

d. 上記の3つの領域の経験の中で、振り返りなどをおして考え方や行動の変化がその後おこったような出来事があれば、それぞれ教えてください。

臨床経験について

研究・学会発表・論文作成等について

後進の教育について

② 医師としての専門性以外（マネジメントやチーム医療の推進など、医師でなくとも社会人として仕事をする上での）の経験

※ a. 対人的（≡コミュニケーション能力が必要とされるような）ご経験で印象に残る事例があれば、概要を教えてください（複数でも可）。

b. 思考的（≡判断力、決断力が必要とされるような）ご経験で印象に残る事例があれば、概要を教えてください（複数でも可）。

B 能力開発について

① a. 医師という専門性に関し、ご自身の経験から、必要だと考えている資格、経験、実績等について教えてください。

- ② 医師としての専門性以外で、コミュニケーション能力や判断力・決断力を高めることは、管理職として必要と考えられています。これらの能力を、特に女性医師はどのように身につけるべきとお考えでしょうか。またそれらの能力を向上させるために、周囲ができる施策についてのご意見をお聞かせください。

- ③ 医師としての将来像は、どのような機会に、描かれましたか。また、将来像(キャリアビジョン)を修正、キャリアの方向性につき迷ったときなど、相談できる人がいましたか？

3) 「キャリア継続」(就労継続)のための「生活環境の整備」について

- ① キャリア継続のために「課題」(阻害要因)と感じる(た)、プライベート生活上の状況・環境について、感じないは0、まあまあ感じるは1、大いに感じるは2をご記入ください。

- () 家事(掃除、選択、買い物、その他)
- () 炊事(朝食づくり、夕食づくり、弁当作り等)
- () 親の介護
- () 義親の介護
- () 自分の健康維持や病気の治療
- () 夫の就業状況、就業時間、形態など
- () 夫の健康維持や病気の治療
- () 子供の健康維持や病気の治療
- () 子供のしつけ
- () 子供のこころの問題
- () 子供の教育
- () 子供の受験
- () 子供の所属における親としての活動(PTA、保育園の役、学童の役など)
- () 地域生活での役割(地区役員、ゴミ当番など)

- ② キャリア継続のために支えとなった要因を以下のそれぞれの項目につき選び、○を記入してください。
 ※ 特に支えとなったと考えている項目には◎を記載してください(複数回答可)。

ア) 家事・炊事について

- ・家族〔夫()、父()、母()、義父()、義母()、子供()その他【 】()〕
- ・お手伝いさん()、ホームヘルパーサービス等()
- ・宅配サービス()、ケータリングサービス()
- ・家電製品〔食器洗浄機()、洗濯乾燥機()、自動掃除機()、その他【 】()〕
- ・その他【 】()

イ) 育児・しつけ・心の問題について

- ・家族〔夫()、父()、母()、義父()、義母()、子供の兄弟姉妹()その他【 】()〕
- ・お手伝いさん()、ベビーシッター()、保育ママ()、ファミリーサポートセンター()、その他【 】()
- ・保育園()、幼稚園()、その他【 】()
- ・近隣の人:具体的に【 】()
- ・その他【 】()

ウ) 教育・受験対応について

- ・家族〔夫()、父()、母()、義父()、義母()、子供の兄弟姉妹()その他【 】()〕
- ・学童クラブ()、部活動()
- ・家庭教師()、塾()、その他のおけいこごと【 】()
- ・教育担当のシッター()
- ・友人など:具体的に【 】()
- ・その他【 】()

エ) 住宅事情について

- ・職住接近にした()
- ・二世帯にした()
- ・DEWKS(double employed with kids:共働きで子育てしている夫婦)の工夫を凝らした家にした(鍵なしテンキーエントランス、オール電化等)()
- ・その他【 】()

オ) 地域生活、子供の所属等における役割について

- ・夫婦で役割分担した()
- ・親に頼んだ()
- ・理由を告げたら免除された()
- ・お手伝いさん等に頼んでいる()
- ・その他【 】()

カ) 親、義親の介護について

- ・兄弟に頼んだ()
- ・施設に入れている()
- ・まだ遭遇していない()
- ・夫婦で役割分担した、またはする予定()
- ・その他【 】()

