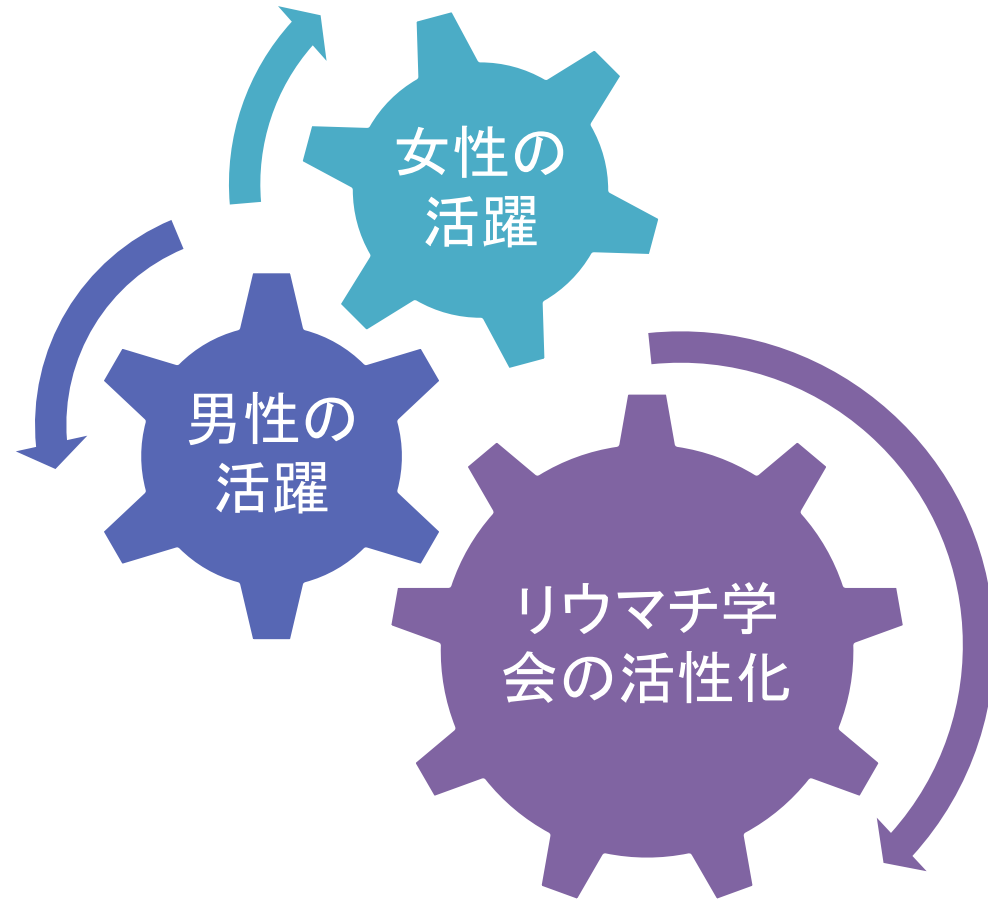


男女共同参画委員会企画
上司と部下でつくるリウマチ医
ワークライフバランス

**そのために学会は
何ができるのか？
