

小矢部市・松岡病院  
事務長

松岡 和子さん

# インタビュー 女性が子育てしながら働き続けるためには、育休をしっかりと保証すること



手がからなくなってきたから、必ず戻って来てねって…

松岡病院では育児休業期間が長いと聞きましたが本当でしょうか

私のところでは育児休業は原則として、生児が満三歳に達するまでを限度として本人の申し出た期間、としております。育休から復帰したあとも本人の希望で時短勤務を認めていて、子どもさんに手がからなくなったらフルタイムで働いてね、とお願ひしているんです。

そこで、私どもの病院はすでに看護師さんで実績を作っているし、病院全体が子育てに理解がある病院だからとお誘ひをしたんです。その時はいろいろあって、話だけで終わりました。しばらくしてその女医さんを訪ねたら三人目を妊娠されていた。育休をもらえることになったと喜んでおられて、自分のために育休制度を導入してもらったんだから、辞めることはできないと言われました。

それでもあきらめきれない私は、その後もお訪ねしたのです。たまたまその日は医師をやめて子育てに専念することを決心なさった日でした。制度はできたけれどやはり現実厳しく、勤務を続けられないと決めたとそうです。

「どっちみち辞めるんなら辞めたつもりでうちに来て下さい。子どもを育てながらでいいし、授業参観や学芸会にも行って下さい。子どもの行事を大事にして下さい。」とお誘ひし松岡病院で勤めていただけのことになりました。今ではPTAにも参加されたり、病院の行事にもお子さんを連れてきたりされていて、本当に松岡病院にお誘ひしてよかったです。

十分な育休や時短勤務を認めるなんて、甘やかしてはないのか、と古くからの職員や男性職員、もちろん院長にだって理解されませんでした。でも、私どもの病院は精神科ですから、患者さんに寄り添う医療を目指しています。そのためには、まずは職員が自分の子育てを犠牲にすることなく働ける環境が必要だと訴え、院長や職員への理解を促しました。古くからの中心的な職員が、わかつた協力を得るほうに回ってくれたことが、大きなポイントかなと思っています。

育休や時短による欠員のカバーなどはどうされているのですか

育休や時短勤務などを保証するために、欠員分を期間職員で補充しなければなりません。面談の際に事情を説明していますけど、そのまま残っていたら、田舎の小さい病院ゆえにスタッフをなんとかして確保するためというところもあります。もうひとつは、自身が子育てを十分にしながら仕事に復帰することができたので、やはり女性が子供を産み、育てながら働けるためには、子育ての期間をしっかりと保証してあげることが大切だという思いがあったからなんです。

女性にとつて働きやすい環境を作ること、職員が気持ちよく働くことができ、それによって質の高い医療サービスの提供につながっていくと思います。

女性医師の採用でエピソードがあるとか

医師を探していた時期に、ある女医さんの話を耳にした。すぐにお会いして話を伺うことができました。子育てと仕事の両立を頑張っておられたのですが、保育園や学校の行事に参加できないばかりでなく、お子さんとの接触が少なく、悩んでおられました。

十分な育休や時短勤務を認めるなんて、甘やかしてはないのか、と古くからの職員や男性職員、もちろん院長にだって理解されませんでした。でも、私どもの病院は精神科ですから、患者さんに寄り添う医療を目指しています。そのためには、まずは職員が自分の子育てを犠牲にすることなく働ける環境が必要だと訴え、院長や職員への理解を促しました。古くからの中心的な職員が、わかつた協力を得るほうに回ってくれたことが、大きなポイントかなと思っています。

育休や時短による欠員のカバーなどはどうされているのですか

育休や時短勤務などを保証するために、欠員分を期間職員で補充しなければなりません。面談の際に事情を説明していますけど、そのまま残っていたら、田舎の小さい病院ゆえにスタッフをなんとかして確保するためというところもあります。もうひとつは、自身が子育てを十分にしながら仕事に復帰することができたので、やはり女性が子供を産み、育てながら働けるためには、子育ての期間をしっかりと保証してあげることが大切だという思いがあったからなんです。

