

女性医師・研究者の活躍のために

板東 久美子

内閣府男女共同参画局長

I 我が国における男女共同参画の現状と課題

女性の社会における活躍の促進は、これからの我が国の活力を保持するために不可欠であり、政府は、「2020年までにあらゆる分野において指導的地位を占める女性の割合を30%に」（男女共同参画基本計画（第2次））という目標を掲げている。しかし、日本の女性の参画の水準は先進国では最も低く、変化が緩やかである。その背景としては、仕事と子育て等との両立が困難な就労環境や子育て支援環境、固定的な役割分担意識の問題があり、総合的、戦略的に女性が活躍しやすい環境作りを推進することが必要となっている。

このため、政府は本年4月に「女性の参画加速プログラム」（男女共同参画推進本部決定）を策定し、意識の改革、仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）の推進、女性の能力開発・能力発揮の支援を一体的に推進することとしている。特に、医師、研究者、公務員を重点分野として取り上げ、具体的、戦略的な取組を進めることとした。

また、ワーク・ライフ・バランスの推進については、昨年末に憲章と行動指針を策定し、官民一体となった取組を始めている。

II 女性研究者の活躍のための課題と取組

研究者についても、我が国では女性の割合が12.4%と低く、欧米先進国に比べ、1/2、1/3にすぎない。この理由としては、仕事と子育て等との両立環境や採用・登用のあり方の問題に加え、理工系分野を専攻する学生が少ないことがある。政府は、男女共同参画基本計画や科学技術基本計画に「自然科学系全体で女性研究者の採用割合を25%という数値目標を盛り込み、女性研究者支援のモデル育成、育児等による研究中断からの復帰支援、女子中高生の理系選択支援などの施策を推進している。さらに、「女性の参画加速プログラム」を受け、文部科学省は、21年度概算要求に女性の登用促進のための新たな事業を盛り込むなど、施策の拡充強化を図っている。

III 女性医師の活躍のための課題と取組

医師については、女性割合は17%、医師国家試験の合格者では33%あるが、長時間労働や不規則な勤務形態など出産・育児と両立が難しい勤務環境により、キャリアの中断や変更をする女性医師も少なくない。特に、産科・小児科においては、新規になる者のうち女性の割合が7割、5割と多く、両立の厳しい環境は、医師不足、医療体制の崩壊につながるおそれがある。「女性の参画加速プログラム」では、女性医師も働きやすい環境作りをめざし、勤務態勢の見直し、多様な保育の充実、離職後の復帰支援、他の医療職との役割分担と連携などの推進を図っている。この女性医師の継続就労・復帰支援は、厚生労働省の策定した「医療人材確保ビジョン」にも盛り込まれ、厚生労働省・文部科学省により、来年度概算要求に新規・拡充施策が盛り込まれている。

女性医師の活躍しやすい環境作りは緒についたばかりだが、医療体制の維持・充実のために喫緊の課題である。病院、大学、医師会、学会、国・地方の行政などが連携協働し、また、女性医師の意志決定への参画を促進しながら、幅広い取組を進めていく必要がある。

【略歴】

学歴：

昭和 52 年 3 月 東京大学法学部卒業

職歴：

昭和 52 年 4 月 文部省入省
文部省大学局大学課、文化庁文化部著作権課、
東京大学庶務部国際交流課長、衆議院法制局参事、
文部省高等教育局企画課課長補佐、大学課課長補佐、
大臣官房人事課副長、人事課調査官、
高等教育局視学官を経て

平成 6 年 8 月 文部省学術国際局国際企画課教育文化交流室長

平成 7 年 4 月 文部省生涯学習局婦人教育課長

平成 8 年 7 月 文化庁文化部著作権課長

平成 10 年 4 月 秋田県副知事

平成 12 年 7 月 文部省教育助成局財務課長

平成 13 年 1 月 文部科学省初等中等教育局財務課長

平成 13 年 7 月 文部科学省高等教育局高等教育企画課長

平成 15 年 1 月 文部科学省大臣官房人事課長

平成 16 年 7 月 文部科学省大臣官房審議官

平成 18 年 7 月 内閣府男女共同参画局長

＜第3回女性医師支援交流会＞ 女性医師、研究者の活躍のために

平成20年10月18日
内閣府男女共同参画局
板東久美子

I 我が国における男女共同参画 の現状と課題

男女共同参画社会基本法制定(H11)、男女雇用機会均等法改正(H18)等により推進の枠組は整ってきたが、男女共同参画の実態は、国際的に見ても低い水準

(1)政策・方針決定過程への参画の状況

○女性の能力は高いが、社会におけるその能力発揮の機会、政策方針決定過程への参画は不十分

↓ ↓

政策・方針決定への女性の参画の拡大の促進

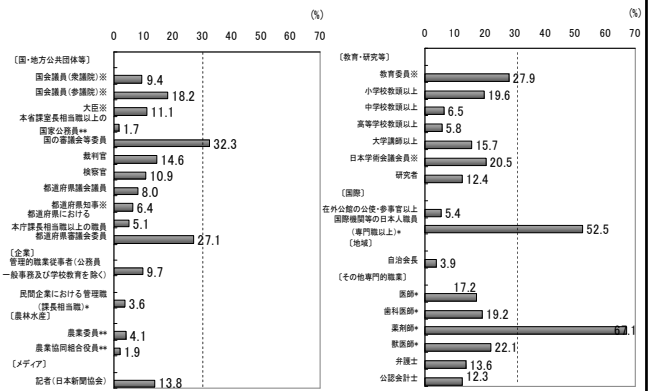
「2020年までに、あらゆる分野において指導的地位に占める女性の割合30%」(男女共同参画基本計画(第2次))を目標

