第10回　国立大学一般職員会議　報告書

2016年10月9日(日)—10月10日(月・祝)

会場：大阪大学(豊中キャンパス)

目次

1.　コクダイパン会議とは 1
1.1.コクダイパン会議の歴史と概要 1
1.2.基本ルール 2
1.3.第 10 回テーマについて 2
1.4.第 10 回コクダイパン会議開始！~ 全国から集まったパンたち ~ 3
コラム１　～今年のテーマパン～ 4
2.　会議当日 5
2.1.全体会（オープニング） 5
2.2.アイスブレイク 6
コラム 2　～コクダイパングッズ紹介～ 7
2.3.分科会Ⅰ 8
2.4.分科会Ⅱ 18
コラム 3　懇親会 19
2.5.分科会Ⅲ 20
2.6.全体会（クロージング） 24
3.　アンケート結果 25
コラム 4　～第 10 回コクダイパン会議の作り方～ 35
4.　終わりに　～謝辞～ 36

巻末　参考資料
（実施要項、当日配布資料等（参加者名簿等除く）、ポスター）

1.　コクダイパン会議とは

1.1. コクダイパン会議の歴史と概要

『自主的・自立的な環境の下での国立大学活性化』等を目的として、平成 16 年 4 月に全国の国立大学は国立大学法人へと移行しました。しかし、実際には旧態依然とした体制が続く等、法人化以前と変わらない課題があることに、職員の中には漠然とした「危機感」を感じていた人たちがいたのです。

平成 19 年 7 月 15 日、そんな国立大学の将来に危機感を抱く全国の一般職員有志が集まり、国立大学の将来像や直面する課題を議論し、具体的方策を見出していく自発的な活動を行いました。これがコクダイパン会議の始まりです。それから毎年開催場所やテーマを変えながら、コクダイパン会議は行われています。

コクダイパン会議は、全国各地の多様な国立大学等の職員と触れ合うことにより切磋琢磨し、自らで必要な資質を考え、培い、行動していくための一助とすること、また、参加者相互の協力や意見・情報交換ができる強固で永続的なネットワークを構築することを目的としています。

全国各地の会場で開催してきたコクダイパン会議は今年で第 10 回を迎えることができました。会議創設から 10 年が経ち、国立大学を取り巻く環境は大きく変わりつつあります。またコクダイパン会議創設時にはあまり無かったセミナーや勉強会も全国各地で活発に行われるようになり、近年はコクダイパン会議そのものの意義も問われるようになりました。そんな逆風の中でもこうして 10 回という節目を迎えることができたのは、コクダイパン会議の開催を心待ちにしてくださっている全国のパン（＝一般職員）の皆さんの応援と、多くの方々のご理解とご支援があったからこそです。

コクダイパン会議は会議創設時の思いを受け継ぎ、代々の実行委員を中心に参加者一人一人によって作り上げられています。

【各回コクダイパン会議概要】

開催回	開催日	会場校	参加者数	テーマ	キーワード
第 1 回	H19.7.15	京都大学	25 機関 72 名	未来へ繋がる扉を拓こう	コミュニケーション 他者との関係性
第 2 回	H20.8.2 ～8.3	東京大学	41 機関 123 名	踏み出した一歩 その先の未来へ	大学の使命（教育、研究、社会貢献）との関係で私たちが果たすべき役割
第 3 回	H21.8.1 ～8.2	神戸大学	53 機関 175 名	未来を語ろう、探そう、 ともに見つけよう	国立大学・国立大学職員の将来像
第 4 回	H22.7.17 ～7.18	金沢大学	47 機関 172 名	ともに、今を見つめ、 明日を語り、未来を 目指そう	社会や地域とともに発展するために国立大学や私たちにできること
第 5 回	H23.9.24 ～9.25	名古屋大学	53 機関 209 名	未来のために、ともに今を考え、私たちの明日をつくりだそう	大学職員の 10 年後の キーパーソン像
第 6 回	H24.9.16 ～9.17	宮城教育大学	50 機関 153 名	ともに見いだす潜在性、 自ら拡げる可能性	国立大学職員のセールス ポイント
第 7 回	H25.9.22 ～9.23	横浜国立大学	51 機関 125 名	Action! ～「気づき」から「動きへ」～	課題解決に向けて行動するために
第 8 回	H26.10.12 ～10.13	東北大学	46 機関 158 名	描こう！未来 見つけよう！自分軸	理想とする国立大学職員像と行動指針（クレド）作成
第 9 回	H27.10.10 ～10.11	一橋大学	54 機関 122 名	Pan can do it !! ～自分の仕事が未来を 変える～	国立大学職員としての可能性の認識、明日からの行動目標作成
第 10 回	H28.10.9 ～10.10	大阪大学	44 機関 100 名	前向き思考のススメ ～つながるグッドサイクル～	課題解決のための前向きな具体策と周囲への好循環

1.2. 基本ルール

コクダイパン会議には創設時から変わらず貫かれている１つの方針があります。

「コクダイパン会議は参加者一人ひとりが創り上げてゆくものだ」

コクダイパン会議は、参加者一人ひとりが自らの思いや経験を語り合い、そのことを通じて現状の課題を見いだし、解決のための方策を考えることを主眼に置いています。そのため、参加者全員が年齢や所属にとらわれず、積極的に議論に参加し、前向きに実践的な議論ができるよう、毎回の会議の冒頭に参加者全員で３つの基本ルールを確認しています。

＜コクダイパン会議基本ルール＞

1. 相手の意見を尊重する。
2. 全ての参加者が議論に参加できるように気を配る。
3. 愚痴だけで終わらない。問題の解決策や将来像の実現方法を考える。

1.3. 第 10 回テーマについて

今回のテーマは「前向き思考のススメ　～つながるグッドサイクル～」です。

皆さん、大学職員という仕事をどのように感じていますか？　毎日楽しいという人もいれば、そもそも仕事に楽しさを求めない人もいるでしょう。また、楽しく働きたい思いはあっても、課題や悩みから現実にそうできないという人もいると思います。

仕事に対する姿勢は人それぞれであっても、日々の仕事を前向きに捉え、積極的に行動できるようになれば、周りにも良い影響が伝わり、ひいては大学の発展につながっていく好循環＝グッドサイクルを創り出せるのではないか。本テーマは、このような思いから生まれました。

