

資本市場における女性活躍情報の活用状況「見える化」事業（女性役員登用促進事業経費）
 【参考資料131】 （内閣府男女共同参画局推進課） 平成31年度概算要求額 0.1億円

事業概要・目的

- 「未来投資戦略2018（平成30年6月15日閣議決定）」では「女性活躍情報の『見える化』徹底による労働市場・資本市場における活用の促進」に向け、必要な施策を推進することとしており、H30年度は「ESG投資における女性活躍情報の活用状況に関する調査研究」を実施しております。
- H31年度は、上記事業で取りまとめたESG投資において機関投資家が女性活躍推進企業を評価するベストプラクティス等を国内外でPRし、企業の女性活躍の取組を促進します。

<上場企業向け>

- 我が国の女性活躍推進の現状と必要性を広報啓発するポスター、リーフレット（H30事業の概要版）を全上場企業や経済団体等に対して配布します。
- 企業・経営者向けシンポジウムを開催します。

<機関投資家向け>

- 機関投資家に対し、諸外国と比較して女性活躍が遅れていると認識されている我が国企業が投資家からのESG投資を念頭に女性活躍を更に推進していくことをPRします。具体的には、証券取引所等で我が国の女性活躍推進の現状と対応策（H30事業概要含む）をプレゼンします。

※1環境(Environmental)、社会(Social)、ガバナンス(Governance)の要素を投資判断に組み入れている投資手法。GやSの分野における女性の活躍は、企業価値にプラスの影響を与えるとして、機関投資家から評価されつつある。

事業イメージ・具体例



期待される効果

機関投資家が投資先企業の女性活躍に注目して投資を行っている具体事例を、企業経営層にPRすることで、企業の女性活躍やWLB推進を一層促進する。また機関投資家に我が国の取組をPRし、日本企業へのESG投資促進に貢献する。

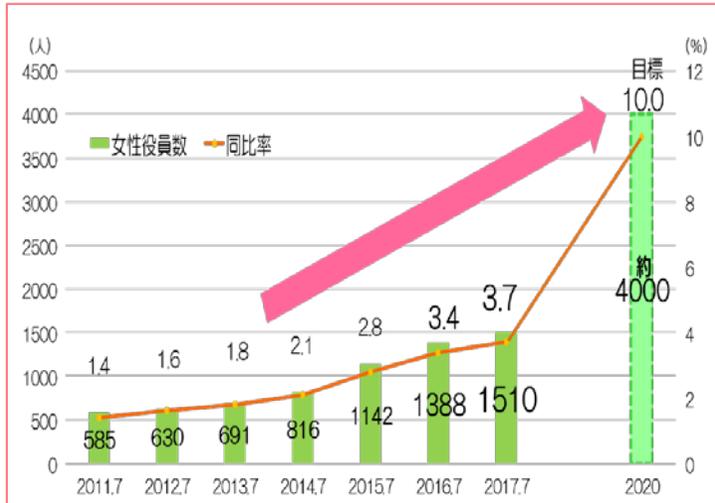
資金の流れ



課題・背景

- 第4次男女共同参画基本計画の上場企業役員に占める女性の割合を「5%（早期）、更に10%を目指す（平成32年）」という成果目標の達成に向けて、**女性役員数を1,510人（平成29年7月現在）→約4,000人に増やす必要がある。**

<上場企業の女性役員数の推移と目標>



<女性役員の登用の必要性について>

1. 取締役会における多様な視点・価値観を反映した幅広い選択肢の中から、柔軟・最適な業務執行の決定やリスク回避が可能。取締役会の監督機能が向上。さらにイノベーション促進、企業競争力・社会的評価・企業価値も向上。
2. 企業経営にプラスの影響（株式パフォーマンス等）
3. 女性社外取締役の指摘により、内部昇進による女性役員が増えていく環境が整い、相乗効果をもたらす。
4. 女性役員がロール・モデルやメンターとなることで、裾野広い女性人材育成が加速。
5. 役員を男女双方の候補者から探すことで、広く適任を探すことが可能。

<株式時価総額が100億ドルを超える企業の株式パフォーマンス>



平成28年度

モデルプログラムの策定



平成29年度

- 京都と神奈川で、**モデルプログラムに基づく研修を試行実施**
- プログラム研修修了者（61名）には、内閣府名での**修了証書を授与**
- 取締役候補者の人材プールとして活用できるよう、**研修修了者のうち同意を得た人（28名）のリストを内閣府HPに掲載**



