

ひとつ「働き方」を変えてみよう!

カエル! ジャパン



男女共同参画

女性活躍とワーク・ライフ・バランスについて

平成29年4月20日

内閣府 男女共同参画局

推進課長 大隈由加里

ひとつ「働き方」を変えてみよう!

カエル! ジャパン



男女共同参画

1 なぜ女性の活躍が重要か

安倍総理による女性活躍の発信

安倍総理は、国会における施政方針演説や国連総会、国際女性会議(WAW!)などの様々な場で、国内外に向けて女性の活躍を発信

国際女性会議(WAW! 2016) 公開フォーラム 安倍総理スピーチ(2016年12月13日)



- 女性が、仕事と家庭を無理なく両立し、活躍できる環境をつくる。「働き方改革」は、そのための最大かつ最優先のチャレンジです。
- 働き方改革は、男性の意識が変わらなければ成功しません。家事や育児は夫婦で共に担う。
- データが証明しています。女性役員が1人でもいる企業は、男性だけが役員を務める企業より、破綻する確率が2割も少ない。

第70回国連総会「ジェンダー平等と女性のエンパワーメントに関するグローバル・リーダーズ会合」(2015年9月27日)

- 日本は先月、女性活躍推進のための新たな法律を成立させました。これにより、男女が共に、仕事や家事・育児を担うことが当たり前となる世の中をつくり、世界に先駆けて少子高齢社会の課題に対処しつつ、経済成長をも実現していきます。

内閣総理大臣「成長戦略スピーチ」 2013年4月19日(金)

- 「人材」資源も、活性化させねばなりません。優秀な人材には、どんどん活躍してもらう社会をつくる。そのことが、社会全体の生産性を押し上げます。現在、最も活かしきれていない人材とは何か。それは、「女性」です。女性の活躍は、しばしば、社会政策の文脈で語られがちです。しかし、私は、違います。「成長戦略」の中核をなすものであると考えています。
- 女性の中に眠る高い能力を、十二分に開花させていただくことが、閉塞感の漂う日本を、再び成長軌道に乗せる原動力だ、と確信しています。

なぜ女性の活躍が重要か？

意義

女性の活躍

- ▶ 労働力人口の増加
- ▶ 優秀な人材の確保
- ▶ 新たな財・サービス

経済成長

OECD, 2015年4月

女性の労働参加率が2030年までに男性の労働参加率と同レベルに追いつければ、

・労働参加率に変化がなかった場合に比べ

GDPは約20%上昇

・労働供給の減少は**5%**に留められる

ゴールドマン・サックス, 2014年5月

日本女性の就業率が男性並みに上昇すれば、最大で**GDPは13%上昇**

IMF, 2012年10月

女性の労働力率が他のG7(除く伊)並みに上昇すれば、**一人当たりGDPはベースラインよりも4%上昇**。北欧並みになれば**8%上昇**

我が国女性の年齢別労働力率の現状

就業希望者:274万人(平成28年)

▼
我が国最大の潜在力

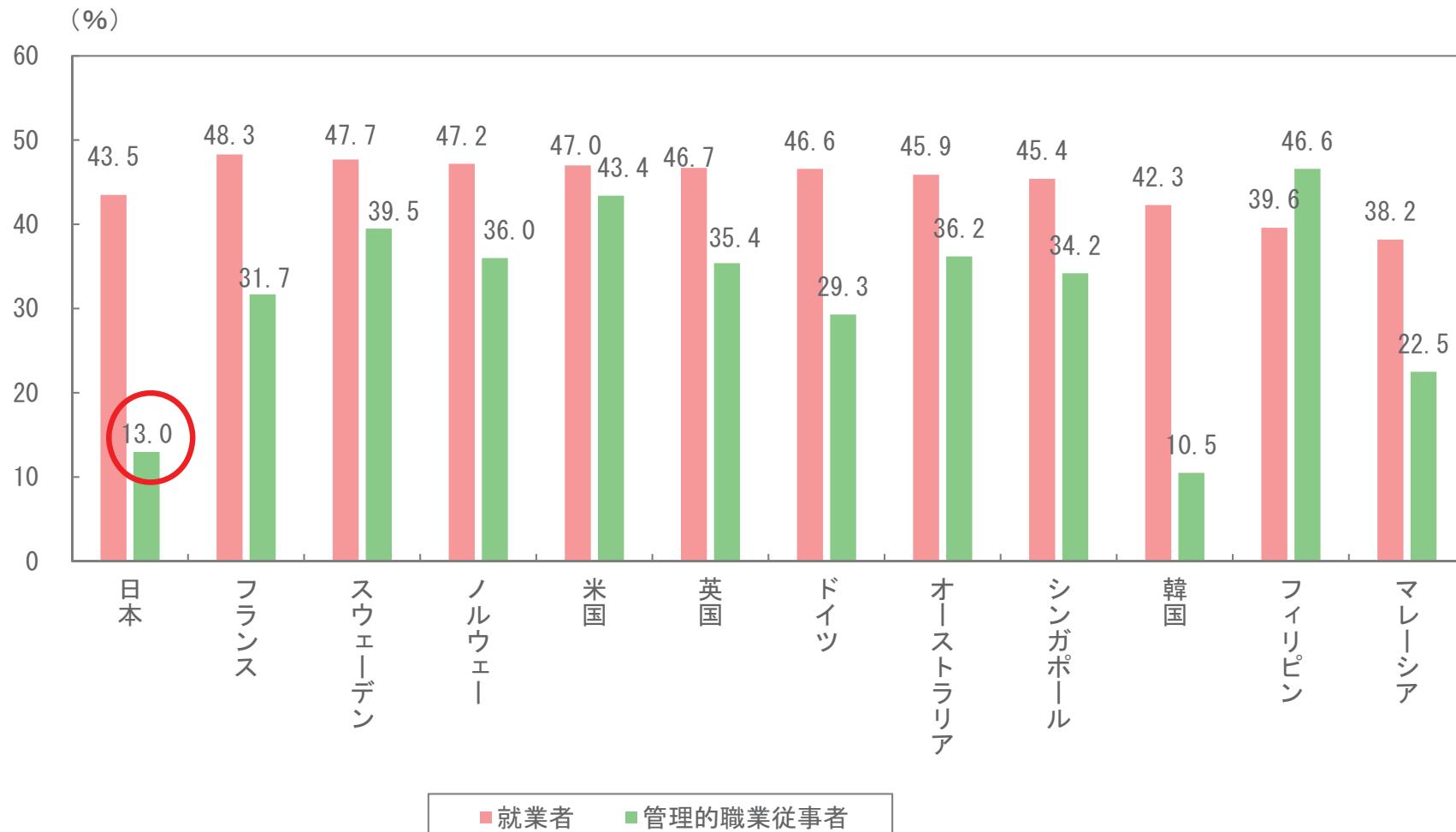


1. 総務省「労働力調査(詳細集計)」より作成。

2. 労働力率+就業希望者の対人口比は、
(「労働力人口」+「就業希望者」)／「15歳以上人口」×100。

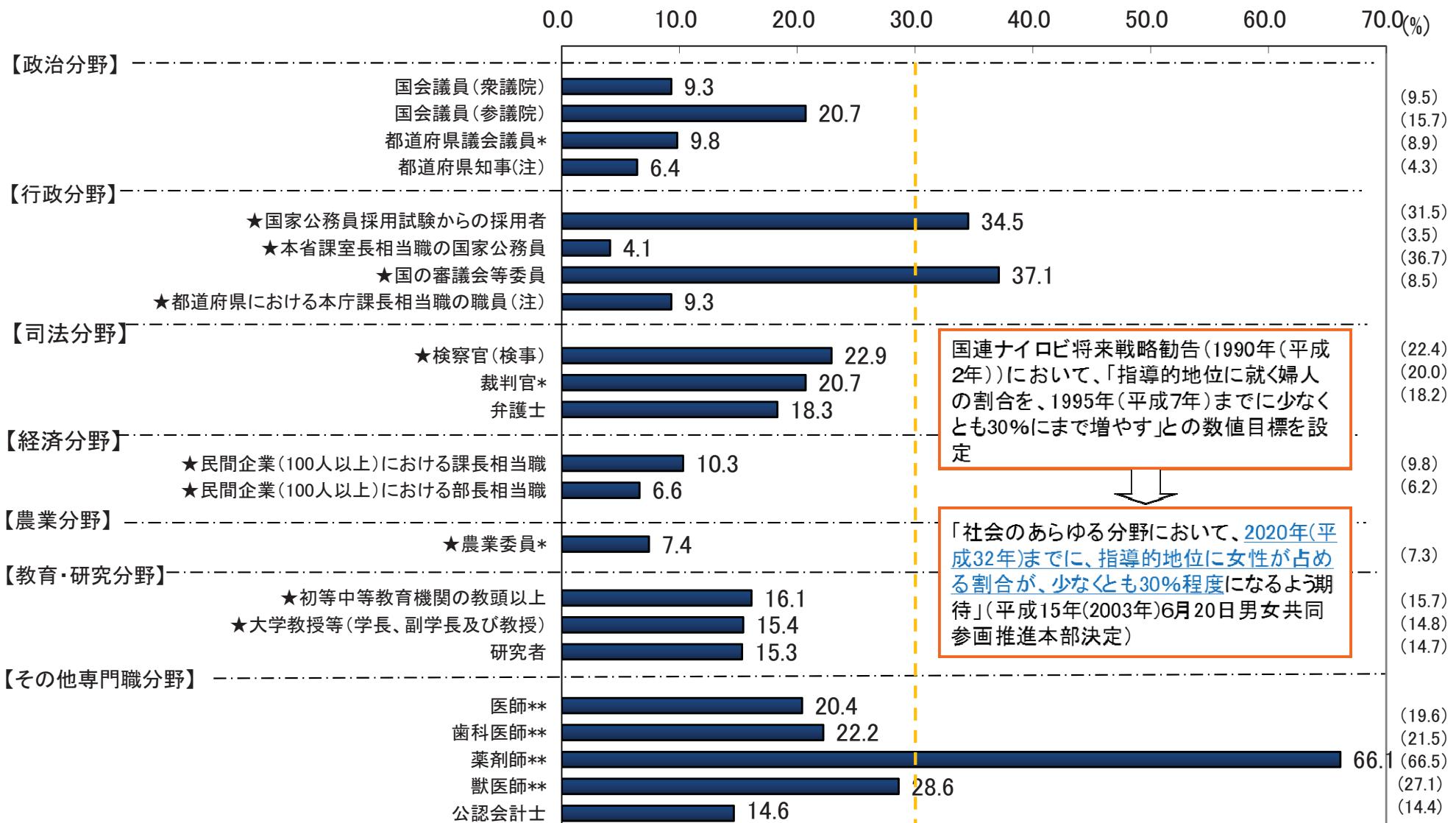
就業者、管理的職業従事者に占める女性割合(国際比較)

