

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～ 最終報告会 開催報告

平成 29 年 2 月 22 日 (水)、文教キャンパス事務局第 5 会議室にて、今年度 8 ヶ月間の取組を振り返る、最終報告会が開催されました。

当日は、参加チームメンバーに加え、東京や福岡から専門コンサルタントが 5 名来学した他、学長、井戸理事、人事課など本プログラムに関心のある学内教職員計 44 名が出席しました。

1. 挨拶、趣旨説明

最初に、伊東センター長は、本プログラムについて、現在社会的な取組となっている働き方改革および女性活躍推進を挙げ、本学でもあらゆる人の価値観を認め、女性も男性も活躍できる職場環境の実現を目指し、他大学に先駆けて実施しているものだと説明しました。また、プログラムの要素である PDCA サイクルについて解説しました。

さらに、「チームで取組むと、自分ができると思っていたこともできるようになる。これを学ぶことも本プログラムの目的の一つ」として、「ノミの実験」の話を紹介しました。

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:キックオフ時 60%→現在 90%

■報告概要 (大石リーダー):

それぞれにライフイベントを抱えた女性研究者 8 名のチーム。今年度の課題は、(1)個々の研究業績向上、(2)共通の研究テーマ、(3)スケジュール共有、(4)年休取得促進の 4 つ。

昨年度より毎週木曜日のランチタイムにカエル会議を実施している。定期的に行うことで決定と初動が早くなった。継続のポイントは、皆が無理なく参加できる仕組みにしたこと。

課題 (2)は断念し、(1)の強化に方向転換した。互いのブラッシュアップを目的に個々の研究に関するディスカッションをカエル会議で行い、論文投稿数の増加につながった。



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)」 長崎大学

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)

ライフイベントおよびワークライフバランスに配慮した職場環境の実現を目指し、それぞれの業務・地域における課題の把握に、PDCAサイクルや定期的なプログラム等、業務分科チーム (期「ワーク・スタイル」) を活用し、専門コンサルタントの支援を得ながら、業務の見直しや効率化、タイムマネジメント等に対する意識改革を推進します。

平成28年度最終報告会

【日時】平成29年2月22日 (水) 14:00-16:00

【場所】文教キャンパス教育学部棟2階 第5会議室

【内容】1.参加チームによる取組内容・成果の発表
①保健学科リプロダクティブヘルス分野 (坂本地区)
②保健・医療推進センター (文教地区)
③事務局秘書課 (病院地区)
④医療教育開発センター (病院地区)
2.専門コンサルタントによる総括
3.学長による総評

【対象】本プログラムに関心のある方
(どなたでもお気軽にご参加ください)

※会場の都合がありますので、参加される方は事前にご連絡ください。

【参加申し込み・お問い合わせ】
国立大学法人長崎大学 ダイバーシティ推進センター
TEL: 095-819-2889 (内線: 3471) FAX: 095-819-2159
MAIL: omoyai_working@mri.nagasaki-u.ac.jp http://www.cdi.nagasaki-u.ac.jp



今年度より朝メールに代わり Google カレンダーを導入し、メンバーの中・長期的なスケジュールが把握しやすくなった。年休取得は未だ課題ではあるが、休みを取って旅行や家族サービスが実現できたメンバーもいる。

■コンサルタントによるフィードバック（松久コンサルタント）

ランチタイムのカエル会議は昨年度試行錯誤の末に設定したもののだが、見事に継続できている。年休取得については、3段階に分けて候補日を設定してみてもは。さらに、年休で何をしたいかをカエル会議で共有すれば、お互いの予定が重ならないよう協力し合うことが出来る。冒頭伊東センター長よりノミの実験の話があったが、ディスカッションによって個々の研究の力が伸びることを実感したはず。今後もさらに高め合っていってほしい。