研修の様子

修了証書の授与

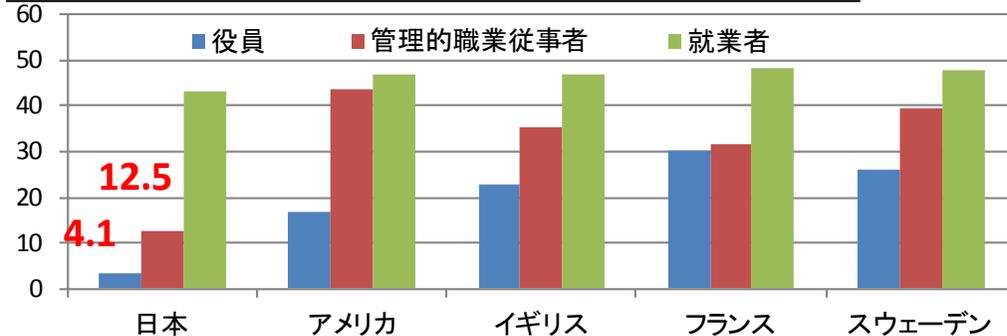
平成30年度

- **研修実施地域を拡大**（神奈川、関西、愛知）、**大学とも連携して実施。**

【経済財政運営と改革の基本方針2018】 - 第2章 力強い経済成長の実現に向けた重点的な取組 - (2)多様な人材の活躍 ①女性活躍の推進
 ・女性活躍が多様性や付加価値を生み出す原動力となるとの認識の下～中略～「女性活躍加速のための重点方針2018」を着実に実施しながら～中略～社内内外の女性役員候補者の育成に向けたセミナーを実施する。女性リーダーの育成に向けて多様な受講生に対応するため、広範な選択制プログラムの導入を可能とする大学等と共催した研修を実施する。

- 我が国における役員レベルの女性比率は、4%台にとどまり、諸外国と比べ極めて低い。
「2020年30%」に向けて、更なる取組の強化が必要。
- 役員一步手前の女性を対象にした「リーダー育成研修」を実施し、経営者に必要な幅広い知識・思考の習得を促すとともに、企業横断的な「人的ネットワーク」の強化を図る。
- 今年度も、昨年度と同様の取組を実施予定。

◆役員・管理職の女性比率は、先進国の中で最低水準



1. 「管理的職業従事者」及び「就業者」については、「平成28年版男女共同参画白書」に基づき、作成。日本、イギリス、フランス、及びスウェーデンは2015(平成27)年の値。アメリカは、2014(平成26)年の値。
2. 「役員」については、日本は、東洋経済新報社「役員四季報」(2018年版)に基づき作成、2018(平成30)年7月の値。その他の国は、米国の国際非営利団体「国際女性経営幹部協会」(CWDI)「Comparative Percentages of Women Directors」に基づき作成、2015(平成27年)1月の値。

平成29年度の具体的な取組

(1) HBS教授陣による女性リーダー候補向け「経営戦略講座」

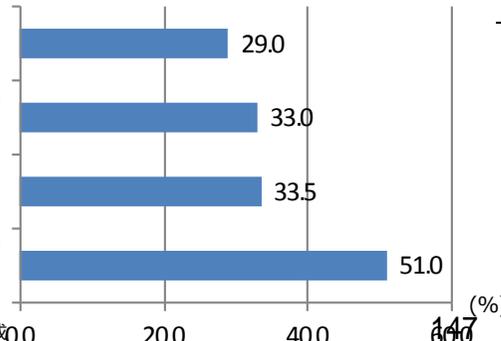
- 地方/中小企業を含む幅広い企業から、60名程度の女性幹部候補を対象に、研修プログラムを実施。

(2) レセプションの開催

- 企業の更なる意識改革に向け、国内外への情報発信や、ネットワークの拡大を図る。

◆女性の管理職・役員の登用・活用を促進するにあたっての主要課題

過去、管理職としてのスキル育成、動機づけをしていなかったため、管理職以上に登用できるスキルを持った女性の層が薄い
女性のキャリアに対する自覚・責任感が未醸成である
 女性の採用数が少数、あるいは、勤続年数が短く、
管理職の候補者が乏しい
女性のロールモデルが少ない



(出所) 2013年経済同友会調査「真のダイバーシティ実現に向けて～女性管理職・役員の登用・活用状況のアンケート調査結果～」から作成

女性活躍推進のための基盤整備事業

平成31年度概算要求額 **1.9億円（2.1億円）**

事業の内容

事業目的・概要

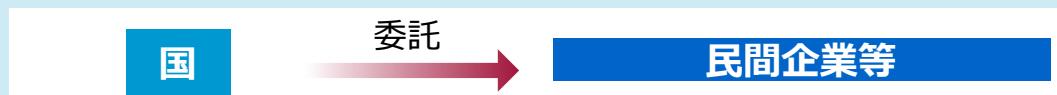
- 少子高齢社会化の中で、我が国の企業競争力の強化や持続的な成長を実現するためには、女性を含む多様な人材が一層活躍できるようにすることが重要です。
- このため、ダイバーシティ経営や女性活躍の推進、女性の新しいキャリア・ステージとしての「起業」に対する支援を通じ、多様な人材がその能力を最大限発揮できる社会を目指します。

