女性医師キャリア支援モデル普及推進事業

平成27年度予算20,608千円

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

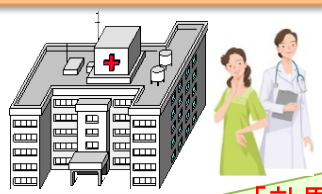
〇女性医師等のキャリア支援の一層の充実に向け、以下のような女性医師支援の先駆的な取組を行う医療機関を**「女性医師キャリア支援モデル推進医療機関」**として位置づけ、地域の医療機関に普及可能な**「効果的支援策モデル」**の構築に向けた必要経費を補助する。

〇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2カ所）

女性医師等キャリア支援モデル医療機関



地域の女性医師支援と中核機関として、他医療機関に普及推進

〇相談指導のためのスタッフの派遣
〇ワークショップの開催　等

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＞（必要に応じてモデル医療機関所属外の女性医師等も利用）
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＞（必要に応じて近隣の他医療機関と共同で実施）
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）

妊娠 → 出産 → 育児 → 育児後 → 介護

女性医師等のキャリアパス（例）

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

【別添２　記入様式】

「女性活躍加速のための重点方針 2015」該当箇所	
大項目	２．社会の課題解決を主導する女性の育成
中項目	（１）科学技術イノベーション立国を支える女性の理工系人材等の育成
小項目	④　医学部生に対するキャリア教育や多様なロールモデルの提示などの取組を進め、男女を問わず医師としてキャリアを継続するよう支援する。
該当施策名 （事業名）	医学教育モデル・コア・カリキュラムの周知
該当施策の背景・目的	各大学における医学教育の中で、キャリア教育を推進する。
該当施策の政策手段の分類	Ａ 法令・制度改正 Ｂ 税制改正要望 Ｃ 予算 27 年度予算：　　千円 ※内数である場合はその旨記載。 28 年度要求方針：　新規　　拡充　　継続 ※該当するものに○をしてください。 Ｄ 機構定員要求 Ｅ その他（具体的に：医学教育モデル・コア・カリキュラムの周知）
該当施策概要	医学教育モデル・コア・カリキュラムの中で、「医師として求められる基本的な資質」として、「（自己研鑽）男女を問わずキャリアを継続させて、生涯にわたり自己研鑽を続ける意欲と態度を有する」ことを記載しており、各大学における医学教育の中でキャリア教育が推進されるよう、これを周知する。
問い合わせ先 部局課	文部科学省 高等教育局医学教育課

医学教育モデル・コア・カリキュラム（H13.3策定、H19.12、H23.3改訂）（概要）

○学生が卒業時までに身に付けておくべき、必須の実践的診療能力（知識・技能・態度）に関する到達目標を明確化
○履修時間数（単位数）の3分の2程度を目安としたもの（残り3分の1程度は各大学が特色ある独自の選択的なカリキュラムを実施）
○冒頭に「医師として求められる基本的な資質」を記載、患者中心の医療および医療の安全性確保も明記
○医学の基礎となる基礎科学については、別途「準備教育モデル・コア・カリキュラム」として記載

教養教育

選択的なカリキュラム（学生の履修時間数（単位数）の3分の1程度）
※各大学が理念に照らして設置する独自のもの（学生が自主的に選択できるプログラムを含む）

＋

医学教育モデル・コア・カリキュラム
（学生の履修時間数（単位数）の３分の２程度）

医師として求められる基本的な資質

準備教育モデル・コア・カリキュラム
- 物理現象と物質の科学
- 生命現象の科学
- 情報の科学
- 人の行動と心理

人文・社会科学・数学・語学教育など

C 医学一般
- 生命現象の科学(再掲)
- 個体の反応
- 個体の構成と機能
- 病因と病態

D 人体各器官の正常構造と機能、病態、診断、治療

E 全身におよぶ生理的変化、病態、診断、治療

F 診療の基本
- 症状・病態からのアプローチ
- 基本的診療知識
- 基本的診療技能

G 臨床実習
- 診察の基本
- 診察法
- 基本的診療手技
- 診療科臨床実習（内科系、外科系、救急医療）
- 地域医療臨床実習

CBT（知識）・OSCE（技能・態度）
臨床実習開始前の「共用試験」

A 基本事項
- 医の原則
- 医療における安全性確保
- コミュニケーションとチーム医療
- 課題探求・解決と学習の在り方

B 医学・医療と社会
- 社会・環境と健康
- 地域医療
- 疫学と予防医学
- 生活習慣と疾病
- 保健、医療、福祉と介護の制度
- 死と法
- 診療情報
- 臨床研究と医療

