

ワークライフバランス研修特別企画オンライン研修

山本かおり¹・安形保則²・大西明子¹・谷山八千代¹・服部崇哉³・東美緒²

名古屋工業大学 技術部 計測分析課¹

名古屋工業大学 技術部 装置開発課²

名古屋工業大学 技術部 情報解析技術課³

2019 年 4 月に発足したワークライフバランスチームの最初の研修テーマをアンコンシャスバイアスに決定し、2020 年 8 月の実施に向けて準備を行ってきた。しかし、新型コロナウイルス感染症の拡大に伴う大学の方針に従い、オンサイトでの研修は中止することになった。そこで、チームで研修の実施について検討した結果、オンライン形式の研修を開催することを決定した。今回は、今年度実施した特別企画オンライン研修について報告する。

Key Words : ワークライフバランス, 働き方, コミュニケーション

1. はじめに

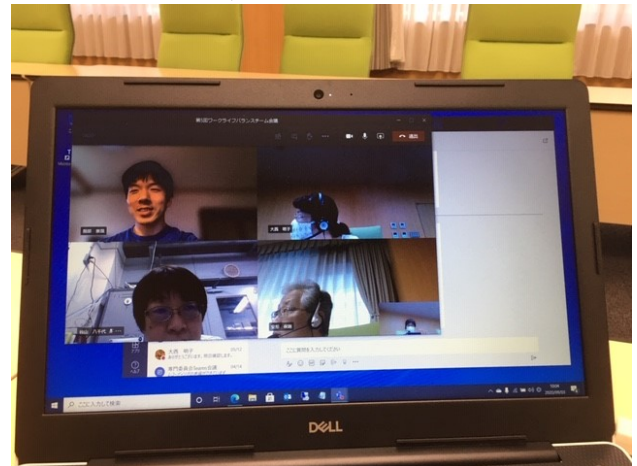
2020 年初めから広がり始めた新型コロナウイルス感染症は、様々な場面に多大な影響を及ぼしている。ワークライフバランスチーム(以下、チーム)にとってもそれは例外ではなく、2020 年度のオンサイトでの研修を実施することができなくなった。

この先の状況も全く見通すことができないまま、学内外で開催される会議や、研究会、メーカーの講習会等オンラインで開催される行事はどんどん増えていった。さらに、否応なくそれらにオンラインツールを用いて参加することを求められた結果、誰もが有程度オンラインで開催される行事に参加するためのスキルを身に着けることができた。チーム会議も 2020 年 4 月からは、Microsoft Teams を使用したオンライン会議を併用している(図-1)。

このような背景もあり、チームで検討の結果、オンサイ

トでの研修に代わるオンライン形式の研修を開催することにした。ただし、当初予定していたアンコンシャスバイアスをテーマにした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」をテーマに意見交換を行うことにした。

図-1 オンライン併用でのチーム会議



2. 準備

研修の概要を表-1に示す。オンラインでの研修は初めての企画であり、運営にあたっては想定外のアクシデントが起きるのではないか、アクシデントが起こった際に対応できるのか、という不安も大きかった。そのような状況で、初対面の参加者とリモートでディスカッションを行うというリスクは避け、対象は過去2回のセミナー参加者に絞った。また、学内の育児休業中の職員にも職場とのつながりを保ってもらうために、研修の実施について案内し、1名が聴講参加することになった。

テーマは、過去のセミナー参加者宛てに調査を行い決定した。実施方法については、セッション毎にテーマを分けることは行わず、いずれのセッションでもテーマ1～3についてディスカッションを行うことに決定した。参加者が多いと全員が発言することが難しいと考え、1回のセッションに参加する人数は少なくした。なお、参加者に