何をしなくてははいけないか？**

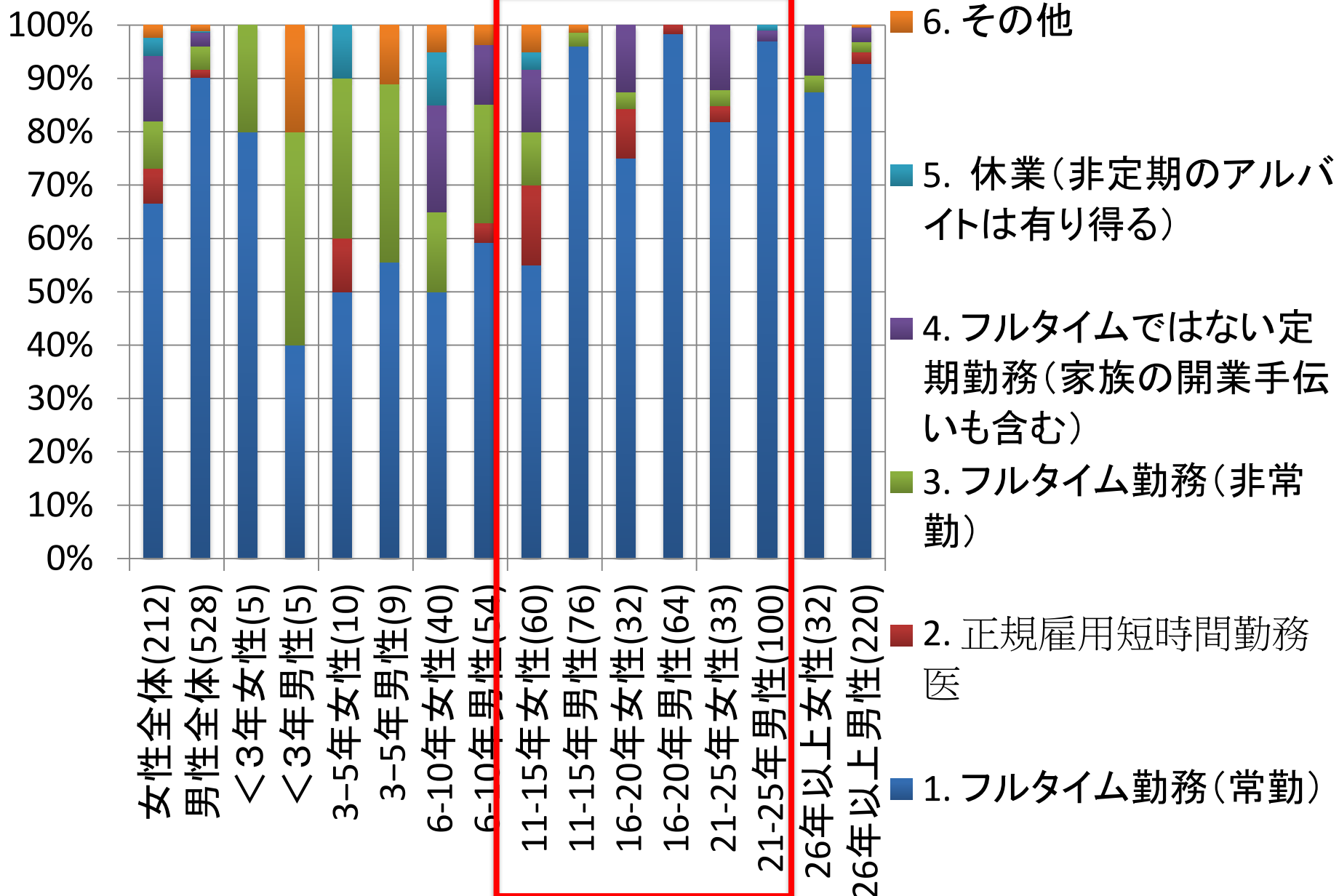
男女共同参画委員会
委員長 村島温子

男女共同参画委員会活動の目的

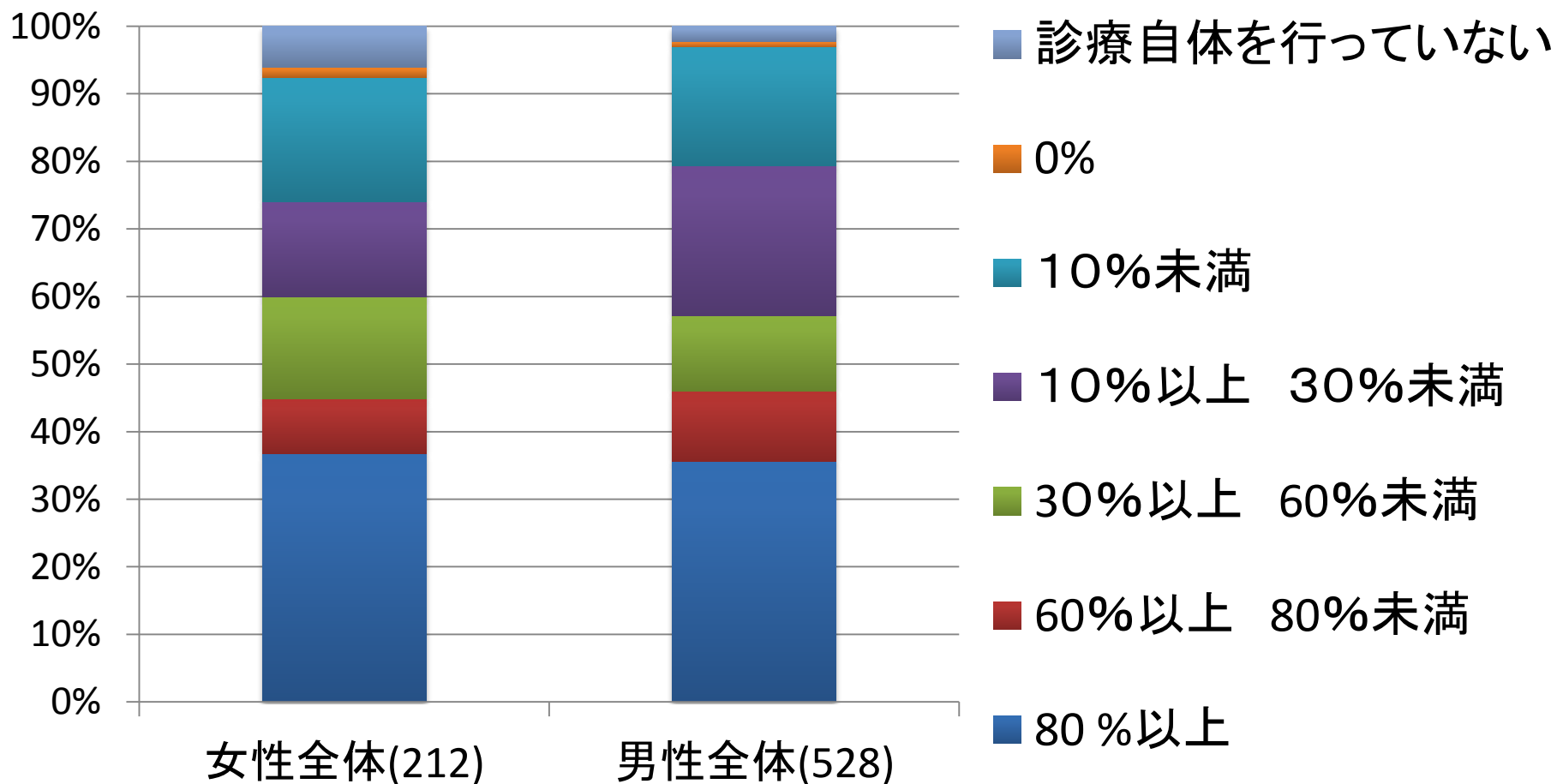


