

平成 24 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 6 日（木）沖縄県医師会館に於いて標記懇談会を開催した。

懇談会では、公的・民間病院を含めた施設の代表者や事務長等が参加し、病院の事例報告、沖縄県の医師確保対策関連事業の概要についての説明が行われた後、意見交換を行った。

参加者は病院代表者が 24 名、事務方 14 名、県庁職員 1 名、女性医師部会役員 7 名の計 46 名であった。その概要について次のとおり報告する。

はじめに、涌波淳子委員より開会の挨拶があり、続いて、依光部会長から「本日は先進的に医師支援に取り組まれている病院の事例報告と県の担当者より支援事業について説明をいただく機会を得たことから、活発な討論があることを期待する」旨挨拶があった。

議 事

(1) 女性医師支援に先進的に取り組んでいる病院の事例紹介

① 中頭病院の事例紹介

中頭病院臨床教育開発センター
課長 大城 学



本院は昭和 55 年に法人として設立し、現在までに 29 の診療科目と 326 の病床数、職員数 941 名の地域医療支援及び臨床研修指定病院である。現在、女性医師の割合は 3 分の 1 を占めている。

当病院の女性医師支援体制への取り組みは、(1) 産休・育休制度の推進と代診制度、(2) 時間短縮・勤務日数短縮・当直免除及び働き方の多様性、(3) 院内保育園（託児所）の設置、(4) 女性医師専用休憩室・当直室の設置、(5) 医師事務作業補助者の活用の 5 つを行っている。

まず、産休・育休制度については、医師のニーズに合わせて産休は産前 6 週、産後 8 週の取得が可能であり、育休は 1 歳を迎える前日まで取得できる。これまでに 3 名の女性医師が産休・育休を取得し、現場復帰している。現在は 1 名の女性医師が育休中である。また平成 20 年からは病気休暇へのサポートも行っており、治療に専念する環境を整えている。これまでに 11 名の女性医師が 1 週間以上の病気休暇を取得、その間は院内のスタッフにて代診や勤務調整を行った。

また、1 日 8 時間の勤務を 4 時間に短縮、週 5 日の勤務を週 3 日に短縮などの時間短縮・勤務日数短縮や外来のみや検査などでの勤務、日直当直業務の免除などを行っている。これまで当院では 17 名の女性医師が勤務時間数免除などのサポートを受けており、本年度からは研修医も対象とし、院内保育所も利用しながら、主に外来、健診、検査業務に従事していただいている。金曜日と土曜日は、専門医取得のため勉強の時間にあてている。

院内保育所については、平成 18 年 4 月に開園し、子育て支援の一環として、看護師、医師を中心に利用されている。運営に関しては沖縄労働局からの補助金を運営資金として活用して

いる。医師の利用者数は、一時保育を含めて平成23年は36名おり、平成18年から今日まで18名が利用、男性医師も6名が利用した。

また、女性医師の要望を受けて女性医師専用の休憩室・当直室を設置した。その効果として、女性医師が安心して休憩や仮眠が取れる場を提供できることと、女性医師の間での情報交換ができる場を提供できたことが挙げられる。実際この場を通じて女子会などが企画され、女性医師間での交流を深めている。

医師事務作業補助者の活用としては、平成20年の診療報酬改訂を機に、医療事務補助者を拡充し、15:1の診療報酬点数を受けている。現在、22名の医師事務作業補助者による勤務医負担軽減に取り組んでいる。補助者の主な業務は(1)各種診断書の記入代行、カンファレンス等の準備とサポート、(2)専門医・認定医申請および更新業務、(3)学会発表用画像やスライドの編集、演題作成などに携わっている。

これまで当院では17名の女性医師が勤務時間数免除などのサポートを受けており、本年度からは研修医もサポートを受けているなどの実績をふまえ、今後は専門医取得の更なるサポートを展開して行きたい。また、難しいと思われる病児保育も課題として検討していきたい。当院としては今後もワークライフバランスについての取り組みとして、男女を問わず医師の勤務環境改善に取り組んでいきたい。

