



医療法人 久仁会 鳴門山上病院

働く人がハッピーな職場作りを目指して



理事長 山上 久

医療法人久仁会は、昭和52年の設立当初から24時間保育所を開設し、働く女性の就業支援に取り組むとともに、ライフサイクルに応じた就業環境を整備してまいりました。

就業規則には、育児・介護休業法の規定を上回る制度をいち早く策定、職員用院内サーバーに「ハッピー育児」コーナーを開設し、職員へ広報するとともに、積極的に地域における子育て支援を実施し、育児休業中の代替要員として派遣職員を活用するなど、さまざまな取り組みを重ねた結果、平成22年には育児休業取得率100%を達成しました。

また、こうした取り組みは、看護職員の離職率の漸減につながるなど、企業にとっても大きな効果がありました。

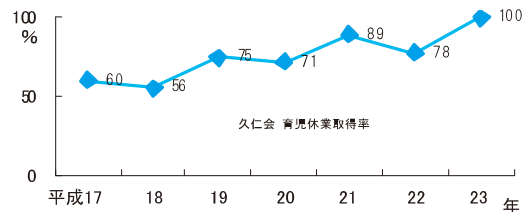
法人における次世代育成支援への取り組みは、「平成20年度はぐくみ支援企業」として飯泉嘉門徳島県知事より表彰されることとなり、さらに、「平成20年度はたらく母子家庭応援企業表彰」としても厚生労働省雇用均等・児童家庭局長表彰を受けることになり、大変喜ばしく光栄に思っています。

今後も「働く人がハッピーでないとはッピーなサービスは提供できない」との考えのもと、職場環境の向上に努めていきます。特に少子化の中、次世代育成支援は非常に重要と考えており、これは社会的任務と考えていますので、今後もより一層ステップアップさせたいと思っています。

子育て支援取り組みの成果と課題

育児休業取得促進を目指し、平成19年度より社員および管理者研修、院内広報紙掲載、ホームページ・イントラを利用した院内外への啓発活動を行い、従業員が育児休業を取得しやすい環境づくりに努めてまいりました。その結果、出産した職員の取得率が、平成22年度には100%となりました。しかしながら、男性職員が取得するまでには至っていないのが現状です。

今後、男性職員の育児休業取得の促進と、職場復帰したときに困らないよう育児休業中の従業員への情報提供および教育を進めてまいります。



24時間安心して利用できる託児所

職員が24時間、交代で勤務をしているなかで、子どもを預けて安心して働くことができる環境をつくることは必要不可欠です。

当法人は、昭和52年から定員25名の隣接した託児所「マーヤすだち保育園」を設けており、従業員が夜勤の時でも子どもを預けて安心して仕事に専念できる環境を整えています。また、病院行事には園児達も参加し、患者様との交流に一役買っております。



保育園のある環境

医師 宮武亜希子

近年、女性の社会参画はより身近なものとな

り、夫婦で共働きの家庭が増えているそうです。我が家も共働きですが、やはり心配なのは4歳の息子です。いつも一緒にいてあげたいのですが、私が働いている間、彼は院内保育園「マーヤすだち保育園」で過ごしています。少しでも近くに子どもがいるのは、何かあった時にすぐ駆けつけられることもあり、物理的にも、精神的にも安心感が違います。迎えに行った時の息子の笑顔は、私にとって一番のご褒美です。

仕事と子育ての両立は私にとって大きな課題ですが、働く女性を協力してサポートしてくれる環境、そして理解のあるスタッフの皆様を支えられているからこそ、安心して働けるということを実感しております。恵まれた環境で働くことに感謝しながら、患者様のニーズに合った医療提供ができるよう日々努力していきたいと思っております。



育児休業を取得して

作業療法士 岡田 敏江



産前、産後、育児、合わせて約1年の休業を取得させていただきました。休業中だけでなく妊娠初期よりリハスタッフのフォロー体制

のおかげで安心して職場を離れ、育児に専念することができました。初めての出産・育児は大変なこともたくさんありましたが子どもと過ごす日々は毎日が楽しく過ぎていきました。復帰後は産前と同じ部門で仕事再開ができ不安もなく、現在では仕事・育児と充実した日々を過ごしています。

育児休業を利用して

支援相談員 渡辺ゆり香



昨年秋に第3子を出産し5カ月間の育児休業を取得しました。当法人に勤務して8年目になり2回

目の育児休業の取得となります。前回は1カ月の取得であり、今回はゆっくりと子どもと関わり成長を見守りたいと思い長期に取得しました。

育児休業中は娘が座ったり、つかまり立ちをしたり、泣いたり笑ったりと愛らしい表情や成長をゆっくり見て感じる事ができ良かったように思います。また気持ちにも余裕を持って育児ができたように思います。

