



細木病院働き方改革 NEXT STAGE

～ここで働きたいと、思える場所へ～

社会医療法人仁生会(細木病院)

取組のタイトル

ここで働きたい、と思える場所へ

取組のポイント

働きやすく働きがいのある職場づくり

①医療DX推進 ②多様な人材の活躍推進 ③柔軟な働き方 ④学習の場の提供

取組の要旨

昨年度、当院は「職員の働きやすく働き甲斐のある職場作りと働き方改革の推進」を目標に掲げ、子育て支援の充実や医療スタッフへの学びの機会提供、多様な働き方の導入が高く評価され準グランプリを受賞しました。**今年はその成果一過性のものに終わらせず**、さらに発展させ、「ここで働きたい、と思える場所へ」を新たな目標に設定しました。改革を継続的に、**より広く浸透させたい**と思い、昨年中心となって推進したメンバー(MSHP)は伴走支援に回り、今年度は、新たなメンバーが主体となる体制へ移行することで、**取組を特定の人に依存させず、組織全体へと広げて**います。

私たちは、「働きやすさ」と「ダイバーシティ」を一体のものとして捉えています。働きやすさの追求は、単に労働時間の適正化や業務効率化にとどまらず、子育てや介護を担う職員、夜勤専従や短時間正社員など多様な働き方を選ぶ職員が安心して力を発揮できる環境を整えることこそが、本当の働きやすさにつながると考えています。そしてその多様性こそが、医療現場の一体感を強め、患者様により質の高い医療を届ける原動力になると信じています。教育体制や学習の場の拡充により、誰もが成長を実感できる仕組みを整え、若手からベテランまで幅広い職員の活躍を後押ししています。こうした取り組みは、職員満足度や定着率の改善に結びつき、医療の質を高める大きな原動力となっています。

私たちは「ここで働きたい」と心から思える病院づくりを継続し、持続可能な人材育成と医療の未来を切り拓いてまいります。

社会医療法人 仁生会 細木病院



こどもからお年寄りまで
地域と共に歩み続け、2026年7月に **80年** を迎えます。



細木病院は社会医療法人（県下で2施設のみ）として公的要素の強い病院であり、救急医療、災害時における医療、へき地医療などを担っています。病床機能は、急性期だけでなく、回復期、慢性期、精神科疾患を含め、ライフステージと病期を問わず寄り添える地域密着型のケアミックス病院です。また、退院後の在宅医療を担う訪問看護、訪問リハビリ、通所リハビリなども併設しています。

初期研修医の受け入れが認められた『基幹型臨床研修指定病院』であることに加え、今年は**厳格な審査基準をクリアし、『内科専門研修プログラム基幹病院』にも認定され、R8年度からは内科専門医を育成する役割も担います。**高知県内で唯一、ケアミックス病院での認定であり、様々な病期の症例を経験を出来る強みがあります。地域医療を支えてきた実績と質の高い教育体制が評価された証です。

基本理念 患者さんから、地域からも、職員からも“この病院でよかった。”と心から思ってもらえる病院を目指します。

施設認定

- ◎基幹型臨床研修指定病院(初期研修の受け入れ)
- ◎内科専門医研修プログラム基幹病院(専門医の育成)
- ◎第二次救急医療施設
- ◎日本医療機能評価機構認定病院
- ◎子育てサポート企業(くるみん)
- ◎高知県ワークライフバランス推進企業



細木病院 職員データ *令和7年12月1日時点

診療部 51名	看護部 333名	薬剤部 15名	医療技術部 179名	事務部 80名	在宅部 144名	独立部門 29名
------------	-------------	------------	---------------	------------	-------------	-------------

男女の割合	女性管理職の割合	平均年齢	職種数
<p>男性 26% 女性 74%</p>	<p>男性 31% 女性 69%</p>	<p>45歳</p> <p>最年少 16歳 最年長 86歳</p>	<p>およそ 30種類</p> <p>ほとんどの職員が 有資格者</p>

取組の背景(現状把握・課題整理)

医療需要の急増と人材不足が同時進行する中で求められる、持続可能な地域医療体制の再構築

高知県は全国トップクラスの高齢化率を背景に医療需要が急増しており、団塊世代の後期高齢者入りにより、地域医療を取り巻く環境は今後さらに厳しさを増すことが見込まれています。細木病院は、急性期から回復期、在宅支援までを一体的に担う地域密着型病院としてその受け皿を担っており、患者数・業務量の増加に伴い、現場負荷の高まりが顕在化しています。