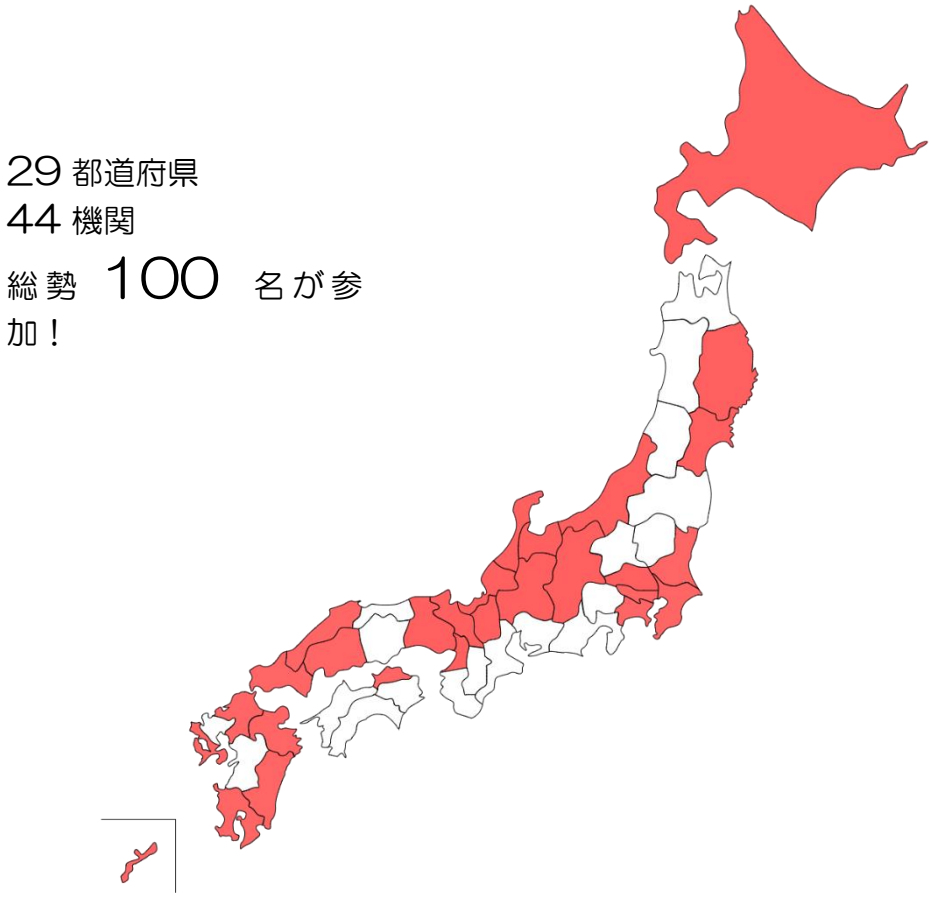
グッドサイクルを創り出すための一歩を踏み出してもらうべく、参加者一人ひとりが抱えている課題・悩みについて、新しい視点や多様な考え方に触れることで解決につながるヒントを得るとともに、解決に向けた行動計画の作成を通して日々の業務を前向きに捉えられるようになることを目的としました。

自分一人では打開策を見つけられないことも、他者の視点や発想を得て見方を変えることで、改善の糸口が見つかるかもしれません。物事の捉え方は一つではないことに気づくことができれば、自ずと課題へのアプローチも変わり、自身の成長にもつながっていくことでしょう。

そして、参加者が自身の行動計画を実践することで周りに良い影響を与え、好循環＝グッサイクルを生み出していってもらうことを願っています。

1.4. 第 10 回コクダイパン会議開始！～全国から集まったパンたち～

今回も、北は北海道から南は沖縄県まで、多くのパンの皆さまから参加申込をいただきました。当日大阪大学に集ったパンたちは 44 機関 100 名。



前回コクダイパン会議では、第 1 回から第 9 回までの通算で参加者全都道府県制覇を達成しています。しかし、まだ全国立大学制覇は達成していません。第 10 回を含め、現時点では 86 大学中 83 大学から参加がありました。今後は、全国立大学制覇を目指して頑張っていきます！

コラム1　～今年のテーマパン～

毎年恒例のテーマパン。
第 10 回コクダイパン会議では、「ドーナツ」をテーマパンとして選びました。

ドーナツの発祥はオランダとされ、昔のドーナツには穴がなく丸いボール状の揚げ菓子だったそうです。そのドーナツの原型がオランダからアメリカに伝わり、19 世紀半ば頃に現在のようなリングドーナツの形になったそうです（諸説あります）。
もともとは、リング状ではなく、揚げパンのような穴のないものだったのですね！

さてそんなドーナツ。
今回のテーマパンを決めるにあたり、様々なパンが候補に挙がりましたが、今回のテーマ「グッドサイクル」を体現するにふさわしい、いやもうそのために存在してるとしか思えない！　という実行委員たちの熱い思いをうけてドーナツに白羽の矢を立てました！

今回パンをご用意いただいたのは、会場校である大阪大学の近くにあるパン屋さん、「Ferdinand（フェルディナンド）」。朝早くからご対応くださいました。
2 日目の昼食にみなさんにお渡ししたパンは、心地よい食感のある玄米バタークリームをプレーンドーナツにサンドした「玄米クリームドーナツ」。そしてもう 1 種類は、ランダムでお配りしました！
デニッシュ生地に特製トマトソースとあらびきソーセージをモッツァレラチーズでおさえた「フランクデニッシュ」。蓮根のスライスとしめじを和風ソースとマヨネーズで仕上げもちもちしたパン生地で包んだ「蓮根としめじの和風惣菜パン」。肉汁がパンに染み込むようにベーコンを 3 枚重ねにはさみホワイトソースとチーズで味を整えた「クロックムッシュ」。フランスパンをスティック状にカットし明太ソースをたっぷり塗ってカリカリに焼き上げた「明太フランス」。
みなさんの手元にはどのパンが届いたでしょうか？

