

つなぐ 64

2022年冬号
令和4年12月発行
第17巻第2号
(通巻64号)

地域医療を考えるペガサス情報誌



働き方改革は今。

ペガサスの

Special

医療職の働き方改革を進め、 選ばれる、魅力ある職場を作る。

働く人の個々の事情に応じ、多様な働き方を選択できる社会の実現をめざし、政府は働き方改革を推進している。一方、この背景には、少子高齢化に伴う生産年齢人口の減少があり、さまざまな分野で人材を確保するためにも、働きたい人が働きやすいような環境を整えることが求められている。

働き方改革は、医療界においても大きな課題になっている。医療を必要とする高齢者は増えるが、それを支える人材は不足していく。

地域医療を守り支えていくには、医療の現場が働きやすい魅力的な職場でなくてはならない。

同時に、多様な人材を受け入れてマンパワーを確保し、多様な人が協業できるフレキシブルな職場環境を作っていかななくてはならない。

また、医療サービスを提供する病院や施設にとって、職員の満足はそのまま患者さまの満足に繋がり、ひいては医療の質の向上に繋がるものである。

こうした観点から、ペガサスでは働き方改革に取り組み、職員が「ペガサスでよかった」と思えるような環境づくりを進めている。

その取り組みの途中経過を報告しつつ、ペガサスがめざす理想の働き方を探ってみた。



馬場記念病院
職員サポートセンター
センター長
長谷川 裕之



馬場記念病院
外来
准看護師
寺尾 ケイ子



馬場記念病院
職員サポートセンター
人事課副主任
鎌苅 睦



馬場記念病院
北館2B病棟
技能実習生
グエン・ホン・ゴック



馬場記念病院
地域包括ケアセンター
センター長/作業療法士
伊藤 修二



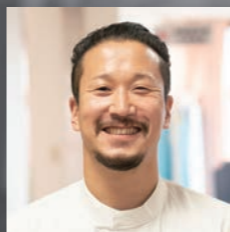
馬場記念病院
北館2A病棟
介護助手
中井 憂



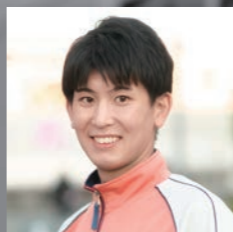
社会医療法人ペガサス
理事/企画運営局局长
馬場記念病院
事務部部长
田中 恭子



馬場記念病院
職員サポートセンター
厚生課兼人事課リーダー
川泉 真紀



馬場記念病院
リハビリテーション部副主任
理学療法士
東 晃司



ペガサスキッズルーム
指導員
細川 幸児



馬場記念病院
臨床心理部係長代理
公認心理師・臨床心理士
梨谷 竜也



多様な人とともに働く ダイバーシティの取り組み。

医療職の働き方改革として、ペガサスでは従来の価値観にとらわれない、多様な人材を受け入れる取り組みに力を入れている。
多様な人材の労働参加を求める動きは、世のなかの流れでもある。
その動きはダイバーシティ(多様性、多様な人材、多様性の受け入れなどと訳されている)という言葉でも表現されている。

障害を持ちながら 病棟で働く。

ある日、馬場記念病院の北館2階A病棟(脳神経外科)を訪ねると、スタッフステーションの棚の前で黙々と作業する中井憂の姿があった。薬局から預かってきた薬剤を仕分けし、左手だけを用いて器用に所定の場所に整理していった。
中井は週に2回、5時間ずつ勤務し、カルテや薬剤の運搬、オ

ムなど物品の補充と整頓、洗いや清掃などを担当している。

中井は平成29年(2017年)、脳梗塞のため馬場記念病院に救急搬送された。脳神経外科で手術を受け、一命を取りとめたが右側の麻痺や失語症などが後遺症として残った。その後、懸命にリハビリテーションに取り組み、右側の足は装具をつければ、杖なしで歩けるところまで回復した。

病気になる前、中井は美容師として活躍していたが、復職はむずかしかった。それでも何か

仕事がしたい。中井は外来リハビリテーションなどの治療を続けつつ、法人内の作業所GARO(就労継続支援B型事業所)などに通い、少しずつ働く感覚を取り戻していった。

働くなら ペガサスで一緒に。

ペガサスでは障害を持った方のためのペガサス就労支援システムを用いし、ペガサスグループでの就労を希望する人が、ス



北館2階A病棟で、週に2回、働く中井。
カルテや薬剤の運搬、物品の補充と整頓などを担当し、左手だけで器用に作業をこなしていく。

働きながら、外来・訪問リハビリテーションをつづけている中井。「一人で買物に行けるようになるのが目標です」とほほえむ。



左手で器用に靴紐を結ぶ中井。
久しぶりに中井の仕事の様子を見に来た伊藤も感心する。

ムーズに仕事を始められるように支援している。入院中にもどのような障害があり、どのようなことができるかという、基本的な能力の評価を受け、作業所GAROでは社会復帰に必要な持久力、作業効率、他者との協調性などを身につける。このシステムを利用して働いている人は現在、15名ほどいる。中井もその一人。職員採用面接を受け、令和2年(2020年)、病棟に配属された。

