



厚生労働省 令和7年度 子育て世代の医療職支援 自治医科大学 医師・研究者キャリア支援センター



～ 医療職のキャリアとウェルビーイングを応援するプロジェクト～

実施期間： 令和7年7月～令和8年3月

すべての医療職が 幸せに働き続けられる未来を

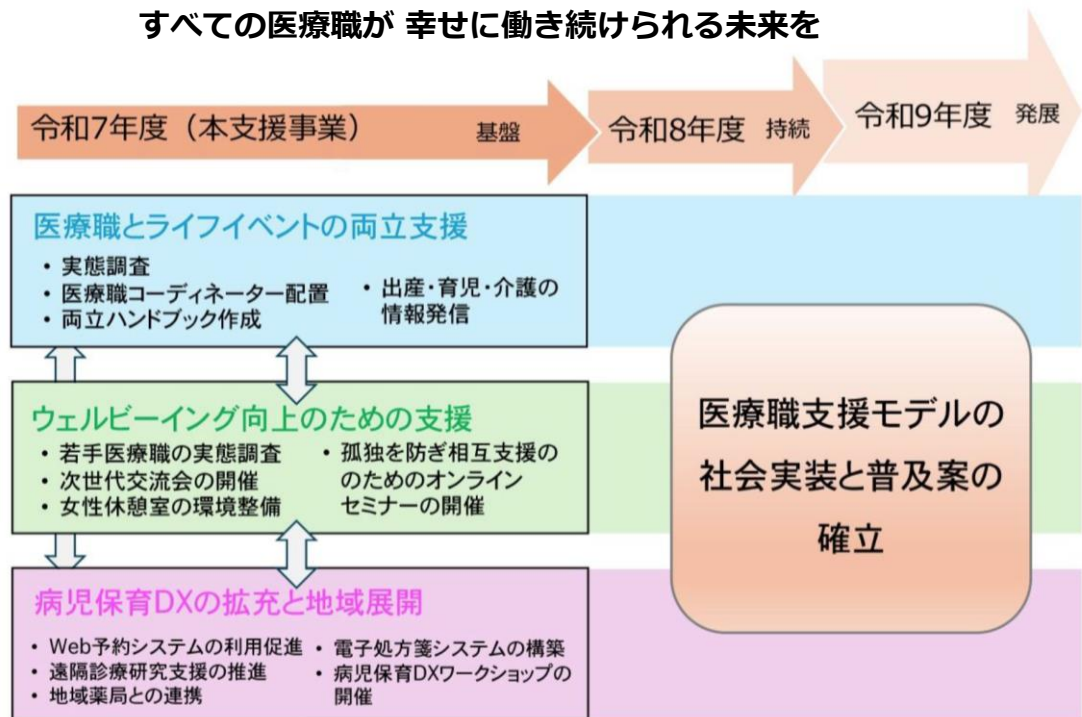


図2 本事業の3つの柱と今後3年間の達成目標

医師の働き方改革による長時間労働の是正や、深刻化する医療人材不足への対応を背景に、子育て世代の医療職を支える取り組みは、これまで以上に重要になっている。

私たちは「すべての医療職が、幸せに働き続けられる未来」を目指し、本課題に対して3つの柱を掲げ、3年間の計画で事業を展開する。

現場のニーズに即した環境整備を進めるとともに、全国へのモデル普及も見据え、活動を推進していく。

事業内容

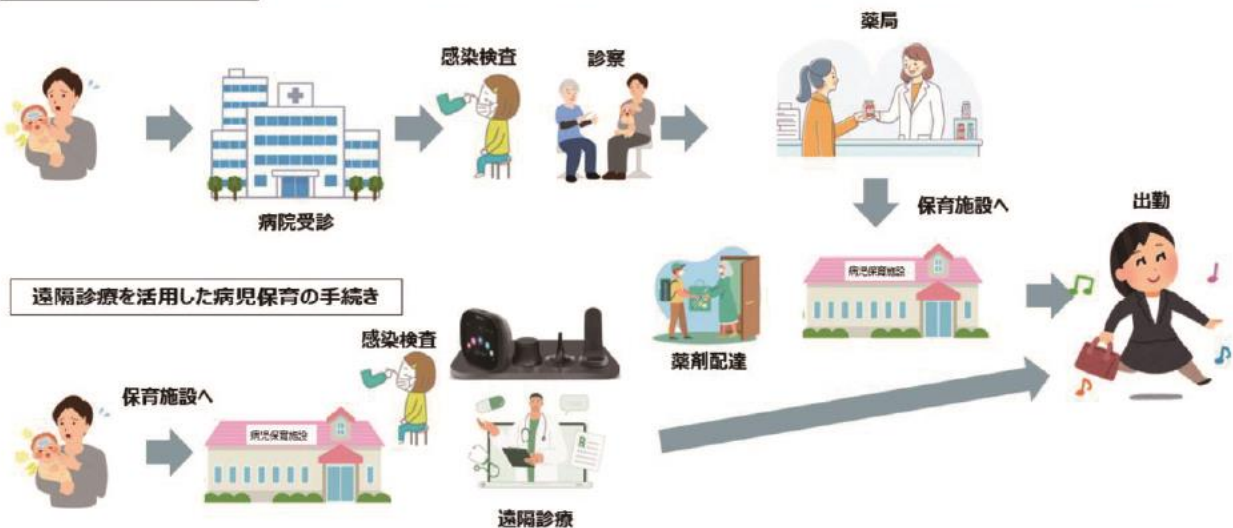
“病児保育DX”の深化

Web予約システムと遠隔診療を導入し、利用者の身体的・心理的負担を大幅に軽減した。

～ 病児保育における養育者の負担軽減の取り組み ～

従来の病児保育の手続き

待ち時間+診察+感染症検査+薬処方+病児保育利用許可書取得に1時間以上の時間がかかる



病児保育施設にて、遠隔診療・感染症検査・薬の配達を受けることが可能

育児両立支援ハンドブック“Hug Jichi Smile”発行

出産育児に関する情報を一冊のハンドブックとして作成した。



ウェルビーイング向上のための支援

若手医師や女性医療職を対象としたアンケートやセミナーを通じ、潜在的なニーズを特定し、女性休憩室の整備やマタニティスクラブのレンタル等を実行した。



持続可能な子育て世代の医療職支援モデルの構築

自治体など地域における病児保育における連携、他大学とのネットワーク構築を通じて、医療職支援モデルの社会実装への足がかりを築いた。

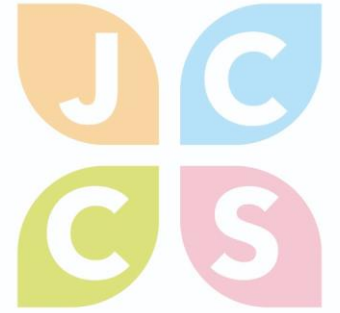
病児保育DX Vol.2
オンライン開催 セミナー
～ 拡がる養育者にやさしい医療支援のかたち ～
2025年 11月 12日 (水)
18:00 ~ 19:20
定員80名
事前申込制

