

(実践事例)

つながりを重視する職員の自主的勉強会「むすび塾」の活動

中原 正樹・北川 将己・仲村 啓吾・山内 尚子

高等教育フォーラム 第3号抜刷 平成25年3月

つながりを重視する職員の自主的勉強会「むすび塾」の活動[†]

中原 正樹*・北川 将己**・仲村 啓吾***・山内 尚子**

京都産業大学総務部*

京都産業大学学長室**

京都産業大学共通教育推進機構***

本稿は、専任事務職員がSD活動の一環として取り組んでいる自主的勉強会「むすび塾」の活動報告である。

本学では、過去にも有志職員が数度にわたり勉強会を立ち上げSD活動を展開してきたが、主催者の運営負担が重く、長期にわたり活動を継続することが困難であった。そもそも自主的勉強会は、その設立動機に主催者の意向が強く反映される一方で、意向が強いほど主催者の運営負担が増加する傾向にある。

むすび塾では、これらの背景を意識し、参加者による課題持込型の実施形態をとることで、個々人の課題発見能力や自主性を促し、運営している点を大きな特徴としている。本稿では、むすび塾の理念や目的、活動実績を示すことで、本学における新たなSD活動の一例を示し、本学職員の自己啓発意欲の向上並びにむすび塾の活動のさらなる活性化を目指すこととしたい。

キーワード: 自主的勉強会、つながり、場の設定、学び、気づき、コミュニケーションの活性化

1. はじめに

むすび塾は2012年1月に発足し、2012年2月の大型ワークショップや、2012年8月と11月の佛教大学との合同ワーク等、計14回の活動を行ってきた。中心メンバーは12名で、主に平日の業務時間終了後、17時30分から19時に教室や会議室等の学内施設に集まり活動している(2012年11月末現在)。

むすび塾の活動目的は、「職員相互のコミュニケーションの活性化」であり、それを達成するため、次の2点の活動方針を持っている。

(1) 職員が気軽に集まれる「場づくり」を行うこと。特定の職員が一方に知識を与えようとする「教室型」ではなく、参加者同士が気軽に悩みや課題を相談し、ときには参加研修会の報告等ができる「広場型」の環境設定を心がけていること。

(2) 参加者の対話による気づきと学びを、最大の成果と位置付けていること。参加者一人が講話する「知識教授型」ではなく、対話を尊重する「コミュニケーション促進型」となっている。

これらの特徴が形成された経緯について、設立当時の状況から紹介する。

2. 構想から設立まで

2.1. 設立のきっかけ

むすび塾の設立は、第9回SDフォーラム(大学コンソーシアム京都主催/2011年10月23日開催)の影響を受けている。同フォーラムは、「大学職員のキャリアデザイン」を全体テーマとして開催され、本学からも多くの職員が参加した。特に、愛媛大学の秦教授の基調講演「大学職員のキャリア形成を大学運営に活かす」では、SPOD(四国地区大学教職員能力開発ネットワーク)を中心に組織的に展開されているSD活動の一端が紹介され、筆者を含め多くの参加者が刺激を受けた。

フォーラム後、本学の参加者同士で「理想とする大学職員像とは」という話題に発展し、まずは将来を語り合える場づくりが必要であるという認識で一致し、自主的勉強会設立に向けた取り組みをスタートさせることとなった。

2.2. コンセプトの確立

「飲むだけの集まりさえ、無いよりは有った方がマシ。できれば飲み会以上、勉強会未満でみんなが気軽に集まれる場を設けたい!」。最大の設立動機は、職員同士がコミュニケーションをとれる場の創設であった。

それを裏付けるような発表が、第10回SDフォーラム

実践事例

(大学コンソーシアム京都主催/2012年10月21日開催)の分科会で、株式会社ジェイフィール・重光直之氏により行われている。「昨今、社内活性化の取り組みとして社員旅行や社内運動会等を再開する企業が増えているという。背景には、近年、目標管理制度の導入に代表される成果主義型人事制度が浸透したことで、社員個々に自分の成果を達成する動きが強まり、社員同士の協力関係が希薄になっていることがあげられる。仕事の優先順位が評価項目を意識したものとなり、積極的に後輩や部下を育成し、挑戦する風土が失われる環境となっているという。」