障害者雇用を担当する伊藤

修二(地域包括ケアセンター！センター長/作業療法士)は入院中からGAROに勤務するまで、中井の姿をずっと見守ってきた。「退院時に比べると、左手がとても器用になり、どんな作業もテキパキこなしています。また、軽い失語症はありますが、自分で工夫して周囲の人と必要なコミュニケーションが取れるようにも努力していますね」と評価する。

中井自身も、働くことを楽しんでる。「周りの皆さんにや



障害者雇用を担当する伊藤。入職希望者の障害の程度や内容、残存能力などを評価し、法人の面接までの道筋をサポートしている。

さしくしていただいて、楽しいですね。立ち仕事は少しつらいんですが…」と、朗らかに笑う。

障害を持っていても働きやすい環境。

中井が初めて北館2階A病棟に配属されてきたとき、入院中に関わった看護師たちは驚きと賞賛をもって迎えた。「ほとんど話すことも動くこともできなかった中井さんがこんなに元気になって…」中井さんと一緒に働ける日が来るなんて思いもしなかった、うれしい」といった声が聞かれたという。

障害を持つ人にとって、病院は理想的な職場ともいえる。病院であれば、周囲のスタッフが障害について理解しており、サポートが得られやすい。さらにベガサスでは、障害者一人に対し、セラピスト(理学療法士、作業療法士、言語聴覚士)が一人世話役としてついて、本人の相談にのるとともに、周囲の人々に本人が苦手とする作業や得意とする作業を伝えるなど、仕事しやすいような環境づくりをサポートしている。

但し、そうはいっても、障害者持ちながら働くこと、障害者



患者さまとの会話が何よりも楽しいという、ゲン・ホン・ゴック。「患者さまとお話すると、ベトナムの家族のことを思い出します」。

ベトナムから来た技能実習生たち。

次に外国人職員の活躍ぶりについて見てみよう。

ある日、馬場記念病院北館2階B病棟(脳神経外科)を訪ねると、ベトナムの技能実習生が入院患者さまの食事を介助しているシーンに出会った。実習生の名前は、ゲン・ホン・ゴック。患者さまと視線を合わせなが

ら、ゆっくり丁寧にスプーンを口に運び、流暢な日本語でメニューの内容を伝え、「おいしいですか?」と声をかけていた。

ゲン・ホン・ゴックが大阪A・P・Sコンソーシアム(詳しくはコラム参照)の制度を利用して来日したのは令和2年(2020年)。それから約2年間、この病棟でオムツ交換、更衣やトイレ介助、車椅子への移乗介助などを担当してきた。最近はずっと仕事に慣れ、口腔ケアなど得意とするスキルも増

え、介護福祉士の資格を取りたいという夢もできたという。「言葉の壁はもう全然感じません。仕事していて楽しいのは、患者さまとお話すること。大阪や京都の観光名所など、日本のことをいろいろ教えてくださいたいです」とほほえむ。

多国籍の職員をサポートする。

馬場記念病院には、ゲン・ホン・ゴックのようにベトナムからやってきた技能実習生(介護職)が現在20名ほど働いている。彼女たちの支援を担当する鎌苅 睦(職員サポートセンター)人事課に話を聞いた。

「技能実習生に業務を教える職員、生活面を支える職員がいますから、その職員たちと情報交換しながら、みんなが快適に働けるように支援しています。また、技能実習生のなかには(特定技能)という資格を取り、日本に残って当院で働きたいという人もいます。さらに他法人で(特定技能)の資格を取り、当院で働きたいという人もいて、採用の手続きを担当しています。在留資格について入国管理局に問い合わせるなど、私

たちも新しいことへの挑戦が増えました。仕事の視野が広がり、刺激を得ています」。

病院では、この他、中国、フィリピンなど、年々、外国籍の職員が増えていく傾向にある。「たとえばベトナム人職員はみんな楽しんで仕事していますし、中国籍の看護師などはとても優秀でテキパキ仕事をしています。そういう多様な働き方から、いろいろと良い刺激ももらっていますし、外国人職員が増えることで、院内にいい風が流れていると思います」と鎌苅は話す。

再雇用のプラチナナースも増えている。

定年後に再雇用され活躍す

る看護師はプラチナナースと呼ばれる、増加傾向にある。そのなかの一人、外来で働く、寺尾ケイ子の元を訪ねた。寺尾は採血室で、診察を終えた患者さまを迎えていた。名前などをしっかり確認し、「いつからどんな症状だったんですか」などと話しかける。それから「ちよとチクツとしますよ」と声をかけ、ゆっくり注射針を挿入した。

「黙って採血や点滴をすることもできますが、できるだけお話を聞くよう努めています。看護師は一番患者さまに近い存在なので、患者さまの情報を担当医に伝える部分でも役立ちたいと思っています」と話す。

寺尾は71歳(令和4年10月の取材時)。昭和59年(1984年)の入職から、今年勤続39年



外来で働く寺尾は、若手看護師の指導役も務めている。ベテラン看護師として頼りにされる存在だ。

大阪A・P・Sコンソーシアムとは?

