

長崎大学ワークスタイルイノベーション 大学病院 令和2年度取組チーム：形成外科、産科婦人科、外傷センター

今年度は、新型コロナウイルス感染症感染拡大防止のため、全てオンラインにて実施しました。株式会社ワーク・ライフバランスの専門コンサルタントの協力のもと、10月末からチーム毎にキックオフを実施しました。コロナ禍にあり、イレギュラーな対応等あるなか、参加チームのみなさんは、「より良いチーム・働き方」を目指して積極的に取り組みました。

◆ 形成外科チーム

1. お互いを思いやる
2. 思いやることで助け合う
3. 助け合うことで早く仕事を終わらせて早く帰る

この「ゴールイメージ」に向かって取組を推進中！

◆ 外傷センターチーム

昨年度から取組を始め、10月からは週4勤務を実現。今年度は「減らしたい時間」に着目し、「スキマ時間の活用」を検討。キャリアアップについては「スキルマップ」作成等、取組を推進中！

◆ 産科婦人科チーム

「休日の出勤について」「より良い運用のために」「仕事の可視化」「他専門職との連携について」等医局アンケートを実施し、取組を推進中！

大学病院の働き方改革シンポジウムを開催します！！

コロナ禍で医療現場の過酷さ、離職者の増加が浮き彫りになり、医療現場での働き方改革の重要性はこれまで以上に増えています。2024年4月から施行予定の医師の働き方改革に向け、2020年度長崎大学病院3チームの働き方改革の取組成果の発表をはじめ、他病院の取り組みを紹介します。みなさまのご参加をお待ちしております。

【日時】令和3年3月20日（土）
10:00～12:10

【形式】オンライン（ZOOMウェビナー）

【申込はこちら】



父親の育児休業の取得促進のための諸制度

パパ・ママ育休プラス

○ 母（父）だけでなく父（母）も育児休業を取得する場合、休業可能期間が1歳2か月に達するまで（2か月分は父（母）のプラス分）に延長される制度。

出産後8週間以内の父親の育児休業取得の促進

○ 配偶者の出産後8週間以内の期間内に、父親が育児休業を取得した場合には、特別な事情がなくても、再度の取得が可能。

男女ともに育児休業を取得する場合の給付のイメージ

夫婦で育児休業を取得する場合、無給ですが、常勤・非常勤に関わらず、雇用保険から育児休業手当が支給されます。（但し、非常勤職員の場合、1年以上勤務している等の条件があります。）
制度の詳細は「長崎大学職員の育児休業等に関する規程」及び「長崎大学フルタイマー及びパートタイマーの育児休業等に関する規程」を参照してください。人事課人事管理班(内線3005)

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 14

NAGASAKI UNIVERSITY 2021. 2
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）。

附属中学校 最終報告会を開催しました

長崎大学附属中学校では、令和元年11月よりWSIを開始し、令和2年12月25日、最終報告会を開催しました。附属中学校教諭、教育学部副学部長、働き方見直し推進委員、外部コンサルタント、報道関係者が参加する中、各教科が取り組みの最終成果を報告しました。

各教科ごとに取り組みを行っており、各教科（全7チーム）の発表を行いました。1時間という短い時間での報告会でしたが、それぞれがポイントを絞った発表を行いました。保健体育チームの報告内容を掲載します。

保健体育科チーム

■チームの目標・ゴールイメージ：教師力・趣味力upで人として大きくなる！

■達成度：開始時70%→現在85%

■報告概要（発表者：溝上元教諭）

- ・授業直前の準備に時間がかかるという大きな課題については、年間指導計画の見直しや、場所や用具の共有、機材や器具の購入や活用（運搬用カート等）、製作（ホワイトボードのキャスト）、学部からの物品譲渡（ホワイトボード、iPad）といったアクションを行い、準備時間の大幅削減という効果が得られた。
- ・教材研究の時間が限られているという課題については、教材（データ）の共有というアクションとなり、このアクション自体が教材研究となり、効率を上げることができた。
- ・教育実習開始後の多忙さを解消したいという課題については、学部との連携を強化し、指導案の早期提出を行ってもらうことにより、開始直後の指導時間を大幅に削減することができた。
- ・これら取り組みを通して授業準備時間の削減、超過勤務時間の削減が成果としてみられた。

