【兵庫】医師の労働時間上限規制が今年からであっても問題なし - 宮地千尋・宮地病院理事長に聞く◆Vol.2

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 2 回目）

――2019 年 4 月から施行されている「働き方改革関連法」の取り組み状況はいかがでしょうか。

当院では法律施行前から、有給休暇取得率は高めで、特に時短勤務や育休明けの職員は、ほぼ 100%消化していました。労働時間短縮についても働き方改革施行前の 2017 年から力を注いでおり、特に残業削減、サービス残業ゼロを徹底しています。部署内で長く残っている職員がいれば、「なぜ、残業をするのか」をみんなで考えて、早く帰れるようにフォローしています。また、上司は日々の残業時間を把握しフォローするようにしています。

院内保育所「キッズクラブもとやま」

――厚労省の「医師の働き方改革検討会」で医師の労働時間の上限設定が検討されていますが、宮地病院ではいかがですか。

当院では医師同士が患者の情報を共有して、きちんと休みを取得できるようにしています。常勤の医師は当直明けの日はしっかり休んでおり、休日出勤はほぼありません。学会も休みを取って出席していますし、１週間の長期休暇を取得する医師もいます。2024 年からの労働時間の上限規制が、いま始まっても特に困ることはないでしょう。

検討会で議論されている事柄の中で、困るとすれば当直の問題でしょうか。当院では 2/3 以上を外部の医師に当直をお願いしていることもあり、当直に関する人件費が気になるところです。

――職員数が不足している部署はありますか。

最も人材が不足しているのが介護職です。介護職は正職員も派遣でも人材が集まりません。外国の方にも働いていただいていますが、その人たちだけに頼るわけにもいきません。その中でも病院の介護職の人材不足は深刻です。明倫ヘルスケアグループ内の老健・特養などの介護施設の介護職には処遇改善金が支給されていますが、病院の介護職にはありません。どうしても賃金に格差が生じてしまい、グループ内で出向してもらおうとしても、難しい現実があります。ぜひ国に見直してもらいたいものです。

宮地病院のリハビリ風景

――話は変わりますが、宮地病院の特徴と強みを教えてください。

当院では、早くから病院の機能分化に取り組んできました。1995 年の阪神大震災までは、急性期医療を中心に、さまざまな診療科がある総合病院でしたが、震災で建物が全壊して再

建したときに全面的に病院の方向性を変更しました。

震災直後に、地域で最も大きなダメージを受け、困っていたのは高齢者と障がい者でした。これらの方々を継続してフォローしていくには、急性期ではなく慢性期の患者さんを引き受ける病院が必要と考えたのです。以来、当院では慢性期医療に注力しています。

宮地病院では地域の二次救急は受け入れ、一般病床と地域包括ケア病床、慢性重症疾患の治療とケアを提供する医療療養型病棟を有しています。近隣に回復期リハビリテーション病棟と障害者病棟を持つ「本山リハビリテーション病院」を開設したほか、介護老人福祉施設や老健を運営し、2019 年にはサービス付き高齢者向け住宅もつくりました。住み慣れた地域でその人らしく生きることを支援することを目指しています。宮地病院内ではロビーでのコンサートやバザーなど地域の方々が参加できるイベントを随時実施しており、職員が自由参加で運営しています。もちろん、参加した職員は代休を取得します。このように、かっこいいところや華々しいところはありませんが、困っている人を愚直にサポートし、地味ながら地域の患者さんを最後まで診る医療機関であり続けたいと考えています。

宮地病院外観

――現在の課題を教えてください。

二次救急で入院してこられるの患者さんのほとんどが高齢者で、そのうち半数以上が何

らかの認知症を患っています。高齢者や認知症患者は、入院すると環境の変化により一時的な意識レベルの低下や注意力が散漫になる「せん妄」や「徘徊」等 BPSD を起こします。その方々への対応として、当院では認知症ケアの手法である「ユマニチュード」を採り入れ、身体拘束を減らす取り組みも推進しています。ユマニチュードとは、「見る」「話す」「触れる」といった五感に働きかけるコミュニケーション手法で、認知症患者との信頼関係を築き、周辺症状の改善に役立つものです。また、夜の徘徊やせん妄を防ぐために、精神科の医師が薬を調節したり、昼間にリハビリを行なったりして、夜にぐっすりと眠れるようにしています。

ただ、このように認知症患者を受け入れ、ケアを実践するほど、現場の負担は大きくなり、職員のモチベーションが下がってしまう可能性もあります。ケアと働きやすさ。二律背反する事柄の両方を実現するのは容易ではありません。しかし私たちは、まず働きやすい環境を整えることで職員のモチベーションや職員満足度を向上させ、それが　よりよいケアにつながると確信しています。

――最近は職員のメンタルケアを重視する病院も増えていますが、宮地病院はいかがですか。

当院では年 1 回、ストレスチェックを実施しています。病院単体で約 5%、グループ全体で約 10%の人が、高ストレスと判定されていますがこれは他の医療機関と比べて極めて低いという結果が出ています。ストレス症状を訴える人は院内の精神科医や臨床心理士と面談をしたりにつなげるほか、院外の適切な医療機関を紹介することもあります。

また、ストレス解消策の一貫として、好きなサービスを好きなだけ使えるカフェテリア方式の福利厚生サービスを導入しています。これは月 300 円程度の会費を支払い、スポーツクラブや旅行、映画、レンタカー、ベビーシッターといったサービスを利用できる制度です。このカフェテリア方式は、10 年以上前から採用しており、今では職員のほぼ全員が使っています。年間何十万円分も使う人もいますよ。

――今後も働き方改革を進めていくためには、どのような努力が必要だとお考えですか。

制度はあっても、上司に気を使ったり、周りの人に遠慮して使えなかったりするのでは意味がありません。私たち経営陣は制度を充実するとともに、利用しやすい雰囲気をつくっていかなければいけません。また、一律に判断するのではなく個々の状況をよくヒアリングして、柔軟に対応していくようにしています。患者さんや利用者さんの「その人らしく生きる」を支え続けるために一緒に働く職員も「その人らしく生きる」ことを実現できるようにした

いと考えています。一人ひとりの職員がいきいきと働き実力を発揮し、成長することが、その本人はもちろん、病院の発展にもつながり、ひいでは地域への貢献にも結びつきます。これからも働きやすい職場甲斐のある環境づくりに力を注いでいきたいと考えています。

◆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】