

# 働きやすい病院評価事業（ホスピレート）

——仕事と生活の両立をめざす医療従事者のために——

NPO法人イージェイネット・代表理事 たきのとしこ  
瀧野敏子

## いま「働きやすさ」が求められている

——病院が選ばれる時代の到来

少子高齢社会を迎え、医療機関においても女性労働力を活用することが重要課題となっている。過重労働、地域・診療科偏在、女性医師の育児離職などを主な原因とする医師不足、看護師不足の問題は、働きやすい職場環境を整備することなどにより早急に対処していく必要がある。また、病院管理者世代と異なり、若い世代では男性でも仕事と生活の両立を重んじる価値観をもっていることから「ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の両立）」を意識した病院経営は、優秀な医師・医療者を確保するうえでもキーポイントになりつつある。

## 女性医師の就労状況

ワーク・ライフ・バランスは、子育てをする女性医師だけが対象ではない。介護をする女性医師や男性医師、看護師等コメディカル、事務系職員を含めたすべての医療従事者にこれが適用されているのが、働きやすい病院である。

看護師の所属する看護部門はこれまで、病院内の一組織として認知され、その地位を確保してきた。日本看護協会など全国規模の職能団体の活躍により、就労環境の向上に関しても、病院内で着実に実績をあげてきたように見受けられる。それに比べて女性医師は、ここ数年増加

して若年層では医師全体の約3割を占めるようになったものの、医師全体、あるいは病院内では少数派であり、特に勤務医の女性医師の意見を代弁する全国的な団体はこれまで見られなかった。

また、子育て世代の女性医師は非常勤であることが多く、産休や育休をとるロールモデルがほとんどいなかったことも看護職との相違であろう。その結果、最近では男性医師でも音を上げる24時間待たなしの病院職務の重責のうえに子育てなどが加わり、制度などによって守られないことのない女性医師は離職してきたのである。

## イージェイネットの目指すもの

イージェイネットは2005年1月に内閣府に認証されたNPO法人である。「国民のいのちの守り手であるすべての医師がその使命をまっとうできる環境をつくるために、実効性のある戦略をもって夢をかたちに変えていくこと」を理念に掲げ、医療機関などとの連携のもと就労調査・研究、再教育支援、政策提言などの事業を展開している。2007年4月20日現在、総会員数は401名（医師354名、賛助会員・法人47）。男性会員は約3割であり、病院管理者がほとんどを占めている。

ここでは、当法人が2006年に立ち上げた「働きやすい病院評価事業」の概要を紹介する。

図1 ● 認証マーク



## 「働きやすい病院評価事業」の立ち上げ

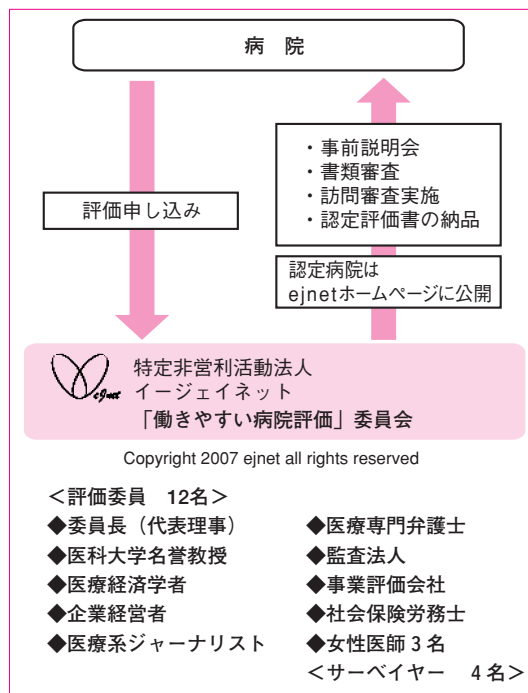
イーজেイネットの活動を進めるうち、女性医師の継続就労を実現するためには、すべての医療従事者が働きやすい環境をつくる必要があるとの考えに至った。医療従事者が満足して働ける病院には優秀な人材が集まり、それによっていい医療が提供できれば患者が増えて収益が上がり、さらなる医療サービスの向上につながる。このサイクルが生み出す「効能」は、病院経営を考えるうえでたいへん重要であり、「働きやすさ」を医療従事者へのインセンティブにしようという病院の動きが強まっている。