②豊見城中央病院の事例紹介

豊見城中央病院乳腺外科医師 比嘉 淳子



豊見城中央病院は、15名の研修医を含む28名の女性医師が現在勤務している。

出産・子育てについては産前6週・産後8週の他に、最長1年半の育児休暇が取得出来る。院内保育所では、現

在40名の職員の子どもを預かっている。分院の南部病院には院内保育所の設置を予定している。また、病児休暇も取得できる。

本院では、医師がもっと勉強するために、国内外への留学を希望した場合、有給で留学できる制度があり、現在までに3名の利用実績がある。

医師全体のサポートとしては、セクハラ、パワハラの相談窓口を6人体制で設置しているが、現在のところまだ実働はない。

(2)女性医師等就労支援事業の紹介

沖縄県福祉保健部医務課医療対策班

下地 健太



平成24年度女性医師等就労支援事業について説明する。

本事業で注意すべき点は、育児中の女性医師の業務の一部や日直等を免除するにあたり、

非常勤医師を雇わず、院内の常勤医師がその代替医師として業務にあたる場合には、単なる業務見直しとみなされるため、補助の対象とはならない。しかし、病院負担が派生する場合には免除された医師の代替として入っていると証明できる書類などを提出してもらうことで、対象となる例もあるので、詳細については県に問い合わせたい。

本事業は、医療機関の負担額に対して必ず補助が受けられるということではないので、その都度県に確認して欲しい。本年度の補助額は昨年度よりも低くなってしまったが、その分昨年度よりも利用しやすくなっているので、是非活用していただきたい。その他、県が実施している医師確保対策関連事業についても、説明があった。(資料67～70頁参照)

(3) 琉球大学医学部医学科同窓会員へのアンケート調査結果

沖縄県医師会女性医師部会委員
外間 雪野委員



琉球大学医学部医学科ではこれまでに2,523名が卒業しており、男女別の内訳は男性が1,836名、女性が687名となっている。今回、琉球大学医学部医学科同窓会にご

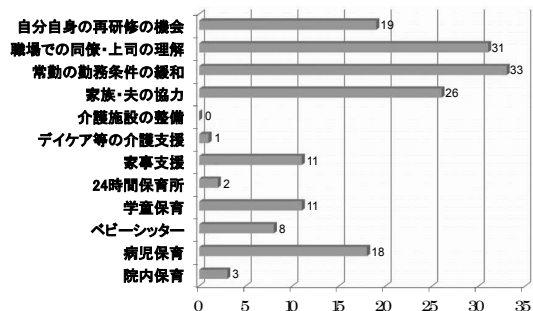
協力いただき、同会の女性会員を対象としたアンケート調査を行った。調査は本年7月20日から8月29日までの期間。調査では662名にアンケート用紙を送付し、175名から回答を得られた。回答率は26.4%であった。ちなみに同窓会の女性会員の内、県外在住者は273名、県内在住者は389名であった。

主な調査結果。

- ◇会員を年齢別に見てみると、30～40代が8割を占め、勤務形態では常勤が64%と高い数値であった。
- ◇専門医は45%が取得しているとの回答であったが、対象者に研修医を含んでいることを考慮に入れると高い割合であると思われる。
- ◇役職については大学病院では52.9%が役職に就いている。県立や公立などでは医員が52%と一番多く、医長以上の役職は20%であった。
- ◇医療機関の種別の雇用形態は、県立病院で90%、民間病院で60%、大学病院で50%が常勤であった。常勤医師の勤務先を見ると51%が民間病院という結果であった。
- ◇勤務環境について、週当たりの勤務時間は40時間から60時間が最も多く、医師の平均勤務時間数が70時間であることに比べると短いと感じられるが、今回の結果には、勤務時間が短い非常勤女性医師も30%含まれていることからすると、一概に短いとは言えないであろう。

- ◇当直回数は0回との回答が60%であったが、常勤でも当直が免除されている医師が約40%程度いることに対し、非常勤でも当直をこなしている医師が30%近くいた。当直翌日は73%が通常勤務であり、常勤・非常勤での差はみられなかった。当直翌日の勤務結果については、病院によって変わることも関係していると思われる。
- ◇1ヶ月のオンコールは、60%が0回であった。
- ◇1ヶ月の休日数については、週休2日が72%と、最も多かった。また、現在の勤務状態については、「満足している」または「どちらかという満足している」が76%を占めていた。

