

島根大学医学部附属病院

ワークライフバランス支援室の取り組み

医療職の就労継続・離職防止から新たなブランド力の確立へ

○津森登志子¹⁾、³⁾、内田伸恵²⁾、³⁾、安友政男⁴⁾、片寄 雅朋⁴⁾

- 1) 島根大学医学部解剖学講座神経形態学、2) 同がん放射線治療教育学講座
3) 同附属病院ワークライフバランス支援室、4) 同医学部総務課

筆頭演者の e-mail : ttsumori@med.shimane-u.ac.jp

1. 【はじめに】

島根大学医学部附属病院は、平成 19 年度文部科学省「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」に本学呈示プログラム「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」が採択されたのを機に「女性スタッフ支援室」を設立し、3年間の事業期間に様々な医療職支援事業を推進してきた^{1),2)}。事業終了後の平成 22 年度から、同室は「ワークライフバランス支援室」と改称して附属病院の一施設として配置され、医療職のみならず医学部および医学部附属病院で働く全職員が、各人の様々なライフステージに応じた多様な働き方を選択・実現できるような環境整備を支援する部署として活動を継続している。今回は本支援室の取り組み内容と成果について報告する。

2. 【事業推進体制】

平成 22 年 11 月現在の支援室は、室長、副室長各 1 人（それぞれ臨床医学系講座教授と基礎医学系准教授による兼任）、事務補佐員 1 人、技術補佐員（看護師・保育士）4 人、短時間勤務スタッフ 6 人（看護師）に加え、島根大学男女共同参画推進室との連携事業³⁾により派遣された相談窓口カウンセラー（臨床心理士）2 人で構成されている。さらに、支援室の協力者として医学部・附属病院内の各部署から 20 人の職員を「支援員」として配置し、室業務を円滑に推進するための緊密なネットワークを構築している。

3. 【事業内容と実績】

本支援室の事業は、1) 情報発信、2) カウンセラーによる相談窓口、3) 保育支援、4) キャリア教育、5) フレキシブルな勤務の紹介・提供から成り立っている。支援対象は、性別に関わりなく常勤・有期雇用も含めすべての職種の職員であるのはもちろん、相談窓口・保育支援・キャリア教育などは本学学生（医学科・看護学科の学部生および大学院生を含む）も対象としている。

- 1) 情報発信：ワークライフバランス支援室ホームページ（右図）や月刊メールマガジン（全職員に配信）を通して、室活動の PR、仕事と家庭の両立支援制度の周知や意識啓発のためのロールモデル呈示を行っている。
2) カウンセラーによる相談窓口：カウンセラーが週 3 回来室し、様々な悩み・不安解消のため相談窓口を開設している。開設時から平成 22 年 10 月末までのべ相談件数は 266 件（職員：161 件、学生：105 件）にのぼる。本窓口では、カウンセラーが相談者の上司（あるいは指導教員）や該当部署とのコンサルテーションを緊密に行って相談者を多方面から



サポートすることにより、特に看護職員の離職防止や学生の就学継続に能動的な役割を担っている。3) 保育支援：支援室内に整備した保育室「ニコニコうさぎ」で、看護師・保育士 2 人体制による病児・病後児保育を実施している。開設時から平成 22 年 10 月末までのべ登録者は 88 人、のべ利用者は 411 人にのぼる。利用者の職種も教員、医員、看護職員、医療技術系・事務系職員、大学院生と多岐にわたる。院内保育所で発症した病児を勤務中の職員に代わって本院小児科に受診させ、そのまま病児・病後児保育室で預かる代理受診制度も確立した（利用実績：4 件）。平成 22 年 10 月からは新たに学童一時保育（小学 1～4 年生対象）を開始し、放課後や学童クラブ終了後の時間帯の保育サポートにも力を入れている（利用実績：7 件）。4) キャリア教育：新人看護師・研修医・学部学生を対象とした講演会などを開催し、医療人としてのモチベーションを高め、現場定着、離職防止を図るための試みを実施している。5) フレキシブルな勤務の紹介・提供：短時間で柔軟な勤務時間設定が可能なスタッフとして離職看護師や保育士を雇用し、病児・病後児保育スタッフの他、本院小児科での病棟保育、中央検査部採血担当などの仕事を提供している。これらのスタッフによる勤務は、患児の療養の質の向上や保護者負担の軽減、検査部での採血待ち時間の大幅短縮など、本院での患者サービスに大きく寄与している。

5. 【事業効果】

本医学部・附属病院では、平成 18 年の院内保育所開所、翌年の女性スタッフ支援室の病児・病後児保育開始から現在のワークライフバランス支援室等の活動を通じて、出産後も安心して勤務を継続できる、家庭と仕事の両立が可能な職場としての認識が定着しつつある。平成 21 年度の育児休業取得者 59 人（医療系職員：49 人）のうち出産後の離職はわずか 1 人で、ほとんどが復職を果たしている。この年度の育児休業取得者の中には、医学部・附属病院としては初めての男性職員 3 人（医師 2 人、事務系職員 1 人）も含まれ、今年度にはさらに医療技術系男性職員 1 人も加わった。このことは、支援室の様々な活動を通して、ワークライフバランスや男女共同参画の意識が男性職員も含めて確実に学内構成員に浸透してきたことを表している。さらに、支援室の相談窓口には個人的な悩み相談だけでなく、職場の環境改善に関する意見や具体的な提案も寄せられるようになってきた。支援室の存在は、現場の職員のニーズをきめ細かく収集しながら部署横断的に連携しつつ事業展開するという新しい活動スタイルのセクションとして、学内でも注目されている。

6. 【まとめと今後のミッション】

医学部・附属病院で勤務する職員のワークライフバランスが保たれ、満足感が高いということは、患者の心身の健康を回復させる場・医療の担い手を育成する場としての質を確保することに直結する。今後当支援室は、職員の就労継続・離職防止というこれまでの目標に加え、働きやすく学びやすい医学部・附属病院として内外に実績をアピールすることにより、医学生・看護学生・研修医・コメディカルスタッフ・教職員を惹き寄せる島根大学病院のブランド力の核となることを目指している。さらに、地域の病院や自治体、医師会と連携して県内の医療職のワークライフバランス改善の機運を高めることにより、離職防止、ひいては地域医療再生の一助としたい。

【参考文献】

- (1)小林祥泰：“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. 新医療, 9月号: 142-145, 2008.
- (2)内田伸恵：大学病院：女性医師雇用対策を中心に.臨床放射線, 54(4):483-490, 2009.
- (3)澤アツ子, 津森登志子：女性研究者・女性医師支援を軸とした島根大学における全学的な男女共同参画への取り組み.医学の歩み, 234 (2) : 173-181, 2010