【取り組み全体を通しての感想】

- ・個人が意識すること、そしてチームで取り組むことが大切だと感じました。
- ・今まで持たない視点をたくさんもつことができました。
- ・ゴールイメージの共有が、働き方改革につながることを実感しました。今後も、仲間間のゴールイメージを聞いて、伝えて、チームで共有して仕事を進めていきたい。
- ・教科ごとの成果は出ている。次は分掌ごとの成果。学校行事、事務的業務についての見直しを实践しての改善が必要だと思う。
- ・「働き方」は組織全体でやることで目標達成につながるということがわかりました。働くことの真の意味を考えた期間となり、教師人生でとてもいい経験をさせていただきました。ありがとうございました。
- ・効率よく仕事をする事の大切さがわかりました。
- ・取り組みを始めた当初は、働き方を見直すことと、自分の教師としてのあり方を見つめ直すことがこんなに関わっているとは思っていなかったの、とても貴重な時間をいただきました。ありがとうございました。
- ・教師として、人として、どうありたいか。このWSIの取り組みを通して改めて考えました。自分の好きなこと趣味を大切にしようと思うようになりました。



附属学校でのWSIは今回が初めての取り組みでした。取り組み前と比較すると全体としての超過勤務時間が短くなった、各研究室の整理整頓が進んだ、WSIを通して教師としての力をいかに高めるかということを考えるようになった、仕事以外の時間も大切にできるようになった、などの変化や気づきがあったようです。

WSI通信vol.14 発行：国立大学法人長崎大学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





QRコードはこちら

コメントの全文は、[あじさいプロジェクトWebサイト](#)に公開しています！
●私たちのワークライフバランス実践術記事一覧(本誌掲載分はNo.22)

Q.休業中の**家事と育児の役割・パートナーとの分担**はどのようにされていましたか。

A.私は、食事・お風呂・ミルクで、妻は、洗濯・掃除です。それ以外は**特に分担を決めず、お互いがやるように**していました。子どもが生まれる前から、週末の食事作りはなるべくやっていた。今は平日でもできる限り作っています。朝から仕込んだり、週末に作り置きをしています。

Q.印象に残る**エピソード**はありますか。

A.子どもが「**初めて〇〇した**」という瞬間に立ち会えたことです。初めての寝返りは妻が撮影した動画で知ることとなり、立ち会えずに残念でしたが、初めての掴まり立ちやハイハイなどの瞬間は、妻と一緒に見ることができて本当に嬉しかったです。

★ パートナーの方にインタビュー ★

Q.父親の育児休業取得は、いかがでしたか。

A.**良かった！**授乳トラブルがあり、たびたび病院へ行ったり、断乳のため助産院に通院しています。その際、**自宅で子どものお世話をしてもらえたので、本当に助かりました。**

Q.育児休業取得して感じる**プラス面・マイナス面**はどんなことですか。

A.プラス面は、初めての育児期間ずっと家にいて、**妻の大変さが身に染みてよくわかった**ことですね。それと、**子どもと濃密な時間を持てた**ことですね。マイナス面は、ほとんどないですね。

長崎大学病院 事務部医事課
國弘 遼さん

妻が県外での里帰り出産で第1子が保育園退園。実家から戻った後、二人の子育ての大変さを想定したことがきっかけで、**第2子が生後3か月のときに2か月**取得

Q.今後、長崎大学病院の中で、男性の育児休業取得が普及し、常態化していくには、何が必要だと思いますか。

A.男性が育児休業取得を躊躇する理由は「**周囲への仕事の負担**」だと思います。周りの人も、その人の分をカバーしないといけないと思うので、そこを改善する方法を考えないといけないと思います。自分から言い出すには、ちょっと勇気がいるので、『職場が、育児取得の希望を聞いてくれて、前もってスケジュールを決めて仕事の調整ができる』といいですね。

