

# 医療法人社団中央会金沢有松病院

～家庭あつての仕事、仕事と家庭の両立を～

〒・住所	〒921-8161 石川県金沢市有松5-1-7		
電話	076-242-2111	FAX	076-242-2578
		ホームページ	<a href="http://www.k-arimatsu.jp/arimatsu.htm">http://www.k-arimatsu.jp/arimatsu.htm</a>
社員数	242名	男性	32名
		女性	210名
		女性社員の割合	86.7%
小学校入学前の子どもがいる社員の割合(社員全員に対する割合)		男性	9.4%
		女性	11.9%
資本金	35千円	事業内容(業種)	医療・福祉

## 1 一般事業主行動計画の策定

当院は、地域に暮らす人々に身近な「かかりつけ病院」として、内科、外科をはじめ整形外科、泌尿器科、皮膚科、小児科、脳神経外科、婦人科等のある救急・労災指定の一般病床140床の病院である。急性期病院としてだけでなく、地域福祉支援センターや居住介護支援事業所、デイケアセンター、訪問看護ステーション等介護福祉事業にも積極的に取り組んでいる。

昨今の病院はどれも慢性的な看護師不足であり、当院も同様である。ただ、ワーク・ライフ・バランスという言葉が声高に言われる前から、家庭と仕事の両立の出来る勤務体制や福利厚生面等、積極的な環境整備を行っているが、中小病院の宿命か、新規卒業者、中途採用者の採用において公的病院に後れをとることもしばしばあり、看護師募集は最も大きな課題の一つとなっている。

一般事業主行動計画は、職員が働きやすく、仕事と家庭が両立できる職場を目指すもので、医療機関の社会的義務と思い取組んだ。取組みの結果として認定を受けることになれば、働きやすい職場というイメージアップができて、職員の採用や離職防止に役立つはずというねらいもあった。

策定作業は、総務課の男性職員がほぼ独りで行った。取組み以前から女性の育児休業希望者は多く、その全員が休業を取得できていたものの、十分ではない状況だった。そのため、簡単な目標から取組むこととし、「年次有給休暇の取得の促進のための措置」を目標に掲げた。どの部署もとても忙しく、休めるような状況ではない中で、「年休が取りにくい」が離職理由のトップだったためである。

また、子育て世代の男性が少ないため、当分の間は男性の取得者は現れにくいと考え、計画期間は認定が受けられる上限の5年(平成17年4月～22年3月)に設定した。



金沢有松病院正面玄関

## 2

## 一般事業主行動計画の実施から認定の取得まで

年休取得促進の対策については、子育て経験のある女性看護部長の存在が大きい。当初の対策は、会議の席で管理職に周知するという啓発策であった。部署長ほか、主任クラスが集まる会議で説明したため、病院が年休取得促進をめざしている点はすべての管理職に理解されたと思うが、職員一人ひとりが忙しい状況は変わらないから、これで実際の取得が促進されるものではなかった。

看護師不足問題の一番の当事者である看護師長は計画策定当初から、良い職場をつくるための取組みを前向きにとらえていて、年休取得の具体策を打ち出した。看護師長が看護師の勤務シフト表を作成する際、あらかじめ各看護師の年休希望を聞いたうえで、それぞれの年休を入れたシフトを組んだのである。それ以降は、看護部の年休取得率は上がった。目に見える形で成果があがり、他部署の管理職も部下に年休取得を促すようになり、極めて休みにくかった薬剤師や技師なども年休を取るようになった。特に、リハビリテーション科はこれを機に、患者管理に計画的に取組み始め、長期休暇を取って旅行に行くような職員が増えた。

## ◆育児休業の取得状況

育児休業の取得実績は、女性は100%取得しており、男性も1人の取得者が出ている。女性はほぼ1年休むため、代替者を新たに採用して補充している。育児休業以外でも離職などによっても欠員が出て、常に人材不足状態であるため、代替者は常勤で雇用し、休業者が復帰してもそのまま働き続けている。

