

# Harmony

QSTダイバーシティ通信

No.2

## 4年ぶりにダイバーシティ推進室に出戻って思うこと

放医研全体が法人統合話に大いに揺れている最中に、ダイバーシティ事業参加の話が立ち上がりました。同事業の実施期間中に、組織自体が大きく変わる中で何ができるのか、模索しながらスタートを切ったのが平成27年、早春の頃でした。量研の発足後も、大学とは異なる制約の中で、ダイバーシティ環境の実現を着実に実現してきました。事業最終年度である今年度は、COVID-19の影響下で、働き方そのものに多様性が求められています。この状況を逆手に取り、「量研らしいダイバーシティ環境とは何か」を追求することで、次なるステージへの移行が見えてくるはずです。微力ながらそのお手伝いをしたいと思います。（文責★上野）

1	《特集》木村理事インタビュー「木村理事！教えてください！」	2
2	ダイバーシティ推進室 令和2年度活動報告	3
3	支援制度利用者の声	4
4	ワークライフバランスセミナー開催	6
5	瀧原監事インタビュー「ロールモデル、メンター、ネットワーク」	6
6	アンケート調査より	7
7	コラム「脱ワンオペ育児のすゝめ」	7
8	ノー残業デー 活かしていますか？	8

## 木村理事インタビュー

## 木村理事！ 教えてください！

ダイバーシティ担当理事である木村理事にご自身のダイバーシティに対する想い、これまでご自身が取り組んできた活動、さらにこれからのダイバーシティ推進室に望むことをお伺いしました。

2021年1月7日(水) オンラインインタビュー 参加者: 木村理事/ 柿沼室長/ 逸見/ 江川

木村理事にとって  
「ダイバーシティ」って  
何ですか？

ずばり！



## ● まず、「ダイバーシティ」をどのように捉えていますか？

ダイバーシティは「あたりまえのもの」だと思っています。色々な事象・人・物がある。だからこそ健全な社会が成り立ち、また健全に発展しているのだと思います。その一方で、この「あたりまえのもの」を組織や人間関係といった狭い世界に当てはめるときに、「違い」が「差」になってしまいます。これによって差別や偏見が生まれてしまうことは悲しく、またそのことに疑問を抱いています。例えばヒトにおいては、37兆個の個性あふれる細胞が集まって特定の役割を持った組織、そして臓器を構成し、最終的に一つの個体を形成しています。私たちは通常その細胞一個一個を意識せずに生きている、このことは社会におけるダイバーシティにも通底するのではないのでしょうか。個人の属性や思想信条は様々で、完璧な人などいません。各々ができることを活かして、各々の不足を補い合っていくことが、より良い社会の構築に寄与するのではないのでしょうか。それぞれが違っていることを尊重し、違っている中でどのようにグループや組織、社会に貢献していくのかを考えていくことが大事だと思います。ダイバースの対義語はユニバースです。ユニバース(宇宙)は普遍的であり、調和がとれ、秩序だっているように見えますが、実際には個々の星はバラバラに動いていて、それでいて全体としては調和した状態を構築しています。ダイバースとユニバースは逆のことを言っているようで、実は同じことを言っているのではないのでしょうか。バラバラな個人も、組織として同じ目的に向かっていくことはできるはずですよ。

## ● 組織を一つのユニバースとしてとらえたとき、ダイバーシティを推進する意義はどこにあると考えられるのでしょうか？

適材適所で人材を配置できることだと思っています。それぞれの人の様々な能力を客観的な視点で評価し、適材適所で人材を配置することで、組織は秩序だって機能していきますし、うまく補完関係ができることで、より創造的な成果を創出することができる組織へと進化していくと思います。同質性の高い組織ではそういった成果は必ずしも発生しません。ダイバーシティがあるからこそ、組織は発展していくものと考えています。

