

平成 29 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～ 最終報告会 開催報告

【日 時】平成 30 年 1 月 12 日（金）15：30～17：30

【場 所】長崎大学病院 多目的研修室（中央診療棟 4 階）

【参加者】49 名（河野茂学長、薬学部医薬品情報学分野 6 名、医歯薬学総合研究科地域包括ケア教育センター 8 名、大学病院生活習慣病予防診療部／栄養管理室 10 名、ダイバーシティ推進センター 7 名、働き方見直し推進委員 6 名、㈱ワーク・ライフバランス 加盟ワーク・ライフバランスコンサルタント吉岡和佳子氏、㈱ワーク・ライフバランスワーク・ライフバランスコンサルタント堀江咲智子氏、コンサルティングオフィスしごととわたし倉富玲子氏、人事課長他）

【プログラム】

15：30～15：40（10） 挨拶、趣旨説明

15：40～16：00（20） 発表①薬学部医薬品情報学分野チーム

16：00～16：20（20） 発表②医歯薬学総合研究科地域包括ケア教育センターチーム

16：25～16：45（20） 発表③大学病院生活習慣病予防診療部／栄養管理室チーム

16：45～17：05（20） 発表④ダイバーシティ推進センターチーム

17：05～17：15（10） コンサルタントによる総括

17：15～17：25（10） 学長による総評

17：25～17：30（05） 閉会挨拶

1. 開会挨拶、趣旨説明

今回、働き方見直しプログラムの 3 年目にあたるが、これまで事務局を務め、今年度初めてコンサルタントとして関わることができ、大変勉強になった。

今年のチームはキックオフからの立ち上がりが早く、目的意識が高いと感じていた。

「良い習慣は才能を超える」という言葉があり、良い習慣を身につけるには、知識・スキル・やる気が必要であると言われているが、全てのチームの方がこれらを持ち、チーム力として課題を発見し、解決していく良い習慣を身につけられたと思う。

本日は最終報告会であるが、これで終わりではなく今後も自らの働き方見直しを続けてほしい。



2. 発表

①薬学部医薬品情報学分野チーム

■ゴールイメージ：一人一人が成長し助け合える研究室に

■達成度：開始時 70%→現在 92%

■報告概要（発表者：浏上由貴リーダー）：

チームは教員 3 名、博士課程 3 名という構成だが、教室全体では薬学部最大の 35 名の学生が所属している。2013 年度より新体制になり、博士課程進学者が急増した。

こうした背景からコミュニケーションの難しさを実感しており、研究推進に向けたコミュニケーション体制の再構築を図るため、本プログラムへの参加を決定した。

取組の柱は ①教育体制の整備 ②コミュニケーション促進 ③ワーク・ライフの充実。特に、



院⇔学部生間の関係構築に重点的に取り組み、院生が指導し・助け合い、学部生と共に成長することを目指した。

これまでの取組として、ショートディスカッションの回数を増やすなどのメンター制度の強化、学生主導のランチ会、プレミアムフライデーなどを実施した。結果、院生一人当たりの研究時間は週 20～30 時間確保できている（本学医歯薬系院生の 53%が週 10 時間未満）。研究時間増加の成果として昨年との比較で、論文掲載数が 3 件増加、学会発表数が 6 件増加した。

また、院生が教員に代わって連絡事項を周知する等研究室運営に積極的に携わるようになり、研究室内のコミュニケーションが増え、院生のリーダーシップが向上した。

今後もメンター制度・交流会を継続し、学部生とのコミュニケーションを図り、研究室の研究力の強化を図っていきたい。

②医歯薬学総合研究科地域包括ケア教育センターチーム

■ゴールイメージ：人と人をつなぐための業務の見える化

■達成度：開始時 50%→現在 70%

■報告概要（発表者：久芳さやかリーダー）：

チームメンバーは 9 名。職種や勤務場所が様々な寄り合い所帯で、6 名は週 1～2 回しかセンターに来ない。医学部 1～6 年生の教育に携わっている。

プログラム開始前、人員は足りているし自分達の働き方に課題はないと思っていた。しかし、キックオフオリエンテーションで、コミュニケーション不足、お互いが何をしているのか分からない、事業の最終年度だが道筋が見えない等の意見が出され、隠れていた課題が表面化した。