- 18:00 ◆ 開会挨拶 大槻 マミ太郎 (自治医科大学 副学長)
- 18:05 ◆ 保育園と薬局も巻き込もう！地域で広げる病児保育の輪 岡野 正樹 (株式会社グッド/トク代薬局総店 / 東京大学医学部 産婦人科学教室)
- 18:15 ◆ 遠隔病児保育 産官学連携における研究報告 小本乃 真 (自治医科大学 小児科准産 医師)
- 18:30 ◆ 病児保育施設「あいりず」での遠隔診療の取り組みについて 岡野 敬子 (自治医科大学病児保育施設「あいりず」看護師)
- 18:45 ◆ オンライン診療 X 病児保育：養育者にやさしい医療支援のかたち ～ 地域展開 ～ 松原 大輔 (自治医科大学 地域医療学部門 医師 / 医師・研究者キャリア支援センター アドバイザー)
- 19:00 ◆ 質疑応答
- 19:18 ◆ 閉会挨拶 榎村 穂由 下野市長

対象者 自治体大医員、保育士、薬剤師、看護師、医師、企業・行政関係者、医療機関、保育・病児保育施設、地域薬局、育児支援に関心のある企業、自治体
お申込み 参加ご希望の方は右記のフォームよりお申し込みください 締切 2025年11月10日(月)
主催・お問い合わせ 自治医科大学 医師・研究者キャリア支援センター 03-029-0679(1)内線2448 | 03-029-0679 | support@jich.ac.jp

多角的な支援施策と持続可能な展望

現場のニーズに応える環境整備と全国へのモデル普及



具体的な支援施策

環境整備と利便性向上

女性休憩室の設置、マタニティスクラブの無料レンタル、ベビーシッター割引券の配布など、心理的・身体的ストレスを軽減。

キャリア支援と交流

若手医師交流会やJichi Joy Caféの開催や、出産・育児に関する制度をまとめたハンドブックの配布により、情報共有を促進。

今後の展望

→ 地域連携の強化

下野市から近隣市町村へ「開かれた病児保育」モデルを展開。地域の保育施設や医療機関とのネットワークを構築。

→ 全国的なネットワーク構築

京都大学等の他大学と連携し、グッドプラクティスを共有。持続可能な支援モデルの社会実装と全国普及を目指す。

**子育て世代医療職を支えるため、地域と協働し
持続可能なシステムへ挑戦を進める。**

新規の取組内容とその成果

カジホ！家事支援サービス利用料の補助

対象：育児中の教職員
 内容：家事代行・ハウスクリーニング利用料の一部補助
 期間：5か月

登録者 166名
 利用者 121名

- 精神的な負担の軽減
- 子供との時間捻出
- 仕事への意欲・成果向上

実効性のある支援策

院内の働き方に関する調査

対象：付属4病院教職員
 内容：4カテゴリ 26設問

- 支援策の評価
- 潜在的な課題とニーズ
- 支える側の課題とニーズ
- 男性育休の実態と課題

有効回答 1,197件 17.0%

- 働き方の制度定着、組織的理解の確実な前進。
- 支える側の負荷集中、不公平感と負荷集中（業務量、人員リソースのひっ迫、が明らかに。

男性育休取得の拡大

- 男性育休取得者/上司リストアップ
- 本人/上司にアンケートとインタビュー実施
- シンポジウム「男性育休の現在地」開催

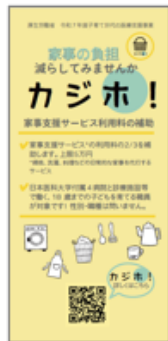
アンケート回答 70%
 インタビュー11名実施

本人は取得価値を強く感じ、管理者も必要性を理解していることが明らかに。
 本人/上司が登壇するイベントにより、調査結果を共有。

プレコンセプションケア・妊活の理解

妊活と仕事を両立できる環境整備に向け、プレコンセプションケア・不妊治療のイベント開催。
 院内妊活の普及情報提供。

プレコンセプションケア・不妊治療の特徴と特性の理解が促進。
 仕事と両立できる職場コミュニケーションのあり方、環境作りを学ぶ機会となった。



取組の詳細▲

令和7年度の新規取組の今後の展開

カジホ！ 家事支援サービス 利用料の補助

- ① 継続に向けて制度化を検討
- ② 介護・病気治療等のライフイベントや支える側への適用も検討

プレコンセプションケア・妊活の理解

- ① 院内妊活・プレコンの認知度向上
- ② 不妊治療と仕事の両立の理解促進

男性育休取得の拡大

- ① 収集した事例の紹介
- ② 取得推奨できる環境整備
- ③ 復帰後支援

院内の働き方に関する調査 見えてきた二つの課題

1. 子育て世代を支える側の負荷の集中、強い不公平感
 2. 属性*による差がない、人員配置、業務量、給与水準などの抜本的な課題
- *所属、職種、年齢、子どもの有無、性別など

子育て世代の医療職支援 今後の方向

- ・ 支える側への支援
- ・ 欠員・時短が前提の環境整備
- ・ 継続取組の拡充

抜本的な課題の解消と 一体的な推進を目指す

子育て世代の医療職支援の推進

支える側への 支援整備

- ・ インセンティブ
- ・ マネジメント支援

欠員・時短が 前提の環境整備

- ・ 業務の標準化
- ・ 人員配置

継続取組の拡充

- ・ 子育て世代への支援
- ・ 情報周知、理解促進

抜本的な課題の解消

人員リソースの確保、業務量・業務整理・業務分担、適正な給与水準など



I. 組織文化・支援体制 （ 職場理解 / 相談窓口 ）

① 職場の理解について

| 主な取組：セミナー・広報 | 実施回数(2025年度) |
|---|--------------|
| ◆ セミナー（医学生対象） 「ライフイベントと医師のキャリアプラン」 講義とライフイベントを想定したワークと質疑応答 | 1回 |
| ◆ セミナー（臨床研修医対象） 「ライフイベントと医師のキャリアプラン」 ライフイベントとキャリアの再開・継続 | 1回 |
| ◆ 広報（子育て・介護） 本学の出産・育児・介護関連勤務規則等情報や現状に関するキャンパス内広報紙 | 4回 |
| ◆ 広報（復職） 復職研修者へのインタビュー 学内新聞記事・オンデマンド配信など | 1回 |
| ◆ 地域連携 大船中央病院で働き方ワークショップを実施 | 1回 |

② 相談窓口について

- 主な取組：復職支援室の整備
- ◆ **復職支援室ラウンジ「シーガル」の整備と活用**
キャリア相談者や復職研修者の受け入れのため、プライバシーに配慮した相談場所、研修準備・レポート作成等を行うためにラウンジを整備し、活用した。
 - ◆ **コンシェルジュ配置**
コンシェルジュを配置し、以下を整備した。
 - ・キャリア継続・復職支援の窓口
 - ・相談・手続きなど、人事や総務、教学担当者等の各関連部署との連携体制
 - ・復職支援室担当医師やスタッフ間の緊急時対応の確立
 - ・ラウンジ「シーガル」の安定した運営と管理