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？%→現在 70%

■報告概要（古林リーダー）：

異なる職場・職種で構成された 14 名のチーム。当初、課題はあるのだろうかと困惑したが、ゴールイメージを作ってはじめて様々な問題点が見えた。

会議の有効活用や情報共有などをテーマに 6 つのアクションを行った。会議では、役割カードを活用したことで議論の脱線を防ぎ、事前に議事と所要時間を決めたことで、他部局との会議時間を大幅に短縮できた。また、朝メールの活用により、勤務場所が違うメンバーのお互いの動きが見えるようになった。

担当ごとに作成していたカルテの共有化も検討したが、セキュリティが問題。安全に一元管理ができる電子カルテおよびスケジュールボードの導入を望む。

達成度の残り 30%は「支え合える職場の実現」だが、意識は変わってきたと感じている。

■コンサルタントによるフィードバック（堀江コンサルタント）：

関係性は非常に良い印象。積極的にチャレンジしてくれた。取組を進めていく上で壁にぶ



つかった時は、なぜやるのかをカエル会議などで明確にすること。また、5W1Hも大切。取組の進行状況を確認する「〇〇番長」を決めるのもよい。情報全てを共有すると端から忘れていってしまうので、共有の対象と範囲はセットで考えるとよい。

■上長によるフィードバック（調センター長）：

センター長不在でもチームが良く成長してくれた。横のつながりを感じる。将来的にはこのプログラムをストレスが多い職場にも適用できれば。

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：キックオフ時 20%→現在 80%

■報告概要（田川リーダー）：

データ、紙ファイル、業務の順に整理整頓に取り組んだ。

メンバーが数年で入れ替わってしまう組織だが、共有サーバは担当者以外ではデータが探し出せない状態だったのを、行政管理簿を基に規則性をもたせたファイル名にした。紙ファイルはファイルの冊数ではなく厚さを登録。共有棚にしっかり収まり、余裕スペースも生まれた。こうした整理により、探すから探し終えるまでのアクションが減った。

朝メールは非常に役立った。予定時間を意識し、集中力を持って業務に臨めるようになった。「今日の一言」欄は、相談やライフのことなど、様々なことを全員で共有できた。これらはぜひ継続して使っていきたい。

車庫下倉庫はこれ以上の収納ができない状態なので、倉庫の整理・新設の検討が必要かと思う。今後は、初期対応マニュアル作成や業務のサブ担当決めなどを進めていきたい。

■コンサルタントからのフィードバック（田川コンサルタント）：

整理整頓は多くの組織が抱えている課題。ビジネスパーソンは年間 150 時間探し物に費やすという。つまり、探し物を減らすだけで 1 日多く休みが取れる計算。また、見えるノイズを少なくすることで本来使うべき脳の力を使えるようになる。朝メールのような対面にこだわらないコミュニケーションは積極的に取り入れてほしい。整頓とは、必要なものをいつでも使えるようにすること。情報は常に最新であることがポイント。

■上長からのフィードバック（浜村課長）：

チーム一丸となって取り組んでくれた。ビフォー・アフターで変化が良く見えた。車庫下倉庫の件は前向きに検討したい。病院内の他部局にも取組を広げていきたい。



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：キックオフ時 30%→75%

■報告概要（松島リーダー）：

組織のミッションは研修医の誘致や学生の行事ごと。事務メンバーは情報共有と定時退勤、ドクターは教育のスキルアップの時間が取れないことが課題。ゴールイメージは各人の課題を盛り込んだ合言葉にした。

朝メールの項目設定を工夫し、各時間を把握した。抽出が難しい項目もあったが、結果として、朝・夜メールの見積もり時間の差異が縮まり、時間管理がうまくなってきた。ライフの「E：いい時間」も確保でき、残業時間も漸減している。メンター講習会などに積極的に参加し、教育力アップにつながる「G：成長時間」も増やすよう努めた。