医師国家試験

○　医師として求められる基本的な資質

（医師としての職責）

・　豊かな人間性と生命の尊厳についての深い認識を有し、人の命と健康を守る医師としての職責を自覚する。

（患者中心の視点）

・　患者およびその家族の秘密を守り、医師の義務や医療倫理を遵守するとともに、患者の安全を最優先し、常に患者中心の立場に立つ。

（コミュニケーション能力）

・　医療内容を分かりやすく説明する等、患者やその家族との対話を通じて、良好な人間関係を築くためのコミュニケーション能力を有する。

（チーム医療）

・　医療チームの構成員として、相互の尊重のもとに適切な行動をとるとともに、後輩等に対する指導を行う。

（総合的診療能力）

・　統合された知識、技能、態度に基づき、全身を総合的に診療するための実践的能力を有する。

（地域医療）

・　医療を巡る社会経済的動向を把握し、地域医療の向上に貢献するとともに、地域の保健・医療・福祉・介護および行政等と連携協力する。

（医学研究への志向）

・　医学・医療の進歩と改善に資するために研究を遂行する意欲と基礎的素養を有する。

（自己研鑽）

・　男女を問わずキャリアを継続させて、生涯にわたり自己研鑽を続ける意欲と態度を有する。

【別添２　記入様式】

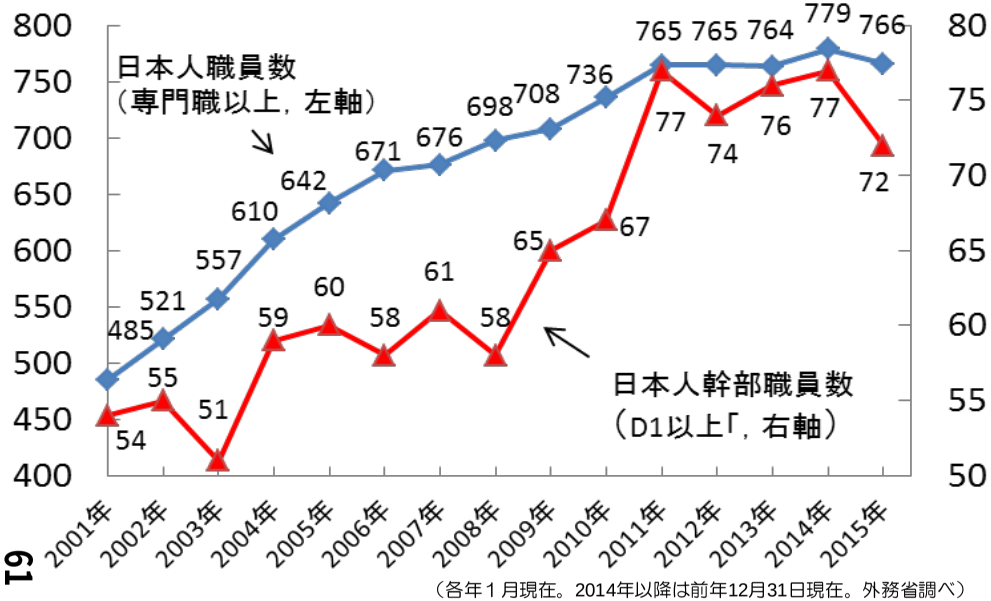
「女性活躍加速のための重点方針 2015」該当箇所	
大項目	２．社会の課題解決を主導する女性の育成
中項目	（２）国連など国際機関等で活躍する日本人（女性）の飛躍的増加
小項目	①　国連が女性職員の採用に力を入れている中、以下の取組を通じ、「国際機関における邦人職員増強戦略」を強力に推進し、2025 年までに国連関係機関の日本人職員を 1000 人とすることを目指す。 ・　外務省のＪＰＯ（Junior Professional Officer）派遣制度を通じた若手日本人女性の送り込みを強化するとともに、ＪＰＯ派遣職員の正規ポスト獲得支援や国際機関に対する採用の働きかけを強化する。 ・　かつてＪＰＯで派遣され、子育て等で一旦休職している世代の国際機関への復職の支援を強化する。 ・　平和構築・開発におけるグローバル人材の育成を強化する。 ・　日本人留学生・社会人等に対する国際機関等の就職に対する積極的なガイダンスの実施、スーパーグローバルハイスクールや大学等における国際機関勤務経験者による講演等、国際機関等で働く魅力やその実現方法を伝える機会も増加させる。 ・　関係府省間のネットワークの強化などの取組を進める。
該当施策名 （事業名）	国際機関の邦人職員増強 （①ＪＰＯ派遣制度の拡充，②潜在的な候補者の発掘・育成）
