

「働きやすい病院評価事業(ホスピレート) ～すべての医療従事者の両立支援をめざして～」

NPO法人 イーজেイネット(女性医師のキャリア形成・維持・向上をめざす会)
代表理事 56年卒 瀧野敏子

I. イーজেイネット紹介

イーজেイネット概要

当NPOは、2005年1月に内閣府に認証された特定非営利活動法人(NPO法人)で東京と大阪で設立登記している。2007年7月18日現在、総会員数406(医師359名、賛助会員・法人=47)。男性会員は約3割で、病院管理者がほとんどを占めている。理念は、「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」である。イーজেイネット設立にあたり女性医師が仕事と家庭を両立できるしくみ作りを行うことが時代の要請と考えた。

しかしイーজেイネットが実際の活動を行っていくうちに、女性医師の「両立支援」の問題は、男性医師や看護職、コメディカルもふくめた男女医療職全体の働き方として問い直す必要があるという認識にいたっている。

II. 働きやすい病院

勤労者・生活者としての若い世代の特性

わが国の高度成長期を支えた親、祖父母世代にくらべて20歳代から30歳代はじめの若者たちの価値観は大きく変化しており、人に奉仕する立場の医療職といえども男女ともに個人の生活を非常に大切にしている。基本的に給与と休暇が好条件の職場に向かう彼らの流れを食い止めることはむずかしい。

優秀な人材を確保することが病院経営の命運を分かつ

個人の価値観に応じた「ワーク・ライフ・バランス」を支援することが人材確保のために最も重要になってくる。すでに大企業は子育てと仕事の両立支援策をさまざまに講じることによって優秀

な女性の人材確保を行ってそれらが功を奏しはじめている。わが国の多くの病院は従業員数で分類すると中小企業であり、女性活用に必要なインフラ整備のための先行投資は財政負担ではあるが、病院で働く人の大部分が看護職をはじめとする女性であることを考えに入ると、先んじて手を打った病院が人材確保に成功して熾烈な競争に生き残る結果になることは明らかであろう。

医師、医学生が働きたい病院

すべからく、「頭脳とこころと財布が一体となって人はやる気になる」という。

医師にあてはめて考えてみると、「頭脳」とはすなわち先進的医療の習得と職人的達成感の成就、専門性の確立と研究の喜び等である。「こころ」とは、ひとりの人間として生きる上での「和み」とも言うべきものであり仕事と私生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)などを含む。

「財布」とは給与、賞与等金銭的待遇など能力や働きに応じた給与システムである。

福島県立医大学生を対象にした当

NPOアンケート調査(2006年)では、彼らが中堅医師として働く病院を選択する際に重要視する項目は、①ワークライフバランス(36%)、②医師としての技能を磨ける病院機能(33%)、③立地条件(18%)、④給与(13%)の順であった。

病院経営側の両立支援の決意が方向性を決める

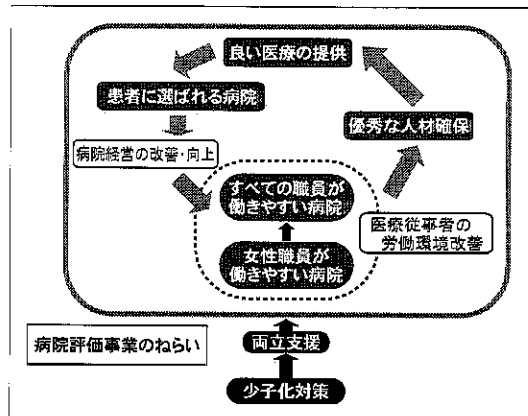
子育て支援、介護支援などのしくみが病院にあるかどうかが女性医療職の継続就労や復職には欠かせない。しかしインフラまずありき、でもない。例えば院内保育所はあったほうが望ましいが必須ではない。近隣の保育所と提携したり保育料の支援を病院がすることなどで代替することも可能である。最も重要なことは、病院トップが危機感をもって働きやすい病院にするための施策をうつ決意を表明、広報し実行に移すことである。

III. 病院評価事業(ホスピレート)

病院評価事業のねらい(図1)

私どもは「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の働きやすい病院就労環境をつくること」だと認識しているが、そのような環境を醸成するために病院評価事業(ホスピレート)を2006年夏より開始した。医療従事者が満足して働ける病院に優秀な人材が集まり患者さんが増えて収益があがり、それがさらなる医療サービスの向上につながるという良循環をつくるのが本事業の狙いである。