取組全般に関する課題

◆本活動に関する広報のさらなる充実

復職支援室の存在、子育て世代医療職への支援などの活動について、学内外に広く知られているとは言い難い現状がある。学内外への広報の充実の促進が求められる。

◆地域連携と、医療職支援人材育成・スキルアップ

医療職の働き方改革に積極的に取り組む院内や近隣の医療機関、専門家にアクセスし、医療職の働き方改革への取組に供する人材育成・スキルアップを行って、地域医療機関との連携の促進が求められる。



II. 働き方の仕組み（勤務体制 / 診療体制）

③ 勤務体制について

主な取組：女性医師の働き方と環境改善

◆ 女性医師のための休憩室・仮眠室

総務課との連携にて、女性医師のための休憩室・仮眠室を設置した。

◆ 労働時間

本学の働き方改革の取り組みとして変形労働時間制を導入し、女性医師の働き方改革として、短時間勤務を週20時間、28時間、30時間に加え32時間（週4日）を設置した。これにより、各部署での勤務調整を可能とし、キャリア形成・継続を促進できるよう対応した。

④ 診療体制について

主な取組：キャリア再開・継続に関する相談

◆ 復職支援室におけるキャリア相談・復職調整・研修調整

現時点または先の予定で、出産育児等の休暇後のキャリア再開、復職に関する相談を受けている。復職支援室メンバーによる面談を行い、具体的な不安点や問題点を抽出し、対応策を検討していく。子育てをしながらキャリアアップを志す医師からの相談にも対応した。必要に応じて各診療科との調整、キャリア変更等の相談、研修の調整等を行った。

2025年度実施回数

- ・ 離職後復職相談 2件
- ・ キャリアアップ相談 1件 キャリア継続相談 2件

今後の取組予定（上）

◆ 医療職向けセミナー等で初心者が利用できるワークショップの方法の研究と開発

今後も実施するキャリア支援セミナーやワークショップで利用することを目的に、専門家のアドバイスを得て、初心者にも実施しやすいワークショップの方法を研究・開発し、働き方改革の取組に供する人材の育成とスキルアップを図る。

◆ 本活動の広報と地域連携の促進

復職支援室を主体とする活動の学内外への広報をより充実させ、本活動の促進と地域連携の促進に供する。

Ⅲ. 子育て支援・復職支援（保育環境 / 復職支援）

⑤ 保育について

主な取組：子育て世代の職場環境整備

◆ 院内保育

本学は院内保育（7時から21時まで）を有している。
院内保育に関する要望の相談を受け、必要に応じて関連部署と調整をした。

現在新棟建設中であり、院内保育について担当部署と連携し、子育て世代が働きやすい職場環境整備を行っている。

◆ ベビーシッター派遣事業割引券

こども家庭庁ベビーシッター利用者支援事業ベビーシッター派遣事業割引券の承認事業主として登録し、ベビーシッター利用者への割引券提供業務を行っている。

（2025年度伊勢原キャンパス 利用申込者12名 利用枚数275枚）

◆ 搾乳室の拡充

院内勤務者の搾乳室利用の要望に対応し、利便性の高い搾乳室を拡充し、1か所から3か所に増設した。

⑥ 復職支援について

主な取組：復職希望者の相談と研修受入

◆ 復職希望者の相談と復職研修実施

- ・ 復職とそれに関連する相談の対応
- ・ 研修先候補診療科代表との面談設定と面談の同席
- ・ 研修先の選択に関わる面談
- ・ 受入診療科とのスケジュール調整等
- ・ 研修中、約1か月に1回の面談実施
研修に関する報告や課題について相談対応
- ・ 研修記録の収集と確認、修了証の授与
- ・ 復職研修者専用掲示板の開設と利用

2025年度実施件数

- ・ 出産・育児を機に離職 復職研修実施・修了 1件
（2026年4月より常勤医師として復職）
- ・ 疾患にて離職し、復職方法について相談 1件

今後の取組予定（下）

◆ キャリア再開・継続に関する相談対応の継続

相談に対応していく中で、働く環境への要望や課題が具体的に見えてくる。引き続き、相談のひとつひとつに丁寧に対応し、関連部署とも協力して、誠実に課題解決に対応する。

◆ 子育て世代の職場環境整備・復職支援の継続

現在の取組を継続して実施するとともに、新たな課題解決のための取組も積極的に行う。

医療職のキャリア継続を支える包括的支援モデルの構築と実装【京都大学医学部附属病院】



- 特定機能病院・臨床研究中核病院・がんゲノム医療中核拠点病院
- 病床数1,131床（一般1,066床、精神60床、結核5床）
- 教職員数3,873名（医師1,190名、歯科医師22名、看護要員1,465名、薬剤師116名、その他1,080名）
- 年間救急搬送6,500台超、救命救急センター指定（EICU20床）を有する高度急性期医療機関



KUSNoKIプロジェクトの概要と取組内容 — Work-Life IntegrationとWell-Beingの実現に向けて—

【事業概要】

本事業は、子育て世代を中心とした医療職がキャリアを継続できる環境の構築を目的として実施している。2023年度に開始し、2024年度に医学研究科と附属病院の連携を強化、2025年度は多職種横断的体制へと発展した。医師の働き方改革を背景に、個人支援と組織環境整備を一体的に推進するとともに、院内保育所整備やDEIB（多様性・公平性・包摂性）推進等の既存基盤を発展させた取組として位置づけている。

【対象】

- 医師、看護師、医療技術職、事務職等の医療従事者全体
- 医学生、研修医等のキャリア形成期にある人材

【実施体制】

- 医学研究科、附属病院、看護部、クリニカルシミュレーションセンター（CSC）、保育関連部門等が参画
- 産業医、教育担当者、IR担当者を含むコアメンバーによる運営
- 院内に相談・支援の一元窓口を設置

【基本方針】

- キャリア形成支援／復職支援／両立支援／普及啓発支援の4本柱で展開
- 医師中心から多職種を対象とした包括的支援へ拡大
- 現場ニーズに基づく小規模実装と段階的展開の両立

【主な取組内容（枠組み・設計）】

(1) 復職支援

- シミュレーション教育と自己学習を組み合わせた復職支援プログラムの構築
- 段階的なスキル再獲得支援の設計と継続的利用体制の整備

(2) キャリア形成支援

- 医学生・若手医師へのキャリア支援の実施
- 多様なキャリア継続を前提とした支援方針の整備と組織的支援体制の強化

(3) 両立支援

- 保育支援、経済的支援、職場環境整備を組み合わせた多面的支援
- 医療現場の勤務特性を踏まえた柔軟な制度設計と段階的な環境整備

(4) 普及啓発支援

- 支援制度の可視化と情報発信の強化
- 院内外への啓発活動と他機関との連携体制の構築

医療職のキャリア継続を支える包括的支援モデルの構築と実装【京都大学医学部附属病院】

2025年度の主な取組内容

(1) 復職支援

キャリア支援診療医制度の評価

時間雇用により経歴空白を防ぐ本制度について、利用者アンケートを実施し、制度の有効性を検証した。毎年30名前後が活用しており、臨床・研究の継続に寄与していることを確認した。

