

日本医学教育学会
多様性推進ワーキンググループ&プロフェッショナリズム・行動科学委員会
合同企画

医学部入試の男女不平等への処方箋 を考えるシンポジウム

講演資料集

日時：2019年8月17日（土）13:30～16:30

場所：ルノアール貸会議室プラザ八重洲北口

（東京都中央区八重洲1-7-4 矢満登ビル5F ）

シンポジスト：

シカゴ大学社会学科教授、独立行政法人経済産業研究所客員研究員 山口 一男 氏

内閣府男女共同参画局推進課課長補佐

高橋 朋也 氏

認定NPO法人ささえあい医療人権センターCOML理事長

山口 育子 氏

企画概要

平成の終わりに、日本の医療界・教育界を揺るがした医学部入試の不正問題。2018年11月に全国医学部長病院長会議が「大学医学部入学試験制度に関する規範」を発表、また12月には文部科学省から、国内全ての大学医学部医学科への訪問調査を含む緊急調査の「最終まとめ」が公表されています。これらの文書では、従来は社会通念としてのみ認識されていた「何が不公正に当たるのか」という基準が、初めて明文化されました。とすれば、次に検討すべきなのは、「どうやって公正を継続的に実現するか」であると思います。

2019年度入学者の選抜では、昨年度まで性別による合格率の格差が大きかった大学で、格差が飛躍的に改善したと報道されていますが、これを今後も維持して行くためにはどのような仕組みが有効でしょうか。また、入試における男女不平等の問題と、医療現場の人手不足が生み出した長時間労働の問題との関係を指摘する声もありますが、これを改善するためには何を行うべきでしょうか。

日本医学教育学会の多様性推進ワーキンググループおよびプロフェッショナリズム・行動科学委員会は、これらの課題を学術的に検討することを目的として、下記のシンポジウムを企画致しました。「働き方の男女不平等～理論と実証分析」の著者であるシカゴ大学の山ロー男氏には、男女不平等が生じる複数の社会的メカニズムについて、また内閣府男女共同参画局の高橋朋也氏には、男女共同参画を推進するための方策についてお話を頂きます。COML理事長の山口育子氏からは、市民の視点から入学者選抜に何を求めるか、と言った視点でお話を頂く予定です。その後、参加者全員のディスカッションを通じ、有効な処方箋について検討したいと考えています。

日本医学教育学会

多様性推進ワーキンググループ&プロフェッショナリズム・行動科学委員会
企画担当 野村 英樹（金沢大学附属病院）

目次

- ・ 表紙
- ・ 企画概要
- ・ 目次
- ・ 講演資料

1) 医学部入試の女性差別と教育および働き方の男女不平等

シカゴ大学社会学科教授、独立行政法人経済産業研究所客員研究員 山口 一男

2) 内閣府男女共同参画局における「見える化」の取組

内閣府男女共同参画局推進課課長補佐

高橋 朋也 氏

3) 多様な働き方で女性医師の活躍を

認定NPO法人ささえあい医療人権センターCOML理事長

山口 育子 氏

- ・ 奥付

医学部入試の女性差別と 教育および 働き方の男女不平等

山口一男
シカゴ大学教授

日本医学教育学会多様性推進WGおよびプロフェショナリズム・
行動科学委員会主催「医学部入試を考えるシンポジウム」報告

2019年8月17日

問題・課題

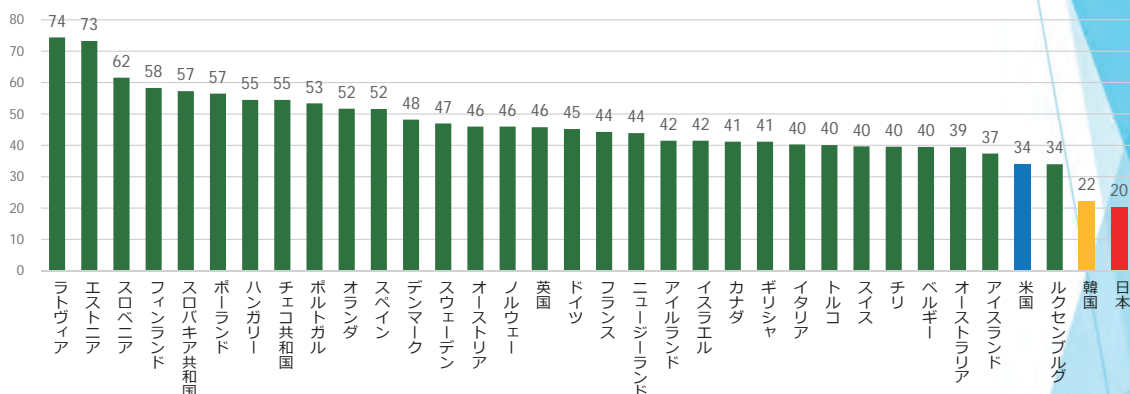
- ▶ 1. 医学部入試における女性差別をどう理解するか？
 - ▶ 1.1 原則と倫理の問題
 - ▶ 1.2 差別容認論の詭弁性の問題
- ▶ 2. 高度専門職からの女性の除外の問題
- ▶ 3. 男女賃金格差と昇進の女性差別問題
- ▶ 4. 女性の意思決定参加の欠如の問題
- ▶ 5. 医学部受験者の女性割合はなぜ少ないのか？
- ▶ 6. 「浪人」差別と大学の多様性の欠如
- ▶ 7. 戦後の日本の教育の根本問題

法治国家の原則

- ▶ 一般に物事の判断基準に複数の拮抗するものがあるとき、何を優先するかについて日本では社会的合意がないことも問題である。例えば欧州の多くの国で表現の自由と人権の尊重との間では人権の尊重を優先すべしとの判断から公共空間でのヘイトスピーチは法的に禁止される。これは表現の自由も人権の尊重もともにその国の憲法などで保障されている時の判断である。一方米国では、加害行為を訴えるような呼びかけのみ人権を害する犯罪行為とし、ヘイト・スピーチ禁止法はなく表現の自由を優先している（そのためトランプ大統領はそれを悪用している）。**一方、片方の基準が法で保障され他方がそうでないときは、法の順守の優先は当然である。**それではなければ法治国家とはいえない。
- ▶ 今回の東京医科大学や順天堂大学の入学試験における女性差別は、大学という最も普遍的価値観を体現すべき組織において、遵法精神が欠けているという事実を示した。それは、教育機会を含む男女の機会の平等について憲法14条第1項で
- ▶ **すべて国民は、法の下に平等であって、人種、信条、性別、社会的身分又は門地により政治的、経済的又は社会的関係において差別されない。**
- ▶ とし、またそれを受ける形で教育基本法3条においても、性別によらず教育上差別されないことを定めているが、それに反するからである。

医療における女性の活躍は日本にも伝統があるのだが注、現在はOECDで最低である。

医師の女性割合（OECD統計、2019）



注江戸時代（生まれ）の著名な女医たち。

野中婉（えん）、1661-1726. 土佐藩の女医。大原富江の『婉という女』主人公。

楠本イネ、1827-1903. 女医（産科医）。初めての西洋医学の女医。シーボルトの娘。

荻野吟子、1851-1913. 医師（日本で初の国家資格の女医）。女権運動家。渡辺淳一の『花埋み』の主人公

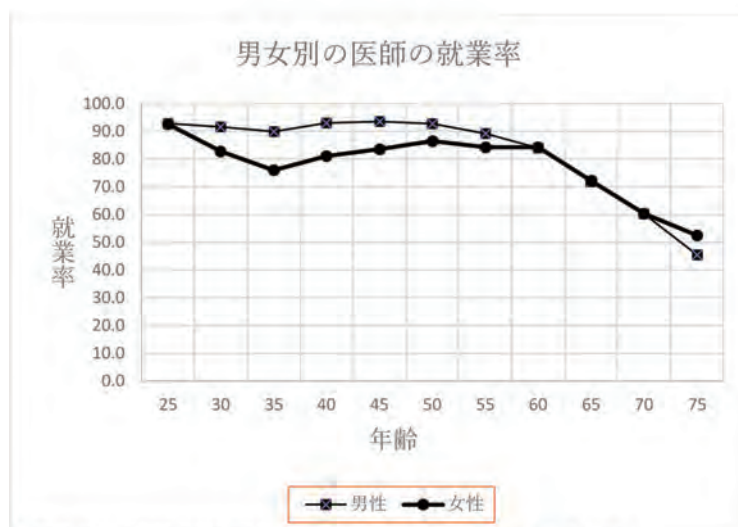
高橋瑞子（みずこ）、1852-1927. 医師（国家資格を持つ3番目の女医）。ベルリン大学留学。

生沢クノ、1864-1945. 医師（国家資格を持つ2番目の女医）。「女赤ひげ」の異名をもつ？

詭弁 1 : 女性医師の離職率は高い？

- ▶ 女性の医師割合が低いのは、女性有資格者の医師就業率が低いからではない（次のスライド参照）。
- ▶ 女性の医師国家試験の合格率が低いからでもない（反対に女性の合格率の方が有意に高い）。
- ▶ **医師の女性割合の低さは主として国家試験受験者の女性割合が低いせいである。これは2000年頃以降、女性の受験者数は増えているのに、医大・医学部の入学者の女性割合が頭打ちになっているためである（入試における女性差別が多くの医大・医学部で行われた可能性が高い）。**

女性医師の就業率は著しく低いのか？



内閣府男女共同参画局発行の『共同参画』の2012年2月号の図3.

25歳から60歳までの（年齢分布を一様と考えた）平均では男性の平均就業率は90.9%、女性の平均就業率は83.9%で、わずか7%の差にすぎない。

詭弁 2 : 男性医師の方が長時間働くから男性重視は仕方がない？

- ▶ アーリー・ホックシルドの観た1980年代の米国のワーキング・マザー
Arlie R. Hochschild. 1989. *Second Shift. Working Parents and the Revolution at Home.*
- ▶ 働く女性には仕事の「セコンド・シフト」がある。男性は職場の仕事が終わればそれで仕事は終わりだが、ワーキング・マザーには家に帰ると家事・育児という第2の仕事が待っている。ホックシルドは就業時間に家事育児時間の合計では女性の働く時間の方が男性より大きいことを示した。
- ▶ 現代日本でも、共働き夫婦（共に常勤）の家庭の終業時間と家事育児時間を加えると女性の方が大きい（女性の方が長時間働いている！）
- ▶ 家事育児を妻にほぼ任せっぱなしにしている男性医師が、仕事と家事育児を両方している女性医師より優遇されるべき、など女性差別そのものである。男性が家事育児をしないという夫婦の伝統的分業と、長時間労働に頼る日本社会の問題である。
- ▶ ホックシルドは既婚女性の経済活動の推進には家庭内の役割の男女平等化革命が必須であるとした。現在米国で共働き夫婦の夫の家事分担度は35～40%、日本では10～15%前後である。

詭弁 3 : 女性医師のパフォーマンスは劣る？

- ▶ これは全くの偏見である。UCLA助教授の津川友介氏は2016年に米国の医学学術誌の論文で、女性医師に診てもらったほうが、死亡率も、再入院率も低いことを示し、米国マスコミで大きく注目を浴びた^{注1}。また1992年には米国の医学学術誌American Journal of Medicineの論文で、専門医師数の男女の違いを制御して、男性医師が医療過誤で患者から訴えられる率は女性医師の約3倍と報告している^{注2}。
- ▶ 日本における就業時間という本来の医療行為の質とは異なる基準での判断で女性が劣るという議論には合理性も正当性も全くない。しかし時間当たりの生産性でなく、平均何時間働くかで専門職を含むホワイトカラー雇用者を評価するというのは日本企業一般にみられる不合理な傾向で、これが女性の活躍を阻んでいるばかりか、日本のホワイトカラーの低い労働生産性をも生んでいる^{注3}。
- ▶ 注1Y. Tsubawa, et al. 2016. "Physician Gender and Outcomes of Hospitalized Medicare Beneficiaries in the U.S." *JAMA International Medicine Online.*
- ▶ 注2M.I. Tagarin, et al. 1992. "Physician Demographics and the Risk of Medical Malpractice. *American Journal of Medicine* 93: 537-542.RK I. T
- ▶ 注3山口一男。2017. 『働き方の男女不平等 理論と実証分析』第6章。

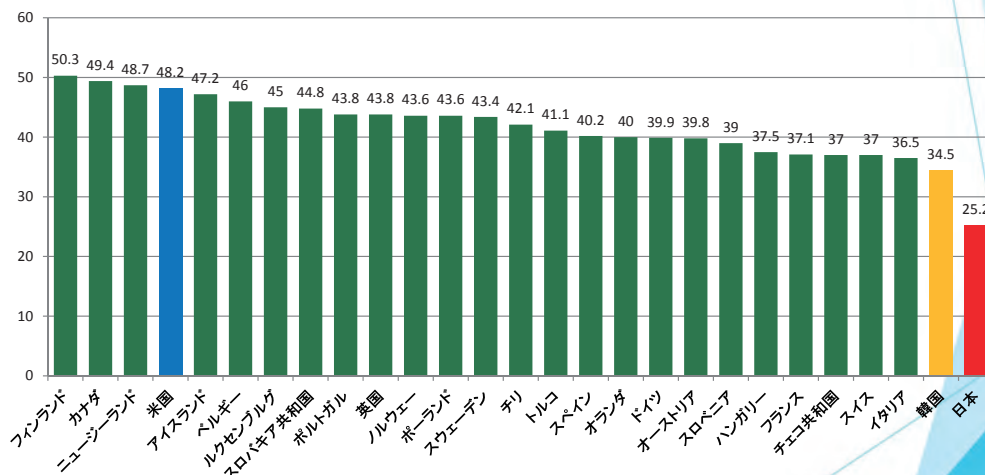
詭弁4：女性医師の専門が偏るので女性を増やすと医師の専門が偏る？

- ▶ 日本で女性医師は皮膚科、産婦人科、眼科などに多いことは事実である。（米国では産婦人科、小児科、精神科に女性が5割以上と多い）
- ▶ だが女性医師割合の多い世界の国でどこも性別による医師の専門の偏りを問題であるとは考えていない。
- ▶ 供給過多の専門では、専門医の選択に関し、男女合わせた人数に大学で制限を加えれば済む問題。労働市場の需要も少ないので自然減も起こる。
- ▶ 供給の足りない分野では、奨学金や研究費や給与に差をつけ、その分野に進むインセンティブを高めれば解決する。
- ▶ 産婦人科は患者が女性医師を選好するので女性が多いのは自然な結果。
- ▶ 皮膚科・眼科は平均所得の比較的低い専門分野であり、他の専門医からは女性が閉め出されやすい結果、女性が多くなった可能性もあるのではないか？

▶ 医師のみならず高度専門職における女性割合の日本の低さは先進国（OECD諸国）の中で突出している。

国際的に見てわが国の大学教員の女性割合は極めて低い

大学教員の女性割合 (OECD統計、2012)

