

女性医師支援の流れと私達の取り組み

2008年10月4日

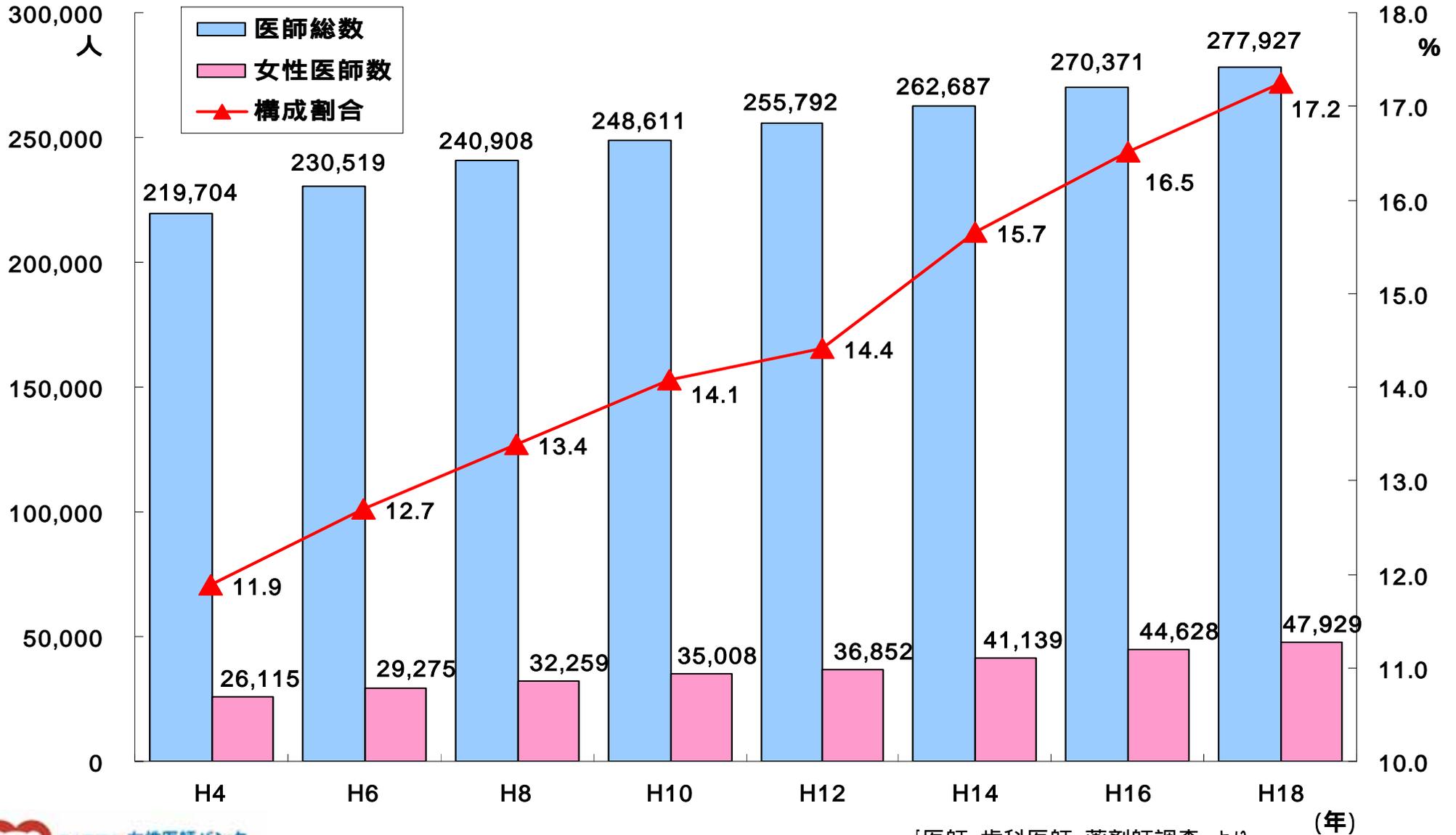
社団法人 日本医師会
医師再就業支援事業マネジャー
保坂 シゲリ

目 次

- . 国の女性医師支援の流れ …… 2
- . 私達の働きかけ …… 19
- . 医師再就業支援事業 …… 27
- . 知っておきたい法と補助制度 …… 35
- . 本日、皆様に申し上げたかった事 …… 67

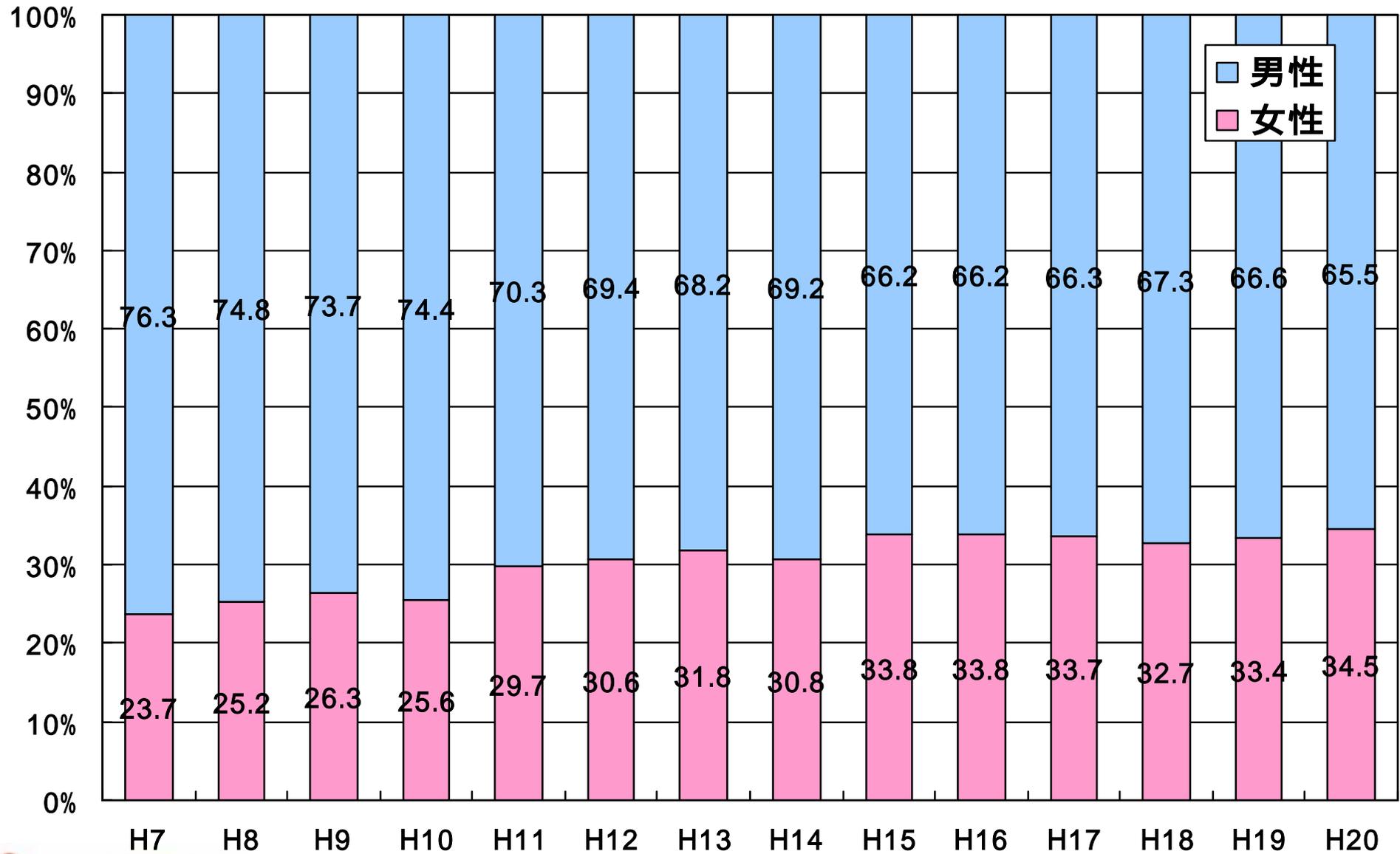
・ 国の女性医師支援の流れ

女性医師数の推移



「医師・歯科医師・薬剤師調査」より

医師国家試験合格者の男女比



新しい少子化対策について

(平成18年6月20日 少子化社会対策会議決定)

【序 文】

昨年(2005年)は、我が国が1899(明治32)年に人口動態の統計をとり始めて以来、初めて出生数が死亡数を下回り、総人口が減少に転ずる人口減少社会が到来した。出生数は106万人、合計特殊出生率は1.25と、いずれも過去最低を記録した。

この少子化傾向が続くと、人口減少は加速度的に進行し、21世紀半ばには総人口は1億人を割り込み、2100年の総人口は現在の半分以下になると見込まれる。人口の高齢化もさらに進行し、やがて3人に1人が65歳以上という極端な「少子高齢社会」が継続することになる。

急速な人口減少は、経済産業や社会保障の問題にとどまらず、国や社会の存立基盤に関わる問題と認識すべきである。

【資料】

新たな少子化対策の推進		担当省
(1)子育て支援策 新生児・乳幼児期(妊娠・出産から乳幼児期まで)		
出産育児一時金の支払い手続きの改善	出産育児一時金の受取り代理の実施等により、出産時点での母親等の現金準備の負担を軽減し、出産時の経済的負担を軽減する。	厚生労働省
妊娠中の健診費用の負担軽減	妊娠中の健診費用の自己負担を軽減することにより、必ず健診を受けるようにし、母体や胎児の健康確保等を推進する。	厚生労働省
不妊治療の公的助成の拡大	不妊治療に対する助成制度を拡充する。	厚生労働省
妊娠初期の休暇などの徹底・充実	妊娠中の体調不良時における休暇や労働時間の短縮、通勤緩和措置など母性健康管理措置を徹底、充実する。特に、妊娠初期における休暇の普及・啓発に努める。	厚生労働省
産科医等の確保等産科医療システムの充実	地域における産科医療機能の集約化や重点化、周産期医療のネットワークの構築等、産科医等の確保・産科医療の提供体制の充実に努めるほか、女性医師等の仕事と育児の両立支援や再就職支援等に努める。	厚生労働省
児童手当制度における乳幼児加算の創設	若い子育て世帯等の負担軽減のために、乳幼児期(乳幼児期)の児童手当の加算を行う。	厚生労働省
子育て支援策	人材育成に努める。	

地域における産科医療機能の集約化や重点化、周産期医療のネットワークの構築等、産科医等の確保・産科医療の提供体制の充実に努めるほか、**女性医師等の仕事と育児の両立支援や再就職支援等に努める。**

【資料】

未就学期(小学校入学前まで)		
全家庭を対象とする地域における子育て支援拠点の拡充	つどいの広場や一時預かり施設などの子育て支援拠点について、身近な場所への設置を促進することにより、他の親子とのふれ合いの促進や親のストレス解消、良好な親子の関係の維持等に努めるとともに、こうした施策の層の推進を図る。子育て支援拠点の運営や一時預かり等を推進するため、児童福祉法の改正を検討する。また、地域における子育て支援のための人材育成の充実を図る。	文部科学省 厚生労働省
待機児童ゼロ作戦の更なる推進	待機児童ゼロ作戦を続行し、5年後には実際に待機児童ゼロを目指す。その際、認定こども園の活用促進を図る。	文部科学省 厚生労働省
病児・病後児保育、障害児保育等の拡充	病児・病後児保育や延長・夜間保育、障害児保育等の拡充を図る。	厚生労働省
小児医療システムの充実	地域における小児科医療機能の集約化や重点化等、小児科医の確保に努めるほか、女性医師の仕事と育児の両立支援や再就職支援等に努める。さらに、小児救急医療の体制整備を進める。	厚生労働省
行動計画の公表等次世代育成支援対策推進法の改正の検討	次世代育成支援対策推進法に基づく行動計画の策定を促進する。また、次世代法の改正を検討する。	厚生労働省
育児休業	<p>地域における小児科医療機能の集約化や重点化等、小児科医の確保に努めるほか、女性医師の仕事と育児の両立支援や再就職支援等に努める。さらに、小児救急医療の体制整備を進める。</p>	
事業所内 の提供の促進	従業員への育児サービスの提供の促進を図る	経済産業省

政策・方針決定過程への女性の参画の拡大について

(平成18年9月5日 日本医師会長宛文書より)

内閣府特命担当大臣(少子化・男女共同参画)

猪口邦子

日ごろから、男女共同参画に関する施策の推進に御理解と御協力を頂き、厚く御礼申し上げます。

男女が、互いにその人権を尊重しつつ、その個性と能力を十分に発揮することができる男女共同参画社会の実現は、21世紀の我が国経済社会を決定する最重要課題です。政府におきましては、昨年12月に男女共同参画基本計画(第2次)を閣議決定するなど、男女共同参画社会の実現に向けて精力的に取り組んでいるところです。