一方、医療従事者不足は全国共通の構造課題であり、地方病院では人材確保競争の激化や賃金・物価高騰の影響を受け、**職員が安心して働き続けられる環境づくりと定着の確保**が、医療提供体制を維持するうえで喫緊の課題となっています。

こうした中、医療提供体制を持続的に支えるためには、外国人材や障がい者を含む多様な人材の活躍が不可欠です。しかし、医療現場では高い安全性・専門性が求められることから、語学や文化の違いへの対応、教育・育成負担、業務設計の難しさといった医療分野特有の壁があり、受け入れ後の十分な活躍や長期的な定着につながりにくい現状があります。

このように、**医療需要の増大、人材不足の深刻化、多様な人材活用に伴う課題が同時に進行する中で、従来の延長線上にある人材確保策だけでは限界があり、組織全体での意識改革と仕組みづくりが求められています。**

取組の意図(目標設定)

「働きやすさ」と「多様性」を組織文化として定着させ、持続可能な地域医療を支えるために

医療需要の増大と人材不足が同時に進行する中、地域医療を持続的に支えていくためには、単なる人員確保ではなく、**職員一人ひとりが安心して力を発揮し、「ここで働き続けたい」と思える職場づくりが不可欠**であると考えています。

昨年度の高知ワークスタイルアワードへの取組を通じて、働きやすさや働きがいは、制度を整えるだけでなく、**職員が主体的に考え、行動することによって、意識や組織文化が変化してこそ実現する**ことを実感しました。

そこで今年度は、これまでの成果を特定の部署やメンバーに留めることなく、**病院全体へ浸透・定着させる段階へ進化させる**ことを目標に、「働きやすさ」と「ダイバーシティ」を両立させ、多様な人材が役割を持ち、成長し、定着する仕組みの構築を取組の意図として掲げました。「ここで働きたい、と思える場所へ」を合言葉に、多様な人材が安心して力を発揮し、成長・定着できる病院文化を醸成することで、持続可能な地域医療を支える職場づくりを推進していきます。

この目標を実現するため、**①医療DX推進 ②多様な人材の活躍推進 ③柔軟な働き方 ④学習の場の提供**の4つを柱として、継続的な働き方改革に取り組みます。



推進体制

NEW

働き方改革推進メンバー
多部署・多様な職種メンバーが集結！

在宅部門

ケアサポートセンター／ケアマネジャー

グループホーム／介護福祉士

医療技術部門

臨床心理室／公認心理師

臨床検査室／臨床検査技師

事務部門

医事課／医療事務員

人事総務課／総務事務員

看護部門

精神科病棟／看護師

回復期病棟／看護師

病院長

病院長
直轄体制

MSHP

(メディカルスタッフ
ハッピープロジェクト)

昨年の取り組み
経験を活かし、
今年の取り組み
をサポート！

高知県働き方改革
コンサルタント

働き方改革推進メンバーが自部署に持ち帰り推進！

今年度は院内の働き方改革をさらに拡大するため、体制を刷新！ MSHPは支援と調整を担うサポート役に！昨年度の良かった取り組みを継続しつつ、新たな課題にも素早く対応できる組織づくりを進めています。

細木病院のPDCA STEP.1~5

STEP. 1

現状整理

STEP. 2

計画と管理

STEP. 3

計画の実行

STEP. 4

検証と改善

STEP. 5

改善策の実行



カエル会議(R7.8.14)



(定例会)

R7年8月14日
高知ワークスタイルア
ワード2025へ向けて、
院内で本格始動!!

医療の最前線を支えるのは、医事課の働き方！

みなさん、医事課の仕事はご存じですか？

医師や看護師の負担が目立ちがちですが、実は“最も見えにくい過酷さ”を抱えるのが医事課です。患者対応から会計・レセプトまで止められない業務が集中し、負担が表に出にくいまま超過勤務が積み重なります。私たちは、この“**見えない過重負担**”に光を当てる改革を始めます！

レセプト点検作業の超過勤務削減への取り組み(月初め1日~10日)

過剰なチェックもあったかも… 責任感もUP

- ①高額なレセプトや複雑なレセプト以外はダブルチェックを行わず、担当者が責任を持って処理をする。
- ②レセプト請求期間毎月1日~10日残業時間の目安を変更する。(平日30分・土日祝3時間削減を目標)
変更前…平日17:30~21:00 土日・祝日9:00~21:00 ▶ 変更後…平日17:30~20:30 土日・祝日9:00~18:00
- ③時間外に行っていた課内のワーキング活動や報告会を業務時間内に行う。 会議を業務時間外に持ち込まない！
- ④レセプト業務は、場所を別棟に異動 受付と同じ場所は電話対応などで業務の手が止まる ▶ やり直して無駄な時間があった！