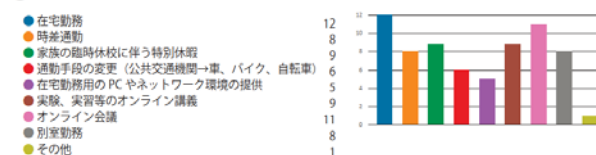
表-1 研修概要

ワークライフバランス研修特別企画 オンライン研修			
日 時	2020年9月24日(木)13:30-15:30		
主 催	名古屋工業大学 技術部		
場 所	オンライン(Microsoft Teams)		
対 象	過去2回のセミナー参加者		
プログラム	内 容	時 間	参加者数 (学外:学内)
	セッション①	13:30-14:30	4名 (3:1)
テーマ	セッション②	14:30-15:30	4名 (3:1)
	1. コロナ禍での気づき (仕事や家庭がどうなったか) 2. with/afterコロナの取り組み (仕事や家庭において変更・工夫した点) 3. 仕事と家庭の両立		
聴 講	参加者ではないセッションの聴講は可 聴講のみの参加も可(学内1名)		
接続テスト	2020年9月16日(水)15:00~16:00		

は事前アンケートを依頼し、その結果を共有した(図-2)。在宅勤務は多くの大学で導入されていたが、その期間については長短さまざまであった。コロナ対応策が行われて良かったこととしては、出張がオンラインになったため旅費が不要になり参加しやすいという意見が挙げられていた。

図-2 事前アンケート

① 貴機関においてコロナ対応策として導入されたものをお選びください。(複数選択可)



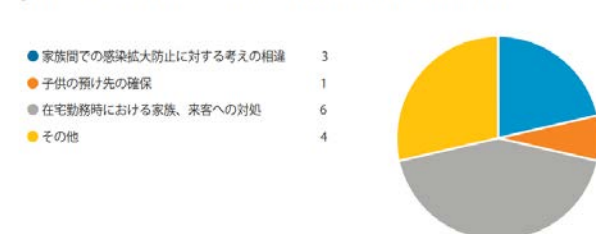
② コロナ対応策が行われたことで、良くなった点をお選びください。(複数選択可)



③ 在宅勤務をされた方に伺います。在宅ではどのような業務を行いましたか？(複数選択可)



④ 仕事と家庭の両立において、困ったことはありましたか？(複数選択可)



研修には、Microsoft Teams を使用した。これは、学内で使用されているツールで、チーム員が操作に慣れていて、今回の研修で使用するのに必要な機能を備えていたため利用することにした。しかし、通常使用している機能は限定的で、研修の主催者として使用するとわかんないことも多かった。そこで、使用方法について情報を共有し、円滑な進行が行えるよう入念に準備を行った。また、参加者にカメラやマイクをオンにしてもらうタイミングや主催者が録画を開始するタイミングなど、オンラインでは必要ないがオンラインでは適切に行う必要がある事項についても詳細に検討を行った。さらに、Microsoft Teams を使用したことのない参加者もいると

想定し、接続マニュアルを作成し、事前に接続テストを行った(図-3)。これについては、Microsoft Teams を初めて使った参加者から、説明がわかりやすくてよかったという感想が寄せられた。

図-3 Microsoft Teams 接続マニュアル



3. 研修当日

3-1. 会場設営

研修当日、名古屋工業大学では2交代制勤務が実施されていて、この日が在宅勤務日のチーム員もいたが、全員出勤し研修の運営にあたった。運営にあたっては、広い会議室を利用して全員が集まり、マスクを着用し、密にならないように配慮した(図-4)。

セッションでは、司会者と参加者は壁を背にして着席し、セッション参加中は表情がよく見えるように、マスクではなくマウスガードを着用した(図-5, 6)。セッションに参加しないチーム員は、プロジェクターで Microsoft Teams の画面を共有し、トラブル対応、マイク確認、チャット確認、録画、書記等の役割を分担して担当した。

3-2. セッション①②

各回のセッションは50分に設定したが、各大学の状況やこの研修で聞いてみたいことなど様々な発言があり、50分でまとめることは難しかった。各大学の状況としては、在宅勤務ソフトが導入されていたり、特別休暇の取得条

件について男女共同参画を通して要望を通してもらったという事例が紹介された。聞いてみたいこととしては、各大学でどのような活動基準が示されたのかということや、子供の休校への対応、自宅が職場となる在宅勤

