

仕事と生活の調和を支援する取組が、子育てしながらでも働きやすい環境をつくっています

医療法人愛生館 小林記念病院

- 業種** 医療・福祉
- 所在地** 碧南市
- 従業員** 551名 (男性136名、女性415名)
- 事業概要** 内科、外科、整形外科、眼科、リハビリテーション科
- URL** <http://www.aiseikan.or.jp/>



- 休業・両立・休暇・自己啓発・就業継続の5つを柱とした「オタガイサマ・システム」(仕事と生活の調和支援)を推進。
- 常勤→短時間正職員→トランスファーパート→常勤というライフサイクルに合わせた勤務形態の変更が可能。
- 24時間対応の医療現場では、「同一資格、同一労働、同一賃金」でワーク・シェアリングを実施。

主な制度、取組内容



院内イントラネット内「人事フォルダ」にて全職員が閲覧可能です。また一部書面での通達もあります。

● 子が就学後の継続勤務を支援する「トランスファーパート制度」

トランスファーパートとは、常勤者と同様の業務に従事する医療資格者が対象で、現在は子育てなどで短時間勤務を希望しているが、いずれ育児などの状況が変わった後は、常勤に復帰することを前提としたパート職員のことです。所定労働時間は設定せず、30分単位で選択でき、給与は常勤時給与(賞与を含まない)を時間換算して支払われます。

● 院内保育所「はとぼっぼ」設置

定員50名、3歳児まで受け入れ可能で、平均30名程度が常時利用しています。年中無休で、月3回程度は24時間預かりを実施しています。

● 有給休暇取得促進の詳細

年初に取得計画表を人事部に提出します。さらに、年末にその年の実績表を提出し、計画表との照らし合わせを本人が行います。結果に対する理由を検証することにより、休暇に対する意識を高めています。またデータとしての集計も行い、全体的な取得率向上につなげています。

● 子育て支援制度の夜勤免除による常勤職員への負担回避

夜勤専門の正規・アルバイト職員を採用することにより負担を減らしました。勤務日数は、実質月に10、11日程度なので、処遇は正規職員とあまり変わらず、採用に関しての問題は特ありませんでした。

実績

短時間常勤者：2010年4月 22名(内、看護師6名)
トランスファーパート制度利用者：2010年4月 1名



北村 美樹さん

育児休業後の短時間勤務制度(未就学児童：小学校就学年の3月未まで取得可能)を利用しました。
現在は夜勤なしの短時間勤務で働き、院内保育所を利用しているため、仕事と子育てが問題なく両立でき、とても働きやすい環境であると感じています。何よりのメリットは、やはり子どもとの時間が多く取れることであり、また短時間勤務の中でも日々融通が効くので、家事や用事などでとても助かることが多いです。「オタガイサマ」の心が職場に浸透しているのを感じ、短時間勤務だからという区別なく仕事を与えられるので、やりがいのある充実した環境だと思います。

オタガイサマだと頑張れるね



ワークライフバランスに取り組むきっかけ

2002年度に、急性期中心の病院から、回復期から維持期、慢性期までを総合的にケアできるケアミックス型病院への方針転換があり、それに賛同できない医師や看護師の多くが退職し、離職率が51.4%に達するという事態が起こりました。これをきっかけに、職員の定着を高めるための院内改革が始まりました。



● フレキシブルなシフト体制の整備が必要

当院の子育てに関する取組が広く院外に周知されるようになったため、制度を利用できる(対象となる)職員が、多数入職するようになり、勤務シフトを組むことが難しくなっています。加えて、短時間勤務の組込みなど、シフト構築の見直しも必要になってきました。今後は、フレキシブルなシフト体制の整備を進める予定です。また、早期の職場復帰を望む職員に対しては、子育て職員をメンバー会員とする「オムスビclub」を発足させ、ランチ交流会や子育てセミナーを開催しています。