人間開発に関する指標の国際比較(国連開発計画UNDP)

HDI (人間開発指数)			GEM (ジェンダー・エホワメント指数)		
順位	国名	HDI値	順位	国名	GEM値
1	アイスランド	0.968	1	ノルウェー	0.910
2	ノルウェー	0.968	2	スウェーデン	0.906
3	オーストラリア	0.962	3	フィンランド	0.887
4	カナダ	0.961	4	デンマーク	0.875
5	アイルランド	0.959	5	アイスランド	0.862
6	スウェーデン	0.956	6	オランダ	0.859
7	スイス	0.955	7	ベルギー	0.850
8	日本	0.953	8	オーストラリア	0.847
9	オランダ	0.953	9	ドイツ	0.831
10	フランス	0.952	10	カナダ	0.820
11	韓国	0.951	11	韓国	0.818
12	米国	0.951	14	英国	0.783
13	韓国	0.949	15	米国	0.782
14	デンマーク	0.949	18	フランス	0.718
15	韓国	0.946	19	韓国	0.718
16	英国	0.946	21	イタリア	0.693
17	ベルギー	0.946	22	韓国	0.693
18	韓国	0.941	23	韓国	0.693
19	韓国	0.937	53	ドミニカ共和国	0.559
20	イタリア	0.941	54	日本	0.557
21	香港(中国)	0.937	55	モルドバ	0.547
22	ドイツ	0.935	57	中国	0.534
23	韓国	0.921	64	韓国	0.510
24	中国	0.777			
25	中国	0.777			
26	韓国	0.921			
27	中国	0.777			
28	中国	0.777			
29	中国	0.777			
30	中国	0.777			
31	中国	0.777			
32	中国	0.777			
33	中国	0.777			
34	中国	0.777			
35	中国	0.777			
36	中国	0.777			
37	中国	0.777			
38	中国	0.777			
39	中国	0.777			
40	中国	0.777			
41	中国	0.777			
42	中国	0.777			
43	中国	0.777			
44	中国	0.777			
45	中国	0.777			
46	中国	0.777			
47	中国	0.777			
48	中国	0.777			
49	中国	0.777			
50	中国	0.777			
51	中国	0.777			
52	中国	0.777			
53	中国	0.777			
54	中国	0.777			
55	中国	0.777			
56	中国	0.777			
57	中国	0.777			
58	中国	0.777			
59	中国	0.777			
60	中国	0.777			
61	中国	0.777			
62	中国	0.777			
63	中国	0.777			
64	中国	0.777			
65	中国	0.777			
66	中国	0.777			
67	中国	0.777			
68	中国	0.777			
69	中国	0.777			
70	中国	0.777			

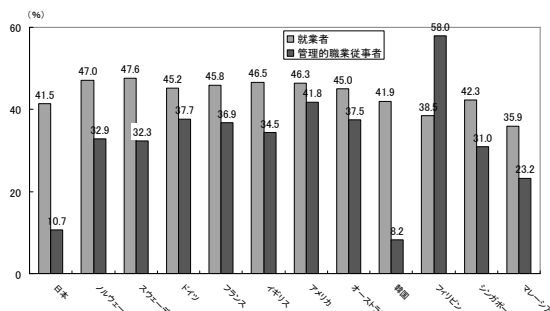
※備考:1. 国連開発計画(UNDP)「人間開発報告書」(2007年)より作成。
2. HDIは177か国中、GEMは93か国中の順位である。

各分野における指導的地位に女性が占める割合(抜粋)



(備考) 2007年のデータ。ただし*は2006年、**は2005年、※は2008年のデータ。

就業者及び管理的職業従業者に占める女性の割合



(備考)1. 日本は総務省「労働力調査」(平成19年)、その他の国はILO「LABORSTA」より作成。
2. マレーシアは2003年、イギリス・フランスは2005年、その他の国は2006年のデータ。
3. 管理職の定義は各国によって異なる。

(2) 就業をめぐる状況

○仕事と子育て等との両立の困難

女性の労働力率のM字カーブの底は上がりつつあるが...