★ パートナーの方にインタビュー ★

Q.今後、日本社会で、男性の育児休業取得者が増え、家庭への参画を進めていくためには、どのような**男女の意識変革**が必要だと思いますか。

A.『**仕事も家事も育児も夫婦(もしくは家族全員)でするもの**』という意識。幼い頃の教育から変えていかないと、そういう意識を持つ事は難しいと感じています。

最後に、村川さん・東谷さんの上司
長崎大学病院 事務部人事企画課
(主査) **大嶽 有史さん**に聞きました

Q. 育児休業取得について、担当主査として、どのような**苦労**がありましたか。

A. 他の職員の業務負担が増えるので、**業務面及び精神面のフォロー**を気がけました。男性の育児期間は短いので、代替職員でなく**学内の学生にアルバイト求人**を行い、短期間でも優秀な学生が来てくれた助かりました。ちなみに私の課内では、**グループLINE**を任意で作って**休暇等の情報を共有**しています。今回のように育児者の業務で不明な点が出た時もLINEで相談して解決していました。

Q.今後、長崎大学病院の中で、**男性の育児休業取得が普及し、常態化**していくには、何が必要だと思いますか。

A.『**休業期間中のお金の問題解決**』です。女性のみが取得できる産後休暇(出産後8週間)の期間は100%給与支給されるため、『「**出産育児休業(仮称)**」が男性でも取得できるようになれば、男性の育児参加が常態化していく』と思います。制度にこだわらず、男性が育児に参加できる環境を形成することが大事ですね。あとは、『**周囲の職員(特に上司)の意識改革**』ですね。女性が育児を取得することに何も疑問を抱かないのに、男性だと「**何で取得するの？(子育ては母親がするもの)**」という意識は根強いです。男性職員の皆さんには勇気を持って積極的に育児を取得していただき、**男女問わず「子どもを授かる＝育児を取得する」という意識の土壌形成**にご協力ください。

男性育児義務化制度に向けての声が高まっています

長崎大学において育児休業を取得された男性職員にお話をうかがってみました
(メディカル・ワークライフバランスセンター 南貴子副センター長によるインタビュー 2020年11～12月)

長崎大学病院 事務部人事企画課
村川 泰蔵さん

育児中の妻の様子を見ていて「**取った方がいいな**」という思いは日増しに強くなり、**生後8か月のときに3か月**取得

Q.休業中の**家事と育児の役割・パートナーとの分担**はどのようにされていましたか。

A. 食事は妻、掃除や洗濯は私がメイン。相談しながら**その時できる方がして**、買い物は一緒に行くことがほとんどでした。育児に関しては、夜の寝かしつけは妻でないとうまくいかなかったため、昼寝や外出したときの抱っこはできるだけ私がしました。母乳とミルクの混合授乳だったため、昼は母乳で夜中は妻を休ませるためにミルクにして、私が作るようにしていました。おかげで、**私も家事や育児を一通り問題なくこなせるようになりました。**

上司や同僚の皆さんが協力的で、本当に助かりました。おかげで、育児中の平日のメールチェックとそのフォローはしましたが、仕事のために職場に行かなければならないようなことはありませんでした。

★ パートナーの方にインタビュー ★

Q.育児休業後のパートナーの家事や育児への関わり方には満足されていますか。

A.**満足しています。**積極的に子どもと遊んだり、遅く帰ってきて一緒に寝かしつけをしてくれます。育児休業取得前より、**もっと楽しんで育児をしています。**

Q.今後、日本社会で、男性の育児休業取得者が増え、家庭への参画を進めていくためには、どのような**男女の意識変革**が必要だと思いますか。

A.『**育児は男性が「手伝う」のではなく、夫婦で「協力」して行う**』という意識変革』が必要だと思います。

Q.ご家族の反応はいかがでしたか。

A.非常に**良かった**です。妻も、お互いの両親の反応も良かったです。

Q.休業前の**仕事の調整**は大変でしたか。

A.大変でしたが、課内の皆さんの協力で何とかできました。今年は新型コロナウイルス感染拡大防止の対応で突発的な業務が増え、私が休んでいる間に1人の非常勤職員が増員されていました。4か月というまとまった期間の休職が増員の決め手になったようなので、判断がしやすく職場にとって良かったのかもしれません。

長崎大学病院 事務部人事企画課
東谷 悠さん

妻の希望もあり、同じ課内に育児休業を取得した村川さんがいたことがきっかけで、**生後6か月のときに4か月**取得