実技トレーニングの実施

2026年2月にクリニカルシミュレーションセンターと連携し、BLSや基本手技の研修機会を提供した。参加者からは復職に向けた不安軽減に有効との回答を得た。

自己研鑽環境の整備

育休中等の職員が隙間時間に学習できるよう、eラーニング教材を整理した。あわせて音声コンテンツ（ポッドキャスト）の整備を進めた。

(2) キャリア形成支援

次世代キャリア対話の促進

医学生・若手医師を対象に、先輩医師との懇談会や交流会を実施した。将来の不安軽減とキャリアの視野拡大に寄与した。

リーダーシップ教育の実施

ジェンダーバイアスやチーム運営に関する研修を実施した。役職に関わらず影響力を発揮するスキルの習得を支援した。

指導医層への意識醸成

指導医養成講習会に参画し、多様なキャリアを支える視点を共有した。「Significant Others（大切な他者）」としての役割を啓発した。

(3) 両立支援

保育施設の利便性向上

院内保育所等の広報媒体を刷新し、全職員への周知を実施した。病児保育室のウェブ予約システムを開発し、2026年3月末に稼働開始した。

経済的・身体的支援

託児費用補助を継続し、利用回数は前年度比5倍以上に増加した。マタニティウェア（白衣）貸出により身体的負担軽減に寄与した。

職場環境の基盤整備

休養室（休憩室）の衛生管理を強化し、暗証番号式電子錠による入室管理を導入した。生理用品の配置を試行し、診療中の急なニーズへの安心感を確保した。

(4) 普及啓発支援

情報発信の最適化

アクセス解析に基づきホームページを改修し、情報導線を改善した。パンフレットを作成し、支援内容の可視化を図った。

コミュニティの拡大

支援ネットワーク「KUSNoKIの会」の会員数は前年度比約2倍の78名に増加した。職種を越えた相互支援基盤を形成した。

学外連携の強化

京都府立医科大学や自治医科大学との情報共有を実施した。京都府医師会との連携により広域的な支援体制の検討を推進した。

医療職のキャリア継続を支える包括的支援モデルの構築と実装【京都大学医学部附属病院】

成果・課題・今後の展開

成果：支援の具体化と組織への定着

多職種連携の実装

看護部門や事務部門が参画し、職種ごとのニーズを反映した支援体制を構築した。
病児保育予約システム等、現場ニーズに基づく施策の実装につながった。

支援の有効化

託児費用補助の利用は前年度比5倍以上に増加し、制度の実効性が確認された。マタニティウェア貸出や生理用品配置により、就業継続を阻む具体的課題への対応が進んだ。

コミュニティ形成の進展

支援ネットワークの拡大により、医師・看護師・事務等を含む相互理解の基盤が形成された。

環境整備の具体化

休養室整備や物品配置を通じ、医療現場におけるウェルビーイング向上を具体化した。



▲ 休養室（体調不良時や業務間の短時間休養を目的として整備）

課題：運用最適化と浸透

手続き・周知の改善

一部制度において申請手続きや情報導線の改善が必要である。

支援環境の偏在

生理用品配置等について、手術室・当直室など離席困難な部署への展開が十分ではない。

管理職層への浸透

制度の認知は進んでいるものの、日常的活用には至っていない場面がある。

今後の展望：モデル化と横展開

包括的支援モデルの確立

制度と環境整備を統合し、就業継続を支える支援モデルとして体系化する。

デジタル活用による支援拡張

eラーニングや音声コンテンツ等を活用し、柔軟な学習環境を整備する。

ネットワーク型支援の構築

医師会や他大学との連携を強化し、地域を越えた継続支援体制を構築する。



ワークライフバランス支援センター みやこ

広報・啓発

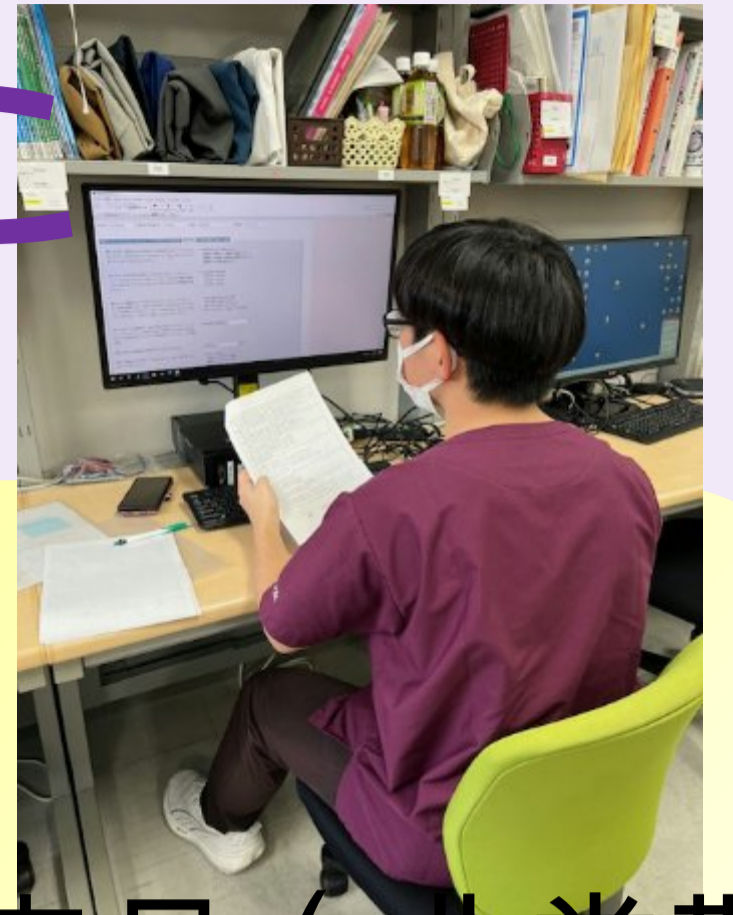
- ・フォーラム等の企画・開催
- ・ニュースレター作成

- ・HP運営
- ・相談窓口



就労支援

- ・フューチャーステップ研究員（非常勤短期勤務研究員）
- ・研究支援員雇用事業



子育て支援

- ・病児保育室・学内保育所の充実
- ・ベビーシッター利用補助事業
- ・搾乳室・女性休養室の整備
- ・託児等利用補助
- ・長期休暇の学童保育
- ・マタニティウエアレンタル



