女性医師就労環境改善事業費補助金　Ｑ＆Ａ

Ｑ１　どういう場合が補助の対象になりますか

Ａ１　「中学校就学前までの子」を持つ、または「要介護認定（要支援者は除く）を受けた家族を介護」する女性医師が、常勤医師として補助対象となる勤務形態をとる場合です。

Ｑ２　補助対象となる勤務形態はどういうものがありますか

Ａ２　短時間勤務（下記の①～③いずれかに該当するもの）、または当直やオンコール免除となる場合です。なお、短時間勤務や当直・オンコール免除について、就業規則に定められている必要があります。

①１日の所定労働時間が７時間以上の者について、１日の所定労働時間を１時間以上短縮するもの
②１週当たりの所定労働時間が３５時間以上の者について、１週当たりの所定労働時間を１割以上短縮するもの。
③１週当たりの所定労働日数が５日以上の者について、１週当たりの所定労働日数を１日以上短縮するもの

Ｑ３　交付対象となるのはどういう経費ですか

Ａ３　補助対象となる女性医師がＱ２の勤務形態をとるにあたり、勤務軽減した時間を補うために代替で勤務する医師（代替医師）の人件費のほか、代替医師を新規で雇う場合は、需用費や備品購入費（受入準備のために新規にロッカー等を購入する必要がある場合等）も対象となります。

Ｑ４　交付対象となる人件費の『費用負担が発生したもの』とは、どのようなものですか

Ａ４　代替医師が新たに雇用された医師である場合は、当該医師に支払われた人件費です。

代替医師が同僚医師である場合は、勤務軽減部分について当該医師に手当等（時間外手当、当直手当など就業規則に基づくもの）が支給された場合に限り、具体的な手当等が支給されていない場合（オンコール待機のみで手当が支給されない場合や勤務軽減した時間を単に欠員として対応した場合など）は対象外となります。

【図１～３参照】

Ｑ５　補助対象となる勤務形態であれば、全て補助を受けられますか

Ａ５　当直やオンコール免除については、月当たりの補助対象回数に上限があります。

・当直上限：同じ診療科（当直を免除される女性医師が本来入る当直のシフト）の医師が１か月に行う当直の平均回数。（端数切捨て）【図２参照】

・オンコール免除：月３回まで。（実働による手当等の費用負担が具体的に発生した場合に限り、手当等の支給が無い場合は補助対象外）【図３参照】

Ｑ６　どれくらいの補助が受けられますか

Ａ６　原則として交付対象経費（代替医師への人件費等の金額）の 1/2 の金額です。

ただし、補助申請が多数となり、補助申請総額が予算額を上回る場合は、予算の範囲内で調整させていただきます。

（調整イメージ）

・予算額が 2,000 万円に対して、補助申請総額が 2,500 万円の場合

→　交付対象経費がＡ万円とすると、補助申請額は 0.5Ａ万円
補助可能な割合は、2,000/2,500＝0.8
よって補助金交付額は、0.4Ａ万円（＝0.8×0.5Ａ万円）となる
※端数処理等により、実際には上記と若干異なる場合があります

Ｑ７　補助申請にはどのような書類が必要になりますか

Ａ７　一般的には次のような書類が想定されます。

・就業規則（短時間勤務や当直、オンコール免除等が定められたもの）

・給与規定（人件費の支出根拠となる手当等が定められたもの）

・代替医師が新たに雇用された医師である場合は、雇用契約や派遣に係る協定等の雇用関係を証明できる書類

・代替医師を同僚医師で対応した場合は、当該医師に支払った人件費等を特定できる書類（当該医師の手当支給単価や賃金の時間単価がわかるもの）

・勤務軽減を行わない場合と勤務軽減による代替医師を適用したシフトや勤務した時間などがわかる書類（当直やオンコール免除の場合は上限以内であることを確認できるものも必要）

なお、医療機関によって実情が異なると思われますので、詳しくは個別にお尋ねください。

Ｑ８　補助申請はいつ、どのようにして行えばよいのですか

Ａ８　令和８年度（令和８年４月１日～令和９年３月３１日）の短時間勤務や当直免除等について、補助申請の時期は令和８年１２月、交付決定は令和９年３月下旬を予定しています。

