


取組内容	医療法人恕泉会
1 計画期間	平成23年8月1日から平成26年12月31日
2 行動計画の目標	<ul style="list-style-type: none"> ① 妊娠中の女性職員の母性健康管理についてのパンフレットを作成し、制度の周知を図る。 ② 男性の育児休業取得を促進するため、制度の周知や情報提供を行う。 ③ 所定外労働を削減するため、院内検討委員会を整備する。
 3 取組の結果	<ul style="list-style-type: none"> ① 妊娠中の母性健康管理、産前産後休業及び育児休業制度などの諸制度を紹介したパンフレットを平成25年6月に作成し、妊娠中の女性職員に配布した。 ② 男性の希望者全員及び出産予定の配偶者がいる男性職員に対し、出産時特別休暇、育児休業、子の看護休暇等諸制度を紹介したチラシを配付した。 ③ 平成26年8月に、作成したパンフレット及びチラシを用い、各種制度の紹介及び男性の育児休業取得について管理職研修を実施した結果、出産経験のない管理職の妊婦に対する理解が深まり、制度を理解することができた。 ④ 毎月1回、安全衛生委員会で部署別残業時間の報告・管理を行った。残業の多い部署については聞き取り調査等を行い、現場の実情に合わせた柔軟な勤務区分を作ることにより、総時間外労働が減少した。
4 工夫点	<ul style="list-style-type: none"> ① 妊娠、出産、育児休業取得者を織り込んで採用計画を立て、人員を確保している。 ② 職場復帰前に、育児休業取得者と面談し、復帰後の希望や制度説明を行っている。残業がないよう時間管理を実施している。 ③ 職場の5S(整理・整頓・清掃・清潔・躰)を実施して、時間外労働を削減し、安全で清潔な働きやすい職場環境づくりを行っている。 ④ 高知県認定こども園もみのき幼稚園・めだか園をグループ法人内で運営しており、産休明けから利用可能で、学童保育も実施している。同施設の利用職員に対し、保育料の一部を補助している。また、子育てをしながら安心して働ける職場環境をめざし、病児や病後の回復期(保育園に預けられない状態)の子のために、平成25年度新たに「病児・病後児保育室」をグループ法人内で設置した。 ⑤ 子の出生時に父親が取得できる2日の休暇制度(有給)がある。仕事と育児・介護などの両立のために半日単位及び時間単位の年次有給休暇制度を設けている。
5 期間内の育児休業取得者数	男性 1人、女性 45人
6 くるみんマーク認定を目指した理由	<p>“人は、一度しかない人生を生きる、かけがえのない存在です。その人生を幸せと感じてほしい…。そのために私たち「内田グループ」は何ができるだろう。”</p> <p>これは開院以来変わらない当院の運営方針である。職員一人ひとりが安心して働けるよう、また、家庭や社会のあらゆる場面で活躍できるよう支援することは、病院運営にとって重要な取り組みと考え、「くるみんマーク認定」を目指した。</p>
7 男性の育児休業取得のために工夫した点	<p>男性の育児休業取得を促進するため、両立支援制度に関するパンフレット等を作成し、管理職を対象とした研修を実施した。管理職に、育児休業は女性だけでなく男性も当然に取得できることや、専業主婦家庭の男性職員も育児休業取得が可能なこと等を周知し、制度の浸透を図った。</p> <p>また、出産予定のある配偶者がいる男性職員に対し、制度に関するチラシを配布した。休業中の賃金や復帰に対する不安等から、育児休業を取得した職員は 1 名のみだったが、男性の育児休業に対する意識や職場づくりの変化が、男性の育児休業取得へつながったと思う。</p>