

島根大学ワークライフバランス支援室講演会
「“女性医師支援”から
“全ての医療スタッフのワーク・ライフ・バランス”(WLB)
への進化をめざして」

内閣府認証 特定非営利活動法人 イージェイネット
(女性医師のキャリア形成・維持・向上をめざす会)
代表理事 瀧野敏子

<http://www.ejnet.jp> (イージェイネット)

<http://www.hospirate.jp>

(働きやすい病院評価事業 ホスピレート™)

日時: **2010**年7月6日(火)18:00~19:30

場所: 島根大学医学部看護学科棟 N11番講義室



NPO法人イージェイネット会員居住地

データ

NPO法人イージェイネット

女性医師のキャリア形成・維持・向上をめざす会

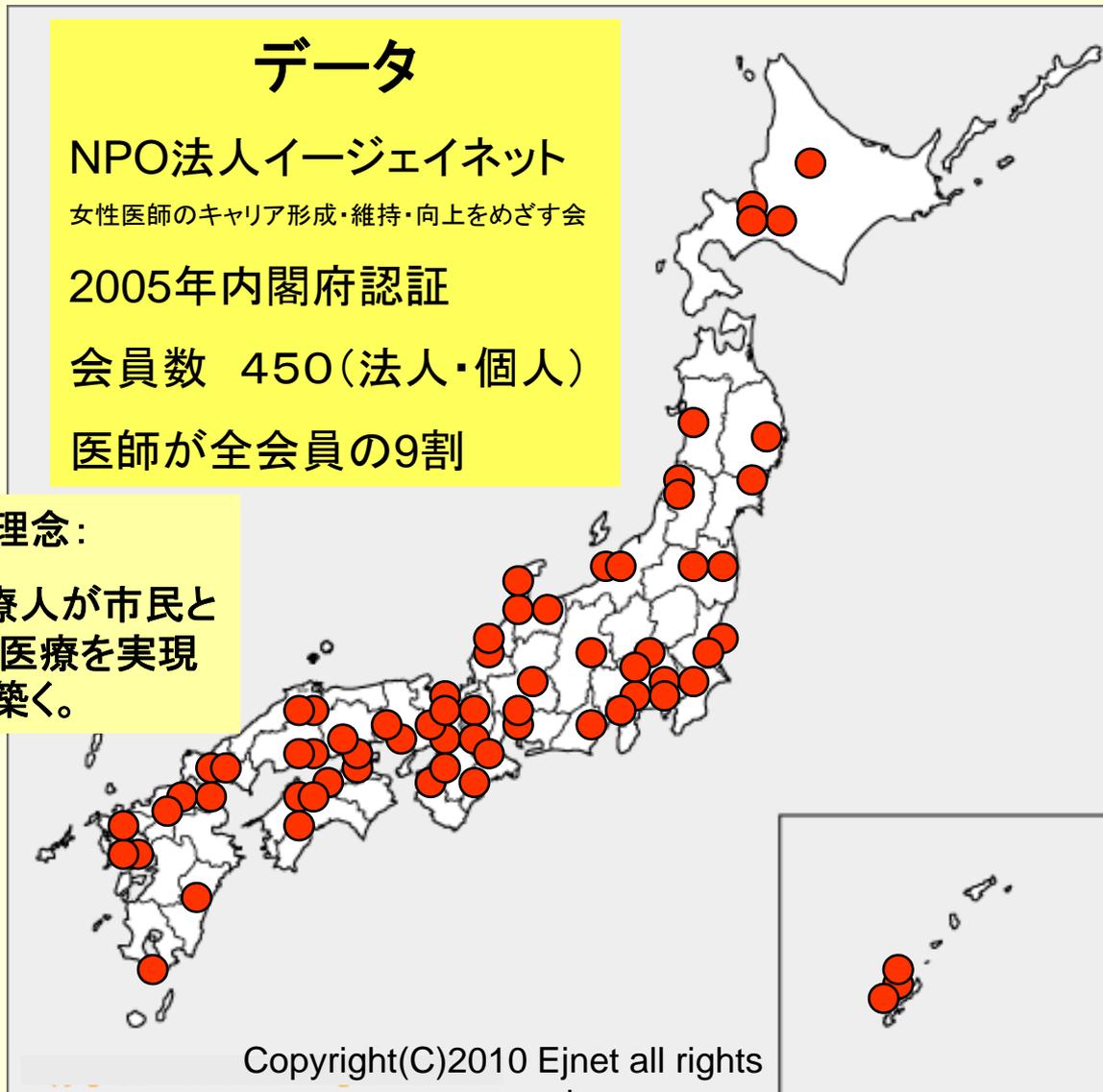
2005年内閣府認証

会員数 450(法人・個人)