・未婚者の増加によるもので、子育てしながら働く女性は増えていない。有職者の7割は第一子出産前後で退職

・再就職も希望とのギャップがあり、正規雇用の機会は少ない

→子育て支援、再チャレンジ支援、

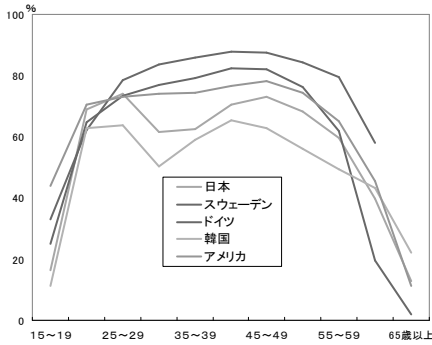
ワーク・ライフ・バランス(仕事と生活の調和)の推進

○非正規雇用の増大と格差

非正規化は女性で顕著、正規・非正規の大きな処遇格差

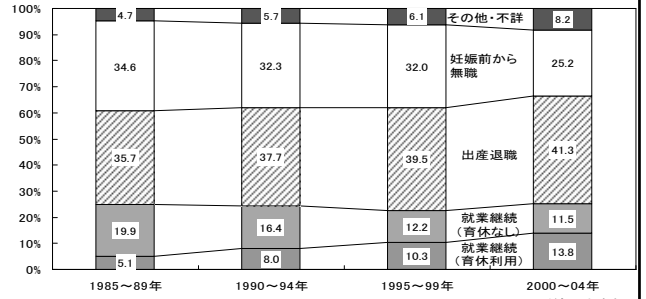
→正規雇用の機会拡大、均衡処遇の推進

女性の年齢階級別潜在的労働力率(国際比較)



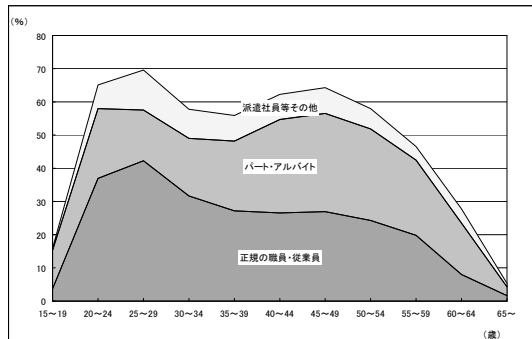
(備考) 1. 「労働力率」...15歳以上人口に占める労働人口(就業者+完全失業者)の割合
 2. アメリカ、スウェーデンの「15~19歳」は16~19歳。
 3. 日本は総務省「労働力調査」(平成16年)、その他の国はILO「LABORSTA」より作成。
 4. 各国とも、平成16年(2004年)時点の数値。

子どもの出生年別第一子出産前後の妻の就業経歴



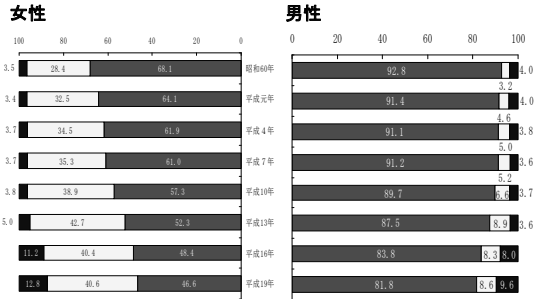
(備考) 1. 国立社会保険・人口問題研究所「第13回出生動向基本調査(夫婦調査)」より作成。
 2. 1歳以上の子を持つ初婚どうし夫婦について集計。
 3. 出産前後の就業経歴
 就業継続(育休利用) - 第1子妊娠前就業~育児休業取得~第1子1歳時就業
 就業継続(育休なし) - 第1子妊娠前就業~育児休業取得なし~第1子1歳時就業
 出産退職 - 第1子妊娠前就業~第1子1歳時無職
 妊娠前から無職 - 第1子妊娠前無職~第1子1歳時無職

女性の雇用形態の内訳別年齢階級別雇用者割合



(備考) 1. 総務省「労働力調査(詳細集計)」(平成19年平均)より作成。
 2. 会社、団体、官公庁又は自営業主や個人家庭に雇われて給料、賃金を得ている者、会社などの役員を除く。
 3. 「派遣社員等その他」とは、労働者派遣事業所の派遣社員、契約社員・嘱託、その他

雇用形態別にみた役員を除く雇用者(非農林業)の構成割合の推移



(備考) 昭和60年から平成13年は、総務省「労働力調査特別調査」(9年2月)より、16,19年は「労働力調査(詳細集計)」より作成。
 ■ 正規の職員・従業員
 □ パート・アルバイト
 ■ その他(労働者派遣事業者の派遣社員、契約社員・嘱託、その他)

