



## 「ダイバーシティ推進」に関するアンケート結果の活用と紹介

東京医科大学の新生に向けた取り組みの一つとして林学長が掲げている「ダイバーシティ推進」に向け、現在の職場での状況を把握し、改善に向けた取り組みを推進していくため、昨年、全教職員を対象に「ダイバーシティ推進」に関するアンケートを実施しました。この結果を活用し、働きやすい職場にしていいため、結果を学内に公表しています。また、この結果を受け、各施設・各部門にてこの1年どう取り組んでいくのかなど、部門長にもアンケートを実施し、その回答も学内に公表しています。

今回、アンケートの結果から見えた取り組みの中から、他施設・他部門でも参考にできる「働きやすい取り組み」を2つピックアップし、具体的な取り組みを紹介します。

### ★アンケート結果を学内に公表しています。

<http://tmcwww.tokyo-med.ac.jp/keiei/GPT/gakunaikohyo.pdf>

- アンケート結果(匿名)
- 施設別・部門別結果分析一覧
- 各施設・部門長の今年度の取り組み、法人に対する要望 等



### 働きやすい取り組みを Pick Up!



## 八王子医療センター 看護部 「リフレッシュ休暇」



～八王子医療センター 看護部 鳥羽真弓 看護部長に聞きました～

### Q. この制度の対象者や取得率は？

勤務年数が8年目以上(\*)の看護師(看護師長も含む)を対象に、リフレッシュを目的として2週間程度の休暇希望(年休利用)が出せる制度です。

対象者は平均240名で、取得希望者は毎年140～150名います。

取得率は60～65%で、看護師長の取得率も80%となっています。

\*施設間異動も含めた法人での勤務年数。  
再就職者の場合は、合計8年以上かつ  
再就職後3年目以上勤務者が対象。

休暇希望用紙→  
(学内専用)

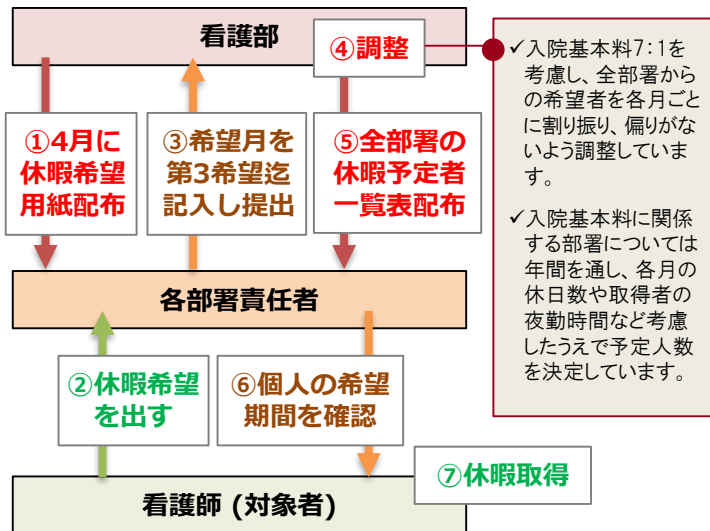
### Q. この制度の導入はいつから？

2008年より看護部発信で導入しています。

その頃、当院は新人教育や定着に関する取り組みを強化していました。中堅のリフレッシュ研修にFISH哲学を取り入れたり、仕事は楽しく、メリハリをつけた働き方をしてほしいと思っていました。

また、育児中の看護師も多く(30%が小学生以下の子供あり)子供とゆっくりできる休みをあげたい、中堅看護師には日頃の負荷を少しでもリフレッシュしてもらうことができたらの思いから、「年休消化の推進、そして、同僚や責任者に気兼ねなく堂々と休める仕組みを」と考え、今日に至っています。

### Q. 取得するときのフローは？



### Q. その他年休取得推進の取り組みは？

年度始めに計画的取得をするように責任者およびスタッフに伝達しています。

そのうえで、各人と責任者が取得調整をしています。毎月の勤務表は看護部で確認しますので、年休取得状況なども確認しています。年休取得率は平均90～95%です。

年休に限らず、責任者は個人の状況に合わせて、休みの希望や夜勤の希望など、きめ細やかに対応しています。また、1週間程度の連続休暇は、事前希望があれば、年度始め・年度末以外ならいつでも取得可能です。

