

イージェイネットから、働きやすい病院としてホスレートの認証を受けている淡路島の東浦平成病院

女性医師の働きやすい 病院評価事業

NPO法人イージェイネットの戦略

近い将来、医師の3人に1人が女性医師で占められることになる。日本も先進国型になりつつあることは喜ばしいのだが、20代後半から40代前半にかけて、妊娠・出産・育児で離職していく女性医師がなんと多いことか……。この問題を放置しておけば、日本の医療は破綻しかねない。女性医師が働きやすい職場風土をつくるための活動を続けているNPO法人の戦略と実践を紹介したい。

開業。05年、NPO法人「女性医師のキャリア形成・維持・向上をめざす会（略称・イージェイネット）」を設立、代表理事に就く。

簡単なプロフィールからは、うかがい知ることのできない独自のヒストリーを、人は誰しも刻みつけながら生きている。そしてヒストリーの延長線で、ものを考え、行動する。

瀧野医師は、医学部卒業後、2年（研修医2年目）で結婚。卒後4年目、昭和大学医学部附属病院の小児科医局の医員のとき妊娠した。出産と同時に退職して、両親のいる大阪に帰った。小児科医であった瀧野医師は、わが子の最も大切な時期に、母親として自分の手で育てたいと思ったからである。専業主婦として育児に専念した。長女が1歳3カ月になった4月、淀川キリスト教病院内科に研修医待遇で就職、33歳になつていた。新たに消化器内科医として修行した。午前8時半から午

後9時か10時まで働き、夜中や休日も緊急の呼び出しは日常的だった。残業手当なし、月給17万円だった。

両親が育児を全面的にバックアップしてくれたから、急性期の病院で消化器内科医として指導医にまでなることができたのだ、と述懐する。

父は80歳まで現役の産婦人科医として働いた。育児をサポートしてくれた母も実は医師だった。夫を支え、育児のために、医師であることをあきらめて、母親と主婦であることに専念した。



「女性医師が生産働き続けられるためには、すべての医療従事者が働きやすい就業環境を築き、男女医師のワークライフバランスの実現が必要」と語る瀧野敏子氏

個人史を跳躍台にして
NPO法人を立ち上げる

瀧野敏子医師に登場いただく。

1981年、大阪市立大学医学部卒業。東京女子医大などを経て93年、淀川キリスト教病院消化器科医長。04年、

瀧野医師は、こう述べている。

「従来、女性医師が家庭と仕事を両立させるためには、すぐれた才覚とスーパーウーマンの努力などの個人的資質が必要とされてきた。条件に恵まれずあるいは努力が報われず、刀折れ矢尽きた女性医師は、敗北感を感じつつ、ひっそりと表舞台から退場した。大きく飛び立つはずの自らの『キャリアの羽をエプロンに作り変えて』、それでも多くの女性医師の先達は、それはそれで立派な母となつて生涯を過ごした。わが実母もその1人であり、イージェイネット設立の原点は、羽をエプロンに変えた母へのオマージュといえる」(月刊『新医療』07年2月号)。

急性期の病院に勤務するときの身を切られるような記憶は薄らぐことはない。

「娘が1歳3カ月のとき、病院で働き始めたのですが、夜中に呼び出されたことはしょっちゅうです。夜中は、子どもは眠っていますからまだいいのですが、土曜は勤務してしまいました。日曜日も呼び出されるんです。たまの休みの日曜日におやつを作ったり、料理を作つて子どもと食卓を共にしようとしていると、ポケットベルが鳴るんで

す。容態が変わると、どうしても主治医を呼んでくださいということになるんですね。娘はよく回らない舌で、どううちて、おかあちゃんが行くの?」と言うんですよ」。

そのお嬢さんも21歳になる。最近、お嬢さんと瀧野医師のスタッフと食事をする機会があった。両親も医師、瀧野医師の弟、妹も医師という医師一家である。スタッフは、お嬢さんに「お医者さんになろうとは思わなかったの?」と訊いた。お嬢さんは言下に「一度も思わなかった」と言った。瀧野医師は「幼時からのトラウマなんでしょうね」と苦笑する。

働きやすい病院評価事業が医療現場にもたらすもの

NPO法人「イージェイネット」は、05年1月に内閣府から認証された。出産、育児で医療現場から退いてしまう女性医師が継続的に就労できる環境づく

りを支援することを目標に設立された。



働きやすい病院評価事業(ホスピレート)認証マーク
5年ごとに更新される。

現在、会員数は約400。女性医師が多いが、男性会員も30%、ほとんどは病院管理者という。

女性医師の問題を考えるために年に2回、東京、大阪、地方でシンポジウムを行い、社会的関心を喚起するためにメディアへの働きかけも積極的に行つてきている。いわばこうした活動は、啓発的な色彩が濃いですが、もう一つのアクションプランは、きわめて実践的である。

