

ワーク・ライフ・バランスに配慮したフレキシブルな勤務形態の導入 社会医療法人岡本病院（財団）



第二岡本病院外観

I 会社概要

所在地	京都府宇治市
設立年	1954年（昭和29年）
事業の種類 具体的事業内容	医療業 急性期医療、急性期医療からの回復、慢性期医療及び在宅医療
従業員数 55歳以上の高齢者率	637名（平成23年3月現在） 70名（11.0%）
定年年齢	60歳
継続雇用制度	定年に達した職員が希望すれば一定の条件のもとに65歳まで再雇用。なお、65歳を超えても雇用継続可。

社会医療法人岡本病院（財団）は、1954年に医療法人岡本病院（財団）として京都市伏見区に設立された。

その後、1979年に宇治市に現在の第二岡本総合病院を開設し、2002年には京都府内で初めて特別医療法人の認可を受けた。さらに、2005年に特定医療法人、2009年に社会医療法人の認可を受け、設立当時から「地域を支え、地域に支えられる病院」として発展している。

第二岡本総合病院（以下、「第二病院」という。）は、京都府南部地域の医療を支える基幹病院として、急性期医療と回復期リハビリテーションを中心に、慢性期医療にいたるまで幅広い機能を提供している。

一方、第一岡本病院（以下、「第一病院」という。）は、介護療養型医療施設を併せ持つケ

アミックス機能を活かし、訪問診療と訪問リハビリテーションの充実、併設する訪問看護ステーションと連携したチーム医療により在宅医療の充実に取り組んでいる。

Ⅱ 雇用の概況

同法人の職員数は 637 名であり、そのうち 55 歳以上の高齢職員は 70 名と全体の 11.0% を占めている。男女別の内訳は男性 206 名、女性 431 名で、女性比率が 67.7% となっている。
(平成 23 年 3 月現在)

合計	44 歳以下	45～54 歳	55～59 歳	60～64 歳	65～69 歳	70 歳以上
637 名	435 名	132 名	38 名	28 名	3 名	1 名
100%	68.3%	20.7%	6.0%	4.4%	0.4%	0.2%

定年年齢は 60 歳で、その後本人が引き続き勤務を希望すれば、一定の条件のもと 65 歳まで再雇用している。再雇用後の雇用形態は、フルタイム勤務の嘱託職員もしくはパートタイマーに変更となる。

同法人では当該年度に定年を迎える職員に対して、年度始めに再雇用制度の説明会を開催し、さらに定年退職日までの間、人事担当者との面談を行う取組みを 2009 年度から実施している。これは、定年を迎える職員に対して、再雇用制度の理解促進とその手続きについて早期の段階で周知を図り、少しでも安心感を与え、同法人の規定と考え方を明確に示すことを目的としたものである。再雇用に係る手続き書類の中には、再雇用時に希望する職場や仕事内容について記入してもらう欄を設けているが、特に看護師の職種においては、人員不足から結果的に定年時と同じ職場での継続雇用となっているのが現状である。

Ⅲ 事業の背景（課題）と目的

同法人の正規職員の年齢別内訳は、44 歳以下が 68.3%、45 歳～54 歳が 20.7%、55 歳～59 歳が 6.0% であり、60 歳以上の定年後再雇用の嘱託職員が 5.0% である。一見すると、全体的に若年層が多い様に見受けられるが、平均年齢は 39 歳超で年々高齢化している。その原因としては、昨今、全国的に問題となっている医師や看護師不足があり、若年層の雇用が非常に困難となってきたことにある。医師の雇用に関しては、関連大学からの紹介に依存している特異な状況にあり、看護師の雇用に関しては、毎年行われる求人数に対して採用が半数にも満たない状況となっている。

同法人は、京都の山城地域において、救急医療を中心とした地域の急性期医療の中核を担う立場として、医療の安全確保を最重要に捉えていることもあり、職員にとっても、身体的、精神的に大変ハードな業務となっている。これも職員の増員が容易であれば、若干でも負担を軽減できる問題かもしれないが、前述のように、職員の確保も非常に困難な状況下にあるため、病院運営上は当然のことながら、職員の職場環境整備においても課題を抱えている。同法人としては、今後更に正規職員の高齢化が予想される中で、高齢期において少しでも身体的・精神的な緩和策を講じることが出来るように就業形態の幅を広げ、高齢職員に対して業務や働き方の選択肢を増やすことにより、各人の体力や、就業ニーズに応じて、働くことができる職場づくりの必要性を感じている。

