

平成28年度 旭川市ワーク・ライフ・バランス推進事業者表彰 事例集

旭川市では、ワーク・ライフ・バランスの推進に積極的に取り組んでいる事業者を表彰しています。
平成28年度の受賞事業者の取り組みを紹介します。

《受賞事業者》

株式会社 ライナーネットワーク

国立大学法人 旭川医科大学

社会福祉法人 北海道療育園



平成28年度旭川市ワーク・ライフ・バランス推進事業者表彰
表彰事例

社員が豊かな人生を歩むことが、会社の成長につながる。

株式会社 ライナーネットワーク

所在地	旭川市5条通10丁目 854-1
事業内容	広告業
従業員数	43人(男性14人, 女性29人) ※表彰時

フリーペーパーの発行、イベントの企画などを手がけるライナーネットワークの会社運営の基本的な考え方は、「人材は会社にとって何よりの財産」。社員が長く働き続けることができることを第一に考え、就業規則を整えてきました。その結果、社員の定着がよく、仕事の経験はもちろん、社員ひとりひとりの人生の経験が、フリーペーパーの紙面や広告、イベントの企画を豊かなものにし、会社の成長を支えています。

取組内容

- ・小学校入学前の子どもがいる社員には、個人の状況に応じ、時間短縮勤務を認めている。
- ・余裕のある人員配置を行い、育児中の社員を他の社員がフォローしやすい環境をつくっている。
- ・有休休暇は1時間単位で取得でき、新入社員に休暇制度の関する丁寧なガイダンスを実施しているほか、全職員に年2回程度、有給休暇の残日数や消滅期限を示し休暇の取得を促進している。

「社員が働き続けることができるようにする」ために就業規則を整える

同社には、子どもが1歳になるまでの育児休業制度、小学校入学前までの時間短縮勤務制度、1時間単位で取得可能な有休休暇制度があります。制度をつくるときの根本的な考え方は、「いかに社員が長く働き続けることができるようにするか」。規則をつくって、絶対にルール通り運用していく、というのではなく、社員に仕事と生活の両立が難しい状況が生じたら、それを解消するにはどうしたらよいかを考え、それを実現できるように規則を柔軟に運用したり、見直したりしていく、というスタイルです。

社員が働き続けるために必要な制度があり、社員が必要に応じて制度を利用して、自分の状況に合わせて働き方を組み立てています。

これまでに育児休業を取得した7人のうち、職場復帰せずに退職した社員が1人います。超早産で出産し、子どもが1歳になった時、まだ保育所に預けることが難しい状況でした。その社員が職場復帰し仕事を継続することができるよう、同社では、在宅勤務制度の導入を検討しました。本人にとって何が最良かを会社が本人と一っしょに考えた結果、最終的には、退職して育児に専念するという本人の決断を尊重し、在宅勤務制度の導入には至りませんでした。同社が、社員が働き続けられるようにする、ということが一番に考えていることがよくわかるエピソードです。「いつでも戻ってくるように」という言葉を添えて、退職する社員を送り出したということです。

仕事も生活も大切にする会社風土

同社では休暇取得を促進しており、社員は、有給休暇を活用して長期休暇を取得し海外旅行を楽しんだり、1時間単位の有給休暇を活用して、業務の合間にジムに行ったり、歯科治療に通ったりと、業務が多忙な中であっても生活を充実させています。

出産した女性社員は、育児休業を取得した後、仕事に復帰し、時間短縮勤務などを利用しながら子育てと仕事を両立しています。女性社員だけでなく、男性社員も、1時間単位の有給休暇を利用して子どものお迎えに行くなど、休暇制度を上手に活用して子育てをしています。そして、育児中の社員が、子どもの発熱などで早退しなければならなくなった時には、「気をつけて。お大事に。」という声が、まわりの社員からかかります。以前、切迫早産で突然入院することになった社員がいたときにも、職場全体が心配するのは、仕事のことでなく、おなかの赤ちゃんのことでした。「仕事はどうにかなる。子どもが一番大事。仕事のことは心配しないで赤ちゃんのことだけを考えて。」というのが、職場の仲間全員の思いでした。

同社には、社員ひとりひとりの仕事も生活も大切にするという会社風土が根付いており、それぞれの社員が、気兼ねなく休暇制度等を活用して、仕事と生活、どちらも充実させる働き方をしています。