男女共同参画社会の形成に当たっては、政策・方針決定過程への女性の参画が促進されることが極めて重要です。男女共同参画基本計画(第2次)においても、政策・方針決定過程への女性の参画の拡大が重点分野の一つとして掲げられており、**社会のあらゆる分野において、2020年までに、指導的地位に女性が占める割合が、少なくとも30%程度になるように期待し、各分野においてそれぞれ目標数値と達成期限を定めた自主的な取組が進められることを奨励する**こととしています。各府省においても、「女性職員の採用・登用拡大計画」を策定し、総合的かつ計画的に取組を進めているところです。

今後、政治、行政、司法、経済、社会、文化などあらゆる分野において政策・方針決定過程への女性の参画の拡大が重要となってまいります。貴組織における女性の採用・登用の拡大等に係る計画を策定する等、積極的に取り組んでいただきますようよろしくお願い申し上げます。また、貴組織の構成団体等に対しても、政策・方針決定過程への女性の参画の拡大について協力を要請していただきますよう、お願い申し上げます。

敬具

新医師確保総合対策

(平成18年8月31日 地域医療に関する関係省庁連絡会議)

【緊急に取り組む課題】

1. 都道府県による取組の一層の支援
2. 都道府県のみでは対応困難な地域に対する緊急対策
3. 人材の有効活用、救急及びへき地・離島医療の推進

< 出産、育児等に対応した女性医師の多様な就業の支援 >

院内保育所について、医師が利用対象者となっていない事例があること等を踏まえ、利用者を看護職に限定することなく医師の利用も促すこと等、子育てと診療の両立のための支援の実施を各医療機関に促す趣旨の通知を発出するとともに、現行4人以上の利用を対象とするなどの基準を緩和する。

女性医師の子育てと診療の両立支援のために必要な環境づくりについて病院事業者等への啓発普及を行う。

女性医師バンク（仮称）の委託事業について、実施主体となる公的団体に運営委託し、できるだけ速やかに女性医師バンク（仮称）を創設することにより、事業の適切な運用を図る。

医師に対する出産・育児等と診療との両立の支援について

平成18年10月31日 都道府県知事宛 厚生労働省 医政局長通知

医政発第1031012号

雇用均等・児童家庭局長通知 雇児発第1031002号

- 背景 -

- ・ 医師国家試験の合格者に占める女性の割合は約3分の1となるなど、医療全般において女性医師が大きな役割を果たしている。
- ・ 研修医が研修修了後に専門としたい診療科のうち、産婦人科といった特定の診療科では女性の割合が7割程度となっている。(平成18年8月31日の「平成17年度 臨床研修に関する調査」報告より)



- ・ 女性医師は、出産や育児等に伴い一旦離職せざるを得ない場合等も生じている。



- ・ 今後地域の医療を十分確保していくためには、女性医師が出産や育児といった多様なライフステージの中でも診療を継続することができる環境を整備することが重要となっている。

厚生労働省が実施する支援策の周知・呼びかけを都道府県知事宛に通知

- ・ 女性医師の出産・育児等との両立支援策として現時点で早急に着手可能と考えられる事項
- ・ 関係法令に基づき仕事と家庭の両立支援のために実施すべき事項 (各詳細は次項)

1. 院内保育所について

院内保育所の利用対象者について

- ・ 院内保育所を設置している病院等において、当該**院内保育所の利用対象者に医師等の特定の職種を加えてない場合は**、当該職種の児童が入所対象であることの明記されるよう努められたい。

入所可能枠の有効活用について

- ・ 院内保育所に入所可能枠がある場合は、その旨を周知することで、**入所枠の有効活用**を図られたい。
- ・ 入所可能枠がある場合は、**一時保育や緊急時の受入等を含め**、子育て支援を必要とする職員に対して当該入所枠を提供する等の取組に努められたい。

広報について

- ・ 医師の雇用時の説明、院内職員向け広報誌、職員向けホームページ等職員が容易に閲覧できる手段を用いて、**院内保育所の利用対象者に医師が加えられていること、入所枠の空きの有無、緊急時の院内保育所の利用の可否等の広報**に努められたい。

2. 育児・介護休業法(平成30年法律第76号)等に基づく仕事と家庭の両立支援について

育児休業中の待遇や育児休業後の賃金等についてあらかじめ定め、労働者に周知すること(第21条)。

育児休業後の円滑な就業のため**育児休業中の労働者に対する職業能力の開発、向上等**に関する必要な措置をとること(第22条)。

子を養育する労働者に対し**勤務時間の短縮等**の措置をとること(第23条)。

各医療機関においては、これらの法律に基づき、医師の仕事と家庭の両立のための取組みを図るとともに、これらの法律の趣旨、内容等が、職場管理職、子育て世代の医師、同僚医師等に広く浸透するよう、配慮いただきたい。

3. 次世代育成支援対策推進法(平成15年法律第120号)に基づく措置について

地方公共団体は特定事業主行動計画に基づく取組の実施に当たって、**育児休業を取得しやすい環境整備**や、**超過勤務の縮減**など、公営の病院における勤務環境の整備に配慮いただきたい。

地方公共団体以外の事業主(民営の病院を含む)は、従業員の仕事と子育ての両立支援等に関する一般事業主行動計画の策定にあたり、同法の趣旨、内容等を踏まえ、**子育て世代の医師等の両立支援に向けた取組**が積極的に行われるよう、配慮いただきたい。(常時雇用する労働者300人以下の事業主は努力義務)

国家公務員および地方公務員の短時間勤務制度について

[国家公務員の育児休業等に関する法律の一部を改正する法律案について]

趣 旨

少子化対策が求められる中、公務においても、長期間にわたる育児と仕事の両立が可能となるように、育児のための短時間勤務制度等を導入するもの

人事院の意見の申出(H18.8.8)
育児のための短時間勤務を導入

男女共同参画基本計画(第2次)(H17.12.27)
育児のための短時間勤務を導入

一般職給与法改正時附帯決議 (H18.11.2、同11.9)
関係法案の早期提出に努める

- ・ H19.4.12 衆議院審議にて可決、 H19.5.9 参議院審議にて可決
- ・ H19.5.16 公布、 H19.8.1 施行

概 要

1. 育児のための短時間勤務

(1) 対象となる職員

小学校就学の始期に達するまでの子を養育する常勤職員

(2) 勤務のパターン

1日当たり4時間(週20時間)

1日当たり5時間(週25時間)

週3日(週24時間)

週2日半(週20時間)等の勤務の形態から選択

(3) 給与

俸給月額及び職務関連手当(俸給の特別調整額等)は勤務時間に応じた額、生活関連手当(住居手当等)は全額支給

(4) 並立任用

同一の官職に、週20時間勤務である2人の育児短時間勤務職員を任用可

2. 任期付短時間勤務職員

育児短時間勤務職員が処理できなくなる業務に従事させるため、任期付短時間勤務職員(非常勤)を任用可

3. 施行期日

公布日から3月以内で政令で定める日

[地方公務員の育児休業等に関する法律の一部を改正する法律案について]

趣 旨

人事院からの意見の申出(H18.8.8)を受けた国家公務員に係る対応を踏まえ、少子化対策が求められる中、公務においても、長期間にわたる育児と仕事の両立が可能となるように、育児のための短時間勤務制度等を導入するもの。



「国家公務員の育児休業等に関する法律の一部を改正する法律案」と同様の改正案を提出



- ・ H19.4.12 衆議院審議にて可決、H19.5.9 参議院審議にて可決
- ・ H19.5.16 公布、H19.8.1 施行

緊急医師確保対策について (平成19年5月31日 政府・与党)

1. 医師不足地域に対する国レベルの緊急臨時的医師派遣システムの構築

医師不足地域に対し、都道府県からの求めに応じ、国レベルで緊急臨時的な医師の派遣を行う体制を整備する。上記の実施に伴い、規制緩和等の所要の措置を講じる。

2. 病院勤務医の過重労働を解消するための勤務環境の整備等

病院勤務医の過重な労働を解消するため、交代勤務制など医師の働きやすい勤務環境の整備、医師、看護師等の業務分担の見直し、助産師や医療補助者等の活用を図る。また、特に勤務が過重で、深刻な医師不足の現状にある地域医療を支える病院への支援を充実する。さらに、一次救急を含めて地域医療を担う総合医の在り方について検討する。

3. 女性医師等の働きやすい職場環境の整備

出産や育児による医師等の離職を防止し、復職を促すため、院内保育所の整備など女性の働きやすい職場環境の整備を図るとともに、女性医師の復職のための研修等を実施する病院等への支援や女性医師バンクの体制を充実する。

4. 研修医の都市への集中の是正のための臨床研修病院の定員の見直し等

大学病院を含む医師臨床研修病院の臨床研修制度の在り方や定員の見直し等を行うことにより、都市部の病院への研修医の集中の是正に取り組む。また、臨床研修後の専門医に向けた研修の在り方についても、地域医療への従事や医師派遣の仕組みと関連付けて検討する。

5. 医療リスクに対する支援体制の整備

産科補償制度の早期実現や、診療行為に係る死因究明制度(医療事故調査会)の構築など、医療リスクに対する支援体制を整備する。

6. 医師不足地域や診療科で勤務する医師の養成の推進

地域や特定の診療科で医師が不足している現状に対応し、奨学金を活用して都道府県が定める地域や診療科に確実に医師が配置できるための医師養成数の緊急臨時的な増加を行う。さらに、地域の医療に従事する医師数の増加を図るため、医学部における地域枠の拡充を図るとともに、医師養成総数が少ない県においては、医師の養成数を増加させる。また、臨床医を養成する医育機関の在り方についても検討する。

今後、すすめられる環境整備

内閣府 男女共同参画推進本部

「女性の参画加速プログラム」 平成20年4月

“活躍が期待されながら女性の参画が進んでいない分野についての重点的取組”

トップに「女性医師」

「勤務体制の見直し、継続就業支援、復帰支援、意思決定の場への女性の登用促進 等々」

厚生労働省

「安心と希望の医療確保ビジョン」 平成20年6月

. 1 (2) 医師の勤務環境の改善

ア. 女性医師の離職防止・復職支援

“女性医師対策は、医師不足対策において最重要の課題である。…女性医師の離職防止、出産・育児等と勤務の両立を安心して行うことができる環境の整備は喫緊の課題である。…医療分野が男女共同参画のモデルとなるよう早急に対策を進める。”

診療報酬 平成20年4月改定

入院基本料等加算の施設基準

[医師事務作業補助体制加算に関する施設基準]

(1) 病院勤務医の負担の軽減に対する体制がとられていること。

ア 病院勤務医の負担の軽減に資する具体的計画(例:医師・看護師等の業務分担、医師に対する医療事務作業補助体制、短時間正規雇用の医師の活用、地域の他の保険医療機関との連携体制、外来縮小の取組み等)を別添7の別紙13の2の例により策定し、職員等に周知していること。

[ハイリスク分娩管理加算に関する施設基準]

(4) 病院勤務医の負担の軽減に対する体制がとられていること。

ア 病院勤務医の負担の軽減に資する具体的計画(例:医師・看護師等の業務分担、医師に対する医療事務作業補助体制、短時間正規雇用の医師の活用、地域の他の保険医療機関との連携体制、外来縮小の取組み等)を策定し、職員等に周知していること。

来年度予算概算要求（女性医師支援関連部分）

文部科学省

1. 大学病院の短時間正規雇用制度採用への補助
2. 大学病院(小児科、産婦人科)女性医師復帰に際しての person 費補助

厚生労働省

1. 短時間正規雇用導入支援事業
2. 医師交代勤務導入促進事業
3. 女性医師復職研修支援事業
4. 女性医師支援センター事業
5. 女性医師保育等支援事業(保育システム相談員設置補助)
6. 病院内保育所運営事業(運営費補助の増額)

・ 私達の働きかけ

1 . 日本医師会の中で

)平成16年度、17年度 女性会員懇談会(日医の会内委員会)で女性医師をめぐる諸問題について勉強しつつ検討

「臨床研修期間中の産休について」要望し実現

)平成18年度、19年度 男女共同参画委員会に改組名称変更し、諸問題を検討

様々な要望を提出し、実現

要 望 書

日本医師会

会長 唐澤 祥人 殿

日本医師会が行う研修会等、並びに他の団体が日本医師会館で行う研修会等の開催に際しては、子育て中の医師が参加しやすくするため、託児室を併設するようお願いいたします。併せて、都道府県医師会及び郡市区医師会が行う研修会等につきましても同様な処置をお取り下さるよう、ご伝達方をお願いいたします。