キ) 自分と夫の健康維持、または病気の治療

- ・食事に気をつかう()
- ・定期検診をうける()
- ・ジムなど、定期的に運動をする()
- ・気分転換の時間をお互いつくる()
- ・病気になったら治療に専念できるようサポートする()
- ・その他【 】()

- 4) 仕事(キャリア)とプライベート生活について、ワークライフバランスに関する統括的な質問をいたします。
※ 長期ビジョンで、キャリアとライフを考える場合、私生活でのライフイベント(結婚、出産、育児、教育、介護など)と、仕事上のキャリアイベント(昇進、留学、移籍、転職など)との調整を、どのようにしましたか？また誰かに相談しましたか？

4 男女の固定的役割分担意識とキャリアについて

男女の固定的役割分担意識とは、例えば「男は仕事、女は家庭」「男性は主要業務、女性は補助的業務」というように、性別を理由として役割を固定的に考えることを言います。

- ※ キャリアを積んでいく上で、男女の固定的な役割分担意識などから苦勞したエピソードを教えてください。

インタビュー当日にお聞きする質問について

インタビューでは先生のキャリアとそれを取り巻く環境、状況について以下のような質問を調査員(医師)がさせていただきます。回答の準備をお願いするものではありませんが、後進の女性医師達のために、アドバイスをいただけたらと思いますので、よろしくお願いいたします。

- 先生のキャリアパス(仕事上のキャリアと私生活にわけて)
- 資格取得された理由、家庭状況など
- キャリアを貫いてきた思いについて
- 先生のご経験や能力開発について
- キャリア継続のための生活環境の整備について
- キャリアと私生活について、ワークライフバランスに関する質問
- 男女の固定的役割分担意識とキャリアについて(ご自身の能力評価、苦勞したエピソード、乗り越える方法など)
- 今後キャリアを積んでいく女性医師に対するアドバイス(動機づけ、意識、ライフとの関わり等)
- 職場や社会に対するアドバイス

ご協力ありがとうございました。

女性医師活躍推進を支援している病院に対するヒアリング【院長・管理者様用】

※のついたところを中心に聞いてください。#は事前調査用紙との重複項目ですので、確認をお願いします。

1 診療病院の概要

#	#	病院名				
#	#	医師数	常勤	うち女性医師	非常勤	うち女性医師
※		産婦人科				
		女性医師就業支援の取組みを現在利用している	常勤	非常勤等	診療科別内訳	
		子育て中の医師数	男性医師		女性医師	

2 女性医師活躍推進のための体制整備

1) 貴院では女性医師が活躍し続けるために、就学後児童を育児する医師に対する支援策等を実施していますが、それはどのようなシステムで導入されていますか。

- ※
- () 管理者がリーダーシップをとり推進
 - () 人事担当部署中心で推進
 - () 女性医師推進部署を設けて実施
 - () プロジェクトチーム等を発足させて実施
 - () 労使による推進委員会などを設定して推進
 - () その他

詳細

2) # 女性医師に関する貴院の取組みを教えてください(特に就学後児童を育てる女性医師に対するもの)。また介護を要する家族を抱える医師に対する取組みがあれば教えてください。

※

例：放課後クラスからの送迎、おけいこ・塾等の送迎補助者斡旋、院内学童保育所設置、就学後児童のための育児休暇(学校行事参加等のため)

3) これまで女性医師が少なかった部署へ女性医師を採用するような取組みや、工夫はありますか。

※

- 3 # 登用、人事評価 事前調査表2-1~7の結果参照
1) 個々の医師の知識、技能、資格(専門医取得状況等も含む)、適性等の情報は、どのようにして把握、管理されていますか。(事前調査表2-3~5)

※

- 2) # 女性医師の活躍状況について具体的事例を教えてください(診療科問わず)。またどのように把握されていますか。(事前調査表2-6)

※

- 3) # 貴院には医師の人事評価システムがありますか？
※ ある →以下の質問へ なし →質問4へ
そのシステムはどのようなものですか。以下のポイントを参考に聞いてください。