また、同社では、毎年1名以上の採用を続け、余裕のある人員配置に心がけています。そのことが、会社の風土とともに、社員の働きやすさ、休暇等の制度の利用しやすさを支えています。

能力を最大限に発揮できる職場

同社では、それぞれの社員の状況に合わせて、仕事の割り振りが工夫されています。時間短縮勤務中であれば、その時間内でこなせる量を割り当て、日中に打合せをすることが多いクライアントを担当する、といった配慮をしています。また、子育て中の社員に子育て企画の担当を任せるなど、本人の経験が活かせる仕事の割り振りも

されています。

仕事の経験だけでなく、ライフイベントの経験も活かして仕事ができるということに加え、自分の事情に応じた働き方ができることが、限られた時間の中で成果を上げようとする社員の意識を高めることにつながり、それぞれの社員が自分の能力を最大限に発揮して仕事をしています。

社員の人生経験が紙面や企画を豊かにする

結婚前の若い社員が多かった頃に比べ、社員が年齢を重ね、様々なライフステージを経験してきている今日では、フリーペーパーの紙面の企画の幅が広がりました。結婚する社員が多かった時期には、ブライダル特集が組まれ、最近では、子育てに関する企画も多く手がけています。

同社では、今後は、男性社員の育児休業の取得や、親の介護が必要となった時には介護休暇の取得ができるようにしていきたい、と話します。

社員の豊かな人生経験が、発信する情報や企画をより魅力的なものにし、会社の発展を支えています。

平成28年度旭川市ワーク・ライフ・バランス推進事業者表彰
表彰事例

よりよい医療を提供するために、
働きやすく学びやすい環境づくりに取り組む。

国立大学法人 旭川医科大学

所在地	旭川市緑が丘東2条1丁目1番1号
事業内容	大学・病院
従業員数	1,944人(男性766人, 女性1,178人) ※表彰時

旭川医科大学は、法定を上回る育児・介護休暇制度を整備し、事業所内保育所を設置しているほか、二輪草センター(復職・子育て・介護支援センター)を設置し、職員の仕事と家庭の両立をサポートしています。強力なサポート体制があるため、育児や家族の介護中の職員も安心して仕事を継続することができます。様々なライフイベントを乗り越えて育った経験豊富な医療スタッフが、より質の高い医療の提供を可能にしています。

取組内容

- ・育児・介護休業法の規定を上回る育児・介護休業制度を整備している。
- ・事業所内保育所を設置している。
- ・二輪草センター(復職・子育て・介護支援センター)を設置し、復職支援プログラムの提供、キャリア相談の実施など復職やキャリアアップの支援を実施しているほか、バックアップナースシステム(急に子どもや家族の看病や介護が必要となった時に代理勤務者が勤務するシステム)、病児・病後児の預かりなど、子育てや介護に関する支援を実施している。

より働きやすく、学びやすい環境をつくるために設立された二輪草センター

旭川医科大学では、職員の仕事と家庭生活の両立を支援するしくみを整えています。

子どもが満3歳に達する日まで取得可能な育児休業制度など、法定を上回る休暇

制度が整備されているほか、事業所内に24時間365日、要望に応じて保育を実施する保育所が設置されています。

最も特徴的なのは、二輪草センター(復職・子育て・介護支援センター)によるサポートです。二輪草センターは、旭川医科大学と付属病院の環境をより働きやすく、学びやすいものとするために、平成19年10月に設置され、育児・介護などのために休業した医師や看護師への復職支援教育プログラムの提供や、子育て・介護に関する様々な支援、学生へのキャリア教育を行っています。

こうした二輪草センターの取り組みが認められ、平成24年2月には、「働きやすい病院評価認証」を取得し、平成25年度には「北海道男女平等参画チャレンジ賞」を受賞しています。

