職員をブランド力に

医療法人二三和会
理事　尾辻 里佳子 さん

医療法人二三和会は枕崎市内で病院や介護施設を運営し、約70名の職員が働いています。同法人では性別や年齢等に関わりなく、多様性を尊重しあう「ダイバーシティ」の視点を取り入れた職場環境づくりに取り組んでいます。どのような取り組みを行っているのか、理事の尾辻里佳子さんにお話を伺いました。

――取り組みを始めたきっかけは何ですか？

離職率を下げて職員の定着を図りたい、人材の育成を進めたい、管理職をもう少しパワーアップしたい、この3つの悩みを解決するためにいろいろな方に相談をしました。そして、社会保険労務士の方から職員の定着率向上を図ることなどを目的にした県の「公募型処遇改善支援事業」のモデル事業所になってみてはどうですかと勧められて、平成27年から取り組みを始めることになりました。

それから、枕崎市も人口がどんどん減ってきていて、そうすると職員の数も利用者（患者）の数も減ってきてしまう。そんな中でこれから先、経営をどうやっていったらいいかと考えていた時に、多様性を尊重しあう男女共同参画について話を聞く機会があり、「これしかない」と思ったんです。職員一人ひとりが、より働きやすい環境を整備するために「ダイバーシティ」の考え方を取り入れて、取り組んでいかないといけないなと思ったんです。

――現在、どのような取り組みを行っていますか？

個人的には、職場のダイバーシティを進めていくために、男女共同参画の基礎講座などを受講して、一人ひとりに合った働き方を考えるときなどの参考にしています。法人としては、「公募型処遇改善支援事業」を活用して、社会保険労務士や人事コンサルタントの方に協力をいただきながら、企業理念に基づく行動指針を考える「コンピテンシー研修」や管理職研修などを昨年3月まで行いました。その研修を通じて「できる職員の行動」という冊子を全職員で話し合って作りました。この冊子には、「誠実さ」や「コミュニケーションの充実」等、5つの項目について、働くときにどういった行動を取ったらいいかなどが示されています。うれしいことに、研修会には多くの職員が積極的に集まってくれます。約60名は集まりますね。そこはちょっと手ごたえではあります。

また、年に2回、職員面談を行っていますが、その資料として「できる職員の行動」を取り入れて自己評価を行ってもらっています。まず職員と管理職が面談をして、経営者側と管理職が面談をするという流れで。年の初めに各部署で目標を立ててもらい、自分の役割を決めてそれを評価してくださいというスタンスを取っています。上から「こうしなさい」というやり方ではなく、「どうしたらいいと思いますか」というように投げかけて、職員自身が行動目標と自己改善を考えることでより良い環境づくりができるのではないかと思っています。

――今後の目標や課題を教えてください。

今後のビジョンとしては、枕崎での「医療法人二三和会」の存在意義や立ち位置を確立したいということと、「医療法人二三和会」にはこんなに素晴らしい職員がいるのだという意味で、職員を法人の「ブランド力」にしたいと思っています。そのためにまず「できる職員の行動」がまだ抽象的な部分が多いので、もう少し具体的なものにしたいです。それぞれの部署で話し合って、現場に即したものに作り上げていきたいと思っています。外部講師の方に協力していただいている間はうまく進められていましたが、これからは自分たちの力で継続していかなければいけない。どうやって継続していくのか、それが課題です。また、管理職の育成でマネジメントの強化を図りたいという想いがあるので、管理職の勉強も計画しています。職員数はそこまで多くはありませんが、病院や介護施設は場所が離れていてなかなか目が届きません。そこは管理職の方々が登場して、それぞれの部署で職員とコミュニケーションを取っておけば少しの変化にも気付くことができる。それができればリスクマネジメントやメンタルヘルス対応にもなりますよね。そういった意味でも管理職は非常に重要な役割ですから。