以上のような問題は、むすび塾の発足メンバーが少なからず抱いていた危機感とも一致していた。

2.3. 名称の決定

むすび塾は構想期から本格的な活動を展開するまでに約2か月を要している。

当初、「勉強会」という仮称で運営していたが、独自の名称を設けることとし、その過程をとおして活動の目的や理念を話し合うことができた。ブレインストーミング形式で出された名称候補数は50を超えたが、職員が結集し、新しいものを産み出す「むすび」という言葉に、松下村塾や松下政経塾等をイメージし、前向きな職員が自らの意志で学ぶ場をつくっていく「塾」を組み合わせた言葉として、「むすび塾」と命名した。もちろん、「むすび」は本学学歌の1フレーズにある「むすびわざ」を意識している。

名称が決定するまでの2か月は、むすび塾の活動目的をじっくり議論した時間であり、この期間があったからこそ、現在までぶれない活動が続けられていると振り返ることができる。

3. 活動記録

むすび塾の活動スタイルは、表1のとおりに分類することができ、設立から2012年11月30日までに14回のセッションを行った。

活動スタンスとしては、一言で表せば「ゆるく、ほそく、長く」である。運営者の負担を極力軽減する「ゆるさ、ほそさ」と、次の機会へと活動を紡げる「長さ」を最重要視している。この言葉は、集まりを実施することが目的となり、活動の継続が辛くなってしまうための合言葉として、メンバー間で繰り返し使われている。

3.1. 活動実績(2012年)

- 1月17日 「むすび塾」の名称決定
- 1月25日 設立趣旨の確認、活動内容の企画
- 1月31日 ワークショップ実施概要の策定
- 2月8日 ワークショップの詳細案の決定
- 2月16日 外部研修参加報告、近況報告
- 2月23日 ワークショップ直前のミーティング
- 2月24日 ワークショップの開催
- 3月8日 ワークショップの振り返り、今後の活動検討

表1. むすび塾の活動スタイル

| | |
|-------------|---|
| 1. 課題持込型 | 特定のテーマに対して、参加者が意見交換を行うもの。課題の提供により、提案者が次の取るべき方策の第一歩を見つけられることを最大の目的としている。 また、同じ経験をしたことがないリスナーは、今後遭遇する可能性のある問題をシミュレートし、仕事の幅の広がりが期待できる。 |
| 2. 知識教授型 | メンバーが関心のあるトピックを取り上げ、その話題を提供できる職員が実情を説明する。参加者相互で知識の習得を図り、行動の幅を広げることを狙いとするが、話題提供者の気づきも大きい。メンバーの興味・関心が高いテーマが、他のセッションから自然的に抽出された場合のみ実施する。 |
| 3. 研修参加報告型 | メンバーが参加した外部研修の内容を報告し、情報共有および知識の定着化をはかる。発表者は研修内容を披露することで、イメージ段階である学修成果を本学でも実践可能な具体的成果へとブレイクダウンすることが可能。リスナーは、外部研修の内容を知るとともに、自己啓発意欲の向上につなげることが期待できる。 |
| 4. ワークショップ型 | メンバーを拡大し、誰もが共通する仕事のテーマに対してグループ形式で意見交換を行う。参加者同士の多様な気づきと親交、コミュニケーションの活性化が目的。 |
| 5. 相互交流型 | 他大学との交流が中心。特定のテーマに対して、大学間を越えて対話する。外部との接点が少ない大学職員にとっては、客観的に自分の大学の違いを知り、広い視点を持つ重要性を再認識できる機会となる。 |