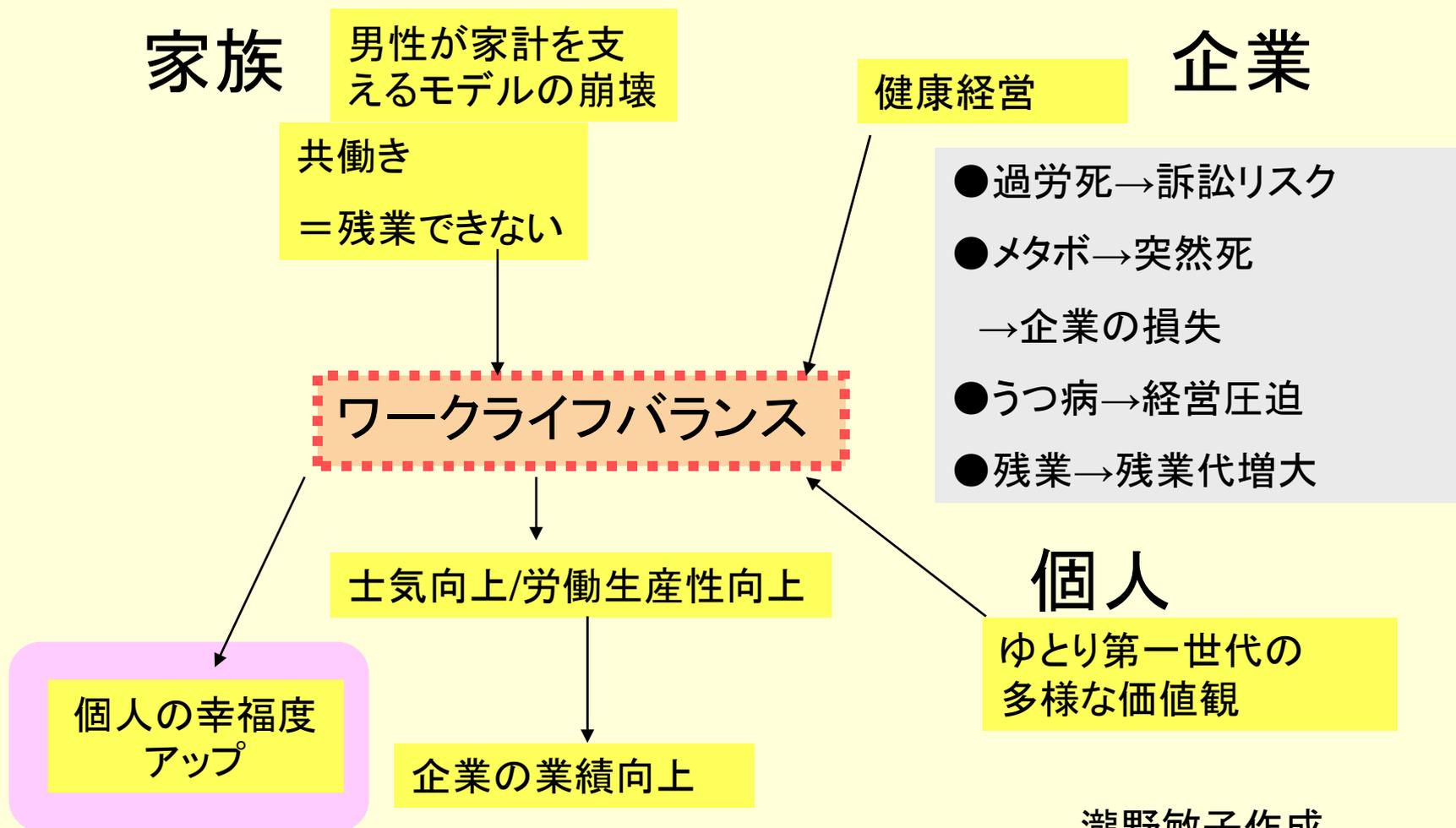
医師が全会員の9割

イージェイネットの理念:

すべての医師・医療人が市民とともに、安心できる医療を実現するための環境を築く。



ワークライフバランスは福利厚生ではなく社会的必然 ～日本人、もっとシェアワセになろうよ～



一般企業社会の動き

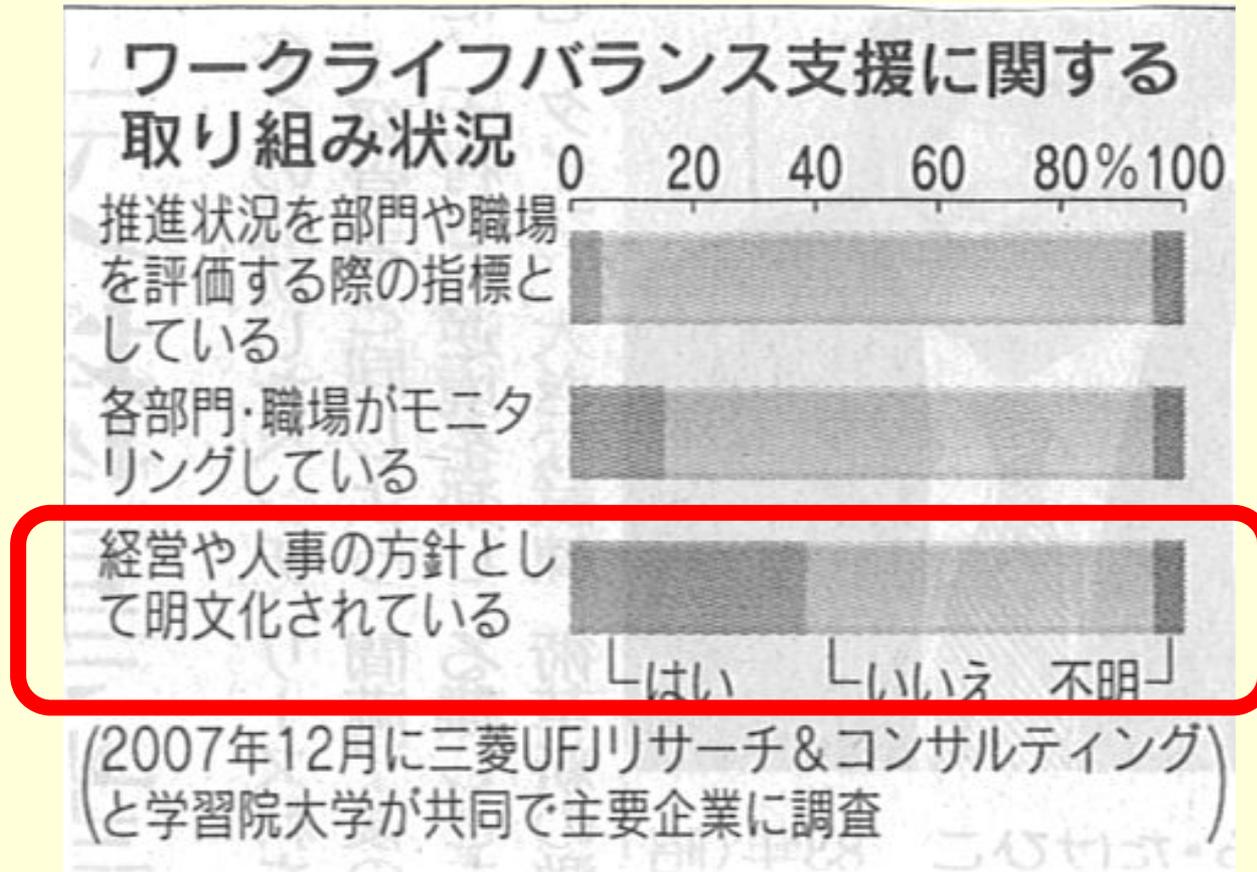
改正次世代育成支援対策推進法

2009年4月1日施行

仕事と家庭の両立を支援するための行動計画の公表
と従業員への周知が義務化された

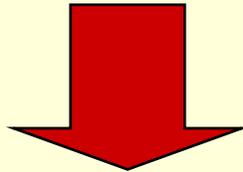
	2009年3月 末まで	09年4月1日 以降	11年4月1日 以降
従業員301 人以上の企 業	規定なし	義務	義務
101人以上 300人以下		努力義務	
100人以下		努力義務	