(3) 意識をめぐる状況

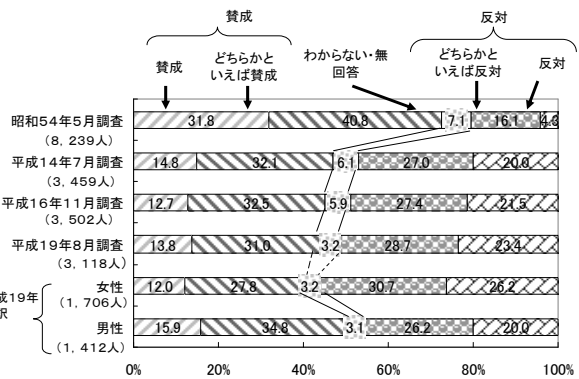
諸外国と比べて固定的な性別役割分担意識が根強い
 しかし確実に変化は進行

- 「男は仕事、女は家庭」への反対が初めて過半数に
 男女、世代間で差あり
- 女性の就労については、男女とも、「中断なし就労賛成」が「一時中断・再就労賛成」を上回る

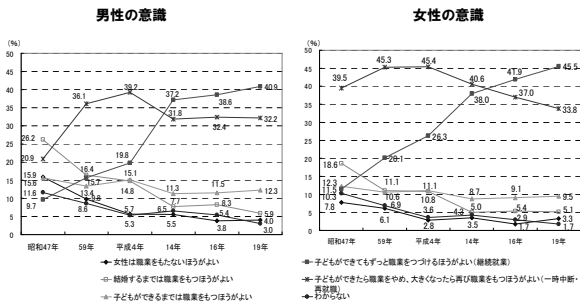
→意識改革のための広報啓発の推進

固定的役割分担意識

(夫は外で働き、妻は家庭を守るべきである)



「一般的に女性が職業を持つことに対する意識」の変化



(備考)「男女共同参画に関する世論調査」(平成19年8月)等、内閣府世論調査より作成。

(4) 家庭での参画の状況

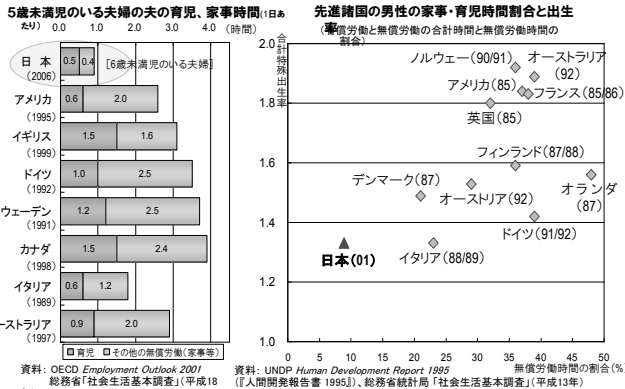
○少ない男性の家庭参画

- ・女性の就業の有無に関わらず
- ・固定的役割分担意識だけでなく、男性(特に30代)の長時間労働も原因
- ・仕事と家庭の両立希望の増大と現実とのギャップ

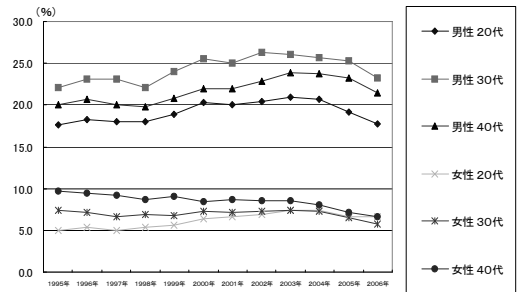
→男性のワーク・ライフ・バランスの推進

男性の家事・育児時間

- 我が国の男性の家事・育児に費やす時間は世界的にみても最低の水準。
- 男性の家事・育児時間割合が低いと出生率も低い傾向。



フルタイム労働者に占める週60時間以上働く人の割合



(備考)1. 総務省「労働力調査」より作成。
2. 「フルタイム労働者」とは週間就業時間が35時間以上の就業者である。

Ⅱ ワーク・ライフ・バランス(仕事と生活の調和)の推進

- 男女、様々な年代層にわたる全ての人が仕事、家庭生活、地域活動等が自らの希望するように調和できる状態を実現
- 1990年代から欧米で取組まれる
 - 米 ファミリー・フレンドリーからワーク・ライフ・バランスへ
 - 英 ワーク・ライフ・バランス推進キャンペーン
 - EU 長時間労働抑制やパート労働者の均等処遇
- 政府においても、多様な角度から(男女共同参画会議、「子どもと家族を応援する日本」重点戦略検討会議、経済財政諮問会議等)働き方の見直しをはじめとするワーク・ライフ・バランスの推進を提言
- 経済界・労働界のトップも参加して、昨年末に「仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)憲章」「仕事と生活の調和推進行動指針」を策定。官民一体となった総合的な取組へ

今なぜワーク・ライフ・バランスが必要か

- ・仕事と生活の間で、様々な問題、ひずみ
 - 心身の健康、両立困難、ワーキングプア、希望と現実のギャップ
- ・少子化
 - 仕事と家庭の二者択一の中で未婚化、晩婚・晩産化、少産化の進行
- ・家庭・地域社会の機能低下
- ・労働人口減少
 - 多様な人材の確保・活用の必要(女性、高齢者等)
- ・グローバルな競争の激化
 - 働き方の見直しによる生産性や創造性、競争力の向上
- * 企業や社会の持続可能性や活力のための「明日への投資」