〈大阪A・P・Sコンソーシアム〉は、大阪の社会医療法人愛仁会、社会医療法人ベガサス、社会医療法人生長会で構成する、ベトナム人材介護教育プロジェクトグループ。日本政府が東南アジア諸国との外交政策として行っているアジア健康構想に基づいてベトナムに日本式介護の教育機関(介護スキルラボ)を作り、日本の先進的な介護の技術移転と人材還流を進めている。

介護スキルラボで学んだベトナムの実習生たちは、大阪の3法人でさらに専門的な介護技術を習得し、ベトナムに帰還する計画である。

「70歳を超えても、看護師の仕事が続けられて、毎日がとても幸せです」と、寺尾。



上:北館2階A病棟で、物品の運搬を行う中井。ゆっくりしたペースだが、丁寧に業務をこなしている。
下:先輩の看護師と打ち合わせをするゲン・ホン・ゴック。日本語のコミュニケーションにもすっかり慣れた。



「これからも患者さまを支えていきたい」と寺尾。

目になる。平成22年には永年の看護事業への精励が認められ、大阪府看護事業功労者表彰を受けている。「年齢を重ねるたびに仕事に慎重になります。ミスをしたくないように、必要なところは同僚にも確認してもらっています」というが、その仕事の姿勢は若い人の模範。看護師長に頼まれ、新しく配属された看護師に仕事の段取りを教える役割を担うことも多い。

60歳の定年で仕事を辞めようと思ったりしなかったのだろうか。「仕事が好きなので、二つ返事で再雇用のお話をお受けしました。当院は本当に雰囲気良く、周りの方々からよ

高齢者雇用も積極的

くしてもらい、毎日、働けて本当に幸せです。定年後も体調が許す限り、働いている方が刺激も得られていいと思います」とにこやかに笑う。

近年はひと昔前と違い、60歳を超えても元気な人が多い。退職しても働く意思のある人に対して、ペガサスでは積極的に再雇用を呼びかけている。また、車両の運転手、調理補助、介護などの職種では、高齢者を対象にした人材採用にも力を注いでいる。

外国籍の職員だけでなく、高齢者雇用も担当している鎌苅は、次のように話す。「定年を迎えた人にはその後の意向をお聞きします。再雇用は1年契約ですが、継続して契約するケースは年々増えていますね。高齢者採用にも力を入れてるので、今後さらに年配の職員が増えていくと思います」。

高齢者、障害者、外国人など、視野を広げて必要な人材を確保することにより、ペガサスは地域医療の安定化に貢献しているとしている。



職員サポートセンターで、スケジュールの確認をする鎌苅。「忙しい毎日ですが、やりがいも大きい」という。

「外国人や高齢者の雇用に携わるようになり、仕事の視野が広がりました」(鎌苅)。

「ペガサスでよかった」と 思えるような職場づくり。

多様な人材確保と同時に、ペガサスが力を注いでいるのが、働きやすい魅力的な職場環境づくりである。縁あってここに入職した職員がずっと働き続けたいと思えるような職場、自分の家族や友人にも入職をすすめられるような魅力ある職場づくり。そのために日々努力しているスタッフの活動を追った。

職員サポートセンターの役割。

ペガサスで職員の労働環境を整える中核が、職員サポートセンターである。平成27年（2015年）、それまで別々にあった人事課、庶務課、厚生課の3部門を集約。職員サポートセンターと同じフロアにペガサス健康保険組合も配し、人事・労働に関する窓口を一元化している（現在は、総務課、診療支援

室、情報通信推進室、ペガサスカレッジ、保育所、キッズルーム、求人担当室なども統合されている）。

その職員サポートセンターを束ねているのが、センター長の長谷川裕之である。「職員の要望や相談にワンストップで対応できるので、利便性は向上したと思います。現在、センターには22名の職員がいますが、1フロアなので情報共有もスムーズにできます」。

目下、長谷川らが進めているのは、職員の勤怠管理の電子化。

「紙ベースだった勤怠管理をICカードの活用に切り替え、給与明細もスマートフォンで確認できるように。ICT（情報通信技術）を積極的に取り入れ、業務の効率化を図っています」（長谷川）。

職員の働く環境を守るために。

職員サポートセンターの機能のなかから、いくつか抜粋して紹介したい。一つ目は、職場環境

の改善である。

職員サポートセンターの人事課では、労働安全衛生委員会と連携し、産業医や衛生管理者と情報共有しながら、年次有給休暇の確実な取得など、職員の安全と健康を確保するために活動している。労働安全衛生委員会は法律で定められた仕組みだが、さらにペガサスでは、労働安全衛生委員会の下に人材育成委員会、勤務環境改善検討委員会を組織。人材育成委員会では主に入職1、2年目の職員を中心にサポート

し、勤務環境改善検討委員会では長時間労働がないかどうかチェックするなどの機能を果たしている。これらの委員会の会合に必ず出席するという長谷川は、「ペガサス独自の二重、三重の組織体制で、全職員の働きやすい環境が守られるよう徹底してサポートしています。また、それは職員のためだけではなくありません。職員の働きやすさはそのまま院内の和やかな雰囲気にも反映され、患者さまにとって居心地のいい空間に繋がると考えています」と話す。

