

第3回 女性歯科医師の活躍 に関するワーキンググループ	参考 資料 4
平成27年10月8日	

女性医師の勤務環境の整備に関する病院長、
病院開設者・管理者等への講習会平成25年度版

「女性医師がいきいきと
仕事を続けていくために」

日本医師会男女共同参画委員会

CONTENTS

- I. 女性医師の現状と問題点
- II. 必要とされる女性医師勤務支援
- III. 仕事を継続していくための環境整備
に対する各種助成金について
- IV. 日本医師会女性医師支援センター事業
- V. 参考（臨床研修医に関するアンケート調査）

I . 女性医師の現状と問題点

I -1) 女性医師数の推移

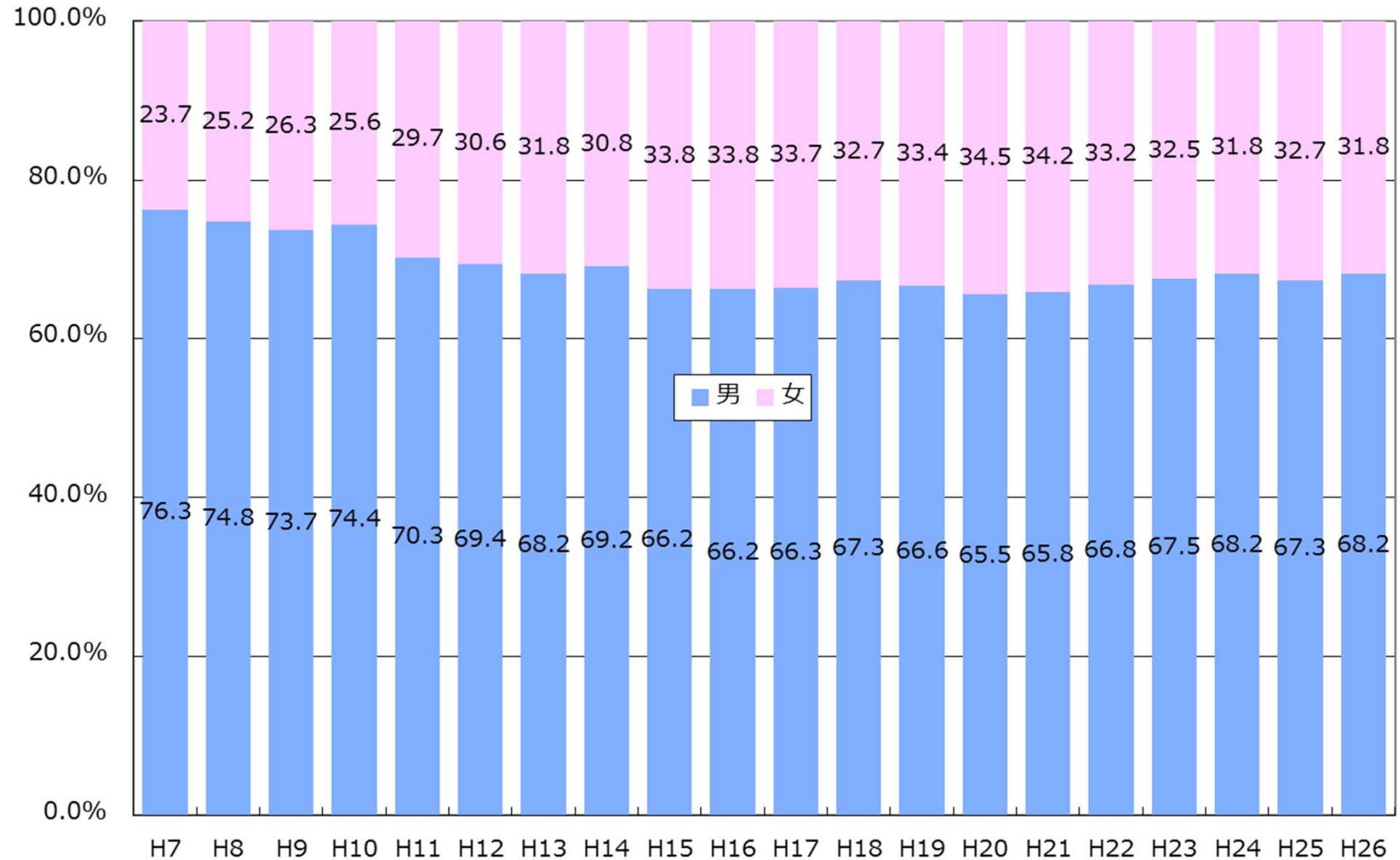
I -2) 女性医師の活動率

I -3) 出産・育児休業の現状と問題点

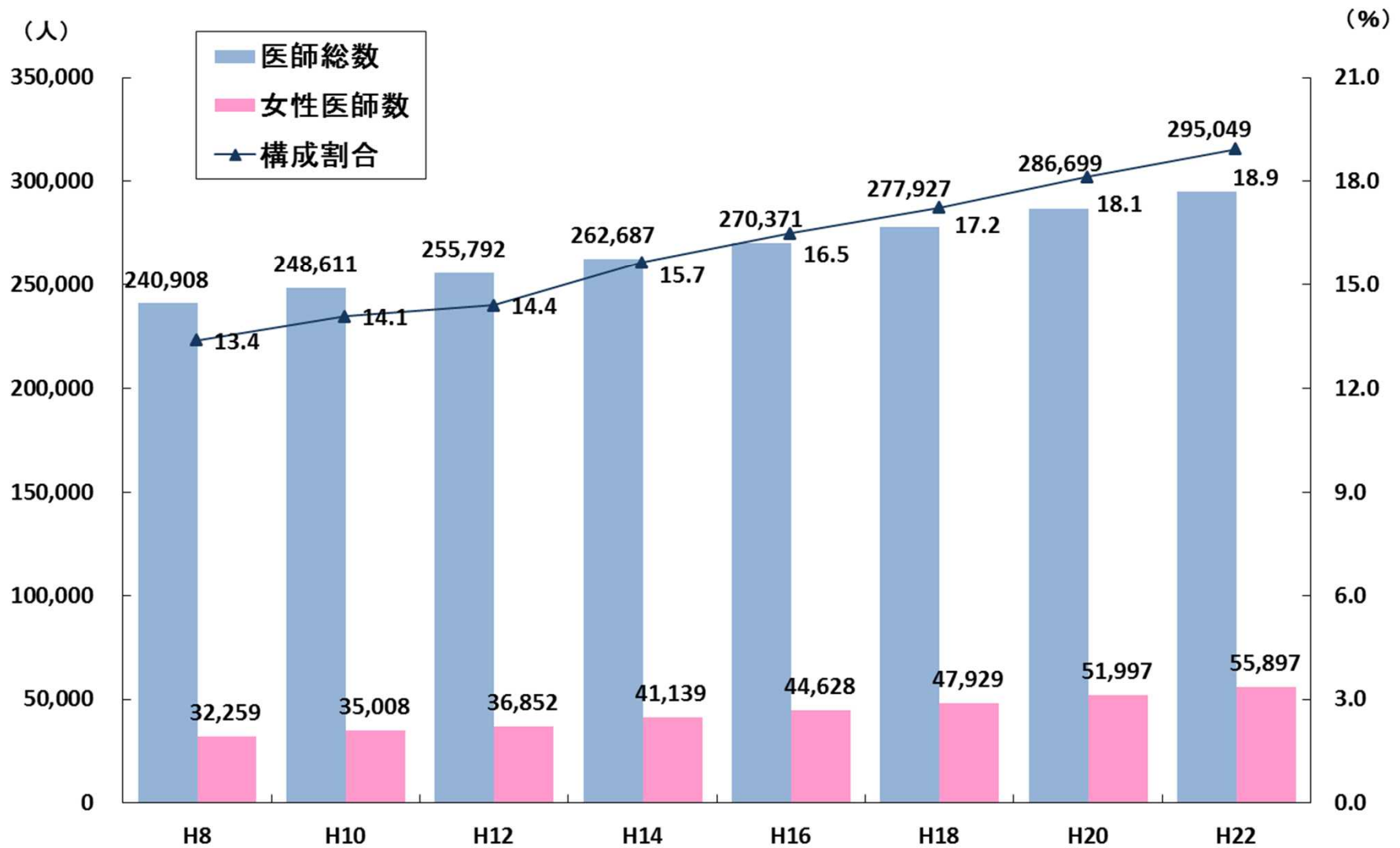
I -4) 保育・託児施設の現状と問題点

I - 1) 女性医師数の推移

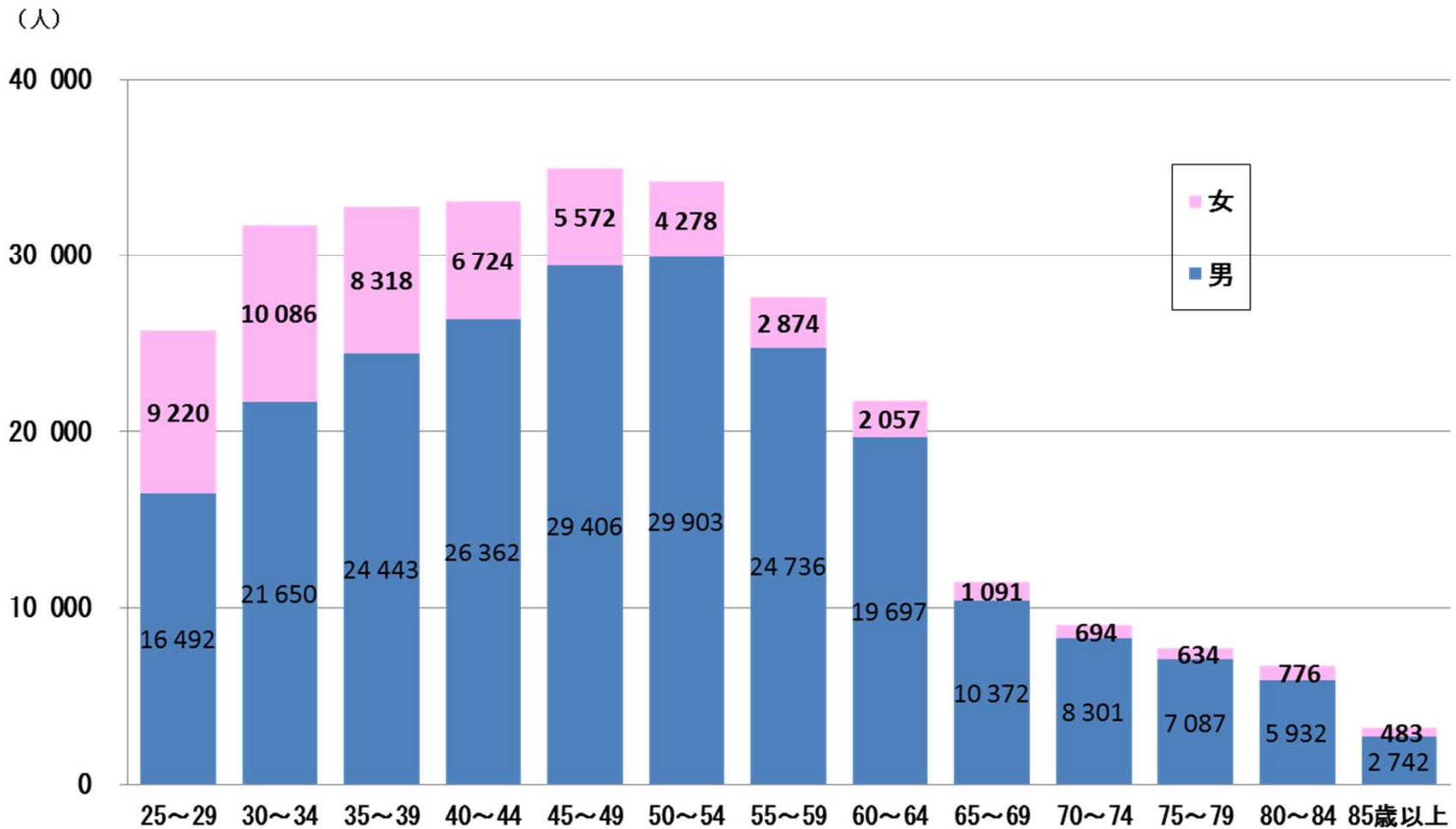
医師国家試験合格者の男女比



女性医師数の推移

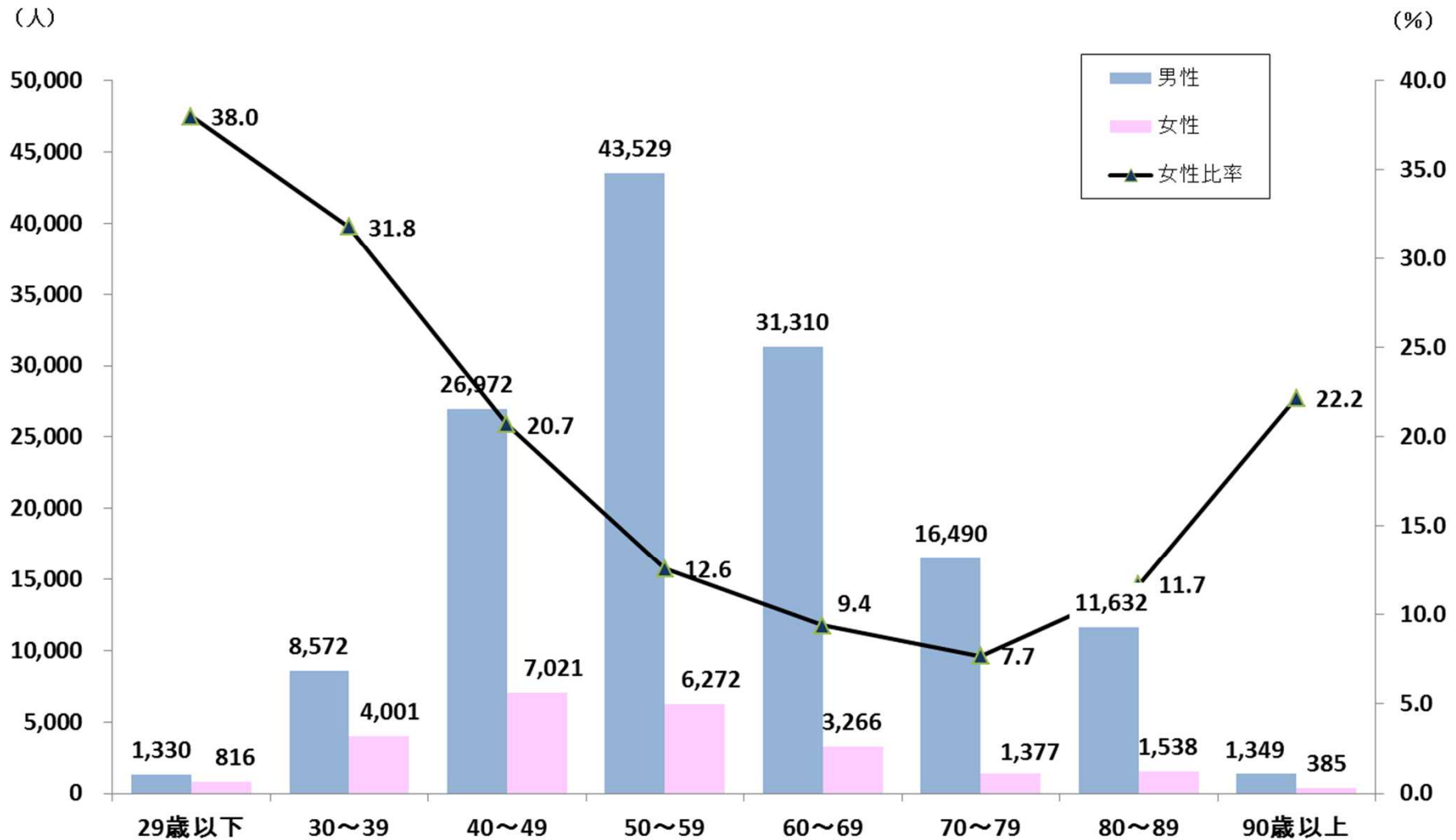


年齢階級別医師数の男女比