女性にとつて働きやすい環境を作ること、職員が気持ちよく働くことができ、それによって質の高い医療サービスの提供につながっていくと思います。

女性医師の採用でエピソードがあるとか

医師を探していた時期に、ある女医さんの話を耳にした。すぐにお会いして話を伺うことができました。子育てと仕事の両立を頑張っておられたのですが、保育園や学校の行事に参加できないばかりでなく、お子さんとの接触が少なく、悩んでおられました。

## 雇用のトラブルとその対策 ①

—雇用管理研修会（講師・桂好志郎氏）より—

五月十六日に開催した雇用管理研修会「雇用のトラブルとその対策」の要点を順次掲載します。今号は、育児休業法に関する内容です。

五月十六日に開催した雇用管理研修会「雇用のトラブルとその対策」の要点を順次掲載します。今号は、育児休業法に関する内容です。

五月十六日に開催した雇用管理研修会「雇用のトラブルとその対策」の要点を順次掲載します。今号は、育児休業法に関する内容です。

五月十六日に開催した雇用管理研修会「雇用のトラブルとその対策」の要点を順次掲載します。今号は、育児休業法に関する内容です。

五月十六日に開催した雇用管理研修会「雇用のトラブルとその対策」の要点を順次掲載します。今号は、育児休業法に関する内容です。

五月十六日に開催した雇用管理研修会「雇用のトラブルとその対策」の要点を順次掲載します。今号は、育児休業法に関する内容です。

五月十六日に開催した雇用管理研修会「雇用のトラブルとその対策」の要点を順次掲載します。今号は、育児休業法に関する内容です。

五月十六日に開催した雇用管理研修会「雇用のトラブルとその対策」の要点を順次掲載します。今号は、育児休業法に関する内容です。

五月十六日に開催した雇用管理研修会「雇用のトラブルとその対策」の要点を順次掲載します。今号は、育児休業法に関する内容です。

五月十六日に開催した雇用管理研修会「雇用のトラブルとその対策」の要点を順次掲載します。今号は、育児休業法に関する内容です。

五月十六日に開催した雇用管理研修会「雇用のトラブルとその対策」の要点を順次掲載します。今号は、育児休業法に関する内容です。

五月十六日に開催した雇用管理研修会「雇用のトラブルとその対策」の要点を順次掲載します。今号は、育児休業法に関する内容です。

五月十六日に開催した雇用管理研修会「雇用のトラブルとその対策」の要点を順次掲載します。今号は、育児休業法に関する内容です。

五月十六日に開催した雇用管理研修会「雇用のトラブルとその対策」の要点を順次掲載します。今号は、育児休業法に関する内容です。

五月十六日に開催した雇用管理研修会「雇用のトラブルとその対策」の要点を順次掲載します。今号は、育児休業法に関する内容です。

五月十六日に開催した雇用管理研修会「雇用のトラブルとその対策」の要点を順次掲載します。今号は、育児休業法に関する内容です。

五月十六日に開催した雇用管理研修会「雇用のトラブルとその対策」の要点を順次掲載します。今号は、育児休業法に関する内容です。

五月十六日に開催した雇用管理研修会「雇用のトラブルとその対策」の要点を順次掲載します。今号は、育児休業法に関する内容です。



講演する桂好志郎氏（2012年5月16日 富山電気ビル5F中ホール）

月一日に職員を採用したとしましょう。採用して半年も経たないうちに妊娠し、翌年の六月に出産したとします。妊娠した時点では雇用された期間が一年を経過していませんが、出産後には一年を経過し、育児休業制度の利用の対象となる要件を満たしていますので、この職員は申し出をすれば育児休業を取得することができるのです。

育児休業法（以下、育児休業法）を事業主に義務づけ

育児休業法（以下、育児休業法）を事業主に義務づけ

育児休業法（以下、育児休業法）を事業主に義務づけ

育児休業法（以下、育児休業法）を事業主に義務づけ

育児休業法（以下、育児休業法）を事業主に義務づけ

育児休業法（以下、育児休業法）を事業主に義務づけ

育児休業法（以下、育児休業法）を事業主に義務づけ

育児休業法（以下、育児休業法）を事業主に義務づけ

育児休業法（以下、育児休業法）を事業主に義務づけ

育児休業法（以下、育児休業法）を事業主に義務づけ

育児休業法（以下、育児休業法）を事業主に義務づけ

（一参加者より）