



認定企業の情報

地方独立行政法人 北松中央病院

所在地 : 佐世保市江迎町赤坂299番地
代表者名 : 理事長 東山 康仁
事業内容 : 医療業
労働者数 : 240人(男性58人、女性182人)
認定年月日 : 平成30年4月23日

○一般事業主行動計画に基づく取組内容

- ・計画期間 : 平成28年4月1日～平成30年3月31日
- ・計画に定めた目標 : ・年次有給休暇の取得促進(平均取得率を40%以上とする)
・院内保育所による子育て支援状況の再周知
・地域の中学生、高校生の病院見学及びインターンシップの受け入れ

○取組状況

【年次有給休暇取得率】

平成28年度 年間平均 43.68%

平成29年度 年間平均 42.37%

年次有給休暇の計画的付与、時間単位の取得促進のため、運営会議で管理者に周知。

【院内保育所の子育て支援状況】

病院広報誌「北松中央病院だより(年4回発行)」の1コーナー、なでしこ保育所通信に保育所の設置目的や行事の様態など日常風景を写真付きで毎号掲載し、安心して預けられることを全職員に向けてPR。

【病院見学及びインターンシップの受け入れ】

平成28年度 病院見学 (長崎玉成高校)

インターンシップ (吉井中学校、江迎中学校、清峰高校)

平成29年度 インターンシップ (吉井中学校、江迎中学校、鹿町中学校、清峰高校)

地方独立行政法人北松中央病院の取組の概要

○認定企業（地方独立行政法人北松中央病院）の概要

所在地 佐世保市江迎町
労働者数 240人（男性58人、女性182人）
事業内容 医療業

○行動計画に基づく取組内容

（計画期間 平成28年4月1日～平成30年3月31日）

1. 年次有給休暇取得の促進。平均取得率を40%以上とする。
2. 院内保育所による子育て支援状況の再周知。
3. 地域の中学生、高校生の病院見学及びインターンシップの受け入れを行う。

企業からの一言

○行動計画策定に当たって工夫した点

年次有給休暇の取得促進のため運営会議において、各部署長へ説明を行い、各部署での報告会において全職員へ再周知を行いました。

○行動計画策定・実施の効果

有給休暇取得目標をアップさせ、取得促進。院内保育所の状況を広報誌に載せ、安心して仕事に専念できる体制を充実し、現在7名が利用しています。中学校、高校のインターンシップ参加者も増加。未来の看護師、検査技師、リハビリ等の資格を取得し、地元で活躍してくれることを期待しています。

○子の看護休暇を取得した男性従業員の声

共働き世代につき、男性が育児に積極的に関わっていくことが夫婦円満の秘訣だと考えています。子の看護休暇が取得しやすい環境にとっても助かっています。

○子の看護休暇を取得した男性従業員の上司の声

気兼ねなく看護休暇を取得することで安心して就業でき、仕事の効率も上がり助かっています。病院全体でのサポート体制で、団結力もアップしているようです。

くるみん認定通知書交付式を開催しました

～ 地方独立行政法人北松中央病院（佐世保市）が2回目の認定取得～
来春卒業予定の女子大学生も交えて懇談を実施しました！

平成30年6月6日、次世代育成支援対策推進法に基づく「くるみん認定企業」として、地方独立行政法人北松中央病院に対する認定通知書交付式を開催しました。



【写真左：地方独立行政法人北松中央病院 事務部長 田中明徳様、右：長崎労働局長 小玉 剛】

小玉 長崎労働局長からの挨拶

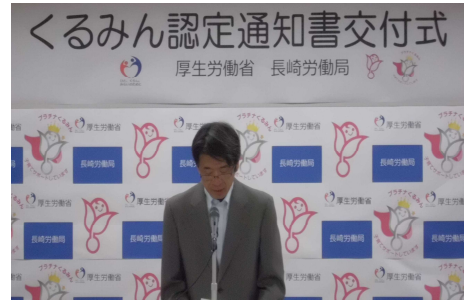
本日は、これから、「地方独立行政法人北松中央病院」様に対するくるみん認定通知書交付式を行います。事務部長の田中様におかれましては、わざわざ労働局までお越しいただき、感謝申し上げます。

今回、「北松中央病院」におかれては、平成28年の認定につづき2回目の認定ですが、2回の認定を取得した企業は、県内で2社目、県北地域では初めてでございます。

今回の認定に対し、心よりお祝いを申し上げます。

労働力人口が減少し、若い世代の職業意識が変化する中、医療の分野におきましては、医療ニーズの多様化、医師の偏在等の問題もあり、労働力の確保は難しい時代を迎えていると承知しております。

