

# 医療法人友愛会

所在地：盛岡市  
 業種：医療業  
 労働者数：695名（男性165名、女性530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

- 子育て中の職員の就業継続を推進するため、事業所内保育施設の運営や休暇制度の整備に努めてきました。また、インターンシップ受入れや潜在看護職員復職研修等での再就職支援を行っています。

## 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。
  - ・ 子の看護休暇制度…最初の5日間は有給。
  - ・ 配偶者出産休暇制度…3日間まで利用可能で有給。
  - ・ 産休・育児休業中の職員の健康診断を実施（平成22年4月施行）。
  - ・ 事業所内保育施設の運営…
    - ✚ 病院開設当初の昭和57年から運営。
    - ✚ 対象年齢は0～3歳。現在18名の子を保育している。

### （2）運用状況等

- 平成26年2月、平成27年1月にそれぞれ男性1名が育児休業を取得。現在男性1名が取得希望。
- 女性は全員が育児休業を取得し、復職率はほぼ100%。年間約20名が育児休業を取得。
- 育児短時間勤務制度は3歳未満の子については現在10名が利用、3歳以降は7名が利用。規定上は短時間をする際の始業・終業時刻が定められているが、本人の希望に応じて柔軟に対応している。
- 平成29年度の子の看護休暇制度の利用者は男性10名、女性78名。
- 男性への制度利用の促進…出生の届出の際、各種休暇制度等を個別に説明。
- 妊娠、出産、育児に関する情報提供の実施…妊娠が分かった時、産休に入る時、育児休業中の3段階で利用できる制度や手続きなどの情報提供を実施。
- 育児休業中の体制…看護職、介護職については、人材派遣会社に期間限定のスポット派遣で代替要員を確保するケースが多い。

## 3. 労働時間等の働き方

- 所定外労働削減のための取組
  - ・ 毎月の状況把握…安全衛生委員会で所定外労働の状況を毎月確認し、所定外労働が多い者については本人及び所属長へ是正指導を実施。
  - ・ ノー残業デーの実施…職場の実態に併せ部署ごとに実施。

- 年次有給休暇取得促進のための取組
  - ・ 誕生日休暇の取得…年次有給休暇を利用し、本人の誕生日に「誕生日休暇」の取得を推進（平成 19 年 7 月施行）。
  - ・ 年次有給休暇の時間単位での取得（平成 22 年 4 月施行）。
  - ・ シフト作成時の調整…勤務のシフト作成時点で年次有給休暇取得を組み込んだシフト作成を各部門で行い、計画的な取得促進を図っている。

#### 4. その他の取組

- 女性比率が非常に高い業種であり、課長級相当の管理職は男性 9 名、女性 18 名。
- 女性に特化した内容ではないが、各種研修や上位資格取得のための受講費、旅費支給、勤務調整も積極的に行い職員のキャリアアップを促進している。感染管理や緩和ケア等特定の分野に精通している「認定看護師」の資格を得るための研修（半年間大学の講義を聴講し受験する）については研修期間は出勤扱いとし、経費も助成している。
- 深夜業の体制の維持
  - ・ 看護師や准看護師の夜勤専従職員を配置している（平成 23 年から運用）。
- 非正規職員から正規職員への転換
  - ・ 非正規職員から正規職員への転換を実施。介護職や看護職を中心に毎年 10 名以上の転換実績がある。多くの者に転換してほしいことから、上司の推薦があれば面接のみで転換可能としている。
  - ・ 潜在看護職員復職研修（再就業を希望する看護師、准看護師の資格を有する者に対し実施する研修）を受講後にパート職員として入職した看護師を、フルタイム契約職員への登用を経て正規職員に転換している。

#### 5. 認定マークの活用法や効果

- 病院紹介のパンフレットや名刺にマークを印刷し、外部へのアピールに活用。求人票やホームページにも掲載している。
- 入職者も大半が女性ということもあり、認定取得は当院をアピールする有効なツールの一つとなっている。

#### 6. 認定企業として一言

- 法人として、保育園開設等働きやすい職場づくりに取り組んできましたが、くるみんマーク取得後は、就職説明会におけるブースでの表示や、総務課職員の名刺にマークを印刷するなど両立支援の取組みをしている法人であることをアピールできるツールとして活用でき、とてもよかったと感じています。

##### くるみん認定に係る主な達成状況（平成 26 年 11 月 6 日認定）

- ・ 育児休業者に対する健康診断を実施。
- ・ 年次有給休暇の時間単位取得を制度化し職員に周知。
- ・ インターンシップの受入れ、高校生の看護体験、潜在看護職員復職研修、看護職員再就職支援等を実施。
- ・ 子の看護休暇制度について会議や研修、院内報にて周知。