

取組事例

所定外労働削減・年休取得促進・多様な正社員・朝方の働き方・テレワーク



企業名：医療法人社団 順仁堂 遊佐病院	所在地：山形県飽海郡遊佐町
社員数：98名（うち看護師47名）	業種：病院

取組の目的

看護師の定着、新規採用者確保が課題の地方の病院である。

まず、看護師の離職者を減らすことを目的として、働きやすい職場環境を整える（年次有給休暇の取得の促進・健康確保措置の実施）ことにした。

次に、取組を対外的に発信することにより、新規看護師の確保を目指すこととした。

取組の概要

〈現在の取組〉

1. 病院長によるWLBを推進するという方針のもと、副院長兼総看護師長をトップとするWLB推進委員会を立ち上げ、以下のような取組を推進している。
 - 毎月、年次有給休暇の取得状況を委員会で確認し、そのデータを基に、取得状況が低調な社員に対し、各所属長が取得を促している。
 - 年次有給休暇取得促進のため、誕生日に年次有給休暇を取得するよう推奨している。
 - 風通しのよい職場づくりと、職責・部署を越えた交流を図ることを目的とし、全社員を対象に、所定労働時間中にティータイムミーティングを1か月に1回開催している。情報共有の場として毎回7割近い参加がある。
 - 給与支払日をノー残業デーとして、家庭団らんの日と定めている。
 - 各社員が残業をしないと決めた日に、そのことを周囲にも明らかとなるよう、かえる(帰る)バッジを着用して就業する。
 - 腰痛を抱える社員の割合(67%)を減らすため、産業医、理学療法士の協力のもと始業前腰痛予防体操を実施している。
2. これらの取組についてWLB通信を発行し、病院内に掲示やHPで公表して周知している。

〈今後の取組〉

- 多様な働き方の設定(短時間勤務制度)。

〈現状とこれまでの取組の効果〉

- 年次有給休暇取得率が、取組前の2012年度には35.7%であったが、2014年度には57.1%となり21.4ポイント上昇した。
- 誕生日に年次有給休暇を取得する社員は、75名(77%)に達している(2014年度)。
- 月平均所定外労働時間数が、取組前の2012年度には2.2時間であったが、2014年度には1.0時間となり、1.2時間減少した。
- 腰痛を抱える社員の割合が、2012年度67%→2013年度56%へ11ポイント減少した。腰痛予防体操が習慣化し、患者さんも巻き込んで実施している。

これらの取組を進めることにより

- 看護師の離職率が取組前2012年13.6%から、取組開始後2013年には0%と大きく改善した。
- これまで、看護師募集をしてもなかなか集まらなかったところ、今年度3人の新規募集に対して5人の応募があり、結果5人全員採用した。

《新規雇用増加につながった方策で効果があったと考える取組》

1. 病院長による「WLBを推進する」という力強い宣言。
2. 求職者が働くことのできる条件に応じた多様な勤務形態を提示したこと。
例えば育児、孫育てのために夜勤回数の半減、免除を認めたこと。
また、採用後の必要な期間、当面は日直のみの勤務希望を受け入れたこと。
3. 職場の雰囲気が良いので、必要に応じ、他人に気兼ねすることなく自由に年次有給休暇を取得できること。

《新規雇用者が、この事業場を選んだ理由》

1. WLBを積極的に推進しているところに魅力を感じた。(WLB通信)
2. 仕事と家庭の両立ができ、働き続けられると思った。
等の意見があった。