NEW ⑤医療費後払いサービスの導入

診療後に会計を待たずに帰宅できるシステム

メリットやポイント

- 診察後すぐに帰れる
- 利用手数料0円
- スマホとクレジットカードがあればOK
- アプリの操作も簡単 (要ダウンロード)
- アプリで領収書等の発行も可

医事課も
うれしい

カンタン
うれしい

患者さんもDX!



取り組み開始時期 令和7年5月~
超過勤務時間の推移【前年度同月比較 ※R6年5~10月 医事課人数26人 ▶ R7年5~10月 医事課職員数22人】

月	令和6年度	令和7年度	増減	一人当たり
5月	740 時間	533 時間	-207 時間	- 4時間
6月	709 時間	382 時間	-327 時間	-10時間
7月	674 時間	434 時間	-240 時間	- 6時間
8月	900 時間	500 時間	-400 時間	-12時間
9月	688 時間	457 時間	-231 時間	- 6時間
10月	627 時間	650 時間	+23時間	+ 5時間

職員数が4名も減っても、残業時間は減少！

※10月は医事課のお引越し手伝いや病床数削減(1ヶ月で28床)があり、想定外の事務処理が増加し超勤増加

医療インフラの代替となる在宅ケア環境整備にはDXだ！

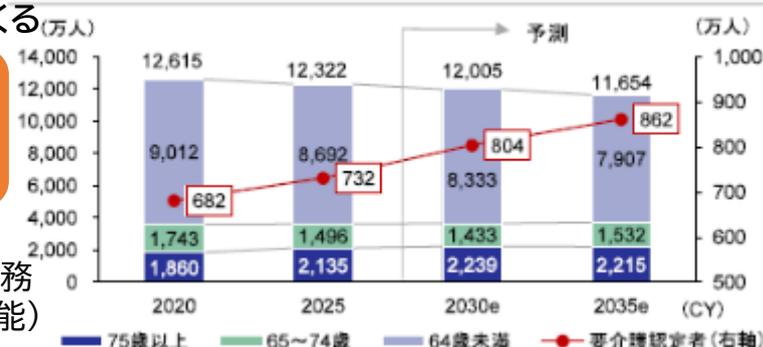
DXで業務効率・ミス軽減・情報共有促進！在宅現場に「時間」と「安心」をつくる



在宅ケアの推進で限られた人材を効果的に活用することが必要！

ワズマン(Wiseman)システムの導入▶効果的な活用推進！記録業務の二度手間削減(ケアと同時記録可能)

年齢別人口推移 要介護認定者は右肩上がりの現状



NEW DXで業務負担改善へ！どんどん推進しています！

■年末調整DXの導入！

例年、年末調整時期は業務負担が増大。手書きをデジタル化することで、提出する職員の負担が軽減！ペーパーレス効果も大！！

■RPA(Robotic Process)の導入！

人が行うPC上の定型業務(データ入力、集計、転記など)をソフトウェアロボットに記憶させ、自動で実行。ヒューマンエラー防止にも

■コラボフローの導入※ワークフローのデジタル化

紙での回覧は書類が途中で止まり、行方不明になることも…。デジタルになったことで書類の居場所が一目瞭然

■議事録生成AIの導入 ※議事録作成時間が激減！

NEW

いきなりシステム導入は予算的にも難しい…なら作って試してみよう

超勤(残業)申請もオンライン！

紙ベースでの超勤申請は面倒・提出しづらい
オンラインでできたら場所を選ばず申請できるのに…

Googleフォームで作ろう！

▶ 運用開始

スマホで申請できて便利♪



外国人雇用

【外国人スタッフの課題】

- 言葉・文化・習慣の違いによるコミュニケーション不足
- 職場の理解・受け入れ体制の整備不足
- 日常生活の不安・サポート不足
- 業務負担増・人材不足が深刻化し、業務を担ってもらう人材確保の必要性。外国人スタッフを理解することから始めよう！

NEW

外国人スタッフ用面談シートの作成

コンサルと
協働作成

NEW

質問は日本語と
英語で表記



面談がきっかけで
ミャンマー料理を
作ってもらいました

日本語で自分で記載ができる外国人スタッフも！

外国人材と働き方推進スタッフが1on1面談を行い、仕事や生活の悩みをヒアリングし、把握することで、定期的に気軽に相談できる環境づくりに取り組む。



患者さん・ご家族理解

重度認知症患者デイ・ケア
デイ・アルテン 利用者募集中!



