



医療法人 尽心会 亀井病院

職員全員が働きやすい職場環境を



理事長 亀井 英文

医療法人尽心会亀井病院は、平成16年6月に県立文化の森総合公園西側に新築移転した腎・泌尿器疾患および緩和医療を専門とした病院です。

「患者さま1人ひとりに良質で適切な医療を提供すること」を使命とし、外来は予約制で、充分に時間をかけて丁寧で専門性の高い診療をしています。

平成23年4月には、徳島赤十字病院にて、長きにわたり副院長を務められた神山有史先生を新院長として招き入れ、さらに地域社会の皆様から信頼を得られるよう、日々努力を重ねております。

医療業界においては、平成18年4月の診療報酬改定時に、一般病棟入院基本料7対1が新設されて以降、看護師の確保が特に困難な状況となっています。また急速な少子化の流れを変えるため、次世代育成支援に取り組むことは、国策上の重要課題となっています。このような背景と、出産・育児期に差し掛かる20代、30代の職員が全体の7割強を占める当院の現状から、優秀な職員を新規に獲得し、組織を活性化するためには、仕事と子育ての両立支援に積極的に取り組み、働きやすい職場環境をつくることは必須であると考えております。

仕事と子育ての両立支援への取り組み

当院が病院全体の方針として、仕事と子育ての両立支援へ本格的に取り組みを始めた平成20年以降、職員のニーズを考慮したうえでさまざまな制度を導入してきました。

平成22年6月には、法改正にともない、育児・介護休業規則を改正し、子の看護休暇の有給取得の対象を予防接種や健康診断の際にも取得できるように広げました。また半日単位での取得も可能にすることにより、休暇取得の利便性は、格段に上がりました。結果、小学校就学前の子どもを養育している職員は、男女問わず休暇を取得することが当たり前となり、育児中の職員のニーズに応えることができた、と感じています。

また、育児短時間勤務制度についても、職員個々の家庭事情等にできるだけ対応するため、1日の労働時間を、2時間を限度に30分単位で短縮することができるよう制度設計しました。平成23年9月現在、看護師2名、事務員1名が制度を利用し、労働時間を60分短縮して勤務を継続しています。

その他の取り組みとしては、妊娠中から育児期にかけての制度の一覧表やフローチャートを作成し職員へ周知したり、男性の育児参加を推奨するためのパンフレット等を作成したりして、両立支援の啓発に努めています。

これらの取り組みが評価され、平成22年には、徳島労働局より「次世代育成支援対策推進法の認定（くるみん）」を受けることができ、一定の成果を挙げることができたと感じていますが、一方で今後に向けての課題もあります。それは、育児世代の職員と他の職員との不公平感をいかに少なくしていくかであり、お互い様であるという組織風土を形成していくことあります。一部の職員に

対しての取り組みではなく、職場全体ひいては社会全体での取り組みであるという意識を持つことができるよう、啓発していく必要があると考えています。

医療業界にとっては、医師、看護師の確保が厳しい状況が続くことが予想されます。今後も働きやすい職場環境を追求することにより、優秀な人材を確保し、良質で適切な医療を提供することによって社会に貢献して参りたいと思います。

子育て支援制度を利用して

看護部副主任 奥藤 貴美



平成22年1月に第1子を出産しました。その際、1年間の育児休業を取得させていただきました。

平成23年1月から職場復帰し、子育てと仕事の両立ができるのかとても不安でしたが、当院には子育て支援で育児短時間勤務制があり、1時間短縮勤務を選択しました。この1時間短縮はとても大きなことで、この制度のおかげでなんとか子育てと仕事の両立ができていると思うほどです。

また、子の看護休暇を有給扱いで取得することができ、とても助かっています。実際、子どもが嘔吐下痢症、インフルエンザにかかり、半月位、休まざるを得ない状況になりました。その時、スタッフの理解・協力もあり、申し訳ないと思いながらも休ませてもらうことができました。

復帰後は、先輩方の経験談を聞いたり相談にのってもらったり、子育て中の同僚と話しすることで頑張ろうと思え、なんとか育児と仕事をこなしていく様になってきました。こうして仕事を継続できるのも、同僚の理解と協力、お互い

様という風土があってこそなのだと思います。このような職場の雰囲気に助けられ、感謝しつつ、育児・仕事の両立を頑張っていきたいと思います。

(第二回)一般事業主行動計画の概要

提出日 平成22年10月15日

職員が仕事と子育てを両立でき、職員全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22年11月1日～平成24年10月31日までの2年間