常勤復帰・もしくは勤務日数増加のために必要なこと



- ◇常勤の医師に対し、途中で休職もしくは離職したことがあるかとの問いでは「ある」が42%、「ない」が58%であったことから、沖縄県では継続して勤務している女性医師の割合が高いのではないと思われる。
- ◇途中休職の理由としては、妊娠・出産、子育てが58%、離職期間は3ヶ月から1年未満が66%と比較的短期間であった。
- ◇勤務の継続が困難であると感じた方は54%であったが、常勤を続ける上で必要なこととして1番に「医師としての責任感ややりがい」であり、続いて「職場の同僚や上司の理解」、「収入」であった反面、「保育環境」は12項目中8番目と思ったより

も少なかった。

◇非常勤医では、勤務日数と時間についてはばらつきが見られる。非常勤を選んだ理由の30%が子育てであることから、それぞれのニーズにあった勤務形態を取られていると思われる。51%が常勤への復帰を考えており、70%が復職の予定があると回答している。

◇常勤復帰または勤務日数を増やすには、「常勤の勤務条件の緩和」が1番に挙げられ、続いて「職場での同僚・上司の理解」、「家族・夫の協力」となっていた。また、院内保育よりも病児保育が必要との回答が得られている

◇離職については、妊娠や出産が主な理由であり、離職期間も50%が半年から1年未満であった。70%で復職予定があり、その内60%が非常勤を選ぶと答えている。

◇復職するには、「時短勤務・当直免除・代理医師」等の勤務条件の緩和が最も必要で、「職場での同僚・上司の理解」もほぼ同数であり、病児保育のニーズが高かった。

昨年開催された懇談会では、女性医師支援を行っても肝心の女性医師がこないとの意見も挙がっていたが、今回のアンケート結果から、これからの支援策についての手がかかりがえられるのではないかと思う。

(4) 第8回男女共同参画フォーラムの報告

沖縄県医師会女性医師部会委員

仁井田 りち委員



去った7月28日、富山県にて男女共同参画フォーラムが開催された。その中の大阪厚生年金病院の清野桂紀医師の講演について報告する。

病院は女性が多く勤務する職場であり、そのことについて上司が理解しているかが鍵である。医師の勤務環境改善は、組織が変わらな

れば変わらないものといえる。

勤務制度の一つである正規職員短時間勤務制度では、20時間勤務で正規雇用とされている。大阪厚生年金病院では、子育てや介護などフルタイムで働く事が困難な医師に対し当制度を取り入れ、医師や看護師100名の増員を可能にした。また、夕方6時になると、地域の開業医が病院へ出勤し、当直をこなす制度を設けた。

また産休育休の完全取得や女性医師優先駐車場の確保など様々な支援をおこなった。その結果、男性医師も休暇などを取得しやすい環境が出来た。もちろん、給与は勤務時間に応じて支払われている。患者へもチーム医療体制について説明し、啓発活動にも取り組んでいる。

質疑の際、「これは大阪だからできたことではないか」と尋ねたところ、「短時間勤務などの支援」、「主治医制の見直し」、「地域の開業医との連携」、「患者の啓発活動」などに取り組んでいけば、各地域でも十分可能であるとの返答があった。

このほか、院内にワークライフバランス委員会を設置し、専任コーディネーターを置くことで、システムの機能評価を行っているとのことであった。これらを参考に、県内の医療機関でも各種支援策を取り入れてもらえるよう希望する。

意見交換

フリートーク形式にて、意見交換を行った。

中頭病院の事例報告について

銘苅桂子委員

(琉球大学医学部附属病院産婦人科)



院内に女性医師の意見などをピックアップするための専任のコーディネーターの配置があるのか。また、代替医師を採用する際のシステムなどがれば教え

ていただきたい。

中頭病院臨床教育開発センター 大城学

現在のところ、本院には医師事務作業補助者が22名おり、毎年1回全医師を対象に業務負担についてアンケート調査を行っている。それを元に、補助者ができることを行っている。代替医師については、同期医師の仲間やそれぞれのグループで調整してもらっている現状で、今後の課題として考えている。

県の補助事業について

依光たみ枝部会長（県立八重山病院副院長）



女性医師の日直等の補助に関し、その利用について伺いたい。

県福祉保健部医務課医療対策班 下地健太

平成23年度の実施については、ベビーシッター会社を利用（月2回）した病院に対し、その費用を補助した実績がある。他にも院内研修会などで、臨時にベビーシッターが必要になった時の補助も行った。

