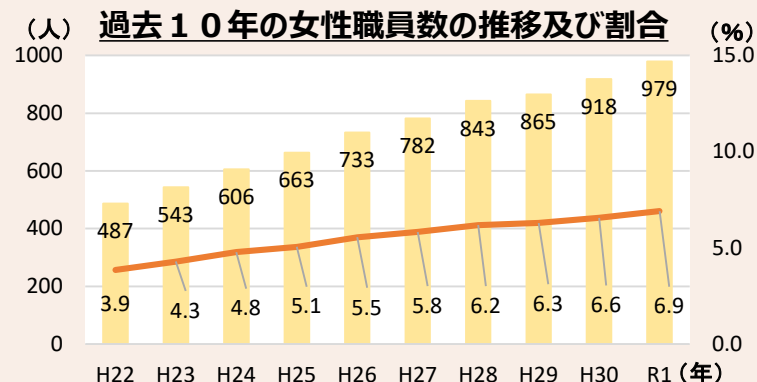


【背景】

「女性が輝く社会」「男女共同参画社会」の実現に向け、「国家公務員の女性活躍とワークライフバランス推進のための取組指針（平成26年10月17日女性職員活躍・ワークライフバランス推進協議会決定）」、「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）」に基づき、政府全体で「女性の活躍推進促進」「働き方改革」の取組みがなされているところ、当庁は「女性職員の活躍と職員のワークライフバランス推進のための海上保安庁重点施策」により、女性職員が活躍できる職場環境の整備と全職員のワークライフバランスを推進している。

～女性職員活躍推進～

【現状】 女性職員数の推移と女性職員の活躍



海上保安庁では、昭和54年から海上保安学校において女子学生の採用を開始し、平成31年4月1日現在、979人（全職員の約6.9%）の女性職員が業務にあたっており、現場第一線の業務から幹部職員と、その活躍の場は多岐にわたっている。

【課題】 女性職員の不安解消と意欲向上

近年女性職員の割合は増えつつあるが、多くが20代で、入庁20年以上の女性職員は女性職員の約16%と少なく、さらに結婚出産等のライフイベントを経て働き続けているモデルケースは非常に少ない。

【施策】 女性職員活躍推進への取組み

海上保安庁重点施策により、以下の取組みを実施している。

- 女性職員の不安の解消と意欲向上のための研修の実施
 - ① 女性職員研修
 - ② 男女共同参画研修
- 海上保安学校学生に対する人事研修
- 人事担当者とのキャリア面談の実施



～ワークライフバランスの推進～

【現状】 海上保安庁の現状と業務の効率化

尖閣諸島周辺海域における領海警備や大和堆における北朝鮮漁船への対応など、我が国周辺を取り巻く情勢は大変厳しく、当庁が果たすべき役割が益々重要となり、業務も高度化・複雑化している。業務執行体制を維持しつつ、職員のワークライフバランスにも配慮するためには、これまで以上に業務の効率化を進める必要がある。

【課題】 管理職員の意識改善と業務効率化の必要性

職場における業務の効率化を進め、職員のワークライフバランスを図るには、重要業務の明確化や業務の廃止など業務整理の必要性を管理職員が理解し、業務マネジメントを図る必要があるが、平成29年度に実施した全職員を対象としたWLBアンケートにおいて、ベテランや高グレード者ほど組織重視でWLBに対してネガティブな傾向にあった。

⇒ワークライフバランス推進と業務効率化のためには、まず管理職員の意識改善が欠かせない

当庁は突発事案も多い中、各事務所で業務効率化を進めるにあたって、具体的にどのようなことを行えばよいのか、全庁的な観点から実施しないとかえって非効率な業務遂行となり、職員の負担が増大する懸念がある。

⇒全庁的な観点で取組む必要がある。

【施策】 ワークライフバランス推進への取組み

以上のことから、以下の施策をすすめていく要求を実施する。

- 管理職員に対する外部講師による講演

女性自衛官の採用拡大、女性活躍を推進するための勤務環境の整備

女性自衛官の活躍推進

女性自衛官の全自衛官に占める割合の更なる拡大に向け、**女性の採用を積極的に行う**とともに、そのために必要な**女性自衛官に係る教育・生活・勤務環境の基盤整備**を重点的に実施。

(1) 女性自衛官の採用の拡大

- 昨年12月、女性自衛官の全自衛官に占める割合を9%以上とする目標を**3年前倒し**、「2027年度までに9%以上」とする新たな目標の下で女性自衛官の**採用を更に拡大**

