

月刊 新医療

2008 September

9

No.405

New Medicine in Japan

総特集

画像診断機の効率的運用と経営

病院の経営に貢献する画像診断機の運用マネジメントについて、現場の声を中心に検証してみる

特集

病院が望む診療所のIT化とはなにか



東京警察病院では、新病院オープンと同時に電子カルテを中心とした病院情報システムの稼働がスタート。新病院を背に森 憲二病院長Ⓞと白井徹郎副院長Ⓞ、大島秀男外科部長

【特別企画】

PACS構築におけるモニタ配置の考え方

【データ】

電子カルテシステム導入施設名簿・診療所編 [Part1]

3D画像システム設置施設名簿 [Part2]

“しなやかな女性医療職をめざして”を モットーにした人材確保

島根大学医学部附属病院長

小林祥泰



●Summary

Recruiting of medical professional staff by the concept "Aiming to supply and strong medical professional women" Increasing of women doctor is change even in Japan. It is important to make good working environment for medical professional women in a hospital. We are trying to improve QOL of all staffs in our hospital. It is important to change of mind to make think much of life balance.

要旨・女性医師の増加は時代の流れであり、女性医療職が活躍できる職場を作っていくことがこれからの人材確保の要である。当院は医師、看護師不足に直面している地方の大学病院として、しなやかな女性医療職をめざして、をモットーにすべての職員にQOL改善を目指してさまざまな試みを行っている。無制限、無定量でなく「life balance」重視への意識改革が重要である。

島根大学医学部附属病院の取り組み

島根県は日本一の高齢県であり、さらに、日本を代表する過疎地域で医師不足も深刻である。また、卒後臨床研修必修化に伴って大学病院自体の若手医師不足も続いている。これを打開するため、県内唯一の医療人養成機関として、地域医療施設見学体験と市町村長面接を条件とする独自の地域枠推薦入試、地域医療実習必須化や東京医科歯科大学との初期研修相互乗り入れプログラム実施等、全国に先駆けた試みを行い、夢を持った地域医療人の養成に取り組んでいる。

また、国立大学病院では最初の地域がん診療拠点病院に認定され、現在は都道府県がん診療拠点病院として2007年度から出雲市の寄付による腫瘍センターを開設し、集学的がん医療に取り組んでいる。がんプロフェッショナル養成プランで教授陣を充実させたこともあり、新設の腫瘍専門医コース大学院生も増加している。

当院では医療サービスの充実にはまず職員のQOL向上が重要であると考えて勤務環境の改善に力を入れており、女性医師の労働環

境改善を目指したNPO「einet」が行う「働きやすい病院評価」の認証を、大学病院としては初めて07年3月に取得した。また、後述する文科省地域医療人育成 Good Practice (GP)「しなやかな女性医療職をめざして」を獲得した。

さらに大学附属病院としては日本で初めての環境マネジメントシステム認証であるISO14001も取得。また、個人情報保護認証のPマークも取得し、病院全体のレベルアップに努めている。

時代の流れとともに女性医師が増加

島根大学医学部では、最近10年間で学生に占める女性比率が50%前後と高くなってきており、それに伴って病院における女性医師の比率も増加し、図1に示すように、07年度には新規採用医師の半数を超えて60%にも達している。

このような状況下では女性医師が出産・子育てを安心してできる労働環境を作っていくなければ、近い将来に大学病院そのものが医師不足に陥ることは必至である。当院が「しなやかな女性医療職をめざして」をモットーにした人材確保」に取り組んでいるのも必要に迫られたからにはほかならない。

女性医師の増加は、欧米、中国等ではかなり以前に進んでおり、すでに半数もしくはそれ以上に達している。したがって、女性医師の増加は日本においても時代の流れであり、当院はこれからの日本の男女共同参画を先取りしているともいえる。

女性医療人を育て活躍してもらうには

女性医師ならびに看護師に、子育て等の家庭生活と仕事の両立をしながらキャリアアップし、活躍してもらうためには、従来のように個人の努力だけに頼るのではなく、労働・研究環境の整備が必要である。少子化が進んでいる現在、できるだけ多くの子どもを育てながら仕事をしてもらう必要がある。それにはまず、男性の意識改革が最も重要である。男性に仕事を半減してもらおう必要とされているわけではない。ただ、医療職の資格を持った妻が仕事をするのが、社会のためにも当然だと容認してもらうことである。

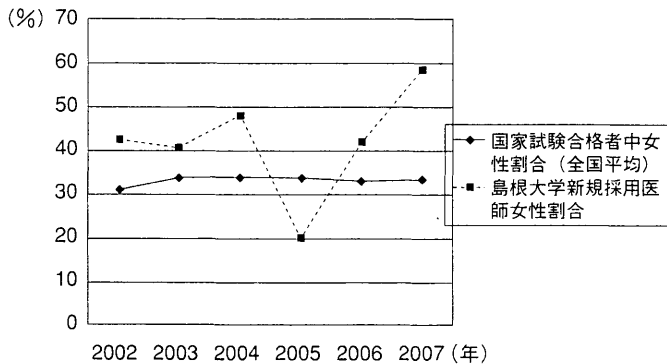


図1 島根大学新規採用女性医師割合 (2007年4月)