休業した男性は、一般事業主行動計画を策定した総務課の職員（現事務長）である。業務が忙しくない時期を選んで休業したため、とくに代替者などは必要なかった。

## ◆育児休業取得者のコメント

（事務長・男性）

4人目の子どもが生まれて約半月後、2週間の育児休業を取得しました。一般事業主行動計画の内容が着実に進んでいたため、顧問の社会保険労務士から、男性取得者が現われれば認定が受けられると休業を勧められたのが取得のきっかけです。

上司（前事務長）と私の2人だけの職場で、休むことができるか心配でしたが、一般事業主行動計画の担当部署として、認定を受けることが病院の役に立つはずと、上司が理解し勧めてくれました。

いままでの子どもは出産に立会うだけでしたが、今回はお風呂に入れるなど接する時間が長い分、愛情も深いです。出産後の子育ての大変さを実感したことで、初めて出産する女性職員に対して、夫に育児休業を取ってもらうのが良いと、自信を持って勧められるようになりました。

## 3

## 認定取得のコストと効果

当初の期間は平成22年3月までの5年間だったが、19年7月に男性の休業者が現れたことで認定の目処が立ったため、早めに認定を受けられるように、期間を19年9月までに短縮する変更届を提出し、認定を得ることとなった。これは、医療機関としては、県内初の栄誉であった。

認定を受けたとき、職員には、「働きやすい職場」という認定を得たと説明した。とくに、県内の病院では当院だけという点は、大きなインパクトであり、看護師などに対しては、他の病院よりも良い職場と認識され、離職予防につながっている。

行動計画に取組み、実践してきた結果、年休の取得率が大幅に向上し、認定前後の平成19年度～20年度

は、年休の取りにくさを理由とする離職がいなくなった。

さらに、経営トップの意識も変わってきた。当院の理事長は、自身も第一線で働く医師であり、病院開設以来、働きがいのある職場を目指し、仕事面の充実を重視する傾向があった。しかし、行動計画に取り組んで認定を受けると、その後は会議などの席で「家庭あつての仕事、仕事と家庭の両立に配慮するように」と発言するようになっている。

## 4 第2回一般事業主計画策定の際の課題と工夫

2回目の一般事業主行動計画は、1回目終了する2か月ほど前から検討し始めた。今回も男性の育児休業等取得者が現れにくい点を考慮して、期間は5年に設定した。目標には、1回目の期間内に導入したものの、利用が進まなかった「短時間勤務制度」、「看護休暇制度」の導入を目標に掲げている。

これらの制度が利用されない理由を探った結果、短時間勤務はいわゆるパートタイマー処遇であり、これでは看護師等に魅力がないことが分かった。そのため、正社員のまま勤務時間だけを短くする制度を目指した。基本給や手当は時間で按分した額とし、賞与や退職金も支払われる制度である。平成21年度に当制度の導入を開始したところ、すぐに子どもがいる女性から希望者が現れた。当院にとっては特に、この制度によって2人の看護師を中途採用できた点を評価している。

看護休暇も平成20年度に改定済みで、実際に利用されている。

## 5 今後、一般事業主行動計画の策定から認定を目指す企業・団体へのアドバイス

「企業の実態沿った目標を設定すれば、一般事業主行動計画自体の策定、認定は決して難しいものではない。」とアドバイスする。真の「仕事と家庭の両立」のため、社員にどのような支援策を提供できるかが実際の課題である。

### 医療法人社団中央会金沢有松病院の行動計画

1. 計画期間 平成17年4月1日～平成19年9月30日

2. 内容

- 目標1 計画期間内に、育児休業取得状況を、次の水準以上にする。
  - ・男性社員 計画期間内に1人以上取得すること
  - ・女性社員 取得率70%以上とすること
- 目標2 計画期間内に、小学生未満の子を持つ職員が、希望する場合に利用できる短時間勤務制度を導入する。
- 目標3 年次有給休暇取得促進
- 目標4 計画期間内に、小学生未満の子を持つ職員が、希望する場合に利用できる看護休暇を半日単位で取得できる制度を導入する。