このため、高齢者（特に定年後再雇用者）の就業形態の見直しと選択肢のバリエーションの拡大を検討し、制度の確立に向けて取り組みたい。まずは、アンケート調査等により高齢者の体力的な問題と就業形態のニーズを把握し、患者サービスの向上はもとより、安心して働ける職場環境の整備を行い、職員の就労意欲の向上を図るとともに、経営者側が期待する病院の運営上も有効な仕組みの確立を目指したい。

IV 検討体制と活動

1. 検討体制

事業に取り組むにあたり、委員長および開発事業担当者は第二岡本総合病院人事部長が担当し、外部委員1名を加えた上で、次表のとおり院内に推進委員会を設置した。

高年齢者就業形態開発支援事業推進委員会委員

区分	所属	役職	年齢	内部／外部
委員長	第二病院人事部	部長	45歳	内部
委員	第二病院薬剤部	部長	42歳	内部
委員	第二病院医事部	課長代理	31歳	内部
委員	第二病院看護部	主任	56歳	内部
委員	第一病院総務課	課員	39歳	内部
開発事業担当者	第二病院人事部	部長	45歳	内部
外部委員	松尾経営コンサルタント事務所	所長	54歳	外部

2. 活動概要

① 推進委員会の開催

平成23年5月から平成24年2月まで 計10回実施

② 高年齢者就業形態開発のためのアンケート調査の実施

③ 職務調査の実施

④ 新就業形態の検討

⑤ 新就業形態の試行実施と評価

⑥ 定年後の専門職におけるモチベーション要因についての考察

⑦ 年金に関する説明資料の作成

V 事業内容と結果

1. 高年齢者就業形態開発のためのアンケート調査の実施

高齢職員が長く職場で活躍し、生きがいを持って働くための新たな就業形態を検討するにあたり、第二病院及び第一病院に勤務する45歳以上の正規職員202名に対して、労働意欲や就業ニーズ、ライフスタイルに関するアンケート調査を行った。

