

Harmony

QST ダイバーシティ通信

No.3

テレワークの推進と 各研究所へのダイバーシティ推進

早いものでマスク生活とテレワークを始めてから2年が経とうとしています。最初は戸惑ったテレワークにも慣れ、Office365の導入などハード面での改善が進み、職員各自がどのように働くかを考え直す機会となりました。

次のステージは、各拠点でのダイバーシティ推進の定着です。令和3年度は初めて各拠点からやってみたいダイバーシティの取組を提案いただき、いくつかの提案を採用、実施し、さらに各研究所等にダイバーシティ推進員を置きました。これによって、研究所等单位でのダイバーシティ推進の広がりや定着を大いに期待しています。(文責★柿沼)

- 1 理事長からひとこと — 2
- 2 各研究所におけるダイバーシティ環境推進の取組提案 — 2
- 3 ダイバーシティ推進室 令和3年度活動報告 — 3
- 4 くるみん認定を取得いたしました！ — 3
- 5 情報基盤部 インタビュー — 4
- 6 木村理事からひとこと — 5
- 7 テレワーク上手な部署を紹介します — 6
- 8 支援制度 利用者インタビュー ベビーシッター利用料経費助成 — 7
- 9 コラム ハイブリッドワークのある生活 — 7
- 10 ダイバーシティ推進室より ご報告と告知 — 8

理事長からひとこと 1



本誌も創刊号を発刊してからちょうど2年が経ちました。この間に世界では新型コロナウイルスの感染爆発が起こり、改めて地球は1つ、我々は「地球市民」であるということを教えてくれました。Q S Tの理念である、「量子科学技術により調和ある多様性を創造し、平和で心豊かな人類社会の発展に貢献する」ことの重要性を新型コロナウイルスは人類に呼びかけていると思います。

一方で、新型コロナウイルスは悪いことばかりでもありませんでした。

Q S Tでは、コロナ禍で在宅勤務を余儀なくされて始まったテレワークでしたが、テレワークを無理矢理に実行している間にそのメリットやデメリットを我々は学習することができました。そして、このデメリットを最小化し、メリットを最大化することができれば、テレワークは働き方改革に繋がるだけでなく、地震などの災害時にも大きな力を発揮します。更に、出社が原則の働き方から

在宅が原則の働き方を取り入れることにより、様々な事情で働くことが叶わなかった有能な人材の採用が可能となります。また、出張や会議のための移動などの時間が不要となり、旅費や時間の節約と有効利用も可能となります。オンラインでの雑談会などを工夫することによりテレワークのデメリットとされているコミュニケーションの欠如ですら逆に向上する可能性も秘めているのです。そして、仕事や研究が格段に捗るだけでなく、飛躍的な進展にいたる可能性すらあると思います。

令和4年はQ S Tの「テレワーク改革元年」と位置づけ、テレワーク促進のための環境整備を更に加速させていく計画です。職員一人ひとりには、テレワークを積極的に取り入れ、事務作業や研究開発を飛躍的に促進していこうという働き方に対する意識改革に大いに期待しているところです。これら多様な働き方が実現した先には、更に進化したQ S Tの未来が待っていると私は確信しています。

理事長 平野 俊夫

2 各研究所におけるダイバーシティ環境推進の取組提案

量研のダイバーシティ環境のさらなる整備に向け、各研究所の実情に合った取組を推進することを目的として、昨年9月に各研究所等から「ダイバーシティ環境推進のための独自の取組提案」を募集しました。採択された取組に対して一部経費をダイバーシティ推進室が補助すると共に、年度末に好評価の取組について表彰を予定しています。

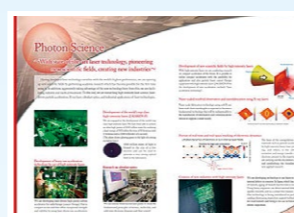
応募対象案件は、在宅勤務、国際化、育児・介護と業務の両立等、ダイバーシティ推進に役立つと認められる取組となっており、今回採択された取組は以下になりました。

