

労働局長による「働き方改革」企業トップへの働きかけ

特定医療法人 厚生会 西方病院



平成 27 年 8 月 28 日、厚生会西方病院の理事長野田雅行氏を訪問、「働き方改革」についての協力要請及び取組内容についての意見交換を行い、更なる取り組みへの推進をお願いしました。今回の要請には栃木県幹部も同行しました。



堀江栃木労働局長



野田理事長（医学博士）

【特定医療法人 厚生会 西方病院】

所在地 栃木県栃木市西方町金崎 2 7 3 - 3
創 業 昭和 2 5 年 8 月
代 表 者 理事長 野田雅行
労働者数 1 8 2 人
事業内容 許可病床数 93 床 内科、アレルギー内科、小児科、小児アレルギー科
外科、整形外科等 1 7 科 老人保健施設、通所リハビリテーション、健
診センター、訪問看護ステーション、居宅介護支援センター、特別養護
老人ホーム（併設）

公式HP <http://nishikata-hp.or.jp/>



野田理事長（右中央）に、「働き方改革」の要請を行う、堀江栃木労働局長（左手前から2人目）、同席は西方病院看護部高崎看護部長（右手前）、西方病院高村事務長（右奥）、栃木県産業労働観光部労働政策課篠崎課長補佐（左手前）、栃木労働局労働基準部監督課西本監督課長（左奥から二人目）、同大貫監察官（左奥）外。

◆厚生会西方病院の取組について（野田理事長、高崎看護部長）

- 当初、看護部からワークライフバランス（WLB）はスタートしましたが、仕事に集中出来る環境づくりなら、やはり院内全体で取り組んだ方が良いということで、全職員で取り組み始めました。最初は部署・個人により意識差があり、その意識改革には時間も必要でした。

看護師等の「配置基準」を守りながら工夫をしてきたつもりですが、高崎看護部長をはじめとして、看護部スタッフや各部署の推進委員のお陰で、今はかなりのレベルまで職員の意識が変わってきたと感じています。

院内一律に取り組むことは中々難しいので、部署ごと（個人ごと）実態に合わせて対応を心がけてきました。その上で部署間の調整が必要であり、

十分な話し合いが継続的に行われることが絶対条件となります。

本年度からは、「WLB 推進委員会」を4つのグループに分けて、今まで委員として活動してきたメンバーが、各グループの支援者となり、各部署から選出された活動リーダーを中心として、各グループごとで活動して行くことになりました。

- 「短時間正職員制度」を現在構築中で、条件設定を検討中です。育休・介護対応は既に出来ており活用もされていますが、全職員対応（応募者も含めて）の制度として策定したいと考えております。



高崎看護部長

(栃木県看護部長会会長、栃木県看護協会 WLB 推進委員長)

- WLB に取り組んでから、職員応募者の質的レベルアップもしてきた印象を受けております。応募者自身からも、取り組んでいる内容を聞いてくる場合も多く、やはり関心度が高いのだと思います。また首都圏、県内からの U ターン、I ターン者も出ています。

「魅力ある職場」とは、施設サイドが一方向的に語るのではなく、「働いている職員」一人ひとりが「自分自身の言葉」で語れる材料があるということだと思います。その材料が少しずつ増えてきたということでしょうか。

- メンタルヘルス面にも注意しています。一般的に50人規模以上の企業や医療機関においては、長期休養（メンタルヘルス不調者）の人が一人はいるものですが、当院には今のところいないことは、ある意味誇りでもあります。

- 年次有給休暇取得率については、看護部や放射線科のように80%前後で高い部署もありますが、施設全体では65.7%です。各部署それぞれに諸要因を背景として、改善すべき事は多々ありますが、今後も「WLB推進委員会」（4グループ）を中心として取り組んでいく予定です。
- 取組が浸透して行く為には、部署を越えたコミュニケーションが必要ですが、当院の場合、普通の施設より広い「職員食堂」がその場となっているようです。いくつかの施設を私自身経験してきましたが、この病院に来て、先ず驚いたのが、職員食堂（食事は出ずお弁当等持ち込みで食事をする場所）で休憩時間を過ごす風土があることでした。普通は食事を終えると、すぐ各部署に戻って控室で過ごす病院がほとんどです。それが西方病院では、過ごしやすい環境、家庭的環境の風土があり、皆、職員食堂でお茶や旅行のお土産を分けあいながら、部署を越えたコミュニケーションを取っているのには驚きました。一体感があるんです。

（高崎看護部長談）
- WLBに取り組み始めてから、職員の言動にも変化が表れてきた効果としては、患者様の「退院時アンケート」に職員の名前入りで感謝の言葉を多く頂くようになりました。

◆堀江栃木労働局長より

お話を聞いていて、信念を持って取り組んでいらっしゃる事が、よくわかりました。医療機関の「働き方改革」の取組みは、施設基準、診療報酬、医療計画等の影響を受ける中で、配置基準等の制限も気をつけながら進めていかなければならないという、大変難しい取組であろうかと察しておりました。しかしながら、西方病院では早い時期から、積極的に取り組みを始められ、いろいろな課題を全員の方で、確実に良い方向へと導いておられることがよくわかりました。

西方病院で取り組んで来られたことや、今も継続的に実施されていることこそ、まさしく「働き方改革」です。長時間労働の抑制を基本として、仕事もプライベートも充実させる職場環境の構築や、「女性の活躍推進」も含めて、一般企業でも参考となることが多くあるように思います。来年もお伺いして、更に変革された西方病院を見てみたいと思いました。