



現場の意見を吸い上げて形にし、 働きやすい環境づくりに励む

医療法人社団 春日会 黒木記念病院

大分県別府市照波園町14-28

業 種：医療

従業員数：男性 166名、女性 360名

専門職が多い職場ということもあって育児産休を経て働き続ける女性は多く、年間で平均10人ほどが育児休暇を取得し、夫の転勤といった事情がない限り、復職率は100%を誇っています。医療現場の技術は日進月歩なので、当院では半年以上の育児取得者がスムーズに職場復帰できるように、部署ごとに面談や研修を設けています。なかでも情報の変化が著しい看護師は、eラーニングで学習できる設備を整えており、育児中に自宅で常に知識を塗り替えられる環境をつくっています。それに加えて職場復帰を後押しするのが、経理課と総務課による相談窓口です。妊娠後や育児の手続きについて、休職中の保険料や賞与の相談、

育休中も常に最新の医療知識を

また産後の保育施設をどうするか、体調が悪くてすぐに復帰できないなど、公的制度の不明点や体面での悩みを受け付けています。

施設内保育園によるバックアップ

子育て支援策としては、敷地内に通称「たけのこクラブ」といわれる保育園を設置しています。職員であれば生後6カ月以降の子どもは誰でも預けることができますため、希望する保育園の入園待ちの間だけ預ける人もいますし、はじめから利用して復職する職員もいるなど、状況や要望に応じてさまざまです。「たけのこクラブ」は昔からの施設なのですが、平成26年に新棟が建ったときに設備も一新し、以前に比べて利用しやすい環境にしました。現在15名ほどが利用しており、運動会や発表会といったイベントなども同じ職場内のメンバーが集まるので、和気あいあいとした雰囲気で行われます。こうしたバックアップの結果として第3子まで出産して復帰している職員も多くいますし、キャリアプランも描きやすく、現状では医師を除けば役職者は女性の方が多くなっています。もちろん役職がついたまま産休取得して再び役職で復帰する人もいますね。

よりよい職場環境を目指して

現場の声を積極的に取り入れる
長く働いてもらうためには充実

した勤務体系や制度が必要になりますが、ゼロからつくるのではなく、できるだけ現場の声を吸い上げて形にするよう努めています。その一環として2年前に年齢や部署、男女を問わず職員を集め、ワークライフバランスの推進プロジェクトチームをつくりました。そこで作成したのが、勤務体系のルールブックです。たとえば看護師の現場は夜勤や日曜勤務といった不規則な勤務体系になるのですが、

これまでは「できない人は担当しない」という暗黙の了解があり、可能な人に負担がかかっているのが現状でした。それでは不公平だということでも、子どもが小さい間、小学校就学前といった年齢や状況に応じて、段階的に夜勤や日曜勤務の日数を調整する取り決めを行いました。また、「たけのこクラブ」は日曜が休みなのですが、その場合出勤するスタッフが外部の保育園に預けて働かなければいけません。そこにどうアプローチするかという問題点の対策として、1人につき3千円を助成金として支給する制度もつくりました。

現場の声を反映するため、今年に入ってワークライフバランス推進会議の一環で、全職員を対象に、職場満足度調査を実施しました。これからは職員の雇用満足度を上げていくため、要望をどうフィードバックをしていくかというところが課題ですね。

女性活躍推進 宣言

女性が結婚・出産後も安心して継続的に働くことができるような職場づくりに取り組んでいきます。

- ◆ 6カ月以上の育児休業取得者を対象に面談と復帰研修を実施し、職場復帰に際しての不安や戸惑いを軽減させます。
- ◆ 女性が利用しやすいよう相談窓口を設置し、組織内で利用できる制度の紹介やサポートを行います。

