



東北 3 県
IWATE MIYAGI FUKUSHIMA

人材確保
の取り組み

「一山一家」の精神で 社員と家族の幸せを追求

医療・介護・福祉業 ときわ会グループ

所在地 福島県いわき市内郷綴町沼尻 62
TEL : 0246-27-5522
HP : <http://www.tokiwa.or.jp/>



企業情報 設立: 1982 年
従業員数: 1457 人 (2020 年 11 月現在)

代表者 常盤 峻士 氏
会長

グループが理念に掲げる「一山一家」とは、かつて炭鉱業で栄えた福島県いわき市で生まれた言葉。山で働く炭鉱夫と家族が、強い連帯意識で結ばれ、山（炭鉱）に関わる全ての人々が家族であるという思いが込められているようだ。「家族間でもコミュニケーション不足が叫ばれる昨今。当グループの従業員一人ひとりとその家族の健康、そして地域住民の健康を支え、活力のある地域社会の構築に貢献したい」と語る。



事業内容

いわき市民の健康維持と生きがい創出に貢献

福島県いわき市を中心に、病院、クリニック、介護老人保健施設、訪問看護ステーションの運営など、7つの法人で組織されたグループを母体とし、健康で活力のある地域社会づくりの貢献を目指すときわ会。このほか、幼稚園、保育園、フィットネスジムやイスラム教の信者（ムスリム）を対象としたハラール認証（イスラム教の戒律に則って調理・製造された製品）の飲食店などの事業も展開している。

グループの中核である「常磐病院」では、最新の透析機器や画像診断装置を導入し、先進の治療と高度の専門性で医療と介護を提供。また、EPAベトナム人看護師候補生、EPAインドネシア人介護福祉士候補生、介護分野における中国人技能実習生なども受け入れており、実習終了後に介護施設で習得した知識や技術を、母国でしっかりと活かせるような支援業務にも力を入れている。

同病院は、2020年6月に福島県浜通り初となる介護職種専門の外国人技能実習生監理団体を設立。今後も必要とされる医療・介護分野における国際化に向け取り組んでいる。



医療機関の専門性を融合し「スポーツトレーニング」と「メディカルトレーニング」を柱とした個別指導型のフィットネスジムを運営する。



EPA介護福祉士候補生としてインドネシア人を受け入れている。専門講師による日本語学習を行い、コミュニケーション能力の向上にも努めている。

これまでの課題

深刻な医師不足を抱える中、東日本大震災が発生

常磐病院は2010年に市立病院を引き継ぐ形で誕生した。しかし、それまでの経営状態が悪く、設備も老朽化していたことなどから、事業継承後に残った職員は10人程度だった。

最も困難を極めたのが医師の確保。残った医師は4人しかおらず、グループ内から4人を補充し8人体制としたが、利用者数からみると明らかに不足した状態でのスタートであった。集まった医師の年齢は50歳以上がほとんどで、なかには80歳を過ぎている医師すらいた。「こうした深刻な人手不足に追い打ちをかけるように、2011年東日本大震災が発生しました」（常盤会長）

いわき市内でも最大震度6弱を記録。病院の人的被害はなかったものの、断水や機器の故障によって透析ができなくなり、患者を院外へ緊急移送することを余儀なくされた

が、3月17日までに透析患者584人の県外への移送を完了し、残りは市内の医療施設で透析を受けることで、患者の命は守られたという。

震災後は、原発事故による避難者や原発作業員の流入などにより、人口が急増した市内の医療需要への対応するため、医師や看護師など新たな職員の確保が急務となったほか、さらに加速する高齢化を受けて、福祉介護事業の拡大を目指したことなどにより、ますます人材を確保する必要があった。

人材確保の取り組みについて

積極的な環境・制度の整備で 医療人材の心をつかむ

常磐病院では、最新の医療機器の導入に力を入れている。2012年に手術支援ロボットをいち早く導入し、その後も次々と新たな機器を揃えている。こうした動きは、患者に高度な治療を行うためのものであるが、優秀な若い医師を確保するための取り組みでもあった。

また、2016年には先端医学研究センターを開設し、福島県に縁のある第一線の研究者を招き、最先端の医療を学ぶ環境も整備している。

このほか、医師の確保を進めると同時に、看護師や介護士、事務職員など、そのほかの人材採用にも精力的に取り組んでいる。学校訪問では、県外の学校にも足を運び、東北や関東で行われる合同企業説明会にも可能な限り参加して、就活生にPRし、また、医療系の学校や養成施設で学ぶ学生を対象とした独自の奨学金制度を用意し、資金面でも学生を支援している。

このように同病院は新卒採用に力を入れている一方、即戦力となる中途採用にも積極的で、友人や知人を中途採用に紹介した職員に報奨金などを与える制度（職員紹介制度）を導入している。



手術支援ロボットの「ダヴィンチ」は、2012年の保険適応のタイミングでいち早く導入。医師にとって、最新鋭の医療機器に触れることは、モチベーションに直結するという人材確保の取り組みの成果。

活用したツール

- 自社ホームページ
- ハローワーク
- 求人情報誌・サイト
- 求人セミナー
- 新聞折込チラシ
- 社員からの口コミ（紹介制度）
- 学校訪問
- 就職説明会
- 職場体験・インターンシップ