なお、補助開始月から最大 12 か月間までを補助対象としているため、年度途中から短時間勤務や当直免除等を開始した場合でも、翌年度に継続して補助を受けることが可能です。ただし、翌年度継続して補助を受けられるのは、今年度補助対象となった常勤女性医師に限り、また、補助申請は年度ごとに行う必要があります。

Ｑ９　補助申請を２か年度に分けて行う場合、今年度に 1/2 の補助を受けられたので、翌年度も 1/2 の補助が保障されますか

Ａ９　原則は 1/2 の補助と考えていますが、翌年度の補助申請総額が予算額を上回る場合は、翌年度の補助は 1/2 を下回ることになります。

Ｑ１０　補助対象となる女性医師が複数いる場合は、一人分しか補助申請できませんか

Ａ１０　補助対象に該当すれば、全員分の補助を申請することができます。

Ｑ１１　交付対象であれば、毎年補助を受けられますか

Ａ１１　１医療機関につき１回の補助申請しかできません。（ただし最大１２か月の補助を受けるため、翌年度に継続分を補助申請することは可能です）

Ｑ１２　出産や育児で休職した女性医師の代替医師への補助はないのですか

Ａ１２　出産等により休職や離職した女性医師の復職を支援するために短時間勤務や当直等の免除を行う医療機関を補助することが目的であるため、休職した女性医師の代替医師については補助対象外となります。