女性リウマチ医の現状

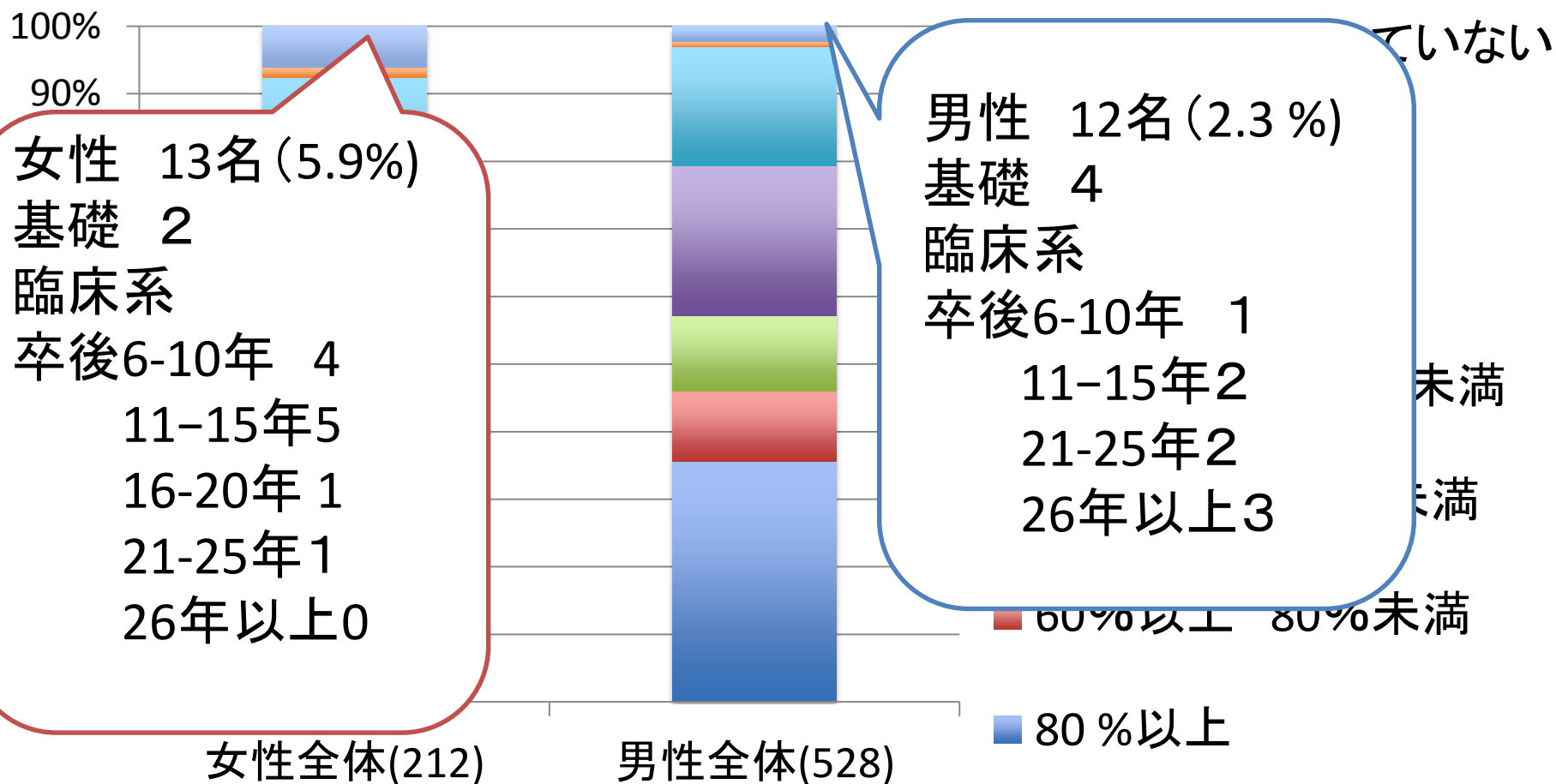
現在の勤務形態で、一番当てはまる項目を選んで下さい