なお、調査結果については、第二病院と第一病院では病院機能や職場風土が異なるため、それぞれ別々に集計分析を行った。

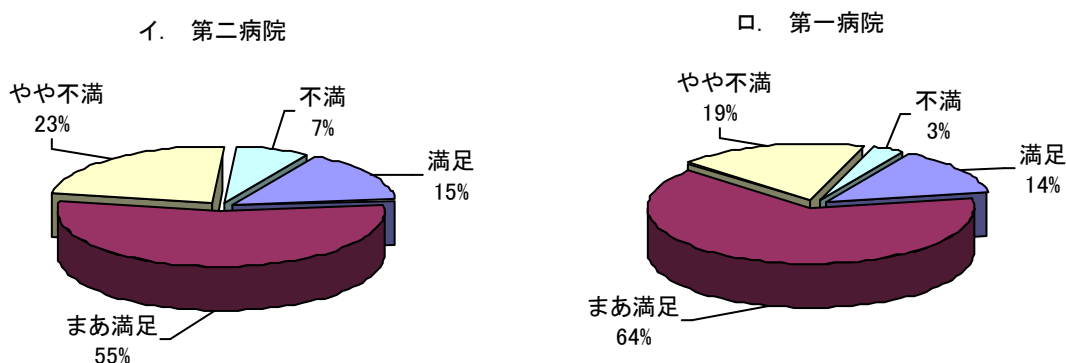
実施時期：平成 23 年 6 月

調査対象：45 歳以上の正規職員 202 名（回収数 132、回収率 65.3%）

（1）現在の仕事に対する満足度

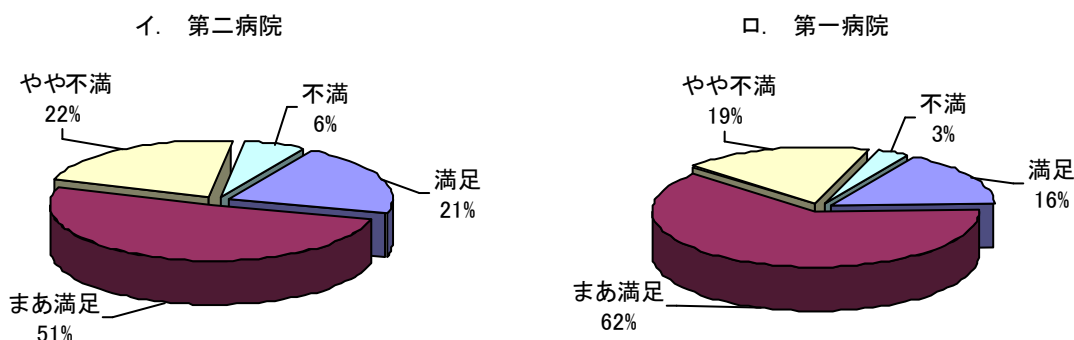
① 仕事の内容

現在の仕事についての満足度について、第二病院では 70%、第一病院では 78%の職員が、「満足」、「やや満足」と答えている。しかし、第二病院では 30%、第一病院では 22%の職員が「やや不満」、「不満」と答えており、その主な理由は、「体力的にきついから」となっており、看護師が離職する理由の一つとなっている。



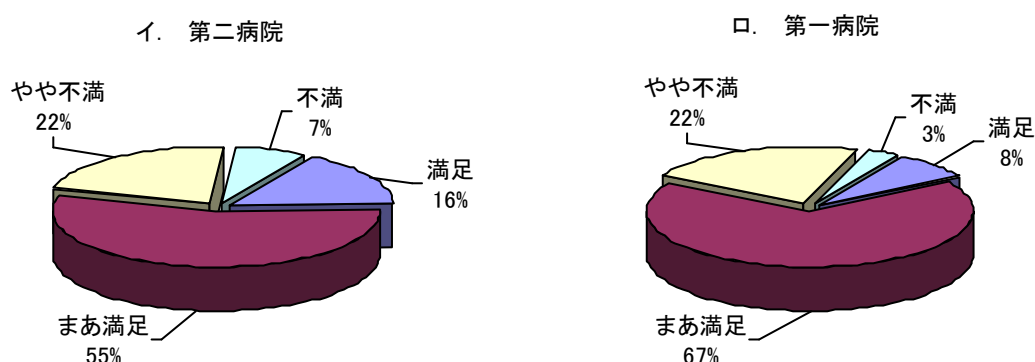
② 労働時間

現在の労働時間についての満足度については、第二病院では 72%、第一病院では 78%の職員が、「満足」、「やや満足」と答えている。しかし、第二病院では 28%、第一病院では 22%の職員が「やや不満」、「不満」と答えており、その主な理由は、「1 日の勤務時間が長いから」、「週の勤務日数が多いから」となっている。



③ 職場環境

職場環境については、第二病院では 71%、第一病院では 75%の職員が、「満足」、「やや満足」と答えている。



(2) 仕事についての今後の希望

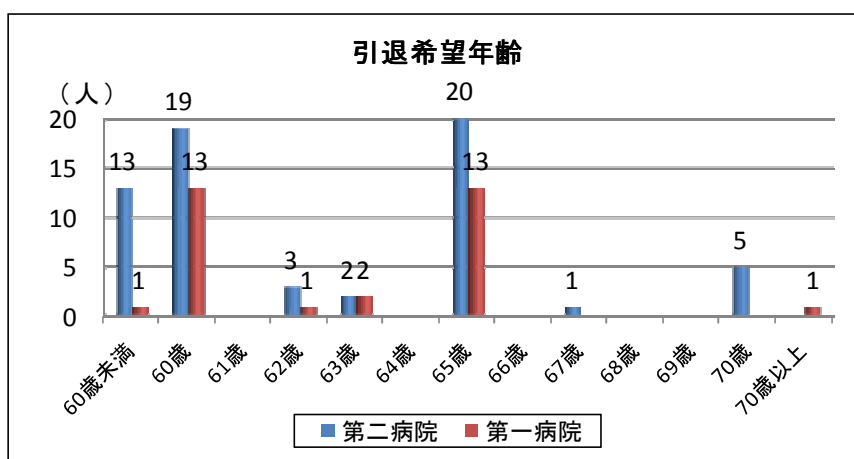
今後の仕事について希望を聞いたところ、第二病院では 29%、第一病院では 44%の職員が、「もっと仕事のレベルを向上させたい」と答えている。このことから、職員が能力向上に対して高い意識を持っていることがうかがわれる。