高崎

【庶務課】 車いす利用職員の出入りのため、扉を引き戸からスライドドアに改修
【庶務課】 老若男女国籍身分問わず、各人が輝ける職場環境作成のためセミナーを開催

木津

【庶務課】 パンフレットの英語化。合わせて外国人職員のための規程、手続様式等を庶務課で英訳してイントラに掲載



播磨

【研究部】 若手研究者の英語プレゼン能力向上のため、専門業者に発表原稿の録音を依頼。研究員が発音データを用いたプレゼンの練習を繰り返し実施可能に

千葉

【研究企画部】 外来者用看板の表示を見やすく改修するとともに、老朽化した構内案内看板を英語表記を加えたものに改修



初めての試みに多くのご応募をいただきましてありがとうございました。各研究所のダイバーシティ環境を更に向上させていくため、職員の皆様の取組提案やご意見をお待ちしております。



3

ダイバーシティ推進室 令和3年度活動報告

- 4月1日 **新次世代育成支援行動計画 公表** ▶ 次世代育成支援対策推進法に基づく、新しい一般事業主行動計画を策定・公表
- 5月12日～6月11日 **「在宅勤務推進のための調査」アンケート** ▶ 全職員を対象に実施。ツールの使い方、部署の業務運営など良好事例や、好改善策を収集
- 7月14日 **くるみん認定取得** ▶ 前次世代育成支援行動計画において数値目標を達成し、4月にくるみん認定の申請を実施「子育てサポート企業」として、厚生労働大臣の認定（くるみん認定）を取得
- 7月19日 **千葉県男女共同参画推進連携会議 第1回産業部会・女性活躍推進特別部会** ▶ 「令和2年度千葉県男女共同参画推進事業所表彰 知事受賞事業所取組紹介」として、職場での取組事例などを発表
- 9月2日～9月17日 **各研究所におけるダイバーシティ環境推進の取組提案募集** ▶ ダイバーシティ推進に関わる取組を機構全拠点で行うため、各研究所よりダイバーシティ環境推進の独自の取組提案を募集、採択された取組について、一部経費をダイバーシティ推進室が助成 ⇒ 千葉1件、高崎2件、木津1件、播磨1件で提案実施
- 11月30日 **企業主導型保育施設「オルカキッズ」協定締結** ▶ 市川駅直結の企業主導型保育施設と協定締結、量研職員利用枠を確保（3施設目）
- 12月17日 **スキルアップセミナー「テクニカルライティングよりよい論文を書くための講座」** ▶ 英語論文のスキルアップのためのセミナーを開催 グループワークでは和訳や文法について議論して盛り上がりました
- 2月1日 **令和4年度ダイバーシティ推進連携研究助成金公募開始** ▶ 来年度のダイバー助成金について説明、積極的な公募を呼びかけ
- 2月4日 **WLBセミナー①「これからのワーク・ライフ・バランス」** ▶ 育児・介護・自身の病気治療等、ライフイベントと仕事をどう両立させるかについて、ご講演いただきました
- 2月18日 **WLBセミナー②「ライフステージと健康課題」** ▶ 年齢に応じて現れる体の変化、男女差の違いやストレス、睡眠の質をよくするためには？を解説
- 2月24日 **スキルアップセミナー「英語プレゼンテーションセミナー」** ▶ 学会発表時等に使える英語でのプレゼンテーションを少人数で開催 ネイティブの講師より用語・方法についてアドバイスをいただきました

くるみん認定を取得いたしました！

4



令和3年7月14日に量研はくるみん認定を取得いたしました！

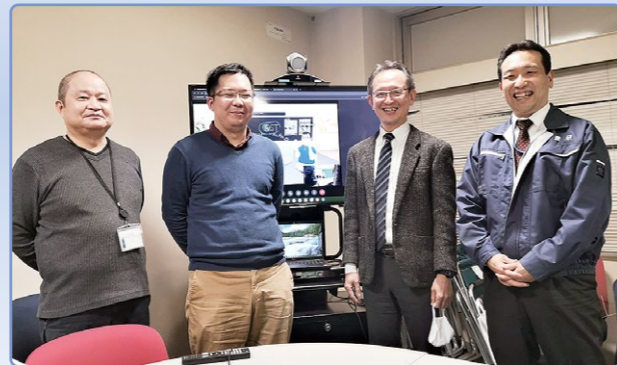
次世代育成支援対策推進法に基づく、一般事業主行動計画（期間：平成31年4月1日～令和2年3月31日）での数値目標を達成し、これに基づき、令和3年4月に基準適合一般事業者認定（くるみん認定）申請を行った結果、7月14日にくるみん認定を受けることができました。

くるみん認定を受けることで、量研の広告、求人広告、取引に用いる書類、事業所等にくるみんマークを表示することが認められ、外部に対して子育てサポートをしている研究機関であることをアピールできるほか、大型の競争的外部資金申請の際に加点が得られる等のメリットがあります。