**玉城信光沖縄県医師会副会長
（那覇西クリニックまかび院長）**



県からの補助を受けるには、各医療機関が事業計画を立てて県にその額を請求するのだが、予算が足りなくなるといったことはないのか。利用する医療機関

が増えると補助金額はどうなるのか。

県福祉保健部医務課医療対策班 下地健太

県と国の予算範囲内での補助なので、申請が増えると満額補助ができなくならざるを得ないかと思う。

涌波淳子委員（北中城若松病院院長）

本年度の申請はすでに終了しているが、平成25年度分の申請を考えている医療機関は、今から準備をした方がいいと思う。毎年4月頃に事業計画等の申請を求められるが、手続き期間が非常に短いので注意して欲しい。

県から、当事業の予算額についてお知らせ頂きたい。

県福祉保健部医務課医療対策班 下地健太

本年度は約5千万円程である。来年度の予算はこれからの要求となるが、同額を取りたいと思っている。

とよみ生協病院 高嶺朝広院長



学習会などは夜間の開催が多く、小さな子どもを抱えた医師は参加しづらいとの声をよく聞くが、主催側がベビーシッター会社を利用した場合には補助の

対象となるのか。また医師会主催の会合などで、医師会が県に予算を請求し、援助を受けることはできるのか。

県福祉保健部医務課医療対策班 下地健太

医療機関の主催なら補助の対象となると思われるが、確認が必要である。

**玉城信光沖縄県医師会副会長
（那覇西クリニックまかび院長）**

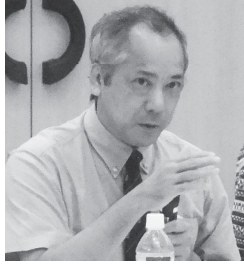
県の補助事業は女性医師を支援する病院への補助であることから、医師会等、団体は対象外だと思う。また、医師会館で行われている全ての委員会に予算を付けるのは難しいと思うが、毎年1回開催している女性医師フォーラムでは、託児所を設けている。

女性医師支援について

依光たみ枝部会長（県立八重山病院副院長）

県立南部医療センター・こども医療センターと中部病院で、院内保育を行うとの話を聞いたが、そのような動きがあるのか。

**県立南部医療センター・こども医療センター
我那覇仁院長**



当院と中部病院でも院内保育所について話が出ている。

女性医師支援として当直免除などの希望が多いが、結婚前の女性医師にも見られる傾向か。

外間雪野委員（沖縄赤十字病院 内科）

これまでの女性医師の意見などから察するに、当直免除などについて考えるのは、妊娠・出産や子育てを機に意識するようだ。それまでは、男性と同じようにキャリアを積みみたいと思う女性医師の方が多いと思う。

**県立南部医療センター・こども医療センター
我那覇仁院長**

県立病院の医師は県の職員であるが、短時間勤務は認められるのか。その場合の雇用形態はどうか。

県福祉保健部医務課医療対策班 下地健太

県職員としての雇用形態については即答できないが、短時間雇用などが出来た場合には、県立病院も補助対象となるので活用して欲しい。

大湾勤子委員（国立病院機構 沖縄病院）



国立でも短時間雇用はできると伺っているので、県でも可能かと思う。

国立病院機構沖縄病院 石川清司院長



国立病院の看護師には短時間勤務制度があるので、当然医師も適用されると思う。看護師はフルにこの制度を活用している。

**玉城信光 沖縄県医師会副会長
（那覇西クリニックまかび院長）**

短時間勤務でも正規雇用は定数枠外と考えるのかどうか、取扱いについては病院事業局との調整が必要だと思う。

涌波淳子委員（北中城若松病院院長）

県立病院に勤務する医師の短時間勤務に関して、もし県から答えを頂けるようであれば、情報を提供していただきたい。

今回、琉球大学医学科同窓会員を対象にアンケート調査を行ったが、村山院長から一言お願いしたい。

琉球大学医学部附属病院 村山貞之院長



当院には医員として女性医師が多く勤務しているが、医員は40時間の非常勤雇用（年雇用制）である。大学病院では正職員は100名不足で、多くが非常勤である。

大阪厚生年金病院での話を伺って、短時間勤務で正規雇用ができればいいのではないかと思った。以前は育休などを取った場合、明日はどうかかわからない状態であったが、現在では非常勤でも育休が取れるようになった。当病院でも、来年1月頃を目処に、院内での病児保育を始める予定である。

