

職員の皆さまへ

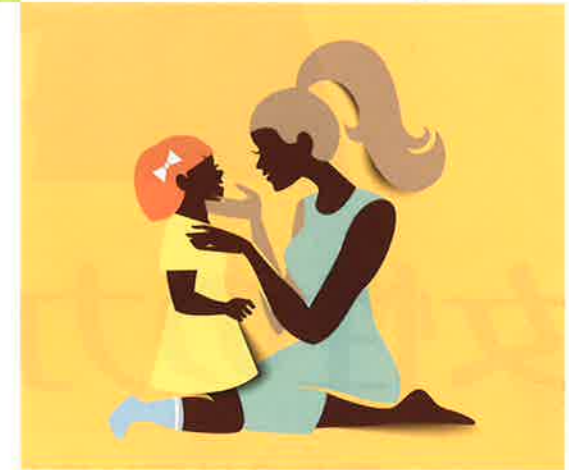


# 女性の力をさらに

済生会は思いやりの精神を持って  
男性も女性もともに活躍できる  
職場をめざします

# 「お互いさま」の環境つくろう

ワークライフバランスの推進は職員確保のために、  
 欠かせないものとなっていますが、そうした中、国は、  
 育児休業の取得に向けた体制整備を進めています。  
 取得のためには職場の理解や代わりとなる人材の確保等が欠かせず  
 育児後の職場復帰のためのフォローも欠かせません。  
 育児取得に向けた病院の取り組みを紹介します。



## C O N T E N T S

復帰後の希望を調査・面接 2人目ならではの対応も	03
柔軟な勤務体制で 「育児退職」減を目指す	04
妊娠中から復職まで、 継続的に不安に寄り添う	05
親が「心と体」安定できる環境で 急な休みを未然に防ぐ	06
柔軟な勤務体制 「パス」で一連の流れを説明	07
後輩育成で病棟運営に参画、 「看護師」の自分大切に	08
妊娠中の職場環境をつくる 「カンガルチーム」が心強い	09
いのちを守る済生会には、 やる気を守る職場があります	10

## FIELD REPORT 01

# 復帰後の希望を調査・面接 2人目ならではの対応も

福井県済生会病院

看護副部長 清水浩美



1 年間の育児休暇があり、休暇後は育児短時間制度（6時間）や所定外労働（残業）免除制度、24時間の院内保育園が利用できます。福井県は共働きが多く、持ち家率も高い県です。雇用形態は様々ですが、出産後も就労している女性が多いという背景があります。当院の職員のほとんどが福井県出身であり、看護職は約600人。そのうち年間約45人が出産していますが、出産後は各制度を利用して復帰する職員が多くいます。育児休暇制度だけでなく、育児をしながらでも働きやすい職場であることが



育児休暇後の復帰には必要です。職場復帰しやすい当院の環境づくりを紹介します。

### 周囲の理解が 育児取得に欠かせない条件

各部署で師長の指導のもと、出産前までに育児休暇後の勤務希望調査表を記入してもらいます。内容は短時間正職員制度利用の基準適用、復帰後の勤務形態・部署希望、勤務復帰後の育児状況などです。調査表をもとに、職場復帰への希望を看護副部長が確認。個人面接で、妊娠経過や体調、出産後の家族の協

力体制などを聞きます。また、初産の場合は休暇後の保育園や、働き方について想像ができない場合もあるので、病院としてどのような支援があるのか、育児休暇後に復帰するためにはどんな準備をすればいいのかを説明しています。

2人目、3人目の出産を迎える看護師に対しても、同じ内容を

に続く看護師も育児休暇を取得しやすくなります。看護部として各部署の人員配置などの調整はもちろんですが、育児休暇をとる看護師に対して職場スタッフの雰囲気を含め、協力的で理解があることが気持ちよく育児休暇を取得するには欠かせない条件だと感じています。



