

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～ 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。

平成 29 年 6 月 28 日のキックオフオリエンテーションより約 4 カ月が経過し、折り返し点を迎えた平成 29 年 10 月 13 日（金）、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、長崎大学坂本キャンパスポンペ会館セミナー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挨拶がありました。伊東センター長は、他チームの取組で参考にできるところはプログラムの後半にどんどん取り入れ、自分達の取組は大いにアピールしてもらいたい、と本報告会の趣旨を説明しました。また、それぞれにスタイルが違う全チームの活動を間近で見ているが、それがこの場で共有できることが嬉しく大変楽しみにしている、と期待を語りました。



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 75%
- 報告概要（発表者：淵上リーダー）：

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、院生⇄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。この結果、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 50%以上が 10 時間未満）。コミュニケーション時間もワーク(研究)・ライフそれぞれにコンスタントに取れている。

今後は、ショートディスカッション等の継続により交流をより深めると共に、全学部生にメンターを配置し、制度の一層の強化を図っていきたい。

②医歯薬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が、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ている。現時点でメンバーに感想を尋ねたところ、カエル会議によりコミュニケーションが取れるようになった、時間の使い方がうまくなった気がする、自分やメンバーの業務の位置づけがわかったなどの声が聞かれた。

最終報告会に向けて、これまでの取組を継続すると共に、スキマスイッチ(時間があつたらやってみたいことをする時間)を週一回は取れるよう、お互いにバックアップしていきたい。

③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 30%

■報告概要（発表者：安井リーダー）：

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 名の栄養士が兼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た中で出てきた課題を「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しまうが、「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。これに対しては、朝メールのコメント欄を活用したり、プログラムに参加しないメンバーにも朝メールに入ってもらったことで、チーム全体のコミュニケーションを促進している。他にも、業務予定表の作成、カンファ時間の管理（最初に何時まで行くと宣言）、ユニフォームの制作なども行った。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、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る機会も作った。

今後は、カンファの一層の効率化を図るため、タブレット端末やタイマーなどの導入等を考えている。

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 50%

■報告概要（発表者：藤井助教）：

女性6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。



中でも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、サクサク時間を守るようになった、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。「1up時間」は個人が定めた成長時間のこと。一週間のうち30分間取ろう、木曜には必ず取ろうとルールを決めるもなかなか取れていないのが現状。共有フォルダ整理は、なかなか手が付けられなかったので、チーム対抗戦にしてゲーム感覚で取り組んでいるところ。

最終報告会では、共有フォルダの整理時間を朝メールにて「働き方見直し時間」として集計し、所要時間を報告したい。また、1up時間の各自のゴール達成度もチェックする。

4. 総括

最後に、伊東センター長より総括がありました。伊東センター長は、各チームの発表を聞いて、働き方見直しは『コミュニケーションを大切にし、時間の優先順位を決めて無駄をなくす』に集約されていると改めて感じたと言及、最初は「カエル会議？定例会？そんな時間ないよね」と感じたと思うが、たった30分間のカエル会議が、収益や論文数の増加など大きな成果につながるものだと言及したと確信している、と笑顔で締めくくりました。

3. フィードバックシートより

①薬学部医薬品情報学分野チーム

- ・ 取組みが学部生・院生の教育の改善と研究時間の確保につながっていて素晴らしいです。
- ・ メンター制度の強化により、教員の負担も減っているのではないかと思います。

②医歯薬地域包括ケア教育センターチーム

- ・ スキマスイッチ=時間があったらやってみたいことをやる時間、良い発想だなあと感じました。
- ・ 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います。

③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います。
- ・ DIET の頭文字を使っての目標設定、目指すものがとても明確でやる気が起こりやすいと思いました。

④ダイバーシティ推進センターチーム

- ・ 集中タイムは良いアイデアだと思いました。課題に楽しく取り組んでいるのが伝わる発表でした。
- ・ 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います。



以上