また、第二病院では 25%、第一病院では 31%の職員が、「もう少し短い勤務時間」を希望していることが分かった。これは、上記(1)②で現在の仕事を不満と答えた者が「1日の勤務時間が長い」ことを理由として挙げていることとも合致する。

(3) 職業生活の引退希望年齢

職業生活を何歳で引退したいか聞いたところ、第二病院では、「60歳」と答えた職員が 19人、「65歳」と答えた職員が 20人であった。その年齢で引退する主な理由としては、大半の者が「健康や体力を考慮して」と答えている。また、「70歳」と答えた職員が 5人おり、出来るだけ長く勤務したいというニーズも少なからずあることが分かった。

一方、第一病院では、「60歳」で引退したいと答えた職員と「65歳」で引退したいと答えた職員がそれぞれ 13人と同数となった。また、その年齢で引退する主な理由は、「健康や体力を考慮して」との答えが多く、第二病院と同様であった。



(4) 高齢期の働き方

① 勤務日数、時間数

60歳以降の高齢期の働き方について、どのような時間数で働きたいか聞いたところ、第二病院では「週4日、1日5時間～7時間」が 17人、「週3日、1日3時間～5時間」が 14人と短日・短時間勤務を希望している者が多かったが、他方で、「週5日、1日7時間以上」のフルタイム勤務を希望する人も 16人いた。

このことから、60歳を節目として仕事以外にも自分の時間を持ちたいという希望を持つ者や体力的な理由から短日・短時間勤務を希望する者がいる一方で、経済的な面など重視して出来るだけ多く働くことを希望する者に分かれたものと思われる。なお、「働かない」と答えた者も 13人いた。

一方、第一病院でも第二病院に比べて全体数が少ないものの、第二病院と同様に、短日・短時間勤務を希望する者が多かった。また、「週5日、1日7時間以上」のフル

タイム勤務を希望する者が4人、「働かない」と答えた人も3人いた。

イ. 第二病院（有効回答者数 92 人）

	週2日以内	週3日	週4日	週5日	働かない
1日3時間未満	0人	0人	0人	1人	13人
1日3時間～5時間未満	3人	14人	6人	0人	
1日5時間～7時間未満	2人	6人	17人	10人	
1日7時間以上	1人	2人	1人	16人	

ロ. 第一病院（有効回答者数 37 人）

	週2日以内	週3日	週4日	週5日	働かない
1日3時間未満	0人	0人	0人	0人	3人
1日3時間～5時間未満	0人	5人	2人	1人	
1日5時間～7時間未満	0人	5人	6人	4人	
1日7時間以上	0人	2人	5人	4人	

② 希望時間帯

どのような時間帯で働きたいか聞いたところ、第二病院では33%、第一病院では30%の職員が「9時～15時」と答えており、続いて、第二病院では18%、第一病院では26%の職員が「9時～17時」という時間帯の勤務を希望していることが分かった。

③ 希望する職場、業務

どのような職場で働きたいか聞いたところ、第二病院では、「現在担当している同じ職場」と答えた職員が53%、「現在担当している職場とは違った職場」と答えた職員が47%と拮抗しているのに対し、第二病院では、84%の職員が「現在担当している同じ職場」と答えている。