情報共有のために導入した伝言板アプリ「Lino」は、院外からも気軽にチェックができるもので、不在者把握・対応、助け合いなどにとっても役に立った。

取組の途中で過去最多の研修医を獲得し、センターの役割を再認識したところ。

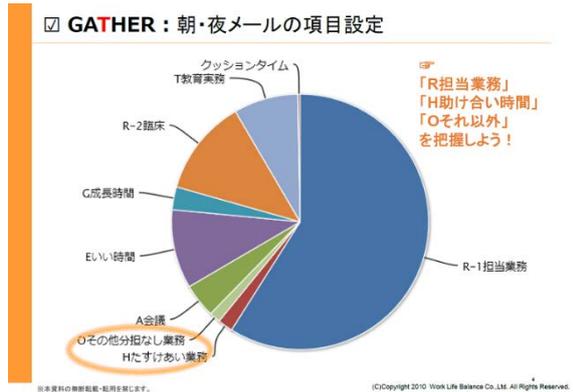
今後は伝言板アプリを継続すると共に、5W1Hを盛り込んだ業務マニュアル作りに取り組む。

■コンサルタントからのフィードバック（堀江コンサルタント）：

多忙で、職場を一斉に離れることができないという制約を乗り越えて取り組んできた。リーダーと直接やり取りしながら、こまめにPDCAサイクルを回し、自分達に最適な解決策を導き出した。PDCAのポイントとしては、実際に「DO：実行」が自分たちに合っていたのかどうかを検証する「C：検証・評価」の部分をしっかり行うことである。

3. 総括

各チームの報告を受け、吉岡コンサルタントは、どのチームも活発に取り組みそれぞれに成果を出したこと、何より次の課題を見つけ「次もやっていく」とコミットしたことを喜び、車を動かすためにはガソリンが必要なように、取組を回すためにはメンバーの関係性ができていたり、変化を恐れないといった土台が必要だが、今回のチームは正にそれができていたと、今年度の取組を振り返りました。



続いて、堀江コンサルタントからは、「長崎大学の取組は、全国的に非常に注目されている。『新しいものを受け入れて最適な形に造り上げていく』という長崎特有の文化が成果に貢献していったのではとも思う。これで終わりではなく、改革し続けて、外的変化に耐えられる組織づくりを」とのメッセージが伝えられました。



総評として、片峰学長はまず、4チームともそれぞれの持ち味で成果を出した上、緊張感を途切れさせずここまで継続させたのは素晴らしいかった、と参加チームの労をねぎらいました。



そして、医学部や水産学部による多様な学生の受け入れ事例を紹介しつつ、こうした取組の成功の秘訣は過去の成功体験だとし、「小さな成功体験を積み重ねることでダイバーシティやワークライフバランスに対する意識も変わってくるはず。今後もぜひ続けていただきたい」と、プログラムの継続実施に向けた期待を語りました。

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

- ・ 達成度 90%、素晴らしいです！業績の伸び率、ランチミーティング、Google カレンダーなど見習うところがたくさんありました。
- ・ 2年間の活動を通じてワークライフバランスが充実しているのがよく伝わりました。

②保健・医療推進センターチーム

- ・ 異業種の協働という点でも、お互いの理解（仕事の見える化）に取り掛かった点は良かったと思う。セキュリティの壁は大切な視点だと感じた。
- ・ 会議の有効活用は素晴らしい。会議時間短縮の策はどの部局でも出来ることだと思った。

③病院事務部総務課チーム

- ・ 5Sを極めるとはこのことかと大変感心しました。エクセルの達人がお掃除をやるまでできるということが大変勉強になりました。
- ・ 問題点、目的がはっきりしているため、解決に導いているのだらうと思います。大変な労力だったと思いますが、大きなインパクトだと思います。

④病院医療教育開発センターチーム

- ・ 朝・夜メールの項目を、目標に合わせて設定して素晴らしい！数字で見えるのが良い。
- ・ 働き方を改革するとプライベートが充実することを証明した素晴らしいチームです。

以上