## 柔軟な勤務体制で「育児退職」減を目指す

〈埼玉〉栗橋病院

看護部長 鮎ヶ瀬光子



**ワ**ーク・ライフ・バランスの推進を考えると、看護職員確保や離職対策は大きな課題です。

平成18年度診療報酬改定から制度化された7対1看護配置を、現在まで継続して取得できたことは、歴代看護部長の様々な取り組みの成果だと考えています。

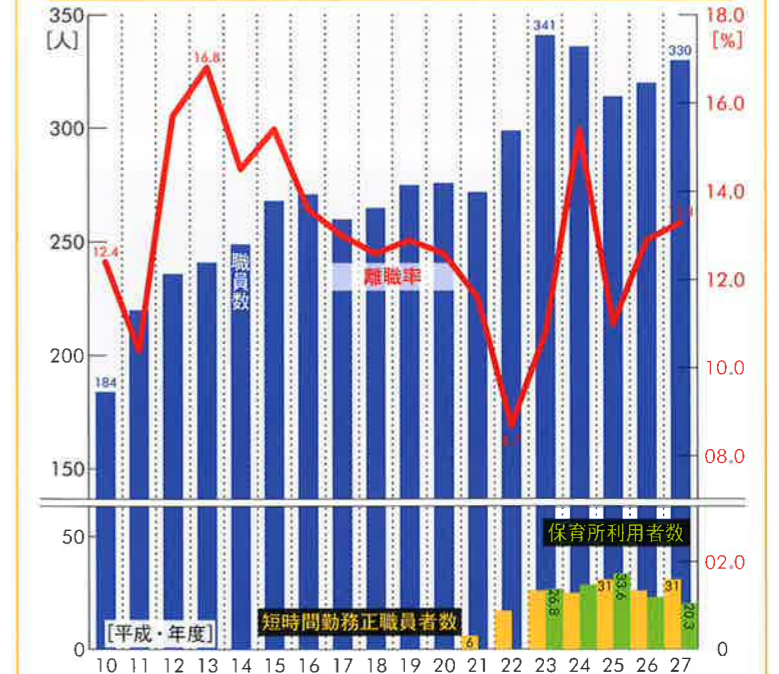
①院内保育所の開設  
平成4年、看護職員の希望により、病院自営の保育所を看護師寮の1階に開設しました。しかし保育士の確保等がうまくいかず、19年4月に運営を外部に委託し、改めて院内保育所「くりっこ保育室」



を開設しました。看護師が夜勤に入れるように、夜間保育や休日の運用も利用者数に応じて増加しました。現在、利用者は医師、医療技術職等にも広がり、30人前後となっています。また、小児科・白髪宏司副院長の後押しもあり、外部委託すると同時に病児保育を導入することができました。

②短時間勤務常勤職員制度の導入  
平成21年4月、短時間勤務常

看護師（常勤）の職員数と離職率等〔平成10～27年度〕



勤職員制度を導入しました。規定の策定にあたっては、フルタイム職員に不公平感を発生させないことと、制度利用者のモチベーションを維持することに注意しました。給与は、実勤務時間を基準として調整し、休暇等の福利厚生はフルタイム職員と同様としました。また、夜勤回数も選択できるようにしました。現在、この制度の利用者は30人で、中堅看護師として重要な戦力となっています。

③変則3交替制の導入から「選べる勤務体制」へ  
平成24年4月、看護師の夜勤時間短縮のため、2交替勤務から変則3交替勤務に変更。日勤8時30分～17時30分、中勤12時00分～21時30分、夜勤21時00分～9時00分となりました。

合わせて、病棟により長時間日勤の勤務形態（中勤なしで9時～21時）を追加しました。「夜勤が短くなり身体は楽になった」といった意見の半面、4週

間のうち約8回は夕方から22時頃まで家を不在にすることは、結婚生活や育児に支障をきたすなどの意見が出されました。その結果を受け、個人の希望を取り入れる夜勤時間の選択制の拡

大を図り、今年4月からは、看護師自ら勤務体制を選択できるようになっています。

### 全看護師のWLB向上を 育児などで退職する看護師は

減少し、ほとんどの看護師が育児休暇を取得できるようになりました。ワーク・ライフ・バランスは、時間経過とともに柔軟な対応が求められます。育児を行う看護師だけではなく、働

くすべての看護師のワーク・ライフ・バランスを検討し、その取り組みを積極的に推進する組織・風土が最も必要と考えています。



### FIELD REPORT 03

## 妊娠中から復職まで 継続的に不安に寄り添う

**少**子高齢社会の中、人材確保には看護職員の勤務環境改善が必須です。当院は急性期医療を担う救命救急センターを有しており、看護職員517人のうち産前後・育児休暇者が常時30～40人います。産休取得者は、ほぼ全員が育児休暇を取得し職場復帰しています。当院が行ってきた産前休暇・育児休暇を取りやすくするための、休暇取得後の職場復帰支援体制を紹介します。

勤の回数を減らし、場合によっては免除するなどの勤務調整を可能な限り行っています。産前休暇に入る前には所属長や看護部長が、出産後もワークとライフがうまく循環できるように周囲の支援体制を整えておくよう伝えていきます。