令和3年度より新たな次世代育成支援行動計画を策定し、その目標達成を目指しております。これを達成することで、認定回数が増え、将来的にはプラチナくるみんの認定を目指すこととなります。わかりやすい数値目標を掲げることで、職員への意識を高め、量研の子育てサポートの充実とプラチナくるみん認定取得を得られればと考えております。これからもよろしくお願いいたします。

5 情報基盤部インタビュー

今では日常となった在宅勤務ですが、それを当たり前のものにしたテレワークシステムは、どのように整備されたのか、どんな点が大変だったのかを、情報基盤部のみなさんにおうかがいしました。



左から小畑さん、藤瀬さん、画面の中の長谷川さん、奥田部長、大竹さん

1年以上かかるはずのプロジェクトが1ヵ月で実施可能だった経緯を教えてください

テレワークは育児介護をしている職員向けに2020年4月から試行する、という話で、20~30人くらいが利用することを想定して準備を進めていました。ところが、これに先んじて2月に新型コロナウイルス感染症拡大の兆候が表れ、3月中旬には全職員が利用することを前提とした対応に切り替える必要が生まれました。そこで、「職員を感染から守るためにテレワークを！」ということで情報基盤部の2課の垣根を越えて対応に当たり、テレワークのための基盤整備、マニュアル準備、さらに並行してWebExの導入を進めました。朝に進捗情報確認と課題の洗い出し、その課題をその日に解決していく、という「何をやっているのかわからない状態」にまでなりながら作業していましたが、本来であれば1年以上かかるはずの基盤整備を1ヵ月程度と短期間で実現しました。もっとも、その後も申請受付、承認してつながるようになったら導入対応、と8月頃まで問い合わせ対応に追われることになるのですが…



VR オフィス試行中



VR オフィス体験中

Microsoft365 の導入による変化はどのようなものですか？

今年度の一番大きな変化は Microsoft365 (MS365) の導入と、これに伴うメールシステムの変更ではないでしょうか。事前にマニュアルを用意したものの、Web会議システムとメールシステムはいずれもテレワークの根幹をなすシステムですし、使い慣れたシステムからの変更には戸惑う方も多数いらっしゃったのか、また多くの問い合わせに追われることになりました。最近ようやくこれも落ち着いてきたところです。事実、リモートアクセス件数の推移を見ていると、テレワーク中でも常時VPN接続しているわけではなく、クラウドベースで作業されている場面もあるようで、MS365の活用が進んでいることが窺えます。

これからの新しい働き方とテレワークについて現在のお考えをお聞かせください。

コロナによって前倒しで始まったテレワークの導入はとても大変でした。職員のみなさんもテレワークに慣れてきたと思いますし、また、テレワークをやってみて良かったことも体験されているのではないのでしょうか。せっかく整備したシステムですので、どんどん利用して慣れていただきたいですし、様々な場で「文化を変える」と言っていますが、働き方そのものをテレワークや MS365 (チャット、クラウド) を活用したものへアップデートしていただきたいです。

もちろん、テレワークが苦手な方もいらっしゃるでしょうから、テレワークを「する自由」も「しない自由」も認めつつ、また、「する人」も「しない人」もお互いを尊重しながら、職員個々に合った働き方が実現できることが望ましいのではないのでしょうか。

思わぬ形でのテレワーク導入・拡大でしたが、これによって色々な利点を見出した方も多かったのではないのでしょうか。情報基盤部にも自ら実証実験している者がいますが、職場にいらなくても仕事ができるということは、ケガや病気等で出勤が困難になっても働き続けることができますし、将来的に転勤や単身

赴任を減らしていけるかもしれません。多くの方がテレワークを体験した今となっては、これら利点から目を背けて、コロナ以前の働き方へ逆戻りさせることは不可能だと思っています。

また、今後はweb講義が当たり前になった学生たちが社会人になっていきます。テレワークや、それを基盤とした働き方を構築できない組織では、採用も人材定着も難しくなる状況がすぐそこまで来ています。従来の働き方に合わせる形で新しいシステムを利用するのではなく、新しいシステムの機能を最大限に活用できるよう、働き方をアップデートしていく柔軟性が必要になってくると思います。

事務系の方々は既にある程度問題なくテレワークができる環境にあるかと思いますが、研究系、技術系の方はなかなかそうもいかない面もあると思います。しかし、技術の進歩はオンラインでの機器制御や施設監視も可能にしています。色々な課題

