

ダイバーシティ推進センター働き方見直し推進委員会

# WSI通信 Vol. 18

NAGASAKI UNIVERSITY 2022. 3  
Work Style Innovation <最終号>

「長崎大学ワークスタイルイノベーション（WSI/働き方見直しプログラム）」は、ライフイベントおよびワークライフバランスに配慮した職場環境の実現を目指し、それぞれの業務・職場における課題改善にPDCAサイクルで取り組むプログラムです。

「WSI通信」では、参加チームの取組の様子や、働き方見直しに役立つ情報・ツールなどをご紹介します（季刊予定）。

令和4年2月5日開催

令和3年度長崎大学病院働き方改革シンポジウム報告

令和3年度長崎大学病院働き方見直しプログラムの取組成果の報告会として、本センター主催、株式会社ワーク・ライフバランス・長崎県・長崎市共催で、「病院の働き方改革シンポジウム」をオンラインにて開催し、全国より119名の参加がありました。今年度は、長崎大学病院における働き方改革の取組チームによる成果の報告に加え、糸魚川総合病院の取組チームからのご発表、岡山大学病院 片岡仁美氏にもご講演いただき、ますます業界を広く巻き込んだシンポジウムとなりました。一部抜粋し、内容を報告します。

当日の動画、過去の取組は以下よりご覧いただけます。

▼2022年2月5日開催シンポジウムの様子はこちらからご覧いただけます

[https://www.youtube.com/watch?v=8N5GAu\\_kcDc](https://www.youtube.com/watch?v=8N5GAu_kcDc)

▼過去の開催レポートはこちら

①病院の働き方改革シンポジウムー長崎大学病院の先進的な取り組み事例よりー

<https://work-life-b.co.jp/event/nagasaki.html>

②2021年度病院の働き方改革シンポジウムー長崎大学病院の先進的な取り組み事例よりー

<https://work-life-b.co.jp/event/nagasaki2021.html>



## 長崎大学全体の取組と成果：長崎大学ダイバーシティ推進センター長 吉田ゆり

ダイバーシティ推進センターでは、「多様性のある長崎大学の実現」をミッションに掲げています。女性活躍推進、それを支えるためにも教職員すべてのワークライフバランスの実現、働き方改革が必要で、どれも欠けてもうまくいかないと思っています。

大学病院の働き方改革は、トップダウン型とボトムアップ型両方から取り組んでいます。トップダウンとしては、大学病院としての制度整備や構造改革を、ボトムアップとしては、各自の働き方の見直しや意識変容の促進を進めてきました。私たちの取り組みでは、「働くとは何か」「働き方改革とは」といった、そもそも論から入ることは狙っていません。こういった議論のために会議を増やすのは本意ではないからです。目指しているのは、「今自分たちは何をしているのか」「今できることは何か」「私たちはどうありたいのか」をきちんと議論すること。こうしてメンバー同士で目指すゴールの共通認識を持つことが、未来のありたい姿につながるからです。

今回のシンポジウムでは、派手さはないけれど、ボトムアップの小さなチャレンジの積み重ねからの着実な成果、変容をご報告させていただきます。

## 長崎大学病院 産科婦人科 野口将司先生

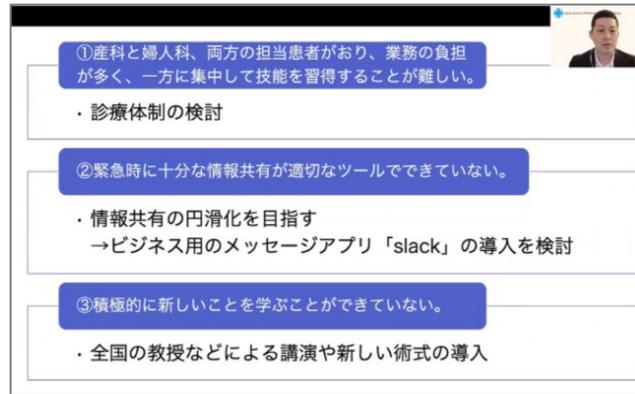
働き方改革の取り組みは、2年目になります。1年目は時間外労働の削減と環境整備をメインにすすめてきました。2年目の今回は、診療業務負担のさらなる軽減以外にも、やりがいや仕事の質の向上に取り組まれました。いくら労働時間が短くなっても、仕事そのものに魅力がなければ、持続性がないと思うからです。