育児休暇中は病院の状況がわかるように看護部と人事課が定期的に院内情報を郵送します。

育児休暇後の支援として、多様な勤務形態を採用しており、①短時間勤務正職員②夜勤専従正職員（夜勤免除希望者をカバーするために院内から募集）③夜勤免除正職員（同居の親族が夜勤をしている、などの条件を満たす場合）——以上の勤務形

態を選択できるようにしています。さらに院内に病児保育施設を設置し、子育て支援に取り組みんでいます。復職前には、働き方を相談し、家族の支援体制を確認します。

病棟勤務の場合夜勤に入る時期や回数などを所属長と話し、可能な限りサポートできる勤務体制にしています。第一子出産後は復職への不安から、繰り返し問い合わせがありますが、その都度対応しています。



多様な勤務形態の導入に関しては看護部会や課長会、係長会で伝達し、スタッフ一人ひとりが「お互いさま」の意識が持てるようにしています。立場が違うスタッフ全員が満足のいく体制は困難な部分もあります。しかし、スタッフ全員が権利を主張するのではなく、働く意味を考え、相手を思いやる気持ちを持ち、働き続けられる職場にしていきたいと思っています。

**育休中に  
病院の状況を郵送**  
妊娠によるつわりや体調不良時は所属長と面談。夜勤や長日

### 福岡総合病院 看護部長 石松弘子

# 親が「心と体」安定できる環境で急な休みを未然に防ぐ



静岡済生会総合病院  
副看護部長兼 保育看護科長 大畑久美子

## 当

院の職員数は約1100人で、半数は看護職員です。うち6割は20〜30代の看護職員で、子育て中の職員も多くなります。1年間の育児休暇を取る者が多く、その後、職場復帰をする職員が大半です。

職場復帰をする職員が多いのには、二つの理由があります。

一つ目は、育児休暇中から、復帰後の勤務環境について十分な時間を使い説明していることです。また、勤務形態（常勤または育児短時間勤務、有期契約への切り替えなど）の説明と選択、勤務場所を配慮しています。私達は、職場復帰する



前列中央が筆者

親の「心と体」の安定を大事にしています。親が気持ちや時間に余裕を持たないと、子どもが病気になるやすくなり、結果的に親が勤務を休みがちになります。それを防ぐためにも十分な時間を使って説明する必要があります。

## 院内保育所で途中入園も受け入れ

二つ目は院内保育所の存在です。

静岡市の保育園待機児童は減少傾向ですが、0〜2歳児の待機は多いです。また、静岡市ではこれまで、保育園等の利用

者が育児休業を取得した場合は一旦退園する必要がありますが、今年4月、市は同制度を廃止。ほかの申込者にとっては年度途中の入園が難しい状況になりました。

当看護部では毎年20〜30人の産前・産後・育児休業の看護職員がおり、育児休業終了とともに職場復帰をします。育児休業中に保育園の入園希望を調査し、希望者には、地域の子どもも受け入れる共同利用型の院内保育所「なでしこ保育園」（園長：石山純三院長）の案内をします。院内保育所の良さは、報告・連絡・相談がスムーズに



き、途中入園がしやすいことです。他方で、年間20人前後の0歳児が年度途中に入園するため、これに合わせた保育士数の確保が必要になります。

確保手段や保育マニュアル等の協議のため週に1回、副園長や保育士主任、病児・病後児保育担当看護師、病院事務部長、保育看護科長（筆者）らが集まる運営会議を行っており、常に保育園と病院の状況や情報が共有できるように努め、年間の復帰予定者数などを月ごとに共有

しています。また、病児・病後児保育では保護者が安心して勤務できるように、看護師と保育士

の2人体制をとっています。病児・病後児保育を利用することで園児の回復が早くなり、職員

の急な休みを防ぐ一助となっています。これらの考えのもと、医療現

場の安定した運営と子どもの健全やかな成長の両立を目指しています。



# 柔軟な勤務体制「パス」で一連の流れを説明

〈大阪〉野江病院  
副看護部長（総務担当） 柏井満希子



## 10

月1日現在、職員数は907人（非常勤を含む）で、短時間勤務正職員は37人、産休・育児休業者は27人。看護職ではそれぞれ26人と20人が制度を利用して利用しています。

