

# 「働きやすい病院評価（ホスピレート）」認証病院 しげい病院臨床工学部の取り組み

男女共同参画委員会 寺谷裕樹

## 【要旨】

しげい病院は、NPO法人イーজেイネットが推進する事業「働きやすい病院評価（ホスピレート）※1」を2008年に岡山県で初めて認証された。病院独自の「育児支援パンフレット」を作成し、病院全体で職員の働き方やワークライフバランス（以下WLB）の実現支援に取り組んでいる。そして、臨床工学部も「育児支援パンフレット」や当会男女共同参画委員会が作成した「両立支援ガイドブック」を活用しWLBの実現支援に取り組んでいるため取材した。取材を通して、病院全体の方針・考え方が部門長に浸透し職場全体に広がっているという理想的な組織形態であり、臨床工学部は、「相手を思いやる心」を大切にスタッフ間の相互理解と助け合える職場環境を実現し子育て世代の女性スタッフを中心に「働きやすい病院（職場）」を実現させていると感じた。WLBの実現は、スタッフ同士の助け合いが必須であり、助け合いは生活環境の異なるスタッフ間の相互理解無くしてはあり得ない。そして、相互理解を深めるためには円滑なコミュニケーションがとれる職場環境が必要である。今後の“労働人口減少社会”および“大介護時代”を迎える前に、WLBの実現を目指すべく『WLB実現を支援するシステム』と同時に『助け合える職場』づくりが必要だと考える。

## 【医療法人創和会しげい病院概要】

所在地：岡山県倉敷市

開設：昭和33年5月12日

病床数：256床 血液透析：同時透析120床

職員数：510名（H26年6月1日現在）

## 【取材参加者】

本部・人事部長 / 松江 佳子

臨床工学部・技士長 / 小野 太士

臨床工学部・副主任 / 蠅原 友子

臨床工学部 / 増田 美幸

司会 / 寺谷 裕樹（聖隷三方原病院）：

当会男女共同参画委員

当会男女共同参画委員会では前回、内閣府主催「第2回カエルの星※2」認定チームである、聖隷三方原病院CE室を取材した。今回は、「働きやすい病院評価（ホスピレート）」認証病院である、しげい病院臨床工学部のWLBに対する取り組みについて取材した。

取材日時：2015年2月26日



医療法人創和会 しげい病院

(寺谷)今回、病院独自の「育児支援パンフレット」を作成し活用しながらWLBの実現支援を行っている病院取材ということでご協力お願いします。さっそくですが、NP0法人イーজেイネットが推進する事業「働きやすい病院評価（ホスピレート）」の認証を受けられています、その経緯を教えてください。

(松江部長) 受審を検討した2007年当時の医療界では、女性医師の勤務環境、看護師特に新人看護師の離職率の高さ、メンタルヘルスなどが問題になっていました。

当院においては、勤務時間や内容等勤務環境の配慮で出産・育児と仕事を両立している女性医師の存在、看護師特に新人看護師の離職率の低下、無料相談できるメンタルサポートシステムの導入など、働く環境が整備できてきたと感じ始めました。福利厚生については1974年から週休2日制と永年勤続海外研修旅行の導入に代表されるように充実しています。

その様な時に院長（兼理事長）から、自己満足でなく不足部分に気付くためにも外部から客観的な評価を受けようと受審を勧められ受審に至りました。

(寺谷) 女性医師の勤務環境や看護師離職率の問題については貴院では現在どのような状況ですか。

(松江部長) 女性医師については、当院で非常勤勤務を継続しながら複数人の子供さんを出産された医師、子供さんが学童期には少し短い勤務時間を行い常勤勤務に移行した医師、当直免除等で育児と仕事の両立ができていく医師等、女性医師は増加しています。

他の職種については、看護職だけでなく医療技術職・事務職においても離職率は低く、妊娠・出産・育児が理由の退職は少なく、1年間の育児休業取得と育児短時間勤務制度活用で何とか乗り切っています。

(寺谷) 各部門に病院としての方向性と考え方が浸透している成果であり素晴らしいと思います。では、その認定の効果を活かしながら、病院として具体的にどのような取り組みをされたのでしょうか。

(松江部長) 認定の効果としては、特に全職種の職員採用に大きなプラス効果があると感じています。面接時に、ホームページで「働きやすい病院」の認定を見た、育児中や結婚予定者だけでなく新卒を含め殆どの方から言われ、「働きやすい」職場である事への期待感があることを感じます。又、特に部署長等の管理職が「働きやすい病院」認定を意識した部署運営を行うようになったと感じています。それは、育児中の職員への配慮だけでなく、職員間で「お互い様」と助け合える風土作りや院内の円滑なコミュニケーション等に現れています。