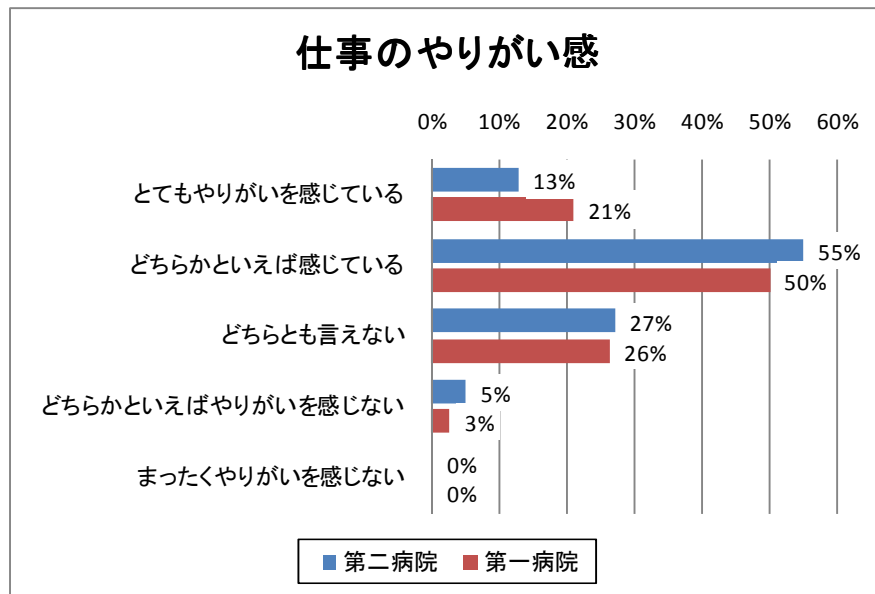
また、どのような業務に就いて働きたいか聞いたところ、第二病院では、「現在担当している同じ仕事内容」と答えた者が60%、「現在担当している仕事とは違った仕事」と答えた者が40%であったのに対し、第一病院では、80%の者が「現在担当している同じ仕事内容」と答えている。

これは、第二病院と第一病院における機能の違いが顕著に表れた結果ではないかと思われる。つまり、第二病院は急性期医療が中心で業務が多忙であるため、高齢期にはもう少し別の職場や業務に就きたいと考えている者がいるのに対して、第一病院は介護療養型医療の病院であるため、比較的勤務に余裕があり、慣れた職場や仕事を続けたいと望んでいる者が多くなる傾向があると思われる。

(5) 仕事のやりがい感

現在の仕事のやりがい感を聞いたところ、第二病院では68%、第一病院では71%の者が、「とてもやりがいを感じている」、「どちらかと言えばやりがいを感じる」と答えている。

この結果から、どちらの病院でも医療に携わる者の職業意識の高さをうかがい知ることができる。



(6) やりがいを感じる仕事とは

上記(5)で、やりがいを感じていると答えた人に、どんな仕事にやりがいを感じるかを聞いたところ、第二病院では、上位順で「患者から感謝される仕事」(17%)、「自ら創意工夫が出来る仕事」(11%)、「社会的に意義がある仕事」(11%)、「自分の実績と誇れる仕事」(10%)であった。

一方、第一病院では、「患者から感謝される仕事」(17%)、「社会的に意義がある仕事」(17%)、「自分の個性が発揮できる仕事」(11%)という結果となった(上位順)。

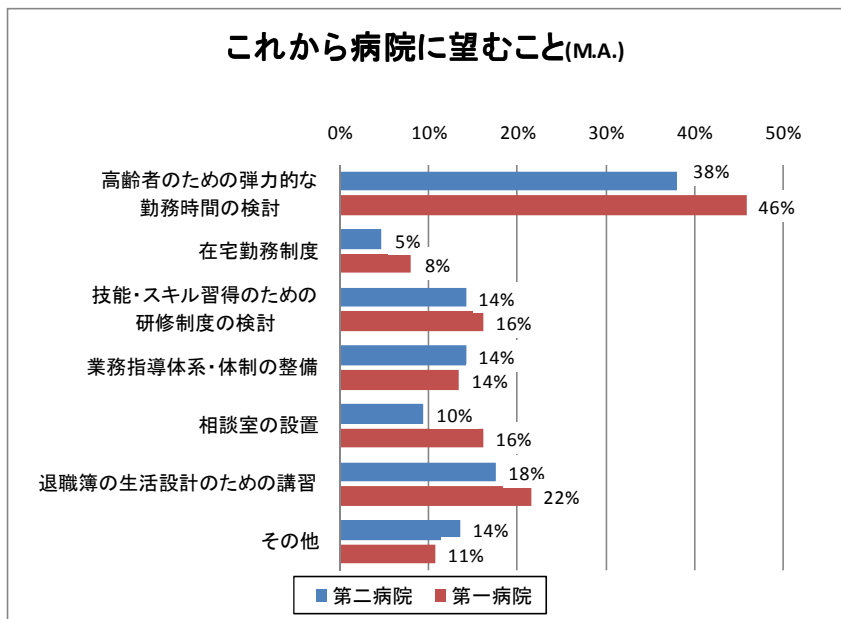
このことから、病院においてやりがいを感じる仕事とは、金銭面の物質的なものより、より内面的な充実感を重視していることがうかがえる。

