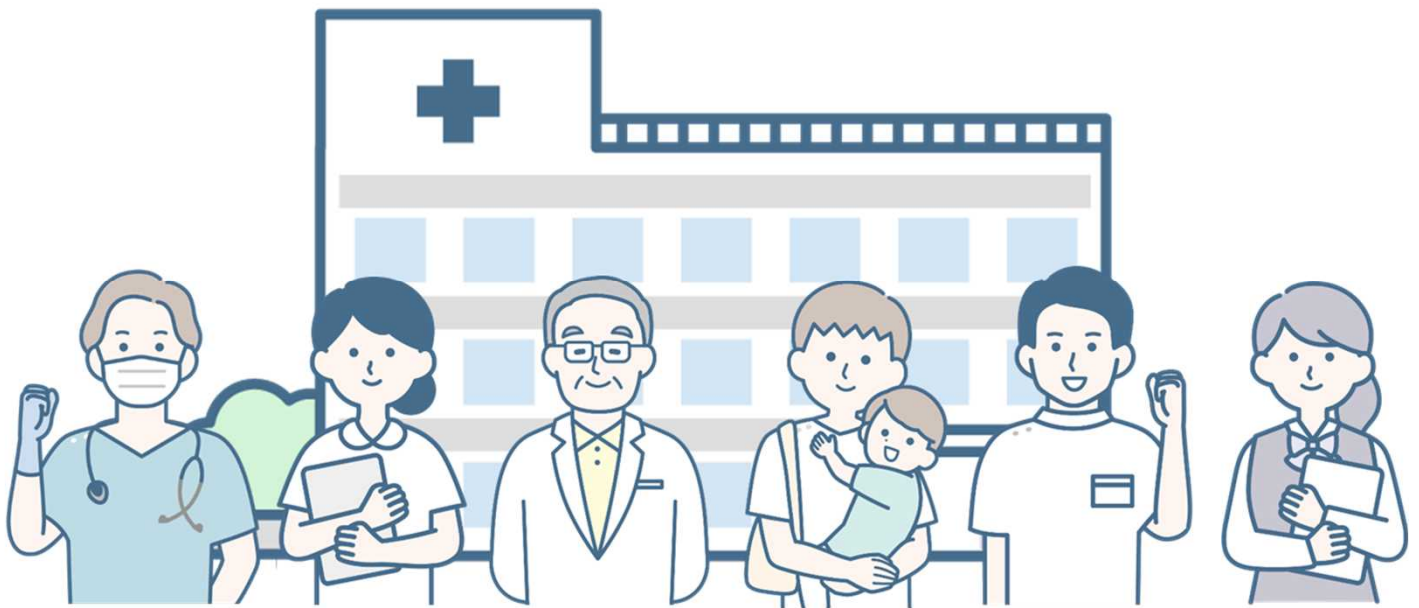


医師の働き方改革を  
医療機関全体の働き方改革へつなげるための

# 医療機関における意見交換会 実施マニュアル



前略 院長先生

このマニュアルを手にとってくださり、ありがとうございます。  
様々な考えをもつスタッフが、希望を持って、そしてチームとして一丸と  
なって働ける組織づくりを目指して、ご尽力くださっていることと存じます。

お手紙の続きは次のページへ

# 院長先生へ

このマニュアルを手にとってくださり、  
ありがとうございます。

## ▶ **医師の働き方改革には、世代や職種を超えて 全てのスタッフの皆さまの理解が大切です**

- 2024年4月より医師の時間外・休日労働時間について、上限規制がはじまります。
- 医師の働き方改革は、**強い使命感を持つ医師が健康で充実して働くことのできる環境を整備するためにも、質の高い安全な医療を提供するためにも、極めて重要です。**
- 医師だけでなく、医療機関内で働くスタッフの皆さま全員が、医師の働き方改革に関する正しい**理解を共有**することが、改革を進める大前提となります。