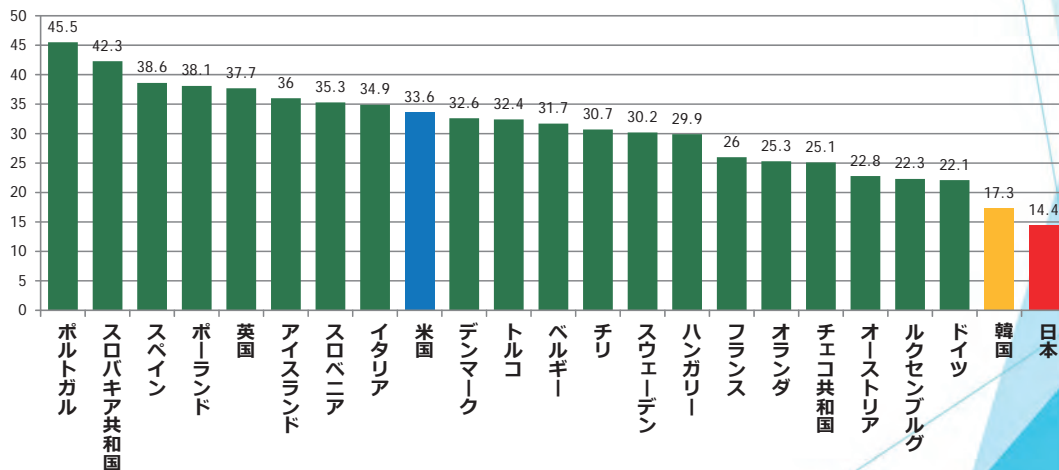


大学教員の中でも、職階が高い職の女性割合は更に低くなる。平成26年度で学長の女性割合は9.1%、教授の女性割合は14.4%。

いわゆる「リケジョ」も日本が最少

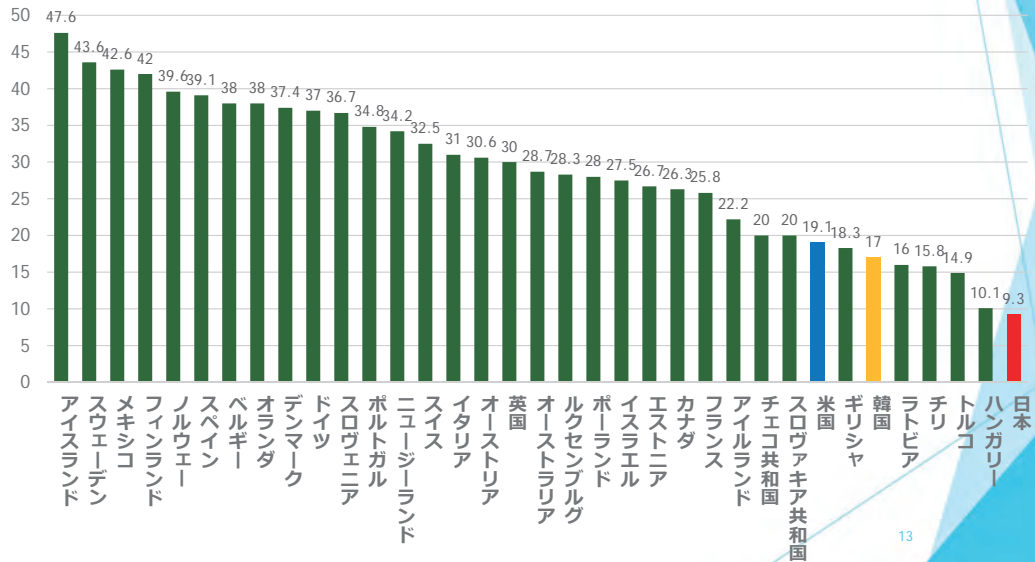
研究者の女性割合

UNESCO統計、英・米・韓と日本は総務省資料。2010-12



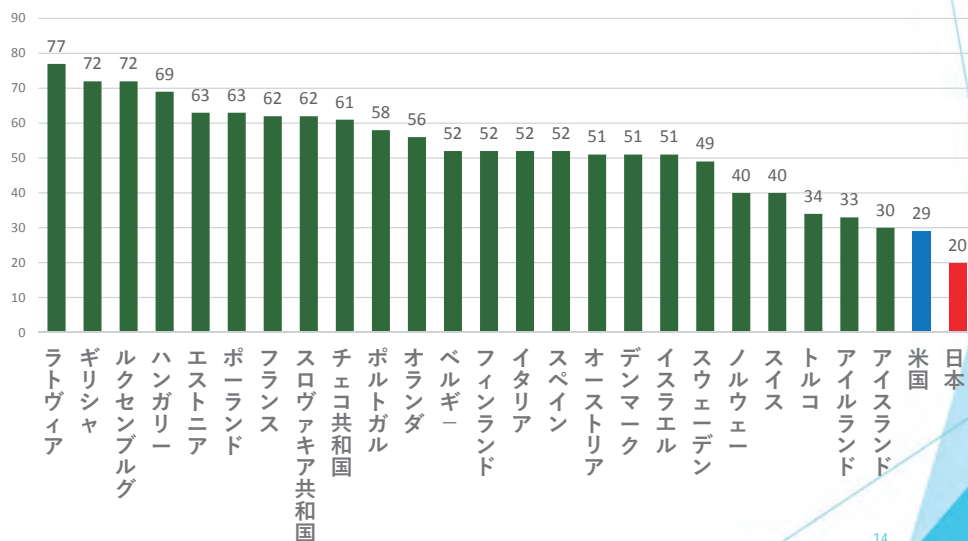
国会議員の女性割合も最低

国会議員の女性割合—OECD統計、2017年

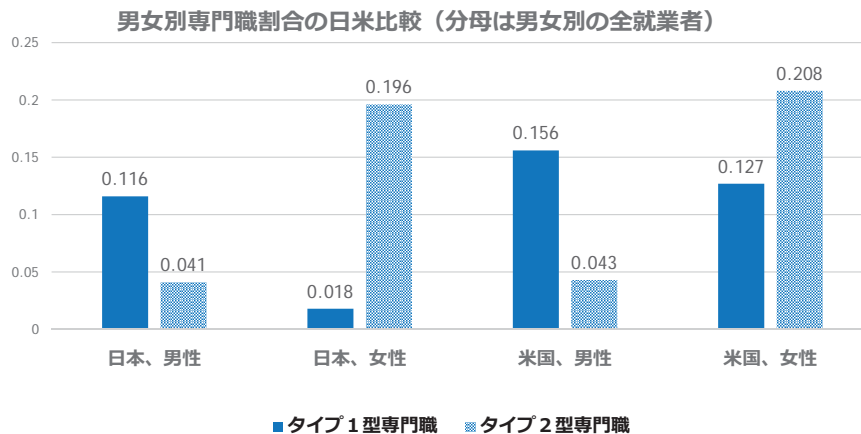


裁判官の女性割合は？

裁判官の女性割合、OECD統計2014年



日本女性の専門職はタイプ2型に偏り、タイプ1型は極めて少ない



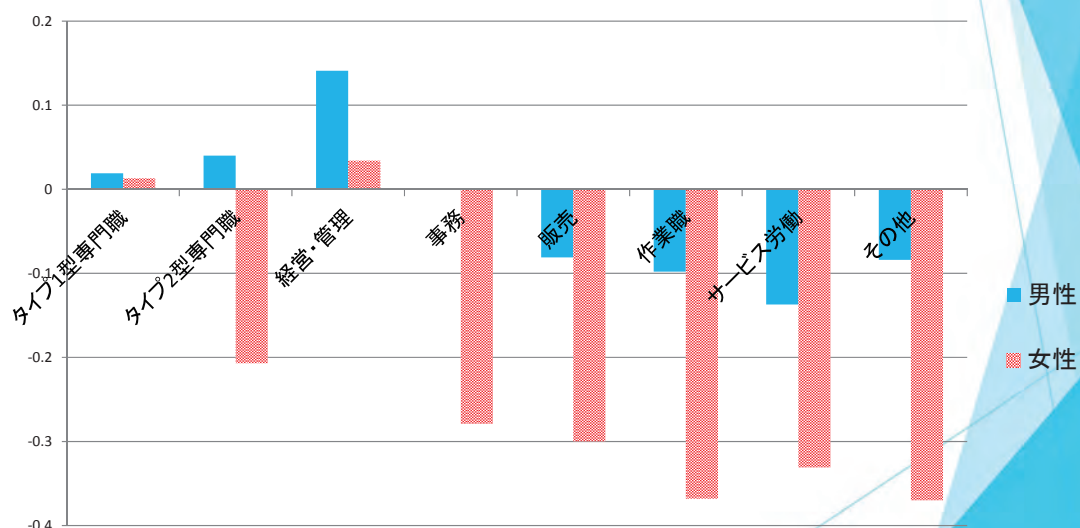
タイプ2型の専門職は、ヒューマン・サービス系（教育・養育、医療・健康、社会福祉）の専門職のうち社会経済的地位の高い「医師」「歯科医師」「大学教員」を除くもの。

タイプ1型の専門職は、すべての非ヒューマン・サービス系（科学技術、法、会計などの専門職）に「医師」「歯科医師」「大学教員」を加えたもの。

出典：山口一男。『働き方の男女不平等（第3章）』。2017。

女性の多い専門職（タイプ2型）は、男性の作業職やサービス労働職よりも平均賃金が低い！

職業、性別相対賃金（男性事務職＝0）



出典：山口一男。『働き方の男女不平等（第3章）』。2017。

- ▶ 将来学歴が女性と男性で同等になれば、専門職における男女の平等は進むのか？ 答えはN o. その理由は以下の2スライドで説明。

日本では女性の大学進学率が男性より低い (OECD諸国では日本とトルコのみの特徴)

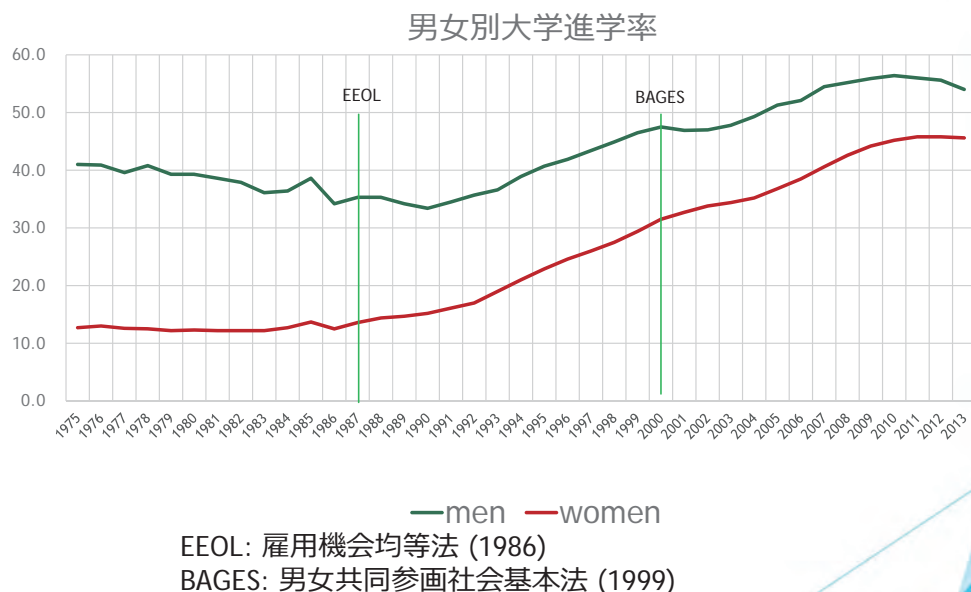


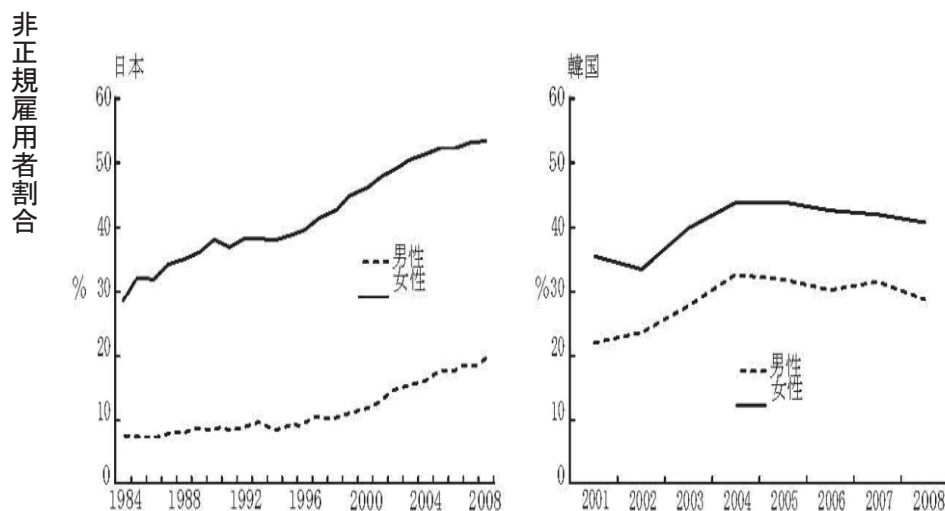
表. 男女の職業分離の日米比較と時代変化
(データ：日本SSM調査、米国人口センサス)

	日本(2005)		日本 (1995)		米国 (2010)	
	男性	女性 ¹	男性	女性	男性	女性
標本数	1,262	1,187	1,468	1,084	81,323,085	72,714,395
	構成割合		構成割合		構成割合	
1. タイプ1型 専門職	0.116	0.018*	0.094	0.019*	0.156	0.127
2. タイプ2型 専門職	0.041	0.196*	0.048	0.142*	0.043	0.208
3. 経営・管理	0.100	0.007*	0.101	0.012*	0.108	0.075
4. 事務	0.167	0.330*	0.218	0.345*	0.070	0.219
5. 販売	0.131	0.104*	0.093	0.113	0.106	0.120
6. 作業職	0.305	0.159*	0.294	0.197*	0.255	0.047
7. サービス労働	0.026	0.136*	0.031	0.132*	0.106	0.155
8. その他	0.114	0.050*	0.121	0.040*	0.156	0.050
分結指数		0.427		0.343		0.376

1995年から2005年にかけて、男女の大学進学率の差は狭まったのに、男女の職業分離は大幅に進んだ。それは女性の多いタイプ2型の専門職がさらに増え、女性に少ない作業職がさらに減った一方、女性に少ないタイプ1型専門職も、経営管理職も増えなかったからである。将来に関し、男女の学歴が同等になる場合のシミュレーションも全く同様の結果を示す。(山口一男、『働き方の男女不平等(第3章)』)

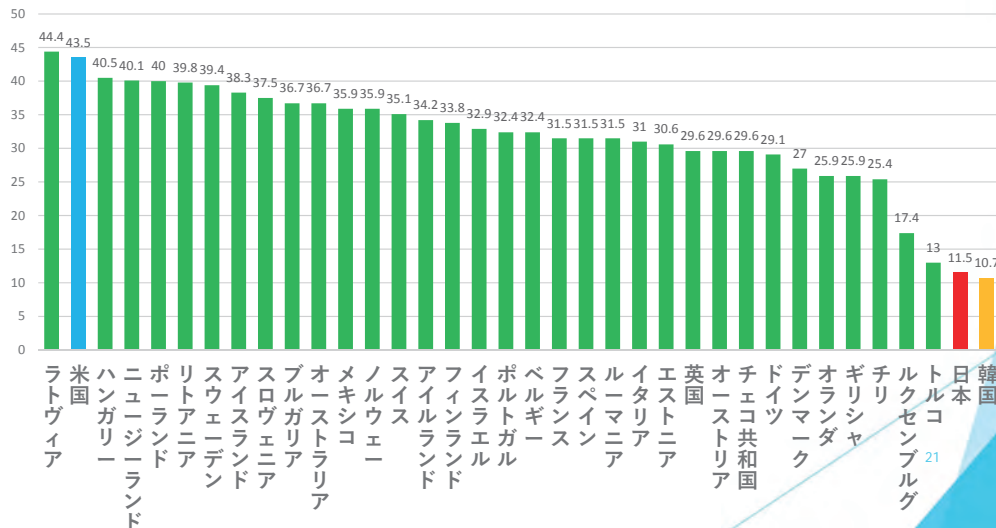
※分結指数は、2つの分布の分離度を示す尺度で、一方のグループの職業分布を他方の分布と同じにするには、少なくとも何%の人の職業が変わらねばならないかという割合を示す。例えば0.427は少なくとも42.7%の女性の職業が変わらないと男性と同じ職業分布にならないことを示す。数字につけた*印は男女の割合が有意に異なることを示す。

今一つの問題：雇用形態の男女差の問題 — 韓国と比べても女性に偏る非正規雇用 (大沢・金(2010))



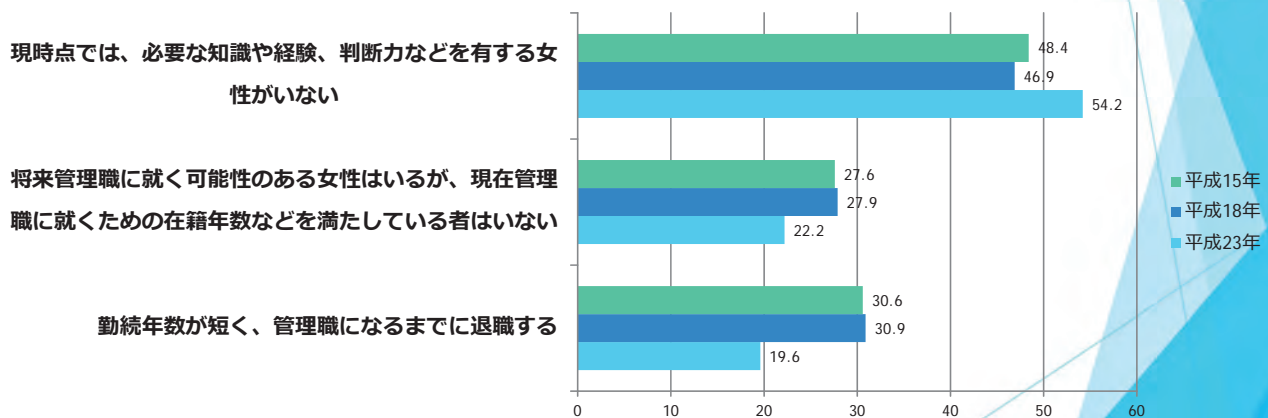
日本は教育や政治の世界にかかわらず意思決定を行う職に女性が極端に少ない

経営・管理職の女性割合、OECD統計2018年



問題は女性にある？ 企業のアンケート調査結果

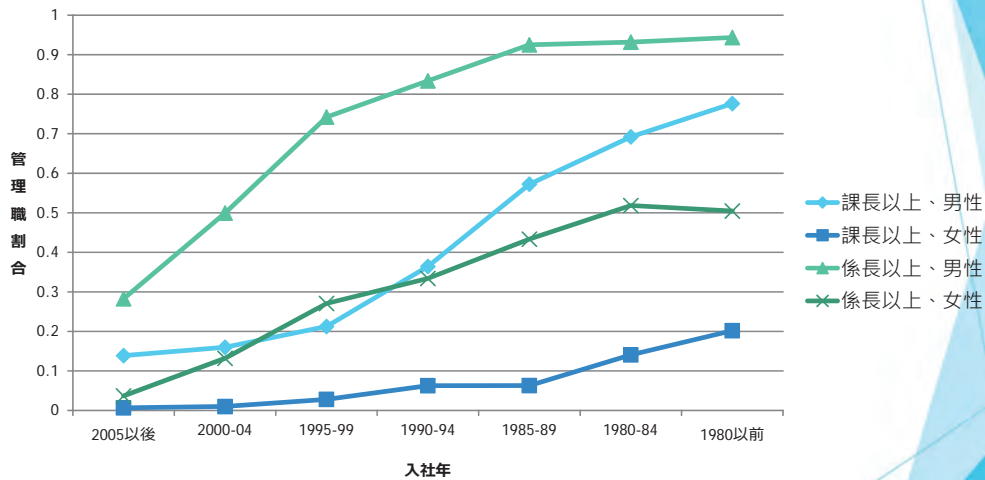
女性管理職が少ない又は全くいない3大理由別企業割合



分母：女性管理職が1割未満か、女性0人の役職のある企業 = 100%
 出典：厚生労働省「女性雇用管理基本調査」「雇用機会均等調査」

企業のアンケート調査と事実は矛盾する。
勤続年数が同じでも女性の管理職割合は男性より遙かに低い(山口一男『働き方の男女不平等(6章)』のホワイトカラー正社員の分析より)