「仕事と生活の調和」憲章・行動指針の策定 (H19.12.18)

仕事と生活の調和が実現した社会～国民一人ひとりがやりがいや充実感を感じながら働き、仕事上の責任を果たすとともに、家庭や地域生活などにおいても、子育て期、中高年期といった人生の各段階に応じて多様な生き方が選択・実現できる社会

1. 就労による経済的自立が可能な社会

(例)フリーター数 現状187万人 ⇒ 2017年 145万人以下
 女性の就業率 64.9% ⇒ 69～72% (25～44歳)
 高齢者の就業率 52.6% ⇒ 60～61% (60～64歳)

2. 家族や地域などで過ごす時間が確保され、健康で豊かな生活ができる社会

(例)週労働時間60時間以上の雇用者割合 現状10.8% ⇒ 2017年半減
 年次有給休暇取得率 46.6% ⇒ 完全取得

3. 多様な働き方・生き方が選択できる社会

(例)第一子出産前後の女性の継続就業率 現状38.0% ⇒ 2017年 55%
 育児休業取得率 女性 現状72.3% ⇒ 2017年 80% 男性0.5% ⇒ 10%
 男性の家事・育児時間(6歳未満児がいる家庭) 現状60分/日 ⇒ 2.5時間/日

官民による取組み

総論

経営トップのリーダーシップの発揮による職場風土の意識改革、柔軟な働き方の実現

労使間での働き方・業務の見直しによる生産性の向上

官民挙げての国民運動の展開
 「仕事と生活の調和推進会議」による地域の取組
 取り組み企業への支援、社会的評価付与
 進捗状況の点検・評価

2. 長時間労働の是正と健康で豊かな生活

労働時間関連法令の遵守徹底

労使による長時間労働抑制、休暇の取得促進等のための業務見直しや要員確保の推進

3. 多様な働き方、生き方の実現

育児・介護休業、短時間勤務、短時間正社員制度、テレワーク、在宅就業などの制度整備

女性や高齢者への再就職・継続就業機会の提供

保育サービスの充実等の子育て支援の推進、地域で家族を支える社会的基盤づくり

1. 経済的自立が可能な社会

人物本位の正当な評価に基づく採用の推進

就業形態に関わらない公正な処遇、(改正パート労働法による処遇改善等)

若者、母子家庭の母等の経済的自立の支援

■シンボルマークとキャッチフレーズ

ひとつ「働き方」を変えてみよう!

カエル! ジャパン



Ⅲ 女性研究者の活躍のために

○科学技術・学術分野で少ない女性の参画

先進国で最も低い女性比率(12.4%) 理工系、上位の職、国立大学で特に低い

○第2次男女共同参画基本計画、第3期科学技術基本計画による数値目標の設定と女性研究者活躍促進の取組推進

・自然科学系全体での女性の採用割合を25%(理学20%、工学15%、農学30%、保健30%)に

○具体的に動き出した女性研究者支援施策と各機関における取組(H18～)

○「女性の参画加速プログラム」(H20.4 男女共同参画推進本部決定)

医師・研究者・公務員を重点的取組分野とし、施策を強化。

Ⅳ 女性研究者の活躍のために

○科学技術・学術分野で少ない女性の参画

先進国で最も低い女性比率(12.4%) 理工系、上位の職、国立大学で特に低い

○男女共同参画基本計画(第2次)、第3期科学技術基本計画

・自然科学系全体での女性の採用割合を25%(理学20%、工学15%、農学30%、保健30%)に

・育児等との両立支援、勤務環境整備、政策方針決定過程への女性の参画、促進、女子の理工系選択支援等の取組の推進

○具体的に動き出した女性研究者支援施策と各機関における取組(H18～)

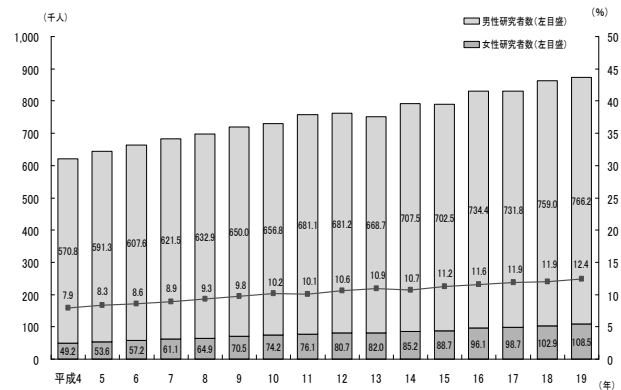
○「女性の参画加速プログラム」(H20.4 男女共同参画推進本部決定)

