



# 「働きやすい病院評価事業—ホスピレート」



～すべての医療従事者の両立支援をめざして～

内閣府認証 NPO法人 イーজেイネット(<http://www.ejnet.jp>)事業

## <イーজেイネット紹介>

瀧野敏子代表(医師・昭和56年 大阪市立大学医学部卒)。2005年1月、東京・大阪で登記。総会員数430(9割は医師で女性医師は7割)。理念は、「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実効性のある戦略をもって夢をかたちに変えていくこと」。この理念実現のために、ホスピレート事業を行っている。

## 働きやすい病院評価事業(ホスピレート)

### 趣旨

わが国では少子高齢化社会を迎えて医療機関においても**女性労働力を活用**することが重要課題となっています。一方、**医師不足**(過重労働による医師の離職、増加する女性医師の育児離職などが原因の一部)の問題は、**働きやすい職場環境**を整備すること等により早急に対処していく必要があります。また、病院管理者世代と異なり若い世代では男性医師でも、仕事と生活の両立を重んじる価値観をもっており「ワーク・ライフ・バランス」を意識した病院経営は**優秀な医師・医療人を招致**の上でもキープポイントになりつつあります。

### 目的

働きやすい環境を整えた病院がよい人材をあつめて優れた医療サービスを患者さんに提供できる。その結果、社会的にも認知されて収益も上がり、厳しい医療経営環境のなかでも高い評価をうけていくという良循環をつくること。

### 概要

**女性医師を含むすべての病院職員が満足して働けるか**という観点から、イーজেイネットが第三者評価をおこない、認証された病院に対して認定証を付与します。

### 認証のベネフィット

①病院にとっては、優秀な人材確保。②女性医師・職員にとっては、安心して働ける病院選びの基準。③患者さんにとっては、優秀な人材を擁する病院の選択基準。

### 認証の特典

①ホスピレートのホームページに病院のPRを掲載。②イーজেイネットがテレビ・新聞・雑誌等に「働きやすい病院」として推挙。

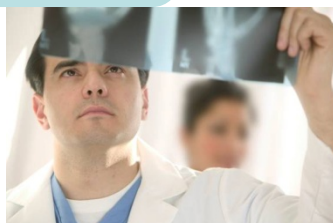
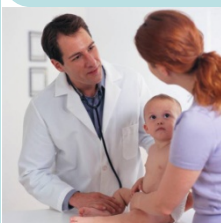
### 評価項目アウトライン

①経営トップの方針・組織運営体制、②人事管理、③多様な勤務形態・休暇、④医師・看護師の勤務状況、⑤施設・規定類整備状況、⑥育児・介護・復職、⑦情報共有・コミュニケーション

### 認証病院

- ◆認定第1号(2006.7.16)  
大阪厚生年金病院(大阪)
- ◆認定第2号(2006.8.6)  
聖隷三方原病院(静岡)
- ◆認定第3号(2006.10.15)  
北野病院(大阪)
- ◆認定第4号(2007.3.11)  
博愛記念病院(兵庫)
- ◆認定第5号(2007.3.11)  
東浦平成病院(兵庫)
- ◆認定第6号(2007.3.11)  
島根大医学部附属病院(島根)
- ◆認定第7号(2007.3.11)  
福井県済生会病院(福井)
- ◆認定第8号(2008.1.20)  
しげい病院(岡山)
- ◆認定第9号(2008.3.23)  
宮地病院(兵庫)
- ◆認定第10号(2008.6.23)  
京都武田病院(京都)
- ◆認定第11号(2008.10.12)  
黒沢病院(群馬)
- ◆認定第12号(2008.10.12)  
倉敷中央病院(岡山)

●お問い合わせ● e-mail : [info@hospirate.jp](mailto:info@hospirate.jp)  
URL : <http://www.hospirate.jp>  
TEL : 06-6271-5534 FAX:06-6267-1535





# “Assessing hospitals’ work environment: HOSPIRATE”

- aiming to support the work-life balance for all healthcare professionals -

Operation by Ejnet, a non-profit organization authorized by the Government (<http://www.ejnet.jp>)



## <About Ejnet>

Representative: Toshiko TAKINO,MD (Physician, graduated Medical School of Osaka City University in 1981).  
Registration: January 2005 in Tokyo and Osaka. Total membership: 428 (90% are doctors, 70% are female doctors).  
Philosophy: “to create an environment based on effective strategies allowing all doctors to fulfill their mission to help patients “. HOSPIRATE assesses hospitals work environment to allow fulfillment of the mission.

## Assessing hospitals’ work environment (HOSPITATE)

### Outline

Japan is shifting to an aging society with declining birthrate. **Use of female workforce** is an important issue for medical institutions also. On the other hand, the **shortage of doctors** (partly due to turnover as a result of overwork, or female doctors, whose number is increasing, leaving for child care) needs to be dealt with immediately by **improving the work environment**, etc. The younger generation is different from those now managing hospitals. Even male doctors value the balance of work and life. Hospital management based on “**work-life balance**” is becoming a key to attract **excellent doctors and medical staff**.

### Objective

A hospital with a good work environment can attract excellent personnel and offer better medical service for patients. As a result, the hospital is recognized by the public, creates profit, and is highly evaluated in the competitive medical business environment. The purpose is to create this virtuous cycle.

### Operation

Ejnet conducts a third-party evaluation based on the viewpoint **whether the work environment is satisfactory for all hospital staff including female doctors**. Certificate is granted to qualified hospitals.

### Accreditation advantage

① For hospitals: secures excellent personnel ② For female doctors and staff: criterion for selecting hospital with good work environment ③ For patients: criterion for selecting a hospital with top-class personnel

### Accreditation benefit

① Hospital publicity is posted on HOSPIRATE website ② Ejnet recommends the hospital for its “good work environment” on TV, newspapers and magazines, etc.

### Accreditation items

① Senior management policy, organizational operation system, ② Personnel management, ③ Diversified working styles and leaves, ④ Working conditions of doctors and nurses, ⑤ Maintenance of facilities and regulations, ⑥ Child care, nursing care, return to work, ⑦ Information sharing, communication

### Accredited hospitals

- ◆ Accreditation #1 (2006.7)  
**Osaka Koseinenkin Hospital (Osaka)**
- ◆ Accreditation #2(2006.8)  
**Seirei Mikatahara General Hospital (Shizuoka)**
- ◆ Accreditation #3(2006.10)  
**Kitano Hospital (Osaka)**
- ◆ Accreditation #4 (2007.3)  
**Hakuai Memorial Hospital (Hyogo)**
- ◆ Accreditation #5 (2007.3)  
**Higashiura Heisei Hospital (Hyogo)**
- ◆ Accreditation #6 (2007.3)  
**Shimane University Hospital (Shimane)**
- ◆ Accreditation #7 (2007.3)  
**Fukui-ken Saiseikai Hospital (Fukui)**
- ◆ Accreditation #8 (2008.1)  
**Shigei Hospital (Okayama)**
- ◆ Accreditation #9 (2008.3)  
**Miyaji Hospital (Hyogo)**
- ◆ Accreditation #10(2008.6)  
**Kyoto Takeda Hospital (Kyoto)**
- ◆ Accreditation #11 (2008.11)  
**Kurosawa Hospital (Gunma)**
- ◆ Accreditation #12(2008.11)  
**Kurashiki Central Hospital (Okayama)**

### ●Contact●

e-mail : [info@hospirate.jp](mailto:info@hospirate.jp)

URL : <http://www.hospirate.jp>

TEL : 06-6271-5534 FAX:06-6267-1535