働きづらくなった職員に対して。

さらに人事課では、個々の職員に対する働きやすさのサポートにも力を注いでいる。たとえば、メンタルヘルスに関わる相談が本人や所属長から寄せられると、院内の臨床心理士による個別メンタルサポートを行っている。職員のメンタルヘルスはペガサスにとって重要な課題である。

なぜなら、病気の患者さま一人ひとりを支えるには、まず職員の心身の健康を保つことが基本になるからだ。

臨床心理部係長代理の梨谷竜也（公認心理師・臨床心理士）に話を聞いた。「臨床心理部は主に入院、外来の患者さまのメンタルケアを行う部署ですが、業務の一部として、職員を対象にしたメンタルサポートを行っています」。

どんな相談が多いのだろう。二番多いのは、心身に不調を



ストレスを抱えた職員と面談する梨谷。

「相談者は、僕にとってクライアント。常に相談者のことを第一に考えて支援しています」



職員の要望や相談にワンストップで応える職員サポートセンター。

人事課、総務課など多様な領域にわたり、長谷川センター長が的確な指示を出している。

「職員に気持ちよく働いてもらうことが患者さまへの満足度の高いサービスにつながると考えています」（長谷川）。

来たして勤務に支障が生じているケースですね。よくよく話を聞いていくと、本人と周りの環境という2つの要因があります。本人要因であれば、仕事の仕方や考え方などで、もう少し楽な在り方がないかを探り、環境要因であれば、所属部署の上司や人事課とも話しをし、場合によっては別の部署への異動を提案することもあります」。

8名もの臨床心理のプロを擁しているからこそ。

臨床心理のプロによるサポートは働く人にとって心強いが、そこまでの体制を整えている医療機関はまだ少ないという。「そもそも当院のように精神科のない病院では、公認心理師や臨床心理士の業務は診療報酬を算定できないものが多く、いわばサービス部門になります。そのため、専門スタッフを置くにしても、最低限の人数に限定されます。その点、当院では8名もの公認心理師臨床心理士がいるので、余裕を持って職員のメンタルケアにも関わられる強みがあります」(梨谷)。梨谷の言葉通り、馬場記念病院は診療科目として、精神科を備えていない。それを



補い、入院患者さまや外来患者さまの心のケアに取り組むために、年々、公認心理師や臨床心理士の数を増やしてきたのだ。梨谷の今後の目標は、何だろうか。「職員の皆さんには、勤務できないほどつらくなる前に

ストレスを予防するコツを知ってほしいですね。ストレスマネジメントの手法については、新人研修で話をしていますが、もう少し回数を多くして、管理職も含めて勉強会を開いていきたいと思っています」。



入院患者さまや外来患者さま、そして、職員のメンタルケアに取り組む、臨床心理部のメンバーたち。

前の児童を預かる院内保育所や、職員の子ども(小学生)を預かるキッズルームを整えてきた。平日の夕方、キッズルームを訪ねると、ちょうど小学校に子どもを迎えに行つて戻ってきた細川幸児に出会った。「学童保育の終了までに迎えに行く決まりで、小学校をいくつか回つて戻ってきました。このあとは、夜勤も含め、保護者の仕事が終わるまで預かります」。現在、預かっている子どもは2~5人、夏休みなどの長期休みになると、15人くらい預かっているという。細川は塾講師の経験もあり、子どもたちの宿題を見るのも日課の一つ。その他週に2回、外国人講師による英会話のレッスンもあり、子どもたちの学びの環境は充実している。さらに、月に一度はイベントも企画しており、「できれば、今度、みんなで天体観測したいと考えています」と、細川は意欲的に取り組んでいる。