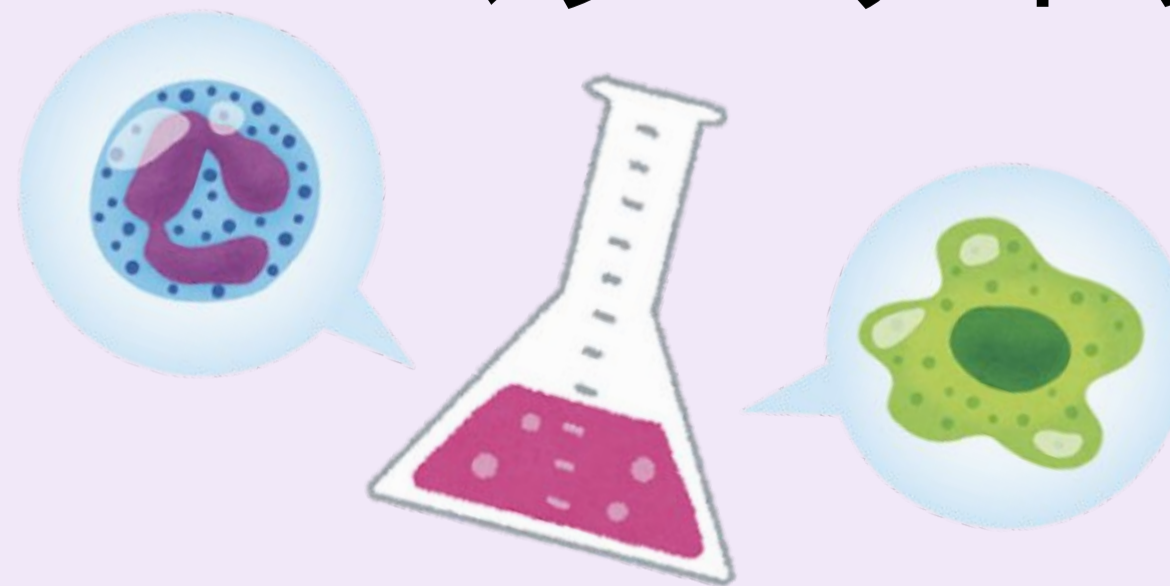
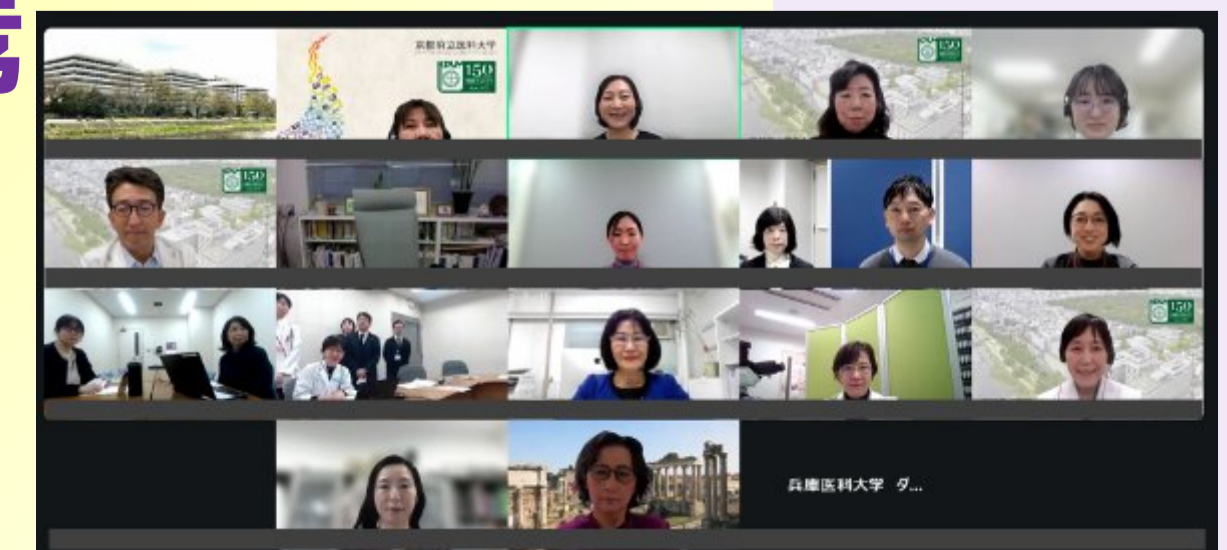
研究者支援

- ・WLBサポート利用スタート補助金
- ・WLB若手研究者賞・みやこ賞
- ・キャリア・WLB支援 書籍貸出
- ・学位取得に関する支援 < R7新規事業 >



他機関との連携

- ・近隣医科大学との連携
- ・京都府医師会との連携



● 子育て世代の医療職の学位取得に関する支援

○ 論文掲載料等補助

対象者： 本学に所属し、学位取得を目指していること（性別・年齢不問）

申請論文の筆頭著者または責任著者であること

補助対象： 査読付き国際学術誌に掲載予定・掲載済の原著論文（原則として英語）

総説・症例報告等は原則対象外

補助対象経費： APC（論文処理費）、ページ・カラー・投稿料、文校正料など、掲載に直接要する費用

補助上限額： 1件につき10万円（実費精算）

※ 研究費との重複補助は不可（案件一体判定。教室費と個人負担は除く）

当該年度に同一教室からの申請は1論文に限ること（教室内で調整すること）



厚生労働省 令和7年度子育て世代の医療職働き方支援事業

●人生経験の長い先輩医師をロールモデルとする復職・キャリア支援

○ノーベル生理学・医学賞受賞者 講演会

「ブラックバーン博士・セダット博士夫妻の研究とワークライフバランス(WLB)」

日時：2026年3月24日（火）16:00-17:30

言語：英語（日本語の自動翻訳あり）

参加者（関係者含） 149名

会場：図書館ホール（附属図書館2階）

※保育ルームあり（要事前申込・無料）

プログラム

開会挨拶 夜久学長

Lecture 1: “Telomeres in Human Aging: from Cells to Stress and Social Connections”
Dr. Elizabeth H. Blackburn

Lecture 2: “A Chromosome Architecture that Allows a Seamless Transition Through the Cell Cycle”
Dr. John W. Sedat

Lecture 3: “My Personal Journey Through a Career in Science”
Dr. Elizabeth H. Blackburn



令和7年度子育て世代の医療職支援事業概要（関西医科大学）

本事業の取組み内容

家事支援サービス補助事業（新規）

| | |
|-------|---|
| 目的 | 仕事と育児の両立及び個人の心身と社会的な健康の向上を支援すること |
| 補助対象者 | 本学附属の病院又はクリニックに勤務する医師又は歯科医師（短時間勤務正職員制度利用者、臨床研修医、研修歯科医を含む）で妊娠中もしくは0歳児から小学校6年生の子をもつ者（配偶者がいる場合、配偶者がフルタイム相当勤務である者又は配偶者が長期療養等で実質単独で育児を担う者） |
| 補助内容等 | 家事支援サービスを利用した際にかかる費用を一部補助 |
| 補助金額 | 支払った利用料金の3分の1、年度内5万円を上限 |

