【兵庫】離職率 20%超から一桁代に。働きやすい病院づくりの取り組み - 宮地千尋・宮地病院理事長に聞く◆Vol.1

2019 年 4 月より働き方改革関連法が施行され、病院の働き方改革も叫ばれる中、その対応に苦心している病院も多いだろう。兵庫県の医療法人明倫会 宮地病院は働き方改革が社会問題化する前から、働きやすい職場環境づくりに注力していたという。その活動状況などについて理事長の宮地千尋氏に話を聞いた。（2019 年 9 月 10 日インタビュー、計 2 連載の 1 回目）

――働きやすい病院づくりに取り組んだきっかけを教えてください。

医療法人明倫会では 2005 年ごろに離職率が 20%を超え、“このままでは病院経営に支障をきたす”と感じたことがきっかけです。ちょうど、そのころＮＰＯ法人イージェイネットより「働きやすい病院評価ホスピレート」が開始され、その認証を目指して働きやすい職場作りに取り組みました。

最初につくったのが院内保育所です。2005 年当時は、今のような院内保育所に対する助成金はなく、すべて自力で運営していました。経済的な負担が大きかったことから、病院職員だけではなく地域のお子さまも受け入れる認可外保育所として開設しました。それが 2006 年に設立した「キッズクラブもとやま」です。この保育所をはじめ両立支援の制度作り等が神戸市に評価され、「平成 19 年度 神戸いきいき男女事業所」として表彰されました。その後、2015 年に神戸市の要請で待機児童解消のため地域のお子さまを中心に受け入れる認可保育所をつくりました。さらに 2017 年に病院職員と地域のお子さまを受け入れる 3 つめの施設内認可保育所を院内に開設しました。

院内保育所の育児風景

――育児休暇や時短勤務の利用状況はいかがでしょうか。

私自身も子育てをしながら仕事を続けてきましたので、若い職員にも仕事と子育てを両立できる環境を整備しようと考えました。育児休暇に関して医療法人明倫会では、出産後、お子さんが 1 歳になるまで取得できるようにしています（事情により 1 歳 6 カ月まで延長可）。過去 5 年間、育休取得率は 100%に達し、復職率は 2015 年度に 85%、2016 年度 100%、2017 年度 95%と高水準を維持しています。また、続けて子どもが産まれたり、長いブランクがあったりして復帰に不安を感じる人は、復帰前に研修を行ったり上司がマンツーマンで指導しています。

育休からの復帰後は、小学校入学時まで最大 2 時間までの勤務時間短縮が可能です。ただ、保育所より小学校の方が子どもの帰宅が早いので、時短勤務の期間を延長する場合もあります。今後は小学校卒業時まで時短勤務を延長したいと考えています。また、保育所に送迎をしている人にはマイカー通勤を許可し、無料で駐車場を利用できるようにしています。

また、当院では男性の育休取得も奨励しています。たとえば、本山リハビリテーション病院の職員で、今年育児休業を取得したものがいます。医師では、受験を控えた子どもに勉強を教えるために夜勤を免除した例もあります。この地域は教育熱心な保護者が多いので、このような要望にも臨機応変に対応しています。

宮地病院のナースステーション

――職員のお子さんが急病になったときは、どのように対応していますか。

当院では近隣に病児保育や病後児保育があるためを実施していません。職員のお子さまが病気になったときには、年間 10 日間の看護休暇を利用して休んでもらうようにしています。もちろん、そういうときのためにフォロー体制を整え、みんなで力を合わせて乗り切っています。

このような子育てを支援する制度を、いくら作っても、仕事にやりがいがなかったり、キャリアアップができなかったりすればモチベーションが下がってしまいます。当院では制度は十分に整備し両立支援はある程度できているので、次の段階として「働きがいのある職場作り」に取り組んでいます。たとえば、時短勤務の人にも新しい仕事にチャレンジしてもらったり、時短勤務中という理由で昇進・昇給を見送ることはありません。短い時間で効率を上げて成果を出してもらえれば公平に評価し、昇進・昇格を実施しています。

――女性の幹部登用の現状はいかがでしょうか。

理事長の私自身が女性ですし、医師をはじめ女性が多い職場です。たとえば、リハビリテーション科は男性の 2 倍以上の女性職員が働いており、主任クラスは全員女性です。事務部門も女性の課長や主任が活躍しています。

もちろん、少数派の男性も公平に評価し幹部登用しています。女性にとって働きやすい職場は、男性にとっても働きやすい職場だと思います。男女共に平等なキャリアアップ、みんなが働き甲斐のある評価を行い、働きやすい環境づくりに取り組んでいます。

宮地病院　宮地千尋理事長

――育休・時短勤務の職員を、周りの職員はどのようにフォローしていますか。

育休や時短勤務で職員が休むと、その分、周りに負担がかかりますが「お互いさま」という思いやりの気持ちを持ち、助け合うことが何よりも大切です。支援制度があっても上司の理解と同僚の思いやり・協力が不可欠です。

そこで時短勤務の職員には、可能であれば月 1～2 回でいいので、お子さまをベビーシッターに預けたり家族の協力を得て土日出勤や夜勤をしていただくようにしています（ベビーシッターの費用を支給)。そうすれば、周りの不満が緩和できます。また、家族の理解を深めるために職場参観も実施しています。家族のみなさんに職場を見学してもらうと、夜勤のときに留守番を頼みやすくなるという声も聞いています。

――職員から、どのような声があがってきますか。

次のような声を聞いています。
「妊娠中は座って作業ができる負担の少ない業務をさせていただきました。職場復帰後は慣れるまでの間、他のスタッフにフォローしてもらい助かりました」
「急に休まなければいけないこともあり、ご迷惑をかけていますが、科内の人たちが心よくフォローしてくださり感謝しています」
「保育園の事情で育休を延長していただきました。復帰後は時短勤務を利用しています。家で子どもと過ごす時間が増えて、翌日の仕事のモチベーションアップにつながっています」

このような取り組みを通じて、2005 年に 20%を超えていた離職率は 2010 年以降、ひと桁台と低水準を維持しています。

◆宮地 千尋（みやじ・ちひろ）氏
1979 年 神戸大学医学部卒業、1983 年 神戸大学大学院（内科学系）修了、2002 年 医療療法人明倫会 宮地病院院長、2011 年 医療法人明倫会理事長就任

【取材・文・撮影＝大橋一心】