長期の育児休業を快く承諾してくださった上司や同僚に感謝し、今後はすこしでも職場のお役に立てるよう頑張っていきたいと思っております。

(第二回目)一般事業主行動計画の概要

提出日 平成22年4月28日

医療法人 久仁会は男女の別なく仕事と子育てを両立させる事ができ、職員が働きやすい環境をつくることによって、全ての職員がその能力を十分に発揮できるよう職場環境の改善や労働条件の整備を整えるため、次の行動計画を策定する。

(1) 計画期間

平成22年4月1日～平成25年3月31日

(2) 内容

- 目標1 小学校入学前の子供を育てる職員が利用出来る事業所内保育所の設備を改善し、快適な保育環境を整備する。

〈対策〉

平成22年度に事業所内保育所の全面改築計画を立案する。平成23年度までに事業所内保育所の全面改築を実施する。

- 目標2 育児休業の申請に際し労働者の心理的負担を軽減するため、育児休業中の勤務体制を計画的に整える。

〈対策〉

平成22年度は、休業中の不足人員を計画的に補充し勤務体制を整備し年度ごとに育児休業の取得実績および人員整備体制等を報告する。

- 目標3 育児休業中の職員の不安を軽減するため職場復帰支援を強化する。

〈対策〉

育児休業中の職員に対し事業所の体制等業務に係る情報を定期的に提供するとともに、職員から職場への相談事や発言について相互に文書で交換し職場復帰支援を行う。

- 目標4 男女の別なく育児休暇を取得できるよう継続的に広報活動を行う。

〈対策〉

子の出生という大切な時期に家族と過ごす時間を確保できるように男性職員の育児参加に関する意識調査を定期的に行ない、特に男性職員の育児休暇取得のための広報活動および啓蒙活動を行う。

事業所概要

医療法人 久仁会 鳴門山上病院

所在地 徳島県鳴門市鳴門町土佐泊浦高砂205-29

事業内容 医療業

設立 1977年(昭和52年)4月

資本金 2,000万円

関連施設 ・介護老人保健施設 いこいの家 鳴山荘
・通所リハビリテーション・ステップ
・やまかみ指定居宅介護支援事業所
・やまかみ訪問看護ステーション
・鳴門市地域包括支援センターやまかみ

従業員数 283人(男性72人、女性211人)

TEL 088-687-1234

FAX 088-687-1078

URL <http://www.kyujinkai-mc.or.jp/>





株式会社 シケン

育児を頑張る社員とともに



代表取締役 島 隆寛

当社は入れ歯や差し歯を歯科医院から委託を受けて製造する会社で、その製作には歯科技工士という資格が必要になります。出産や育児については女性の負担が大きくなりがちですが、当社には歯科技工士が約300名おり、そのうち4分の1が女性です。技工士の他にも事務職や歯科医院を訪問する営業職の社員の中にも女性が増え、全社員476名中120名が女性です。出産を経て育児をしながら職場に復帰し、十分に力を発揮していただく状況を整えることが、今後の当社の浮沈を決める大きな課題だと認識しています。

当社では女性社員が結婚、出産を経てパート社員や契約社員になる、もしくは元の正社員として復帰するなど、ライフスタイルに合わせた働き方を選択できるようにもなっております。

また育児については女性だけでなく男性も共同で行うべきと考えます。私自身、小さい子どもを持つ父親でありますし、男女問わず働きながら家庭も大切にする状況を作り出すことが大事だと考えております。企業の取り組みもありますが、行政の皆様にも子育てしやすいように保育料の低減や保育時間の延長、待機児童対策などにますますのお力添えを期待いたします。

両立支援の取組後の変化と今後

総務部 総務課 部長代理 幸野 扶佐

「ワーク・ライフ・バランス」は、担当者だけで取り組めるものではありません。経営者と管理者が従業員と一体となって取り組むことこそが重要

です。私生活が充実すると、おのずと仕事への活力も生まれます。年1回4ブロックに分けて実施している「経営理念研修」の場では、毎回、社長から当社の両立支援に対する考え方が報告されております。なかなか時短につながらなかった営業部の終了時間も営業部が自ら「ノー残業デー」の取組みを実践し、率先して模範を示す風土が生まれてきました。

また、配偶者出産時特別休暇の取得率もよくなり、入園式や運動会、朝の送迎などと子育てに積極的に参加する男性社員も珍しくなくなりました。「男性の育児参加促進事業」に取り組んだ際には、社内外への宣言や啓発活動の結果、男性社員から相談を受け、入社退社時間の繰上げ・繰下げ制度（時差出勤）が誕生しました。

若い女性営業社員も少しずつ増加傾向にあります。結婚・妊娠とほぼ同時に退職していた現状が、勤務体系を変更することで継続雇用につながりつつあります。新規学卒者対象会社説明会の際には、参加者全員が当社のホームページをチェックしており、「両立支援の取組み」についても高い関

