

特別講演：「働きやすい病院を見てまわって考えたこと」

内閣府認証 特定非営利活動法人 イージェイネットー女性医師のキャリア形成・維持・向上をめざす会 代表理事 ラ・クォール本町クリニック 院長 瀧野敏子

本文

キーワード：

イージェイネット <http://www.ejnet.jp/>

働きやすい病院（ホスピレート）：<http://www.hospirate.jp/>

イージェイネット紹介：当会は、2005年に内閣府認証を受けたNPO法人で、北は北海道、南は沖縄まで会員数450（個人、法人）を数える。代表の実母が苦学して産婦人科医になりながら、子育てのためにキャリアを諦めた無念を聞かされて育ったことを原体験として、「女性医師が豊かな医療の担い手になるため」の社会基盤づくりを志して設立したものである。

主な活動は、「働きやすい病院認証事業（愛称ホスピレート）」と、次世代のリーダーとなる医師を育てる「キャリアイノベーション・セミナー」を二本柱としている。

今回は、ホスピレート認証された病院について、各々の就労環境改善の取り組みを紹介する。

若い医師はどんな病院で働きたいか：2006年に福島県立医大でおこなったアンケート調査（n=144、男：女=1：1.6、18歳～29歳）では、将来働く病院を決定する要素では、①ワークライフバランスに配慮している（36%）、②医師として技能を磨ける（33%）、③立地条件（18%）、④給与（13%）の順であった。

ホスピレートの仮説：女性医師が働きやすい病院は、全ての医療従事者にとって働きやすい病院なので優秀な人材を確保できる。優秀な人材によって良い医療を提供することで患者に選ばれる病院となり、患者増加により経営が安定することで福利厚生が向上してさらに働きやすくなる、という良循環を形成する。

働きやすい病院認証事業（ホスピレート）は：すべての医療従事者にとって働きやすい病院かどうかをイージェイネットが第三者評価する事業である。

評価の流れとしては、①申込み、②本審査（書類審査、訪問審査）、③評価委員会、④認証、となる。認証・評価の視点は、7つの軸（①経営トップ・組織運営、②医師・看護師の就労状況把握、③人事管理、④育児・介護・復職支援、⑤多様な勤務形態・休暇、⑥施設・規定類、⑦情報共有・コミュニケーション）により、合計100点満点で、70点以上を合格とする。現在までに、140病院から資料請求。問合せがあり、認証されたのは14病院で1病院が審査中である（2010年6月1日現在）。表1

認証された主な病院の取り組みを以下にまとめる。

労働環境を改善するための工夫：

大阪厚生年金病院では、「ワークライフバランス委員会」を設置して、①週 80 時間労働を超える医師がいた場合に、その診療科の管理職に対して注意を促す。②医師がタイムカードを押して退勤するまでの間に、診療にあたっていたのか、仮眠をとっていたのかなどを細かく記録するようにしている。③産科と小児科の当直の 7 割を外部の勤務医や地域の開業医に担当してもらう。

湘南鎌倉総合病院では、病院のモットーである、「年中無休 365 日オープン」を実行するために、① 24 時間・年中無休の保育室、②病児は保育士により小児科受診、③食物アレルギー 対応給食を保育士が手作り、④兄弟姉妹の P T A 参加でも預かる、⑤二重保育（幼稚園送り迎え）を保育所が行なう、⑥当直明け仮眠中にも預かる、等のきめ細かい配慮を行なっている。

人事制度や勤務体系などを改革した例：

島根大学付属病院では、①「医員」「研修医」を年俸制の正職員とした。②ボーナスの額を増額するとともに、無給であった産前産後の休暇を有給化し、新たに扶養手当を支給した。

福井県済生会病院では、育児・介護中などの職員（看護師・女性医師）を対象に、1 日 6 時間勤務の常勤正職員を採用している。

大阪厚生年金病院では、育児中、療養中、介護中の職員を対象に、①短時間勤務、勤務日短縮（週 4 日勤務など）②当直免除または制限、残業免除を行なっている。③院内保育所（土、日、祝日でも利用可能）や病児保育、駐車場の優先使用制度も活用されている。

聖隷三方原病院では、①育児休職期間を最長 3 歳まで延長し、②看護職等を対象にワークシェア（短日勤務、短時間勤務制度）を導入した。

職員のモチベーション向上のために：

島根大学付属病院では、①若手医師層の人事制度を改革し、業績評価制度も新しく作って給与に反映させた。②その評価項目や採点方式などは、若手医師グループに作成を任せた。③医師確保の面では地理的に不利なことに対して、「地域医療人を育てるブランド」となることを目標に掲げ、アメリカの地域医療を学ぶプログラムを実施するなどの活動を進めている。

ホスピタリティの効果：

ホスピタリティ取得の効果は、総論的には、①病院内での労働環境改善の意識共有のきっかけ、②病院のブランド向上・差別化のためのツール、③人材確保の手段、といえる。

おわりに：

まとめ（１）働きやすい病院の条件：もっとも大切なポイントは、すべての職員にとって平等であること、である。厚遇を受ける一部のひとのためにワリを食う人が出るしくみではない。

まとめ（２）働きやすい病院：その共通点は、①院内保育所・病児保育の整備、②短時間正職員制度、③公平感のある人事・給与制度、④キャリアアップのサポート（専門医、認定看護師取得等）、⑤自院の強みを効果的に内外に広報できていること、であった。

表 1 認証された 14 病院と審査中の 1 病院（～2010 年 6 月 1 日現在）

1	大阪厚生年金病院（大阪）	570床
2	聖隷三方原病院（静岡）	764床
3	北野病院（大阪）	741床
4	博愛記念病院（兵庫）	210床
5	東浦平成病院（兵庫）	200床
6	島根大医学部附属病院（島根）	616床
7	福井県済生会病院（福井）	466床
8	しげい病院（岡山）	259床
9	宮地病院（兵庫）	158床
10	京都武田病院（京都）	240床
11	黒沢病院（群馬）	98床
12	倉敷中央病院（岡山）	1135床
13	湘南鎌倉総合病院（神奈川）	542床
14	岐阜市民病院（岐阜）	609床
15	社会医療法人病院（東京） 審査中	300床