当院では、「次世代育成支援対策推進法」に基づき、平成22年に推進委員会を設置。すべての職員の仕事と家庭の両立を支援することを目的に活動しています。

●「子育て支援スケジュールパス」の作成



のえのこ保育園

仕事と子育て両立のためのスケジュールパス

妊娠が分かった段階で、出産後から職場復帰までの一連の流れを用紙に沿って所属部署等の管理者が説明。妊娠・出産・産後休業後の復職への不安を軽減し、休暇を取りやすくなるようにサポートをしています。

男性は、看護職2人が育児休業を取得しており、「育児の大変さを痛感できた」と話して

## ●のえのこ保育園の開設

平成24年7月に院内保育所「のえのこ保育園」を設置しました。委託業者による運営で、定員は32人。月極め利用の場合は生後57日〜3歳。臨時の場合は生後57日〜小学3年生です。365日開園しており、金・土曜日には24時間保育を実施しています。

また、本年10月からはメール



## 後輩育成で病棟運営に参画 「看護師」の自分を大切に



〔東京〕中央病院  
8階西病棟（脳卒中センター）  
看護師長代理 小島昌人

配信サービスを始め、利用者がいなくなった日の急な閉園情報や給食受け付けの締め切りなどの情報を登録者に伝えています。

### 定着率向上、就職希望増

看護職員が育児休暇から安心して復帰し、仕事に専念でき

るように様々な支援を行うことで、看護職員の定着率は良くなっています。また、院内保育園設置や福利厚生を知り、就職希

望者も増えてきています。ただし、男性職員の育児休暇の取得推進と病児保育の導入が今後の課題だと考えています。

### 意識共有が大事

妊娠・出産が多い卒業後5〜10年目看護師は基本的な技術や知識があり、リーダー業務も実施しています。妊娠していても補助的な役割に終始するのではなく、フルタイム勤務者と同様に受け持ち、後輩育成に参画してもらうことを重視しています。また、自身の体調不良や子どもの体調不良などで急な休みをとることもありますが、「迷惑をかけてしまう」という負い目を感じながら勤務するのではなく、「互いをサポートし合っているんだ」という意識を、すべてのスタッフが共有していることが重要だと考えています。

フルタイム勤務者や時短勤務者が「ここで続けていけるんだ」「ここに居ていいんだ」と感じると同時に、個々が看護師としての自分を保ち続けていけるように支援しています。



短時間勤務を終え、お子さんと帰る病棟看護師

期であるともいえます。そこで、ワーク・ライフ・バランス制度を十分活用しつつ継続就業していくうえで最も大切なことは、「人的資源としての活用」と「お互いさま」という職場の意識であると考えています。

本看護協会の調査（2007年）で看護師の離職理由の上位に「妊娠や出産」が挙げられ、ライフイベントと継続就業の関係性が高いことが明らかとなりました。そのため、厚生労働省や日本看護協会が主導し、ワーク・ライフ・バランスの推進実現を目指した政策が活発になっていきます。当院でも復職後の支援体制として、院内保育所の整備や短時間労働制度、復職時の配属を考慮するなど様々な取り組みを行っています。当病棟は38



筆者（左）ともうすぐ産休に入る同期入職の看護師長代理

## 妊娠中の職場環境をつくる 「カンガルーチーム」が心強い

〈大阪〉泉尾特養第二大正園

介護職員 市瀬潮香



敬老の日の前後に開く「長寿の祝い」で（右端が筆者）

### 子

育てをしながらでも働き続けられる職場を目指す「カンガルーチーム」というワーク・ライフ・チームが、当施設にはあります。約70人の介護職員のうち8割は女性です。そうした中、出産経験のある子育て中の職員が参加し、新米ママへのアドバイスや皆が納得できる職場環境づくりに取り組んでおり、去年は毎日新聞の取材も受けました。私も長女を出産した際は、このチームの存在がとても心強かったです。

### 妊娠中でも行える業務を整理

このチームができる前は、周囲の職員にとっては妊娠中の職員にどこまで業務を任せて良いかわからず、関係がぎくしゃくすることがありました。そこで「カンガルーチーム」が中心となって妊娠中の職員でもできる業務整理を行いました。自分達の経験を踏まえて、身体への負担が少ないパソコン入力作業や物品管理、不穏状態の利用者の見守りやショートステイの受け入れなどを、妊娠中の職員が行うようにしました。