また、製薬会社や保険会社が、全国で多数の医療関連の講演会・研究会を開催しています。これにつきましても子育て中の医師が参加できるように、託児室の併設について、日本医師会から製薬団体や保険業の団体に対して、申し入れを行っていただきますよう要望致します。

平成19年2月

日本医師会 男女共同参画委員会
委員長 保坂 シゲリ

平成19年6月19日

医師会が行う研修会等での託児室の設置について（お願い）

日本医師会常任理事

羽生田 俊

日本医師会では、平成19年度より日本医師会が行う研修会等では託児室を併設するようにしており、下記のとおり事業計画にも明記しております。

都道府県医師会及び郡市区医師会が行う研修会等につきましても、同様の措置をお取りいただきますようよろしくご協力のほどお願いいたします。

<平成19年度 日本医師会事業計画より抜粋>

5. 会員福祉施策の充実

医師福祉の充実・向上により地域医療の充実・確保が図られることから、会員の老後の生活安定及び遺族の生活安定の支えである日本医師会年金（医師年金）に対する会員のさらなる理解を深める必要がある。そのためにも、都道府県医師会との協力をより一層深めるとともに、従来にも増して普及推進を強力に進める。また、医師・従業員国民年金基金との連絡協調体制を図るほか、医師国保組合、医師協同組合、医師信用組合との情報交換並びに連絡協調体制の強化を図る。

なお、子育て中の医師が参加しやすくするため、日本医師会が行う研修会等の開催に際しては、託児室を併設する。

日医発第355号(総企16)
平成19年 7月27日

日本製薬団体連合会
会長 森田 清 殿

日本医師会
会長 唐澤 祥 人

講演会等における託児室の設置についてのお願い

拝啓 時下ますますご健勝のこととお慶び申し上げます。

平素より本会会務にご理解賜り、厚くお礼申し上げます。

さて、日本医師会では平成18年度に男女共同参画委員会を設置し、男女共同参画社会の推進に向けて活動しております。

先般、男女共同参画委員会より本職宛てに、日本医師会をはじめとする各地域医師会が行う研修会等、並びに製薬会社等が医師を対象として全国で行う講演会等に子育て中の医師が参加しやすくするため、託児室を併設してほしい旨の要望がありました。

現在、医師国家試験合格者に占める女性医師の割合は三分の一を超えており、今後さらに増加することが予想されております。こういった状況におきまして、女性医師が研修を受けやすい体制を構築することは、医療の質を確保するためにも非常に重要であると考えております。

日本医師会では男女共同参画委員会からの要望を受け、平成19年度の事業計画に明記し、日本医師会が行う研修会等では託児室を設置するようにいたしました。同時に都道府県医師会に対しましても周知いたしております。

つきましては、貴会におかれましては本趣旨をご理解いただき、傘下の会員団体各位のご協力を賜りますよう貴職の特段のご高配をお願いいたします。

敬具

平成19年3月15日

日本医師会

会長 唐澤 祥人 殿

日本医師会勤務委員会委員長

池田 俊彦

日本医師会男女共同参画委員会委員長

保坂 シゲリ

謹啓 春暖の候 ますますご清祥のこととお慶び申し上げます。

さて、ご高承の通り、勤務医の過重労働や長時間労働、急増する女性医師の就労環境の未整備から「燃え尽き」「立ち去り」「離職」等により、医療機関では、医師不足が顕在化、更に増幅、加速され、より質の高い医療や安全な医療の提供が極めて困難な状況に立ち至っています。まさに医療崩壊の危機とも考えられます。

この解決策の一つとして、下記のようなことを日本医療機能評価機構の医療機能評価項目に加えて頂くことで、問題の打開に向けて前進できるのではないかと考えております。

つきましては、日本医師会から日本医療機能評価機構に、この点、要望していただきたくお願いする次第です。

何卒宜しくお願い申し上げます。

謹 白

記

1. ゆとりのある勤務体制
2. 子育てしながら勤務できる支援体制
3. 休業後の再就業を支援する体制

日医発第1199号(総企35)

平成19年3月23日

財団法人日本医療機能評価機構

理事長 坪井 栄孝 殿

日本医師会長

唐澤 祥人

日本医療機能評価機構の病院機能評価項目について(ご依頼)
時下ますますご清栄のこととお慶び申し上げます。

さて、日本医師会では勤務医委員会並びに男女共同参画委員会を設置し、勤務医や女性医師に関わる諸問題について検討を行っております。

先般、両委員会の合同委員会が開催され、勤務医の過重労働や長時間労働、急増する女性医師の就労環境の未整備から、医療機関では、医師不足が顕在化し、更に増幅加速され、より質の高い医療や安全な医療の提供が極めて困難な状況に立ち至っており、まさに医療崩壊の危機との認識を得ております。

合同委員会では、下記のような事項を貴機構の病院機能評価項目に加えていただくことで、問題の打開に向けて前進できるのではないかと
の合意を得て、貴機構への要望方につき本職宛て依頼がありました。

つきましては、下記事項につきよろしくお取り計らいくださいますようお願いいたします。

記

1. ゆとりのある勤務体制
2. 子育てしながら勤務できる支援体制
3. 休業後の再就業を支援する体制

日本医療機能評価機構の評価項目の改定

日本医師会長からの要望を受けて、平成21年7月運用開始予定の病院機能評価統合版評価項目V6.0にて、次の修正が行われることとなった。

日本医師会の要望	改定項目
1. ゆとりある勤務体制	「6.1.1.1 人事管理の体制が確立している」および「6.1.1.3 就労管理が適切に行われている」において、適切な就業規則、就労管理について評価を行うこととした。 また、「6.1.3 職員が安心して働ける労働環境が整備されている」を中項目として新設し、その小項目において、職場の安全衛生の確保、職業感染への対応、院内暴力への対応、職場環境の整備、病院管理者と職員が労働条件などに関して話し合う仕組みについて評価することとした。
2. 子育てしながら勤務できる支援体制	「6.1.1.3 就労管理が適切に行われている」のキーワードに、「子育て支援」を明記した。
3. 休業後に再就業を支援する体制	「6.1.1.3 就労管理が適切に行われている」のキーワードに、「休業後の就労研修」を明記した。

要 望 書

女性医師が、多様なライフステージの中でキャリアを継続する事ができる環境を整備する事が重要である事は、唐澤会長が、様々な場面でご発言いただいているところです。これは、私ども、男女共同参画委員会の最重要課題であり、日本医師会としての取り組みに感謝し、更なる期待を持つものです。

さて、女性医師が勤務を継続する事を助ける為のすぐにでも取り組み可能ないくつかの施策について、日本医師会から、厚労省に対しての要望としてお出しいただきたく、お願い致します。

1. 平成18年10月31日、厚生労働省、(医務局長、雇用均等児童家庭局長)から、都道府県知事宛に出された「医師に対する出産・育児等と診療の両立の支援について」の通知を改めて、国立病院機構とナショナルセンター宛にお出し下さい。
2. 国家公務員の育児支援策として、人事院が考えている、正職員の短時間勤務制度を医師について、早急に導入して下さい。
3. 教職員に設けられているのと同様に産休育休の代替要員について制度化して下さい。

日本医師会 唐沢祥人会長

男女共同参画委員会委員一同

2 . その他の場面で 政府、議員、行政へ

福田首相、町村官房長官発言を受けて（厚生労働省医政局、内閣府男女共同参画局 平成20年4月17日）

女性医師就業継続支援に求められるポイント

- 1 . 勤務環境の改善
- 2 . 女性医師に関わる意識改革
- 3 . 保育支援

それぞれに対して必要とされること

1 に対して

国に求められること

- * 厚生労働省（国）として、勤務医の勤務環境の改善をはかる（ワークライフバランスへの配慮、母性についての配慮）

医師再就業支援事業の中での取り組み

- * 病院開設者・管理者、病院長への啓発活動（都道府県での講習会の実施）

2 に対して

国に求められること

- * 医学教育を通じて、男女を問わず女性医師に対する理解をすすめる

- * 指導的立場への女性の登用を推進する

医師再就業支援事業の中での取り組み

- * 若い女性医師へのサポート（都道府県での講習会の実施）

3 に対して

国に求められること

- * 院内保育を含め様々な保育支援の実施

医師再就業支援事業の中での取り組み

- * 保育システム相談員の養成・設置

< 現在利用可能な保育サービス >

- (1) 認可保育所（国の）
- (2) 認証保育所（地方自治体の）
- (3) 無認可保育所、ベビーホテル等
- (4) 事業所内（院内）保育所
- (5) 保育ママ制度
- (6) ベビーシッター

各地域によって、利用可能なサービス内容が違う。又、地域の交通事情や勤務態勢で必要なサービスの内容が違うため個別の対応が必要である。

院内保育所の設置のみでない個別の状況に応じた支援が必要（保育システム相談員の必要性）

新たに国に求められる女性医師支援策

- 1 . 短時間勤務正職員制度を採用する病院への支援（診療報酬とは別枠で）
- 2 . 院内保育所補助の使い勝手の改善と増額
- 3 . 院内保育所以外の保育サービス利用への補助の新設
- 4 . 保育システム相談員養成・設置の促進（補助）

・ 医師再就業支援事業

女性医師バンク運用状況

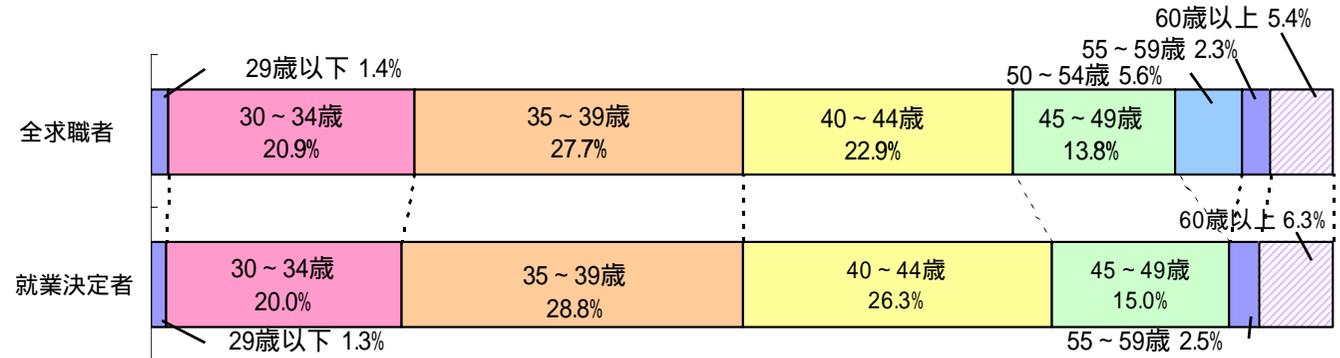
登録状況

求職登録者数	:	2 4 9 名 (延べ 3 5 4 名)
求人登録施設数	:	8 4 7 施設 (延べ 9 3 6 施設)
求人登録件数	:	1 , 3 5 9 件 (延べ 2 , 2 8 3 件)
就業実績	:	1 0 0 件
内訳) 就業成立	:	9 1 件
再研修紹介	:	9 件