そこでメンバー全員で「チームのありたい姿」を話し合い

- ・協力し合える婦人科になること
- ・適正な時間の使い方ができること
- ・やりがい・満足度を高めること

という目標を定めました。

具体的な取り組みとしては、医師の配置体制の変更、メッセージアプリの導入、外部医師を招いての新術式の指導といったことを実施。若手とベテランでは施策への評価が違ふなど、やってみたらこそわかったメリットデメリットもありました。学生にも、働き方改革の取り組みについて直接的には難しいけれど、少しずつ変わっている様子を伝えていこうとしています。



①産科と婦人科、両方の担当患者があり、業務の負担が多く、一方に集中して技能を習得することが難しい。

- ・診療体制の検討

②緊急時に十分な情報共有が適切なツールできていない。

- ・情報共有の円滑化を目指す  
→ビジネス用のメッセージアプリ「slack」の導入を検討

③積極的に新しいことを学ぶことができていない。

- ・全国の教授などによる講演や新しい術式の導入

【お問い合わせ】

国立大学法人長崎大学 **ダイバーシティ推進センター**

TEL : **095-819-2889** (内線 : 3471) FAX : **095-819-2159**

MAIL : [omoyai\\_staff@ml.nagasaki-u.ac.jp](mailto:omoyai_staff@ml.nagasaki-u.ac.jp) <https://www.cdi.nagasaki-u.ac.jp>



長崎大学病院 小児科 佐々木理代先生

私たちが最初に向き合った問いは「働き方改革はなぜ必要なのか」でした。メンバーたちとディスカッションする中で出てきた声は「自分たちの心と身体に余裕がないと子供たちも救えない」ということ。つまり、子どもたちを守るために自分たちの働き方改革が必要なのです。そこでチームのありたい姿を「相談しやすく、仕事以外の話もできる雰囲気の良いさを持ちお互いを信頼して仕事を任せあえるチーム」と言語化し、働き方の課題へ向き合うことにしました。

そのなかの一つが、当直医の負担軽減です。救急対応や他院・他科からの紹介対応について、午前11時から翌朝まで対応していますが、日によっては日中から複数の案件が重なり、当直開始前に、既に疲弊してしまうという問題がありました。

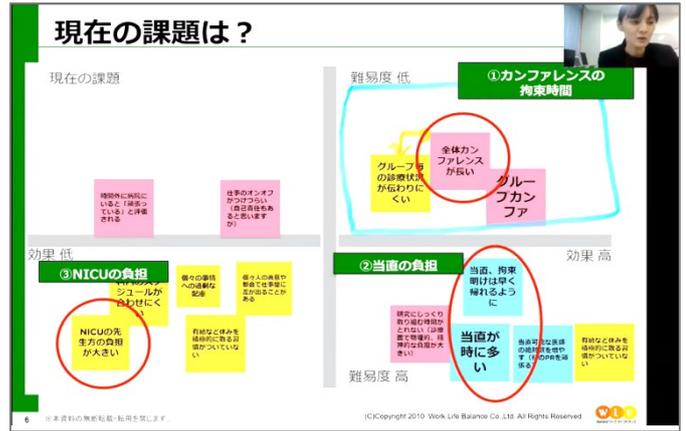
その対応策として、当直後の午後はフリータイムを確保するということを決めて1か月運用してみました。しかし各専門班の業務等があり抜けられず全くうまくいかなかった、というのが実情です。そこで「当直前の負担を減らす」という方向に方向転換し、「午後急患当番」を新設。

これにより、当直当日も日中は自分の業務に集中でき、緊張も緩和されるという効果がありました。

今回、プログラムに参加してみて、大胆なことにチャレンジできる貴重なチャンスだったと感じています。なにかを変えていくことには大変大きなエネルギーが必要になりますが、これから働き方改革を進めようとしている方には、思いきった事にも積極的に取り組んでほしいと思います。

●小児科 森内教授より：小児科の難しいところは幅が広いところ、それぞれの専門領域でやっているのだから代わりが居ないということだと思います。また、仕事を減らすことができても、それによって収入が減るといふ点も課題の一つとして挙がってきました。そういった自分たちだけではどうにもできない点についても、行政や様々な関係機関への働きかけを行っています。

