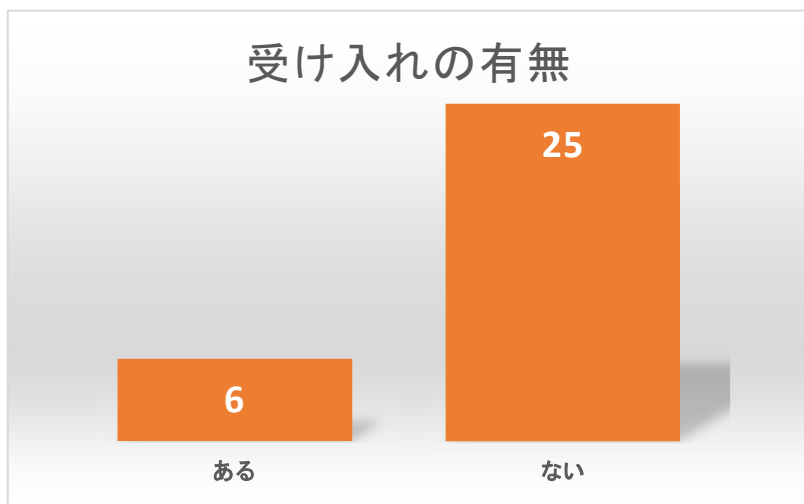


診療科への復職支援実態調査結果 (2020.10.12~10.21)

(調査対象 38部署 回答率82%)

問1. 受け入れの有無

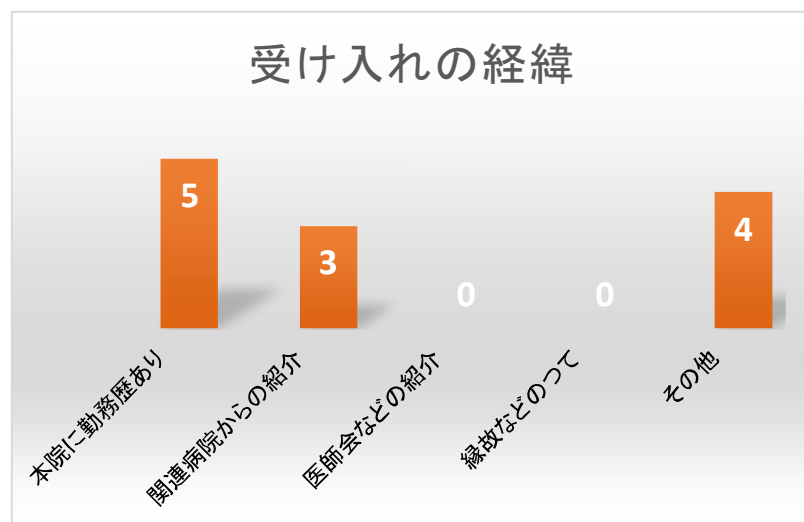
	診療科	件数
ある	6	16件
ない	25	—



問2. 受け入れの経緯(理由)

本院に勤務歴あり	5
関連病院からの紹介	3
医師会などの紹介	0
縁故などのつて	0
その他	4

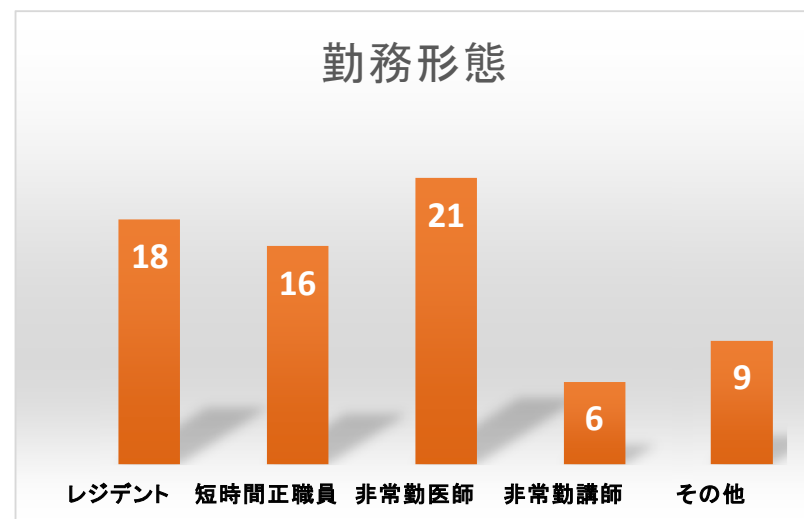
- * 長期留学から帰ってきた
- * 医局員、同門会会員
- * 本人から依頼があり面接