## ● 木村理事はダイバーシティに関する取組として、LGBTQや障害をお持ちの方を対象としたイベントの開催等、精力的に活動

されてきたと伺っております。具体的にどのような活動をされたのかご紹介ください

文科省在籍時に「子どもたちの希望あふれる未来を考える研究会(みら研)」を設立しました。仕事から離れて様々な方々と議論し、様々な知見を得て将来の施策の方向性を探るとともに、将来に活かせるネットワークを構築しようというものです。そこで色々な人と呼んで話を聞き、色々な見方があることを知る中で、これらをどうまとめていくとより良い方向性が生まれるのか考えると、やはりダイバーシティは避けて通れないものでした。社会には様々な性的指向を持つ方、障害を持つ方、外国人の方…と多様な人がいます。LGBTQの問題が顕著ですが、これまで無意識に、あるいは意識的に避けて通ってしまっていたダイバーシティについて、真正面から議論するきっかけとして「ともいき(ともにいきる)プロジェクト」を開始しました。

このプロジェクトの趣旨は「ふつう」とは何か？ というものではないのでしょうか。例えば、障害を持つ方の中には、障害のない分野ではとても優れた能力を発揮する方々もいらっしゃいますが、障害を理由に「ふつう」の範疇から外され、社会の隅に追いやられてしまっています。こういった自分たちと異なる人を除外しようという動きが、いじめや差別、偏見といった問題の根源になっているわけですが、自分たちと異なる人たちを知ろうとしていないことにその原因があるのではないのでしょうか。一方で、実際にそういった人たちの価値観や感性、アウトプットに触れることは大きな刺激になり、思考や活動の範囲を拡げます。色々な個性があるからこそ新しいものが生まれるということを感じ、その上で自分たちに何ができるか考え、一歩踏み出し、小さなことでも実現していこうと、様々な人と触れ合う場として「ともいきイベント」を開催してきました。色々な人がいるのが当たり前と認識するようになると、今度は自分自身が何者かを考えるきっかけが得られます。そうして自分自身の軸を考えることで、自分の能力を一層高める機会を未来を担う子供たちに持ってほしい、という考えから活動してきました。同質な社会には自分が何者か考えるこ

ともなく、流されるままに生きていくことになります。思考放棄、思考停止は楽かもしれませんが、それでは自分の活動範囲が狭まってしまい、それ以上の発展はあり得ません。

● コロナ禍の影響もあり、大きな変革を迎えている状況にありますが、今後ダイバーシティ推進室が組織としてどのようにあるべきか、また、どのように事業を進めていくべきか、担当理事としてのご意見をいただきたいと思っております。

併任スタイルのままでも構いませんが、各拠点にまで規模を広げて色々な情報を収集しながら、より良い組織に変わっていくための具体性のある提言をまとめ、実行されるよう各担当部署に働きかけていってほしいと思います。ダイバーシティ推進室は理事長直轄の本部組織ですから、その提言はQSTの経営方針に直結することになります。それほどのポテンシャルを有する組織です

ので、これを最大限に生かすためにも、各拠点から様々な人を集めて、多様な人の属する組織にすることが重要だと思います。

ルールにせよなんにせよ、所詮は人の作ったものですので、変えられないものはありません。いざ変更されるとわかると案外あっさり変化してしまうものです。今回のコロナ禍では「変えればできる」という体験の共有がありました。文句であれ何であれ、声が上がるといことは「変わってほしい」という思いをまだ諦めていないということですので、組織としてはまだ健全な証拠です。その声をしっかり上げられる環境を作った上で、職員の皆さんの声をどれだけ受け止められるか、また受け止めた上でどのように応えていけるかが、健全な組織の維持にとってとても重要だと思いますので、羽を上げて頑張ってください。

● はい！ ありがとうございます。

ダイバーシティ推進室  
令和2年度活動報告

女性職業生活における活躍の推進に関する法律も基づく、新しい一般事業主行動計画を策定・公表



<オンライン開催>  
那珂研の女性研究者に取材、量研での研究内容・働き方を発表、制度に関する各機関からの質疑対応を行い、「ダイバーシティ推進貢献賞」を受賞！



「イクボスのすすめ - 職場革命とワークライフバランス -」

講師: 川島 高之氏 (NPO ファザーリング・ジャパン 理事、NPO コチカラ・ニッポン 代表)