重度認知症患者デイ・ケア
デイ・アルテンをご存じですか？

認知症を抱える方が少しでも長く安心して家庭生活が送れるようお手伝いします

認知症患者さんを理解し、地域で支えよう

認知症カフェ「土曜の永国寺カフェ」

誰でも参加OK!



正直、対応に疲れていたが、
認知症がやっと理解できて気持ちが楽
になった。 認知症当事者の家族より

「医師から聞く認知症のはなし」

細木院長 講和

患者さんとそのご家族を理解し、地域で支えよう！

お茶会



和やかなひとときを緩和ケア病棟で

季節の和菓子とともに抹茶をお楽しみ♪
自分で飲めない方には看護師がスプーンで
ゆっくりとお口に運び、楽しんでいただきます

病室で患者さんとそのご家族とともに
心温まる穏やかな時間を共有しました

患者さん：「参加してよかった」「寿命が延びました」「美味しかった」
ご家族：「久しぶりにほっとする時間を過ごせました」

NEW ○ 細木病院 障がい者雇用促進ワーキング発足！障がい者雇用促進のため、専門職の協力体制を構築！

メインプロジェクト **ジョブパレット** 計画- ひとり一人の「色(個性)」を活かし、一歩ずつ成長できる「彩りあるステップアップの場」
-ほそぎ就労支援

【背景と課題】

- 医療機関の障がい者法定雇用率達成の難しさ
- 患者さんの社会復帰支援
- 業務負担増・人材不足が深刻化し、軽作業を担ってもらう人材確保の必要性。

【細木病院の独自の強み】

精神科を持つ病院の強みを活かし、
精神・知的障がいのある方の就労育成・
フォローを院内で対応することが可能。

【目標】

- 包括的リハビリテーション×就労支援 × 障がい者雇用の促進を同時に実現。
- 多様な個性を強みに変える仕組みづくり。
- 院内の軽作業を担ってもらう事により、職員の業務負担軽減

切れ目のない支援体制

院内のジムスペースも活用



細木病院こころのセンター

継続的にフォローアップ

①急性期治療(入院・外来)
症状の安定化を図り、復職の可能性を検討。

②回復期支援(リハビリ)
生活リズムの再構築や、対人スキル向上など、包括的なリハビリを提供

③就労支援(ジョブパレット)
リハビリの一環としての就労支援。リーダー(管理者)の指示の下、院内の横断的な業務に従事。

④雇用定着または社会復帰
適性を見極め、院内での本採用、もしくは活躍できる場への復帰を目指す。

「働く」という究極のリハビリテーションを実現するこの取り組みは、
多様な人材活躍と業界のスタンダード変革に貢献します！

日勤専従・夜勤専従

日中だけなら働ける

日勤専従の場合 規則正しい生活リズムが確保でき、家族との時間を大切にすることができます。

夜だけだったら働ける

夜勤専従の場合 日中の時間を有効活用できるため、子育てや他の活動と両立しやすくなります。

安心して働ける

24時間院内保育と病後児保育を完備!!

病院は24時間・365日稼働しています。多様な働き方は、職員のライフスタイルだけでなく、病院稼働のためにも必要不可欠です。

パートタイマー

個人のペースにあわせて

職員の働きたい時間と、現場の働いてほしい時間をマッチング！無理なく、無駄なく働いてもらえます。常勤からチェンジする人も。

嘱託雇用

豊富な経験と知識を活かして

人材確保の観点からも、嘱託職員は貴重な人財です。定年後も継続して再雇用を行い、まだまだ働きたいという気持ちに応えます。

体力面が心配な場合はパートの選択も。

休日がたくさんあって嬉しいけど、もっと働いてお金を貯めたいと思うことも…

そこで

院内でアルバイトが出来れば良いのに！

NEW

しかし、課題があった…

職員が休日などに他部署で働く=超勤となるため、気軽にアルバイトをしてもらえない状態です。超勤扱いにならないければ、もっと院内アルバイトが効果的にできるのですが…。有識者のみなさん、よい方法があれば教えてください！

休日も充実

年間休日123日

医療機関の全国平均116.6日を上回る
(病院看護実態調査より)