全従業員のもの心両面の幸福を求めると同時に質の高い医療と手厚いサービスを通して人々の人生をより豊かにします



「社員を支えているのは家庭」という考えから、子育てを経済面でも応援しています

株式会社市川工務店 名古屋支社

業種 建設業
所在地 名古屋市
従業員 420名(男性375名、女性45名)
事業概要 土木建築の請負、建設業の工事測量・製図、不動産の売買・仲介・賃貸・管理・運営、土木建築工事資材の製造販売他
URL <http://www.ic-group.co.jp/main/>



- 子育て中の社員を経済的にバックアップ。
- 法定を上回る育児休業制度、育児短時間勤務制度を導入。

主な制度、取組内容

制度の周知方法
 出産・育児ハンドブックを独自に作成して、各部署に1部配布。対象者や制度取得予定者がいつでも閲覧できる環境づくりをしています。また、有給休暇取得推進期間には、期間前に社内LANを使用して情報を掲示することもあります。

●子育てを応援する、充実の「生計手当制度」

出産や子が就学する際に祝い金として支給する「生計手当制度」が充実しています。出産祝い金として10万円、幼稚園入学祝い金として5万円、小学校・中学校の入学祝い金としてそれぞれ10万円、高等学校の入学祝い金として20万円を支給しています。さらに別途、家族手当として第1子・第2子には各5,500円/月、第3子以降は7,000円/月が支給されます。

●制度の周知を徹底するため、わかりやすいガイドブックを作成

イントラネット上の「育児休業規則」は、内容が難しくわかりにくいという声が社員から多く寄せられました。そこで、名古屋支社独自で「出産・育児ハンドブック」を作成し、各部署に1部配布。対象者や制度取得予定者がいつでも閲覧できる環境をつくりました。社内規則以外に社会保険や雇用保険からの給付金等についても記載したため、とてもわかりやすいと評判です。

- 子が小学校就学前まで利用できる育児短時間勤務制度(9:00～16:00)を導入。
- 子が1歳6か月になるまで取得できる育児休業制度を導入。
- 配偶者の出産時に3日間の特別休暇を付与。
- 毎年、「有給休暇取得推進期間」を設定し、有給休暇の取得を促進。

実績

育児休業取得者：2008年度1名、2009年度2名(うち男性1名)、
 2010年度1名(9月30日現在)

短時間勤務制度利用者：2009年度1名、2010年度1名(9月30日現在)

社員の声

東瀬支店
総務・財務課
河合 哲也さん

育児休暇を1日取得し、丸一日子どもと過ごすことで、妻が普段どのように子育てをしているかを体験し、子育ての大変さがわかりました。もちろん、大変さだけではなく、子育ての楽しさもわかった気がします。

また、夫婦で協力して育児をする大切さも学びました。仕事の面で言えば、休暇を取得したことでチームワークの大切さを知り、今後、社内での連携について「協力すべきところは協力しなければならない」という自覚がより大きくなりました。



ワーク・ライフ・バランス

に取り組むきっかけ

女性社員からの「子育てをしながら働きたい」という声が増えたため、両立支援の観点からワーク・ライフ・バランスに取り組むようになりました。

今後の課題

●男性社員の育児休業制度取得率の向上

現状、男性社員の育児休業取得者は1名しかいませんが、今後増加することが予想されます。そのため、企業側としても業務の分散化を行い、育児休業を望む男性社員が取得しやすいように、職場環境の整備でバックアップするつもりです。

自社PRコーナー

「子育ては未来を造る建設業」株式会社市川工務店

建設業のイメージを払拭するような環境整備を行っています。

- ①産前6週間・産後8週間の産休、1歳6ヶ月まで育児休暇取得が可能。
- ②出産及び就学(高校入学迄)の際に生計手当を支給。
- ③地域への子育て支援としてボランティア活動(清掃・交通指導)や現場見学会の実施。

その他に行政支援・就業規則について分かりやすく記載した「出産・育児ハンドブック」を配布することで出産や育児への不安を少しでも和らげることが出来たらと考えています。今後も更なる整備を進め、より働き易い職場づくりを目指していきます。

