

平成27年度長崎大学ワークスタイルイノベーション ～働き方見直しプログラム～ 報告

【実施期間】平成27年10月13日～平成28年3月7日

平成27年度に採択された文部科学省科学技術人材育成費補助事業「ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ（特色型）」に基づき、研究者のライフイベント及びワークライフバランスに配慮した研究環境の改善と、学内の意識改革に取り組みました。

その取り組みの重要な一翼を担う「働き方見直しプログラム」は、10名程度の業務ユニット（研究室、講座など）を1チームとしたものを複数選定し、チームごとに労働環境における課題把握～プログラム策定・実施～解決策検討～評価・分析といった一連のPDCAサイクルの取り組みを、専門コンサルタントの支援を得ながら実施しました。

今年度選出されたのは、大学教育イノベーションセンター、保健学科リプロダクティブヘルス分野、大学病院第二外科ならびに消化器内科の計4チーム。10月13日、顔合わせとなる「キックオフオリエンテーション」を、片峰学長出席のもと開催しました。その後メンバーは、業務分析サポートサイト「朝メール.com」を活用して、日々の業務予定と結果を入力。各チームで随時「カエル会議」を開き、働き方に関する課題と解決策について話し合いました。さらに月1回の「定例会」（11月～2月の計4回）をチームごとに行い、専門コンサルタントが入って、より発展的な解決策を提示するなど、より深い議論をしました。最後の締めくくりにして、3月7日に「最終報告会」を実施し、これまでの取り組みをチーム同士で共有しました。

<スケジュール>

	10月	11月	12月	1月	2月	3月
キックオフ	★					
朝メール.comの利用 カエル会議						
定例会		★	★	★	★	
最終報告会						★

<キックオフオリエンテーション>

キックオフオリエンテーションは10月13日、環境科学部の大会議室で開催しました。選出された4チームのほか、片峰学長、事務局など関係者が出席。冒頭に片峰学長が挨拶し「ユニークでチャレンジングな取り組み。昔同様の働き方だと、女性は活躍できない。このプロジェクトが成功すれば、極めて有効なモデルとなるだろう」と期待感を示しました。

専門コンサルタントである、株式会社ワーク・ライフバランスの松久晃士さんが、今回のプロジェクトの概要のほか、ワークライフバランスについての正しい考え方を説明。参加メンバーは、ワークなどを通じて、自分たちの働き方の現状や、チームが目指すべきゴールイメージや、課題などについて議論しました。

松久コンサルタントが特に強調したのは、「チーム内でのゴールイメージの共有」でした。プロジェクトを



進める上で、チームの方向性、ミッションを明確にし、どのようなワークスタイルを目指すのかを共有することが重要だということです。チームごとのワークでは、付箋紙などを活用して、意見を出し合い、理想の姿をイメージする作業を行いました。

<朝メール.com>

チームメンバーの日ごろの業務分析をするために、クラウドサイト「朝メール.com」を活用しました。メンバーは各自、毎日の業務予定を「朝メール」に入力、終業後「夜メール」に実際の業務遂行状況を入力し、振り返りを行います。予定と結果の比較をすることで、時間の使い方や業務の進捗を把握できるほか、チーム内でそれぞれのメンバーの業務状況、時間の累積などを確認することができます。

「朝メール.com」を活用することで、これまではあまり分らなかった同僚の仕事内容を共有することができ、業務連携の可能性や、身近な近況なども把握できるようになりました。メンバーからは「これまで後回しにしがちだった論文執筆や研究の時間が確保できるようになった」「後輩の働きすぎに気づき、休むように声かけできた」などの意見が出ていました。



<カエル会議>

「朝メール.com」などで、各人の業務面での課題があぶりだされたら、それらを持ち寄って、チーム全体の課題が何かを探ります。各チームで実施する「カエル会議」で、ディスカッションやブレインストーミングを行いながら、課題の発見と解決策の提案を行います。会議の開催は任意ですが、例えば、毎週決まった曜日のランチタイムに実施すると決め、定期的に継続するチームもありました。