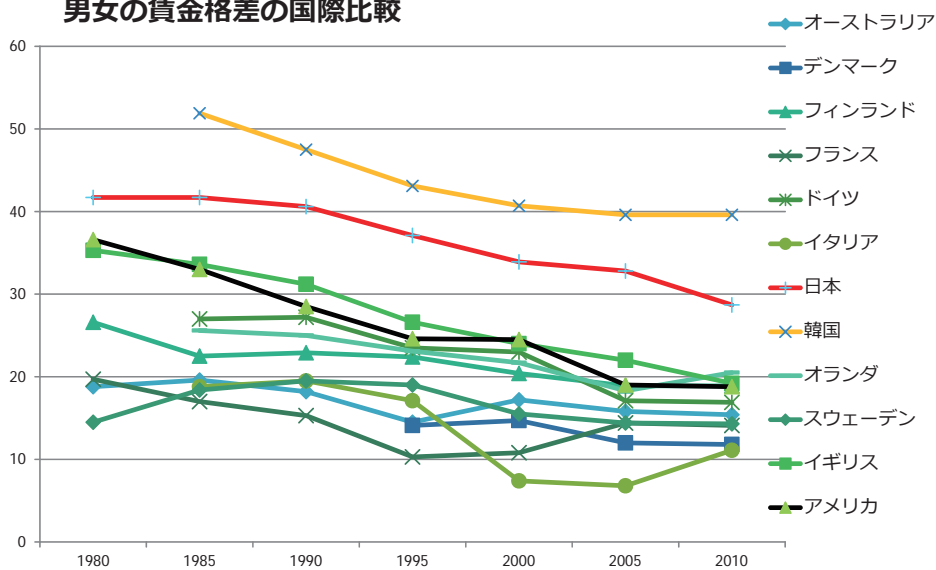
管理職割合の勤続年別男女格差：分母は男女別の正社員数



女性正社員が一生(31年以上)その企業に勤めて達成できる課長以上割合を、男性正社員は11-15年目に達成し、女性正社員が一生その企業に勤めて達成できる係長以上割合を、男性正社員は6-10年目に達成する。

データ：RIETIの2009年「ワークライフバランスに関する国際比較調査」対象はホワイトカラー正社員

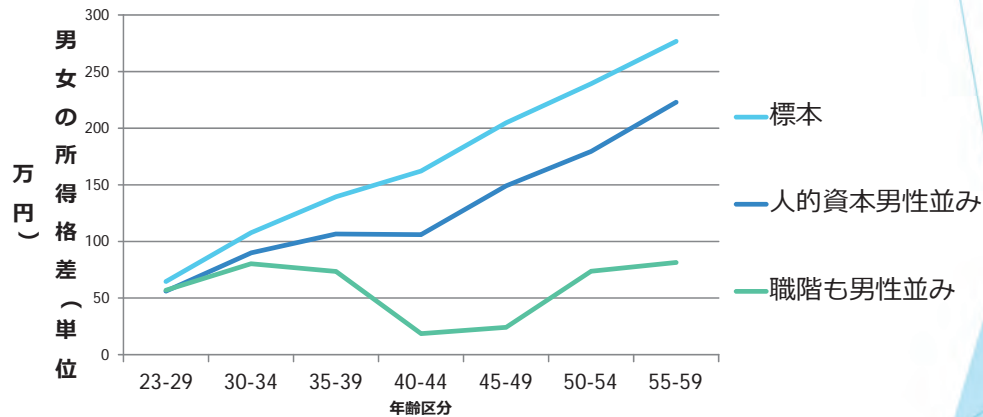
男女の賃金格差の国際比較



OECD諸国内で、わが国は韓国に続き男女の賃金格差が大きい。
 縦軸の値は(100 × [男女賃金格差] / [男性の賃金])を示す。例えば値が30であれば、女性の賃金は男性の70%となる。

ホワイトカラー正社員男女の所得格差の要因を年齢別に分解すると（山口一男『働き方の男女不平等（4章）』より）

男女所得格差の年齢変化



（１）４０歳以降は人的資本（学歴・勤続年数）で説明できる格差はほぼ一定で説明できない格差がどんどん広がる。

（２）その人的資本の差で説明できない格差が年齢とともに増加する傾向は、男女の職階格差の拡大により、ほぼ完全に説明できる。

米国における各種経営管理職の女性割合 —女性には多様な経営管理能力がある

- ▶ 70%以上：広報（PR）担当マネージャー、人材管理担当マネージャー、医療・健康担当マネージャー
- ▶ 60%以上：教育担当マネージャー、CSR担当マネージャー。
- ▶ 50%以上：財務・会計担当マネージャー
- ▶ 40%以上：総務担当マネージャー、マーケティング・販売担当マネージャー、職員訓練担当マネージャー、購買担当マネージャー、食堂・食品担当マネージャー
- ▶ 30%以上：執行役員（CE）、行政担当マネージャー
- ▶ 20%以上：コンピューター・システム担当マネージャー、生産管理マネージャー
- ▶ 20%未満：エンジニアリング担当マネージャー、輸送・倉庫管理担当マネージャー

日本の問題

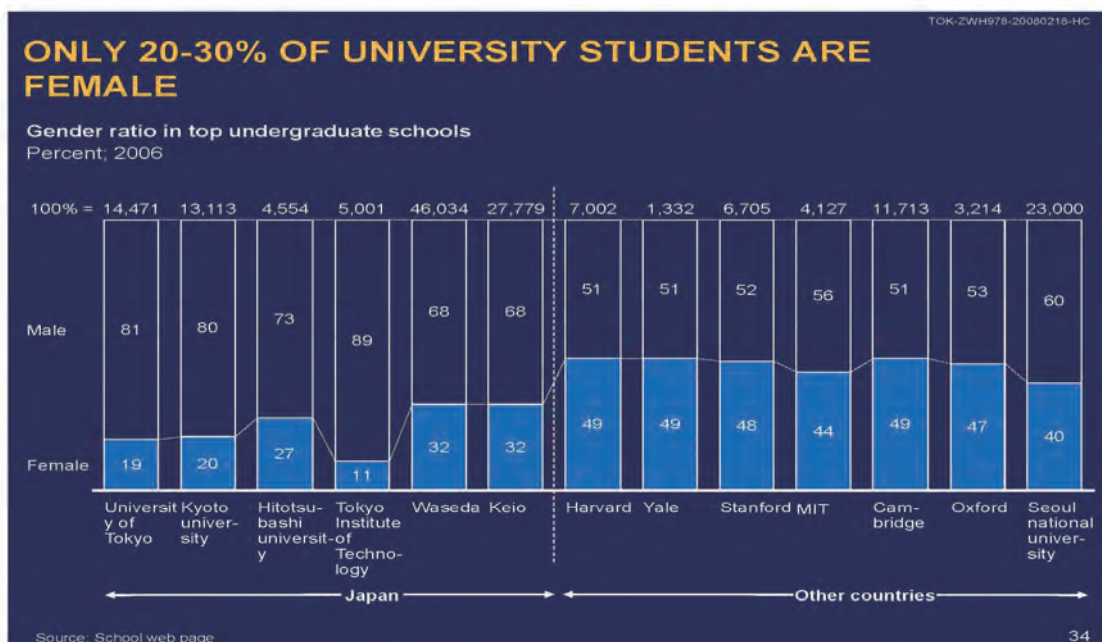
- ▶ 医師にかかわらず、日本では高度専門職や経営管理職登用に男女の機会の平等がなく、女性が少なからず排除されている（多くの職で女性割合はOECD諸国中日本が最低である）。
- ▶ また女性がそれらの職を得るため、あるいは得ようとする意欲を持つためには以下のような様々な障害がある。
- ▶ 職場の問題：（1）統計的差別：①女性は育児離職すると決めつけて人材投資しない、②多様な女性を一般事務職や「女性向き専門職」にしか採用しない、③管理職昇進は男性を優先する、④男性の場合と異なり能力が高くても単純な仕事しかさせない（東大教授大湾秀雄氏の研究結果）、（2）長時間労働、（3）在宅勤務やフレックスタイム勤務など柔軟な働き方の欠如、（4）女性ロールモデルの欠如、（5）セクハラ
の横行
- ▶ 家庭の問題：（1）親による女子への学歴投資差別や性別役割強化、（2）結婚後の家庭内での夫婦間で極めて不平等な家事育児負担
- ▶ **教育・学校の問題：以下のスライドでより詳しく議論する。**

27

医学部の女性割合はなぜ少ないのか？

- ▶ 日本の大学進学率（分母は中卒者）は2017年度で女性は48.2%、男性55.6%と7.4ポイントの差がある。また2017年に18歳の男女人口の比は男性1に対し女性は0.948である。しかしこの2つのみが原因ならば医学部学生の女子学生割合は45.1%になるはずであるが、実際には医学部受験者数は、大学進学率に比例的でなく、2016-2018年の3年間平均で医学部の受験者中の女性割合は37.7%、さらに合格者中の女子学生割合は33.6%に下がる。これらのデータから最終的に**医学部学生の男女割合の差が生じる要因**を合計100%となるよう要素分解すると、以下となった。
- ▶ (1) 男女の人口の差 7.9%
- ▶ (2) 男女の大学進学率の差 22.0%
- ▶ (3) 大学進学者中の医学部受験割合の男女差 45.1%
- ▶ (4) 男女の医学部合格率の差 25.0%
- ▶ 要因（4）を女性差別による格差と考えるなら、**医学部学生数の男女差の4分の1が男女差別によって生じていることになり、大学進学率の男女差が説明する22%を上回る。だが重要なのは大学入学率の男女差による説明度の倍近くの45%が、女子学生が医学部を受験しない傾向によっても生じていることである。**

英米の有名大学の学生の女性割合はほぼ50%で、一方東大・京大は共に20%前後だが、これもほとんど受験者の割合の女性割合の違いからくる。

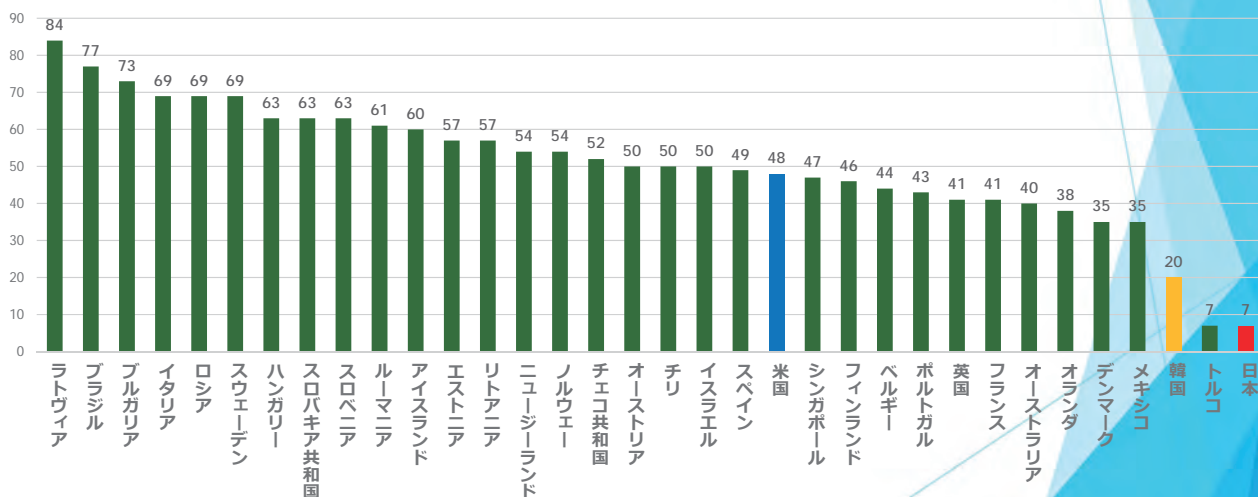


注：この図は勝間代氏から提供を受けた。

- ▶ 難関大学や医学部などの受験者に女性が少ないことの原因については大学応募以前の教育のあり方が問題だと考えられる。特に初等・中等教育において
- ▶ (1) リーダー（校長・教頭）が男性に著しく偏り、男女の機会の平等に配慮した教育が行われないこと（次のスライド）、
- ▶ (2) 女性差別は基本的人権の侵害という教育を行っていないこと、
- ▶ (3) 性別に関わらず職業キャリアは重要という視点からの進学指導に欠けること、
- ▶ (4) 特に大学が単なる就職への橋渡し機関となり、男性に比べ就業率の低い女性が大学進学に関し軽視されること（以下の2番目のスライド）
- ▶ (5) 生徒会や男女合同の部活動などでリーダーは男性、補佐は女性という「刷り込み」を行うことが多いこと、などの問題がある。

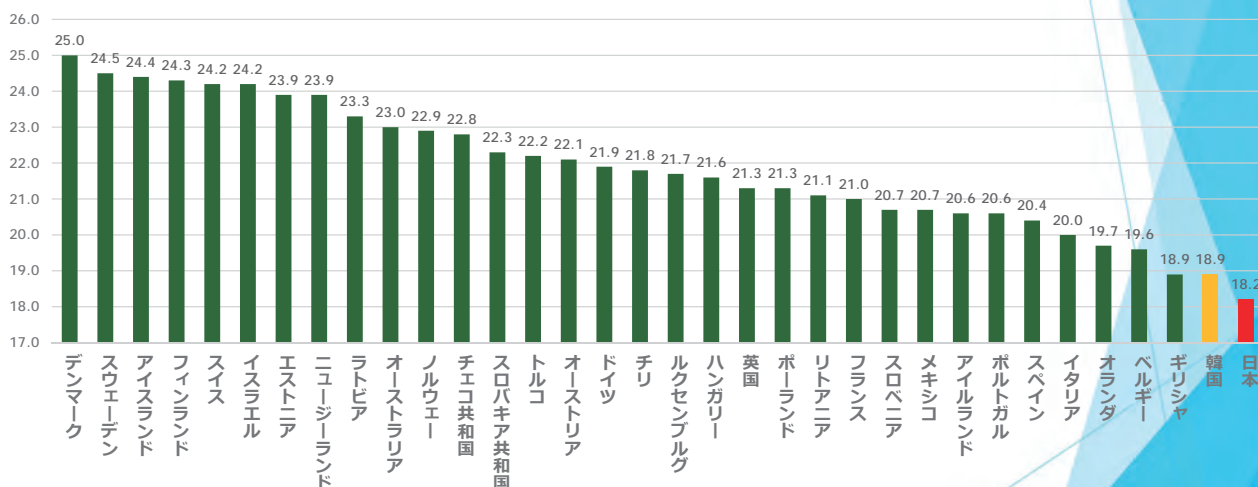
中学校の校長の女性割合は日本とトルコが飛び抜けて最低である。高校の校長の場合も同様

中学校校長の女性割合（OECD統計2018年）



日本の大学生には極端に年齢の多様性がない

大学入学平均年齢：OECD諸国2016年統計



これは正規雇用に関し、新卒者の長期雇用を重視する日本企業のあり方に合わせて、大学のあり方が定まってしまったからである。

国における医療や男女の機会均等には中等および高等教育を通じ、専門教育とともに、リベラルアーツ教育の深化・現代化を通じて、幅広い思考力と知識を養成することも大切である。これは医療教育といった医療の専門家を育成する教育でも同じである。これは「人間教育」というようなあいまいもことしたのではなく、人権、多様性の理解と尊重、言語表現を通じた文化の理解などを含む。筆者（山口）がコロンビア大学公衆衛生大学院助教授だった1980年代に医学部長だったのは医療史の専門家であったDavid Rothman教授であった。歴史学者が医学部長だったのである。

文部科学省は国立大学（独立行政法人）における、文学部系、教育学部系の縮小を考えているが、リベラルアーツ教育は現代社会に無用の長物なのか？

- ▶ 米国大学はリベラルアーツ教育の重視は揺るがない。シカゴ大学でも「コアコース」として、人間の文明が如何に進んできたか（ポジティブな面もネガティブの面も含め）を学ぶcivilization コースが必修である（ただし、いくつかの異なるコースがあり、そこから選択できる）。
- ▶ またリベラルアーツ教育は単なる広く教養的知識を得ることを目的とするのではなく、現代社会に関連する様々な問題を学際的（interdisciplinary）に考えられる知識と思考力を養うコースと考えられている。ただし、リベラルアーツ教育が、即役立つ知識の実践的な教育（職業訓練的教育）とは対極にあることは今も昔も変わらない。



Master of Liberal Arts
Launching the Ethics and
Leadership Concentration

シカゴ大学グラハムスクール（筆者は理事）のリベラルアーツ修士号(MLA)は” Ethics and Leadership Concentration” というプログラムを新設

リーダーのための学際的倫理学（予定される内容は以下である）

- ▶ （１）基本的人権や社会的自由（「言論・出版の自由」、「表現の自由」、「集会・結社の自由」、「信仰の自由」、「情報の自由（個人のプライバシーの保護や政府の情報公開義務）」、「**社会的差別からの自由**」など）の概念の発達と歴史（倫理学、文明発達（civilization）の歴史学、文化の社会学）
- ▶ （２）政治倫理、経営倫理（例えばDiversityの尊重について、**差別やセクハラ**の禁止について）、**差別の通報義務に関する専門職倫理**（倫理、政治学、社会学）
- ▶ （３）**医療倫理**（倫理学、医学、医学史）
- ▶ （４）環境保護倫理（倫理学、環境学、社会学）
- ▶ （５）情報管理倫理（倫理学、情報処理学、社会調査倫理とIRB）

文学から命について考える例： 多和田葉子氏の「いのち」と「人間」を鍵概念に した比較文化・比較文学論

- ▶ 山口一男『多和田葉子の哲学と「人間といのち」』。ハフポスト、2016年3月16日記事。
以下抜粋

- ▶ (多和田さんは)「いのち」については、「生命」だけでなく、「人生」や「生活」をも意味する英語のライフと異なり、日本語の「いのち」はただ生きている、息をしている、という内容以外中身の無い言葉であり、その結果一方で仏教のように動物や、植物や、お米まで、ありとあらゆる「生きとし生けるもの」の「いのち」は粗末にしていけないという思想から、前述の(特攻隊を賛美する)日本人男性の言葉のように「いのち」など「ネズミでも雑草でも持っているもの」で「人間」にとって重要ではないという思想まで、大きく揺れ動く安定性の無い概念であることを指摘する。
- ▶ では「人間」はどうか？
- ▶ これは何を以て「人間らしさ」や「人間性」とするかの内容が、特に「いのち」との関係において、日本文化の中で定まらない問題があり、多和田さんは一方で「生きること」は「人を愛すること」と謡った万葉集の歌から、太宰治(『人間失格』)や、ハンセン氏病作家の北条民雄(『いのちの初夜』)、小林多喜二(『蟹工船』)など、「いのち」との関係において多様な「人間性」の認識がありながら、他方で上述の特攻隊賛美から、深沢七郎の『檜山節考』に至るまで、国と家族という大きな違いはありながらも「共同体の存続」のために命を捨てること、その意味で人命の価値を共同体の価値の下に置くこと、を以て「人間的」であると考えた思想が日本文化の一部に現在まで強く存続してきたこと、また後者の考えが、西洋のように「生命」でもあるライフが、「人生」でもあり、「生活」でもあり、更には思想としては「人権を守ること」でもあり、というように、「人間的である(ヒューマンである)」ことが、人命を尊び個人を生かす社会の実現と強く結びついてきたことと真っ向から対立すること、を文学という素材を用いて明らかにしたのである。



