



『神大nextサロン』について

神戸大学『神大nextサロン』を支えるチーム

(Citation)

大学マネジメント, 6(5):44-51

(Issue Date)

2010-08

(Resource Type)

article

(Version)

Version of Record

(URL)

<https://hdl.handle.net/20.500.14094/90001268>





『神大 next さろん』について

神戸大学『神大 next さろん』を支えるチーム

●はじめに

…… ★

2008年12月、神戸大学（以下、神大）の30代の職員有志が中心となって「部署や世代を超えた交流の場」を誕生させました。その名も『神大 next さろん』（以下、『さろん』）。大学の公的な支援を受けて、これまで6回開催し、学内の様々な部署より160名を超える参加を得ました。また、参加者には月1回『さろんだより』と名づけた広報誌をメール配信しています。

『さろん』をキッカケに「神大で働くことが少しでも楽しくなるといいな」。そんなシンプルな「思い」と、一人の力ではなくチームみんなの個性を活かした「行動」で、ここまで歩んできた『神大 next さろん』をご紹介します。

1. 設立の経緯・趣旨

…… ★

1-1 『神大 next さろん』のはじまり

『さろん』の誕生にあたっては、2つの必然とも言える「状況」があったことをご紹介します。

まず2007年夏に「第1回国立大学一般職員会議（コクダイパン会議）」が開催され、若手職員が全国レベルで自発的に情報交換し、刺激を与え合う環境が生まれました。ここを通じて、他大学での活動を知ることができ、『さろん』誕生の後押しとなりました。とりわけ、第2回コクダイパン会議で、岩手大学の石沢友紀さんが「部署や世代を超えて気軽に集うことを重視した勉強会（FIKA）」を立ち上げた経験を紹介され、大きな刺激となりました。とかく「勉強会」というと、少々堅苦しい印象があり、参加者が限定されるというイメージがありましたが、オープンな雰囲気、FIKAの活動に、「こういう方法もあるのか」と目を開かされる思いでした。

一方、神大内では、2007年頃から、当時本部事務局に勤務していた助教の先生方と職員を中心に10名弱のメンバーが、勤務時間後に特定のテーマについて意見交換を行うなど、部署を超

えて交流する場ができつつありました。しかし、大学全体で見ると、「部署や世代を超えて交流する場」は殆ど存在せず、多くの職員が「コミュニケーション」の面で課題があることを感じており、「交流の場が無いことに不満を言うことは簡単だが、果たしてそれだけでいいのか。自分たちでも何かできるのではないか」という思いが芽生えはじめていました。

そこで、2008年初秋、上記勉強会メンバー内で、「神大で働くみんなの『情報交換サロン』を立ち上げたい」との声が上がり、勉強会メンバーに加えて、様々な部局で働く同僚にも声を掛けました。その結果、3つのキャンパスから職員10名（当時の所属：本部3名、部局7名）と本部事務局に勤務する助教3名による企画メンバーが結成されました。集まったメンバーは、30代前後。同世代ではありますが、神大での勤務歴も所属部署もまちまちで、全員が知り合いだったわけではありません。振り返ってみると、私たちは、この企画について本音で語り合うなかで互いの「個性」を認め、徐々に信頼関係を築くことができたと感じています。

1-2 開催までの道のり

2008年10月から11月にかけて、私たちは就業時間後に会議室に集合し、何度も議論を重ね、少しずつ『情報交換サロン』の概要を固めました。まず、こだわったのが名称。多数の候補の中から、神大が「新しく次なる姿」に変わっていくために、職員が気軽に語り合える「場」という思いを込めて、『神大 next さろん』と命名。少しでも親しみを感じてもらえるように、平仮名で「さろん」とし、見た目にバランスが良くなるよう、漢字＋アルファベット小文字＋平仮名の組み合わせにしました。

では、初回にどんな『さろん』を開催するのか。これは難題でしたが、「行動してナンボ」という精神で、「まずは3回同じテーマで開催してみて、走りながら参加者のニーズや課題を探ろう」とい

うことになりました。「はじめは、実験的に開催しよう」と決めたことで、心理的プレッシャーが下がり、皆で気楽に意見を交わし合い、企画を進めることができたように思います。そして職種に関わらず広く興味を持ってもらえるよう、職員に職務経験や仕事上の「こだわり」などを語っていただくことにし、タイトルは、テレビドラマ化もされた人気漫画から拝借し、「働きマン! ? ~神戸大学職員版~」に。また、「さろん」であることから、講演の後には必ず交流会を設けるルールにしました。

次は具体的なプランニング。『さろん』の目的は「部署や世代を超えた交流の場」であることから、より多くの幅広い層に足を運んでもらうために、次のような工夫をしました。

①公的なサポートを得る

議論を重ねるうちに、「どのように周知するのか」が大きな課題であることが分かってきました。口コミでは限界があり、周知が行き届かないと、「一部の閉じた集い」という印象を持たれてしまいます。総務担当部署から学内に公的な通知を出すことができれば、大学の構成員に最も確実に届きます。また、会議室の使用にあたっては、スタッフの個人名で借りるのではなく、できれば公的な部署名で借りたほうが良いということになりました。

そこで、「総務部（当時は業務等改善推進・職員キャリア開発支援室）に協力を依頼しよう」と決まり、当時私たちのなかで最も頼りにされていた某氏が「隊長」となり、「ロビー隊」が結成されました（なお、2009年12月、某氏は、惜しまれながら企画メンバーを卒業）。