## ▶ **世代や職種によって、日々の仕事への感じ方や、 改革への受け止め方が違ってきます**

- 日々の仕事や、医師の働き方改革について、**院長先生や、院内で働くスタッフの皆さまの受け止め**はいかがでしょうか？
- 医師の中には、医療への強い情熱を持ちながらも、職場環境等が障壁となり、行き詰まっているような方もいらっしゃいます。  
**「労働時間短縮を進めたくても、他職種への業務分担や効率化が進まない」**背景には、例えば、上司や他職種からの**「担当医師が全てやるべき」といった既成概念や、スタッフの業務分担・効率化を妨げる院内の暗黙のルール**があるかもしれません。
- あるいは、「患者さんのためには**多く働くのは当たり前で、休みをとることは後ろめたい**」といった気持ちを持ったスタッフがいるかもしれません。
- 各々のスタッフの感じ方の違いを、互いに知らないままでは、院内で一丸となって働き方改革に取り組むことは難しくなります。

## ▶ **それぞれのスタッフが、違う考え方に気づく機会を、 取えてつくる。それが「意見交換会」です**

- 働き方について、スタッフの気づき・関心を促し、行動変容へとつなげるために、**医療機関で意見交換会を開催する**という方法があります。
- 意見交換会を開催することで、
  - ・ 制度の一方的な周知にとどまらず、参加者本人の医師の働き方改革に対する意識向上につながる
  - ・ 世代・診療科・職種間で、医師の働き方改革への受け止め方の違いについて相互理解につながる
  - ・ 医師の働き方改革に関する自院内の課題の抽出や、今後の具体的な取組の決定に役立つことが期待されます。
- すべてのスタッフの皆さまが、働きがいがあり、活躍しがいのある職場であることを実感できるように、このマニュアルでは、意見交換会を開催するノウハウやメリットを解説しています。

## ▶ **スタッフが希望を持って働けるために、 そして、病院が一丸となるために**

- 一人ひとりの医師とスタッフの皆さまが、チームの、そして**自らの働き方が改善していくことへの希望と、自ら改善していこうという意識**を持つことができるよう、医の道を歩み始めたばかりの若手医師を中心に、医療機関をはじめ、社会全体として寄り添い、支えていくメッセージを届けることが大切です。
- これには、**院長先生をはじめとする医療機関の管理職及び教授・診療科長等の上位世代の協力**が不可欠です。
- ぜひ、医師を含めたスタッフの皆様同士のディスカッションの機会を通じて、皆さまの声を集めてください。意見交換会が、皆さまの働き方や、我が国の医療行政に気づきを与えるツールになることを、願っています。

厚生労働省は、これからも、各医療機関の皆さまのお声をもとに、医師の働き方改革の推進に向けた、できる限りの支援をおこなっていきます。

# 目次

1. 意見交換会実施マニュアルについて	p 2
2. 意見交換会の進め方	
(1) ナビゲーター・コアメンバーの決定	p 5
(2) 目的・議題・実施方法の検討	p 7
(3) 参加メンバーの検討	p11
(4) 当日に向けた事前準備	p12
(5) 本番（意見交換会）	p14
(6) 終了後	p15
3. 意見交換会の効果	
(1) 意見交換会トライアル事例の概要	p17
(2) 意見交換会トライアル参加者の声	p20

## 医療機関における意見交換会の意義

意見交換会の場を設けることは、医療機関内での働き方改革に向けた取組を進める上での第一歩になります。

働き方改革に対する考え方の相互理解につながる

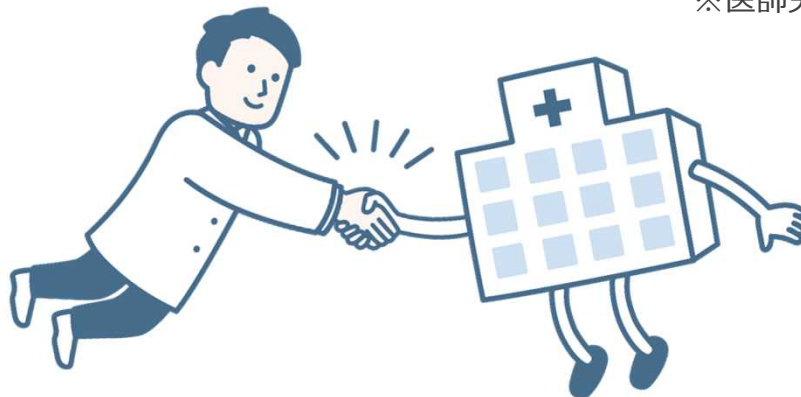
参加者本人の働き方改革に対する意識向上につながる

医療機関内の課題の抽出／今後の取組の決定に役立つ

職員みんなで作くりあげる時短計画※の作成につながる

※医師労働時間短縮計画

etc...