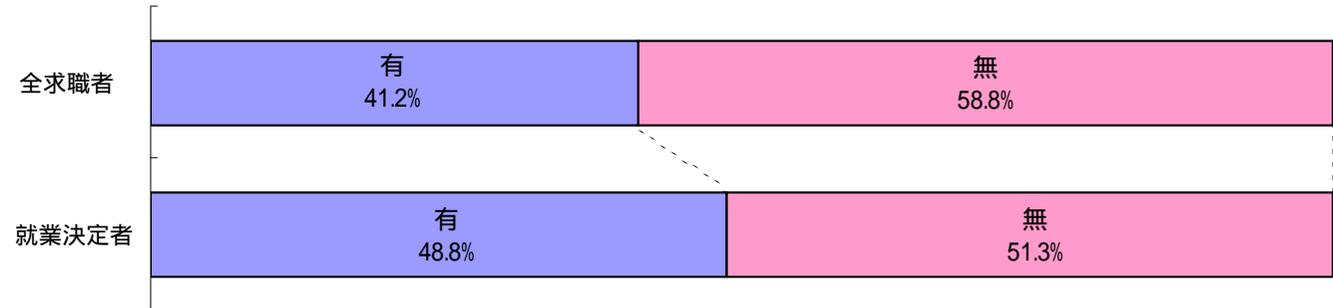
平成20年8月末日現在

求職者登録状況詳細データ（平成20年8月31日現在）

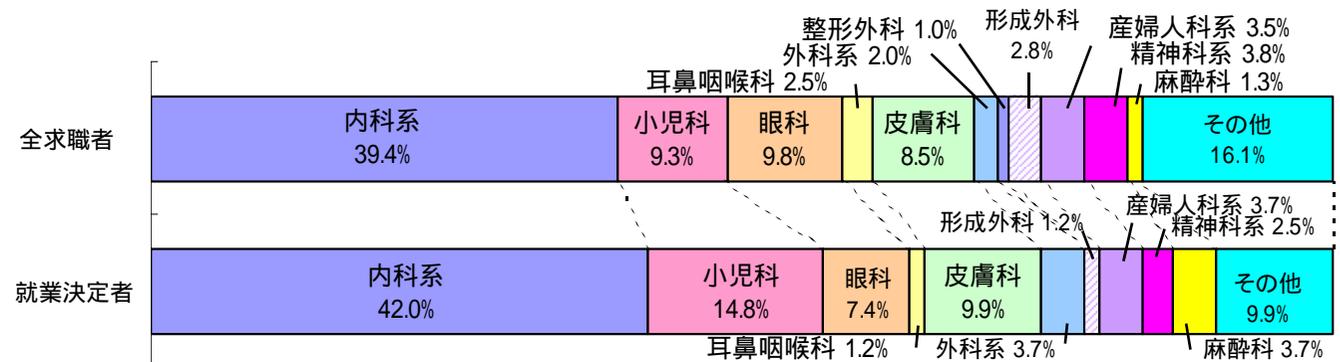
1) 年代別構成



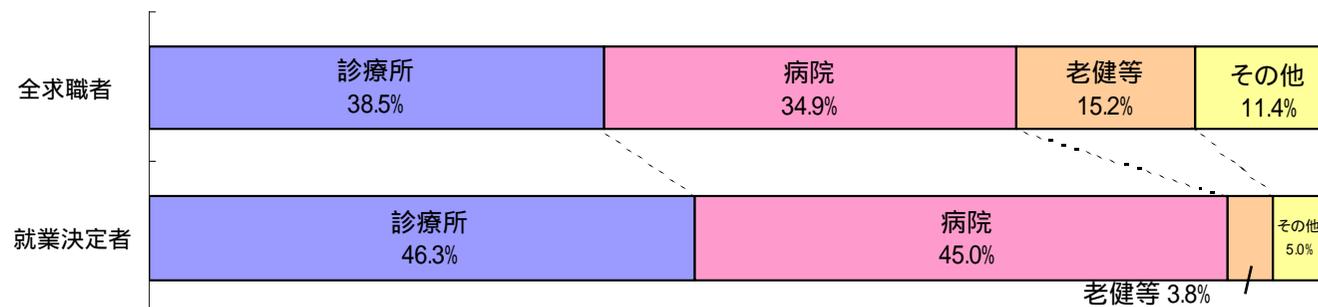
2) 小学生未満の子の有無



3) 診療科別構成



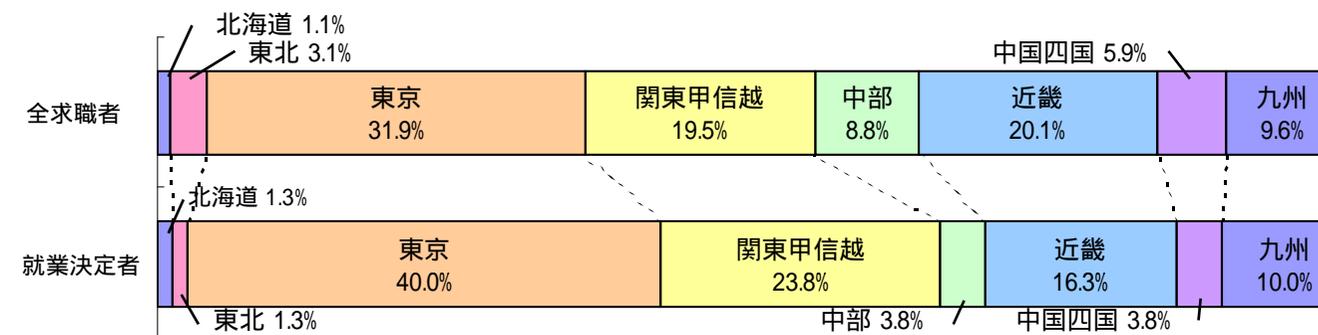
4) 施設種別構成



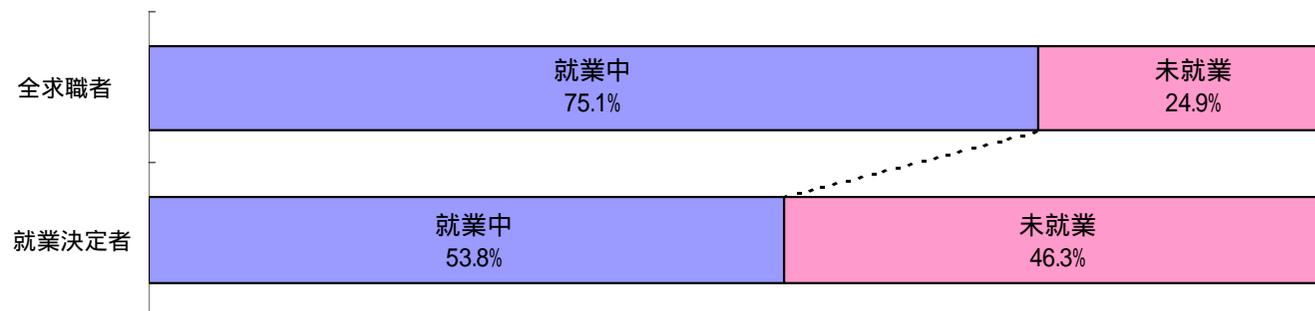
5) 勤務形態別構成



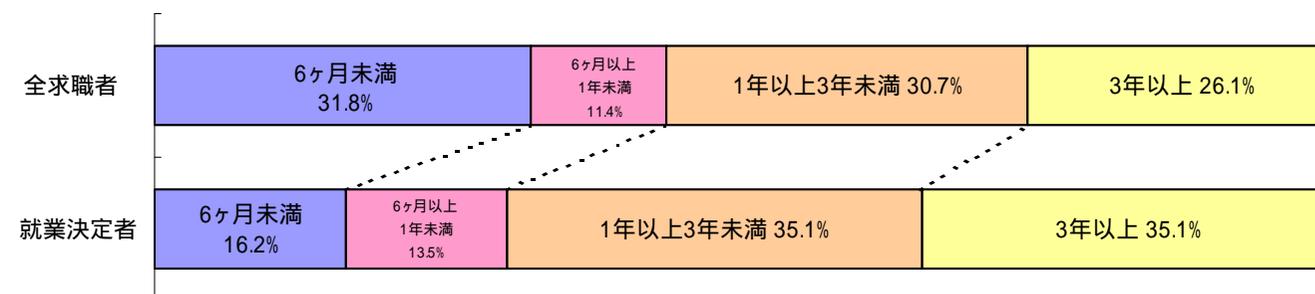
6) 地域別構成



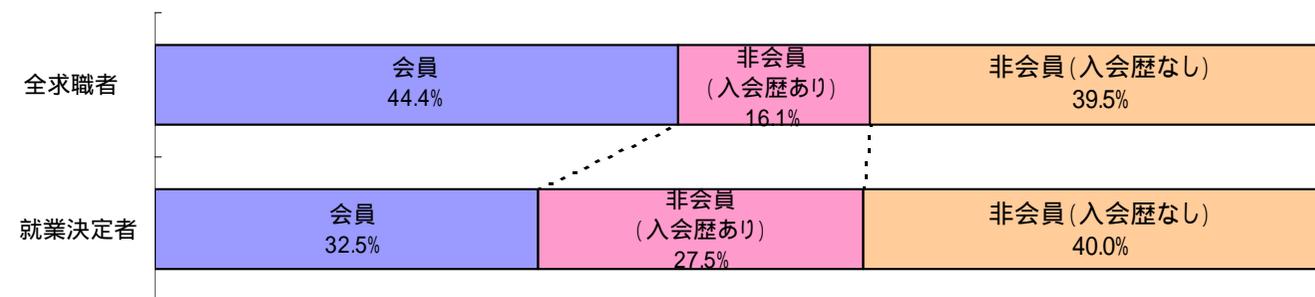
7) 登録時の就業状況



8) 未就業の求職者の離職期間



9) 会員・非会員の割合



2 . 病院長、病院開設者・管理者等への啓発、意識改革

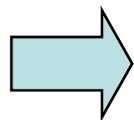
- * 女性医師のおかれている現状
 - * 現在、日本の医療の中で何が求められているか
 - * 又、出産・育児にかかわる様々な法律や補助金制度について
- をテーマとして講演会を全国で開催

3 . 医学生や若い医師へのロールモデルの提示・支援・啓発

講演会や座談会を全国で開催

4 . 保育システム相談員の養成・普及

子育てをしながら働く女性医師にとって、地域の保育施設やその他の保育サービスの利用が有効であるが、保育を必要とする医師に対して、それら保育システムの情報提供を行うことのできる体制を整えることが重要。



日本医師会 医師再就業支援事業

「保育システム相談員講習会」 平成20年11月19日開催

来年度、「医師再就業支援事業」は

「女性医師支援センター事業」へ！！

・ 知っておきたい法と補助制度

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

労働基準法

1. 産前産後休業(労働基準法第65条)

- ・ 産前休業 : 本人の請求により出産予定日の6週間前から取得可能
- ・ 産後休業 : 本人の請求がなくても、産後8週間は取得可能
(医師の診断により6週間経過後の就業は可能)

2. 解雇の禁止(労働基準法第19条)

- ・ 産前産後の休業中及びその後30日間は、解雇することは禁止

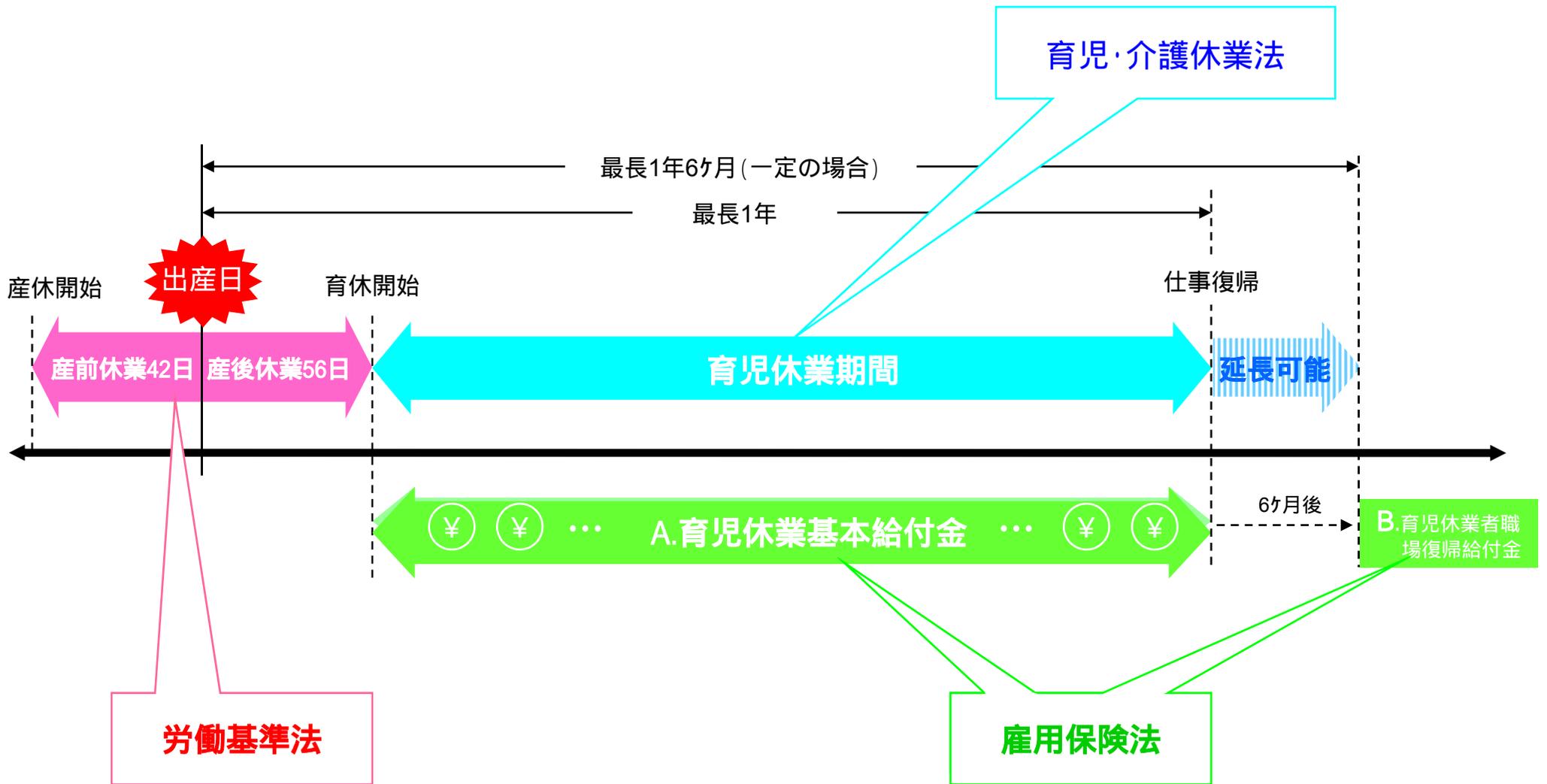
3. 休業中の賃金

- ・ 法律上、有給・無給の定めなし(労使決定)
- ・ 健康保険に加入していれば、出産育児一時金(35万円)、出産手当金(標準報酬日額の2/3)が支給される

育児・介護休業法 (H16年改正、H17年4月1日施行)