シカゴ大学講演 2016年3月7日

終わりに

- ▶ 日本における女性差別は社会構造に基づくため、その根は深く世界(OECD諸国)と比較して極めて異常である。今回の医大・医学における女子学生への受験差別も、そのような社会の反映であって、大学や学問・学部での1分野の問題では全くない。
- ▶ 現在欧米社会では、豊かさを生み出しているのは個人の活躍である。だが個人の活躍には不確定要素が大きいので、多様な人々に広く人材投資し、広く社会的機会を与え、達成に対し適正に報酬を支払うことで、自由な個人の自発的達成向上のインセンティブやイノベーションを引き出す社会となることが豊かさへの唯一の道と考えている。だが現在の日本はその逆の道を行き、核ともいえる雇用を劣化させ、企業が人材投資や人件費を減らし、一方社会では同調圧力が強まり、「やりがい搾取」と形容されるような低報酬の仕事や奉仕の意義が強調され、自由で活力のある社会のありかたからむしろ遠ざかりつつある。
- ▶ 特に人口の半数を占める女性の多様な潜在的な能力を生かさずに封じ、いわば好んで片翼飛行を続けて来たことの結果、経済は30年も低迷し(一人当たりGDPは世界で26位に下がり)、最近では政治の混迷(報道の自由や表現の自由も制限されてきた)も深まっている。また危機に対して政府や組織が管理を強め秩序を強調する現在の日本のありかたは、国民を一層委縮させ、これまでの低迷・混迷がさらに進むのはほぼ必須である。著者は女性の活躍の推進に一点の希望を持ち、繰り返し現在の日本のあり方を警告し、個人の自由と自発性の価値を訴えてきたが、この点での社会変化は遙かに遅々としており、全く楽観はできない。

内閣府男女共同参画局 における「見える化」の取組

2019年8月17日(土)

医学部入試の男女不平等への処方箋を考えるシンポジウム

内閣府男女共同参画局推進課 高橋朋也

1

1. 男女共同参画をめぐる状況について

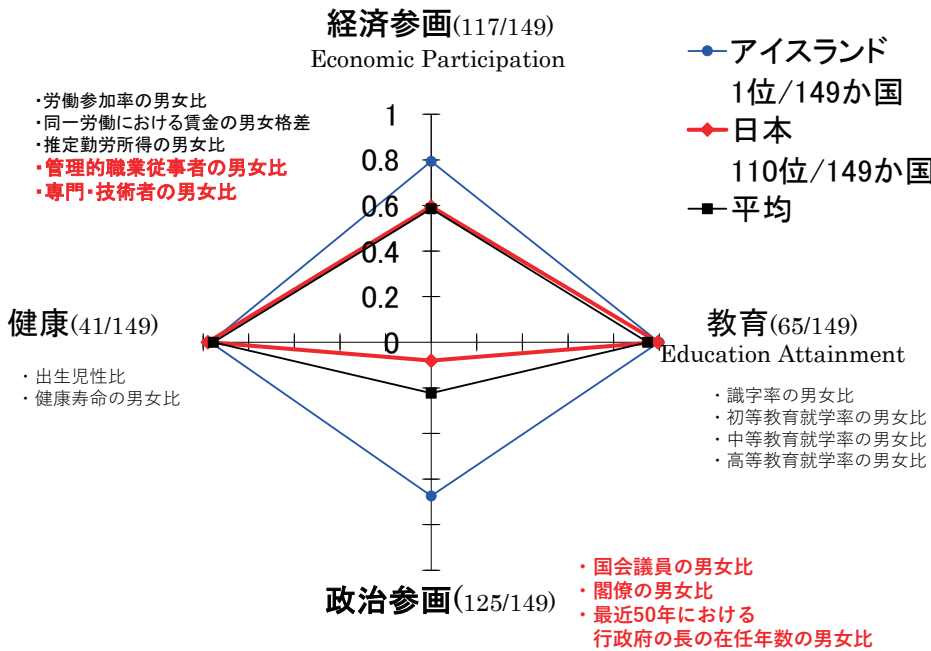
2

ジェンダー・ギャップ指数・2018年

ジェンダー・ギャップ指数 (GGI: Gender Gap Index)

スイスの非営利財団「世界経済フォーラム」(ダボス会議)が、男女間の格差を、経済、教育、健康、政治の4分野の指標を用いて測定し、毎年公表。男性に対する女性の割合(女性の数値/男性の数値)を示しており、0が完全不平等、1が完全平等となる。

ジェンダー・ギャップ指数 2018 : 149か国中110位

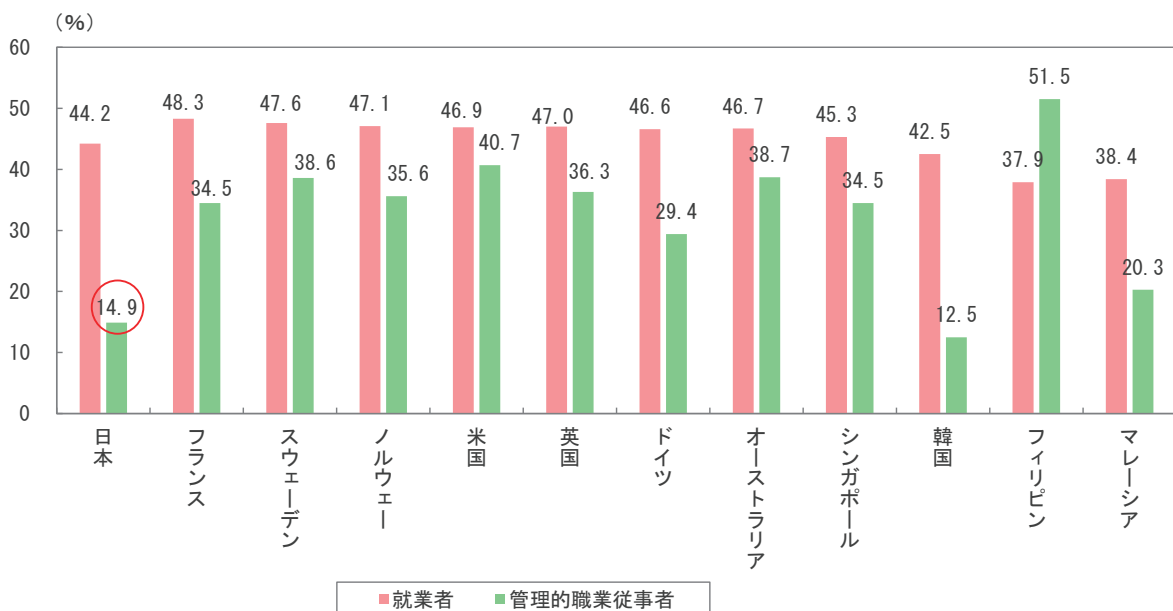


順位	国名	値
1	アイスランド	0.858
2	ノルウェー	0.835
3	スウェーデン	0.822
4	フィンランド	0.821
5	ニカラグア	0.809
6	ルワンダ	0.804
7	ニュージーランド	0.801
8	フィリピン	0.799
9	アイルランド	0.796
10	ナミビア	0.789
12	フランス	0.779
14	ドイツ	0.776
15	英国	0.774
16	カナダ	0.771
51	アメリカ	0.720
70	イタリア	0.706
75	ロシア	0.701
103	中国	0.673
110	日本	0.662
115	韓国	0.657

(備考1) 世界経済フォーラム「グローバル・ジェンダー・ギャップ報告書」より作成
(備考2) 世界平均よりスコアが低い項目は赤字で記載

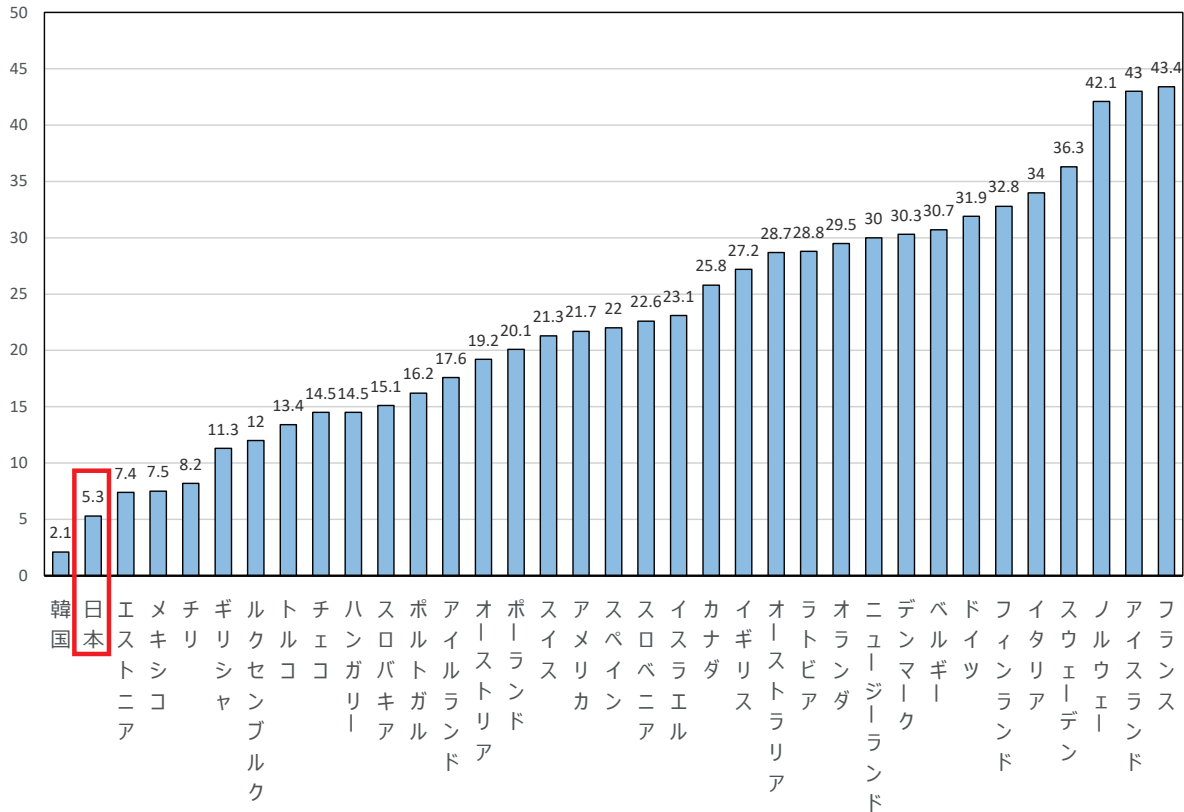
就業者、管理的職業従事者に占める女性割合(国際比較)

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30年), その他の国はILO「ILOSTAT」より作成。
2. 日本, フランス, スウェーデン, ノルウェー, 米国, 英国及びドイツは平成30(2018)年, オーストラリア, シンガポール, 韓国及びフィリピンは平成29(2017)年の値, マレーシアは平成28(2016)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。

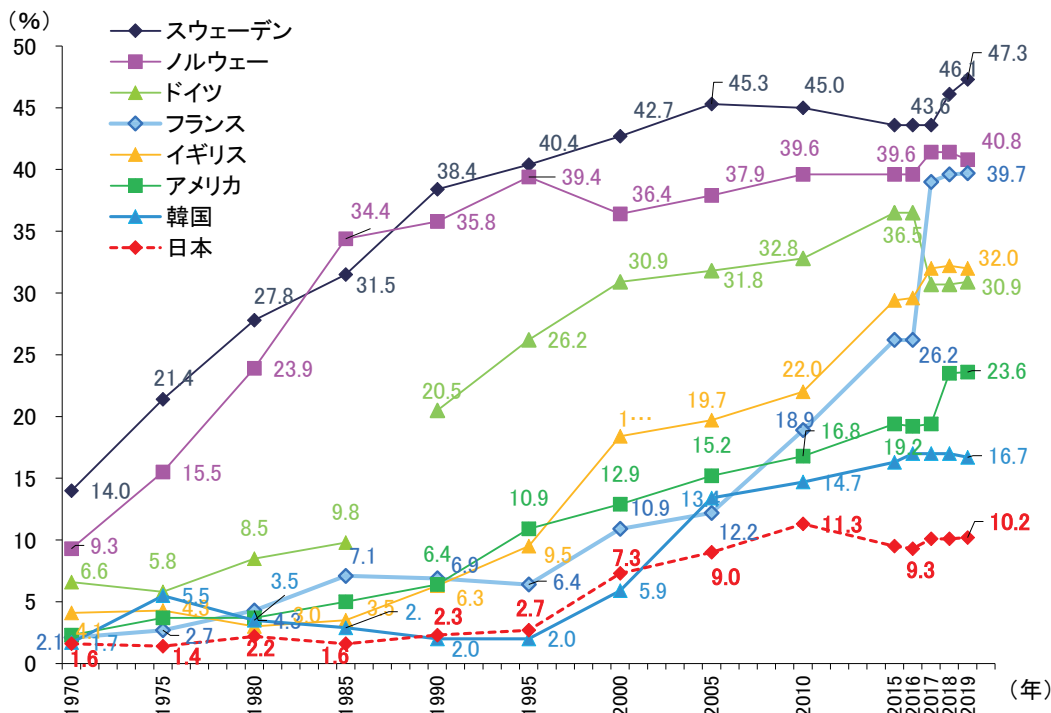
諸外国の女性役員割合



(備考) 1. OECD "Social and Welfare Statistics"より作成。2017年の値。
 2. EU、アイスランド、ノルウェー及びトルコは、各国の優良企業銘柄50社が対象。他の国はMSCI ACWI構成銘柄(2700社程度、大型、中型銘柄)の企業が対象。
 3. 日本のデータは算出元が異なるため、国内データと数字が異なる

諸外国の国会議員に占める女性割合の推移

日本の国会議員に占める女性割合は上昇傾向にあるものの、先進諸外国との格差は大きい。



(2019年7月現在)

国名	順位	割合
スウェーデン	7	47.3
ノルウェー	16	40.8
フランス	18	39.7
イギリス	39	32.0
ドイツ	46	30.9
アメリカ	78	23.6
韓国	124	16.7
日本	163	10.2

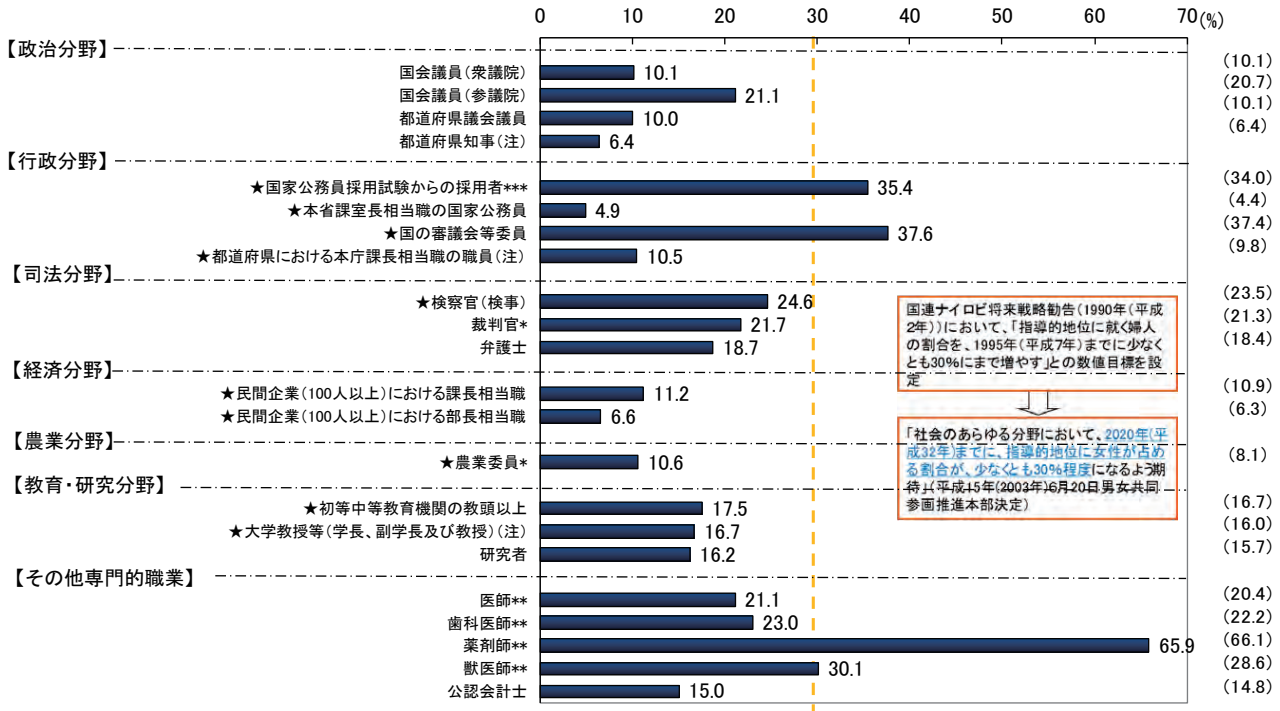
二院制の場合は下院の数字

(参考)
 下院又は一院の女性割合の
 世界平均は24.3%(上院は24.4%)
 ※2019年4月現在

※日本の衆議院議員に占める女性比率の最新値は10.1%(2019年7月26日)