就業者に占める女性割合に比べ、管理的職業従事者に占める女性割合は国際的にみても低い



- (備考) 1. 総務省「労働力調査（基本集計）」（平成28年），その他の国は ILO “ILOSTAT” より作成。
2. オーストラリアは2014（平成26）年，米国は2013（平成25）年，その他の国は2015（平成27）年の値。
3. 総務省「労働力調査」では，「管理的職業従事者」とは，就業者のうち，会社役員，企業の課長相当職以上，管理的公務員等。また，「管理的職業従事者」の定義は国によって異なる。

政策・方針決定過程への女性の参画の拡大



(備考1) 原則として平成28年のデータ。ただし、*は平成27年、**は平成26年のデータ。

()は前回調査時のデータ。(注)がついている項目は速報値。

(備考2) ★印は、第4次男女共同参画基本計画(平成27年12月25日閣議決定)において当該項目が成果目標として掲げられているもの。

ひとつ「働き方」を変えてみよう!

カエル! ジャパン

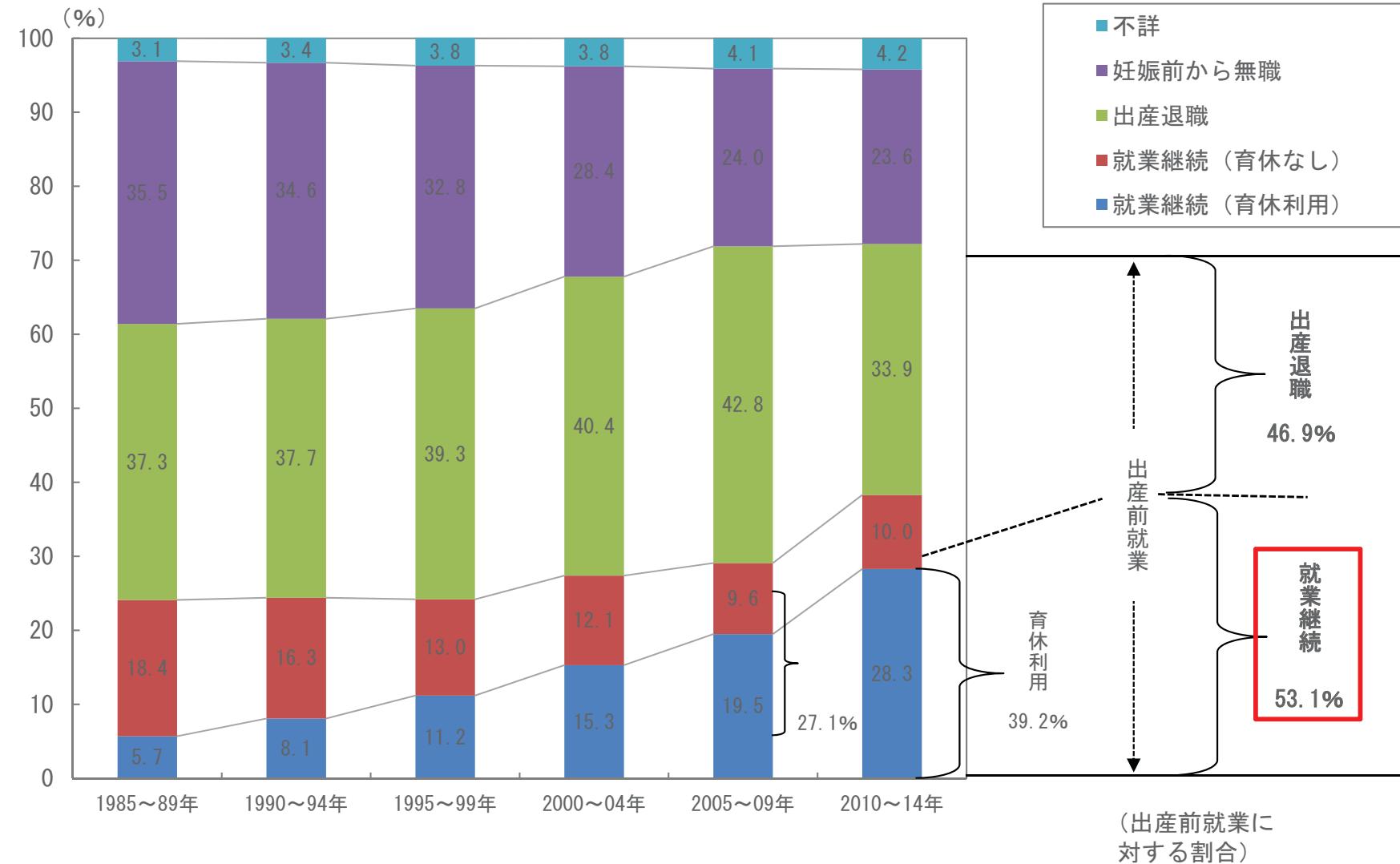


男女共同参画

2 男女の働き方・暮らし方

子どもの出生年別、第1子出産前後の妻の就業経歴

第一子出産前後の就業継続率は4割前後で推移してきたが、2010～14年では53.1%へと上昇

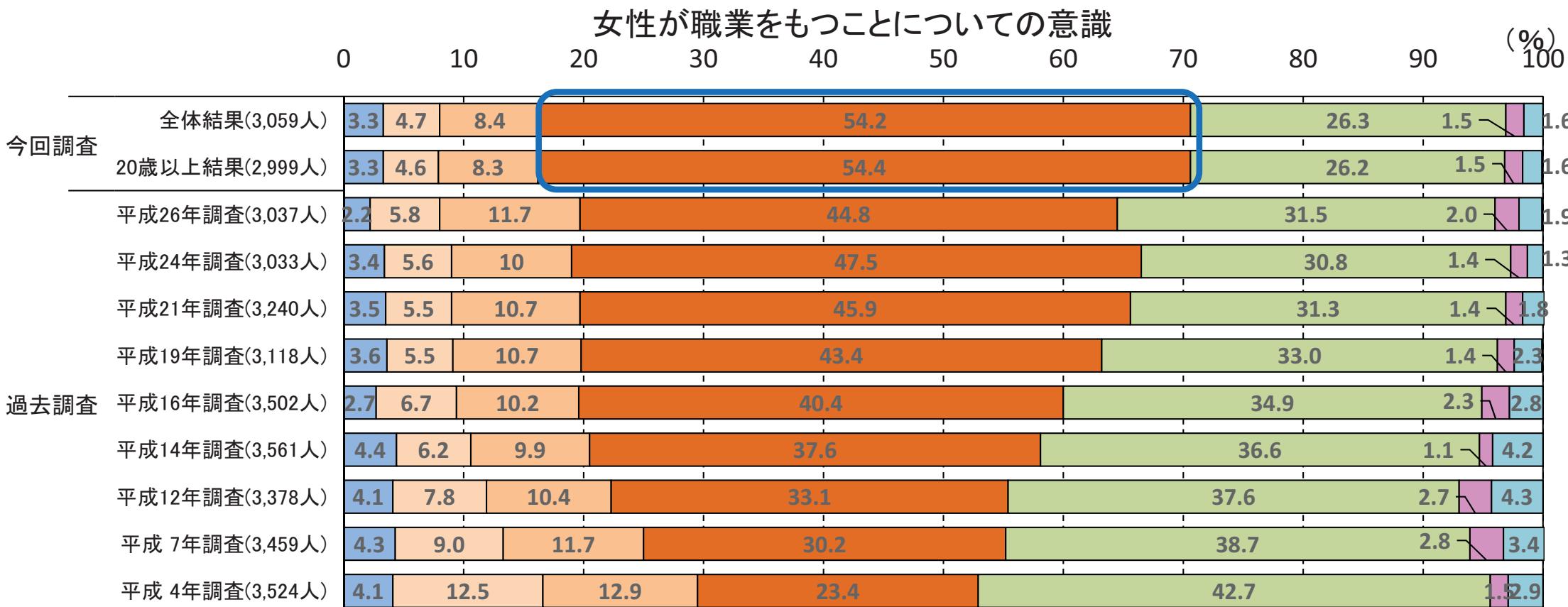


男女共同参画社会に関する世論調査(抜粋)

