

TOP Interview

宮の陣病院 理事 事務局長 下川拓真氏と事務課長 田中理恵氏にお話を伺いました。

医療法人 社団芳英会 宮の陣病院

所在地 久留米市宮ノ陣一丁目1番70号

業種・事業内容 医療業・病院

設立 昭和39年(1964年)7月1日



従業員数 142名

65歳以上
13名

60~
64歳
20名

最高齢
73歳

Point

- ☑ 柔軟な勤務体系
- ☑ ワークライフバランスや福利厚生の充実
- ☑ マニュアル作成によるフォロー体制の構築

医療法人 社団芳英会 宮の陣病院

企業の沿革、特徴、理念

— 御社の沿革や事業についてお聞かせください。

下川事務局長 先代先生の、地元で根ざした精神科の病院を作ろうというご意思で設立されました。理念はwell-being、精神障害により損なわれたその人の生活上の困難や生活のしづらさを解消し、その人が自分の力で自分らしい生活を送れるように支援することを理念として掲げ、昭和39年に建築されました。

ここ3年ぐらいで、グループホーム2つと就労継続支援B型の支援センターを作りましたが、それまでは50数年間ずっと精神科単体の病院でした。しかし、先代の理事長が、精神科に入院して回復後、ご自宅や施設にお返しすると、なかなか社会や高齢化による家族の受け入れがスムーズに行かないことの難しさをずっと考えていらっしゃって、グループホームを作ることになりました。入居していただいている方たちに社会復帰、労働習慣をつけるための施設です。

— 入院から社会復帰までこちらで

見守ることができるということですね。

下川事務局長 そうなんです。精神科は症状が完全に終わるわけじゃないので、途中で戻ってこられるケースもあります。

田中事務課長 今まで入院か自宅かの2つしかなかったのですが、グループホームで少人数での共同生活を送る中で日常生活の訓練として、昼間は就労継続支援B型事業所、精神科デイケアに通い、時間になったら帰ってきて、ご飯までに掃除や洗濯をするという生活のリズムを作っています。社会復帰する前段階の訓練という形です。

精神科の病棟といっても治療目的により沢山の種類があります。うちは病床数が166床、4つの病棟があります。認知症治療病棟が2つ、30床の病棟と60床の病棟があります。もう1つは精神療養病棟と言って、長期入院による治療・療養が必要な方の病棟が36床。あと1つ、精神科の一般病棟があります。さまざまな精神症状に対して患者様それぞれに合った治療を行い早期退院・社会復帰を目指した病棟です。

業務内容

— 高齢の方はどのように働かれていますか。

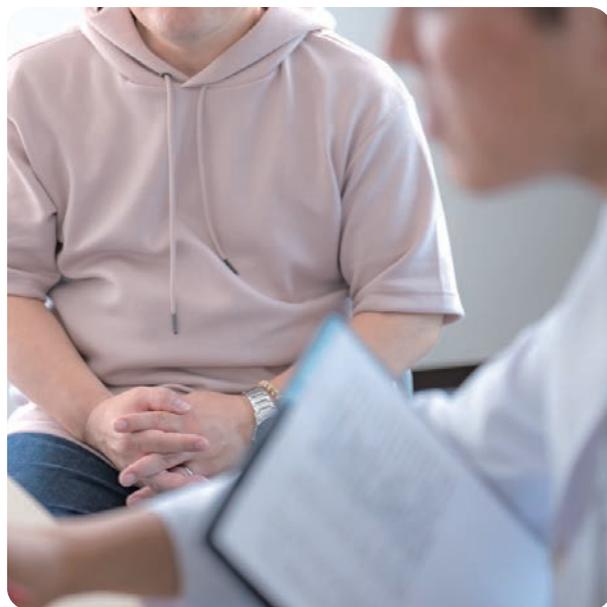
田中事務課長 様々な場面がありますので、患者さんに対して1人では対応しないようにしています。患者さんや職員が傷つかないよう対応マニュアルがしっかりあります。

下川事務局長 それを守らないと、お互いに傷ついたり、気分が悪くなったりするので、そうならないためのマニュアルを作って、1人で絶対に対応しないようにしています。仕事内容としては、肉体的に厳しい仕事は基本的にはありません。経験がもの言う仕事ですから、65歳になったから退職ということはありません。73歳の方も夜勤をやってらっしゃいますからね。