(備考) 1. IPU資料より作成。調査対象国は2019年7月現在191カ国。
 2. 一院制又は下院における女性議員割合。
 3. ドイツは1985年までは、西ドイツの数字。

政策・方針決定過程への女性の参画の拡大



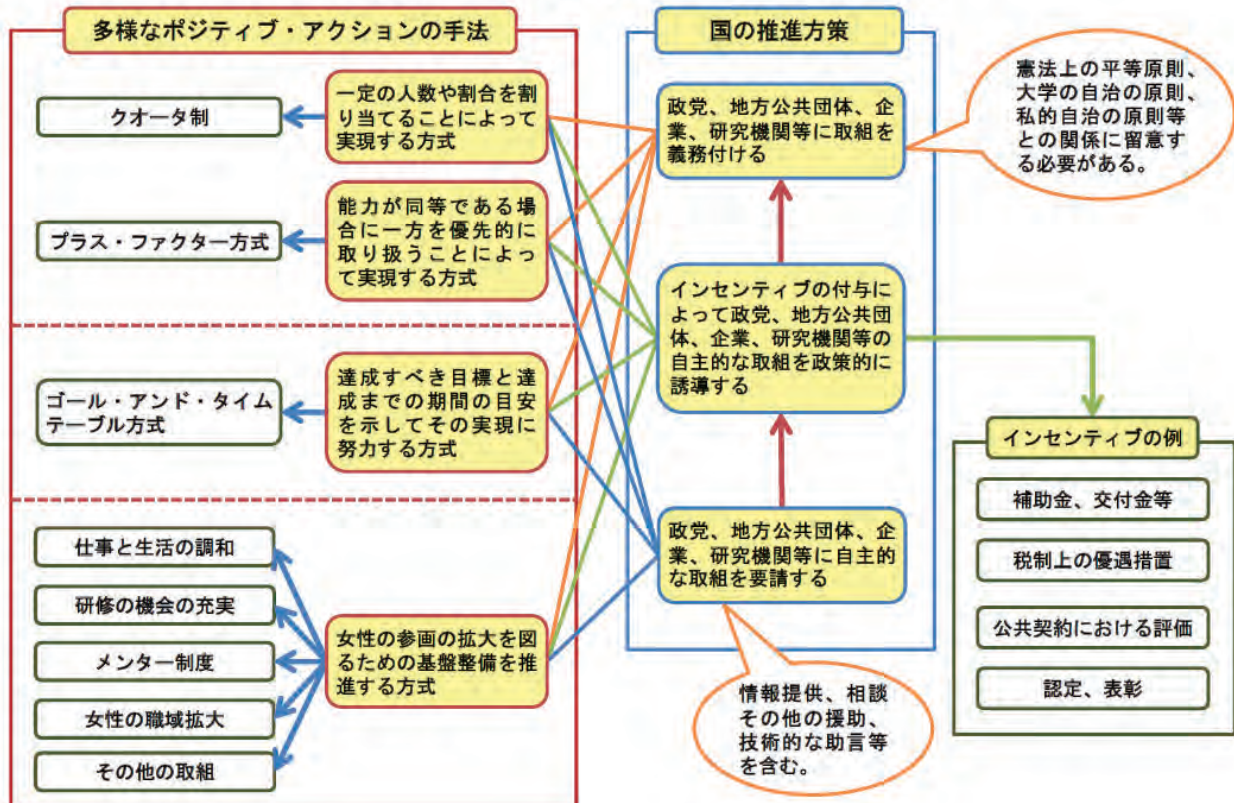
出典：「女性の政策・方針決定参画状況調べ」(平成30年12月)より一部更新。

(備考1) 原則として平成30年のデータ。ただし、*は平成29年,**は平成28年,***は平成31年のデータ。

()は前回調査時のデータ。また、(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。

ポジティブアクションの手法



(出典)「政治分野、行政分野、雇用分野及び科学技術・学術分野におけるポジティブ・アクションの推進方策について 最終報告」(平成23年12月 男女共同参画会議 基本問題・影響調査専門調査会 ポジティブ・アクションワーキンググループ)

本資料の著作権は、各著者に帰属します。学術的な論文・講演等での引用を希望される方は、prokodomed@gmail.comまでご相談下さい。インターネット(SNSを含む)上でのスライドの引用は御遠慮下さい。日本医学教育学会ウェブサイト上の本資料のURLを引用して頂くことは構いません。

2. 「見える化」の取組

女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（平成27年法律第64号）の概要

10年間の時限立法（～R8（2026）.3.31）

1. 目的

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。

2. 概要

（公務部門（国・地方公共団体）は内閣府（内閣官房、総務省と共管）が、民間事業主は厚生労働省が所管。）

○ **一般事業主（民間事業者）、特定事業主（国・地方公共団体）**は、

① 職場の女性の活躍に関する**状況の把握**（必須把握項目は省令で規定）・**課題の分析**を実施、

② 状況把握、課題分析を踏まえた**事業主行動計画を策定・公表**、

〔事業主行動計画の必須記載事項（法律で規定）〕

・**目標**（数値を用いて設定） ・取組内容 ・取組の実施時期 ・計画期間

③ 女性の職業選択に資するよう、**女性の活躍に関する情報を公表**。

→法改正※により、常用労働者301人以上の一般事業主と特定事業主は、

① 職業生活に関する**機会の提供に関する実績**

② 職業生活と家庭生活との両立に資する**雇用環境の整備に関する実績**

の各区分から1項目以上の公表を義務化

法改正※により、
常用労働者301人以上から101人以上の一般事業主に義務対象を拡大
（100人以下は努力義務）

情報公表項目（区分のイメージ）

- | | |
|---|---|
| ① | ・採用者に占める女性の割合割合
・管理職等に占める女性の割合
・男女別の職種又は雇用形態の転換の実績
・男女別の再雇用又は中途採用の実績 |
| ② | ・男女の平均継続勤務年数の差異
・残業時間の状況
・男女別の育児休業取得率
・有給休暇取得率 |

○ 国は、優良な一般事業主に対する**認定（えるぼし認定）**を実施。

→法改正※により、えるぼし認定よりも水準の高い「**プラチナえるぼし（仮称）**」認定を創設

○ 国等は、公共調達における受注機会の増大等の施策を実施。

地方公共団体は、国の施策に準じて受注機会の増大等の施策を実施（努力義務）。

※ 女性の職業生活における活躍の推進に関する法律等の一部を改正する法律（令和元年6月5日法律第24号）による改正。

施行は、公布日から起算して1年を超えない範囲内において政令で定める日（ただし、101人以上の一般事業主への義務対象拡大は、3年を超えない範囲内において政令で定める日）。

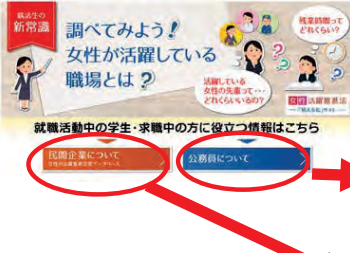
情報公表項目やプラチナえるぼし認定基準などの具体的内容は、労働政策審議会の議論を経て決定。

女性活躍推進法に基づく事業主の女性活躍の取組・状況を見える化

- 女性の採用・管理職割合、男女別育休取得率や残業時間等、国・地方公共団体や民間企業における「女性の活躍状況に関する情報」を見える化
- 学生や求職中の方の職業選択に役立つとともに、各機関・企業の働きやすさ、人材の活躍状況など、男性や住民、投資家にとっても有益な情報を掲載

【女性活躍推進法「見える化」サイト(内閣府)】

一覧画面(国、都道府県、市町村別)
※ 国の全機関、都道府県、市町村(約1,900機関)が掲載



情報公表一覧表(CSV)はこちら。検索・印刷等に活用いただけます。表は上下左右にスクロールできます。

府庁等名 (行動計画へのリンク)	(1) 女性職員の採用割合 (%) (注)		(2) 採用試験の受験者の女性割合 (%) (注)		(3) 職員の女性割合 (%) (注) (注)		(4) 継続勤務年数(年)/離職率(%)の男女差				(5) 2019年度に採用した職員の男女別継続割合 (%)	
	男性	女性	男性	女性	男性	女性	継続勤務年数/離職率	男性	女性	男性	女性	
総務省	31.3%	50.0%	47.1%	17.3%	4.4%	0.0%	20~24歳	4.4%	20~24歳	7.4%	93.6%	72.0%

掲載項目

- ① 女性職員の採用割合
- ② 採用試験受験者の女性割合
- ③ 職員の女性割合
- ④ 継続勤務年数(又は離職率)の男女差
- ⑤ 男女別継続任用割合
- ⑥ 男女別の育休取得率
- ⑦ 男性の配偶者出産休暇等の取得率
- ⑧ 超過勤務の状況(⑨職員のまとまり別)
- ⑩ 年次休暇等の取得率
- ⑪ 管理職の女性割合
- ⑫ 各役職段階の職員の女性割合
- ⑬ 中途採用の男女別実績

【女性の活躍推進企業データベース(厚生労働省)】



掲載項目

- ① 採用した労働者に占める女性労働者の割合
- ② 採用における男女別の競争倍率又は競争倍率の男女比
- ③ 労働者に占める女性労働者の割合
- ④ 男女の平均継続勤務年数の差異 又は 男女別の採用10年前後の継続雇用割合
- ⑤ 男女別の育児休業取得率
- ⑥ 一月当たりの労働者の平均残業時間
- ⑦ 年次有給休暇取得率
- ⑧ 係長級にある者に占める女性労働者の割合
- ⑨ 管理職に占める女性労働者の割合
- ⑩ 役員に占める女性の割合
- ⑪ 男女別の職種又は雇用形態の転換実績
- ⑫ 男女別の再雇用又は中途採用の実績
- ⑬ 企業認定の有無

一覧画面(業種別等)

平成31年4月末現在、行動計画公表企業が13,080社、情報公表企業が10,645社。

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(認定済)				採用における男女別の競争倍率又は競争倍率の男女比(認定済)				労働者に占める女性労働者の割合(認定済)				男女別の平均継続勤務年数又は雇用形態の転換実績(認定済)				一月当たりの労働者の平均残業時間(認定済)
		男性	女性	(注)	(注)	男性	女性	(注)	(注)	男性	女性	(注)	(注)	男性	女性	(注)	(注)	
〇〇社	〇	35%	45%	0.7	0.8	5	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10

〈見えるほしマーク〉
(女性活躍推進法に基づく認定)



※ 上記見えるほし認定等、認定を受けた民間企業には認定マークが表示されます。

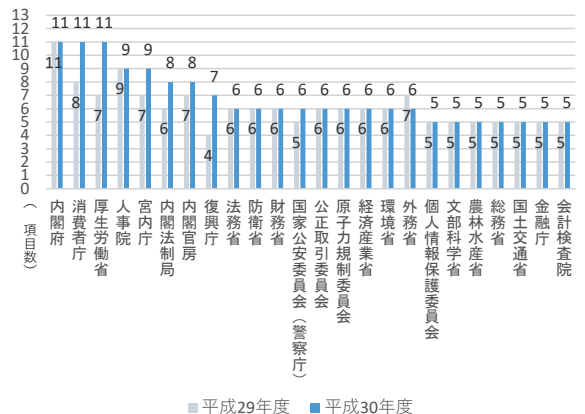
企業名をクリックすると、各社の詳細画面が表示され、行動計画も閲覧可能です。

女性活躍推進法の施行状況について(国・地方公共団体)

1. 特定事業主行動計画の策定状況 : 国、都道府県、市町村の全てで策定済み。
2. 各府省等が特定事業主として情報公表している項目

- ・ 各府省等が平成30年度に公表した項目数は、平成29年度に比べ増加傾向。
 - ・ 全府省が公表した項目数は、平成30年度は5項目に増加(平成29年度は3項目)。
- 各府省等の取組実績は、参考資料

各府省等の情報公表状況(法第17条)の推移



	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13
内閣官房	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○
内閣法制局	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○
人事院	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○
内閣府	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○
宮内庁	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○
公正取引委員会	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○
国家公安委員会(警察庁)	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○
個人情報保護委員会	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○
金融庁	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○
消費者庁	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○
復興庁	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○
総務省	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○
法務省	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○
外務省	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○
財務省	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○
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	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○
防衛省	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○
環境省	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○
原子力規制委員会	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○
会計検査院	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○
計	24	24	24	24	24	6	6	-	12	3	1	10	5

○: 行動計画策定の際に把握する項目(内閣府令) □: 各府省等が数値目標を設定し積極的に取り組むものとされている項目(基本方針)

(備考)

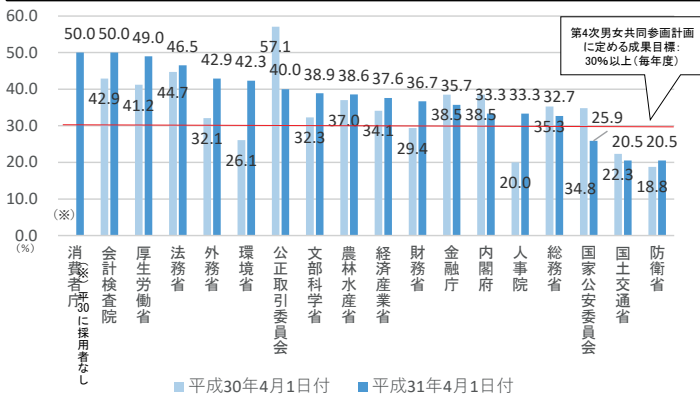
1. 上記の表及びグラフは、各府省等が平成29,30年度に女性活躍推進法第17条に基づき公表した情報について、内閣府男女共同参画局にて集計。
2. 各府省等について、総務省に公害等調整委員会、消防庁を含む。法務省に公安審査委員会、公安調査庁を含む。財務省に国税庁を含む。文部科学省に文化庁を含む。農林水産省に林野庁、水産庁を含む。経済産業省に資源エネルギー庁、特許庁、中小企業庁を含む。国土交通省に観光庁、気象庁、運輸安全委員会、海上保安庁を含む。防衛省に防衛装備庁を含む。
3. 「超過勤務の状況」は、把握時には各月ごとに把握、情報公表時には一月当たりの平均を公表。(内閣府令第2条第1項第3号及び第16号並びに同令第4条第1項第8号及び第9号)
4. 「採用試験の受験者の女性割合」は、一般職の国家公務員の採用試験については、人事院が一括して実施し、その結果を公表。

本資料の著作権は、各著者に帰属します。学術的な論文・講演等での引用を希望される方は、prokodomed@gmail.comまでご相談下さい。インターネット(SNSを含む)上でのスライドの引用は御遠慮下さい。日本医学教育学会ウェブサイト上の本資料のURLを引用して頂くことは構いません。

(参考) 各府省等の女性活躍状況

女性国家公務員の採用状況（総合職）

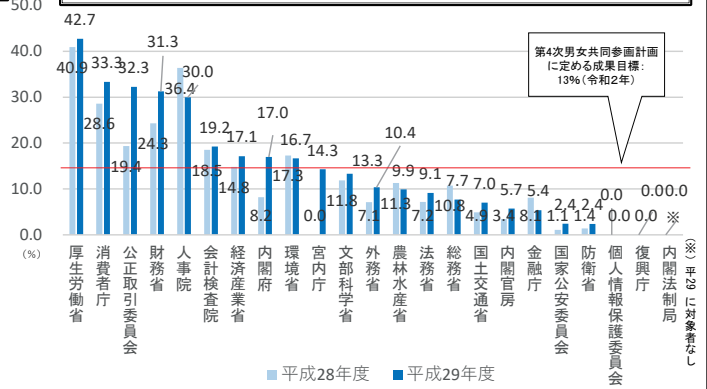
平成31年4月1日付けの総合職試験からの採用者に占める女性の割合は34.5%で、5年連続で30%以上を達成。



(注) H30.11に総合職の採用がなかった内閣官房、内閣法制局、宮内庁、個人情報保護委員会、復興庁を除く

男性国家公務員の育児休業の取得状況

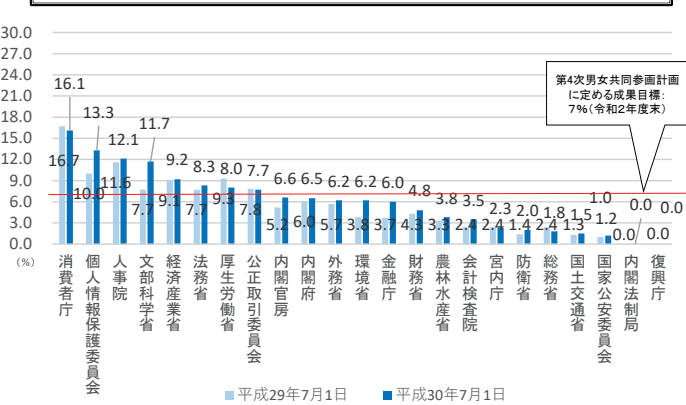
平成29年度の男性育児取得率は10.0%（前年度から1.8ポイント増）となり、調査開始以降、最高数値。



(※)平成29に対象者なし

本省課室長相当職に占める女性国家公務員の登用状況

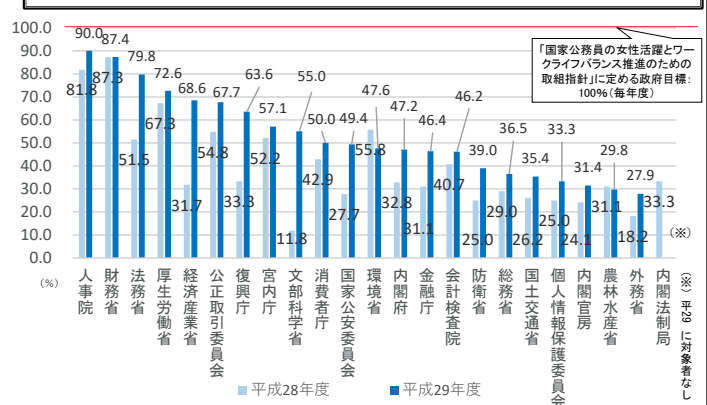
平成30年7月時点の本省課室長相当職に占める女性の割合は4.9%となり、調査開始以降、最高数値。