## 意見交換会とは

働き方改革は組織文化の改革であり、トップダウン型の指示や、職員それぞれの意識に期待するだけでは十分な効果が得られません。医療機関の全員が目的を共有し、一体となって具体的に取り組む必要があります。

そのためには、医療機関の管理者のみならず、当事者である勤務医一人ひとりが働き方改革の意義と必要性について理解し、組織全体として主体的に取り組む機運を醸成していくことが重要です。

この取組を進めるための具体的な手法の1つとして、それぞれの医療機関内での意見交換会を行うことが有効と考えられます。

## 開催のイメージ

参加者は管理職だけでなく、様々な世代・診療科の医師やその他の職種の職員も含め、組織全体の取組として進めていくことが重要です。

管理職による制度の説明のみにとどまらず、それぞれの医療機関の現状に応じて議題を設定してみましょう。（→詳細はP.9 ②参照）

また、院長や診療科長、部門長の方が、院内で意見交換会を開催することへの配慮や支援の姿勢を見せ、積極的に意見交換会を推進していくことによって、医師を含む様々な部署の職員が気兼ねなく意見交換をしやすい雰囲気形成することが重要です。



このマニュアルでは、意見交換会を行う際の  
進め方や方法論について、  
具体的な例をお示ししています。

特に、具体的な取組のアイデアを互いに出し合い、  
現在の取組の見直しを議論するという、  
医療機関内で働き方改革推進に向けた  
時短計画の策定会議のご参考にもされてください。



## 2. 意見交換会の進め方

働き方改革を推進していくためには、意見交換会を開催する際のデザイン（具体的な目的とそれを達成するための議題の設定等）が肝心です。中心となるメンバーが進め方を丁寧に検討していくことが重要です。

ここでは、意見交換会をより効果的なものとするための進め方について、それぞれ具体例も交えながら、ご紹介していきます。

1

### ナビゲーター・コアメンバーの決定

…P. 5

意見交換会の実施を検討するに当たり、企画を中心となって進める担当者を決定します。

2

### 目的・議題・実施方法の検討

…P. 7

意見交換会を行う目的や、話し合う議題・実施方法について、地域や自院の実情に合わせて具体的に検討します。

3

### 参加メンバーの検討

…P.11

意見交換会当日の参加者を検討します。なるべく幅広い属性の方に参加してもらうことが重要です。

4

### 当日に向けた事前準備

…P.12

意見交換会を実施することについて院内への周知を行うとともに、当日の議論を円滑にするため、参加者への事前説明等を行います。

5

### 本番（意見交換会）

…P.14

これまでに検討した内容・方法に沿って、意見交換会を実施します。

6

### 終了後

…P.15

意見交換会で得られた意見の整理や、効果の検証を行った上で、次回以降の開催について検討します。

## 意見交換会の開催の決定

意見交換会の開催を検討する上では、まずは開催目的・趣旨について、医療機関の管理職と管理部門とで意見を統一することが重要です。意見交換会を開催することで、どのような効果を期待するのかを想定する必要があります。

### ポイント

- ・ 意見交換会の意義（→P.2参照）や、他の医療機関での実施事例（→P.17参照）を参考として、まずは医療機関の院長等の管理職が意見交換会の趣旨を理解し、開催を決定してください。
- ・ 既に医療機関内に働き方改革に関する会議体・チームが設けられている場合は、意見交換会の実施に当たってその会議体・チームとどのように連携するかも検討しましょう。

## ナビゲーターの決定

意見交換会の企画を中心となって進める担当者（ナビゲーター）を決定します。意見交換会の当日には、このナビゲーターが司会進行を行うことも考えられます。

### ポイント

- ・ 働き方改革の趣旨を理解しており、院内に一定の働きかけができる立場の人物から選定することが望ましいです。
- ・ 既に医療機関内で働き方改革に関する会議体・チームが設けられている場合は、これまでの議論の経緯等を理解しているその会議体・チームのメンバーから選定することも1つの選択肢です。