・内閣府 政府広報室が実施(男女共同参画局協力)。
 ・調査時期:平成28年8月25日～9月11日
 ・全国18歳以上の日本国籍を有する者5,000人を対象。
 有効回答数3,059人(回答率61.2%)

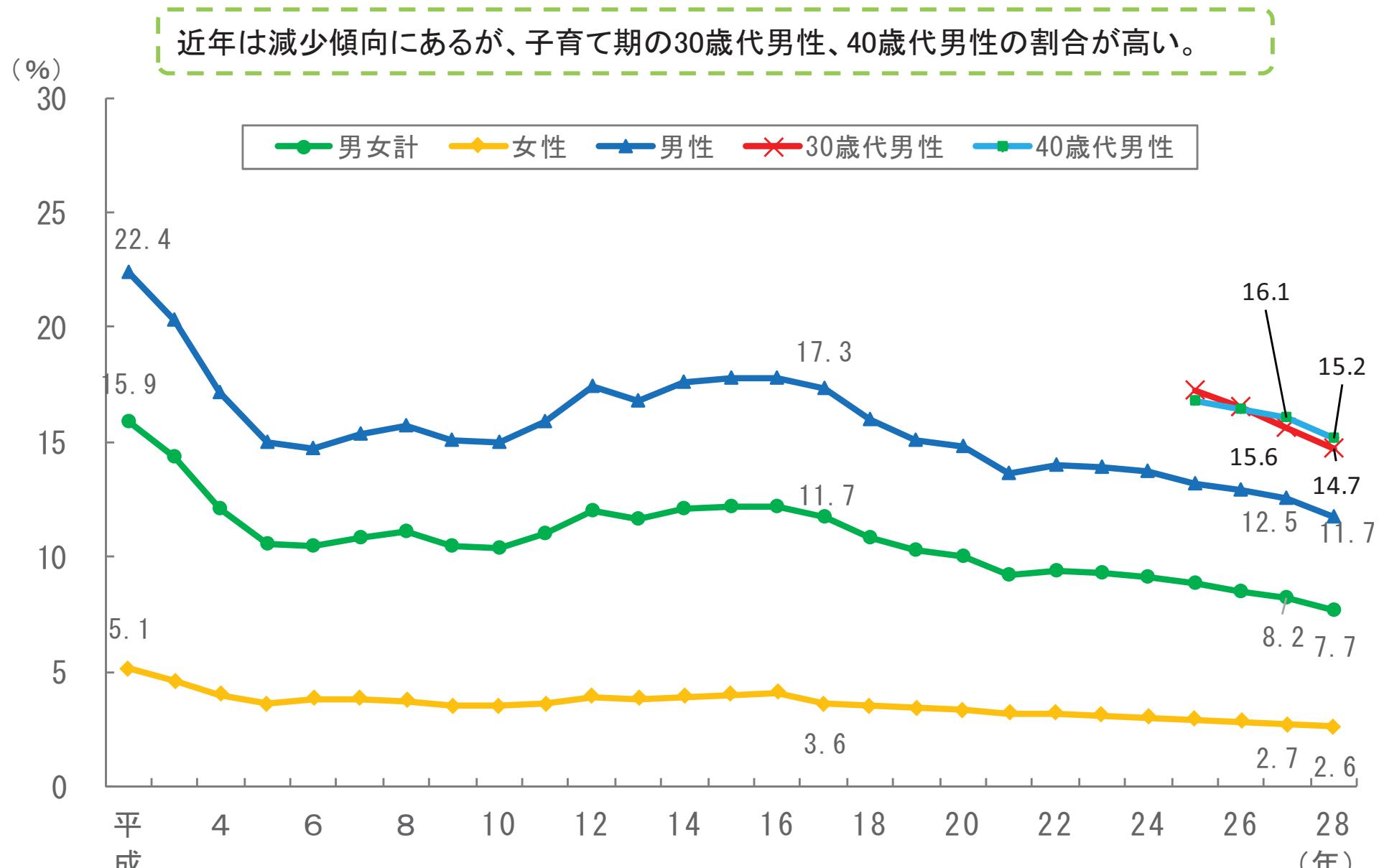
○女性が職業をもつことに対する意識

➤ 「子どもができても、ずっと職業を続ける方がよい」と思う人が初めて50%超。



- 女性は職業をもたない方がよい
- 結婚するまでは職業をもつ方がよい
- △ 子供ができるまでは、職業をもつ方がよい
- ◆ 子供ができるても、ずっと職業を続ける方がよい

週労働時間60時間以上の雇用者の割合



(備考)1. 総務省「労働力調査(基本集計)」(平成28年)より作成。

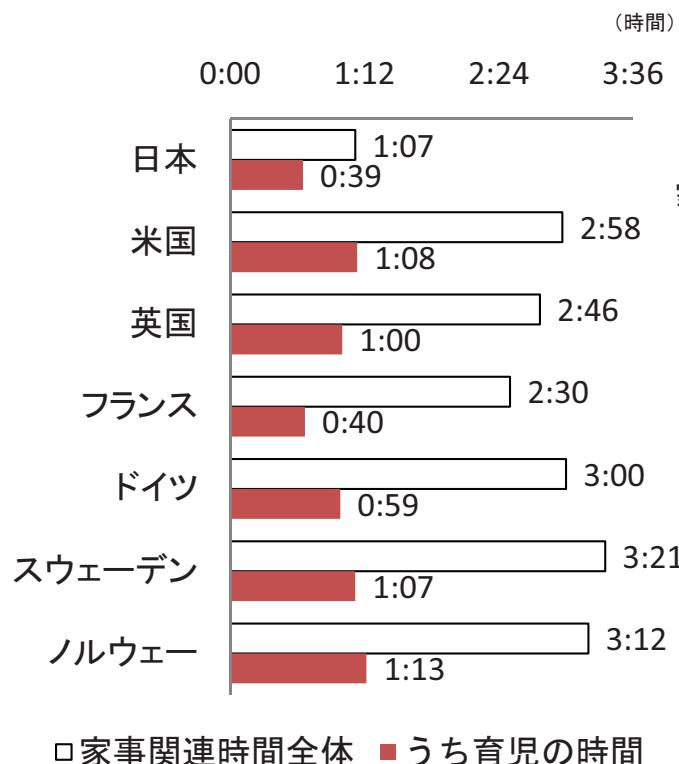
2. 非農林業雇用者数(休業者を除く)に占める割合。

3. 平成23年値は、岩手県、宮城県及び福島県を除く全国の結果。

女性の継続就業・出産と男性の家事・育児時間の関係

日本の夫(6歳未満の子どもを持つ場合)の家事・育児関連時間は、1時間程度と国際的に見て低水準である。夫の家事・育児時間が長いほど、第1子出産前後の妻の継続就業割合が高い。また第2子出生割合も高い。