沖繩県ドクターバンクについて

涌波淳子委員（北中城若松病院院長）

本年度より、沖繩県女性医師バンクが沖繩県ドクターバンクに名称を変更した。マッチングの実績（平成 22 年度 3 件、平成 23 年度 7 件、平成 24 年度 9 月現在までに 6 件）も出てきているので、今後は女性医師のみならず男性医師も利用していただきたい。

閉会

沖繩県女性医師部会委員 大湾勤子

女性医師が働きやすい職場は、すべての職員が働きやすい職場といえる。本日、医療機関などからの報告や、意見発表事例を参考に、県や国立などそれぞれの立場でできることを勧めていくことが大切である。来年もまた同じ時期にこの懇談会を開催する予定であるので、この場で様々な報告ができるよう環境整備を図っていただければと思う。

印象記

女性医師部会委員 涌波 淳子

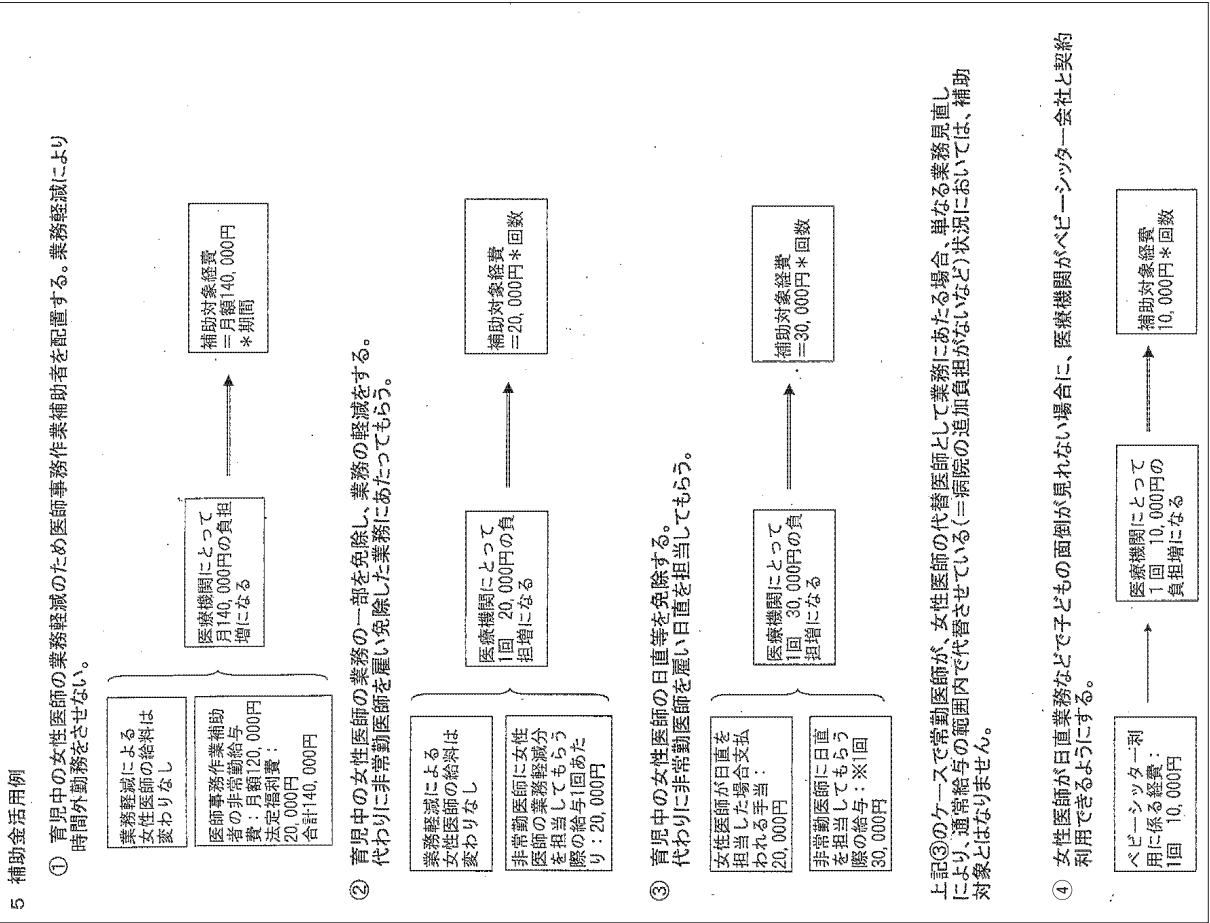
女性医師部会の 3 大事業（女性医師フォーラム及びプチフォーラム、ドクターバンク、病院長等との懇談会）の内の一つ、「女性医師の勤務環境整備に関する病院長等との懇談会」を 9 月 6 日に開催いたしました。5 回目となる今回は、県内の急性期病院における先進事例として中頭病院と豊見城中央病院の取り組みを伺い、また、県の医師確保対策関連事業と琉球大学医学科同窓会会員アンケート結果からの考察を情報提供させていただきました。