仕事と家庭の両立をサポートする制度

ライフステージ	妊娠	出産	子ども(1歳)	3歳	小学校入学	男性利用可能
休 暇	妊娠通院・障害休暇	■				
	出産休暇(産前産後)		■			
	配偶者出産休暇(特休2日)			■		☺
	育児休業 一子1■の■数制限 削除(会社が事業を 認めた場合)		★	※		☺
	子の看護休暇			■		☺
勤 務	育児時間 1日2■、各30分		■			
	育児短時間勤務 30分単位、 1日2時間以内		■			☺
	始業・終業時刻の 繰上げ・繰下げ 30分単位、 1日2時間以内		★			☺
	時間外制限 1か月以上1年以内		■			☺
	深夜業制限 1か月以上6か月以内		■			☺

★印 育児・介護休業法以上の措置 ※印 パパ・ママ育児プラス(新設)
■印 改定(2人以上の場合は、年度内10日を限度)

心をうかがうことができます。

女性社員の育児休業が完全に周知され、スムーズに取得されている今、男性社員の「育児休業取得者」を出すことが最大の課題となっております。短期間（日数単位）で制度を利用できることを周知する機会や社内媒体を利用し、是非とも、「男性の育児休業第1号」を出すための工夫をしたいと思っています。

男性育児参加 第1号

..... 管理部 情報処理課 課長代理 小笠 宏

3年前、二男の誕生前に育児・介護休業法についての話を聞き「自分が一番に制度を利用しなければ」と感じ、会社に相談をしました。所属部門は私以外全員女性従業員なので、始業時の忙しい時間に不在になることに躊躇しましたが、勤務時間の繰り上げ繰り下げ制度を皆さんの理解の上利用させていただきました。

30分出勤時間をずらすことで、毎日長男を幼稚園へ送り届けられました。片道ほんの15~20分程度でしたが、妻の負担も軽減され、自分自身も子どもと触れ合う機会が休日以上に増え、いろいろな話ができよかったですと思います。通園路上では社会のルールの話をし、雨の日はカエルやカタツムリを見つけては立ち止まって話をし、寒い冬には息を白くしながら小走りで幼稚園に駆け込み、あるときは歌を歌いながらと、親にとってもいい経験でした。



男性も考え方一つで、仕

両立支援サイト



<http://www.shiken.biz/corp04.html>

事に穴をあけずに参加できると感じました。しかし、そのためには自分を取り巻く周りのサポート体制も必要不可欠です。

もう少し二男が大きくなれば、また育児参加をさせてもらいたいと思います。

(第三回目)一般事業主行動計画の概要

提出日 平成23年2月18日

社員が仕事と子育てを両立させることができ、社員全員が働きやすい環境をつくることによって、全ての社員がその能力を十分に発揮できるようにするため、次のように行動計画を策定する。

(1) 計画期間

平成23年4月1日～平成27年3月31日

(2) 内 容

- 目標1 計画期間内に、育児休業取得状況を次の水準以上にする。
男性社員…期間内に1人以上取得すること
女性社員…取得率を90%以上を維持すること

〈対策〉

平成23年4月～

男性の育児参加を推進するため、雇用管理ルールの明確化を図り周知をする
入社研修や管理職研修を利用し、「仕事と家庭の両立」に関する研修を実施

平成24年4月～

社内研修を利用し、雇用管理ルールの周知・啓発を継続する

- 目標2 育児・介護休業法に基づく諸制度の利用度を上げるための周知をする。

〈対策〉

平成23年5月～

育児・介護休業に関する内規抜粋版を作成し、全拠点に配布する

平成24年4月～

社内報・社内掲示を活用した周知や啓発の実施

- 目標3 所定外労働を削減するため、ノー残業デーを設置する。(年間24日)

〈対策〉

平成23年4月～

業務終了時間の目標を設定する

所定外労働の原因の調査分析を行い、管理職への指導を実施

平成24年4月～

ノー残業デー設置のためのアンケートを実施する
部署別にノー残業デー導入を検討する

平成25年4月～

部署別導入制導入に関するシステムの構築をする

平成26年1月～

社内報・社内掲示を活用した制度導入の周知およびスケジュール設定の啓発

事業所概要

株式会社 シケン

所在地 徳島県小松島市芝生町字西居屋敷55番地1

事業内容 ・歯科技工物の製造販売 ・歯科材料の販売

・咀嚼機能材料の研究開発

設 立 1979年(昭和54年)4月

資本金 9,975万円

従業員数 476人(男性356人、女性120人)

正 規 432人(男性352人、女性80人)

非正規 44人(男性4人、女性40人)

TEL 0885-32-2000

FAX 0885-32-8634

URL <http://www.shiken.biz>

