



理事長 渡辺 憲

社会医療法人 明和会医療福祉センター

当法人の基本行動指針に掲げられている『私たちは、「人にやさしい」「人を育てられる」「心の通い合う」チームづくり、医療・福祉環境づくりを常に心がけます』を基本に、患者様・利用者様に「やさしい心で平等に」接する以上、働く職員にも平等でやさしい法人であるために、職員ひとり一人のワーク・ライフ・バランスを理解・応援できるような数々の人事制度の策定、職場風土の構築などを行い、仕事と家庭の両立の実現を目指しています。当法人では渡辺理事長、日笠院長が平成27年8月に「イクボス宣言」を行いました。従前より、子育てを行う職員だけではなく、たとえば、地域社会で活躍する職員なども利用できるようなワーク・ライフ・バランス制度を立案・実施してきましたが、過去10年間では育児・介護理由での離職はありません。法人の理念でもある「人にやさしい」風土づくりが徐々に醸成され、職員各々に浸透した結果だと思慮します。制度というのは利用しなくては意味がありません。今後も常に情報発信を行うことで、安心して安定的に長く働ける職場づくりを推進していきたいと考えます。

イクボス宣言した理由

「働く職員にも平等でやさしい法人」となれば、職場環境等を改善する制度の整備・導入等が充足され、職員のニーズにもタイムリーに対応できます。また、法人トップが多様な生活スタイルを理解し、自ら実践することにより、仕事と家庭の両立が持つ意味の重要性を各職員に共有でき、ワーク・ライフ・バランス制度の利用のしやすさ、各職場での雰囲気づくりが促進されると思い、イクボス宣言を行いました。イクボス宣言を行ったことで、次のような効果を期待しています。

- ・部門責任者等役職者の理解と、各職場で休暇の取得しやすい雰囲気づくりの浸透
- ・ワーク・ライフ・バランスの浸透により、業務の効率化、能率向上、時間外勤務減、コスト削減
- ・定時退社や休暇取得の増加により、家庭で過ごす時間も増え、子育て等が実践できる。また、定時退社などに努めることにより、効率的な業務遂行を行うための改善提案など
- ・温かい職場雰囲気と、ワーク・ライフ・バランス制度の充実を前面に押し出すことによる、就職希望者の増
- ・制度拡充、公平な制度利用等、及び良好な職場雰囲気の構築により離職者が減り、ひいては職員が長く安心して働ける企業風土の確立に期待
- ・トップと職員の一体感が高まり、愛社精神が増加することによる献身性・意欲の向上
- ・先進的取組を行うことにより企業イメージをフレッシュにし、安心感・期待感の増加

具体的取組・効果

①時間外労働の是正（時間外勤務の削減など）

平成28年2月を「はやくかえる月間」に設定し職員の定時退社を促すと共に、管理職からの声掛けを実施

②有給休暇、育児・介護のための特別休暇、育児・介護休業などの取得促進

労使委員会において、各部署の年休取得数を集計し公表することにより、労使間において情報を共有。
新入職員の労務手続時に、法人で使用できる人事制度及び育児休業取得促進を説明し重要性の理解に努めている。

③多様な働き方の実現（短時間勤務制度、フレックスタイムの利用促進など）

- ・短時間制職員制度の実施。
- ・7段階による勤務制度の実施。
- ・パート職員等から正職員への転換制度を実施。



④特徴的な取組

- ・夏休み期間中に、「病院の看護師体験」、「渡辺美術館自由研究プログラム」の実施。
- ・育児休業から復帰する際は、育児短時間、週休3日制や午前勤務（午後は年休使用）、時間休（2時間年休）の使用など、業務に慣れるまでは緩やかな勤務形態からのスタートを推奨。
- ・育児休業復帰は満1歳に拘らず、落ち着いた区切りの良いタイミングでの復帰を推奨。
- ・介護休業利用日数を法定の93日から180日に拡大。
- ・育児休業期間を子が最大満3歳に達するまで延長拡充。
- ・育児短時間制度の対象期間を3歳未満から小学校就学の始期まで拡大。
- ・私傷病や家族の介護時等に使用できる、20日を上限とした失効年休積立制度の実施。

森田 雄太
(理学療法士 28歳 子育て1年目)

育児休業を取得した 職員に話を聞きました。

ウェルフェア北園渡辺病院
診療部 リハビリテーション課

以前同僚から生後2か月を過ぎたころから子供の成長が実感できたという話を聞いて、自分も子供の成長を間近で感じたかったのと、子育ての大変な時期に少しでも家事などをする事により妻の助けになればと思い第1子である長女が生後3か月目を迎える時期に1か月の育児休業を取得しました。育児休業中のエピソードとしては、娘が泣いているとき、自分が抱っこしても泣き止まなかったのに、妻が抱っこするとすぐ泣き止んだこと。自分と何が違うのか未だに分かりません。また、寝かしつけが上手いかわなく、これも未だに上手になれずトラウマになっています。私が所属しているリハビリテーション課は先輩も育児休業を取得しており、今度後輩も私と同じく1か月の育児休業を予定しています。上司からも早く申請を認めて頂き、法人も育児休業をはじめとするワーク・ライフ・バランス制度を整備して、推奨してくれることは非常にありがたいことだと感じます。

これから育児休業取得を検討してみようとする方へ伝えたいのは、子供の成長を感じるのは何気ない一瞬だということです。子供にとっても、親にとっても後戻りができない貴重な一瞬を逃さないためにも、悔いの残らないように育児をして欲しいと思います。