該当施策の背景・目的	90 年代に国連難民高等弁務官を務めた緒方貞子氏の例が示すように，国際機関で活躍する日本人の存在自体が「日本の顔」となり，日本のイメージ向上，更には日本の「正しい姿」の発信に繋がることから，国際機関で勤務する日本人職員を増強することは，外交政策上も極めて重要である。しかし，国際機関に勤務する日本人職員数は，例えば国連事務局においては，同事務局が定める「望ましい職員数」の 1/3 にとどまるなど，早急に状況の改善が必要である。この点について，国内の議論においても，平成 25 年 5 月の参議院 ODA 特別委の「第 5 回アフリカ開発会議（TICAD V）の開催に当たり政府開発援助の効果的な実施と推進を求める決議」で「国際機関における邦人役職員の更なる増強を含め我が国の人的貢献のより一層の拡充を図ること」が求められ，また，平成 27 年 6 月閣議決定の「『日本再興戦略』改訂 2015」の工程表で，2025 年までに国連関係機関の邦人職員を 1000 人とする目標（現在 766 人）が立てられるなど，政府一体となって邦人職員増加に向けた取組みを一層強化することが求められている。
該当施策の政策手段の分類	Ａ　法令・制度改正 Ｂ　税制改正要望 ［Ｃ　予算］ 27 年度予算：1,657,773 千円 ※内数である場合はその旨記載。 28 年度要求方針：　新規　［拡充］　継続 ※該当するものに○をしてください。 Ｄ　機構定員要求 Ｅ　その他（具体的に：　　）

該当施策概要	① ＪＰＯ（Junior Professional Officer）派遣制度 将来国際機関で勤務することを志望する 35 歳以下の若手日本人を原則２年間，国際機関に派遣し，勤務経験を積ませることにより将来の正規採用への途を開く制度である。昨年度までは概ね 30～40 人を派遣していたが，今年度以降は前述の目標を達成すべく 60 名以上を派遣する予定。なお，2003 年以降の派遣者のうち女性の割合は約 70.8%となっている。 ② 潜在的な候補者の発掘・育成 ・ 過去にＪＰＯとして派遣され，現在は国際機関で勤務していない者への採用支援や広報の強化を図る。 ・ 国際機関採用プロセスで必要となるスキルを身につけるような研修等を実施する。 ・ 国内外における日本人留学生・社会人等に対するガイダンス、スーパーグローバルハイスクールや大学等における国際機関勤務経験者による講演を実施する。 ・ 潜在的に国際機関職員となり得る者が存在する関係府省と定期的に情報交換の場を設ける。
問い合わせ先 部局課	外務省 総合外交政策局国連企画調整課