主要企業の4割はWLBを明文化



方針を明文化する例

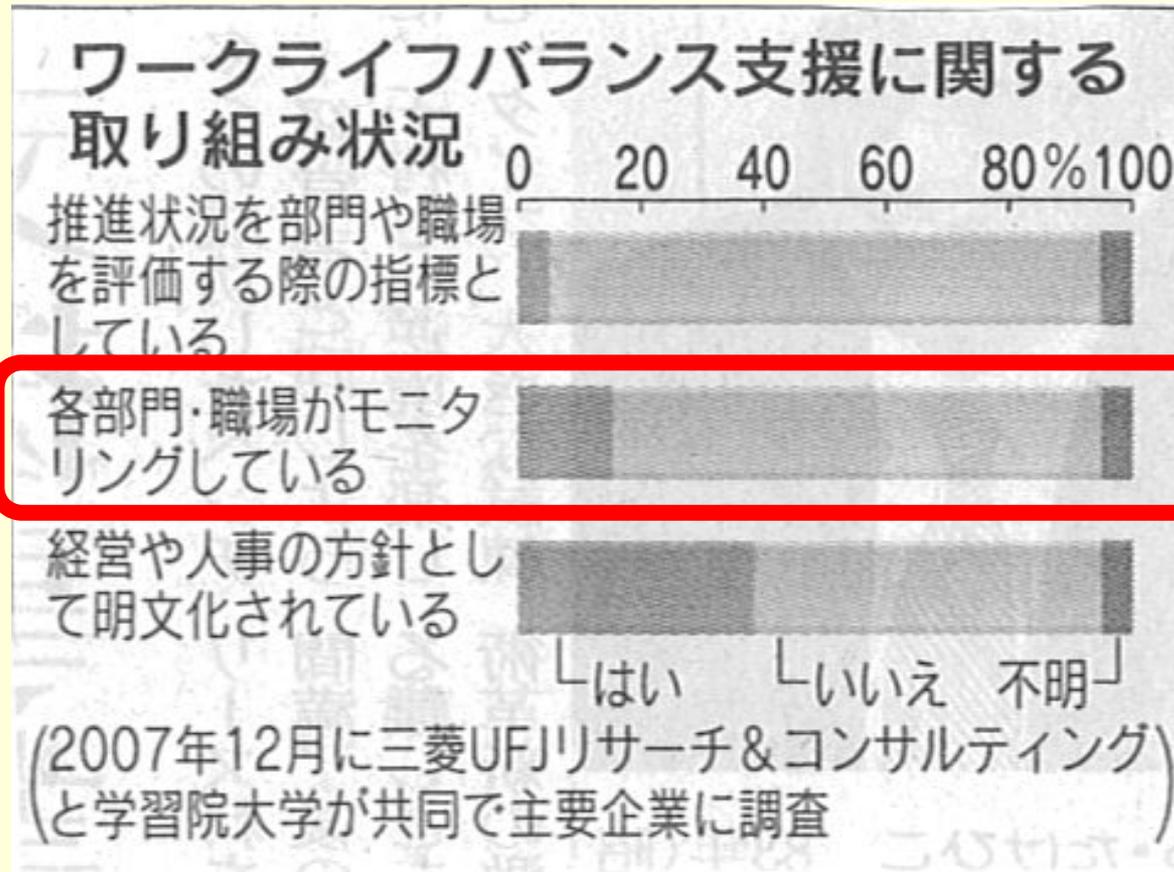
- ① 休暇制度を就業規則に明記する
- ② 規則を職員に告知する



病院にとってのメリット

- 採用活動のさいにアピールできる
- 人材をつなぎとめる効果

主要企業の2割はWLBをモニタリング



モニタリングの例

大阪厚生年金病院では

- 「**ワークライフバランス委員会**」を設置し、週80時間労働を超える医師がいた場合などに、その診療科の管理職に対して注意を促す。
- 医師がタイムカードを押して退勤するまでの間に、診療にあたっていたのか、勉強していたのか、仮眠をとっていたのかなどを細かく記録するようにしている。

社長が全国の支店をまわりながら 「子育て支援制度」の活用を薦める

妊娠中	有給の特別休暇 (通院・つわりなど)
	給与控除なしで就業時間を1時間短縮できる
出産時	出産補助金の支給
育児	育児休業中に手当
	子どもが2歳になるまで育児休業を延長できる
復職後	子どもが小3を終えるまで時間短縮勤務ができる

大光電機(大阪市)：照明器具大手

日経産業新聞より引用

企業で拡大する短時間勤務・休暇

制 度	概 要
短時間勤務制度	子どもが満10歳に達したあと、初めて到来する3月31日まで取得可能で、1日2時間の時短勤務ができる
LQ休暇制度	会社から4日付与。年次有給休暇を1日使い、事前に申請すればいつでも5日間の休暇を取れる
看護休暇の有給休暇化	病気やけがをした子どもの看護のために年間5日取れる看護休暇の有給休暇化を計画
サークル設立奨励制度	会社に申請があれば、社員のサークル活動に対して助成金が出る

日経産業新聞より引用

若い世代のこころのありかた

ゆとり世代のマインド

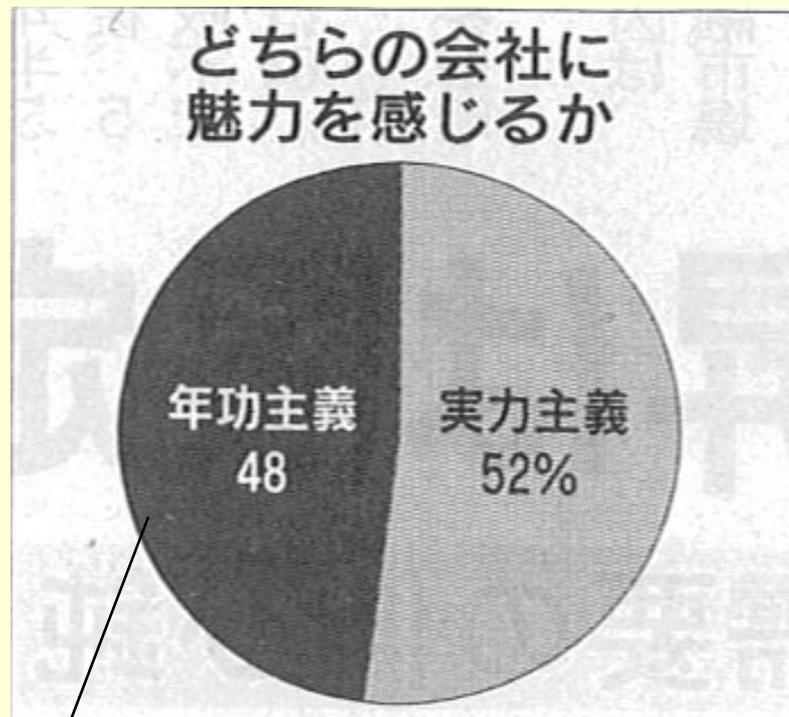
「ゆとり世代」とは2002年度から導入された新学習指導要領に基づく教育を受けた世代のことで、
「競争力に欠ける」「安定志向」「打たれ弱い」などといわれる。

企業では「ゆとり世代」向けの研修を用意するなどゆとり世代シフトを強めている。

ゆとり第一世代:

