

# 月刊基金

2  
February 2017



トピックス

事務処理の効率化・負担軽減のための  
オンラインによる再審査等請求、  
返戻再請求のお願い

社会保険診療報酬支払基金  
http://www.ssk.or.jp/

## 「支払基金メールマガジン」のご案内

もう登録は  
済みですか？

**1** メールマガジンでは  
以下の情報をインターネットメールで提供しています。

- ◆ 保険者等（保険者団体を含む）へ配信している情報  
レセプトデータおよび請求関係帳票データがオンライン請求システムからダウンロード可能になったという情報
- ◆ 医療機関等（診療担当者団体を含む）へ配信している情報  
返戻レセプトデータ、増減点連絡書データおよび振込額明細データ等がオンライン請求システムからダウンロード可能になったという情報
- ◆ 保険者・医療機関共通の配信情報
  - ①オンライン請求システム等に障害が発生した場合の緊急連絡
  - ②電子レセプトの記録条件仕様、レセ電の基本マスターおよび電子点数表が更新されたという情報
  - ③厚生労働省から連絡文書（疑義解釈、保険適用等）が発出されたという情報
  - ④プレスリリースが発信されたという情報

**2** 登録方法  
メールアドレスの登録は、「空メールを送信する方法」または「Web上の登録ページに入力する方法」のいずれかにより行います。  
登録方法は、支払基金ホームページでもご案内しています。  
支払基金ホームページ (http://www.ssk.or.jp/) → 広報誌・メルマガ → 「支払基金メールマガジン」のご案内

### 空メールによる登録方法

メールの宛先を右の2次元コードから読み込み、空メールを送信します。



または

宛先欄に次のアドレスを直接入力し、空メールを送信します。

空メールの送信先 [toroku@mail.ssk.or.jp](mailto:toroku@mail.ssk.or.jp)

### Web上の登録ページからの登録方法

アクセス先を右の2次元コードから読み込み、ブラウザによりWebページにアクセスし、登録するメールアドレスを入力します。



または

ブラウザに次の登録ページのURLを直接入力してWebページにアクセスし、登録するメールアドレスを入力します。

登録ページのURL <http://mail.ssk.or.jp/f/interim/register/00001>

**3** Q&A  
(よくあるお問い合わせ)

**Q1** 登録メールを送信したのですが、返信メールが届きません。

ドメイン指定受信等を設定されている場合、返信メールが届かない場合があります。「[ssk@mail.ssk.or.jp](mailto:ssk@mail.ssk.or.jp)」からのメールを受信できるように設定する必要があります。

**Q2** 登録しているメールアドレスを変更できますか。

配信されるメールに掲載されている「登録内容の変更」でメールアドレスを変更することはできません。お手数ですが、現在登録しているアドレスの配信停止を行った後に、変更後のアドレスを新規登録願います。

**Q3** 登録しているメールアドレス等の情報漏えいが心配です。

登録された情報は厳正に管理し、IP制限や、二要素認証機能などのアクセス制御機能を付加することにより、不正アクセスを遮断し、情報漏えいのリスクから守っています。

支払基金メールマガジンに関するお問い合わせ先

社会保険診療報酬支払基金 本部 広報室 広報課

TEL 03-3591-7441 内線 752・753 9時から12時、13時から17時30分 ※土、日、祝日、年末年始を除く。

月刊基金2017年2月 発行/平成29年2月10日 発行責任者/三好 昌武 編集責任者/小井戸 健二 定価250円  
発行所/社会保険診療報酬支払基金 東京都港区新橋2-1-3 03(3591)7441 http://www.ssk.or.jp/ (税・送料込)



# 医療におけるダイバーシティイマネジメント

藤田保健衛生大学病院 医療の質・安全対策部 医療の質管理室 教授

安田 あゆ子

## 1 ダイバーシティとは

ダイバーシティ(Diversity)という言葉をご存じでしょうか。多様性という意味で、例えば生物多様性(biodiversity)のように、さまざまな分野において属性の分類が多いことを表す言葉です。「人事・労務用語辞典 第7版」日本経団連出版編(2011)には、「多様性」と訳される。人事用語としては、1990年代初め頃からアメリカにおいて使われ始め、最近では経営戦略として考えられるようになってきた。多様化する市場に合わせて、企業も、性

別、人種、国籍、宗教などによる差別をせず、能力による多様な人材の登用を行い、競争力を高めることを目的としている。」と書かれています。経営用語としてはDiversity & Inclusionという表現がよく使われ「多様性の受容」を意味します。つまり、組織を構成する人員それぞれの個性を活かした経営ということになります。経済産業省のホームページにダイバーシティ推進というページがあり、ダイバーシティ経営という言葉も載っています。1990年代以降の日本経済の問題点として、グローバル化と高齢化を成長につな

げる取組みの弱さがあり、それを解消するキーワードとして頻繁に取り上げられるようになってきました。多様な人材を活用し、生産性向上やイノベーションにつなげ持続性のある社会を実現する取組みを表す言葉ともいえます。