国際機関の日本人職員

国際機関人事センター

国連関係機関の日本人職員数（専門職以上）推移



（各年１月現在。2014年以降は前年12月31日現在。外務省調べ）

国連事務局における「望ましい職員数」及び職員数

順位	国名	職員数	女性職員数（内数）	女性職員割合	望ましい職員数 下限～（中位点）～上限
1	米国	355	184	51.8%	373 ～ (439) ～ 504
2	英国	141	56	39.7%	92 ～ (109) ～ 125
2	フランス	141	74	52.5%	99 ～ (117) ～ 134
4	ドイツ	129	65	50.4%	125 ～ (147) ～ 169
4	イタリア	129	62	48.1%	80 ～ (95) ～ 109
6	カナダ	89	46	51.7%	56 ～ (66) ～ 75
7	日本	83	53	63.9%	186 ～ (219) ～ 252
8	中国	71	34	47.9%	119 ～ (140) ～ 161
9	スペイン	66	27	40.9%	56 ～ (66) ～ 75
10	メキシコ	54	22	40.7%	39 ～ (46) ～ 53
その他		1,643	681	41.4%	
合計		2,901	1,304	45.0%	

（2014.6.30現在）（出典：国連資料（A/69/292））

(注)本表中の「職員数」は、地理的配分の原則が適用されるポストに勤務する職員数であり、全体の職員数ではない。（総職員数の内の一部の職員）

国連関連機関における日本人職員数（専門職以上）の推移

	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
国連事務局	109	112	114	117	129	132	136	140	151	158	160	159	156	157	153
UNICEF	29	32	39	43	45	50	45	62	65	67	69	69	71	71	84
UNDP	20	30	36	37	40	44	46	47	51	59	73	71	69	69	61
UNHCR	47	49	51	52	51	53	61	60	59	57	58	58	59	58	58
UNESCO	35	39	45	46	55	54	57	61	59	59	60	58	53	50	44
IAEA	37	37	36	40	41	40	41	41	42	42	43	41	42	40	39
FAO	31	27	31	40	42	46	42	36	36	39	40	45	41	42	41
WHO	42	44	43	48	46	47	44	42	39	39	44	41	41	42	43
WFP	12	15	20	21	27	33	37	35	33	41	39	39	39	43	43
ILO	30	38	37	44	43	44	44	45	43	43	38	38	39	39	40
国連関係機関	485	521	557	610	642	671	676	698	708	736	765	765	764	779	766
女性割合	43.5%	45.7%	47.6%	49.5%	49.5%	52.5%	54.4%	56.4%	57.3%	57.3%	55.9%	55.8%	57.9%	58.4%	60.4%
女性数	211	238	265	302	318	352	368	394	406	422	428	427	442	455	463

（各年１月現在。2014年は前年12月31日現在。外務省調べ。）

主要国際機関の日本人職員数（専門職以上）

	USG	ASG	D2	D1	Pレベル	合計
UN（平成25年12月現在）	1/138 (0.72%)		4/171 (2.34%)	12/506 (2.37%)	140/9,692 (1.44%)	157/10,507 (1.49%)
UNDP（平成26年12月現在）	0/2 (0%)	1/9 (11.11%)	2/73 (2.74%)	10/277 (3.61%)	48/2,270 (2.11%)	61/2,631 (2.32%)
UNHCR（平成27年7月現在）	0/1 (0%)	0/5 (0%)	0/23 (0%)	2/90 (2.22%)	60/2,447 (2.45%)	62/2,566 (2.42%)
WFP（平成27年3月現在）	0/7 (0%)		0/40 (0%)	2/105 (1.90%)	39/1,228 (3.18%)	41/1,380 (2.97%)
UNICEF（平成27年4月現在）	0/5 (0%)		1/38 (2.63%)	3/92 (3.26%)	73/3,373 (2.16%)	77/3,508 (2.19%)

