

平成 30 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～ キックオフオリエンテーション 開催報告（ホームページ用）

長崎大学ダイバーシティ推進センターは、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、本学教員を対象に、個人および組織全体におけるワーク・ライフバランスに配慮した労働環境の実現や、タイムマネジメントの意識改革を図る「働き方見直しプログラム（長崎大学ワークスタイルイノベーション）」を、平成 27 年度より部局横断的に実施しています。

4 年目となる今年度は、病院看護部医療情報部、病院診療放射線部（科）、ダイバーシティ推進センターの 3 チームが参加します。

今年度はこれまでと違い、文部科学省からの事業費（補助金）交付がなくなったため、センターの運営費で継続していくこととなりますが、2 年目の参加となるダイバーシティ推進センターが中心となり、働き方見直し推進委員（後述）、およびコンサルタントと共に、本学教職員による運営体制の構築により、さらなる事業の継続性・発展性を確保することがねらいです。

今年度の「キックオフオリエンテーション」は、平成 30 年 7 月 4 日（水）、長崎大学病院第 3 講義室にて開催されました。

1. ダイバーシティ推進センター長挨拶・コンサルタント紹介

最初に、伊東昌子ダイバーシティ推進センター長より挨拶がありました。伊東センター長は、「働き方見直しプログラムは 4 年目となり、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』の一環であるが、前向きに取り組んでいきたいと思う大変意義のある事業である。国や大学で働き方見直しの制度を作るのではなく、自分たちのチームを自分たちの力で良くしていくもの。今年度から文部科学省からの事業費（補助金）交付がなくなり、センターの運営費で継続していくこととなった。引き続き、株式会社ワーク・ライフバランスのコンサルタントにはご協力をお願いしたい」と挨拶がありました。



その後、株式会社ワーク・ライフバランス 堀江咲智子コンサルタントの紹介を行いました。

伊東センター長は、「自ら考え実行していくうちに、自分やチームが変わっていくのが実感できる。エンjoyできるプログラムであってほしい。」と語り、参加 3 チームを紹介して挨拶を締めくくりました。

2. <第1部>なぜ働き方を見直す必要があるのか

ここから、堀江咲智子コンサルタントが進行（ファシリテーター）を務めました。

「【働き方の変革】の社会的な必要性が高まっているが、なぜ働き方改革をする必要があると思いますか？」という質問に対し、

■ステップ①1人5枚以上の付箋にアイデアを書き出す。

■ステップ②共有（A3用紙に貼り出し集約）

その後、「ワークライフバランス」について、働き方

改革の必要性について、従属人口指数の推移から表される「人口ボーナス期・人口オーナス期」を説明しました。



3. これまでの WSI 紹介

次に、伊東センター長から過去に参加したチームの取組と成果について紹介がありました。

■会議の【終了時間】を明示することで効率化につながった。

■やりたいけど時間がとれずなかなかできない時間（仕事・プライベート）を「カエル時間」と定義し、朝メールで時間枠を検討し、確保できるようになった。

■2年連続で参加したチームは「カエル会議」を通し、ディスカッションをした結果、発表論文が6倍増した。

■誰もが分かりやすい共有フォルダ・紙ファイルの整理をすることで探すことへのストレスが削減した。

■「スキマスイッチ」を30分隙間があったら行いたいことと定義し、自己研鑽時間もとれ、結果、メンバー間のコミュニケーションが取れたと強く思う人が増加した。

■「カエル会議」は1週間に1回、30分以内、ホワイトボード・ミーティング、議事録はカメラに残す等を実践し、とことん効率化を進めた

4. <第2部>どのように働き方を見直すのか

このセッションでは、堀江コンサルタントから

①<ステップ 0>チームのゴールを決める

②<ステップ 1>現在の働き方を確認する

朝・夜メールで予定と実績の間でどのような差がつきやすいかを把握する

③<ステップ 2>業務の課題を抽出

④<ステップ 3>会議で働き方の見直し（カエル会議）

「理想的な状態と現実のギャップを埋める作業」が必要で

「ギャップを埋める作業・時間」が問題解決：カエル会議となる



⑤<ステップ4>見直し施策の実施

5. <第3部>第1回カエル会議の開催

カエル会議では

- ①【全員参加型】会議
- ②【ファシリテーター、タイムキーパー、記録係】を決める
- ③ディスカッション中心の会議
- ④【時間配分、ゴール】を決めて始める
- ⑤まとまらない時は意見を集約する

と説明後に実践。

《テーマ・内容》

1. 現在のチームの働き方の良いところは？
2. 現在のチームの働き方の課題は？
3. どんな状態になることが理想ですか？チームの目標を決める
を付箋に書き出し、グルーピング（テーマの明確化）
4. チームの足並みを揃えられるワクワクするようなゴールイメージを定める
（次回定例会までに意見を集約し確定、後日、堀江コンサルタントまで連絡）
5. アクションシート作成の解説

6. 振り返りカードの記入

《振り返りカード（本日の定例会で学んだこと）》

- ワークスタイルを見直すきっかけになった。
- 「人口ボーナス期」の昔のままの業務イメージが管理職にたくさんいる。
- できないと思い込んでいることからできることを探していく。時間管理をする。
- このWLBの観点で情報共有し、議論していきたい。
- チーム目標を決め、共有化し、アクションプランを立てる。
- 多職種で同じ目標に向かって、一緒に考えることができた。
- 業務のマニュアル化を進め、誰が行っても安全で質の高い業務が行えるようにしたい。
- 「仕方がない」「変えられない」と思うことがあるので、それを抜け出して考える《カエル会議》が印象に残った。
- 情報共有して、コミュニケーションを多くする。
- 昨年度の課題が今年度も上位にあることがわかった。進歩はあったが、道のりが長いと思った。
- 昨年度の反省点を活かし、問題点を改めていく。
- センターの課題をチームで考え、見つめ直していく。
- WSIの成果を数字で見ることができてよかった。それぞれのチームでやり方を変えて取り組むところがよい。
- 研究と業務と子育てのバランスがとれるようにしたい。
- みんなが自分と同じような考え方ということがわかって安心した。
- ファイリング、共有ファイルの整理をしたい。
- 取り組み2年目、昨年の取り組みが活かされていないことを実感。チームの雰囲気がいよいよと実感。
- 課題の洗い出しをしたい。