職場の抱える問題を解決するには「働き方を変える」ことが必要で、それを進めるキーパーソンは「イクボス」であり、イクボスは部下のワークライフバランスを応援し、自らも私生活を満喫し、組織の業績に強い責任感を持つ上司・管理職・経営者であると、ご講演いただきました。

4月1日  
新女活法行動計画 公表

9月9日  
『育児/介護サポートのしおり(量研版)』作成  
全職員に配布

9月16-18日  
日本原子力学会 秋の大会  
ダイバーシティ推進委員会  
ポスターセッション参加

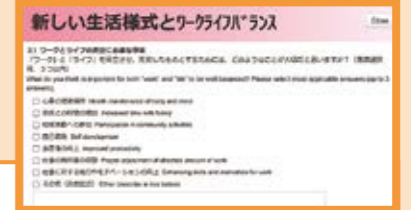
12月24-1月22日  
新しい生活様式と  
ワークライフバランス  
アンケート 実施

1月14日  
千葉県男女共同参画  
推進事業所表彰  
(県知事賞受賞)

1月19日  
ワークライフバランス  
セミナー  
<オンライン開催>



東邦大学の協力・監修により、育児/介護の際に利用できる支援制度等をまとめた就労支援冊子



コロナ禍によって急激に広がった新しい生活様式、在宅勤務の中でワークライフバランスを保つためにはどうしたらよいのか？量研職員のニーズ、これから必要な支援制度について探るために実施

令和2年度男女共同参画推進事業所表彰に応募し、独自の・先駆的な取組を行っており、他の模範となる事業所であると評価され、千葉県知事賞を受賞！！





# 3

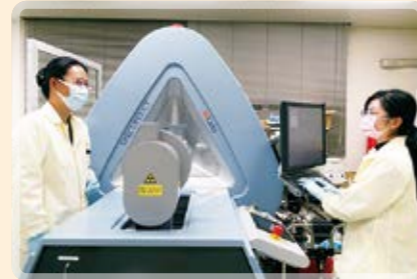
## 支援制度利用者の声

ダイバーシティ推進室では、ライフイベントに応じて様々な支援制度を用意しています。今回はその中で研究支援要員配置制度を利用された方とダイバーシティ推進連携研究助成金に課題採択された方に、それぞれ制度を利用した感想をお伺いしました。

### 研究支援要員配置制度

研究者がライフイベント（妊娠、出産、育児、介護）に直面した時でも、研究活動の継続や円滑な再開が可能のように、研究支援要員の雇用をダイバーシティ推進室が支援する制度です。

利用者氏名： 謝 琳 しゃりん（主幹研究員）  
所 属： 先進核医学基盤研究部  
標識技術・プローブ開発研究グループ  
研究 領 域： 放射性薬理学



### 利用者の声

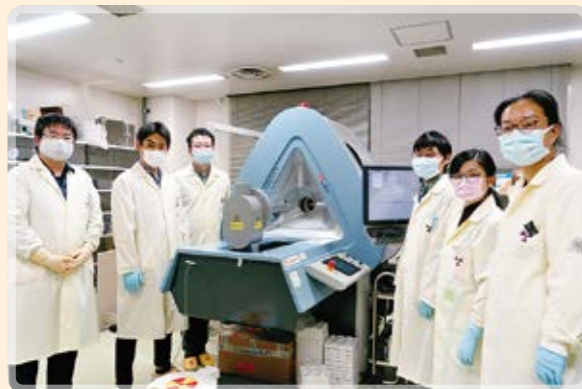
#### Q. どんな状況（育児、介護等）で制度を利用しましたか？

研究支援要員配置制度に初めて申し込んだのは、任期付職員のデュニアトラック2年目の時で、ちょうど第2子妊娠中でした。まだ上の子ども小さく体力的にも大変な時で、その一方で期間内に研究成果を出すため、実験動物の飼育も実験を止めることもできず困っていました。そんな時にこの制度で研究支援要員を配置していただきました。