厚生労働省においては、勤務環境改善マネジメントシステムの導入等の施策により、働き方・休み方の改善や医療従事者の健康支援、働きやすい環境整備といった「雇用の質」を向上させることで、人材の確保・定着を図り、「医療の質」の向上、「患者満足度」の向上、「経営の安定化」という好循環を作り出すための取組を行っているところですが、「くるみん」の認定取得も「雇用の質」の向上に密接に関係しているものであります。



男女がともに働きやすい環境を整備することは極めて重要ですが、「くるみん」とは、育児休業等の制度や実績が一定の基準を満たすなど、従業員の子育てにやさしい企業を、次世代育成支援対策推進法に基づき国が認定する制度です。言い換えれば、労働者が子育てにより離職することを防ぎ、仕事と子育てを両立しながら働き続けることができる環境を整備しておられる優良な企業を認定する制度であります。したがって、認定された企業にとっては、従業員の子育てをサポートするやさしい企業であることのアピールや企業のイメージアップにつながり、優秀な人材の確保や定着が期待できるというメリットがありますし、そのメリットを大いに活用していただくことも前提とした制度であります。

このたび、「北松中央病院」様が2回目のくるみん認定を受けられたのは、従業員が仕事と育児を両立しながら働きやすい職場づくりのご努力を継続されてきた結果であると承知しております。

そのご努力に対して大いに敬意を表するものでありますし、また、子育てサポート企業として引き続きお取り組みいただき、3回目の認定、あるいはさらに水準の高いプラチナくるみんの認定取得に向けて取り組んでいただければ、と考えております。

また、子育ては当然ながら男女に関係なく関わっていくべきものであります。実際問題としては女性の方が育児の負担が大きいという現状を考慮すると、子育てにやさしい企業であるということは、女性が働きやすい、活躍しやすい企業でもあると考えます。

女性活躍推進法においては、「えるぼし」という認定制度があります。くるみんの認定企業は、ほかの企業に比べれば、「えるぼし」の認定の基準に達しやすい状況にあります。ぜひとも、こちらを目指していただきたいと思います。

さらに、このような認定制度の有無とは別に、子育てや介護等と仕事との両立に加えて、労働時間、非正規労働者や柔軟な働き方の関係等、北松中央病院における働き方改革に今

後とも取り組んでいただくことを要望いたします。

本日は、来春に就職予定の大学生も会場にお越しいただいています。短い時間ではありますが、企業の雇用環境の整備に向けた取組を知るよい機会ということで、参加をいただければと思います。

最後に、長崎労働局といたしましては、今後とも、くるみんの認定制度の一層の周知によって、くるみんの認定を受けた企業は非常に働きやすい企業であるという認識が更に広まるように努力してまいるとともに、既に認定を受けられた企業に対しては、北松中央病院様のように取組を継続され、2回目、3回目の認定を受けていただくための働きかけを強化する考えであるということをお願い申し上げます。

北松中央病院 田中様からの挨拶



本日はこのような認定通知書交付式を開催いただきまして、関係者の皆さま、本当にありがとうございます。

私たち北松中央病院の職員は、東山理事長のもと地域の患者様に安全・安心な医療を提供するために、チーム北中として団結して医療に取り組んでいます。そのために、まずは職員が明るく元気に働ける職場を作るためのワークライフバランスへの取組を行っています。(大学生に向けて)そこでちょっと質問なんですけれども、年間3回、有給休暇取得者がたくさん出る日があります。

それはいつでしょうか？年末年始？・・・(正解は)入学式と卒業式の日です。この日はドドドっと、休みの希望者が増えます。そして、もう一つ。もう一つは、運動会の日です。日曜日があいにく雨になると、月曜日に延期になりますよね。すると月曜日に休ませてください、となるんですね。私たちは各部署でカバーをするんですけれども、人数が足りない場合は、例えば事務部であったら経理とか、受付の手伝いを医事課など他の部署からの応援が入ります。看護師の場合は、外来と3つの病棟があるんですが、外来が足りない時は病棟から、病棟が足りない時は外来からサポートをするということで安心して休暇を取得できる体制ができています。みんなが協力することで職員の不安が解消され、患者様にも明るく、優しく接することができると思っています。

今回、男性の育児休業取得者はいませんでしたけれど、子の看護休暇を取得した者が1

3名います。女性の育児休業については100%、13名が取得しています。これから次世代育成支援が日本の企業でなお一層進むように期待をして、簡単ですけども私の挨拶とさせていただきます。本日はありがとうございました。