質問10 リウマチ診療の診療に占める割合



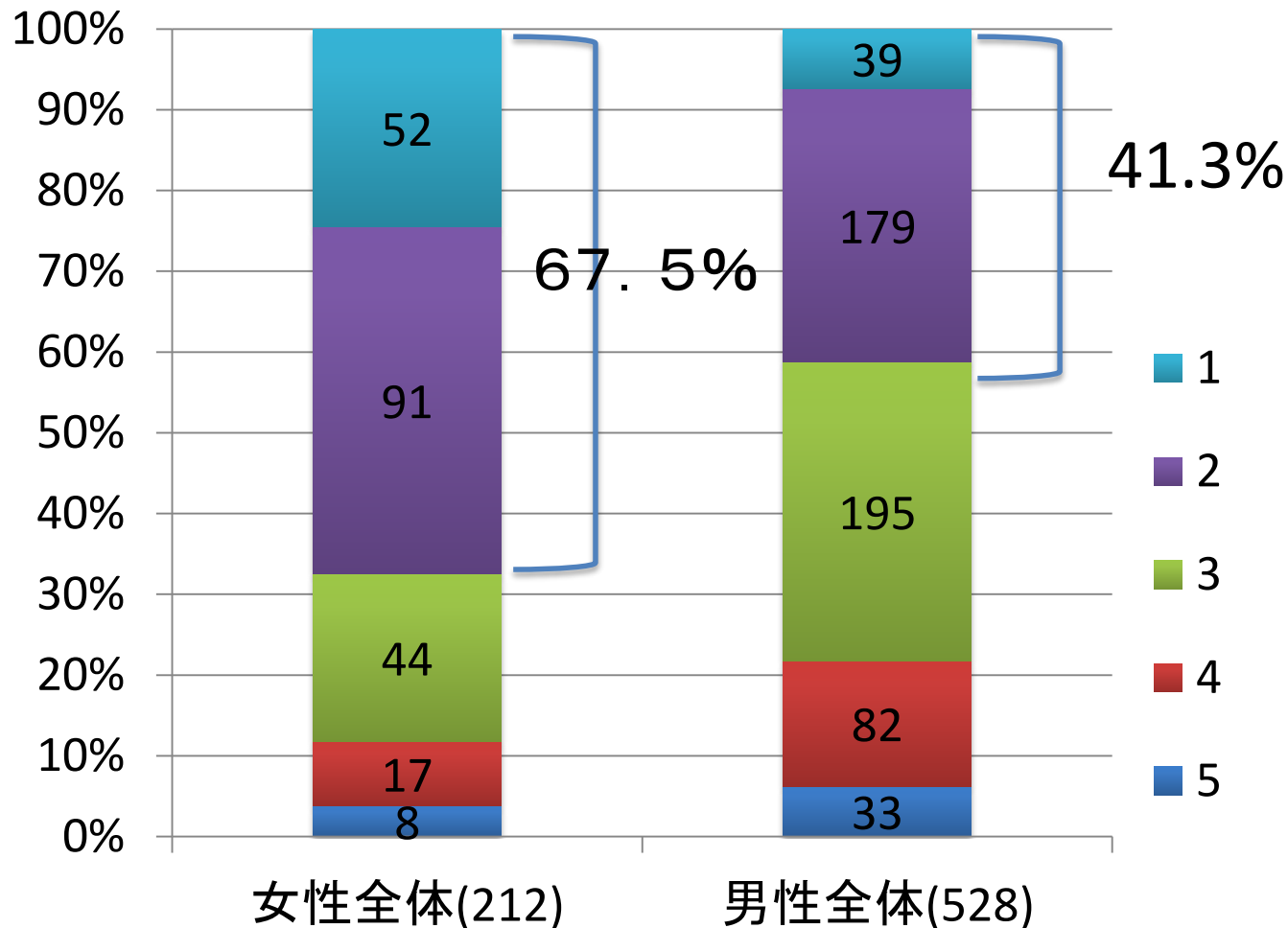
質問10 リウマチ診療の診療に占める割合



女性リウマチ医は男性に比べて
キャリア形成ができていない