#### Q. 制度に関する感想等をお聞かせください。

この研究支援要員配置制度は引き続き利用したいと考えていますし、他のライフイベント中の研究者の方にもぜひ利用をお勧めしたい制度です。

明るくて優秀な学生さんが研究支援要員として来てく



謝先生、黒澤さんと研究チームの皆様

ださることは、とても助かっています。ただその学生さんの卒業した後に同じような方を見つけることがとても難しいです。連携大学、大学院から研究支援要員の方をご紹介いただける制度があれば、もっとありがたいです。

#### Q. 研究支援要員配置によりどんな成果がありましたか？

長半減期核種を使った薬剤開発の研究をしていて、1回の実験が長いのですが、支援要員の方のサポートで保育園のお迎えや子供の病気で休まなくてはいけない日があっても、実験を中断せずに続けることができ、実験計画通りに研究を進めることができました。その安心感から気持ちに余裕が生まれました。何よりも、同時に支援していただいたダイバーシティ推進連携研究助成金を使用しての研究成果が出て、任期付職員から定年制職員へとキャリアアップをすることができました。

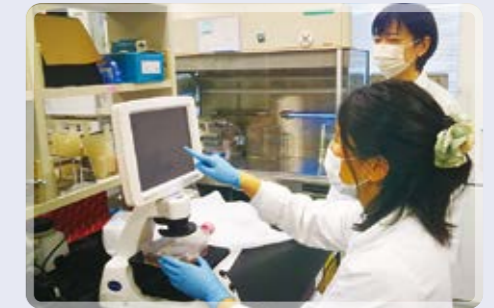
来てくださる研究支援要員の方も勉強熱心でやる気のある方たちで、学生さんと一緒に研究をすることで活発な意見交換ができたり、一緒に季節のイベント行事をしたりと研究グループに明るい雰囲気もたらされました。学生さんにも本制度での支援業務で得た経験がご自身の研究に、また後の研究活動や将来の仕事に役立ててもらえれば、と考えています。

### ダイバーシティ推進連携研究助成金

量研の女性研究者が研究代表者となり、他機関や量研内の他の研究組織と共同で実施する「独創的・先駆的」な研究に対して研究費の助成を行っています。

### 利用者の声

利用者氏名： 中島 菜花子 なかじま なかこ（研究員）  
所 属： 重粒子線治療研究部  
放射線がん生物学研究グループ  
研究 領 域： 放射線医学



共同研究者の浦先生と李先生

#### Q. 支援を受けて取り組んだ研究テーマについて教えてください。

重粒子線治療の質を高めるための基礎研究をしています。重粒子線は腫瘍細胞（がん）のDNAを切断することで、がんを治療します。DNAが切断された細胞の中で起こるDNA損傷応答は、細胞死を引き起こす一方、切断箇所を修復します。DNA修復は治療効果の低下・がんの再発につながり、修復されたDNA鎖に間違いがあると、2次発がんの原因になります。この反応の違いは、DNA損傷応答の中で、どの因子が活性化するかによって選択されています。私たちは重粒子線によって起こるDNA損傷応答の分子メカニズムを解明することで、照射条件の最適化を目指しています。将来的には、DNA損傷応答の人為的制御によって、難治性がんの治療効果を高めたり、組織別・個別の治療条件の最適化に応用できると期待しています。

#### Q. その後の発展や今後望むダイバーシティの支援制度は？

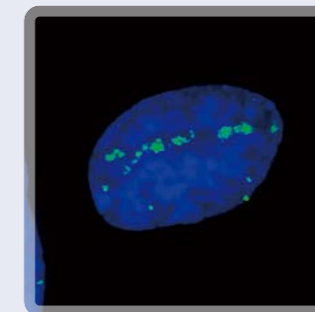
この共同研究は最初に助成を受けた研究を基にした新たな研究課題で科学研究費助成事業等の外部資金を獲得して研究を継続し、再びダイバーシティ推進連携研究助成金にて支援され、この研究の結果報告から次の外部資金を獲得、もうすぐ業績を発表するところです。