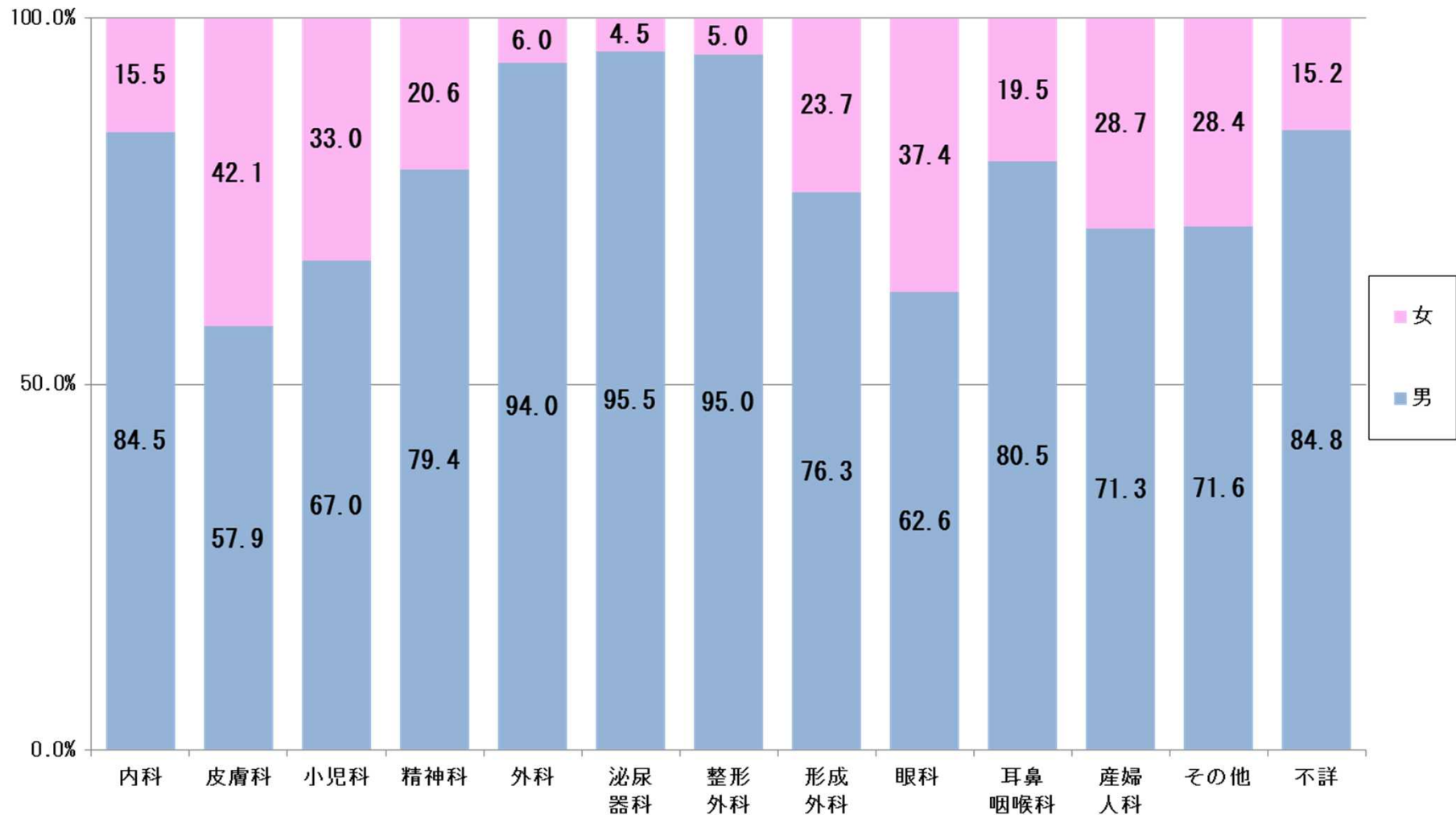
厚労省「医師・歯科医師・薬剤師調査」平成22年

日本医師会会員 年齢別男女構成



日本医師会 平成24年12月末現在

診療科別男女別 医師割合

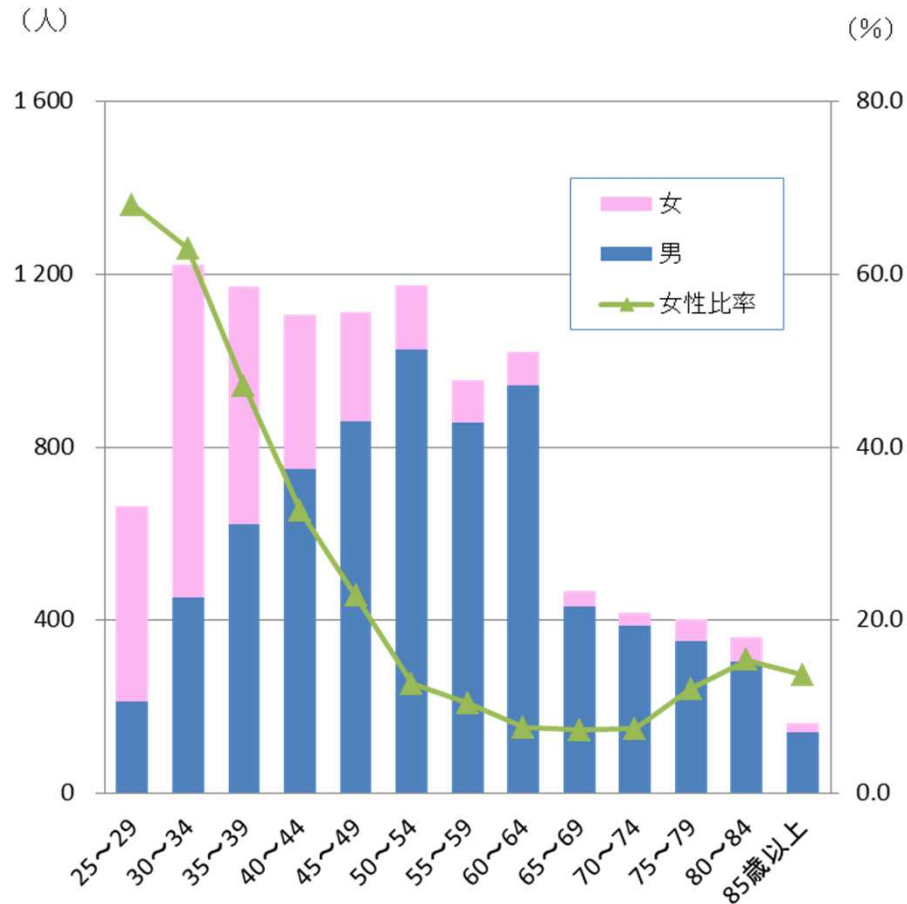


「医師・歯科医師・薬剤師調査」平成22年 ～主たる診療科より

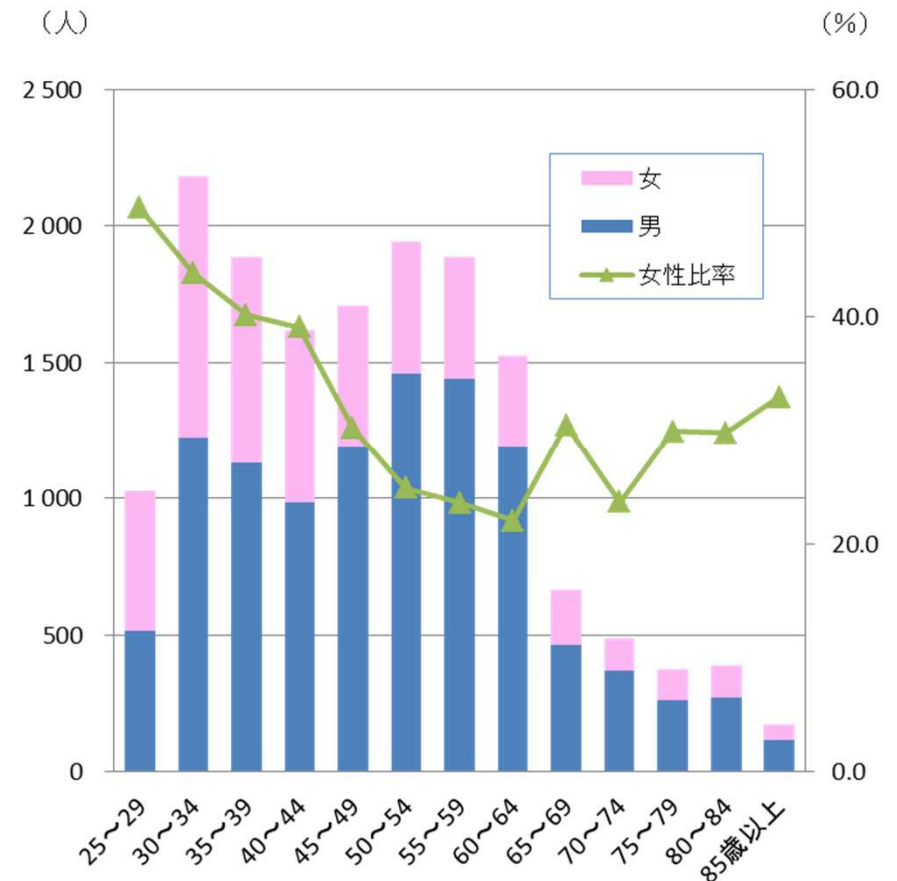
※内科(呼吸器内科、循環器内科、消化器内科、腎臓内科、神経内科、糖尿病内科、血液内科、感染症内科含む)、皮膚科(アレルギー科含む)、精神科(心療内科含む)、外科(呼吸器外科、心臓血管外科、乳腺外科、気管食道外科、消化器外科、肛門外科、脳神経外科、小児外科含む)、整形外科(リウマチ科含む)、形成外科(美容外科含む)、産婦人科(産科、婦人科含む)、その他(リハビリテーション科、放射線科、麻酔科、病理診断科、臨床検査科等)

年齢階級別小児科・産婦人科医数の男女比

産婦人科



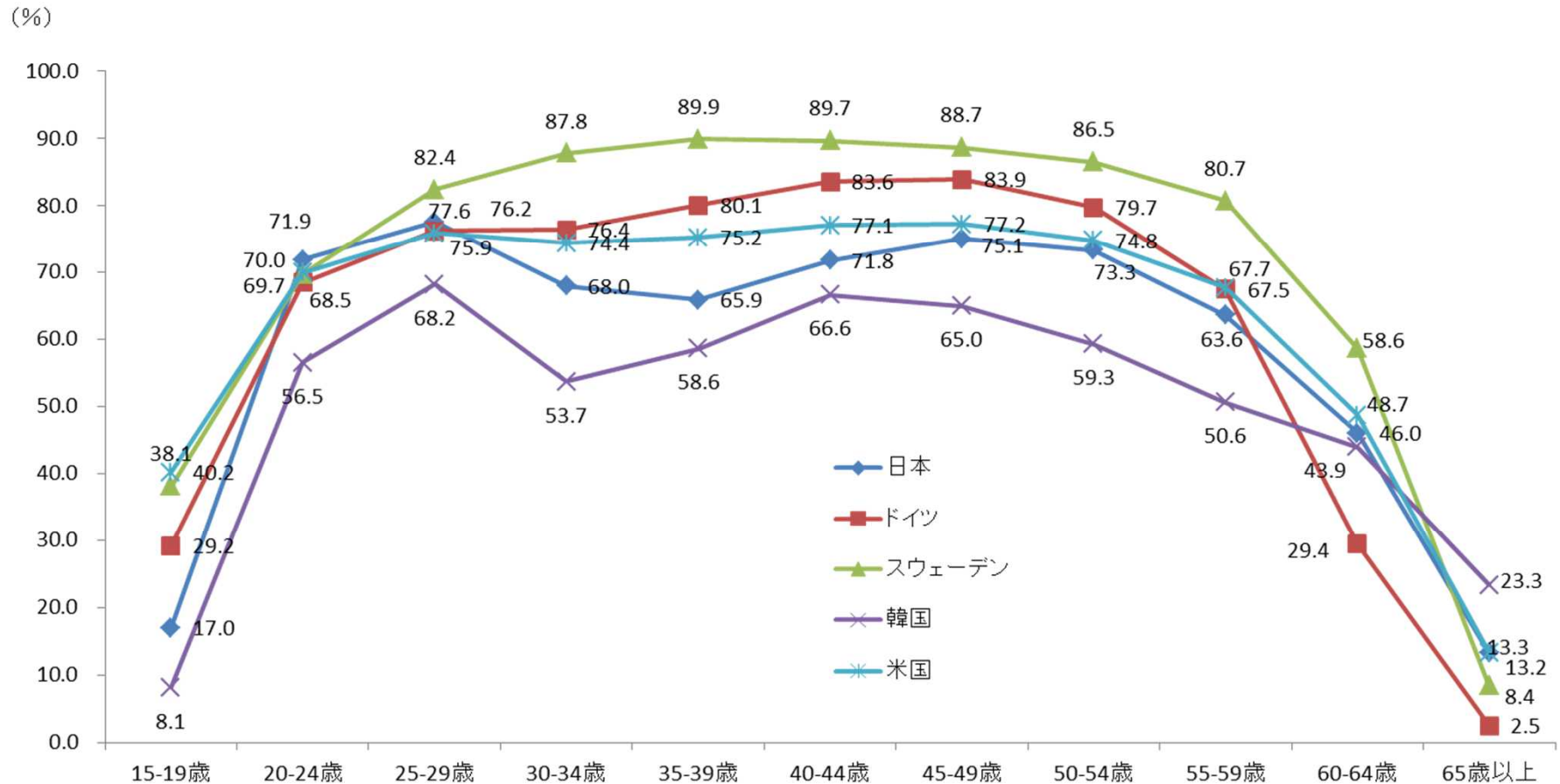
小児科



厚生労働省「医師・歯科医師・薬剤師調査」平成22年より

I -2) 女性医師の活動率

女性の年齢階級別労働力率(国際比較)



