



ホスピレート(Hospirate)とは？ ～「すべての医療者が働きやすい病院」をめざして～

湘南鎌倉総合病院 根本 敬氏

会員ライフサポート部
活動報告
職場環境を考える

第59報

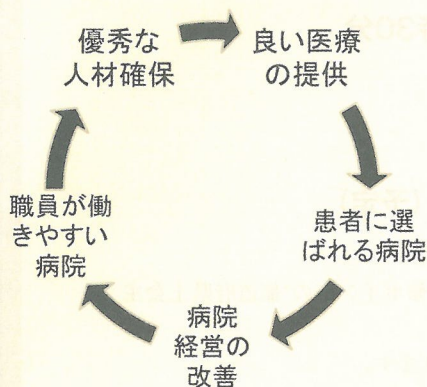
今年度の研修会&交流会は、9月4日にウィリング横浜で、今さら聞けないシリーズ「今どきの働き方はいろいろ!？」として開催しました。今回は研修会の第1部で講演していただいた根本先生に、「職員が働きやすい病院機能評価」であるホスピレート認証について紹介していただきました。この取り組みによって、離職率を半減できたという実績もある取り組みや、そのもととなる考え方は他の施設でも大いに参考になると感じています。また、第2部や交流会で、「今どきの働き方」というテーマで管理的な立場で働いた経験のある人の意見や、それぞれの立場の悩みが出され、参考になる意見をたくさん聞けました。その内容を、前年度に実施した「産休・育休に伴う人員確保に関する調査」の報告書の中に一部ではありますが「現場の工夫」という章で掲載することができました。施設毎に配布しましたので、この報告書も合わせてみて頂けたらと思っています。

「私たち医療者にとって、“働きやすい職場”とはどのようなものなのでしょうか？」

これには、答える人の数ほどの多様性が存在するはずですが、

現代医療者にとっての働きやすい職場環境を考える際に、ダイバーシティ（多様性の受け入れ）の概念は欠かせません。子育てや家族の介護、自身の心身不良、望んでも社会制度享受の対象と成りえない立場の職員など、多彩な場面・分野で施設側からの支援体制が必要です。職員の就業環境を整備し満足度を向上させることが良質なサービスの生産へとつながり、ひいては患者満足度も向上させます。患者満足度の向上は施設の経営成果を向上させ、更なる就業環境充実に向けた投資となっていきます。

働きやすい職場創りに至るサイクルモデル



この有機的サイクルの端緒となる“職員満足度の向上”を“働きやすい職場”と位置付け、その視点から「すべての医療者が働きやすい病院」としての基本方針策定と体制づくりを推奨するの

が「ホスピレート」の考え方です。

ホスピレートは「国民の豊かな医療実現に寄与することを目標とし、すべての医療者が安心して働くことができる、病院の働きやすさを第三者（NPO法人イー・ジェイネット）から評価・認証する」ものです。

評価は書類審査と訪問審査（ヒアリング）を実施し、働きやすさにつながる姿勢や仕組み及び制度運用などを具体的に審査する。10の大項目からの評価視点をもとに、評価委員会（医科大学名誉教授、医療経営専門家、公認会計士、弁護士、ジャーナリストなどで構成）にて審査が行われ、70点以上（100点満点）で認証が付与。

ホスピレートの評価項目	
トップのコミットメント	経営方針、組織
	体制、仕組作り、風土
ハード面	人事、目標管理
	就業規則、規定、制度
	労働環境
ソフト面	研修、教育
	プログラム、窓口
	福利厚生
コミュニケーション	情報システム
	コミュニケーション

医療者として働く職員にとって仕事と家庭との両立、いわゆるワークライフ・バランスをいかに成立させるかは重要な課題です。しかし自己の限りあるキャパシティーにワーク

（仕事）とライフ（家庭）の比重を配分して詰め込むことは大変なことです。これをなんとか両立させていても、スケジュールを目いっぱい使った余裕の無い生活はいつかワークホリック（義務的・焦燥的・強迫的）な感覚におそわれ、バーンアウト（燃え尽き）へ到達することでしょう。それではこれまでのワークとライフの調整も徒労に終わってしまいます。

そこで、近年は「ワークライフ・シナジー」という言葉に注目が集まりだしました。これは「ワークとライフがお互いに良い影響を及ぼし合いながらシナジー（相乗効果）を生み出すこと」であり、ワークライフ・バランスの真の意味ともされています。“シナジー”にはキャパシティーの絶対枠を超越する、豊かなワークライフをもたらす効果が期待されています。

こうした考え方を生かすためにも、医療サービスの提供体制としての健全な環境創りが必要です。多彩な就労背景を持つ人材の活用により、多彩な付加価値を創出する医療業界への転換が、今こそ求められているのです。

医療者自らが健全なくして、患者を健全に導くことはできません。

職場による職員支援の重要性の認識、および施策に対しての具体性と実行力を合わせ持つ指針として、「ホスピレート」の考えが皆さんの身近に置かれることを祈念しつつ、「働きやすい職場」を巡る議論がより一層活性化することを期待したいと思います。