(7) お金以外で重要なもの

仕事をする上でお金以外で重要なものは何か聞いたところ、第二病院、第一病院ともに最も重視することとして「仕事自体の面白さや刺激・醍醐味」(27%、22%)、続いて「同僚や後輩から信頼されたり、感謝されたりすること」(15%、18%)となっている。

(8) これから病院(職場)に望むこと

最後に、これから病院に望むことについて聞いたところ、第二病院では38%、第一病院では46%の職員が「高年齢者のための弾力的な勤務形態の検討」と答えており、続いて、第二病院では18%、第一病院では22%の職員が「退職後の生活設計のための講習の検討」と答えている。



2. 職務調査の実施

新就業形態を設計するため、医師を除く病院の全職種（正・准看護師、薬剤師、理学療法士（PT）、作業療法士（OT）、言語聴覚療法士（ST）あんまマッサージ師圧師、臨床検査技師、臨床工学技士、放射線技師、管理栄養士、社会福祉士、ケアマネジャー、介護福祉士、看護助手、保育士、事務）について詳細な職務内容の調査を行った（図表1）。調査では業務難易度や高齢者困難度等を把握するとともに、所属長面談を通じて、調査結果の内容確認を行うとともに、さらに業務量、業務時間等の労働条件について確認を行った。（図表2）

図表 1

職務調査シート（1業務あたり1シート記入）

作成年月日 _____ 記入者 訪問看護ST・所長Y氏

事業所名	部署名	職種名	業務名	業務内容	必要スキル・資格	業務上の特記事項
第二岡本病院	看護部	看護師	退院調整看護師	患者さんの入院の時期より退院支援に取り組む。患者さん、家族と一緒に退院後の生活をイメージする。患者さんが、退院後もより安全に、安定した在宅療養を継続するための様々な準備をする。医療依存度が高ければ高いほど、在宅療養の不安は大きい。在宅での経験を活かし、適切な支援ができる。	訪問看護の経験がある。 退院調整看護師講習受講が必要？	

業務時間帯	頻度	業務難易度		高齢者困難度(60歳以後を想定して)						繁忙期の有無		繁忙周期		業務区分	
		レベル	難易度	レベル	体力必要度	感覚必要度 (視力・聴力)	作業姿勢 (つらい姿勢の有無)	柔軟思考度	OA機器・ 特殊機器等 の適応度	有	無	年間、 週間、 1日、	のいずれかを 通して あるか？	正職員 パート 在宅	のいずれに 該当する 業務か？
10時 ～ 16時	日・週あたり 12時間	度合3	○	度合3	○	○	○	○	○	○	●	年間 習慣	○ ○	正職員 パート 在宅	● ○ ○
		度合2	●	度合2	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○
		度合1	○	度合1	●	●	●	○	●	○	○	1日	○	○	○

業務難易度		高齢者困難度合い		高齢者困難度	
難易度 3	経験に加え、企画力やかなり獨創性を要するような業務レベル	度合 3	かなり要求される	体力必要度	身体的な作業負荷が要求される度合い
難易度 2	ある程度経験を要する業務レベル	度合 2	少し要求される	感覚必要度	視力・聴力などの感覚が必要とされる度合い
難易度 1	指示に基づき、容易にできる定型的な業務レベル	度合 1	全く要求されない	作業姿勢	膝・腰・おしりなどの姿勢による身体的な苦しさの度合い
				柔軟思考度	従来の考えや経験に捕らわれない柔軟な考えがとれる度合い
				OA機器・特殊機器の適用度	OA機器・特殊機器など最新の技術や知識を必要とする度合い

図表 2

職務調査シートに基づく確認内容(所属長面談にて)