- 労働者はその事業主に申し出ることにより育児休業することができる
- 事業主は労働者から育児休業申出があったときはこれを拒むことができない
- 育児休業の期間・・・子が1歳になるまで、ただし必要と認められる場合は1歳半まで
- 対象は常勤雇用者ただし一定条件付でパート、派遣社員にも適用

産前産後休業・育児休業について



雇用保険法

A. 育児休業基本給付金（雇用保険法第61条の4）

育児・介護休業法が育児休業期間の賃金支払義務を使用者に免除しているため、その代替として雇用保険から支給

- ・ 育児休業期間中の賃金が、休業開始時の賃金に比べ、
 - 50%以下の場合 … 休業開始時賃金の30%を支給
 - 50%超~80%未満の場合 … 差額を支給
 - 80%以上の場合 … 支給されない

B. 育児休業者職場復帰給付金（雇用保険法第61条の5）

育児休業基本給付金を受けることができる被保険者が育児休業を終えて職場に復帰した場合に支給

- ・ 支給額 = 休業開始時賃金日額 × 支給日数の合計 × 20%

平成19年4月1日以降に職場復帰された方から平成22年3月31日までに育児休業を開始された方までが対象

育児・介護休業法 (=「育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律」)

育児や家族の介護を行う労働者の職業生活と家庭生活の両立を支援する法律

(平成3年制定「育児休業制度」のみ → 平成11年「介護休業制度」追加 → 平成17年「子の看護休暇制度」追加)

1. 育児休業制度(育児・介護休業法第5～9条)

労働者は、申出により子が1歳に達するまでの間、育児休業をすることができる。(一定の場合、1歳6ヶ月まで延長可能)

2. 介護休業制度(同法 第11～15条)

労働者は、申出により対象家族1人につき要介護状態に至るごとに1回介護休業をすることができる。期間は通算して93日。

3. 子の看護休暇制度(同法 第16条の2、3)

小学校就学前の子を養育する労働者は、申出により1年に5日まで、病気・ケガをした子の看護のために休暇を取得できる。

4. 不利益取扱いの禁止(同法 第10条、16条、16条の4)

事業主は、育児休業、介護休業、子の看護休暇を申出または取得したことを理由として解雇その他不利益な取扱いをしてはならない。

5. 時間外労働の制限(同法 第17～18条)

事業主は、育児や家族の介護を行う労働者が請求した場合には、1ヶ月24時間、1年150時間を超える時間外労働をさせてはならない。

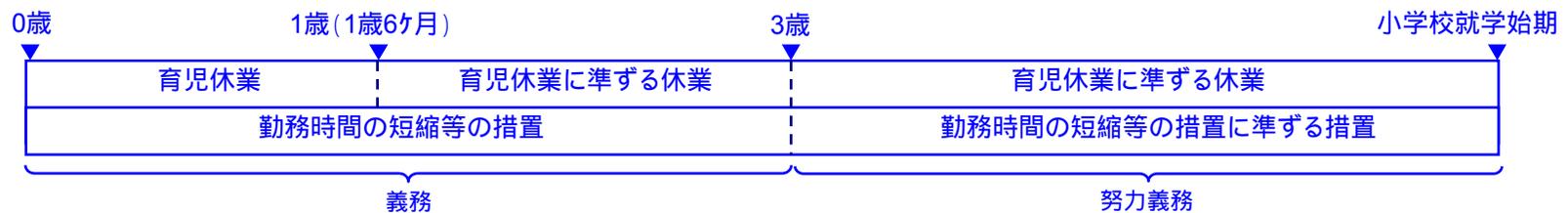
6. 深夜業の制限(同法 第19～20条)

事業主は、育児や家族の介護を行う労働者が請求した場合には、深夜(午後10時～午前5時まで)に労働させてはならない。

7. 勤務時間の短縮等の措置(同法 第23～24条)

事業主は、3歳未満の子を養育し、又は要介護状態にある対象家族の介護を行う労働者に対し、勤務時間の短縮等の措置を講じなければならない。<義務>

事業主は、3歳から小学校就学前の子を養育し、又は要介護状態にある対象家族を介護する労働者に対し、育児・介護休業の制度又は勤務時間の短縮等の措置に準じた措置を講ずるよう努めなければならない。<努力義務>



8. 転勤についての配慮(同法 第26条)

事業主は、労働者を転勤させようとするときは、育児や介護を行うことが困難となる労働者について、その育児又は介護の状況に配慮しなければならない。

9. 職業家庭両立推進者の選任(同法 第29条)

事業主は、職業家庭両立推進者を選任するよう努めなければならない。<努力義務>

病院内保育所運営費補助金について

子どもを持つ看護職員・女性医師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の保育を行う事業に対し、その運営費の一部(保育士等の人件費等)について補助を行うもの。

1. 実施主体	病院、診療所、その他(健康保険組合、社会福祉法人等)																						
2. 補助対象施設	下記4に掲げる病院内保育施設の種別に該当し、かつ保育料として1人あたり平均月額10,000円以上徴収している施設																						
3. 根拠法令等	病院内保育所運営事業実施要綱																						
4. 病院内保育施設の種別	<table border="1"> <thead> <tr> <th>区分</th> <th>保育児童数</th> <th>保育士等数</th> <th>保育時間</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>補助対象A型特例</td> <td>2人以上4人未満</td> <td>2人以上</td> <td>8時間以上</td> </tr> <tr> <td>補助対象A型</td> <td>4人以上</td> <td>2人以上</td> <td>8時間以上</td> </tr> <tr> <td>補助対象B型</td> <td>10人以上</td> <td>4人以上</td> <td>10時間以上</td> </tr> <tr> <td>補助対象B型特例</td> <td>30人以上</td> <td>10人以上</td> <td>10時間以上</td> </tr> </tbody> </table> <p>平成19年度より補助対象としてA型特例(小規模施設)を設置</p>			区分	保育児童数	保育士等数	保育時間	補助対象A型特例	2人以上4人未満	2人以上	8時間以上	補助対象A型	4人以上	2人以上	8時間以上	補助対象B型	10人以上	4人以上	10時間以上	補助対象B型特例	30人以上	10人以上	10時間以上
区分	保育児童数	保育士等数	保育時間																				
補助対象A型特例	2人以上4人未満	2人以上	8時間以上																				
補助対象A型	4人以上	2人以上	8時間以上																				
補助対象B型	10人以上	4人以上	10時間以上																				
補助対象B型特例	30人以上	10人以上	10時間以上																				
5. 負担割合	国：1/3 県：1/3 事業者：1/3 (詳細は次項)																						

ただし、(財)21世紀職業財団が関与する両立支援レベルアップ助成金のA 事業所内託児施設設置・運営コースおよびB ベビーシッター費用等補助コースと重複して請求することは出来ない

国庫補助所要額の算定方法

【基本額】

(対象型別の保育士等の数)

補助対象A型特例	1人
補助対象A型	2人
補助対象B型	4人
補助対象B型特例	6人

$$\times \frac{153,700\text{円}}{\text{(H20年度基準額)}} \times \frac{12\text{カ月}}{\text{(運営月数)}}$$

保育料
収入
相当額

負担能力
指数に基
づく調整
率

補助率
1 / 3

国庫
補助額

【加算額】

(24時間保育)

補助対象A型特例	(H20年度基準額) 17,060円
補助対象A型	
補助対象B型	
補助対象B型特例	

$$\times \frac{\text{日}}{\text{(運営日数)}}$$

(病児等保育)

$$+ \frac{193,070\text{円}}{\text{(H20年度基準額)}} \times \frac{\text{カ月}}{\text{(運営月数)}}$$

補助率
1 / 3

国庫
補助額

平成20年度より「緊急一時保育加算」17,060円 × 運営日数 が新設。

$$\underbrace{\text{国庫補助額} + \text{国庫補助額}}_{\text{国 (1/3)}} + \underbrace{\text{都道府県負担金 (国庫補助額 +)と同額が基本だが、都道府県により異なる場合もあり}}_{\text{都道府県 (1/3)}} = \text{補助額 (2/3)}$$

「院内保育所を含む医師就労支援の現況に関する調査」

全国 8,900余の病院の全数調査(平成20年2月実施) 有効回答率 47.7%

院内保育所等の設置状況 (n=4,187)

院内保育所設置状況	n数	%
設置している	1,297	31.0%
院外の保育所等と契約し、確保している	119	2.8%
設置予定	249	5.9%
設置していない	2,517	60.1%
無回答	5	0.1%



「仕事と家庭と両立しやすい環境整備に対する各種助成金」について



(21世紀職業財団ホームページ www.jiwe.or.jp)

仕事と家庭と両立しやすい環境整備に取り組む事業主に対する各種助成金について

育児・介護雇用安定等助成金

..... (雇用保険適用事業所の事業主に対して支給)

1. 中小企業子育て支援助成金

..... (財)21世紀職業財団に提出 (審査・支給は厚労省)

2. 両立支援レベルアップ助成金

..... (財)21世紀職業財団に提出 (審査・支給もすべて実施)

A. 事業所内託児施設設置・運営コース

(事業所内に労働者のための託児施設を設置・運営したとき)

B. ベビーシッター費用等補助コース

(労働者が育児・介護サービスを利用する際に要した費用の補助を行ったとき)

C. 代替要員確保コース

(育児休業取得者の代替要員を確保し、育児休業取得者を原職等に復帰させたとき)

D. 子育て期の短時間勤務支援コース

(小学校第3学年修了までの子を養育する労働者が利用できる短時間勤務の制度を設け、利用者が生じたとき)

E. 男性労働者育児参加促進コース

(男性の育児参加を促進するモデル的な取組を実施したとき)

F. 職場風土改革コース

(両立支援制度を利用しやすい職場環境の整備を計画的に行ったとき)

G. 休業中能力アップコース

(育児休業又は介護休業を取得した労働者が、スムーズに職場に復帰できるようなプログラムを実施したとき)

3. 育児休業取得促進等助成金

..... 全国のハローワークに提出

1. 中小企業子育て支援助成金

(対象期間 : 平成18年度から平成22年度まで)

中小企業における育児休業、短時間勤務制度の取得促進を図るため、育児休業取得者、短時間勤務制度の適用者が初めて出た中小企業事業主に対して都道府県労働局が助成金を支給。

支給要件 (次のすべてに該当)

- (1) 常用雇用する労働者の数が100人以下であること
- (2) **次世代育成支援対策推進法**に基づき、一般事業主行動計画 を策定し、都道府県労働局に届け出ていること

スライド56「一般事業主行動計画について」にて詳細を説明

- (3) 労働協約または就業規則の規定の整備

育児休業取得に係る支給申請の場合
短時間勤務適用に係る支給申請の場合

育児休業について規定があること
短時間勤務制度について規定があること

- (4) 平成18年4月1日以降、初めて「育児休業取得者」または「短時間勤務適用者」が出たこと

(5) 対象となる労働者の要件（以下の(1)または(2)の要件を満たしていること）

1) 育児休業取得者の要件

休業取得期間 : 1歳までの子を養育するためH18.4.1以降、6か月以上育児休業を取得

復職後 : 職場復帰後6か月以上継続して雇用されていること

2) 短時間勤務適用者の要件

H18.4.1以降、3歳未満の子について6か月以上次のいずれかの制度を利用したこと

対象となる短時間勤務制度 (ア) 1日の所定労働時間を短縮する制度

(イ) 週又は月の所定労働時間を短縮する制度

(ウ) 週又は月の所定労働日数を短縮する制度

(6) 対象労働者の雇用保険の被保険者資格

1) 育児休業取得者を子の出生の日まで、雇用保険の被保険者として1年以上継続雇用していたこと

2) 短時間勤務適用開始日まで、「雇用保険の一般被保険者」として1年以上継続雇用していたこと

支給金額（対象者が初めて出た場合に、2人目まで支給）

	1) 育児休業の申請	2) 短時間勤務の申請 (利用時間に応じ以下のとおり)
1人目	100万円	6か月以上1年以下 60万円 1年超2年以下 80万円 2年超 100万円
2人目	60万円	6か月以上1年以下 20万円 1年超2年以下 40万円 2年超 60万円

