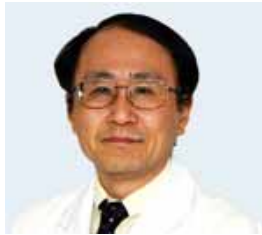


挑戦!

ニュートリアル

次世代育成支援（子育て支援）行動計画の
目標達成で、北九州市初の事業主認定へ！

～ ワークライフバランス（仕事と家庭の調和）を追求！



よしの はじめ
芳野 元 院長



医療法人寿芳会 芳野病院
北九州市若松区本町2丁目15-6

平成15年7月に成立し公布された「次世代育成支援対策推進法（以下、次世代法）」の施行により、平成17年4月から従業員301人以上を雇用する事業主に対して、育児休業取得率の向上など仕事と家庭の両立を支援するための行動計画（一般事業主行動計画）の策定・届出が義務づけられています。現在、従業員300人以下の事業主の場合は努力義務になっていますが、平成20年12月3日に公布された「改正次世代法」では、従業員101人以上300人以下の事業主に対しても平成23年4月1日以降から義務づけられることが決定しています。

このように次世代法の法制化から5年を経過した今、多くの事業主にとって子育て支援制度への取り組みは避けては通れない重要課題となっています。

北九州市若松区で昨年創業95周年を迎えた「医療法人寿芳会芳野病院（161床・従業員数245人）」では、従業員300人以下の努力義務事業主でありながら、次世代法の施行当初から「行動計画」を策定し、子育て支援制度の整備に注力。平成19年12月には、その目標を達成したことから「基準適合一般事業主」に認定されました。この認定は福岡県で7番目（努力

義務の事業主では県内初）北九州市では初の認定でした。こうした活動が認められ、平成20年3月、「第1回北九州市ワークライフバランス表彰」で市長賞を受賞、次いで11月には、「第7回福岡県男女共同参画表彰」で企業賞にも輝きました。

地元にしっかりと根を張り、地域住民に1世紀近くという長い間親しまれてきた中規模病院は、マスコミ等の報道を通じて一気に全国的な注目を浴びることになりました。

子育て支援制度導入のきっかけは、職員による「職場環境改善提案会議」から

さっそく芳野院長に子育て支援制度の導入の経緯についてうかがいました。

「ご存知のように病院職員の8割は女性です。せっかく育ててくれた優秀な職員が出産・育児のために退職することは、とても残念なことです。経営会議でも退職しない環境づくりについてよく話題になっていましたが、職員自身も自分が実際に出産や育児に直面した時、どうしたら退職しなくて良いだろうかというようなことを皆で考えるようになり、職員による『職場環境改善提案会議（現・ワークライフバ

ランスミーティング)』が誕生しました。その議論の中で福岡県が奨励する『子育て応援宣言』への手挙げという案がでてきたのが、具体的な制度づくりのきっかけになりました。」

平成16年3月に「子育て応援宣言」の登録を行ない、この宣言の具体化が「行動計画」策定につながっていったといえます。

育児休業復帰率100%、男性育児休業1名取得など、次々と行動目標をクリアー

「当院の子育て支援策は、わずか1年で次々に施行していききましたが、こうしたスピードある対応ができるのは、職員数250人弱という中規模の組織のメリットを活かした結果だと思っています。まず、職員がどのような支援策を望んでいるのか、職員に対するアンケートが職場環境改善提案会議で実施されました。このアンケートの結果、一番要望が多かったのは短時間勤務でした。経営会議ですぐに決断し、総務部で制度化した後、説明会を開いた上で平成17年8月より導入しました。職員の希望に応じて短時間勤務を毎日取得しても良いし、夏休みだけ、あるいは月何回など、様々な希望を取り入れています。現在9人の短時間勤務取得者がいますが、今までの総計では27人が取得しています。

また、『連続休暇制度』は年1回行っている職員の満足度調査の結果から、要望が多かったためとり入れた制度です。こちらは、子育て対象の職員に係わらず、すべての職員に関係する制度です。これもすぐに決断し、実行しました。この規定は平成18年4月から施行しましたが、今までに申請・取得した職員はすでに140人を超えています。」

このようにボトムアップで挙げられた意見がすぐに決断されトップダウンで実行される、この決断力・組織力が芳野病院の大きな特長です。職員一人ひとりに目を配り、職員満足度の向上に力点を置く、院長の強い信念を感じます。

「子育て支援制度の規則自体はすぐに作れ

ても、職場の中で上司に理解があり、支援して当たり前という雰囲気がないとうまくいきません。当院の場合、幸い、そういう雰囲気が浸透し、皆がどんどん利用できるようになりました。職員自らが考え実現した制度なので、周囲の理解が得やすいということはありますが、父の代から存在する芳野病院の風土があるからだとも思っています。」