そのなか当法人では、「女性医師を含むすべての医療従事者が安心して働くことができる病院」という観点から第三者評価を行い、病院の「働きやすさ」を評価・認定することにより、インフラ整備等の着実な実現に寄与すべく、「働きやすい病院評価事業（ホスピレート）」を立ち上げた。

## 病院評価事業の概要

「女性医師・職員が安心して働けるか」という観点から第三者評価を行い、認証された病院に対して認定証を付与する（図1）。

図2 ● 評価・認証の流れ



### 1) 評価・認証の流れ（図2）

受審申し込みをした病院は、書類審査に合格した後、サーベイヤーの訪問を受ける。施設の実地検分ならびに院長、事務局長、看護部長、女性医師などの面接を経て、結果が評価委員会で検討され認証が決定される。

### 2) 評価項目（表1）

①全体の方針・体制、②育児・介護全般、③育児保育、④介護支援、⑤復職支援、⑥キャリア形成支援、⑦啓発・PRなど。合計56項目を3段階評価した素点に重みづけを行って1,000点満点で評価する。Ver.1では院長の方針や体制づくりへの決意の強さが最も重視される。

### 3) 他の病院評価との視点の違い（表2）

ホスピレートは日本初となる医療界における「従業員満足度評価」である。医療従事者が安心して働ける環境であるかどうかを労務・組織の視点で評価するという点で、他の病院評価と

表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づくり
◆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
◆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
◆介護支援
・介護対策の実施状況
◆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
◆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
◆啓発・PR
◆その他
・セクシャル・ハラスメント対応 等

Copyright 2007 ejnet all rights reserved

は異なる。

#### 4) 認証を受けることの利点（表3）

病院にとっては、優秀な人材の確保，女性医師・職員にとっては，長く働ける病院選びの基準，患者にとっては良き医療人を擁する病院の選択基準になる。認証を受けた病院は，ホスピレートのホームページに病院のPRを掲載する，イーজেイネットがテレビ・新聞・雑誌などに「働きやすい病院」として推挙するほか，病院のホームページなどで広報することにより，病院の特徴を強くアピールすることができる。

### 実績

2007年3月時点で問い合わせは40件を超え，7病院が認証，3病院が受審申し込みをしている

表2 ● 「働きやすい病院」認定評価と日本医療機能評価機構の病院評価との違い

評価機関	NPO法人 イーজেイネット	日本医療機能評価機構 (JCQHC)
事業の対象	医療機関	医療機関
顧客	医療従事者	患者
評価の視点	労務・組織の視点	医療の専門家の視点
評価項目	就労環境	医療の質
評価の目的	従業員満足度評価 (Employee satisfaction)	顧客満足度評価 (Customer satisfaction)

Copyright 2007 ejnet all rights reserved

表3 ● 「働きやすい病院」としての認証を受けるベネフィット

1. 病院のベネフィット
◇優秀な人材の確保
2. 医療人のベネフィット
◇長く働ける病院の選択基準
3. 患者さんのベネフィット
◇良き医療人を擁する病院の選択基準

Copyright 2007 ejnet all rights reserved

る。認証されたある病院には看護師十数人が近隣の病院から集団で転職してきたという現象も起こっており，関心の高さがうかがわれる。女性医師のみならず看護師が働きやすい環境を病院側に整備させる手立てとしても，ホスピレート受審の後押しを看護職の方々をお願いしたい。

「働きやすい病院評価事業」の詳細は，  
<http://www.hospirate.jp> に掲載しています。  
 NPO法人イーজেイネットの活動は  
<http://www.ejnet.jp> から見るすることができます。