【6歳未満児のいる夫の家事・育児
関連時間(1日当たり)】

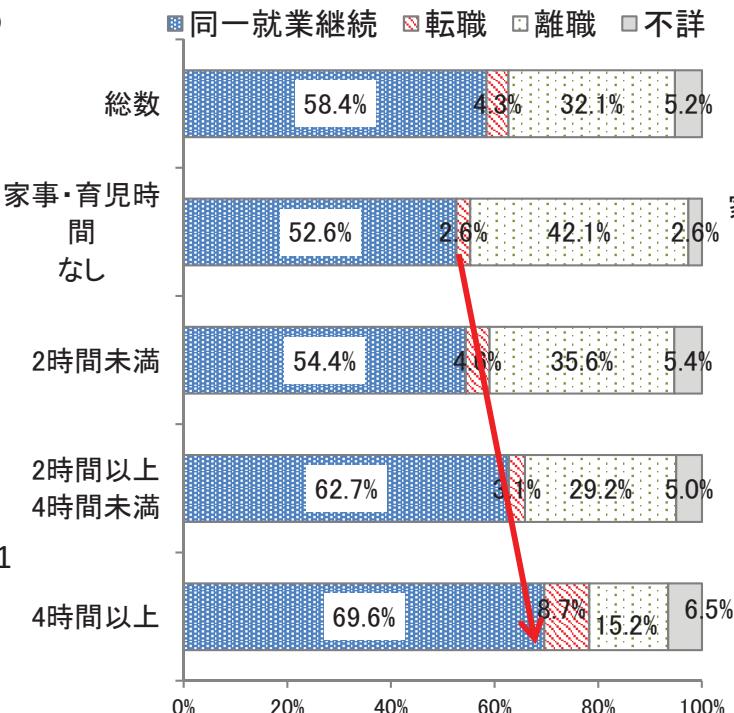


□家事関連時間全体 ■うち育児の時間

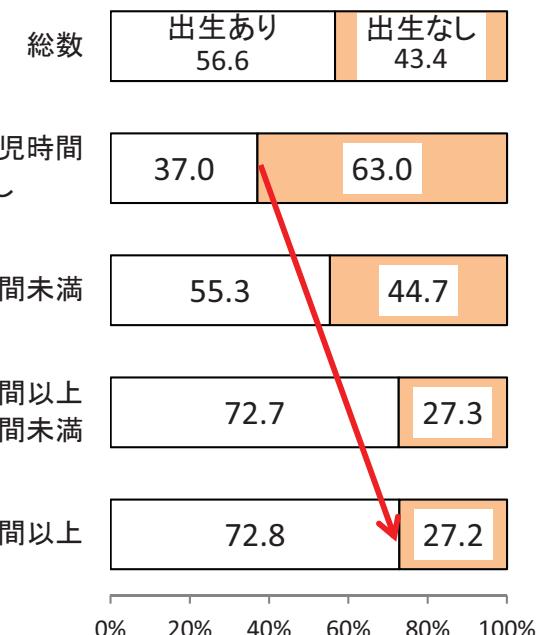
(資料出所) 平成28年版男女共同参画白書
(備考)

- Eurostat "How Europeans Spend Their Time Everyday Life of Women and Men" (2004)、Bureau of Labor Statistics of the U.S."American Time Use Survey"(2014)及び総務省「社会生活基本調査」(2011年)より作成。
- 日本の値は、「夫婦と子供の世帯」に限定した夫の1日当たりの「家事」、「介護・看護」、「育児」及び「買い物」の合計時間(週全体平均)。

【夫の平日の家事・育児時間別にみた妻の出産
前後の継続就業割合】



【夫の平日の家事・育児時間別
にみた第2子以降の出生割合】



資料出所：厚生労働省「第12回21世紀成人者縦断調査」（2013）

注：
1)集計対象は、①または②に該当し、かつ③に該当する同居夫婦である。ただし、妻の「出生成前データ」が得られていない夫婦は除く。

①第1回調査から第12回調査まで双方から回答を得られている夫婦
②第1回調査時に独身で第11回調査までの間に結婚し、結婚後第12回調査まで双方から回答を得られている夫婦

③出生成前調査時に子ども1人以上ありの夫婦
2)家事・育児時間は、「出生あり」は出生成前調査時の、「出生なし」は第11回調査時の状況である。
3)11年間で2人以上出産の場合は、末子について計上している。

4)総数には、家事・育児時間不詳を含む。

ひとつ「働き方」を変えてみよう!

カエル! ジャパン



男女共同参画

3 政府の取組

第4次男女共同参画基本計画(概要)

平成27年12月25日閣議決定

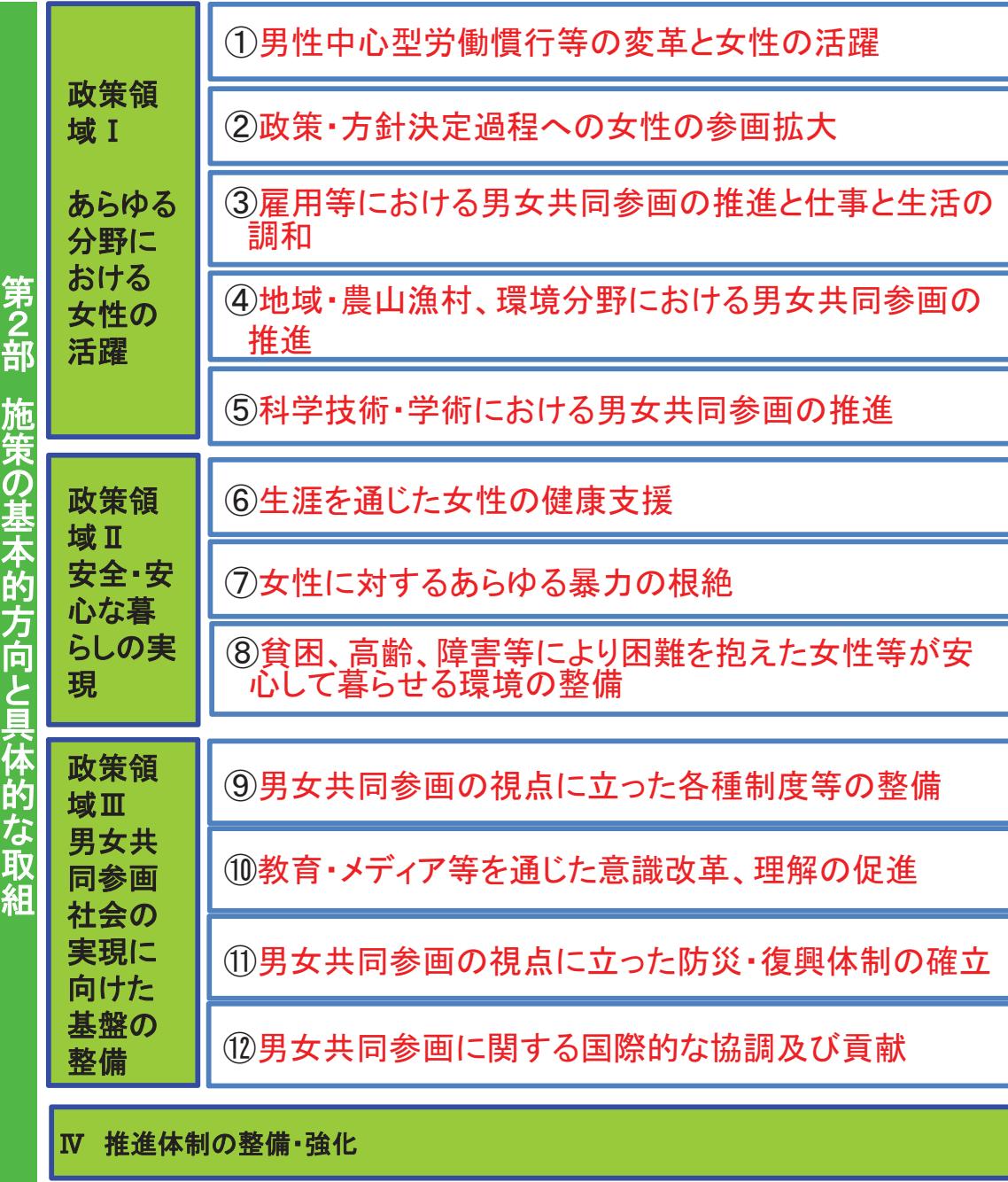
男女共同参画社会基本法に基づき、施策の総合的かつ計画的推進を図るため、平成37年度末までの「基本的な考え方」並びに平成32年度末までを見通した「施策の基本的方向」及び「具体的な取組」を定めるもの。

政策領域目標(抄)

※ 政策領域目標とは、計画の効果的な推進、実効性あるフォローアップを行う観点から、重点的に監視・評価すべき目標として設定したもの

第1部 基本的な方針

	項目	現 状	成 果 目 標(期 限)
国家公務員の女性登用	本省課室長相当職に占める女性の割合	4.1% (平成28年7月)	7% (平成32年度末)
	係長相当職(本省)に占める女性の割合	23.9% (平成28年7月)	30% (平成32年度末)
地方公務員の女性登用	都道府県(市町村)の本庁課長相当職に占める女性の割合	9.3%(15.6%) (平成28年)	15%(20%) (平成32年度末)
	都道府県(市町村)の本庁係長相当職に占める女性の割合	21.7% (32.9%) (平成28年)	30%(35%) (平成32年度末)
民間企業の女性登用	課長相当職に占める女性の割合	10.3% (平成28年)	15% (平成32年)
	係長相当職に占める女性の割合	18.6% (平成28年)	25% (平成32年)
25歳から44歳までの女性の就業率		72.7% (平成28年)	77% (平成32年)
週労働時間60時間以上の雇用者の割合		男性: 11.7% 女性: 2.6% (平成28年)	5.0% (平成32年)
男性の育児休業取得率	国家公務員	5.5% (平成27年度)	13% (平成32年)
	地方公務員	2.9% (平成27年度)	13% (平成32年)
	民間企業	2.65% (平成27年度)	13% (平成32年)



女性の職業生活における活躍の推進に関する法律の概要

自らの意思によって職業生活を営み、又は営もうとする女性の個性と能力が十分に発揮されることが一層重要。このため、以下を基本原則として、女性の職業生活における活躍を推進し、豊かで活力ある社会の実現を図る。