実践事例

- 7月5日 近況活動報告、今後の活動計画
- 7月17日 佛教大学有志職員との合同ワークの企画
- 8月3日 佛教大学有志職員との合同ワーク、懇親会
- 8月23日 本学の歴史認識inむすびわざ館
- 9月7日 第10回SDフォーラム分科会A
報告内容検討ミーティング
- 11月6日 佛教大学有志職員との合同ワーク

3.2. 特徴的な活動

3.2.1. 大型ワークショップ

職員同士のコミュニケーション活性化とむすび塾の活動紹介を目的に、2012年2月24日に参加対象者を広げ、ワークショップを開催した。

テーマは、「仕事のモチベーションを上げ下げするものはなんだろう！？」。主に奉職10年目未満の職員18名が参加し、活発な対話が行われた。モチベーションの変動要因としての多数意見は、上司をはじめとした職場内での意思疎通の重要性と、自身のスケジュールや体調管理等、セルフマネジメントの徹底であった。

参加者アンケートでは、回答者全員から、このワークショップに対して、「参加してよかった」または「どちらか」というと参加してよかった」との評価を得た。

3.2.2. 佛教大学との交流

2012年8月及び11月に、本学「むすび塾」と、佛教大学の職員有志で結成された勉強会「縁ing」（「えにしんぐ」と読む）との合同ワークショップを行った。テーマは、第1回目「超過勤務の削減方法とは？」（主催：むすび塾）、第2回目「先輩後輩が上手にコミュニケーションを取るためには？」（主催：縁ing）であった（図1参照）。

それぞれの勉強会で特徴的であったのは、参加者が職場環境や人間関係といった個別の事情を抜きにして取り組めたことである。これは、他大学の職員には、所属大学での人間関係等を説明しても通用しないためであったが、結果として、各自が自責型の視点でセッションに取り組み、気づきを得られやすいものとなった。例えば、人事異動の時期や内示のタイミング、土日の勤務体系等、本学で当たり前で過ごしてきたことが他大学では異なることを知り、改善・改革意欲の向上につながった。

佛教大学の「縁ing」と本学の「むすび塾」を繋げると、「縁むすび」と読むことができる。両大学の勉強会が将来にわたって縁をむすび（産み出し）続けるものになっていくことを期待している。

3.2.3. 同志社大学からの訪問

2012年8月には同志社大学で職員研修に関する調査



図1. 第2回合同ワークショップの様子(佛教大学)

を行っているグループより訪問を受け、むすび塾の活動内容について説明を行った。同志社大学でも有志職員による勉強会が行われており、互いの大学の状況を意見交換することができた。同志社大学では、Facebookのグループ機能を活用した勉強会の開催案内や報告がなされており、参加者数の増加につながっているという。今後のむすび塾の活動を行っていく上でのヒントを得ることができた。

3.3. むすび塾の活動がもたらす効果

むすび塾では、意欲が高い職員が集まる場を提供することで、後述する職員相互のコミュニケーション活性化や自己啓発意欲の向上だけでなく、業務上での課題発見と改善への気づき、職業観の育成が図られる等の効果が表れ始めている（図2参照）。

また、メンバー個々の活動が、むすび塾で定期的に共有されることで、刺激を与えあい、さらに個々の活動が活発



図2. むすび塾の活動効果イメージ

化していくという好循環を生み出している。

3.3.1. コミュニケーションの活性化

業務内容に関する助言だけでなく、仕事の進め方や人間関係の円滑化といった共有できる課題に対し、気軽に話し合える関係構築が進んだ。さらに、所属部署が実施するイベントへの参加要請や協力依頼が活発に行われるようになり、部署を超えた協力関係の向上が見られた。

3.3.2. 自己啓発意欲の向上

メンバー相互の情報提供や参加呼び掛けにより、外部で実施される大学職員フォーラム(高等教育研究会主催/2012年1月7日開催)や大学行政管理学会総会(2012年9月8・9日)及び各種分科会(2012年7月7日開催他)等に積極的に参加するようになった。また、その成果がむすび塾で報告され、メンバー同士で自己啓発意欲の喚起につながられている。