質問21 女性は男性と同じようにキャリア形成ができていると思うか

数値が高いほどそう思う



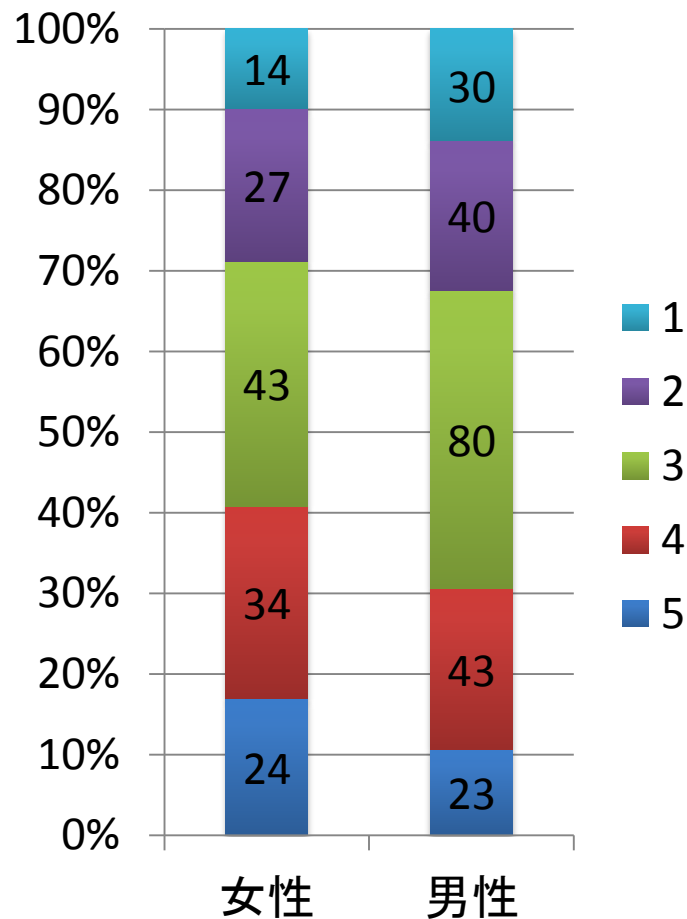