家に帰れば、2人の子どものパパ。「育休中は離乳食を作ったり、お試し保育に連れていったり、いい経験できました」(東)。

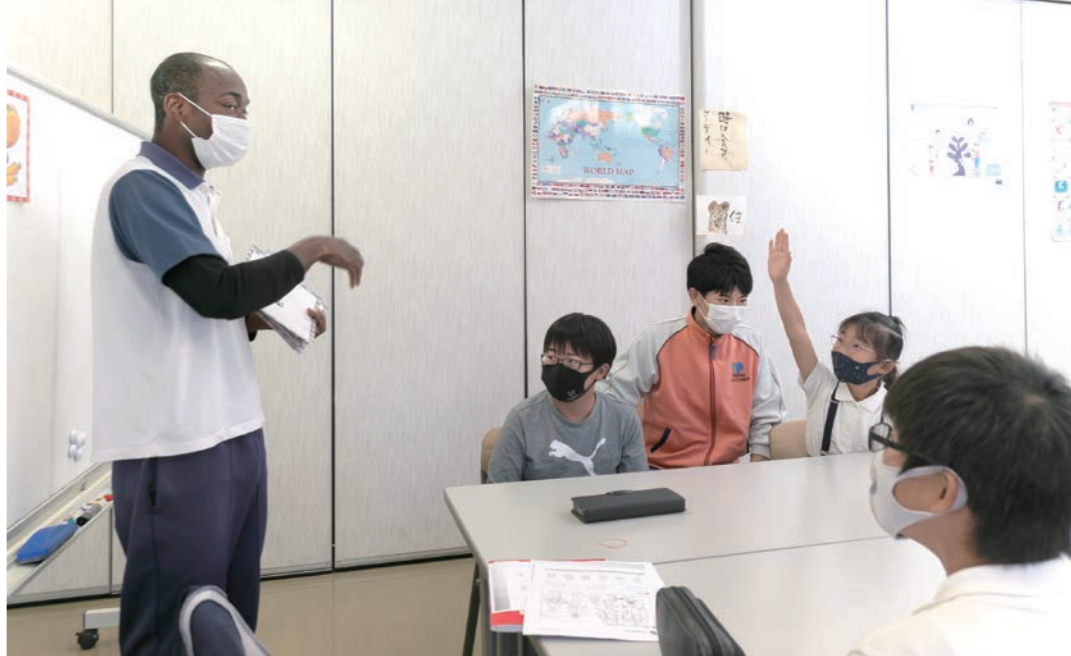
ローしています」と細川は話す。**「イクメン」を応援する体制。**ペガサスの子育て支援では、女性の産前産後休暇の取得率は100%に達している。それに続くように、男性の育児休業制度の普及にも努めている。リハビリテーション部の東晃司(理学療法士)も制度を活用した一人。次男の誕生を機に、令和4年(2022年)3月11日から4月末まで休業し、子育てに専念した。「先輩方も育児休業制度を利用していますし、いい機会だと思って、上司に申し

出たところ快く承諾してもらえました。休業している間の業務に支障をきたすことはなかっただろうか。「休んでいる間は同僚にしっかりフォローしてもらえてありがたかったですね。また休む間、後任のスタッフにお願いすることをマニュアルとして整理しました。その作業を通じて、自分がどこまでできていたか、仕事を見つめ直すことができたのも有意義でした」(東)。

休業中の育児、家事については「これまで妻に任せっきりだったので最初は大変でしたが、子どもの成長を間近に見られるはとても楽しかったですね」と笑顔を見せる。「ぜひ、他の男性職員の方々も取ることをおす

子どもが産まれても育児と仕事を両立し、医療職として地

域の患者さまをしっかり支えたい。そんな高い志を持って働く職員をサポートするために、子育て支援は非常に大きなテーマである。ペガサスでは早くから子どもを持つ職員が働きやすいように、職員の子ども(就学



上:「今日の宿題は何か?」キッズルームで子どもの宿題を見る細川。下:ガーナ出身の職員による英会話教室が、週に2回開かれている。

は、病気や障害で苦しむ患者さまをサポートする上で大きな力になると思います(川泉)。

率先してイベント企画を提案している田中恭子(ペガサス法人本部理事・企画運営局長兼 馬場記念病院・事務部長)も、同意見だ。「医療の現場では、さまざまな専門職が働いています。そうした多職種の連携を図り、患者さまやご家族により良いサービスを提供するには、専門分野や立場の違う人たちがお互いに理解し、認め合わなくてはなりません。イベントはお互いのコミュニケーションを深める上で、非常に役立つと考えています」。さらに、田中は次のように続けた。「また医療機関は、所属長がいて、主任がいて、というヒエラルキーだけではなく、医師がいて、看護師がいて、コメディカルがいるという職制上のピラミッドがあり、いわば、ダブルヒエラルキーがあります。その、ともすれば硬直的になりやすい風土を変革するには、職種横断的な繋がりが鍵を握ると思うんです。運動会や親睦旅行を通じて、違う職種、部署の人が同じ時間を過ごせば、そこに職種を超えた交流や親しみが生まれます。いろんなイベントを通

写真で見せる魅力的な職場づくり

チーム医療を実現するには、職種や職場を超えた人間関係が欠かせません。また患者さま、利用者さまにより良い医療・介護を提供するためには、提供する職員が気持ちよく働ける環境がなくてはなりません。そんな魅力ある職場づくり、職員コミュニケーションのための取り組みをご紹介します。

