

特定医療法人盛岡つなぎ温泉病院

所在地：盛岡市
 業種：医療、福祉業
 労働者数：251名（男性72名、女性179名）
 認定：平成26年くるみん取得



1. 子育て支援に関する取組方針

- 職員が仕事と家庭を両立でき、その能力を十分に発揮してもらうために快適な職場づくりを目指していきます。働きやすい職場環境を整えるために、毎月の衛生委員会で労使の話し合いを続けています。

「できるだけ定時に帰りたい、休みもたくさんあげたい」。そんな管理職の気持ちと「あんな制度があればいいな。こんな制度があればいいな」という職員の気持ちがうまく融合できるように努力しています。

2. 子育て支援に関する取組

(1) 制度

- 法を上回る制度
 - ・ 小学校就学前までの短時間勤務制度（平成22年7月施行）。
 - ・ 短時間正社員制度（平成24年1月施行）…
 - ✦ 対象者…週所定労働時間が30時間以上40時間以下の無期雇用者。
 - ✦ 転換可能内容…①子の養育のため（小学校就学前まで）、②家族介護のため（1人につき3か月まで）、③自己啓発のため（申請日から3か月まで）、④健康上の理由でフルタイム勤務が困難な場合（3か月の範囲）、⑤その他事業主が認めた場合
 - ✦ 就業時間…1日8時間×4日、1日6時間×5日など個別に定める。
 - ✦ 転換実績…子の養育、健康上の理由及び自己啓発のための利用実績あり。
 - ・ 保育手当（子1人につき5,000円）の支給…小学校就学前の子を持つ職員1人当たり3人の子まで支給可能。現在の支給職員は51名、対象児は67名。
 - ・ 育児休業者への情報提供…育児休業中の職員に毎月「院内情報誌」を送付し、院内の情報提供を行っている。

(2) 運用状況等

- 認定時に、男性1名が2回、延べ8か月の育児休業を取得。
- 女性はほぼ全員が育児休業を取得し、復職率は100%。

(3) 看護師等への取組状況

- 看護師等が育児休業を取得した際の体制…
 - ・ 部署内でのカバーや外来及び他の病棟からの応援によるカバー体制を取っている。
 - ・ 看護師の増員による対応も行っている。

- 看護師の増員…
 - ・ハローワーク、自社ホームページ、人材紹介会社の利用により、新規職員の募集・採用を継続して実施。ホームページ等に「子育て支援企業」「くるみんマーク取得」等と記載しており、それを見て応募してきた人もいる。
 - ・インターンシップの受入れを実施している。「実習を通していろいろなことが学べて大変良かった」等の実習生の声もあり、新卒看護師に応募した者もいる。
 - ・看護師を増員することにより、育児休業の代替要員の確保のほか、深夜業の体制の維持、年休取得促進や残業時間の削減に対応している。
- 深夜業の体制の維持…看護師の負担軽減のため3交代勤務、2交代勤務での問題点等を検討中。

3. 労働時間等の働き方

- 所定外労働削減のための取組
 - ・週2回のノー残業デーの実施。
- 年次有給休暇取得促進のための取組
 - ・衛生委員会において部署ごとの年休取得率を報告。
 - ・年休取得目標の設定…年20日間の年休付与者は年間6日間以上取得するとの目標を設定。
 - ・採用時の年休付与…採用日に3日、採用6か月後に7日間と分割して付与することにより、採用直後であっても年休の取得が可能な制度としている。
 - ・これらの取組みの結果、法人全体での年休取得率は向上しており、平成29年度の取得率は67.7%となった。

4. その他の取組

- ベビー休暇の導入…配偶者の出産に際し2日間付与（有給）。
- 職場環境やワークライフバランスの話し合いの場を設置…衛生委員会が子育て支援や女性活躍に関し中心的役割を担っている。現に職員が何を希望し、何を必要としているが率直な意見を聞くことができるメリットがある。
- 女性のキャリアアップに資する取組…非正規職員から正職員への転換、研修会・セミナーへの積極的な参加と支援、資格取得へ向けた費用の支援を行っている。
- 岩手県「いわて子育てにやさしい企業等」（平成23年3月認定）。

5. 認定マークの活用法や効果

- 院内パンフレットや名刺などに印刷、ホームページにて掲載、院内掲示に使用。

6. 認定企業として一言

- 子育て支援はもちろんのこと、職場でのストレスチェック等の実施により職場環境を整えることも併せて取り組むことで、ワークライフバランスの取れる働きやすい職場づくりを目指します。

くるみん認定に係る主な達成状況（平成26年2月3日認定）

- ・ 小学校就学前までの育児短時間勤務制度を導入。
- ・ 短時間正社員制度を導入し、希望する職員について転換を実施。