成果目標

- 2020年度までの5年間の事業を通じて、以下を目指します。
 - 1.ダイバーシティ普及アンバサダー事業により、民間企業における女性活躍を推進する。（例：上場企業役員に占める女性の割合：10%）
 - 2.女性起業家等支援ネットワーク事業の開催するセミナー等の参加者のうち、同ネットワーク内構成機関へ起業相談を行った女性の割合：30%
 - 3.女性起業家等支援ネットワーク利用者の5年間での創業率：30%

条件（対象者、対象行為、補助率等）

(1) ダイバーシティ普及アンバサダー事業



(2) 女性起業家等支援ネットワーク構築事業



事業イメージ

(1) ダイバーシティ普及アンバサダー事業

- 多様な人材の能力を活かし、イノベーションの創出、生産性向上等の成果を上げている企業を「新・ダイバーシティ経営企業100選」等として選定します。
- 女性活躍に優れた上場企業を「なでしこ銘柄」として選定し、中長期の成長力がある優良銘柄として投資家に紹介することを通じて、各社の取組の加速化を図ります。
- 金融機関、専門家等が一体となりダイバーシティ経営に取り組む中小企業を支援するインセンティブの設計など、ダイバーシティ経営が自立的に普及する仕組みを検討します。

(2) 女性起業家等支援ネットワーク構築事業

- 平成28年度から全国10箇所已形成している地域の金融機関や産業・創業支援機関、女性に対するキャリア相談を行う民間事業者・NPO等を中心とした「女性起業家等支援ネットワーク」における活動を補助します。
- また、平成28年度から平成30年度の活動の中で収集・整理した女性起業家等支援ノウハウ等を全国的に展開するとともに、全国における支援ネットワーク自立化のための仕組みを検討します。

ダイバーシティ2.0の更なる深化に向けて

＜「競争戦略としてのダイバーシティ経営の在り方に関する検討会」提言概要＞

ダイバーシティ2.0行動ガイドライン策定時の問題意識

- 稼ぐ力を高める経営戦略として、ダイバーシティは必要不可欠。国内外の投資家も着目しており、優秀な人材獲得のためにも重要。
- ダイバーシティ経営の必要性は浸透してきたが、持続的に経営上の成果を生み出せるダイバーシティへと、ステージアップが急務。

企業価値を実現する“ダイバーシティ2.0”（定義）

“多様な属性の違いを活かし、個々の人材の能力を最大限引き出すことにより、付加価値を生み出し続ける企業を目指して、全社的かつ継続的に進めていく経営上の取組”

ダイバ2.0策定後の動向と今後取るべきアクション

(1) 上場企業の
女性役員数の低迷
女性役員（取締役・監
査役等）が依然として極
めて少ない
（2017年7月 3.7%（政
府目標：10%（2020年））

(2) 取締役会における多様性の確保
「コーポレートガバナンス・コード」の改訂
等において、取締役会はジェンダーや国
際性の面を含む多様性を十分に確保した
形で構成すること、特に、取締役として女
性が選任されていることが重要であると指
摘されている。

(1) 企業にダイバーシティ
経営を望む労働市場
✓ ミレニアル世代は、就職
先企業の多様性を重
視
✓ 労働市場での情報開
示の進展

(2) 資本市場における
ESG投融资の加速
✓ GPIFが女性活躍に注目した
「MSCI日本株女性活躍指数
（WIN）」を選定・運用
✓ 日銀が「MSCI日本株女性活躍
指数（セレクト）」を投資の対象に

(3) 女性活躍推進
法を巡る状況
✓ 「施行後3年の見
直し」の検討
✓ 情報公表項目数
の低迷

1. 取締役会における多様性の確保

○ 取締役会が「監督機能」「意思決定機能」を発揮するため、構成員のジェンダーや国際性の面を含む多様化を確保する。

【企業】社内外から企業戦略に沿った人選を促進

- ・ 社外：他社の候補人材の活用
- ・ 社内：人材プールの早期構築（タフアサインメント等）

【政府】女性取締役・監査役候補のマーケット組成を促す。

- (1) 役員候補人材プール化に向けたデータベースの充実
- (2) 取締役・監査役候補者の育成研修に係る認証制度の検討
- (3) 表彰制度等との連携（新・ダイバーシティ経営企業100選等）