内閣府「男女共同参画白書」平成23年

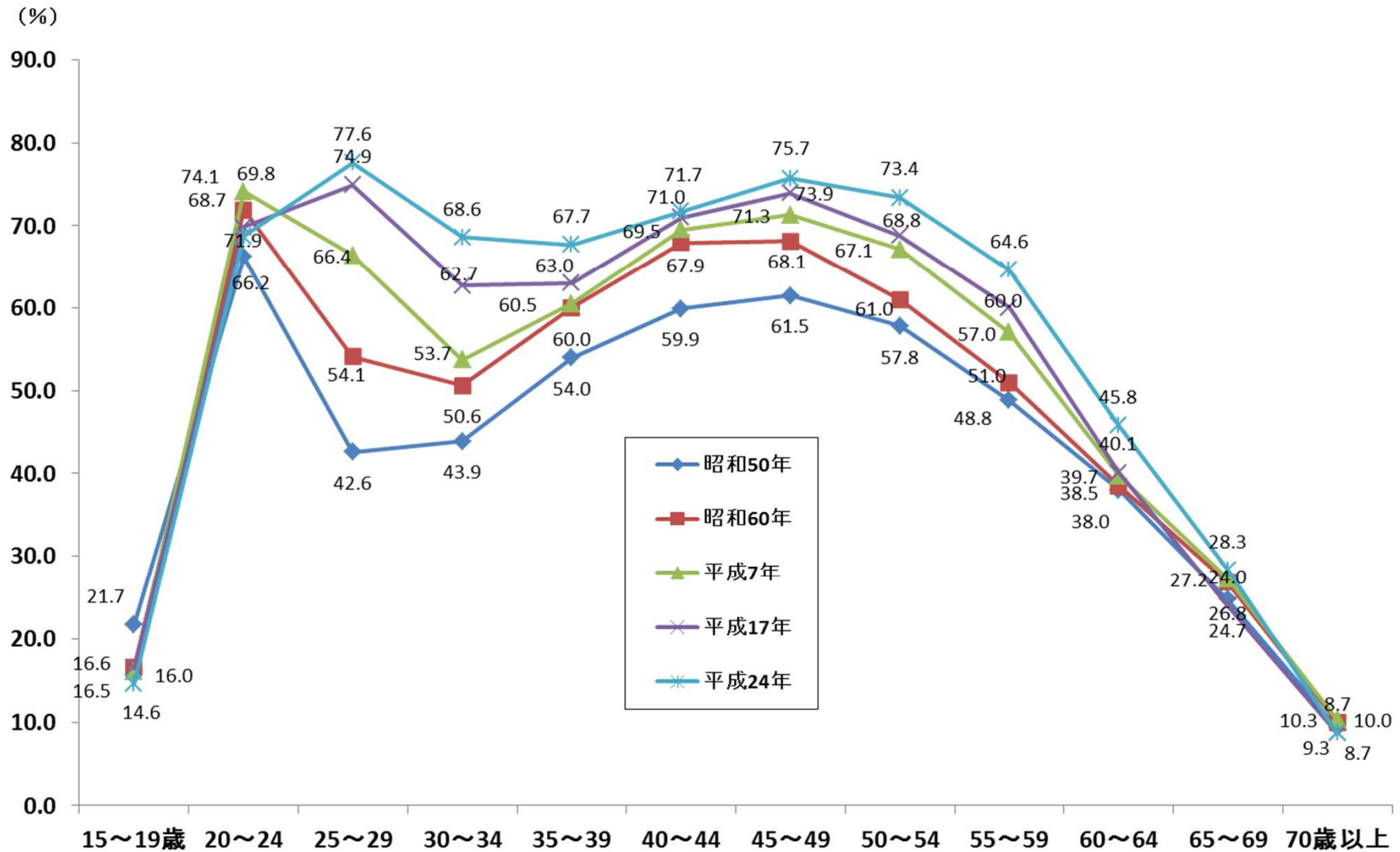
※労働力率…15歳以上に占める労働力人口(就業者+完全失業者)の割合。

※米国の「15-19歳は、16~19歳。

※日本は総務省「労働力調査(詳細集計)」(平成22年)、その他はILO「LABORSTA」より作成。

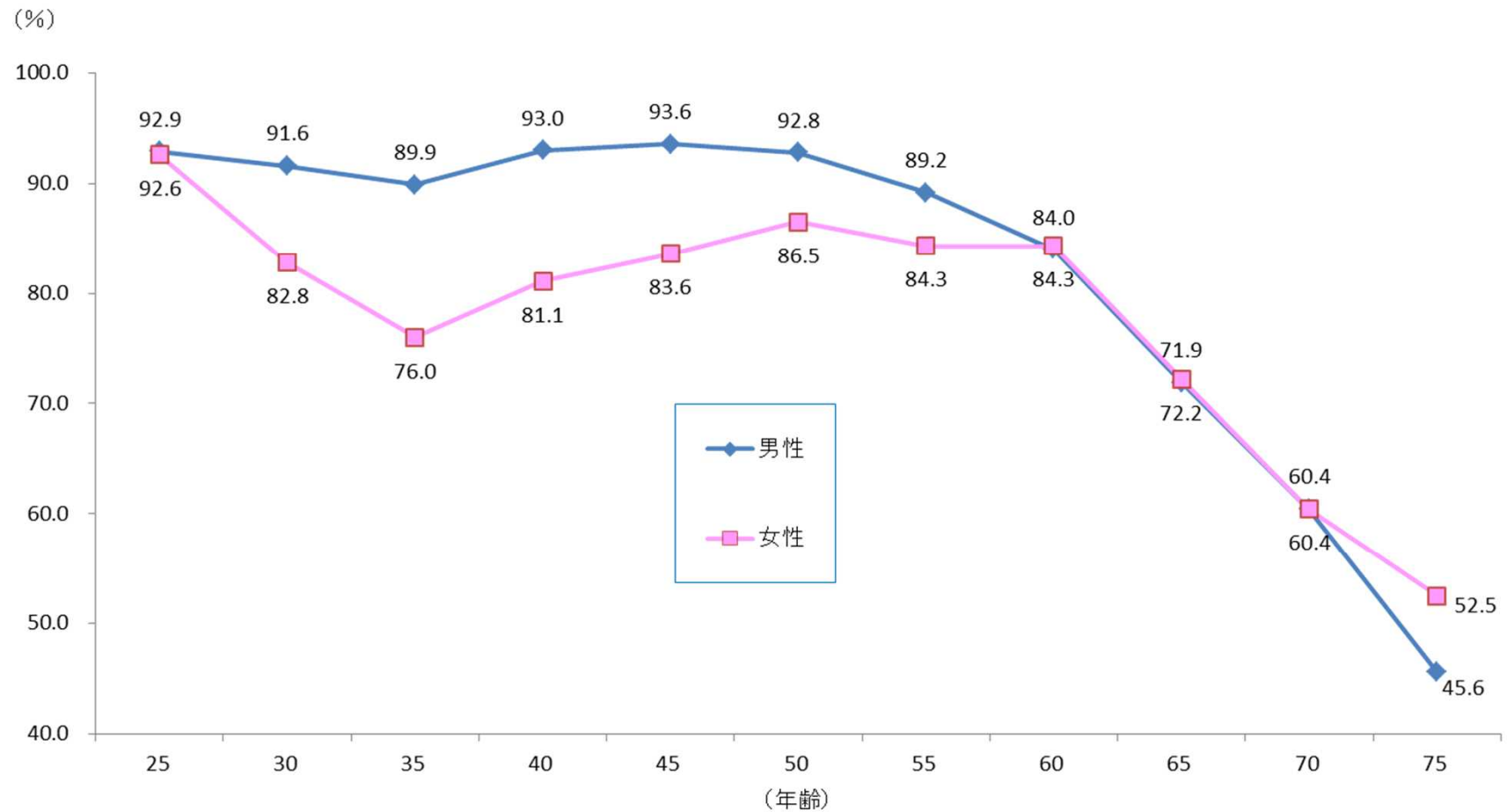
※日本は平成22年(2010年)、韓国は平成19年(2007年)、その他の国は平成20年(2008年)時点の数値。

女性の年齢階級別労働力率の推移



総務省「労働力調査」平成24年

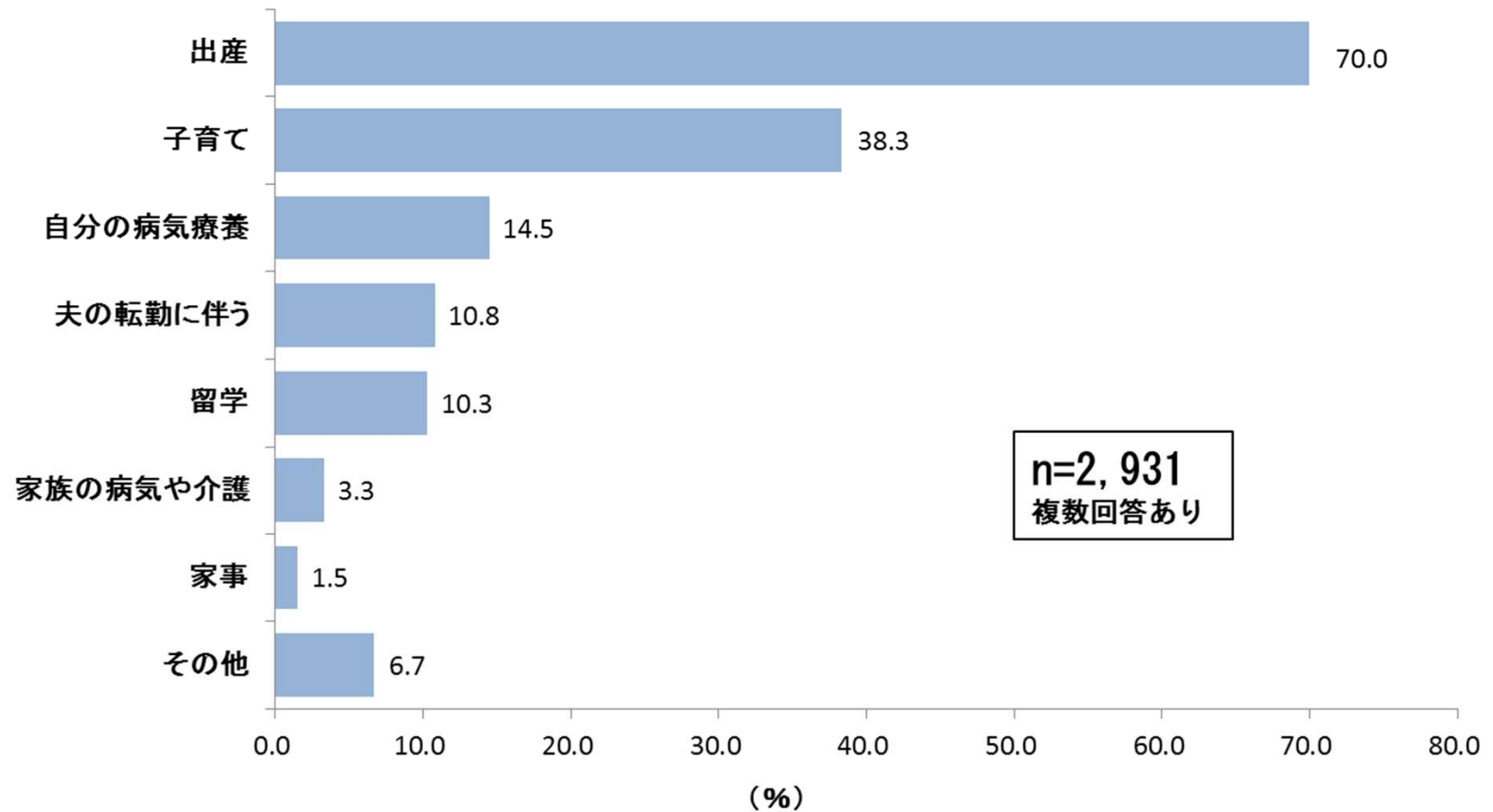
女性医師の活動率



※医師が25歳で卒業すると仮定した場合の就業率。

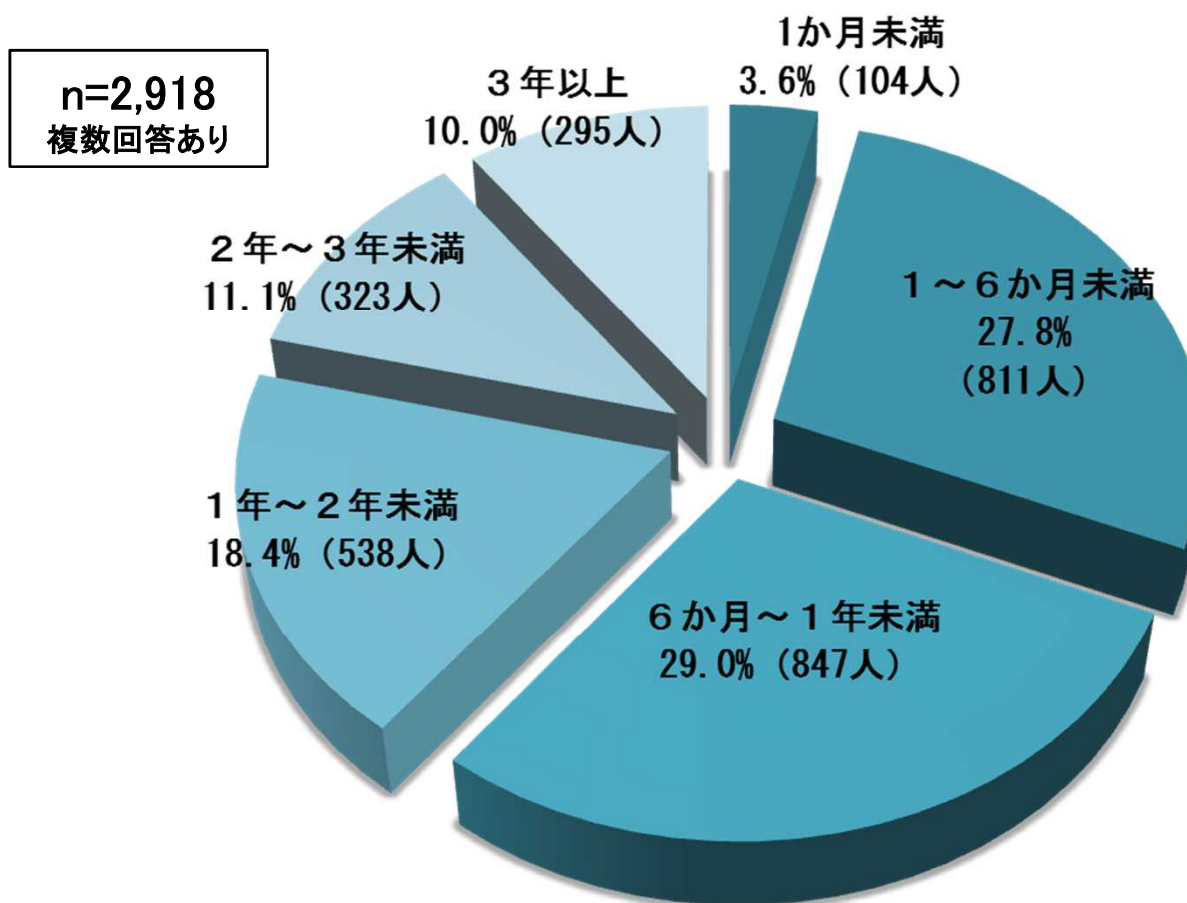
「日本の医師受給の実証的調査研究」(主任研究者 長谷川敏彦)

