

<はじめに>

県民の平均年齢が若い埼玉県であるが、今後急激な高齢化の波が押し寄せ、生産年齢人口の低下することが予測されている。この高齢化率の上昇に対し、増加する高齢者を支える為の医療・介護の労働力の確保が、急務である。

医療・介護の分野は、慢性的な労働者不足にあり、男性・女性を問わず、働き続けられる労働環境の整備に、真剣に取り組むことが求められてきた。

当院は、1984年設立の、地域医療を担う二次救急指定病院である。設立当初から、地域の人々のニーズに応え、急性期医療から、退院後の在宅医療までをも視野に入れた、地域の包括的な医療・介護の仕組みを構築してきた。

救急病院の使命として、24時間の人員配置は当然であるが、家庭を持った女性達が、結婚・出産・育児という、それぞれのライフステージに応じた、多様な就労パターンを用意する必要があり、着実に実施してきている。

それを更に充実させるため、今後もより一層充実させていく必要があり、ここに、その行動の目標を示し、女性が働きやすい職場を実現したいと考えている。

<今までの取り組み>

当院の職員構成は、2/3を看護要員が占め、うち資格の必要な看護師・准看護師の確保の為にも、様々なライフステージにおいて働き続けられる環境を、整備していく事は、大きな課題である。当院は今日まで、環境整備を着実に具現化してきている。それは下記のとおりである。

1. 正規雇用枠の拡大

看護職は、夜勤業務に就くことが正規雇用の一つの条件としているところが多いが、日勤帯のみの勤務をする職員をも常勤職員として採用している。

また、非常勤職員を常勤職員にする等、フレキシブルな対応を行っている。

2. 保育室での学童期の保育

シングルマザー（OR ファーザー）世帯にとって、経済的な自立を目指す意味においても、手厚い手当を得ることが可能な、夜間の勤務は大きな意味を持つ。

そこで、学童期（小学生）の子ども達を、母親（もしくは父親）が夜勤に従事している時間、行政が対応していない週末・祝祭日に、預かることにした。

平成26年度より取組み、保育士の増員をし、今後共、継続的に拡大実施していきたい。

3. 産休・育休取得後の現場復帰

若い世代の多い当院では、常時複数の産休・育休取得者がいる状況である。また、産休・育休取得後も、院内保育室等を利用し、職場復帰をし、仕事と家庭・子育ての両立をはかっている。現場においても、同僚の子育てへの配慮（定時終業）が、なされている。

また、育児時間の取得（一日2回、30分づつ）については、本人の希望を受け入れ進めている。

4. 残業の軽減

医療現場は、急変した患者様の対応の為、残業を余儀なくされる場合があるが、今までの就業の定時に帰れないという価値観の変換を促すと共に、チームでの仕事を効率的に行い、定時で終業できる環境の構築をすすめているところである。

<今後の目標>

1. 雇用環境の整備

1) 子育てを行う労働者等の職業生活と家庭生活との両立を支援するための環境整備

- ① 妊娠中や出産後における、女性労働者の健康確保の周知や情報提供の実施
- ② 育児休業制度取得の促進
- ③ 育児休業中の定期的なフォロー体制と、研修ツール使用の許可
- ④ 始業・終業時刻の繰り上げ又は繰り下げの制度的な対応
- ⑤ 24時間使用の院内保育室の運営の充実拡大
- ⑥ 育児・介護休業法に基づく育児休業等、雇用保険法にもとづく育児休業給付、労働基準法に基づく産前産後休業など諸制度の周知

2. 働き方の見直しに資する多様な労働条件の整備

1) ノー残業デーの実施

2) 固定的な性別役割分業意識の是正のための情報提供

男性も女性も、家事・育児をともに担うことにより、それぞれが生きやすい・働きやすい環境を、作ることが出来るように取り組む。

<計画期間>

平成29年4月1日～令和4年3月31日