

平成 28 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～ 中間報告会 開催報告

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。

今年度は、成果の全学への拡散を加速させるため、教員組織 3 チーム（保健・医療推進センター、医療教育開発センター、保健学科リプロダクティブヘルス分野。うちリプロチームは昨年度より継続）に事務職員組織 1 チーム（病院事務部総務課）を加え、より多様な職種・職場における業務課題の改善に取り組むこととなりました。

平成 28 年 7 月 25 日の開始より約 4 カ月が経過し、振り返り点を迎えた平成 28 年 11 月 16 日（月）、これまでの進捗や今後について他チームとの情報共有・交換を図る「中間報告会」が、文教キャンパス事務局第 5 会議室にて開催されました。

1. 挨拶、趣旨説明

最初に伊東昌子センター長より、本プログラムのコンサルティングを委託している株式会社ワーク・ライフバランス小室社長より声がかかり、11 月 7 日東京にて労働時間改革宣言企業として長崎大学の取組を紹介してきたとの報告がありました。

そして、今日の中間報告会では、他チームの取組や参加者からフィードバックにより、それぞれのチームに新しい展開がもたらされるだろうとの期待が語られました。



2. 発表

①リプロダクティブヘルスチーム

■ゴールイメージ：

それぞれの研究の情報を共有し、全体の研究力をアップする。そして、たおやかな女性研究家集団になる。

■達成度：平成 27 年度開始時 70%→終了時 50%→現在 60%

■報告概要：

昨年度の取組開始より一旦下降している達成度だが、取組により見えていなかった課題に気付き、欲が出てきたため。



課題に関しては、昨年度は7項目だったところ、今年度は特に進めたい4項目にしぼった。その内、「共通の研究課題を持つ」については、議論を重ねた結果、個々の研究課題があり実現が難しいとして断念、今年度はカエル会議にてそれぞれの研究内容を発表し助言・指導を受けるという取組にシフトした。切磋琢磨できる環境となり、モチベーションアップにつながっている。

「メンバーの状況把握が困難」という課題に対しては、昼休みを利用したカエル会議に加え、「朝メール」の代わりとして「google カレンダー」を取り入れた。これは、昨年度「朝メール」を使ってみてメンバーの日々の予定は大体把握できたので、今年度は長期的なスケジュールが分かるものとして選んだもので、使いやすく、活用が進んでいる。

②保健・医療推進センターチーム

■ゴールイメージ：

各業種の仕事の見える化をすすめ、課題を皆で共有し、支え合える職場にする！

■達成度：

キックオフ時 50%→現在 75%

■報告概要：

本取組に関し 11月に NIB よりテレビ取材を受けたことで、センターに良い影響が出ているのを実感している。

ゴールイメージを選んだ理由は、センターは多業種・多職場で構成されており、他業種の仕事が見えないことが一番の問題だったため。

これまで実施されたアクションとしては、部門会議議事録の全体ミーティングでの共有、会議の進め方の工夫、「朝メール」の有効活用、年間保健計画書の作成、担当業務に係る情報共有などが挙げられる。

そのうち会議については、ホワイトボードの活用、役割カードの導入、事前の議題絞り込みなどによって、これまで話が脱線したり意見がまとまらなかったりしたものが、今ではこれまで以上に議論が進み、時間も短縮できている。

今後は「支え合い」をどうするか検討していきたい。



③病院事務部総務課チーム

■ゴールイメージ：

整理整頓をする～整理をすることで、他のメンバーが休んでも支障がないようにする～

■達成度：20%→報告時 50%→現在 50%

■報告概要：

病院総務課は人事、広報など様々な係で構成される大きな組織だが、このチームは総務係で、他の係に属さない業務が全て集まってくるため、整理整頓していかないと回していかないとして、ゴールイメージを設定した。