1987年度(1987年4月2日 - 1988年4月1日)生まれ

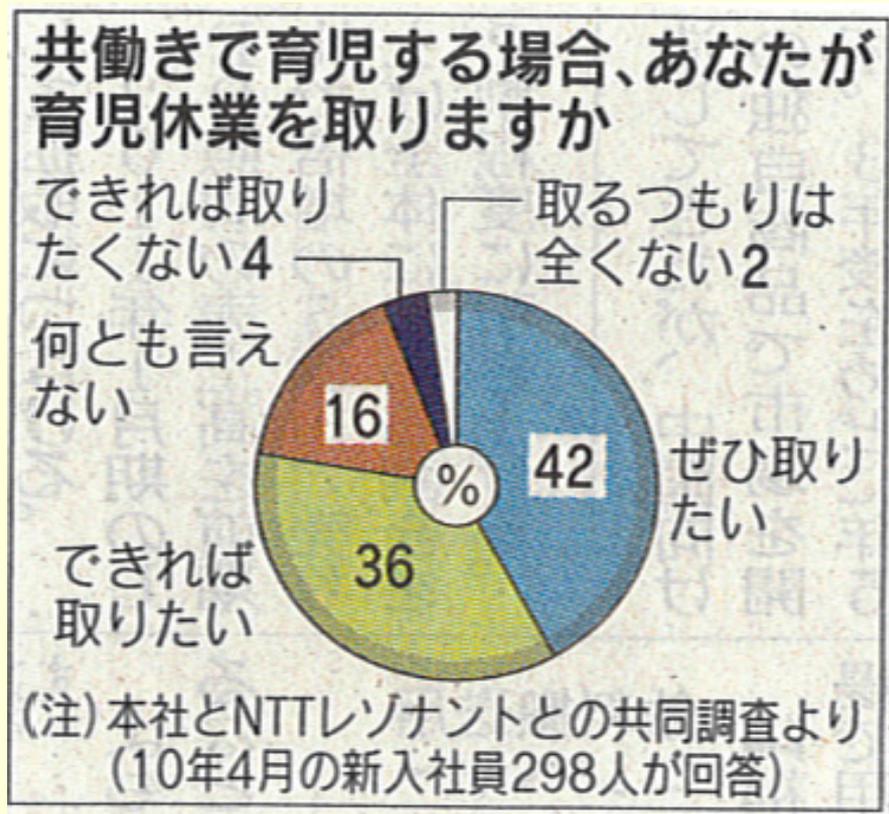
新入社員調査 ～競争より安定志向～



昨年より5.9ポイント上昇

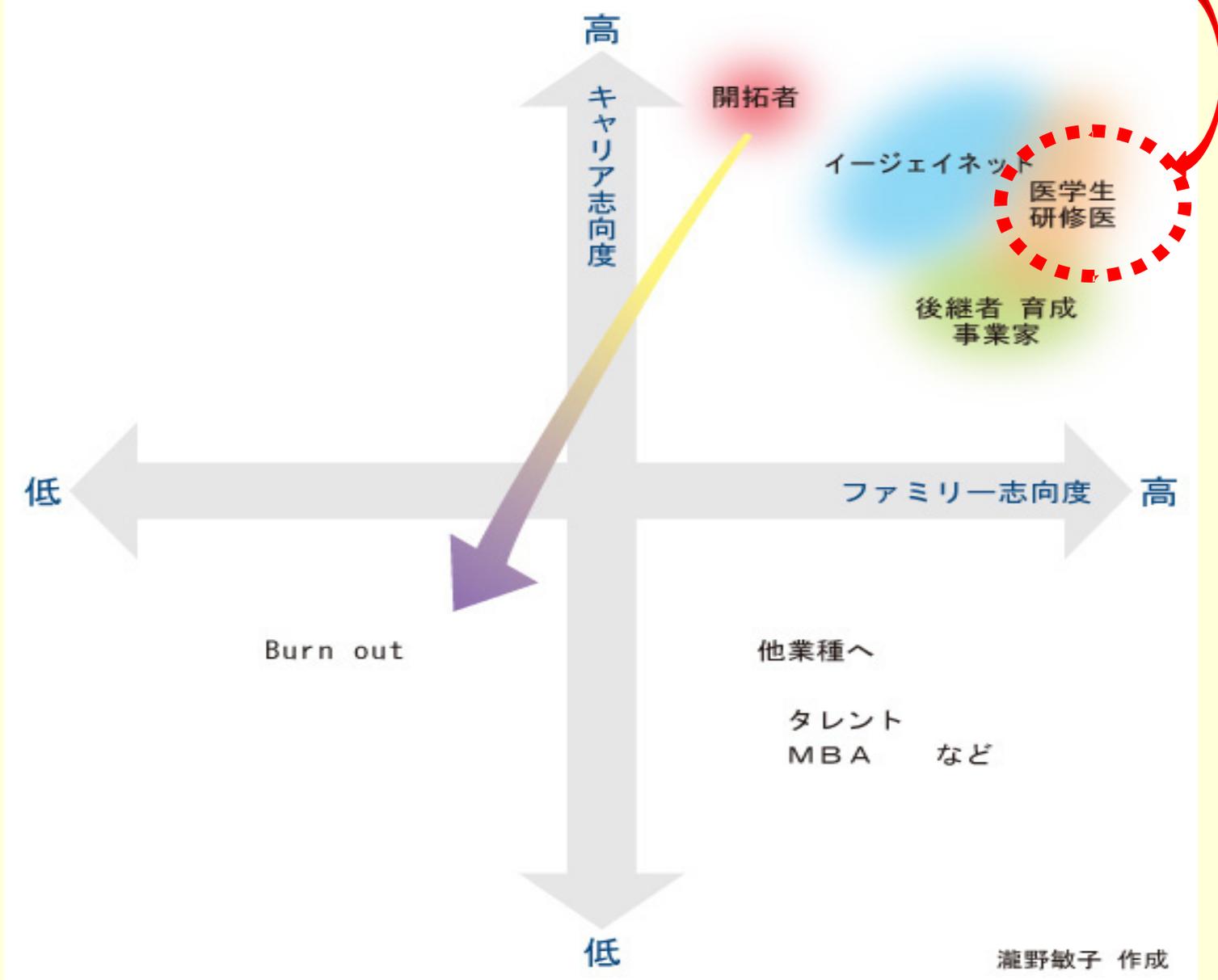
日経新聞のアンケート調査2010年春₁₄

新入社員の8割は育児休暇を希望



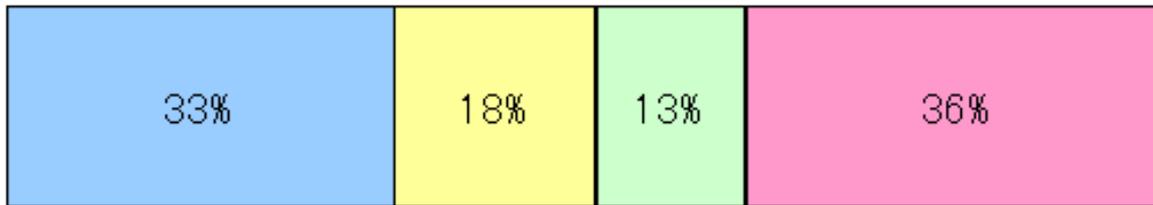
日経産業新聞記事より引用

豊かな時代に生まれた欲張り世代



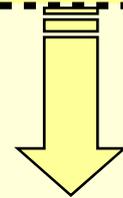
若い医師はどんな病院で働きたいか？

働く病院を決定する要素



- 病院機能が充実しており、技能を磨くのに適していること
- 立地条件(都会・地方都市・医療過疎地域など)
- 給与の良いこと
- 病院が労働時間・産休など仕事と生活のバランスに配慮していること