美味しいパンを食べながら参加者同士話が弾み、新たな視点に気づき、みなさんのグッドサイクルにつながっていれば幸いです！

←（左）玄米クリームドーナツ
（右）フランクデニッシュ

Ferdinand」外観→

2.　会議当日

2.1. 全体会（オープニング）

平成 28 年 10 月 9 日（日曜日）、昨晩遅くは大雨だったにも関わらず、コクダイパン会議の開催を待ち望んだかのようなさわやかな秋風が薫る日となりました。秋晴れに恵まれた中、初めての参加で緊張している方や、久しぶりの再会を楽しみに参加した過去参加者の方など、様々な思いを胸に大阪府豊中市にある大阪大学へ日本全国各地よりコクダイパンが集まってきました。

参加受付を済ませ、それぞれの席に着く参加者達は、緊張して配付資料をじっくり読む者や、複数回参加している者同士仲良く会話を弾ませるなど、開催までの時間をそれぞれが思い思いに過ごしていました。それと同時に開催時間が刻一刻と近づくにつれ、会場内の緊張感も高まっていくように感じました。

13 時 40 分。1 日目のオープニング全体会の開催時刻になりました。
「みなさん、こんにちは！」と、総合司会の元気な挨拶で、第 10 回コクダイパン会議がスタートしました。全体会の冒頭では、会場校である大阪大学の鬼澤理事より激励のお言葉を頂き、参加者それぞれも「今から始まるんだ」という顔つきに変わったようでした。

その後、全体会ではコクダイパン会議の経緯や概要、コクダイパン会議の方針、会議参加のための 3 つの基本ルールと会議全体の一連の流れの説明が行われました。

開催時は緊張で張り詰めた空気の会場でしたが、全体会が進むにつれ、時には笑いが起こるなど徐々に緊張がほぐれた様子となってきました。

オープニングの最後には、参加者の中からお二人に協力してもらい開会宣言を行いました。
「たくさんのコクダイパンの仲間と議論し、共有し、学んでいくことを誓います！！」

参加者 100 名の思いを乗せて、熱い議論を交わす 2 日間がついに始まりを迎えました。

2.2. アイスブレイク

開会式に引き続き、アイスブレイクを実施しました。これから 2 日間にわたって議論をするにあたって緊張をほぐすこと、そして簡単なワークを通じて参加者間の交流を促すことが目的です。

まず実行委員から、スライドを用いて、簡単にアイスブレイクの進め方を説明しました。今回は 2 つのテーマ「①あなたの一押しパン・②心に残っている仕事」いずれかについて自由に話してもらいました。グループは各自座っている席の周辺で構成されており、事前にグループメンバーを指定しております（4～5 名）。

一押しパンという、くだけたテーマを選んだグループでは、地元民しか知らないパンや大学限定パンといった、初めて耳にするような名前がいくつか出ており、とても盛り上がっていました。また心に残っている仕事を選んだグループ内では、こちらもまた普段なかなか聞けないであろう他者の経験談を聞ける、貴重な体験となりました。その経験は後々の分科会で活かせた方もいたようです。

当初は初対面のせいか互いにぎこちない様子でしたが、終盤にはテーマ以外のことも話すようになり、これからの分科会に向けての良いスタートとなりました。

終了後のアンケートによると、「肩の力が抜けた」「参加者と仲良くなれた」といった意見が多くあり、目的は概ね達成したといえます。ただし一部からは「時間が短かった」との意見がありました。この点についてはスケジュールの関係上、調整が難しかったのですが、今後も引き続き検討したいと思います。

コラム 2 ～コクダイパングッズ紹介～

毎年恒例コクダイパン会議参加者限定の記念品、通称コクダイパングッズです！ 第 10 回は写真の通り、不織布バッグ、フリクションマーカー、缶バッジの 3 点セットです！！

●バッグ

今回のバッグは男性でも女性でも普段使いも出来るように抑えめ、かつ暗すぎないカラーに加え、今回テーマパンのドーナツが鎮座している構成で作成しました。

コクダイパン会議でも教室間の移動で大変重宝されました。

●フリクションマーカー

節目となる第 10 回だからこそ、今までのコクダイパングッズにないものを！ということからおそらく皆さんも愛用しているであろうフリクションシリーズの蛍光マーカーです。

中央に第 10 回コクダイパン会議の文字もあしらっているので、消せるフリクションとは違い皆さんの記憶にずっと残る仕様となっています。

●缶バッジ

そして定番の缶バッジ。定番だからこそ記念の会として例年とは差を、と言うことでサイズが例年に比べ大きくなっています。ちまたではコレクターもいるとの噂のある缶バッジ、そのサイズアップ版なのでちょっと希少価値感がありませんか！？

2.3. 分科会Ⅰ

分科会Ⅰでは、業務上の悩み・課題解決に対し前向きに取り組んだことについて、事前に依頼した複数の参加者に事例報告をしていただきました。発表とその後の質疑応答を通じて、各参加者が新たな気づき（仕事の捉え方の転換や業務に対する考え方の変化）を発見する機会とすることが目的です。当日は参加者から質問・感想が積極的になされるなど、大変有意義なものとなりました。

なお例年好評の事例報告ですが、今回は「報告者にもフィードバックがあればいいな」との思いから、各報告時にコメントメモを参加者へ配布し、そこに書いてもらった感想等はそのまま報告者にお渡しました。事例報告者の方々におかれましては、我々実行委員からの依頼に快くお引き受けいただき、ありがとうございました。

病院防災担当としての体験～防災素人からの出発～

筑波大学　大橋正明さん

【事例紹介】

当院は災害拠点病院としてレベルの高い設備を持つ一方、現実性の無い防災訓練が続き、病院全体として防災意識が低いという問題があった。その原因が訓練企画側にその専門家がいないことにある考えた私は、私自身が専門家となるため防災について積極的に学ぶ姿勢を取った。

具体的な行動として、災害医療センター主催がする災害医療従事者研修の修了や、医療現場へ足を運び部局リーダーから災害対応の実情について相談するなどを通し、防災のノウハウを得る。そうした活動の中で筑波大学の災害医療派遣チーム（DMAT）とも交流し、訓練内容についての相談相手を得る事もできた。

その経験から、これまでの形だけの訓練を見直し、より実践な訓練を企画した。中でも H26 年度後期防災訓練は、協力企業含む全部署が参加する総合防災訓練として企画し、近隣病院や自治体からの見学者との意見交換も行う大規模なものとなった。訓練後のアンケートでは参加した 92%の職員が「意識改革に繋がった」との回答を得た。