2. 企業と労働市場・資本市場の対話促進

○ 適切に労働市場・資本市場から人材・資金を呼び込むため、情報公表を推進。

【政府】

- 労働市場・資本市場は、取組の結果に加えて、結果に至るまでの経営方針（各企業の理念・経営戦略、経営戦略におけるダイバーシティ経営の位置づけ、目標等）、具体的な取組（目標達成のためのKPI・ロードマップ、全社的な環境・ルールの整備状況等）、取組結果に対する評価・解釈を重視していることを認識する。
- 「情報公表を検討すべき事項」を参考に、
 - “労働市場・資本市場が特に重視する項目”として、公表が求められるもの
 - “労働市場・資本市場が重視する項目”であり、人材・資金の円滑な獲得に資する観点から、可能な範囲で公表することが期待されるものを整理し、情報公表項目を定める。その際、企業規模、業態に配慮する。

【企業】積極的に情報公表を行い、労働市場・資本市場との対話を深める

⇒ 企業と労働市場・資本市場との積極対話を促すべく、「**ダイバーシティ2.0行動ガイドライン**」を改訂し、**ダイバーシティ経営の更なる深化を図る**。

⇒ また、本ガイドラインの改訂を踏まえ、「**なでしこ銘柄**」の**選定基準等に反映**していく。

組織トップの女性活躍へのコミットメント拡大 (内閣府男女共同参画局総務課)

【参考資料135】

31年度概算要求額 0.08億円 (30年度予算額 0.07億円)

事業概要・目的

- 女性の活躍を一層推進するためには、組織トップの女性活躍へのコミットメントを拡大することが重要であり、「女性活躍加速のための重点方針2018」においても、重点的に取り組むべき事項として掲げている。
- 平成26年3月に首相官邸で開催された「輝く女性応援会議」を契機に、同年6月、女性活躍推進に積極的に取り組む男性リーダーが「輝く女性の活躍を加速する男性リーダーの会」行動宣言を策定・発表。様々な女性の意欲を高め、その持てる力を最大限発揮できるよう、具体的に取り組んでいくことを宣言。

行動宣言
3つの柱

- ①「自ら行動し、発信する」
- ②「現状を打破する」
- ③「ネットワーキングを進める」

- より多くの民間企業や団体等のトップが本行動宣言に賛同し、行動していただくことが必要。そのため、行動宣言と取組の成功事例を広く周知することにより、組織トップのコミットメントの重要性への理解と具体的取組を促進し、女性活躍加速の気運を高める。また、WAW!等において本取組を発信し、女性活躍分野における日本のプレゼンスの向上を図る。