- 女性に対する採用、昇進等の機会の積極的な提供及びその活用と、性別による固定的役割分担等を反映した職場慣行が及ぼす影響への配慮が行われること
- 職業生活と家庭生活との両立を図るために必要な環境の整備により、職業生活と家庭生活との円滑かつ継続的な両立を可能にすること
- 女性の職業生活と家庭生活との両立に関し、本人の意思が尊重されるべきこと

基本方針等の策定

- 国は、女性の職業生活における活躍の推進に関する基本方針を策定(閣議決定)。
- 地方公共団体(都道府県、市町村)は、上記基本方針等を勘案して、当該区域内における女性の職業生活における活躍についての推進計画を策定(努力義務)。

事業主行動計画の策定等

- 国は、事業主行動計画の策定に関する指針を策定。
- 国や地方公共団体、民間事業主は右記の事項を実施
(労働者が300人以下の民間事業主については努力義務)。
- 国は、優れた取組を行う一般事業主の認定を行うこととする。

- 女性の活躍に関する状況の把握、改善すべき事情についての分析
【参考】状況把握する事項：①女性採用比率 ②勤続年数男女差
③労働時間の状況 ④女性管理職比率 等
- 上記の状況把握・分析を踏まえ、定量的目標や取組内容などを内容とする「事業主行動計画」の策定・公表等（取組実施・目標達成は努力義務）
- 女性の活躍に関する情報の公表
(省令で定める事項のうち、事業主が選択して公表)

女性の職業生活における活躍を推進するための支援措置

- 国は、職業訓練・職業紹介、啓発活動、情報の収集・提供等を行うこととする。地方公共団体は、相談・助言等に努めることとする。
- 国は、地方公共団体の施策を支援するために必要な財政上の措置等を講ずるよう努めることとする。
- 国は、国・公庫等の調達に関し、認定一般事業主等の受注機会の増大等の施策を実施。地方公共団体は、国の施策に準じて実施(努力義務)。
- 地域において、女性活躍推進に係る取組に関する協議を行う「協議会」を組織できることとする(任意)。

その他

- 原則、公布日施行(事業主行動計画の策定については、平成28年4月1日施行)。
- 10年間の時限立法。

女性の活躍推進企業データベース(厚生労働省)

H28. 2. 29 開設

▶掲載項目

1	採用した労働者に占める女性労働者の割合(区)	10	管理職に占める女性労働者の割合
2	(1)採用における男女別の競争倍率(区)又は(2)採用における競争倍率の男女比(区)(男性の倍率を1としたときの女性の倍率)	11	役員に占める女性の割合
3	労働者に占める女性労働者の割合(区)(派)	12	男女別の職種又は雇用形態の転換実績(区)(派)
4	(1)男女の平均継続勤務年数の差異又は(2)男女別の採用10年前後の継続雇用割合	13	男女別の再雇用又は中途採用の実績
5	男女別の育児休業取得率(区)	14	データの対象
6	一月当たりの労働者の平均残業時間	15	データ更新時点
7	雇用管理区分ごとの一月当たりの労働者の平均残業時間(区)(派)【個別企業ごとの詳細画面のみ表示】	16	備考欄
▶一覧画面(業種別等)のイメージ			17 自由記述欄【個別企業ごとの詳細画面のみ表示】
			18 公共調達資格情報【個別企業ごとの詳細画面のみ表示】

企業名	企業認定	採用した労働者に占める女性労働者の割合【定義1】		(1)採用における男女別の競争倍率 又は (2)採用における競争倍率の男女比(男性の倍率を1としたときの女性の倍率) 【定義2】		労働者に占める女性労働者の割合		(1)男女の平均継続勤務年数の差異【定義3】又は (2)男女別の採用10年前後の継続雇用割合【定義4】		男女別の育児休業取得率【定義5】				一月当たりの労働者の平均残業時間【定義6】						
		基幹的な取組/ 正社員【定義1】	女性	(注) (1)/(2)	基幹的な取組/ 正社員	男性	女性	(注) (1)/(2)	基幹的な取組/ 正社員/ 対象労働者	男性	女性	(注) 育休/その他	基幹的な取組/ 正社員/ 対象労働者	男性	女性	(注) 基幹的な取組/ 対象正社員	平均			
A社		基幹的な取組	35 %		(1) 基幹的な取組	5 倍	10 倍		基幹的な取組	10 %		(1) 基幹的な取組	20 年	10 年		育児休業	基幹的な取組	10 %	98 %	基幹的な取組
B社		基幹的な取組	35 %		(1) 基幹的な取組	4 倍	5 倍		基幹的な取組	25 %		(2) 対象労働者	70 %	50 %		育児休業	基幹的な取組	1 %	90 %	基幹的な取組
C社		基幹的な取組	45 %		(2) 基幹的な取組	2.8			基幹的な取組	40 %		(1) 基幹的な取組	5 年		その他	正社員	20 %	100 %	※5 対象正社員	

クリックすると、各社の詳細情報が見られます。



男性の家事・育児等への参画支援

ワーク・ライフ・バランス推進に関する取組事例集



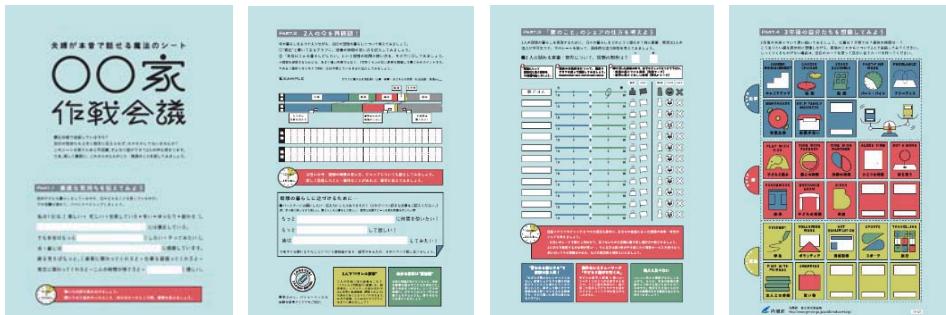
◆**テーマ** 男性の働き方改革・意識改革に向けた
職場のワーク・ライフ・バランス推進のための取組事例集
(平成29年3月 内閣府HPにて公表 <http://www.cao.go.jp/wlb/research.html>)



- ◆**特徴**
- ・ワーク・ライフ・バランスの推進において**男性の働き方や意識の変化に結びついた取組**を掲載（全15社掲載）
 - ・取組を通じて、企業の**業績等にどのようなプラスの効果が生じたか**についても記載（業績アップ、従業員定着、業務効率化 等）
- ◆**傾向**
- ・「従業員満足⇒製品・サービスの質向上⇒顧客満足」という**好循環**に基づく業績向上
 - ・ICTを活用した**働き方改革**の推進在宅勤務等)
 - ・実践的なコミュニケーションを重視した**イクボス**の育成

夫婦が本音で話せる魔法のシート『○○家作戦会議』

若年世代の夫婦を対象としたコミュニケーションツール



「○○家作戦会議」
ワークショップの様子

「Let's さんかくアpri」 (男性の家事・育児等への参画支援アpri)

配信中

～男性の家事・育児に向けて～

Let's さんかく

Download on the App Store

ANDROID APP ON Google Play

「さんかくアpri」で検索してね。

Doさんかく！ クイズ 採点

家事・育児を楽しみながら継続できるツールを搭載！

5

働き方実行計画(平成29年3月28日 働き方改革実現会議決定)

項目3. 長時間労働の是正

④ 法改正による時間外労働の上限規制の導入（その1）

【働く人の視点に立った課題】

長時間労働者の割合が欧米各国に比して多く、仕事と家庭の両立が困難。

- ・週労働時間49時間以上の労働者の割合：日21.3% 米16.6% 英12.5% 仏10.4% 独10.1% (2014年)

- ・週労働時間60時間以上の労働者の割合が、政府目標（5%以下（2020年））に対して、7.7%（30代男性14.7%）（2016年）

- ・3.6協定の特別条項において80時間超の限度を設定する3.6協定結結事業場 4.8%（大企業14.6%）（2013年）

- ・監督対象となる月80時間超の事業場：約2万事業場（2016年度推計）

- ・2016年4～9月に10,059事業場に監督指導を実施、4,416事業場（43.9%）に違法な時間外労働（うち1か月あたり80時間を超えるもの：3,450事業場（34.3%））

- ・若者が転職しようと思う理由「労働時間・休日・休暇の条件がよい会社にかわりたい」

2009年：37.1% → 2013年：40.6%

【今後の対応の方向性】

いわゆる3.6協定でも超えることができない罰則付きの時間外労働の上限規制を導入するとともに、さらに長時間労働を是正するため、企業文化や取引慣行の見直しを推進する。これにより、労働参加と労働生産性の向上を図るとともに、働く方の健康を確保しつつワーク・ライフ・バランスを改善し、長時間労働を自慢する社会を整えていく。

【具体的な施策】

（時間外労働の上限規制）

＜原則＞

- ・週40時間を超えて労働可能となる時間外労働時間の限度を、原則として、月45時間、かつ、年360時間とし、違反には次に掲げる特例を除いて罰則を課す。

＜特例＞

- ・特例として、臨時的な特別の事情がある場合として、労使が合意して労使協定を結ぶ場合においても、上回ることのできない時間外労働時間を年720時間（＝月平均60時間）とする。