認定通知書交付後の懇談

認定通知書交付のあと、活水女子大学の石川由香里教授のご協力を得て、大学生を交えた懇談を行いました。その概要については以下のとおりです。

【小玉局長】

1回目の認定を受けられた後に、認定を受けたことを様々な形でPRされたと思いますが、どのような効果がありましたか、また従業員の方の意識などに変化はありましたか。

【田中事務部長】

ホームページや病院の広報誌へくるみんマークを掲載し、周知をしています。職員は保育所、学校等から急な呼び出しがあった場合にも安心して休んでいます。

【小玉局長】

前は平成28年度に認定を受けられていますが、その後も取組を継続されて今回2回目の認定を受けられました。このように取組を継続されたことに敬意を表しますが、1回目と2回目を取組のウェイトが変わった点がありますか。

【田中事務部長】

1回目との比較ですが、実績を見てもらってお分かりのように有給休暇取得率がアップしています。取組のウェイトは特に変えておりませんが、管理者を集めた運営会議で周知をしている休暇取得促進の方針が、より多くの職員に浸透し、「チーム北中」としての安心して休めるバックアップ体制づくりにつながっていると思います。

【小玉局長】

北松中央病院では男性従業員の看護休暇取得実績がかなりあるわけですが、看護休暇については、当然ながら突然請求される場合もあります。そのような場合も含めて、看護休暇への対応についてはどのようになされているのでしょうか。また、看護休暇について、従業員にはどのように説明されているのでしょうか。

【田中事務部長】

基本的に、「いつでも言ってくる」とは言っています。「保育所から連絡があったので帰ります。」と申出があることもありますが、バックアップ体制はできているので、「どうぞ、帰っていいよ。」と言っています。

【小玉局長】

そのうえで、各部署で応援を手配されているということですね。

私の方からいくつかお尋ねしましたが、本日は、活水女子大学の石川教授にご協力いただき、ゼミの学生さんに出席してもらっていますので、学生からの質問にもお答えいただければと思います。

それでは学生さんの方でご質問のある方、手を挙げていただきますか。

【学生】

北松中央病院様では、職員の比率が女性の方が多くなっていますが、女性が働きやすい環境づくりとして実際に取り組まれていることがあれば教えてください。

【田中事務部長】

保育所運営や生理休暇、産休・育休の取得促進です。

【小玉局長】

そのように広範な制度が整っている、また実績もあるということですね。

次の質問のある方、どうぞ。

【学生】

院内保育所による子育て支援状況の再周知の取組を行ったことによって以前より職員の方の復職率はどの程度改善されたのかを教えてくださいたいです。

【田中事務部長】

復職率は100%です。求人をあまり出さずに助かっています。

【小玉局長】

さらにご質問のある方、どうぞ。

【学生】

マタニティ・ハラスメントやセクシュアル・ハラスメントなどの相談があった時には、どのような対応がとられますか。

【田中事務部長】

今のところ相談はありません。就業規則に懲戒規定を定めています。ハラスメントがあった場合は、相談者が男性の場合には私に対応し、女性の場合には看護部長が対応となり、どうやっていくのか解決策を相談し、対処していくことになります。

【小玉局長】

学生の皆さん、他に質問はありませんか。

今日は初めての試みということで、これから社会に出る学生さんに参加をしてもらいまして、実際の企業の取組、考え方を聞いてもらうとともに、企業の方にも学生さんが関心を持っていることをお聞きいただければということで企画をしました。そういうことで、ここにもおられますが、これから就職する若者、特に女性の学生、生徒さんに対して企業人としてアドバイスをお願いできればと思います。

【田中事務部長】

就職される企業の給与、有給休暇等の休暇制度はもちろん、福利厚生や保険等の取組や今後の自分の成長のための教育制度などをよく吟味して就職活動を行ってください。

【小玉局長】

いろいろよく吟味をして就職活動を行ってください、というのはまさにそのとおりでございます。こちらからの質問に答えていただくばかりでしたが、北松中央病院様の方から、行政、特に労働局への要望などがあればお聞きしたいと思います。

【田中事務部長】

いいえ。本日はありがとうございました。

【小玉局長】

北松中央病院様のお話をうかがいまして、例えば復職率100%というのを端的な例とすると、働き甲斐があって働きやすい、そういう魅力のある企業が地元にもあるということに改めて認識いたしましたし、労働局としては、そういう企業の情報の発信を一層積極的に行っていかなければならないと認識したところであります。

本日はありがとうございました。

