

第1回「カエルの星」の認定チーム一覧

	①	②	③	④	⑤	⑥
企業名	アストラゼネカ株式会社	医療法人永代会 下永病院	お茶の水女子大学	有限会社COCO-LO	第一生命保険株式会社	福井県済生会病院
チーム名	メディカル本部	薬局及び法人専務理事 ケビンと薬局の愉快的な仲 間たち	リーダーシップ養成教育 研究センター	訪問看護	団体保障事業部団体保 険課BG担当	看護部
地域	大阪府	広島県	東京都	群馬県	東京都	福井県
業種	医療用医薬品開発、製 造及び販売	医療・介護サービス業	高等教育機関	介護事業	生命保険業	医療
従業員規模 (※)	1000～4999名	300～999名	300～999名	99名以下	5000名以上	1000～4999名
概要	<p>・WLB推進のためのプロ ジェクトを組織化。コアプ ロジェクトメンバー(4名) が、本部における各チ ムリーダーに個別面接を 行い働きかけを行った。 ・メディカル本部員全員 (約170名)へのアンケート 調査結果を分析し、具 体的な数値目標を設定し て取り組み、有休取得率 向上(月1.0日→1.4日)、 在宅勤務率向上(月平均 10%→37%)、残業時間 の削減(10%)と成果を あげた。 ・定期的全体会議を年数 回開催し、チームリー ダー各自の報告や意見 交換を行い意識の高め 合いを行った。</p>	<p>・病院の薬局(構成員7 名)における取組。医療 機関の取組は多いが薬 局は珍しい。 ・法人専務理事のリーダ シップにより病院全体で の協力体制を確立。 ・SPD(薬品の在庫管理 システム)導入、関連施 設への調剤業務を外部 へ委託したことにより、業 務量削減(20%)、薬剤 費大幅削減の効果が表 れた。 ・時間外労働がピーク時 の74.5時間から4時間、さ らには1.5時間まで激減し た。</p>	<p>・研究者、とりわけ女性 研究者支援となるチーム (構成員13名)の取組 ・チームとしてワーク・ラ イフ・バランスを実現す るためのシステム改革を提 案し、チームだけでなく大 学全体の実施につなげ た。 ・子育て中の女性研究者 に補助員を配置すること により、研究時間が確保 され、研究費の獲得にも 成果が表れた。 ・補助者もスキル・アッ プ、キャリア・アップを実 現する機会となった。 ・教職員全員への意識調 査を毎年実施すること により、意識向上を確認 するとともに、改善提案を 行っている。</p>	<p>・訪問介護を行うチーム (21名中16名が女性) の取組。 ・育児・家事のために仕 事ができない人も多いな か、従業員のニーズを把 握しながら柔軟な勤務体 制(直行直帰、準社員制 度、選べる勤務形態、育 児休暇明けならし勤務 等)、有給休暇の取得促 進、無料託児所の設置。 ・チームの業績として、起 業から増収し続けている。 ・人手不足である介護業 界において、離職者の減 少、産後の職場復帰率 が100%などの成果が表 れている。 ・小規模企業が実践でき る好事例でもある。</p>	<p>・マニュアル作成による 業務の平準化など、業務 効率化のため様々な取 組を行っている。 ・高スキル者が作成する のではなく、低スキル者 が高スキル者から業務を 教わりながら作成するこ とで「誰がみても理解で きるマニュアル」となるよ う作成方法を工夫してい る。 ・業務フローの見直しに より一工程削減すること で業務を効率化するな ど、幅広く取組を行い成 果をあげている。 ・効率化を先取りし担当 者人員を削減したため一 時的に残業時間が増加 したが、効率化とスキル 向上の効果により吸収し 有給休暇取得日数も増 加した。</p>	<p>・多様な勤務形態(夜勤 専従体制、短時間正社 員制度、夜勤免除制度 など)、子育て支援(院内 保育など) ・キャリアアップ支援(夜 間大学院修士課程支 援、認定看護師資格支 援)、教育体制の整備 (ラーニングセンター、教 育専任者等) ・離職率(H18年10%→ H24年4.8%)、超過勤務 時間の減少(H19年8.0→ H23年度5.4《1人当の時 間/月》)、大学院修士課 程入学(H15年度以降14 名)や認定看護師取得者 数H15年以降23名、認定 看護管理者3名)の増加 等成果が表れている。 ・モチベーションの向上、 職員満足度も倍増してい る。</p>

(※)従業員規模については、本社・支社等含み、①～99名以下、②100～299名、③300～999名、④1000～4999名、⑤5000名以上から選択。