個人的な業務の反省としては、新しく規模の大きい防災訓練の企画となったにも関わらず、周知と必要性の説明が足りず医療現場の職員から反発を招いてしまったことが挙げられる。新たな企画を遂行するために必要な事は、決め細やかな周知が必要である事を学んだ。

このような企画から院内で防災担当として認知され、H27 年に発生した常総市水害では災害対策本部による活動、災害精神ケアチーム立上げ、現地活動に携わる事ができた。現在では防災担当から外れたが、担当課外から防災訓練 WG メンバーとなるなど、学んだ防災知識をアウトプットし続けている。

【質疑応答】

Q．防災について学ぶ多くの機会に参加した事や、大規模な訓練の企画を行ったとの事だが、担当する他の業務との折り合いはどのようにつけていたのか。

A．自身がやると決めたことだとして、一人で抱えてしまいオーバーワークになっていた時期もあった。防災の必要性は皆理解してくれていたため、上司に相談したところ私の業務量をある程度調節してくれた。

Q．異動などで関われなくなった場合はどうするのか。

A．今回の取組みをきっかけに、医師や看護師など医療現場の職員も企画立案の立場に入る流れができた。後任の方がそれを防災訓練 WG として形にしてくれたため、今後は現場と直接連携しつつ病院の防災力を高めてくれると思う。

【発表後の感想】

新たな業務と通常業務とのバランスをどう取るかに注目がある事を学んだ。このような新たな取組みをさせてもらうためには、周りの協力が必要である事を再認識し、災害医療活動のために配慮してくれた上司や同僚に改めて感謝したい。

【就職支援】就活サポーターの企画・運営

（所属・氏名非公開）

【事例紹介】

昨年度まで所属していたキャリア支援課で担当していた「就活サポーター」というイベントの企画・運営について報告させていただきました。
本学は教育学部の単科大学であるため、企業・官公庁に就職する学生は全体の 2～3 割程度しかいません。そのため、企業・官公庁に就職希望の学生の多くが不安を抱えている、と業務を通じて感じていました。その不安を少しでも取り除きたいと思い、「就活サポーター」の企画・運営をしました。
「就活サポーター」とは、前任の方から引き継いだ企業・官公庁就職希望者向け就職イベントで、内定を得た学部 4 年生・修士課程 2 年生が、下級生の相談にのるというものです。実際に行ったのは、徹底した周知活動や日程調整・協力者調整をより魅力ある内容になるようにすることのほか、下級生へのヒアリングや協力者同士でのミーティングの実施等です。その結果、実施回数・協力者数を増加させ、参加者数が約 7 倍の 78 人になったほか、参加者同士での情報交換の場ができたり、今まで学生相談にあたっていた職員の業務量軽減にも繋がるなどの効果がありました。

【質疑応答】

Q．協力者の集め方について
A．基本的には、内定報告時に直接、もしくは電話で早めにお願いをしました。そうすることで、協力者側も早めに心の準備ができるだけでなく、就職活動での記憶や資料を忘れず余裕を持って準備してくれていたように感じます。
他大学では協力者が集まりにくいという課題があったようですが、本学では、企業・官公庁就職希望の学生数が少ないことから事前に関係づくりができていた点や、気軽な相談場所という雰囲気だということを伝えたことで協力者集めには問題なかったと思います。
また、他部署で行っている学生支援団体での学生募集方法についてもお話させていただきました。
Q．具体的な実施方法について
A．参加者募集については、開催日が決まったら、学生向けメーリングリストで協力者情報や開催日時を周知し、興味を持った学生が課内にある予約票で予約をするようにしました。
当日の内容については基本的に協力者に任せて進めてもらいました。

【発表後の感想】

今回、事例発表の機会をくださった実行委員の皆様、足を運んでくださった皆様、ありがとうございました。
あまり慣れておらず拙い発表となってしまいましたが、今回の事例報告の準備を進めるなかで、自分の行っていた業務について振り返ることができ、今後の業務への意識を再検討できるいい機会となりました。
発表後、たくさんの質問やお言葉をいただけ、皆さんの疑問・考えを聞くことができたり、参考になった、自分の大学でも取り入れたいと思った等の感想をいただくことができたのが嬉しかったです。

届出なんて怖くない！　～業務量削減と自治体対応～

大阪大学　藤原瞳さん

【事例紹介】

水質汚濁防止法が平成 24 年に法改正されたことにより、自治体への届出がより厳格に取り扱われることになった。学内の各部局においても一から届出を見直し、再届出を行うことになり、その業務および自治体との対応が非常に多大かつ煩雑なものとなっていた。
事例紹介では、業務や自治体との対応において自分自身がどう向き合い、解決・克服へ導いたかという点を中心に発表を行った。
当初、法律の内容や意義をよく知らないまま届出を作っており、提出してはダメ出しを受けて再作成を行うという負のループに陥っていたので、まずは当該の法律や自治体が発行しているマニュアル等の文書を読み込み、自分の中へ理解として落とし込む作業を行った。次に、実際に届出に必要となる機械設備や薬品などの情報や知識について自分の中に蓄え、3 つ目として届出様式の作成業務を見

直し、届出の時だけでなく、その後の定期点検や撤去届の提出時まで活用できるように Excel で一元的に管理できるフォーマットを作成した。
　結果として届出の作成業務にかかる時間を約 8 割減とすることに成功し、またその後の維持管理にも活用できるようになり、届出の記録管理が可能となった。

【質疑応答】

Q．法律を読み、業者や教員に協力してもらって薬品や設備の知識を身につけたという話だったが、それらの作業は時間外に自己研鑽として行ったのか。

A．業務時間内にできる範囲で行っていた。当然、他の業務もあるため、集中して時間を取ることはできなかったが、得なければいけない知識はこの問題だけでなく、他の業務でも活用できるものだったので、ある程度時間をかけ、業務を通じて、また業務の合間に身につけていったというのが実際のところ。

Q．「相手は変わらないので、自分が変わる方が早い」という話があったが、なかなか意識の切り替えは難しいと思う。どのようにしてそういう意識に至ることができたのか。

A．相手を変えるより、自分が変わる方が労力的な負担が少ないと考えたから。相手が変わることを期待することで失望したり腹が立ったりするので、もうそこには期待しないことにすると、自分の中でハードルがだいぶ下がる。今回で言えば、相手である自治体の対応について憤るのではなく、そういう対応をする相手に対して、どうすれば自分が楽に、負担なく業務を遂行することができるかということを考えた。

