

女性医療人の働き方の諸問題



松浦 恵子
国立大学法人 大分大学
副学長 (ダイバーシティ担当)

大分大学附属病院に平成 25 年度に設立された女性医療人キャリア支援センターは、主に女性医療人（医師・看護師・薬剤師・コメディカル）を対象とし、復職・キャリアアップ支援の基盤整備などを行っている。センターでは附属病院職員を対象としてワークライフバランスに関するアンケート調査を実施した。また男性医療人による「パパの会」や、女性医師同士等の交流会で得られた意見から、大学附属病院でのダイバーシティに関する問題点を抽出した。働き方や男性の育児休業取得、各種制度などの問題点とその解決のための施策について発表する。

シンポジウム 働き方改革の課題と対策： 看護師・医療スタッフ 3

「看護サービス提供方式（セル看護提供方式®）変革への取組み ～楽しく働く職場環境を目指して～



森山 由香
飯塚病院
副院長・看護部長

「看護師の数は増えたのに忙しさは変わらない、どうして？」そんな疑問から開発されたセル看護提供方式を紹介し、この方式のねらいは、患者や看護師にとって利益にならない「ムダ」を省いて、「ケアの受け手の価値を最大化」することです。当院の看護部は、「大変さをやりがいに」を掲げ、2010 年より「セル看護提供方式」に取り組んできました。この体制により、患者のそばで仕事ができる時間が増え、「まごころケア」が実現できる仕組みが根付いてきました。看護師のモチベーションの向上、時間外勤務の削減、離床率の低下とともに看護師は定着し、ストレス度も低減してきました。本シンポジウムでは、セル看護提供方式の導入から運用の実際までをご紹介します。

シンポジウム 働き方改革の課題と対策： 外国籍スタッフ 1

中国の医療人材の育成と将来性



兪 剛 (ゆう こう)
東京医科歯科大学 心臓血管外科 非常勤講師
GTP 医療ネット株式会社代表取締役

日本の看護師不足の解消と優秀な中国人看護師を育成する目的で、2011 年から我々 GTP 医療ネットは中国の瀋陽にある瀋陽医科大学（瀋陽医学院）と協力して、看護師育成プロジェクトを企画しました。2018 年までに 30 名の日中看護師国家試験合格者を輩出し、2019 年からは毎年多数の合格者が見込まれております。中国人看護師たちが日本の生活に慣れるために、日本の医療現場で活躍するために、課題を見つけ、交流と支援する必要性を説明したいです。

シンポジウム 働き方改革の課題と対策： 外国籍スタッフ 2

骨髄炎治療を通して中国医師たちとの交流



川島 真人
社会医療法人 玄真堂
川島整形外科病院 理事長
大分県病院協会 会長

当院は 1981 年、開院以来、川島式局所持続洗浄療法と高気圧酸素療法を併用した骨髄炎治療の先駆的な役割を果たし、すでに全国から集まった骨髄炎の 700 例を超える患者さんに治療を行ってきた。その関係で川島式局所持続洗浄療法を中国でぜひ導入したいという方々が当院を訪れるようになった。1988 年、河南医科大学の王興義先生が河南省に骨科診療所を開設し骨髄炎を専門に治療するようになった。王先生は 1993 年からはほぼ毎年、この病院から医師たちが当院へ研修のため来院するようになった。この病院は河南省で 60 床からスタートし、現在は北京で 7000 坪、200 床の骨髄炎専門病院として中国全土から骨髄炎患者が集まって治療を受けている。

シンポジウム 働き方改革の課題と対策： 外国籍スタッフ 3

外国人スタッフの活用と展望



高橋 泰行
公益財団法人 人材育成振興財団
ヒューマンケアスクール大分
代表理事



吉武 ロドラ
Infowell Manpower Services Ltd.
President
大分県外国人労働者協会 会長

現在、国内における高齢化社会の到来と慢性的労働者不足から、将来の介護職人材の獲得に向けた外国人スタッフ活用が検討されています。これまでとは異なり、日本の国際化がただ物品や金銭だけにとどまるのではなく、人的交流のレベルに広がっていく時代に入ったといえます。今後は、ますます外国人活用の場が増えていくものと考えられますが、介護現場への外国人の活用について、現場レベルではまだまだ不安・不明な点が多くあるかと思われ、日本人の外国人労働者に対する意識や、現場での受入の社会的意義を踏まえ、具体的な外国人労働者活用への指針と方策を考えてみたいと思います。