- ◎土日祝日の日数分の公休
- ◎法人独自の有給休暇 年4日
- ◎慶弔休暇も有給
子の結婚式参加の日も有効！
- ◎アニバーサリー休暇制度
自分のため、家族のための休日
- ◎有給取得率90%越えの部署も複数あり

人材確保・職員満足度UP！
限られた人材に他部署でも活躍してもらおう！

細木病院は学習し続ける組織です!! 定期的にさまざまな学びを提供しています

医療機関職員のための
オンラインeラーニングサービス

Waculba

「Waculba」の活用…eラーニング／教育管理ツールでまずは管理職から「インプット(eラーニング)」▶「アウトプット(テスト・レポート・院内研修)による学びの好循環を作る年間研修を実践！R7年11月からは、管理職が学んだことを自部署に広め、部署全体で『組織を前進させるPDCAサイクル』を回す半年間のトライアルを実践中。リアルでも定期的に様々な研修が開催されています。

医療現場にもAI波！AIを学ぶ

AIの基礎から実践的な活用術まで
専門的な知見をわかりやすく学ぼう！

延べ90名参加！AIに対する関心が高く、
医療現場のAI活用の必要性がわかった



病診連携勉強会開催

目的：地域医療機関の皆さんと相互に円滑な
連携、医療の質の向上

より良い診療を提供できるよう、医療関係者
の皆さんとともに学びを深めていきます

毎月担当医師が講演 ▶



子どもたちにも学んでもらおう！こども参観日

職員のお子さんやお孫さんを対象とした
「子ども参観日」を今年も8月19日に開催！
白衣に着替え、薬剤部、リハビリテーション課、
カテーテル手術の見学などを体験・見学。
小学生「ドラマでしか見たことのない手術
シーンが見られてドキドキした」「また来年
も来たいです」

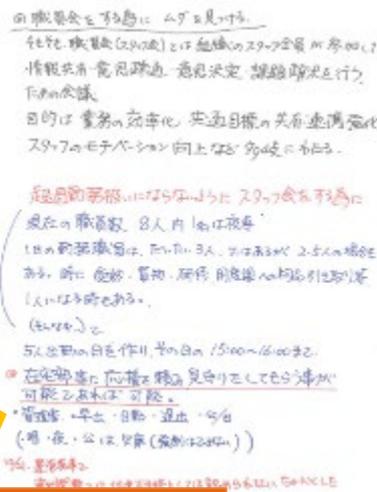


お昼休憩に美味しいものを食べたい施策

当院では、飲食の購入場所が社内コンビニのみで、お弁当メニューもあまり変化がなく、「もう少し選択肢がほしい」との職員の声がありました。日々の食事が少しでも職員の活力になるよう、職員のご意見箱を通じて法人内の院内ローソンへ要望を伝えた結果、日替わりメニューの追加や手作りバイク販売が開始され、選択肢は一定広がりました。そして、より職員のニーズに応えるために職員アンケートを実施したところ、事前調整不足により運営会社から中止の指示が…。取り組みはいったん停止事態発生👉でも、諦めてはいない

職員会をやろう！施策

「会議が多すぎる」「残業時間になっている」という声もあり、職員会がなくなってしまった…。報連相や情報共有のためにも職員会は必要！「職員会が必要な理由」「どうすれば残業にならず職員会ができるのか」を考え提案⇒全員の時間が合わせられないため、状況は変わらず…。しかし、「クリスマス会」でみんなが集まる日に開催することに！いいやと諦めていたことを声に出してみることで、行動に移せるようになってきた！



職員会をするための改善案

コンサルに相談！

病棟や場所が違う多部署・多職種でのチーム体制だったので、できないこともありました

○定例会に全員で集まることができなかった
 ▶日程調整が困難。業務優先なので参加できない人も多数！互いに理解が必要▶参加できない方には課題・改善シートの提出で参加してもらおう

○パソコンやスマホがない、昨年利用していた共有用のスプレッドシートの使い方がわからず活用できない⇒スプレッドシートは確かに使い辛いことも…。そこで、今年度はDropboxで情報共有！資料作成のデータ共有にも時間や場所を選ばず便利で大活躍！



