

# 就労環境整備を目的に委員会を設置 職員全体の意識改革を図る

財団法人田附興風会医学研究所 北野病院（大阪市北区）



女性医師支援委員会の様子

財団法人田附興風会医学研究所北野病院（山岡義生院長、741床）は、医師不足の解消は就労環境の充

実から」という考えのもと、今年2月に「女性医師支援委員会」を立ち上げた。労働環境が過酷なことに加え、産休や子育て・介護休暇などの支援体制が不十分なることを理由に、離職する女性医師は、全国的にも多く、医師不足に拍車をかけていると言われる。こうした状況を受け、同院は、女性医師が働きやすい環境を

整えることで、勤務する医師数の充足を狙う。

同院は、これまでも保育所の併設や、産休時の給与の完全支給など、女性医師をはじめ、職員が働きやすい環境づくりを進めてきた。しかし、同研究所の副所長で同委員会の委員長を務める武曾恵理氏は、「それだけでは不十分です。支援制度や設備のさらなる充実はもちろんのこと、抵抗なく利用できる、職場全体の意識改革が必要」と指摘する。

委員会は、武曾委員長をはじめ医師9人（女性医師6人）のほか、看護部長、事務長、事務職の計12人で構成。山岡院長もアドバイザーとして不定期で参加する。

活動の柱に掲げているのは、①第三者認証「働きやすい病院評価」（右下コラム参照）の受審、②子育て支援に関する各種インフラ整備の推進、③休職中の女性職員の復帰支援、④委員会の取り組みを広報してさらなる人材発掘の促進——の4点。なかでも、①「働きやすい病院評価」に

## COLUMN

### 働きやすい病院評価事業

昨年1月に設立された、特定非営利法人「女性医師のキャリア形成・維持・向上をめざす会（ejnet）」は、今年度より、「女性医師をはじめ、すべての医療従事者が安心して働くことができる病院（働きやすい病院）」という観点から、病院を第三者評価・認定する事業を開始している。瀧野敏子ejnet代表理事は、本事業の狙いとして、「医師を含めた医療従事者全体の就労環境の改善によって、ひいては、質の高い医療サービスの実現に寄与すること」を挙げる。

書面審査や現地訪問によるヒアリングをもとに、①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——の6分野56項目について3段階評価。女性医師、学識経験者、弁護士、社会保険労務士、医療ジャーナリスト、監査法人代表などで構成された評価委員会が認定を行う。2006年10月時点で、3つの病院が認定を取得済。なお、受審に関する相談も同事務局では随時受け付けている。

#### 評価項目アウトライン



- ①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
  - ・ 院内での両立支援に向けての体制作り
- ②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
- ③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
- ④介護支援
  - ・ 介護対策の実施状況
- ⑤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
- ⑥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

※詳細な評価項目は、ホームページ上にアップする予定（<http://www.hospirate.jp/>）

ついでには、この10月に、全国で3番目の認定病院となった。武曾委員長は、「可視化された目標を持つことで、働きやすい病院づくりに向けた全体の意思統一が図れました」と、受審の効果を強調する。

また、②育児支援のインフラ整備として、病児保育施設の設立準備も推進中。来年1月から開始する予定だ。さらに、介護休暇についても、独自の助成制度の創設を計画するな

ど、支援体制の充実にも余念がない。委員会では、現在、月に1度の定例会に加え、議題があれば随時、会合を開催。定例会では、参加医師からの意見を吸い上げ、課題の抽出を継続的に行っている。

今後は、全容把握のため、同院の全医師を対象とした就労状況のアンケートを実施し、その結果を、京都大学と協力して、学術レベルで研究・分析する予定。社会医学的見地

## CloseUp!

独立行政法人国立病院機構  
大阪医療センター  
(大阪市中央区)