【発表後の感想】

　事例の具体的な内容はとてもわかりづらいので、なるべく省いて汎用的なところで発表させていただきましたが、終了後に「実際の Excel ファイルが見たい」「具体的な内容が知りたい」というコメントをいただいたので、もしご興味のある方がいらっしゃれば、ぜひ個別にご連絡ください。

「考えて」仕事をするための新入職員向け業務マニュアル

京都大学　酒井直美さん

【事例紹介】

◎きっかけ

　この 4 月に採用され、経理課に配属されました。簿記も勉強したことがない経理初心者で、全体像も分からないままに 1 年で一番忙しい決算期を終えたころ、指導担当の方のご助言と経理初心者が読んで分かるようなマニュアルを作りたいという自身の思いから、新入職員向け業務マニュアル作りに着手しました。

　※ここでいう「マニュアル」は具体的な処理手順を Word にまとめたものと、毎年・毎月・毎日の To Do リスト、業務で使用するシステム画面を用いたマニュアルの 3 つからなります。

◎「考えて」仕事をするという視点

　新人にとって、「考えて」仕事をする段階にいたるまでには、まずひととおりの業務を自分のペースでできるようになることが必要と考えています。マニュアルを作る過程で自分自身の業務を理解することは、少しでも早く「考える」段階に進むために役立ちます。また、マニュアルを作ること自体も、どんなマニュアルにするのか、どんな内容を盛り込むのか、どうしたら分かりやすくなるのか、など、「考える」機会が盛りだくさんだと思います。

◎新入職員向けという視点

　「新入職員向けのマニュアル」とは、「新入職員が成長するためのマニュアル」とも同義ではないかと考えています。どうしたらよいか分からないときに何かしらのアクションを起こすためのきっかけが盛り込まれているものにしたいと思い、マニュアルの中に学内の Q&A や規程類の在処を載せることで、まずは自分で調べるということを実行しやすくする、などの工夫をしています。

◎目指すところ

　マニュアルを作成する中でよく思うのは、マニュアルというものが「どうあるべきか」「どう使われるべきか」ということです。マニュアルがあればそれですべて事足りるというわけではないことも

忘れてはならないと考えています。今の私が目指すマニュアルは、「それを判断材料にして自分で考えて仕事をする取っ掛かりとなるようなマニュアル」です。
◎課題
　現在マニュアルとして作っているものは「引継ぎ」的な側面が強く、膨らみに膨らんだ状態です。これからいかにしてこれをそぎ落として一般化していくかということを課題に感じています。

【質疑応答】

Q．マニュアル作りは業務時間内に行っているのか
A．月次決算直後の時期は比較的時間に余裕があるので、その時期を中心に業務の一環として作成しています。また、業務に取り組む中で、マニュアルに盛り込んだ方がよいと思ったことは、その都度忘れないうちにマニュアルに追記しています。

【発表後の感想】
　思いのほか多くの方に聞きに来ていただき、とても驚くと同時に嬉しく思いました。
　発表後にも、いろいろなご意見をいただき、新人である今だからこそ見えること、できることがあるということを感じました。これからマニュアルを作ろうと思っています、作っているところです、という声も伺ったので、マニュアル作りについて今後意見交換をしたりできればとも思っています。

短時間勤務で働くということ

京都大学　川元美和さん

【事例紹介】
　今回の発表では、短時間勤務をしている私の一日のスケジュールや短時間勤務のメリット・デメリット、そして、貴重なすき間時間となっている通勤時間の活用方法をテーマに話しました。
　具体的には、短時間勤務にはデメリットだけでなく、仕事の効率化や集中力向上などメリットも感じていること、そして往復 3 時間の通勤時間は貴重な自分時間であり、リフレッシュと資格取得のための勉強時間に活用していることを紹介しました。
　最後には、私から「ライフもワークも含めて自分のキャリア」「生き方や働き方は十人十色」という 2 つのメッセージを伝えました。1 つ目は、限られた時間をワークとライフに分けるのはもったいない、短時間勤務という選択と子育ての経験を自分のキャリアにとってプラスに繋げていきたいという想いを込めた言葉です。そして、2 つ目は、生き方や働き方は人それぞれなので、多様な働き方をサポートしてくれる制度の活用を含め、自分なりの働き方を見つけてほしいという想いを込めた言葉です。
　今回の発表が、皆さん自身の生き方・働き方を考える際の一助になれば嬉しいです。

【質疑応答】
　発表後の質疑応答や感想の中でいただいた質問に、この場を通じてお答えしたいと思います。
Q．仕事の効率化を進めるために周りの人にお願いする際に意識していることはありますか？
A．周りからの好意には遠慮せずに甘えること、そして信頼してお願いする。ということを意識しています。

Q．大変そうな生活の中でストレスを溜めない方法はありますか？
A．ストレスはもちろん溜まります。家族にイライラをぶつけることも多いですが、月に数回は自分だけのフリー時間を作れるように家族に協力してもらっています。
Q．男性も短時間勤務は視野に入れるべきではないでしょうか？
A．男性にもぜひ視野に入れてほしいと思っています。仕事の効率化が進むことはもちろん、自分の時間が増えることで学びの時間や家族の時間を得ることができる点は、男性にもメリットになるのではないかと思っています。

【発表後の感想】
今回の発表は自身の働き方を考えている女性向けを想定していました。しかし実際には、自身の働き方としてだけでなくパートナーや同僚も含めた働き方として男性も興味をもってくださいました。働き方の多様性が求められているこれからの時代に、働き方の一つとして短時間勤務の現状を発信できたことは私自身にとって新しい一歩になりました。
このような機会をいただいたコクダイパン会議、そして、つたない発表を聞きに来てくださった皆さんには心より感謝いたします。ありがとうございました。