コンサルと協働作成

教えて！平岡さん

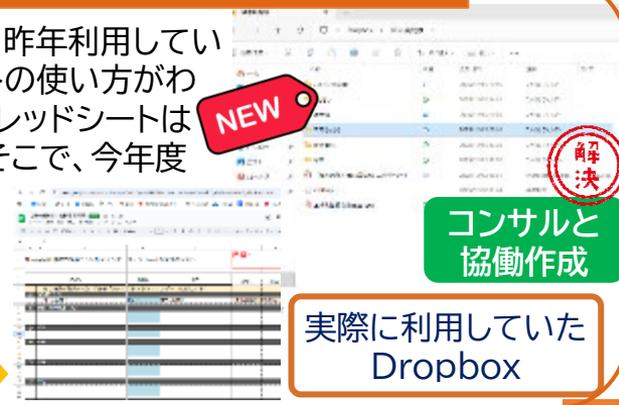


シートで意見出し改善案も

コンサルと協働作成



更新されなかったスプレッドシート



実際に利用していたDropbox

初めての働き方改革推進は思うようにいかないことも…。でも、諦めなければ想いは伝わります！

- ✓ 医事課の**残業削減**取り組みは
驚異の前年度同月(8月)最大1か月 **400時間削減!**
- ✓ 障害雇用促進WGの立ち上げにより、各精神科専門職の知識集結!
人事との連携も機能→1名を採用し、**配属部署で活躍中!**
- ✓ **RPA(Robotic Process)**の導入により、会議資料作成時間が
毎月約20分▶約**40秒**に!作業効率向上!⇒各部署にて導入予定
- ✓ **コラボフロー**(ワークフローのデジタル化)で紙回覧承認から、デジタル一斉回覧承認へ
紙回覧時、1週間に1回以上あった回覧不明が**0ゼロ**に!承認止まりも一目瞭然!
- ✓ **議事録生成AI**導入で、約1時間かかっていた議事録作成が約**10分**に短縮!
言葉の壁を乗り越えられた!**外国人スタッフとの1on1**確立!



未知のミャンマー
を知ることができたり日本
で働き続けたいと言って
くれて嬉しい♪



✓ **職員の意見の見える化!**

これまで職員が自由に意見を述べる場が十分に機能しておらず、**ご意見箱**も投書後の扱いが不透明なことから、年間の投書数はほぼゼロの状態であった。そこで今年度より、投書内容に「**回答**」を付けてWEB掲示板上で公開する仕組みに変更。職員のほぼ全員が閲覧可能となり、**意見と対応が“見える化”**され、**透明性が向上した**。

その結果、投書数は、**9月▶4件、10月▶2件、11月▶6件**と安定して寄せられるようになり、職員間でも意見が話題に上るなど、意見を言いやすい職場風土づくりが進んできました!



これまでの働き方改革で培った「職員参画型の仕組み」を基盤に、**人材活用・組織運営・デジタル化を一体で進める次のステージへ!**

✓ 人材不足を内部から解決する「院内アルバイト」の実装

院内副業制度を実効性のある仕組みへと再設計し、働く意欲のある職員が能力を十分に発揮できる環境を整備します。採用だけに頼らない人手不足対策として、柔軟な働き方の実装を目指します。

✓ 障がい者就労支援「ジョブパレット」

精神科作業療法、精神科デイケアの活動場所を同じフロアに配置することで、連携が密になり、効率的なマンパワーを確保できる。⇒包括的リハビリテーションの確立へ ※活動場所を確保することが今後の課題!

✓ 働き方改革グループの拡充による「現場発・チーム型改革」

個人では言い出しにくい課題をチームで共有・検討する場を拡充。現場の声を継続的に拾い上げ、「声を上げ、自ら考え行動する」文化をさらに定着させます。

✓ ご意見箱対応体制の強化

投書数の増加を前向きな変化と捉え、ご意見対応チームを新設したい。「意見が届き、必ず返ってくる」信頼の循環の確立を!

✓ デジタル化と柔軟な勤務制度の推進 **フレックス制度への第一歩! 時差出勤を開始!**

職員用携帯電話のスマートフォン化、ペーパーレス化の全院統一、共有フォルダ運用ルール of 徹底を進めます。あわせて、医療技術部で**トライアル導入する時差出勤制度**を検証し、全院展開を目指します。

✓ 人材確保につなげる「発信力」の強化

ホームページのリクルートページや広報冊子の充実に加え、SNS発信をする人がいないという人材不足を理由に諦めるのではなく、職員主体の部活動「**SNS部**」の立ち上げ計画、現場のリアルな魅力を「自ら発信する病院」への転換を図りたい。

今後も昨年取組みを推進した院長直轄の**MSHP(メディカルスタッフハッピープロジェクト)**を中心に全部署へ展開し、**忙しい医療現場でも実行・継続できる改革モデル**として深化させていきます。