正直なところ、「女性医師も働きやすい環境を精一杯作ってきたつもりだが、それでも医師が来ない」という各病院からの悲痛な声に対し、どのような懇談会が必要なのだろうか悩んでおりましたが、今回の終了後アンケートの結果から

- ①先進事例の紹介（特に、短時間正職員制度や保育所、コストなどの具体的な話）
- ②実際の求職中の医師本人の気持ちや一般の女性医師たちからの生の声を聴く場
- ③病院のカテゴリー別（急性期、一般、慢性期、精神など）での懇親の場
- ④県医師会や県の支援体制についての意見交換の場

のニーズが高い事が分かりましたので、次回は、もう一步、工夫をして、掘り下げた懇談会を目指していきたいと思えます。

お忙しい中、参加して下さった多くの先生方及び事務長さんたち、また、貴重なお話しをして下さった中頭病院臨床教育開発センター 大城学課長、豊見城中央病院乳腺外科医師 比嘉淳子先生に感謝いたします。ありがとうございました。



1 事業の目的・概要

医師の再就業の促進と、勤務環境の整備により離職防止を図ることで医師を確保する

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

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職場環境の整備を行う

当事業は・・・
 復職した医師を対象とする復職支援研修の実施と、
 育児・介護等による事情から家庭と仕事の両立が難しい就労中の医師を支援するため、
 医療機関が改善施策を実施する時、病院の経費負担に対し、これを補助する事業です。

2 事業の内容

① 復職支援研修
 女性医師等の復職研修受入を行っている医療機関において、指導医のもとで復職研修を実施する。

② 就労環境改善
 育児、介護、その他配慮すべき事情のため家庭と仕事の両立が難しい医師の就労環境を改善する。

- ・医師事務作業補助者を採用して、医師の業務量を減らし、仕事と家庭の両立を図る。
- ・日直等の免除をすることで家庭との両立を図る
- ・日直業務などで子どもの面倒が見れない場合に、医療機関がベビシッター会社と契約し、利用できるようにする。

3 対象経費 基準額：11,938千円

① 病院が行う復職研修に必要な指導医経費(謝金、人件費、手当)、賃金、報償費(謝金)、旅費、需要費(消耗品費、印刷製本費)、役務費(通信運搬費、雑役務費)、使用料及び賃借料、備品購入費、図書購入費、委託料(上記経費に該当するもの。)

② 就労環境改善に取り組むために必要な代替職員経費(注)(謝金、人件費、手当)、賃金、報償費(謝金)、旅費、需用費(消耗品費、印刷製本費)、役務費(通信運搬費、雑役務費)、使用料及び賃借料、備品購入費、図書購入費、委託料(上記経費に該当するもの。)

(注)代替職員経費は、女性医師等の短時間勤務や宿直免除等の利用に伴う代替医師の人身費等とし、代償として勤務した部分に限る。

4 補助率 10/10 (H24年度現在) ただし予算の範囲内

【参考資料】 医師確保対策関連事業

医師修学資金等貸与事業（奨学金）

1 事業の目的・概要

離島・へき地の医療機関で必要な医師を確保することを目的に、離島・へき地の指定された医療機関で勤務する意思のある医学生や後期研修医へ、学費や生活費の資金を貸与し、研修終了後に指定医療機関で勤務することにより、貸与を受けた資金の返還を免除する。