ところ>頭>立地>財布
の順番



若者はワークライフ
バランスを重視

n=144(18歳~29歳)

男:女=56:88=1:1,6

協力:福島県立医大第3回光翔祭女性医師部門(2006年)

20～30代医師の働き方 (たきの分類2009)

1群	スーパードクター
2群	ハイ・パフォーマー
3群	起業家
4群	自由人
5群	開業勤務医
6群	新天地追求型

瀧野敏子作成

変化する職業観

幸せなキャリア(スローキャリア)

「成功するキャリア」ではなく、
「幸せなキャリア」を追求するスローキャリア。

「この仕事をやっていて幸せだ」と感じられる
キャリア。

スローキャリアカンパニー

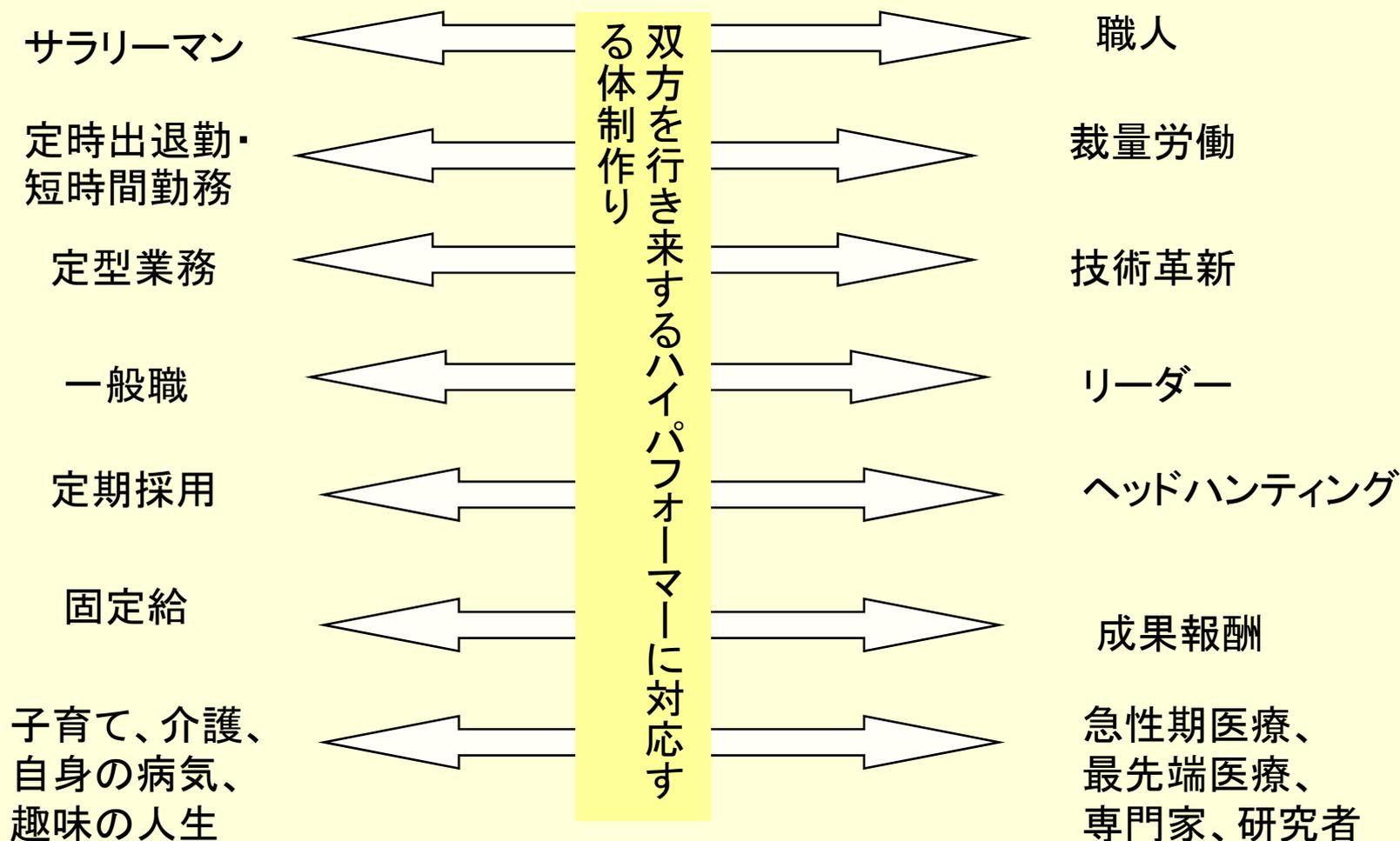
- ・序列が少なく開放的で**多様性**がある
- ・商品やサービス、戦略などに**質的なこだわり**がある
- ・自己裁量度が高く、**成果を問われる**マネジメントシステム
- ・**行動指針**やコンプライアンス(法令順守)がはっきりして
いて守られている
- ・「**キャリア自律**」への健全なプレッシャーがある
- ・採用時に、**働く価値観**や**ビジョン**をはっきりさせる
- ・**自律的キャリア形成**への具体的な取り組みがある