医師・研究者・公務員を重点的取組分野とし、施策を強化

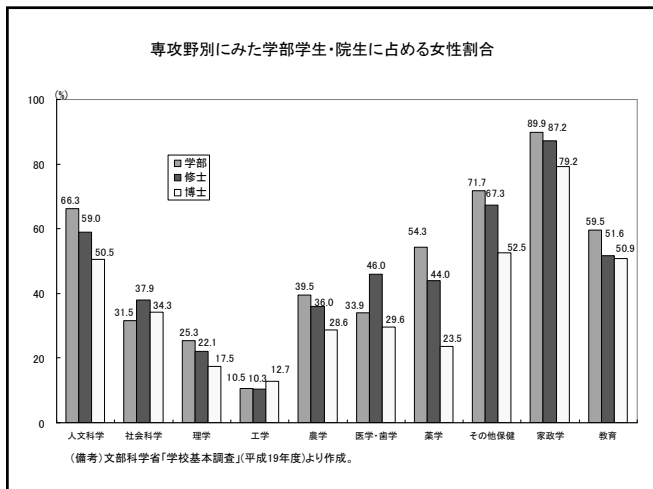
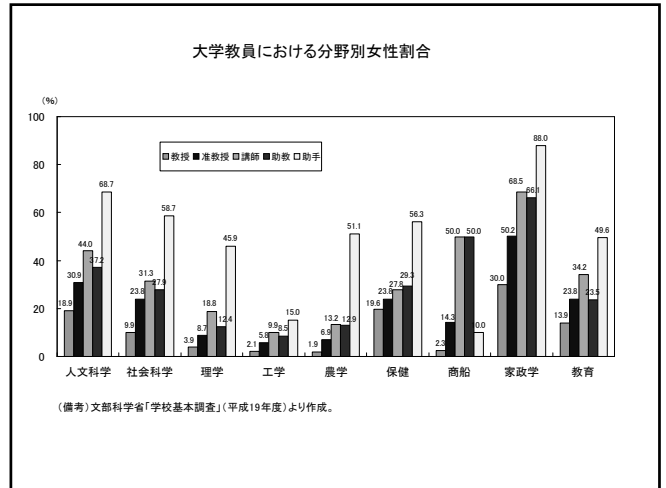
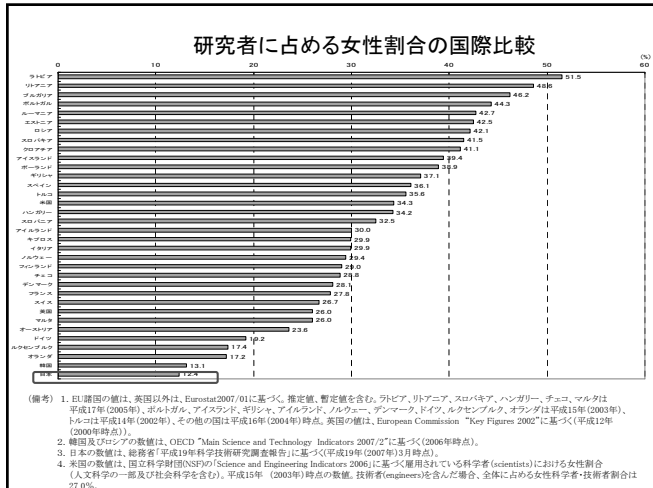
○「革新的技術戦略」(H20.5 総合科学技術会議決定)

女性研究者や若手研究者の活躍拡大に向けた支援を充実

第1-6-5図 女性研究者数及び研究者に占める女性割合の推移



(備考)「総務省「科学技術研究調査報告」」より作成。



男女共同参画基本計画(第2次) (H17. 12.27)

○政策・方針決定過程への女性の参画の拡大
社会のあらゆる分野において、2020年までに、指導的地位に女性が占める割合が30%になるよう期待し、様々な分野への協力要請

○新たな取組を要する分野として「科学技術」を取り上げる

- ・自然科学系全体の女性の採用目標25%(理学20%、工学15%、農学30%、保健30%)
- ・女性研究者の採用機会等の確保、勤務環境の整備
- ・柔軟な勤務体制の導入などの両立支援
- ・科学技術における政策・方針決定への女性の参画
- ・女子高校生の理工系分野への進路選択を支援

第3期科学技術基本計画 (H18. 3. 28)

女性研究者の活躍促進

- ・競争的資金等において出産・育児等に伴う一定期間の中断や期間延長を認める等、研究と出産・育児等の両立に配慮した措置を拡充
- ・モデルとなるような取組を行う機関への支援
- ・大学・研究機関において、女性研究者の積極的採用・昇進、意思決定への参画推進
- ・自然科学系全体の採用目標25%(理学20%、工学15%、農学30%、保健30%)

総合科学技術会議による制度改革の提言

「科学技術の振興及び成果の社会の還元に向けた制度改革について」(意見具申)(H18. 12)

- ・有期雇用者の育児休業取得条件等の緩和
- ・育児期間中の勤務時間の短縮等の措置の拡充
- ・採用や競争的資金の募集等における出産・育児期間への配慮
- ・出産・育児を考慮した業績評価、任用期間の延長
- ・次世代育成支援対策推進法による行動計画の公表

科学技術分野における女性の活躍促進施策

・**出産・育児による研究中断からの復帰支援**
 (日本学術振興会特別研究員事業)(H18~)
 特別研究員に支援枠(2年間、毎年30人を新たに採用)