生命現象を取り扱う研究には予想通りにいかないことが多く、長い時間と労力がかかり、継続が困難になることがあります。そのような時に、ダイバーシティの支援制度に助けられましたし、今後も若手研究者（研究意欲・熱意、発想力があれば若手です！）が、困難を乗り越え、研究に集中できる環境を整えていけるよう、このような支援を続けていただければありがたいです。

#### Q. 共同研究のメリットや効果をお聞かせください。

研究の中で、「ヒストン修飾酵素」が、重粒子線照射後のDNA損傷応答に重要な働きをしていることが分かってきました。このヒストン修飾酵素研究の先駆者である千葉大学理学部の浦聖恵教授と共同研究を行い、「重粒子線照射後のDNA修復で働くヒストン修飾酵素」「重粒子線照射後に高まる遺伝子発現に働くヒストン修飾酵素とその活性化メカニズム」を明らかにし、論文発表しました。

私たちの研究には、臨床に役立つ研究成果が求められますが、支援のおかげで生物の基礎研究であるエピゲノム分野を取り入れた独創的な研究課題にチャレンジでき大きなステップを踏み出すことができ、大変感謝しております。千葉大学の研究者の方には、共同研究で重粒子線照射実験を始め放射線照射実験に触れていただきました。放射線照射実験は設備が必要ですのでハードルが高いかと思われませんが、このような共同研究をきっかけに、今後エピゲノム分野の先生方にもっと放射線・重粒子線研究に興味を持っていただけたら幸いです。千葉大学の大学院生の皆さんを始め若い研究者との共同研究は、パワフルな熱意や研究意欲に良い刺激をいただくなど、双方にとって良い機会になったと思います。



重粒子線を照射したヒトの細胞核の蛍光顕微鏡画像  
青：DNA  
緑：DNA切断を感知してヒストンが修飾されている領域

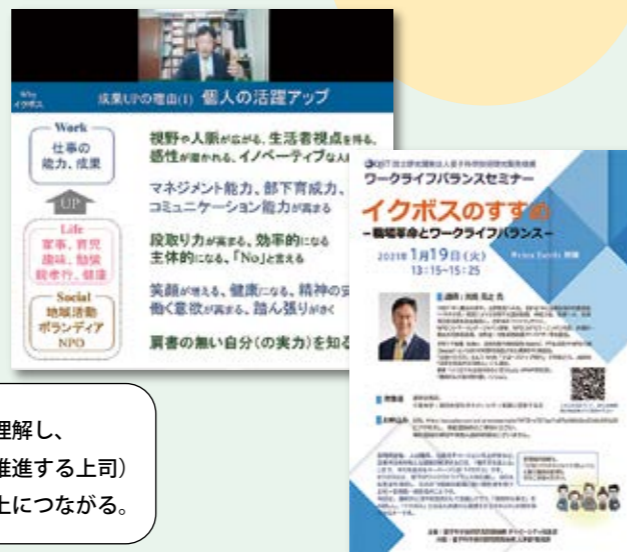


# ワークライフバランスセミナー開催

講演の資料等はイントラで公開しておりますので、受講できなかった方も是非ご覧ください。

2021年1月19日にオンライン開催したワークライフバランスセミナーは、238人の方に参加登録いただき、盛況のうちに無事終了しました。多数のご参加ありがとうございました。

NPO法人コチカラ・ニッポン代表の川島高之氏を講師にお招きし、「イクボスのすすめー職場革命とワークライフバランスー」と題し、ワークライフバランス実現に向けた役員及び管理職のさらなる意識向上を目的とし、他社事例を含めた具体的な施策例と、これを実現するためのマネジメントのあり方について、講演いただきました。