## 企画検討のコアメンバーの決定

意見交換会の企画内容を検討するコアメンバーを選定します。人数をたくさん集める必要はありませんが（目安は3～5人程度）、日常の業務に負担が出ないように、適宜役割を分担することが重要です。

### ポイント

- ・ 実施に当たっては、企画についての院内への周知や、参加者との日程調整等が必要となるため、管理職・医師だけでなく、事務部門も一体となって企画を進めていくことが効果的です。
- ・ アドバイザーとして、医師の働き方改革に知見のある外部の有識者を招聘することも検討してみましょう。



## 目的の検討

まずは、ナビゲーター・コアメンバーで意見交換会を実施する目的を検討しましょう。単なる制度の説明会とならないよう、地域や自院の実情に合わせて、具体的に設定することが重要です。

### 設定する目的の例

- ・ 医師や多職種の職員が、医師の働き方改革の制度についての理解を深めること
- ・ 自己研鑽と労働時間の考え方についての認識の整理
- ・ 医師の働き方改革を進める上での、自院における課題の抽出
- ・ 時短計画の作成に向けて、院内で必要な取組の検討など…

## 議題の検討

意見交換会で話し合う議題を検討しましょう。先ほど設定した実施目的に応じて、まずは参加者が意見を述べやすいような議題を設定することが重要です。

### ポイント

- ・ 実際の意見交換会では、
  - ① 院内の現状の確認（制度説明を含む）
  - ② 実施目的に応じて設定した議題に沿った議論
  - ③ 今後に向けた全体討論という順で進めていくことが効果的と考えられます。
- ・ 次ページ以降で、意見交換会全体の構成について、例を示しながら紹介します。



# 意見交換会の構成の一例

## ① 院内の現状の確認

実際に話し合いを進めるに当たっては、まずは院内の働き方改革の現状について、参加者が意見を出し合い共有することが重要です。（意見交換会本番だけでなく、事前にナビゲーター・コアメンバーが企画段階で現状を確認することで、より円滑に議論を進められます。）

### 院内の働き方改革の現状を確認するための話題例

- ・ 現状の院内の労働時間に関するルール
- ・ 各立場の医師が院内で背負っている役割
- ・ 参加者それぞれの、働き方改革に対する現在の考え方

### ポイント

- ・ 院内での働き方改革に向けたこれまでの取組内容や現状について、参加者によって理解度には差があると考えられるため、議論を行う上での前提として、現状の認識を共有しておくことが重要です。
- ・ 以下のような内容を整理した上で、事前に参加者に共有・説明しておくことにより、その後の意見交換会での議論がより建設的なものとなることが期待されます。
  - ① 働き方改革に向けたこれまでの取組内容
  - ② 現在院内で取り決めているルール
  - ③ 現状の勤務時間等のデータ
  - ④ 今後に向けた取組の方針や考えられる課題



## ② 実施目的に応じた意見交換

実施目的に応じて、どのようなテーマについて議論を行うべきかを検討しましょう。現状の追認にとどまってしまうわないよう、なるべく前向きな意見を引き出すような議題設定とすることが効果的です。

### 設定する議題の例

- 制度についての理解を深めること が目的の場合
  - ・ 医師の働き方について、どのような情報があると嬉しいか？
  - ・ 院内での情報発信の際は、どのような発信方法が効果的か？
- 自己研鑽についての考え方の整理 が目的の場合
  - ・ 現在、自己研鑽とはどのような時間に、どのように行っているか？
  - ・ 院内での情報発信の際は、どのような発信方法が効果的か？
- 自院における働き方改革の課題抽出 が目的の場合
  - ・ 働き方改革が進むことで、どうなったら嬉しいか？（目指す方向）
  - ・ そのためにネックになっていることは何か？
- 時短計画のための取組内容の検討 が目的の場合
  - ・ 研修医や専攻医の研修の効率化を図るにはどうしたら良いか？
  - ・ 勤務間インターバルの確保のためにはどうしたら良いか？

## ③ 今後に向けた全体討論

①や②で話し合われた内容を総括し、新たに検討すべき内容や、今後どのような取組を進めていくべきかについて、全体討論の時間を用意することが望ましいです。ナビゲーターは、当日の議論が拡散しないよう、事前に全体討論の議題を参加者へ伝えるとよいでしょう。

