

3. 現れた効果について

◆女性医師比率の増加

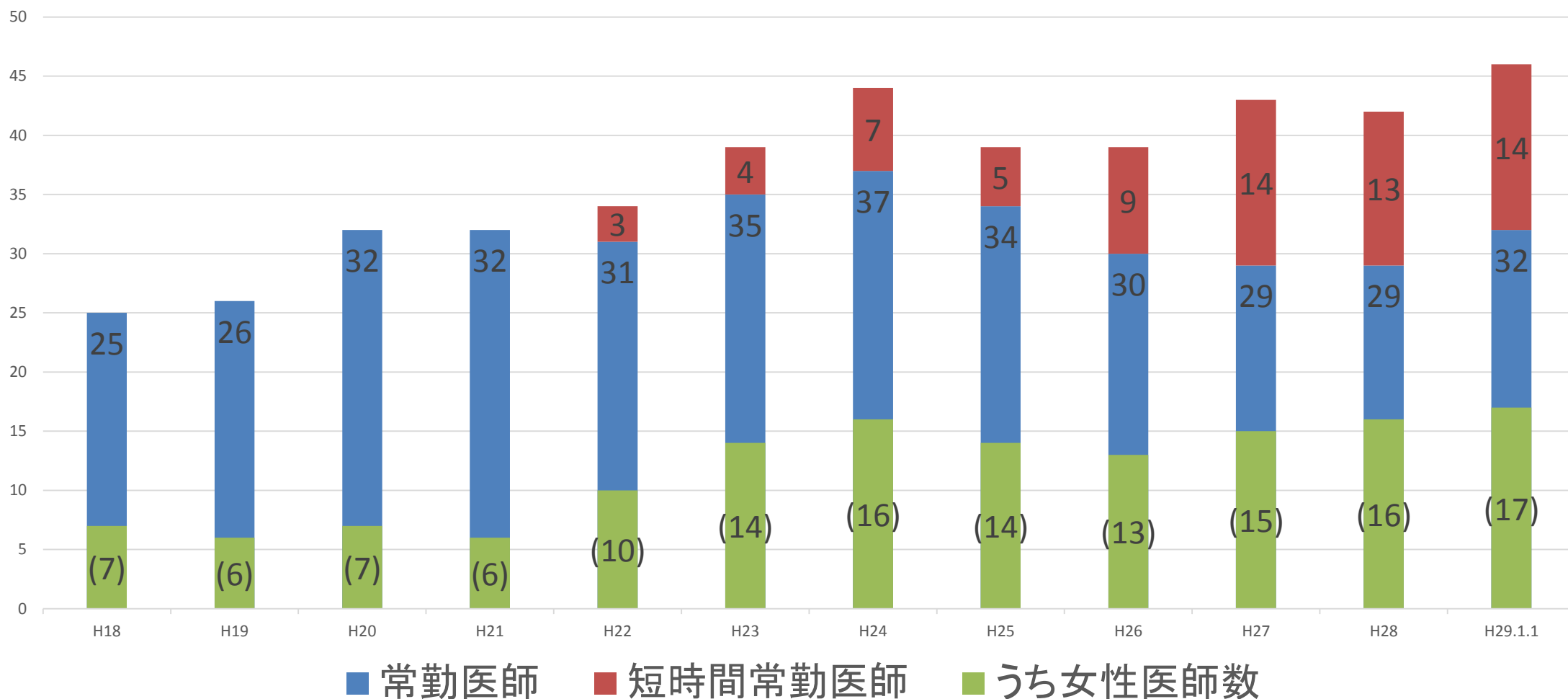
- ・ 常勤女性医師比率：39.1%（平成29年1月現在）
- ・ 平成17年：5名 ⇒ 平成29年1月：18名
- ・ 常勤医師数推移

【常勤医師（内女医 含休職）】

	常勤数	内女性医師	比率	短時間労働
H26/4	39人	15人	38.5%	9人
H27/4	43人	16人	37.2%	14人
H28/4	42人	17人	40.5%	13人
H29/1	46人	18人	39.1%	14人

3. 現れた効果について

医師数推移(4/1時点) 除く休職



3. 現れた効果について

◆有給休暇の高い取得率

(平成27年度実績 当年分有給消化率)

・ 医 師 : 68.8%

(参考) 平成25年度常勤医師平均取得率28%

・ 看護師 : 91.7%

(参考) 平成25年度常勤看護師平均取得率52.4%

・ コメディカル : 73.2%

・ 事 務 : 58.8%

3. 現れた効果について

◆ 離職率 ・ ・ ・ 全国平均レベル以下へ

	平成25年		平成26年		平成27年
看護師	15.6%	⇒	12.0%	⇒	8.7%
医師	12.7%	⇒	7.4%	⇒	14.0%
(退職者：女医/総計)	1/3人		2/4人		4/7人