- ・年720時間以内において、一時的に事務量が増加する場合について、最低限、上回ることのできない上限を設ける。

・この上限については、

- ①2か月、3か月、4か月、5か月、6か月の平均で、いずれにおいても、休日労働を含んで80時間以内を満たさなければならないとする。

- ②単月では、休日労働を含んで100時間未満を満たさなければならないとする。

- ③加えて、時間外労働の限度の原則は、月45時間、かつ、年360時間であることに鑑み、これを上回る特例の適用は、年半分を上回らないよう、年6回を上限とする。

- ・労使が上限値までの協定締結を回避する努力が求められる点で合意したことにより、さらに可能な限り労働時間の延長を短くするため、新たに労働基準法に指針を定める規定を設けることとし、行政官庁は、当該指針に関し、使用者及び労働組合等に対し、必要な助言・指導を行えるようにする。

- ・中小企業を含め、激進な変化による弊害を避けるため、十分な法施行までの準備期間を確保する。

- ・政府は、この法律の施行後5年を経過した後適当な時期において、この法律による改正後の規定の実施状況について検討を加え、必要があると認めるときは、その結果に応じて所要の見直しを行うものとする。

年度 施策	2017 年度	2018 年度	2019 年度	2020 年度	2021 年度	2022 年度	2023 年度	2024 年度	2025 年度	2026 年度	2027 年度以降	指標
時間外労働の上 限規制	現在提出中の 労働基準法改正案 の早期成立を図る 実行計画に基づき 労働基準法改正案 を国会に提出											時間外労働を行う場合 でも、原則月45時間、 年360時間以内となる ことを目指す。

働き方実行計画(平成29年3月28日 働き方改革実現会議決定)

項目3. 長時間労働の是正

④ 法改正による時間外労働の上限規制の導入（その2）

【働く人の視点に立った課題】

- 長時間労働者の割合が欧米各国に比して多く、仕事と家庭の両立が困難。
- ・週労働時間49時間以上の労働者の割合：日21.3% 米16.6% 英12.5% 仏10.4% 独10.1% (2014年)
- ・週労働時間60時間以上の労働者の割合が、政府目標（5%以下（2020年））に対して、7.7%（30代男性14.7%）（2016年）
- ・3・6協定の特別条項において80時間超の限度を設定する3・6協定締結事業場4.8%（大企業14.6%）（2013年）
- ・監督対象となる月80時間超の事業場：約2万事業場（2016年度推計）
- ・2016年4～9月に10,059事業場に監督指導を実施、4,416事業場（43.9%）に違法な時間外労働（うち1か月あたり80時間を超えるもの：3,450事業場（34.3%））
- ・若者が転職しようと思う理由「労働時間・休日・休暇の条件がよい会社にかわりたい」
2009年：37.1% → 2013年：40.6%

【具体的な施策】

（時間外労働の上限規制）

- 自動車の運転業務については、罰則付きの時間外労働規制の適用除外とせず、改正法の一般則の施行期日の5年後に、年960時間（=月平均80時間）以内の規制を適用することとし、かつ、将来的には一般則の適用を目指す旨の規定を設けることとする。5年後の施行に向けて、荷主を含めた関係者で構成する協議会で労働時間の短縮策を検討するなど、長時間労働を是正するための環境整備を強力に推進する。
- 建設事業については、罰則付きの時間外労働規制の適用除外とせず、改正法の一般則の施行期日の5年後に、罰則付き上限規制の一般則を適用する（ただし、宿泊・復興の場合については、単月で100時間未満、2か月ないし6か月の平均で80時間以内の条件は適用しない）。併せて、将来的には一般則の適用を目指す旨の規定を設けることとする。5年後の施行に向けて、発注者の理解と協力も得ながら、労働時間の段階的な短縮に向けた取組を強力に推進する。
- 医師については、改正法の施行期日の5年後を目途に規制を適用することとし、医療界の参加の下で検討の場を設け、質の高い新たな医療と医療現場の新たな働き方の実現を目指し、2年後を目途に規制の具体的な在り方、労働時間の短縮策等について検討し、結論を得る。
- 新技術、新商品等の研究開発の業務については、専門的、科学的な知識、技術を有する者が從事する新技術、新商品等の研究開発の業務の特殊性が存在する。このため、医師による面接指導、代替休暇の付与など実効性のある健康確保措置を課すことを前提に、現行制度で対象となっている範囲を超えた職種に拡大することのないよう、その対象を明確化した上で適用除外とする。

年度 施策	2017 年度	2018 年度	2019 年度	2020 年度	2021 年度	2022 年度	2023 年度	2024 年度	2025 年度	2026 年度	2027 年度以降	指標
時間外労働の上 限規制	現在提出中の 労働基準法改正案 の早期成立を図る 実行計画に基づき 労働基準法改正案 を国会に提出											時間外労働を行う場合 でも、原則月45時間、 年360時間以内となる ことを目指す。

ひとつ「働き方」を変えてみよう!