うちは休みが多く年116日あります。働き方についても、その方に合わせた働き方をしてもらっています。週4日勤務の方もいれば、ボーナスまでもらいたいという方もいます。賞与は年間4か月出しています。

シフトを組むときは、まずシルバーの方と小さいお子さんがいらっしゃる方たちの意見を聞いて組みます。365日、患者さんは160人近くいるので、人数を確保するため、負担にならないようにシフトを作っています。

それは夜勤に関しても同じで、夜勤なしの常勤もたくさんいます。やはり、長く働いてもらうのが1番助かります。働きやすい環境を作り出して、負担に感じられないようお仕事をさせていただきたいと思っています。



医療法人 社団芳英会 宮の陣病院



シニア人材の雇用

— シニア人材を雇用するようになったきっかけをお聞かせください。

下川事務局長 既存の職員に高齢の方が結構います。うちは休日数が非常に多いので、有休を十分に取ってもらう必要があります。ライセンスを持ってなくてもできる作業を、シニア層の方にさせていただくことによって、ライセンスを持っている人や長く働いてる人たちが、ゆっくりと患者さんと接することができたり、有休を取ったりできる。そういった意味で、シニア人材の雇用は絶対に必要です。

看護師さんには、雑用ではなく、看護業務をやっていたきたい。そのために、シニア層の方たちで看護師さんの手助けをしていただければという考え方でやっています。

— 新しくシニア人材を雇用する際の、求める人物像はありますか。

下川事務局長 その方が今までいろんな経験をしてこられたものを糧にさせていただくこと。人生を積み重ねると、経験としての引き出しがちゃんとあります。それは包容力など、そういったところにも出てくると思います。

我々が接してるのは患者さんですので、患者様ファーストでやっていかなければ病院の意味がありませんし、それを理解していただいて、引き出しの中にそれを中心に持っていただけるような方ですね。

— 新規で採用される方と継続雇用の方、どちらの方が多いですか。

下川事務局長 継続雇用の方が多いです。継続雇用になった方の中に、73歳で夜勤をされている方がいらっしゃいます。働き方についても、お互いに可能性を探って、フルタイムから週4日に変更するなど、個人に合わせて調整をしています。そのため、73歳で夜勤される方が出てくるのだと思います。

業務内容

— シニア人材の業務内容をお伺いします。

下川事務局長 調理助手、盛り付け、清掃などをしてもらっています。調理は、栄養士や管理栄養士が指示出しをするため、調理助手として、後片付けや盛り付けをしてもらっています。資格がいないため、患者さんの中からも雇うこともあります。就労継続支援B型事業所の仕事の一環として、無理のない範囲で働いてもらい、将来的にはうちの職員として雇用することを考えています。この病院の中の清掃業務もB型事業所が実施しています。

B型事業所の仕事のひとつに、雑貨石鹸作りがあります。作った石鹸のラッピングから、販売まで行っていて、地元の銀行には粗品として利用していただいています。

石鹸を作ってるところに、60代の方が2人、職業指導員さんとしていらっしゃいます。その方たちには、患者さんと一緒に病院の中の清掃や石鹸作り安全のための見守りなどを一緒にやってもらっています。

医療法人 社団芳英会 宮の陣病院

— シニア人材が働く際のフォロー体制についてお伺いします。先ほど絶対1人で対応しないとおっしゃってましたが、そういった点を意識されているのでしょうか。

下川事務局長 病棟ごとにマニュアルを作成しています。これは院長先生、ドクターたちに見ていただいて作成しており、勉強会も実施しています。

田中事務課長 業務はきちんとマニュアルで決まっています。新しく入られた方には指導員をつけますが、業務以外にも入職者に対するフォローアップ体制や指導の仕方も決まっています。

入職時に、どなたに対しても職場や患者さんに関する基本的なことをオリエンテーションします。うちで働くにあたって必要な最低限の情報を資料と一緒に説明しながら必ず行っています。

