

# 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）

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・職場における課題の改善に、PDCA サイクルで取り組むプログラムです。

業務分析ツール「朝メール.com」の活用や、専門コンサルタントの支援を得ながら、業務の見える化や効率化、タイムマネジメント等の研究者の研究時間創出、研究者や職員の仕事のスキルアップを推進します。

**【内容】** チームレベルでは、10名程度の業務ユニット（研究室、講座など）を1チームとしたものを複数選定し、チームごとに一連のPDCAサイクルの取組（課題の抽出～見直し施策の検討～見直し施策の実施～振り返り）を、外部専門コンサルタントの支援を得ながら実施する。

**【期間】** チームにより異なる

5年目となる今年度は、「ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ（先端型）」に採択されたことを機に、働き方改革の実施が難しいとされる医療・医学研究分野の大学病院へ導入することとし、大学病院（3チーム）および附属中学校（2チーム）の2か所において実施しました。事業の継続性・発展性を担保するため、ダイバーシティ推進センターが中心となり、平成29年4月1日に新設した「ダイバーシティ推進センター 働き方見直し推進委員会」の委員である学内コンサルタント（本学教職員であり、かつ認定ワーク・ライフバランスコンサルタント）及び株式会社ワーク・ライフバランス（以下、「(株)WLB」）と共に、働き方見直しコンサルティングを実施しました。

## 【附属中学校 WSI の概要】

### <キックオフオリエンテーション>

附属中学校のキックオフは、学長の「働き方を見直す必要性を理解し、働き方を見直すことで、より一層、子供たちから信頼され、県内の教育現場のモデルとなり、県内の教育現場でこのモデルを実践してほしい」との激励から始まりました。専門コンサルタント（田川拓磨氏、二瓶美紀子氏（(株)WLB コンサルタント））、働き方見直し推進委員及びダイバーシティ推進センター職員により実施しました。

(株)WLB の田川、二瓶コンサルタントから、「なぜ働き方を見直す必要があるのか」「どのように働き方を見直すのか」をステップごとに説明があり、参加メンバーは、付箋紙等を利用したワークを通じて自分達の現在の働き方や問題点、今後チームが目指すべきありたい姿（ゴールイメージ）や働き方の課題について議論しました。

### <カエル会議>

各チームは、これまでの週1回の教科会議と並行してカエル会議を実践し、チームの課題を明らかにし、解決策の検討を行っています。これまでの教科会議では検討しなかったチーム自身の問題に取り組み、着実に業務改善につなげています。

### <定例会>

月に1回のペースで行われる「定例会」では、カエル会議での課題や進捗に対して、専門コンサルタントや働き方見直し推進委員らと情報共有し、現状に対する助言やサポートいただきながら、チームで再度意見を交わすことにより新たな改善策を発見することもあり、課題を解決・実行していきます。常に突発的な要因があることを踏まえ、1日のスケジュールを立てること、また、教材共有により次年度からの業務削減につなげることなど、ゴールを目指して業務見直しを継続しています。

なお、各チームの定例会等の様子は、働き方見直し推進委員がニューズレター（WSI 通信）にまとめ、定期的に学内外に発信しました。

## 附属中学校 チーム

■キックオフ：令和元年 11 月 5 日（火）

■ゴールイメージ：チームにより異なる

■達成度：開始時 53%

■報告概要：

チームメンバーは各教科（国語、数学、理科、社会、英語、保健体育、技能チーム）に構成されている。「時間を有効活用する」「見通しをもって仕事を進める」「計画的に仕事を進める」「正確かつスピーディな仕事を心がける。目指せ！週 1 回の定時退庁」など、業務の効率化に向けてゴールイメージを立てました。

今年度は中間報告会まで実施し、最終報告会は次年度 8 月実施の予定。



## 【大学病院 WSI の概要】

### <キックオフオリエンテーション>

今年度は、参加チームの決定が随時であったため、チーム一同に会したキックオフではなく、各チームごとにキックオフを開催することとなり、専門コンサルタント（大西友美子氏、風間正彦氏、堀江咲智子（株）WLB コンサルタント）、働き方見直し推進委員及びダイバーシティ推進センター職員により実施しました。

（株）WLB の大西コンサルタントから、「なぜ働き方の見直しが必要なのか」「どのように見直すのか」についてステップごとに説明があり、参加メンバーは、付箋紙等を利用したワークを通じて自分達の現在の働き方や問題点、今後チームが目指すべきありたい姿（ゴールイメージ）や働き方の課題について議論しました。

### <カエル会議>

各チームは、1～2 週間に 1 回、30 分程度で「カエル会議」を開催します。そこでは、プログラム開始後、あぶり出された課題をもとに、ディスカッションやブレインストーミングを行いながら、解決策の検討を行います。「カエル」には、早く帰る、仕事のやり方を変える、人生を変えるなどの意味が込められています。今年度参加した 3 チームは、このプログラムの要であるカエル会議をしっかりと実施し、着実な成果へとつなげています。

### <定例会>

月に 1 回のペースで行われる「定例会」は、各チームの会議に専門コンサルタントや働き方見直し推進委員が入り、これまでの進捗状況や、課題の共有などを行うものです。チームの状況に応じ、専門コンサルタントが改善のポイントを提示するなど、働き方見直しのツールを紹介しながら、チーム内での議論を深めていきます。各チームは、定例会での助言や議論を踏まえ、引き続きカエル会議や日々の実践を通じて改善への取り組みを継続していきます。

なお、各チームの定例会等の様子は、働き方見直し推進委員がニュースレター（WSI 通信）にまとめ、定期的に学内外に発信しました。

## 外傷センター チーム

■キックオフ：令和元年 10 月 1 日（火）

■ゴールイメージ：最高の外傷センターになる！

■報告概要：

チームは医師 6 名、修練医 2 名の計 8 名で構成されています。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、「カンファは必要最小限人数の参加」「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」など、多くのことに取り組み、早いスピードで改善が見られています。



#### 看護部国際医療センター2 チーム

■キックオフ：令和元年11月7日(木)

■ゴールイメージ：ありたい姿

- ①互いに思いやり、信頼でき、相談しやすい、そして助け合い、風通しのよい職場
- ②仕事が時間内に終わり、年休も計画的に取得できることにより、自分の時間が充実する。さらに給料に満足できる
- ③みんなが学びたいことを学び、知識・技術を共有し高め合うことで、やりがいや自信を持って働ける職場

■報告概要：

チームメンバーは看護師50名（看護師長1名、副看護師長3名含む3部署）で構成されています。まずは、①の達成に向けて「笑顔で目を見て話す」「挨拶をする」「忙しくても笑顔を意識する」「相手の立場に立つ」「普段から会話をする」など、すぐに実行できるアクションを実行しています。人数が多く、勤務がシフト制であるためチームメンバー50名への共有が難しい中、師長や副師長のリーダーシップのもと取組を進めています。



#### 高度救急救命センター チーム

■キックオフ：令和元年12月12日（木）

■ゴールイメージ：

■報告概要：

チームメンバーは医師9名、修練医1名の計10名で構成されています。カンファレンスの時間が長く、その内容についてもみなさん意見があるため、現状の洗い出しと今までの取組内容を確認後、今回のアクションについて考えています。カンファレンスについて「時間を見える化する」「症状の重さにより一定時間を決める」「『共有・質問・議論』の時間を分け、発表者の発言中に中断しない」とルールを決め、チームメンバーの教授が実績を記録・集計し、分析ながら取組を進めています。