まずは、机の上の整理に取組んだ。片づけのペースは各人に任せているが、たまっている仕事をどうにかしようという意識がついてきている。

共有フォルダ（電子データ）については、まず不要なデータの整理をした。そして、行政文書管理簿をベースに、作成年度、大分類、小分類、利用者などの項目で区分し、誰が見ても探しやすいようフォルダ名を統一した。

「各人のスケジュール把握」という課題に対しては「朝メール」を役立てている。コメント欄に細かいことでも入力する習慣が付き、コミュニケーションの活性化にもつながっている。

今後のアクションとしては、紙ファイルと連動させて共有フォルダを完成させること、初期対応マニュアルの作成など。

(→他チームから、フォルダ整理術は実用的ですばらしいが、誰かに負担がかかってないか？との問いがありました。手分けしてやっており、負担をうまく分散しているようです)



④病院医療教育開発センターチーム

■ゴールイメージ：

GATHER (G : Goal setting for Growing myself, A : Active information sharing, T : Time management, H : Help each other, E : Enjoy life, R : Responsible for/with Residents)

■達成度：30%→50%

■報告概要：

医療教チームは研修医の獲得をミッションとしている組織だが、業務は多岐に亘っている。チームワークはあるので、仕事を見える化し、来年からも業務を円滑に進めていくことを目指して取組を始めた。

ゴールイメージの「GATHER」は、メンバーから出た各課題の頭文字であり、かつ研修医に長崎に集まってほしいとの思いを込めたもの。

アクションとしては、「朝メール」にて、減らしたい業務である担当外の仕事を「O:その他分担なし業務」、増やしたい業務である他者サポートを「H:助け合い業務」、自己研鑽の時間を「G:成長時間」などと設定し、それぞれの時間の抽出を試みた。その結果、業務の区分が難しいこと、成長時間が取れていないこと等が見えてきた。

また、伝言板アプリ「Lino」を活用し、情報共有に役立てている。

なお、来年度の研修医数は過去最高となり、組織のミッションは達成したと言えるが、今後、この結果をもたらした要因の分析や増えた研修医への対応、成長時間や助け合い時間の確保、繁忙期にいかにか定時退勤するか等が課題と考えている。



3. 総括

各チームの報告を受け、井戸理事は、この度初めて本取組のことを知り参加したが、各チームの活動をととても頼もしく感じた、活発な議論があり、非常に面白く拝見したと感想を語り、人材削減の折、大学の経営も厳しい状況であるが、こうした取組をサポートしていきたいと支援の気持ちを示しました。



また、吉岡コンサルタントは、「まず4カ月足らずでここまで進んでいる自分たちをほめてあげてください」と各チームの頑張りをねぎらったうえで、本プロジェクトは目指しているゴールをチームで共有することが一番重要であり、そこに向かって現状はどうかを常に考えつつ、カエル会議で議論してもらいたいと続けました。そして、うまく仕組み化している例としてリプロチームのランチタイムを利用したカエル会議を挙げ、他チームも出来るだけ負担のないような形で、短時間でもいいので定期的を開催してもらいたいと結びました。



4. フィードバックシートより

①リプロダクティブヘルスチーム

- ・ 2年目ということで、しっかり自走されているのが素晴らしいです。
- ・ 課題がとても具体的で、カエル会議も楽しみながら行えているとことがいいなと思いました。

②保健・医療推進センターチーム

- ・ 意見の統一は難しいですね。うまく調整合っていると思いました。
- ・ リーダー報告時もメンバーから笑顔があり、チームの雰囲気良さが伝わってきました。

③病院事務部総務課チーム

- ・ 共有フォルダの整理を役割分担で完成されたところが素晴らしい。
- ・ 「病院総務モデル」として、他部門でも共有できそうな取り組みだと思います。

④病院医療教育開発センターチーム

- ・ 朝メールの項目設定が良くできていると思いました。
- ・ 明確な目標のもと、医師と事務が力を合わせていて大変だと思いますが、達成感がありそうだと感じました。

以上