

労働局長による「働き方改革」企業トップへの働きかけ

医療法人社団 亮仁会 那須中央病院



平成 27 年 12 月 21 日、亮仁会那須中央病院の理事長(病院長)臼井健夫氏を訪問、「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



臼井理事長・病院長

【医療法人社団 亮仁会 那須中央病院】

本 社 栃木県大田原市大田原市下石上 1 4 5 3 番地

創 業 昭和 5 7 年 5 月

代 表 者 理事長・病院長 臼井 健夫

労働者数 3 1 1 名

事業内容 病床数 169 床(一般病棟 46、医療型療養 73、地域包括ケア 48、人間ドック 2)

内科、循環器内科、消化器内科、糖尿病内科、肝臓内科、外科、整形外科、消化器外科、大腸外科、乳腺外科、消化器内視鏡外科、肛門外科、皮膚科、放射線診断科、リハビリテーション科、歯科、歯科口腔外科、矯正歯科、麻酔科、老人保健施設同仁苑、さくら訪問看護ステーション、居宅介護支援事業所ケアプラン桜、総合健診センター。

公式 HP <http://www.nasuchuoh-hospital.jp/>



臼井理事長（右奥から2人目）に「働き方改革」の要請を行う、堀江栃木労働局長（左奥から2人目）。同席は那須中央病院から、川上事務長（右手前から2人目）、杉本看護部長（右奥）、薄井総務課長（右手前）、栃木労働局から、労働基準部西本監督課長（左手前から2人目）、同、大貫監察官（左奥）、栃木県から産業労働観光部労働政策課小口主事（左手前）外。

◆対談内容

【堀江局長】

仕事をして生産活動をする人たちが、少子化等で労働人口が減少していく中、働き方そのものを個々のライフスタイルを考慮したものに変えていく必要があります。各事業場においても、様々な取り組みをされており、そのような事例を広めていく目的で、今回のような機会を頂き、県内の機運醸成を図っていきたいと考えております。

【臼井理事長】

実は、以前から「ファミリー・フレンドリーホスピタル」を目指してと題して、様々な取り組みは行ってきたのですが、どちらかと言えば「トップダウン方式」だったのです。しかし、今一つ盛り上がり欠けていたように思います。

そこへ3年程前に、新任の杉本看護部長から、看護協会の「WLB推進ワークショップ」へ参加の打診を受け、参加することになりました。

その手法は「ボトムアップ方式」の職員側から「委員会を設置」して、各部署の話し合いを重ねて、解決を図っていく取り組みでした。

この場に同席している杉本看護部長や薄井総務課長には大変よく頑張って頂き、ふと気づくと病院全体にその機運が沸き起こってきた感じです。

【杉本看護部長】

トップの支援があったからこそできたことです。職員の思いと経営者の思いがうまく繋がる機会にもなったと思います。

「全職員アンケート」は以前から実施していましたが、その結果に対して「経営側

からの改善姿勢(受け入れ)」を職員が見ることにより、職員の意識が大きく変わって行ったと思います。

意見を出して、経営陣に認められていくことが、働く人の自信に繋がっています

。



杉本看護部長

臼井理事長（院長）

【堀江局長】

やはり「トップの決断・姿勢」は働き方改革の要ですね。また職員からの思いを受けとめられていることは素晴らしいですね。

もちろん経営側としては、当然コスト面も考慮に入れられての判断だと思います。

【臼井理事長】

要望の全部を受け入れているわけではありません。できること、できないこと、今は無理なこと等、きちんと説明して対応するようにしています。

私自身が、理事長・病院長であると同時に、一人の整形外科医としてのプレイングマネージャーですので、労働環境等、現場の状況を見て知っているわけですが、しかし、そこで感じたことは「トップダウン方式」の以前でしたら、私の意見として下ろしていましたが、今は職員の気持ちが上がってきますので、一方的な判断ではなく、それぞれの思いの原因をよく判断して対応できるようになりました。

【堀江局長】

職員に対する「就業規則の説明会」を実施しているとお聞きしておりますが。

【杉本看護部長】

当初、職員側も就業規則自体への関心が低く、制度はあっても使っていないとか、前残業問題（看護職特有の時間外）等の是非、改善策を話し合う前に「共通の言葉」で話し合う必要性があることが、「職員アンケート」からわかりました。

そこで就業規則の周知を目的に、薄井総務課長が直接各部署に赴き、「就業規則のワンポイント講座」をこの数年継続しています。この効果は大きいと思います。

【堀江局長・西本監督課長】

「就業規則の説明会」を実施されているところは、なかなかないと思います。あっても新入社員の研修程度で、こちらのよう「全職員対象：各部署別」というのは、まさしく「本当の周知」ですね。



対談風景

【川上事務長】

WLB 取り組みの効果を実感しています。まさしく働き方改革による環境整備を行ってきたことで、看護職をはじめとして「応募者が確実に増えました。」また「定着率」も良くなり、いわゆる派遣業者を使うことも少なくなりました。実はこれは大きなコストダウンになっています。人材確保にかかるコストは大きな負担となっていましたから。

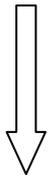
更に、働く人たちの環境整備は、患者さん・介護入所者・家族の方達への対応に影響することも実感しております。

【臼井理事長】

色々な取り組みにより、部署間の事情が共有化され、専門家集団の弊害である縦割り体制が改善されて、病院としてもまとまりが出てきているようです。事業計画についても、全職員に対し、具体的に解りやすい言葉にして周知協力をお願いするようになっています。

【薄井総務課長】

全職員に対し、『伸び伸びシート』を記入してもらい、病院の目標と自己の目標のすり合わせを行い、上司からの支援や自己目標管理に使っています。



- ①理事長の教育目標（病院の方向性）
- ②自分の実行策（自身のお役立ち・方向性）
- ③記録（都度振り返り・上司からの応援）
- ④年間振り返り（⇒新たな目標・ステップアップ）

【白井理事長】

横の連携、コミュニケーションの場として、ここ数年取りやめていた「職員旅行」を再開しました。これも「WLB 推進委員会」での話し合いや、職員アンケートから実は望んでいたという事実が解ったからです。かなり評判がよく、来年も企画予定です。（全職員中の7割が参加しました。）

【杉本看護部長】

職員一人一人が「自分は病院や患者様の役に立っているか？」を確認してくれる風土ができて来たように感じます。

◆堀江栃木労働局長より

取り組んで来られている一つ一つが、大変納得のいくお話ばかりでした。経営者や上層部の皆様が、職員の皆様に対し「よく聴き、よく伝える」を実践されており、ここ数年の那須中央病院の働き方改革は見事に花を咲かせてきたのではないのでしょうか。今後とも是非、取り組みの継続をされて、県内への好事例発信をお願い致します。