- ・性別に左右されない公正な人事評価システムとなっているか
- ・育児や介護等を理由とする定時帰宅や時短勤務などの医師を就業時間内の貢献度に応じて評価
- ・システムを運用するための評価者(科長、部長クラス)研修を実施しているか。
- ・評価結果は給与、昇進等に反映されているのか。

4

就業継続

- 1) 個々の医師の家庭状況等を踏まえて、医師が仕事と家庭を両立し、就業継続することを支援するための方策について教えてください。(事前調査表2-8, 10)
※ 例: ライフ&キャリアデザイン研修会、メンター制度の実施等具体例があれば、それについてきく。具体例がない場合、管理者の意識についてきく。

- 2) 医師の退職理由などの情報を利用して、離職を回避する対策(両立支援に関する具体的対策など)を行っていますか。行っていれば、取り組みなどを教えてください。(事前調査表2-9)
※

5

職域拡大、資格取得援助などの取り組み

- 1) 女子医学生、女性研修医等が進みたいと考える診療科、働きたいと思う病院はどのようなものかと考えていますか。(事前調査表2-11)
※

- 2) 女性医師の配置が少ない診療科はどこですか。またその要因は何ですか。そのような診療科にも女性医師を採用したいと考えていますか。(事前調査表2-12)
※

- 3) ※ 今まで女性医師がいなかった診療科で女性医師を受け入れる場合、受け入れ体制を整える配慮を管理者、または専門の部署がしていますか。(事前調査表2-13)

--

- 4) # ※ 各診療科医師が管理職クラス(科長、部長等)になるにあたり、必要もしくは取得が望ましい資格等(学会認定施設要件、指導医資格、その他専門研修歴)を全科にわたり、把握管理していますか。また、必要に応じて資格取得援助の具体的な取り組み(研修費用援助、取得のための休暇等)を行っていますか。(事前調査表2-14, 15)

--

- 5) ※ 女性医師を管理職(診療科長等)に積極的に登用するための取り組みを行っていますか。
例:管理職研修の実施、メンター制の実施、数値目標の設定など

--

6 環境整備、風土改善の取り組み

- 1) ※ 院内慣行として、男女の固定的な役割意識(セクシャルハラスメント等も含め)が存在すると思いますが、女性医師の活躍を推進していく上で、どのように風土改善を行っていくべきと思いますか。(事前調査表2-16)

--

- 2) ※ (性別に関係なく、誰もが能力を最大限に発揮できるよう)、セクシャルハラスメントに関する研修や相談窓口を設けていますか?行っている内容を教えてください。

--

- 3) 女性医師自身の中にある、固定的な男女の役割分担意識の払拭や、家族の理解を得るためのサポート(研修会等も含む)などをどのようにしていますか？

※

- 4) 他の女性医師が目指したくなるようなロールモデル的女性医師を育成していますか？もしそのような医師の育成をサポートしている場合、ロールモデル医師の存在の効果はどのようなところに現れているか？

※

- 5) 個々のライフスタイルに合わせて、男女職員とも気持ちよく働くことができる職場環境作り(相互支援の風土も含め)をするコツはどのようなことにあると思いますか？

※

7 取り組みの効果

- 1) # 女性医師に対する取り組みを行ってから、主にどのような効果があったと考えますか。

※

院内で

- 2) 対外的に

8 今後の課題

女性医師に対する取り組みを通じて、また今回のインタビューを通して、今後対策を講じたり、方針を出していこうと考えていることをお聞かせください。

ご協力ありがとうございました。

就学後児童を育児する女性医師に対する調査用紙【女性医師用】

※のついたところを中心に聞いてください。#は事前調査用紙との重複項目ですので、確認をお願いします。

1 女性医師の属性 病院用番号 No. ()