進化する二輪草センターの取り組み

二輪草センターの育児・介護に関する支援メニューは、医師、看護師など職種や部署が異なるさまざまな職員がアイデアを出し合い、手探りでつくり上げてきたものです。

育児中の職員にとって最も大きな不安は、子どもの病気の時にどうするか、ということ。はじめに、急に子どもの看病が必要となった時に代理の勤務者に業務を引き継ぐまでの間、一時的に子どもを預かる「病児一時預かりシステム」と、子どもの看病のため勤務できない看護師に代わって代理の看護師が勤務する「バックアップナースシステム」がつくられました。「バックアップナースシステム」は、家族の急な病気の看病や、介護のために勤務できない場合にも利用ができます。その後、病後児保育室を開設し、さらに病児・病後児保育室へと対象を拡大していきました。

二輪草センターで支援メニューを考える時に大切にしていることは、働き方をおしつけない、ということです。子どもが病気の時にどのような働き方をするのか、複数の選択肢を提供し、職員が自分の状況に合わせて選択できるようにすることを目指して、支援メニューを拡大してきました。

また、育児や介護と仕事を両立させて働く職員をサポートする職員も大切にしようと考えています。子育てや介護を支えてくれる職場の上司や同僚を表彰する「二輪草ベストサポーター賞」を創設し、制約を抱えて働く職員をサポートする職員に感謝の気持ちを伝えていきます。

旭川医科大学では、二輪草センターを拠点に、時間的な制約を抱えて働く職員を支えるしくみをつくり、それを支えてくれる職員に感謝を伝え、働きやすい職場環境づくりを進めています。

サポート体制があることを知らせることが大切

二輪草センターは、育児や介護に関わる支援制度、復職や育児・介護に関する二

輪草センターの支援メニューの他、旭川市が実施している保育事業や、介護相談事業についても紹介した冊子を、いつでも鞆に入れて持ち歩けるサイズのハンドブックにして作成しています。現在育児や介護をしている職員は、困ったときにはすぐに取り出して見て、自分に合ったサポートを利用できるように、そして、今はサポートを必要としていない職員にも気軽に手にとってもらえるようにと考えてのことです。

今サポートを必要としている人だけでなく、すべての職員に仕事と家庭生活の両立を支える制度があることを知らせることが重要であると二輪草センターでは考えています。女性職員のために、復職や、育児・介護時のサポートがあると思われがちなので、男性職員にも、育児休業が取得できることや、自分の病気の治療や親の介護のときにサポートが受けられることを知ってもらいたいと二輪草センターは言います。

だれもが将来サポートされる側になる可能性があること、そのときには様々な支援の制度を利用することができることを知らせることが、すべての職員の安心感を高めること、現在サポートを必要としていない職員の不公平感を払拭することにつながると考え、制度の積極的な周知に努めています。

仕事と家庭の両立をサポートし、質の高い医療を提供できる医療人を育成する

二輪草センターを開設し、育児や介護をする職員への支援を充実させたことで、仕事を継続することができる職員が増え、熟練の職員が育ち、よりよい医療を提供することができている、と二輪草センターは言います。また、育児や介護などのライフイベントを経験することで、医療人としての人間性に磨きをかけ、それがよりよい医療の提供につながっている、とも話します。

今後、二輪草センターが取組を進めたいと考えているのは、男性医師の育児休業取得者を増やすこと。子育てに専念する時間を持つことは、男性医師の人生にも、仕事にもプラスになることが多いはずだ、と二輪草センターでは考えています。

より質の高い医療の提供を目指して、旭川医科大学の取組、二輪草センターの取組は続きます。

平成28年度旭川市ワーク・ライフ・バランス推進事業者表彰
表彰事例

利用者の幸せのために、

職員が幸せに働くことができる職場環境を整える。

社会福祉法人 北海道療育園

所在地	旭川市春光台4条10丁目
事業内容	社会福祉事業
従業員数	766人(男性283人, 女性483人) ※表彰時

重症心身障害児(者)施設, 障害者支援施設等を運営する社会福祉法人北海道療育園が掲げるのは, 施設の利用者の幸せを第一に考える「利用者第一主義」です。利用者を幸せにするためには, 職員が幸せに働くことができなければならないという信念のもと, 利用者も職員も, すべての人が大切にされる施設運営がされています。

取組内容

- ・採用時において, 男性, 女性ともに育児休業取得が可能であることを周知するなど, 女性職員はもとより, 男性職員の育児休業取得を促進する取組を行っており, 男性職員の育児休業実績がある。
- ・事業所内保育所を設置している。
- ・監督者研修で年次有給休暇取得について取り上げ, 各部署で取得の啓発を行い年次有給休暇の取得を促進している。