もちろん、ハード・ソフトの整備が重要である。ハードは院内保育所である。当院では05年から医学部会館を改造して院内保育所を開設した。当初は定員15名であったが、週2回準夜帯預かりを始めたこともあり、次第に希望者が増加し、今年度から25名に増員した。しかし、それでも待機者が出る状態なので、施設拡張も検討している。もう一方のソフトは、勤務体制のフレキシビリティである。そして育児休暇中の学習システムや家庭でも可能な仕事の提供、臨床や研究を週に1回でも継続でき、キャリアアップ可能な体制を作ることである。

「しなやかな女性医療職をめざして」文科省GP(図2)の概要

このGPは「地域医療等社会的ニーズに対応した質の高い医療人養成推進プログラム」の新しいキャリア継続モデル事業である。その概要は以下の通りである。

①女性スタッフ支援室開設…きめ細かい女性スタッフ支援を行うために、まず大学会館の院内保育所の隣に女性スタッフ支援室を開設。ここでは地域の潜在看護師の掘り起こしを行い、ベビーシッター育成・登録によりフレキシブルな病児保育システムを構築すると共に、女性医師の勤務形態のフレックス制やe-learning、Webカンファレンス、在宅画像診断業務などが可能なシステム、看護師や医師の復帰支援トレーニングシステムなどを構築し、総合的に女性スタッフ支援を行うものである。

②この4月から、病児保育室も院内保育所に隣接する部屋を改造して開設、利用者が着実に増加している。

③在宅画像診断(放射線と病理)のハード、ソフトも導入し、試行段階に入っている。

④看護師を対象としたe-learning研修コースも5月から開設した。今後は医療安全研修会なども、コンテンツとして作成して掲載予定である。

⑤病院の外來採血室の混雑緩和のため、部屋の拡張と同時に採血担当のパート看護師の増員を行ったが、これも潜在看護師掘り起こし事業の一環として女性スタッフ支援室が担当し、待ち時間を半減させた。さらに、最近必要性が増加している小児病棟の病棟保育士も支援室所属で雇用し、病棟看護師の負担軽減と病児保育の両面で関与してもらう予定である。

病児保育は院内保育所と密接に連携しており、病棟保育士も病棟専属よりも活躍の場が広がるものと思われる。

⑥男性職員の意識改革教育も大きなテーマとしてアンケートや講演会などを通じて取り組んでいる。

今回の事業がうまく軌道に乗れば、3年間のGP補助金終了後はNPO島根メディカルウイメンズネットを設立し、継続する計画である。

医師・看護師獲得のための具体的方策

大阪厚生年金病院は「働きやすい病院評価」一認証を最初にとった病院で、女性医療人に人気があることで有名である。清野院長は

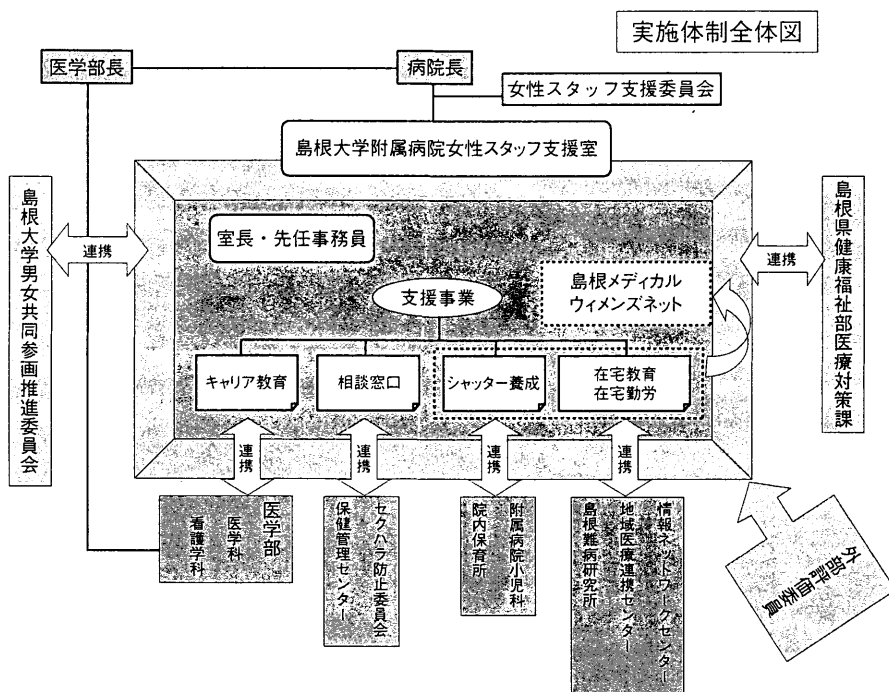


図2 文科省GP：地域医療等社会的ニーズに対応した質の高い医療人養成推進プログラム
 新しいキャリア継続モデル事業—しなやかな女性医療職をめざして（2007年～2008年）の概要模式図