はありますが、これらの導入が進んでいくとリモートでの研究遂行も進むでしょうし、施設等の安全管理の考え方も変わってくるでしょう。実際に一部拠点では既に研究のため、海外からのアクセスも行われています。

職種問わず、職員の皆様にはその業務に合わせて「〇〇ができれば」といった要望があると思います。そういった「新しくこうしたい!」の声があれば、情報基盤部へぜひご相談ください。新しいことに挑戦することはとても大変ですが、モチベーションは上がります。現在のテレワーク環境、業務の在り方で満足するのではなく、常に良いものへ、新しい働き方に対応したものと変えていくため、未来を見て、一緒に考えていきたいと思っています。

ありがとうございました

6 木村理事からひとこと

いただきました!

思えば、令和2年4月、新天地で頑張ろう!と意欲、気力ともに満ち溢れていた(はずの)私を襲ったのが、コロナ禍であった。総務課より一言、「緊急事態宣言が出ましたので4月第2週から出勤制限、テレワークに移行します。」

友達作り、サークル活動等々、希望に満ちて入学した大学生と同じ状況になったわけである。「どうすんだよ、友達いねえし…!」

そうはいつでも業務は止まることがない、ネット環境を整えつつ、可能な限り今までと同じことをしようとして頑張ってみたが、回線が遅い、システムが古い、使い勝手が悪い、など、このままではどうにもならないことが判明した。折しもDXの流れが到来し、やるなら今しかない!というところで、情報システムの改革に乗り出した、というのが、この始まりです。

議論を始めてみれば、課題は山積。抜本的に改革するには金がない、でもスピード感持ってやらないと手遅れになる、一方で、紙が好きな人たちもいれば、古いシステムに愛着を持っている人もいる。テレワークの環境整備だけで手一杯なんですー、という情報基盤部の悲鳴など、カオスな状況(今も変わってないが)の中船出をして何とか形を作り今に至っているわけですが、本当に情報基盤部の昼夜問わずの奮闘の中でこれだけのものが進行していること、感謝という言葉だけでは伝えきれないくらいの思いです。ありがとうございました。



いつかこんなところでテレワークできれば…
木村理事

テレワークをはじめとする情報システム改革ですが、5年間でかなりのものが変わります。変わるというか、今とは別物の世界がみなさんの前に出現します。しかし、そこで働くのは皆さん自身です。システムが変わってもみなさんが変わらなければ何の意味もありません。自分自身が、自分の部署が、研究所が、部門が、そして機構全体として、それぞれのレベルで意識を変えていくことが必要です。これが本当にできたら、QSTは色々な意味で変わります。事務や研究の進め方も効率化が図れるでしょう。時間にゆとりもできるでしょう。その中で新たな発想で、これまでにできなかったこと、これまで思いもしなかった取組ができるようになるでしょう、そしてさらによりよい環境が構築される。

そんな正のスパイラルを期待し、これからのQSTがどんな組織に変わっていくのか、心から楽しみにしています。

①

組織の生産性を高める
テレワーク活用術

積極的なテレワークで高い成果を上げている
SIP推進室 岡村康行室長にお話を伺いました。

積極的にテレワークを活用し始めたのはいつからですか？

2020年4月からです。政府が緊急事態宣言を初めて発令した時期でした。当室のオフィスは都内にあり、出勤できなくなったのです。これ以降、政府や量研の方針に従いつつ、当室は、大半の月で100%近いテレワークを実施してきました。100%近いテレワークでも、十分な成果を上げています。

テレワークを開始した当初、困ったことはありましたか？

大きな問題はありませんでした。一つ挙げるなら、リモート接続先のパソコンの電源を落とすと、オフィスに誰もいなければ、再起動できなかった点です。止むをえず、パソコンを起動するために誰かが出勤することもありました。しかし、現在は、他部署も含めて誰かしら出勤していますので、この問題は解消されました。



室員や外部とのコミュニケーションはどう工夫していますか？

毎朝、オンラインで室会を開いています。全室員で課題を適時に共有することで、円滑な室運営を実現しています。外部との連絡は、Teamsを含むオンライン会議ツールをうまく活用しています。