カエル! ジャパン

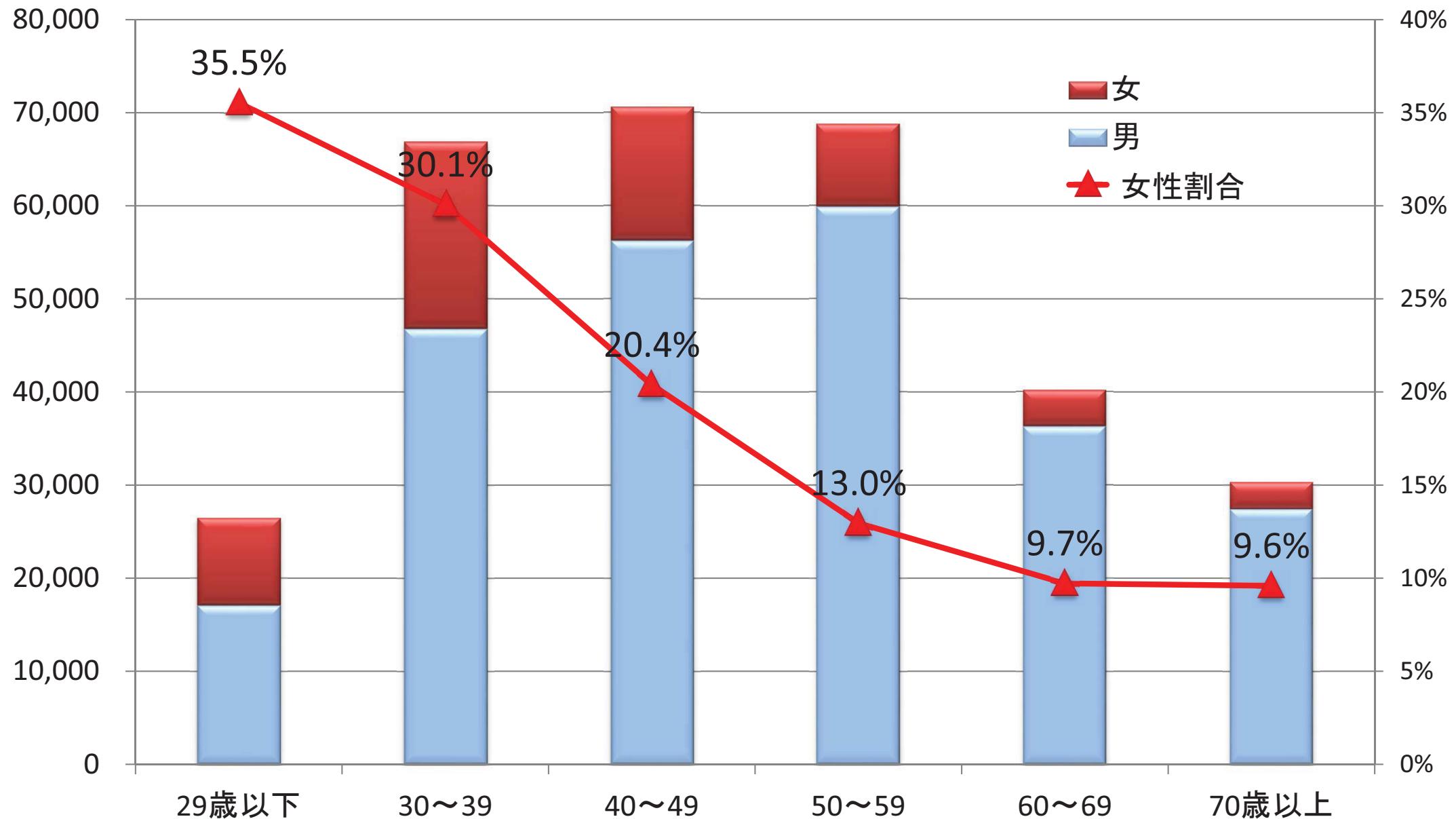


男女共同参画

4 女性医師の働き方

年代別女性医師数とその割合

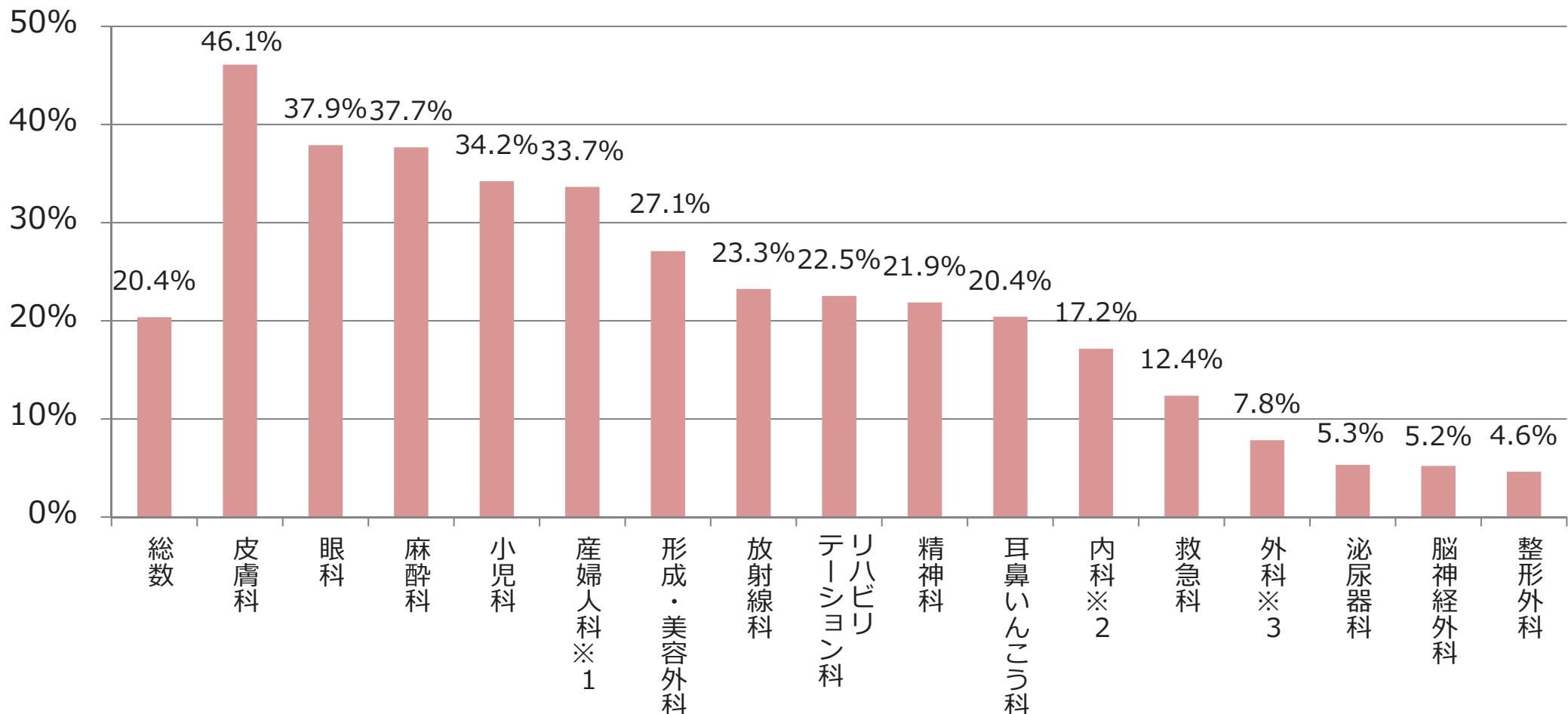
(人)



(出典)平成24年 医師・歯科医師・薬剤師調査 (厚生労働省)

診療科別 女性医師の割合

- 医療施設従事医師数の女性割合は20.4%であり、平成24年の19.6%と比べて増加している。
- 皮膚科や小児科、産婦人科といった診療科では女性医師の占める割合は高いが、外科や脳神経外科などの診療科では低い。