待機児童を優先的に預かる院内保育所など、小さい子を持つ親が働きやすい環境を構築

医療法人尾張健友会

- 業種** 医療・福祉
- 所在地** 一宮市
- 従業員** 480名(男性103名、女性377名)
- 事業概要** 「困ったときはいつでも普段着姿でもかけつけられる、みんなのためのみんなの病院」です。
- URL** <http://www.chiaki.com/>



- 待機児童には年齢制限を設けずに預かる院内保育所を設置。
- 職場復帰する際、対象者に事前アンケートを実施し、復帰しやすい環境を整備。

院内ホームページにて全職員がいつでも気軽に制度や運用内容を確認できる環境の整備を行い、周知徹底しています。

主な制度、取組内容

●院内に保育所を設置し、働きながらの子育てを積極的にバックアップ

常勤保育士3名、非常勤保育士5名が勤務する保育所を院内に設置。利用対象者は0歳児が基本ですが、待機児童に関しては年齢制限を設けていません。また夜間保育も実施しています。現在、平日は10名程度、週末は20名程度の利用状況です。

●休業者が職場復帰する際のサポートも万全

育児休業取得中の職員には、広報誌の送付や各部署の連絡事項を必要に応じて通達。職場復帰前には事前アンケートを行い、スムーズに復帰できるように、対象者の意見を取り入れながらサポートしています。

- 主に看護師を対象に、勤務シフトを組む際に個人指定休日(1日程度/月)を定めて、有給休暇取得を促進。
- その他の有給休暇制度として「子供看護休暇制度」(小学3年生までの児童を対象)・「本人病気休暇制度」を導入。
- 共済会より子1人当たり5,000円の出産祝い金を支給。
- 各種資格取得に要する費用は、「スキルアップ報奨制度」によって病院側が負担(上限あり)。

実績

育児休業取得者：現在7名
産前・産後休暇取得者：現在5名
有給休暇取得率：70～80%程度

職員の声 VOICE

看護師 一色 宏文さん

わたしは長男(3歳)、次男(1歳)ともに出産に立ち会い、2か月育児休業を取りました。初めは育児取得の予定はなかったのですが、職場にママさんが多く、周囲や上司からも「育児は取らないの?」と勧められ、それならばと、取るようになりました。

長男のときは、事前に本を読んだり、離乳食の作り方など妻からレクチャーを受けたりしたのですが、初めての経験だったのもあり日々大変でした。次男のときは、ちょっとは楽かと思ったのですが、長男も家にいたので1か月でダウン。残りの1か月は「早く仕事に戻りたい」と思うほど・・・。出産～幼児期を自分も妻と同じように過ごし、子どもの成長を間近で感じ、育児の大変さを知ることができたので、それまで以上に家庭のことや子どもの将来、自分や妻、親のことなどについて考えるようになりました。

みなさんも、一生のうちでわずかな時間のことなので、子どもと一緒に過ごしてみたいかがでしょうか?

育児の大変さがわかったんだや



ワークライフバランスに取り組むきっかけ

働きやすい職場環境づくりを理念としているため、制度の構築や運用の促進は必要不可欠だと思ったからです。



●男性職員の育児休業制度の取得

現在、2名の男性職員が育児休業を取得していますが、法改正に伴い今後増加する傾向が考えられるため、病院として取得時の欠員も含めた対応を迫られています。

●制度取得者の欠員補充と人件費増

現在、欠員補充に関しては中途採用等で対応していますが、助成金だけでは人件費増を補填しきれない状況にあります。これをどう克服するかが今後の課題です。

自社PRコーナー



千秋病院は地域の保健・医療・福祉の要求に応え、地域住民の皆さんの力と愛知民医連の支援、これに応えようとする職員の情熱によって1984年12月に全日本民医連に加盟する病院として誕生しました。今後も地域の人々の想い、要望を大切に、地域と共に歩む病院を目指して、以下のことを宣言します。