資金の流れ



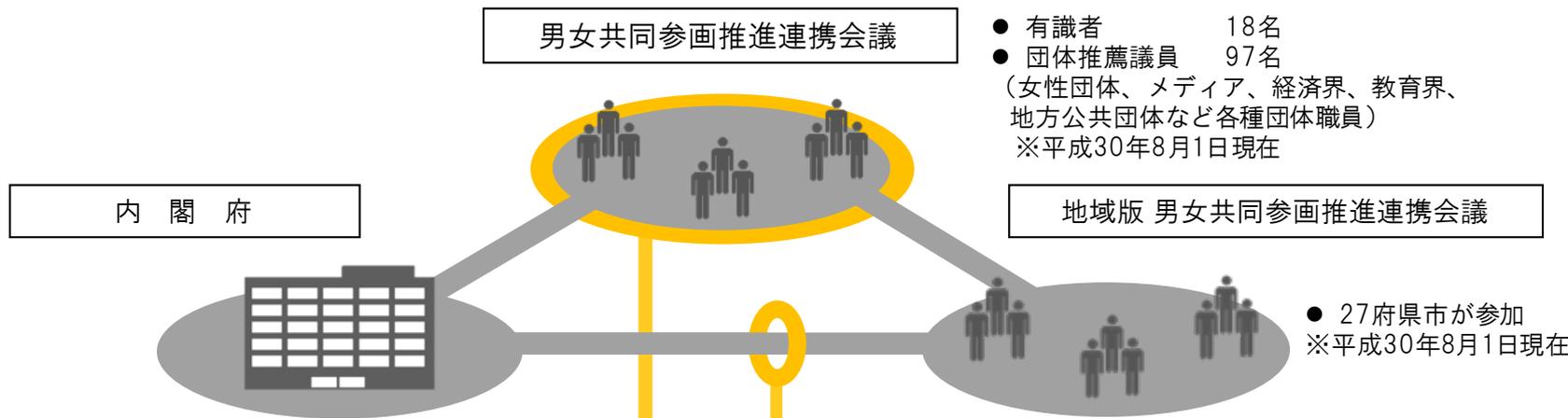
事業イメージ・具体例

- イベントの開催
各地域において行動宣言や賛同者の取組の成功事例を紹介するシンポジウムや組織トップによる組織内外での取組及びネットワークの拡大・質向上に向けた賛同者ミーティングを開催する。
- 啓発ツールの作成
行動宣言について理解を促進するための広報ツールや、賛同者の取組の成功事例を発信し、同様の取組を促進するため事例集を作成する。いずれも英語版を作成し、国際会議等での情報発信に使用する。
- 男性リーダーのネットワーキング促進等に向けた地域への働きかけ
地域における女性活躍を加速するため、地方公共団体や地域の経済団体等へ働きかけ、男性リーダーのネットワーキングや取組を促進する。

期待される効果

- 上記事業を通じ、地方を含めた日本全国において、組織トップが自ら女性活躍に取り組む気運の高まりや、具体的取組の拡大・質向上を期待できる。また、女性活躍分野における日本のプレゼンスの向上が期待される。

有識者と民間団体から推薦された議員からなる男女共同参画推進連携会議等の開催や、同会議の全国的なネットワークを活用し、地域版男女共同参画推進連携会議や内閣府との共催により、全国各地におけるセミナー等を開催する。



① 男女共同参画推進連携会議等の開催 ／普及啓発資料の作成・配布

○社会の形成促進のための推進体制の柱の一つ。内閣府担当大臣が依頼した有識者と民間から推薦された議員が、男女共同参画をめぐる課題の解決に向け議論・活動を行う我が国の男女共同参画連携会議の下で、有識者議員で構成される「企画委員会」と個別のテーマについて議論・取組を行う「チーム活動」を開催。

○連携会議として男女共同参画を巡る状況について広く普及啓発を行うため、広報パンフレット「ひとりひとりが幸せな社会のために」等を作成し全国に配布する。

② 国・地方連携会議ネットワークを活用した 男女共同参画推進事業（共催事業）

○男女共同参画推進連携会議企画委員会が主催し、広く一般の方と男女共同参画の取組に関する情報・意見交換を行う「聞か会」を開催（不定期、年三回程度）。

○連携会議構成団体、地域版男女共同参画推進連携会議、内閣府との共催により、幅広いテーマ（地域、教育・科学技術、国際等）について、広く一般に対してセミナー・シンポジウム・出前授業等を行う。

○国や各主体における課題・ノウハウ等の共有を進め、全国各地において男女共同参画社会の形成の促進に向けた気運の醸成や多様な取組を推進する。

チーム活動の実施について

平成 25 年 9 月 13 日

男女共同参画推進連携会議議長決定

1. 趣旨

男女共同参画推進の個別重要課題について、男女共同参画推進連携会議議員が参画し、具体的、実践的な取組を行うため、チームによる活動を実施する。

活動テーマは、企画委員会が提案し、男女共同参画推進連携会議において決定する。

2. チームメンバー

チームメンバーは、男女共同参画推進連携会議の有識者議員（企画委員）及び団体からの推薦を受けた議員により構成する。有識者議員はいずれかのチーム活動に参加し、また、団体からの推薦を受けた議員は任意で活動に参加することができ、複数のチーム活動に参加することを妨げない。

3. チームの運営

- (1) チームに、チームメンバーの互選により、有識者議員から選出するコーディネーターを置く。
- (2) コーディネーターは、会合の議事進行を総括する。
- (3) チームには、コーディネーターの指名により副コーディネーターを置くことができる。副コーディネーターは、コーディネーターが議事進行を行えない場合は、これを代行する。
- (4) チームの会合は、団体からの推薦を受けた議員については、代理出席を認める。
- (5) チームは、必要に応じ、会合にチームメンバー以外の出席を求め、または協力を求めることができる。

4. その他

- (1) チームは会合の配布資料を公表するとともに、速やかに議事概要を作成し、これを公表するものとする。
- (2) チーム活動の庶務は、内閣府男女共同参画局において処理する。