シンポジウム 働き方改革の課題と対策： 外国籍スタッフ 4

EPA ベトナム人看護師候補生の受入れと支援



樋口 圭子
飯塚病院
看護管理師長

飯塚病院では 2009 年より EPA（経済連携協定）における外国人看護師の受け入れを行ってきました。フィリピン人看護師候補生の受け入れから始まりましたが、合格は難しい道のりでした。2016 年にベトナム人看護師候補生を受け入れ、2 度目の国家試験挑戦で合格することができ、2018 年 4 月から当院の看護師として勤務しています。外国人が働く意味は看護不足への対応ではありません。外国人が働いている病院なら、外国人が安心して治療をする場を選ぶことができ、スタッフも外国人に対して思いやりを持ち、「まごころ」で接する「思いやり文化をはぐくむ」環境を作ることを目的としました。外国人看護師が誕生するまでの経緯や看護師として受け入れるための改善点など説明させていただきます。

Japan - Healthcare Diversity



第 2 回

日本ヘルスケア
ダイバーシティ学会

医療・看護・介護の働き方改革



日時 2018 7/29 日
開場 9:00 / 閉会 9:30 ~

会場 J:COM ホルトホール大分
〒870-0839 大分市金池南 1 丁目 5 番 1 号
TEL.097-576-7555

講師紹介



特別講演 1



佐々木 健
厚労省医政局
地域医療計画課長

新たな医療の在り方を踏まえた、医師・看護師などの働き方ビジョン

大会議室 300 号室 10:00～10:50

新たな医療ニーズに対応するため医療政策の見直しが進められてきている。中でも医師確保については、医師偏在対策、医師需給・医師養成についての検討が進んできており、医師の働き方改革への対応の視点も含め、現在の状況について、説明する。

また、看護師などについても医師確保の検討の中で、新たな働き方への対応がもとめられてきており、その状況についても説明する。

特別講演 2



竹田 仁
株式会社富士経済
東京マーケティング本部 主任

シンポジウム 働き方改革の課題と対策：AI 医療・介護ロボット 1

特別講演：大会議室 300 号室 11:00～11:30

シンポジウム：302-303 号室 12:50～14:30

AI（人工知能）、IT と医療の未来展望

富士経済は 1962 年設立で長年にわたりマーケティングリサーチを行ってきた専門企業であり、東京、大阪、名古屋、北京に拠点を持って展開しております。医療分野においても多くのリサーチを行っております。

今回は、「2018 年医療 IT のシームレス化・クラウド化と医療ビッグデータビジネスの将来展望 No.1・2」の調査結果に基づき、AI、IT と医療の未来展望について、ビジネスの観点から俯瞰的にご説明できればと思っています。また、市場データだけでなく、政策の方向性を踏まえてお話しさせていただければと思っています。

AI や IT に対して不信感や拒否感などがある方々も多いと思いますが、医療の質を向上させながらコストを抑える手段の有力候補の一つですので、将来的に活用すべきツールとしてご関心を持っていたいただければありがたいです。

特別講演 2



山岡 勝
パナソニック株式会社
ビジネスイノベーション本部
プロジェクトリーダー

シンポジウム 働き方改革の課題と対策：AI 医療・介護ロボット 2

特別講演：大会議室 300 号室 11:30～12:00

シンポジウム：302-303 号室 12:50～14:30

AI、医療・介護ロボットがもたらす働き方改革

パナソニックは、介護保険制度ができる前から有料老人ホームに参入し、現在では、さらには、グループ内の IoT/AI 技術を、高齢者分野にいち早く取り入れています。2016 年より、IoT 対応エアコンと電波センサーによる施設向けサービスを事業化しています。講演では、IoT/AI 技術を活用し、介護現場における科学的アプローチによる働き方改革の事例などを紹介いたします。

シンポジウム 働き方改革の課題と対策：医師 1

大会議室 300 号室 12:50～14:30

「医師の働き方改革」による病院医療の課題と展望

「医師の働き方改革」を単に労働時間短縮の文脈で進めてしまうと、日本の医療に未来はないでしょう。日々臨床を行う中で感じるのは、医療者だけでなく、患者側も、今の医師の働き方が適正であるとは決して思っていないことです。高齢社会の中で「治し支える医療」を推進する一方で、未来の患者のためにゲノム治療や再生医療、創薬や機器開発など医療を進歩させなければなりません。現代に生きる我々は「働き方改革」を通じて、医療の生産性や付加価値を高める医療機関に変えていくとともに、各々のキャリアや人生を充実できるような働き方を作っていくことが求められます。

シンポジウム 働き方改革の課題と対策：医師 2

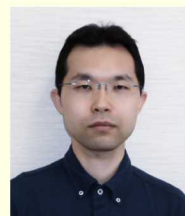
大会議室 300 号室 12:50～14:30

海外における医師の働き方の現状

医師のバーンアウトは先進諸外国において大きな社会問題となっており、ワークライフバランスの向上によるバーンアウト率の低下は喫緊の課題と言える。本発表では、海外の医師のバーンアウトの現状とその対策について、最も疫学的研究が進んでいるアメリカを中心に紹介する。医師のバーンアウトを防ぐには、各施設で実態及び原因を科学的に分析し、それに基づいて最も有効な対策を考案することが肝要である。アメリカでは、施設レベルで新制度を導入することによりバーンアウト率を低下させているケースも見られる。今後本邦でも、アメリカや他の先進諸国での対処法を参考にしながらバーンアウト対策を早急に講じる必要があると考えられる。