POINT

- 最新の医療環境を整え若手医師を集める
- 独自の奨学金制度で未来の職員を確保
- 紹介者にもメリットがある職員紹介制度

人材確保の取り組みの成果

志と意欲を持った 優秀な人材を確保

震災直後に行った透析患者の緊急移送が、後の職員確保に思わぬ効果を生んだ。県外から応援に駆け付け、移送を手伝った医師らが、その後も「福島の医療復興を支えたい」と集まるようになったという。まずは40歳代の医師が加わり、東京女子医科大学から若手医師が派遣された。近年は30～40歳代という中堅クラスの医師の参加が多い。中には東京に家庭を持ち、単身赴任をする女性医師もいた。

このような取り組みにより、医師の数は、2012年には15人に、その後も毎年増加し、現在は30人を超えている。

新卒採用では、看護師募集専用のパンフレットやウェブサイトを作成。積極的な学校訪問を行った結果、今では学校から直接求職依頼が届くようになった。また、合同就職説明会では、毎年参加を継続したことでブースを訪れる学生が増え、新卒者の採用につながっている。

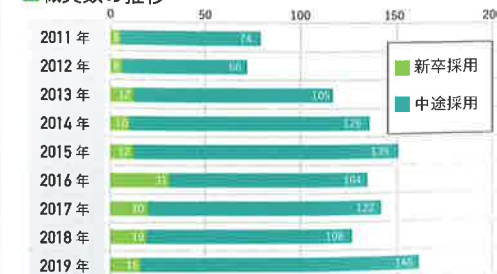
一方、奨学金制度を活用した学生を多数採用し、職員紹介制度も、優秀な人材の確保に効果が見られる。

DATA

子育て支援の充実で 即戦力を確保

グループの急速な事業拡大に伴い「即戦力」を求め、毎年多くの中途採用者を確保している。新卒採用については、いわき市内に医療系の学校が少ないため、学生が市外に流出してしまうことで苦勞している。しかし、子育て支援の取り組みを充実させたことで、結婚や出産を機に故郷に戻ってきた医療従事者からの応募が増え中途採用につながっている。

職員数の推移



人材定着の取り組みについて

「一山一家」の象徴 充実した福利厚生制度

「福利厚生の充実が職員の意欲に直結する」と語る常盤会長。常磐病院では温泉を、職員専用の展望風呂として活用し、また、職員食堂をビュッフェ形式にして三食の食事がとれるよう環境を充実させた。

さらに医師には、仮眠や休憩スペースとして利用できるアパート一室を割り当てるようにした。医師の大部分は単身赴任であり、常盤会長自身も単身赴任経験者。家族と離れ働く寂しさを理解していることから、「食・住の面でも完璧にしたい」という思いがあった。

子育て支援としては、保育園や幼稚園、児童保育を用意。「ときわ塾」と呼ばれる私塾では、教員資格を持つ講師が中高生に勉強を教えるほか、小学生はそろばんなどの習い事もできる。市内の小学校に通う職員の子どもは、放課後にバスで集められ、各施設で過ごしながら親の迎えを待つ。

また、女性活躍にも積極的で、女性医師や看護師の復職支援のために、時短勤務、看護休暇、病児・病後児保育などにも取り組んでいる。常盤会長は、「福利厚生の充実で、職員もその子どもたちも幸せになる。家庭の事情で離職を考える必要がなくなり、優秀な人材の定着につながっている」と手応えを感じている。



学童教育支援（児童クラブ）の様子。手厚い子育て支援によって、職員が安心して仕事に専念することができる。

POINT

- 医師の働く環境を食・住の面でもサポート
- 子育て世代の職員のために「子どもを預ける場所」を充実
- 「女性も長く働ける」さまざまな復職支援

将来ビジョン 職員が心身ともに健康であり続ける 職場づくり

グループでは、「職員が心身ともに健康であることが、法人の発展につながる」という考えのもと、健康増進を推進してきた。2018年6月に健康事業所を宣言。健康的な職場づくり、生活習慣病予防施策の強化、メンタルヘルスケアの3つの重点施策を柱にさまざまな取り組みを行っている。

例えば、職員食堂の減塩食メニューの導入や、喫煙率0パーセントを目標に禁煙外来への受診を勧奨すること、産業医との面談によるメンタルヘルスケアの強化などがある。

こうした取り組みが評価され、2020年に経済産業省から「健康経営優良法人」の認定を受けている。

また、将来の地域医療の担い手となる子どもたちへの啓発活動にも取り組んでおり、いわき市内高校生を対象とした病院見学会を開催。要請があれば、職業人講話や職場体験にも積極的に対応している。

常盤会長は子どもたちに向けたPR活動を展開し、医療に対して若いうちから興味関心を持ってもらうことで、「将来医療従事者になりたい」と志す若者が1人でも多く現れ、「その結果、グループはもとより、いわき市全体に医療人材が増え、持続可能な医療・福祉体制を地域に提供できるようになるはず」と期待する。



グループでは、指導職（主任級）を対象とした「メンタルヘルス研修」を定期的に行い、職員の心身の健康保持に取り組む。常に新しい知識や情報を職場全体で共有し、働きやすい職場環境づくりを目指している。