・**女性研究者支援モデル育成事業(科学技術振興調整費)**
 (10(H18~)+10(H19~)+13(H20~)大学・研究機関)
 保育支援(学内保育所・病児保育・学童保育)、柔軟な勤務制度、研究支援者配置、パートナーとの同居支援、IT活用・テレワーク、採用・登用の促進、意識啓発、メンター制、相談窓口、支援ネットワーク形成、再チャレンジ支援等

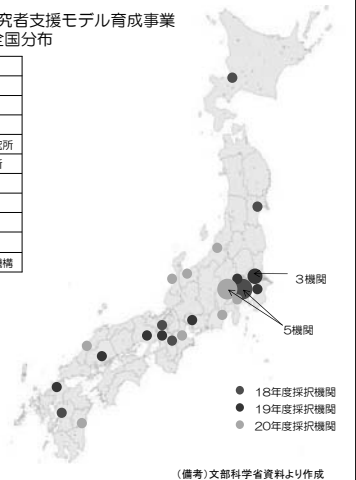
・**女子中高校生の理系進路選択支援**
 ロールモデル・情報提供、意識啓発、研究者・技術者・大学生と中高生の交流

・**多様な状況、ライフスタイルに対応する制度の弾力化**
 年齢制限、期間等の見直し

科学技術振興調整費・女性研究者支援モデル育成事業
 採択機関の全国分布

平成18年度採択機関	平成19年度採択機関
お茶の水女子大学	大阪大学
京都大学	九州大学
熊本大学	神戸大学
東京女子医科大学	(独)産業技術総合研究所
東京農工大学	(独)森林総合研究所
東北大学	千葉大学
京大女子大学	東京大学
日本女子大学	名古屋大学
北海道大学	広島大学
早稲田大学	(独)物質・材料研究機構

平成20年度採択機関	
金沢大学	東京工業大学
慶應義塾大学	富山大学
静岡大学	新潟大学
島根大学	日本大学
津田塾大学	三重大学
東海大学	宮崎大学
東京医科歯科大学	



(備考)文部科学省資料より作成

女性の参画加速プログラム (平成20年4月8日男女共同参画推進本部決定)

現状

女性の社会的参画、特に意思決定過程への参画は遅れており国際的にみても低水準。

女性の参画拡大を推進するための戦略的な取組として本プログラムを策定

施策の基本的方向

意識の改革

各界トップ、組織の管理職、女性自身それぞれの意識改革

連携して推進

女性の能力開発・能力発揮に対する支援
 女性の能力発揮のための積極的改善措置の推進、女性のキャリア形成支援、女性の新しい分野での活躍支援、育児等で離職した女性に対する再就職支援等

仕事と生活の調和
 (ワーク・ライフ・バランス)の実現
 「仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)憲章」及び「行動指針」等に基づく取組の推進

具体的な取組内容 ~平成22年度末までに実行~

(1)あらゆる分野における女性の参画加速のための基盤整備

- 各界トップ層への戦略的な働きかけ
 大臣による経済団体等のトップ訪問 等
- 女性の人材育成、能力開発・発揮
 地域・様々な分野におけるネットワークの形成支援 等
- 積極的な取組に対する評価・好事例提供
- 男女の社会における活動の選択に中立的な社会制度(税制・社会保障制度等)の検討
- 実態把握及びフォローアップの充実

(2)活躍が期待されながら女性の参画が進んでいない分野についての重点的取組 →他分野へ成果を波及

- 女性医師 勤務体制の見直し、継続就業支援、復帰支援 等
- 女性研究者 モデルとなる先進的な取組の普及・定着 等
- 女性公務員 柔軟な勤務体制の推進、女性職員の登用の促進(政府全体として本省課室長相当職以上に占める女性職員を5%程度に) 等

多様性に富んだ活力ある社会に向けて!

女性の参画加速プログラム 重点分野における取組<研究者>

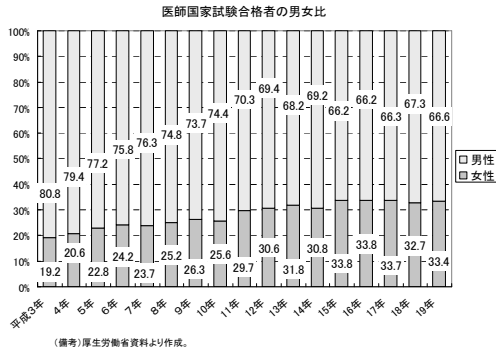
- モデルとなる先進的な取組の普及、定着
 女性研究者モデル育成事業の推進
 女性登用を促進する新たな取組(参画加速化プログラム21年度要求)
- 推進体制の強化
 国立大学法人等における中期目標・計画への位置づけや法人評価における積極的評価
- 出産・育児を考慮した研究費等の制度の拡充・弾力化
 PRD特別研究員の拡充
 出産・育児を考慮した年齢制限の緩和、評価、任期等
- 意志決定過程への女性の登用促進
- 理工系分野への女性の進路選択支援

