

女性医師 就業支援 相談窓口からのお知らせ

育児支援の院内コーディネーターは 誰がやる？何をやる？

医療機関に限らず職場内で多様な育児支援が必要となっている背景には、共働き家庭の急増があります。育児支援を整えることにより職員はキャリアを継続できることで働きがいを感じ、職場としては優秀な職員の早期復帰を促し生産性を上げることができます。

院内コーディネーターは、仕事と育児や介護といったライフイベントとの両立を支援する院内体制を整えるための中心的な役割を担う適任者ということになります。

「育児支援の院内コーディネーター」の配置をきっかけに職場全体の両立支援を見直してみませんか？ここでは取組みステップの一例をご紹介します。事業では体制整備から評価・改善まで支援することができます。ぜひご相談ください。



さあ、取組みを始めてみましょう！

準備	ステップ① 方針表明	院長の責任の下、取組みの方針を周知し、取組みをスタート	まずは問題意識をもったスタッフで上司にプレゼンしてみましょう！
	ステップ② 体制整備	院内に多職種による協議組織を設置するなど、実効性を持たせるための継続的な体制作り	専門職の多い医療機関だからこそ多職種協議が大切。
Plan 計画	ステップ③ 現状分析	現状を客観的に分析し、優先的に取り組む内容を決定	最重要ステップです。セルフチェックシート(※)を活用しましょう。
	ステップ④ 目標決定	ミッション・ビジョンと現状から目標を設定	
Do 実行	ステップ⑤ 計画策定	目標達成のための具体的な実施事項、時期、手順等を決定	ステップが進まなくなったら… 専門的な知識を持ったアドバイザーがお手伝いします。
	ステップ⑥ 取組の実施	一つ一つ着実に継続的な実践	
Check & Act 改善・評価	ステップ⑦ 評価・改善	成果を測定し、次のサイクルにつなげる	更なるステップでの「改善」も支援

勤務環境改善支援センターによる支援

※勤務環境改善セルフチェックシート(現状分析シート)

働き方・休み方、健康、環境整備(両立支援・ハラスメント等)、働きがい(キャリア支援等)等68項目からなり、現状での課題抽出ツールとして活用できます。両立支援の項目を抜粋しましたのでお試しください。(条件:男女問わず、制度は法定以上)全体シートはいきいき働く医療機関サポート「いきサポweb」よりダウンロードできます。

Check Now!

- 育児休業取得者数が増えている
- 育児休業取得後の復職者数が増えている
- 院内保育所等を整備している
- 学童期の子どもを有する職員への支援を行っている
- 保育・介護サービス利用料の補助制度を行っている
- 子育て・介護中の職員に対する夜勤・時間外労働免除を実施している
- 育児休業制度、子の看護休暇制度を導入している
- 介護休業制度、介護休暇制度を導入している
- その他の子育て・介護との両立支援の制度・取組を実施している
- 子育て・介護を含む生活面との両立支援・ワークライフバランスに関する相談窓口の設置や専門スタッフの配置を行っている
- 職員が雇用形態や勤務形態を選択可能な制度を整備している
- 子育て・介護その他の理由により退職した職員の再雇用の制度を設けている
- その他の両立支援推進策を実施している

ご相談・お問い合わせはこちらから

女性医師就業支援相談窓口ホームページ
<http://www.ibaraki.med.or.jp/women/>
 茨城県医師会 女性医師就業支援相談窓口

☎ 029-241-7467 📠 0120-107-467
 📠 029-241-7468 ✉ i-dr.support@au.wakwak.com