組織と人材のマネジメント

病院も企業と同じく
社会とひとの変化に対応した
組織と人材のマネジメント
の視点が必要（瀧野私見）

組織・人材マネジメントの視点

3段構えが必要になる？



組織開発から見た人材活用の枠組み

Fair

公平感
は肝要

Care

出産・育児
等の支援

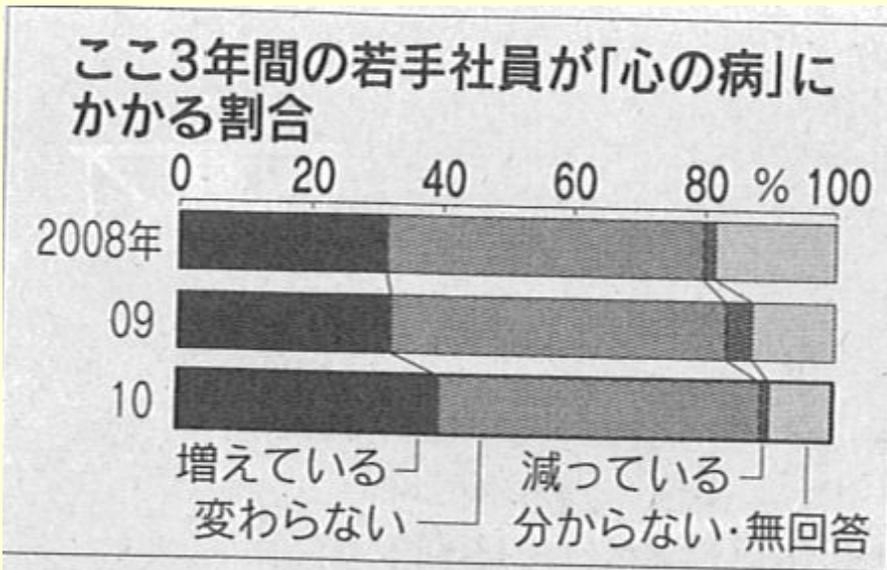
Career

将来を描く
場や機会を
提供する

業務・人事慣行
の見直し

- ①長時間労働、
- ②卒業から定年まで連続的にキャリアを積み上げる、
- ③医局・病院が異動によって個人のキャリア形成を行い、個人はそれに従う。

最近目立つ日本人のこころの病



能率協会グループとの企業調査では、この3年間で若手社員が心の病にかかる割合が「増えている」と回答した企業が39・6%と、前年比7・4%上昇した。

若手、心の病が深刻に 「3年間で増加」4割

日経産業新聞より引用

職場カウンセリング

上司との人間関係に悩む社員が多い

職場内の問題

「人間関係」35%

民間調査

法人向け健康相談サービス大手のティーペック（東京・千代田、砂原健市社長）はカウンセリングのデータを分析し、結

果を公表した。職場内に関する調査では社内の人間関係に悩む相談が全体の35%を占め、特に上司との関係が多かったという。ティーペックは「古くから問題視されている人間関係の難しさが浮き彫りになった」としている。

あわせて実施した職場外の調査では自分自身の性格について相談する人が24%と最大だった。職場内外の相談ともに気分落ち込みなどうつ状態や、ストレスで身体に影響がでている状態になっている人が多く、「ストレスを感じたら早く相談することが大切」（ティーペック）としている。

ティーペックが5年間で面談した3万4000件のデータを分析した。

ホスピレート認証病院
(働きやすい病院)に学ぶ
ワークライフバランス
(WLB)