利用者を幸せにするためには職員が幸せでなければならない

北海道療育園で最も大切にしていることは, 施設利用者の幸せです。施設利用者を幸せにするためには, そこで働く職員が幸せでなければならないという強い信念のもと, 北海道療育園では, 昭和50年代から働きやすい職場づくりに取り組んできました。

昭和50年に24時間保育を行う事業所内保育所を設置したことを皮切りに, 育児・介護休業や年次有給休暇制度の整備, 休暇の取得促進など, 職員が幸せに働くこと

ができる職場づくりを目指し、様々な取組を進めてきました。

休暇取得の促進については、特に熱心に取り組んでいます。「社会生活をするためには、休暇は絶対に必要なもの」と考え、休暇制度について詳しく職員に説明し、取得を促しています。男性、女性ともに育児休業が取得できることを積極的に周知しているため、男性職員も育児休業を取得しています。

働きやすい職場づくりを進めてきた結果、出産・育児を経て、40年以上勤務する職員も多く、長年施設利用者に寄り添ってきた職員が、きめ細かなサービスを提供しています。

根底にあるのは、「すべての人が等しく大切」という人間観

北海道療育園の職員になって、まず教えられることは、「すべての人が等しく大切である」ということです。

「だれもが大切。だから、利用者ひとりひとりが幸せになれるよう、職員が力を尽くし、職員ひとりひとりが幸せに働くことができるよう、働きやすい職場環境を整える。」それが、北海道療育園の施設利用者へのサービス、職場環境づくりの考え方の基本となっています。そして、この考え方は、職員全員に共有されており、施設利用者ひとりひとりを大切にする、職員ひとりひとりを大切にする、という職場風土が根付いています。

多様性を認め、職員同士助け合う

北海道療育園では、医師、看護師、介助員など、多様な業種の職員が働いています。そして、子育てをしながら働いている職員、家族の介護をしながら働いている職員、障害をもっている職員、病気の治療をしながら働いている職員など、それぞれが様々な事情を抱えながら働いています。

「すべての人が等しく大切である」という考え方が職員全体に浸透している北海道療育園では、職員同士がそれぞれの事情を理解し、お互いにカバーし合って仕事をすることが、当然のこととなっています。

例えば、母子家庭で幼いお子さんを育てている職員には、優先的に休暇を取得させ、他の職員がカバーする、といったことが職員の間でごく自然に行われています。聴覚障害のある職員が採用されたときには、職員の互助会が手話クラブを発足させ、職員が自主的に手話を学び、聴覚障害のある職員とコミュニケーションがとれるようにしました。病気の治療をしながら働く職員に対しても、仕事を継続することができるよう、休暇制度など様々な制度の利用を促し、他の職員がその職員の仕事をカバーしています。

自分が認められている、と実感できる職場であるため、職員はだれひとりとして引け目を感じることがなく仕事ができ、それぞれが最大限の力を発揮することができてい

る、と北海道療育園は言います。

「ここで働いてよかった」と思える職場

北海道療育園の職員の多くは、退職する時に「ここで働いて自分の生き方を見直すことができた」「施設利用者から多くのことを学んだ」「ここで働いてよかった」と話すそうです。

また、職員の募集に際し、親が勤めていたり、兄弟が勤めていたりした人が「家族によい職場だと勧められたので」と応募してくることも多いと言います。事業所内保育所がある、年次有給休暇がとりやすいなど、生活を大切にしながら働くことができる職場であること、そして何よりも、だれもが尊重される職場で、やりがいのある仕事ができることが、家族にも就職を勧める理由なのではないか、と北海道療育園では考えています。

自分が認められていると感じることができる職場だからこそ、仕事を長く継続することができ、施設利用者の幸せのために自分の力を最大限に尽くし、一緒に働く職場の仲間にも心配りができる。そして、施設利用者にきめ細かなサービスを提供することが、利用者との心のつながりを生み、仕事のやりがいを高める。北海道療育園では、人を思いやる心が好循環を生み、生き生きと働く職員が、施設利用者に寄り添ったサービスを提供しています。

発行

旭川市総合政策部政策調整課

〒070-8525 旭川市6条通9丁目

電話：25-5358 FAX：23-8217