

医療法人阿知須共立病院の 取組をご紹介します

<医療法人 阿知須共立病院の概要>

阿知須共立病院は、内科、外科、整形外科、脳神経外科を主な診療科目として地域医療を展開し（一般病棟 45 床、地域包括ケア病床 20 床、医療療養病棟 70 床）、併設する介護老人保健施設や訪問看護ステーションでは、在宅生活を目指した自立支援等も実施されるほか、健診や透析も積極的に行うなど、法人として医療・予防・介護福祉のサービスを総合的に提供されています。



阿知須共立病院

AJISU KYORITSU HOSPITAL

阿知須共立病院のスタッフは約 340 名（うち、パート職員 60 名）。約 4 分の 3 は女性です。

こうしたことから病院では、女性の個性と能力を発揮できる風土づくりを目指すとともに、男女ともに仕事と子育てを両立しながら職員全員が働きやすい環境に向けた取組を推進しています。

平成 24 年、25 年、27 年の計 3 回、「子育てサポート企業（くるみん）」（山口労働局）の認定を受け、さらに、今年度（28 年度）は「やまぐち女性の活躍推進事業者」（山口県）に登録されるなど、一層のワーク・ライフ・バランスが進められています。

こうした取組を進める三好正規理事長先生。「働く」ということについて、どのようなお考えをお持ちなのか、その取組にも興味のあるところですよ。

今回（平成 28 年 11 月 4 日）、理事長先生に労働局長から直撃インタビューしました。



（局長）

患者さんの命と向き合うお仕事は、職員の方が元気で初めていろんな医療サービスが提供できると思います。理事長先生として一番、思っておられることは何でしょうか。

（理事長）

次の世代のこと、地域の皆さんのことを考えた場合、職員にとってこの病院が働きやすいということ、それが一番です。

そのための託児所、そのための福利厚生ですね。医療や福祉施設は 24 時間体制ですから、その中で労働時間を考える必要があります。そのための知恵が必要で、交替勤務や早出遅出がある中で、年休の取得やリフレッシュも必要。オーバーワークは健康を害しますし、ストレスはメンタル不調に繋がります。健康に対する意識を植え付け、できるなら定時退社が理想と考えます。

また、ドクターなど国家ライセンスを持った職員にはその業務に専念できるよう、ライセンスと直接関係のない業務を担当する職種を配置して、専念できるバックアップ体制をとるようにしています。

（局長）

この病院は、昨年（平成 27 年）2 月に新築移転されたそうですね。その時に労働時間も軽減されるような設備改善ができたとお聴きしますが、そのあたりをお聞かせください。

（理事長）

患者さんの療養環境が整っていることが必要であることはもちろんですが、旧病院ですと、例えば外来から検査室が離れていたりして階段を上がったり降りたりと無駄な動線がかなり多かったのです。

職員にも迷惑をかけていましたので、新築を機に職員が動線の全てを分析して設計に反映するようにしました。患者さんはもちろん、職員の負担・疲労軽減にもなったと思います。

この病院では院内保育所を設けておられ、看護師や介護士の方が夜勤で働く時も安心してお子さんを預けることができる体制が整えられています。直営の保育所だから、職員の勤務シフトに合わせた調整も可能です。

こうした旧病院では果たせなかった病院の環境と子育て支援など、今までの病院のイメージとは違うのだという思いでこの病院をつくり上げたとのこと。患者さんが利用しやすくなったことはもちろん、看護師やコメディカル（医療技術職）などへの新卒者の応募が増えたことが一番の効果とのことでした。



(局長)

ところで、この病院では「四者満足」という言葉をモットーにされているとお聞きしましたが。

(理事長)

地域があって、患者さんあっての病院です。そのご家族もおられ、こうした全てを満足にするような形を目指しています。こうした形にして初めて地域から評価されるのではないかと考えています。

代々、医業をこの地で行ってきた家に私も生まれ育ち、地域のために少しでも頑張ろうじゃないかと。そういう意味で二者でも三者でもない、四者なのだと考えています。

もうひとつ、「全体最適」という言葉もよく使います。ある部署ではなく、ある職場でもなく、全体が最適になるよう物事を考えるように職員に伝えています。

(局長)

後ほど拝見しますが、病院を構成しているのは働いている職員の皆さん方ですので、皆さんにとって「全体がよし」となるよう提案し、改善して盛り上げていく。この好循環も職場を誇らしく思う気持ちが職員の中にある。これを理事長先生が引き出してらっしゃるということですね。



対談に続いて、リハビリテーション科に移動・・・

「ノー残業デー」の取組は多くの事業場で実施されていますが、正直、掛け声が先行して定着に苦労している事業場もあります。ここではスタッフの方が工夫した形で実施されていますので、直接、お伺いしてみました。

(理事長)

私はここにも立ち寄っては、早く帰れよと声掛けしますが、特に毎月第3週目は残業しても18時までとする取組を行っています。

(局長)

早く帰ることについてどうですか。

(スタッフの上山さん)

子供が4人いますので、子供との時間に活用させていただいています。

取組のかけ声にもなるよう、ネーミングを「6時だよ！全員終了！」としました。取組を始めた頃はなに時間を使おうかともてあました感もありましたが、今は定着してきています。



(局長)

3週目になると、お子さんもお父さんが早く帰ってくると楽しみでしょうね。

(理事長)

子供のいる職員も多く、皆、いい母さん、いいお父さんです。新婚もいるので、早く帰らせないとはいけませんね。

続いて、栄養科に移動・・・

この栄養科は是非とも、お伺いしてみたい部署です。

病院では、対談の中でもありました「四者満足」、「全体最適」という言葉にも込められているように、職員の方々が改善し、盛り上げていく活動、いわゆる「業務改善活動」が行われていますが、提案によって効果があつた職員には、ランク毎に色分けしたバッジが与えられ、名札に付けることができるという仕組み。



その取組の一つの成果として、高齢者や障害者の方に食べやすくした嚥下食メニュー「HAPPY NEW 雑煮」が今年の全国コンテストで最優秀グランプリを受賞。楯が輝いています。

(局長)

グランプリの受賞、おめでとうございます。

(理事長)

この部署も朝早くから患者さんに提供する食事を準備したりしていますが、早出遅出で分担し、その中で職員は患者さんの要望に応えようと努力しています。

(局長)

片山さんの名札にも、青のバッジと黒のバッジが輝いていますね。

(片山栄養科長)

「業改ウォッチ」と呼んでいます。

改善内容によって1点から3点までのポイントが与えられ、バッジがもらえる仕組みです。



(片山栄養科長)

3ポイントで青、10ポイントで黒のバッジとなります。栄養科の職員は既に何十個ももらっていますし、さらに上のプレミアムバッジもあるのです。

(理事長)

こうした取組があることよって、患者さんの満足に繋がると考えています。

業務改善活動は、効率的な業務はもちろん、ミスの発生防止にもなるとのことでした。

最後に、栄養科のスタッフの皆さんと一緒に撮影。

皆さん、お忙しい中、ありがとうございました。



<後記>

今回の訪問は1時間と限られた時間でしたので、取組のごく一部しかお伺いすることが出来ませんでした。三好理事長先生をはじめ、徳田事務部長、人材開発グループリーダの兼重さんの働きやすい職場環境づくりに向けた熱い思い、そして何よりスタッフの積極的な行動によって、安心して地域医療を支えておられると実感しました。

(院内の廊下の至る所に絵画が飾られ、明るい院内(職場)の雰囲気は一役です。)

これからも、よりよい職場に向けてよろしくお願ひします。