

三豊総合病院産業医 遠藤先生へのインタビュー

実施日:2025年7月

1. インタビュー概要

本レポートは、三豊総合病院において長年にわたり産業医・健康管理センター長として、医師および医療従事者の働き方改善と健康支援に取り組んできた遠藤先生へのインタビュー内容を整理し、現状の課題と今後のネクストステップを明らかにすることを目的とする。

2. 遠藤先生のこれまでの歩み

- 自治医科大学卒業後、義務年限9年間で地域医療に従事
- 三豊総合病院に14年間勤務
- 子育て・介護を両立しながら約10年間活動
- 健康管理センター長として職員の健康管理を統括
- 産業医として約10年間、職員のメンタル・労務面を支援

3. 現場で感じてきた問題意識と想い

- 僻地病院という立地から医師確保が難しい
- 患者数が多く、医師が忙殺され疲弊しやすい構造
- 医師が生き生きと働くことの重要性は理解されているが、解決が難しい
- 過去に個性の強い医師による現場混乱が複数回発生
- パワハラ等の悪評が大学側に伝わり、就職希望者減少につながった
- かつての完全主治医制では、土日の回診が半強制となり過重労働であった

4. 実施してきた主な改善・取り組み

- 当直医制・在宅診療当番制の導入
- 女性専用休憩室(5階)の設置(既存スペース活用によりほぼ予算ゼロ)
- 医師勤務改善対策委員会の設置
- 当直室の環境改善(救急室直結による休息困難の問題提起)
- 時間外労働・ストレスチェック後の面談を必須化
- 入職直後に心理士面談を2回実施し、産業医につなぐ体制を構築
- 研修医失踪事案を受け、研修医定期面談を開始

5. 看護師離職率低下の要因

近年、看護師の離職率は低下傾向にあり、昨年度は約2割まで改善した。主な要因として、2〜3年先輩のプリセプター制度導入や、本人の適性を見極めた上で次の職場探しを支援する柔軟な対応が挙げられる。

6. 遠藤先生が医師として『生き生き』を感じる瞬間

- 患者から直接感謝の言葉をもらったとき
- 産業医として関わった職員が職場復帰してくれたとき
- 若い医師が元気に働いている姿を見たとき
- 学会発表やスキルアップを実感できたとき
- ひでひで(IHL)のような取り組みを見ているとき

7. 地域医療・私たちへの期待

地域医療に携わる医師には、患者の生活環境まで踏み込み、医師の想いと患者の想いのギャップを丁寧にすり合わせていく姿勢が期待されている。そのためには、ソーシャルワーカー等との連携も不可欠である。

私たちへの期待としては、DX化によるスタッフ負担軽減、医師・スタッフのコミュニケーション能力向上、医局会の隙間時間を活用したミニ勉強会などが挙げられた。

8. 課題と壁

- 限られた予算の中での改善
- バイタル測定値の手入力など、非効率な業務が残っている
- ネガティブな発言をする医師が医局全体の雰囲気を変化させる
- 社会性の低さや過度なプライドによるマウンティング
- 公立病院ゆえ、新しい取り組みを始める際の合意形成に時間がかかる

9. まとめとネクストステップ

遠藤先生の取り組みから、医師・医療従事者が生き生きと働くためには、制度・環境・文化の三位一体での改善が必要であることが明らかとなった。

Medcycleの活動にはとても関心を抱いてくださり、協力が得られそうであったため、今後も密接に関係を気づいていきたい。

今後のネクストステップとして、以下が考えられる。

- DXを活用した業務負担軽減（音声入力、文書自動化等）の具体検討
- 管理職層を中心としたコミュニケーション・マネジメント研修の再設計
- 病院の魅力を言語化・可視化し、医師確保につなげる発信
- 現場で小さく始められる改善活動を継続的に支援する仕組みづくり

インタビュー当日の様子