室員の自宅のテレワーク環境はどう整備しましたか？

室員全員に、ノートPCとタブレットを貸与しています。コロナ禍前からペーパーレス化に取り組んだことで、機材が揃っていたことが幸いしました。通話は、電話に代えてTeamsを利用しています。このように、機材が整っていることで、室内の連携はスムーズです。

テレワークを成功させる秘訣は何ですか？

部署内で業務の洗い出しと見直しをすることです。「どんな業務が存在して、それらをテレワークでどう実施していくのか」を部署内で検討・整理して初めて、テレワークが上手く機能します。また、既に述べたとおり、ノートPCなどのハードウェア環境、Teamsなどのソフトウェア環境を整えることが肝心です。さらには部署内でのコミュニケーションを十分に取ることです。

量研がテレワークを一層推進するにあたり、何を改善すべきと考えますか？

規程類、例えば通勤手当に関する規程類が、テレワークを想定した内容になっていない点です。通信費の個人負担をどう手当てするかなどの検討が必要です。

それに加えて、信頼関係の醸成も課題です。テレワークは、部署内での信頼関係が既にあることを前提に成り立っています。もし新たなメンバーが加わったとき、部署内で信頼関係を築けるようサポートする仕組みが重要です。

②

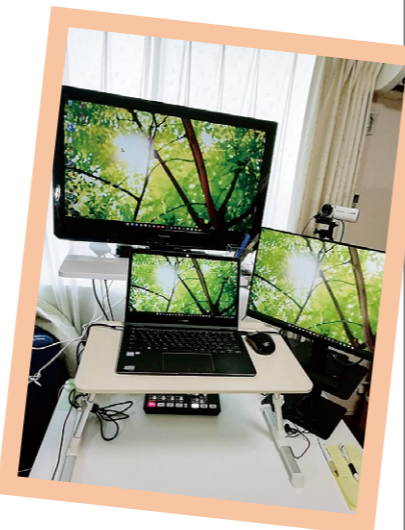
経営企画部 松井さんの
テレワーク

まず食事は、外食が減りました。自宅にいれば、からだに良いものを選んで食べることができます。運動と睡眠も、改善しました。私の場合、テレワークにすれば、通勤時間2時間分の自由時間が生まれます。この時間を利用して、週数回、スポーツジムに行くこと、1日7時間の睡眠をとることができます。

さらに、自分の健康状態に合わせて、執務環境を自由に作れることも大きな利点です。例えば、私は、立って仕事の方が体調がいいので、写真のように立って仕事ができる環境を作りました。

このように、健康管理がしやすいことで、生産性も高まりました。健康管理に困難を感じている方は、業務上可能な範囲で積極的にテレワークしてはいかがでしょうか。

私は、基本的にテレワークしています。健康管理をしやすいうことが、何よりの理由です。健康管理の3要素は、食事・睡眠・運動と言われますが、これらすべてがテレワークにより改善しました。



勤務時間内の保育にベビーシッターを利用した場合の経費を一部助成する制度です。職員等の休日における実験動物の飼育や、一般公開時のスタッフ参加等で出勤が必要な際にも利用可能です。

[利用者]

量子ビーム科学部門 関西光科学研究所
量子科学研究所 高強度レーザー科学研究グループ
榊 泰直

① 制度を利用しようと思ったきっかけは何ですか？

妻が妊娠したところから、QSTを含む多くの会社でこの制度が利用できることを知っていました。その後、出産時に妻が難産し体力を消耗してしまいましたので、体調が回復するまでできるだけ休ませてあげられるようにと考えて、この制度を申し込みさせていただきました。

③ 今後利用を検討している方へコメント(アドバイス等)をお願いいたします

育児経験が豊富な方が、自分の家の中でどのように子供の安全を守りながら育児を実践していくのを見させてもらうだけでも、大きな気づきがあり勉強になります。利用条件が合うなら、とにかく躊躇せずに利用することをお勧めします。

② 利用してみていかがでしたか。(良かった点、改善してほしい点等)

最初はシッターを依頼することで、逆に気を使って疲れることがあるのかと思っていました。ところが、来てくださったシッターさんが、とにかく経験豊富なので子供の扱いがお上手なうえ妻のことを第一に考えてくれて、その仕事ぶりを見させていただくだけでも育児に関する勉強になりました。家族のようにふるまってくださり本当に安心できて、他人という風には思えない存在でした。改善点の一つ上げるとすると、子供が生まれた方に対して「シッター制度がありますが申し込みしてみませんか?」とか、ダイバーシティ推進室側から能動的に問いかけてくれたらいいなと思います。