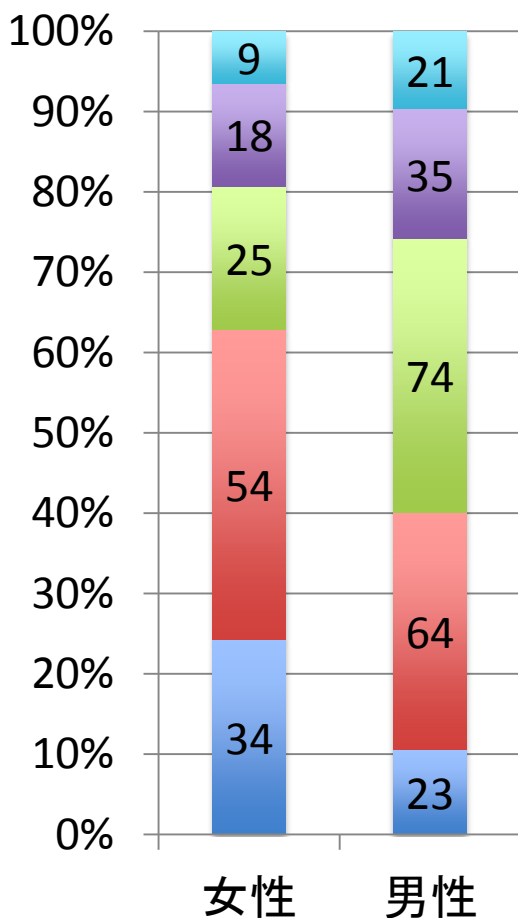
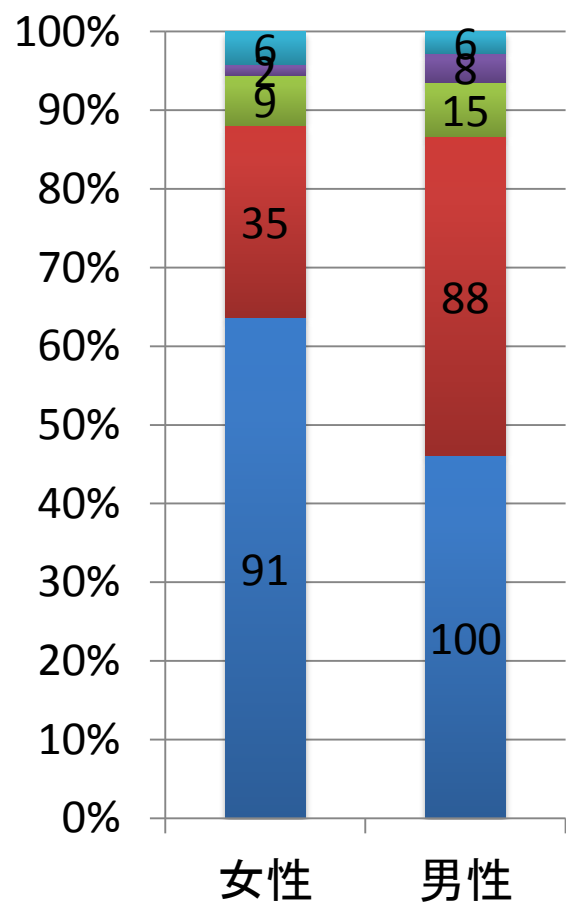
質問22 キャリア形成を拒む理由は何だと思えますか (21で1. 2と答えた人)

