

平成26年10月30日
第42回日本救急医学会
総会・学術集会

政策面から見た女性医師参画

特別企画

「救急医療における女性医師参画の取組について」

国立国際医療研究センター
研究医療課長
高岡志帆

アウトライン

1. 自己紹介
2. 政策面から見た女性医師参画
3. 女性参画のための取組例
4. オマケ

アウトライン

1. 自己紹介
2. 政策面から見た女性医師参画
3. 女性参画のための取組例
4. オマケ

なぜ、女性参画の取組が必要か (私見)

1. 労働力確保の観点(社会の持続可能性)

2. ダイバーシティの観点

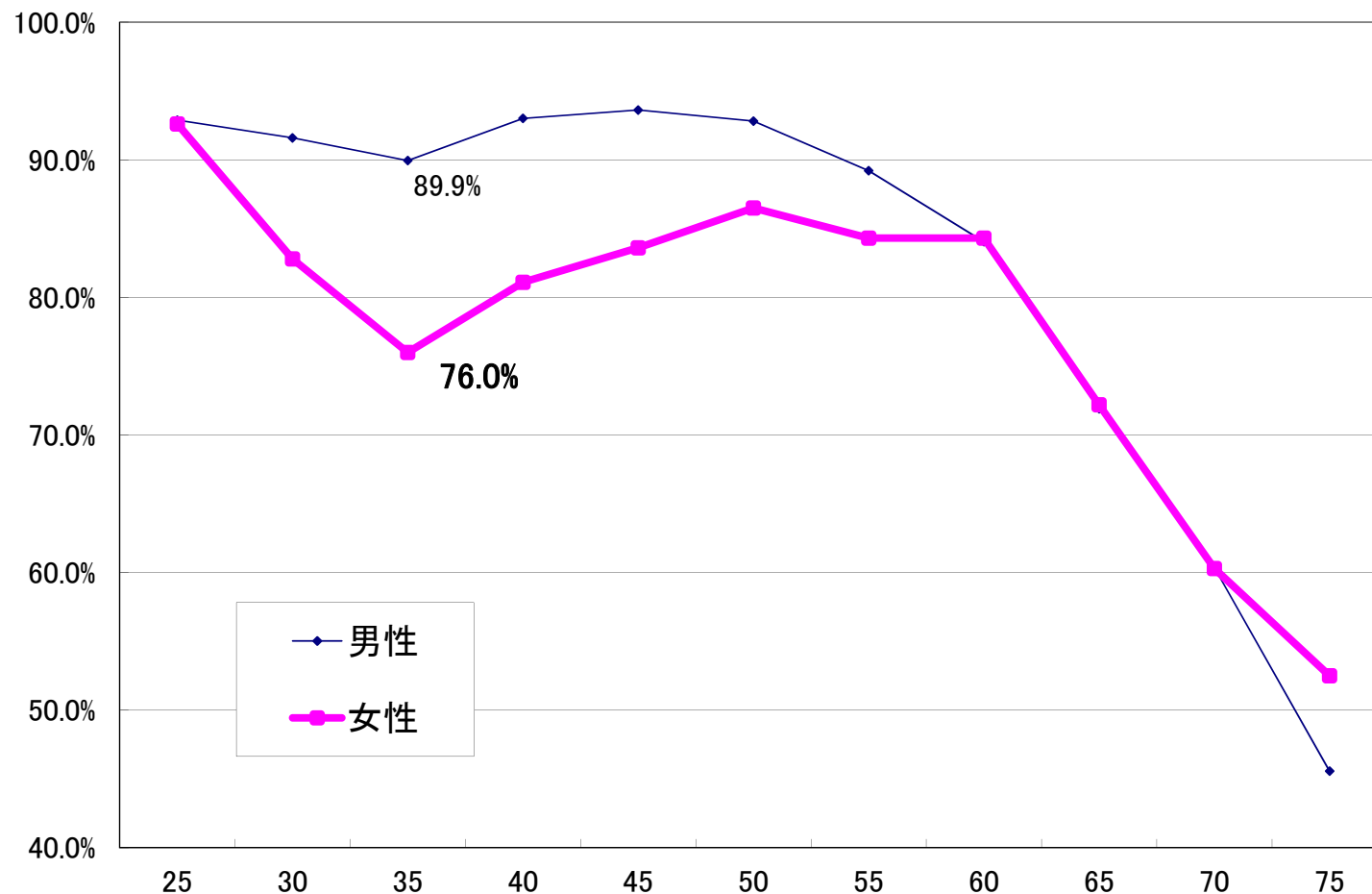
3. 少子化対策の観点

4. 女性の権利の観点

女性医師の就業率のM字カーブ

女性医師が医師として就業している率は、医学部卒業後、年が経つにつれて、減少傾向をたどり、卒業後11年（概ね36歳）で76.0%で最低となった後、再び就業率が回復していく。