大運動会

3年ぶりに開催された大運動会。職種、部署を超えて交流できることが魅力。ここで築いた人間関係がチーム医療に活かされています。



ミニ球技大会

競技を通じてチームで団結することが、多職種の関わるチーム医療・介護の推進に良い影響を与えています。



バレーボール



ミニゲーム



リレー



大玉転がし



親睦旅行

コロナ禍で見送られてきた親睦旅行も感染対策を施し復活。職員同士、仕事では見えない新たな一面を知る機会になります。



ペガサスチャレンジ

コロナ禍で体を動かす機会が減ったなか、部署対抗の大縄跳び、バケツリレーなどを企画。久しぶりにみんなで楽しめたこと好評でした。



クラブ活動

各クラブとも初心者から経験者まで大歓迎。年齢、性別、職種を超えてコミュニケーションを図れます。



サンクスカード

職場の仲間に照れくさくて伝えられない感謝の言葉をサンクスカードで届けます。

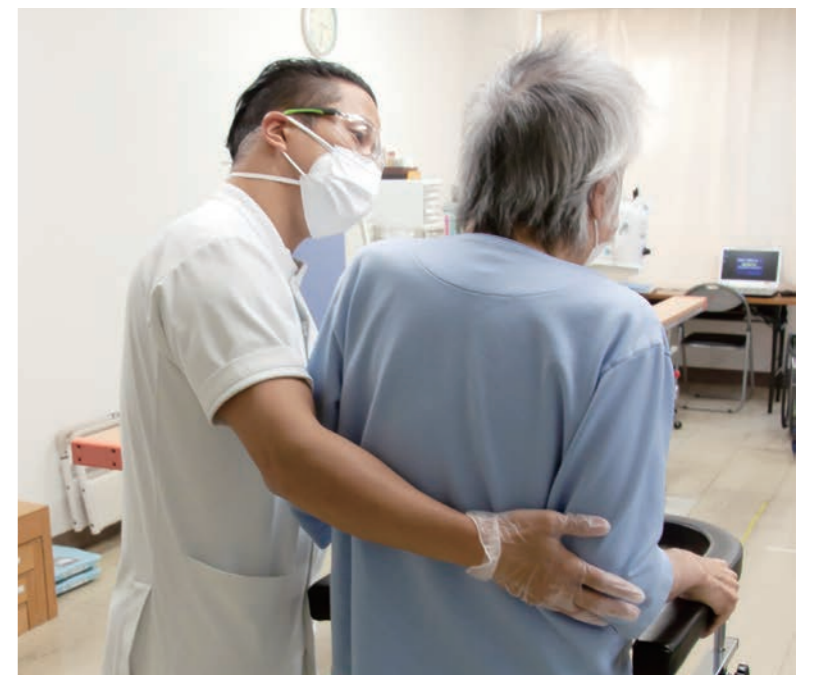


バースデープレゼント

毎月誕生日を迎える職員に法人から感謝を込めてプレゼントを送っています。



最後に、職員サポートセンターの川泉が率いる、厚生課のミーティング。感染予防に万全の策を取りながら、次のイベント企画について打ち合わせをしている。



理学療法士の東。入院患者さま一人ひとりに寄り添い、最適なリハビリテーションを提供している。

「イベントは職員の交流を増やし、組織力を高める上で欠かせないものですが、ここ数年は、コロナ禍でほとんどすべてのイベントや食事会、クラブ活動などが自粛を余儀なくされ、寂しい思いをしてきました。でも、そんななかでも、工夫してペガサスチャレンジができたのは、大きな出来事でした」。

ペガサスチャレンジとは、部署ごとに与えられた企画に挑戦して動画を撮影。その動画のなかから、優秀な部署を表彰するイベントだ。第1回は大縄跳び、第2回はバケツリレーで競い合った。「コロナ禍で体を動かす機会も、みんな楽しんで楽しむ機会も減っているため、とても喜んでくれました」。

コロナ禍でも工夫をしながら、楽しい企画を考えている厚生課だが、若い人の反応はどうだろうか。一般的に最近の若い人は職場のイベントには参加したがらない、とも聞く。「確かに最初は興味がないという人もいますが、1回参加したら楽しかったと言ってもらえますね。たとえば今年も、ここ数年ずっと中止していた大運動会をようやく復活できて、たくさんの人に楽しんでいただけました。また、同じように再開できた親睦旅行も予想以上に多くの参加希望があつて、驚いています」と川泉は目を細める。

「イベントがもたらす、チームペガサスの団結力。スポーツや旅行などのイベントの効果はどんなところにあるのか。「イベントの場を設けると、部署や職種を超えて交流できます。たとえば、秋の大運動会では、医師や看護学校の学生、保育士、コメディカルスタッフなどが同じチームになって、競技を楽しみました。その体験があるから、何か困ったときも助け合ったりできます。その団結力



川泉が率いる、厚生課のミーティング。感染予防に万全の策を取りながら、次のイベント企画について打ち合わせをしている。

と、部署や職種を超えて交流できます。たとえば、秋の大運動会では、医師や看護学校の学生、保育士、コメディカルスタッフなどが同じチームになって、競技を楽しみました。その体験があるから、何か困ったときも助け合ったりできます。その団結力

じて、みんなが一つになれるような機会を演出し、チームベガサスの結束力を高めることが大切だと考えています」。

高齢者が増え、働き手が減っていく現実。

これまでベガサスが多様な人材を受け入れ、働く人を選んで

もらえる魅力的な職場づくりを力注いでいることをレポートしてきた。その背景にあるのは、少子高齢化という社会の人口変化にほかならない。人口の年齢構成については、人口ピラミッドの形の変化を見るとよくわかる。図のように、平成2年(1990年)と比べると、令和22年(2040年)の人口ピラミッドは高齢期に膨らみを持つ



た縦長の形。たくさんの高齢者を少ない働き手で支えていくことになる。田中はこの問題について、次のように話す。「マンパワーの確保は医療界全体が考えなければならぬことです。まずは私たちができることとして、多様な人材の受け入れや、魅力ある、選んでもらえる環境づくりを率先して取り組んでいます」。

