

## 医療法人恵愛会 中村病院

中村病院様を訪問し、長時間労働削減の取り組み、女性の活躍推進や両立支援対策等についてご説明をいただきました。



藤本院長室長

⊕ 藤本院長室長へ藤原雇用環境・均等室長から要請書をお渡ししました。

- \* 社員数：258人（男性63人、女性195人…2016年11月7日現在）
- \* 事業内容：医療（急性期医療、医療型療養、人工透析、リハビリテーション、在宅医療、健診）

■ 日時：平成 28 年 11 月 7 日（月）

■ 訪問者：大分労働局 雇用環境・均等室長 藤原 幹大  
大分労働局 雇用環境・均等室  
雇用環境改善・均等推進指導官 土谷 紀子  
厚生労働事務官 内藤 慶一郎

■ 面談者：中村病院 院長室長 兼 事務部長 藤本 博之 氏  
中村病院 事務部総務課長 岡田 浩毅 氏

■ 説明いただいた内容

● 長時間労働削減 や 年休取得促進について

【現在の状況】

- (1) 過去 1 年間の一人 1 ヶ月平均残業時間 … 2. 9 時間  
(ただし、部署や個人による偏りがあることが判明)
- (2) 全職員の平均有休取得率 … 60%程度

【今後の対策】

- (1) 看護部で行っていた管理者の意識改革を事務部にも浸透させる  
など法人全体で、残業抑制に向け、より一層の取り組みを行う
- (2) 『複数業務を担当できる職員を養成』し、職員が業務を相互に  
補完しあい、お互いに休暇や休業を取りやすい職場環境を目指す
- (3) 『半日有給休暇制度』を導入し、有給休暇の取得を進め、  
各自が仕事にメリハリをつけ、より高い職業意識のもと医療に  
携わることのできる利便性の向上を検討する

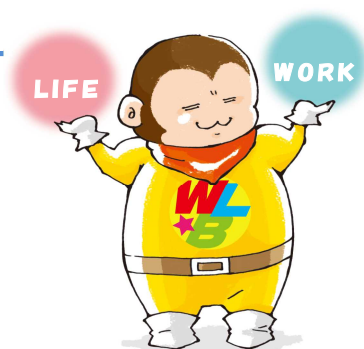


● 女性の活躍推進のための取り組み

- (1) 職員に占める女性の割合 …… 75.6%  
(男性の割合 24.4%)
- (2) 管理監督職に占める女性の割合 …54.5%  
(33人中女性を登用は18名)
- (3) 『ハラスメント院外相談窓口及び院内意見箱を設置』して、  
安心して働き続けることができる職場を目指している  
(H25年6月)

【今後の対策】

- ・研修・教育の充実 →知識とスキルの向上を目指す職員を支援
- ・出産・育児等で離職した**潜在看護師の復職の支援**
- ・多様な就労ニーズに対応できる仕組みの充実



● ワーク・ライフ・バランスの取り組み

- (1) 女性の育児休業取得率 100%  
男性の育児休業取得者 2名 (うち1名は2回取得)
- (2) 育児短時間勤務制度は、子が小学校就業前まで利用が可能  
多くの育児休業者は復帰後、短時間勤務で正職員のまま働き続ける
- (3) 子が3歳になるまで『育児手当』(育児サービス利用費用)を助成
- (4) 希望するライフスタイルに沿った勤務形態で採用実施  
(短時間正職員、パート職員など)  
※ ハローワークのマザーズ・コーナーとの連携で実現
- (5) 『年間休日を4日増設』…職員一人一人のライフ充実のため

## ● 中村病院のPR

1. 職員の豊かな生活があって充実した仕事サービスが期待できると考えており、ワーク・ライフよりも“ライフ・ワーク・バランス”と考えています
2. 基本的に、出産・育児や介護に当たる職員を「制約のある人」ととらえず、人間には個性があるのと同様それぞれの「ライフ・ワーク・スタイル」、「ライフステージ」を大事にしたいと考えています
3. 男女問わず、職員一人一人の“ライフ・ワーク・バランス”を大切にして、相互に助け合い、尊重しあう「オタガイサマ」の精神を醸成していきたいと考えています
4. 恵愛の精神をもって患者様に接し、その意志を尊重し安全で信頼される医療を通じて、地域医療に一層貢献してまいります

★ [中村病院のホームページへリンク](#) ★



### <労働局よりひとこと>

‘働き方’についての、幅広い取り組みがすすめられ、今後に向けても期待しています。

業務の根幹にある‘ひとの命を守る’のお考えが、職員ひとりひとりの多様性を尊重し、さまざまなライフに寄り添っていこうとする精神として根付かせていこうとしていることが伝わってまいりました。

逼迫する潜在看護師の問題や、ますます複雑・多様化する医療現場にあって、アンケートを行いひとりひとりの声を吸い上げ、可能な限りの支援を行うといった生活(ライフ)が大切にされてこそ、良質の医療として還元されるのだと思いました。