男性医師と女性医師の就業率



(注) 医師が25歳で卒業すると仮定した場合の就業率である。

(出典) 平成18年度厚生労働科学研究「日本の医師需給の実証的調査研究」(主任研究者 長谷川敏彦)

アウトライン

1. 自己紹介
2. 政策面から見た女性医師参画
3. 女性参画のための取組例
4. オマケ

「2020年30%」※目標達成に向けた取組

1. 組織のトップ層・管理職による意識の改革と積極的な取り組み（上司・同僚の理解・雰囲気）

2. 女性の能力発揮に対する支援（キャリア教育）

3. ワークライフバランスの実現

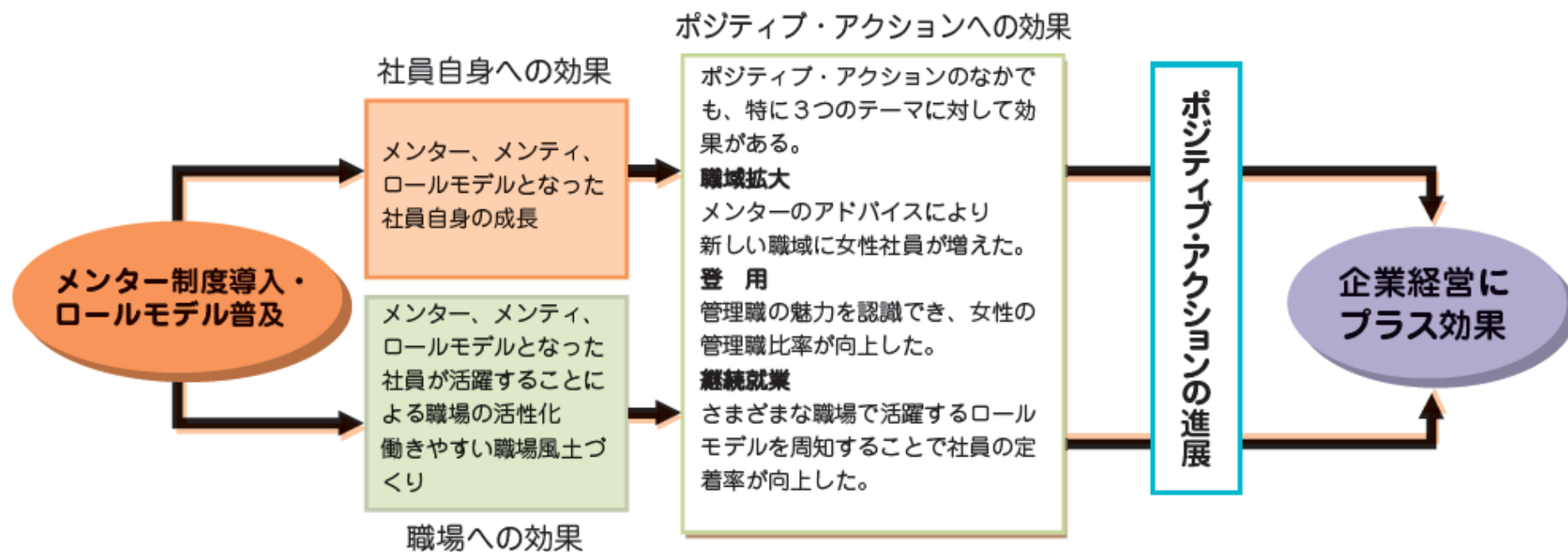
（勤務環境改善、育児支援）

※ 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を少なくとも30%程度とする（平成15年男女共同参画推進本部決定、第3次男女共同参画基本計画（平成22年閣議決定））

内閣府男女共同参画局
「2020年30%」の目標の実現に向けて
平成23年3月

女性の能力発揮に対する支援例

メンター制度導入とロールモデル普及を組織として取り組むことを推奨



女性社員の活躍を推進するための「メンター制度導入・ロールモデル普及マニュアル」
平成25年3月 厚生労働省委託事業

女性医師のさらなる活躍を応援する懇談会

背景

- 現在、大学の医学部の学生の3分の1が女性となっており、これからの医療現場においては女性医師がますます活躍することが期待される。一方、出産・育児等によりキャリアを中断せざるを得ない場合があり、多くの医療の現場においては、女性医師が多数配置されているという状況をいまだ体験しておらず、女性医師の働き続けやすい環境整備の在り方が課題となっている。
- 安倍内閣において、女性が輝く日本をつくるための政策が進められる中、本年6月に改訂された「日本再興戦略」でも、女性医師が働きやすい環境の整備を図るため、「女性医師による懇談会の設置」が盛り込まれたところ。

※「日本再興戦略」改訂 2014 「未来への挑戦」(平成 26 年6月 24 日閣議決定)(抜粋)