私は、職場風土を作る上で役職者の意識改革が重要だと思っています。それは、役職者の言動のスタッフへの影響力は大きいからです。役職者が同じ学びを継続する中で自己変容することを目的に、院内での役職研修を看護部長時代から始め、2011年からは病院全体全役職者を対象に実施しています。院内役職者のコミュニケーションや他職種の理解となり、働きやすい職場作りにも役立っていると感じています。又、法人内2病院間の交流も始め、役職者同士の交流会や将来を期待した人材を中心とした一定期間の人事交流制度も導入しました。視野を広げ、職場内の風通しを良くする取り組みは職場風土作りには不可欠と考えています。

(寺谷) そういった環境が整備されると、次に当たり前の環境として認識され、WLB実現について正しく理解されず、プライベートの時間を作ることにについて勘違いしてしまうスタッフが出てくるなどの問題は新たに発生していないでしょうか。

(松江部長) 職員の公平感を保つことを常に気をつけています。結果として子育て中の職員への配慮が多くなる事がありますが、協力してくれているスタッフの存在、必要な協力依頼等に気をつけることで「お互い様」の気持を職場内に定着できたことが鍵と感じています。



(寺谷) 松江部長ありがとうございました。病院全体の取り組みとして、福利厚生整備はもちろんのこと、職場運営のキーマンである役職者の研修や交流会を行い病院としての考え方を根付かせ、働きやすい職場風土が作られていることがわかりました。

(松江部長) 今後も、忙しくてもやりがい感を感じる職場で仲良く働けるような取り組みを継続して実施したいと考えています。

(寺谷) それでは、次に現場に目を向けて臨床工学部の取り組みについて話を移したいと思います。まず、臨床工学部について教えてください。

(小野技士長) 臨床工学部の体制は、男性7名・女性10名の17名(2015年4月～20名)で主に透析業務を中心にっており、その他にME室での機器管理業務を行っています。女性のうち3名が既婚者で、そのうち1名が2014年10月末まで育児休暇を取得していました。

### ○勤務形態等

月・水・金(透析2クール)

日勤8:00～16:30 遅番①13:00～21:15

夜勤①14:45～23:00 夜勤②15:45～00:00

火・木・土(透析1クール)

日勤8:30～17:00

(寺谷) さっそくですが、お子さんのいらっしゃる増田さんからお話を伺います。家庭環境と職場復帰までに取得した休暇を教えてください。

(増田) 現在は両親と子供の4人暮らしで、夫は妊娠がわかってすぐに三重県に転勤となり現在単身赴任中です。休暇に関しては、産前産後のいわゆる産休をフルに取得し、育児休暇は2013年12月から2014年10月末まで1年弱取得しました。

(寺谷) 旦那さんの転勤もあり大変だったと思いますが、妊娠中や育児休暇明けの働き方で困ったことや助かったことなどあれば教えてください。

(増田) 助かったことは、妊娠初期・中期・後期に応じて臨床工学部のスタッフが「大変じゃないか」「しゃがんで行う仕事はお腹が辛そうだから外そうか」など声を掛けてくれたことが気持ち的にとても助かりました。

そして、体調に応じた働き方をさせていただいたので、ストレスを感じることなく出産にむかえました。

また、復帰してすぐは夜勤に入るのに制限がある環境だったので、それを技士長に相談したら曜日など夜

勤に入りやすいよう勤務の調整とスタッフの協力が得られました。

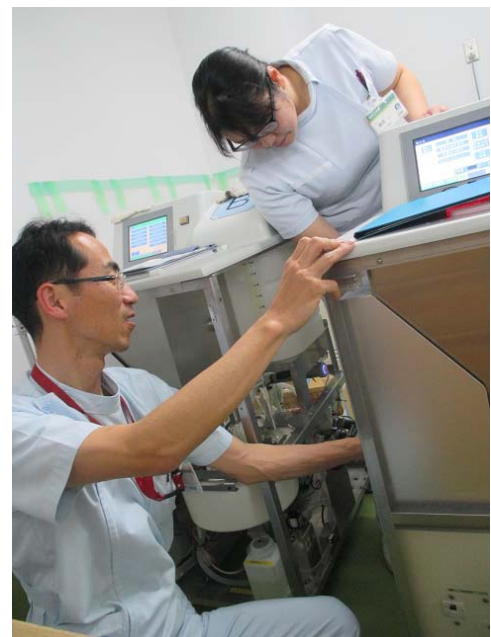
(寺谷) 夜勤には入っているようですが、その間お子さんはどうしているんですか。

(増田) その間は、親と一緒に住んでいるので親の協力が得られています。職場スタッフの理解と協力、親の理解と協力によって働ける環境が整っていますので大変感謝しています。もうひとつの質問の困ったことについては、本当に思いつかないんです。

