

「働き方改革」等に関する企業等訪問（平成29年7月27日）

富山労働局では、県内企業の働き方改革の推進の一環として、企業を訪問し、先進事例・好事例を収集し情報発信をしています。

平成29年7月27日、富山労働局長、富山労働局雇用環境・均等室長ほか計4名で、下記の法人を訪問しました。

企業情報

医療法人社団秋桜 （丸川病院）

代表者：理事長 丸川 忍

所在地：下新川郡入善町青島

396-1

従業員数：105名

事業内容：脳神経外科、神経内科、
リハビリテーション科、
整形外科、内科、
肝・消化器内科



トップのメッセージ

私は自身のモットーでもある「せっかくやるなら楽しく仕事をしよう」の浸透を図ることで、楽しい職場づくりをめざしています。

そのために風通しの良い職場づくりが不可欠と考え、組織図はスタッフを上にして、経営トップがそれを支える逆ピラミッド型に改めたほか、中長期経営計画の策定・周知、経営環境や経営状況の情報公開も積極的に行っています。

また、病院の有資格者・専門職種同士が、仕事や立場の相違を超えて協力し合うためのチーム医療の推進や、学習する組織づくりのための経済的支援を積極的に行う一方で、有給取得率向上、時間外労働削減、リフレッシュ休暇など、経営側とスタッフがアイデアを出し合っ
てやりがいを持てる職場環境づくりを目指し、モチベーションの向上によって医療の質が上がり、結果的に組織運営もうまく行くという良循環を生み出せるよう、日々取り組んでいます。



院長 丸川浩平

働き方改革等に関する取組

1 全体的な考え方

「働いていて楽しい職場」を目指し、不要な時間外労働等を行うことがないよう、様々な情報を共有することによって、今やるべき業務とそうでない業務を取捨選択できる体制を築いてきた。

中・長期の経営プラン・ビジョンを積極的に示すことにより、経営サイドの考え方を職員と共有するとともに、管理者に対して診療報酬制度等を熟知することを求めることにより、各部署の業務遂行にあたり必要な事項を全体で共有した。

ただし、トップダウンの病院運営とならないよう、経営サイドに対して意見を言いやすい雰囲気醸成や職員の意見をしっかりと吸い上げる人事考課制度の運用に取り組んでいる。

また、院内業務全体の状況を職員間で共有できる体制を構築すべく、それぞれの業務内容について整理を行い、業務に人員をつける配置方針に転換した。

さらに、事務職が中心となって潤滑油の役割を果たし、医療技術職などの職種間においても情報共有がなされる雰囲気醸成を図ってきた。



取組について説明される
中島本部長（写真右）、
大角事務長（写真左）

2 取組内容

（1）リフレッシュ休暇制度

業務内容について整理を行い、業務に人員をつける考え方に変更したことにより、各職員が業務全体の状況を把握し、必要な人員も明確になったため、年次有給休暇が取得しやすい状況となり、公休日を含めて連続7日間の休暇となるリフレッシュ休暇を導入した。

(2) 短時間正社員制度

本人の希望によって、勤務時間が短いまま正社員となれる制度であり、当該短時間正社員は人事考課制度の対象となるとともに、フルタイムの正社員と同様の係数による賞与の支給、退職金制度の適用などが受けられる。

(3) 研究費用等の補助

医療専門職の研究費用、学会等への参加費用について3万円を補助する制度であり、利用の有無を人事考課に反映させることにより、利用を促している。



意見交換の様子。
左奥から中島本部長、大角事務長。
右奥から高野雇用環境改善・均等推進監理官、
山崎富山労働局長、荒井雇用環境・均等室長。

3 取組の成果

(1) 多様な働き方の実現と職員の定着

女性職員の育児休業取得率が100%であること、短時間正社員制度の利用が進んでいることなど、全体的に多様な働き方ができる風土が醸成されてきており、平成26年には男性職員が1か月の育児休業を取得した。

また、様々な取組の結果、致し方のない事情がある場合を除き、自己都合退職する職員がほとんどいなくなった。

(2) 医療の質の向上と収益量の向上

この取組により、医療の質の向上を図り、もって診療報酬への反映、さらには医業の収益力のアップが図れ、これをもって利益を職員に還元し、また、職員の満足度向上を図っていくというプラスのスパイラルを描くことが可能となった。