数値が高いほどそう思う

育児による制限

ロールモデル の不足

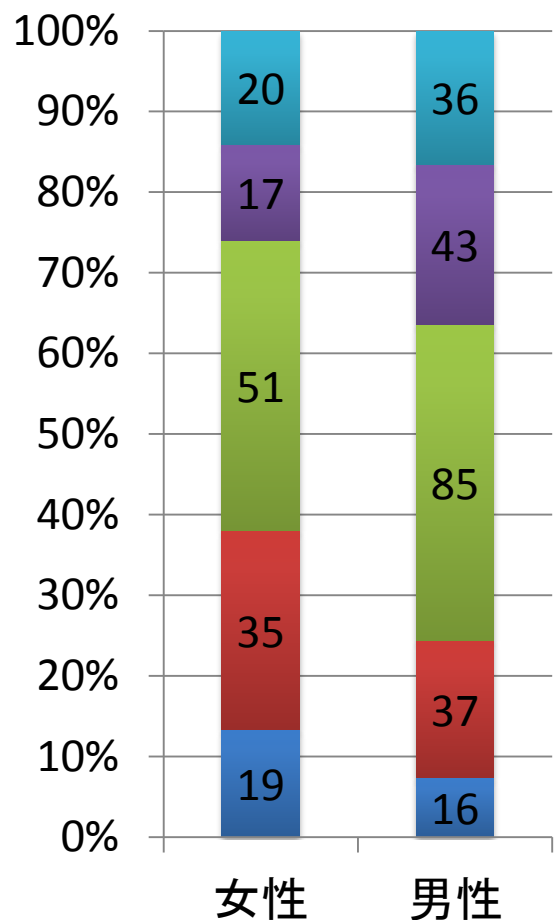
正当な評価が されにくい



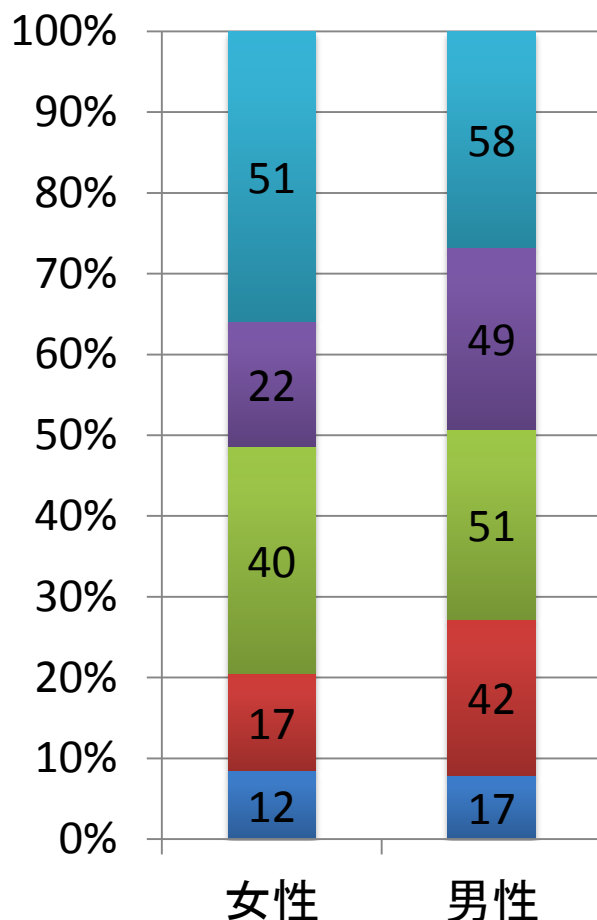
質問22 キャリア形成を拒む理由は何だと思えますか (21で1. 2と答えた人)

