

医療法人協愛会阿知須共立病院 ～2回目の「子育てサポート企業」認定～

— 県内の認定件数は 10 件！！ —

山口労働局（局長 笹嶋 貢）は、医療法人協愛会阿知須共立病院（理事長 三好 正規）について、2回目の「子育てサポート企業」認定をし、認定通知書交付式を執り行いました。山口県内においては、「子育てサポート企業」認定は8社10件となりました！！

くるみんマークの認定とは、行動計画を策定し、その行動計画に定めた目標を達成するなどの一定の要件を満たした場合、必要書類を添えて申請を行うことにより、「子育てサポート企業」として厚生労働大臣（都道府県労働局長へ委任）の認定（くるみんマークの認定）を受けることができます。認定を受けた事業主は、次世代認定マーク（愛称：くるみん）を、商品、広告、求人広告などにつけ、子育てサポート企業であることをPRできます。その結果、企業イメージの向上、従業員のモラルアップやそれに伴う生産性の向上、優秀な従業員の採用・定着が期待されます。



認定マーク「くるみん」

… 山口労働局長室で認定通知書交付式を行いました …
(平成25年3月18日)



笹嶋局長、(医)協愛会阿知須共立病院の三好常務理事(右)



認定通知書交付式後の笹嶋局長と三好常務理事(左)

●認定企業の紹介●

医療法人協愛会阿知須共立病院

代表者 理事長 三好 正規
所在地 山口県山口市阿知須 4171 番地 1
労働者数 308 人(男性 69 人、女性 239 人)

【取組概要】

目標 1 子どもの出生時における育児休業の取得を促進し、次の水準以上とする。

男性社員…期間中に 1 名以上が取得すること

女性社員…出産した職員の取得率を 90%以上とすること

男性職員については、計画期間内に 1 名が育児休業を取得した。

女性職員については、計画期間内の出産者は 16 名であり、その全ての者が育児休業を取得しており、女性の育児休業取得率は 100%であった。

目標 2 所定外労働削減のための措置の実施

スタッフの増員や業務委託・請負により、職員の負担軽減を達成した。

対策委員会にて現状把握や対策の検討を行い、全職員を対象としたワークライフバランス研修会を行った。

●認定企業にインタビュー

認定申請にあたって困難であった点や認定マークの活用などについて、医療法人協愛会阿知須共立病院に伺いました。

◎医療法人協愛会阿知須共立病院

◇ 2 回目の認定を受けた感想をお聞かせください。

前回同様、大変嬉しく思っております。2 回目の認定は、県内企業では 2 番目ということもあり、喜びと同時に、ワークライフバランス推進事業所としての責任も感じております。

◇ 1 回目の認定を受けられた後の反響はいかがでしたか。

くるみんマークのデザインがかわいいもので、職員募集の求人票やホームページ、名刺等に活用したところ、さまざまな方面で話題のきっかけになりました。当院の女性医師が医師会の男女共同参画推進委員を拝命しており、研修の場で講師にくるみんマークを大変評価されたことを驚いておりました。また、行政からの取材を受けることもあり、さまざまな方面からの反響の大きさに驚いているところです。

◇ 2回目の認定を受けようと思われたのはどのような理由からですか。

前回と同様ですが、当法人が設立しておよそ54年が経ちます。これまでの取り組みを振り返ると、当法人にとってこの認定を受けるハードルはそう高くないと思い、かつ、職員や地域への「働きやすさ」のPRができればと、チャレンジしました。

認定を受けることで、今後ともこの取り組みを時代のニーズにマッチすべく継続的にメンテナンスしていく姿勢を皆さまに知っていただき、そして採用困難な職種（特に医師、看護師を始めとする医療職）の方々が、当法人を選んでいただくきっかけになれば、と期待しています。

◇ 今期で取り組まれた次世代育成支援対策のうち、特にアピールしたい点はどのようなことですか。

今回は「働く環境改善運動」を積極的に行いましたが、そのことが「ワークライフバランス推進」とちょうどリンクしておりました。師／士のつく職種の業務専門特化を推進するために、現場スタッフをリーダーとしたチームを作り、業務の一部の外部委託を実現しました。患者さんに喜ばれると同時に、職員の負担も軽減し、業務の品質も向上しました。

またワークライフバランス研修会を開催した反響も大きかったです。当法人の実態と利用可能な制度等を紹介することで、「この制度を活用したい」、「私の部下にこの制度を紹介したい」と、現場の意識が向上したと感じています。この2点はPRしたいポイントですね。

◇ 1回目の認定の後、認定マークをすでに活用されていると思いますが、2回目の認定の後、さらに活用していく方法として、どのようにお考えですか。

すでにさまざまな方面で活用中ですが、ハローワークの求人票にみるみんマークを入れることができることを伺いましたので、早速手続きしたいと考えております。

◇ 次期の行動計画を策定・実施していらっしゃると思いますが、今後の抱負などあれば教えてください。

現在取り組んでいることは、更なる働きやすさのしくみづくりです。「子育てなど私は関係ない」と思うスタッフもいると思いますが、法人全体がワークライフバランス推進に取り組むことで、必ずどこかでその恩恵は受けることができます。

例えば長年勤務していただいた60歳以上のスタッフを対象に、通常のリフレッシュ休暇より日数を増した、スーパーリフレッシュ休暇というものの導入を現在検討中です。最近ではイクジイ・イクバアという言葉もあるようですが、「遠くにいる孫に会いに行きたい」、「元気なうちに娘家族と旅行に行きたい」というシニア層のスタッフ数名から実際に要望が上がっていたものを、ぜひ実現させたいと思い、今回検討課題に上げました。実現すれば、これも一種の子育て支援だと思っています。

◇ これから認定を目指す他の企業へのアドバイスなどがあればお願いします。

現場を歩けば、ヒントはたくさん眠っています。「どうせ言っても無駄」と思って、要望・意見を声に出さないスタッフは必ずいます。「こんなことはできないか?」「これが認められたらいいのに」という現場スタッフの声に耳を傾け、まずは実施可能な範囲内で実行に移すと良いと思いますよ。