では、医療におけるダイバーシティとはどのようなものでしょうか。医療システムにも、多様な人々がいます。最も分かりやすいものは職種の違いであり、医師、看護師、薬剤師など多様な職業人が医療には必要です。性別や年齢も表層的なダイバーシティの例です。一方深層的なダ

イバーシティとしては、未婚や既婚、子供の数など家族構成、共働きや育児中、介護中などのライフスタイル、病気を抱えている、業務経験、働き方の価値観など、外からは分かりにくくても仕事の遂行に関係するさまざまな要因が考えられます。今までは職種を除き、どちらかという違いを拒否したり、雇用機会均等の考え方で無視したりして医療システムは運営されてきましたが、現在の慢性的な労働力不足や長時間労働を解消するためには適材適所の新しい人事労務管理が必要です。ダイバーシティイマネジメントとは、違うことに

価値を見出し、違いを活かして競争優位性につなげる、これからの組織運営方法といえます。医療システムを構成する人材は国家資格を持つことが多く、職種によってキャリアや

組織における役割が規定されていて、どうダイバーシティを生かし医療の質向上につなげるのか、概念から実践への検討が各施設において必要となります。

## 2 女性医師のさらなる活躍を応援する懇談会

厚生労働省は、国を挙げての多様な人材活用推進の中、医師における女性の割合が高まっているにもかかわらずキャリアを中断せざるを得ない場合があるということを徐々に認識するようになりました。平成26年6月に改訂された『日本再興戦略』

議論の末、報告書がまとまりました。懇談会ではこれまでの女性医師や女性を取り巻く状況に関するさまざまなデータが集められ、現状把握が行われました。20代、30代の女性医師の割合は3割以上であること(図1)や、外科系など従来女性医師が少ないと思われていた診療科にも若手が



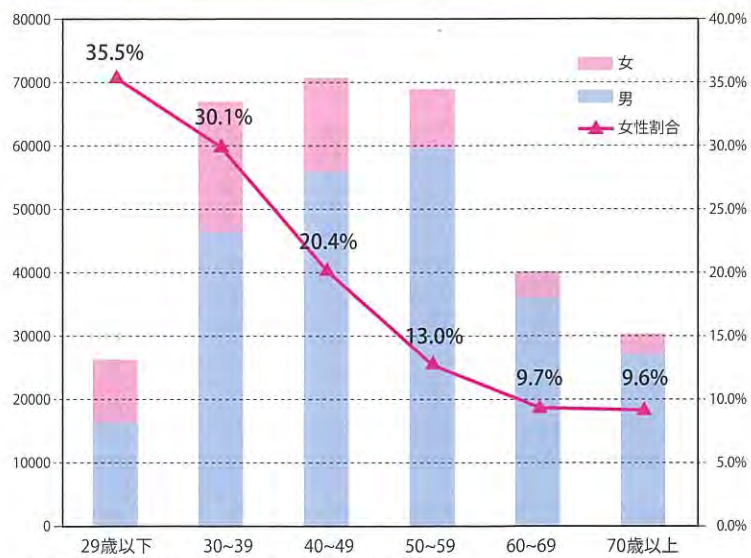
やすだ あゆ子 氏

- 1996年 名古屋大学医学部卒業
- 1998年 小牧市民病院胸部外科勤務
- 2000年 名古屋大学大学院胸部構築外科学(呼吸器外科)入学
- 2003年 プリガムアンドウイメンズ病院にてリサーチフェロー
- 2006年 名古屋大学大学院卒業 博士号取得、厚生労働省東海北陸厚生局にて臨床研修審査専門官、名古屋医療センターにて呼吸器外科併任
- 2011年 名古屋大学医学部附属病院 医療の質・安全管理部副部長
- 2014年 名古屋大学大学院医学系研究科ASUISHIプロジェクトリーダー
- 2016年 藤田保健衛生大学病院 医療の質・安全対策部 医療の質管理室副室長

呼吸器外科専門医、外科専門医、医療安全管理者  
2014年 厚生労働省「女性医師のさらなる活躍を応援する懇談会」委員

において、女性医師が働きやすい環境の整備を図るため、女性医師による懇談会の設置が盛り込まれ、同年8月に「女性医師のさらなる活躍を応援する懇談会」が厚生労働事務次官主催にて立ち上げられました(UURLは<http://www.mhlw.go.jp/stf/shingi/other-isei.html?tid=209917>)。筆者も含めさまざまな立場の女性医師が集められ、

