

# 「働き方改革」等に関する企業等訪問（平成29年7月10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10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 財団五省会

（西能病院）

代表者：理事長 西能 淳

所在地：富山市高田70番地

従業員数：449名

事業内容：整形外科専門診療所

急性期病院

医療療養型病院

介護老人保健施設



## トップのメッセージ



【西能理事長】

「働き方改革」は、現政権が改革の旗を掲げるずっと以前から、わたくしどもの法人運営における最重要課題であり続けています。医療や介護における働き手は、労働力である以前に、医療法人の「商品」そのものであるからです。

医師はもちろん看護師、リハビリテーションの療法士、受付周りの医療事務者、送迎バスの運転手まで、ほとんどすべての従事者が患者さんやその関係者に直接相対し、その手技や見識、言葉や人格の総合によってサービスを提供する機会を得ます。

巷間、属人的経営から離れ、業務を定量化・標準化していこうとする傾向がトレンドとなっていますが、医療や介護の分野では、依然として業務の大部分が従事者のパーソナルな裁量に依存するため、個々の技術や見識だけでなく、職務意識やモチベーション、心身の充実までが、サービスの価値を高めもすれ、台無しにしてしまうこともあり得るのです。

そういう意味で、働き方をよりよい方向へ整えていくことは、従事者のポテンシャルをどこまで引き出せるかという経営における生産性向上の問題と捉えねばなりません。

すなわち、働き方改革は、私たちにとって古くて新しいテーマであり、どこまでいっても満了することのない永遠の課題です。

そう腹をくくって、自分たちの組織にできること、トライできることに日々新進の気構えで臨むことが大切ですし、それが組織の気質をフレッシュに保ち続ける秘訣だとも考えています。

## 1 全体的な考え方

人事考課などの評価制度と福利厚生などの処遇改善のバランスのとれた取組を実施していくことにより、職員が気持ちよく働ける職場環境が構築され、ひいては患者・利用者が気持ちよく利用できる施設になると考えており、そのような環境整備に投資していくことが重要であるという認識のもと、様々な取組を実施している。

制度の利用促進にあたっては、制度説明に係るオリエンテーションについて工夫を凝らすことや、各自の生活が第一であることを経営トップから繰り返し伝えることだと考えている。

また、ここ数年においては他の医療機関や一般企業との賃金格差が生じているとの認識があったこと、さらに近隣医療機関のリニューアルや新規開業、人材難による人材確保競争の激化などを懸念し、人材の流出対策に取り組むこととした。

## 2 取り組み内容

### (1) 職員満足度調査の実施【平成20年】

職員間の情報共有が不十分であったり、組織目標の理解が進んでいないなどの組織的な課題を把握するとともに、各職員の仕事量への不満や賃金制度、人事制度の透明性向上を求める意見を把握した。

### (2) 賃金、賞与、退職金制度の改訂【平成23年から】

昇給・賞与への人事考課の公正な反映を目指し、次のような制度改定を実施した。

- 課題改善実績を評価する人材育成型の人事考課の導入。
- 目標管理制度の導入による目標の共有。
- 等級基準の可視化によるキャリアプランの「見える化」。
- 昇給基準の明確化及び全職員への共有。



〔取組について説明される西能理事長（写真右）、澤井法人本部副本部長（写真左）〕

### (3) リフレッシュ休暇の創設と取得促進【平成23年から】

年次有給休暇とは別に取得できる連続した3日間の有給休暇としてリフレッシュ休暇を創設し、医師を含めた全職員に取得を奨励した。

当該休暇は長期休暇となることから、特に医療技術者等の間では取得への抵抗感があったが、各自の生活が第一であるという考え方を繰り返し伝えるとともに、取得が可能となるよう適切に人員を配置することにより、取得を促進した。

実際に取得した職員からの評価は高く、医師も含め毎年100%近い取得率となっている。



○意見交換の様子。  
右手前から西能理事長、  
澤井副本部長。  
左手前から高野雇用環境  
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。

### (4) 補助的業務従事者等の活躍促進【平成29年から】

医療専門の技術者だけでなく、看護助手、リハビリ補助、医師事務作業補助等、補助的業務を担当する者やドクターズクラーク、健康運動指導士などの新しい資格や役割に対しても適切な評価を行うよう制度改訂を実施するとともに、看護補助等の賃金テーブルを改訂し、大幅にベースアップ図った。

### (5) 高齢者・非常勤等の活躍促進【平成29年から】

定年後再雇用時の処遇内容が曖昧であったことや再雇用時のモチベーション維持が難しいなどの課題を克服するため、「労に報いる仕組み」を構築し、再雇用時の人事考課を用いて公正に処遇内容を設定したり、賞与の支給にも人事考課を反映させることとした。

また、非常勤介護職・看護補助職の採用が難しいことから、処遇の改善、業務の仕分けによる非常勤職員の役割分担の明確化等を実施。

### (6) 保育料補助手当の支給要件緩和【平成29年から】

保育料補助手当は当初、配偶者がいないか、子が他の家族の扶養となっている場合にのみ対象となっていたが、子の扶養手当の有無に関係なく支給する制度に改正したことにより、男性職員が対象となるケースが増え、職員からも好評であるとともに、次世代を育成する社会的責任を果たしていると考えている。