(2) 女性自衛官に係る教育・生活・勤務環境の基盤整備

- 女性自衛官の採用を拡大し活躍を推進するためには、これを支える**女性自衛官に係る教育・生活・勤務環境の基盤整備**を適切に行うことが必要であり、**重点的に関連経費を確保**
- 令和2年度概算要求における女性隊員のための施設整備
 - ・隊舎の女性用区画の整備
 - ・女性自衛官の生活勤務環境改善のための修繕(女性用トイレや浴場の整備)
 - ・女性自衛官教育基盤の整備(女性自衛官教育隊隊舎の新設)

女性用区画の整備(洗面所の整備)



改修後のイメージ

女性用トイレの整備(男性用から女性用への改修)



改修後のイメージ

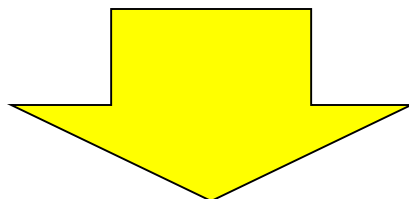
女性刑務官の離職率低減のための対策（矯正研修所における集合研修の充実強化）

◆ 初等科集合研修の見直し◆

女性刑務官の初等科（新規採用者）集合研修を矯正研修所（東京都昭島市）に集約して実施

⇒女性研修員同士の連帯感を醸成し、研修修了後の研修員同士のネットワークを構築

職場定着の
基盤整備



◆ 3年目フォローアップ研修の実施◆

研修修了後3年目の女性刑務官を対象に新たに集合研修を実施

⇒現状の自分の課題について再認識させるとともに、自分のキャリアを考え、今後も刑務官として継続して勤務する意欲を高める。

フォローアップ体制の構築

継続したフォローアップ体制を構築することで、
女性刑務官の勤労意欲やキャリアアップへの意識を
向上させ、離職率の低減を図る。

- 「消防本部における女性職員の更なる活躍に向けた検討会（平成27年7月）」を踏まえ、全国の消防吏員に占める女性比率を平成38年度当初までに5%に上げるため、各消防本部において計画を策定するよう促した
- 全国各地での説明会等でこれを周知徹底するとともに、フォローアップ調査を定期的実施

現状

- 平成31年4月現在の女性消防吏員は、全体の2.9%（他職種：警察官9.4%、自衛官6.5%）
- 年間約300名の女性消防吏員を採用（約100名が自主退職）しているが、目標達成へは500名程度が必要
- 全体的に大規模な本部ほど、女性活躍が進んでいる傾向にあるが、小規模でも頑張っているところもある
- 女性消防吏員がいない消防本部数は、毎年大きく減少している
（平成28年：264本部 ⇒ 平成29年：243本部 ⇒ 平成30年：209本部 ⇒ 平成31年度：178本部）
- 女性消防吏員の比率目標を設定した計画を策定（策定率：65.8%（平成28年度）が93.6%（平成29年度）へ増加）

主な課題

- 幹部を含む職員の意識改革
- 採用面での課題（女性応募者ゼロ等）
- ロールモデル育成（中小規模本部では女性管理職が少ない）
- 仕事と家庭との両立支援

今年度の主な取組

- 女性活躍推進アドバイザーによる講演
- 女性消防吏員推進支援事業（モデル事業）の実施
- 女性を対象とした説明会の実施
- WEBセミナー、ポータルサイト内へ採用試験情報掲載
- 女性専用施設（浴室、仮眠室等）の整備を特別交付税にて措置

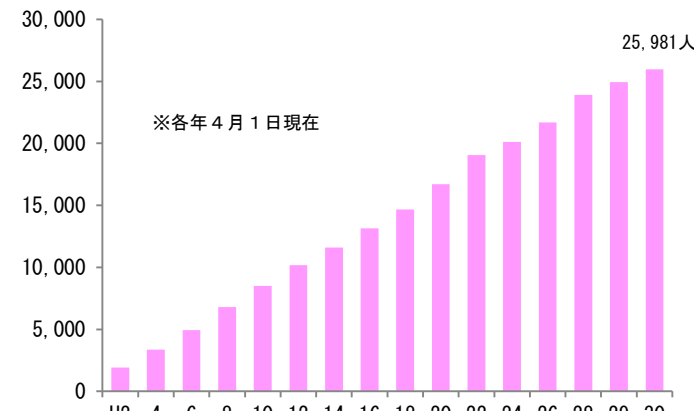
＜女性消防吏員割合の推移＞



女性消防団員の加入促進

女性消防団員の現状・課題

- 消防団員数は、毎年減少を続けている中、女性消防団員数は年々増加し、現在は約2.6万人となっている（H30.4.1現在 25,981人）。
- 女性消防団員の活動は、応急手当や火災予防の普及啓発、実災害の消火活動や後方支援活動など多岐にわたり、きめ細やかな活動が、住民の高い評価を得ている。
- 一方で、約29%の消防団において女性消防団員がいない状況
⇒ 女性消防団員の加入促進を強力に推進する必要