「経済分野における女性の活躍促進」チームの活動について

メンバー

裏面のとおり

活動内容

- 企業で働く女性の活躍環境の整備には、企業の経営トップによるコミットメントが必要不可欠であることから、その重要性の理解促進とコミットメントの拡大に向けて、「輝く女性の活躍を加速する男性リーダーの会」行動宣言や女性のエンパワーメント原則（WEPs）等に係る取組の情報収集・共有・発信を行うとともに、上記宣言への賛同等の働きかけを行う。
- 女性の起業・事業継続の支援については、ロールモデルとなる女性起業家の事例、また、女性に対する起業・事業継続の支援制度に係る情報の収集・共有・発信を行う。

活動実績及び今後の予定

- 平成30年2月28日 第1回会合
 - ・ 今後のチーム活動内容について
 - ・ 「輝く女性の活躍を加速する男性リーダーの会」行動宣言について
 - ・ WEPsについて
 - ・ 都道府県等における女性向け起業支援策一覧について
- 平成30年7月頃 第2回会合開催予定
 - ・ 「輝く女性の活躍を加速する男性リーダーの会」行動宣言賛同者によるコミットメント実行事例紹介
 - ・ WEPs 賛同者企業の取組事例紹介
 - ・ WEPsリーフレットの改訂について
- 上記他、平成30年度内に1～2回程度開催予定
- 平成31年
 - ・ 連携会議にて活動を報告

(平成30年7月9日現在、敬称略)

◎…正コーディネーター、○…副コーディネーター

(企画委員)

- ◎ 明石 伸子 特定非営利活動法人日本マナー・プロトコール協会理事長
- 秋好 陽介 ランサーズ株式会社代表取締役社長
- 飯田 隆 弁護士、宏和法律事務所代表
- 和泉 昭子 生活経済ジャーナリスト／人財開発コンサルタント
- 犬塚 協太 静岡県立大学男女共同参画推進センター長、国際関係学部教授
- 大崎 麻子 特定非営利活動法人 Gender Action Platform 理事
- 上林 千恵子 法政大学社会学部教授
- 徳倉 康之 特定非営利活動法人ファザーリング・ジャパン理事
- 松永 幸子 ハロー代表
- 山屋 理恵 特定非営利活動法人インクルいわて理事長
- 渡邊 光一郎 第一生命保険株式会社代表取締役会長

(団体推薦委員)

- | | |
|--|--------|
| IEEE Japan Council Women In Engineering 会長 (2016-2017) | 矢野 絵美 |
| 公益社団法人経済同友会 政策調査部長兼総務部長 | 篠塚 肇 |
| 一般社団法人国際女性教育振興会 業務執行代表理事 | 降旗 幸子 |
| 国際ソロプチミストアメリカ日本北リジョン パストガバナー | 潮 まどか |
| 国際ゾント 26 地区 ガバナー | 木下 彰子 |
| 認定特定非営利活動法人国連ウィメン日本協会 理事 | 三輪 敦子 |
| 特定非営利活動法人ジャパン・ウィメンズ・イノベティブ・ネットワーク 理事・事務局長 | 國分 佐恵子 |
| 女性参政権を活かす会 共同代表 | 富澤 由子 |
| 全国商工会連合会 組織運営部長 | 青山 淳 |
| 全国女性税理士連盟 会長 | 伊藤 佳江 |
| 中小企業家同友会全国協議会 女性部連絡会代表 | 糸数 久美子 |
| 公益財団法人 21 世紀職業財団 理事・事務局長 | 高松 和子 |
| 公益社団法人日本観光振興協会 副理事長 | 久保田 穰 |
| 日本商工会議所・全国商工会議所女性会連合会 会長 | 藤沢 薫 |
| 日本女性法律家協会 副会長 | 金野 志保 |
| 公益財団法人日本生産性本部 業務執行理事 | 澤田 潤一 |
| 公益社団法人日本ニュービジネス協議会連合会 副会長 | 下村 朱美 |
| 一般社団法人日本ヒーブ協議会 代表理事 | 梶原 織梨江 |
| 認定特定非営利活動法人日本 BPW 連合会 副理事長 | 名取 はにわ |
| 日本弁護士連合会 男女共同参画推進本部事務局次長 | 佐藤 倫子 |
| 公益財団法人日本YWCA 運営委員 | 清塚 典子 |

【参考資料137】 医師等の従事者の常勤配置に関する要件の緩和

➤ 医師等の医療従事者の柔軟な働き方に対応する観点から、一定の領域の診療報酬について、常勤配置に係る要件の緩和を行う。

① 医師については、小児科・産婦人科・精神科・リハビリテーション科・麻酔科等の領域について、週3日以上かつ週24時間以上の勤務を行っている複数の非常勤職員を組み合わせた常勤換算でも配置可能とする。

② リハビリテーションに係るリハビリ専門職及び看護師については、週3日以上かつ週24時間以上の勤務を行っている複数の非常勤職員を組み合わせた常勤換算でも配置可能とする。