数年後に振り返ってみて、「よくなっていた」っていうことを実感したいというのが理想ですね。結果として、それが事業所のためであり、職員のためでもあると思っています。

▲研修会で意見を出し合う職員

「多様性」への理解

Women's Power
～求められる女性の活躍～

鹿児島県総務部県民生活局
青少年男女共同参画室長　日髙照子さん

女性活躍の必要性について、長年、男女共同参画行政に携わる、鹿児島県県民生活局男女共同参画室長の日髙照子さんにお話を伺いました。

「人口減少に伴う労働力不足が進む中、価値観の多様化、国際化への対応などが求められるようになってきました。それらに対応するには、柔軟な姿勢や新たな視点が必要になり、企業等においては多様性（ダイバーシティ）を重視した人材の確保が不可欠となります。そのような人材を確保・育成し、その個性や能力を組織の活力につなげていく、いわゆる『ダイバーシティ経営』が求められています。そして、その中核となるのが女性の活躍であり、女性の個性や能力を生かすことが企業の経営戦略のひとつでもあります」

トップの意識

「鹿児島県では、働く女性が多い一方で、結婚や出産・育児を理由に仕事から離れる女性も多く、また、役員や課長等の管理的地位に占める女性の割合は依然として低い状況です。これは、女性の管理職登用に消極的な経営者が多いことや、出産や子育てのために仕事を途中で辞めたり、研修を受ける機会が少ないなど、女性が経験を積む機会がなかったことが原因と考えられます。また、仕事と家庭を両立することの難しさなども、女性自身の昇進意欲の低下につながっています。男性も女性も能力に差はありませんから、同じような経験を積んでいくことが大事だと思います。女性の活躍推進には、これまでのやり方を変え、組織自体の考え方を変えていく必要があるので、企業のトップや管理職等の意識改革が重要です。これからはトップや管理職等が女性活躍の必要性を理解し、明確で具体的なメッセージを発信することや、長時間労働等を前提とした働き方や意識の改革を進めることが求められます。組織自体の考え方を変えるのは時間がかかりますが、これからの社会のためには必要なことだと思います」と日髙さんは、トップの意識が重要であることを強調します。

取り組みの加速化を目指して

「県は、『第2次鹿児島県男女共同参画基本計画』を平成25年3月に策定しました。一人ひとりの人権が尊重され、個性と能力が発揮できる社会づくりを目指し、就業環境の整備やワークライフバランスの推進など女性や企業に対する支援等に取り組んでいます。女性活躍推進法の制定を踏まえて、これまでの取り組みを加速化するために、現在『鹿児島県女性活躍推進計画（仮称）』の策定を進めています。計画には、県内の女性活躍に関する企業実態調査の結果をはじめ、昨年6月に設立した経済団体等で構成する『鹿児島県女性活躍推進会議』やその中に設置した『女性ワーキンググループ』等からの意見を反映し、より良い計画の策定を目指します」と話す日髙さん。男女がともに個性を発揮し、いきいきと働くことができる「鹿児島」の実現に向けて、更なる取り組みを進めています。

変わりつつある県民意識

県が昨年行った男女共同参画に関する県民意識調査で「夫は外で働き、妻は家庭を守る」という性別による固定的役割分担の考え方について、肯定的な人が45・8％、否定的な考えの人が48・3％と、初めて否定的な意見が上回りました。また、女性が職業を持つことに関しては「子どもができてもずっと職業を続ける方がよい」と回答した人が最も多く、初めて「子どもができたら職業を辞め、大きくなったら再び職業を持つ方がよい」を上回りました。この結果を受け、県民の意識が少しずつ変わってきていると日髙さんは言います。また「家庭では、男性も家事や育児に『協力する』のではなく、状況に合わせて一緒に『やる』ことでお互いを支え合うことが重要です。男性には女性のキャリアについても応援してほしいです。そうやって女性も男性も育児・介護等をしながら、当たり前に職場でも活躍できるよう、少しでも前に進んでいけたらいいですね」と日髙さんは話しました。

これからの社会では、職場や家庭において女性も男性も今までとは異なることへのチャレンジが求められます。性別、年齢、立場、考え方などいろいろな「ちがい」を一人ひとりの個性として捉え、互いを理解しあうことが大切です。そうすることで、みんなが働きやすく、暮らしやすい社会を実現できるのではないでしょうか。誰もが個性や能力を発揮し、いきいきと活躍できる社会を目指して、できることから始めていきましょう。