

働きやすい病院評価事業 女性医師や医療従事者の就労環境の 整備を目指して

「出産や育児などによって職場を離れてしまう多くの女性医師。社会問題となるまでに深刻化してきた医師不足と過重労働。女性医師を始め医療に従事するすべての人にとって就労環境の整備された「働きやすい病院」づくりが求められている。

女性医師の 仕事と家庭の両立を目指して

かつて、極めて少数であった女性医師は、現在、医師全体の15%近くを占め、医学部卒業生の約34%が女性である。しかし、これまで男性中心だった医師の世界では、キャリア形成や昇進などの職制の他、結婚・出産・育児など家庭生活と仕事との両立、さらには一度職場を離れた場合の復帰などにおいて、女性医師にはさまざまな障壁があり、そのために医師を辞めてしまうケースも多く見られる。

そのような状況を改善し、女性医師が家庭と両立させながら働ける環境、キャリアアップの実現できる職場環境

の確立を目指して、NPO法人「女性医師のキャリア形成・維持・向上をめざす会」(ejnet: イージェイネット)が2005年に設立された。医師でもある瀧野敏子代表理事に設立の目的について伺った。

「患者さんに対する責任を全うすることが求められる医師という職業の特殊性や、職場の就労環境が整っていないことなどから、女性医師が仕事と家庭を両立させることは現実問題として非常に難しいことです。しかし、仕事と家庭のどちらかに偏った形しか取らざるを得ないというのはおかしなことです。仕事と家庭というより、仕事と人生とのワーク・ライフ・バランスがとれ、心身ともに健全でなければ患者さんに貢献することはできないと思います。看護師と違って女性医師は、組織的なバックアップにより両立できる仕組みが整えられていません。そういった状況を改善し、双方のバランスをとりながら、医師の使命を遂行し続けていけるインフラを整備していきたいと思い、会を設立しました」



瀧野敏子氏
ejnet代表理事。
ラ・クオール本町クリ
ニック院長でもある。

評価・認証事業による 「働きやすい病院」づくり

ejnetは、女性医師の就労状況の実態調査・就労ニーズの把握などの調査活動や、シンポジウム・学会などの場での女性医師の就労形態に関する提言、キャリアパスの研究・開発・提言などを主な活動内容としているが、現在、最も力を入れて取り組んでいるのが、一昨年から始めた「働きやすい病院評価・認証事業」である(表1)。

「2年前から始めましたが、女性医師だけではなく、医療関係に従事するすべての人にとって、仕事とその人の人生、ワーク・ライフ・バランスのとれる就労環境、インフラ整備が必要だと思い、取り組んでいます」

病院評価・認証は、申し込みのあった病院に対して書類審査と現地訪問・調査を行い、評議委員会に諮られる。評価対象となる項目は、方針・体制、育児保育、介護支援、復職支援、キャリア形成支援など就労環境やその実態など56項目にわたり(表2)、評議委員会のメンバーは、瀧野代表理事を委員長に、医療経済学者、医療関係弁護

士、監査法人、医療系ジャーナリスト、医科大学名誉教授、女性医師、社会保険労務士、中小企業診断士、事業評価会社などによって構成されている。

「審査では病院長や医療現場責任者などからのヒヤリングを重視し、経営トップの意識を調査します。一部の人が優遇されて他の職員にしわ寄せがいかない仕組みがあるかどうか、全体に目を配り審査していくことが必要です」

現在、福井、島根、大阪などの8病院がすでに認定を受けており、これまでに審査に関する問い合わせは90件を超えている。

「審査によって不備な点を洗い出し、合否を決めることが目的ではなく、審査を受けることによって病院全体の意識が変わり、よりよい方向に向かい、働きやすい病院にさせていただくことが最大の目的です。不備な点についてはアドバイスも行いますが、もともと審査を受けようとする病院は問題意識も高く、それなりに体制・制度が整備されています」

審査を受け認定されることによって、そこで働いている人たちのモチベーションがさらに高くなることはもちろん、優秀な医師・看護師や医学生の獲得、つまり人材確保につながるなど、病院のPR効果にもなる(表3)。

医師不足の解消も 就労環境の整備から

いま、医師不足、そのために引き起こされる過重労働という悪循環が深刻化し、社会問題にまでなっているが、その点について瀧野代表理事は、「産婦人科や小児科の医師不足が特に注目されていますが、麻酔科、外科、消化器科など、すべての分野で医師が不足しています。要するに、急性期病院の勤務医が不足しているということで

表1 | 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)

日本医療機能評価機構の評価とは、同じ病院評価ではあっても視点が異なる。

表2 | 評価項目アウトライン

方針・体制	復職支援
<ul style="list-style-type: none"> ・病院長ヒヤリング ・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 ・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"> ・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"> ・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 	<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 ・啓蒙・PR ・その他 ・セクシャル・ハラスメント対応 等
<ul style="list-style-type: none"> ・介護支援 ・介護対策の実施状況 	

表3 | 評価を受けるメリット

- ①病院に対するメリット
優秀な人材の確保に大きく寄与
- ②医療従事者に対するメリット
長く働ける病院の選択基準
- ③患者さんに対するメリット
優秀な医療人を擁する病院の選択基準

す。ただ、医師の数だけ増やしても、職場環境が未整備であれば結局敬遠されてしまいますので、問題解決にはなりません。先ほどお話ししたワーク・ライフ・バランスのとれる働きやすい職場環境を整備することが大切で、特に比率の高まっている女性医師が、組織のインフラ未整備のために退職せざるを得ない、医師を辞めてしまうということでは、医療現場は成り立たなくなってしまうと思います」と指摘する。

ejnetでは、今後も女性医師を始め、医療に従事するすべての人の職場環境改善を図り、全国の病院のインフラ整備の底上げに、積極的に取り組んでいく。

NPO法人「女性医師のキャリア形成・維持・向上をめざす会」(ejnet) <http://www.ejnet.jp/>
東京事務所: 〒105-0003 東京都港区西新橋1-5-8川手ビル8階
TEL: 03-5501-3626 FAX: 03-5501-3726
大阪事務所: 〒541-0053 大阪市中央区本町3-5-2 辰野本町ビル2階
TEL: 06-6271-5534 FAX: 06-6267-1535