昨年から始めた「ホスピレート事業」がそれである。女性医師を含む病院職員全体が安心して働くことができるか」という観点から、イージェイネットが第三者評価を行い、認証された病院に対して認定証を与えるという事業である。

働きやすい病院評価事業(ホスピレート)は、女性医師に力点が置かれることはいうまでもないが、あえて病院職員全体に広げたのは、女性医師にやさしい病院は、病院職員全体にもやさしいはずである、という考えにほかならない。それに女性医師ばかりでなく、男性医師もその他の職員もワーク・ライフ・バランスへの関心は高い。仕事も私生活も充実させて調和を目指すという

志向が若い世代には強い。
 評価認証の流れは、詳しくは右図を
 みていただきたいが、12人の委員、4
 人のサーベイヤを核として、評価を
 申し込んだ病院の院長や医療現場責
 任者等にヒアリング、実地調査をする。

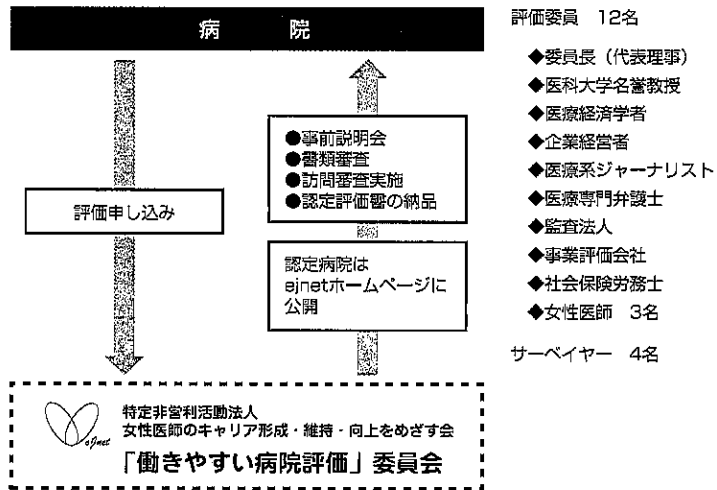
育児保育対策の実施状況はどうなっ
 ているか、退職した女性医師の再雇用、
 復職支援のプログラムはあるか——な
 どなど、多くの評価項目をクリアし
 た病院に認定証を与える。「従業員満
 足度評価(EIS)」でもある。

従業員満足は患者の信頼を得て
 病院経営にも好影響を
 女性医師の問題をどうすればいい
 かを世間に訴えることも大切ですが、
 従業員の満足度を評価していくという

図1 「働きやすい病院」評価事業項目(抜粋)

方針・体制 ● 病院長ヒアリング ● 医療現場責任者 ● 病院事務・人事責任者 ● 病院内での両立支援に向けての体制作り	復職支援 ● 女性医師退職者に対するフォロー ● 育児・介護が理由で病院を退職した女性医師に対する将来の職場復帰に向けての対応 ● 退職女性医師の再雇用 ● 復職支援プログラムの内容
育児・介護全般 ● 代替要員(医師)対策の有無・内容の確認 ● 女性医師の育児・介護をサポートする物理的環境整備の状況	キャリア形成支援 ● 女性医師キャリア形成にかかわる専門医・認定育成プログラムの有無
育児保育 ● 育児(幼児)対策の実施状況 ● 3歳未満の育児への配慮	啓蒙・PR その他 ● セクシャル・ハラスメント対応
介護支援 ● 介護対策の実施状況	等

図2 評価認証の流れ



ホスピタリティ
 認証のベネフィットとは何か。病院にとつては、働きやすいという評価を受けることで優秀な人材が確保できるのではないか。とりわけ女性医師にとつては、安心して働ける病院選びの基準を得ることができると。患者にとつては、優秀な人材が集まっている病院であるという目安になる。



事務長のほか事務スタッフに対
する現地ヒアリング。病院
女性医師にも個別に行われる

女性が進む環境を作ることによって、経営者にとってベネフィットになると思われる。

瀧野 もちろん
ホスピレートで病院評価を7病院に行いましたが、私はトップの病院長、理事長との現地ヒアリングに殆んど行っています。

やはり経営者の方々は現実的です。収益を確保するという観点から女性の働く職場を整備しようとしていますし、また、そういうふうにはつきりおっしゃいます。

ホスピレートは、これまで7病院で実施されている。大阪厚生年金病院、聖隷三方原病院、北野病院、博愛記念病院、東浦平成病院、島根大学医学部附属病院、福井県済生会病院である。