私が飼っているヤギの親子(子ヤギは2021年8月生まれ)との写真です。奈良にてヤギによる除草を実践しながら、休耕田を復活させる活動をしています。今年は、家族がたくさん増えました。

ハイブリッド
ワークのある生活

9

コラム

出勤シフトは予め決めています状況に応じて柔軟に変えています。

社会もQSTもテレワークを前提とした業務遂行が浸透し、支障なく実施できています。各人の都合に合わせて、気軽にテレワークを活用できる環境が整ってきたと思います。4時間の通勤時間がゼロになることは、当たり前ですが、大きいですね。時間だけでなく身体的負担やストレスからの解放を実感しています。特に朝の2時間は貴重です。家族と一緒に朝食の時間も取れますし、慌ただしい家族を横目に見ながら家事をしています。妻も働いているので、感謝されています。最近、仕事の息抜きにペランダで洗濯物を取り込みながら、夕暮れの街を眺めるのが、ちょっとお気に入りの時間になってきました。

テレワークだと体を動かさないので、空いた退勤分の2時間はジョギングを再開しました。Afterコロナの働き方として活用していきたいですね。(文責★才善)



10 ダイバーシティ推進室より

ワークライフバランスセミナー開催

2020年度に引き続き、オンラインセミナーとして「ワークライフバランスセミナー」を開催しました。2021年度は「職員全員が幸せに働くことのできる職場環境の実現」をゴールに見据え、2022年2月4日に「これからのワーク・ライフ・バランス」を、また2月18日に「ライフステージと健康課題」をテーマとして、それぞれ一般財団法人女性労働協会から森ゆき氏、伊藤厚子氏をお招きし、ご講演いただきました。



今回のセミナーは、受講する職員自身の知識の向上はもとより、職員の周囲におられる方の理解の増進に役立ててもらうことを目的の一つとして企画されました。セミナーでは「女性特有の健康課題」や「男性、女性それぞれの更年期における症状」など、異性にとっては普段気づきづらい事柄についてもご講演いただきました。今回のセミナーが相互理解の増進につながり、ひいてはそれぞれの職員が働きやすい職場環境の実現の一助になれば幸いです。

改正育児・介護休業法が施行されます

2021年6月に改正された「育児・介護休業法」が2022年4月1日から段階的に施行されます。施行される育児休業関連の制度のうち、取得をされる方、取得を予定されている方に関わりの深い3つの制度についてご案内します。

- 個別の周知・意向確認の措置の義務付け（令和4年4月1日施行）**

本人又は配偶者の妊娠・出産の申出等をした職員に対して、個別の制度周知及び育児休業の取得意向の確認のための措置を講ずることが事業主に義務付けられます。
- 「出生時育児休業（産後パパ育休）」の創設（令和4年10月1日施行）**

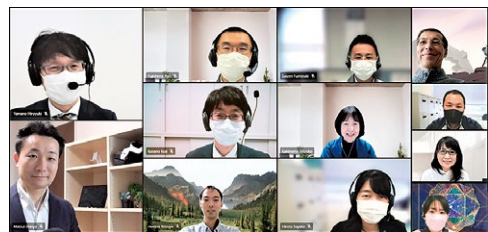
男性の育児休業取得促進のために、子の出生後8週間以内に4週間まで取得することができる柔軟な育児休業の枠組みが創設されます。
- 育児休業の分割取得制度（令和4年10月1日施行）**

子が1歳に達するまでの育児休業は原則として1回のみ取得となっていますが、分割して2回まで取得することが可能になります。

育児休業の取得を検討される方は、ぜひ厚生労働省のウェブサイト等で具体的な施行内容をチェックしてみてください。

編集後記

旧放医研が千葉大学、東邦大学と共にダイバーシティ推進事業に着手してから6年が経った。ここで改めて同事業を通じて我々は何を成し、また成し得なかったのかにつき振り返るには、編集後記という場は短すぎる。一言のみ呟くこととしたい。ダイバーシティとは風土であり文化そのものである。事業の推進や評価には数値目標は欠かせないが、その達成がミッションではない。達成に向け機構大で努力することを通じて、ダイバーシティを機構の組織風土に確り根付かせること、これこそが事業のゴールであり、本質であろう。機構としてのダイバーシティを組織文化としてどの様に花咲かせるか、次期中長期間を通じてやるべきことはなお山積している。（文責★上野）



発行 | 2022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>