SNSを利用した学生との連絡体系

北見工業大学　田中大貴さん

【事例紹介】
本学国際交流センターでは、留学生と手軽かつ素早くやり取りを行える仕組みを構築するため、SNS アプリケーション「LINE」を活用することとしました。「LINE」のアカウントを作成し、同アプリをスマートフォンにダウンロードしている留学生に対し、登録を呼びかけました。実行しようと思ったきっかけは、留学生に連絡を取る際に何度も電話やメールをしたり、他の留学生や指導教員を通じて連絡を取ったりすることで、連絡が学生に伝わるまでのタイムロス、その連絡に係る手間によるその他事務業務のタイムロスを減らせないかということが背景にあります。そこで、海外のスマートフォンでも「LINE」のアプリケーションをダウンロードしてもらえば利用できること、「LINE」の利用人口が増えていること、本学の留学生は 100 人前後と小規模であることなどから「LINE」を有効活用できないかと思い、今回の取組を実施しました。取組方法は、国際交流センターで「LINE」アカウントを作成し、大学が企画したイベントなどの参加受付等をする際に国際交流センター内に掲示した QR コードからの登録を呼びかけました。
結果、「LINE」に登録してくれた学生への連絡は手軽に素早く行えるようになりました。また、学生への連絡業務の手間が減った分、他の業務に専念できる時間が増えたように感じています。
現段階は試験的に取り入れているような形なので、今後本格的に導入するとして、どのように在学生に広めていくか、情報を取り扱う上で規則等の整備等が課題として考えられます。

【質疑応答】
Q．LINE を使うことによってデメリットに感じることはあるか？
A．グループトーク機能を、通常のメールでいうところの一括送信のように利用できないこと（元々つながりのない学生同士でも、グループトーク機能を使うと相手に LINE 連絡先を知られてしまうため）。本学の留学生数はそこまで多くないため、現在は同じ文章を各個人宛のトーク画面にペーストして送ることで対応している。

【発表後の感想】
事例紹介の機会をくださった実行委員の皆様、自分の発表を聞きに来てくださった皆さま、本当にありがとうございました。また、発表後もご意見、ご質問、ご指摘いただき、ありがとうございました。
今回のように、「LINE」を活用した取組みは他大学様でも行われているようでしたので、様々な活用法、利点、問題点等を参考にしつつ、本学でもうまく活用できるよう取り組んでいけるよう、頑張りたいと思います

職場における「5S」活動～5Sとは～

信州大学　土屋貴大さん

【事例紹介】
皆さん「5S」という言葉を知っていますか？　「5S」とは「整理・整頓・清掃・清潔・しつけ」を指します。信州大学財務部は㈱RICOH さんの OFFICE を見学させていただき、これをもとに信州大学版

の「5S」活動を考え、実際に職場に取り入れました。ところで、「職場を綺麗にすると業務効率化に繋がるの？」と疑問に持つ方がいらっしゃるかと思います。

この疑問にお答えするために、具体的な例を挙げると、机周り、職場が汚い方は、約 150 時間を 1 年間に費やしています。この時間を仕事に回せたら、余裕を持って仕事ができるようになり、残業時間を減らせる等の効果があります。今回は、信州大学で行われている以下の活動を主に紹介しました。

①職場の棚整理、ルールの明確化
②共有物品の整理、場所の周知、掲示
③姿置きの導入
④ゴミ部屋の整理、ルール化
⑤ゴミ捨て当番のルール化
（当日配布した資料参照、資料が必要な場合は信州大学財務部土屋までご連絡ください。）

これらの事例に照らし合わせていくと「5S」活動には、以下のような効果があると考えられます。

・業務効率向上　・経費の削減　・労働安全の向上　・労働意力の向上

このように「5S」活動には様々な業務改善へと繋がる効果があります。そして、「5S」活動は誰でも参加できる全員参加型の業務改善です。是非皆さんの職場で導入していただけたらと思います。

【質疑応答】

Q．難しかった点は何か？

A．難しかった点は、ルール策定と意識改善、すなわち「清潔・しつけ」の部分です。
整理・整頓・清掃を行うことである程度、職場は綺麗になりますが、これを維持していくこと（清潔に保ち、しつけるまたはルール化）は難しいです。ここの部分が上手くいかないと、5S 班はただの「清掃係」になってしまいます。ルール策定も勿論ですが、職員一人一人の意識を変えないとこれらは定着しません。信州大学では、5S の理解を職場の皆さんに深めていただくために、掲示物の工夫や専用の掲示板の設置、そしてオフィシャルな活動にするべく課長の承認を得る等の工夫をしました。皆さんにいかに 5S 活動の意味や意義について考えていただく時間を取れるかが重要だと思います。

【発表後の感想】

発表後の反響が大きく、たくさんの意見や質問をいただけたので、純粋に嬉しかったですし、発表してよかったなと感じました。また、もっと突き詰めていける部分もあるのでは、という個人的な意見もいただき、大変参考になりました。導入希望や疑問点、興味をお持ちの方、気軽に連絡いただければと思います。営業スマイルで対応いたしますよ（笑）。

実行委員様、大阪大学様、そして参加者の皆様のおかげで充実した時間となりました。2 日間本当にありがとうございました。

「みんなでやろうBOXの設置」～支払決議書作成業務のゆるやかな分担～

（所属・氏名非公開）

【事例紹介】

契約業務の中の支払決議書作成の業務について、同じ課内で各学部の担当者がそれぞれ行っていたところを、担当の枠を超えて業務を分担できる環境を作った事例について報告させていただきました。

きっかけは各学部のイベント等で担当者ごとの繁忙期にズレがあり、加えて補佐員さんの削減もあったことから、簡単な案件の支払決議書作成は担当に関係なく手分けして片付けよう、という発想でした。具体的には「みんなでやろう BOX」を皆の見える場所に置き、一人で抱え込みそうな時は決議書作成に必要な書類一式を BOX に入れ、また自分の手隙の時に BOX に書類が入っていれば決議書を起こす、というものです。

結果として、個人への負担（一人での残業など）の減少や、互いの仕事に関する理解の促進、それに伴い、担当者不在時にも先生や業者さんからの問い合わせ等にある程度対応できる、といった成果

が得られました。課題としては、年度末などそれぞれの繁忙期が重なると運用が難しいことがあります。さらに、人事異動が重なったことでルールがうやむやになってしまい、現在は稼働していないとのことで、ルールの維持・コミュニケーション頼りの面についても課題が残っています。

