

## 医療法人社団 和楽仁

### ◎ 事業所概要

法人名:医療法人社団 <sup>わらに</sup>和楽仁

代表者氏名:理事長 <sup>なかい</sup>仲井 <sup>ますお</sup>培雄

所在地:能美市

業種:医療、福祉

労働者数:544人

### ◎ 行動計画

- |   |      |                                      |
|---|------|--------------------------------------|
| 1 | 計画期間 | 平成25年4月1日～平成27年3月31日                 |
| 2 | 内容   |                                      |
|   | 目標1  | 育児休業をしやすい、職場復帰しやすい環境の整備              |
|   | 目標2  | 所定外労働時間の削減の実施                        |
|   | 目標3  | 地域のボランティア活動へ参加し、子ども・子育てに関する地域貢献活動の実施 |

### ◎ 目標達成の状況

- 目標1 ・男性でも育児休業を取得できる旨を子の出生前や1歳未満の子を持つ男性に周知。  
その結果、期間内に男性職員3名が育児休業を取得した。  
・育児休業中の職員に対して、年2回発行される職員向け広報誌や院外広報誌を送付し、院内情報を提供。
- 目標2 ・所定外労働時間の現状を分析した結果、緊急のもの以外では、会議や委員会によるものが多いことを把握。その結果を踏まえ、会議・委員会・WGの時間内開催やガイドラインを作成し、所定外労働の削減に努めた。その結果、所定外労働時間を平成26年度は前年比38.8%削減できた。
- 目標3 ・平成26年4月13日に能美市で開催された“菜の花フェスタ”へボランティアとして参加し、心身障害児を半日お預かりして活動することにより、職員の心身障害児への理解を深めると同時に心身障害児の家族に休息を提供した。

### ◎ その他の特例認定基準達成状況

#### (1) 小学校就学前の子どもを育てる労働者のための措置(特例認定基準7)

・院内附属の保育園の運営

0歳から小学校就学前までの子を対象としているが、さらに休日・夜間等は小学生も預かっている。

(2)働き方の見直しに資する多様な労働条件の整備(特例認定基準8)

① 所定外労働削減措置

平成26年度の所定外労働について、平成25年度より所定外労働時間数を20%削減する旨の数値目標を定め、職員に取組を促すとともに、会議・委員会・WG の時間内開催やガイドラインを作成し、所定外労働削減に取り組んだ結果、所定外労働時間を前年度比38.8%削減できた。

② 年次有給休暇の取得促進措置

年次有給休暇取得日数が0日の職員を減らす旨の目標を設定し、職員に周知。外部への自己研鑽のための研修会に年1回、年次有給休暇で参加できるように計画的に付与。また、メモリアルデイ(誕生日や記念日)に年次有給休暇を使用して休むよう、機会をとらえて各部署への周知や所属長から職員に勧奨した結果、年次有給休暇取得0日の職員が平成25年度には19.8%であったが、平成26年度は11.9%となった。

③ その他の働き方の見直しに資する多様な労働条件整備のための措置

勤務体系を見直し、三交替勤務だけでなく二交替勤務を導入。また、パートの勤務体系を増やし早番・遅番などの勤務にも幅広く対応し、家庭と両立しながら働ける環境を整えた。

(3)出産した女性の継続就業率(特例認定基準9) 95%

(4)女性労働者の就業継続、能力向上等のための取組(特例認定基準10)

「若手の女性労働者を対象とした、出産及び子育てを経験して働き続けるキャリアイメージの形成を支援するための研修」として、以下の取組を継続的に実施。

- ・看護実践能力開発評価システム(クリニカルラダー)に沿った教育体制の整備
- ・専門職として必要な知識や技術を習得するため、院外研修に積極的に参加
- ・若手の女性職員も含めた全職員に対し、年2回の上司との面談の際に各自が作成したキャリアアップノートを基に、各職員の将来目標やキャリア形成の希望を把握
- ・必要な実務経験を満たした場合は専門・認定看護師を育成するための研修を受講できることを説明するとともに、年間研修計画により各種研修を実施

また、ライフステージが変化しても就業継続が可能な職場環境を整備するため、看護局が主体となり、継続就業率を高める取組として、ワーク・ライフ・バランス推進チームを立ち上げ、ワーク・ライフ・バランスに関する講習会を開催。

## 法人からのひとこと

○ 行動計画に基づく取組の効果・課題

ライフステージが変化しても、誰もが安心して働き続けることができる環境整備を重要課題と位置づけて、WLB(ワーク・ライフ・バランス)推進チームを発足し、職員の職業生活と家庭生活の両立支援や、働き方の見直し等の取組を進めました。

また、職員の自律的なキャリア開発をサポートするために人事考課制度や教育制度を整えています。

引き続き、性別に関わらず職員一人ひとりが能力を発揮して活躍できるよう、取組を進めていきたいと考えています。

○ 育児休業を取得した男性職員の声

(医療技術局・34歳)

子どもが風邪をこじらせた際に、職場復帰したばかりで何日も休みにくいと話す妻に代わって育児休業を取得しました。育児休業の話をいただくまで、男性も取得可能なことや社会保険料免除、育児休業給付金など制度的なことを知りませんでした。これから結婚・子育てしていく若い男性スタッフ達にもどんどん広めていきたいと思っています。

(事務局・39歳)

予定に合わせてする普段の仕事とは違い、子どもに振り回されっぱなしの育児休業でした。育児休業中の妻をうらやましいと思っていましたが、毎日こんなことをやっていたのかと妻の大変さがよくわかりました。子育てを妻に任せてばかりでしたが、育児休業を機に少しずつ協力しています。