図1



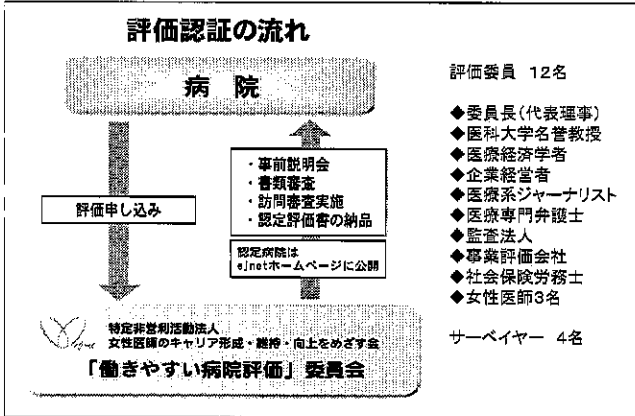
Copyright 2007 Einet All Rights Reserved 瀧野敏子 作成

図2



Copyright 2007 Einet All Rights Reserved

図 3



Copyright 2007 Einet All Rights Reserved 龍野敬子 作成

表 1

「働きやすい病院」評価事業項目(抜粋)	
<ul style="list-style-type: none"> ◇ 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 ✓ 病院内での自立支援に向けての体制作り 	<ul style="list-style-type: none"> ◇ 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
<ul style="list-style-type: none"> ◇ 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 	<ul style="list-style-type: none"> ◇ 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
<ul style="list-style-type: none"> ◇ 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 	<ul style="list-style-type: none"> ◇ 啓蒙・PR
<ul style="list-style-type: none"> ◇ 介護支援 ✓ 介護対策の実施状況 	<ul style="list-style-type: none"> ◇ その他 ✓ セクシャル・ハラスメント対応

Copyright 2007 Einet All Rights Reserved

評価の概要

女性医師・職員が安心して働けるかという観点から、イージェイネットが第三者評価をおこない、認証された病院に対して認定証を付与する。(図2)

一評価・認証の流れ(図3)

受審申し込みをした病院は、書類審査に合格したのちサーベイヤーによる現地訪問を受ける。施設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は評価委員会で検討され認証が決定される。

一評価項目(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 啓蒙・PRなど。合計56項目を三段階評価した素点に重み付けを行って1000点満点で評価する。Ver.1では院長の方針や体制作りへの決意の強さが最重要視される。

他の病院評価との視点の違い(表2)

ホスピレートは本邦初の医療界における「従業員満足度(ES)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。

認証を受けるベネフィット(表3)

- ① 病院にとっては、優秀な人材確保。
- ② 医師・職員にとっては、長く働ける病院選びの基準。
- ③ 患者さんにとっては良き医療人を擁する病院の選択基準になる。

認証の特典

- ① ホスピレートのホームページに病院のPRを掲載。
- ② イージェイネットがテレビ・新聞・雑誌等に「働きやすい病院」として推奨。

実績とホスピレート認証効果

2007年8月時点で問い合わせは40件を超え、7病院が認証され4病院が受審申し込みをしている。認証された病院では、女性活用、医師・看護師不足、医療崩壊などの時代のキーワードに呼応して、先進的な取り組みをする病院としてメディアにより紹介されて一般市

民への認知度が高まっている。イージェイネットには女性医師のみならず看護職からも「働きやすい病院を紹介して欲しい」という問い合わせが来はじめて

いる。認証された北野病院では「女性医師支援委員会」を発足させてニーズ調査を行い育児保育を開始した。認証後、テレビ、新聞、雑誌などで子育て支援ぶりが紹介された効果もあり今春採用医師54人のうち27人が女性医師であった。

一般的に病院が支払う人材会社からの医師紹介手数料は年収の20~30%であることを考えるとホスピレート受審費用は人材確保という点でもコストパフォーマンスの良い広告宣伝費と考えられる。

女性医師支援は経営的にも有利

認証第1号の大阪厚生年金病院では、育児中の男女全職員の待遇改善を行っている。同院の育児支援システムのもとで勤務することを求めて産婦人科女性医師が今春4人新たに入职した。育児中でない他の医師の負担増にならないように外部から当直人員を確保するなどして人件費が約3800万円増加したが、06年度は03年度にくらべて分娩数が200件以上増加して医療収入は約2億円増収となり経営的にも良好な結果を得ている。

IV. 結語

①ホスピレート事業には、看護職など関連職種の間心も集まりはじめていて、「女性医療職全般の労働力活用」において拡がりはじめた。

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、イージェイネット	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 Einet All Rights Reserved 龍野敬子 作成