【質疑応答】

Q．担当者の責任（書類の締切、仕事をする人・しない人の差、など）について

A．締切や必要書類を揃えること、先生や業者さんへの問合せについては各担当者が責任を持つ、というルールで行っていました。元々コミュニケーションの盛んなメンバーだったため、性善説で回していた面もあります。誰でも実行可能である、というシステムに持っていくためには、BOX に入れる書類の金額上限や担当者個人の責任をもっと明確化する必要があるのか、「ゆるやかな分担」という観点からそれが可能なのか、などまだまだ詰めるべきところはいっぱいあると思います。

Q．上司の反応について

A．元々、個人対個人では仕事を融通しあっていた素地もあり、直属の上司には賛成していただきました。課長へは事後の報告でしたが、「もっと中身を見やすい BOX にしたらいいんじゃない？」というご意見を頂きました。

Q．仕事の共有の度合いについて

A．どこまで人に頼って良いのか、どこまで人の仕事に手を出していいのか、という迷いもありました。複雑であったり高額な案件は、個人のスキルアップのためにも（必要なら周りがフォローしつつ）担当者が行うことが適当だと思いますが、少額の案件など、単純でも量が多く時間がかかる（＝誰でもできる）仕事を積極的にシェアすることについてはマイナスよりプラスの面の方が多いと思います。

【発表後の感想】

折角お話をいただいたのだから、と発表させていただきましたが、当日は本当に本当に緊張しました。つたない発表ではありましたが、皆さんから思ってもみないような感想・質問をいただいたり、懇親会などで気軽にお声掛けいただき、私も良い刺激と気付きをたくさん頂きました。ありがとうございました。

みんなで考える職場になるための仕組みづくり～職員研修SSKKPの取組み～

島根大学　青戸準さん

【事例紹介】

青少年教育施設への出向時の取組み紹介となる。多忙な日々の中では、自分たちが働く組織が「一体何のために存在しているか」、また日々の仕事が「一体何のためにやっているのか」を考える時間や機会はあまりない。本来、本質であるはずの「意味（何のために）」が忘れられた仕事を、ただ黙々とこなすような職場では、職員の仕事に対するモチベーションは下がり、段々と疲弊していく。その結果、職場の活力も失われていく。そこで「SSKKP（三瓶青少年交流の家活性化プロジェクト）」と呼ばれる全職員参加型の職員研修を実施（26～27 年度で計 13 回実施）し、自分たちが働く施設や日々の仕事について、根本的なところから向き合い直せるような「職員全員による話合いの場」の設定、「このためなら皆で同じ方向を向いて仕事をしたい、一体となって達成したい」と思えるような職員の活力の源となる「ミッション」の確立、またその「ミッション」達成のための具体的な実践（意味づけされた業務改善）を行った。

【質疑応答】

Q．どのような経緯で研修が始まったか。

A．仕事中に、たまたまアイディアを聞いてもらう機会があり、上司（中間管理職から所長まで）がアイディアを拾い上げてくれたため、研修が実現するに至った。

Q．研修は誰が主導的に行ったか。

A．青戸（事例発表者）がメインで行った（管理職が行うよりも、ボトムアップ的に若手に任せてやらせてみる方が勉強にもなり、職員もやらされている感がなく、

いいのではという上司の考え・理解もあったため）。

【発表後の感想】

今回、自分と同じ立場（同世代、大学職員）の方が集まる中で、発表の機会をいただけたことに非常に感謝しています。発表後には、フィードバックとして、発表を聞いてくださった方から感想やご意見をいただき、とても勉強になりました。今回の発表で、参加された方の、何らかのきっかけやヒントにつながれば幸いに思います。私も他の方の発表でたくさんのヒントをいただきました。ありがとうございました。

文系研究科におけるJSPS特別研究員事業への申請促進活動

大阪大学　福島優希さん

【事例紹介】

学内において、大学として若手研究者を支援するための体制整備が進められ、特に研究者を志す者の登竜門ともいうべき、日本学術振興会特別研究員事業への申請サポートの充実が図られていました。

そのような状況の中、自身が所属していた研究科（法学・政治学分野）では、例年、当該事業への申請者数が少ないという状況が続いていました。この課題を解決するためには、学内で共通した通知内容だけではなく、研究科の学生にとって重要な情報を精査した上での広報が必要であると考えました。そこで、まずは実際に特別研究員として採用されている学生への聞き込み調査を行いました。そこから見えてきたことは、そもそも事業・制度のことを知らない学生が多いということでした。この結果を踏まえて、できるだけ基本的な情報を盛り込んだ、研究科広報用の独自ポスターを作成し、大学院生の目に触れる場所へ掲示するなど、若手研究者の目線を意識した PR 活動を行いました。

この取組自体の成果としては、申請対象者及び将来的に申請対象者となる学生に対して、わずかながらも事業の認知度を向上させた点であると考えます。また、この取組を通じて、自分が今ある状況や環境の中で何ができるかを考え、行動することの重要性を改めて実感しました。今回、自分の取組の意味を理解してくれ、無理矢理にではなく自然と、興味をもってくれたり力を貸してくれたりする方が周りにいてくださったおかげで、ひとつひとつ前へと進めることができたと振り返ります。

【質疑応答】

Q．大学全体としてはどのような支援をしているのか。

A．説明会や、ワークショップ形式で申請書作成を学ぶ機会があります。また、申請者のうち、書類審査の結果、面接候補となった者に対する面接対策なども行っています。

Q．周知方法としてポスターの形をとったのはなぜか。また、シンプルなデザインとしたのはなぜか。

A．研究科内説明会の開催なども検討する中で、まずはとっかかりとして形に残るものを作ることとなり、ポスターでの周知を選択しました。ポスター作成に当たっては、事業に関する基本的かつ具体的な情報を盛り込み、そのポスターを見れば制度のことを理解できるようにしたかったため、シンプルなデザインを選びました。また、並べて掲示した学内共通周知用のポスターが目を引くデザインであったことから、2 つのポスターにはそれぞれ別の役割を担わせることにしました。

【発表後の感想】

コクダイパン会議初参加で、このような発表の機会を与えていただき、ありがたく思います。発表の準備を通して、自身の取組をしっかりと振り返ることができました。

そして何より、私の発表を選んでききに来てくれた方々に感謝します。拙い発表だったと思いますが、発表後の質問や、コメントカードでのご意見・ご感想、直接お声掛けいただいた方もいて、とても励みになりました。私自身では気づいていなかった部分に着目して、評価してくださった方もいらして、本当にありがたく思いました。