ホスピレート(病院評価事業)の仮説2006

良い医療の提供

患者に選ばれる病院

優秀な人材確保

病院経営の改善・向上



すべての職員が
働きやすい病院

医療従事者の
労働環境改善

女性医師が
働きやすい病院

両立支援

少子化対策

瀧野敏子 作成

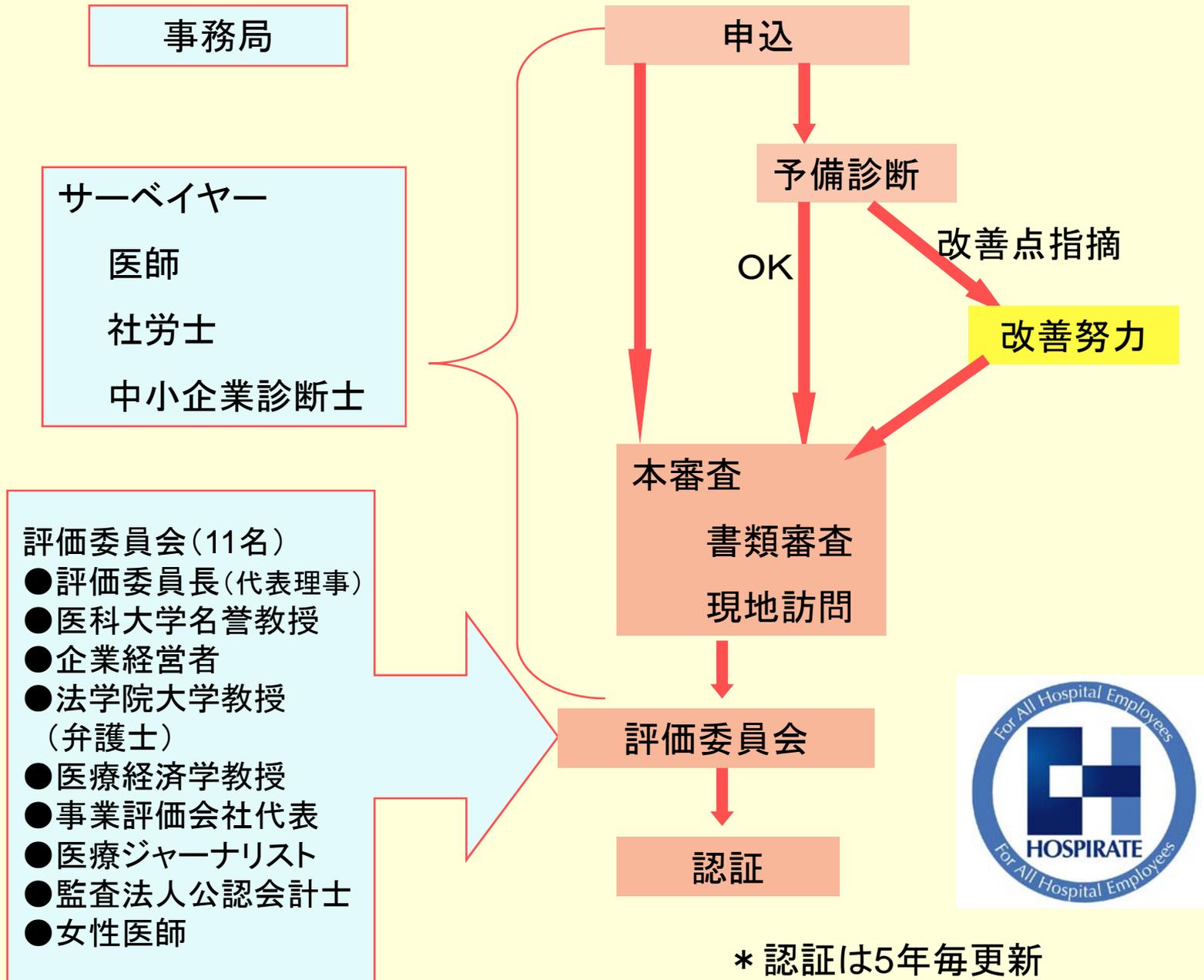
働きやすい病院評価事業(ホスピレート)とは、

すべての医療従事者にとって働きやすい病院
かどうかをNPO法人イージェイネットが
第三者認証する事業です。

ホスピレート事業

具体的な評価のしくみと効果

ホスピレート 評価方法（流れ）

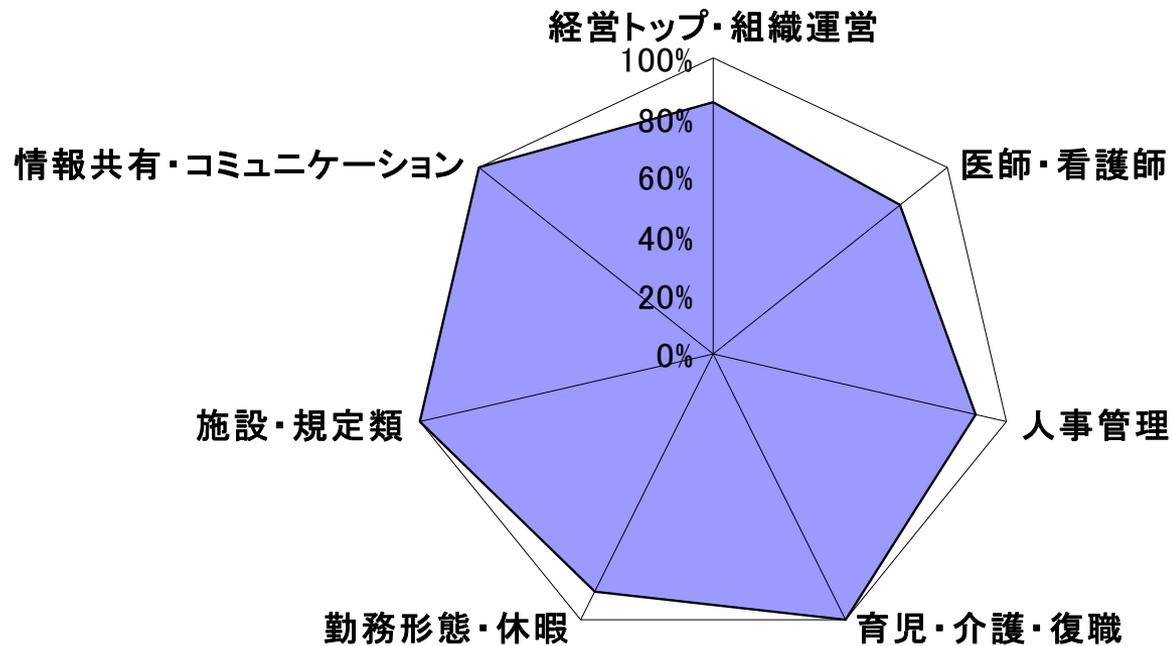


* 認証は5年毎更新

No	評価軸	満点	評価項目
1	経営トップ・組織運営	20	経営トップ
			組織運営
2	医師・看護師	20	医師
			看護師
3	人事管理	20	人事システム
			教育・研修
			福利厚生
			その他
4	育児・介護・復職	15	育児・介護
			復職
5	勤務形態・休暇	10	多様な勤務形態
			休暇
6	施設・規定類	10	施設
			規定類
7	情報共有・コミュニケーション	5	情報共有・コミュニケーション
	総計	100	

7軸の「評価の視点」をもとに評価し、
100点満点で70点以上を合格とする。

A病院の得点率レーダーチャート

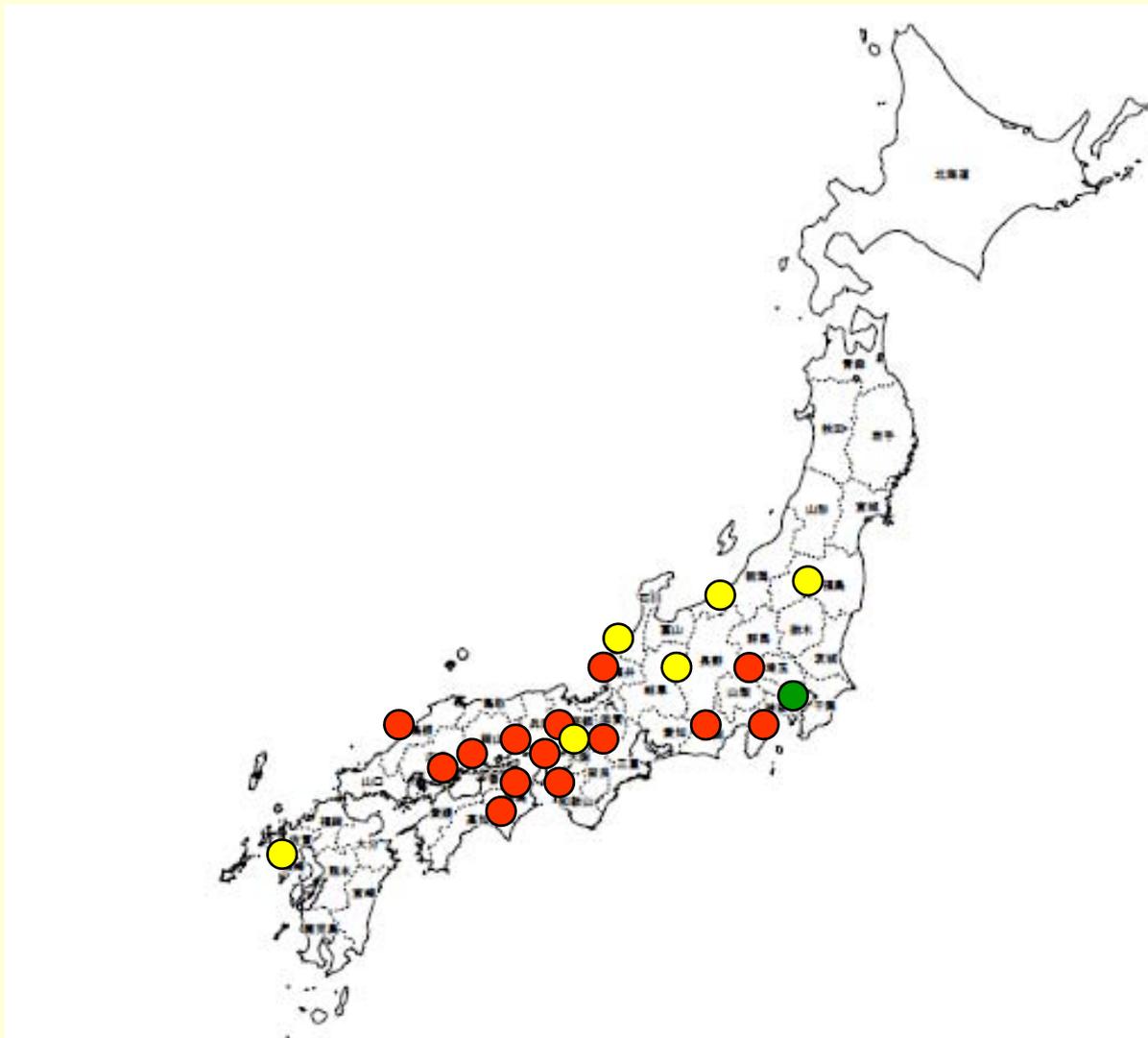


認証された14病院と審査中の1病院(～2010年6月1日現在)