2. 両立支援レベルアップ助成金

A. 事業所内託児施設設置・運営コース

労働者のための託児施設を事業所内(労働者の通勤経路またはその近接地域を含む)に設置、運営および増築等を行う事業主・事業主団体に、その費用の一部を助成。また、保育遊具等購入費用の一部についても助成。

	助成率	助成限度額	
設置費	2分の1 中小企業は 3分の2 H19～21年度 までの措置	2,300万円	
増築費		増築	1,150万円 定員5人以上の増及び増築35㎡以上の増築 又は 利用定員2人以上、1人当たり1.98㎡、面積3.96㎡以上の安静室の増築
		建替え	2,300万円 定員5人以上の増及び増築35㎡以上の建替え
運営費 (運営開始後 5年間)		通常型	規模に応じ最高 699万6千円
		時間延長型	規模に応じ最高 951万6千円
		深夜延長型	規模に応じ最高 1,014万6千円
		体調不良児 対応型	上記いずれかの支給限度額 + 165万円
保育遊具等 購入費	自己負担金10万円を控除した額	40万円	

常時雇用する労働者が300人以下の事業主でも次世代育成支援対策推進法に基づく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ことが必要。

B. ベビーシッター費用等補助コース

労働者が育児・介護サービスを利用する際に要した費用の全部または一部について、補助等を行う旨を就業規則等に規定し、実際に費用補助等を行った事業主に、その補助等の額の一定割合を助成。

	助成率	年間限度額 (1/1 ~ 12/31)
中小企業事業主	2分の1	育児・介護サービス利用者1人あたり30万円、かつ1事業所あたり360万円 (支給は、1事業所あたり5年間を限度)
大企業事業主	3分の1	

また、労働者の育児・介護サービス利用料を補助する制度を平成10年4月1日以降新たに設けた事業主で、初めて労働者に費用補助を行った場合に、上記の費用助成に加えて一定額を助成。

	支給額(1事業主につき)
中小企業事業主	40万円 [30万円]
大企業事業主	30万円 [20万円]

[]内の金額は、常時雇用する労働者が300人以下で、一般事業主行動計画の策定・届出がない場合

中小企業事業主の範囲

- ・右表のいずれかに該当
- ・病院、診療所はサービス業の欄の「常用労働者数」で判定

	小売業	サービス業	卸売業	その他の業種
資本又は出資の額	5,000万円以下	5,000万円以下	1億円以下	3億円以下
常用労働者数	50人以下	100人以下	100人以下	300人以下

C. 代替要員確保コース

育児休業取得者が、育児休業終了後、原職等に復帰する旨の取扱いを就業規則等に規定し、休業取得者の代替要員を確保し、かつ、休業取得者を原職等に復帰させた事業主に支給。

(1) 原職等復帰について、平成12年4月1日以降新たに就業規則等に規定した事業主の場合

	対象労働者1人あたり	
最初に要件を満たした育児休業取得者(対象労働者)が生じた場合	中小企業事業主	50万円 [40万円]
	大企業事業主	40万円 [30万円]
2人目以降の対象労働者が生じた場合 (最初に支給対象労働者が生じた日の翌日から5年間、 と合わせて1事業所当たり1年度10人まで)	中小企業事業主	15万円
	大企業事業主	10万円

[]内の金額は、常時雇用する労働者が300人以下で、一般事業主行動計画の策定・届出がない場合

(2) 原職等復帰について、平成12年3月31日までに既に就業規則等に規定していた事業主の場合

	対象労働者1人あたり	
対象労働者が生じた場合 (平成12年4月1日以降対象労働者が生じた日の翌日以降5年間、 1事業所当たり1年度10人まで)	中小企業事業主	15万円
	大企業事業主	10万円

D. 子育て期の短時間勤務支援コース

小学校第3学年修了までの子を養育する労働者が利用できる短時間勤務制度を労働協約又は就業規則に規定し、労働者がこれらの制度を連続して6か月以上利用した場合に、事業主に支給。複数の事業所を有する事業主にあっては、全ての事業所において制度化していることが必要。

- [対象制度]
- (1) **1日の所定労働時間を短縮する制度**
(1日の所定労働時間が7時間以上の者について、1日の所定労働時間を1時間以上短縮しているものに限られる。)
 - (2) **週又は月の所定労働時間を短縮する制度**
(1週間当たりの所定労働時間が35時間以上の者について、1週当たりの所定労働時間を1割以上短縮しているものに限られる)
 - (3) **週又は月の所定労働日数を短縮する制度**
(1週当たりの所定労働日数が5日以上の方について、1週当たりの所定労働日数を1割以上短縮しているものに限られる)

[受給できる事業主]

以下の(1)から(5)のすべてを満たす事業主。

(1) 上記の短時間勤務制度について、以下のアからウのいずれかの労働者を対象とし、それぞれ所定の要件を満たしていること。

- ア 小学校就学の始期から第3学年修了までの子を養育する労働者を対象とする制度
- イ 3歳から小学校就学の始期に達するまでの子を養育する労働者を対象とする制度
- ウ 3歳に達するまでの子を養育する労働者を対象とする制度

- (2) 支給申請に係る短時間勤務制度を連続して6か月以上利用した労働者（以下「支給対象労働者」という）を、短時間勤務制度利用前に、雇用保険の被保険者として6か月以上継続して雇用していたこと。
- (3) 支給対象労働者を、支給申請に係る短時間勤務制度を連続して6か月以上利用した日の翌日から引き続き雇用保険の被保険者として1か月以上雇用していること、かつ支給申請日において雇用していること。
- (4) 育児・介護休業法第2条第1号に規定する育児休業又はこれに準ずる休業について、労働協約又は就業規則に定め、実施していること。
- (5) 次世代育成支援対策推進法第12条に基づき、301人以上の労働者を常時雇用する事業主は、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こと。（専門家の助言に関する助成金の支給を受ける場合は、常時雇用する労働者の数にかかわらず、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必要がある）

「支給できる額」

アに該当する制度の場合	支給対象労働者が最初に生じた場合	中小企業	50万円[40万円]
		大企業	40万円[30万円]
	2人目以降の支給対象労働者が生じた場合（最初に支給対象労働者が生じた日の翌日から5年間、と合わせて1事業主当たり延べ10人まで）	中小企業	15万円
		大企業	10万円
イに該当する制度の場合	支給対象労働者が最初に生じた場合	中小企業	50万円[40万円]
	上記と同じ		15万円
専門家に助言を受けた場合	短時間勤務制度の利用促進に関して助言を受け、ア又はイの制度の支給対象者が最初に生じた場合	中小企業	1事業主1回限り30万円
ウに該当する制度の場合	短時間勤務制度の利用促進に関して助言を受け、ウの制度の支給対象者が最初に生じた場合	常時雇用する労働者数が101人以上の中小企業	1事業主1回限り30万円

[]内の金額は、常時雇用する労働者が300人以下で、一般事業主行動計画の策定・届出がない場合の金額

3. 育児休業取得促進等助成金

[育児休業取得促進措置]

育児休業の取得を積極的に促進するためには、事業主の意識の向上や主体的かつ継続的な取り組みの推進につなげる形での育児休業をする期間中の所得保障の拡充が最も効率的であると考えられることから、労働者の育児休業期間中に、事業主が独自に一定期間以上の経済的支援を行った場合に助成金を支給。

(1) 受給できる事業主

育児休業制度を労働協約または就業規則に定めて実施すること

育児休業中の雇用保険の被保険者に、自ら定めた給付金を3カ月以上支給すること、など

(2) 受給できる金額

- ・助成対象期間 : 育児休業の対象となる子が1歳に達する日まで（一定の場合1歳6カ月まで）
ただし、平成22年3月31日までの間は当該子が3歳に達する日まで
- ・受給額 : (経済的支援の額) × (助成率)

助成率	原則	中小企業事業主	3分の2
		中小企業事業主以外	2分の1
	暫定措置 (平成22年3月31日までの間)	中小企業事業主	4分の3
		中小企業事業主以外	3分の2

[短時間勤務促進措置]

職場優先の風土を変え、働き方の見直しを図り、男性も女性もともに社会の中で個性と能力を發揮しながら、子育てにしっかりと力と時間を注ぐことができるようにするため、平成22年3月31日までの間、事業主がその雇用する労働者に対して短時間勤務の制度を利用させ、一定期間以上の経済的支援を行った場合にその一部を助成。

(1) 受給できる事業主

労働協約または就業規則に、次の(ア)から(ウ)までのいずれかの短時間勤務の制度を定め、助成の対象となる雇用保険の被保険者の請求に基づき、当該短時間勤務制度を利用させたこと

(ア) 1日の所定労働時間を短縮する制度

(イ) 週又は月の所定労働時間を短縮する制度

(ウ) 週又は月の所定労働日数を短縮する制度

3歳に達するまでの子を養育する助成の対象となる被保険者に対し、連続して3カ月以上短時間勤務制度を利用させたこと

(2) 受給できる金額

・受給額 : (基準額 ÷ 1カ月の平均所定労働日数) × 短時間勤務制度を利用した日数

$$= \left\{ \begin{array}{l} \text{1カ月の基本給の平均} - \left[\begin{array}{l} \text{直前に支給された} \\ \text{1カ月の基本給} \end{array} \times \frac{\text{短時間勤務を利用する場合に適用される所定労働時間}}{\text{利用しない場合}} \right] \end{array} \right\} \times (\text{助成率})$$

助成率	中小企業事業主	4分の3
	中小企業事業主以外	3分の2

[以上 厚生労働省資料より]

一般事業主行動計画について

一般事業主行動計画とは・・・

少子化の急速な進行は、わが国の経済社会に深刻な影響を与えます。そのため、政府・地方公共団体・企業等は一体となって対策を進めていかなければなりません。

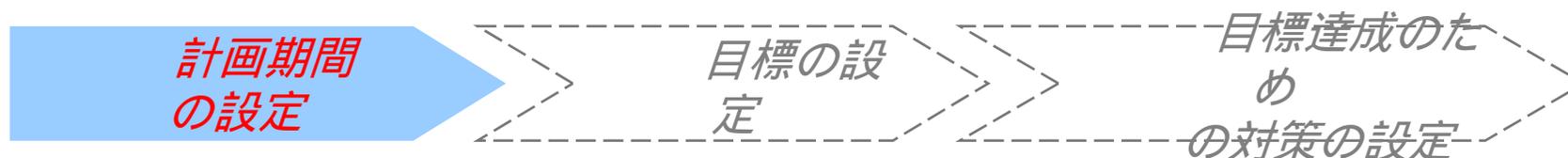
そこで、平成15年7月に成立・公布されたのが、

「次世代育成支援対策推進法」です。

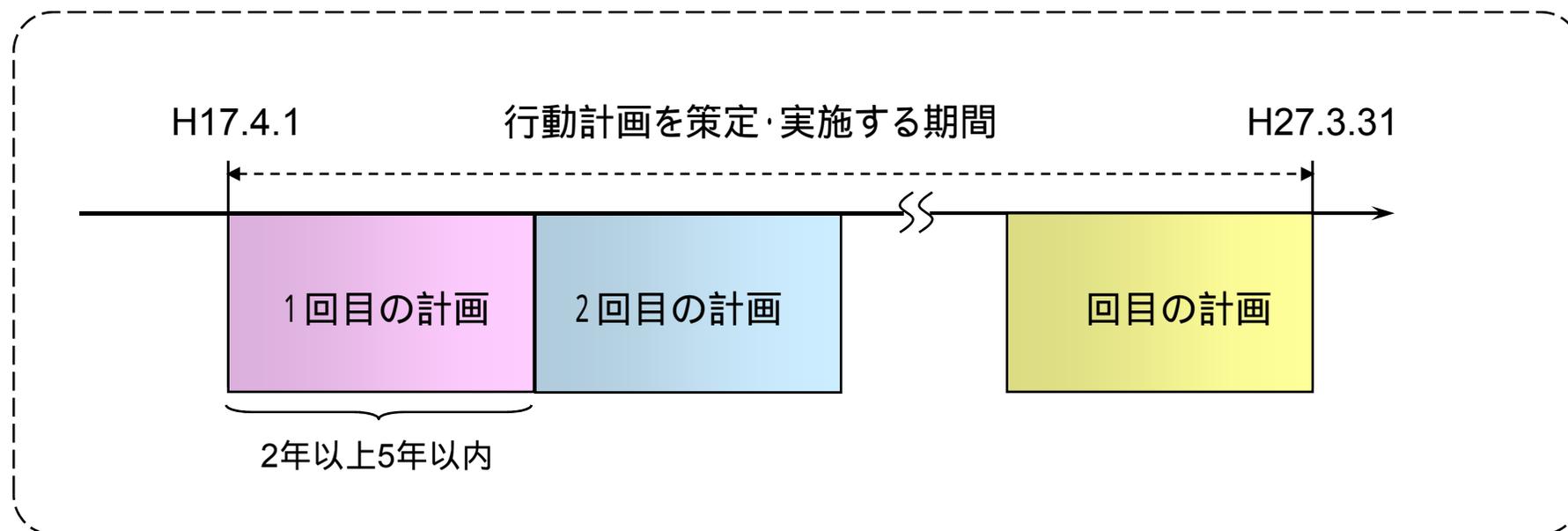
この法律は、次代の社会を担う子どもが健やかに生まれ、育成される環境の整備を行う「次世代育成支援対策」を進めるため、国や地方公共団体による取組だけでなく、**301人以上**の労働者を雇用する事業主は、

