

医療機関等におけるチェックリスト（例）

全体

- 管理者自らが職場の女性医師の勤務状況やニーズについて把握している。
- 職場において育児等をしながら働き続けるための制度や社会資源を把握している。
- 性別や職種に限らず職場全体に共通した取組を行っている。

→報告書 P9

職場の理解

- 管理者や職場の上司自らが声かけをするなどして、職場の雰囲気作りを進めている。
- 職場で利用可能な制度や社会資源について、パンフレット等にしてわかりやすく伝えている。
- 管理者や職場の上司が、育児等をしながら働くために配慮を受ける医師とそれ以外の医師の両者について、適切な業務配分や給与体系の見直し等により公平感を醸成している。
- 管理者や職場の上司等が参加する研修や会議において、育児等をしながら働き続けやすい環境整備に関する内容を取り扱っている。

→報告書 P9 （事例 1）（事例 2）

→関係資料集 中小病院における取組

リーフレット「妊娠・出産・育児中の女性医師が働きやすい職場づくり」

相談窓口等

- ライフイベントに応じた勤務等について相談できる窓口の設置や専任スタッフの配置を行っている。
- 先輩の経験を共有できる機会の提供や情報ネットワークの紹介、関係団体の支援活動への参加の配慮を行っている。

→報告書 P10 （事例 3）（事例 4）（事例 5）

→関係資料集 大学と連携した取組、中小病院における取組

勤務体制

- 短時間勤務や交替勤務制など、育児等をしながら働き続けやすい柔軟な勤務体制をとっている。
- 当直や時間外勤務への配慮を行っている。

→報告書 P11 (事例 6) (事例 7)

→関係資料集 産婦人科における取組、大学と連携した取組、中小病院における取組

診療体制

- 医療関係者や事務職員の役割分担を確認している。
- 事務補助職の活用を行っている。
- 複数主治医制や多職種によるチーム医療において、効率的に情報共有や診療の提供を行っている。
- 多くのスタッフの参加が必要なカンファレンスを勤務時間内に行っている。
- 地域における医療機関の役割を確認し、診療の連携や集約など、診療体制の効率化を図っている。

→報告書 P13 (事例 8)

保育環境

- 育児を行う職員の勤務体制や診療体制と調整が図れるよう、院内保育所の柔軟な運営や保育サービス提供の配慮を行っている。
- 病児保育の提供など、子どもが病気になった場合の対応について配慮を行っている。
- 院内保育所の設置や病児保育の対応ができない場合、保育所の共同設置や共同利用、民間のシッターサービスが利用しやすいような工夫をしている。

→報告書 P14 (事例 9) (事例 10) (事例 11)

→関係資料集 大学と連携した取組、中小病院における取組

復職支援

- 復職する際に e-learning や実技実習の提供を行うなどの支援を行っている。
- 勉強会等への参加について配慮を行っている。

→報告書 P15 (事例 12) (事例 13) (事例 14)

→関係資料集 大学と連携した取組