

はじめに

本学では令和元年度に国立研究開発法人科学技術振興機構（JST）科学技術人材育成費補助事業「令和元年度ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ（先端型）」（以下、「先端型」）に採択されました。この事業はダイバーシティ推進センターが中心になり取組を進め、その一環で「病院の働き方見直しプログラム」を実施しました。このプログラムの前身は、平成27年度採択のJST「ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ（特色型）」（以下、「特色型」）で着手した「長崎大学ワークスタイルイノベーション」（以下、「WSI」）です。約10年にわたり、**ボトムアップ式の働き方の見直し**に取り組んでいます。

ダイバーシティ推進センターが働き方の見直しに取り組むのは、女性研究者が活躍できるためには、**すべての人たちが働きやすい職場**である必要があるという考え方があるからです。先端型では、働き方の見直しが難しいと言われている医療分野において取組を進めることで、医療分野の女性研究者の活躍促進を図りました。

6年間のプログラムには延べ13チームが参加し、病院の**スタッフ自身が職場の課題を明らかにし、アクションを実行**してきました。その成果については毎年「病院の働き方見直しシンポジウム」と題して、全国に発信してきました。またその様子は、長崎県内外のメディアでも取り上げられました。

このパンフレットは、このプログラムで実施されたアクションを紹介しています。これまでの参加チームに実施したヒアリングをもとに、プログラム参加後の取組についても取り上げています。本学のチャレンジが、さまざまな組織でダイバーシティ推進に取り組む方たちの参考になればと考えています。

参加チーム

2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度
外傷センター 看護部国際医療 センター 高度救命救急 センター	外傷センター 形成外科 産科婦人科	小児科 麻酔科 産科婦人科	眼科 薬剤部	耳鼻咽喉科 皮膚科 アレルギー科

実施にあたっては、株式会社ワークライフ・バランス（以下、「WLB社」）によるコンサルティングの協力を得ました。働き方の見直しには、自分たちの日々の働き方を客観的に捉えることが不可欠です。コンサルタントの問いかけやアドバイスは、自分たちの職場の中で不問にされてきた当りに気がつきながら、アクションを進めていく契機になりました。



プログラムのその後

プログラムが終了したら働き方の見直しが終わるわけではありません。むしろこのプログラムに参加することで、「疑問に思っていたことを声に出していいんだ」「変えていいんだ」という意識が芽生えて、独自の取組が継続されています。そうした取組は、時間の短縮といった働き方を改善するベースとなる活動から、指導法の工夫、手術のスキルアップや、他の職種との連携といった本質的な取組に深化しています。

ワンポイントアドバイス （看護部）

月に1度開催している部署会議を利用して5～10分程で、コミュニケーションの取り方、アンガーマネジメントなどの内容を、「指導方法」というテーマで、主に副師長とリーダーが、月ごとに順番に講師を担当して、スタッフたちに「ワンポイントアドバイス」を実施している。

手術の手順の見直し （形成外科）

再建手術の手順の見直しと定型化を行った。具体的には腫瘍の切除と皮弁の挙上を同時に始めた。また使用する手術機械・器具を統一した。

タスクシフト （麻酔科）

麻酔管理に必要な物品・点滴の準備（看護師）に加え、本プログラム終了後から臨床工学技士や特定行為研修終了後の看護師による麻酔管理業務の介助が始まった。多職種間で麻酔管理業務への理解が深まり、効率的な手術室運営に欠かせないピースとなっている。



長崎大学
ダイバーシティ
推進センター

国立大学法人長崎大学
ダイバーシティ推進センター

📍 長崎市文教町1-14

☎ 095-819-2889

✉ omoyai_staff@ml.nagasaki-u.ac.jp

🌐 <https://www.cdi.nagasaki-u.ac.jp/>



長崎大学

病院の働き方 見直し プログラムの すゝめ



01 プログラムのすすめ方

本プログラムは診療科単位で参加します。参加する際に、その科の働き方見直しプログラムを担当するリーダーを決めます。このリーダーが中心になり、WLB社のコンサルタント、ダイバーシティ推進センターのスタッフのサポートを得て、取組を進めます。実施期間は、約8ヶ月です。ワークショップ形式のミーティングの中で、スタッフ自らが、自分たちの職場の働き方の課題（「もったいない」ポイント）を出し合い、どんな職場にしたいかという目標（「ありたい姿」）を言語化し、それに向けたアクションを決めて実行し、進捗状況を確認しながら進めていきます。ミーティングは全部で3種類あります。

カエル会議

診療科内のスタッフのみで週1回を目処に定期的実施し、日々の課題の共有やアクションの進捗確認、アクションの振り返りなどを行います。参加していたチームは、診療科会議や抄読会と併せて開催するなどしていました。

