

貴講座/診療科名	リハビリテーション科
----------	------------

問1. 現在の貴講座・診療科に在籍している男女別医師・研究者人数をご記入ください。

(各医系講座・診療科に送付しておりますので、他講座・他診療科に主たる在籍がある併任者は含めないで下さい)

		男性 医師数	男性 研究者数 (医師以外)	女性医師数		女性 研究者数 (医師以外)
				子供なし	子供あり (妊娠中含む)	
フルタイム勤務	1) 教授	1				
	2) 准教授					
	3) 講師					
	4) 助教・助手	2				
	5) 医科診療医 (専任)					
	6) 医科診療医 (社会人大学院生兼任)					
	7) 大学院生 (専任)					
	8) 研究員					
	9) その他 1 (職種: PT18) その他 2 (職種: OT8)					
短時間勤務	10) 研究生					
	11) その他 1 (職種:) その他 2 (職種:)					
12) 上記のうち貴講座在籍中に育休を取得した人数						

講座・診療科内の意思決定	男性	女性	非該当 (○で囲む)
13) 講座・診療科内の各種委員会等の委員延べ人数			委員会等なし・その他

問2. 出身医師・研究者 (事務・技術職員を含まない同門会員等) の男女別人数をご記入ください。
(多少の誤差はあっても構いませんので、できるだけ非該当にせず人数でご記入ください。)

	男性	女性	非該当 (下記の場合○で囲んで下さい)
1) 全出身医師・研究者数 (大学在籍者を含む)	5	2	不明・その他
2) 上記のうち、休業者数 (固定の勤務先がない人)	0	1	不明・その他
3) 同門会等の役員数 (各種委員会等の延べ人数)	0	0	同門会役員なし・その他

問3. 現在、貴講座・診療科として、大学在籍中の子育て中・子育て希望の女性医師への仕事・家庭両立のための配慮はどの程度されていますでしょうか？
該当する欄に○をつけてください。

(3) および (6) は当直免除期間・許容育休期間を決められていればその期間も記入してください)

	非該当（女性医師がいない、臨床なし、人事をしない、など）	原則配慮しない	希望が出れば、配慮することもある	希望が出た場合、常にある程度配慮する	積極的に配慮・支援
1) 勤務時間の軽減（時間短縮、フレックスタイム等）					○
2) 仕事量の軽減					○
3) チーム制（複数主治医制）による負担軽減					○
4) 当直（免除期間：妊娠中・産後（どちらかに○を） ～子供が 歳 ヶ月になるまで）					○
5) 子供の病気・学校行事のための有給休暇取得					○
6) 在籍中の妊娠・出産（育児希望に対し）					○
7) 産休明け後の育休取得（最大許容期間： ヶ月間）					○

*上記配慮の代わりにデメリットはありますか？

8) 給与面 なし（ ）、ある（○）：具体的に（非常勤（大学）の場合、勤務時間が減ると給与↓）

9) キャリア面 なし（○）、ある（ ）：具体的に（ ）

10) その他 なし（○）、ある（ ）：具体的に（ ）

*男性医師が子育て支援を希望した場合、上記を女性医師同様に配慮されますか？

11) 同等に配慮（ ）、少しは配慮（○）、男性医師は原則配慮しない（ ）

*その他にも貴講座・診療科として在籍女性医師・子育て中医師への支援事項があれば、下記枠にご記入下さい。（当直回数半減、メンターや女性医師親睦会による相談体制がある、など）

日本リハ学会内に女性医師の会があります

問4. 現在、貴講座・診療科として、出身者（＝同門会会員）の女性医師の仕事・家庭両立のための配慮はどの程度されていますでしょうか？
該当する欄に○をつけてください。

	非該当（女性医師がいない、当直なし、人事をしない、など）	原則配慮しない	希望が出れば、配慮することもある	希望が出た場合、常にある程度配慮する	積極的に配慮
1) 出身者（関連病院等在籍者）への産休・育休支援（応援医師派遣など）					○
2) 休業中の女性医師への復帰支援（研修のあっせん、復帰にサポート体制のある勤務を紹介など）					○
3) 人事としての勤務地配慮（夫の勤務地を考慮など）					○

*男性医師が子育て支援を希望した場合、上記を女性医師同様に配慮されますか？

4) 同等に配慮（ ）、少しは配慮（○）、男性医師は原則配慮しない（ ）

その他にも出身（同門会）女性医師・子育て中医師に配慮している事項があれば、下記枠にアピールして下さい。

--

- （今回の情報提供の試みについてでも、サポートの会の開催時期についてでも、広島県医師会女性医師部会へのご要望・ご意見等ございましたら、下記枠にご自由にご記入ください。

有休など、教授を含めた上司が法律を知らない事が多い。
有休／産休は権利であり、上司であっても本来は拒否できない
この点をしっかり理解していただくための啓発が必要です