(注)「女性国家公務員の採用状況のフォローアップ」(平成31年4月12日、平成30年4月13日内閣官房内閣人事局)及び「女性国家公務員の登用状況及び国家公務員の育児休業等の取得状況のフォローアップ」(平成30年11月2日内閣官房内閣人事局)を基に、内閣府作成。「国家公安委員会」は警察庁を含む。「男の産休」とは、配偶者出産休暇(2日)及び育児参加のための休暇(5日)を指す。

男性国家公務員の「男の産休」5日以上使用状況

平成29年度の「男の産休」の5日以上使用率は51.9%（前年度から12.8ポイント増）となり、初めて5割を超えた。



(※)平成29に対象者なし

リーフレット「女性活躍で企業は強くなる」の作成

リーフレット内容

- ・ 上場企業のうち女性役員比率が10%以上の企業を一覧化
- ・ 女性活躍推進のメリット
- ・ 女性活躍取組が様々な場面において評価されていること
- ・ 女性役員割合の増加に向けた政府の取組



女性活躍はなぜ企業を強くするのか

Point1 優秀人材の獲得・流出防止

Point2 リスクへの対応力向上

Point3 イノベーションの創出

資本市場からの評価

ESG投資

行政からの評価

えさびし

くるみん

女性活躍推進のヒント

ヒント1 労働市場・資本市場で評価されたい

ヒント2 女性役員を増やしたい

ヒント3 組織トップが考える、経営における女性活躍の意義を知りたい

女性役員比率が10%以上の上場企業

業種	企業名	女性役員比率 (%)
電気	東電	10.0
電気	中部電力	10.0
電気	関西電力	10.0
電気	北陸電力	10.0
電気	中国電力	10.0
電気	四国電力	10.0
電気	九州電力	10.0
電気	東京電力エナジーホールディングス	10.0
電気	中部電力エナジーホールディングス	10.0
電気	関西電力エナジーホールディングス	10.0
電気	北陸電力エナジーホールディングス	10.0
電気	中国電力エナジーホールディングス	10.0
電気	四国電力エナジーホールディングス	10.0
電気	九州電力エナジーホールディングス	10.0
電気	東京電力ホールディングス	10.0
電気	中部電力ホールディングス	10.0
電気	関西電力ホールディングス	10.0
電気	北陸電力ホールディングス	10.0
電気	中国電力ホールディングス	10.0
電気	四国電力ホールディングス	10.0
電気	九州電力ホールディングス	10.0
電気	東京電力エナジーサービス	10.0
電気	中部電力エナジーサービス	10.0
電気	関西電力エナジーサービス	10.0
電気	北陸電力エナジーサービス	10.0
電気	中国電力エナジーサービス	10.0
電気	四国電力エナジーサービス	10.0
電気	九州電力エナジーサービス	10.0
電気	東京電力ホールディングス	10.0
電気	中部電力ホールディングス	10.0
電気	関西電力ホールディングス	10.0
電気	北陸電力ホールディングス	10.0
電気	中国電力ホールディングス	10.0
電気	四国電力ホールディングス	10.0
電気	九州電力ホールディングス	10.0
電気	東京電力エナジーホールディングス	10.0
電気	中部電力エナジーホールディングス	10.0
電気	関西電力エナジーホールディングス	10.0
電気	北陸電力エナジーホールディングス	10.0
電気	中国電力エナジーホールディングス	10.0
電気	四国電力エナジーホールディングス	10.0
電気	九州電力エナジーホールディングス	10.0
電気	東京電力エナジーサービス	10.0
電気	中部電力エナジーサービス	10.0
電気	関西電力エナジーサービス	10.0
電気	北陸電力エナジーサービス	10.0
電気	中国電力エナジーサービス	10.0
電気	四国電力エナジーサービス	10.0
電気	九州電力エナジーサービス	10.0
電気	東京電力ホールディングス	10.0
電気	中部電力ホールディングス	10.0
電気	関西電力ホールディングス	10.0
電気	北陸電力ホールディングス	10.0
電気	中国電力ホールディングス	10.0
電気	四国電力ホールディングス	10.0
電気	九州電力ホールディングス	10.0
電気	東京電力エナジーホールディングス	10.0
電気	中部電力エナジーホールディングス	10.0
電気	関西電力エナジーホールディングス	10.0
電気	北陸電力エナジーホールディングス	10.0
電気	中国電力エナジーホールディングス	10.0
電気	四国電力エナジーホールディングス	10.0
電気	九州電力エナジーホールディングス	10.0
電気	東京電力エナジーサービス	10.0
電気	中部電力エナジーサービス	10.0
電気	関西電力エナジーサービス	10.0
電気	北陸電力エナジーサービス	10.0
電気	中国電力エナジーサービス	10.0
電気	四国電力エナジーサービス	10.0
電気	九州電力エナジーサービス	10.0
電気	東京電力ホールディングス	10.0
電気	中部電力ホールディングス	10.0
電気	関西電力ホールディングス	10.0
電気	北陸電力ホールディングス	10.0
電気	中国電力ホールディングス	10.0
電気	四国電力ホールディングス	10.0
電気	九州電力ホールディングス	10.0
電気	東京電力エナジーホールディングス	10.0
電気	中部電力エナジーホールディングス	10.0
電気	関西電力エナジーホールディングス	10.0
電気	北陸電力エナジーホールディングス	10.0
電気	中国電力エナジーホールディングス	10.0
電気	四国電力エナジーホールディングス	10.0
電気	九州電力エナジーホールディングス	10.0
電気	東京電力エナジーサービス	10.0
電気	中部電力エナジーサービス	10.0
電気	関西電力エナジーサービス	10.0
電気	北陸電力エナジーサービス	10.0
電気	中国電力エナジーサービス	10.0
電気	四国電力エナジーサービス	10.0
電気	九州電力エナジーサービス	10.0
電気	東京電力ホールディングス	10.0
電気	中部電力ホールディングス	10.0
電気	関西電力ホールディングス	10.0
電気	北陸電力ホールディングス	10.0
電気	中国電力ホールディングス	10.0
電気	四国電力ホールディングス	10.0
電気	九州電力ホールディングス	10.0
電気	東京電力エナジーホールディングス	10.0
電気	中部電力エナジーホールディングス	10.0
電気	関西電力エナジーホールディングス	10.0
電気	北陸電力エナジーホールディングス	10.0
電気	中国電力エナジーホールディングス	10.0
電気	四国電力エナジーホールディングス	10.0
電気	九州電力エナジーホールディングス	10.0
電気	東京電力エナジーサービス	10.0
電気	中部電力エナジーサービス	10.0
電気	関西電力エナジーサービス	10.0
電気	北陸電力エナジーサービス	10.0
電気	中国電力エナジーサービス	10.0
電気	四国電力エナジーサービス	10.0
電気	九州電力エナジーサービス	10.0
電気	東京電力ホールディングス	10.0
電気	中部電力ホールディングス	10.0
電気	関西電力ホールディングス	10.0
電気	北陸電力ホールディングス	10.0
電気	中国電力ホールディングス	10.0
電気	四国電力ホールディングス	10.0
電気	九州電力ホールディングス	10.0
電気	東京電力エナジーホールディングス	10.0
電気	中部電力エナジーホールディングス	10.0
電気	関西電力エナジーホールディングス	10.0
電気	北陸電力エナジーホールディングス	10.0
電気	中国電力エナジーホールディングス	10.0
電気	四国電力エナジーホールディングス	10.0
電気	九州電力エナジーホールディングス	10.0
電気	東京電力エナジーサービス	10.0
電気	中部電力エナジーサービス	10.0
電気	関西電力エナジーサービス	10.0
電気	北陸電力エナジーサービス	10.0
電気	中国電力エナジーサービス	10.0
電気	四国電力エナジーサービス	10.0
電気	九州電力エナジーサービス	10.0
電気	東京電力ホールディングス	10.0
電気	中部電力ホールディングス	10.0
電気	関西電力ホールディングス	10.0
電気	北陸電力ホールディングス	10.0
電気	中国電力ホールディングス	10.0
電気	四国電力ホールディングス	10.0
電気	九州電力ホールディングス	10.0
電気	東京電力エナジーホールディングス	10.0
電気	中部電力エナジーホールディングス	10.0
電気	関西電力エナジーホールディングス	10.0
電気	北陸電力エナジーホールディングス	10.0
電気	中国電力エナジーホールディングス	10.0
電気	四国電力エナジーホールディングス	10.0
電気	九州電力エナジーホールディングス	10.0
電気	東京電力エナジーサービス	10.0
電気	中部電力エナジーサービス	10.0
電気	関西電力エナジーサービス	10.0
電気	北陸電力エナジーサービス	10.0
電気	中国電力エナジーサービス	10.0
電気	四国電力エナジーサービス	10.0
電気	九州電力エナジーサービス	10.0
電気	東京電力ホールディングス	10.0
電気	中部電力ホールディングス	10.0
電気	関西電力ホールディングス	10.0
電気	北陸電力ホールディングス	10.0
電気	中国電力ホールディングス	10.0
電気	四国電力ホールディングス	10.0
電気	九州電力ホールディングス	10.0
電気	東京電力エナジーホールディングス	10.0
電気	中部電力エナジーホールディングス	10.0
電気	関西電力エナジーホールディングス	10.0
電気	北陸電力エナジーホールディングス	10.0
電気	中国電力エナジーホールディングス	10.0
電気	四国電力エナジーホールディングス	10.0
電気	九州電力エナジーホールディングス	10.0
電気	東京電力エナジーサービス	10.0
電気	中部電力エナジーサービス	10.0
電気	関西電力エナジーサービス	10.0
電気	北陸電力エナジーサービス	10.0
電気	中国電力エナジーサービス	10.0
電気	四国電力エナジーサービス	10.0
電気	九州電力エナジーサービス	10.0
電気	東京電力ホールディングス	10.0
電気	中部電力ホールディングス	10.0
電気	関西電力ホールディングス	10.0
電気	北陸電力ホールディングス	10.0
電気	中国電力ホールディングス	10.0
電気	四国電力ホールディングス	10.0
電気	九州電力ホールディングス	10.0
電気	東京電力エナジーホールディングス	10.0
電気	中部電力エナジーホールディングス	10.0
電気	関西電力エナジーホールディングス	10.0
電気	北陸電力エナジーホールディングス	10.0
電気	中国電力エナジーホールディングス	10.0
電気	四国電力エナジーホールディングス	10.0
電気	九州電力エナジーホールディングス	10.0
電気	東京電力エナジーサービス	10.0
電気	中部電力エナジーサービス	10.0
電気	関西電力エナジーサービス	10.0
電気	北陸電力エナジーサービス	10.0
電気	中国電力エナジーサービス	10.0
電気	四国電力エナジーサービス	10.0
電気	九州電力エナジーサービス	10.0
電気	東京電力ホールディングス	10.0
電気	中部電力ホールディングス	10.0
電気	関西電力ホールディングス	10.0
電気	北陸電力ホールディングス	10.0
電気	中国電力ホールディングス	10.0
電気	四国電力ホールディングス	10.0
電気	九州電力ホールディングス	10.0
電気	東京電力エナジーホールディングス	10.0
電気	中部電力エナジーホールディングス	10.0
電気	関西電力エナジーホールディングス	10.0
電気	北陸電力エナジーホールディングス	10.0
電気	中国電力エナジーホールディングス	10.0
電気	四国電力エナジーホールディングス	10.0
電気	九州電力エナジーホールディングス	10.0
電気	東京電力エナジーサービス	10.0
電気	中部電力エナジーサービス	10.0
電気	関西電力エナジーサービス	10.0
電気	北陸電力エナジーサービス	10.0
電気	中国電力エナジーサービス	10.0
電気	四国電力エナジーサービス	10.0
電気	九州電力エナジーサービス	10.0
電気	東京電力ホールディングス	10.0
電気	中部電力ホールディングス	10.0
電気	関西電力ホールディングス	10.0
電気	北陸電力ホールディングス	10.0
電気	中国電力ホールディングス	10.0
電気	四国電力ホールディングス	10.0
電気	九州電力ホールディングス	10.0
電気	東京電力エナジーホールディングス	10.0
電気	中部電力エナジーホールディングス	10.0
電気	関西電力エナジーホールディングス	10.0
電気	北陸電力エナジーホールディングス	10.0
電気	中国電力エナジーホールディングス	10.0
電気	四国電力エナジーホールディングス	10.0
電気	九州電力エナジーホールディングス	10.0
電気	東京電力エナジーサービス	10.0
電気	中部電力エナジーサービス	10.0
電気	関西電力エナジーサービス	10.0
電気	北陸電力エナジーサービス	10.0
電気	中国電力エナジーサービス	10.0
電気	四国電力エナジーサービス	10.0
電気	九州電力エナジーサービス	10.0
電気	東京電力ホールディングス	10.0
電気	中部電力ホールディングス	10.0
電気	関西電力ホールディングス	10.0
電気	北陸電力ホールディングス	10.0
電気	中国電力ホールディングス	10.0
電気	四国電力ホールディングス	10.0

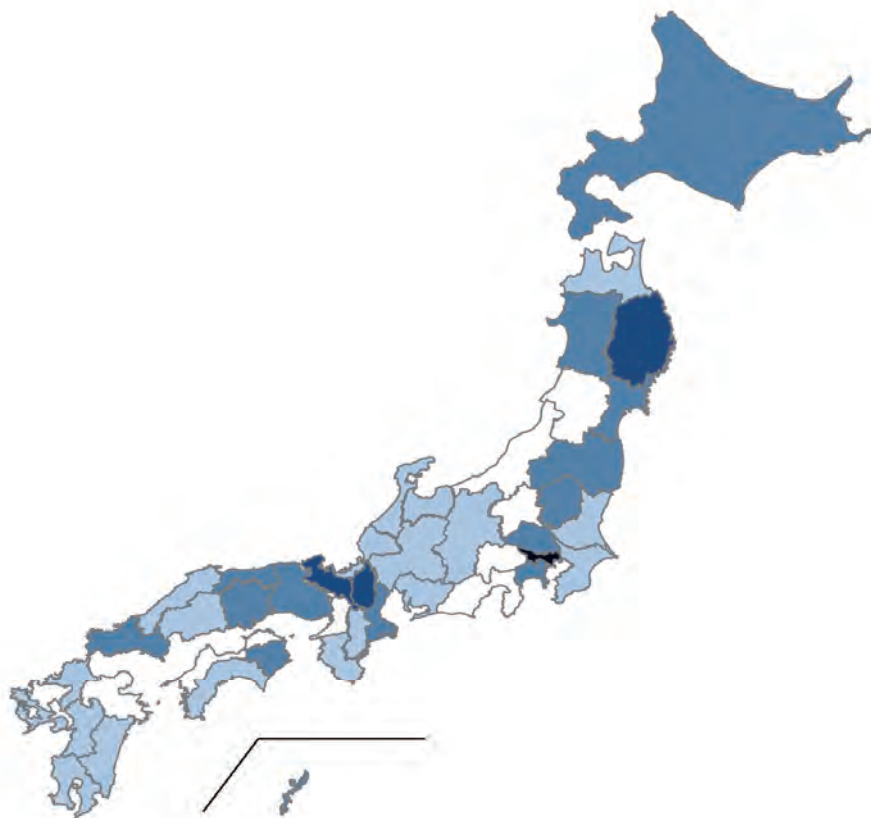
全国女性の参画マップ

○以下のデータを視覚的に分かりやすい形で、内閣府男女共同参画局のウェブサイト¹に公開

- ① 都道府県議会議員に占める女性の割合
- ② 市区議会議員に占める女性の割合(都道府県別)
- ③ 町村議会議員に占める女性の割合(都道府県別)
- ④ 都道府県の地方公務員採用試験(大卒程度)からの採用者に占める女性の割合
- ⑤ 都道府県の地方公務員管理職に占める女性の割合
- ⑥ 都道府県の審議会等委員に占める女性の割合
- ⑦ 市区町村の審議会等委員に占める女性の割合(都道府県別)
- ⑧ 管理的職業従事者に占める女性の割合(都道府県別)
- ⑨ 自治会長に占める女性の割合(都道府県別)
- ⑩ 都道府県防災会議の委員に占める女性の割合
- ⑪ 男女共同参画に関する計画の策定状況(市区町村)