性別、年齢、国籍、転職者などの多様性  
× WORK・LIFE・SOCIALの充実  
= 新しいモノや考えが生まれる。  
(男性だけ・仕事だけのモノクロの組織では、新しいモノが生まれません。)

イクボス（部下を理解し、ワークライフバランスを推進する上司）の存在が組織の生産性向上につながる。

ワークライフバランスは、私生活時間を死守し、かつ仕事の信頼も失わないことである。ライフのみを重視した緩い感覚は間違いで、むしろ両立はとても厳しいもの。仕事の無駄をなくし効率UPがカギ。

講演終了後に「この熱意の冷めないうちに」と部のメンバーの意見、業務改善の希望を聞く場を設けた部署もありました。具体的な改革案も飛び出し、まさに「ワークライフバランスを自分たちで取りに行く」話し合いが展開されるなど、量研職員に刺激を与えるセミナーとなりました。

# 大学、学会、民間企業…と、ダイバーシティ活動に関するご経験豊富な瀧原監事に、今後必要な取組をお伺いました。瀧原監事インタビュー「ロールモデル、メンター、ネットワーク」

まず、ダイバーシティに対するご認識をお聞かせください。  
ダイバーシティは組織が発展するための要と考えています。海外では学会等でも参加者や座長の多くは女性ですし、委員会にも複数名参加しています。日本では女性の委員会委員はまだ少なく、概ね男性だけの組織で重要な事項が決められているのが実情です。これでは多様な発想も生まれず、組織としての発展性が見込めなくなりますので、組織の成長のため、重要な局面に参加する女性を増やしていく必要があります。

QSTにおいても瀧原監事は久しぶりの女性役員ということになりました。

内閣府が2020年に女性管理職30%という数値目標を掲げましたが、QSTには男性委員だけの委員会が多数あり、女性管理職が生まれる素地がありません。教育の機会を与えるためにも、委員会に女性職員を参加させてはかがでしょうか。また、国際的な研究組織を目指すなら、女性はもちろん外国の方も委員会に加えていくことが必要になります。

これからのダイバーシティを推進するにあたり重要と思うことを教えてください。

ダイバーシティ推進の3つのキーワードはロールモデル、メンター、ネットワークです。特に女性職員が少ないうちは、WEB上でもいいので女性職員のネットワークを構築することが有効です。女性職員が横のつながりを持つことで共通認識を持ち、情報共有することでモチベーションも上がり、より働きやすい職場づくりを進めていくことができます。

QSTで不足していると思う部分として、機構にはメンターに相当する方はあまりいないように思っています。どのように広げていくと良いでしょうか。

メンターのモデルとなる人を示すため、女性職員を上手に育てた人をQSTベストメンター賞として表彰するような取組を行うといいのではないのでしょうか。一個人の表彰だけでなく、女性が多く、かつ良い研究成果を創出した部門を表彰するといった形でも良いと思いますので、「育てる」ことへの意識付けを行う必要があると思います。

男女共同参画からその先へ。これからのダイバーシティ推進室に期待することを教えてください。

「男女共同参画」は4、5年前から「ダイバーシティ推進」に切り替わって、多様性はもはや性別だけにとどまりません。日本の人口が減る中で国際的な競争力を維持するためには、女性や外国の方をどんどん取り入れていく必要があります。そのためはそういった人たちが働きやすい職場環境整備が重要です。QSTは他の機関と比べるとハード面では整備されているように思いますが、実際に女性職員が増加したかどうかというのでしょうか。ハード面の整備ももちろん大事ですが、あくまでも女性職員・外国人職員を増やすことがゴールであるはずなので、数値目標を設定し様々な施策を考えていく必要があります。



# コラム 脱ワンオペ育児のすゝめ

阿修羅になりたい。長子が生まれてしばらく後に妻が漏らした言葉だ。

子供は（少なくとも我が家の子供らは）感情の生き物である。理性に訴えられない以上、彼らにまつわる諸々は合理化から最も遠いところに位置すると言ってもいい。つまりひたすら時間と体力を以て接する必要があるが、残念ながら私も妻も顔は一つ、腕は二本しかない。