### 設定する議題の例

- ・ 今後院内で進めていくべき取組
- ・ 取組を進める上での役割分担



## 実施方法の検討

目的とテーマが決まったら、開催のスケジュールや規模、オンライン会議システムの使用有無など、意見交換会の実施方法を検討しましょう。

### Q 意見交換会は何回開催すれば十分なのか？

**A 必ずしも1回で全ての議論を行う必要はありません。**

初回は、それぞれの現状を共有する回（①のテーマ）として開催し、2回目以降にメインのテーマの議論（②・③のテーマ）を行うなど、テーマを分けて開催することで、話し合いの内容をより深めることができます。最初は少人数で開催し、徐々に参加者数や職種を増やしていくというのも方法の1つです。

### Q オンライン会議システムは使うべきか？

**A 参加者の都合や、話し合う内容に応じて開催形式を検討しましょう。**

対面形式での実施の場合、他の人の表情が分かりやすい等、多くの利点がありますが、オンライン会議システムであれば、それぞれの勤務場所からでも参加できるため予定が調整しやすい他、むしろ対面よりも意見を言いやすいという利点も考えられます。

### Q 全員の意見を拾い上げるための工夫はどうしたらよいか？

**A 参加人数が多くなる場合には、少人数に分けてグループディスカッション形式とすることで、多くの人から意見を出し合ってもらえることが出来ます。**

また、各々立場はありつつも、自由な発言を促すために、事前に募集した意見を匿名化して紹介することなども有効です。





## 参加メンバーの検討

意見交換会の方向性・内容が決定したら、次は当日の参加者を検討しましょう。なるべく幅広い属性の方に参加してもらうことが重要です。

### Q 医師以外にも参加してもらうべきか？

A 医療機関で一体となって医師の働き方改革を進めていくためには、**なるべく他の医療職種や事務部門の職員にも参加してもらうことが望ましい**です。

難しい場合には、例えば最初は職種ごとに何回か開催してみて、慣れてきたら全体で開催するというのも、1つの方法です。

### Q 参加者の年齢や専門領域が離れすぎていることは良くないのか？

A それぞれの立場における考え方の違いを知ることも、意見交換会を実施することの大きなメリットの1つであるため、管理職から研修医まで、診療科を越えて、**なるべく全ての世代・職位の方々に参加してもらうことが重要**です。

実際に意見交換会を実施した医療機関では、診療科を横断して参加者を募ることにより、直属の上司には普段なかなか言いづらいことでも、他科のスタッフに対してであればむしろ話しやすかった、というような声もありました（→P.19参照）。

### Q 働き方改革の制度について詳しい人が参加すべきなのか？

A 参加者全員が、働き方改革の制度や院内の現状について、詳しく理解している必要はありません。むしろ、これまで**あまり関わっていない、よく知らないという人にこそ参加してもらうことが重要**です。

ただし、意見交換会当日までに、eラーニング等により制度の概略について学習してもらい、参加者の知識のベースラインを揃えておくことで、より活発な意見交換会となることが期待されます（→p.13参照）。

## ポイント

- 意見交換会を複数回開催する場合には、開催回によってメンバーを変えることも1つの方法です。
- 意見交換会の参加者では無くても、オブザーバーとして自由に傍聴できるような環境を作ることも有効です。



## スケジュールの調整

なるべく業務時間内に実施できるよう、参加メンバーのスケジュール調整を行いましょ。対面で行う場合には、参加者全員が集まれる場所の確保も必要です。

### ポイント

- ・ オンライン会議システムを用いて実施する場合は、参加者ごとに、当日の使用機器（パソコン・スピーカー）や接続環境の確認、オンラインアカウントの発行等が必要になる場合があります。
- ・ オブザーバーとして参加者以外の傍聴も可能とする場合、傍聴者の参加方法等についても検討が必要です。
- ・ 特に、病院長がメンバーまたはオブザーバーとして参加できるよう、スケジュールを検討しましょ。

## 院内への周知

意見交換会を開催することについて、院内職員への周知を行いましょ。

### ポイント

- ・ 周知に当たっては、ポスター等の目に留まりやすい媒体のほか、メールや院内専用の電子掲示板など、利用・閲覧頻度の高いものを用いることが有効です。
- ・ オブザーバーとして参加者以外の傍聴も可能とする場合、傍聴者の参加方法等についても周知が必要です。