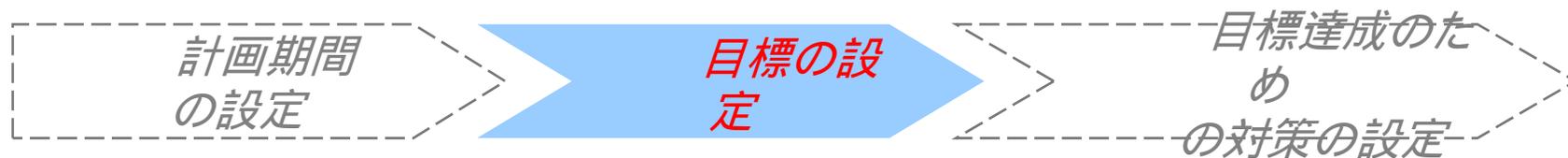
「一般事業主行動計画」を策定し、速やかに届け出なければならないとし、雇用する労働者が**300人以下**の事業主には同様の**努力義務**があるとしています。

1. 一般事業主行動計画の策定の手順



- ・ 「次世代育成支援対策推進法」の効力は平成17年4月1日から平成27年3月31日まで
- ・ 1回の計画を2～5年間の範囲とする
- ・ 自社の実情を把握して適切と思われる計画期間を設定する





《 目標として考えられる項目 … 自社の実情に応じ、従業員のニーズを踏まえた上で、目標を設定。いくつ設定してもよい。 》

(1) 育児をする従業員等の職業生活と家庭生活の両立支援の整備

- ・ 妊娠中および出産後の従業員の健康管理や相談窓口の設置
- ・ 子どもの出生時における父親の休暇取得の促進
- ・ 育児・介護休業法の規定を上回る、より利用しやすい育児休業制度の実施
- ・ 始業・終業時刻の繰上げ、繰下げ、短時間勤務制度の実施
- ・ 事業所内託児施設の設置および運営、等

(2) 働き方の見直しに資する多様な労働条件の整備

- ・ ノー残業デー等の導入・拡充や企業内の意識啓発等による所定外労働の削減
- ・ 年次有給休暇の取得の促進
- ・ 短時間勤務や隔日勤務等の制度整備、等

(3) その他の次世代育成支援対策

- ・ 託児室・授乳コーナーの設置等による子育てバリアフリーの推進、等



決定した目標を「いつまでに」「どんなことをして」達成するのか、対策を決定する。

例)

目標 : 子どもの出生時に父親が取得できる休暇制度を導入する

対策 : 2007年4月 従業員の具体的なニーズの調査、制度の詳細に関する検討開始
2008年4月 制度の運用を開始し、全従業員に対して周知・啓発を行う 等

対策の実施にあたっては、国などの**各種助成金制度**や**次世代育成支援対策推進センター**による相談などを活用する。

各種助成金制度について

厚生労働省ホームページ

(<http://www.mhlw.go.jp/bunya/koyoukintou/ryouritsu01/02.html>)

次世代育成支援対策推進センター連絡先

厚生労働省ホームページ

(<http://www.mhlw.go.jp/general/seido/koyou/jisedai/dantai.html>)

行動計画の策定について

厚生労働省ホームページ

(<http://www.mhlw.go.jp/general/seido/koyou/jisedai/manual/index.html>)

2. 都道府県労働局長による認定について

事業主は、雇用環境の整備について適切な行動計画を策定したこと、その行動計画に定めた目標を達成したことなどの一定の要件を満たす場合は、申請をして都道府県労働局長の認定を受けることができる。

[認定の基準]

行動計画の期間が、2年以上5年以下であること。

策定した行動計画を実施し、それに定めた目標を達成したこと。

3歳から小学校に入学するまでの子を持つ労働者を対象とする「育児休業の制度または勤務時間短縮等の措置に準ずる措置」を講じていること。

計画期間中に、男性の育児休業等取得者がおり、かつ、女性の育児休業等取得率が70%以上だったこと、など。

[認定によるメリット]

認定を受けたことを示すマーク(右記)を広告等につけることができ、対外的に示すことができる。

イメージアップや優秀な人材の確保、定着が期待される。



< 行動計画のモデル例 >

行動計画の策定に際しては、モデル例の中に挙げた目標項目をすべて盛り込む必要はなく、これら以外の内容でも構いません。1つでも、いくつでも、どのような組み合わせでもよく、自社の実績に合わせて自由に設定できます(ただし、認定を受ける場合は認定基準に注意)。また、計画の様式には決まりがありませんので、下記の様式にこだわる必要はありません。

行動計画例1：(認定を目指すことができる例)

出産をきっかけに退職する女性従業員が多いため、出産前後の支援を強化するとともに、働き方の見直しに着手する流通業A社の場合

2006年6月〇日

A社行動計画 (第1回)

社員の働き方を見直し、特に女性社員の継続就業者が増えるよう、妊娠・出産・復職時における支援のあり方を検討する。

1. 計画期間 2006年7月1日～2008年6月30日までの2年間
2. 内 容

子育てを行う労働者等の職業生活と家庭生活との両立を支援するための雇用環境の整備

目標1：妊娠中の女性社員の母性健康管理についてのパンフレットを作成して社員に配布し、制度の周知を図る

<対 策>

 - 〇〇年〇月～ 社員の具体的なニーズ調査、母性健康管理についての情報収集
 - 〇〇年〇月 制度に関するパンフレットを作成し社員に配布する

目標2：妊娠中や産休復帰後の女性社員のための相談窓口を設置する

<対 策>

 - 〇〇年〇月～ 相談窓口の設置について検討する
 - 〇〇年〇月～ 相談員の研修を行う
 - 〇〇年〇月～ 相談窓口を設置することを社員に周知する

働き方の見直しに資する多様な労働条件の整備

目標3：年次有給休暇の取得日数を1人当たり平均年間〇日以上とする

<対 策>

 - 〇〇年〇月～ 年次有給休暇取得の現状を把握する
 - 〇〇年〇月～ 計画的な取得に向けて管理職研修を計画期間中に3回行う
 - 〇〇年〇月～ 各部署において年次有給休暇の取得計画を策定する
 - 〇〇年〇月～ 社内報などでキャンペーンを行う

行動計画例2：(認定を目指すことができる例)

20～30歳代の男性従業員が多く、長時間労働になりがちである情報通信社B社の場合

2006年6月〇日

B社行動計画 (第1回)

社員がもっと子育てに関われるよう、以下のような対策を行う。

1. 計画期間 2006年7月1日～2009年6月30日までの3年間
2. 内 容

子育てを行う労働者等の職業生活と家庭生活との両立を支援するための雇用環境の整備

目標1：子どもの出生時に父親が取得できる休暇制度を導入する

<対 策>

 - 〇〇年〇月～ 社員の具体的なニーズ調査のためにアンケートを実施する
 - 〇〇年〇月～ 検討会を設け日数の設定等についての制度内容を検討する
 - 〇〇年〇月～ 制度を導入して社員に周知する

働き方の見直しに資する多様な労働条件の整備

目標2：社員に、週1日程度の在宅勤務ができる制度を試行的に導入する

<対 策>

 - 〇〇年〇月～ 社内検討委員会を設置する
 - 〇〇年〇月～ 在宅勤務の内容や対象について検討する
 - 〇〇年〇月～ 試行実施し、課題を分析して本格実施の可能性を検討する

その他次世代育成支援対策

目標3：社内のシステム担当者が最寄り小学校へ出向き、IT技術の指導を年〇回行う

<対 策>

 - 〇〇年〇月～ 社内で派遣者の選定や体制を検討する
 - 〇〇年〇月～ 小学校の教員やPTAと連携を図り、講習内容を検討する
 - 〇〇年〇月～ 講習会を実施する

(注) 上記1、2の行動計画の認定を受ける場合には、計画目標の達成のほかに、認定基準の4と5及び6（10ページ参照）も達成している必要があります。

一般事業主行動計画策定・変更届 記入例

行動計画を策定した場合や、既に策定した行動計画を変更した場合は、その旨をこの届出様式に記入して、主たる事務所を管轄する都道府県労働局雇用均等室に提出してください。

行動計画を策定した旨の届出をする場合は「策定」に○を、既に届出をした行動計画の変更の届出をする場合は「変更」に○をつけてください。

この届出を提出する日を記入してください。

届出を行う事業主の氏名（記名押印または自筆による署名）または名称、住所、電話番号を記入してください。
法人の場合は、法人の名称、主たる事務所の所在地、代表者の氏名（記名押印または自筆による署名）の電話番号を記入してください。

この届出書を提出する日または提出前の1か月以内のいずれかの日の常時雇用する労働者数を記入してください。

計画期間を記入してください。
なお、この期間が2年間～5年間でない場合は、その行動計画に掲げた目標を達成しても認定が受けられません。

その行動計画を達成した場合に認定を希望するかどうかについて、該当するものに○をつけてください。なお、ここで「無」に○をつけた場合でも、認定申請ができなくなるわけではありません。

常時雇用する労働者が301人以上である場合は「第1項」に○を、300人以下である場合には「第3項」に○をつけてください。

該当するものに○をつけ、その日を記入してください。

該当するものに○をつけてください。
①と②に該当するもの内容は、様式裏面の「次世代育成支援対策の内容と定めた事項」欄を参考にしてください。
なお、この欄が②となる（行動計画に雇用環境の整備に関するものを定めない）場合は、その行動計画に掲げた目標を達成しても認定が受けられません。

雇用環境の整備に関する取組です。認定を受けることを希望する場合は、行動計画の内容に、この部分に該当する事項が含まれていなければなりません。

雇用環境の整備に関する取組です。これらの事項だけを内容とする行動計画を策定しても、認定の対象とはなりません。

様式第一号（第一条及び第二条関係）（表面）
（日本工業規格A列4）

都道府県労働局長 殿
一般事業主行動計画策定・変更届
届出年月日 平成18年4月1日

一般事業主の氏名又は名称 株式会社 西倉産業
代表取締役 藤原 彰子
〒100-0000
住 所 東京都千代田区両国1-2
電話 番号 03-1234-5678

一般事業主行動計画を（策定・変更）したので、次世代育成支援対策推進法第12条（第1項・第3項）の規定に基づき、下記のとおり届け出ます。

1. 常時雇用する労働者の数 40人
2. 一般事業主行動計画を（策定・変更）した日 平成18年4月1日
3. 一般事業主行動計画の計画期間 平成18年4月1日～平成20年3月31日
4. 目 標
① 雇用環境の整備に関するものを定めている
② ①以外の次世代育成支援対策に関するものを定めている
③ ①と②の両方を定めている
5. 次世代育成支援対策の内容（裏面に記載すること）
6. 次世代育成支援対策推進法第13条に基づく認定の申請をする予定（有・無・未定）