学術誌投稿費用助成事業（新規）／外国語論文校正費用助成事業

| | |
|-------|--|
| 目的 | 研究力強化に向けた取組みの一環として、論文数の増加及び質の向上を図ること |
| 補助対象者 | 本学附属の病院又はクリニックに勤務する任期付助教以上の医師又は歯科医師（短時間勤務正職員制度利用者を含む）で 産前・産後休暇中、育児休業中、又は0歳児から小学校6年生の子をもつ者 ※男性の場合は、育児休業中の者又は過去5年以内に育児休業を取得した者 |
| 補助内容等 | 投稿：学術誌投稿費用の一部を助成 校正：外国語論文校正に係る費用の一部を助成 |
| 補助金額 | 投稿：1論文あたり外国語論文50万円、日本語論文5万円を上限 校正：1論文あたり10万円を上限 |

育児中業務代替支援補助事業

| | |
|-------|---|
| 目的 | 子の病気・けが、子の予防接種・健康診断、感染症に伴う学級閉鎖等により、休暇を取得又は遅刻や早退した際の業務を、交代し担当した医師に対し手当を支給することで、互いに働きやすい職場環境を整備し、業務の円滑な推進に繋がるよう支援すること |
| 補助対象者 | 業務を代替した医師又は歯科医師本学附属の病院又はクリニックに勤務する医師又は歯科医師（短時間勤務正職員制度利用者、臨床研修医、研修歯科医を含む） |
| 補助内容等 | 業務を代替した医師に支援補助 |
| 補助金額 | 1時間3,000円、9,000円／日（＝3時間）を上限 |

託児等費用補助事業

| | |
|-------|---|
| 目的 | 仕事と育児の両立の支援を行うこと |
| 補助対象者 | 本学附属の病院又はクリニックに勤務する医師又は歯科医師（短時間勤務正職員制度利用者、臨床研修医、研修歯科医を含む）で0歳児から小学校6年生の子をもつ者 |
| 補助内容等 | 本学が実施する入学試験や行事、診療や出張等の業務を命じられた際の託児等にかかる費用を一部補助 |
| 補助金額 | 対象となる子1人につき1日あたり1万円、年度内5万円を上限 |

令和7年度子育て世代の医療職支援事業概要 (関西医科大学)

特設サイトの作成

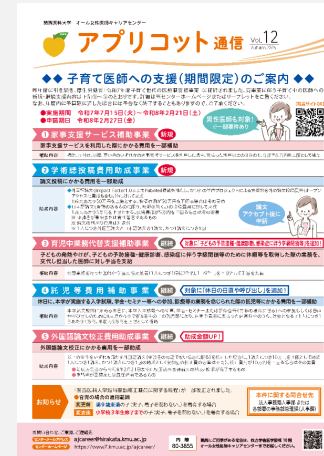
ここからリンク



事業広報

厚生労働省 令和7年度 子育て世代の医療職支援事業 のご案内

- 1 家事支援サービス補助事業
- 2 学術誌投稿費用助成事業
- 3 育児休業取得支援補助事業
- 4 育児準備費用補助事業
- 5 外国語論文校正費用助成事業



子育て医師キャリア支援講演会の開催

プログラム:

1. 開会挨拶、講師紹介
2. 講演
 - 「フルタイム勤務ママ医師の“リアルな一日” ~実はこんな制度に助けられています~」
形成外科学講座 女性医師
 - 「育休で身につく力が、復帰後の働きやすさをつくる」
リハビリテーション医学講座 男性医師
 - 「父の背中をみせる！若手男性外科医と子育てのお話」
下部消化管外科学講座 男性医師
 - 「パパ・ママ支援と育児休業法改正」
人材開発部 事務部長

3. 質疑応答
4. 補助事業の利用状況報告
5. 閉会挨拶



追加広報



令和7年度子育て世代の医療職支援事業概要（関西医科大学）

成果と課題

| 事業名 | 成果 | 課題 |
|----------------|---|--|
| 家事支援サービス補助事業 | <ul style="list-style-type: none">・開始当初は利用者も少なかったが、複数の広報を重ねた結果、徐々に利用者が増加した・利用者全員が女性医師であった | <ul style="list-style-type: none">・男性医師への利用促進 |
| 学術誌投稿費用助成事業 | <ul style="list-style-type: none">・新規事業として打ち出したが、周知不足のため利用者がなかった（実施期間終了後の問合せあり） | <ul style="list-style-type: none">・広報手段の見直し |
| 育児中業務代替支援補助事業 | <ul style="list-style-type: none">・昨年度の同補助事業採択時に作成した漫画広告を活用し、今年度も継続して周知を行ったところ、開始当初から申請があり、申請者（依頼医師）も女性医師のみではなく、男性医師も全体の3分の1を占めた・申請方法や利用できる範囲を見直したことも利用促進に繋がった | |
| 託児等費用補助事業 | <ul style="list-style-type: none">・休日の日直や呼び出しにも対応できるよう対象を拡大したが、実績に繋がらなかった | <ul style="list-style-type: none">・補助内容の再考と広報手段の見直し |
| 外国語論文校正費用助成事業 | <ul style="list-style-type: none">・昨年度は利用者がなかったが、今年度は2件（いずれも男性医師）の実績があった | <ul style="list-style-type: none">・女性医師への利用促進 |
| 特設サイトの作成 | <ul style="list-style-type: none">・ホームページのトップ画面にボタンを作成することにより、利用者、案内者ともに分かりやすかった・申請書の記入例を掲載したことで、昨年度より記載不備が減少した | |
| 子育て医師キャリア支援講演会 | <ul style="list-style-type: none">・医師のみでなく、医学部学生、他学部の教員や事務職員の参加もあったが、数としては伸び悩んだ・参加者の満足度は高い | <ul style="list-style-type: none">・テーマ設定や対象者を見直し・広報手段の見直し |

令和7年度 子育て世代の医療職支援事業

— 企画意図と事業の目的 —

背景

- 子育て世代の医療職が、仕事と家庭を両立しながら働き続けられる職場環境づくりを進める
 - ・ 医療仕事環境変化な勢の潮流、人員等の転移の変化

課題

- 医師の働き方改革や人材確保の流れの中で、多面的な支援策が必要になっている
- 家事支援、ダイバーシティ推進、生成AI活用支援を組み合わせ、働きやすさを高めることを目指した

目的

- 単なる福利厚生ではなく、就業継続・離職防止・組織力向上につながる支援として位置づけた
- 現場の負担軽減と、支援を必要とする職員に届く仕組みづくりを重視した



取り組みの実際

多面的支援の展開

— ダイバーシティ推進・両立支援・生成AI活用人材育成 —



ダイバーシティ推進



- ダイバーシティ推進を、働きやすい職場づくりの土台として実施した
- LGBTQs先進地視察や院内研修を通じ、多様な性のあり方への理解と組織的対応の方向性を学んだ