今後も職員一人ひとりの声と力を組織の変革に繋げ、**地域医療を支え続ける持続可能な病院づくり**を進めてまいります。

包括的リハビリテーションの共有と後押し

アワードの会で精神科の包括的リハビリテーションを他部署に知ってもらえる場となり、活動を後押ししてもらいました。職員一人ひとりが主体的に動く姿から、まさに“ボトムアップ”の大切さを実感しました。



部署を越えて広がった気づきと感謝

これまで知らなかった他部署・他職種の業務内容や思いを知ることができ、多くの気づきがありました。各部署が病院全体を支える存在であることを実感し、感謝の気持ちが深まりました。自部署を振り返る良い機会となり、今後は部署を越えた連携を大切にしていきたいと感じました。



昨年度参加者としてつなぐ視点と成長

職種や勤務形態の違いから、集まることや進め方に苦労する場面もありましたが、話し合いを重ねる中でメンバー同士が互いの課題に関心を持ち始めました。立場の違いを越えて意見を聞き合うことで、主体的に発言し行動する職員の姿が見られ、病院が前に進む力を改めて感じました。

初めて知った職員の熱意と期待

十分に参加できませんでしたが、多くの職員が病院のために考え行動していることを知り感動しました。今後も改善が進み、**「この病院でよかった」**と言われる病院になることを期待しています。



MSHPメンバー



超過勤務を生まない職員会への挑戦

「超過勤務にならないように職員会を開催する」という課題を検討する中で、実際に現実が変わり始める手応えを感じました。この取り組みを通して、働き方を見直すことの大切さや、部署を越えて協力する意義を改めて実感しました。今後も無理なく働ける職場づくりにつなげていきたいと考えています。



院長の思い

細木病院は、持続可能な地域医療を守り抜くために、職員一人ひとりが『ここで働きたい』と心から思える職場づくりを進めています。働き方改革は、トップダウンだけでは成し得ず、現場の主体的な気づきと行動が欠かせません。今年は、昨年中心となって活躍したMSHPメンバーが伴奏支援にまわり、新たなメンバーが中心となって取り組みを進めてくれました。経験を受け継ぎながらも、自分たちの視点で課題を見つけ、改善に挑んだ姿勢は、細木病院の未来をさらに力強いものにしてきています。

皆さんの活動報告を楽しみにしています。アワードに向けた今年の挑戦は、昨年の一歩を確かな前進へとつなげ、『ここで働きたい、と思える場所』の実現に向けた大きな一歩となりました。

院長
細木 信吾
循環器内科医

伴走支援に対する感想・評価（登録コンサルタントとの協働について） 細木病院MSHP &働き方推進メンバー

昨年度から推進してきた働き方改革において、登録コンサルタント(平岡さん)との協働は、当院の取組を単なる制度改善にとどめず、**組織文化そのものを変革する取組へと押し上げる原動力**となりました。医療業界特有の慣習や意思決定構造、現場の多忙さを的確に理解いただき、取組事例や専門的知見を当院の実態に即して「現場で使える形」に翻訳・実装していただき、この2年で実効性のある改革が数多く生まれました。

特に評価すべき点は、支援内容だけにとどまらず、**忙しい医療現場でも協働が機能するプロセスそのものを構築した点**です。定例会に参加できない職員の意見を「**課題改善整理シート**」作成により可視化・集約することで「**時間と場所に縛られない参画設計**」や「**Dropbox**」を活用した資料共有・効率的な共同作成、さらに日程調整を自動化する「**TimeRex**」による柔軟な定例会の日程調整を組み合わせることで、費用や時間をかけずに、多様な立場・勤務形態の職員が改革に参画できる環境を整えることができました。こういった協働機能は働き方改革コンサルタントならではの視点やアイデアがなければ構築できなかったと感じています。このような仕組み作りのおかげで、働き方改革は一部の担当者が担うのではなく、**組織全体で進める取組へと転換**することが徐々にできてきていると感じています。

外国人雇用においては、「定着が難しい」「意思疎通ができない」という固定観念に対し、現場とともに課題を言語化し、「**外国人スタッフ面談シート**」を作成・運用。**1on1ミーティング**を通じて、業務面だけでなく生活面の不安まで把握できる体制を構築したことで、相互理解と信頼関係が深まり、外国人スタッフが試験合格後に特定技能外国人として**就労・定着・活躍する道筋**が確立されつつあります。