女性医師の休職・離職理由



日本医師会「女性医師の勤務環境の現況に関する調査報告書」平成21年3月

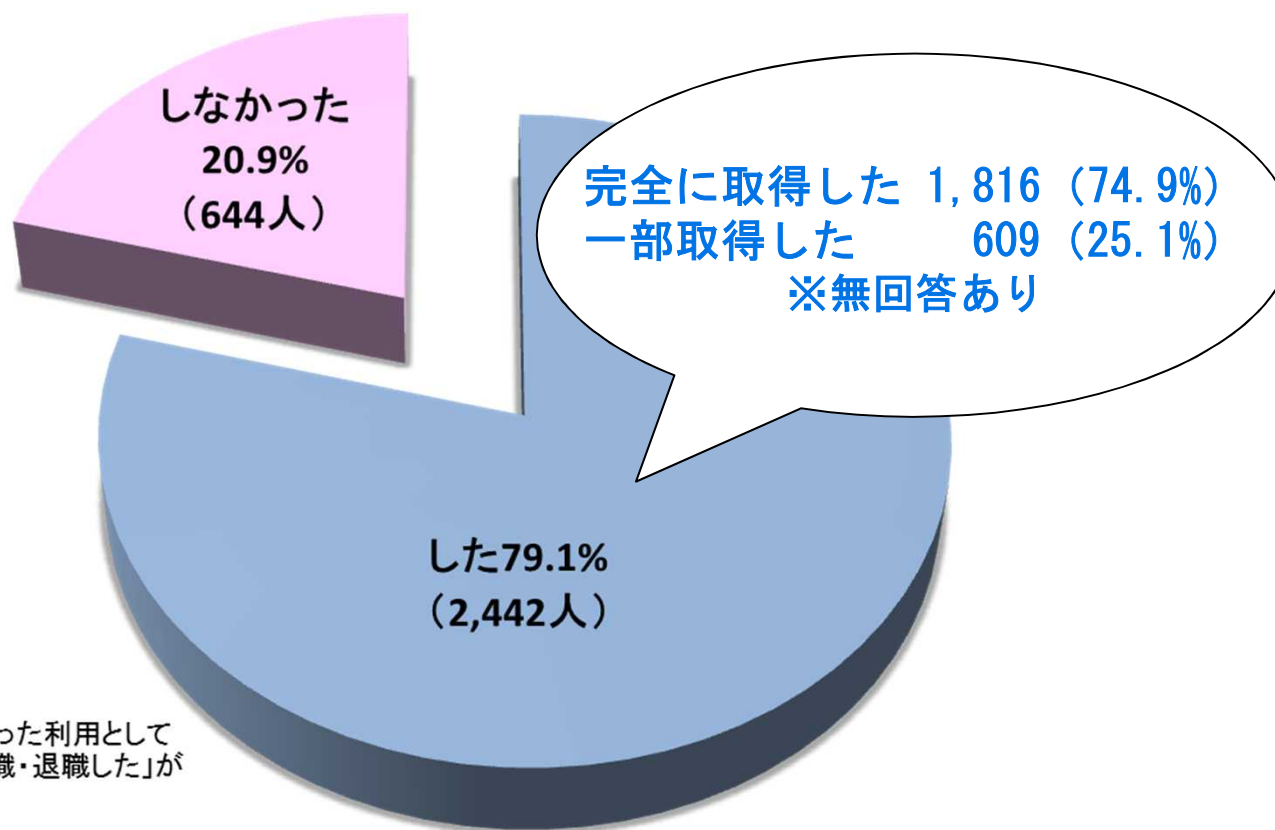
女性医師の休職・離職期間



日本医師会「女性医師の勤務環境の現況に関する調査報告書」平成21年3月

I -3) 出産・育児休業の現状と問題点

女性医師の産休取得状況

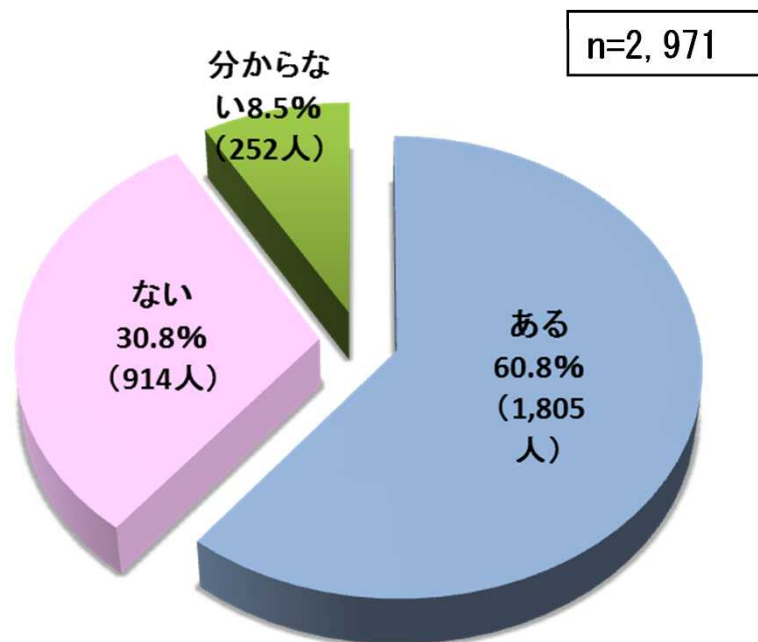


※産休を取得しなかった利用としては、「取りづらくて休職・退職した」が45%を占める

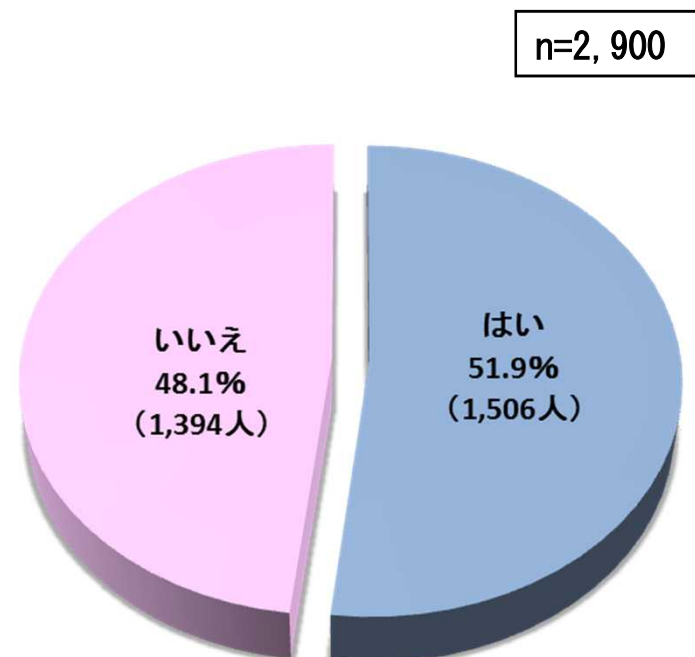
日本医師会「女性医師の勤務環境の現況に関する調査報告書」平成21年3月

女性医師の産休中の身分保障・給与支給

産前・産後休暇中の身分保障



産前・産後休暇中の給与支給



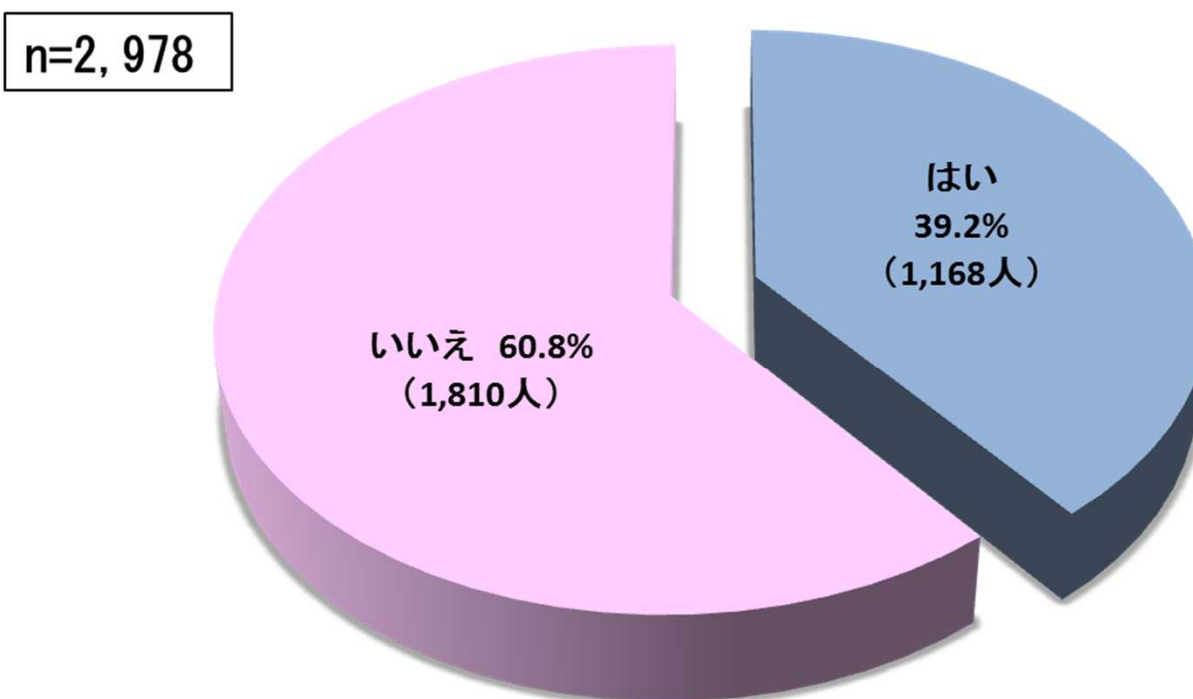
日本医師会「女性医師の勤務環境の現況に関する調査報告書」平成21年3月

労働基準法

第65条(平成9年改正) 産前産後

- ・使用者は、6週間以内に出産する予定の女性が休業を請求した場合は、そのものを就業させてはならない
- ・使用者は産後8週間を経過しない女性を就業させてはならない。ただし産後6週を経過した女性が請求し、医師が支障ないと認めた業務に就かせることは差し支えない
- ・使用者は妊娠中の女性が請求した場合、他の軽易な業務に転換させなければならない

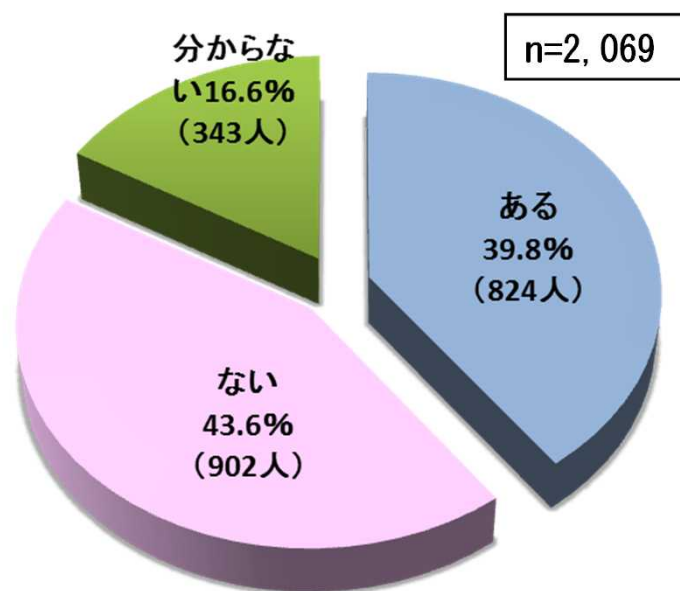
女性医師の育児休業取得状況



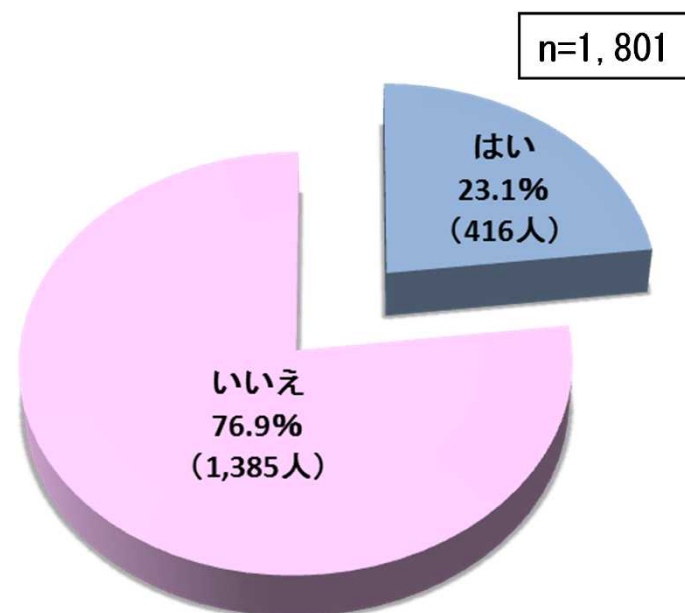
日本医師会「女性医師の勤務環境の現況に関する調査報告書」平成21年3月

女性医師の育児休業中の身分保障・給与支給

育児休業中の身分保障

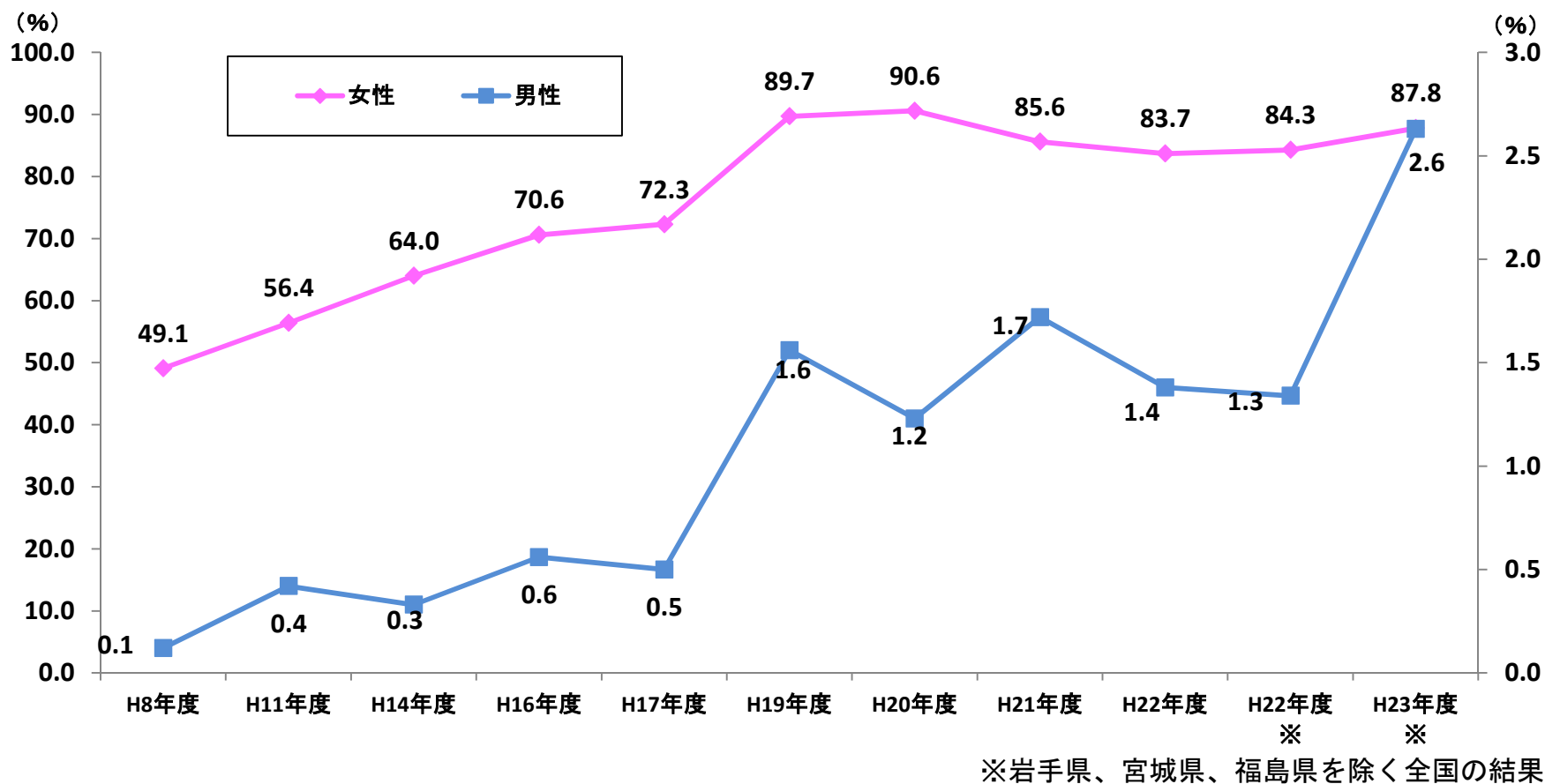


育児休業中の給与支給



日本医師会「女性医師の勤務環境の現況に関する調査報告書」平成21年3月

育児休業取得率の推移(男女別)



育児休業取得率＝

調査時点までに育児休業を開始した者(開始予定の申出をしている者を含む)

調査前年度1年間の出産者(男性の場合は配偶者が出産した者)の数

育児・介護休業法 (H21年改正、22年6月30日施行)

育児休業制度

労働者は、申し出ることにより、子が1歳に達するまでの間、育児休業をすることができる(一定範囲の期間雇用者も対象となる※1)。

また、一定の場合※2、子が1歳6カ月に達するまでの間、育児休業をすることができる。

➡ 事業主は、労働者からの育児休業申出があったときは、当該育児休業申出を拒むことができない(原則)。

➡ 事業主は、育児休業、介護休業や子の看護休暇の申出をしたこと又は取得したことを理由として、労働者に対して解雇その他不利益な取扱いをしてはならない。

※1 申出時点で、次の①、②のいずれにも該当する労働者

- ① 同一の事業主に引き続き雇用された期間が1年以上であること
- ② 子が1歳に達する日を超えて引き続き雇用されることが見込まれること(子が1歳に達する日から1年を経過する日までに労働契約期間が満了し、更新されないことが明らかである者を除く)