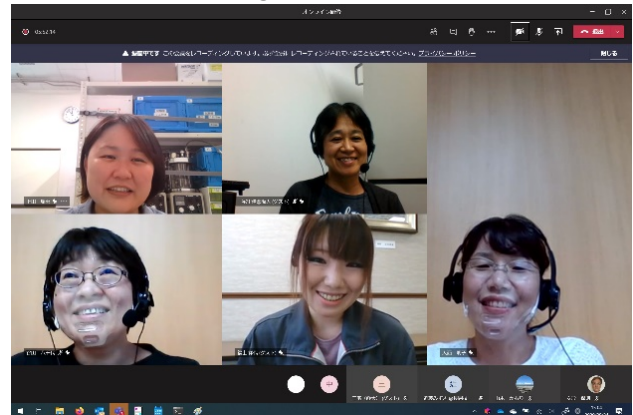
図-4 研修実施風景①



図-5 研修実施風景②



図-6 研修実施風景③



務時の気持ちの切り替え方など多くの意見が出された。また課題としては、在宅勤務中にオンライン講座を企画したことで増えた業務を今後どのようにこなしていくのかというようなことが挙げられた。このように多くの話題提供があったが、話し合いの場に乘せられなかったテーマも多く、せっかくの機会を活かしきれなかったことは非常に残念だった。テーマと時間と人数の設定については、次にオンライン研修を実施する機会があれば、よく考えて決定したい。運営面での課題はあるが、全体としては滞りなくオンラインでの研修を実施することができた。このことは、チーム員にとって大きな自信になった。

3-3. 事後開放

また、プログラム終了後には事後開放としてしばらくの間接続を継続し、交流の場を提供した。参加者は少なかったが、セッションには参加しなかったチーム員も加わり、セッション中には話しきれなかった話題について意見交換を行うことができた。

4. 事後アンケート

研修後に実施したアンケートでは、研修の実施方法については、少人数だったので発言しやすかったという意見もあれば、参加者が少なくて残念だったという意見もあった。今回は、初めてオンラインでの研修を実施したため、急なトラブルにも何とか対応できるよう広報先を絞ってしまったが、次回以降もこのような機会があれば、少しずつ規模を大きくしていくことも検討したい。また、オンラインで時間を短く区切りつつ実施したことについては、他の業務と重なってしまっても、欠席するのではなく合間を縫って参加できたという意見もあり、想定していなかった利点があることも分かった。

内容については、他大学の状況を知ることができてよかった、悩みを共有することで今後へのモチベーションに繋がったという回答があった。研修会や講習会の多くがオンラインになってしまった今年度は、業務に直接は関与しないような情報を収集する機会が失われているようで、この研修を行った意義はあったと考えられる。参

加者ではないセッションも聴講は可能としたことで、多くの情報を得られるように配慮した。チーム員からも、他機関の参加者との会話はよい刺激になったという意見が出た。

5. おわりに

昨年度までに実施したワークライフバランスセミナーでは託児サービスを用意し、育児休業中の職員も参加できるようにして職場とつながる機会を提供してきた。オンラインでも同様の考え方で、自宅からも参加ができるように研修を計画した結果、1名が聴講で参加した。

当初予定していた研修は実施できなくなってしまったが、コロナ禍を前向きに捉え、それならば今できることをやってみようとする実施したオンライン研修ではあったが、終わってみれば初めての取り組みにしては上出来であったと考えている。オンサイトの行事でも同じだが、主催者側に回ると参加しているだけでは見えない様々なことが見えてくる。今回のオンラインでの研修では、オンラインならではの気づきが多くあった。オンラインでのイベントを主催することに決めてからは、オンラインイベントに参加する際も、自然とその運営について気にかけるようになり視野を広げることができた。新しい経験がチームの自信にもつながった。もちろん、修正が必要なことやブラッシュアップが必要なことも多いので、それらは、今後の課題として検討していきたい。

2021年度は、2020年度に実施を予定していた「アンコンシャスバイアス」をテーマにしたオンサイトでの研修を開催する予定である。ただし、現状ではどのような形式で開催できるかはわからないのでオンラインでの開催も視野に入れ、様々な状況を想定した準備を進めている。

2019年4月に発足したこのチームは当初女性比率が多かったが、現在は、男女比がほぼ同じになっている。この先は、男女比だけでは表せないような構成になる可能性もある。これから、技術部職員のより良いワークライフバランスに関する取り組みについて考え、その実現に向けた研修を実施していきたい。