

## 医療法人尽心会 亀井病院

代表者	理事長 亀井 英文
業種	医療保健業
所在地	徳島県徳島市八万町寺山231
設立	昭和52年
労働者	93名（男 28名（うちパート・アルバイト12名） （女 65名（うちパート・アルバイト19名）

労働者の平均年齢	39.7歳
労働者の平均勤続年数	6.4年（平成23年12月現在）



### 主な 取組み内容

- 男性職員の育児休業の取得促進
- 育児短時間勤務制度の導入
- 増員措置による時間外労働の削減
- 半日単位の年次有給休暇の導入
- リフレッシュ休暇の導入



担当の事務長 亀井一成さん

## ワーク・ライフ・バランスの取組みのきっかけは？

医療の現場を取り巻く環境としては、平成18年4月の診療報酬改定時に、一般病棟入院基本料「7対1」が新設されて以降、看護師の確保が特に困難な状況となっているという背景があります。次世代育成支援対策推進法に基づく一般事業主行動計画策定を契機として、平成20年に様々な取組みを始めました。

特に、当院は、平成16年に現在の文化の森総合公園西側に新築移転したときに、職員を増員したこともあり、出産・育児世代の20代、30代の職員が7割を占めます。このため、多くの看護師を確保するために、働きやすい職場環境づくりの整備は必須でした。

まずは、職員の意識改革から始めようと、労働時間などに関する基本的な決まりごとに関する研修会を院内（職場全体）で行い、職員へのアンケートも行いました。

その結果、制度ばかり立派でも実践できないと何にもならないので、達成可能な制度設計に心がけるました。

## 取組みの結果、どのような変化がありましたか？

平成20年11月から22年10月まで一般事業主行動計画に取り組みましたが、具体的には、子の看護のための休暇制度を周知するため、パンフレットを作成し、院内メールで職員に周知しました。また、妊娠から育児期までの制度の一覧表やフローチャートを作成し職員へ周知したり、男性の育児参加を推奨するためのパンフレットを作成したり、両立支援の様々な取組みをしてきました。

この結果、年次有給休暇の半日単位の取得も含め、子の看護休暇を取得するの

が、男女を問わず、育児世代では「当たり前」という風土が定着しました。

そして、これらの取組が実を結び、平成 22 年 11 月に、次世代育成支援対策推進法に基づき、徳島労働局長から、いわゆる「くるみん」認定事業主としての認定を受けました。

このおかげで、当院への就職希望者が増え、人員増も図ることができました。冒頭に一般病棟入院基本料「7 対 1」の話をしましたでしたが、人員増の結果、看護環境が整っているとして、診療報酬が増え、病院経営の観点からも大きな恩恵を受けることができました。

## 取組みのポイントを教えてください

やはり先ほどもお話しましたように、達成可能な制度に絞って取組みを始めることだと思います。制度利用者がひとまず出れば、他の職員にも自然と広まっていくものです。

そして、こうした院内の取組みと成果等をまとめ、労務の担当者から全職員対象の発表会の場で報告を行いました。こうした継続的な取組みを改善しながら継続することが大切だと考えています。

具体的に設けた制度は、先と重複しますが、半日年休制度、リフレッシュ休暇と年次有給休暇の積立制度の創設です。

取り組んだことは、妊娠後の制度の周知です。これを明らかにしておくことによって、先の見通しが立ち、職員も安心して働くことができます。

それと、大きな制度として創設したのが、育児短時間勤務制度です。当院の正規職員の所定労働時間は 1 日 7 時間 40 分ですが、30 分単位で最大 2 時間を短縮できる制度で、現在 3 名が 1 時間短縮し、制度を利用しています。

一方、次世代育成関係以外では、休日出勤させた場合は、事前に振り替えるか、事後的に代休をあたえることにしています。

また、最近でこ入れしたこととしては、管理栄養士ですが、入院患者一人ひとりに個別に献立を考える必要があるので、想像以上に労力と時間がかかります。そのために、院内で突出して労働時間が長かったので、増員対応を行い、業務の偏りを改善することができました。

## 取組みの際に困ったことは？

あらゆる制度を推進していく中で、その恩恵を受ける者、例えば短時間勤務者や休暇取得者と、それを支える者との不公平感がどうしても出てくるものです。反対に、年次有給休暇を取得する方にとっても、取得する人、しない人は特定される傾向にあり、人それぞれの性格もあるのですが、人数が少ない部署では、さらに年休を取得しづらいといった点もまだ残っています。

ところで、「くるみん」の認定により先ほど看護師など採用が多数できたというメリット面の話をしました。逆にくるみん認定を見て、就職した人も多いので、昼勤務だけで夜勤は勘弁してほしいという人も多くいました。そのため、夜勤回数の偏りなども生じました。

## 今後の取組みの展望（課題）を教えてください

やはり制度の恩恵を受ける者とそれを支える者の不公平感の解消に向けて、人員配置の見直しや査定、代償措置の検討をしたいと考えています。また、感謝の気持ちをもてるよう、労使間を含め、コミュニケーションを積極的に図りたいと思います。

労使間の取組と言えば、今までの取組は、病院経営者主導で行っていたため、衛生委員会の場を活用するなど、労働時間設定改善委員会の設置など、労使で話し合い、さらに職員の働きやすい職場にしたいと考えています。

こうしたワーク・ライフ・バランスで今検討を始めているのが、ノー残業デイの設置です。病院という業種柄難しい面はありますが、労使の話し合いを通じて今後実現したいと思います。もちろん育児世代以外の職員の年次有給休暇が積極的に取得されるよう、職場意識の更なる改善と工夫をしつつ、取り組みたいと思います。

ほかに今取り組んでいることと言えば、病院という職業柄、どうしてもストレスが多いという特徴があります。衛生委員会ではメンタルヘルス対策に力を入れています。職員からのアンケート調査など職員から集められた意見や情報も取りまとめた上で、フィードバックして、労使挙げての取組をさらに充実させていきたいと考えています。