※2 次の①、②のいずれかの事情がある場合

- ① 保育所に入所を希望しているが、入所できない場合
- ② 子の養育を行っている配偶者であって、1歳以降子を養育する予定であったものが、死亡、負傷、疾病等の事情により子を養育することが困難になった場合。

育児・介護休業法の短時間勤務制度について

事業主は、3歳未満の子を養育する労働者について、労働者が希望すれば利用できる短時間勤務制度を設けなければならない。

※1日の所定勤務時間を原則として6時間とする処置を含むものとする。

対象となる労働者は…

- ①3歳未満の子を養育し、育児休業をしていないこと。
- ②日々雇用される労働者でないこと。
- ③1日の所定労働時間が6時間以下でないこと。
- ④労使協定により適用除外とされた労働者でないこと。

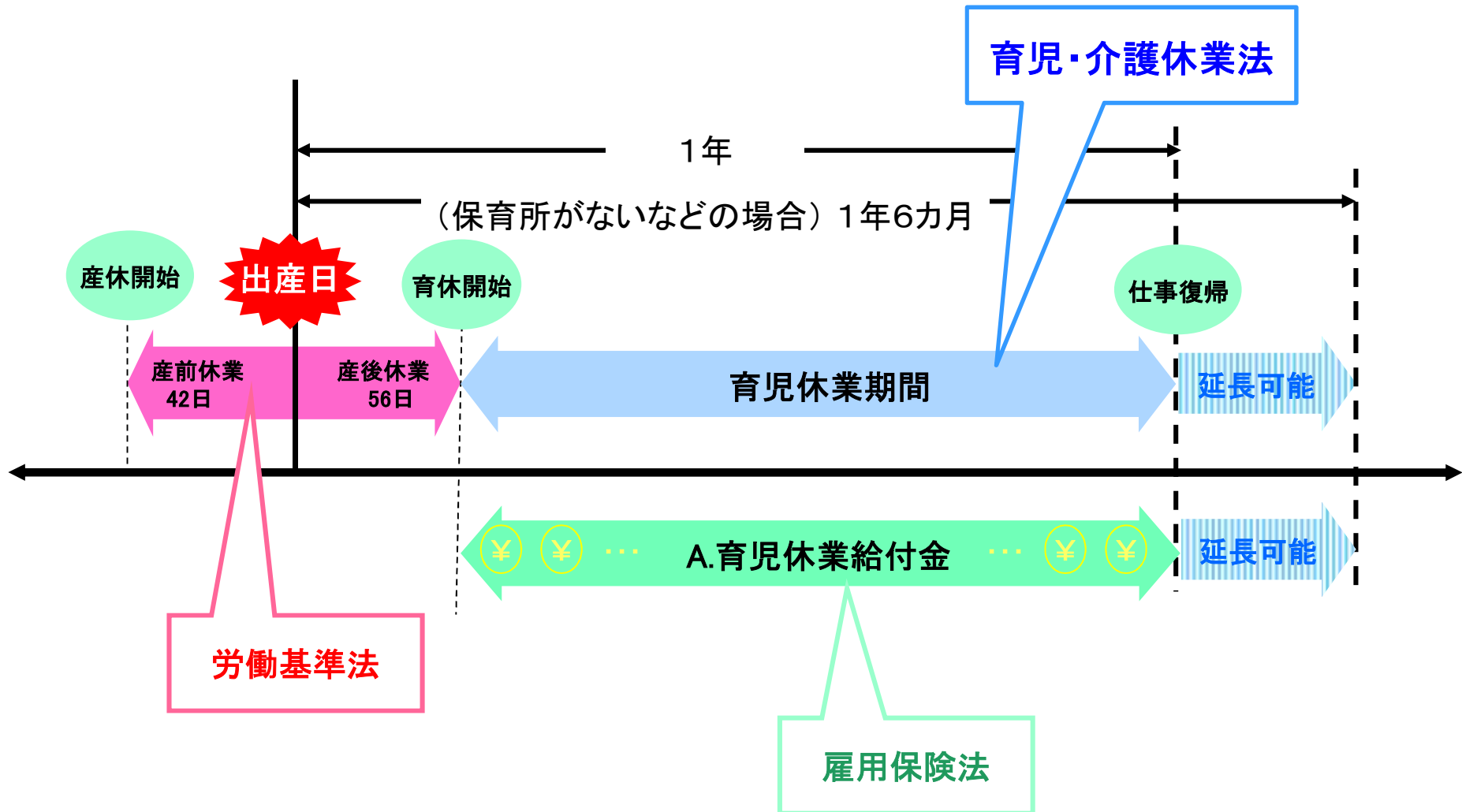
育児・介護休業法の所定外労働 の制限について

3歳未満の子を養育する従業員が申し出た場合には、事業主は、その従業員を、所定労働時間を超えて労働させてはならない。

対象となる従業員は、以下のいずれにも該当する男女労働者です。

- ①3歳未満の子を養育する従業員であって、育児休業をしていないこと
- ②日々雇用される従業員でないこと
- ③1日の所定労働時間が6時間以下でないこと
- ④労使協定により適用除外とされた従業員でないこと

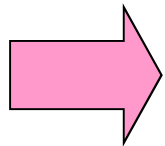
産前産後休業・育児休業について



女性医師の産休・育休での問題点

産前産後休業取得の不徹底

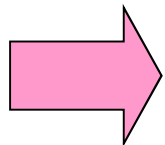
- ・約20%が休業・退職
- ・非常勤者に対しての制度不備



徹底取得への整備

低い育児休業取得率

- ・周囲の無理解
- ・本人の遠慮
- ・キャリアの中断



代替医師制度の整備

日医勤務医の労務管理に関する分析・改善ツール

7領域35問のチェックリストで現状把握・分析

- 1) 労働時間管理に関する勤務医への周知
- 2) 労働時間の適正把握
- 3) 労働時間・休憩・休日の取扱い
- 4) 時間外・休日労働協定(36協定)
- 5) 割増賃金
- 6) 勤務医の安全と健康の確保
- 7) 女性勤務医の就労支援

- ・ 男女雇用機会均等法による母性健康管理の措置
→ 妊産婦の時間外労働の制限、健康診査を受けるための時間の確保、不利益取扱いの禁止等
- ・ 労働基準法における母性保護規定
→ 産前産後休業、危険有害業務の就業制限等
- ・ 育児介護休業法における育児のための両立支援制度
→ 育児休業、短時間勤務制度、所定外労働の制限、子の看病休暇、不利益取扱いの禁止等

改善項目の選定

労働環境改善

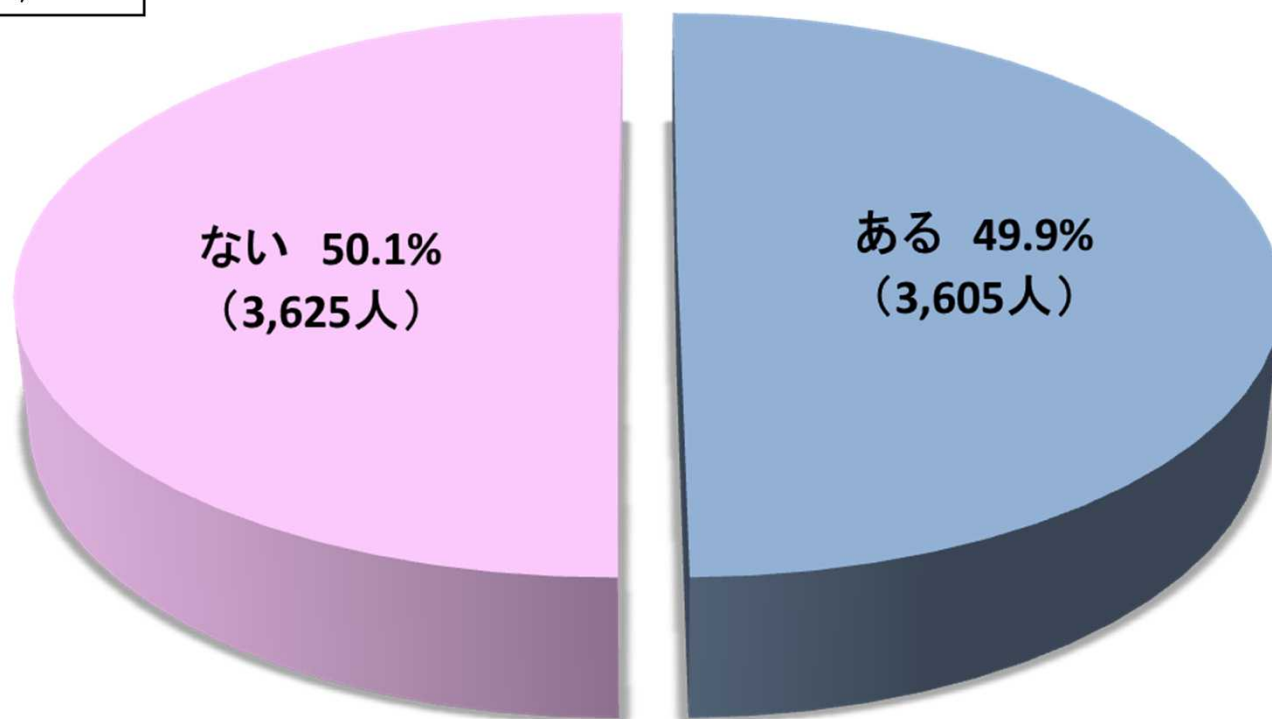
I -4) 保育・託児施設の現状と問題点

保育所およびその他の保育サービスの概要

- ・ 認可保育所
- ・ 認定こども園
- ・ 認可外保育所
 - 〔 自治体認証保育所
 - 〔 企業内保育施設(病院内保育所)
 - 〔 ベビーホテルなど
- ・ 保育ママ制度
- ・ ベビーシッター