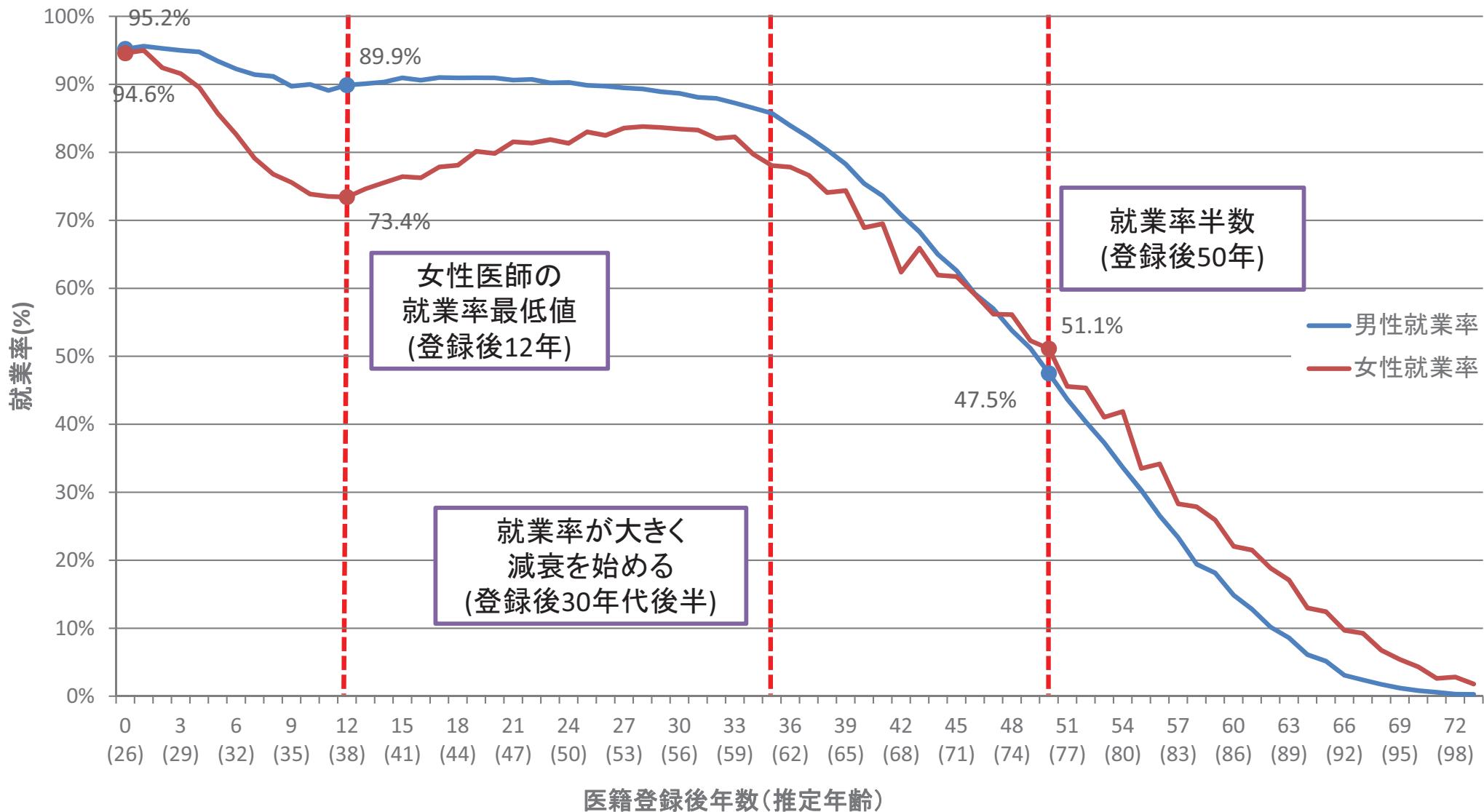
※1・・・産婦人科、産科、婦人科

※2・・・内科、呼吸器、循環器、消化器、腎臓、糖尿病、血液、感染症、アレルギー、リウマチ、心療内科、神経内科

※3・・・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、小児外科

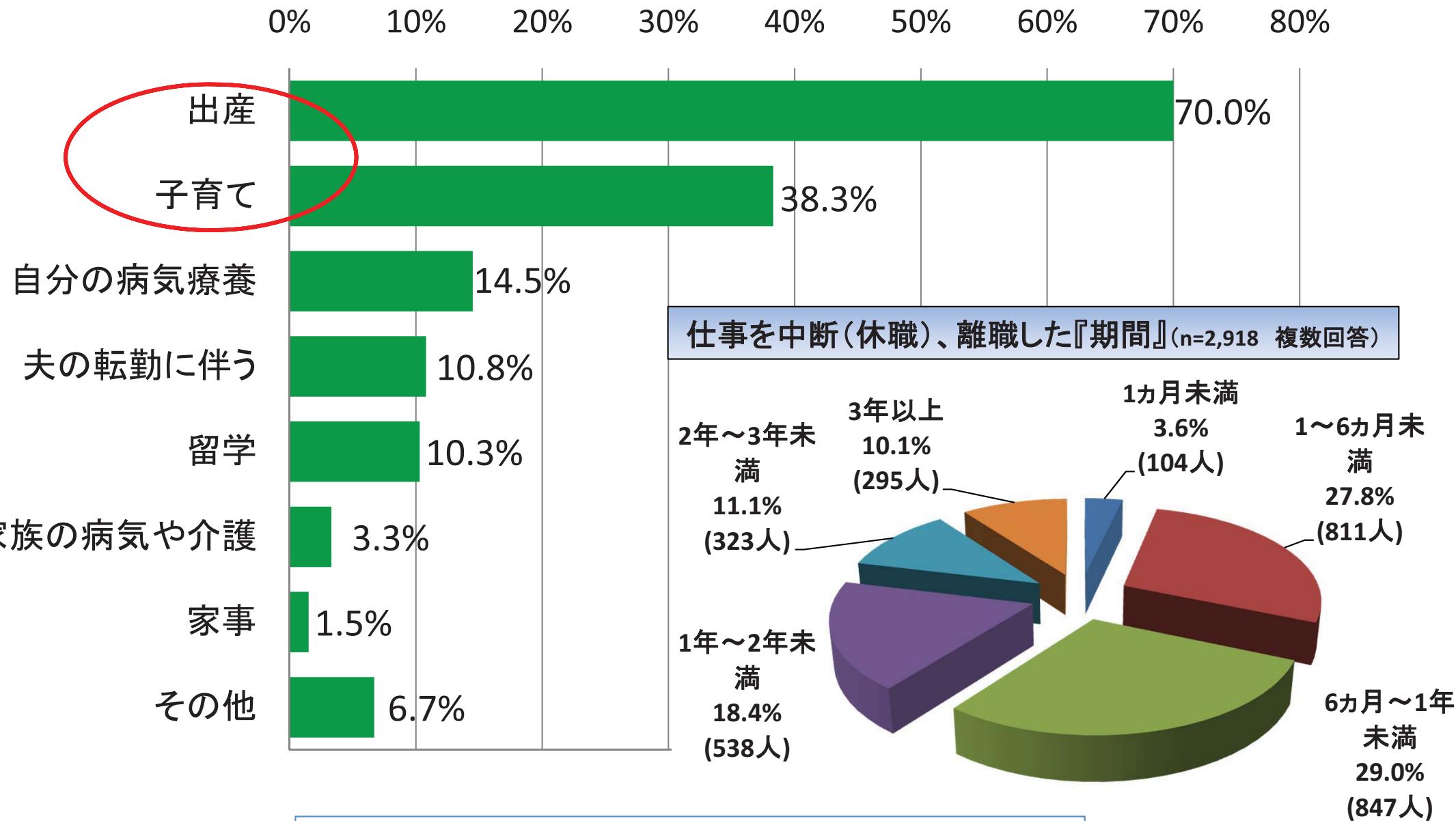
出典：平成26年医師・歯科医師・薬剤師調査

医籍登録後年数別の就業率



※2004年～2014年の医師・歯科医師・薬剤師調査（医師届出票）および厚生労働省から提供された医籍登録データを利用して作成
※推定年齢は医籍登録後年数が0年の届出票の満年齢(12月末時点)の平均値が26.8歳であることを考慮し設定

[女性医師]仕事を中断(休職)、離職した『理由』(n=2,931複数回答)

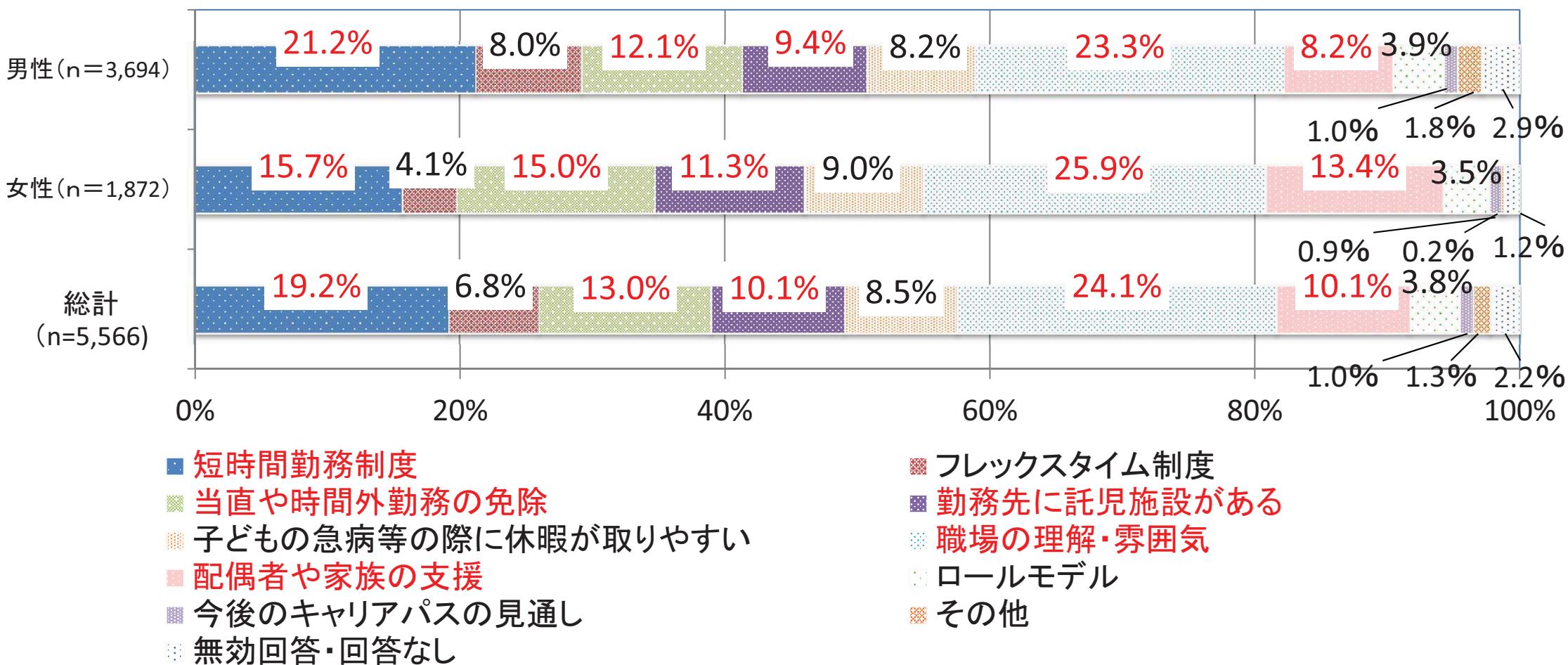


女性医師の勤務環境の現状に関する調査報告書(平成21年3月日本医師会)
 [調査票配布数15,010 有効回答数7,467(有効回答率 49.7%)]
 [調査対象;病院に勤務する女性医師]

子育てをしながら勤務を続ける上で必要な条件

○臨床研修医に子育てをしながら勤務を続ける上で必要な条件を問うたところ、「職場の理解・雰囲気」「短時間勤務制度」「当直や時間外勤務の免除」「勤務先に託児施設がある」「配偶者や家族の支援」の順に多かった。

子育てをしながら勤務を続ける上で必要と考えられるもの(複数回答のうち「最も必要」と回答した項目)



女性医師支援に係る主な取組

(厚生労働省資料)

女性医師等就労支援事業 地域医療介護総合確保基金で実施可

- 各都道府県において女性医師支援に係る取組を実施
 - 大学病院や医師会等において相談窓口を設置 (平成26年度 窓口設置数 39件)
 - 復職のための研修を実施する医療機関への補助
 - 勤務環境改善の取組を実施する医療機関への補助 等

女性医師キャリア支援モデル普及推進事業 平成28年度予算 20,454千円 (20,608千円)

- 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支援策のモデルの構築や、シンポジウム等の普及・啓発のための必要経費を補助。
- 平成27年度実施機関：岡山大学、名古屋大学
平成28年度実施機関：東京女子医科大学、久留米大学

<女性医師支援に資する先駆的な取組例>

- ・女性医師等に対するキャリア教育
- ・育児支援(院内保育所の利用促進等)
- ・復職支援(Eラーニング、シミュレーターを用いた実技練習等)
- ・勤務環境改善(ワークシェアリング等)

女性医師支援センター事業 平成28年度予算 164,255千円 (164,340千円)

- (公社)日本医師会に委託し、次のような取組等を実施
 - 女性医師の就業等に係る実情把握調査の実施 (平成21年度～28年度 延べ 4回実施)
 - 就職を希望する女性医師に対する医療機関や再研修先の紹介 (平成27年度 就業成立件数 47件)
 - 学会等におけるブース出展やシンポジウムの開催 (平成27年度 実績 18回)
 - 都道府県医師会等において病院管理者や医学生、研修医に対する女性医師のキャリア形成や勤務環境改善に関連する講習会・講演会の開催 (平成27年度 講習会開催件数 98件)
 - 全国の大学医学部や各医学会の女性医師支援や男女共同参画の担当者に対する「大学医学部・医学生女性医師支援担当者連絡会」の開催 (平成27年度 参加者数 134人)
 - 講習会等への託児サービス併設補助 (平成27年度 利用児数 延べ307人)