

医療法人 寿芳会 芳野病院

企業 DATA
 ◎住所:北九州市若松区本町2-15-6 ◎TEL:093-751-2606
 ◎診療科目:外科、内科、消化器科、循環器科、整形外科、脳神経外科、リハビリテーション科、人工透析 ◎総ベッド数:143床 ◎設立:1913年(大正2年)11月 ◎正社員数:295名
 ◎HP:http://www.yoshino-hp.com/

地域の人々にも、懸命に働く職員にも、安心と幸せを届ける病院でありたい ※福岡県子育て応援宣言企業知事表彰(2009)



医療・介護を通じて、地域社会に貢献

1913年(大正2年)に創立された芳野病院。医療・介護の提供を通し、そこに住む方々が安心して幸せに住み続けられるよう奉仕することを使命として、地域に貢献してきた。病院は安全で快適な医療・介護の提供だけではなく職場環境の改善にも力を注いでいる。職場環境の改善は安定的な人材確保、定着率の向上、安定した経営と組織体制の継続、そして安全と質を向上させることに寄与する。これは一人で達成できるものではないため、全職員に経営者意識の浸透を図るとともに、一人ひとりが能力を100%発揮できるよう制度を整備している。

ワーク・ライフ・バランスの実践が難しいと言われる業界で、働きやすい環境を実現

芳野病院の両立支援制度は、「男女問わず育児休業の取得を推進」「年1回の5～7日間連続休暇の奨励」「子供が小学校1年生の春休みまで短時間勤務ができる制度」「多種多様な57種の勤務形態」の4つが柱である。

また、職場復帰の研修プログラムや管理職を対象にしたセミナーを開催する他、キッズサマースクールの開催により職員がお互いの家族状況を知り協力し合う雰囲気づくりをするなど、子育てを支援する風土づくりも推進。これにより全職員に制度を利用する意識が定着し、利用者も増加。

制度づくりと風土づくり、両方に取組むことで、男女共に育児休業取得率が上昇し、効果を実感している。ワーク・ライフ・バランスの実践が難しいと言われる医療業界で、これらの取組により業務効率を上げている芳野病院は、高い評価を得て、平成25年には公益財団法人日本生産性本部選出により、第6回ワーク・ライフ・バランス大賞優秀賞を受賞。平成27年7

月には職場環境に関するより高い水準の取組を行った企業を特例認定する厚生労働省事業の『プラチナくるみん』に福岡県内で初めて認定された。



WLB&ダイバーシティ推進室 室長
小川 美里さん

院長自ら、男性職員にも育児休業を勧める環境です

今から約30年前に院長の芳野が留学先の米国で目の当たりにしたのは、上司(男性)が定時より1時間早く退社し、子供を保育園へ迎えに行くという光景でした。男性が育児に参加することは当たり前のことだと感じたそうです。この経験により、当院には、男性職員の育児休業取得にもトップ自らが声かけをするという幸せな環境があります。

育児と仕事を両立しながら、質の高い仕事ができるような様々な取組に積極的に挑戦し続けたいと思っています。



作業療法科 副主任
石渡 充さん

育児休業の取得で家族の絆が深まりました

平成27年2月、妻の出産日から退院までの5日間、育児休業制度を利用しました。

初めての育児参加で不慣れなことばかりでしたが、出産から妻と一緒に育児休業を取得できたことで家族の絆が深まったと感じました。職場の上司や、周りのスタッフ達の理解と協力に感謝しています。

西日本鉄道株式会社

企業 DATA
 ◎住所:福岡市中央区天神1-11-17 ◎TEL:092-734-1572
 ◎設立:1908年(明治41年)12月17日
 ◎資本金:261億5,729万円 ◎正社員数:3,888人(他社への出向者等は除く)
 ◎HP:http://www.nishitetsu.co.jp/

仕事も家庭も大切にしたいという思いから、柔軟な働き方ができる体制に ※福岡県子育て応援宣言企業知事表彰(2008)



働き方の多様化に合わせた制度に

西日本鉄道は、鉄道・バス路線事業に加え国際貨物(輸出入)、不動産業、レジャーサービス業などの事業にも拡大。エリアも福岡県内に留まらず、日本全国、さらには海外にも広がっている。様々な事業を行う中で、社員の働き方もそれに合わせた形態にする必要が出てきた。働き方が多様化する中、社員のワーク・ライフ・バランスが実現できるよう、2009年からフレックス制度を導入。業務繁忙に合わせた柔軟な働き方を可能とした。

特例勤務制度や保存年休制度で仕事と家庭の両立を支援

「特例勤務制度」は、子供が中学校に入学するまで子育ての事情に合わせて短時間勤務、日数減勤務を選択できる制度。2014年度は54名がこの制度を利用した。この実績が、制度の理解や次の制度利用者への後押しになり、利用者数は年々増加傾向となっている。

また「保存年休制度」は、未就学児を持つ社員が、失効した年次有給休暇を最大50日保存し、子供の看護のために取得できる制度。既存の看護休暇と合わせると、年間最大55日取得可能となっている。他にも毎週木曜日をノー残業デーにして定時退社を促したり、「子供職場参観日」を設けたりするなど、家族のコミュニケーションを促進する取組を進めている。

これらの取組が評価され、2008年、2011年、2015年厚生労働省より三度「子育てサポート企業」と認定され「くるみんマーク」を取得した。



人事部人事課
和田 未来さん

子育てサポート企業として、より良い職場環境を

当社は子供が小学校に入学するまで育児休業を取得できる制度や、中学校に入学するまで短時間勤務や就業日数を減らして勤務できる子育て支援特例勤務制度の導入など制度の充実を図ってきました。これにより、実際に子育てと仕事を見事に両立している社員がたくさんいます。今後も出産や子育てと仕事が両立できる制度・環境をより一層整えていきたいと考えています。



自動車事業本部営業課
新宮自動車営業所
宮崎 将利さん

妻と一緒に子供の成長を見守りたい

育児休業中の妻と共に、「育児」について理解し合い、一緒に子供の成長を見守りたいと思い、育児休業制度を利用しました。はじめは不安でしたが、経験者である男性の同僚の後押しや、上司の理解もあり、安心して制度を利用することができました。育児は大変で苦労しましたが、我が子の日々の成長を間近で見られた事はとても良かったと感じています。男性が育児休業制度を利用する事はまだ社会に浸透していませんが、「一緒に」育児参加するという気持ちが大切なのではないかと思っています。