院内保育所・託児所の設置状況①

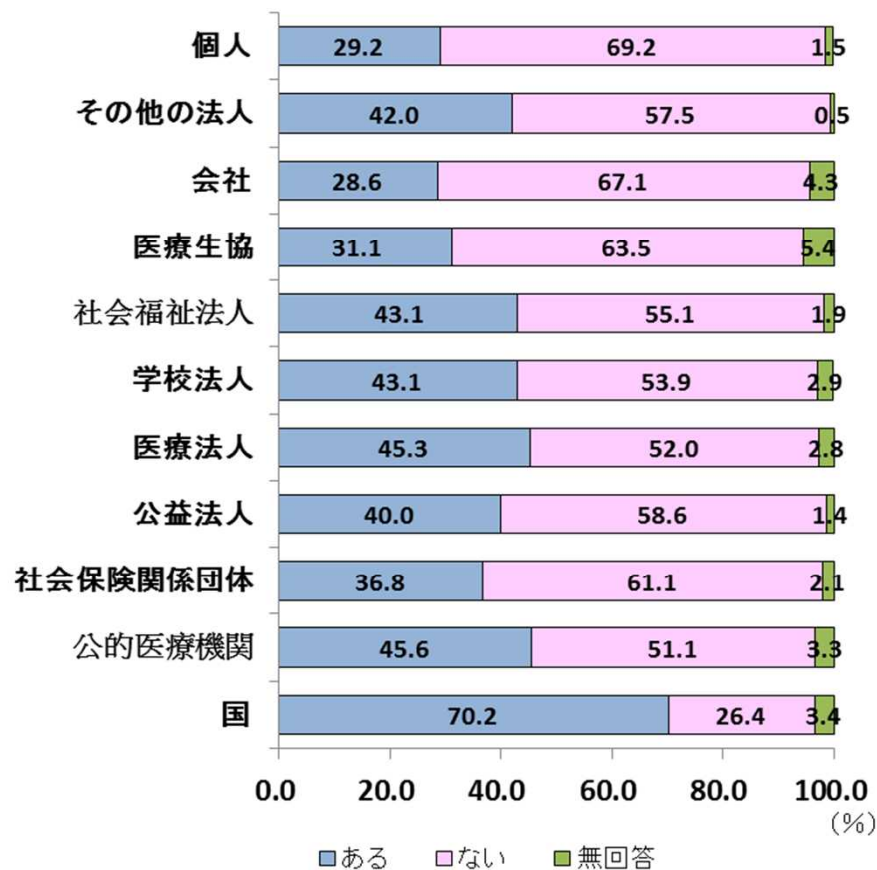
n=7, 230



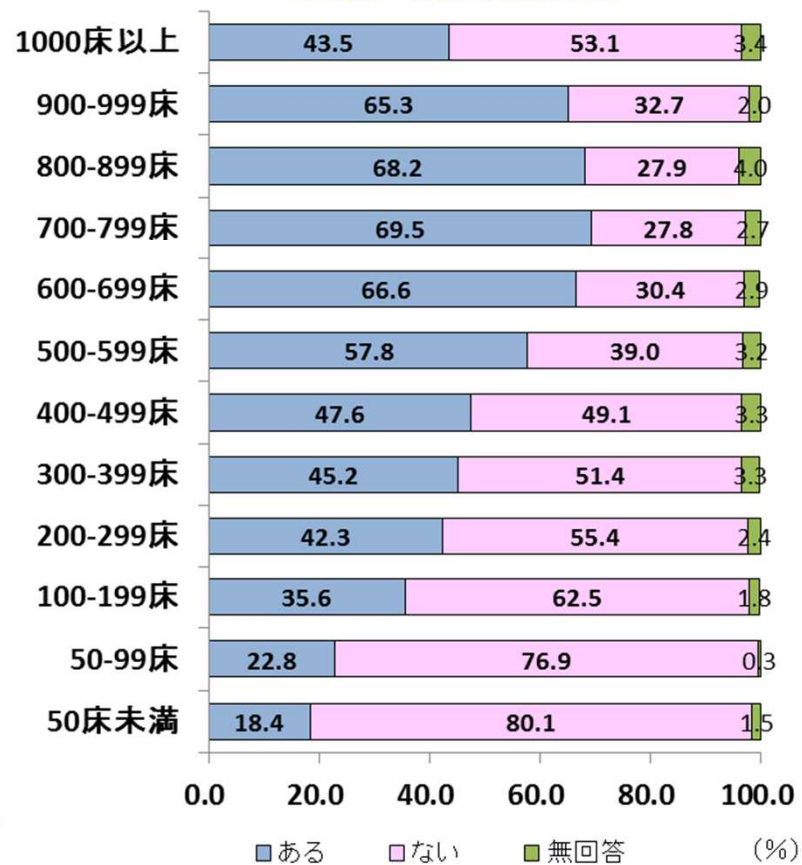
日本医師会「女性医師の勤務環境の現況に関する調査報告書」平成21年3月

院内保育所・託児所の設置状況②

病院 開設主体別



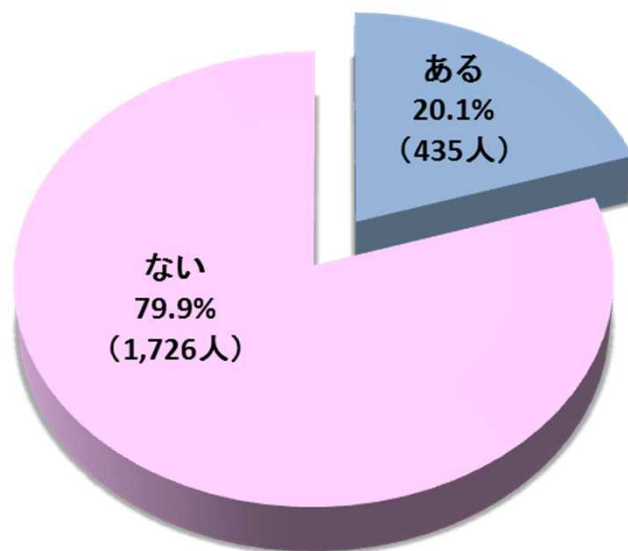
病院 病床規模別



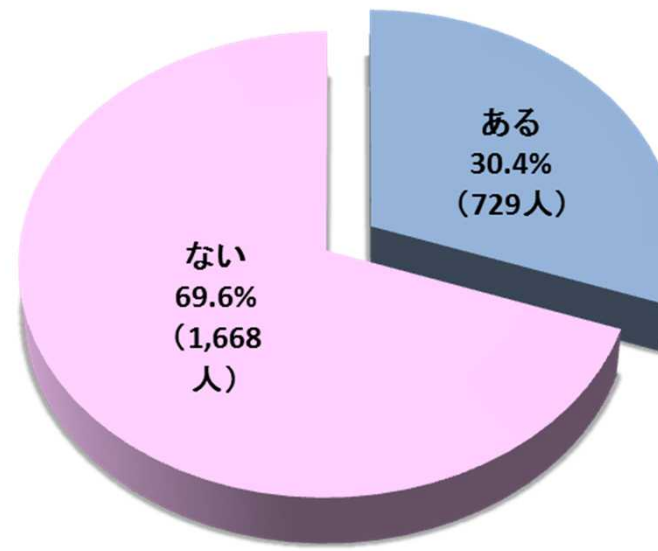
日本医師会「女性医師の勤務環境の現況に関する調査報告書」平成21年6月

病児保育・24時間保育の実施状況

病児保育

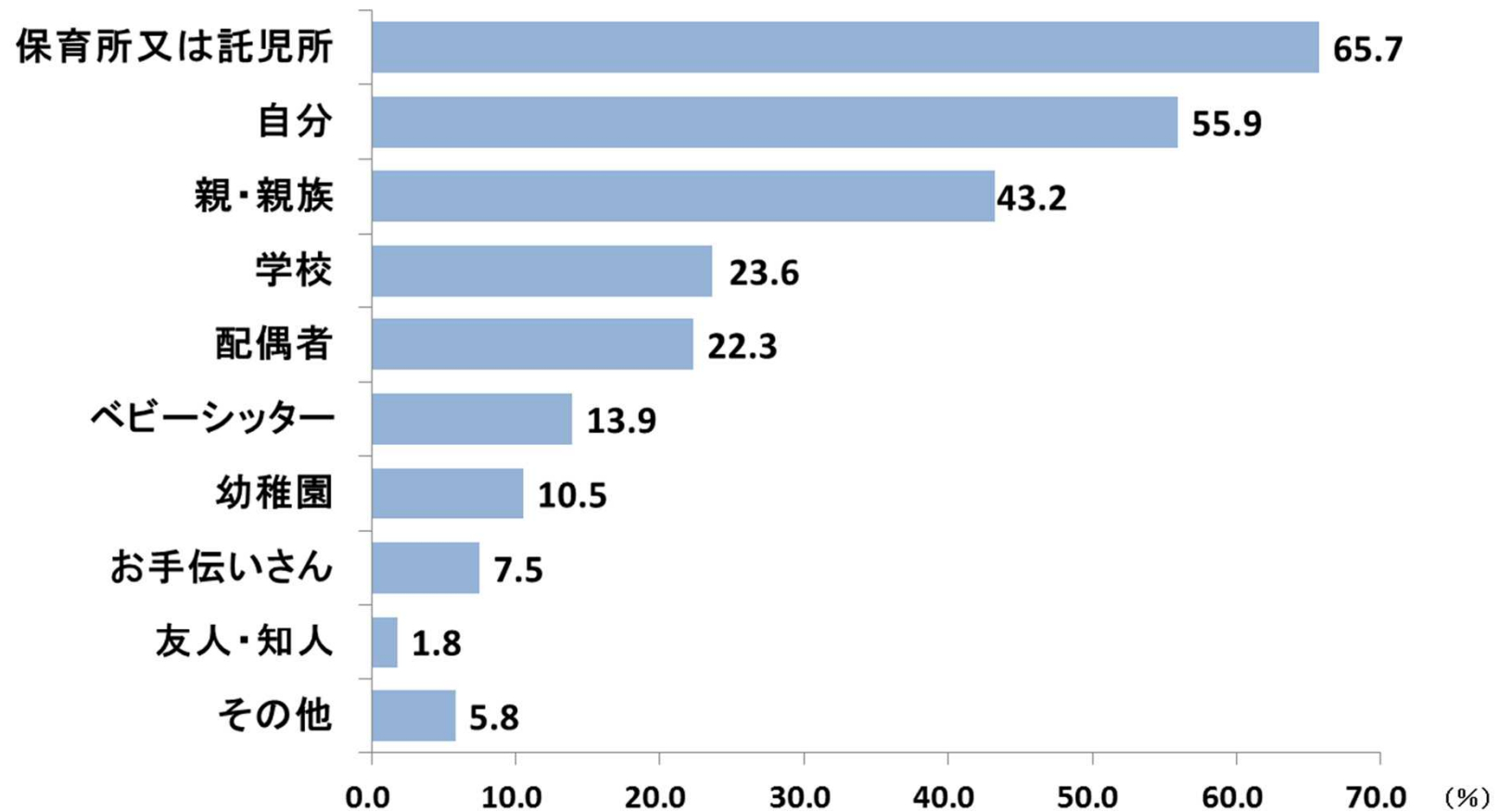


24時間保育

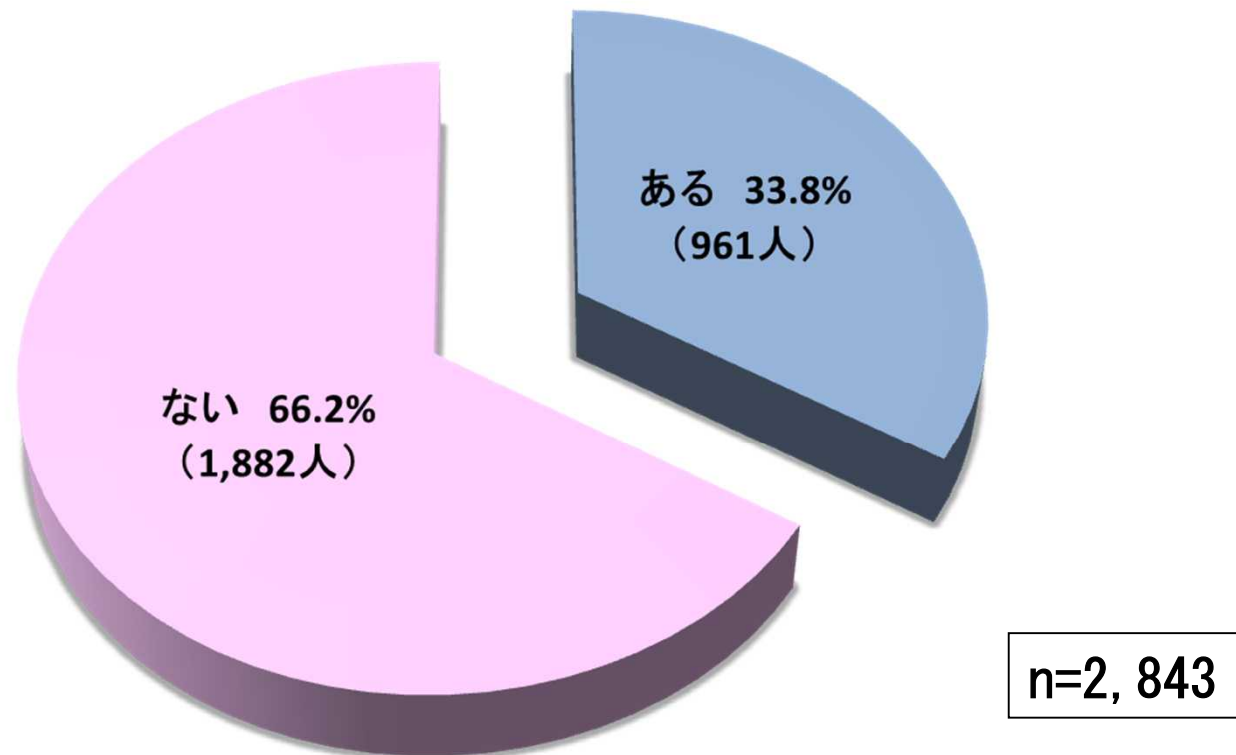


日本医師会「女性医師の勤務環境の現況に関する調査報告書」平成21年3月

女性医師の子どもの保育の現状



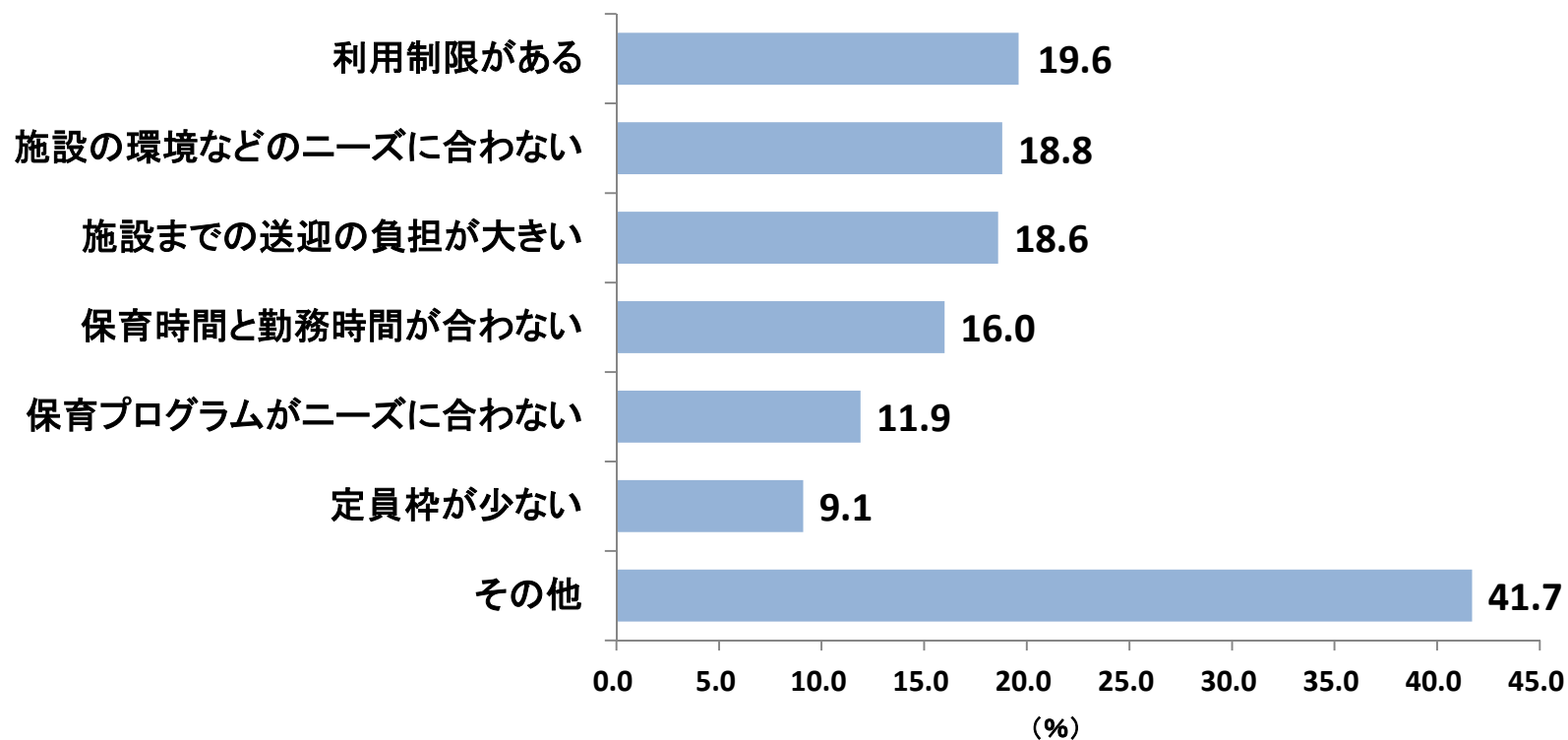
院内保育施設の利用状況①



日本医師会「女性医師の勤務環境の現況に関する調査報告書」平成21年3月

院内保育施設の利用状況②

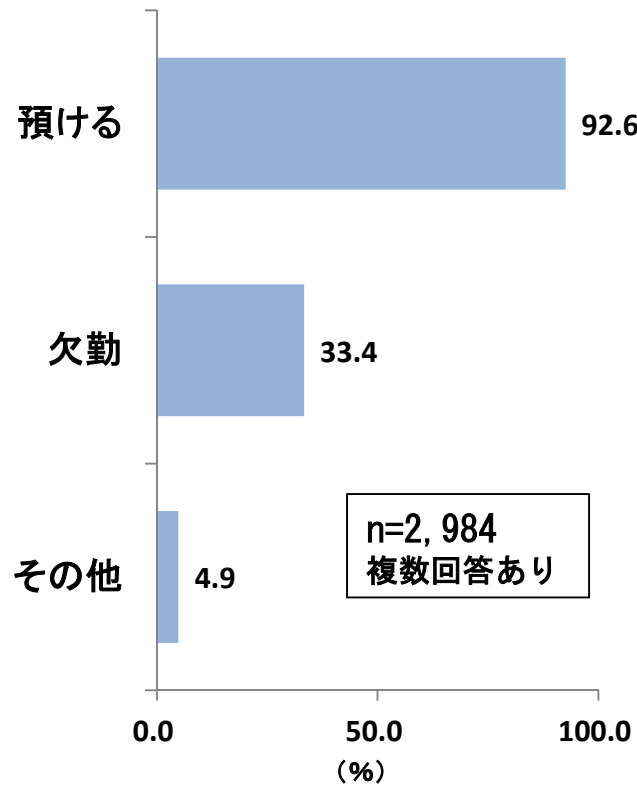
院内保育所を利用しない理由



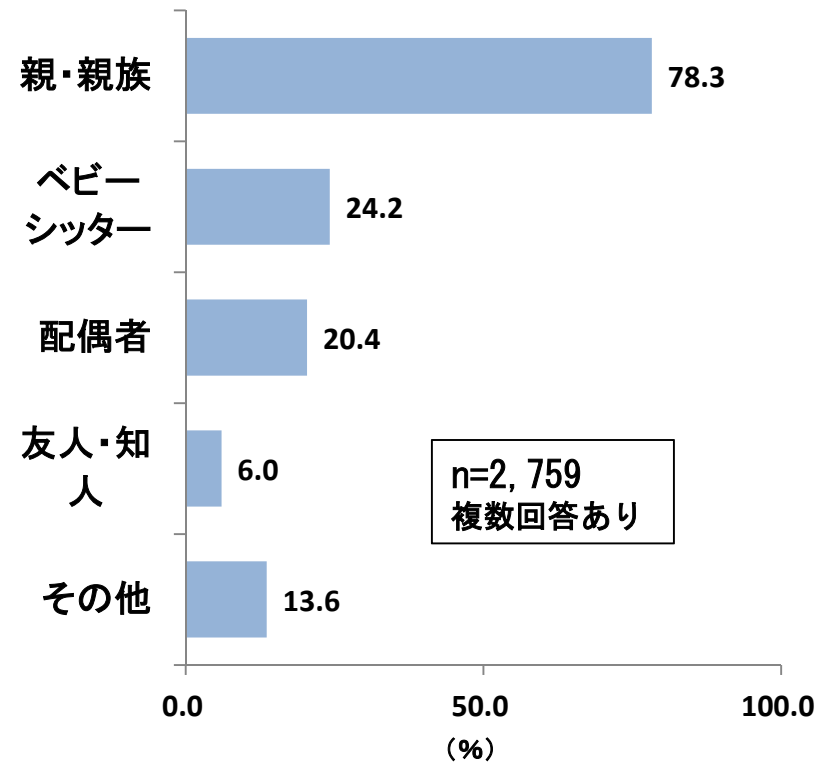
日本医師会「女性医師の勤務環境の現況に関する調査報告書」平成21年3月

子どもの病気や予定外の保育が必要な時の対応

病気や予定外の保育が必要な時



病気や予定外の保育が必要な時の預け先



日本医師会「女性医師の勤務環境の現況に関する調査報告書」平成21年3月

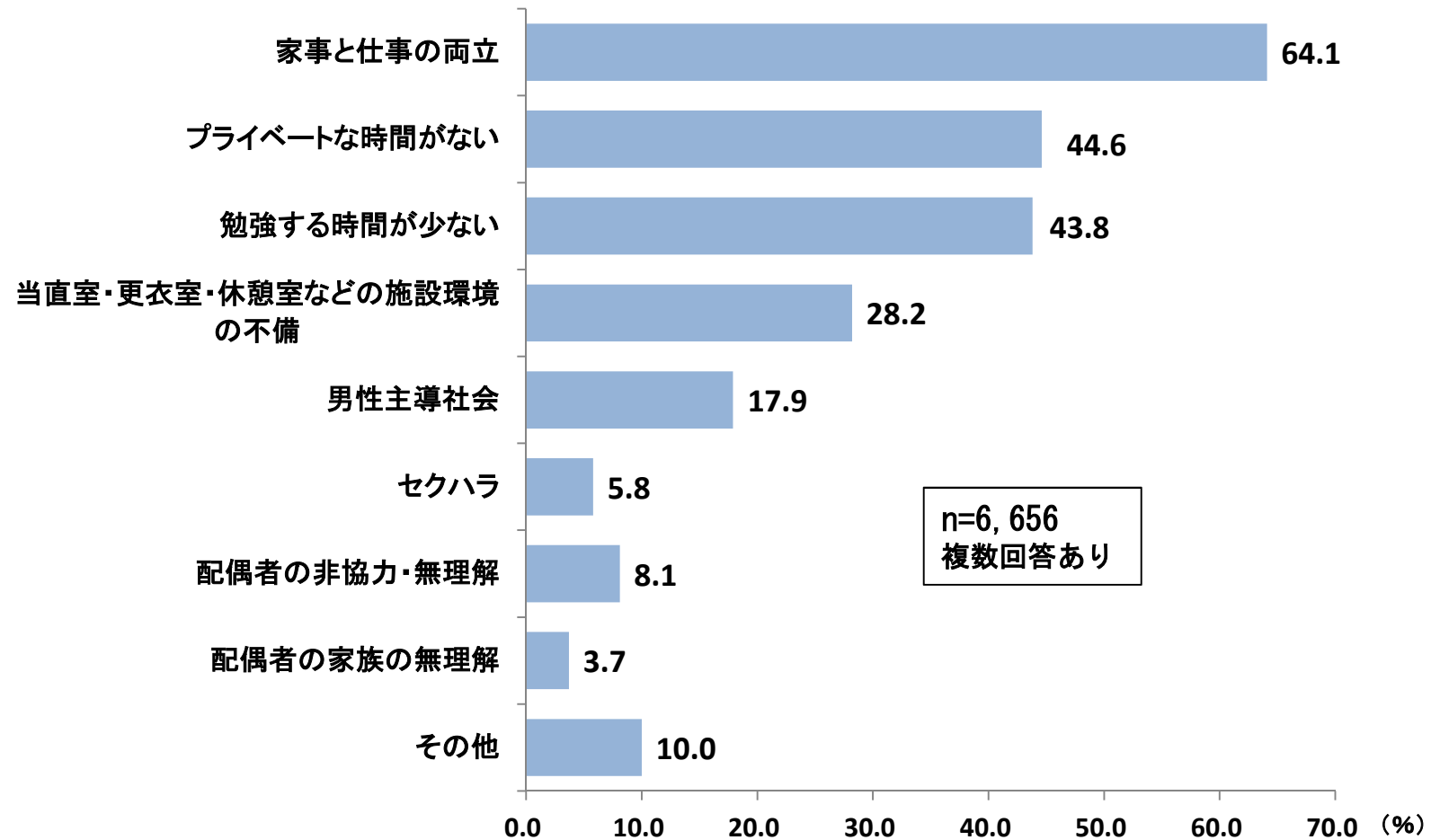
院内保育所の現況と問題点

- 設置率は49.9%
 - 就業支援策として院内保育所設置が最も有用、設置率の増が必要
 - 病院の費用負担が大であり、助成の充実が必要
- 非常勤医師の利用制限
 - 制限の撤廃が必要

Ⅱ．必要とされる女性医師勤務支援

女性医師の職場環境

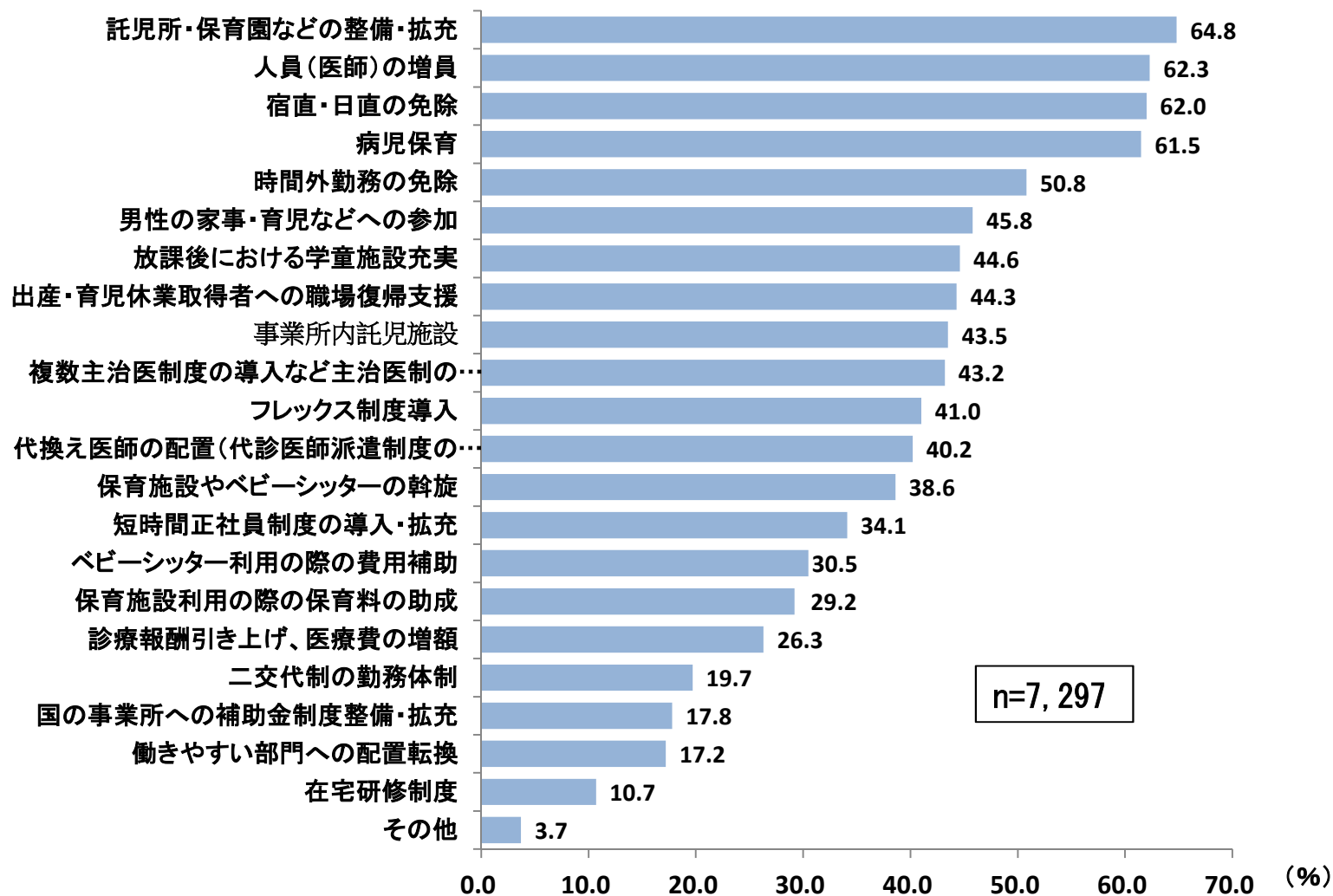
～女性医師としての悩み～



日本医師会「女性医師の勤務環境の現況に関する調査報告書」平成21年3月

女性医師の職場環境

～仕事を続けるうえで必要な制度・支援～



日本医師会「女性医師の勤務環境の現況に関する調査報告書」平成21年3月

必要な女性医師の勤務支援

- 産前産後休業取得の徹底
- 育児休業取得の徹底と代替医師制度
- 保育・託児施設・病児保育室の整備
- 柔軟な勤務制度(短時間正社員制度など)
- 主治医制度の見直し(チーム医療やシフト制の導入)
- 上司・同僚などの理解と支援
- 再研修・再就業支援

ワークライフバランス委員会の設置①

(大阪厚生年金病院の例)

病院内に、ワーク・ライフ・バランス委員会を設置し、職員の労働状況等をチェック

必要に応じて、当該職員の担当部長などに注意を促す

また、

職員に信頼が厚く、誰の相談でも聞き入れてくれる人を世話人として選ぶ
(職種は問わず)

コーディネーターが当該部局及び院長などの管理職と本人の間に入り
建設的なプランを考える

ワークライフバランス委員会の設置②

勤務時間・残業時間のチェック

保育所・病児保育・学童保育などのチェック

学会・研修会参加状況などのチェック

病院のリクリエーションなどの検討

病院駐車場の管理

病院の空間利用・展示などの方針

接遇の問題

柔軟な
勤務体制へ

いずれも担当の
管理職に
注意を促し
たり、対策を
指示。

厚生年金病院賞として、ワークライフバランス賞を設けている

現況調査からわかったこと

1. 実働勤務時間、宿日直回数、休日日数などから、多くの女性勤務医師が過酷な勤務環境にいる。
2. 勤務医全体の勤務環境が厳しいことや医師の勤務・労働に関して、法への十分な理解が無いこととともに、若い女性医師には、非正規雇用の立場の人が多く、出産・育児について、法の保護を十分に受けられていない。
3. 育児・家事について配偶者の協力は、配偶者が医師である場合には、非医師である場合より得られる割合が低い。
4. 多くの女性医師が求めているのは医師全体の勤務環境の改善であり、そのための医療への財政投入(それによる医師不足の解消)、勤務医の身分の確立である。
