

獣医師の就業環境の未来を考える
—すべての獣医師が働きやすい職場づくりに向けた取組 (VII)—

男女ともにイキイキ働き続けることができる
職場環境づくり

福原美千加[†] (みかん動物病院 代表取締役)



はじめに

当院では、獣医師はもとより全てのスタッフにより長期間にわたり就業していただきたいという願いから、「働き方改革」に積極的に取り組んできました。イキイキと働き続けることができる理想の職場環境とは、全てのスタッフが「不満や疲労をためず心身ともに健康的に」「やりがいと達成感が持てる」働き方ができる環境であると考えています。当院での長年の試行錯誤を経た取組の主なものを紹介します。もし、スタッフが定着しないと悩みの病院がございましたら、多少の参考にさせていただけたらと思います。

病院紹介

当院は、神奈川県秦野市(人口約161,400人、約72,600世帯、犬の登録頭数約9,200)にあり、今年で開院30年になります。令和5年7月現在のスタッフ数は、獣医師9名(男性5名・女性4名)、看護スタッフ19名(男性3名・女性16名)、トリマー5名(女性)、受付3名(女性)、用務員3名(女性)計39名です。小動物(おもに犬・猫・ウサギ・フェレット)の1.5次診療病院です。「愛と慈しみのある動物医療を」をコンセプトに、動物のご家族のみならずスタッフ間でもコミュニケーションとグリーフケアを大切にしています。

主な取組と効果

①業務に支障を来さず残業を減らす取組

- 10時間変形労働制への移行：10時間/日、4日/週(40時間/週)として、業務開始7:45から終業21:00までの間にシフトを組むことで、過剰な残業を減らすことができました。

- 夜間救急動物医療センター(診療時間21:00～翌6:00)の利用：術後管理も含め夜間の看護や治療を要する症例は、ご家族の承諾が得られれば夜間救急動物医療センターへ移送してもらい、翌朝当院へ再度移送していただくことで、夜間の残業が減り、且つご家族の安心も得られることにつながりました。

②体調不良・家庭事情(育児・介護等)による欠勤がしやすい環境づくり

- 傷病手当・育児休業給付金・産後パパ育休など：必要に応じ各種受けられる手当をフル活用し、復帰を前提に休業中の給与を確保することができるので、ベテランスタッフの就労継続につながっています。

- 「お互い様」と思える環境づくり：急な欠勤や長期の休業では、他のスタッフへの業務負担が増える場合もありますが、平素からスタッフ間で頻繁に行われている小グループでのミーティングや福利厚生事業(クラブ活動・食事会など)は、コミュニケーションをしっかりと取り合い、互いを思いやる精神を育むことにつながっています。

- 就業規則・協定届・労働契約書：明確な労働条件を提示することは、安心して働ける環境づくりの第1歩です。いつでもその労働条件を確認でき、また規則に則って働いていただけます。しかし、時代の変化に伴い変更すべき内容があれば、十分に検討して改定しています。たとえば、新型コロナウイルス感染症の感染拡大防止のために、いくつかの状況を想定した特別有給休暇を設け、濃厚接触者となっても休みやすくなりました。

③長期間働きたいと思える体制づくり

- 福利厚生事業の充実：社会保険はもとより、住宅手当・勤続手当の付与、健康診断とインフルエンザ予防

[†] 連絡責任者：福原美千加 (みかん動物病院)



6月 スタッフと愛犬たちでBBQ & ドッグラン

接種の費用負担、学会や研修会の会費・受講料・交通費の負担、昼食の支給、保養施設、慰労会の開催、クラブ活動費負担などすることで、スタッフの心身の健康と働くモチベーションの維持に役立てています。

- それぞれの事情に配慮したシフト提案：年頭にひとり約2時間をかけて面談します。心身の健康状態の確認・将来設計・病院業務での反省点や目標・病院への希望などじっくりとお聞きします。そのうえで、それぞれの事情にあった働き方を提案しています。案外スタッフは一度定めた労働条件は変えられないと思っており、その条件で働けなくなった際は転職を考えてしまうようです。より積極的に経営者サイドから「どういう条件なら働き続けることができる？」と、問いかけると、わずかな変更で継続可能なことがわかります。
- それぞれの得意分野を伸ばす：長期で働き続けるには、目標を持つことが大切です。当院では勤務3年を経過したら、それぞれの興味の深い分野を学ぶ経済的支援をしています。得意分野を持つと同時に、それは病院では特化した仕事内容としてポジションを得ることができ、モチベーションアップにつながります。
- 自己評価管理システム：労働が正しく評価され報酬につながることは仕事へのモチベーションキープにとっても大切と考えます。しかし、他者からの評価だけでは逆効果なこともあるため、自分で自分を評価した結果に会社評価を重ね、給与や賞与を決定しています。また評価がよくない内容は、改善方法を一緒に考えていきます。

おわりに

紹介した取組は、個人面談やミーティングで分かるそれぞれの思いや要望をもとに検討して取り入れてきた結果です。コミュニケーションが図れる場面をたくさんつ

くりスタッフの声に耳を傾けると、そこには改革のヒントをたくさん見つけることができるのです。また、病院業務の効率化や診療時間など体制にかかわる内容に関しては、決してトップダウンすることはせず、全員でブレインストーミングを実施して決定しています。スタッフ自らが「よりよい病院づくり」のために意見し、考え、決めていくことでチームワークがよくなり、さらには「自分事」として病院業務に取り組むことができるようになってきていると感じています。

現実的に紹介した働き方改革には、人件費や福利厚生費の増加が伴い、経営的には決して楽な道ではありません。これまでを通して得た結論は、小動物診療費の正しい価格設定が必要な時期が来ているのではないかということです。小動物診療では多くのケース、即日診断をし、できるだけ早急に的確な治療を開始しなければならず、その非常事態をご家族のお気持ちに寄り添いながらもしっかりと説明し理解していただくよう心血を注いでいる。獣医師も看護スタッフも受付も、人の一般医療現場以上の患者さん対応をしていると思うのです。病院によりまた専門性により診療費の格差はあるとは思いますが、全体的には提供した医療サービスに対して正しい診療費の設定がなされていないと、本当の意味での働き方改革は成し遂げられないと思っています。

動物医療に携わりたい、動物愛護に貢献したいという熱意を持ったスタッフが十分な力を発揮できる環境を提供していくことは、動物病院経営者の責務であると思っています。結果、それはよりよい動物医療の発展につながると信じ、これからも時代に即した形で改革を重ねていきたいと思っています。獣医師も看護スタッフも全てのスタッフの人生が少しでも豊かであることを願いつつ…。