超勤課題や「作業スペースがない」といった現場の声について、登録コンサルタントが院長との調整・言語化を担ってくださいました。現場と経営の意図がすれ違いやすい医療機関において、この橋渡しにより「院長も現場を思っている」という安心感が生まれ、改善に向けて声を上げる風土が醸成されました。また、忙しい医療現場では、職員の声の埋もれがちですが、小さな声にも価値を見出し、拾い上げていただけたことで何でも話しやすい環境を整えてくださいました。その結果、事務職や病院外勤務者など、従来声を上げにくかった職員の意見も可視化され、**職員参加型の改革へと発展**しています。

そして、伴走支援を通じて得られた最大の成果は、「**改革の主体は自分たちである**」という職員の意識改革ができたことです。外部の専門的知見を活用しながらも依存せず、自走できる力が育まれました。平岡さんとの協働は、当院の働き方改革を**継続可能で再現性の高い組織変革へと導いている**と感じています。この経験を活かして今後も院長直轄のMSHP(メディカル・スタッフ・ハッピープロジェクト)が中心となり、病院全体のさらなる働き方改革の発展につなげていきたいと思っております。

伴走支援に対する感想・評価（登録コンサルタントとの協働について）

担当コンサルタント：平岡 美香

今年度のワークスタイルアワードへの参加にあたり、当初はMSHPがこれまでの取組を継続し、完成度を高めてグランプリを狙うものだと思っていました。しかし、MSHPの上甲さんから「今年度は新メンバーを募り、新しい力で臨みたいと考えています。病院全体に働き方改革の取り組みを広く浸透させたい思いからです。」というメールをいただき、その言葉に、働き方改革を一部の担当者に任せるのではなく、病院全体で担い、「働き方改革を継続する組織」へ進化させようとする意思を強く感じました。特に印象的だったのは、「とりあえずやってみよう」「まずはトライアルで試して検証しよう」という姿勢が現場に定着している点です。完璧な制度を待つのではなく、小さく始め、振り返り、改善する。このサイクルが根づいたことで、働き方改革が一過性の施策ではなく、進化し続ける組織活動へと発展しました。今回、最も苦労したのは、多忙で職種・勤務形態・価値観が多様な医療現場において、「改革を止めず、かつ現場の納得を失わない伴走」を成立させることでした。当初は、超勤や業務負担への不満、外国人雇用への不安、改革への警戒感が混在していましたが、解決を急がず、まず声を受け止め、カエル会議（付箋会議）などを通じて言語化し、「不満」を「改善可能な課題」へとMSHPと共に整理し、新メンバーにも丁寧に共有することに注力しました。また、「定例会に参加できない職員がいる」という課題に対しては、「課題改善シート」の提出を取り入れることで、会議に参加せずとも改革に関われる仕組みを構築しました。さらに、「Dropbox」による非同期型資料共有や「TimeRex」を活用した日程調整などの協働プロセスを設計したことで、コンサルタントとMSHPが連携し、職員の声を受け止め、改善へとつなぐハブとして機能することができています。外国人雇用においても、面談シートを活用した1on1の結果、外国人スタッフが特定技能外国人として働き続けようとする姿が生まれ、現場の認識が大きく変化しました。継続性の面では、「外部支援がなくなっても回り続ける状態」をつくることを意識し、あえて前に出すぎず、判断はMSHPと現場とに委ね、成功も失敗もトライアルとして捉えたことで、「改革の主体は自分たちである」という意識が職員に根づきました。こういったことを通して、上甲さんの「院長直結のMSHPが、職員のちょっとした困りごとの間に立ち、改善につなげる存在になりたい」という言葉は、本取組の本質を象徴しているといえます。働き方には正解がなく、改革は試行錯誤の連続です。思うように進まなかったり、悩む場面があるのは自然なことであり、それは私自身が社員として働き方改革を推進していた際にも、同じように感じてきたことです。だからこそ、迷いながらも対話を重ね、前に進むとする姿勢そのものに、改革の本質的な価値があると考えています。中でも、三島さんをはじめとするメンバーの細やかな気配りと粘り強い姿勢は、改革を支える大きな力でした。背景や考え方が異なる職員一人ひとりの声を丁寧に拾い、場を整えながら前に進めていく姿は、組織の成熟を確実に示しています。

多忙な医療現場・中規模組織・限られたコストという制約の中で、仕組みと関係性の両面から改革を成立させ、組織文化そのものを変えた今回の取組みは、他の医療機関や中小企業にも展開可能な先進的モデルになっていると感じています。