※ ただし、2人以上の常勤職員を要件としているものについては、常勤の職員が配置されているものとみなすことができるのは、一定の人数までに限る。

③ 看護師等の常勤職員の配置が求められているものについて、非常勤職員でも配置可能とする。

看護師	糖尿病合併症管理料
歯科衛生士	歯科治療時医療管理料
歯科技工士	有床義歯修理歯科技工加算1及び2
管理栄養士	在宅患者訪問褥瘡管理指導料※



診療所の場合、非常勤職員でも算定可能となっており、この取扱いを病院にも適用する。

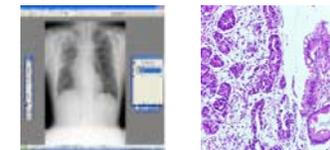
【参考資料138】

勤務場所に関する要件の緩和①

ICTを活用した勤務場所に関する規定の緩和

- 画像診断管理加算、病理診断料及び病理診断管理加算について、加算を算定する保険医療機関において当該加算に求められる医師数が勤務している場合、当該医療機関で週3日以上かつ24時間以上勤務する常勤医師が、ICTを活用して自宅等の当該保険医療機関以外の場所で読影した場合も、院内での読影に準じて算定できることとする。

※ 現行では、画像診断管理加算について、当該医療機関の常勤の医師が**夜間休日**に撮影した画像を、送受信を行うにつき十分な環境で自宅等で読影した場合、院内での読影に準じて扱うこととされていた。



救命救急入院料等における医師の勤務場所に関する要件の緩和

- 救命救急入院料等においては、医師が常時治療室内に勤務していることが要件となっているが、治療室に入退室する患者に対して継続的な診療が行えるよう、一定の条件の下では、継続的な診療を行うために医師が一時的に治療室から離れても差し支えないこととする。

(例) 現行(救命救急入院料)

専任の医師が、午前0時より午後12時までの間常に(以下「常時」という)救命救急治療室内に勤務しているとともに、手術に必要な麻酔科医等が緊急時に速やかに対応できる体制がとられている。



(例) 改定後(救命救急入院料)

専任の医師が、午前0時より午後12時までの間常に(以下「常時」という)救命救急治療室内に勤務しているとともに、手術に必要な麻酔科医等が緊急時に速やかに対応できる体制がとられている。**ただし、患者の治療室への入退室などに際して、看護師と連携をとって治療室内の患者の治療に支障がない体制を確保している場合は、一時的に離れても差し支えない。**

※ 特定集中治療室管理料、小児特定集中治療室管理料、新生児特定集中治療室管理料1及び総合周産期特定集中治療室管理料についても同様

女性医師等キャリア支援事業

平成31年度要求額 80,000千円（44,126千円）

現状

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・介護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。

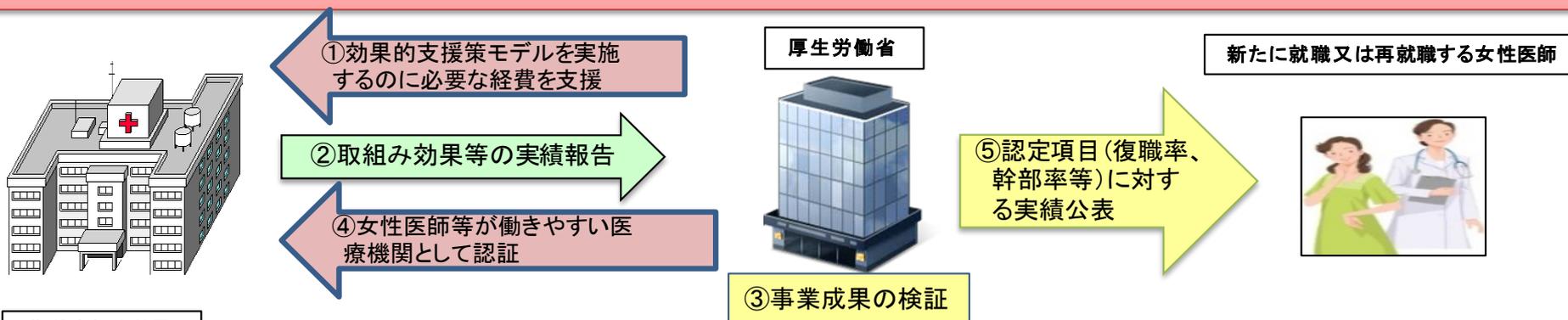
課題

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、平成27年度から効果的支援策モデルの構築と周知を委託事業で実施し、女性が働きやすい勤務環境整備が重要であることは医療業界に浸透してきた。一方で、働き方改革の議論が進められる中で、女性医師割合の上昇により、医師についても多様で柔軟な働き方を実現していかなければ、医師として働き続けられる人材の確保が困難になるとされており、女性医師等の両立支援策の推進強化について緊急性が増している。

