけている。例えば、勤務時間の調整、当直免除、休憩室完備、学会は演題があれば回

数の制限はない。専門医取得に関しても、研修指定病院への出向も随時許可している。産休なども取りやすい環境にあると思う。また、院内保育所も設置しており、女性医師も利用している。

また、育児・介護休業法の改正以前から夫婦両名が医師の場合、男性医師の育児休業も認めてきた実績もある。

大山朝賢院長（沖繩メディカル病院）



涌波先生の報告にあった給与への反映については、男女問わず実施しているのか。（回答：実施している）

諸見川純副院長（沖繩協同病院）



当院は、85名中22%が女性医師である。特徴としては、小児科に女医が多く9人中5人いる。また、研修医には専門医を取得するよう促している。

子育て中の医師のために、時間短縮の勤務形態（2名）を採用している。病児保育は既に始めているが、今後、院内保育の設置を目指している。しかしながら運営費の問題もあり、行政的に援助があればありがたい。

高良英一院長（沖繩赤十字病院）



当院でも家庭の事情で日勤しかできない医師や、当直ができない医師もいる。昨年この会で同じ事を伝えたが、県内全体として勤務医そのものが足りない現状だと思っている。女性医師はどの病院でも遠慮せず自身の希望する勤務形態を提案して欲しい。引いては、それが勤務医の環境改善に

も繋がる。

糸数功院長（糸数病院）



最近では女医を希望する患者が増えている点、また、40歳以下の産婦人科医の7割が女性である点を踏まえると、今後女性医師を雇用する機会を積極的に考えて

いかなければならない。当院の理事長は5年前から院内保育所の設置を考え、場所は既に確保しているが運用方法について検討中である。

上里忠正副院長（天久台病院）



30年前に保育所を運営していたが、経営がうまく行かず廃業した経緯がある。現在、当院では、男女関係なく、なるべく学会に参加させている。また、専門

医取得の際の出張費用も病院が負担している。今のところ女医からも不満の声はないと思うが、女性医師の勤務環境については、今後いろいろな問題が出てくると思うので、良い職場環境を目指し勉強していきたい。

洲鎌則子副院長兼看護部長（海邦病院）



育児期間中は、民間病院の方が先生方のニーズに柔軟に対応できると考えているので、子育て期間中は、民間病院に目を向けて貰えたら良いと思う。当院

では女性専用の医局があるが、残念ながら未だ利用されていない。また、小児デイサービスもあり安心して働ける職場環境がある。

上田裕一理事長（もとぶ野毛病院）



この数年、ナースの就労が安定し、出産後も離職しないケースが増えている。半年前にナースを対象に院内保育所に関するアンケートを実施したが、院内

保育所を作ったとしても即利用に結びつかないと思われる結果になった。また、女性医師専用の当直室も考えてはいるが、他の施設の状況も参考にしながら取り組みたい。

諸喜田林院長（北部地区医師会病院）



当院では、常勤の女性医師が5名、非常勤が1名おり、3名が子育て中である。また、3ヶ月前に1年間の育児休暇を終えた女医が復帰したが、復帰の際、勤

務体制について希望を聞き、柔軟に対応した。

専門医に関しては、現在麻酔科医が1名いるが週一回の割合で一年間大学病院へ派遣している。

院内保育所を長く運営しているが、学童保育のニーズも出てきており、今後の課題としてどう支援できるか検討したい。

宮里善次院長（中頭病院）



法人全体で25%、34名の女性医師がいる。女性医師には3つの立場がある。①医師の立場、②女性の立場、③母親の立場である。

①医師の立場は、男女区別することなく多様な雇用形態を心がけている。男性医師にも同様の働きかけをしなければ、理解が得られにくく、かえって働き辛くなってしまふ点を注意している。②女性の立場で

は、女医だけの休憩室を設けている。③母親の立場では、保育所を運営している。30人中6名が女医の子供であるが、正直、年間1千万程度の赤字である。医療機関で医療以外の事を行うと殆どが赤字になる。国も赤字にならないような支援のあり方を検討して欲しい。

女性医師バンクメーリングリストの活用について

仁井田りち副部長



本バンクでは、メーリングリスト（登録者約220名）を活用した求人情報等を配信している。配信内容は常勤から非常勤、スポット対応の求人まで幅広く

扱っている。メーリングリスト登録者へは、情報配信後、友人・知人へもメール転送するよう依頼しており、配信後、直ぐに内定するケースもある。各医療機関も是非ご活用いただきたい。

閉 会

沖縄県女性医師部会委員 大湾勤子



本日は県の担当者から医師確保対策の具体的な利用方法についての説明もあり、各医療機関にとっても有意義な情報提供になったと思う。私自身が、女性

医師部会の活動を通じて感じているのは、女性、男性という事ではなく、一人の医師として、どれだけモチベーションを維持し、仕事を継続していくかが大切であり、今回は、女性の立場からを切り口にしたが、実際は男女問わず皆で支え合っていくことが大事であるという事である。

我々が医師になった頃と比べ、今は恵まれている。あの当時は、当直の免除申請を行うと断られた。今はそのようなことは無いと思うが、

当時は男女平等だと言われ、それぐらいの気概でやっていかなければならなかったのである。女性医師に対する環境改善もしながら、あのような働く意識も継承しなければならないと感じている。先日行なわれた女性医師フォーラムにおいて何名かの琉大の学生の参加があった。彼らは、自らの将来設計を行う上で、我々の話を

真剣に聞き、様々な質問や相談を積極的に行っていた。医師になってからではなく、学生の頃からあのような機会を増やし、若い医師をサポートする事が大切である。今後に繋げていきたいと思う。

本日は多くの管理者の方々に参加していただき、誠にありがとうございました。

印象記

沖縄県医師会女性医師部会委員 涌波 淳子

病院長等との懇親会も、第5回目となりました。アンケートの結果や各施設の院長先生たちのお話の中からは、保育所の問題や短時間勤務制、日直・当直免除など、女性医師の両立支援としての環境改善は着実に進んできていると感じました。そして、今回の懇談会では、それらの支援対策を経済的にバックアップするための女性医師等就労支援事業や専門医等人材育成・確保事業その他の医師支援補助金に関する説明を県福祉保健部医務課から直接伺うことができましたし、飛び入りで国立病院機構琉球病院副院長の福治康秀先生より昨年度の同院における補助金活用の具体的なお話もあり、各病院にとっては、良い情報提供になったと思います。これらの補助金を上手に活用する事と「現場にとって本当にかゆい所に手が届く」ような活用しやすい補助金制度に育てることも大切であると感じました。

県内でも確実に女性医師が増加してきます。この女性医師たちがしっかりと育ち、仕事を続け、沖縄の医療を支えられるように、各医療機関も女性医師たちも国も県も医師会も皆で努力を重ねていくことが必要だと思います。