<定例会>

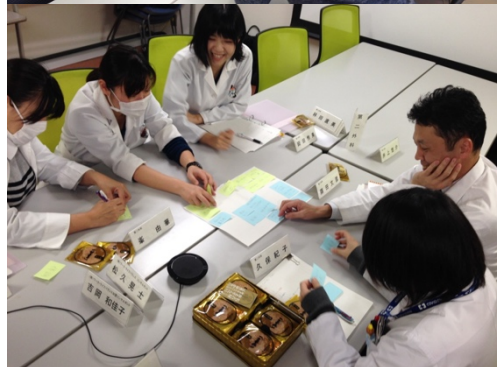
月に1回ペースで行われる「定例会」では、各プロジェクトチームの会議に専門コンサルタントが入り、これまでのチームでの進捗状況や、課題の共有などを行います。これをもとに、専門コンサルタントのファシリテートで、改善のポイントを提示したり、ワークシートなどのツールを使ったりして、チーム内での議論を深めていきます。最後に次への課題、宿題を持ち帰り、カエル会議や日々の実践を通じて改善への取り組みを継続していきます。

チームによって課題はさまざまです。「あらためてチームのミッションを明確にする」「研究や論文執筆、趣味の時間などを『カエル時間』と名付け、朝夜メールで意識しながら確保を心がける」「効率的な仕事分担のための情報共有の仕組みを作る」「次世代教員へのバトンタッチのため、チームで共同研究に取り組む」などが挙げられ、議論を通じて、具体的な取り組みを続けています。

定例会後の振り返りでは、「憤りを愚痴にするのではなく、問題点として捉える」「効率的な会議の進め方を教わった」「まとめようと全員が思うとまとまる」「ミーティングのやり方をカエル!」「より具体的な問題解決方法をイメージできるようになった」「可視化、認識することが大切。現在・過去・未来を認識する」などの意見が挙がりました。

【定例会開催日程】

11月4日	消化器内科
11月5日	大学教育イノベーションセンター
	リプロダクティブヘルス 第二外科
12月7日	リプロダクティブヘルス
	第二外科
12月9日	大学教育イノベーションセンター
	消化器内科
1月21日	第二外科
1月22日	大学教育イノベーションセンター
	リプロダクティブヘルス
	消化器内科
2月18日	第二外科
2月19日	大学教育イノベーションセンター
	リプロダクティブヘルス
	消化器内科



<最終報告会>

本プログラムの締めくくりとなる「最終報告会」は、3月7日、文教キャンパスの事務局第2会議室で開催しました。会場には、参加した4チームのメンバーをはじめ、片峰学長ら関係者41人が出席しました。

会の冒頭、伊東センター長が「自分たちが一つのチームとして、ミッションを共有し、仕事の課題を話し合うという機会はありません。『良い習慣は、才能を超える』とも言われる。今回のようなPDCAサイクルを通して、目指す方向に向かうというプロセスを、習慣としてやり続けてほしい」と挨拶しました。

続いて松久コンサルタントが、今回のプログラムの趣旨について説明。その後、リプロダクティブヘルス、大学教育イノベーションセンター、消化器内科、第二外科の順に、取り組みの成果を報告しました。

【各チーム報告概要】

* リプロダクティブヘルス（宮原春美教授）

チーム目標は「たおやかな女性研究家集団になる」。毎週木曜日のランチタイムに「カエル会議」を開催してきた。「共通の研究課題を持つ」「次世代へのバトンタッチと役割分担」など7つの課題を設定。付箋紙や役割カードを使つての議論方法も取り入れた。会議の開催でコミュニケーションが取りやすくなり、決定と初動が早くなった。カエル会議は、頻回に集まり、短時間で終わるのがポイント。今後も継続していきたい。メンバーの予定が把握でき、仕事の能率化が図れる「朝メール」の活用も有効だった。長時間働くこと、年休を取らないことを美德としない雰囲気づくりが大事だ。

* 大学教育イノベーションセンター（當山明華助教）

センター内の部門ごとの独自性が高く、これまでは共通で仕事を行う機会がなかった。全員が顔を合わせることも少なく、個々で仕事を全うすることが大事という意識があった。チーム目標は「関係性の質の向上—横のつながりを大事にする—」とし、部門間のつながりを深めていくことを重点課題とした。ランチタイムのカエル会議や飲み会、朝メールなどを通じ、メンバーの人となりや仕事の様子が分かるようになった。センターが、どのような方向性で進んでいくのか、共通認識を持つ良い機会となった。今後も部門間のつながりを強化し、適切な役割分担を行いながら、前に進んでいきたい。