これから仕事を進める上でも、その時々で何をすべきか、何ができるかを考え、行動していきたいと思います。

公用車の規程改正草案～問題があるなら変えればいいじゃない！～

大学改革支援・学位授与機構（出向元：香川大学）　西山堯志さん

【事例紹介】

香川大学の公用車の規程によると、「公用車は**事務連絡等**に使用すること」となっている。しかし実態は、教員も多く使用している。本学は、地域社会をリードすることを理念の 1 つとしており、地域再生の核となる大学づくり（COC 事業）にも採択された。そのため、フィールドワーク等による学外での教育、調査研究が盛んになってきており、教員は使い勝手の良い公用車を使い始めるようになった。

とある日、公用車の管理者である経理グループリーダー（課長のこと。以下「GL」）が学内施設・公用車予約サイトに教員が「出張：学生同伴」として公用車を予約しているのを発見した。

GL 指摘・予約取消→教員から苦情申し出→対立→西山流れ弾Σ(゜Д゜)

「もう~~戦争は~~嫌だ！　こんなのってないよ！！　つつがなく暮らしたいだけやのにぃ！」

そこで（このような被害者が出ない天下泰平の世を創るため）、実態に合った規程草案を作成することとした。つまり、「教員と事務、双方が使用できるように規程を整備（明確化）し、お互いがルールを守り使用できる」ように。

結果は．．．　　**失　　敗**

GL の諸般の事情が理由であったが、①想定外を想定していなかった詰めの甘さ②自身の交渉力、説得力の能力不足が招いたこととして反省し、今後の課題としている。

【質疑応答】

Q．教員を巻き込んだり、根回しであったりをしなかったのか？

A．①GL を飛ばして部長に直接持っていく②教員を巻き込んで圧力を加える、については考えていた。しかしながら組織に属する人間である以上、そのやり方は好ましくないと考えてしまった。この話が去年の夏の話であるが、その時に今年機構へ出向する話を知っていればやっていたかもしれない。

Q．その想いを引き継いでいる者はいるのか？

A．直接引き継ぐことはしていないが、PC に「24（西山）がやろうとしてできなかったこと」フォルダを作成し、遺している。それを後任や新採の子が発見し、引き継いでくれていることを切に願う。

Q．負けずに頑張れ！　復帰したらやり遂げて！　想いは伝わりました…（その他暖かい言葉多数）

A．ありがとう…ございます（零れる涙）

【発表後の感想】

皆さんの発表を拝見していたが、どれも素晴らしいものであった。その中で、私のような失敗体験というものはどうかとも思ったが、結果的には良かったと思っている。

また、思いのほか激励の言葉やアドバイスを頂いたことは励みになっている。この事例ではできなかったことであるが、**やるかやらないかで迷った時、やって良くなることが明白であれば思い切りやってしまおう**と心がけている。

これを見て、皆さんが「こいつにはできんかったけど、私にはできる！」や「失敗してもええからやってみよう！」という気持ちになり、各大学へ帰って、良きものに変えようと挑戦してもらえることを願う。

皆様の職員ライフのお役にたてれば幸いです。

エンジニアでもない普通の職員によるシステム開発

～作品づくりから引き継ぎまで～

大阪大学　日高正太郎さん

【事例紹介】

100 万行以上の大きなデータを集計するために、Excel と Access のそれぞれで、VBA マクロを組み込んだ簡単なシステムを自作した。捌くべきデータ量は手作業で扱える限界を超えており、何度も同じ手順を繰り返す必要がある。VBA のプログラミングによって自動化を図らねば、集計を終えることすらできなかっただろう。

以下、(1)(2)の 2 例を中心に話した。

(1)ユニーク入館者数統計。一般に、図書館の利用統計では延べ入館者数を用いる。さらに踏み込んで、どれくらいの割合の人が、どれくらいの頻度で来館しているのか、延べではないユニーク数を知りたかった。さらに土日祝や昼夜の区分も必要だったため、作業内容は煩雑を極めた。実演として、Excel の VBA マクロを実行し、入館データのログを模した 100 万行以上のデータに対し、入館年月日の挿入や文字列の桁区切りを行う自動処理の様子を見てもらった。この集計結果は、後に「IR プロジェクト: 阪大生の学びの実態調査」の「阪大生は図書館を使っているのか？」の指標に採用された(http://www.osaka-u.ac.jp/sp/ir_project/post-232/)。

(2)電子ジャーナル購読希望調査。約 2000 タイトルのセット買いをしていた電子ジャーナルにつき、タイトルを個別に選んで買うことになった。全教員対象にアンケートを取り、各部局の代表に結果を提供。その後さらに各部局の回答を集計する。データ量の大きさに加え、金額の細かな計算も伴うのが難点であった。この時は、外部のフリーソフトも活用した。複数のエクセルファイルを、一括変換したり、結合したりできるソフト。ファイル名を一括変換できるファイルリネーマー、等である。このようなフリーソフトで加工した集計対象ファイルを、Access で自作したシステムに取り込んで自動集計を行う。10 万行でも 100 万行でも、集計自体は早くて数秒で終えてしまう。

自動化がより進んだシステムは、作業自体は楽であるが、システムを修正するのにも相応の知識がいる。引き継ぎはどうするか。お金があれば、次の基幹システム更新時に、自作システムと同じ動きをする機能を既製品に組み込んでもらうのが最も近道だ。それが出来ないのならば、メンテナンスの仕組みそのものを頑張って組み込むしかない。

【質疑応答】

Q．事例として挙げたシステムが作れるようになるまでの勉強期間はどれくらいか？
A．1 年弱(補足…Access での自動集計は 2 ヶ月目の時点で出来ていた。あとは機能の追加や洗練)。
Q．外部のフリーソフト使用を推奨しない職場もあると思うが、どのようにすればいいか？
A．使うことで効率が上がるならば、必要性を示して、使用を認めさせるべき。定評のあるソフトは安全(補足…もちろん事前の調査や検査は必要)。

【発表後の感想】

与えられた 15 分間に収めるため、映画「シン・ゴジラ」の演技に着想を得て、2 倍の速さで話すことにした。会場からの質問や感想カードの内容を見聞きした限り、2 倍速でも内容は伝わったようなので安心した。