	事業所名	所属	確認内容	面談日	面談結果
1	第二病院	看護部	対象者が多いため業務内容と頻度を再確認	9/28	総合案内と新たな業務以外は既に有る業務なので、今回提示した業務内容と業務時間帯で、その中で業務に就いて貰えるよう本人のニーズに合わせて対応したい。(特に看護師不足で確保の必要がある)
2	"	リハビリテーション科	業務統合が可能か	9/21	各種計測担当、カンファレンス指導、レセプトチェックは統合可。その場合の勤務時間は9時～15時の週3～5日程度。但し、臨機応変に各種業務のみでの業務も対応した方が良い。
3	"	放射線科	業務統合が可能か	9/20	OP室外科イメージ撮影と病棟ポータブル撮影は統合可。時間はフルタイム又は週3～4日。事業所健診業務は健診時対応なので、季節・勤務日数等に融通がきく人材必要。
4	"	臨床検査科	業務時間と頻度の確認	9/16	業務内容を提示して組み合わせで就業形態を決めたらどうか。時間帯も組み合わせで決定。
5	"	医療福祉相談室	業務統合が可能か	9/29	各種業務はそれぞれ半日単位であるので、組み合わせは可。組み合わせた場合は、フルタイムでお願いしたい。患者搬送は新事業としてなので検討が必要。患者サービスとしては必要であるがフルタイム?
6	"	健診事業課	業務時間と頻度の確認	9/29	事業所健診や市民健診の状況に応じて勤務日数・時間が大きく変わる。その都度勤務日程調整しなければならぬのでパートで融通がきく人が必要となる。
7	"	介護支援センター	週あたりの勤務日数を確認	10/6	現行の業務が中心なので、個々の業務を分けて半日パート雇用か組み合わせでフルタイムが基本。半日のパートの場合は週4～5日が望ましい。人員・業務管理の観点から固定した勤務契約をお願いしたい。
8	"	医事部	業務統合が可能か、業務時間の確認	10/6	各種業務をフルタイムで提出しているが、元々組み合わせを想定していた。本人のスキル、勤務可能時間を調整し、業務内容・勤務時間を決める必要がある。
9	"	総務部庶務課	業務統合が可能か、業務量の確認	9/9	基本庶務業務全般で対応。提出している業務名は業務内容に変更。
10	"	総務部施設課	業務統合が可能か、業務量の確認	9/9	基本施設管理・普請業務全般で対応。提出している業務名は業務内容に変更。
11	"	ひまわり保育園	保育士としての業務見直し(清掃は資格者でなくても)	9/9	保育士は常勤業務と同様の業務となるので、高齢者との分けは難しい。高齢者のニーズと当方の実態を見て臨機応変に対応したい。(フルタイムとパート、日勤と早出・遅出・夜勤等) 掃除は無資格者で良い。

3. 新就業形態の策定

アンケート調査や職務調査、所属長面談の結果を参考にして、試行のため策定した就業形態を一覧表として整理した。(図表 3・・・巻末に収録)

4. 新規就業形態の試行・効果測定

(1) 新就業形態の試行

今回、試行のために策定した就業形態一覧表の中から、職場の事情や高齢期の働き方に関するアンケート調査結果などを参考にしながら、次の就業形態を試行実施することに決定した。

① 対象者

看護部の外来に所属する看護師で、既に定年を迎えて嘱託職員となっていた A 氏(62 歳)について、日勤の勤務時間帯(午前 8 時 30 分～午後 5 時)は変えずに、勤務日数を週 5 日から 4 日に短縮し、雇用形態を嘱託職員からパートタイマーに変更した。これは A 氏が以前から勤務日数を減らすことを希望しており今回の試行により実現したものである。(図表 4)

② 業務内容 外来診療における看護業務(看護師)

③ 試行期間 平成 23 年 12 月～24 年 1 月

④ 導入前後の就業条件

(導入前) 嘱託職員

8 時 30 分～17 時 00 分、週 5 日(37.5 時間)

(導入後) パートタイマー

8 時 30 分～17 時 00 分、週 4 日(30.0 時間) ※雇用保険・健康保険適用

③ やりがい・意欲に関すること

a. 仕事の面白さについて

以前から日勤（8時30分～17時）での外来勤務が希望で実際に配置してもらっていたが、勤務日数を減らすことができ心の余裕が生まれた。

b. 責任感、緊張感について

外来診療における看護師業務として責任感に変化はない。

④ その他（感想）

今後、年齢を重ねるにつれ、更に週の勤務日数を減らすことや勤務時間を柔軟に変更できるよう臨機応変に対応してもらえると有り難い。他の定年後の職員にも就業の幅が広がれば良い。