これまでのアクションとして、共有フォルダ整理、朝メール活用、年間予定表作成、引継ぎ書作成、カンファ増加などを行った。

メンバーに感想を尋ねたところ、年間予定表は割と早く完成し業務の見える化ができた、引継ぎ書を作成した結果、引継ぎへの不安が無くなった、コミュニケーションが増え雰囲気良かった、学生にコミュニケーションの大切さを教えるセンターなのに、自分たちにはできていなかったとの声が挙がった。

今後は事業が終了し教員が激減してしまうが、お互いにバックアップしてアクティブな講義を展開していきたい。



③大学病院生活習慣病予防診療部／栄養管理室チーム

■ゴールイメージ：業務も DIET～食事も仕事もバランスよく～（D: Decrease waste（無駄が減る）、I: Increase productivity（生産性が上がる）、E: Enjoy life（人生楽しく）、T: Time management（時間をコントロール））

■達成度：開始時 0%→現在 55%

■報告概要（発表者：安井佳世リーダー）：

生活習慣病予防診療部と栄養管理室の混成チーム。別部署ではあるが、1 名の栄養士が併任となっており業務の関連性もある。「生活」は 6 名中 4 名、「栄養」は 15 名中 9 名が参加。

カエル会議で話し合いを重ね、出てきた課題を「重要度と実践度」「達成の課題」に照らして 4 つの領域に整理し、実践度が容易で重要度が高いものから取り組んだ。

どうしても人数が多い栄養管理室に話題が偏りがちになっていたが、「仕事内容・スケジュールが把握できない」という課題は共通のものであったため、朝メールを活用し全員の業務予定の



共有を行なった。業務予定の共有を目的として朝メールを使用していたが、コメント欄を使ってコミュニケーションが増えたことや、新人教育へも効果的であったことなど、想定以上の効果があった。

他にも、業務予定表の作成、食事オーダーの統一ルールを作成し部屋の中央に掲示、カンファ時間の管理（最初に何時まで行おうと宣言）、PHS 使用表の作成、ユニフォームの新調など様々なことの「見える化」を行った。特にユニフォームは管理栄養士と一目でわかるようになったため病棟でも声がけしてもらえるようになり、アピール向上に非常に効果的だった。

また、カンファの準備や後処理の資料作成や印刷に費やす時間を削減するため、タブレット端末を導入したところ、多大な効果があり時間の削減だけでなくベッドサイド訪問中に食事オーダーの変更ができる等、業務効率が大幅に向上し残業時間が減少した。

ゴールイメージである「DIET」には無駄の削除だけでなく必要な栄養を取る意味合いもあることから、病院への貢献について「経済効果と栄養管理の質」の二軸で将来構想を考え、体成分分析装置（In Body）を導入し診療報酬の向上も行なった。

今後もカンファの一層の効率化を図るため、タブレット端末の使用継続を希望し、病院の経済効果向上につとめたい。

④ダイバーシティ推進センターチーム

■ゴールイメージ：1UP 時間を確保して、ワークとライフの両立モデルになる！

■達成度：開始時 30%→現在 70%

■報告概要（発表者：藤井直子チームリーダー代理）：

女性 7 名、男性 1 名からなる職場。本プログラムが開始された 3 年前から朝メールを使っており、コメント欄は週末の感想やスケジュール等、皆思い思いに入力している。これまで、不急の決裁・回覧文書の一括回付(週一回)、チラシ等配布先の整理、ホームページの業者の見直し等、「忙しい・余裕がない」という課題の解決に取り組んだ。



会議の効率化については、キッチンタイマーやホワイトボードの導入により、脱線しなくなった、議事録がすぐ出せるようになった、時間を守れるようになった、紙の無駄がなくなったなどの成果が生まれた。