#	年齢	歳			
#	専門科	内科、心療内科、精神科、神経科、神経内科、呼吸器科、消化器科、胃腸科、循環器科、アレルギー科、リウマチ科、小児科、外科、整形外科、形成外科、美容外科、脳神経外科、呼吸器外科、心臓血管外科、小児外科、皮膚泌尿器科、皮膚科、泌尿器科、性病科、こう門科、産婦人科、産科、婦人科、眼科、耳鼻いんこう科、気管食道科、リハビリテーション科、放射線科、麻酔科			
#	専門医等資格の取得の有無	有()・無			
#	現在の組織上の役職				
※	現在の診療内容	外来	病棟業務	手術(外来小手術は除く)	研究
※		日/週	あり(内容)・なし	週 件	あり・なし
※	その他の業務	【例】カンファレンス、各種委員会など			
#	雇用形態	常勤	非常勤	それ以外 ()	
※	勤務時間	勤務日(外勤を除く)	勤務時間	平日	
#				土曜日	
#			日/週	:	~
#	外勤	あり	日/月	なし	
#	当直(院内で宿直)	あり	日/月	なし	
#	休祭日の日直	あり	日/月	なし	
#	宅直(当直医がいない自宅待機)	あり	日/月	なし	
#	セカンドコール(当直医は別にいる)	あり	日/月	なし	
※	その他				

#	お子さんの数	人				
#	お子さんそれぞれについて		第1子	第2子	第3子	第4子
※ #		年齢				
※ #		学年				
※ #	自宅介護が必要な家族	人				
※ #	該当者それぞれについて					
#		自分との関係				
#		介護の状況				
※ #		主な介護者				
#	配偶者について	現在	いる()歳	・	いない	
#			同居	している	・ していない	
#	配偶者の職業	医師()科	、	それ以外()		
#	配偶者の勤務形態	常勤	非常勤	それ以外 ()		
※	配偶者の勤務時間	:	~	:	当直あり ・ なし	
#	支援者について	(夫を除いて)両親・親戚・ベビーシッター等で家事、育児、介護を補助してくれる人がある () ・ いない				
#	同居の有無	同居している ・ していない ・ 近所にすんでいる				
#	有料の支援サービスについて	サービスを受けている場合(保育所、学童、介護福祉施設等を除く)				
※ #		種別(サービスの内容を聞く)	シッター ・ 家事補助 ・ 介護ヘルパー ・ その他()			
#		雇用時間	約	時間/月		
#		費用	約	円/月		
#	有料サービスについての補助	うけていれば内容や、金額などについて				

※

家事育児分担率(保育所、学童等を除く)	全部で100%となるようにご記入ください。 自分()%、夫()%、 支援者()%、その他()%、
当直、日直、セカンドコール時等緊急呼び出し対応	それぞれの場合よくしている対処法(誰が子供の面倒をみるか、シッターなどの手配等)
当直時	
休祭日の日直時	
時間外呼び出し時	

2 ※ #

資格取得および研修状況

持っている資格(卒後何年目頃とったか、また必要な要件の概略等)

1)

専門学会専門医、指導医等、診療科機能維持に必要なもの

--	--

2)

博士号等、研究職継続に必要なもの

--	--

3)

臨床研修指導医等、病院勤務にあたり必要なもの

--	--

4)

産業医、健診業務等関連資格等、多様な就業形態のために取得したもの

--	--

5)

留学(国内も含む)等専門的な勉強(研修、研究)の経験

--	--

6)

その他関連団体(学会等も含む)の役職

--	--

3

別添のキャリアチャートを作成してください。

キャリア(仕事上のイベント)とライフ(家庭環境上のイベント)が就業後(卒後)いつ頃おこったのか、記入してもらってください。

5 参考にしているロールモデル

1)～4)は事前調査にて「はい」と回答されている方に聞き、「いいえ」の方には3),4)のみ聞いてください。

- 1) # ※ その方はどのような方ですか(性別、年次、キャリア、自分との関係等)、概要でかまいませんので、描写してください。複数あればそれぞれ教えてください。

- 2) ※ その方(達)をロールモデルとしたいと思った理由(資質、能力、状況等)を教えてください。

- 3) ※ 若手女性医師(場合によっては男性医師)のキャリア形成をともに考えるメンターのような役割について必要と思われますか。

- 4) ※ メンター制度のようなものを学会や医会などが中心となり発足させるとしたら、メンターになってもよいと思いますか。メンターとは助言者であり、先輩医師として若手医師に仕事やそれ以外の悩み等の助言・指導を行い、社会人として馴染むことをサポートするものです。メンター自身のマネジメント能力育成にも効果があります。