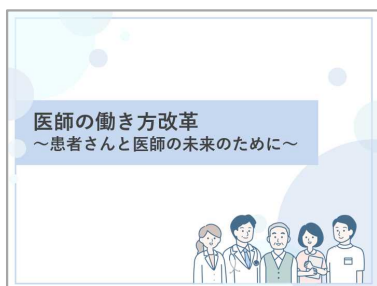
# 事前学習（制度説明会の実施）

意見交換会を実施する前に、医師の働き方改革の制度に関する資料を配布したり、院内のルールについての説明会を実施したりすることで、当日の円滑な議論につながります。

Check!

厚生労働省の「いきいき働く医療機関サポートWeb（通称：いきサポ）」において、解説用のスライドや説明用原稿の例を掲載しておりますので、医療機関内での制度説明の際にはぜひご活用ください！

(URL : [https://iryoin-kinmukankyou.mhlw.go.jp/commentary\\_slide](https://iryoin-kinmukankyou.mhlw.go.jp/commentary_slide))



解説スライドはこちら



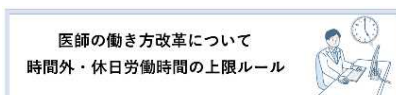
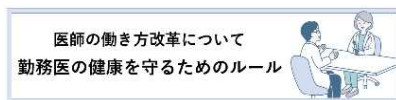
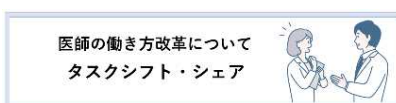
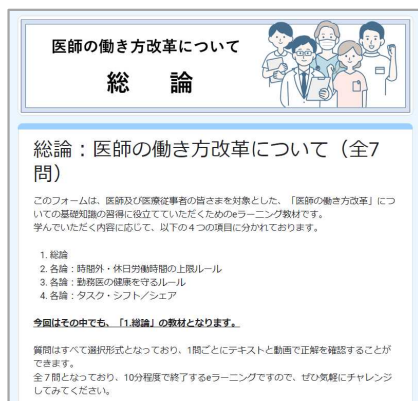
## 事前の理解度チェック

制度説明会にとどまらず、eラーニングやチェックテストを用いた事前学習等により、参加者の知識のベースラインを揃えておくことで、具体的な内容に踏み込んだ議論につながります。

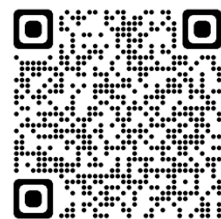
Check!

解説用スライドと同様に、厚生労働省の「いきサポ」において、チェックテスト形式のeラーニング教材を掲載しておりますので、参加者の方の理解度チェックのためのツールとしてぜひご活用ください！

(URL : <https://iryoin-kinmukankyou.mhlw.go.jp/elearning>)



eラーニングはこちら



## 意見交換会の開催

これまでの段階で決定した内容・方法に沿って、意見交換会を実施します。時間は1時間～2時間程度が目安です。

### 進め方の具体例



#### ① はじめに

冒頭に、意見交換会を開催することになった経緯や、院内の現状について、司会者（ナビゲーター）から簡単に説明します。

#### ② 現状についての意見交換

現在、自分がどのような働き方をしているか、働き方改革についてどう思っているか等について、それぞれの参加者から意見を共有します。  
（→P.8 ① 参照）

#### ③ 議題に沿った議論

事前に決めたテーマに沿って、議論を行います。（→P.9 ② 参照）  
なるべく全ての参加者が発言の機会を持てるよう進めることが重要です。

#### ④ 全体討論・まとめ

ここまでの内容について簡単に振り返りつつ、全体討論用の議題に沿った議論を行い、最後に司会者がまとめを行います。（→P.9 ③ 参照）

#### ⑤ 終わりに

最後に、院長等の管理職から、意見交換会についての講評を行います。

ナビゲーター・コアメンバーは意見交換会終了後に以下の事項を検討して下さい

## 事後アンケート・理解度チェックの実施

意見交換会の効果を検証するため、参加者への事後アンケートを実施しましょう。

事前に理解度チェック（→p.13参照）を実施している場合には、意見交換会后に改めて実施することで、効果を検証することができます。

## 意見交換会で得られた意見の整理

意見交換会で出てきた意見や、今後の取組事項として挙げられた内容を整理しましょう。具体的な結論に至らない場合でも、様々な意見を整理し、今後の対応の方向性を探ることで、次の意見交換会の議題や院内のしかるべき会議体での議論にもつながることが期待できます。