（記載要領）
1. 「届出年月日」欄は、都道府県労働局長に「一般事業主行動計画策定・変更届」（以下「届出書」という。）を提出する年月日を記載すること。
2. 「一般事業主の氏名又は名称、代表者の氏名、住所及び電話番号」欄は、申請を行う一般事業主の氏名又は名称、住所及び電話番号を記載すること。氏名については、記名押印又は自筆による署名のいずれかにより記載すること。一般事業主が法人の場合においては、法人の名称、主たる事務所の所在地及び代表者の氏名を記載すること。代表者の氏名については、記名押印又は自筆による署名のいずれかにより記載すること。電話番号については、主たる事務所の電話番号を記載すること。
3. 「一般事業主行動計画を（策定・変更）」欄は、該当する文字を○で囲むこと。「第1項（第1項・第3項）」欄は、常時雇用する労働者の数が301人以上の一般事業主は第1項の文字を○で、300人以下の一般事業主は第3項の文字を○で囲むこと。
4. 「1. 常時雇用する労働者の数」欄は届出書を提出する日又は提出前の1か月以内のいずれかの日において常時雇用する労働者の数を記載すること。
5. 「2. 一般事業主行動計画を（策定・変更）した日」欄は、該当する文字を○で囲むとともに、策定又は変更した日を記載すること。
6. 「3. 一般事業主行動計画の計画期間」欄は、策定した一般事業主行動計画の計画期間の初日及び末日の日を記載すること。
7. 「4. 目標」欄は、達成しようとする目標として一般事業主行動計画に定められたものに該当するものの番号を○で囲むこと。
8. 「5. 次世代育成支援対策の内容」欄は、一般事業主行動計画の内容として定めた事項について、行動計画策定指針（平成17年国保社会安全委員会、文部科学省、厚生労働省、農林水産省、経済産業省、国土交通省、環境省告示第1号）において一般事業主行動計画に盛り込むことが望ましいとされている事項を定めた場合は、その記号（1の（1）の「ア」から「ス」、1の（2）の「ア」から「イ」）を○で囲み、その他の項目を定めた場合は1の（1）の「その他」、1の（2）の「その他」又は2の「その他」にその概要を記載すること。変更届の場合は、変更後の一般事業主行動計画の内容として定められている項目のすべてについて○で囲み又は記載すること。
9. 「6. 次世代育成支援対策推進法第13条に基づく認定の申請をする予定」欄は、該当する文字を○で囲むこと。

※届出様式の裏面は、策定または変更した行動計画の内容について「行動計画策定指針」に掲げられている項目のうち該当するものに○をつけてください。

様式第一号（第一条及び第二条関係）（裏面）

行動計画策定指針の事項	次世代育成支援対策の内容として定めた事項
ア	妊婦中や出産後の女性労働者の健康の確保について、労働者に対する制度の周知や情報提供及び相談体制の整備の実施
イ	産前産後休業後における原職又は原職相当職への復帰のための業務内容や業務体制の見直し
ウ	子どもが生まれる際の休暇の取得の促進
エ	育児・介護休業法の育児休業制度を上回る期間、回数等の休業制度の実施
オ	育児休業を取得しやすく、職場復帰しやすい環境の整備として次のいずれか一つ以上の措置の実施 (ア) 男性の育児休業取得を促進するための措置の実施 (イ) 労働者の育児休業中における待遇及び育児休業後の労働条件に関する事項についての周知 (ウ) 育児休業期間中の代替業務の確保や業務内容、業務体制の見直し (エ) 育児休業をしている労働者の職業能力の開発及び向上のための情報提供 (オ) 育児休業後における原職又は原職相当職への復帰のための業務内容や業務体制の見直し
カ	小学校就学前の子どもを育てる労働者が利用できる次のいずれか一つ以上の措置の実施 (ア) 短時間勤務制度 (イ) フレックスタイム制度 (ウ) 始業・終業時刻を繰上げ又は繰下げる制度 (エ) 所定労働時間を超過し労働させない制度
キ	小学校就学前の子どもを育てる労働者が利用できる事業所内託児施設等の設置及び運営
ク	小学校就学前の子どもを育てる労働者が子育てのためのサービスを利用する際に要する費用の補助の措置の実施
ケ	労働者が子どもの看護のための休暇を取得できる制度の導入
コ	希望する労働者に対する勤務地、担当業務の限定制度の実施
サ	子育てを行う労働者の社宅への入居に関する配慮、子育てのために必要な費用の貸付けの実施など子育てをしながら働く労働者に配慮した措置の実施
シ	育児・介護休業法に基づく育児休業や時間外労働、深夜業の制限、雇用保険法に基づく育児休業給付金、労働基準法に基づく産前産後休業など諸制度の周知
ス	出張や子育てによる退職者についての再雇用制度の実施 (概要を記載すること)
その他	
その他	
ア	所定外労働の削減のための措置の実施
イ	年次有給休暇の取得の促進のための措置の実施
ウ	多様な働き方の選択機会を拡大するための短時間勤務や隔日勤務の導入
エ	情報通信技術（IT）を利用した場所・時間にとらわれない働き方の導入
オ	職場優先の意識や協力的な性別役割分担意識の是正のための情報提供・研修の実施 (概要を記載すること)
その他	
その他	

1 雇用環境の整備に関する事項
2 1以外の次世代育成支援対策に関する事項

策定した行動計画の内容として該当するものに○をつけてください。
変更の届出の場合は、変更後の行動計画の内容に該当するものすべて○をつけてください。

挙げられている項目のどれに該当しない事項を行動計画に定めた場合は、「その他」に○をつけ、その概要を記入してください。

雇用環境の整備に関する取組です。認定を受けることを希望する場合は、行動計画の内容に、この部分に該当する事項が含まれていなければなりません。

雇用環境の整備に関する取組です。これらの事項だけを内容とする行動計画を策定しても、認定の対象とはなりません。

次のページを切り取って、届出様式としてご利用いただけます。

短時間正社員制度について

短時間正社員とは

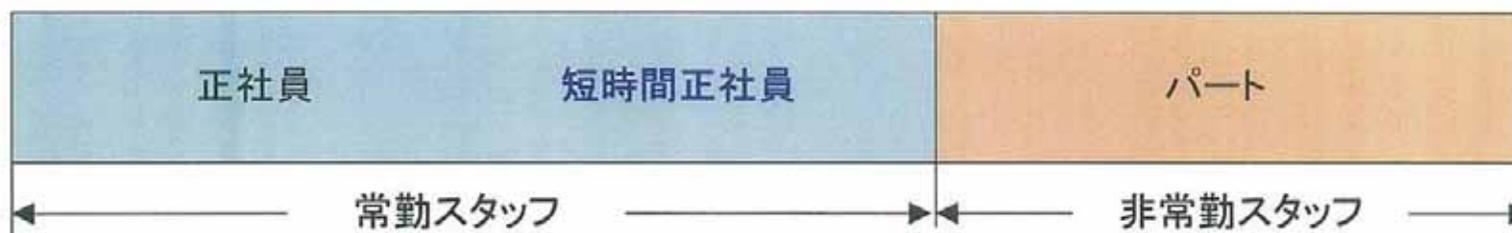
○ 短時間正社員とは、フルタイムの正社員より一週間の所定労働時間が短い正社員のことを指す。

例えば・・・

- ・フルタイム正社員が短時間・短日勤務を一定期間行う
- ・正社員の所定労働時間を恒常的に短くする

※ 法律上、「短時間正社員」が定義されてるわけではなく、企業内において、このような働き方を制度化するというのが「短時間正社員制度」ということ。

(参考)イメージ



正社員、短時間正社員、パートの相違点(一般的なもの)

	契約期間	退職金	昇進	育児休業
正社員	無期	○	○	○
短時間正社員	無期	○	○	○
パート	有期	×	×	△

厚生労働省の支援策

パートタイマー均衡待遇推進助成金

○概要

パートタイマーと正社員の共通の評価・資格制度や短時間正社員制度の導入、パートタイマーの能力開発などの均衡処遇に向けた取組に努める事業主を支援する助成金です。

○申請ができる事業主 労働保険適用事業主

○支給メニューと支給額

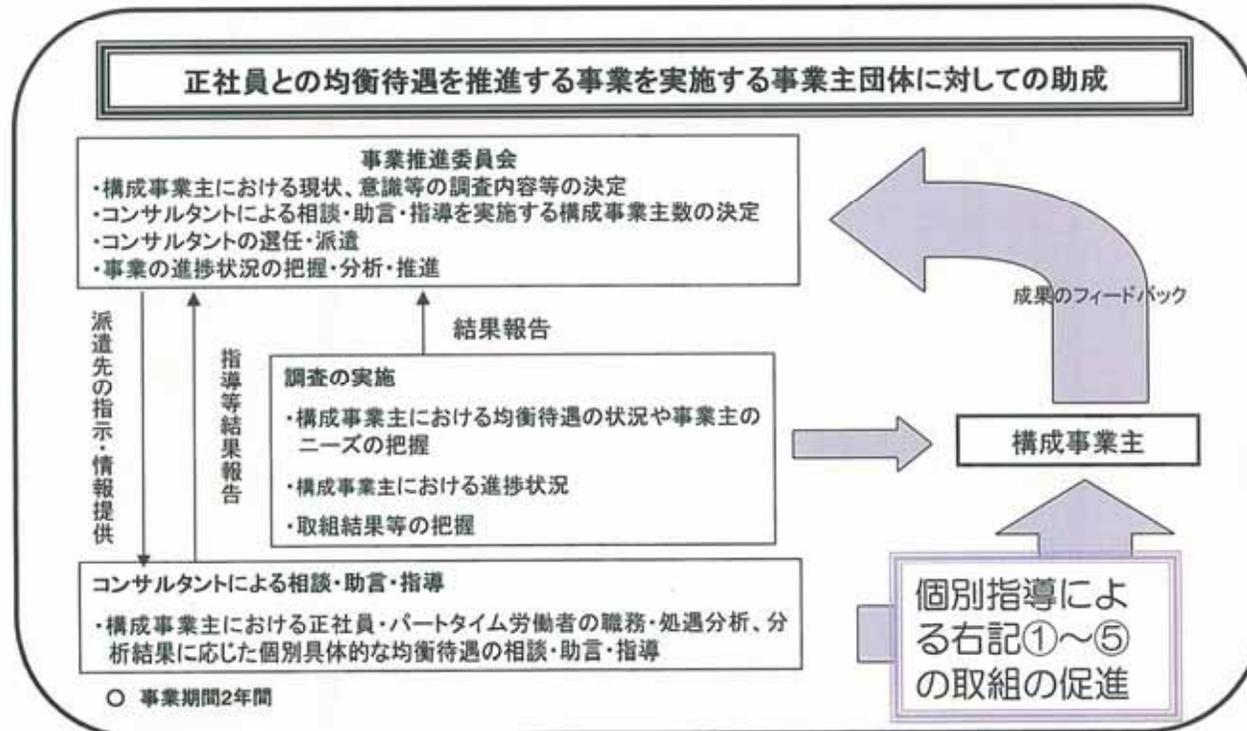
支給対象メニュー	支給額	
	第1回目	第2回目
① 正社員と共通の処遇制度の導入	25万円	25万円
② パートタイマーの能力・職務に応じた処遇制度の導入	15万円	15万円
③ 正社員への転換制度の導入	15万円	15万円
④ 短時間正社員制度の導入	15万円	15万円
⑤ 教育訓練制度の導入	15万円	15万円
⑥ 健康診断制度の導入	15万円	15万円

→詳細は(財)21世紀職業財団へ (<http://www.jiwe.or.jp/>)

中小企業事業主団体向け助成金

概要

中小企業事業主団体が、構成事業主に対し、中小企業診断士等による個別指導等の均衡待遇に関する制度導入のための支援事業を2年間に渡り実施した場合、各年度に目標達成度合い等に応じ1,000万円を上限に助成する。



- ①正社員と共通の評価・資格制度を導入
- ②正社員との均衡を考慮した評価・資格制度の導入
(①を除く)
- ③正社員への転換制度の導入
- ④短時間正社員制度の導入
- ⑤正社員との均衡を考慮した教育訓練制度の導入に対する助成

→詳細は(財)21世紀職業財団へ
(<http://www.jiwe.or.jp/>)

地方事務所情報

地方事務所をお選び下さい ▼

沖縄事務所	
郵便番号	900-0015
住所	沖縄県那覇市久茂地3-1-1 日本生命那覇ビル5F
電話	098-869-9076
FAX	098-866-7789



・ 本日、皆様に申し上げたかったこと

私が女性医師支援に取り組んでいる理由

1. 勤務医の過重労働(小児科)をどうしたら改善できるか、勤務医でなくなっても考えつづけていた。
2. 間接的ではあるが、よく知っている人が何人か過労死した。
3. 女性医師の割合がこれだけ増加しているのに取り組みが遅れているか、なされていない。
4. 医師の勤務環境の改善をはかるために女性医師への取り組みは糸口となると共に大きな役割を果たすと考えた。

本日、皆様に申し上げたかった事

私達は、国や自治体や医師会や他のだれかに何かを求めるのみでなく、それぞれがそれぞれの役割を担っている事を自覚して行動する必要がある。

壁は厚くても、いつか突き崩すか、越えることができる。

その日を信じて協力していきましょう。