

スタッフインタビューを終えるにあたって

ー有給休暇取得ー

新病院への心構え

新病院の完成と移転が近づいてきました。今回両施設の完全統合には至りませんでしたが、両施設を繋げる空中廊下設置の許認可が決まり、来年度には一つの病院となる見通しが立ちました。患者さんはリハビリ施設が整った新病院に期待を寄せられる反面、これ迄馴致してこられた治療習慣の改変への不安を抱かれておられます。私共は変わらぬ診療姿勢を貫き、誇りを持って患者さんの不安に応じていきたいものです。

スタッフインタビューの感想

ここ数年続けてきたスタッフインタビューは3月をもって終了します。インタビューに漏れた方、もう一度トライしたい方はおられますか。これからは新入職 職員とパートの方のインタビューをしていきたいと考えています。インタビューは苦情聴取とかその説明を目的に臨んだ訳ではありません。私自身にとって現場とは、経営とは、はまゆう会とは、自分とは一体何者であるかを教えていただけるために皆様の貴重な時間とご意見を拝借いたしました。皆様にとっては職場の中での自分、家族の中での自分、友達の中の自分、今の自分が適職であるか、どこででも働いていけるか、更にはまゆう会に所属する意味を考える機会となったのでしょうか。緊張のあまり充分なご意見、素直な自己開示ができなかったのではと推察されます。本音と建前、その本音を充分に伺えたと思っ
ていませんが、人は本音を語る、告白する勇気を持つことでこれからどのように生きていけるかの道標、あるいは自信を持てるようになるといわれています。

インタビューでの皆様の感想を列挙しますと、時間通りに帰れる、祭日の代休は完全に取れている、給与はマアマア、職場に最高の友達はいないが話を訊いてくれる人はいる、人間関係で辞めたいと思ったことがある、有給休暇が充分に取れない、どの委員会にも殆ど所属していない、サイボウズは有用であるがホームページへの関心が薄いといったご意見が多かったように思います。

私にとって意外であったのは朝の抄読会はいらない、毎朝の医師の回診はいらない、医師によって考え方や指示が異なって戸惑う、普通に働いている人にとってワークライフバランス制度は齟齬が多いといった、わかるようでわからない職場の文化に関するお話には驚かされました。いずれが好ましいか、そうではないかは別として、働く仲間へのタイムリーで持続性のある、将来を見据えた労わりと制度の定着、もう一つ何かを身に付けようとする水平思考があってもいいのではとも思いました。ケネディの言葉ではありませんが、はまゆう会が皆様に何かをしてくれるだけでなく、

皆様がはまゆう会を育てる…、チョットキザな言葉でしょうか。

有給休暇と報奨制度

今回のインタビューで関心の高かった有給休暇取得について運営委員会と人事考課委員会で考えていただきました。

まず、平成 24 年 8 月 1 日より平成 25 年 7 月 31 日迄の一年間、それぞれの有給取得状況を調査し、年間取得平均値を基準に各人の不均等をいくらかでも是正、不平等感を補うために報奨制度を試みることにしました。この制度は暫定的なものであり、目的はあくまでも有給休暇制度を利用しただけなことであって、労働基準法で禁じられている残余有給買取りの抜け道ではありません。今後有給取得状況の動行をみて改定していきます。

今回有給取得 0 の 6 名の方は、少なくともあなたの記念日（誕生日とか結婚記念日など）には休んでいただくことを切に願い、まずは今期取得率 40%を来期には 50%へもっていきたいものです。

平成 2 6 年 3 月 1 0 日

理事長 市丸 喜一郎