

宮崎労働局長による「働き方改革」企業トップへの働きかけ

－内村病院－

平成 29 年 9 月 27 日、田宮崎労働局長が、内村病院のユースエール認定通知書交付式後の懇談会において、当院の事務長である鈴木信幸氏より、「働き方改革」及び「仕事と家庭の両立支援」への取組状況をお聴きし、更なる取組への推進をお願いいたしました。

訪問企業名	内村病院
所在地	小林市
従業員数	189 人
事業内容	医療業

1 はじめに

当院は、精神科単科の専門病院として、昭和 38 年に開業した。精神医療への理解を深めるため、職員が一丸となり、毎年「ふれあい祭」を開催している。

精神科病院といえば劣悪な医療環境・職場環境というイメージがあったが精神保健福祉法の改正により驚くような環境改善が進んできた。医療環境の改善はもちろん、職場の環境については労働時間、休暇、子育て支援等、様々な改善にいち早く取り組み、働きやすい職場づくりを実施してきた。

このたび、ユースエール認定を受けたことで、これまで当たり前だと思い実施していたことが改めて評価されるということに驚きつつ、職員に対してより良い職場環境が提供できていることに、安心した。

2 超過勤務の縮減対策

月平均所定外労働時間は 0.99 時間で、原則超過勤務は発生していない。

これは、職員同士で超過勤務が発生しないよう、自発的に業務をフォローする連携体制ができており、トップからも定時退社ができるよう声かけをして職員への意識づけができてきていることの表われかと思う。

超過勤務が発生しやすい部署としては、デイケア等の送迎スタッフがあるが、交替制などで人員に偏りが出ないように配慮している。他医療機関では残業が多いとされる医事課の毎月初めの保険請求業務においては、「残業なし」が実現できており、周辺の同職種の方からは大変驚かされている。

3 年次有給休暇と取得しやすい職場環境

年次有給休暇の年平均取得日数は 17 日である。

年次有給休暇は職員が相互に取得しており、気兼ねなく取得できる職場風土がある。

超過勤務が少なく年次有給休暇も取得しやすいため、職員は健康で生き生きと仕事に取り組み、ワークライフバランスの取れた生活スタイルを送れていると感じている。その効果として、親子、夫婦、甥など、親族ぐるみで勤務される職員が多くいる。勤続年数の長いベテラン職員も多く、長く安定して働けるのが当院の特徴にもなっている。

ちなみに、60歳の定年後も65歳まで継続勤務している職員は17～18人程いる。

4 人材の獲得

求人への応募は、以前は中途採用者の応募が多かったが、最近是新卒者の応募も多くなっている。

県の看護協会からの依頼で行う、高校の看護師志望の生徒を受け入れる「インターンシップ制度」も実施している。

積極的な院内外の研修による、職員の資質向上のための教育を充実させている。

5 仕事と家庭の両立支援

保育料の一部を補助する保育手当（1子につき、職員1人利用可※職員が夫婦の場合もあるため）を支給している。

育児休業取得率は、女性が100%で、男性の育児休業はこれまで1人が取得した。



左端が鈴木事務長

右端から2人目が吉田局長