(寺谷) それでは、増田さんは困ったことがないと言われていますが、このように妊娠中や復帰後に不安なく働くために部門長としてどのような工夫をしていますか。

(小野技士長) 当院には「創和会正職員のための育児支援パンフレット」というものがあります。内容的には、日本臨床工学会男女共同参画委員で作成された「両立支援ガイドブック」と同様で、各種制度・妊娠がわかったらどのように行動するのか・育児休暇中はどうかするのかなどです。こういったパンフレットやガイドブックを活用しながら対応しています。制度の説明や面談のタイミングなど詳細に記載されているので手順はとても参考になります。

また、環境を整えるためには『元気で健康な子供を産んでほしい』という思いがあることだと感じています。そのためには、早めの情報収集と共有が必要だと思います。そうすることにより、早い段階でスタッフの意識付けと支援が可能になると考えています。





(寺谷)パンフレットやガイドブックについて、どの項目が特に参考になりますか。

(小野技士長)正直すべての項目です。各種制度のこともそうですし、ママ編・パパ編・上司編と立場によっての手順が示されておりとても親切だと思います。

(寺谷)増田さんは早めの報告ができましたか。

(増田)環境が整っていますので、何の気兼ねも無く報告することができました。

(寺谷)やはり、職場のトップの考え方が大きいですね。トップのWLBの実現支援に対する認識のあり方で職場の環境もスタッフの意識も左右されると思います。その点、しげい病院臨床工学部は病院の方向性が小野技士長の考え方に反映されており、小野技士長の考え方がスタッフに浸透しているからこそ、働きやすい職場環境が形成されているんですね。

それでは、次に今後子育てに追われる立場になるかもしれない蠅原さんに話を伺います。蠅原さんは結婚されていますが、結婚前と結婚後の働き方で困ったことなどありますか。

(蠅原)うちは、夫婦共働きなので夫の理解を得て家事はきちんと分担していますので、独身時代と働き方は何も変わっていません。家事の分担についても、夫ときちんと話し合いをした上で行っていますので特に困ったこともありません。

(寺谷)現在、お互いの理解を得ながら仕事に支障を来すことなく働いているわけですが、今後お子さんができて子育てをしてく立場になるかもしれません。その時のことを想像して、不安に感じるなどありますか。

(蠅原)全然無いとは言えません。しかし、先輩たちの妊娠中の働き方や子育て中の働き方を見てきましたので参考にしたいと思っていますし、増田さんの話も聞いていますので大丈夫だと思います。

私自身、とても働きやすい職場環境であると思っていますので頑張れる自信はあります。休みの面でも充実していますし、職場はその権利を活用できる環境を作ってくれますので、とても恵まれていると思っています。

(寺谷)増田さんも子育て中の仕事に対して困っていることがなく、蠅原さんは今後の妊娠、出産、その後の働き方においてほぼ不安はない、働きやすい環境なのと言われています。スタッフにここまで感じさせられる職場環境に至る現在まで、小野技士長はどのような取り組みをされてきたのか教えてください。

(小野技士長)子育てスタッフの支援を考え出したきっかけは、自分に子供が3人産まれた後ぐらいだったと思います。みんなにも、元気で健康な子供を産んでほしいし子育てしながら気持ちよく働いてもらいたいという思いが強くなりました。

それからは、働きやすい職場にするため、システム的には休暇希望表を6カ月分出しておくことです。スタッフには、ルールとしてなるべく重ならないよう予定を立てることと何事も早めに知らせることをお願いして、休みの調整をしています。同じ休みをあげるなら、こちら気持ちよくあげたいですね。

そして、妊娠が発覚したら先ほども言いましたが「創和会正職員のための育児支援パンフレット」や「両立支援ガイドブック」の手順に従って対応すれば間違いないと感じています。