育児休暇中の職員に対しては、職場復帰の不安が軽減できるよう、保育園入園のアドバイスや現在の職場の様子、子どもの病気や子育て制度について情報共有をしています。

### イベントに親子で参加

当施設では、全職員参加型の定例勉強会や他部署を含めた親睦会に、子どもを連れて参加できることになっており、子育て中の職員にとっては非常にあり



るので、「〇〇ちゃん大丈夫？早く帰ってあげて」と心配してもらえます。子育てに理解がある職場だからその光景です。第二子、三子と出産できるのは、「出産しても復職できる」「育児と介護職は両立できる」という意識が、職場全体に浸透しているからです。これまでは職員が妊娠した時に、「また一人職員が減る」と考えていましたが、今では育児休暇中の職員が職場復帰するのを楽しみにする職場になっています。



女性が活躍できる職場環境に期待  
(看護部長会 関東ブロック会議でいただいた言葉の数々です)

専門性を尊重すること、  
対等な立場で発言が出来ること、  
同僚への思いやりが持てること、  
私的な事についても相談できることが  
大切だと思います。

長く働き続けられる環境整備の充実が必要です。  
「子育て支援」「親の介護支援」や  
過酷な勤務体制の改善を行い、  
生き生きと働き続けられる職場を  
築き上げたいと思います。

組織の中で「人を活かす」という  
管理者全体のコンセンサスを得ることが  
重要なキーワードではないかと考えています。  
それは一人一人皆よいところがたくさんあるからです。  
子供がいても働き続けられる社会がよいと思います。

「お母さん仕事やめて！ おるすばんは嫌！」  
小四の娘の切実な訴えに  
短時間正職員制度の利用第1号になりました。  
1年後「もう大丈夫」という娘の言葉に  
背中を押され、フルタイム復帰の職員に。  
制度をつくってよかったです。

「仕事を続けたいです」  
その一言を支える新しい保育園ができました。  
安心して職場に戻ることが出来ます。  
これからは、  
介護を支える仕組みも必要です。  
仕組みと  
声の掛け合える職場風土が  
大事です。

## いのちを守る済生会には やる気を守る職場があります。

済生会だから日本で一番  
「妊娠から育児までの支援」ができています。  
言われるようになりたいです。  
そのためには育児支援制度や  
選べる勤務体制の整備が重要です。  
済生会として年間のいずれかで  
キャンペーンを行いたいと思います。

結婚や子育てのため、日勤のみの  
勤務形態等を検討しています。  
夜勤時間の短縮や夜勤回数についても  
同時に検討しています。

子育てと仕事の両立に必要なのは  
制度や設備だけでなく、  
専門職と母親という二つの顔をもつ  
個人の両方を認め、  
支援できる仲間や上司の存在だと  
考えています。

保育所、学童保育、WLB推進など  
当院の課題はとも多いです。  
育児、時間短縮正規職員等の制度はありますが、  
まだまだ十分とは言えません。  
本来の意味で働きやすい職場を  
性別や職位を超えて組織全体で  
考えていくことが必要だと思います。

何より看護師自身が安心して働ける環境として、  
病児保育への支援が望まれます。  
もはや、家族からの協力には限界があり、  
組織としての対応が求められています。  
これは、少子化対策にも繋がります。

育児や介護を女性だけが抱えるのではなく、  
男女共に平等に分担する休暇制度が必要です。  
それらを活用できる職場風土と  
「お互い様」の心が醸成されることを  
期待しています。

- 子育て・親の介護は、  
ほとんどの女性を通る道です。  
その共通理解のもとで
  - ① 24時間院内保育所の増設
  - ② 介護離職防止のための  
院内デイサービスの設置
  - ③ ワークシェアリングの導入  
が必要です。
- 女性が活躍できる  
環境づくりの第一歩は、  
子育て支援の  
仕組みづくりだと思います。  
気兼ねなく育児休業を  
取得できる  
風土づくりと  
人員の確保が必要です。



露にふす 末野の小草 いかにごと  
あさ夕かかる わがこころかな

——生活に困窮し、社会の片隅で病んで伏している人は  
いないだろうか、いつも気にかけて仕方がない——  
初代総裁・伏見宮貞愛親王殿下は明治45年、本会事業の  
精神を野の撫子なでしこに託して歌にお詠みになりました。その  
御心を、いつの世にも忘れないようにと、撫子の花に露  
をあしらった紋章にして大正元年から用いています。

Social Welfare Organization  
Saiseikai Imperial Gift Foundation, Inc.

社会福祉法人 恩賜財団 済生会

〒108-0073 東京都港区三田1-4-28 三田国際ビル21階  
TEL: 03-3454-3311(代)  
E-mail: headoffice@saiseikai.or.jp