第二 3つのアクションプラン／二. 戦略市場創造プラン／テーマ1:国民の「健康寿命」の延伸／(3)新たに講ずべき具体的施策／v)その他

①女性医師が働きやすい環境の整備

女性医師による懇談会を設置し、その報告書とあわせて、復職支援、勤務環境改善、育児支援等の具体的取組を一体的に推進する。

- これを受けて、厚生労働事務次官の下、「女性医師のさらなる活躍を応援する懇談会」を設置し、医療や医学における様々な現場において活躍されている女性医師等からなる会議を開催し、ライフステージに応じて女性医師が活躍できる環境整備の在り方について検討を行う。

検討課題

- 女性医師の働き続けやすい環境整備に向けた課題について
- 女性医師の働き続けやすい環境整備の在り方について

開催状況及び今後の予定

- 8月 8日 第1回懇談会(現状及び課題等について討議)
 - 8月24日 シンポジウム(懇談会メンバーによる基調講演、医学部生等との意見交換)
 - 10月3日 第2回懇談会
- ⇒ 具体的な対応事例について、好事例集のような形で報告書を取りまとめる予定

女性医師キャリア支援モデル普及推進事業

【推進枠】平成27年度概算要求額121,430千円

背景

- ・近年、医師についても女性割合が高まっているが（現在、医学部生の約3分の1が女性）、出産・育児等によりキャリアを中断せざるを得ない場合があり、女性医師の割合が多い診療科（小児、産婦人科等）等において課題となっている。
- ・女性医師等がキャリアと家庭を両立していくためには、関係のデータ等を踏まえると、「上司・同僚の理解・雰囲気」「支援体制（復職支援、勤務環境改善、育児支援）」「女性医師等へのキャリア教育」等のニーズがうかがえることから、これらを適切に支援していく必要がある。

事業内容

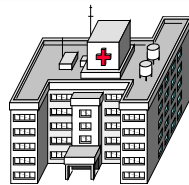
- 女性医師のキャリア支援の一層の充実に向け、以下（※）のような女性医師支援の先駆的な取組を行う医療機関を「**女性医師キャリア支援モデル推進医療機関**」として位置づけ、地域の医療機関に普及可能な「**効果的支援策モデル**」の構築に向けた必要経費を補助する。
- 地域の女性医師支援の中核機関として、女性医師支援の相談指導のためのスタッフの派遣や、ワークショップの開催など「**効果的支援モデル**」の普及啓発活動等を行う。

厚労省（評価会議）



モデル推進医療
機関の選定
（全国6カ所）

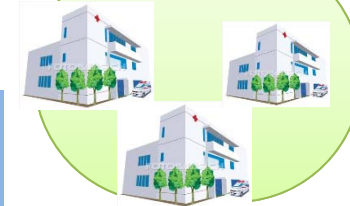
女性医師キャリア支援
モデル医療機関



地域の女性医師支援
の中核機関として、**他
医療機関に普及推進**

- 相談指導のためのスタッフの派遣
- ワークショップの開催

他医療機関



「効果的支援策
モデル」の構築

＜女性医師の先駆的取組（例）＞

＜**出産・育児等からの復職支援**

相談受付、復職に際しての医師本人と医局との仲介、復職支援プログラム（e-learning、シュミレーターを用いた実技練習等）の作成・実施 等

＜**育児支援**

未就学時・就学児の保育、病児・病後児保育、シッターサービス（例：女子医大のファミリー・サポート事業）等

女性医師等のライフイベント（例）

女性医師等のキャリアパス（例）

妊娠

出産

育児

育児後

介護

医学生

研修医

専門医

生涯教育

＜**若手女性医師等に対するキャリア教育**

若手女性医師等に対するキャリア形成・継続、キャリアと家庭の両立等についての説明会・ワークショップ 等

＜**勤務環境改善**

勤務体制の柔軟化（夜間休日の対応医師の明確化等）、補助職（医療クラーク等）の活用、チーム医療の推進、ICTの活用 等

＜**女性医師等のキャリア支援にかかるスタッフの配置**

組織内部に女性医師等の支援のためのスタッフ（医師、事務員等）を配置 等

アウトライン

1. 自己紹介
2. 政策面から見た女性医師参画
3. 女性参画のための取組例
4. オマケ

霞ヶ関で働く女性有志からの提言（一部抜粋）

女性職員として心がけること

1. 仕事に対する責任感

- － 子育てなど一定の制約があっても、各個人の状況下でどこまで何ができるのか、上司や同僚に自分の意向・状況を明確に伝えた上で、限られた時間の中で最大限責任を全うすること

2. 配慮に対する感謝

- － 子育て中はどうしても人事配置で配慮を受けることや上司や部下、同僚に日々の業務で助けてもらうことが多くなるため、周囲への感謝の念を忘れないこと

3. 組織に対する貸し借りの意識

- － 組織に負うばかりでなく、女性特有のライフイベントの制約がないうちに、できる限り経験を積み、組織に積極的に貢献できるよう最大限努力しておくこと

※平成26年6月 内閣人事局長へ提出

ご静聴ありがとうございました