### 意見の整理の例



参加者の  
意見

〇〇についての情報をもっと院内で周知されると嬉しい



今後の  
対応を検討

事務部門・管理部門を中心として、情報発信の具体的な内容や方法について検討を進める。



〇〇が当院の課題。この課題を解決しないことには働き方改革は進められない。



課題の解決方法を検討するため、院内の働き方改革推進チームでの次回の議題とする。



〇〇科でやっている取組はとても効果的で参考になった。他の科でもぜひやってほしい。



各診療科での取組内容について、詳細をヒアリングし、院内に周知。各科内でも検討してもらえよう、診療科長会議の議題にしよう。

## 院内への周知

意見交換会で話し合われた内容や、アンケート結果について、院内職員への周知を行いましょ。周知を確実に行うことで、意見交換会の参加者が、参加していない同僚に当日の話題を提供するきっかけとなり、院内の働き方改革への関心が高まることが期待されます。

### ポイント

- 当日の写真や動画なども一緒に共有することで、参加しなかった方にもイメージを持ってもらいやすくなります。
- 意見交換会に参加したメンバーにとっても、自分の疑問や提案が院内の会議体等でも取り上げられ、自院の取組につながっていると認識できることで、これまで以上に働き方改革を「自分事」として捉えられるようになるかもしれません。



## 次回の開催の検討

アンケート結果や、意見を整理した内容を元に、次の意見交換会の開催を検討しましょ。同じメンバーでさらに深い議論に進むのも良いですし、別のメンバーで、改めて同じテーマの議論を行うことも選択肢の1つです。

### ポイント

- 意見交換会は、実施目的によっては1回のみでの開催でも構いませんが、なるべく継続して実施することが望まれます。
- 前回と同じメンバーで実施することで、より活発な議論が可能になるだけでなく、その参加メンバーが「働き方改革アンバサダー」として、各診療科・世代内にも議論を共有することで、組織全体での取組推進につながっていくことが期待されます。
- 一方、前回とは別のメンバーで実施することにより、さらに幅広い意見を拾い上げられることに加え、より多くの職員が、働き方改革を「自分事」として捉えられるようになるかもしれません。



## 3. 意見交換会の効果

### (1) 意見交換会トライアル事例の概要

#### 事例

A病院（東京都、高度急性期、500床以上）

#### 勤務環境改善委員会の発足

#### 医師の働き方改革の認知度調査の実施

- ・ 認知度は回答者中3割程度であった



#### 目的・テーマ設定

- ・ 2024年度の働き方改革に向け、どういった具体的な取組が必要か
- ・ 意見交換会で話し合われた内容は、翌年度以降、作成が努力義務化される「医師労働時間短縮計画」の内容に反映させる

#### ワークショップ前eラーニングの実施

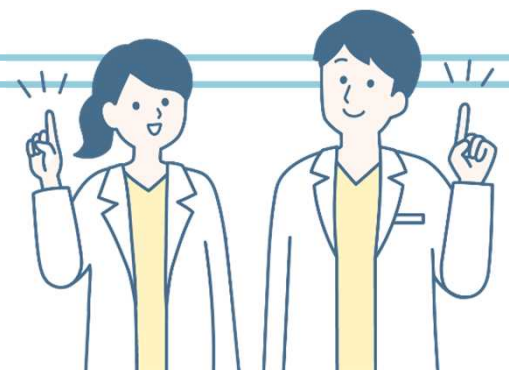
- ・ 医師の時間外上限規制に関するeラーニングを受講

#### 当日

- ・ オンライン開催
- ・ Zoom環境下でブレイクアウトルームを用いたグループディスカッションを実施
- ・ グループ発表を元に、全体で討議を行う

#### 開催後

- ・ 開催までの流れの振り返り
- ・ アンケート結果を踏まえた検討
- ・ これからの取組の方針決定





# ワークショップ前の取組

- ・ 医療勤務環境改善委員会主催で、医師の働き方改革の認知度調査を実施。医師の時間外・休日労働の上限規制についての認知度は、3割程度であった。
- ・ ワークショップ実施に先立って、参加者は事前にインターネットのアンケートフォームを用いたeラーニングを受講。通常業務の負担とならないよう、5分程度で回答できる分量（全9問）とした。