【女性消防団員数の推移】

女性消防団員の加入促進策

- 女性や若者等の入団を促進するため、地方公共団体が、地域の企業や大学と連携して消防団員を確保する取組を支援する。
- 女性消防団員等の活躍を加速させるための「地域防災力シンポジウム」を各地で開催し、地域防災の重要性についての理解を深めることと併せて、地域特性を踏まえつつ、先進事例を共有しながら、現状の課題の分析・解決を目指す。
- 全国の女性消防団員が一堂に会し、日頃の活動やその成果をアピールするとともに、意見交換や交流を通じて連携を深める全国女性消防団員活性化大会を開催し、女性消防団員の活動をより一層、活性化させる。
※第26回全国女性消防団員活性化徳島大会 令和2年11月19日（木）開催予定



【救命講習を行う女性消防団員】

タスク・シフティング等医療勤務環境改善推進事業

令和2年度概算要求額
4,179,608千円（385,419千円）

【課題】

- 働き方改革実行計画（平成29年3月28日働き方改革実現会議決定）等を踏まえて開催された、「医師の働き方改革に関する検討会」が取りまとめた報告書（平成31年3月28日）においては、医療機関全体としての効率化や他職種も含めた勤務環境改善に取り組むことが不可欠とされた。また、医師の実施している業務を他の職種へ移管すること（タスク・シフティング）が一定程度見込まれるとともに、タスク・シェアリングも必要とされており、タスク・シフティング、タスク・シェアリング等に係る先進的な取組を周知し、普及させていくことが重要とされる。

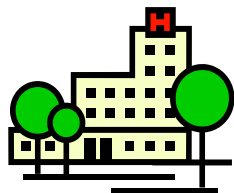
（事業内容）

- ① タスク・シフティング、タスク・シェアリングの推進や勤務間インターバルの導入等による、勤務環境改善や労働時間短縮に関する先進的な取り組みを行う医療機関に対する支援
- ② 会議開催等を通じて、勤務環境改善や労働時間短縮に資する好事例の普及活動を行う医療関係団体に対する支援

①医療機関による勤務環境改善や労働時間短縮の取組に対する支援

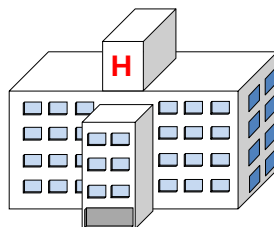
先進的取組を行っている
医療機関の取り組みをメニュー化

先進的取組を踏まえて
改善等に取り組む医療
機関に対して補助



【メニュー例】

- ・勤怠管理等のICT機器導入
- ・勤務間インターバルなどの具体的な勤務環境改善の仕組みを導入



補助事業で得られた好事例や効果の周知・普及

様々な医療機関の好事例・効果が周知・普及されることで、勤務環境改善や労働時間短縮に取り組もうとしている医療機関への示唆となる

好事例や
効果の周
知・普及



好事例の普及
が新たな好事例
を生む好循環へ

②医療関係団体による勤務環境改善や労働時間短縮の普及活動に対する支援



会議開催等を通じた好事例の普及等、医師の勤務環境改善や労働時間短縮に資する取組に係る経費に対して補助

医師の勤務実態把握調査事業

令和元年度予算79,989千円（新規）

課題

「経済財政運営と改革の基本方針2015」（閣議決定）において、「人口構造の変化や地域の実情に応じた医療提供体制の構築に資するよう、地域医療構想との整合性の確保や地域間偏在等の是正などの観点を踏まえた医師・看護職員等の需給について、検討する。」との見解が示された。

また、「働き方改革実行計画」に基づき、医師に対する時間外労働規制の具体的な在り方、労働時間短縮策等についての議論が進められており、現状において自主的に取り組める内容について平成30年2月27日に「医師の労働時間短縮に向けた緊急的な取組」（以下、緊急的取組）としてとりまとめられ、医師の勤務実態も変化していくことが推測される。今後、より精緻な需給推計を行っていくためには、医師の地域、診療科、年代、性別による勤務実態の詳細な把握が必要不可欠である。

対応案

医師の需給推計を定期的に実施するため、医療機関における自主的な緊急的取組から概ね1年を経過した平成31年度に医師の勤務実態を詳細に把握するための調査を実施する。対象は、全国の約10万人の医師とし、勤務状況を適切に把握する。

また、上記調査と合わせて、医療機関に対して医師の勤務実態に影響を及ぼす医師の勤務環境改善策の実施状況についても調査を実施する。労働時間管理方法、女性医師等に対する支援、タスク・シフティングの推進状況について調査を実施する。

