**調査票 医師の両立支援状況調査**

２０２０年６月

長崎大学病院メディカル・ワークライフバランスセンター

医療機関名：

ご回答者：　役職　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　氏名

＜2020年6月の現況について＞  
※貴院に在籍する「医師（研修医と歯科医師は除く、休職・欠勤中は含む）」について、該当する数を記入ください。

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  | | 男性　医師数 | 女性　医師数 |
| 問１　常勤の医師数 | フルタイム | 名 | 名 |
| パートタイム（短時間正規雇用） | 名 | 名 |
| 問２　非常勤の医師数（主たる勤務先が他にない） | | 名 | 名 |
| 問３　子育て中の常勤・非常勤の医師数  （０歳～小学６年生までの子を養育中、産休・育休・欠勤中を含む） | | 名 | 名 |

＜昨年度（2019年4月1日～2020年3月31日）の現況について＞  
※貴院に昨年度在籍していた「常勤・非常勤の医師（研修医と歯科医師は除く、休職・欠勤中は含む）」について、該当する数を記入ください。

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  | 男性　医師数 | 女性　医師数 |
| 問４　育児休業を取得した医師数 | 名 | 名 |
| 問５　介護休業を取得した医師数 | 名 | 名 |

問６　貴院の両立支援制度・施設についてお答えください。

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  | 実施中 | 検討中 | 未実施 |
| Ａ. 短時間正規雇用制度 | １ | ２ | ３ |
| Ｂ. 病院内の保育施設 | １ | ２ | ３ |
| Ｃ. 病院内の病児・病後児の保育施設（昨年度は県内5施設のみ） | １ | ２ | ３ |

問７　貴院の両立支援に関する取組の状況について、お答えください。

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  | はい | いいえ |
| Ａ. 出生時両立支援として、男性職員が育児休業を取得しやすい職場風土作り  のために、以下いずれかの取組を行っている。  ア：男性を対象にした、育児休業制度の利用促進を図る資料の周知  イ：子が出生した男性へ、管理職による育児休業取得の勧奨  ウ：管理職を対象にした、男性の育児休業取得に関する研修の実施 | １ | ２ |
| Ｂ. 育児休業等支援として、育児休業の取得及び職場復帰の相談などを、  職員へ周知・対応している。 | １ | ２ |
| Ｃ. 2017～2019年度の過去3年間で、男性職員の育児休業制度の利用実績が  ある。（年次有給休暇や特別休暇等は含まない） | １ | ２ |
| Ｄ. 介護離職防止支援として、介護休業の取得及び職場復帰の相談などを、  職員へ周知・対応している。 | １ | ２ |

**裏面もご回答をお願いいたします　⇒⇒⇒**

問８　ワークライフバランス施策に対する認識について、最も近いお気持ちをお答えください。

※病院経営者・管理者の方がお答えください。

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
|  | そう思う | そう思う  やや | そう思わない  あまり | そう思わない |
| ＜基本的スタンス・姿勢について＞ |  |  |  |  |
| a.ワークライフバランスを重視している | **１** | **２** | **３** | **４** |
| b.ワークライフバランスを経営戦略として明確に位置付けている | **１** | **２** | **３** | **４** |
| c. ワークライフバランス施策は、経営トップ主導で推進されている | **１** | **２** | **３** | **４** |
| d.中間管理職と意識を共有できている | **１** | **２** | **３** | **４** |
| ＜メリットについて＞ |  |  |  |  |
| e.優秀な人材を採用することができる | **１** | **２** | **３** | **４** |
| f.医師の能力をより活かすことができる | **１** | **２** | **３** | **４** |
| g.優秀な人材の定着をはかることができる | **１** | **２** | **３** | **４** |
| h.医師の仕事への意欲が高まる | **１** | **２** | **３** | **４** |
| i.医師の帰属意識が高まる | **１** | **２** | **３** | **４** |
| j.医師の働きやすさが高まる | **１** | **２** | **３** | **４** |
| k.病院のイメージアップになる | **１** | **２** | **３** | **４** |
| l.業務改善を通じて、生産性が向上する | **１** | **２** | **３** | **４** |
| m.病院業績が向上する | **１** | **２** | **３** | **４** |
| ＜デメリットについて＞ |  |  |  |  |
| n.病院にとって負担が大きい | **１** | **２** | **３** | **４** |
| o.病院が医師の生活に配慮する必要はない | **１** | **２** | **３** | **４** |
| p.医師のマネジメントが困難になる | **１** | **２** | **３** | **４** |
| q.ワークライフバランス施策は、施策利用者以外の業務の負担を増大させる | **１** | **２** | **３** | **４** |
| r.ワークライフバランス施策は、医師間の不公平感を高めるリスクがある | **１** | **２** | **３** | **４** |

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| 問９　新型コロナウイルス感染症をきっかけに、従来の働き方  やワークライフバランスの改善に、より一層取り組む  必要があると思われますか。 | **１** | **２** | **３** | **４** |

問１０　両立支援についてのご意見等ございましたら、ご自由にお書きください。

|  |
| --- |
|  |

ご協力ありがとうございました。**６月１９日（金）迄**に、同封の返信用封筒に入れて投函ください。

長崎大学病院メディカル・ワークライフバランスセンター