物理的なリソースに限界があるなら、頭数を増やして解決するしかない。両親が協働して事に当たる意義がここにある。三面六臂とはいかないまでも手は多いに越したことはなく、目の前の課題を積極的に片づけて少しでも休息を取るようになれば身が持たない。そのためには両親が同等の課題解決能力を身に付けている必要があるが、育休とはまさにその能力を養うための期間ではないだろうか。第二子出生時に3か月の育休を取得した際の個人的な経験を思い起こせば、育休期間中は「出勤していた頃の方がよほど楽だった」とつい漏らしてしまうほどに肉体的・精神的に極めて大きな負荷がかかったものだが、これを妻一人に負わせていたかもしれないと思うと背筋が寒くなる。

いずれか一方に負担が偏れば破綻リスクが増大する。事の軽重問わず一方に「不測の事態」が生じてもなお生活を維持できるよう、またそもそも「不測の事態」の原因を生まぬようリスク分散に努めなければならない。「イクメン」と言えば聞こえはいいが、夫をおだてても妻側に偏りがちであった負担をなんとか平準化しなければ家庭運営が立ち行かなくなる現実が、この語の背景にあることを改めて認識すべきだろう。

さて、いかなイクメンとて物理的な距離の前では全くの無力である。家事・育児はとにかく物理的なリソースを要求するからだ。しかし、長時間の通勤、長距離出張、そして長期にわたる負担を生む通勤・単身赴任といった様々な労働慣行が家族に負荷をかける。

ただ、昨今のリモートワークの急速な浸透と、それに伴う柔軟な働き方推進の機運はこの問題に対する一つの解となり得るかもしれない。そしてそれは各家庭の抱える問題のみならず、我々が直面している「社会全体のリソース不足」というより大きな問題への解をももたらすのではないかと。

もちろん未だ解決すべき課題は多数あれど、阿修羅になれない一人の人間として、今後この機運が萎むことなく社会に定着することを願い、またそのために自らができる努力を続けたいと思う。

(文責★逸見)



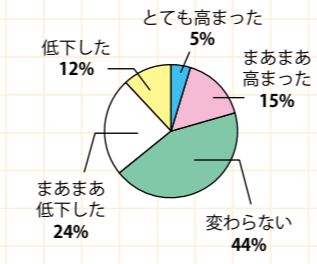
離席時はリモート接続を切断しましょう

# アンケート調査より

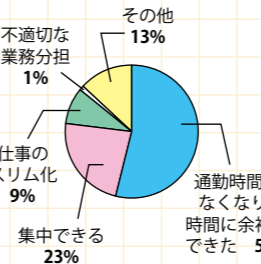
ダイバーシティ推進室では、昨年12月末からの約1か月間、「新しい生活様式とワークライフバランス」と題して、コロナ禍で広がったテレワークについて、ワークライフバランスの観点からアンケート調査を実施いたしました。ここでは主な設問と設問と回答を紹介します。

対象者： QST職員全員（役員、定年制職員、任期制職員、役務、派遣等 2,242名を対象）  
回答率： 約64%（1,435名回答）

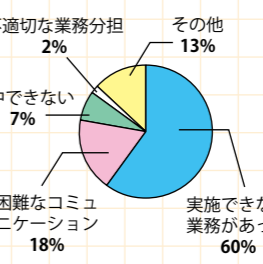
## テレワークによって業務の効率は？



## 業務の効率が上がった理由



## 業務の効率が低下した理由



コロナ禍により1年前に急なテレワークを余儀なくされた私たちが、6割以上の方が「業務の効率が上がった」又は「変わらない」と答えており、活動の自粛を要請された状況においてもテレワークに何とか適応し、業務効率を維持して、日々の業務を行っている状況が確認できました。

