

# ワークライフバランスセミナーおよび研修実施報告

名古屋工業大学技術部

東美緒, 安形保則, 石川敬直, 大西明子, 田中宏和, 谷山八千代, 服部崇哉, 山本かおり

tech-wlb@adm.nitech.ac.jp

## 1. はじめに

2017年度から2021年度にかけて大学等技術系職員を対象としたワークライフバランスセミナーおよび研修を実施したので報告する。

この研修は、2017年2月13日(月)に岩手大学で開催された、「女性技術系職員の人材育成を考えるシンポジウム」に参加した事をきっかけに、女性技術系職員を対象としたセミナーとして企画をスタートした。2017年度は有志が集まり学内の女性技術職員が話し合う機会を提供することをねらいとしたセミナーを実施した。翌2018年度は実行委員会を立ち上げ2回目のセミナー(以下、研修とする)を実施した。2019年度からは実行組織をワークライフバランスチームとし、2回の研修を実施した。

## 2. 研修概要

研修の概要を表1に示す

表1 研修実施概要

<b>2017年度</b>  2018年3月19日(月) 対面開催	テーマ	女性技術系職員である私の未来を考えるための研修
	プログラム /参加人数	(1) 講演会/100名(大同大学学長 神保睦子氏) (2) 昼食会/24名 (3) 研修(グループディスカッション)/22名
	対象	(1) 制限なし (2) (3) 女性技術系職員
	その他	託児あり 3組5名利用
<b>2018年度</b>  2019年3月15日(金) 対面開催	テーマ	支えあう職場環境をめざして
	プログラム /参加人数	(1) 講習/37名(一般社団法人ワークライフバランス東海講師) (2) 昼食会/18名 (3) 研修(グループディスカッション)/18名
	対象	(1) 女性技術系職員および名工大職員 (2) (3) 女性技術系職員
	その他	託児あり 2組3名利用
<b>2020年度</b>  2020年9月24日(木) オンライン開催	テーマ	コロナ禍での気づき/With/afterコロナの取り組み/ 仕事と家庭の両立
	プログラム /参加人数	研修(グループディスカッション)/8名
	対象	過去の研修参加者
<b>2021年度</b>  2021年9月17日(金) オンライン開催※	テーマ	アンコンシャスバイアス(無意識の思い込み)
	プログラム /参加人数	(1) 講演/77名(名古屋工業大学名誉教授 藤岡伸子氏) (2) 研修(グループディスカッション)/53名(聴講のみ36名)
	対象	(1) 技術系職員および名工大教職員 (2) 技術系職員
	その他	※講演は9月13日~17日の期間にオンデマンド配信にて実施

### 1) 2017年度ワークライフバランスセミナー

学内の女性技術系職員対象とした研修を想定して企画を開始したが、2017年4月に大同大学学長に就任された神保睦子先生に講師をお引き受けいただいたことから、特別講演と研修の二部構成とし、特別講演は学外の一般参加者も含め誰でも聴講ができることにした。それに伴い、本学のダイバーシティ推進センターとの共催で開催することになった。学長裁量経費を獲得しポスターとフライヤーを作成し、学内外に広報を行った(図1)

研修では女性技術職員としての過去・現在・未来を考える内容のテーマを設定し、ワールドカフェ方式をアレンジした方法でグループディスカッションを行った。ディスカッションのテーマを表2に示す。研修の実施にあたっては、実際に役に立つものであること、実施後により前向きに業務に携わっていきけるようなものになることを目指して企画を行った。研修参加者で昼食会を行ったことがアイスブレイクの役割を果たし、午後のディスカッションがスムーズに進行した。ディスカッションの後には、参加者同士が気軽に意見交換やフィードバックを行える交流会の時間を設けた。また、育児休業中の本学職員や子育て中で出張に行くのが難しい方々にも参加してもらいたいと思い、託児を準備した。託児は本学が契約しているシッターサービス会社に依頼し、学内外の3組5名が利用した。

実施後のアンケートからは、参加者より前向きな発言や、様々な発見や業務に役立つヒントを得たとの感想をいただき、目指していた成果が得られたと考える。

また、次回開催を希望する声を多くいただいたことにより、翌年度以降も開催することになった。

表2 ディスカッションテーマ

テーマ	内容
1 過去	これまでに困ったことは何ですか？それをどう乗り越えましたか？
2 現在	ワークライフバランスを取るために工夫していることは何ですか？
3 未来	5年後、どんな自分になっていきたいですか？ そのために今やっていること、これからやろうとしていることは何ですか？