- 6 ※ # 就業継続にあたり苦労していること、また過去に苦労した時期などについて教えてください。職場要因、家庭環境要因など理由とともに教えてください。

7 ※

今後の進路希望やキャリアデザインについてお聞かせください。またそのために必要な資格の取得希望などについてもお聞かせください。

8 ※

今後の女性医師キャリア支援に関し、病院、そして社会に対する要望
1) 病院管理部門に対して思うこと

2)

医局、大学に対して思うこと

3)

学会等に対して思うこと

4)

政府の社会保障施策(特に、育児、介護等)に対して思うこと

9 # ※

最後に、仕事と家庭を両立するために工夫したこと等、他の女性医師へのアドバイスがありましたらお願いします。

ご協力ありがとうございました。

女性医師活躍推進においてロールモデルとなる女性医師に対する調査用紙【女性医師用】

※のついたところを中心に聞いてください。#は事前調査用紙との重複項目ですので、確認をお願いします。

1 女性医師の属性 病院用番号 No.()

※	お名前					
#	勤務先(病院名)					
#	年齢	歳				
#	医学部卒業年度	昭和・平成		年卒		
#	現在の組織上の役職					
※ #	現在勤務中の病院の勤続年数	約	年	卒後常勤としての勤続年数	約	年 (育児休暇等は含む)
#	お子さんの数	人				
※	お子さんそれぞれについて	年齢(性別)	第1子	第2子	第3子	第4子
		現在の状況				
#	自宅介護が必要な家族	人				
#	配偶者について	現在	いる()歳・		いない	
			同居		している・していない	
#	配偶者の職業	医師()科、それ以外()				

2 別添のキャリアチャートを作成してください。
 キャリア(仕事上のイベント)とライフ(家庭環境上のイベント)が就業後(卒後)いつ頃おこったのか、記入してもらってください。

3 現在のキャリアを形成した因子について

1) キャリアを貫いてきた「思い」について

※ # ① モチベーションの維持はなぜできたのでしょうか？以下の項目で当てはまると思うものに○をつけてください。具体例を挙げられるものには具体例を記載して下さい。

() (意図していないが)持ち前の資質や使命感・責任感で

() 相互にモチベートできる仲間がいる、または、ネットワークや人脈を持つ

具体例:

() 勇気づけや示唆をしてくれるメンターの存在がいる

具体例:

() 家族・親類によき理解者がいる

具体例:

() この人のようになりたいと、目指す人物像がある(あった)

具体例:

() 家業や生活を考えると、せざるを得ない状況(経済面も含む)がある

具体例:

② 「仕事が面白い」と感じる時、または「仕事を続けてきて良かった」と思える時は、どんなときですか？様々な角度からお答えください。

2) 「キャリア開発」のための先生のご経験や能力開発について

A 経験について

※ # ① 医師という専門性

a. 臨床経験について: 今までに経験された臨床内容(症例数、手術件数、その他の経験など)について概要を記載してください。またその経験に対するご自身の評価はいかがですか。

b. 研究・学会発表・論文作成等について:今までに経験された概要を記載してください。またその経験に対するご自身の評価はいかがですか。

c. 学生や後輩医師、コメディカルに対する教育について、:今までに経験された概要を記載してください。またその経験に対するご自身の評価はいかがですか。

d. 上記の3つの領域の経験の中で、振り返りなどをおして考え方や行動の変化がその後おこったような出来事があれば、それぞれ教えてください。

臨床経験について

研究・学会発表・論文作成等について

後進の教育について

※ # ② 医師としての専門性以外(マネジメントやチーム医療の推進など、医師でなくとも社会人として仕事をする上での)の経験

a. 対人的(≡コミュニケーション能力が必要とされるような)なご経験で印象に残る事例があれば、概要を教えてください(複数でも可)。

b. 思考的(≡判断力、決断力が必要とされるような)ご経験で印象に残る事例があれば、概要を教えてください(複数でも可)。

※

B 能力開発について

- # ① a. 医師という専門性に関し、ご自身の経験から、必要だと考えている資格、経験、実績等について教えてください。

--

- b. 医師としての経験を豊かにするための方策(ご自身で意識してできること、周囲がサポートする施策など)についてのご意見をお聞かせください。

--

- # ② 医師としての専門性以外で、コミュニケーション能力や判断力・決断力を高めることは、管理職として必要な能力と考えられています。これらの能力を、特に女性医師はどのように身につけるべきとお考えでしょうか。またそれらの能力を向上させるために、周囲ができる施策についてのご意見をお聞かせください。