* 消化器内科（松島加代子助教）

問題意識ゼロからのスタート。チーム目標は「早く帰ろう」から、「就業上の無駄をなくす!!」に変更した。カエル会議や定例会などで、課題を探り議論。内視鏡検査は、記入欄を工夫することで効率が格段にアップした。ポリプ切除の予約ノートも、新年度から電子カルテ化することに。会議は、開始時間と終了時間を決め、長時間化を解消。大学院生の実験時間確保のため、数ヶ月のベッドフリー期間を交代で回すよう提案、実現の方向だ。カエル会議をきっかけに、他科の協力も得ながら、スピード重視でトライアンドエラーを行った。マネジメントで改善する面白さを体感している。

* 第二外科（藤田文彦准教授）

女性7人、男性3人、計10人のチームで実施。目標を「カエル時間の確保!」とした。「カエル時間」とは、普段からやりたいと思っているけれど、時間が取れずなかなかできない、仕事や趣味の時間として定義。各人にとってのカエル時間が具体的にどんなものかを挙げた。朝メールやカエル会議などを通じて、11月時点で80時間強だったカエル時間が、2月には140時間にまで増加。カエル時間を予定として入れることで、論文や勉強の時間が確保できるようになった。長時間労働が善と考える風潮を改め、dutyは効率化して早く終わらせ、研究や余暇へ回せる余裕を持つようにしたい。



各チームの報告を受け、松久コンサルタントは「一般的に、伝統的な企業や自治体では、今回のプログラムのように、答えのないテーマを議論したり、試したりすることは苦手。しかし大学では日常やっている思考プロセスで、親和性の高い取り組みだったのではないだろうか。朝メールは、時間制約の中で仕事を工夫す

るためのトレーニングとなる。カエル会議などの取り組みを通じて、思いもよらない成果が出てきたと思う。長崎大学は、歴史的にも最先端の道を歩んできた。今回、働き方見直しやダイバーシティの取り組みにおいても、全国の大学で最先端となっている。ここまで本格的にワークスタイルを見直す大学は、全国的にもない。この試行錯誤の蓄積が、これからの大学の働き方のスタンダードになるだろう」と話し、今回のプログラムを総括しました。

最後に片峰学長は「チームの皆さんの持続力に感動した。大学教育イノベーションセンターは、横のコミュニケーション強化するために頑張ってくれた。消化器内科や第二外科は、臨床の現場にしながらよくやった。時間の使い方が改善されれば、今後医局への入局者も増えるだろう。リプロダクティブヘルスでは『たおやかさ』を目標に掲げていたが、柔軟であることは大事。そのためには、自分自身への自信と余裕を持つことだ。一人では大変だが、今回のようにチームで問題を共有し、意見を出し合い、改善することで、自信と余裕が生まれてくる。今回のプログラムで、結構な成果が出た。この分野においては先進大学となったが、これで終わりではない。今後も継続して行ってほしい」と、関係者を激励しました。



【参加者のフィードバックから】

- チームを組んで研究を活性化させるという目標は素晴らしいと思います。
- 仕事、家庭、健康を、とまさしくワークライフバランスを感じました。
- ランチミーティングの形でカエル会議を行ったことは、雰囲気づくりや時間の使い方の面でとてもよいと思いました。
- 研究、論文の目標を具体的に掲げたことはわかりやすい目標だと思った。
- 長崎大学の教育改革が進んでいるなか、現場の教員の負担感が大きくなっていると聞くこともあるので、大学全体の教員の働き方も考える必要があると思います。
- 実際に業務改善につながり、素晴らしいと思いました。色々な問題点に気づき、改善策を出し、実行につなげるという、その行動力を見習いたいと思います。
- Action が明確で、業務改善につながって、ゴールの実現性が高いですね。
- 患者さんにとっても、疲れたドクターではなく生き生きとしたドクターに診てもらいたいでしょう。病院全体でも取り組んでいただければと思います。
- 時間の作り方について組織的に取り組む必要性を再確認させていただきました。

以上