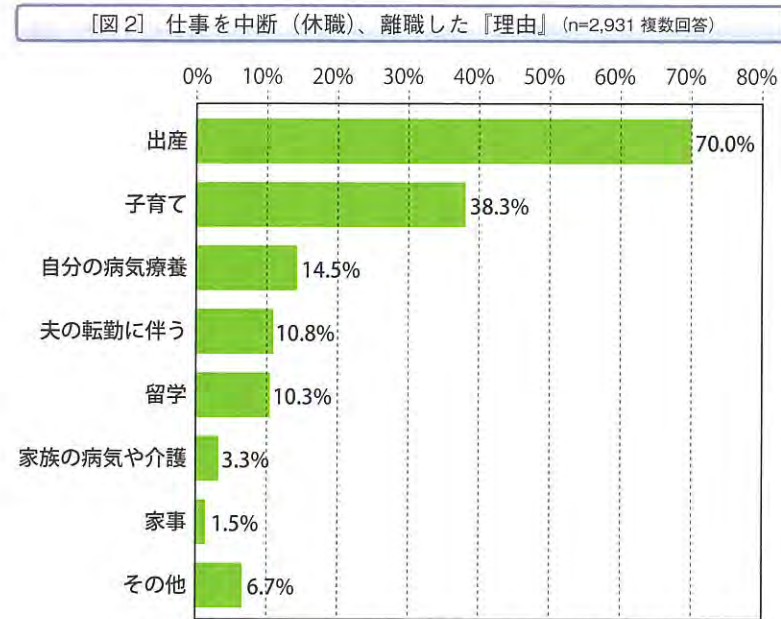
【図1】年代別女性医師数とその割合(総数)



出典:平成24年 医師・歯科医師・薬剤師調査(厚生労働省) (女性医師のさらなる活躍を応援する懇談会報告書)



うまくキャリア継続ができていない例なども披露された一方、やはり若い女性医師が出産・育児などを理由にキャリア中断、離職している状況が明らかとなってきました(図2)。なぜこのような状況が起こっているのか、どのような方針に基づいてこれを解消していくのかをきちんと検討する必要があると感じられる内容で



出典: 女性医師の勤務環境の現状に関する調査報告書(平成21年3月 日本医師会)  
(女性医師のさらなる活躍を応援する懇談会報告書)

した。当初の予定よりも懇談会の回数は増えましたが、分析・整理したうえでこの報告書となりました。なぜこのような状況となっているかについては、社会全体の性別役割分担意識がある一方、医師においては職業の持つ責任感や特殊性が男女平等を支援、その結果、私生活における男女役割分担と業務上の男女同権との両立を

余儀なくさせられてきた、まさに一人二役の希求によるキャリア継続困難な現状が把握され、客観的に見ても改善が必要だと認識されました。これを解消するための方針として、医療の質を確保し安全かつ継続的な医療提供のために、すべての医師が私的な社会活動との両立の下で医療に参画できるシステムを

検討すべきとの合意に達しました。女性医師問題は個々人の苦しさ、生きにくさの問題ではなく、国全体でシステムとして対応すべきであり、問題解消のためには女性医師自身のモチベーションへの働きかけから、ライフイベント時の負担軽減、職場における環境整備など、大学、行政、医療機関それぞれが担当すべきことを提言しています(図3)。検討の中では、仕事や家庭に

この報告書があまり活用されていない背景には、提言の内容に態度・習慣に関する文言が多く、例えば支援を受ける女性医師の感謝や職場の理解など、予算化や法制化では対応できない解決策が多かったことが挙げられます。もう一つの大きな理由は、女性医師という枠にまとめて本当にいいのかという悩みが委員にあり、ライフイベントを抱える医師な

どの表現で苦勞してまとめた跡が見て取れるように、女性医師のための報告書という形で世の中に認知されることをよしとしなかったためと思われます。今回焦点が当てられたのは、本質的には男女共に社会状況に合わせた働き方の変革の問題であり、女性医師をキーワードとして突破したいというのがこの報告書で伝えられたことだと考えています。

### 3 医療におけるダイバーシティマネジメント

懇談会の中でも単語としては上がっていましたが、きちんと書き込めなかった言葉がダイバーシティではないかと思えます。ダイバーシティの中では、女性医師という分類は表層的な一つの分け方ですが、社会として対応すべき問題は、異業種と比べても是正すべき医師の働き方であり、私生活において別の役割を担っている一部の女性医師に特に負担が大きくなっているということが懇談会を通じ認識されました。それを大

きく女性医師という枠でくくってしまつと、ライフイベントへの配慮をあまり必要としない状況の女性医師からは余計な気遣いと捉えられ、場合によってはライフイベントを抱えないことで逆に社会的立場が生かせないように感じるかもしれません、それは本来の支援の意味から外れてしまいます。

ジョンのすり合わせも必要です。仕事の評価基準は勤務時間だけではなく、仕事に向かう姿勢と成果が方針に基づいて設定されるべきです。管理職は、ダイバーシティ経営を熟知し、コミュニケーションを図り部署内での人間関係構築を重要視する必要があります。構成員にとって公平な評価基準でそれぞれが貢献した分だけ評価すること、多様な人材が主体的に組織に関わるようになり、効率的なチーム医療やイノベーションの容易さにもつながるはずで

【図3】ライフイベントを抱える医師への包括的支援(イメージ図)



出典: 女性医師のさらなる活躍を応援する懇談会報告書

を、医療の質向上という御旗の下、人間関係を大切にしたりやり方で主体的に参画できるようにし、さらなる改善を目指せる組織運営がダイバーシティマネジメントということになるでしょう。

本稿は、文部科学省補助金事業「明日の医療の質向上をリードする医師養成プログラム(ASUSHI)」にて提供している河野真理子講師による「ダイバーシティマネジメント」を参考にしています。