その理由として、フレキシブルな勤務形態を選べること、育休をとっても昇進などに影響しないこと、スキルアップ支援などを通じて女性医療者の定着を図っていることをあげている。実際に女性の育児休業利用率が100

%で、女性医師の家庭と仕事の両立支援制度利用率も高い。また、女性の定着率が高いと男性医師も増えるという。大阪という都会にある病院と当院を同じ土俵で比較はできないが、この成功例をみるとやはり労働環境の改善がどこの病院でも最も重要であることが分かる。

欧米では80年代から“work-life balance”が重視され、医療従事者にも取り入れられて女性の社会進出が大きく進んでいる。制度の充実だけでなく、米国ではlife balance consultantも最近急速に増加しているとのことである。

当院の女性スタッフ支援室は、運営メンバーの中からメンターを選び、いつでも気軽に相談できる体制を構築し、定着を推進していく準備をしている。そのためにロールモデルとなる女性医師、看護師、研究者などによるワーキンググループが活発に活動している。まだ開始1年ではあるが、院内保育所の利用者および育休の取得人数が明らかに増加傾向にあることから徐々に定着率が上がっていると推測される。

外来採血業務等に潜在看護師を掘り起こして雇用したことは、当院の看護師にとっても負担軽減につながり、患者サービスの向上につながった。週に1回3時間の勤務ならできるといふ潜在看護師は多い。このような看護師を多く登録しておくことができれば業務の効率化が図れる可能性は大きい。常勤看護師の定着を図る上でも、応援勤務を減らして専門分野の研修に専念できる時間を増やすことは重要である。

また、大学病院ではキャリアアップを目指す看護師が多いので、その仕組みも明示する必要がある。当院では、今年度から認定看護師または専門看護師を目指す看護師に100万円の奨学金を出すことにした。これにより、みんなの上昇志向が高まり、看護学科などからの就職率、現場の定着率も上がることを期待している。また、認定看護師を取得した者に対してのインセンティブも必要である。当院では、昨年度から認定看護師外来を設け、糖尿病相談、緩和ケア相談などを実施している。特に糖尿病相談外来は人気があり、患者数が毎週増加傾向にある。

当院では、昨年度まで3年間文科省GPで「日本版W W A M Iプログラム」と称して米国や豪州の地域医療人育成システム、家庭医学臨床教育などの見学体験研修に延べ140名の病院スタッフ、研修医、看護師、看護学科教員を派遣した。報告研修会も極めて活発で、看護系W W A M I同窓会も結成され、関係者の臨床教育に対する意識改革は着実に進んだ。

昨年度の看護師募集は不本意な結果に終わったが、今年度は春のインターンシップから参加者が著増し、いろいろな努力の成果が少しずつ現れているように思われる。今までせっかく新しい試みをやっていたながらP R不足で知ってもらえなかったため、今年からホームページ充実かなり力を入れた。その効果も大きかったようである。

今年度は看護宿舎の改修、個室の増設も実施予定で、研修医に対しては職員宿舎を改修してレジデントハウスを17部屋新たに用意

し、今後を増設する予定である。

この春に非常勤職員の待遇改善を目的とした法改正が行われ、医療職については大半を常勤化した。しかし、大学病院にとって最大の働き手である研修医、医員はすべて非常勤で、いわば日雇い労働者である。給料が安いことも問題ではあるが、今の研修医の給料は米国のレジデントと遜色ないので、むしろ身分が問題である。やはり常勤職員であるかどうかは大きな問題であり、卒後研修10年のベテラン医員でも住宅ローンを組もうとしたら非常勤職員なので断られたという話もあるという。

当院では今年度中に、研修医、医員の年俸制常勤化を目指して規則改定、評価システムを作成すべく検討中である。給与自体はわずかしか上げられないが、常勤化という身分保障を国立大学病院で初めて実施する意義は大きいと考えている。

また、卒後臨床研修センターには、専任講師が本人の自発的・自律的な発達を促すメンターとして熱心に研修医に働きかけてくれており、当院初期研修医の大半は後期研修医として残ってくれている。メンターシップの充実、継続に貢献する人材の確保、養成は、医療職確保において極めて重要な課題である。

※

※

小林祥泰（こばやし・しょうたい）●46年島根県生まれ。72年慶大医卒。同年から北里大学病院レジデント、79年同大学医学部講師、救急センター指導医。80年島根医科大講師、93年教授。05年から島根大医学部附属病院長、06年より同理事。著書に「脳卒中データバンク」「脳卒中 Navigator」「神経疾患・最新の治療」など。