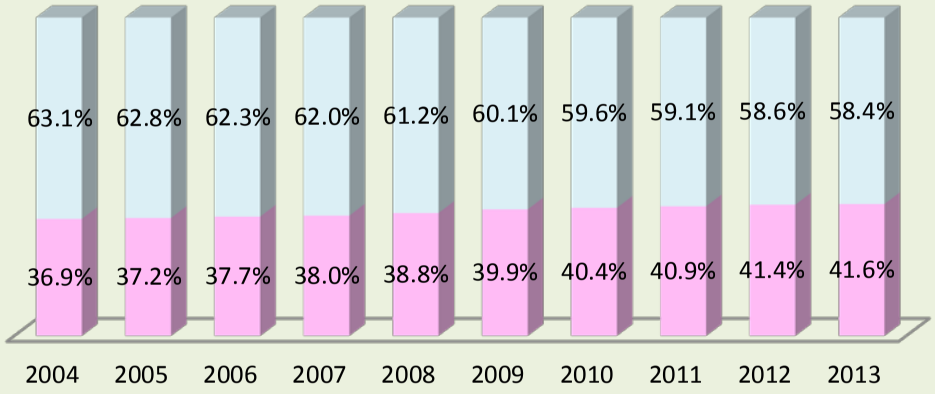
（出典：各機関の資料）

（注）上段は（日本人職員数）/（全職員数）。下段（　　）内は日本人職員数の割合。

国連関係機関における女性職員

平成27年7月
国際機関人事センター

1　国連関係機関全体（国際専門職）



	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
男性　職員数	14,509	14,908	15,405	15,858	16,109	17,321	17,809	18,320	18,512	18,693
女性　職員数	8,497	8,837	9,303	9,704	10,207	11,514	12,082	12,677	13,071	13,318

主要国連機関における女性職員比率（単位：%）

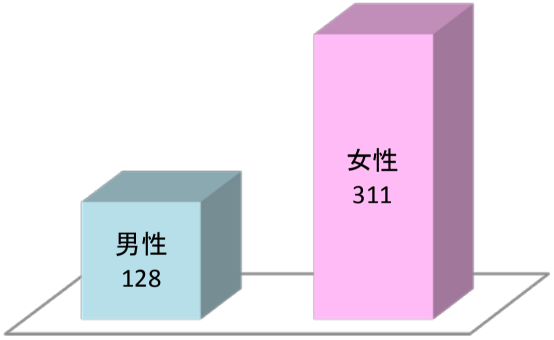
機関名	機関合計	P1	P2	P3	P4	P5（課長）	D1（次長）	D2（部長）	ASG/USG
国連事務局	40	73	56	43	39	32	30	27	25
UNDP	43	0	60	50	39	36	42	31	44
UNFPA	49	0	71	51	49	48	41	40	67
UNHCR	42	0	47	40	43	43	45	38	25
UNICEF	49	56	64	48	49	45	40	38	50
UN Women	80	100	93	79	76	80	75	83	67
ILO	45	67	63	56	46	34	41	31	44
FAO	36	36	62	47	30	24	11	32	8
WFP	41	33	55	39	45	38	33	28	29
UNESCO	49	50	59	53	47	37	31	43	46
WHO	41	67	62	55	43	35	24	24	27
国連関係機関全体	42	55	57	45	40	34	32	30	27

※ データは各年12月31日現在（国連）

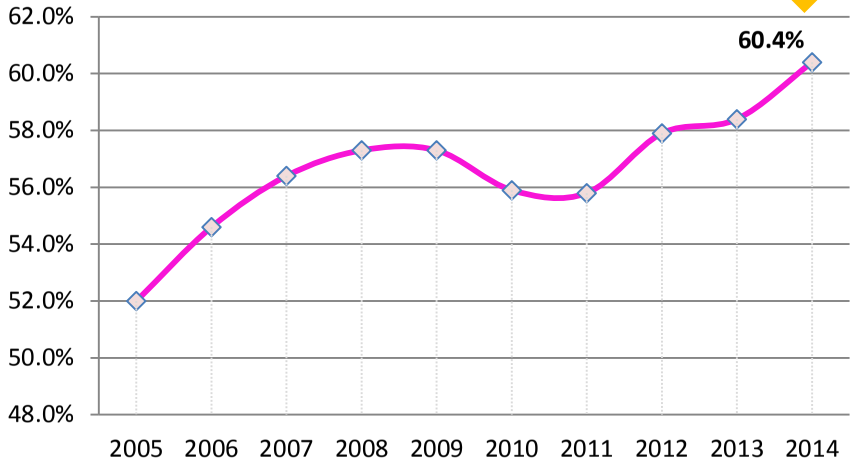
【出典】United Nations system Chief Executives Board for Coordination PERSONNEL STATISTICS Data as at 31 December 2013 (CEB/2014/HLCM/HR/21)