■ 八王子看護部HPもご覧ください。

<http://hachioji.tokyo-med.ac.jp/nurse/patient/greeting.html>





～大学病院 中央検査部 上道文昭 技師長・副部長に聞きました～

**Q. 「改善提案書」提出のフローは？**

手順は、[品質マニュアル\(学内専用\)](#)に定められています。

① 検査部員は改善提案書(学内専用)を検査部管理主体に提出する

② 検査部管理主体は、改善提案書を検討し、提案書に書面にて採用不採用を問わずフィードバックする

③ 検査部管理主体または品質管理者は、採用した改善提案を品質管理者/技術管理者/当該担当者と協議し、具体的な計画を策定し実施する

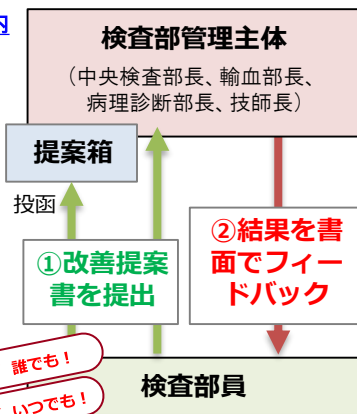
④ 検査部管理主体または品質管理者は、2ヶ月以内に改善提案の中間報告または最終報告を中央検査部運営会議で公表し、要員に周知する

中央検査部運営会議にて改善提案の採用結果及び進捗状況を公開し、検査部員に周知しています。

⑤ 改善した内容はマネジメントレビューインプット情報とし、マネジメントレビュー会議にて有効性の評価後、要員に周知する

⑥ 改善提案の進捗状況は、品質管理委員会にて確認する

⑦ 改善提案書及び改善提案に付随する講じられた処理の記録は、品質管理者が維持管理する



**Q. この制度の利用状況は？**

提案件数:18件 (2018年2月～2019年1月)

\* 2018年度末(2019年2月27日時点)の進捗状況:  
実施済14件、実施中1件、採用後実現不可2件、採用不可1件

\* 提出者の所属検査室は  
・2016年度 5部門  
・2017年度 8部門  
・2018年度 10部門  
と年々増加

✓ 2015年から各検査室のミーティングで説明、提出を働き掛けた。  
✓ 2017年からは、ヒヤリハット事例の統計分析から、リスクマネジメントとしての改善提案を作成することも含めるようにした。

**Q. 改善提案の可否はどう決まる？**

改善提案書として提出できる改善内容は、改善を実施するために「他の検査室の協力が必要」「検査部以外の協力が必要」「機器の購入が必要」「人員増員が必要」など、**検査室を管理する責任者の権限では改善できない提案**としています。現状を加味し、改善提案の可否を行っています。

**Q. この制度の運用はいつから？**

2013年から ISO 15189の取得に向け、ISOの要求事項を満たすため運用を始めました。要求事項の中に「4.14.4 スタッフの提案」という項目があり、「**検査部を管理するものは検査サービスすべての側面の改善に関する提案を行うように、スタッフに働きかけなければならない。**」と定められています。ISO 15189はトップダウンで運用する仕組みですが、臨床検査のサービス改善のため意見を双方向で交換することにより向上につなげることが期待されています。

■ ISO 15189認定取得(大学病院HP)

<http://hosinfo.tokyo-med.ac.jp/news/shimin/20190125.html>



**新生セミナー「外部役員と教職員の交流会」開催**

3月28日および4月16日、午後4時より東京医科大学・新生セミナー第2弾として、「外部役員と教職員の交流会」を開催しました。これは、外部役員の方から外部の知見を聞く機会を設け、新しい考え方や価値観に触れることで、“思考”のダイバーシティ推進を図ることを目的とし、また、これまで交流の機会が少なかった役員と教職員が顔を合わせ、お互いの距離が近づくことで、本学の新生を目指すものです。

今回は、昨年12月に改選し、新しく本学役員に就任された外部役員2名から、ご自身の経験や専門分野のお話を講演いただき、意見交換会で質疑応答により理解を深めたり、その後の交流会で集まった職員同士が顔を合わせ業務以外の話をしたりするなど、これまでない「交流の場」となりました。今後も引き続き、本学の新生に向け、こうした取組みを推進していければと思います。

**3/28 小野高史常任監事**



講演内容→  
[\(学内専用\)](#)

銀行や鉄道、医療法人など様々な業界で活躍されてきた小野高史常任監事にお話をいただきました。

**4/16 仙波憲一監事**



講演内容→  
[\(学内専用\)](#)

国際政治経済学がご専門で、11学部を有する総合大学である「青山学院大学」で学長も務められた仙波憲一監事にお話をいただきました。