数値が高いほどそう思う

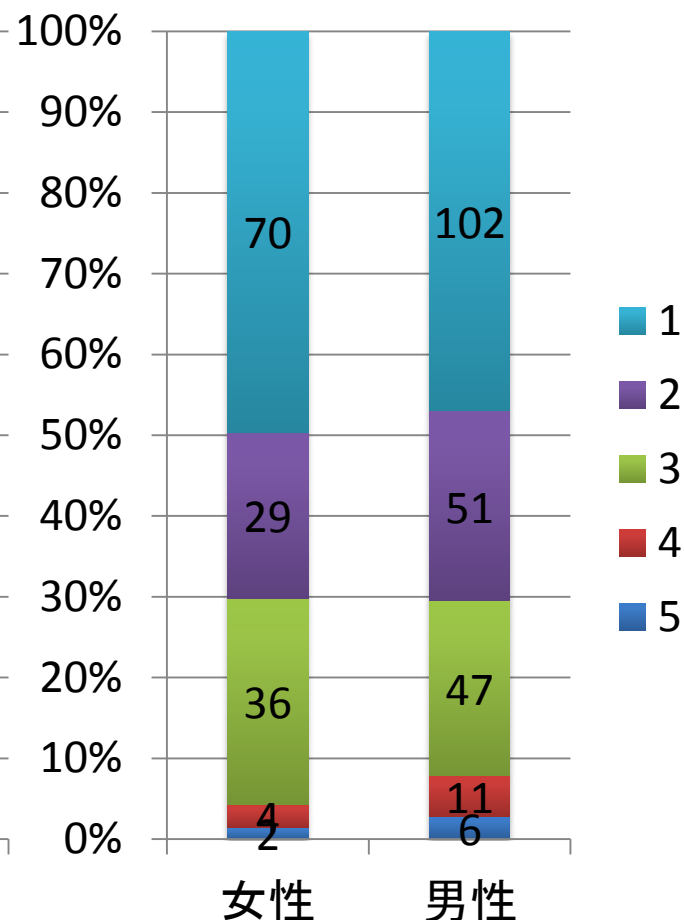
上司からの期待の低さ



責任感・使命感の不足



能力の不足



女性会員のキャリア形成を促すためには？

キャリア形成を拒む理由	学会が取り組めること	職場で取り組むこと
育児による制限	e-ラーニング(未)	ワークライフバランスの改善
転居に伴う転職	キャリアを継続するための施設情報の呈示	
ロールモデルの不足	学会 専門医、指導医、評議員の男女の開示(未) 各種委員会への女性の積極的採用 HPにおけるロールモデルの呈示(済) 学術集会 座長・指定講演演者への積極的採用 多様なロールモデルとの交流の場の設置	
正当な評価がされにくい 上司からの期待の低さ	女性のキャリアアップを後押しをする取り組み ⇒2018年度からの課題	何ができるのか？
責任感・使命感の不足	正当な評価がされ、上司から期待されれば改善が期待できるのではないか	上司の意識改革

永続的な男女共同参画のために！

女性のキャリア形成を促す取り組み



各種委員会・理事会の女性比率の適正化



男女会員の意思を学会運営に生かす



永続的な男女共同参画