--

- # ③ 医師としての将来像は、どのような機会に、描かれましたか。また、将来像(キャリアビジョン)を修正、キャリアの方向性につき迷ったときなど、相談できる人がいましたか？

--

- ④ 現在の医師に、将来のキャリアや、必要とされる能力・経験について、若いうちに考えさせる機会を与えたとしたら、どのような方法がありますか？

--

- ※ 3) 「キャリア継続」(就労継続)のための「生活環境の整備」について
- ① キャリア継続のために「課題」(阻害要因)と感じる、プライベート生活上の状況・環境について、感じない# は0、まあまあ感じるは1、大いに感じるは2をご記入ください。
- () 家事(掃除、選択、買い物、その他)
- () 炊事(朝食づくり、夕食づくり、弁当作り等)
- () 親の介護
- () 義親の介護
- () 自分の健康維持や病気の治療
- () 夫の就業状況、就業時間、形態など
- () 夫の健康維持や病気の治療
- () 子供の健康維持や病気の治療
- () 子供のしつけ
- () 子供のこころの問題
- () 子供の教育
- () 子供の受験
- () 子供の所属における親としての活動(PTA、保育園の役、学童の役など)
- () 地域生活での役割(地区役員、ゴミ当番など)
- ② キャリア継続のために支えとなった要因を以下のそれぞれの項目につき選び、○を記入してください。特に支えとなったと考えている項目には◎を記載してください(複数回答可)。
- #
- ア) 家事・炊事について
- ・家族{夫()、父()、母()、義父()、義母()、子供()その他【 】()}
 - ・お手伝いさん()、ホームヘルパーサービス等()
 - ・宅配サービス()、ケータリングサービス()
 - ・家電製品{食器洗浄機()、洗濯乾燥機()、自動掃除機()、その他【 】()}
 - ・その他【 】()
- イ) 育児・しつけ・心の問題について
- ・家族{夫()、父()、母()、義父()、義母()、子供の兄弟姉妹()その他【 】()}
 - ・お手伝いさん()、ベビーシッター()、保育ママ()、ファミリーサポートセンター()、その他【 】()
 - ・保育園()、幼稚園()、その他【 】()
 - ・近隣の人:具体的に【 】()
 - ・その他【 】()
- ウ) 教育・受験対応について
- ・家族{夫()、父()、母()、義父()、義母()、子供の兄弟姉妹()その他【 】()}
 - ・学童クラブ()、部活動()
 - ・家庭教師()、塾()、その他のおけいごと【 】()
 - ・教育担当のシッター()
 - ・友人など:具体的に【 】()
 - ・その他【 】()
- エ) 住宅事情について
- ・職住接近にした()
 - ・二世帯にした()
 - ・DEWKS(double employed with kids:共働きで子育てしている夫婦)の工夫を凝らした家にした(鍵なしテンキーエントランス、オール電化等)()
 - ・その他【 】()
- オ) 地域生活、子供の所属等における役割について
- ・夫婦で役割分担した()
 - ・親に頼んだ()
 - ・理由を告げたら免除された()
 - ・お手伝いさん等に頼んでいる()
 - ・その他【 】()
- カ) 親、義親の介護について
- ・兄弟に頼んだ()
 - ・施設に入れている()
 - ・まだ遭遇していない()
 - ・夫婦で役割分担した、またはする予定()
 - ・その他【 】()
- キ) 自分と夫の健康維持、または病気の治療
- ・食事に気をつかう()
 - ・定期検診をうける()
 - ・ジムなど、定期的に運動をする()
 - ・気分転換の時間をお互いつくる()
 - ・病気になったら治療に専念できるようサポートする()
 - ・その他【 】()