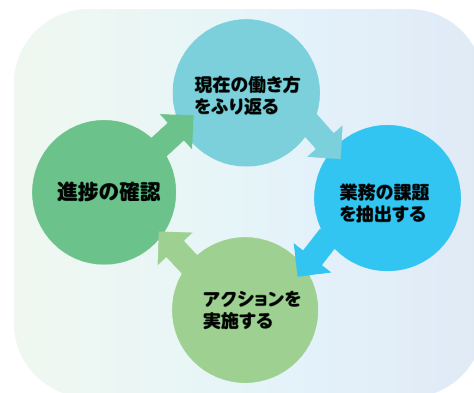
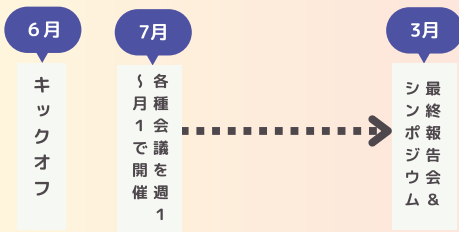
定例会議

診療科のスタッフ、WLB社のコンサルタント、ダイバーシティ推進センターのスタッフが参加し、「課題の抽出」「ありたい姿の言語化」「アクションの決定」「アクションの振り返り」などによって、メンバーの合意形成を図りながら、取組全体の方向付けや進捗の確認を行います。月1回・オンラインで開催。

リーダーミーティング

診療科の働き方見直しリーダー、WLB社のコンサルタント、ダイバーシティ推進センターのスタッフが参加し、取組を推進するための調整を図ります。月1回・オンラインで開催。

実施スケジュール例



写真：看護部チーム（2019年度参加）の話し合いの様子

この進め方はWLB社から提供されたノウハウです。コンサルタントからは、ジャムボードといったオンライン・ツールを使って、参加者が意見を出しやすくなる工夫がなされました。



02 ありたい姿の例

相談しやすく、仕事以外の話もできる雰囲気
の良さを持ち、お互いを信頼して仕事を任せあえるチーム

小児科
（2021年度参加）

自分のペースで時間を有効活用しつつ、思いやりの心を持って、向上心をお互いに高め合うチーム

皮膚科・アレルギー科
（2023年度参加）

支えあえる、
ゆとりある医局

耳鼻咽喉科
（2023年度参加）

①協力し合える産科
婦人科 ②適正な時間の使い方ができる
③やりがい・満足度

産科婦人科
（2020・21年度参加）

高度救命救急センター（2019年度参加）は、ストップウォッチを使って送り時間の短縮にチャレンジし、全患者の送り時間を **14%短縮**！



03 アクションとその変化

外傷センター

（2019・2020年度参加）

目標である「最高の外傷センター」となるために、「効率よく働ける環境」の整備に取り組みました。

課題 部屋が汚い！ 探し物に年間150時間！？

アクション ルールを決めて定期的な掃除を実施

変化 新たな文化が生まれた
気持ちがいい！ 探し物が減った
カンファがしやすい



この環境整備の取組は、2024年現在も続いており、外傷センターの文化として定着しています。

眼科

（2022年度参加）

多職種で構成されている眼科は、ありたい姿には「互いに助け合う」ことや「全員の個性を活かし目標を実現できるチーム」などを掲げました。

課題 誰に声をかけていいかわからない
多職種間のコミュニケーションが少ない

アクション なんでも聞いてOKの医師の当番制を実施

変化 空いている医師を探す時間が減り、**受付業務に集中**できるようになった。
数件まとめてやりとりができるのでスムーズに対応できた。
ブラッシュアップ案が出て、さらにやり取りが円滑になった。



現在、眼科では**多職種の意見交換の場**を定期的に持って、さらなるコミュニケーションの活発化による職場の改善に取り組んでいます。

薬剤部

（2022年度参加）

ありたい姿は、「部内の風通しがよく互いに助け合いながら、心身ともに健康で公私を充実させ、全員の個性を活かし目標を実現できるチーム」

課題 2022年は、長崎でもCOVID-19の感染者数が急増し、職員の急な就業禁止が絶えず、業務を逼迫した。部署間で人員不足を助け合う必要があった。

アクション 各部署の室長が、ヘルプが必要と判断した予定日がある場合、ヘルプ調整シート（スプレッドシート）を立ち上げ、他部署へ応援を要請する。他部署の室長は、自室の状況を確認しヘルプ可能欄へ記入。記入された情報を元に、ヘルプ要請部署の室長がヘルプ者を決定する。

変化 使用開始後、アンケートを取ると、**継続希望は100%**。

業務は全体でシェアするという考えのもと、ヘルプシートを**シェアシート**に名称変更した。各部署における業務の濃淡が見える化し、効率化と平均化に成功した。