

【事例7】
医療・福祉

結婚しても子育てしても仕事が続けられる職場環境を実現

名越産婦人科&リプロダクションセンター

date 所在地：岡山市北区庭瀬231-2
従業員：27名（男性1名 女性26名）
HP：https://www.nagoshi-cl.com/



●岡山働き方改革パイオニア企業表彰（2023）



育児・介護休業法
改正による



名越産婦人科&リプロダクションセンターの

柔軟な働き方を実現するための措置

育児・介護休業法の改正で、3歳から小学校就学前の子を養育する労働者に関し、事業主が次の5つの措置のうち2つ以上を講じることを義務化

労働者は、事業主が講じた措置の中から1つを選択して利用することが可能

- | | |
|--|--|
| ☒ 始業時刻等の変更（時差出勤） | ☐ 養育両立支援休暇の付与
（子育て関連の特別休暇など年10日以上） |
| ☐ テレワーク等（月10日以上） | |
| ☒ 短時間勤務制度 | ☐ 保育施設の設置運営等 |

“数値で見る”働きやすい職場環境

●短時間勤務制度利用率：47.0% ●有給休暇取得率：84.7%

●役員（年2回）面談率：100% ●キャリアコンサルタント面談率：100%

取組を導入するきっかけ

当院は女性スタッフ26名が運営。結婚・出産・子育て・介護といった家庭の影響を受けやすく、過去にはそれが原因で退職したケースもあります。その状況下で「やりがいのある技術職を長く続けてほしい」「より良い人材に育ってほしい」との思いを持つようになり、家庭と仕事を両立し長く勤めてもらうための取組を行うことが課題だと考え始めました。



院長
名越 一介

取組時の目標

- 有給休暇取得率UP **80%以上**
- 院外研修参加率UP **70%以上**

会社独自の取組制度一覧

- ・始業／終業時刻の繰上げ・繰下げ制度
- ・有給での子の看護休暇および介護休暇の取得
- ・全員参加の勉強会（月1回）

【働きやすい職場づくり取組事例】

事例1 短時間勤務の導入、有給休暇の取得促進 | [取組導入の目的] 職員の定着率向上

良い人材を確保し、育てるための手段として、当院では短時間勤務制度を導入しています。「もし30分早く帰ることができるなら勤務できる」といった院内の声に応え、出勤・退勤時間の調整を可能にする取組みです。また、当院は週休二日制ではないため、休日数が少ないです。しかし、事前の休暇申請を可能な限り促し、希望に応じて有給休暇を取得できるよう、スタッフ体制を整えています。休暇申請が重複した場合は、出勤可能なスタッフおよび管理者が協力して対応します。

事例2 セルフ・キャリアドックの実施、専門資格の取得支援 | [取組導入の目的] 職員のキャリアアップ

スタッフの採用面接では「学ぶことが好きか」「成長意欲を持っているか」を確認します。当院は全員が技術職であり、キャリアを向上させ、患者さまとのコミュニケーション能力を高めるため、スキルを磨き続ける必要があります。各部門のチーフや理事との定期的な面接のほか、社労士・キャリアコンサルタントとの面談の実施により、自己理解と資質向上をサポートします。また、交流分析やカウンセリング、コーチングといった専門家による勉強会の実施に加え、院外セミナー・学会への参加や専門資格の取得などの全額負担により、優秀な人材の定着支援を行っています。

取組の効果

【お互い様意識の広がり】

勤務時間や休暇取得において、できるだけ希望がかなうよう体制を整えたことで、現在8名の職員が短時間勤務制度を利用中です（2024年12月時点）。スタッフ全員が女性であることから、制度利用に対する理解が浸透しています。職場全体に「お互い様意識」が広がり、働きやすい雰囲気が醸成されているようです。

【人材の定着】

一人一人を大事にするため、スタッフからの希望があれば役員が相談に最優先で対応。また、悩みを話しやすいよう、チーフや社労士との面談機会も随時設けました。職業生活を続けていると、家族の状況や健康状態など、多様なニーズが生まれます。要望には最大限に添えており、この積み重ねがエンゲージメントを高め、人材の定着につながっています。