5. 新就業形態の導入・効果

今回の新就業形態の試行の結果、正規職員よりも週の勤務日数が1日少ないことから、勤務に伴う疲労の回復が早く感じられ、休日には習い事などの趣味が増え、余暇も充実できるようになったとのことであった。また、勤務日数が少なくなったことにより、心の余裕も生まれるようになったとのことで、いわゆる「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）」の充実が図られた。なお、業務上の支障は特に発生しなかったようである。

今回の試行結果を受けて、職員にとっても働きやすく、業務にも支障が生じなかったことから、さらに細部を調整し、本格導入に向けて準備を進めていく予定である。

6. 定年後の専門職におけるモチベーション要因についての考察

定年後継続雇用は、雇用条件が変化する中、如何にモチベーションを維持し、さらに高めていくかが重要な課題である。今回のアンケート調査結果から、現在の仕事にやりがいを感じている者が約70%と大変高く、その理由も「仕事自体の面白さや刺激・醍醐味」や「同僚や後輩から信頼されたり、感謝されたりすること」など金銭以外の報酬に基づいていることから、職員に対する内発的な動機づけを如何に行うかが重要となる。

しかしながら、病院での業務は大変忙しい上、慢性的に人手不足な状況にあるため、職員に大きな負荷がかかっていることが、往々にしてモチベーションの低下を招く要因になっていることも考えられる。

また、同志社大学の太田肇教授の研究著『承認とモチベーション』によれば、“仕事のやりがい”の要素として、患者から感謝されたり、同僚や後輩から信頼されたり、感謝されたりすることは、日常的な働きがいや仕事の喜びをもたらす可能性はあるが、積極的なモチベーションや働きがいには結びつかないとされている。さらに、医療のプロフェッショナルとして積極的なモチベーションをもたらす要因は、その能力を専門家や仲間よって評価されることがあり、具体的には、上司による専門家としての評価を受けることが自己効力感に繋がり、高いモチベーションを維持するのに役立つのではないかと述べられている。

今後ますます増加していく高齢職員の継続雇用については、新たな就業形態の開発とともに、如何にモチベーションを維持・向上させるかという視点も取り入れた職域の開発と評価の仕組みが重要であると思われる。

7. 年金に関する説明資料の作成

今後病院に望むことについてのアンケート調査の中で、「退職後の生活設計のための講習の検討」という希望が多かったため、高齢期の生活設計の中心となる公的年金の仕組みを理解するため講習用資料を作成した。高齢者が定年後にどのような働き方をするかを個人が選択する上で、経済的な視点は重要である。

老後の生活費の中心となる公的年金の複雑な仕組みについて、多くの職員はほとんど理解していないのが実情である。このため、職員自身が公的年金の仕組みを十分に理解し、各個人に合った高齢期における給与所得と公的年金とのバランスを考慮して、納得した働き方をするために、年金の種類や仕組み、請求手続き等の内容を盛り込んだ基礎的な資料を作成し、講習を行った。

VI まとめ

1. 高年齢者就業形態開発支援事業の成果等の総括

当事業に取り組んだことにより、高齢職員が個々の事情を勘案しながら長く働ける就業形態を構築するための第一歩を踏み出すことができた。具体的には、職員へのアンケート調査結果を参考にし、詳細な職務調査を実施したことにより、多くの就業形態を設計することができた。内容のさらなる精査・分析は必要であるが、今回設計した就業形態一覧表をもとに高年齢者就業形態を制度として導入し、問題があればその都度、見直し修正しながら運用し、より良い就業形態の制度を構築していきたい。

また、就業形態の開発とともに、職員のモチベーション要因に関する調査を行い、一定の要因を掴むこともできた。

2. 今後の課題

今回試行した新就業形態は、数多く設計した就業形態の1つに留まったが、今後ますます増加していく高齢職員へ対処するためには、病棟の三交替業務の短日勤務などさらに多くの就業形態を試行実施していくことが必要と考えている。また、職域の設計は行ったものの、試行出来なかった他のフレキシブル勤務や在宅勤務についても、今後はさらに検討を加えて、実施検討していきたい。

さらに、仕事におけるモチベーションを維持向上させるための仕組み作りも引き続き検討していき、今後は70歳まで生き活きと働ける雇用制度の導入を目指すこととしたい。