両立支援



- 仕事と育児・介護・家事支援など、ライフイベントに応じた支援を継続した

- ・家事支援サービス補助事業
- ・冷凍食品(昼食・夜食用)システム導入
- ・子育てドクターCafé開催
- ・介護あるあるCafé開催

生成AI活用人材育成

- 生成AIでは、活用相談だけでなく、部署横断的な継続研修を実施した
- 職員自らが業務に必要な院内アプリを作成・活用できる方向へ支援した



成果と課題 — 今後の定着と横展開に向けて —

【成果】



- ・ 生成AI活用人材の育成により、各部署で業務の標準化・省力化が進んだ
- ・ 時間内での新たな業務時間の創出と、業務品質の向上につながった
- ・ 子育て世代だけでなく、それを支える世代にも活用が広がった
- ・ 家事支援、ダイバーシティ推進、生成AI活を組み合わせた多面的支援モデルとして整理できた

【課題】



- ・ 家事支援サービスは、必要な職員への周知や利用促進がまだ十分でない
- ・ 生成AI活用には、知識やスキルの個人差、職場風土による利用率のばらつきがある
- ・ システム連携や運用面の課題が残っている
- ・ 今後は、研修、伴走、事例共有、横展開の循環化が必要である

【今後の方向性】

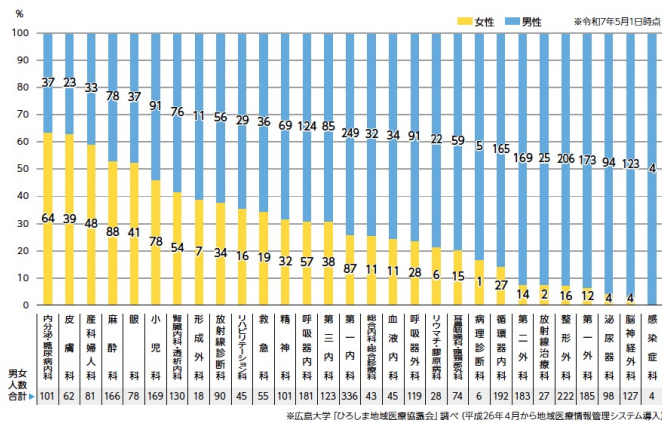


厚生労働省 子育て世代の医療職支援事業

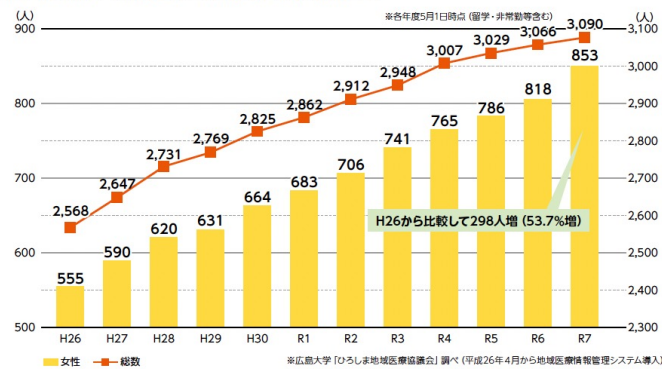


広島県の女性医師の数および割合は明らかに増加している

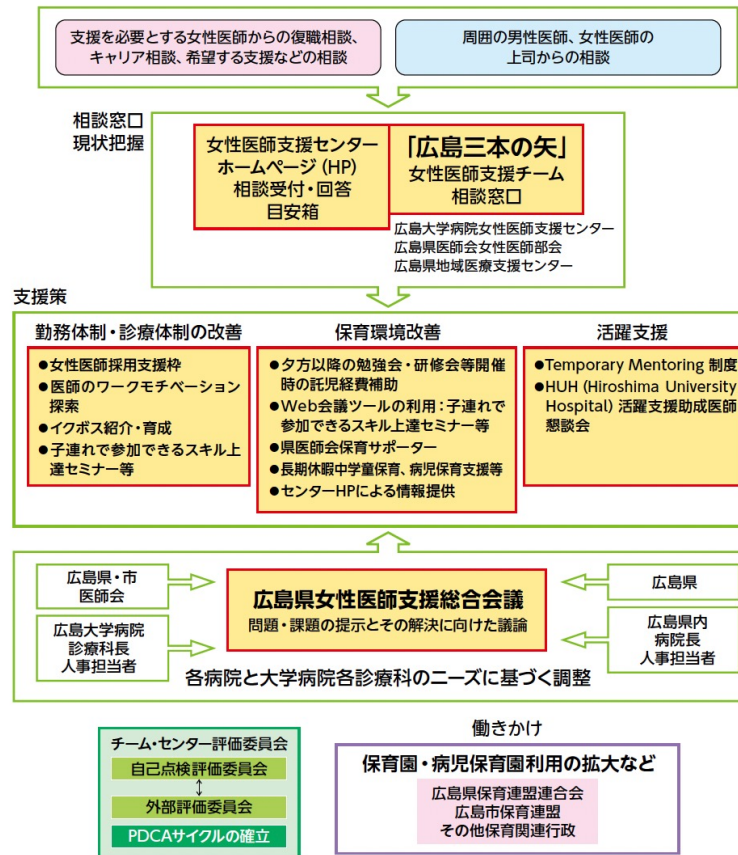
広島大学病院の診療科別男女割合 (関連病院含む)



広島大学病院の年度別女性医師数推移 (関連病院含む)



女性医師のキャリア継続・活躍支援

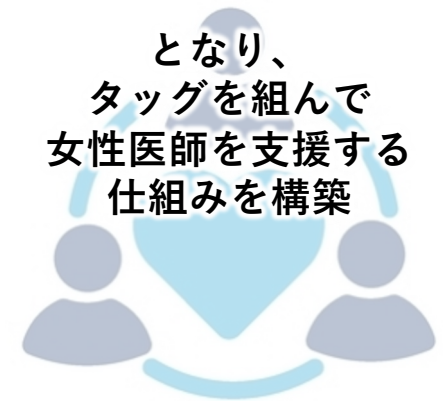


大学病院
県医師会
地域医療支援センター

が

三本の矢

となり、
タッグを組んで
女性医師を支援する
仕組みを構築

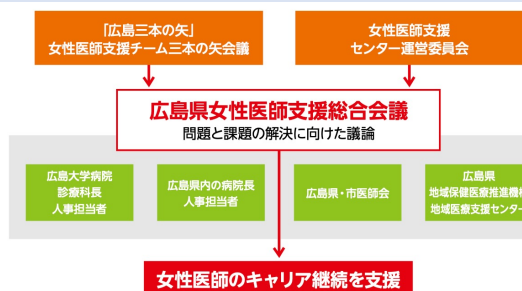


活動実績と課題、今後の取り組みについて (1)

職場の理解にかかる取り組み例

・女性医師支援総合会議

女性医師および子育て世代医師のキャリア支援に関する職場理解の促進と勤務体制の改善に向け総合的に検討した



【日時】 令和7年11月13日(木) 17:00～18:00
【場所】 オンライン会議

参加者

- 大学病院 13 診療科から課長又は各医局等人事担当者
- 教育関連病院 13 施設の病院長又は人事担当者
- 広島県
- 広島県地域保健医療推進機構 広島県地域医療支援センター
- 広島県医師会
- 広島市医師会
- 広島大学病院女性医師支援センター運営委員会委員