IV 女性医師の活躍のために

○女性医師をめぐる現状

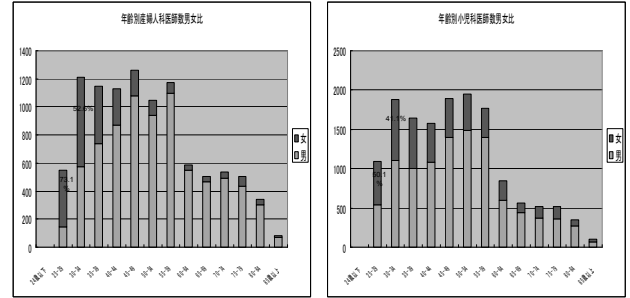
- ・ 女性医師数は増加(全体17.2%、国家試験合格者33.4%)
- ・ 出産・子育て等との両立環境など、女性医師の活躍できる環境整備は不十分→離職(卒後10年目の女性医師の就業率3/4程度)、勤務形態の変更
- ・ 医師会役員等の政策・方針決定過程への女性の参画も少ない。(日本医師会 女性役員ゼロ)
- ・ 女性医師の活躍できる環境づくりは、地域や分野による医師不足の問題にも関係し、今や医療にとって喫緊の課題
- ・ 特に女性医師の割合が高く、かつ、勤務環境が厳しい産科、小児科などは、放置できない状況

医師国家試験合格者男女比の推移



年齢別産婦人科医、小児科医数男女比

- 近年、医師国家試験合格者に占める女性の割合は約3分の1となっているなど、若年層における女性医師の増加は著しい。(特に産婦人科で顕著)
- 全医師数に占める女性医師の割合は17.2%、全小児科医師数に占める女性の割合は31.2%、全産婦人科医師数に占める女性の割合は23.0%となっている。



- 女性医師の活躍支援に向けた政府の取組がようやく始まる
- ・「女性の参画加速プログラム」(H20. 4)
女性の活躍が期待されながら参画が進まない分野として、医師に対し重点的取組
- ・「安心と希望の医療確保ビジョン」(H20. 6)
医師の勤務環境の改善の柱として、女性医師の問題を取り上げる
- ・「5つの安心プラン」(H20. 7)
「健康に心配があれば、誰もが医療を受けられる社会」のための施策の中で、女性医師の問題を取り上げる

「女性の参画加速プログラム」 重点分野における取組<医師>

- 勤務体制の見直し
正規雇用短時間勤務医制度、交代勤務制導入促進
医療クラークの導入、院内助産所・助産師外来の活用
- 多様なニーズに応える保育の整備等の継続就業支援
ニーズにきめ細かに対応する院内保育の拡充、メンター制
- 離職後の復帰支援
きめ細かな研修の実施、女性医師バンクの強化
- 意思決定過程への女性の登用促進
- 医療専門職全体(助産師、看護師等)の総合的支援

「安心と希望の医療確保ビジョン」 (H20、6 厚生労働省)

医師の勤務環境の改善

○女性医師の離職防止・復帰支援

女性医師対策は、医師不足対策において最重要課題。医療分野が男女共同参画のモデルとなるよう早急に対策を進める。

「短時間正社員制度」など出産・育児等に配慮した勤務環境の導入・普及、キャリア形成における出産・育児への配慮、院内保育所整備、復職研修の充実など

○医師の多様な勤務形態

医師のワーク・ライフ・バランスに配慮し、特定の医師に過剰な負担をかけないようにする。

多様な勤務形態の活用、コメディカルの活用も含むチーム医療の徹底、交代勤務制の導入促進など

女性医師の活躍支援施策

<厚生労働省>

- ・女性医師・看護師等の離職防止・復帰支援
乳幼児の保育に対する相談や保育に当たる者の紹介(21年度新規要求)
院内保育所への財政的支援
女医バンクへの支援
- ・勤務医等の改善、業務負担の軽減
短時間勤務の導入、交代勤務制の導入への支援(代替要員経費)
医療クラーク配置への支援(研修参加のための代替要員経費)
- ・医師と看護師・助産師等の役割分担・協働の推進
看護師・助産師に対する技術研修等

<文部科学省>

- ・女性医師・看護師の臨床現場定着および復帰支援(3年間、9大学)
- ・社会人の学び直しプログラム(医療分野)

女性の活躍のための取組のポイント

- ・ 女性医師の両立支援や復帰支援をするだけでなく、医師・医療関係者を視野に入れた働き方、業務負担の見直し、環境・体制整備を進めることが必要
- ・ 研究者育成の分野での取組内容に加え、医療現場固有の問題(宿日直勤務、技術のキャッチアップ等)に対応する一層思い切った勤務体制、両立支援体制、復帰支援策が必要
- ・ 取組みを推進するためにも、医療に関わる政策・方針決定過程(政府、団体、病院、大学等)への女性の参画を拡大し、新しい視点や多様なニーズを反映させる必要