1	大阪厚生年金病院(大阪)	570床
2	聖隷三方原病院(静岡)	764床
3	北野病院(大阪)	741床
4	博愛記念病院(兵庫)	210床
5	東浦平成病院(兵庫)	200床
6	島根大医学部附属病院(島根)	616床
7	福井県済生会病院(福井)	466床
8	しげい病院(岡山)	259床
9	宮地病院(兵庫)	158床
10	京都武田病院(京都)	240床
11	黒沢病院(群馬)	98床
12	倉敷中央病院(岡山)	1135床
13	湘南鎌倉総合病院(神奈川)	542床
14	岐阜市民病院(岐阜)	609床
15	社会医療法人病院(東京)	300床

審査中

ホスピレート実績(2010.6.1現在)



- 14 認証病院
- 1 書類審査中
- 6 院内検討中

ベンチマーク(1)

労働環境を改善するための工夫

院内保育所がカギ

院内保育所は6病院すべてで認証を受ける前から設置していた。その中で、「24時間対応」で子どもを受け入れている病院も2か所あった。

北野病院：病児保育の利用実績の半数は男性医師が子どもを連れてくるケースが占めている。当初は想定しなかったことだが、非常に喜ばれており、またこのことが小児科が他の診療科の助けとなり「院内で支え合っている」という意識の共有にもつながっている。



大阪厚生年金病院では

- 「**ワークライフバランス委員会**」を設置し、週80時間労働を超える医師がいた場合などに、その診療科の管理職に対して注意を促す。
- 医師がタイムカードを押して退勤するまでの間に、診療にあたっていたのか、勉強していたのか、仮眠をとっていたのかなどを細かく記録するようにしている。
- 産科と小児科の**当直の7割を外部の勤務医や地域の開業医**に担当してもらう。

北野病院では

「働きやすい病院」認証をきっかけに、「男女共同参画委員会」が立ち上げられ、活発な活動を行っている。具体的には、**病児保育**の開始、**職員満足度**などのアンケート調査（京都大学との共同プロジェクト）、**キャリアに関する悩み相談室**の開設などである。また、現場から離れていた医師が復帰する際の技術的な課題や精神的な不安などを軽減するため、診療科ごとに「**復帰プログラム**」を作成し、どのような過程を経て第一線に戻ることができるのか、ホームページで一般に公開している。

湘南鎌倉総合病院のモットーと24時間保育室

「年中無休365日オープン」
「救急患者様は決して断らない」



- ・24時間・年中無休の保育室
- ・病児は小児科受診
- ・食物アレルギー 対応給食
- ・兄弟姉妹のPTA参加でも預かる
- ・二重保育(幼稚園送り迎え)OK
- ・当直明け仮眠中にも預かる

ベンチマーク(2)

人事制度や勤務体系などを
改革した例

福井県済生会病院では

「1日6時間勤務」の常勤正職員

対象：育児・介護中などの職員

（看護師・女性医師）

大阪厚生年金病院では

対象：育児中、療養中、介護中の職員

●短時間勤務、勤務日短縮

(週4日勤務など)、

●当直免除または制限、残業免除、

●院内保育所(土、日、祝日でも利用できる)や病児保育、駐車場の優先使用。

聖隷三方原病院では

2009年4月からは、

- 育児休職期間を最長3歳まで延長
- 看護職等を対象にワークシェア（短日勤務、短時間勤務制度）を導入した。

東浦平成病院では、「**誕生日休暇**」を設けている。普段は有休が取り難い立場の職員であっても、誕生日であれば気兼ねなく休みが取れるということで、ほとんどの職員がこの休暇を取得している。



聖隷三方原病院では、有給休暇とは別に年4日の「**厚生休暇制度**」を設けている。連続した休暇とすることも、子の通院や本人の受診の場合などに時間単位で取得することも可能。

ベンチマーク(3)

職員のモチベーション向上のために



東浦平成病院では



医師に対しては**3LDKの寮を無料で提供**するなどの条件整備をしているが、淡路島という地理的な制約もあり、医師確保の難しさに直面している。今後は、「高齢者の慢性期医療・リハビリテーション」という**専門性をアピール**し、医師確保につなげたいと考えている。

また、島のお祭り(**阿波踊り**)や病院グループ主催の運動会などのイベントにより、**病院職員の団結**と風通しの良い雰囲気作りや、**地域住民・患者さんとの絆**を深めることに役立っている。

福井県済生会病院の感激レポート

「人に認められるのは、最高のモチベーション」である。



こうした取り組みの結果、患者からの苦情がパタッと減った。

Fukui Saiseikai hospital

感激レポート

大変忙しい毎日の中で、私たちはなんと多くの方々にも助けられていることでしょう。
日々の業務の中で行われている患者さんの立場で考えた行動、職員間の「思いやり」や「気配り」、
みなさんは、それらを目にしたときの感動や感謝の気持ちは伝えられていますか？
すばらしいと感じた行動、あなたの感謝の気持ちをここに書きとめてください。

■□■ 当レポートをご記入いただいた方には、特典をご用意しております。 ■□■

___月___日 (部署) _____ (氏名) _____ さんへの『ありがとう』

済生会福井病院(福井)

- 近隣の病院から看護師17人が
集団入職
- 3歳児子育て中の女性医師が復帰

看護師

追跡調査した6病院(*)すべてで
離職率が減少傾向にある。

(*)大阪厚生年金、北野、済生会福井、
東浦平成、聖隷三方原、島根大学附属の各病院。

まとめ(1) 病院のワークライフバランス (総論)

もっとも大切なポイントは・・・

～すべての職員に平等であること～

まとめ(2)

病院のWLBのキーワード

1. **明文化**する、職員に**周知**する。
2. 現場を**モニタリング**する。
3. **メンタルヘルス**に配慮。
4. 人材活用は、**Fair, Care, Career**
5. **スローキャリア**は**ハッピー**キャリア。

最近見た示唆 に富む記事

アブラムシ 「祖母」生存の理由発見 東大 粘液中で子孫の天敵撃退

東京大学大学院の嶋田正和教授と博士課程3年の植松圭吾氏は、アブラムシのメスが繁殖を終わらせても生き残る理由を解明した。生殖行為は、

の米科学誌カレントバイオロジー（電子版）に掲載される。研究チームは常緑樹のイヌキにつくヨシノミヤアブラムシを観察した。このような巣に5000〜2千匹が住む。2千匹のうち50〜200匹は子供を産んでいたが、今は産めなくなっていた。一般の昆虫では役目を終えると死ぬが、このアブラムシでは生き残った成虫が粘液中で天敵の

テントウムシの幼虫を撃退。子供や孫の世代が巣立つのを助ける新たな役目を担っていた。ある仮説ではヒトやクシラのメスは、孫の養育や繁殖を助けるために長生きする。昆虫でも子孫を確実に残す戦略になっている可能性がある。

日経産業新聞より引用

ご清聴ありがとうございました

F i n