## 問7：あと残り3問です

C-1 水準が適用されている臨床研修医の勤務間インターバルの原則的な考え方にに基づき、以下の各パターンのうち、勤務間インターバルとして正しいものをすべて選んでください。

- ① 午前8時から業務を開始し、夜間の勤務も連続して行い、翌日の正午に退勤した。翌日の業務は午前8時からの予定である。
- ② 午前8時から業務を開始し、夜間の勤務も連続して行い、翌日の午前8時に退勤した。翌日の業務は午前8時からの予定である。

# 当日の内容

## <当日の参加者>

	診療科長	指導医	専攻医	臨床研修医	厚生労働省 <small>※ワザバー、制度照会</small>
A	一般内科 (女性)	麻酔科 (男性)	脳神経外科 (男性)	研修医 (男性)	医政局 (男性)
B	救急部 (男性)	小児科 (女性)	内科 (男性)	研修医 (女性)	医政局 (男性)
C	泌尿器科 (男性)	ICU (男性)	産婦人科 (女性)	研修医 (男性)	医政局 (男性)

※院長、副院長、事務はオブザーバー参加

## <スケジュール>

項目	担当	時間(分)
趣旨の説明	ナビゲーター	2
制度の説明、確認事項	厚生労働省	10
グループディスカッション説明	ナビゲーター	5
グループディスカッション① 「臨床研修医、専攻医に対する検収の効率化を図るには？」	各グループ	15
全体ディスカッション① 発表(3分×3グループ)、全体討議(5分)	ナビゲーター	15
グループディスカッション② 「勤務案インターバルを確保するための方策の検討」	各グループ	15
全体ディスカッション② 発表(3分×3グループ)、全体討議(5分)	ナビゲーター	15
まとめ	ナビゲーター	10
院長より講評	院長	3

## 意見交換会のまとめ

ワークショップは医師の働き方改革の情報発信の戦略として有効であった。

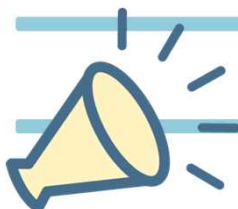


事前eラーニングは、意見交換会に参加する医師の、働き方改革に関する知識のベースラインを整えること、また、情報発信としても有用であった。



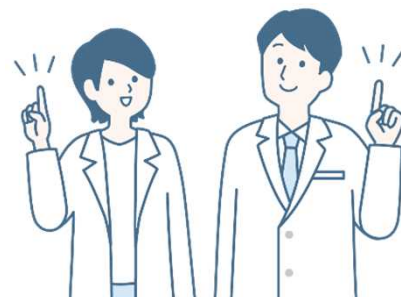
年齢や職位によらず、意外にも、自由な意見交換ができる場となった。

今後も、同様のワークショップを複数回行い、  
院内で医師の働き方改革アンバサダーを  
増やしていきたい。



## (2) 意見交換会トライアル参加者の声

事後アンケートから得られた  
参加メンバーの感想をご紹介します



### A病院



参加者が**意識を共有することができた**。 60代 管理職



色々な世代の意見を聞くことで、**自分の考えていなかった面を知ることができた**。  
20代 医師



具体的な運用に関する疑問や意見が出て、**制度を運用に落とし込む際の課題が認識できた**。 30代 コアメンバー

### B病院



現状把握に加え、**取り組むべき課題が明確になった**。 50代 管理職



**各科で状況は違うが、だいたい同じような考えを持っている**と知ることができた。  
30代 医師



**事務としてできることは何か、改めて考える**ことができた。 50代 事務職

### C病院



**職員がなるべく多く参加してやって欲しい**と思ったくらい、よい意見が出た。  
40代 医師



今まで自己犠牲で働いてたところもあったが、**医師も休んでもいいんだと感じた**。  
30代 医師



日常話題にならないテーマなので、**機会を設けることには意義**がある。  
40代 医師