

平成25年度第2回子育てサポート企業認定書交付式の概要

平成25年9月18日、埼玉労働局において平成25年度に認定マーク「くるみん」を取得した2法人を対象に、認定書交付式を開催いたしました！



左より、代田埼玉労働局長、医療法人社団 白桜会 和田理事長、医療法人 狭山中央病院 坂本総務部長、
絹谷雇用均等室長

認定書交付式には、次の2法人より代表の方にご参加いただきました。

医療法人 狭山中央病院	総務部長	坂本 光子氏
医療法人社団 白桜会	理事長	和田 純一氏

代田埼玉労働局長より、上記2法人の代表の方に認定書を交付しました。

交付式の後には、各法人代表及び両立支援策の担当者の方と労働局で懇談を行いました。くるみん取得に向けた取組や子育てサポートの取組のお話をさせていただきましたが、2法人とも医療機関であり、特に看護職の定着のため院内に職員向けの保育施設を運営しているという共通点があり、それぞれの運営方法の違いといった参考になるお話を伺うことができました。

各法人のお話の概要は、次ページでご紹介します。



総務部長 坂本 光子氏

)) 医療法人 狭山中央病院

業 種:医療・福祉

所 在 地:狭山市

従業員数:130人

認 定 日:H25.5.16 認定

病院の施設基準では、看護職員についての算定要件もあり、それをクリアするためにも、看護職員の定着に保育施設はとても大切な部分です。そのため、保育室は20年くらい前からありましたが、さらに夜間保育や土日保育など中身の充実を図りました。残業が多かったことについても、業務を見直し、各部署ごとにノー残業デーを設け、残業を減らしました。

行動計画のようなものがあると、それに向けて努力しようと思えますので、とてもよかったと思います。目標を決めて、じゃあやってみようか、できるところからやろうよ、と進め、今回認定を受けることができました。

保育室は、常時3人から5人くらいが利用。もともとは看護部門で保育室を管理していましたが、総務部がワンクッションとなって運営した方が利用者である看護師も言いたいことをいやすくなるのではということで、総務部で保育室を管理しています。

育児のための制度は、なかなか男性の申請がないですが、最近は男性も育児のための休暇を「取れる」という意識が出てきていますので、申請があれば必ず取れるようにしています。

育休のように長期の休業となると、男性はなかなか難しい。男性が育児のための休暇を集中してとれるようにというのはまだまだ課題です。



1) 医療法人社団 白桜会

業 種:医療・福祉

所 在 地:白岡市

従業員数:103人

認 定 日:H25.5.31 認定



理事長 和田 純一氏

8年前にできた比較的新しい病院です。職員の働きやすい環境を作ろうと初めから託児所を作りました。

初めは、お子さんがいて働き始める方が多かったのですが、今は独身で働き始め、結婚してお子さんができて、休業して復帰するというサイクルができています。託児所

を作ることには経済的な理由から反対意見もありましたが、託児のシステムを作ってよかったと思っています。

託児室は常時2~3人が利用。組織上、託児室を看護部の中に入れていました。また、定年を迎えた元管理職だった看護職員を託児室に配置したり、師長会等にも保育士のトップも参加したりしており、看護部と保育士と一緒に考える体制ができています。

働きやすい施設であるということで職員の定着率もよく、また、広告を出さなくても、看護師が看護師を紹介してくれるという形になっており、よいサイクルになってきています。定着率が上がっているということで、それだけ看護の質も上がってきています。

男性の育休は、一人取るまでは不安だとか、自分の役割を休みの間なくしてしまうこと、休みを取ることに後ろめたい感じになるといわれたのですが、一人取れば、次も「取れる」という感覚になって、2人目は非常にスムーズに取得できました。

1) 代田局長より

看護師の定着が課題ということかと思います。託児所もコストがかかりますが、採用にもコストがかかる。トータル的な継続雇用の価値を皆が理解して、魅力のある職場、病院の評価に繋がるといいと思います。

男性の育休等も、一人目というのが難しく、利用者側も「取っていいのかな」と思うのでしょうか。一人目が出てくること自体、前から比べ相当変わってきているということだと思います。積極的に両立支援をしていることのアピールにも、是非「くるみん」を使ってください。

白桜会和田理事長は、名刺に「くるみんマーク」をつけておられました。



認定企業の皆様、貴重なお時間をありがとうございました！

< 認定企業の概要 >

(認定順)

1. 医療法人 狭山中央病院

(医療・福祉 狭山市 従業員数 130 人)

元々行っていた院内保育について夜間保育を実施する等により充実させたほか、看護師・助産師資格を持つ担当者による相談窓口を設け、妊娠中の労働者や子の健康状態を含めて育休からの復帰まで継続的な相談に対応している。また、復職時には就業支援のため研修を実施し、復職をスムーズに行えるようにしている。

【達成した目標】

夜間保育を定期的実施し、院内保育を充実。

就業継続や妊娠・出産・育児などの窓口を総務課に設置。

育児休業からの復職に当たり準備期間を設け、復帰職員の希望に添うよう勤務を調整。

ノー残業デーを各部署で導入。

育児休業等利用状況(男性の看護休暇取得者 2 名、女性の育休取得 100%)

2. 医療法人社団 白桜会

(医療・福祉 白岡市 従業員数 103 人)

妊娠・出産・育児について、わかりやすい諸手続の一覧表等の資料を作成し、該当者には個別に予定や復帰後の勤務の状況を確認し、相談に応じる等きめ細かな対応をしている。また、子が小学校前まで院内託児所の利用ができ、夜勤時にも安心して働けるようにしている。

【達成した目標】

男性の育児休業取得者 2 名を達成。

産前産後の職員との面談を実施し、職員の健康や安全を確保。

育児休業中の職員との面談を実施し、復帰後の勤務を調整。

育児短時間勤務について、始業・終業時間の繰上げ・繰下げを可能とする制度を導入。

産前産後休暇・育児休業について、制度・手続き・給付金等の資料を作成・配布。

時間単位の看護休暇制度を導入。

女性の育児休業取得率 100%