◆ 採用

看護部 紹介業者利用せず
医師 非常勤⇒常勤へ 今期2名入職へ
退職⇒医局⇒復職 小児科8名へ

3. 現れた効果について

◆女性医師活躍

女医 子育て中 認知症疾患医療センター長
モチベーション向上 院外講演 **貢献度UP**

◆労働環境改善

医師当直回数

非常勤医師比率 平成27年度20% ⇒ 平成28年度35%

常勤医師当直回数目処 4回/月 左記を越えた回数合計

平成26年1月 20回 ⇒ 平成29年1月 12回

平成27年度 女性活躍推進大賞受賞



3. 現れた効果について

* 授賞式



* 市長へ報告



3. 現れた効果について(まとめ)



人的問題の改善



女性医師の活躍



労働環境の改善

4. 今後の課題について

(1) 病院を取り巻く環境

◆医療法改正（平成26年10月）

医療従事者の勤務環境改善に取り組む 努力**義務**

◆超高齢化社会の到来

医療需要の高まり 生産年齢人口の減少 ニーズ多様化

医療従事者の**確保**が難しくなる！

職員はどの様に考えている？

4. 今後の課題について

(2) 職員の考えは

【職員の独り言】 働きやすい病院受審時 面談から

◆看護師 ～育児休暇明け 20歳台～

子育てはハードルが高い 大学病院 時間外多い
やりがい 2種に分かれる

ステップアップと子育てで悩む

急性期・症例が多い部署でやってみたい 諦めたくない

⇒手術室へ 協力しあう姿勢

心をつなげているもの 地域との関係 地元出身

人の為にとの認識

4. 今後の課題について

(2) 職員の考えは

【職員の独り言】働きやすい病院受審時 面談から

- ◆事務職 ～育児休暇明け 30歳台～
 - 2度目の出産 短時間労働でスタート
 - 院内保育所に入りたい 時間外ができる
 - 学童保育に入れるか心配
 - 急な休みも快くサポートしてくれる
 - 周りに聞くと契約社員になってしまう
 - 将来も働きたい

4. 今後の課題について

(2) 職員の考えは

【職員の独り言】働きやすい病院受審時 面談から

◆女性医師 ～産婦人科医師（卒後7年）～

初期研修後 都立病院へ

子供ができたら自分で身を引かなければならない雰囲気

子供ができて職場を変える

当院へ 当直なし 院内保育利用 上司理解あり

無理しなくて良い雰囲気

子育てに対する周りの支援に感謝

⇒専門医取得へ

4. 今後の課題について

(2) 職員の考えは

【職員の独り言】働きやすい病院受審時 面談から

- ◆男性医師 ～産婦人科医師（卒後20年）～
女医に対し、個人的には気にしていない
年齢が近接すると問題か？ 年齢差でうまくいく
今は余裕があるから
不平等感が長く続くと問題になるか
システムのどうするか！

職員も悩んでいる⇒サポート必要⇔不平等感が気になる

4. 今後の課題について

(3) 課題

◆医師の復職支援

東京都 医師勤務環境改善事業に参画 復職研修

10年後、20年後は構成が変わる

女性医師の受け皿づくり

◆経営上の問題

働きやすさを求め医師数を増やしていく過程で

いかに病院収益を確保していくか？

人件費増を上回る収益増を！

4. 今後の課題について

(3) 課題

◆仕事量のばらつき

診療科間や男性医師の**不平等感**

⇒給与面で差 当直なし⇒年俸 賞与で差

◆院外への発信

他施設への拡散

看護部長 事務部長異動 ⇒本部や組織全体へ広がり

システム 仕組み作りが求められる！

4. 今後の課題について

(4) 目指す方向は！

◆若い医療人が求める魅力ある病院へ

後期研修医獲得⇒総合診療科 地域密着

優秀な人材確保 定着 医療の質向上

◆働きやすさから、働きがいへ

衛生要因⇒動機付け要因に働きかけ 待遇は充分？

戦略企画会議の立ち上げ＝事務職からの提案力

自院の評価⇒悪い点だけでなく良い点を

将来の絵図を描く 語る⇒診療科間の課題を共有化

互いに理解を深め やる気にさせる
モチベーションUPへ

4. 今後の課題(まとめ)

◆働きやすい環境を作るために必要とされるもの？

先立つもの 医療設備と人員を整えること **財源は限定的**
限られた土俵の中で経営努力により整えてきた



◆子育て・介護は女性中心に担うとの文化土壌

◆売り手市場 一部に自分本位の医師が存在

◆支援される人が増加するとそれを担わない男性や独身女性からの**不平等感**

支援される人と支援する人のコンフリクト回避する
創意工夫が求められる

4. 今後の課題(まとめ)

- ◆ 「チームの一員として協力し合いながら働く」という
意識教育・醸成が必要
- ◆ 院長の絶妙な舵取りと各部門間の切れ間ない
コミュニケーションで実現



常に職員と向き合い、全員が一丸となって
課題解決に取り組む職場風土

4. 今後の課題(まとめ)

女性の活躍推進は
病院全体の「働きやすさ」の実現にある



男女・職種を問わず

医療を行う
周辺サポート充実



創意工夫





「働きやすい病院」を目指して



10th
ありがとう
武蔵村山病院10周年



ご清聴ありがとうございました。