事前実施アンケートをもとに議論を行った



・女性医師活躍支援 (広島大学病院の予算にて実施)

キャリアを継続している子育て世代医師が、さらに活躍できるように支援を行う

子育てしながら広島大学病院で勤務する医師を対象に、学会および勉強会参加に伴う保育に関わる費用 (最大10万円/件) を支援

R7年: 10件 → 医学生と医師のお茶会で報告しロールモデルとしての役割も担う

キャリア支援 (ハイブリッド開催講演会)



～参加者の声～

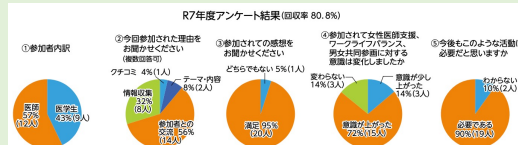
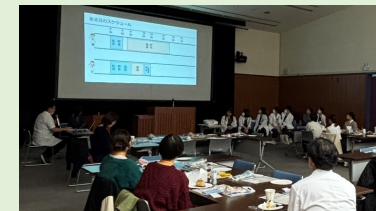
- ・迷っている進路について考えるために良い気づきがあった
- ・実生活の具体例を知ることができ、将来をイメージできた
- ・仕事と趣味を両立していきたいと思った
- ・具体的なイメージが広がった
- ・当番制の導入は女性だけでなく男性の生活にもゆとりができる
- ・生の声を聞く貴重な機会になった
- ・職場では聞くことができない貴重な機会であった
- ・いろいろな人の人生の視点を知ることができた
- ・意識の醸成には継続が必要だと思う

相談窓口等にかかる取り組み例

・ホームページ <https://hosp-diversity.hiroshima-u.ac.jp>



三本の矢チームで
相談窓口・
サポート体制を構築



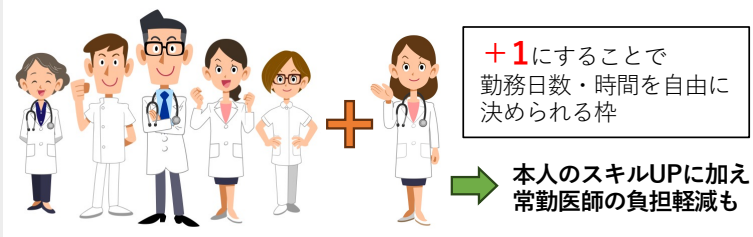
男子学生も含め
気になる診療科
の医師に自由に
相談可能

活動実績と課題、今後の取り組みについて（2）

勤務/診療体制/復職支援にかかる取り組み例

- ・複数主治医制
- ・カンファレンス時間調査→改善を促す
- ・女性医師採用支援枠＝オーダーメイドの柔軟な勤務体系枠

各診療科と相談し、医局人事にプラス1で枠を用意し採用する



【実績例（一部）】

| 診療科 | 勤務形態 | 申請理由 | その後の勤務予定 |
|--------|----------------------|------------------------------|---------------|
| 脳神経外科 | 月・木 時短 週6時間 | 産休・育休後、定期手術日の外来業務を担当 | 引き続き本院にて非常勤勤務 |
| 産婦人科 | 月～金 時短 週25時間 | 産休明けだが、前職は退職し、フルタイム困難 | 関連病院に短時間常勤職員 |
| 放射線診断科 | 月～水・金 時短 週22時間 | 専門取得後の常勤復帰を目指して | 引き続き本院にて非常勤勤務 |
| 呼吸器内科 | 月～金 時短 週30時間 | 育児中は非常勤だが、スキルUP後フルタイム勤務を目指して | 関連病院に短時間常勤職員 |
| 放射線診断科 | 金 時短 週2時間 | 育児が落ち着き、常勤復帰を目指して | 関連病院に短時間常勤職員 |

保育にかかる取り組み例

- ・保育サポーターバンク（広島県医師会運営）
依頼会員（医師）と講習を受けた提供会員を医師会の保育相談員がマッチングを行う

マッチングのべ34件
依頼会員45名 提供会員64名

子育て中の医師の方々へ!

広島県医師会 保育サポーターバンク
をご活用ください

子育て中の医師は、仕事と子育てを両立していくのが大変です。
依頼会員は、産休中や育休中の医師が子育てと両立できるように、保育相談員がマッチングを行います。提供会員は、保育相談員から依頼を受け、保育を行います。

支援の流れ

支援の例

女性医師が安心して出産・子育てできる環境を整備

広島大学病院女性医師支援センター
マタニティ白衣・スクラブ・ジャケット レンタルします

おひとり2枚まで貸し出します
サイズは3種類!

ご利用期間
8:30～17:15
ご予約できます

082-2577-1770
内線(855)

- ・保育園・小学校の臨時休園・休校時の学童保育利用を支援
- ・関連病院の院内保育園についてホームページで情報提供

院内保育園の設置状況 R8.2.28 広島大学病院女性医師支援センター選出委員会調べ

| 施設名 | 所在地 | 保育所名 | 定員 | 保育時間 | 保育料 | 保育内容 | 保育時間 | 保育料 | 保育内容 | 保育時間 | 保育料 | 保育内容 | 保育時間 | 保育料 | 保育内容 | |
|-----|-------|-----------|-----|--------|-----|------|------|-----|------|------|-----|------|------|-----|------|---|
| 1 | 広島市中区 | 広島市立中央保育園 | 40人 | 8時～17時 | 月～土 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 2 | 広島市中区 | 広島市立中央保育園 | 40人 | 8時～17時 | 月～土 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 3 | 広島市中区 | 広島市立中央保育園 | 40人 | 8時～17時 | 月～土 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 4 | 広島市中区 | 広島市立中央保育園 | 40人 | 8時～17時 | 月～土 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 5 | 広島市中区 | 広島市立中央保育園 | 40人 | 8時～17時 | 月～土 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 6 | 広島市中区 | 広島市立中央保育園 | 40人 | 8時～17時 | 月～土 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 7 | 広島市中区 | 広島市立中央保育園 | 40人 | 8時～17時 | 月～土 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |

課題と今後の取り組みについて

- ・補充人員確保
総合会議でも課題として上がった産休・育休中の欠員補充や当直体制の維持など、働き方改革が推進される中でますます困難となることが予想される
→ 復帰に不安があり躊躇しているような医師が安心して相談できる体制をさらに整え、医局との連携も深めていく必要がある
→ 復帰支援のプログラムは個別制が高いが、知識・技術面ともに学びやすいシステムの構築が望まれる
- ・男性育休の推進
男性医師の育休体験談やセミナー、制度の紹介など、育休取得率を上げるための活動を積極的に行う
- ・さらなる情報発信・イベントの周知
現在活用できる支援内容についても、まだ「ある」だけで「知られていない」ものも多いと感じるため、今後さらに「より利用しやすい」支援になるように、周知および改善を行う
継続的な意識醸成の必要性が指摘されており、今後は学生・研修医段階からの体系的なキャリア教育に注力したい