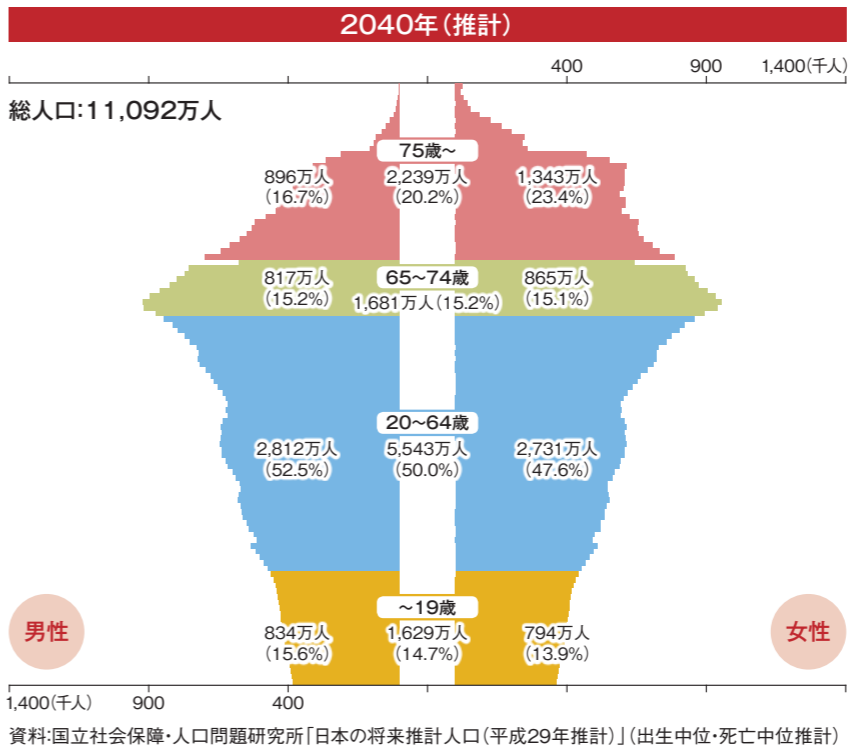
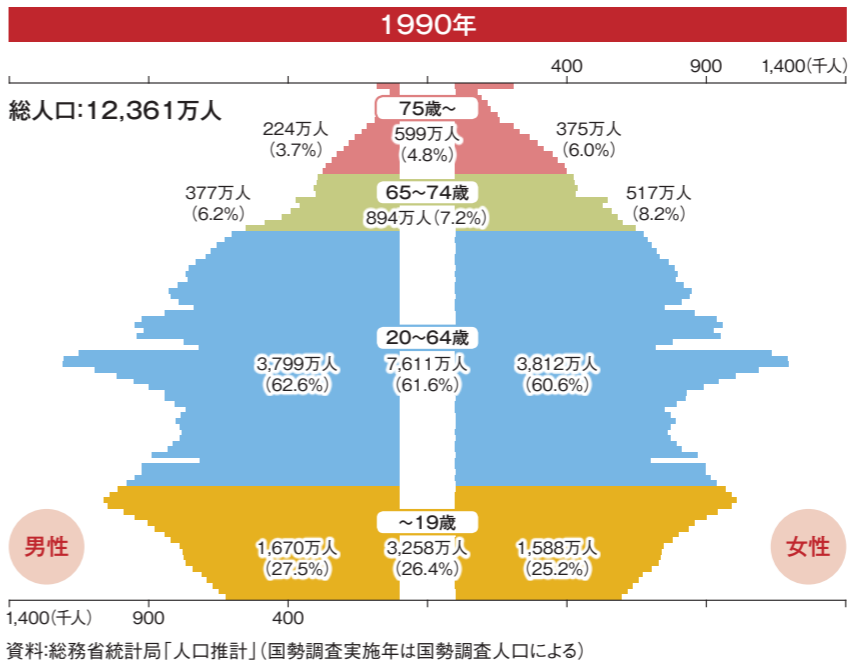
職員の満足度が上がれば、医療の質も上がる。

さらに、田中は「職員の満足度と医療の質が比例していると思う」と言う。

「職員を確保できたとしても、その人たちがベガサスで働くことに不満があれば、医療やサービスの質は低下します。反対に、ベガサスでよかったという職員の満足度が上がれば、医療やサービスの質は絶対にあがると思います」。

従業員の満足度と顧客満足度には相関関係がある、というのは一般的にいわれることだ。さらにそれは、医療界だから顕著に現れるという。「ベガサスが提供しているものは、医療も介護も保育もみんな、職員の手を介して提供されるサービスばかりなんです。体温の温もりとともに届けるものだから、職員の思いがそこに必要ですし、職員みんなが満足して、仕事に対し高いモチベーションで取り組める環境を作らなければいけないと思っています」。

人口ピラミッドの推移



医療職の働き方改革を語る。

医療は人と人が触れ合うことで成り立つ。だからこそ人が集まる職場でなくてはならない。

社会医療法人ベガサス理事長兼 社会福祉法人風の馬理事長 馬場武彦

なぜ医療職の働き方改革が必要なのか。

令和6年(2024年)から、医師の働き方改革として、医師の労働時間の短縮を計画的に進めていくことが決まっている。馬場武彦は厚生労働省の「医師の働き方に関する検討会」の構成員を務めてきたことから、その成果を実感すると同時に、より広い視野での医療職の働き方改革について次のように話す。「今の少子高齢化の流れを見ると、今後ますます医療を必要とする高齢者は増えますが、それを支える生産年齢人