あと、考え方としては有休も産休も育児休暇もすべてスタッフの権利ですので職場はその権利を行使できる環境を整えないと気持ちよく働いてもらえないと思います。

そして、その根底にあるのは『相手を思いやる心』です。私は、この『相手を思いやる心』を大切に啓蒙してきました。それが浸透していますので、今後、妊娠や出産するスタッフがいても同じように『相手を思いやる心』を継承し、助け合いながら業務を行ってくれと確信しています。

(寺谷)昨年、男性の育児を支援するマネジャー『イクボス』というキーワードも出ましたが、やはりWLBの実現支援は規則を作ることだけでなく、それを行使する職場環境を整えることが大事だと思います。

そして、その環境は職場マネジャーの認識と行動に大きく影響するものだと考えています。しげい病院臨床工学部は小野技士長のもと、医療人にとって何よりも大切な『相手を思いやる心』がスタッフに浸透し、働きやすい職場環境を実現されていると思います。本日は、取材に参加していただいたしげい病院の皆様に深く感謝します。誠にありがとうございました。

#### 【取材後記】

今回の取材を通して、「働きやすい病院評価(ホスピレート)」の認証病院であるため、その評価項目にある組織体制・風土、就業規則や制度の整備、研修や福利厚生が整っているのはもちろんのこと、その病院の取り組みがしっかり現場に活かされていることがわかった。その内容は、独自の「育児支援パンフレット」

の作成や部門長間の情報交換会・意見交換会の開催、研修の開催などで「働きやすい職場」環境の推進を行っている。そして、部門長は現場スタッフへの啓蒙活動と環境整備の実践を行い、臨床工学部においては「相手を思いやる心」の浸透により助け合う職場環境が整っている。その中で働くスタッフは『この病院で働きたい』という思いを持っているということもわかった。その他に、病院としての取り組みに0歳児から利用できる病院契約の24時間保育施設が利用でき、費用の半額補助があることや最大1年間の介護休業を取得できるなどWLBを常に考え、働き方の柔軟性を追求している。

内閣府では、子育てがしやすい、安心して介護ができる、ライフステージに応じた柔軟な働き方ができる社会を実現させるため、最大の潜在力である「女性の力」を発揮できるよう「すべての女性が輝く政策」が打ち出されている。その項目は決して、女性だけに注目されたものではなく、男性の仕事と子育ての両立に関する意識改革や男女共同参画の理解の促進などがある。また、2020年の数値目標の設定もされており、「M字カーブ」を描く対象年代の25～44歳女性就業率73%（最新値69.5%）、第1子出産前後の女性の継続就業率55%（最新値38.0%）などとなっている。そして、直面する“少子化と生産年齢人口の減少”、今後訪れる“大介護時代到来”の課題に向けて「WLBの実現できる職場環境」は必須である。

我々聖隷三方原病院が認定を受けた「第2回カエルの星」の選定理由にもある“人材育成・評価プログラム”“応援体制の確立”も参考にしていきたいが、今

回取材したしげい病院臨床工学部が実践している「育児支援パンフレット」「両立支援ガイドブック」の活用や助け合える職場環境づくりもぜひ参考にしていきたい。

今後も引き続き当委員会では、成功事例の広報と相談窓口の充実によるきめ細やかなサポートを行い、この業界でのWLBの実現を推進していくよう考える。

### ※1 働きやすい病院評価(ホスピレート)とは

NPO法人イージエネットが推進する事業で、「国民のための豊かな医療実現に寄与する」ことを目標として『すべての医療従事者が安心して働くことができる病院』という観点から病院の「働きやすさ」を評価・認証している。

### ※2 カエルの星とは

内閣府では、チーム単位での働き方を変えて成果をあげた取組を広く公募し、好事例を「カエルの星」と認定し、大臣名による認定書を交付している。認定されたチームの取組については広く周知し、企業等の具体的な取組推進を支援している。

### 参考文献

- 1) (公社)日本臨床工学技士会 男女共同参画委員会：両立支援ガイドブック：2013年2月1日発行
- 2) (公社)日本臨床工学技士会 会誌 52号 2014年：42-50
- 3) 内閣府 仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)レポート2014
- 4) 内閣府ホームページ：<http://www.cao.go.jp>
- 5) (公社)日本臨床工学技士会 男女共同参画ホームページ  
<http://ja-ces.net/gender/>
- 6) 創和会 しげい病院ホームページ  
<http://www.shigei.or.jp/shigei/>



左上から蠅原さん、小野技士長、左下から増田さん、寺谷(司会)、松江部長