

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～

①キックオフオリエンテーション、②医療教育開発センターブリーフィング 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。

そのスタートとなる「キックオフオリエンテーション」が、平成 28 年 7 月 25 日（月）、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. 事務局挨拶

冒頭に伊東昌子センター長は、女性も男性も能力を活かして活躍するには、それぞれのチームの日頃の働き方を見直すことが一番の基礎だとしてプログラムの意義を訴え、新たに事務職員チームを加えた今年度の 4 チームも最後の報告会までずっと見守っていくことを約束し、挨拶を締めくくりました。



2. アイスブレイク

続いて、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およびクラスペディア代表吉岡和佳子加盟コンサルタントが進行を担当しました。

それぞれの自己紹介の後、堀江コンサルタントはまず、「ワーク・ライフバランス」を「仕事と家庭や私生活がシナジー関係にある状態」と定義し、仕事で得たインプットを家庭で活かす（またはその逆）イメージであると説明しました。そして、このプログラムは、昨年度参加したリプロチームがまさにそうだったように、楽しんだ人やチームから好循環が生まれるため、いち早く参加者がこの活動を楽しめるようにサポートしていきたい、と抱負を語りました。



<ワーク：現状を把握する>

最初のワークは、話し手、聞き手に分かれて自身のミッションは何かを説明するペアワークでした。ワークの後、堀江コンサルタントより、聞く側の態度として「歓迎の三点セット（乗り出す、うなづく、笑顔）」と、「威圧の三点セット（腕を組む、足を組む、のけぞる）」

が紹介されました。このワークは、ミッションを口にすることで改めて自分の脳が納得することや、チーム内での対話が多くなるプログラム中、良い議論のために聞き手がしなければならないことを体感することがねらいでした。

3. 第1部 ワーク：昨日の一日を書き出そう

次に、ワークシートを用いて15分単位で前業務日を振り返るワークを行いました。プログラムの目標の一つである「時間の使い方について自分の意識を高めること」につながるこのワークにより、ミッションに直結した時間はどれくらいあったか、あまり重要ではなかったと思われる仕事やもっと時間をかけるべき仕事はあったか等について考えるきっかけになりました。



4. 第2部 働き方変革で行うことの紹介

続いて、日本の社会情勢についての説明がありました。ポイントは以下のとおりです。

- ・ 高齢化は年々加速している。9年後の2025年には高齢化率が30%を超える。電車で見ると、全ての高齢者が座っており他の世代は立っている状況である。さらに30年後には椅子に座れない高齢者も出てくる。
- ・ 長崎県においても、生産年齢人口の減少や扶養負担の増加が現実となっている。
- ・ 人口ボーナス期・オーナス期：従属人口指数を用いて説明される考え方で、前者は生産年齢人口が多く経済発展しやすい状態、後者は高齢化が進み社会全体の扶養負担が大きい状態とされる。日本は他国に例を見ないスピードで人口オーナス期へ転換した。
- ・ 人口オーナス期に経済発展させるには、男女ともに様々な条件の人を揃え、多様な価値観を生み出すこと。その実現のために、長時間労働の是正をはじめとした労働環境の整備が急務である。

<プロジェクトの進め方>

続いて、プロジェクトの進め方、考え方について説明がありました。堀江コンサルタントは、効率的な働き方、つまり短時間で成果を出す働き方ができるようになるには訓練が必要であり、プロジェクトを通じてその練習ができるとし、主役はあくまでも参加者であること、最初のうちは辛いなと思うところもあると思うが、コンサルタントのサポートも得ながら粘り強く前向きに取り組んでもらいたい、と訴えました。

朝メール.comについては、体脂肪計を例に挙げ、働き方の「ぜい肉」がどこにあるのかを観察するためのツールととらえるとわかりやすい、また、コメント機能によるコミュニケーションの強化や、業務課題確認のツールとしても使ってほしい、と述べました。

吉岡コンサルタントからは、昨年度のプログラムの概要が説明されました。第二外科チームの「カエル時間」（普段からやりたいけれど、時間が取れずなかなかできない仕事時間・趣味時間）がプログラムによって大幅に増加した結果に、参加者は高い関心を示していました。

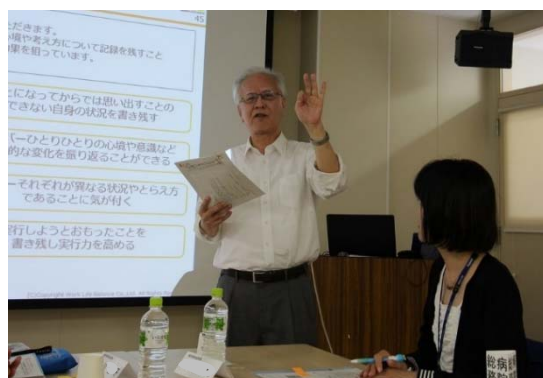
5. 第3部 ゴールイメージを考える

各チームが「なりたい姿」を具体的な文章で表す「ゴールイメージ」の設定は、この取組で最も重要なものと位置付けられています。その策定のために、まず「チームのすばらしいところ」と「もったいないところ、克服したいところ」をそれぞれ付箋に書き出すワークを行いました。そして、「いいところをもっと伸ばし、もったいないところを克服して、どんなチームになりたいか」を念頭に置き、付箋を囲んでそれぞれのゴールイメージを話し合いました。



6. 学長挨拶

最後に片峰茂学長より挨拶がありました。片峰学長はまず、働き方の見直しは、ワーク・ライフバランスを実現し仕事を継続するため、また、教育・研究だけでなく社会貢献など大学に求められるニーズが多様化していることへの対応として非常に重要であると述べ、本プログラムの働き方の見直しにより、自分の時間が管理できるようになると続けました。そして、「昨年度の取組を最初から最後まで観察し、チームにより意識や成果の差があることを理解したが、今年は事務職員チームも加わったのでより成果が上がると思う。8ヶ月間頑張ってほしい」と、大きな期待と共に参加者を激励しました。



7. 医療教育開発センターブリーフィング

医療教育開発センターへの移動後、同様のオリエンテーションを行いました。ゴールイメージに盛り込みたい一つの文言（付箋）を各自が選んで一斉に指を差す手法を用い、一時間という短いセッションにも関わらず、ゴールの方向性を絞り込むところまで進めることができました。



<振り返り付箋より（本日の定例会で学んだこと）>

- ・ 時間を管理することの大切さ、有意義さ。
- ・ 人口ボーナス期・人口オーナス期。ワーク・ライフシナジーの考え方。
- ・ このチームの素晴らしさを再確認できました。
- ・ 自分の仕事の仕方を考えることが滅多にないのでとても勉強になりました。
- ・ 去年の成果を意識した発言ができたと思います。
- ・ 今後働き方を変えていかなければならないことを改めて感じました。
- ・ 付箋を使った意見の引き出しは思考の整理に役立ちました。
- ・ 自分で思っていた以上に数日前の仕事内容を思い出せず、驚きました。
- ・ 自分が考えていることは、他の人も同じように考えていたんだということが印象的でした。

以上