Ｑ１３　クリニック（開業医）なのですが、短時間勤務等を行っている女性医師が院長（管理者）の場合補助対象になりますか

Ａ１３　以下のいずれかに該当すれば補助対象とします。

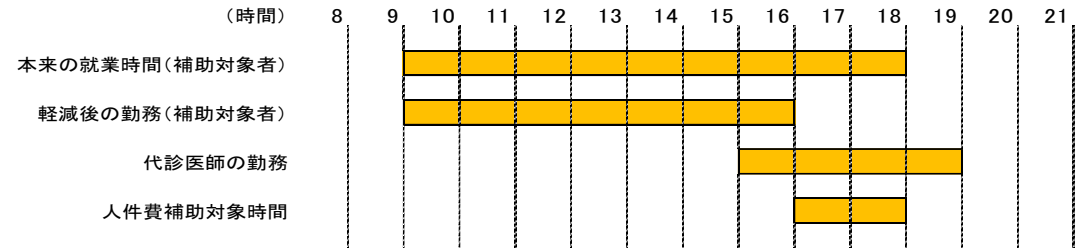
① 就業規則等に院長や管理者も短時間勤務等の適用対象とする旨の記載がある。

② 就業規則等に適用対象についての特段の記載がない場合は、院長や管理者についても就業規則等に則り時短勤務等を行っている旨の申出書を提出する。

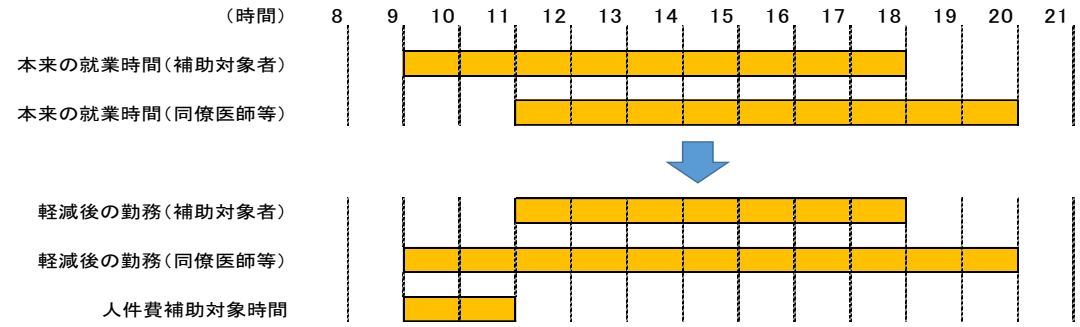
※ 就業規則等の適用対象が被雇用者のみとなっている場合は補助対象外です。

図１＜短時間勤務の補助対象例＞

パターン１：代診医の勤務時間（15～19時）ではなく、軽減した16～18時が補助対象



パターン２：本来の就業時間外での対応（時間外の人件費が発生）であり、9～11時が補助対象



パターン３：応援者の就業時間内での対応（一人で頑張ったが人件費発生なし）であり補助対象外

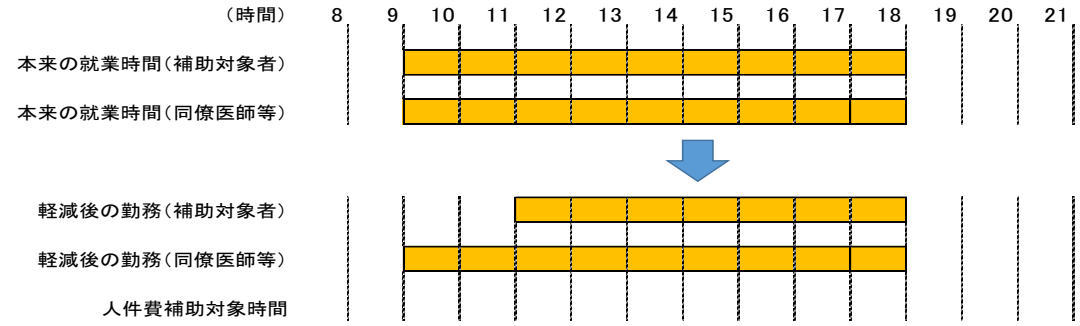
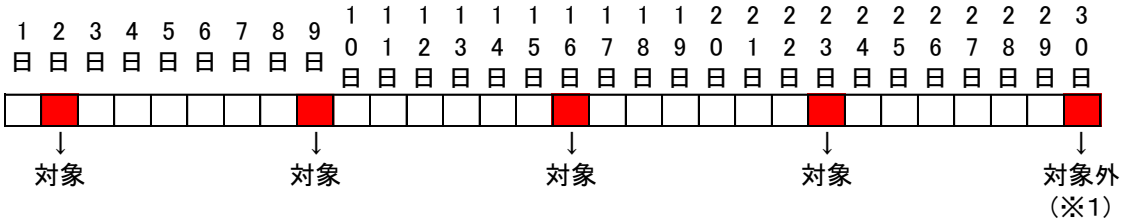


図２＜当直の補助対象例＞

医師が7名（うち当直免除を受ける女性医師１名）のA診療科の場合

・月当たりの平均当直回数は4回（30日÷7名≒4.3 端数切捨て）
　→ 補助対象の上限は4回

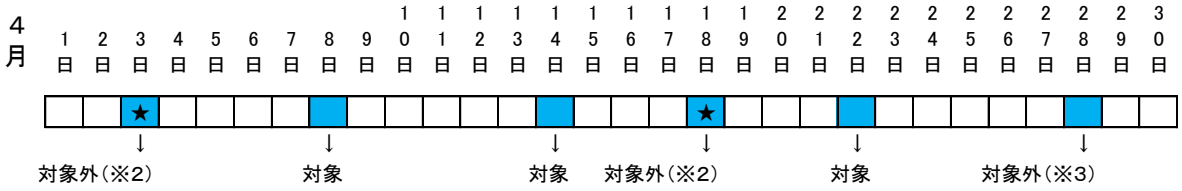
・このうち、女性医師が実際に免除された当直回数のうち、代替医師に手当や報酬が支給された当直が交付対象



女性医師が免除された当直
※1 上限回数を超えるため対象外

図３＜オンコールの補助対象例＞

女性医師が免除されたオンコールは6回だが、そのうち2回は手当が発生しなかった場合



女性医師が免除されたオンコール
★ 女性医師が免除されたオンコールのうち、実際には手当が発生しなかったオンコール
※2 手当が発生していないため対象外
※3 上限回数（3回）を超えるため対象外