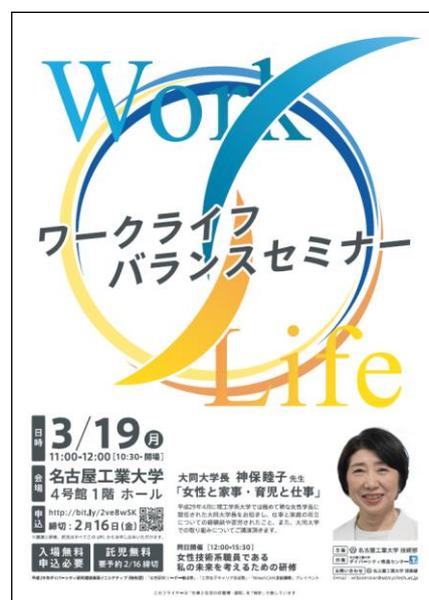


図1 ポスター・フライヤー

### 2) 2018年度ワークライフバランスセミナー

2017年度の研修では各参加者自身の課題や目標を共有したので、次のステップとして、周囲の人と支えあうためにどうすればよいかを学べるセミナーを実施することにし、テーマを「ワークライフバランスセミナー～支えあう職場環境をめざして～」とした。

学外講師による講習と、研修(グループディスカッション)の二部構成とし、講習の対象を女性技術系職員および本学職員、研修の対象を女性技術系職員とした。講習風景を図2に、研修風景を図3に示す。今回も昼食会と託児を企画し、託児は学内外の2組3名が利用した。

学外講師による専門的な講習を実施したことで、支えあうにはどうすればよいか理解を深めることができた。講習は午後の研修につながるような内容を要望していたので、講習のグルー



図2 講習風景

ワークで作成したふせんを研修で利用するなど、つながりのあるプログラムにすることができた。

研修は参加者を4つの班に分け、仕事を続ける上でワークとライフで重要となる「環境」「スキルアップ」「家族」「自分」の4つの項目のうち1つを各班で担当しディスカッションした。ディスカッション後にグループ毎のまとめを発表したことで、他グループの話し合いの内容についても共有することができた。



図3 研修風景

### 3) 2020年度ワークライフバランス研修特別企画オンライン研修

当初、2020年8月28日(金)に3回目となるワークライフバランス研修を開催する計画でテーマや講師を決定し、広報を行っていたが、新型コロナウイルス感染症の感染拡大に伴う大学の方針に従い、対面での開催は中止することになった。

チーム内で検討を重ね、オンラインでの開催を決定したが、当初予定していた内容の研修を実施することは困難であると判断し、コロナ禍での「気づき」や「取り組み」について意見交換を行うことにし、テーマは参加者にアンケートを取り決定した。オンラインでの開催が初めてであること、準備期間が短いことから小規模で開催することとし、対象を過去2回のセミナー参加者に絞った。

オンラインツールは、Microsoft Teams を使用した。初めてのオンライン研修のため、円滑な進行が行えるようリハーサルを何度も行い入念に検討を行った。参加者向けには接続マニュアルの作成や接続テストを実施するなど、できる限りの準備をした。当日は多少のマイクトラブル以外は問題なく実施することができた。



ディスカッションは発言しやすいよう少人数のグループで行い、各大学の状況やコロナ対応、子供の休校への対応、自宅が職場となる在宅勤務時の気持ちの切り替え方など多くの意見が出された。初めて経験するコロナ禍で不安やストレスが多い状況のなか、このタイミングで情報交換や悩みを共有できる機会を提供できたことは意義があったと考えられる。



図4 研修風景

またオンライン開催の技術的な課題が明らかになり、今後のオンライン開催に活かせる経験を得ることができた。研修風景を図4に示す。

### 4) 2021年度ワークライフバランス研修

2021年度は、前年度に開催を断念したテーマ「アンコンシャスバイアス」で対面による研修実施を目指した。しかし、コロナ禍の先行きが不透明であることや、途中で計画を変更するリスクを考慮して早い段階からオンラインで開催することに決め、準備に取り掛かった。



図5 講演動画撮影風景

プログラムは本学名誉教授の藤岡伸子氏による講演と研修(グループディスカッション)の二部構成とし、講演の対象を技術系職員および本学教職員、研修の対象を技術系職員とした。

