

米国内科学会 日本支部講演会

2008年4月12日

東京国際フォーラム D7

ACP2008 Scientific Meeting 抄録（日本語）

**Problems and Counter Plans in Improvement of Working Conditions for Medical Staff,
Especially for Women Doctors**

特定非営利活動法人 女性医師のキャリア形成・維持・向上をめざす会 (ejnet)

代表理事 瀧野敏子

<ejnet と病院評価事業の紹介>ejnet は、内閣府に認証された特定非営利活動法人で総会員数 410、女性医師会員は約 8 割である。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、特にマイノリティとして守られてこなかった女性医師が仕事と生活を両立できるしくみ作りを行うことが使命である。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労働環境をつくることであると考えて「働きやすい病院評価事業（ホスピレート）」を 2006 年に開始した。本事業は女性医師を始めとする全職員にとって働きやすい病院かどうかを「従業員満足」の視点で ejnet が第三者評価する。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と職員の福利厚生につながるという仮説にもとづいている。病院管理者の意識、院内保育所、産休・育休の取得状況などの制度運用面などソフト、ハード両面 56 項目について審査し認証の可否を決定する。

<病院評価事業の結果と課題>2008 年 1 月現在での認証 8 病院に共通するのは、病院長の女性活用の意識の高さと優秀な人材を確保したいという経営的必然性である。各病院ではホスピレート受審、認証を契機に女性医師支援委員会設立など内部改革が進み、ホームページの更新等の広報効果により多数の女性医師、看護師が就職した。他方、指導的立場の女性医師を期待する病院経営側とそれを希望しない女性医師との乖離もみられた。病院の労働環境改善のポイントは①子育て支援される人以外にしわ寄せがいかない仕組みづくりと、②個別対応を細やかに行うこと、③院内保育所などの整備を人材確保のための先行投資と考える経営感覚、である。ホスピレート受審の障壁は、①管理職の無理解、②制度上の縛り、などが挙げられた。経営母体によっても改革のスタンスは異なり公立病院では女性医師活用の課題抽出はできても制度上の制約があり困難だといわれる。

<事業の展望と方向性>今後、本事業を通して女性医師の労働環境改善を推進する為には、①女性医師のリーダーシップ教育、②市民、メディアを味方につける対策、③地域活性化としての病院振興策として自治体との協働、などを提言、実行していく。