5. 多くの女性医師は出産・育児後も働き続けられる環境の整備、一時休業せざるを得なかった場合の復帰支援を求めている。
6. 出産・育児への支援策として、24時間・病児保育を併設した院内保育所の普及の他、様々な保育サービス利用に対する補助、及び学童保育の充実を求めている。
7. 多くの女性医師は方針決定に関わる立場・指導的立場に女性が少ないことに問題を感じ、男性中心の医療界の意識改革を希望している。

基本的に必要なこと

■ 医師全体の勤務環境の改善

■ 医療への適正な投資

■ 指導的立場、意思決定機関への女性の参画

Ⅲ. 仕事を継続していくための環境 整備に対する各種助成金について

両立支援助成金制度（概要）

仕事と家庭の両立に取り組む場合の助成金

- ①事業所内保育施設設置・運営等支援助成金
- ②子育て期短時間勤務支援助成金
- ③中小企業両立支援助成金（代替要員確保コース・休職中能力アップコース）

両立支援助成金について

事業所内保育施設設置・運営等支援助成金

労働者のための保育施設を事業所内(労働者の通勤経路またはその近接地域を含む)に設置、増築など行う事業主・事業主団体にその費用の一部を助成。

助成対象	助成率
①設置費	【大企業】3分の1、【中小企業】3分の2 (限度額大企業1,500万円、中小企業2,300万円)
②増築費	増築:【大企業】3分の1、【中小企業】2分の1 (限度額大企業750万円、中小企業1,150万円) 建て替え:【大企業】3分の1、【中小企業】2分の1 (限度額大企業1,500万円、中小企業2,300万円)
③運営費	【大企業】2分の1【中小企業】3分の2(5年間) (過去に受給している場合は受給率等が異なる)

両立支援助成金について 子育て時短時間勤務支援助成金

子育て期の労働者※₁が利用できる短時間勤務制度を導入し、利用者が初めて出た場合、事業主に支給※₂

※₁ 小学校3年生修了までの子どもを養育する労働者

※₂ 5年間1企業当たり延べ10人まで(100人以下企業は5人まで)。

企業規模	制度利用者1人目	制度利用者2人目以降 (1人当たり)
100人以下企業	40万円	15万円
101人以上企業	30万円	10万円

中小企業両立支援助成金について

代替要員確保コース

以下に当てはまる場合に支給

100人以下企業

- ・育児休業を終了した労働者を、原職または原職相当職に復帰させる旨の取り扱いを就業規則等に規定
- ・休業取得者の代替要員を確保
- ・休業取得者を原職または原職相当職に復帰させた
など

支給対象労働者1人当たり

15万円

☆1企業当たり5年間、1年度延べ10人まで。

中小企業両立支援助成金について

休業中能力アップコース

以下に当てはまる場合に支給

100人以下企業

- ・休業終了後の再就職を円滑にするための職場復帰プログラムを規定している
- ・一般事業主行動計画を策定し、その旨を都道府県労働局長に届け出ているなど

プログラム	支給単位	支給単価	支給限度
①在宅講習	1月当たり	9,000円	12か月
②宿場環境適応講座	1月当たり	4,000円	12日(各月1日)
③職場復帰直前講習	1月当たり	5,000円	12日
④職場復帰直後講習	1月当たり	5,000円	12日

職場復帰プログラム開発作成費 休業取得者1人当たり13,000円

情報提供を行った場合 休業取得者1人当たり20,000円

☆1事業主当たり育児休業または介護休業それぞれ延べ20人まで

IV. 日本医師会女性医師支援センター事業

平成25年度女性医師支援センター事業 事業計画

1. 女性医師バンクによる就業継続、復帰支援（再研修を含む）
2. 「医学生、研修医等をサポートするための会」の実施
3. 各都道府県女性医師等相談窓口への支援
4. 「女性医師支援センター事業ブロック別会議」の実施
5. 医師会主催の講習会等への託児サービス併設促進と補助
6. 「『2020.30』推進懇話会」の開催
7. 女性医師の就労環境の改善と健康支援
8. 「女性医師支援事業連絡協議会」の開催
9. 大学医学部の女性医師支援担当者連絡会の開催
10. 「女性医師の勤務環境の整備に関する病院長、病院開設者・管理者等への講習会」の実施

女性医師支援センターホームページ



平成23年7月29日
開設

【主な内容】

- ◇ 支援情報
 - ・各種制度の紹介
 - ・女性医師バンクの事例紹介
 - ・活躍中の女性医師の紹介
- ◇ よくあるご質問
- ◇ 各地の女性医師相談窓口のホームページへのリンク 等