講演は「私たち皆が持つアンコンシャスバイアス(無意識の思い込み)を超えて」と題し、アンコンシャスバイアスの意味、歴史的背景などの基本的な知識から、多様な事例、最新の情報や参考資料の紹介等の非常に幅広く濃い内容をわかり易く解説していただいた。事前収録した講演動画を一定期間配信する方式にしたところ、それぞれの都合の良い時間に視聴することができ好評であった。(図5)

研修はMicrosoft Teams を使用した。研修の構成上、Teams 内で参加者を全員の参加するメインルームからグループディスカッションのためのブレイクアウトルームに振り分ける必要があり、その操作の難易度が高いことが判明したため、振り分け作業専任の担当者を決め、リハーサルを重ねて機能の確認や操作練習などを行った。参加者向けには接続マニュアルの配布と接続テストを実施した。

ディスカッションでの話題は、事前アンケート結果に対する意見交換、講演会の感想、自分もつバイアスに気づいた体験談、業務上でアンコンシャスバイアスを問題に感じた経験談などグループによって様々であった。ディスカッションの後で、各自の「目からウロコ賞」の発表を行い、他グループのディスカッションの内容についても共有する機会を設けた。研修風景を図6に示す。

アンコンシャスバイアスという普段あまり意識することのないテーマを取り上げたが、知識と組織に与える影響についての理解を深め、自分では認識しづらいバイアスに気付くよい機会となった。

### 3. おわりに

過去4回のセミナーの企画から実施をとおして、実務的な運営のノウハウを学ぶことができた。ワークライフバランスを考えることは日常の業務に直結はしないが、長く働き続けるためには避けて通れない課題である。本セミナーの実施に向けて取り組んでいる時間が、何よりも技術職員同士が話し合い、様々な考えに触れ、ワークライフバランスについて考えるよい機会となった。

また、ワークライフバランスについては、働き方に困難を抱えている個人だけの問題としてとらえるのではなく、組織全体の問題として認識し、すべての人が当事者意識を持ち、考えていくことが重要であると感じた。今後もワークライフバランスチームとして、その機会を提供できるような活動を行っていきたい。

最後に、共催のダイバーシティ推進センターには様々な面で支えていただき、感謝申し上げます。また、この研修を企画する契機を与えていただいた岩手大学の皆様、セミナーにご参加いただいた皆様、実施にあたりご協力・ご指導いただきました全ての皆様に感謝申し上げます。

2022年度も研修を計画しておりますので、皆様のご参加をお待ちしています。

### 参考文献

- 1) 大西明子, 安形保則, 谷山八千代, 東美緒, 山本かおり, 平成30年度 機器・分析技術研究会報告集, pp.116-117
- 2) 東美緒, 安形保則, 山本かおり, 大西明子, 谷山八千代, 名古屋工業大学技術部技術報告集, Vol.20, pp5-8
- 3) 山本かおり, 安形保則, 東美緒, 大西明子, 谷山八千代, 静岡大学技術部技術報告第24号, pp.51-54
- 4) 谷山八千代, 安形保則, 山本かおり, 大西明子, 東美緒, 総合技術研究会2019九州大学要旨集, p132
- 5) 谷山八千代, 安形保則, 東美緒, 山本かおり, 大西明子, 2019年度 分子科学研究所 機器・分析技術研究会, 1-PA-04
- 6) 谷山八千代, 大西明子, 山本かおり, 安形保則, 東美緒, 服部崇哉, 名古屋工業大学技術部技術報告集, Vol.22, pp.3-4
- 7) 大西明子, 山本かおり, 谷山八千代, 安形保則, 東美緒, 服部崇哉, 名古屋工業大学技術部技術報告集, Vol.22, pp.25-28
- 8) 山本かおり, 安形保則, 大西明子, 谷山八千代, 東美緒, 服部崇哉, 第22回岐阜大学技術報告集
- 9) 谷山八千代, 石川敬直, 大西明子, 山本かおり, 安形保則, 田中宏和, 東美緒, 名古屋工業大学技術部技術報告集, Vol.23, in press

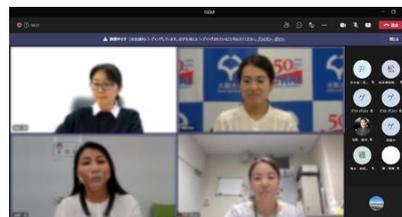


図6 研修風景