芳野病院の子育て支援制度の概要

「次世代育成支援行動計画」を策定(平成17年4月)

1. 「育児休業取得率の向上」(平成17年4月)
女性の育児休業取得率70%以上、男性は1人以上取得を目標。
平成19年5月現在、女性の育児休業復帰率は100%、平成19年10月に男性の育児休業取得。
2. 「常勤短時間勤務制度」を導入(平成17年8月)
出勤・退勤30分単位で1時間の短縮勤務が、小学校就学2年生前まで取得可能。
3. 「ノー残業デー」を設定・変更 ……月1日を月3日へ(平成17年11月・12月)
当初、月特定の1日設定を、月3日のうちいずれかの日の選択へ変更。
「連続休暇取得奨励規定制度」導入(平成18年4月)
子育てやりフレッシュに活用してもらうため、年1回1週間の連続休暇を奨励。

芳野病院では、毎年、職員のためのクリスマス・パーティーがホテルで行われていて、子供連れでの参加が大歓迎とのこと。子育てで忙しい職員から大好評の様子で、実際、昨年(平成20年)のパーティーでは大人157名に対して子供44名の参加があったとのことでした。そこでは院長自らがサンタになり、子供たちにプレゼントを配ることが恒例になっています。院長自身も子供の頃、職員の子供たちと共にパーティーで一緒に遊んだ記憶があり、「子育ては皆で支援していくのが当たり前」という風土が脈々と今に受け継がれているようです。

こうして芳野病院では、子育て応援宣言以後の育児休業取得者は順調に増え、平成16年3月の宣言からの4年間ですでに延べ20人を超えています。行動目標に掲げた女性の育児休業



- ・「第7回福岡県男女共同参画表彰」企業賞を受賞（平成20年11月22日）
- ・芳野ギャラリー…院内には地元の愛好家や中高生等の作品が数多く展示されている
- ・JICA（国際協力機構）視察団の病院見学（平成20年7月2日）…15か国の代表が来院。芳野病院の取り組みは国際的にも注目されている

復帰率70%も平成19年5月には100%と大幅に達成、同年10月には懸案だった男性の育児休業取得者も1人出たことから目標達成が果たされました。

20年前の米国留学で経験したワークライフバランスの考え方が原点に

さて、これまでの話の中で、なぜ院長が子育て支援に関してこんなに柔軟で先進的な考え方をされるのか、気になる方も多いことでしょう。その点に関して、院長から興味深いエピソードを聞かせていただきました。

「20年前、私はアメリカのニューヨーク州立大学で2年間を過ごしましたが、その時の私のポスト（教授）は毎日午後4時に大学を出ていました。不思議に思って理由を尋ねると、それは子供を保育所に迎えに行くためだと言うわけです。私はそれを聞いてびっくりしましたが、そのポストの奥さんが同じ大学で5時まで働いていると聞かされ、さらに驚かされました。

もちろんそのほかの研究者や職員も5時には大学を出ます。アメリカでは基本的には5時過ぎから仕事をしていると能力が低いとみなされマイナス評価です。ポストのおかげで私も4時半には仕事を終え、余暇を十分に楽しみました。この頃、ワークライフバランスという言葉が存在していたかは分かりませんが、そのバランスがとれていたのです。日本では、今でもなかなかこうは行きませんが、20年前のアメリカでは、すでにこうした生活が存在していたんです。」

人を大切にする風土を持った病院に生まれ育ったこと、この留学時代の体験が今の院長のバックボーンとなっているようです。

亜急性期入院医療管理料2（34床）の新設で、急性期医療の後方支援に特化！

現在、芳野病院では平成20年度の経営方針「医療機能分化への対応」を掲げ、平成20年10月から「亜急性期入院医療管理料2（34床）」を新設。いよいよ本格的な病棟再編に動き出しました。その結果、現在の病棟編成は次のとおりです。一般病棟40床、回復期リハビリテーション病棟（一般病床）40床、亜急性期病棟36床、療養病棟45床。

「これまで、急性期から回復期、療養までトータルな医療福祉サービスを提供する体制を敷いてきましたが、経営企画会議など病院内部での議論を重ねた結果、これからは、急性期病院の後方支援に機能を特化させるという結論に達しました。さらに当院の隣接地に今、（住宅型）有料老人ホームを建設中です。これは亜急性期医療を終えた後の在宅復帰のための受け皿としても期待しています。」

院長は、子育て支援、男女共同参画の先にワークライフバランスがあるといいます。働きやすい職場づくりは、結果として人材の活性化や職員募集にも良い影響を及ぼし、確実に芳野病院の医療レベルのアップにつながっていると院長は語ります。今回のこの大胆な機能改革もこうした活気ある職員の存在があってこそ、できることだと確信しました。< K.K./K.M.>