

## 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～ 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。

3 年目となる今年度は、薬学部医薬品情報学分野、医歯薬学総合研究科地域包括ケア教育センター、病院生活習慣病予防診療部／栄養管理室（二つの部局による混成チーム）、ダイバーシティ推進センターの 4 チームが参加します。

今年度、これまでと大きく違うのは、プログラムの実施体制です。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）と共に、プログラムの要である「働き方見直しコンサルティング」を担います。本学教職員による運営体制の構築により、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 29 年 6 月 28 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. 学長挨拶

最初に、片峰茂学長より挨拶がありました。片峰学長は、このプログラムの特長はトップダウンではなく、各部局が抱える「自分達の」問題を「自分達で」解決していくことにあるとし、「過去参加チームもそれぞれに素晴らしい成果を生み出した。今年度もぜひ自らの問題意識を持って取り組んでほしい」と参加者にエールを送りました。さらに、働き方改革についても言及し、AI や IoT 技術の成長で就業構造が急速に変わっていく中、人間的な幸せとは何かを模索する 21 世紀の課題であると語りました。



### 2. 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

ここから、伊東昌子ダイバーシティ推進センター長が進行（ファシリテーター）を務めました。伊東センター長は、まず、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ので、ぜひ楽しみながらプログラムに臨んでほしいと挨拶した後、今年度より新たに設置された「働き方見直し委員会」の紹介を行いました。

各部局の主人事・総務担当で構成される働き方見直し推進委員は、12 名全員がワー



ク・ライフバランスコンサルタントの認定資格を取得しており、今年度より各チームの定例会等に参加しながら助言などのサポートを行います。委員の参画により、本プログラムの実施体制が強化され、学内への波及効果が高まり、持続可能な取組となることが期待されています。

### 3. アイスブレイク

次に、アイスブレイクとして、話し手・聞き手に分かれて「自身のミッション」について説明するペアワークを行いました。このワークでは、普段大きく意識していない自分のミッションを口に出すことで再確認したり、聞く立場として、相手から言葉を引き出すにはどうしたらよいかを考える機会になりました。

また、前日の業務を15分単位でシートに書き出すワークも行いました。本プログラムで実施する「朝メール」の入力につながるこのワークを通じ、働き方見直しの第一歩として、自分の一日の仕事量や、時間をかけている仕事は何かを確認することが出来ました。



### 4. <第1部>現状を把握する

このセッションでは、ワークライフバランスとは何か、なぜ働き方見直しが必要なのかについて、伊東センター長より解説がありました。伊東センター長は、「緊急度」と「重要度」の掛け合わせによって作られる四つの領域を用い、日常業務では緊急性のある仕事に飛びついてしまいがちだが、忘れてならないのは「緊急でなくて重要なもの」—例えば部下の育成などであるとし、時間を創出できればそれに目を向けられるようになると、働き方見直しの効果を示唆しました。

また、日本の社会構造の変化に伴う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・人口オナーズ期」を例に挙げ、説明しました。



### 5. <第2部>過去参加チームの取組と成果

続いて、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。

例を挙げると、なかなか取れない仕事・趣味の時間を「カエル時間」と定義し、その時間を朝メールに組み込んだことでタイムマネジメント力が向上し、論文執筆や趣味の時間を確保したチーム、病欠等でも周囲がフォローできるようにと、誰もが分かりやすい共有ファイル・紙ファイルの整理整頓に挑戦した結果、その方法について他部署から多くの引き合いが来ているチーム、さらに、個々の研究をチームで共有するカエル会議をランチタイムに設定したことで継続性が図られ、着実に研究力の向上につなげているチーム等がありました。

## 6. <第3部>プロジェクトの進め方

休憩をはさみ、具体的なプロジェクトの進め方として、以下の説明がなされました。

①カエル会議：月2回のカエル会議と月1回の定例会を行うことが基本です。定例会ではコンサルタントも参加し、進捗確認と必要に応じた助言等を行います。プログラムの成功の鍵は「自主性」と「継続性」。自主性を身に着けると、プログラム終了後も継続していける力がつきます。

②朝メール：業務予定を朝メールに、実際の動きを夜メールに入力すると、チーム全員に配信されるシステムです。チームとして業務の見える化が図れるとともに、個人としても、予定と実績を比べることで、優先順位や見積もり時間の間違い、滞っている業務などが分かってきます。ポイントは、朝メールを書くこと・朝メールどおりに業務を行うことが目的ではなく、朝メールを通じて自分の働き方の癖をつかむこと、問題点を自分で発見することがより重要であるということです。



プログラムの流れが分かったところで、「自分たちのチームのよいところ」及び「こうしたらもっとよくなる場所」について、KJ法で意見を出し合い、チームごとに発表しました。各チームの発表内容は以下のとおりです。



チーム名	よいところ	改善したいところ
薬学部医薬品情報学分野	相談体制・研究実施体制の充実	よりよくコミュニケーションを図る、助けあう環境づくり
医歯薬 地域包括ケア教育センター	雰囲気(親切、明るい、協力できる)	仕事の質のアップ(To do リスト)
病院生活習慣病予防診療部/栄養管理室	人間関係、職場の雰囲気、仕事のメリハリが取りやすい	仕事の効率化、将来構想・方向性・目標の明確化
ダイバーシティ推進センター	協力的なよい雰囲気、センター長が優しい	業務量のスリム化、会議時間の短縮

## 7. <第4部>ゴールイメージを考える

最後に、先のセッションでまとめた、自分たちのいいところを活かし、課題を克服してもっとよいチームにするため、「このゴールのためなら頑張れる！」というモチベーションの高まるゴールを考えました。ゴールが決まらなかったチームは、今後のカエル会議で引き続き話し合うこととしました。

## 8. 吉岡コンサルタントより

各チームの様子を見守っていた吉岡コンサルタントは、「今年のチームは皆和気あいあいと、ワークにも積極的に取り組まれており、大丈夫だと確信しました！楽しみながらやってくれるでしょう」と笑顔で語りました。そして、どんな成果を手にするのか、最後にならないと誰も分からない面白さがあること、今日のキックオフで、参加者には今まで見えてなかった新たな視点・アンテナが備わったこと、チームで取組むことでよりパワフルになり、期待以上の成果が生まれることなど、様々なプログラムの効果・メリットを挙げて参加者を激励しました。



## 9. 振り返り付箋より（本日の定例会で学んだこと）

- ゴールイメージを考えることが重要だと思いました。
- チームの良いところも改善点も、意識していない部分がたくさんあることを認識しました。
- 不満に思うことが多かったが、良くするためにはどうしたらよいかを考えた方が、現状を楽しみながら解決できるのではないかと思います。
- 上司と部下とで職場の問題点が大きく違うことが分かりました。
- チームの良いところが多く出された！肯定的だ！課題が明らかになりつつある。
- 今のチームがとても雰囲気の良いこと。自分で思っただけでなく、メンバーみんなが思っていることがとても素晴らしいと思った。
- 学長が話された「ハードやインフラの整備より、個々の意識の持ちようの方が大事になってくる」という言葉が印象に残りました。



以上