スケジュール

平成27年6月30日
「経済財政運営と改革の基本方針2015」
平成30年2月27日
「緊急的取組」取りまとめ
平成30年3月5日
医政局長通知にて「緊急的取組」の積極的な推進を依頼

平成30年度
医療機関にて1年を目途に取組の積極的な実施



医療機関

平成31年度
医師の勤務実態の詳細把握のための調査
医師の勤務環境改善策の実施状況調査

平成31年度末～令和2年度初
医師の需給推計



厚生労働省

女性医療職等の働き方支援事業

令和2年度概算要求額 51,816千円（51,816千円）

現状

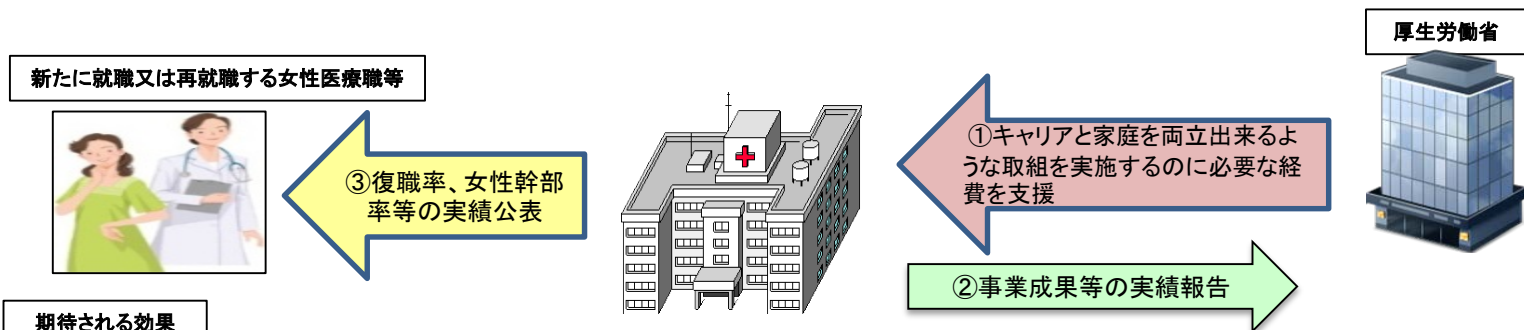
近年、医師についても女性割合が高まっているが（現在、医学部生の約3分の1が女性）、出産・育児・介護等によりキャリアを中断せざるを得ない場合があり、特に女性医師の割合が多い診療科（小児、産婦人科等）等において課題となっている。また、男性医師や医師以外の医療従事者も含めた勤務環境改善等の支援が必要であるため、女性医師以外の医療従事者への支援も必要となっている。

課題

女性医師がキャリアと家庭を両立していくために、平成27年度より女性医師支援の先駆的取組みを行う機関を選定し、その取組みを地域の医療機関に普及するための経費を支援してきた。
その結果、それまで女性医師支援の取組み実績がない施設に新たな支援チームが立ち上がるなど、女性医師支援の機運が高まっている。
一方、女性医療職がキャリアと家庭を両立していくためには、女性医療職等支援について中核的な役割を担う拠点医療機関等がない等、全国的な動きとしてはまだ十分とは言えない。

対応案

女性医師等をはじめとした医療職がキャリアと家庭を両立出来るような支援を普及させるため、女性医療職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、復職支援等にかかる必要な経費を支援する。



- ・全国的な**女性医療職等就労環境の環境整備が推進**される。
- ・**女性医療職等が就職先を探す際に活用**できる。
- ・これから女性医療職等支援に取組もうとする**医療機関の先行事例**となる。

病院内保育所運営・施設整備補助の概要

補助概要

- 子どもを持つ女性医師、看護職員をはじめとする医療従事者の離職防止及び再就業を促進するため、医療機関に勤務する職員の乳幼児に対する保育を行う病院内保育所の運営・施設整備を支援。
- 病院内保育所運営・施設整備補助については、消費税財源を活用して創設された「地域医療介護総合確保基金」における医療従事者の確保に関する事業として各都道府県の基金事業として実施。
- 補助基準については、都道府県が地域の実情に応じて設定が可能であるため、正確な補助内容については、各都道府県の看護担当部門にお問い合わせ願います。

※基準額の増額等を行っている都道府県や、補助制度そのものを設けていない県もあります。

地域医療介護総合確保基金の対象事業

- 1 地域医療構想の達成に向けた医療機関の施設又は設備の整備に関する事業
- 2 居宅等における医療の提供に関する事業
- 3 介護施設等の整備に関する事業（地域密着型サービス等）
- 4 医療従事者の確保に関する事業
- 5 介護従事者の確保に関する事業

医療従事者の確保に関する事業として、各都道府県の実情に応じた形で病院内保育所の運営・施設整備に対する補助を実施。