## 仕事と家庭を 両立できる職場環境の提供 女性医師確保で医師全体の就労環境改善を

独立行政法人国立病院機構大阪医療センター（廣島和夫院長、694床）で、「女性医師の勤務環境改善プロジェクト」が発足したのは、昨年11月のこと。きっかけは、女性医師の病休、産休が相次いだことによる麻酔科医不足だった。救命救急や緊急手術が多く、地域の中核的役割を担う同院にとって、麻酔科医不足は、死活問題。また、地域全体の医療の質低下も招きかねない。同プロジェクトは、勤務環境を改善することで、出産や育児を機に離職しがちな女性医師の労働力を確保していくことを目的にスタートした。

プロジェクトの発案者である、同院脳神経外科の山崎麻美部長は、次のように話す。

「過酷な労働条件下では、産休や育休は取得しづらく、妊娠をきっかけに離職するケースも後を絶ちません。しかし、自分のライフスタイルにあわせた勤務ができれば、女性医師の離職を防ぐことは可能です。人員的な余裕が生まれることで、他の勤務医の負担も軽減します。自分たちの権利主張のように捉えられることもありますが、女性医師の勤務環境の改善は、全体の勤務環境を改善し、間接的に医療サービスの向上にもつながるものなのです」

プロジェクトでは、①2交代制、3交代制など柔軟な勤務形態、②各科における再就職支

援研修の実施、③24時間保育や病児保育の設置による育児支援、④搾乳室や女性医師の休憩室の設置、院内売店での生鮮食品の販売といった環境整備——の4つの観点から課題解決へと取り組んでいる。多様な就業スタイルと現場復帰に向けた研修制度、そして家事・育児と両立できる職場環境を提供することで、女性医師の就労を多角的にサポートするわけだ。

「医療は、人間の生活と切り離して考えられるものではありません。子育てや介護、地域活動などに参加することで、はじめて、患者さんの抱える悩みや人生観など、病気の背後にある部分にも目が行き届くようになると思います。勤務医が人間的な生活を取り戻すことは、医療の質を大きく変える可能性を秘めていると感じています」

スタートから約1年。2人の常勤医が離職を踏みとどまり、さらに新しく2人の医師が現場復帰を果たした。こうした成果について山崎部長は「はっきりとはわからない」としながらも、「今後、女性医師の数が増えていくことは周知の事実。『女性から選ばれる病院＝医師を確保できる病院』となる日も近いと思います。家庭と仕事を両立できる就労形態を構築していくことは、病院運営を考えるうえでも意義深いことだと考えています」

から、現場の改善につなげる考えだ。これまでに寄せられた意見のなかには、「趣旨は理解できるが、『女性』を強調され過ぎると肩身が狭くなる」という女性医師の声もあった。だが、これには、「『女性』を謳うことが社会から注目を受けやすい」という、したたかな計算がある。周知も活動の大きな

柱とする同委員会では、まずは広く知れわたることが、意識改革への第一歩との認識があるのだ。

武曾委員長は、「『女性医師支援』という点、女性だけに対する活動と受け取られがちですが、実はそうではありません。女性医師が一人でも多く就労すれば、男女を問わず医師



武曾専理委員長

一人あたりの負担は大きく減ります。つまり、女性にとって働きやすい職場は、皆が働きやすい職場なのです」と強調する。

今年、同院は、医師不足が叫ばれるなかにあつて、新たに30人の医師を確保。非常勤を含む総医師数を237人とした。また、離職率の減少にも効果が現れており、今後は内容を精査し効果を検証していく予定としている。

医師にゆとりができれば、医療サービス内容にも充足をもたらすはず。ひいては、医療受益者である国民全体にとつての満足向上につながるだろう。今後も同院の取り組みに注目したい。

### ● Phase eyes

仕事と家庭生活との両立支援というと、「所詮、制度の充実ができるのは、体力のある、大きな病院のみ」とお考えの読者も多いかもしれない。そこで、ぜひ、ご紹介したいのが、国立社会保障・人口問題研究所が調べた「出産後の就業継続状況」（回答者数8,186人）。ここでは、企業の規模に反比例するかたちで、継続率の上昇が見られた。つまり、規模が小さいほど、出産後の就業継続者の割合が高かったのである。「企業側と労働者側、どちらに要因があるかは不明」としているが、ご一考される価値はあるのではなからうか。（本誌・伊藤友希）