- 私たちは、患者さん・地域のみなさんと協力して、共に歩む医療機関をめざします。
- 私たちは、常に医療の進歩に学び、安全で最良の医療をめざします。
- 私たちは、患者さんの権利を守り患者さんを中心とした医療をめざします。
- 私たちは、命を大切にし、すべての人が、安心して暮らせるよう、医療・福祉の充実をめざします。
- 私たちは、医療と福祉の複合体をめざします。

子育て・介護支援の取組

子育て・介護支援の取組

育児休業取得率 100%を目指し、金庫をあげて 多様かつ柔軟な働き方に取り組んでいます

蒲郡信用金庫

- 業種** 金融・保険業
- 所在地** 蒲郡市
- 従業員** 963名(男性563名、女性400名)
- 事業概要** 預金業務・融資業務・国際業務・証券業務・相談業務・サービス業務
- URL** <http://www.gamashin.co.jp/>



- 少子化対策として、第3子からは手厚い出産祝い金を支給。
- 各店舗からの人員シフトの要望を本部で対応。
- メンタルケア対策として外部 EAP (従業員支援プログラム) を導入。

主な制度、取組内容



庫内 LAN の利用と本部通達等により、スピーディな浸透を図っています。

● 家庭環境に配慮した多様な育児短時間勤務制度を導入

勤務時間を数パターンに分類し、利用者のライフスタイルに合わせた育児短時間勤務制度(1日最大2時間の短縮が可能)を導入。小学校入学まで利用できます。

● 最長 9 日間の連続休暇制度で、有給休暇取得率を促進

連続する5営業日で有給休暇の取得が可能です。前後の土日を加えると最長9日の連続休暇とすることもできます。

● 少子化対策のため、出産祝い金制度を改定

2006年4月より少子高齢化対策の一環として、第3子には15万円(現在までに5名が取得)、第4子には25万円を支給するよう、出産祝い金制度を充実させました。

● 資格に応じて1~10万円を支給する公的資格取得奨励金制度を導入(通信講座は3割を金庫側が負担)。

● 外部企業と契約し、職員の心の健康をサポートする EAP (従業員支援プログラム) を導入。

実績

育児休業取得者：2005年度13名、2006年度8名、2007年度16名、2008年度7名、
2009年度11名、2010年度6名(現在12名が利用中)
※ 2005~2009年度の育児休業取得率92.8%(対象者比)
育児短時間勤務制度取得者：2008年度1名、2009年度4名、2010年度2名(現在6名が利用中)



岡崎南支店
野澤 典子さん

第1子は2007年2月~2008年2月、第2子は2009年3月~2010年3月まで育児休業を取得しました。成長していく子どもと一緒に母親としても成長していける時間を共有できるのは本当にありがたいことであり、この制度には感謝しています。復帰後、半年間は父母のサポートもあり、フルタイムで勤務していましたが、2010年9月からは育児短時間勤務を利用しています。保育園の送迎を父母まかせにせず、自分でできるようになり、担当の先生とのコミュニケーションも図れるようになりました。仕事面では、育児休業明けの配属先は、事前に希望地区を申請できるため、安心感がありますね。勤務時間が短くなっても業務内容は以前と同じですので、業務の効率化には一層努力するよう心がけています。私自身が努力することで、今後育児休業から復帰する職員が安心して短時間勤務制度を利用できるようになれば良いですね。

自分自身も
成長できるね



ワーク・ライフ バランス に取り組むきっかけ

主に育児休業制度の利用希望者が増加したこと、愛知県ファミリー・フレンドリー企業の認証取得がきっかけとなっています。そもそも、「従業員とその家庭を明るくする」という経営方針があり、その方針を実現・推進するために、ワーク・ライフ・バランスに取り組み始めました。



● 育児短時間勤務制度取得に伴う、人員不足への対応

育児短時間勤務取得者の勤務時間の短縮分を他の人員で補う場合、小型店ではその対応に苦慮しているのが現状です。ブロック内の営業店同士で協力しあい、人員不足をカバーし、ブロック内で人員カバーができない場合は、本部から応援人員を送るなどの対策を講じています。