2 地域枠入学医学生の設定

国の医師確保政策により、沖縄県では平成21年度から琉球大学に「地域枠学生」を設定しています。この地域枠学生には、修学資金が貸与され、将来 離島・へき地の指定医療機関で勤務することが義務付けられています。

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

6 留意事項

- 当事業は育児、介護、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します。また、平成24年度より、研修医や非常勤医師についても支援の対象とします。
- 実績報告時に経費支出と事業内容について証明できる資料を提出していただきます。賞金台帳、補助事業にかかわる医師の勤務状況を証する書類 等々
- 当事業の実施状況のみでなく、事業により得られた効果等を報告していただきます。
- 医療機関の負担額に対して必ず補助が受けられるということではありません。
- 各医療機関の事業計画額に対して、予算の範囲内で補助します。国・県の予算状況によっては、補助額が低くなる場合があります。

新生児医療担当医確保支援事業（新生児担当医手当）補助金

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す。

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ります。

- 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
 - ② 4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ります。

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

例：医師に対する新生児担当手当 10,000円、年間NICU入院件数100件の場合

新生児担当医手当支給額： 10,000円 × 100件 = 1,000,000円

補助対象経費： 1,000,000円 × 1/3 = 333,000円

（医療機関負担額： 667,000円）

例：医師に対する新生児担当手当 6,000円、年間NICU入院件数100件の場合

新生児担当医手当支給額： 6,000円 × 100件 = 600,000円

補助対象経費： 600,000円 × 1/3 = 200,000円

（医療機関負担額： 400,000円）

救急勤務医支援事業（救急勤務医手当）補助金

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す。

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

◎救急勤務医手当導入1年目

・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）

◎救急勤務医手当導入2年目以降

・手当導入1年目の補助基準額の約半額となります。

1人1回当たり休日の昼間（6,785円）

1人1回当たり夜間（9,330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. 救急勤務医手当の補助対象となる経費の例

	改正後（平成21年4月）	改正前（平成21年4月）	⇒	補助対象経費
救急勤務医手当	3万円	救急勤務医手当 3万円	⇒	増額されておらず対象外
救急勤務医手当	3万円	救急勤務医手当 4万円	⇒	増額された1万円のみ補助対象とみなす
休日直手当 救急勤務医手当	5万円 なし	休日直手当 2万円 救急勤務医手当 3万円	⇒	既存の手当の減額を伴う改正にあたり、補助対象外
休日直手当 時間外手当 救急勤務医手当	5万円 なし なし	休日直手当 2万円 時間外手当 実費 救急勤務医手当 3万円	⇒	既存の手当の減額を伴う改正とはみなさず、補助対象とする

産科医等確保支援事業（分娩手当）補助金

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す。

2. 対象医療機関

・分娩を取り取り病院・診療所・助産所（法人・個人を問いません）

・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）の費用を除きます。

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ります。

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てについて明記されていることが条件となります。

・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す。

・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ます。

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が上限となります。）

例：医師に対する分娩手当1万円、年間分娩件数300件の場合

分娩手当支給額：10,000円×300件＝3,000,000円

補助対象経費：3,000,000円×1/3＝1,000,000円（医療機関負担額：200万円）

例：医師に対する分娩手当6,000円、年間分娩件数200件の場合

分娩手当支給額：6,000円×200件＝1,200,000円

補助対象経費：1,200,000円×1/3＝400,000円（医療機関負担額：80万円）

産科医等育成支援事業（研修医手当）補助金

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、将来の産科医を担う医師の育成を図ることを目的とします。

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ります。

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てについて明記されていることが条件となります。

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が上限となります。）

例：医師に対する産科研修医手当月1万円の場合（基準額5万円を下回る場合）

産科臨床研修医手当支給額：10,000円×12月＝120,000円

補助対象経費：120,000円×1/3＝40,000円

（医療機関負担額：8万円）

例：医師に対する産科研修医手当月6万円の場合（基準額5万円を上回る場合）

産科臨床研修医手当支給額：60,000円×12月＝720,000円

基準額：50,000円×12月＝600,000円

補助対象経費：600,000円×1/3＝200,000円

（医療機関負担額：52万円）