対応案

①女性医師等のキャリア支援策の普及を加速させるため、女性医師等支援で中核的な役割を担う拠点医療機関を各地域で選定し、効果的支援策モデルを実施するのに必要な経費を支援する。

②事業成果を検証した上で、キャリア支援策の認定項目を満たしている機関を、女性医師等が働きやすい医療機関として厚生労働省で認定し、医療従事者等への周知を図る。



期待される効果

- ・全国的な**女性医師就労環境の環境整備**が推進される。
- ・**女性医師が就職先を探す際に活用**できる。
- ・当該医療機関により多くの女性医師が就職することが見込まれ、**医療機関にとって医師確保のインセンティブ**になる。
- ・これから女性医師支援に取り組もうとする**医療機関の先行事例**となる。

医療従事者の勤務環境改善の促進

医療従事者の離職防止や医療安全の確保等を図るため、改正医療法（平成26年10月1日施行）に基づき、

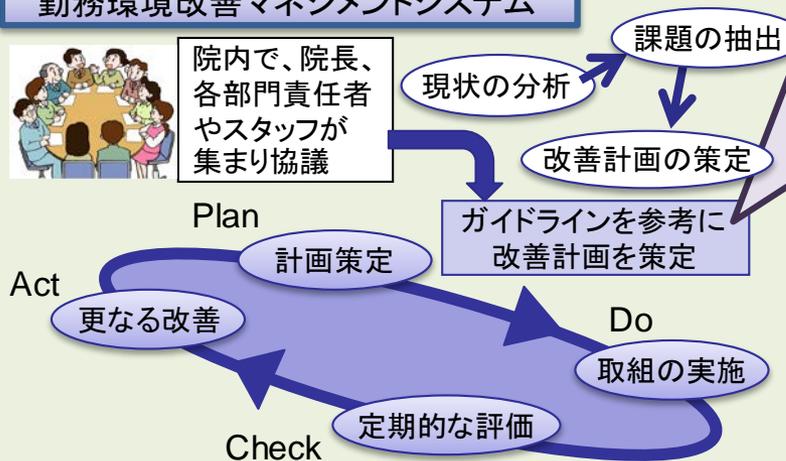
- 医療機関がPDCAサイクルを活用して計画的に医療従事者の勤務環境改善に取り組む仕組み（勤務環境改善マネジメントシステム）を創設。医療機関の自主的な取組を支援するガイドラインを国で策定。
- 医療機関のニーズに応じた総合的・専門的な支援を行う体制（医療勤務環境改善支援センター）を各都道府県で整備。センターの運営には「地域医療介護総合確保基金」を活用。
- ➡ 医療従事者の勤務環境改善に向けた各医療機関の取組（現状分析、改善計画の策定等）を促進。

勤務環境改善に取り組む医療機関

勤務環境改善マネジメントシステム



院内で、院長、各部門責任者やスタッフが集まり協議



- 医療勤務環境改善マネジメントシステムに関する指針（厚労省告示）
- 勤務環境改善マネジメントシステム導入の手引き（厚労省研究班）

「医療従事者の働き方・休み方の改善」の取組例

- ✓ 多職種の役割分担・連携、チーム医療の推進
- ✓ 医師事務作業補助者や看護補助者の配置
- ✓ 勤務シフトの工夫、休暇取得の促進 など

「働きやすさ確保のための環境整備」の取組例

- ✓ 院内保育所・休憩スペース等の整備
- ✓ 短時間正職員制度の導入
- ✓ 子育て中・介護中の者に対する残業の免除
- ✓ 暴力・ハラスメントへの組織的対応
- ✓ 医療スタッフのキャリア形成の支援 など

マネジメントシステムの普及（研修会等）・導入支援、勤務環境改善に関する相談対応、情報提供等



都道府県 医療勤務環境改善支援センター

（平成29年3月現在 全都道府県においてセンター設置済み）

- 医療労務管理アドバイザー（社会保険労務士等）と 医業経営アドバイザー（医業経営コンサルタント等）が連携して医療機関を支援
- センターの運営協議会等を通じ、地域の関係機関・団体（都道府県、都道府県労働局、医師会、歯科医師会、薬剤師会、看護協会、病院団体、社会保険労務士会、医業経営コンサルタント協会等）が連携して医療機関を支援 1