2　日本人職員（国際専門職）

日本のJPO派遣人数
（2003年度～2014年度採用派遣累計）

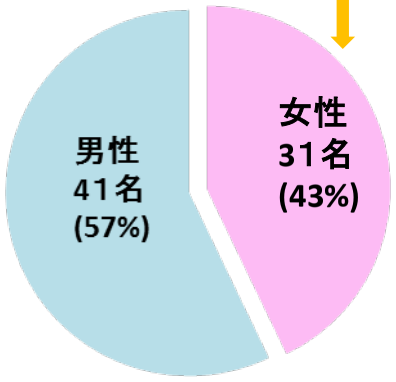


日本人職員に占める女性職員比率



※　データは2012年まで翌年1月1日現在，2013年以降は各年12月31日現在（外務省調べ）

日本人幹部職員（D1以上）の男女比率



※　2014年12月31日現在（外務省調べ）

国際機関における邦人職員増強戦略（ポイント）

潜在的候補者の発掘・育成

現状・問題点

〈現状〉
○ 大学、シンポジウム等での国際機関就職ガイダンス実施
○ メーリングリストによる空席情報提供（ロスター登録制度）
○ 即戦力として国際機関の空席ポストを狙える社会人への面接・筆記試験等の国際機関採用試験の対策講座を実施

〈問題点〉
○ 海外就職・赴任や留学を望まない「内向き志向」
○ 日本の雇用環境では国際機関就職へのキャリアパス構築が困難
○ 国際機関の給与・待遇は，民間セクターとの比較で必ずしも魅力的でない。
○ 広報活動は地道で目に見える形での効果が出しにくい。

増強戦略

国際機関の魅力を伝える広報の強化
＆各ターゲットへの戦略的な情報提供

〈対 各省庁〉
① 関係府省庁との連携を強化するため連絡会議の立ち上げ
② 将来の幹部候補として，各省の国際機関出向者等のキャリアフォロー

〈対 有力候補〉
③ JPO経験者や国際機関勤務経験者への情報提供や応募支援

〈対 高等教育機関〉
④ ガイダンス先をJPO輩出先大学等に選択と集中で実施
⑤ 海外でのガイダンスの実施

〈対 民間セクター〉
⑥ 国際展開している本邦企業や外資系企業等の人材も含めた社会人向けのガイダンスの実施（国際機関職員の魅力の広報）
⑦ 弁護士や会計士など，高度の専門家団体へのガイダンス等を通じたネットワークの構築

若手日本人の送り込み

〈現状〉
○ JPO派遣制度は，日本人職員増強の根幹となる手段。
○ 国連事務局YPP試験応募者へのアドバイス

〈問題点〉
○ JPO派遣者数の低迷
○ 国連事務局YPP試験の低い合格者数（2011年から2014年までの間で1名のみ）

〈派遣者数の拡大〉
① JPO派遣者数の大幅な拡大
新規派遣者数を44名（2014年度）から60名以上とする。

〈採用率の向上〉
② 派遣後の支援体制強化
外務本省や在外公館による積極的かつきめ細やかな支援
③ 派遣先重点機関の特定
派遣先選定に当たり，外交上の重要性や採用率の高い国際機関を優先
④ JPO選考プロセスへの国際機関の関与
⑤ 官房系職種（人事，会計等）経験者の派遣強化
⑥ 女性JPOの積極的派遣

採用働きかけ

〈現状〉
○ 国際機関における日本人職員数
2001年：485名→2014年：779名
○ うち幹部職員数
2001年：54名→2014年：77名

〈問題点〉
○ 国連事務局が定める望ましい日本人職員数に対する現役職員数は依然として低い水準

国際機関に対し，日本人の採用・日本人職員の昇進に向けた働きかけの実施・強化

国際機関で勤務する日本人職員を，現在の約800人から，**2025年までに1000人**に増強。