創業以来「地元とともに」を合言葉に、地域に根ざした金融機関として、地域経済の発展に貢献しています。特に、地元中小企業の新規創業、支援、再生に積極的に取り組んでいます。



子育て・介護支援の取組

子育て・介護支援の取組

託児所の設置はもちろん、労働条件の変更にも柔軟に対応し、子育て中の職員を応援しています

医療法人三善会

- 業種** 医療・福祉
- 所在地** 津島市
- 従業員** 430名(男性90名、女性340名)
- 事業概要** 地域に開かれた医療・介護施設として地域や家族との結びつきを大切にしています。
- URL** <http://www.sanzenkai.or.jp/>



- 産休・育休取得後も安心して働けるよう、定員35名の事業所内託児所を設置。
- 子どもの成長に合わせた働きやすい環境にするため、家庭環境に応じた労働条件の変更にも柔軟に対応。
- 学生の職場体験事業も積極的に実施。

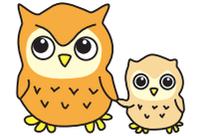
職員の声 VOICE



事務 久田 充代さん

産前産後休暇と育児休業を2回利用(1回目:2003年3月21日~9月20日、2回目:2007年7月21日~11月25日)しました。事業所内に託児所があるので、早期に職場復帰できるのが大きなメリットですね。病院ですから、医師や看護師が近くにいるので安心して仕事ができます。出産直後は、家庭を取るか仕事を取るかで迷いましたが、やはり仕事で長期間穴を開けたくないという思いが強く、半年で復帰しました。メール等で職場の動向を確認していたため、復帰への不安は特にありませんでした。

早く職場に復帰できるね



主な制度、取組内容

制度や取組の記載されている就業規則が各部署に設置されており、職員の誰もが自由に閲覧できるようになっています。また託児所の利用規定についても申請用紙等を用意していますが、過去の実績が多くあるため職員全体に広く浸透しています。

●早期の職場復帰を後押しする事業所内託児所

20年以上前から事業所内に託児所を設置していましたが、2009年8月に新設し、より多くの子を受け入れられるよう収容人数を増やしました。以前は定員9名でしたが、現在の定員は35名。将来的には40名に増やす予定です。

また、以前は3歳未満の子しか受け入れられなかったのですが、現在では0歳~小学校就学前まで受け入れられるようにしたため、小学校が休みの日は小学3年生までなら託児所の利用ができるようになり、多くの職員から好評を得ています。

- 3歳未満の子の養育のための育児短時間勤務(1日6時間)制度を導入、パートタイマーへの勤務形態変更も可能。
- 有給休暇の取得率は95%以上。
- 出産・育児期間における夜勤回数を軽減(月間最大2回程度)。
- 小学校就学前の子を養育する者は、申請すれば所定外労働時間を免除。

ワークライフバランスに取り組むきっかけ

介護・医療施設という女性が戦力となっている職場だからこそ、しっかりとした支援体制をつくり、育児によって退職することなく長く働いてもらえるような職場環境の確立が必要だと感じたことがきっかけです。

今後の課題

- 労務管理が大変
夜勤や残業などのシフト管理が大変です。特に育児と勤務体制のバランスを調整するのが難しいと感じているので、病院としては人員増を含め、総合力を向上させていくのが課題だと思います。
- 託児所の運営費が増加
医療・介護施設は24時間365日運営しているため、託児所も日曜勤務や夜間勤務(当直)の職員と同様の勤務体制で運営しなければならないため、コストがかかりすぎてしまいます。しかし、人材確保のためには託児所設置は欠かせないものとなっており、今後も費用対効果を検討しながら運営を続けていくつもりです。

皆様の健康のために。

“ほっ”と安らげる、そんな地域医療の中心的存在でありたいです。皆様への奉仕と健診、常に最良の医療と介護の提供を目指しています。



実績

育児休業取得者: 2007年度9名、2008年度5名、2009年度7名、2010年度8名
育児短時間勤務取得者: 2009年度1名、2010年度1名