下川事務局長 休みが多いため、いつもの指導員が休みのときは、別の方についてもらうようフォローしています。

— 新しく入ってきた方への指導に関してもマニュアルがあるのでしょうか。

田中事務課長 もちろん病棟であります。マニュアルがとても多く、何に対してもマニュアルがあります。細かく医療法や精神保健福祉法で決まっているものがたくさんあります。

下川事務局長 国の指示等を円滑に運用していくため、うちに合わせた形でマニュアルを作って、それによって対応しています。最初はそのマニュアル見る暇もないので指導員がついています。

田中事務課長 院長先生から「4月は入職が多いと思うので、皆さんきちんと見てあげてください」など入職者の報告をするたびにおっしゃっていただくぐらいフォロー体制については意識しています。加えて、相談できる機会も、どこの部署でもきちんととれるようにしています。

下川事務局長 上司に言いづらいハラスメントに関しても、相談を受ける人を男女で体制を整え、面談は必ず時間を取るようにしています。新しく入られた方たちも、なにかあれば我々に言っていただくようにしています。



医療法人 社団芳英会 宮の陣病院

田中事務課長 他に、ストレスチェックを毎年実施しています。うちは毎年10月にストレスチェックを公認心理士が行っております。産業医の面接も希望者がいればいつでも受けることができます。うちの院長先生が産業医の資格をお持ちで、他にも産業医をお持ちの先生がいらっしゃるの、働く環境にはとても気遣ってくださっています。

— シニア人材を採用してよかったなと思う点をお聞かせください。

下川事務局長 やっぱり経験と、引き出しの多さですね。あと勤勉さです。そこら辺がやはり接してきて思うところですね。

— モチベーション向上に繋げるための取り組みはございますか。

下川事務局長 福利厚生はいつも気にかけています。ペイペイドームで指定席を取ったり、うちが持っているコンサートホールで、新入職の方たちを中心にしたパーティを開催したりしています。

田中事務課長 コロナで色々な催しが中止になったため、コロナが始まって初めての取り組みです。ドームの指定席は去年から、パーティは今年初めて実施しました。ホールに行ったことない新しいスタッフから

行ってみたいという希望もあり開催しました。

下川事務局長 働くモチベーションになればと病院の方から福利厚生として実施いたしました。

加えてベースアップを実施しています。賃金引き上げを2年間、1年間に2.3パーセントずつ引き上げました。これはアルバイトまで含めた全職種が対象です。病院によっては、看護師さんだけの病院もありますが、うちは全職種、アルバイトも、施設管理や事務もです。全員に均一に出しています。

今後の展望

— 御社におけるシニア人材活用の今後の展望をお聞かせください。

下川事務局長 一過性に終わらずに、活動していただけるまで働いていただきたい。皆さん人生設計あると思いますが、それに寄り添っていきけるぐらいのキャパを持ち、運営していきたいと思っています。

そのときそのとき人を雇用するのではなく、継続的に雇用し、働きがいのある環境を作っていけたらと思っています。

あそこに行けば何人かシルバー人材の方たちは採用されるという、そういうシステムを作り、構築していきたいです。



STAFF Interview



かわしま ふさこ
川島 房子さん

勤続年数 **16年**
薬剤師・フルタイム

取材当時
68歳

午前中は外来診療で、調剤して患者さんにお薬を渡しています。午後からは外来と病棟の定期処方。処方箋に沿って調剤して監査しています。

うちは院外処方がなく、外来の患者さんも、入院の患者さんも、全部院内の薬局で調剤するので、外来があるときは忙しいです。

部署には、薬剤師が3名います。3名で分担して、1人が調剤したら、1人が監査をするという形です。

お休みはほぼ希望どおり入れてもらっています。調剤と監査、2人いればできるので、外来の曜日や、病棟の定期処方に合わせて、3人体制だったり、2人体制だったりします。あとは希望どおり、有休も全部消化させてもらっています。休みが取りやすいので、仕事とプライベートとバランスよく働かせてもらってます。

お休みが取りやすく、仕事とプライベートのバランスが取れるところが1番働きやすい点です。残業がほぼなく、5時以降に自分の趣味に関われるので、本当にバランスよく働かせてもらってます。

働いてることで健康になれると思います。若いいろんな世代の方ともお話をできるし、刺激を頂いています。そのことでまた健康にもなれると思っています。

これからもずっとできればお役に立てる限り働いていきたいです。