都道府県議会議員に占める女性の割合

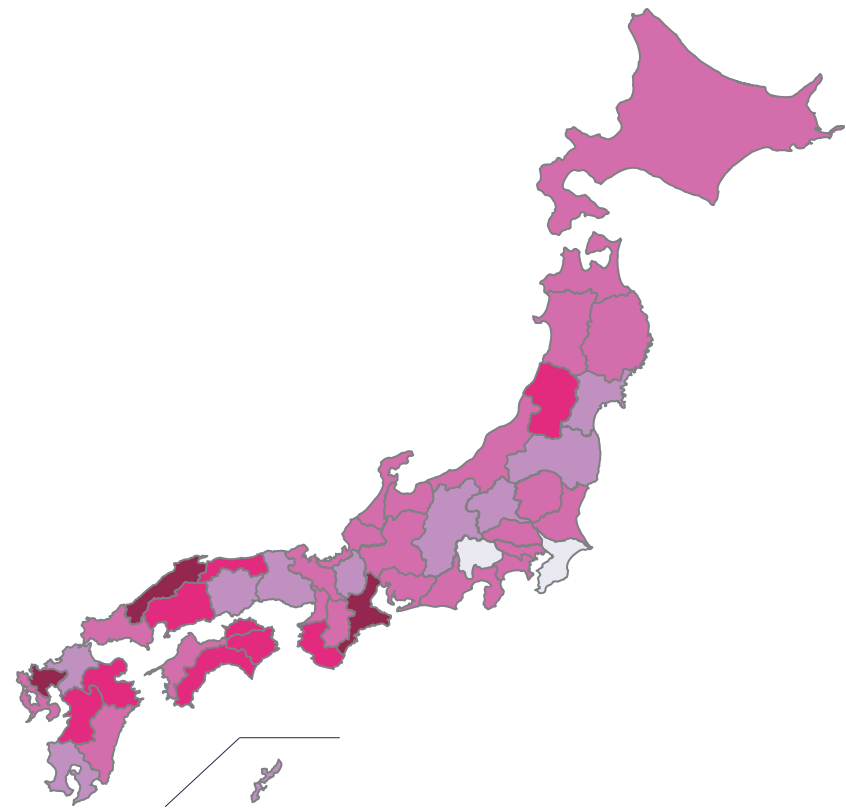
都道府県	議員現員数 (人)	うち女性 (人)	女性割合 (%)		
東京都	126	36	28.6	20%以上 1団体	
京都府	60	11	18.3		
滋賀県	43	7	16.3		
岩手県	46	7	15.2	15%~20%未満 3団体	
神奈川県	102	15	14.7		
北海道	98	13	13.3		
兵庫県	85	11	12.9	10%~15%未満 14団体	
沖縄県	47	6	12.8		
栃木県	48	6	12.5		
三重県	48	6	12.5		
秋田県	41	5	12.2		
福島県	58	7	12.1		
鳥取県	34	4	11.8		
岡山県	52	6	11.5		
埼玉県	83	9	10.8		
徳島県	37	4	10.8		
山口県	47	5	10.6		
宮城県	58	6	10.3		
福岡県	83	8	9.6		5%~10%未満 19団体
奈良県	43	4	9.3		
長崎県	45	4	8.9		
千葉県	91	8	8.8		
長野県	58	5	8.6		
茨城県	60	5	8.3		
福井県	36	3	8.3		
鳥取県	36	3	8.3		
鹿児島県	50	4	8.0		
愛知県	101	8	7.9		
富山県	39	3	7.7		
和歌山県	40	3	7.5		
石川県	43	3	7.0		
青森県	46	3	6.5		
岐阜県	46	3	6.5		
熊本県	47	3	6.4		
広島県	64	4	6.3		
高知県	37	2	5.4	5%未満 10団体	
宮崎県	37	2	5.4		
大分県	42	2	4.8		
山形県	43	2	4.7		
大阪府	86	4	4.7		
愛媛県	44	2	4.5		
静岡県	67	3	4.5		
群馬県	48	2	4.2		
新潟県	51	2	3.9		
山梨県	36	1	2.8		
佐賀県	36	1	2.8		
香川県	41	1	2.4		
合計	2,609	262	10.0		



(備考) 1.総務省「地方公共団体の議会の議員及び長の所属党派別人員数等」(平成30年12月31日現在)より作成。
2.女性割合は小数点第2位を四捨五入したものを示す。
3.データの表記の都合上、島の名略等を行っているものがある。

都道府県の地方公務員採用試験(大卒程度)からの採用者に占める女性の割合

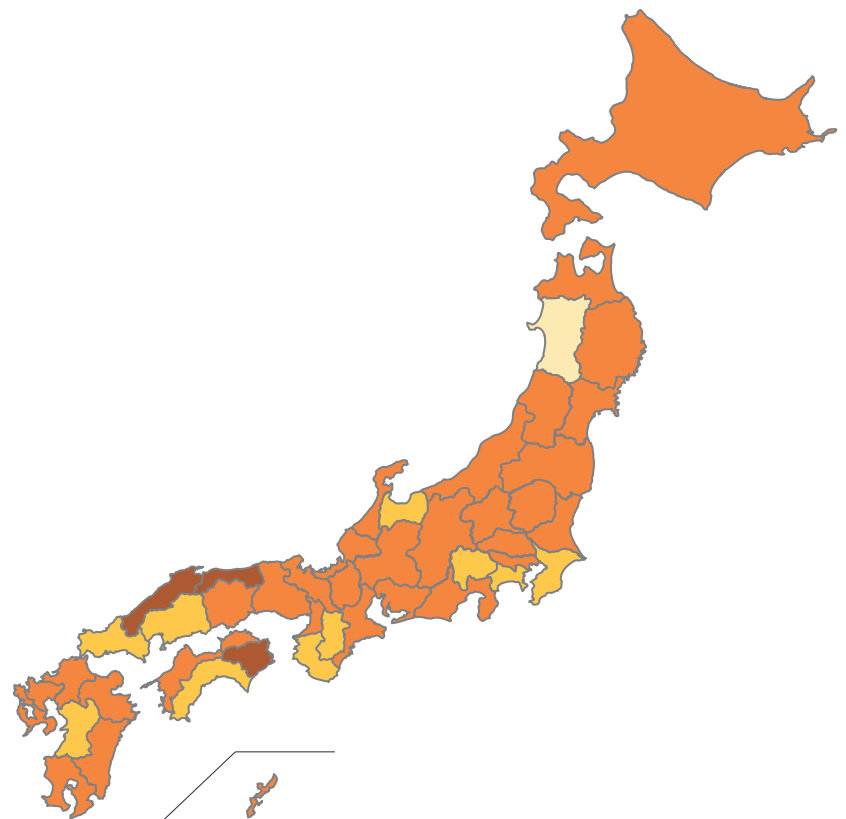
都道府県	採用総数 (人)	うち女性 (人)	女性割合 (%)	
三重県	116	53	45.7	40%以上 3団体
佐賀県	184	80	43.5	
鳥取県	210	84	40.0	
山形県	164	65	39.6	
香川県	176	69	39.2	
徳島県	159	62	39.0	
高知県	180	68	37.8	
大分県	219	81	37.0	
和歌山県	182	67	36.8	
広島県	281	101	35.9	
熊本県	232	83	35.8	
鳥取県	143	51	35.7	
京都府	147	50	34.0	
岩手県	370	124	33.5	
茨城県	354	118	33.3	
神奈川県	579	193	33.3	
埼玉県	680	225	33.1	
岐阜県	260	86	33.1	
青森県	234	77	32.9	
愛知県	828	272	32.9	
富山県	183	60	32.8	
秋田県	111	36	32.4	
大阪府	980	317	32.3	
奈良県	213	68	31.9	
愛媛県	271	86	31.7	
長崎県	186	59	31.7	
新潟県	283	89	31.4	
静岡県	377	118	31.3	
北海道	741	229	30.9	
山口県	136	42	30.9	
石川県	263	81	30.8	
福井県	205	63	30.7	
宮崎県	239	73	30.5	
栃木県	237	72	30.4	
東京都	3,020	911	30.2	
兵庫県	533	158	29.6	
鹿児島県	193	57	29.5	
岡山県	214	62	29.0	
福岡県	370	107	28.9	
沖縄県	250	72	28.8	
滋賀県	282	81	28.7	
長野県	297	84	28.3	
福島県	282	78	27.7	
宮城県	227	62	27.3	
群馬県	226	60	26.5	
山梨県	167	40	24.0	
千葉県	649	154	23.7	
合計	16,833	5,328	31.7	



(備考) 1.内閣府「地方公共団体における男女共同参画社会の形成又は女性に関する施策の推進状況」(平成30年度)より作成。
 2.採用期間は平成29年4月1日から平成30年3月31日である。
 3.上級は大学卒業程度として取りまとめたもの。
 4.女性割合は小数点第2位を四捨五入したもの。
 5.データの表記の都合上、島の省略等を行っているものがある。

都道府県の審議会等委員に占める女性の割合

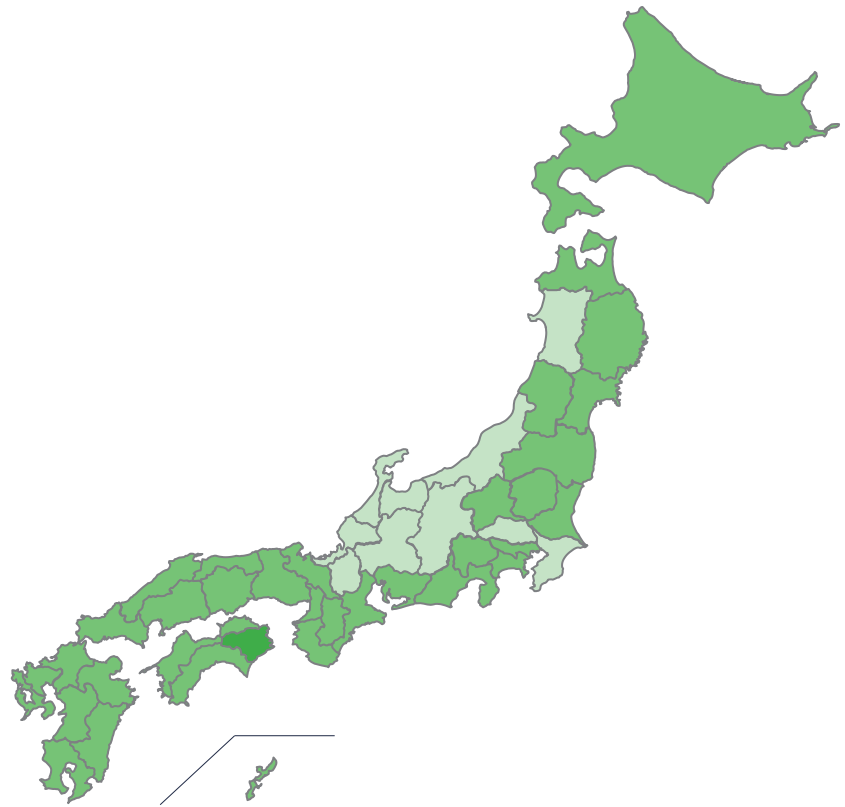
都道府県	委員総数 (人)	うち女性 (人)	女性割合 (%)	
徳島県	658	321	48.8	40%以上 3団体
鳥取県	736	323	43.9	
鳥取県	408	179	43.9	
埼玉県	989	373	37.7	
長野県	801	298	37.2	
宮崎県	622	228	36.7	
新潟県	911	333	36.6	
佐賀県	626	228	36.4	
鹿児島県	898	327	36.4	
山形県	660	238	36.1	
岐阜県	830	294	35.4	
栃木県	728	252	34.6	
京都府	903	307	34.0	
石川県	710	241	33.9	
北海道	1,221	414	33.9	
香川県	624	210	33.7	
滋賀県	652	219	33.6	
岡山県	787	263	33.4	
東京都	1,799	591	32.9	
青森県	679	222	32.7	
沖縄県	634	205	32.3	
大分県	711	229	32.2	
兵庫県	1,152	370	32.1	
群馬県	638	204	32.0	
静岡県	898	287	32.0	
福井県	514	164	31.9	
長崎県	839	268	31.9	
福岡県	1,050	334	31.8	
宮城県	849	269	31.7	
愛知県	1,213	384	31.7	
福島県	800	252	31.5	
三重県	786	243	30.9	
愛媛県	719	221	30.7	
茨城県	882	271	30.7	
大阪府	1,436	440	30.6	
岩手県	707	213	30.1	
熊本県	750	223	29.7	
山口県	762	223	29.3	
茨城県	708	206	29.1	
奈良県	659	188	28.5	
高知県	586	167	28.5	
千葉県	1,065	302	28.4	
神奈川県	1,218	340	27.9	
広島県	923	257	27.8	
和歌山県	731	196	26.8	
山梨県	622	158	25.4	
秋田県	741	169	22.8	
合計	38,835	12,644	32.6	



(備考) 1.内閣府「地方公共団体における男女共同参画社会の形成又は女性に関する施策の推進状況」(平成30年度)より作成。
 2.調査時点は原則として平成30年4月1日現在であるが、各地方自治体の事情により異なる場合がある。
 3.女性割合は小数点第2位を四捨五入したもの。
 4.データの表記の都合上、島の省略等を行っているものがある。

管理的職業従事者(会社役員、管理的公務員等)に占める女性の割合(都道府県別)

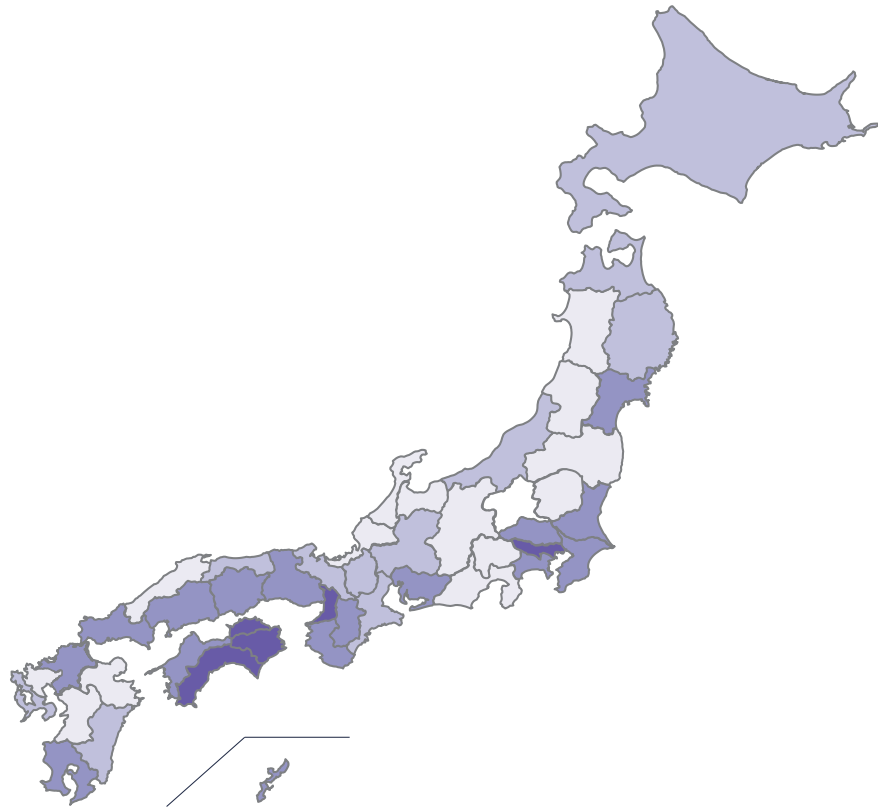
都道府県	総数 (人)	うち女性 (人)	女性割合 (%)	
徳島県	7,889	1,583	20.1	20%以上 1団体
熊本県	18,949	3,598	19.0	
高知県	7,690	1,446	18.8	
京都府	28,398	5,279	18.6	
青森県	12,973	2,400	18.5	
福岡県	53,514	9,887	18.5	
香川県	10,884	1,987	18.3	
東京都	174,680	31,572	18.1	
鳥取県	6,499	1,165	17.9	
岡山県	20,184	3,616	17.9	
広島県	31,928	5,660	17.7	
大阪府	91,538	16,178	17.7	
鹿児島県	16,663	2,910	17.5	
愛媛県	14,315	2,495	17.4	
長崎県	14,247	2,477	17.4	
山口県	15,532	2,678	17.2	
大分県	13,194	2,272	17.2	
兵庫県	60,245	10,263	17.0	
和歌山県	10,193	1,730	17.0	15%~20%未満 36団体
三重県	17,347	2,915	16.8	
福島県	21,076	3,513	16.7	
宮崎県	12,097	2,007	16.6	
愛知県	77,862	12,803	16.4	
奈良県	16,521	2,688	16.3	
宮城県	26,870	4,360	16.2	
佐賀県	8,618	1,391	16.1	
栃木県	19,769	3,179	16.1	
北海道	63,460	10,074	15.9	
群馬県	20,858	3,299	15.8	
岩手県	15,103	2,386	15.8	
茨城県	26,938	4,239	15.7	
鳥取県	8,189	1,281	15.6	
沖縄県	12,040	1,876	15.6	
静岡県	42,016	6,408	15.3	
山形県	13,895	2,117	15.2	
神奈川県	98,095	14,860	15.1	
山梨県	9,852	1,489	15.1	
石川県	12,819	1,890	14.7	10%~15%未満 10団体
滋賀県	14,210	2,087	14.7	
岐阜県	23,204	3,358	14.5	
富山県	12,507	1,806	14.4	
埼玉県	72,327	10,294	14.2	
新潟県	27,636	3,902	14.1	
秋田県	11,759	1,643	14.0	
千葉県	63,919	8,882	13.9	
福井県	10,033	1,369	13.6	
長野県	26,359	3,560	13.5	
合計	1,394,894	228,872	16.4	



(備考) 1.総務省「平成27年国勢調査(就業形態等基本集計)」より作成。
 2.「管理的職業従事者」とは、会社役員、会社管理職員、管理的公務員等を示す。
 3.女性割合は小数点第2位を四捨五入したものを示す。
 4.データの表記の都合上、島の省略等を行っているものがある。

自治会長に占める女性の割合(都道府県別)

都道府県	自治会長数 (人)	うち女性 (人)	女性割合 (%)	
大阪府	7,797	1,190	15.3	10%以上 5団体
高知県	3,912	532	13.6	
東京都	8,595	1,007	11.7	
香川県	6,494	715	11.0	
徳島県	2,776	293	10.6	
沖縄県	1,066	104	9.8	5%~10%未満 16団体
福岡県	7,914	694	8.8	
神奈川県	6,872	593	8.6	
山口県	7,153	592	8.3	
奈良県	3,604	291	8.1	
愛媛県	3,489	246	7.1	
千葉県	8,760	601	6.9	
岡山県	6,921	454	6.6	
広島県	3,783	246	6.5	
兵庫県	7,234	459	6.3	
鹿児島県	6,885	431	6.3	
和歌山県	3,536	215	6.1	
茨城県	8,090	460	5.7	3%~5%未満 11団体
愛知県	6,742	378	5.6	
埼玉県	7,178	368	5.1	
宮城県	4,644	237	5.1	
長崎県	4,284	203	4.7	
三重県	5,111	231	4.5	
滋賀県	3,341	144	4.3	
岐阜県	7,772	313	4.0	
岩手県	2,097	83	4.0	
青森県	3,436	128	3.7	
宮崎県	2,664	98	3.7	
新潟県	8,592	312	3.6	
鳥取県	2,783	91	3.3	
京都府	2,616	82	3.1	
北海道	12,886	399	3.1	
大分県	4,100	116	2.8	1%~3%未満 14団体
熊本県	4,572	129	2.8	
鳥取県	3,376	95	2.8	
福井県	5,968	167	2.8	
福井県	3,690	97	2.6	
山梨県	2,147	55	2.6	
栃木県	3,984	102	2.6	
石川県	4,037	100	2.5	
佐賀県	2,311	51	2.2	
富山県	4,040	80	2.0	
秋田県	4,144	77	1.9	
静岡県	4,770	81	1.7	
山形県	4,758	64	1.3	
長野県	3,789	43	1.1	
群馬県	2,432	18	0.7	1%未満 1団体
合計	237,145	13,465	5.7	