(2) 内容

- 目標1 男性の育児への参加を促進するための措置を実施する。

〈対策〉

平成22年11月～

男性の育児参加を推奨するパンフレットおよび男性の育児参加計画書を作成

平成23年1月～

院内LANを活用し、職員への周知

- 目標2 妊娠中～育児期にかけての母性健康管理、育児休業等の諸制度についての周知を図る。

〈対策〉

平成22年11月～

妊娠中～育児期にかけてのフローチャートおよび育児休業等の制度の一覧表を作成

平成23年1月～

院内LANを活用し、職員への周知

- 目標3 平成23年4月までに、所定外労働を削減するため、ノー残業デーを設定し、実施する。

〈対策〉

平成23年1月～

部署別時間外労働の実態調査を実施

平成23年4月

ノー残業デーの実施

管理職への研修および院内LANにより職員への周知

事業所概要

医療法人 尽心会 鎌井病院

所在地 徳島市八万町寺山231

事業内容 医療業

設立 1977年（昭和52年）4月

資本金 4,800万円

従業員数 93人（男性28人、女性65人）

正規 62人（男性16人、女性46人）

非正規 31人（男性12人、女性19人）

TEL 088-668-1177

FAX 088-668-1122

URL <http://www.kameihospital.com>





株式会社 オプトピア

働きやすい職場環境を創造し、未来をはぐくもう



代表取締役 井上 武久

社員が仕事と家庭を両立させ、社員の能力をいかに継続して最大限に活かしていくかを会社全体の非常に重要なテーマとしています。平成17年に初めて女性社員が妊娠したことを機に育児休業中の在宅勤務制度を策定しました。その結果、その女性社員が実際にこの制度を利用して平成18年4月から同年9月末まで半年間育児をしながら1日4時間の在宅勤務を行い、同年10月にスムーズに職場復帰することができました。本人や会社だけでなく、家族にもお客様にもとても喜ばれました。このように第1子で非常にうまく活用できることもあり、続いて第2子、第3子もこの制度を活用し仕事面でも大きな成果をあげ貢献してくれました。

そこで次のステップとして育児休業中だけでなく、育児短時間勤務制度を拡充する検討を開始し、平成22年8月18日に行動計画を提出しました。

在宅勤務の実現に向けての課題と対応

在宅勤務を実現するための具体的な課題とその対応を列挙します。なお、当社はIT作業が中心のため、パソコンをネットワークにつなげさえすれば仕事ができるという、在宅勤務には絶好の環境になっています。

●課題1. 家庭におけるセキュリティの確保

＜対応＞

家庭内の仕事スペースの分離とセキュリティを確保した安全・安心なネットワークを構築

●課題2. 子育てを最優先しながら働く時間

＜対応＞

社員に相談し、半日（4時間）程度なら就業可能と判断

●課題3. お客様の理解と同意

＜対応＞

担当しているお客様に事前に社長自ら出向いて説明し、お客様の理解と同意を取得

●課題4. 社員間のコミュニケーションと各種書類等の受渡

＜対応＞

可能な限り週1回1～2時間程度出社して対応

育児短時間勤務制度の拡充に向けて

現在3歳未満の子を養育するための育児短時間勤務制度を拡大する検討をしています。育児は子どもが成長するにつれて対応する時間は少なくなるものの、高校を卒業するまではそれなりの時間を取られます。また、個々の家庭環境によって育児時間が大きく変わってきますので、現状の短時間勤務制度を見直し、拡充していくことを検討しているところです。

支援推進者として、同じ母親として

専務取締役 総務部長 井上 保代

結婚や妊娠という女性にとって大きく生活環境が変わる中で、私もとても大変だったことを思い出します。支援推進者としても、同じ母親としても女性社員が第3子まで在宅勤務制度を有効に問

題なく活用したことを大変嬉しく思っています。また何もかもがうまく運用できたことに、ご協力いただいた皆様方に心から深く感謝しています。今後は、育児短時間勤務制度の拡充に取り組み、当社の理念のとおり、さらに働きやすい職場環境を創造し、社員だけでなく、家庭もお客様も幸せ(ユートピア)にする、未来をはぐくむ会社を目指していきたいと思います。

在宅勤務制度を利用して

R&D(研究開発) 櫻本 尚子

第1子出産後に続き、第2子、第3子出産後も半日在宅勤務制度を利用し、前回同様会社から支給のパソコンで育児の合間にシステムの仕様検討やスケジュール管理等を行いました。今回は在宅勤務中に大きなプロジェクトが実施されたため、電話対応や全体の作業量も増え、非常に慌ただしい毎日でしたが、会社や家族のサポートのおかげで無事業務を完遂することができました。もちろんお客様の在宅勤務に対するご理解、ご協力も大きいと思います。

第2子、第3子は産休と合わせると1年以上通常勤務から離れることになりましたが、この制度のおかげで復帰翌日から通常作業を実施することができました。特にこの業界は変化が激しいので、この制度を利用せず産前産後休暇・育児休暇を取得していただけでは復帰後慣れるまでに1カ月以上時間が必要だったと思います。

実際に制度を利用して、これから育児制度の導入を検討されている企業や出産を控えている方が



産後仕事を続けるための方法の1つとして、在宅勤務制度をお勧めしたいと思います。

(第二回)一般事業主行動計画の概要

提出日 平成22年8月18日

社員がその能力を十分に発揮できるような雇用環境の整備を行うとともに、次世代育成支援について地域に貢献する企業となるため、次のような行動計画を策定する。

(1) 計画期間

平成22年8月21日～平成27年8月20日

(2) 内容

●目標 育児短時間勤務制度の拡充

〈対策〉

平成22年8月～

現在の3歳未満の子を養育するための育児短時間勤務制度について、養育する子の年齢を拡大し、また、同制度対象労働者の範囲を拡大することによる業務上の影響を調査、分析し、具体的な対策の検討を行う。

平成24年8月～

新制度を施行し、社内に周知、啓発を行う。

事業所概要

株式会社 オプトピア

所在地 徳島市城東町1丁目8番25号

事業内容

- コンピュータシステムのコンサル、企画、設計、製造
- サーバ、ネットワーク等のシステム構築
- パソコン、サーバ、ネットワーク関連機器等の販売
- ITサポート
- レンタルサーバー、ハウジングサービス等ネットワークサービスの提供 等

設立 1993年(平成5年)5月

資本金 1,000万円

従業員数 32人(男性29人、女性3人)

正規 30人(男性28人、女性2人)

非正規 2人(男性1人、女性1人)

TEL 088-626-4285

FAX 088-626-4283

URL <http://www.optpia.co.jp/>