ホームページURL www.med.or.jp/joseiishi/

女性医師バンクホームページ



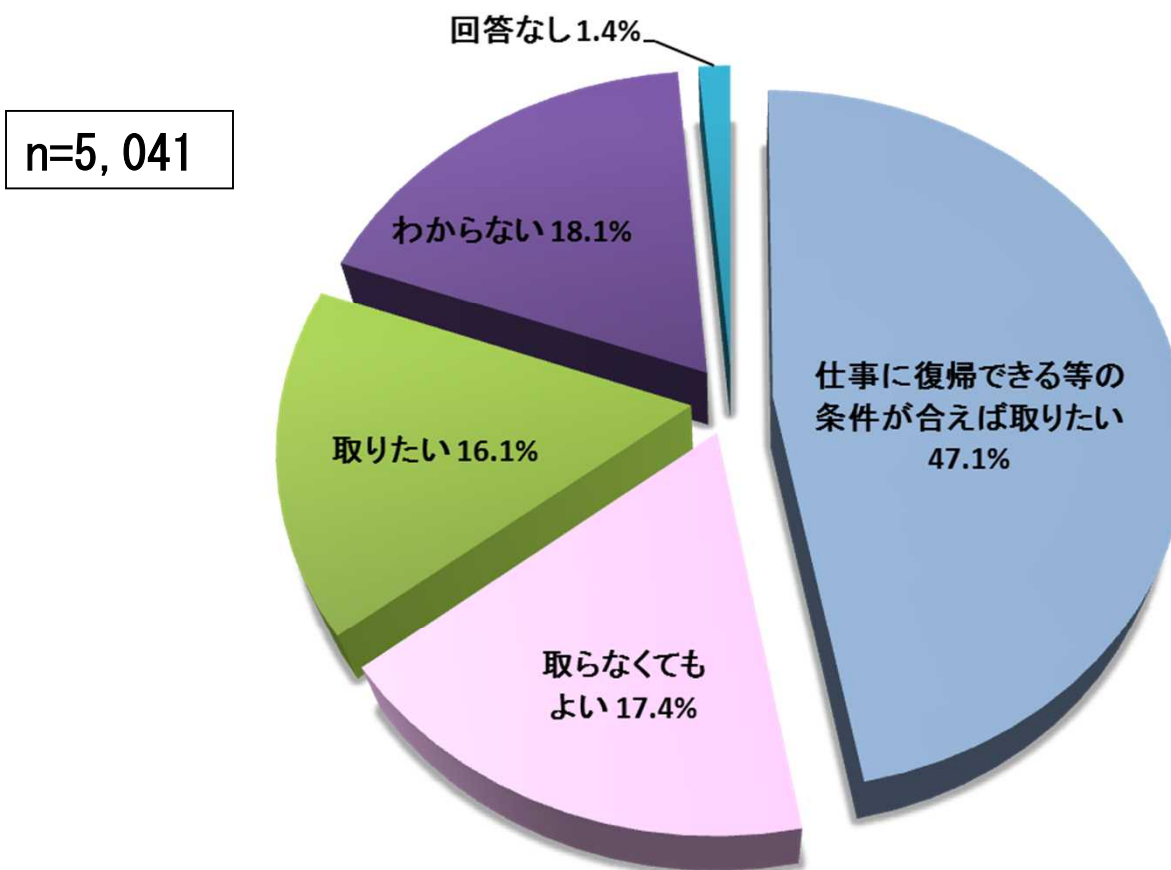
ホームページURL <https://www.jmawdbk.med.or.jp/>

V. 参考

臨床研修医に関するアンケート調査

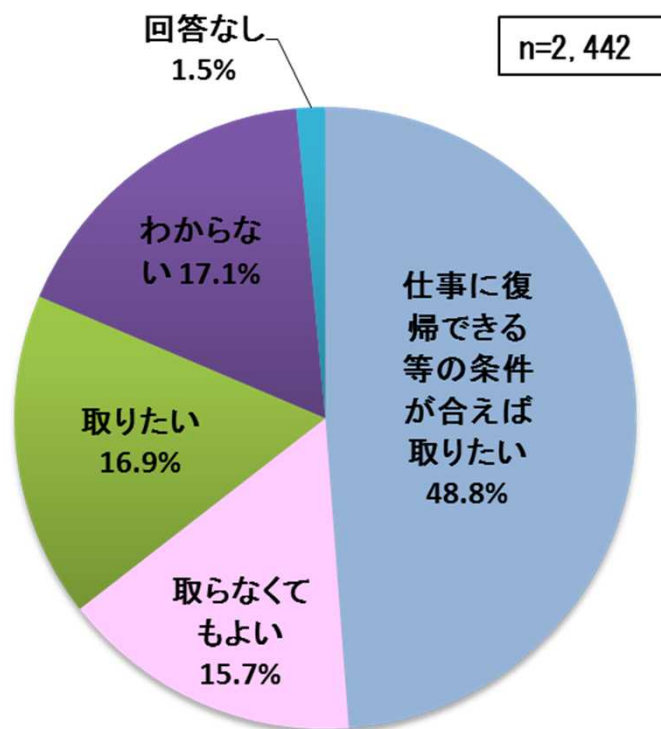
厚労省 臨床研修に関するアンケート調査
平成24年 研修医アンケート調査 結果概要【追加】より
(平成22年度研修開始・23年度研修修了者7506名対象)

子どもができた場合の育児休暇の取得希望①

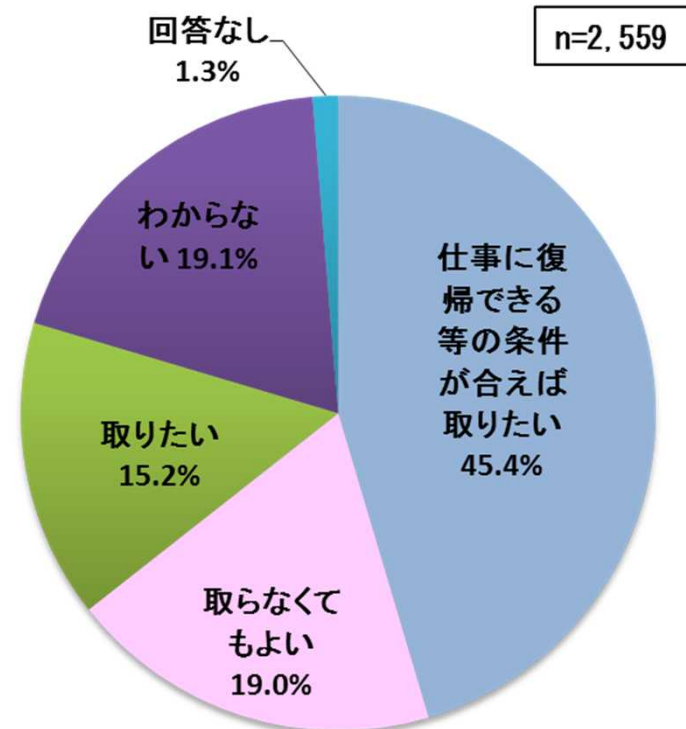


子どもができた場合の育児休暇の取得希望②

大学病院

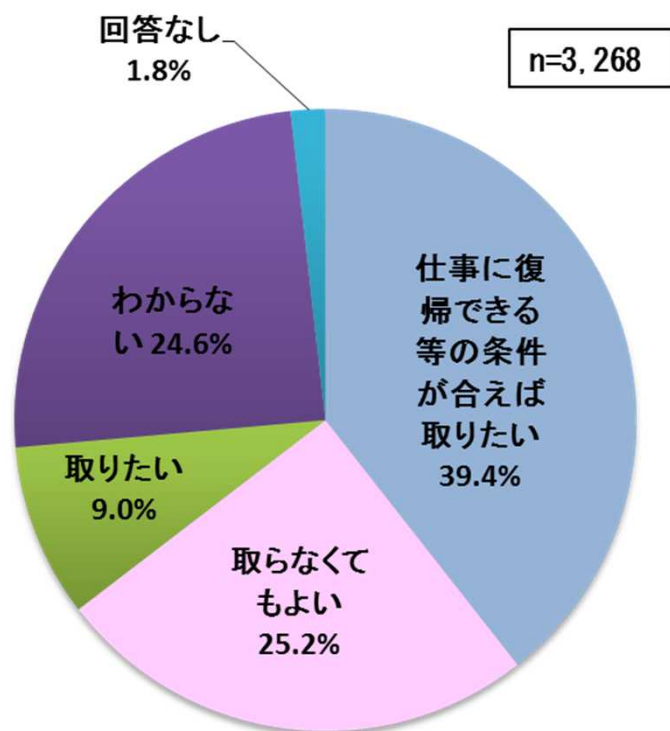


臨床研修病院

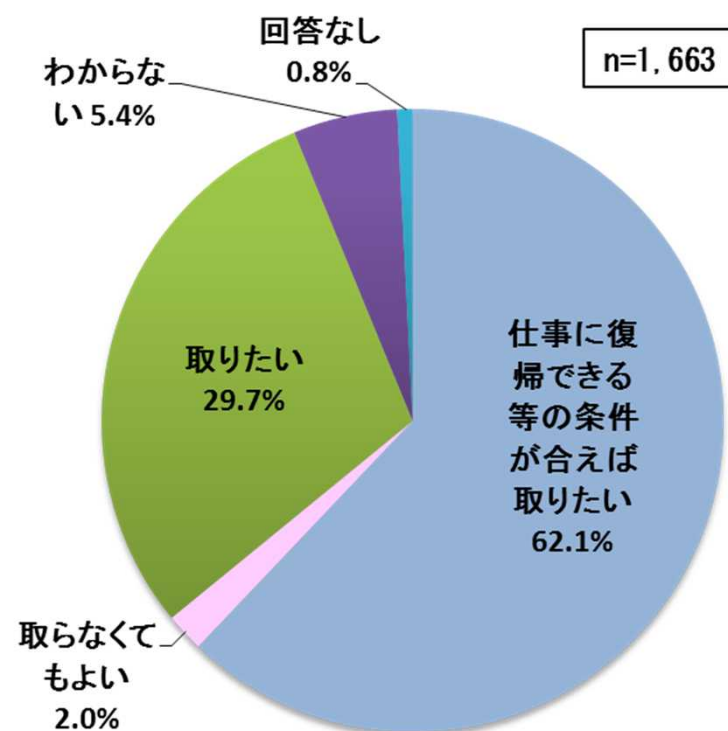


子どもができた場合の育児休暇の取得希望③

男性

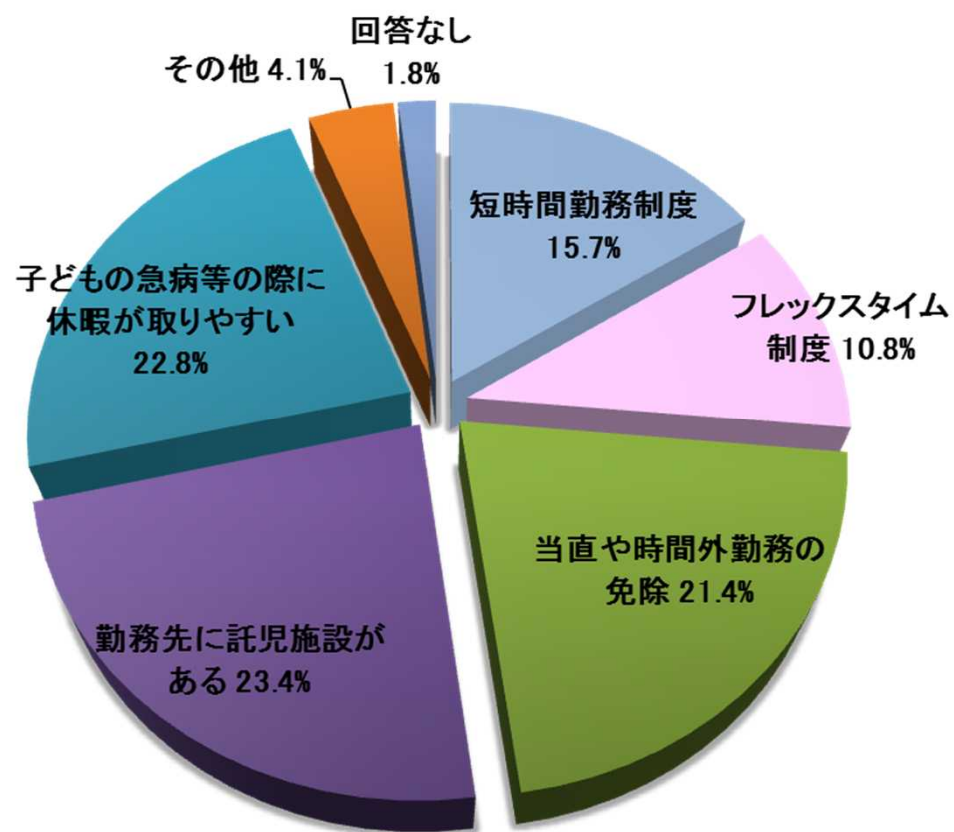


女性



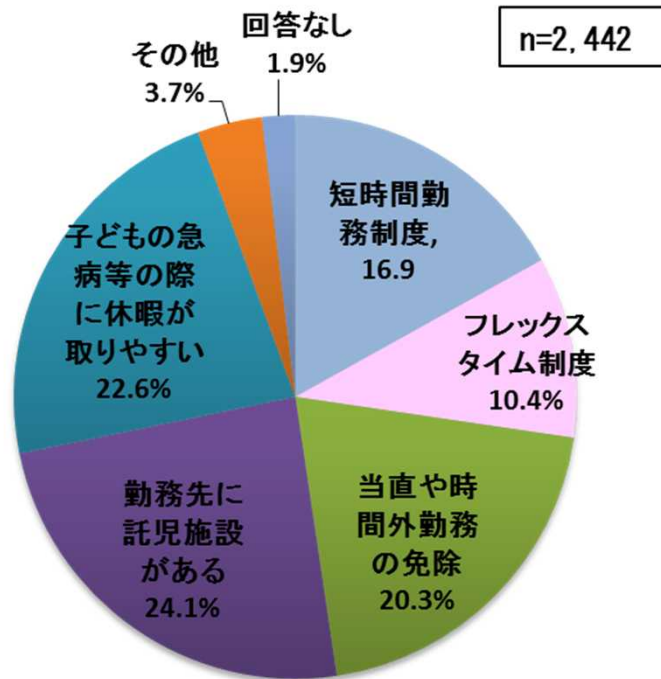
子育てをしながら勤務を続ける条件

n=5,041

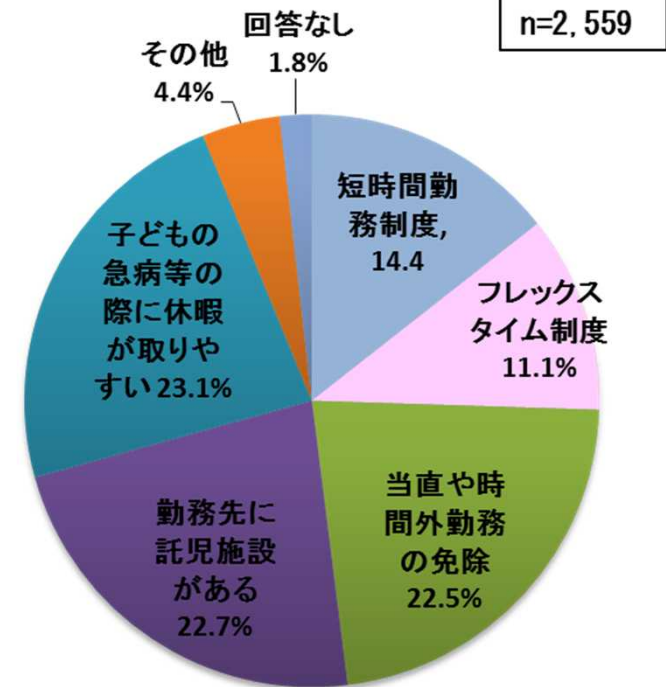


子育てをしながら勤務を続ける条件

大学病院

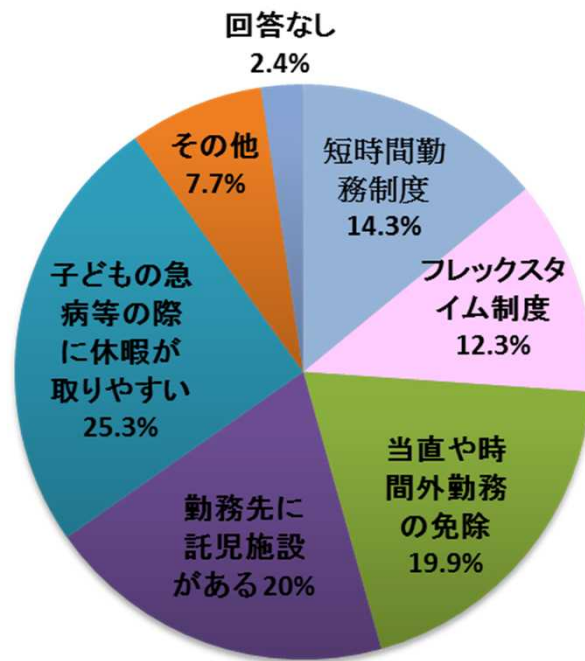


臨床研修病院



子育てをしながら勤務を続ける条件

男性



女性