(備考) 1.内閣府「地方公共団体における男女共同参画社会の形成又は女性に関する施策の推進状況」(平成30年度)より作成。
 2.調査時点は原則として平成30年4月1日現在であるが、各地方自治体の事情により異なる場合がある。
 3.回答のあったものうち、男女別の数を把握しているもののみ掲載している。
 4.女性割合は小数点第2位を四捨五入したものを示す。
 5.データの表記の都合上、島の省略等を行っているものがある。

「見える化」は意味がない？

(2019年7月28日 産経新聞朝刊6面)

(2019年6月26日 毎日新聞朝刊24面)

新聞記事

新聞記事

日本医学教育学会 多様性推進ワーキンググループ
&プロフェッショナリズム・行動科学委員会 合同企画

多様な働き方で 女性医師の活躍を

認定NPO法人ささえあい医療人権センターCOML
理事長 山口 育子

認定NPO法人

ささえあい医療人権センターCOMLとは

- 1990年スタート、2002年NPO法人化、
2016年7月1日認定NPO法人認証
- 自立・成熟し主体的医療参加ができる賢い患者を目指す 一人ひとりが「いのちの主人公」
「からだの責任者」の自覚から
- 対立せず協働 ⇒活動の目的
より良いコミュニケーション
- 思いを言語化し、提言・提案できる患者・市民
の増加が願い

COMLの活動(2019年7月末現在)

講演:4048回
各種検討会・委員会

相談:61451件

SP活動:1547回(OSCE399回)

病院探検隊:93回

患者塾:237回

患者と医療者のコミュニケーション講座:96回(出前16回)

◆基礎コース:医療をささえる市民養成講座(2009年度~11期)

◆アドバンスコース:医療関係会議の一般委員養成講座・委員バンク

医学教育とのかかわり

- 1992年から取り組んできたSP(模擬患者)活動
- 医療系大学間共用試験実施評価機構理事
- 医学教育評価機構(JACME)理事
- 厚労省医道審議会医師国家試験改善検討会
- 文科省モデル・コア・カリキュラム改善検討会
- 厚労省医師需給分科会 など

聞こえてきていた“カゲの声”

成績だけで合否判定
すると女子学生が断
然上位を占める

医学部入試は選抜段
階で調整して女子を少
なくしている

国立大学は露骨に
調整できないから
面接がある

「医学部に入学すれ
ば医師と結婚できるの
よ。結婚したら楽な道
があるから」と娘に勧
める母親

患者の立場としては複雑な心境・・・

厚労省・文科省・医療系団体の会議

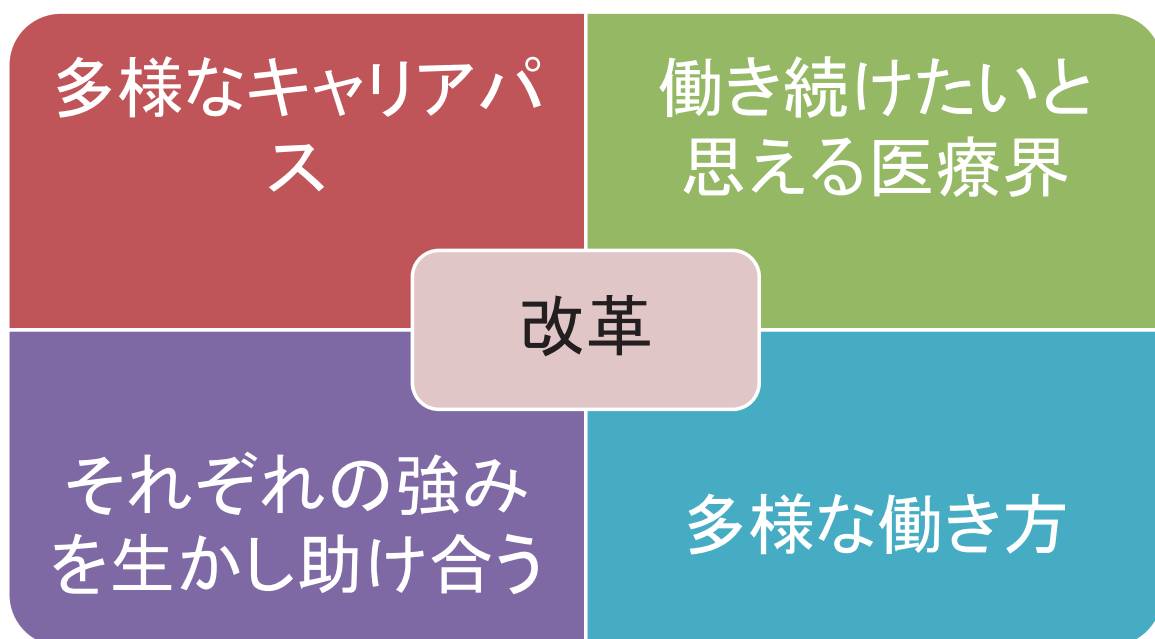
医学教育にかか
わる上層部のほ
とんどが男性

そもそも医療界の
会議では圧倒的
に女性が少ない

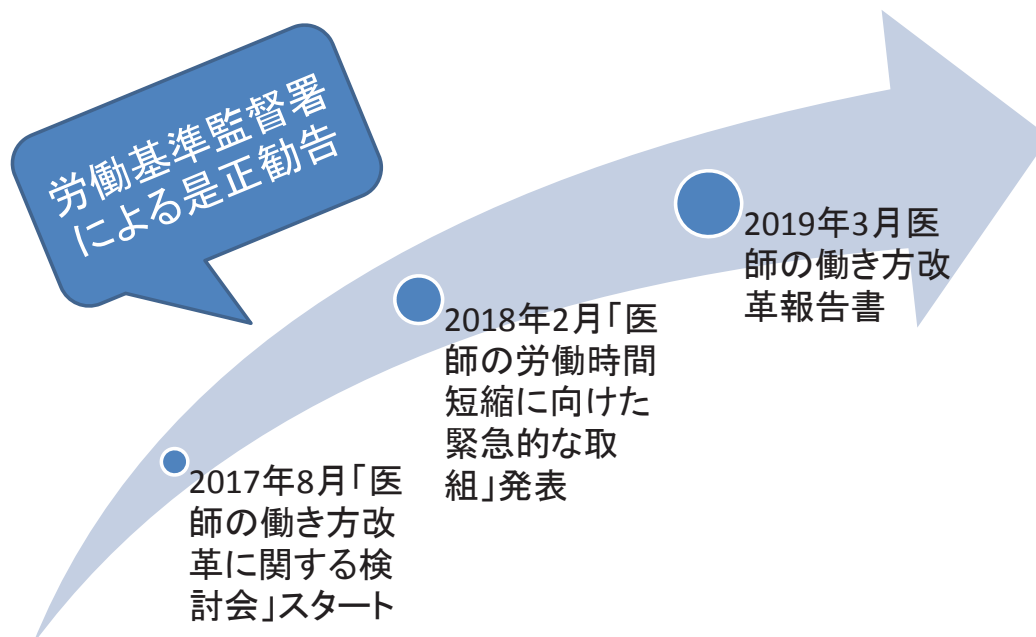
患者の立場で入学者選抜に望むこと

- 性別や経済力で差が出ないフェアな選抜
- 医学部で学ぶために最低限必要な基本的学力(抜きこんでた偏差値でなくても…)
- 18歳は既に基本的な個性はできている→対話ができ、人の痛みが理解できる想像力の持ち主を
- 社会やコミュニケーションに関心を持ち、患者という“人間”に向き合う自覚のある学生

女性が医師として働きやすい対策



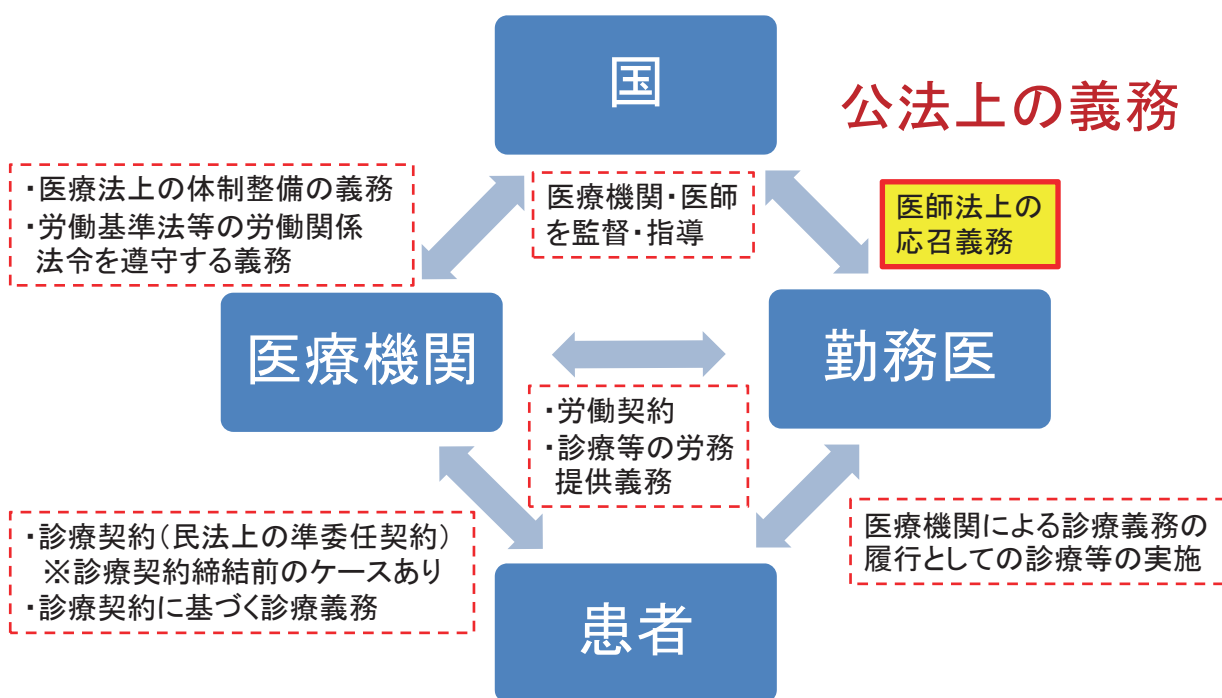
感じていた“違和感”



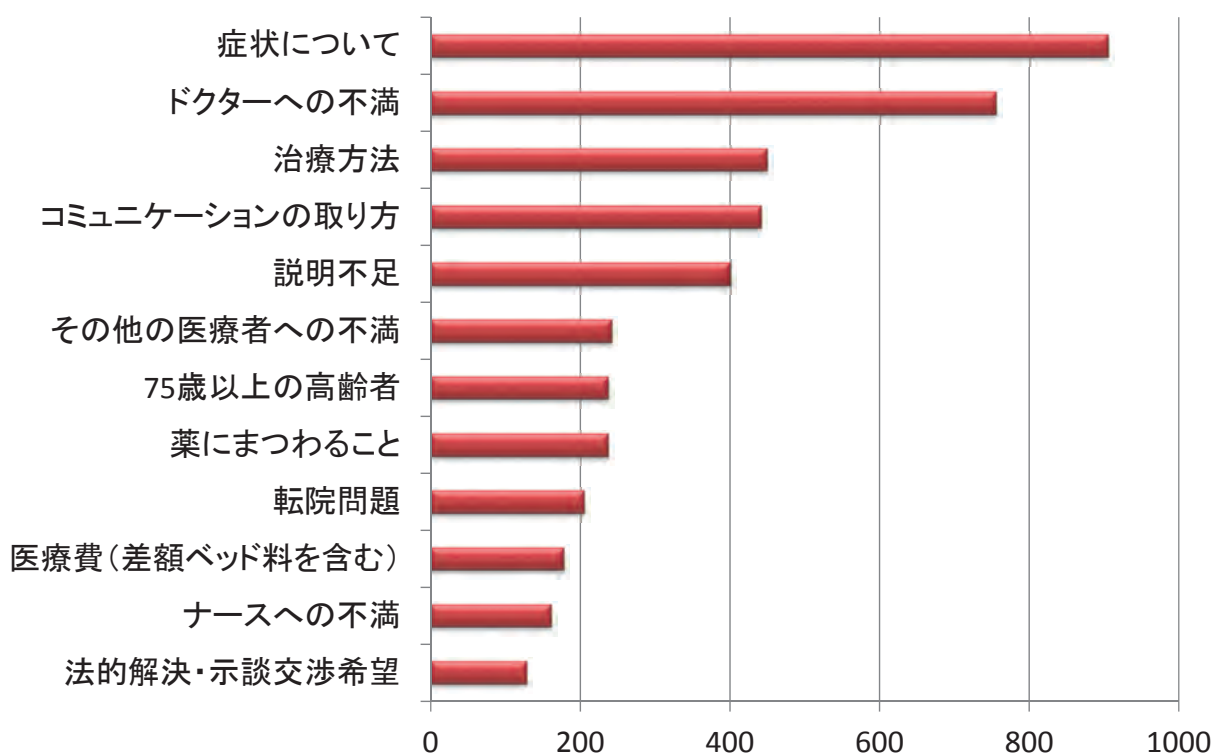
一律に語れない医師を取り巻く状況

- 時間帯によって緩急がある働き方
- 診療科によって差がある時間の使い方
- 地域偏在
 - 一律の時間外労働制限を課すと地域医療は崩壊
- 診療科による偏在
- 集中的に習得の必要な時期
- 医師法第19条応召義務 **医師の矜持？**

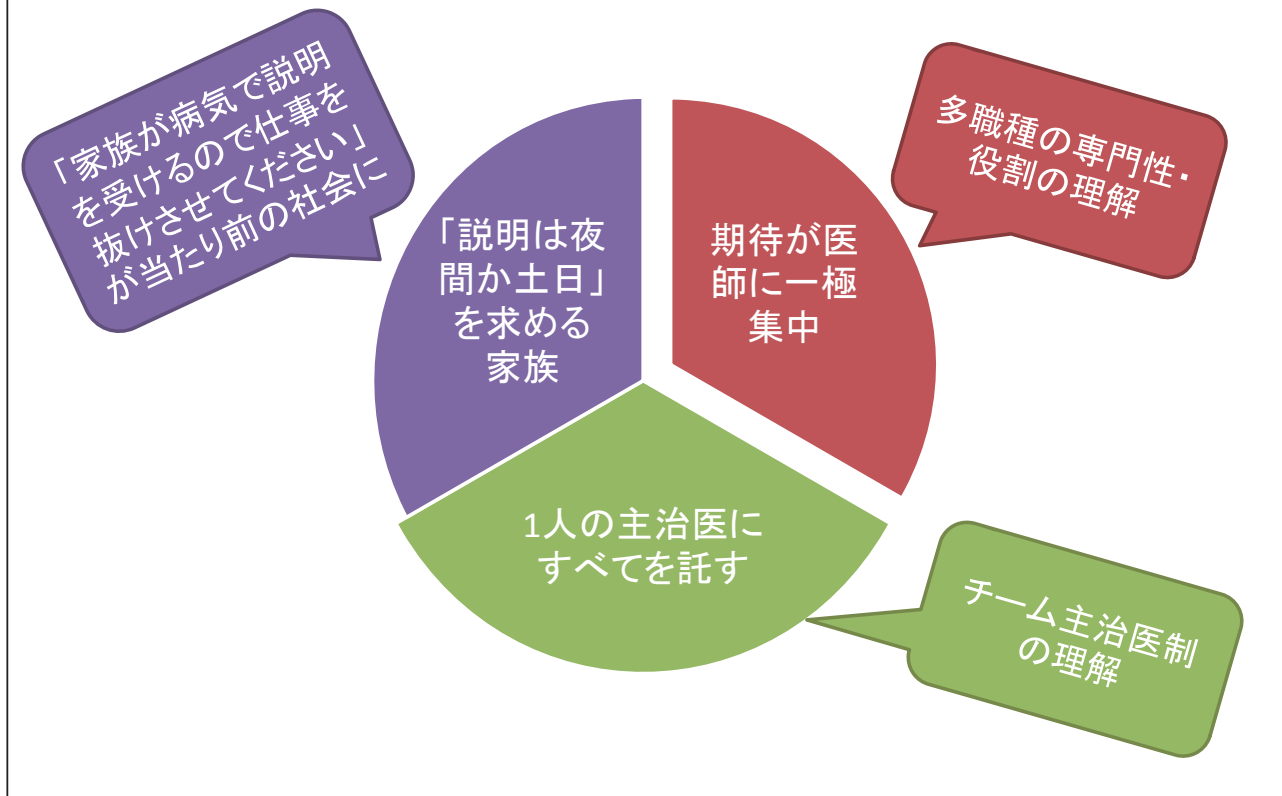
「診療に従事する医師は、診察治療の求があった場合には、正当な事由がなければ、これを拒んではならない」



項目別相談件数(2018年度)



見直しが必要な患者の問題点



多様な働き方が認められてこそ



編集

日本医学教育学会多様性推進ワーキンググループ&プロフェッショナリズム・行動科学委員会

・野村 英樹(金沢大学付属病院)

・井上 千鹿子(日本医科大学医学教育センター)

発行所

日本医学教育学会 第20期プロフェッショナリズム・行動科学委員会

〒112-0012 東京都文京区大塚 5-3-13 小石川アーバン 4階

学会支援機構内 医学教育学会係

発行日

2019年8月27日