また、毎日 1 時間の「集中タイム」も効果が高かった。個人が定めた成長時間である「1UP 時間」の取得については、朝・昼一番の仕事が広がる前に取ることや、ハワイアンレイやとんがり帽子を使い「1UP 時間」取得中であることの「見える化」を行い取得を促進した。共有フォルダの整理は進捗が遅れていたが、チーム対抗戦にしてゲーム感覚で取り組むことで目標期間内に達成することができた。

今後も取り組みを継続し、次は業務マニュアルの作成に向けて進める。

3. コンサルタント総括

長崎大学の働き方見直しプログラムは他社のプログラムよりも、アクションの量が多く PDCA サイクルを回すのが早いため、多くの効果・成果が出ている。

対面でのコミュニケーションを大切にしている点やインプットを減らすことばかりに留まらず、アウトプットにこだわっていた点も大変素晴らしい。

「生産性が高いチームとは心理的安全性が高いチームである」という言葉があり、心理的安全性とは個人の考えを提案できる、言いたいことが言えることを意味するが、今回全チームがコミュニケーションを重視し、意識を高く持ち、自ら動いていたため高い成果が出ていたと感じている。

4. 学長総評

働き方改革は現代社会の課題であり、注目していることである。「働き方見直しプログラム」はまさに先進的な取組である。

各チームの課題にもあったが、組織とは大きくなればなるほど情報の共有が難しくなるものである。各チームの情報共有の取組や業務の効率化が大学全体に広がることを期待している。



【参加者のコメントより】

①薬学部医薬品情報学分野チーム

- ・メンター制度が素晴らしい。ランチ会は自分達も取り入れたい。ディスカッションが増えていて効果が出ていた。学会、論文が増え、業績が上がっているのが素晴らしい。
- ・個人プレイになりがちな研究を様々な点で共有化をはかることで、チーム全体のレベルアップにつながっているところは感心させられた。
- ・学部生、院生、教員のチームが垣根なくコミュニケーションをとられていて様々な方法をとっているのが印象的でした。コミュニケーションをとることや中堅がリーダーシップをとることでチームの雰囲気良くなっていることが感じた。

②医歯薬学総合研究科地域包括ケア教育センターチーム

- ・もともとコミュニケーションが取れているという自覚のあるチームにおいてそれでもなおWSIに参加したことでより一層、チーム力強化につながったとのこと、心強く思う。波及を期待したい。
- ・物理的に集まる時間が少なくコミュニケーションに苦労されている中で、上手く朝メールを活用されていると思う。
- ・「業務の見える化」「共有フォルダ」の確立と浸透ができると作業効率が向上することが理解できた。

③大学病院生活習慣病予防診療部／栄養管理室チーム

- ・効果と実践の図は非常に分かりやすく優先順位も決めやすくなるので良いと思う。
- ・DIET 目標が素晴らしいと思った。時間のロスの削減、ムダの削減など目のつけどころが大変よく、すぐにどこでも取り組めそうであって皆気づいていない部分に気がついていてすごいと思った。
- ・メンバーも多い中で、雰囲気・モチベーションアップで思い切りよくユニフォームの変更がよかったですと思います。また問合わせ業務も多い中で時間外の対応などルールをホワイトボードに明確化、また「これは受けない」の決めが偉いと思いました。何でも受けてしまうのではなくルールの共有化、周知化が大事だと思う。

④ダイバーシティ推進センターチーム

- ・課題を達成するのが困難な場合に工夫がされていて達成度が高いと感じた。情報共有の重要性が伝わった。
- ・回覧をまとめて週一回まわすという取組は、どこの部署でも取り入れたらいいと思う。
- ・会議の時間を短くすることは今の大学にすごく必要なことであるが、キッチンタイマーの導入は簡単にできることですごく有効と思う。電話等で業務がストップすることが多い中、集中時間は業務を進めていく中で本当に必要になると思う。