## テレワークにおける障害は何ですか？（自由記述）

- そもそも医療職・看護職にテレワークが無理。
- 実験出来ないのに論文など書けない。
- 施設管理は遠隔では不可能。
- ペーパーワークが多すぎる。
- 押印するために職場に出勤する。
- OA機器や通信機器・速度が不十分。
- デスク周りの環境に制限がある。
- 同じ部署や他部署とのコミュニケーション不足。
- テレワーク反対派が多い。
- テレワークに明るくない人が多い。
- 立場や身分によってはテレワークが容認されにくい雰囲気がある。
- テレワークが続くことで体調面や精神面に不調をきたす。

しかしテレワークが実施できるか実施できないかは、仕事の内容で大きく分かれているようです。機器や装置などに触れる研究職や技術職、患者さんに接する医療職や看護職は、そもそも遠隔で仕事をすることが難しいですし、契約文書や財務経理の書類は、紙媒体での処理が必要なものが多々あります。また、「コミュニケーション不足」や「立場や身分によってテレワークが容認されにくい雰囲気がある」という記述が気になりました。いずれも「ヒトとの関係」に起因する障害ではないかと少なからず感じます。ダイバーシティ推進室としてはヒト同士の繋がりを大事にするための方策を検討する必要があるのではと考えるところです。



# 8

## NO残業デー 活かせてますか？

### 定時退勤日（ノー残業デー）

は、戦後の高度経済成長期に社会問題となった「労働者の働きすぎ」の改善を目的に導入が始まったといわれています。近年では長時間労働やメンタルストレス、過労死といったことが問題となり、単に定時での退勤を促すものでなく、仕事とプライベートの両方の充実を図るワークライフバランスといった、より豊かに暮らすことができる社会の実現を目指した取組として推進している企業も多くあります。

その一方で導入はしたものの形骸化しているケースも散見されます。定時退勤日はQSTでも多くの地区でも導入されており、イントラ掲示板や所内放送、ポスターの掲示などを目にした方も多いと思いますが、業務の状況によってはその日のうちにどうしても終わらせなければならない場合があります。そんなときは無理に定時退勤するのではなく、繁忙期や閑散期には定時退勤する日を自身の業務に応じて変えるなど、必ずしも定時退勤日にとらわれず、柔軟な対応も検討してみてもいかがでしょうか。

現在社会的には新型コロナウイルスとの共存を意識したニューノーマル時代の働き方への変革が求められており、これまでの常識にとらわれない業務フローの柔軟な対応と見直しが必要となっています。QSTではこれまでテレワークやフレックス（コアタイム無し）等の導入により、多様な働き方を推進してきましたが、電子化に関する5年構想でその流れはより加速すると思います。ただし制度を活用しかつ長時間労働を削減するためには、自身の業務で作業の標準化を図るなど、業務効率を見直す必要があります。

定時で退勤することは単に労働時間の短縮だけでなく、子育て支援やプライベートの充実といったワークライフバランスの向上や自身の業務効率化にもつながります。まずは定時退勤日や自身で決めた日には定時退勤に努め、自身のワークライフバランスの向上を意識してみてください。（文責★並井）



### 編集後記

昨年度末から準備されていた在宅勤務制度が、コロナ禍という思いがけない要因で進み、働き方そのものが変わりました。ダイバーシティ推進室は全員併任であり、今までも居室がなくバーチャルに近い組織だったため、かえってweb会議で顔を合わせる機会が増えたりもしましたが、やはり予定していたセミナーや交流会は実施できませんでした。ダイバーシティに取り組むきっかけとなったJSTの事業も最終年度を迎え、来年度からダイバーシティ推進室は新たな取組を始めます。まず皆さんにご協力いただいたアンケートの結果を基に何ができるのか、職員誰もが「ここにいてよかったな」と思えるような、働きやすく成果の出しやすい職場環境を構築出来たらと考えています。ダイバーシティ推進室一同



発行 | 2021年3月

編集・発行 | ダイバーシティ推進室  
〒263-8555 千葉市稲毛区穴川4-9-1  
E-mail qst-diversity@qst.go.jp

<https://www.qst.go.jp/site/about-qst/1304.html>