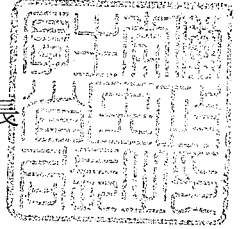


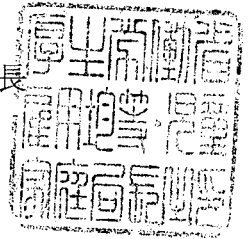
医政発第1031013号  
雇児発第1031003号  
平成18年10月31日

社団法人日本病院会会長 殿

厚生労働省医政局長



厚生労働省雇用均等・児童家庭局長



医師に対する出産・育児等と診療との両立の支援について

厚生労働行政の推進につきましては、平素より格別の御高配を賜り厚く御礼申し上げます。

標記について、今般、別添のとおり各都道府県知事に対して通知を发出了しましたので、御了知いただきますとともに、会員各位に広く周知されることについて格段の御配意を賜りますようお願い申し上げます。



(別添)

医政発第1031012号

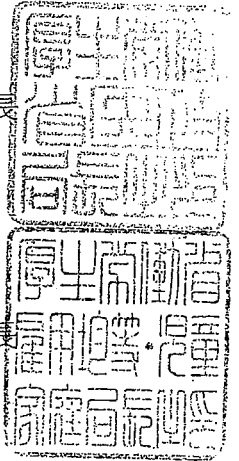
雇児発第1031002号

平成18年10月31日

各都道府県知事 殿

厚生労働省医政局長

厚生労働省雇用均等・児童家庭局長



### 医師に対する出産・育児等と診療との両立の支援について

近年、医師国家試験の合格者に占める女性の割合が約3分の1となっているなど、医療全般において女性医師が大きな役割を果たしている。また、平成18年8月31日の「平成17年度臨床研修に関する調査」報告によれば、研修医が研修修了後に専門としたい診療科のうち、例えば、産婦人科といった特定の診療科では女性の割合が7割程度となるといった結果が報告されているが、一方で、女性医師は、出産や育児等に伴い一旦離職せざるを得ない場合等も生じているところである。

これらの状況にかんがみれば、今後地域の医療を十分確保していくためには、女性医師が出産や育児といった多様なライフステージの中でも診療を継続することができる環境を整備することが重要となってくる。

このため、厚生労働省としては、従来から実施している病院内保育所運営事業について、平成14年度から医師を含む病院職員の児童を補助対象に追加するとともに、本年度予算において、出産や育児といった多様なライフステージに対応して診療を続けていくことができる環境を構築するための女性医師バンク（仮称）の創設を含む医師再就業支援事業を開始する等の支援を拡充してきたところである。

女性医師に対する支援については、国のみならず、関係者がそれぞれ取り組んでいく必要があるが、本通知は、こうした状況を踏まえ、女性医師の出産・育児等との両立支援策として現時点で早急に着手可能と考えられる事項及び関係法令に基づき仕事と家庭の両立支援のために実施すべき事項を列挙したものであり、貴職におかれては、管下の医療機関に対する周知・呼び掛け等をよろしくお願いしたい。

なお、小児科・産科等については、「小児科・産科における医療資源の集約化・重点化の推進について」（平成17年12月22日医政発第1222007号、雇児発第1222007号、総経第422号、17文科高第642号）において、集約化・重点化の推進をお願いしているところであるが、こうした取組は、医師の労働環境の改善につながり、その改善が育児等との両立においても有効と考えられるため、引き続き、集約化・重点化に向けた取組をお願いする。

さらに、下記に掲げた対策の他にも、各医療機関の実情に応じて必要となる両立支援策を積極的に採ることが望ましいものであることを申し添える。

## 記

### 1 院内保育所について

#### ① 院内保育所の利用対象者について

病院内保育所運営事業は、医療施設の従事者が当該施設内の保育所（以下「院内保育所」という。）を利用する場合を補助対象としており、医師も利用対象者に加えられることとなるが、当該補助金を受けていない病院では、院内保育所の運営要綱等で医師を利用対象者から除外している場合や、医師を利用対象として明示せず、その利用については別途個別に認めている等の事例がある。

医師を含め、各職種において女性の役割が増大している中で、子育て支援の措置の必要性については職種を問わず同様に認められ、また、今後女性医師の確保の必要性が一層高まっていく中で、医師が院内保育所の利用対象者から除外されることは適当ではないと考えられる。したがって、院内保育所を設置している病院等において、当該院内保育所の利用対象者に医師等の特定の職種を加えてない場合は、当該職種の児童が入所対象であることの明記されるよう努められたい。

#### ② 入所可能枠の有効活用について

院内保育所に入所可能枠がある場合は、その旨を周知することで、入所枠の有効活用を図られたい。また、こうした入所可能枠がある場合は、一時保育や緊急時の受入等を含め、子育て支援を必要とする職員に対して当該入所枠を提供する等の取組に努められたい。

#### ③ 広報について

院内保育所の活用をより効果的なものとするため、医師の雇用時の説明、院内

の職員向け広報誌、職員向けホームページ等、職員が容易に閲覧できる手段を用いて、院内保育所の利用対象者に医師が加えられていること、入所枠の空きの有無、緊急時の院内保育所の利用の可否等の広報に努められたい。

## 2 育児・介護休業法等に基づく仕事と家庭の両立支援について

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（平成3年法律第76号）、国家公務員の育児休業等に関する法律（平成3年法律第109号）及び地方公務員の育児休業等に関する法律（平成3年法律第110号）においては、労働者の職業生活と家庭生活との両立に寄与することを通じて、これらの者の福祉の増進を図るための必要な措置等を規定しているところである。

具体的には、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おいては、育児休業に関する制度等について規定し、その中で、育児休業中の待遇や育児休業後の賃金等についてあらかじめ定め、労働者に周知すること（第21条）、育児休業後の円滑な就業のため育児休業中の労働者に対する職業能力の開発及び向上等に関する必要な措置をとること（第22条）、さらに、子を養育する労働者に対し勤務時間の短縮等の措置をとること（第23条）といった事業主のとるべき措置等について規定している。また、国家公務員の育児休業等に関する法律及び地方公務員の育児休業等に関する法律においても、育児休業や部分休業の制度等を定めている。

各医療機関におかれては、これらの法律に基づき、医師の仕事と家庭の両立のための取組みを図られるとともに、これらの法律の趣旨、内容等が、職場管理職、子育て世代の医師、同僚医師等に広く浸透するよう、配慮いただきたい。

## 3 次世代育成支援対策推進法に基づく措置について

次世代育成支援対策推進法（平成15年法律第120号）に基づき、地方公共団体は特定事業主行動計画を策定することとなっている。当該行動計画に基づく取組の実施に当たっては、育児休業を取得しやすい環境整備や、超過勤務の縮減など、公営の病院における勤務環境の整備に配慮いただきたい。

また、同法では、地方公共団体以外の事業主は、従業員の仕事と子育ての両立支援等に関する一般事業主行動計画を策定することとなっている（常時雇用する労働者300人以下の事業主は努力義務）が、これは、民営の病院も例外ではないことから、同法の趣旨、内容等を踏まえ、子育て世代の医師等の両立支援に向けた取組が積極的に行われるよう、配慮いただきたい。