問3 勤務形態について

レジデント	18
短時間正職員	16
非常勤医師	21
非常勤講師	6
その他	9

- * 面談の上、本人の希望を考慮
- * 助教(准)、助教として採用
- * 大学院生

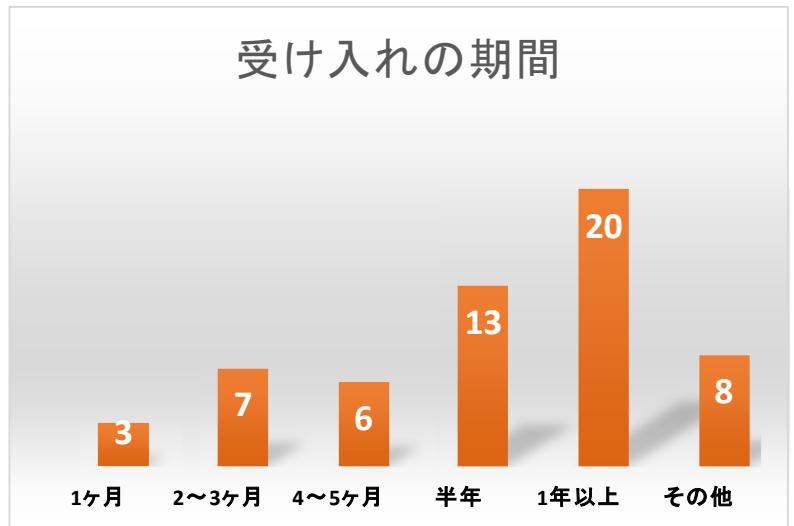


問4 受け入れの期間

1ヶ月	3
2～3ヶ月	7
4～5ヶ月	6
半年	13
1年以上	20
その他	8

- * 期間に制限をつけない
- * MAX〇年というルールを作る
- * 相談の上、本人の希望をきく
- * 専門医取得のために必要な期間

受け入れの期間



問5 受け入れの目的

基本手技トレーニング	13
開業の準備	9
連携病院で勤務	15
研究するため	10
学位取得	9
専門医取得	17
その他	7

- * 適宜希望する目的を達成
- * 本人の意思を尊重
- * 業務遂行のため
- * 病棟、外来診療に対応できる
- * 立場に応じて対応
- * 臨床研究が円滑に行えるよう支援業務を修得

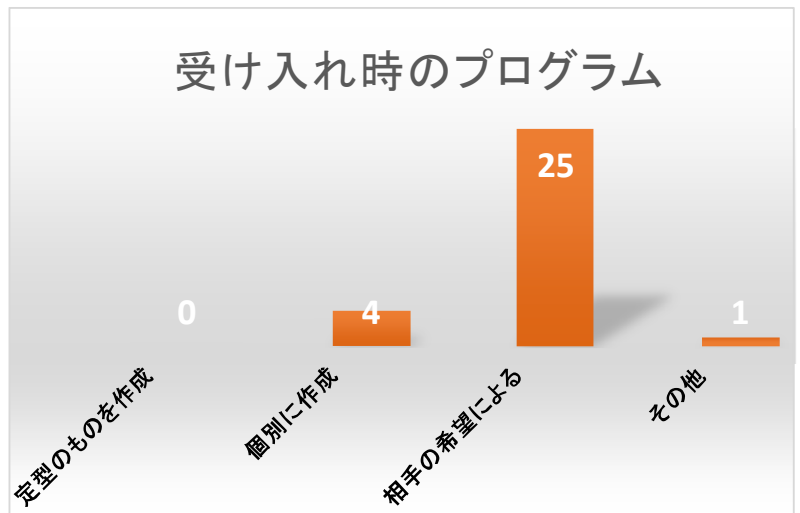
受け入れの目的



問6 受け入れのプログラム

定型のものを作成	0
個別に作成	4
相手の希望による	25
その他	1

受け入れ時のプログラム



問7 トラブルや懸念される事項

スキルがない	5
ポジションがない	9
ニーズにずれ	7
給与面	9
特にない	7
その他	6

- * 他スタッフへの当直免除などの負担
- * 希望どおりだと問題はないのでは
- * 個別事情の出勤日数や勤務時間が合うか
- * 安全、感染の講習などスタッフの
- * ハード面(ロッカー、机など)とソフト面他スタッフとのコミュニケーションなど
- * 安全、感染の講習などスタッフのデューティはどうするか



問8 復職支援で気を付けること

ご意見	19
-----	----

- * 復職する人の有する資格やスキルによって臨床業務の割り当てやトレーニングを組む
- * 門戸を広くし、復職について相談しやすい環境を作る。復職の体制は話数を複数回もったうえで決定すべきである。
- * 最初の契約条件に固執せず臨機応変に変更できるようにする。
- * 常勤女性スタッフの理解、給与、ハード面(学内居室)。
- * 本人がどのような臨床をしたいのか事前によく相談する必要がある。
- * 双方のニーズのすり合わせが一番大切で、復職する方が将来像を持っていないと対応できない。
- * 復職を相談できる或いは調整する制度と部署が整っている必要がある。
- * 家庭や子育て状況に応じて勤務内容や勤務時間を相談のうえ対応する。
- * 女性医師の復職に順応できる職場づくり、スタッフ間の理解ができるようにする。
- * 本学を卒業した女性医師がどのような「あゆみ」をしているか調査すると何らかの方策がみえるのではないかな。
- * 復職当初はあまり負担にならないような勤務体制をとるようにする。
- * 相手のニーズをよく聞いて、こちらが提供できることを前もってよく相談すること。
- * 可能であれば相手から受け取れるもの(特別な診療技術やこちらにない経験の伝達など)があればより良い。
- * 修練をカリキュラムでなくプログラムで着実にすすませること。
- * 大学ではポジションが少なくどうしても非常勤医師としてしか雇用できない。
- * Dr.が保育所を利用するのにいろいろ制限があると聞いている。
- * 時間外やオンコールを代行できるマンパワーの確保が必要である。
- * 勤務開始する前の相談が大事である。
- * 相手の意思を尊重する。
- * 肉体的、精神的負担を軽減するよう努めること。
- * 予定外の外出、休み希望に対する柔軟な対応。
- * 特に産休などから復帰の場合は状況の変化に応じて柔軟に対応し、業務用などを増やしていくこと。
- * 職位に伴う学生教育など診療以外の業務の免状をする。
- * 個別に様々な事情があるので、多様な勤務形態の選択肢を示せるとよい。
- * 時短では給与も問題になりやすく、外勤の制限ももう少し緩和されるとよいのではないかな。