



ダイバーシティ推進センター働き方見直し推進委員会

WSI通信 Vol. 11

NAGASAKI UNIVERSITY 2020.5
Work Style Innovation

「長崎大学ワークスタイルイノベーション（WSI／働き方見直しプログラム）」は、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・職場における課題改善にPDCAサイクルで取組むプログラムです。

「WSI通信」では、参加チームの取組の様子や、働き方見直しに役立つ情報・ツールなどをご紹介します（季刊予定）。

長崎大学ワークスタイルイノベーション 令和元年度 附属中学校 中間報告会

令和2年3月25日（水）に、令和元年度プログラムに参加した附属中学校の皆さんからチームの最終目標（ゴール）の発表と、それに向かって、これまでどんなアクションを行い、どのような効果が出てきているのか、報告会を実施した。今回は附属中学校の英語科チームが取組を進め、現状を変えるための前向きな気持ちと不安を交差しながらも、職場及び家庭での時間を有効活用することを目指した。

①退庁時間を短くすること、教材研究にける時間がないことから②教材・資料等を共有するとし、取捨選択や負担軽減のためにフォルダ内は統一しないこととした。次に③休みを取りづらいことについて、突発的な休みに備えた取組として、互いの進捗の確認ができるようホワイトボードを活用した。そのほか課題は沢山あるが、最終報告会に向け検討していきたいと発表があった。

コンサルタントより、この数カ月で変わったことを身をもって感じた。当初、意識の変化で変えることができるのではないかと気づきを持ったことから始め、できることから着手したことで今回の効果があったのではないかと考える。最終報告会に向け、これまでやったことを振り返り、更に高い目標を掲げ、次のPDCAを回していくことを続けてほしい。また、時間の有効活用ができれば、その先何をしたいのか、さらにありたい姿を考えをひろげていただきたいと述べられた。



※新型コロナウイルス感染拡大防止のため、株式会社ワーク・ライフバランスのコンサルタントは、WEBでの参加としました。

【附属中学校】 感想を聞かせてください！



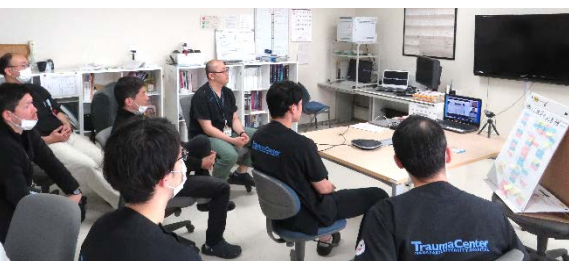
WSIへの取組により、私たち自身が自分の人生を見つめ直す契機になればと思います。教師の仕事は際限がなく、「働き方改革」と「教師としての資質向上」は、一見相反することのように受け止めてしまいそうです。しかし、効率的・効果的に業務を遂行し、教師としての力量を高めようという意識を高めることで、私たち自身の人生が豊かになるとともに、学校全体の教育力の向上が促されるのではないのでしょうか。生徒も、保護者も、私たち自身にとっても有意義な取組にできたらと思います。

溝上 元



病院 外傷センター

『最高の外傷センターになる！』というゴールイメージに向けて、株式会社ワーク・ライフバランスのコンサルタントとともに令和元年10月から取組を進めています。メンバーは、修練医を含めた医師のみのチームです。



チームワークがとても良く、意見を活発に出し合い行動力のある外傷センターチームは、「カンファレンスは必要最小限人数での参加」「時間外業務を減らす」「効率の良い情報共有」「アカデミックデイを交代で作る」「整理整頓をする」「月1回の全員ランチ会」等をこれまで実行し、早いスピードで結果がでています。今後は、論文を書く、プレゼンのスキルアップ、治療戦略の共有、情報の整理、ミニレクチャー時間を増やす、アカデミックのレベルアップ等取組課題をあげ、勤務の効率化を喫緊の課題とし、勤務時間の分散化や、交代で長期休暇取得が可能となるよう取り組む予定です。

WSI通信vol.11 発行：国立大学法人ダイバーシティ推進センター

【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：3468） FAX：095-819-2159

MAIL：omoyai_working@ml.nagasaki-u.ac.jp <https://www.cdi.nagasaki-u.ac.jp>



知っていましたか《その1》長崎大学職員の年休に関する規程が改正！
詳しくは人事課人事管理班（内線3005）まで

半日単位で年休取得ができるようになりました

年休

1日 または 1時間を単位で取得できる
時間単位の年休は、1年につき5日以内
※労働基準法 および 同法に基づく労使協定による

時間単位の年休は上限があるため、半日単位の年休をうまく活用してください。

知っていましたか《その2》在宅勤務に関する要項が一部改正！
詳しくは人事課人事管理班（内線3005）まで

職員から在宅勤務を申請することが可能となり、在宅勤務命令については部局等の長の専決事項となりました。
詳しくは、[教職員ポータルサイト◆コロナウイルス関連](https://np.jimu.nagasaki-u.ac.jp/portal/)をご覧ください。

<https://np.jimu.nagasaki-u.ac.jp/portal/>

※注意※ 新型コロナウイルス感染症の拡大防止のための在宅勤務に関する要項による在宅勤務は、
新型コロナウイルス感染症の拡大が終息するまでの臨時的なもので、終息した場合は同要項は廃止となる予定です。

働き方改革、なぜ必要なのか？

働く世代が引退世代を支える社会保障制度の維持が困難な時代。
働きやすい環境設備で働く一人一人の生産性を高める！

詳しくは
冊子02ページ
をご覧ください



QRコードはこちらから



詳しくはこちら

https://www.cdi.nagasaki-u.ac.jp/work_style_innovation/

近年日本は、少子高齢化が著しく進展し、働く人よりも支えられる人が多くなります。将来推定人口も減少が見込まれており、働く世代が引退世代を支える社会保障制度の維持が困難となってきます。このような中で、経済を持続的に発展させるためには、女性、障がい者、介護者など、これまで労働参加ができていなかった層が働きやすい仕組みをつくり、働く一人一人の生産性を高めることが不可欠です。そこで、長時間労働などの問題を解決するとともに、さまざまな事情を抱えた働き手が活躍できるように、柔軟な働き方ができる環境整備などの「働き方改革」が必要なのです。

これまでのやり方

- 長時間働けば働くほど、業績が上がる
- 仕事のできる人に業務が集中する。その人の仕事は他のメンバーはわからない
- 女性よりも男性を採用する。また、男性を昇進させる
- 仕事中心の生活で、「ライフ」は充実しなくてもかまわない
- 大学が努力しなくても、学生は国立大学を希望する

このような考え方は、
これからの時代に取り残されてしまう恐れがあります。



これからのやり方

- 短い時間で効率よく働く
- 教職員の「ライフ」が充実してこそ、よい業績があげられ、学生の指導ができる
- 女性や高齢者、障がい者や介護者など、様々な人材の採用
- 今いる教職員を大切にし、退職しないよう工夫
- 学生が入学したい大学となるよう、大学の質をあげる



【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：3468） FAX : 095-819-2159

MAIL : omoyai_working@ml.nagasaki-u.ac.jp <https://www.cdi.nagasaki-u.ac.jp>