なお、第10回SDフォーラム(大学コンソーシアム京都主催/2012年10月21日開催)では、メンバーの山内尚子が、分科会でむすび塾の活動について発表を行った。このフォーラムには、むすび塾メンバー12名のうち6名が参加した。

3.4. 今後の課題

むすび塾の今後の課題として、以下の2点を挙げる。

3.4.1. 学内参加者の増加に向けた活動

むすび塾の活動を続けていくにあたり、新たな参加者を増やしていく必要がある。メンバー全員で協力関係を保ちながら進めているとはいえ、活動回数が増えていくにつれて、メンバーの負担が増えてしまうからである。負担が増えたがために、活動が疎かになる、また最悪の場合、むすび塾自体の存続が危ぶまれる状況にならないためにも、新たな参加者が自然に増加するよう、自主的勉強会の告知および実施方法に工夫が必要であると考えます。

3.4.2. 学外研修会等への積極的な参加

学内および他大学との自主的勉強会も大事なことでありますが、今後のむすび塾の活動スタイルに多様性を持たせるため、また、自分自身の仕事へ反映させていくためにも、大学行政管理学会や高等教育研究会等が主催する研修会へ参加し、見聞を広めることが必要であると考えます。

4. むすび

むすび塾をスタートして1年足らずであるが、活動を通じて、つながる場をつくり、そこで互いを知り認め合うことが、その先にある信頼関係の構築につながっていくことを知ることができた。

よりよい人間関係構築は、一朝一夕にはできない。時間をかけ、仲間意識を醸成し、職場をコミュニティとして再生していくことが、むすび塾の活動成果として表現していきたいものである。そのためには、私たちの活動に賛同する職員が自然に増加していくことが理想である。

他方、参加者数は、活動を続けるうえで重要であるが、今後も積極的な勧誘活動を行う予定はなく、「来る者は拒まず、去る者は追わず」のスタンスを貫きたいと考えている。これらは、最初に記したとおり、運営者側が負担になり、開催すること自体が集まりの目的になってしまわないことを強く意識した姿である。

むすび塾は、これらのバランスを保ちながら、「ゆるく、ほそく、長く」を合言葉に、地道な活動をこれからも続けていきたい。

謝辞

むすび塾の活動方針を策定するにあたり、多くの方々からアドバイスをいただいた。京都大学の職員勉強会「さんすい会」のメンバーで、その成果を学外にも発信されている京都大学の中元崇氏には、経験者として勉強会運営の要諦を教授いただき、貴重な資料の提供を受けた。

また、当時コンソーシアム京都に出向していた本学の岡田光博氏・徳永智史氏からは、仕事の合間を見つけては外部からの視点で客観的なアドバイスをいただいた。ここに感謝を申し上げたい。

参考文献

- 重光直之(2012) 公益財団法人大学コンソーシアム京都 第10回SDフォーラム 分科会F 講演資料
P.F.ドラッカー (2006) 現代の経営[上]. ダイヤモンド社, 東京
酒井穰(2010) 「日本で最も人材を育成する会社」のテキスト. 光文社新書, 東京

KEYWORDS: Self-motivated study group, Relation, Creating opportunities of gathering, Learning, Realization, Communication activity

2012年11月30日受理

†Masaki NAKAHARA*, Masaki KITAGAWA**, Keigo NAKAMURA***, Naoko YAMAUCHI***: Activities of 'Musubi Jyuku': the Self-motivated Study Group for Staff of Kyoto Sangyo University

*Center of General Affairs, Kyoto Sangyo University, Motoyama, Kamigamo, Kitaku, Kyoto, Japan 603-8555

**Center of Presidential Affairs, Kyoto Sangyo University, Motoyama, Kamigamo, Kitaku, Kyoto, Japan 603-8555

実践事例

***Center of Organization for Innovative General Education,
Kyoto Sangyo University, Motoyama, Kamigamo, Kitaku, Kyoto,
Japan 603-8555