ある実験では、寝不足の人の判断力と、お酒を飲んだ人の判断力は同じくらいだったそうです。そんな人に自分を診てもらいたいでしょうか？ 私たちの働き方改革は、私たちが楽になるためではなく子供たちを救っていきたくからです。これからも方法を見定めながら、この道を進んでいきたいと思っています。



長崎大学病院 麻酔科 辻史子先生

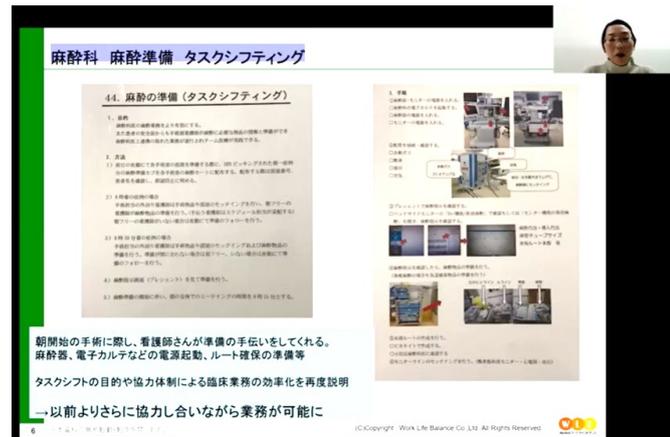
今回の取り組み以前から、各個人の時間外勤務の把握の取り組みを始めていました。医局員全員が、超過時間の多い人を把握できるような仕組みになっており、その情報をもとに、それ以降の麻酔担当者を決めたり業務が偏らないよう配慮するようにしています。

しかしながら、麻酔科の特性として、手術の状況によって予定が変わるため、麻酔科の裁量で動かせる時間が少ないという課題があります。このような事情がある中で、自分たちでできることは何か？を考え、取り組んだ施策の一つがタスクシフトでした。

これまで、例えば8:30から手術があるとすると、その麻酔準備のために6時台に出動し、準備に1時間以上かかることもありました。このような負担を減らすための施策として、麻酔準備のヘルプの有無をwebで可視化。その手術担当でなくても、その日手が空いている人が作業を手伝う仕組みにしました。その結果、準備時間は30分ほどに短縮できて無駄に早く出勤することがなくなり、朝の勉強会やカンファレンスにも落ち着いて参加できるようになりました。

以前からタスクシフトの取り組みは始めていましたが、今回の働き方改革の取り組みに参加することで、改めてタスクシフトの目的や意義について再確認することができたと思います。

他科の先生方へは、正確な手術時間の申し込みや手術前後の予定の共有などをお願いしていきたいですし、麻酔科としても、麻酔導入の時間をできるだけ短縮して術者を待たせないこと、麻酔管理をしっかり行って速やかな覚醒を目指すことなどを通して、手術室の効率的な運用を目指していきたいと思っています。



総括：長崎大学病院 中尾一彦病院長

本日はご参加いただきありがとうございます。岡山大学病院、糸魚川総合病院の先進的なご発表を聴いて、長崎大学病院としても参考にさせていただきたいと思いました。長崎大学病院の産科婦人科、小児科、麻酔科の3診療科においても取り組みチームメンバーはもちろんのこと、診療科トップも働き方改革の取り組みに積極的で実際に成果を上げているところが素晴らしいです。ボトムアップというかたちで、本当に現場に必要な改革をあげていただいて、来年度もうまくいくのではと期待しています。逆に、診療科だけで問題を解決することには限界があるということを教えていただいたので、病院全体でよい働き方を目指すために調整していかなければならないとも感じています。

今回で3回目ですが、回を追うごとに濃密な内容になってきています。今後どんどん参加する診療科の幅を広げて、長崎大学病院全体で働き方改革が進むことを楽しみにしています。

平成29年度よりWSIの取組の様子や働き方見直しツールの紹介など広く学内外に周知するために「WSI通信」を発行してきましたが、今回で終了いたします。今後は当センター発行のNews Letter「おもやい通信」で働き方見直しの情報はお知らせします。どうもありがとうございました。