表 3

『働きやすい病院』としての認定評価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. 医師のベネフィット ◇ 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 Einet All Rights Reserved

②女性医師が働きやすい就労環境実現のしくみづくりの戦略ポイントは、ママさん医師のみの支援でなく、多様な価値観をもつ「すべての男女医療従事者のワークライフバランスを支援する」スタンスを堅持すること、である。

③働きやすい病院の実現のためには必ずしも多大な設備投資や制度が必要なのではなく、経営側の決意とそ

れにもとづく実際の運用がより重要である。

URL:

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

イーজেイネット(女性医師のキャリア形成・維持・向上をめざす会) <http://www.ejnet.jp>

タイ、インドネシアへは日本より主としてNGOによる指導がなされ、その成果の発展は目覚ましい。タイは現在ほぼ自力で動き出し、インドネシアもそれに続いている。特に後者に対しては帝京大学鈴木淳一名誉教授の努力によりインドネシア大学耳鼻科には7台の手術用顕微鏡を持つ立派な側頭骨解剖実習の設備が備わり、1-2週間の実習コースも組まれている。本邦の大学耳鼻科教室でこれだけの設備と修練コースをもつ所は殆ど無いので、日本の研修医はここへ研修を受けに来てはと思われる時がある。いずれにしても自国のみでなく途上国の発展に助力することも視野に入れる必要があると考える。

昨年2006年12月、マニラにて第50回フィリピン耳鼻咽喉科頭頸部外科学会が第7回HI学会と合同で開催された。フィリピンの耳鼻咽喉科学会会員数は約550名であるが当日の学会参加者は700名であり、会員の大部分が参加していた。海外からは日本とともに17カ国よりの参加があった。早朝よりの充実した学会発表、討論とともに、ランチョンセミナーでは3日間フルコースの昼食、Gala Dinnerでは豪華な食事と当地の華麗な演芸など途上国の発展は目覚ましい印象を受けている。

日本耳科学会は国際委員会を発足させ、国際学会との連携や誘致を行い、活動の国際化を目指すことをテーマのひとつとしているが、その活動が期待される。

会員だより

国際ニュースレターの編集

大阪市立大学名誉教授
 33年卒 中井義明

41年前、ニューヨークへ留学の際、羽田空港より航空機に乗ったが給油のため、まずハワイで降ろされ、次いでサンフランシスコで降りホテルでシャワーを浴び、再び同機に搭乗、やっと目的のニューヨークに着いた。現在は東京、大阪よりひとっ飛びで着く時代であり、ファックス、e-mail、インターネットなどの発達とともに世界はお互いに非常に近くなっている。現代は自国のみでなく何事も特に国際的視野での行動も必要な時代であろう。

国際耳鼻咽喉科連合学会(IFOS)、アジアオセアニア学会やヒアリングインターナショナル(HI)の役員会(図1)に出席するとほぼ毎年外国の旧友に

会えその国の状況が良く分かり、実際に会って会話することの有用さが実感される。世界は狭くなったがいまだ先進国と途上国との格差は大きい。3カ月に一回6000部発行しているHIニュースレター(図2)の編集をしていると、地球の裏側を含め世界各国よりの投稿が見られ、特にその感が強い。たとえばウガンダでは人口2000万の国であるが耳鼻科医は10人しかいない。難聴の疾病構造も他の途上国と同様重症の中耳炎が多いが、殴打による気圧外傷が0.5%もあり、全部が女性である。遊牧民の移動に影響され雨季の5-7月には患者が多いなど。近く東南アジア諸国は近年その発展は目覚ましい。これは先進国よりの資金の援助とともに専門家の直接の指導が大きく関与している。バングラデッシュ、ベトナムにはオーストラリアより、ウガンダへはスペインより、ナイジェリアへはカナダより、



図1. 国際聴覚連合学会(HI)理事(於マニラ)

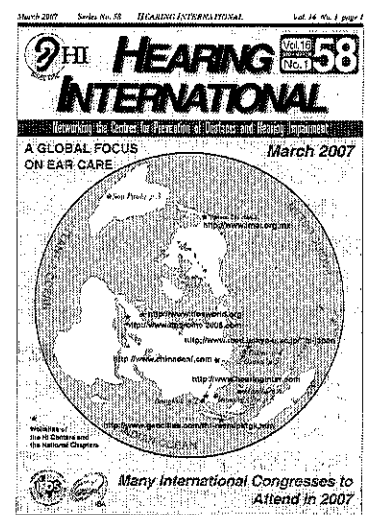


図2. Hearing International Newsletter表紙