

12 医療法人社団ゆうあい会 ゆうあいクリニック

所在地 神奈川県
設立年 2004年
業種 医療、福祉
事業概要 PET/CT検査を中心とした検査に特化したクリニック
従業員数 97名(時点:2024年11月1日)

POINT

- ▶「最善の仕事のために、最良の職場を」を経営理念とし、労務管理の徹底により、働きやすく休みやすい職場づくりを実現
- ▶裁判員休暇は、裁判員としての活動に必要な日数および時間を有給で付与。裁判員に選定された職員の社会貢献を後押し
- ▶法定休暇の範囲を広げたり、柔軟に対応したりすることで、職員のワーク・ライフ・バランスをサポート。性別にかかわらず働きやすい職場づくりを推進

導入背景

「最善の仕事のために、最良の職場を」を経営方針に掲げ、働きやすい環境づくりを追求

- 2004年のクリニック開院当初から、「適正な労務管理を当たり前のことにすべき」という理事長の意識のもと、健康的な職場環境づくりに取り組んできた。医療現場はともすれば過酷な労働条件になりがちであるが、クリニックで働く職員が楽しく働ける職場でなければ受診者も快適に過ごすことができないという思いのもと、「最善の仕事のために、最良の職場を」を経営方針に掲げている。
- 当院では人間ドックや高度な健康診断、がんの検査など幅広い病気の検査を行っているが、検査項目によっては女性医療職へのニーズが高いものもあり、開院当時から女性職員の雇用と就業継続のための職場づくりに力を入れてきた。例えば、年次有給休暇は入社後3か月から年10日付与し、育児休業も子が2歳まで取得できるようにするなど、法定を上回る制度を整備してきた。これまでに出産・育児を理由とした離職はほとんどない。「休みやすく戻りやすい」環境になっており、ワーク・ライフ・バランスへの理解が高い職場となっている。
- 検査は予約が基本であり、検査プロセスも明確で、人員配置をあらかじめ決めやすく、また受診者の遅刻や機器のトラブル等がない限り基本的に時間外には業務が入らないため、残業はほぼない。土日を含めて、月10日の休診日を設けており、年度ごとに休診日カレンダーを作成している。受診者の利便性を考慮すると、平日に曜日を固定した休診日を設けることは難しいが、シフト調整を計画的に行っており、急な休みにも対応できる十分な人員を確保しているため、休暇が取得しやすい。また、理事長自らも率先垂範して積極的に休暇を取得するなど、職場全体が「年次有給休暇は取得するのが当たり前」という雰囲気であり、取得率は9割を超えている。
- 最近では職場のフリーアドレス化は珍しくないが、当院では開院当初からノンテリトリアルオフィス(職員や部署によって座席を固定せず、執務室内で自由に働く場所を選ぶことができるオフィス)を導入している。院内手続等で職員が立ち寄ることも多く、お互いの顔がよく見えるため、声をかけやすい雰囲気ができており、他部署をまたいだ情報交換がしやすく、知らないことを教えあうことが自然に行われている。また、オープンスペースならではのメリットとして、手続の際のやりとりや立ち話などを通じて、自然に職員の動き方に関する情報が入って来る環境であるため、そこから職員が置かれている状況や困りごとなどをキャッチする場合もあり、それが施策の検討に生かされることもある。



クリニックの外観(同院提供資料より)



検査で使用するPET/CT装置(同院提供資料より)



検診専用ラウンジ(同院提供資料より)

▶ 制度・運用の特徴と効果

裁判員休暇は必要な日数を有給で付与

裁判員休暇の概要

取得事由	取得可能な日数	有給・無給	特徴など
職員が裁判員として任命され、裁判所から要請があったとき	義務を執行するために必要な日数および時間	有給	<ul style="list-style-type: none"> 付与日数・時間の上限は設けていない 裁判員候補として裁判所から要請を受けた職員は、直ちに法人に対して報告するものとする

- 裁判員休暇は、2009年の裁判員制度の開始に伴って導入した制度である。職員が裁判員として任命され、裁判所から要請があったとき、その義務を執行するために必要な日数および時間を請求すれば、有給で付与することとしている。また、裁判員候補として裁判所から要請を受けた職員は、直ちに法人に対して報告するものとしている。これまでの取得実績としては、2013年に1人が取得している。
- 当院では、裁判員としての裁判への参加の社会的意義を重視しており、裁判員に選出されることがあれば、ぜひその活動に従事してもらいたいと考えている。裁判員休暇は、利用される機会がなかなかないものの、休暇制度として明確に位置付けることで、裁判員に選定された職員の負担軽減のみならず、クリニックとしての姿勢を示すこともできていると考えている。
- 実際に取得した職員からは、「裁判員休暇を有給で取得できたことで、経済的な不安を抱くことなく、国民の義務を果たせたことが、非常に有益であった」という感想を聞いている。

柔軟な対応で職員のワーク・ライフ・バランスをサポート

- 子の看護休暇は小学6年生まで取得できる。時間単位で取得できるのは育児・介護休業法で定められている範囲の年齢まで、以降の年齢は半日単位で取得可能としている。新型コロナウイルス感染症流行の際は、子の看護休暇の範囲を広げて学校が休校の際にも取得できるようにした。
- また、法人が必要と認めた場合に休暇を取得できる制度も設けている。無給だが出勤率に影響なく休暇が取得できる制度で、新型コロナウイルス感染症が流行した際には、これを適用した。
- このように職員のニーズや事情に合わせて法定休暇の範囲を広げたり、柔軟に対応したりすることで、職員のワーク・ライフ・バランスを支援している。

イントラネットや院内報で特別休暇制度を周知

- 特別休暇制度は既に職員に周知されているという認識だが、イントラネットの掲示板に情報を掲載しており、いつでも確認できるようにしている。かつては、院内報でも周知していた。また、新入職員研修でも情報提供を行っている。
- 休暇制度の情報をイントラネットに掲載していても、人事部門に直接問い合わせや相談をしてくる職員も多い。普段から気軽に話しやすい雰囲気醸成されており、相談があれば個別に応じている。



院内報 ヤシの木 (同院提供資料より)

今後も性別にかかわらず働きやすい職場づくりを推進

- 新しい制度の導入を検討する際は、職員のニーズや困りごとからスタートすることが重要と考えている。特に管理職は日頃から職員の声をよく聞いており、中途入職した職員が驚くほどである。そのような姿勢が、働きやすい職場づくりに大きく影響していると考えている。
- ワーク・ライフ・バランスの推進に取り組んできた結果、えるぼし認定の3段階目の認定を取得しているほか、横浜市のよこはまグッドバランス企業認定も受けている。
- 年次有給休暇の取得も進んでおり、休みやすい環境は十分に整備されている。今年度は初めて男性職員が育児休業を取得した。今後も性別にかかわらず子の看護休暇の取得や時短勤務の選択ができるような、誰もが働きやすい職場づくりを推進していきたい。