口は減少していきます。すなわち、医師の働き方改革を進めるだけでは、問題は解決しないと思うんですね。医師の仕事はタスクシフトしようとしても、このままでは、シフトされる側の人材確保が難しくなっていくと思います」。では、どんな対策を立てるべきだろうか。「やはり、働き手が少なくなる将来を見越して、真剣に考えるべき課題は、医療の現場が魅力的であり、選ばれる職場でなくてはならない、ということだと思います。医療は他の産業とは違い、人と人が触れ合い、支え合うことで成り立ちます。患者さまを診るのも、ケガの手当をするのも、入院生活を支えるのも、





すべて多様な職種が関わることで成り立っています。必要な人数を確保するには、医療の現場が魅力的で、人が集まる場所ではなくてはならない。そのために働き方改革が必要で、私たちが職員サポートに力を注いでいる理由でもあります」。

多様な人が 多様な仕事を 分け合う体制。

職員の働きやすさを追求すると同時に、馬場は早くから多様な人材を受け入れることに力を注いできた。

「ダイバーシティは世のなかの流れでもあります。医療界だからこそ取り組みやすいテーマだと考えています。たとえば、障害や持病を抱える方の場合、医療現場であれば、周囲のス

タッフが病気や障害を理解できないため、働きやすい環境を整えられます。また、勤務中に病状が急変しても、そこにある医療資源をフルに使って最善の対応ができます。すでにベガサスでは障害を持つ人の雇用に積極的に取り組んでいます。今後は、がんなどを患い闘病している方も積極的に受け入れていきたいと考えています」。

多様な人を受け入れる上で、どんな工夫が必要だろうか。「片麻痺があるから100%働けない、というのではなく、片麻痺があってもできる仕事を用意し、できない業務は他のスタッフが受け持つなど、いろいろなやり方で仕事を分担していくことが必要だと思います。その他ベガサスでは、外国籍の人、高齢者、長く医療界を休んでいた人など、いろいろな方面に視野を広

げ、多様な人と一緒に働く環境づくりを模索しています」。

患者さま、 社会の理解があつて 実現するもの。

多様な働き方を進める上で、「医療サービスを受ける側の患者さまの理解も重要になる」と馬場は言う。「たとえば、外国籍の職員が働き始めたばかりで日本語のコミュニケーションにまだ慣れていないとします。その場合、患者さまに少し不自由な思いをかけることもあると思いますが、そこはある程度、理解していただくとありがたいですね」。

また、医療職の働き方改革は、ベガサスだけで完結する問題ではない。人口が減っていくなかでの人材確保については、社

会全体で議論していかねばならない課題だろう。「地域で暮らしている方々もぜひ一緒に、これからの社会や医療がどうあるべきか、考えてほしいと思います。たとえば、人材の採用や育成にはどうしても費用が必要です。少子高齢化が進むなかで手厚い医療サービスを望むのであれば、それに見合うだけの人材に関わる予算が必要になり、生活者の皆さまの負担は大きくなります。反対に私たち医療サイドは、生活者の皆さまに負担を認めてもらえるような質の高い医療を提供していかなくてはなりません。そうしたことも含め、地域の皆さまと積極的に意見を交換し、より良い地域医療のあり方を模索していきたいと思っています」。そう馬場は締めくくった。

つばさ 64
2022年冬号
令和4年12月発行第17巻第2号
(通巻64号)

地域医療を考えるベガサス情報誌

発行人 馬場武彦
編集長 平岩敏志
編集 ベガサス広報委員会
発行 HIPコーポレーション
社会医療法人ベガサス 〒592-8555 大阪府堺市西区浜寺船尾町東 4-244
TEL 072-265-5558 <http://www.pegasus.or.jp/>

今号の第2特集は休載です。毎回、馬場記念病院と連携し地域医療を支えてくださっている診療所をご紹介しますが、診療所の先生方が新型コロナウイルス感染症のワクチン接種などで多用のため、また感染予防のために取材撮影を控えることとなり、掲載を見送らせていただくこととなりました。

医療を必要とする高齢者が増え、
それを支える働く人たちが減るという、
少子超高齢時代を私たちは迎えています。
こうした社会にあって、医療はどうあるべきか——。

先端の技術を取り入れ、さらなる高度化を図る。
専門職は各領域での専門性をより追究する。
医療の基盤のあり方はこれまでと変わりありません。
その上で、多様な人たちに医療に参加していただく。
すなわち、限られた専門職だけではなく、
専門職の基盤の上に多様な人たちが参加し、
その力を組織化することで、地域医療を支えていく。
これがこれからの医療の姿ではないかと考えます。

大切なのは、地域の皆さまに、
医療と病院の新しいスタイルをご理解いただくこと。
そのためには、多様な人たちが参加できる環境をいかに整えるか。
皆さまと一緒に地域医療の明日を見つめていけたらと思います。

社会医療法人ペガサス 理事長 馬場武彦