大阪厚生年金病院(清野佳紀院長)は、優等生といっているほど見事である。正式職員、臨時職員を問わず、有給の産前・産後休暇を取得できる。男性は出産休暇も取得できる。

時差出勤やフレックスタイム制を採用に入れて、子育て中の女子職員が働きやすい環境もつくっている。男女を問わず、小学校在学までの子どもを育てている場合、1週間に30時間程度勤務すれば、正式職員になれる。賞与、昇進、退職金には影響されない。

環境整備して、次世代を担う
優秀な女性医師を定着させる

医療法人社団淡路平成会・東浦平成

病院(兵庫県淡路市久留麻1867)も「働きやすい病院評価」を受けた病院である。淡路島というと、鳥嶋部というところで辺地を連想するが、明石海峡大橋を渡れば、車で15分ばかりのところの位置している。病床数は200床(一般病床48床・療養病床108床・リハビリテーション病床44床)。99年に開設された。淡いブルーの色調の瀟洒な鉄筋6階建て。院内も明るく清潔感があふれている。

伊豆敦子院長。父は大阪市で小さな病院を開業していた。父は娘が医師になることは好まなかったという。京都大学農学部に進む。卒業すると、東京の出版社に就職した。男性社員は、結構責任のある仕事を任されているというのに、女性社員はコピーをしたり、使い走りのような仕事しか与えられなかった。男女雇用機会均等法ができる以前である。

そこで、出版社で働くことを断念し、千葉大学医学部を受験、進学した。医学学生時代に結婚。5年生になる直前、女兒を出産した。そのまま休学もしないで子育てをした。ママさん医学生は、卒業、国家試験受験と「死に物狂いだつた」という。夫も自分もふるさとかから



東浦平成病院の伊豆敦子院長(右)と高原美由紀医師。仕事と子育ての両立支援により、女性医師の定着をめざす

遠く離れていて、子育てを支援してくれる人はいなかった。卒業後は、国立王子病院に勤務した。間もなく2番目の女兒を出産した。2人の子どもを育てることと、国立病院の勤務医はどう考えても両立しなかった。

国立病院を辞めて、徳島市の親戚関係の病院に移った。親戚ということもあって、宿直などを免除してもらって医師を続けることができた。

「ご自分が死に物狂いのご苦労をなさったということが、女性医師にやさしい病院にするというポリシーにつながったということでしょうか。」

伊豆 2人の幼子を抱えて苦勞しましたからね。とくに女性の働き方については、そんな体験を踏まえて、心身ともに働きやすい環境をつくってあげたいと思いい、お給料にしても男女の格差をつけられないようなポリシーでやってきました。

——保育所などハード面ではいかがですか。

伊豆 保育所は24時間・年中無休です。年齢制限もなく、小学生でも夏休みなど、いつでもお預かりする体制です。保育料も月1万円利用できるようになっています。それからうちの病院には女性の小児科の専門医もいます。病児保育も可能になっているのです。

——学会、キャリアアップなどについては？

伊豆 学会参加は出張扱いにしていますし、できるだけ奨励しています。

高原美由紀医師に話を聞くことができた。00年、富山医科大学医学部(現富山大学)を卒業。同級生の夫と結婚。夫は大阪の病院に勤務、自分は東浦平成病院の内科医として勤務。5歳の長男を頭に3人の男児の母。最

近、3男を出産したばかり。産後休暇を取得中だった。産前8週間、産後8週間の休暇が取れるという。育児休暇も有給ではないが、病院から補助がある。

高原医師は話す。「女性医師、看護師が、周囲に気兼ねすることなく休暇をとることができます。保育所の同行遠足、発表会なども遠慮なく休暇をとることができます。そんなところがメンタル的にもとてもいいですね」。高原医師は、仕事と子育ては両立できるとし、医師として働き続けたいという。

イージェイネット代表の瀧野医師の筆法を借りるなら、「キャリアの羽をエプロンに作り変えることなく、羽ばたきつづける」ということであろうか。

NPO法人イージェイネットの戦略とポジティブ・アクションは、女性医師問題解決のための大きな示唆を与えてくれる。

■和田努(わた・つとむ)

1936年広島生まれ。早稲田大学卒業後、NHKに入局。ディレクター、プロデューサーとして主に、医療問題を扱った番組を制作。72年退職。現在、医療・福祉・健康の分野でジャーナリストとして活躍中。06年6月に、在宅医療に積極的に取り組む全国440名の医師等を紹介した「在宅ケアをしつづけるお医者さんかわかる本」2006年版、同友館を刊行