佐藤 昇
社会医療法人 敬和会
法人本部
教育・研究担当部長



村田 顕至
社会医療法人 敬和会
大分岡病院
医療情報課 次長



瀬口 晋二郎
ソニー・太陽株式会社
ダイバースビジネス部
統括部長



鷹居 勝美
独立行政法人
高齢・障害・求職者雇用支援機構
大分支部 大分障害者職業センター
主任障害者職業カウンセラー

江藤 隆浩
大分県 商工労働部
雇用労働政策課
課長補佐



熊谷 雅美
公益社団法人日本看護協会
常任理事

シンポジウム 働き方改革の課題と対策：AI 医療・介護ロボット 3

302-303 号室 12:50～14:30

医療現場での IT の活用の現状と今後

社会医療法人 敬和会 大分岡病院における IT 化の履歴と今後の社会医療法人 敬和会全体の IT に関する方針と予定から、働き方改革の重要な要素として、将来の活用が期待されている AI・ロボットの導入にどのように取り組んでいくのか、どう利用するのかといった内容を将来の構想として、AI・IOT・ロボット・ブロックチェーンといった事例について病院での臨床業務の経験がある臨床工学技士からシステムエンジニアに職種変更した病院職員としての立場からお話しします。

シンポジウム 働き方改革の課題と対策：障がい者 1

408 号室 12:50～14:30

企業現場のダイバーシティ

ソニー・太陽株式会社は、ソニーの音づくりを支えるマイクロホンの基幹工場です。障がいを補完する様々な工夫と長年のノウハウや技術により、設計から製造、サービスまでを担う働き甲斐のある職場環境によって、高品質な商品を世界中に届けています。

また、働きやすさだけではなく疾病の抑制にも積極的に取り組むとともに、業態の変化に応じて技術情報管理業務の分野にも進出し、ものづくり以外の職域拡大、キャリア支援、障がいと向き合った働き方への対応を進めています。

このような取り組みはソニーグループ内外への発信のみならず、障がいのある小中学生を交えた理科教室の開催など、多方面にわたる活動を展開しています。

シンポジウム 働き方改革の課題と対策：障がい者 2

408 号室 12:50～14:30

医療・福祉現場での障がい者の就労の現状と課題

大分障害者職業センターでは、障害のある方や企業の方に対し、ハローワークなどとの関係機関と連携を取りながら、就職や復職にあたっての職業リハビリテーションに関する業務を行っております。

H30 年 4 月から障害者雇用率の改正がなされるなど大きな変化がありました。県内では医療・福祉現場での障害者雇用も増加しつつあり、様々な障害者の方の活躍もみられています。このような現状を踏まえ、障害者雇用のメリット、デメリットとともに、「医療・福祉現場での働き方改革」に、障害者雇用がどのような効果をもたらすのかについてお伝えできればと思っています。

シンポジウム 働き方改革の課題と対策：障がい者 3

408 号室 12:50～14:30

障がい者雇用の現状と施策

障がい者雇用は着実に進展していますが、就労を希望する方は増加しており、障がい者雇用に対する企業の理解促進や障がい者の能力を発揮できる職場環境の整備を進めていく必要があります。

また、障がいのあるなしに関わらず、多様な人材の能力を発揮できる働き方を進めていくことは、ダイバーシティ推進の考え方にも通じることと思います。

県では、労働局、ハローワークやささまざまな就労支援機関と連携し、障がいのある方が希望や能力、適性を十分に活かし、企業の戦力として活躍できるよう、障がい者と企業への支援を進めています。

シンポジウム 働き方改革の課題と対策：看護師・医療スタッフ 1

大会議室 300 号室 14:40～16:20

「持続可能で看護職がやりがいをもって働き続けられる」働き方改革をめざして

看護職は、看護業務の特性により①夜勤を含む交代制勤務が避けられない②時間帯によって必要な人員が異なる③所定労働時間外労働の発生と相まって、十分な勤務間インターバルの確保が難しいという労働実態がある。

現在、日本政府は「働き方改革」に取り組んでいる。私たちの社会は今、大きな価値観の再吟味の時にある。従来の高度成長型モデルの働き方ではなく、『持続可能な』働き方への転換が求められている。看護師の働き方改革は、看護師が健康で安全な職場で働きがいを感じ、生涯を通して健康に働き続けられるために、『持続可能な』『実現可能な』働き方を構築することだと考える。