ロビー隊は、総務部を訪れ、まず「私たちが企画する意義（インフォーマルにこだわる理由）」について説明しました。「私たちが作りたいのは、勤務時間外に個人が気楽に自発的に集う場。もしフォーマルに開催すると、気楽な場とはなりにくいですよね？だからこそ、基本的にはインフォーマルな場としたいのです」

続けて「フォーマルなサポートの必要性」を訴えます。「ただ、インフォーマルな集いであっても、できるだけ皆さんに知ってもらえるオープンな集いになりたい。また、組織内で正式に承認いただければ、心理的に参加しやすくなります」

「ですから、公的な通知（と会場予約）にご協力いただけませんか」

有り難いことに、予想以上に好意的な対応で、業務等改善推進・職員キャリア開発支援室から公的な通知（及び会場予約）について協力を得ることができました。隊長はじめ私たちが、ほんとに安堵したことは言うまでもありません。結果として、学内に広く周知でき、部署や世代を超えた多くの参加者を迎えることができました。（現在は、総務部人事課が担当となっています。関係各位に厚く御礼申し上げます。）

②敷居を低くする

目指すのは「気楽に集える場」。そのために、楽しい雰囲気を作るよう、ビジュアルセンス抜群のメンバーが能力を発揮し、可愛いロゴやポスターを作成しました。

さらに、ロゴを作るなら、キャッチフレーズも欲しいと、みんなでアイデアを出し合い、『ちょっとためになって、ちょっと楽しくて、きっと嬉しい』という、『さろん』のコンセプトを端的に示す名フレーズが誕生しました。



③事前申込制にする

開催にあたり、参加者数が事前に全く読めないのは不安ですので、事前申込制にしました。参加の意思表示を求めることで、ある程度積極性を持った方が参加しているように思います。参加申込をした以上、欠席しづらくなるという効果もあります。また、勤務時間外のイベントであり、個人の判断で参加できる場にするため、総務担当部署を経由せずに、各個人がeメールで直接参加申込できるようにしました。

④前のめりになり過ぎない

ご承知のように、国立大学には様々な課題があります。神大も然りです。しかしながら、『さろん』で業務改善や組織改革等のテーマを前面に出すと、息切れしてしまう恐れがあると考え、「肩肘張らずに、気楽に、語り合う」趣旨であることを強調しました。

⑤草の根感を大事にする

『さろん』は、神大で働く教職員であれば、常勤・非常勤を問わず、誰でも参加可能ですが、基本的には「事務系職員」をターゲット層として想定しています。そのため、企画側も「事務系職員」であることが自然ではないかと考え、企画メンバー

のうち職員10名（係長～係員級）で『神大nextさろんを支えるチーム』を結成。このチームが『さろん』の「主催者」となり、開催案内には、チーム名の下に各メンバーの所属と氏名を明記しました。そして、3名の助教の方々には、『さろん』のアドバイザーとして、水面下でサポートいただくことに。（助教のメンバーには、細かいことも含めて陰に日向に支えていただき、草の根レベルの「教職協働」に深く感謝しています。）

⑥身近な先輩職員を講師に迎える

上記のように、30代の職員が主催することによって、若手職員が参加しやすい雰囲気になると想定しました。しかしながら、若手職員の閉じた集いになるのは本意ではなく、「世代を超えた交流」を少しでも促進したい。そこで、先輩職員を3回シリーズの講演者として招くことにしました。ただ、あまりにも役職が上位の方に講演をお願いすると、若手職員は緊張してしまうかもしれませんので、比較的身近な先輩職員（課長～課長補佐級）に講演をお願いしました。また、合わせて同世代の主任級の方々にも講演いただき、「草の根感」を大事にしつつ、世代を超えた交流の場を作りだそうと試みました。

2.活動実績

…… ★

2-1 『神大nextさろん』の開催

現在までに開催した第1回～第6回『さろん』の概要をご紹介します。なお、学内の集いであることから、基本的に講演者の氏名掲載は控え、少しでもイメージが伝わるよう職名（当時）のみ掲載させていただきました。

～働きマン!? 神戸大学職員版～

■ 第1回 2008年12月18日(木)18:30～20:00
(参加者：59名)

記念すべき「第1回さろん」。会場には期待感とほんの少しの緊張感が漂っていました。司会が『さろん』の目的や趣旨を紹介し、テンポよく発表に移ります。

・発表1「素晴らしい生き方を与えてくれた神戸大学に感謝！—自分が自分であるために—」

「神大と学生が大好き」と何度も語る発表者（室長）。縁あって同じ神大で働く職員は、大きな家の家族。意見の違いはあっても、全ては学生のた

めに協力して働くことが大事と強調し、熱い思いが溢れる発表でした。

・発表2「就職時に想像した10年後の自分がこんなだったことについて～じゃあ、20年後は??～」

採用後すぐに配属された部署では仕事の理屈がわからないままに業務をこなしていて、辛かった。文部省（当時）では、上司が業務の目的等を丁寧に説明してくれ、仕事はハードでも楽しかったと語る発表者（主任）。業務の目的を理解して働く大切さが伝わる発表でした。

・交流会：緊張を解くために、ゲーム「さろんDEビンゴ」を用意。あちこちで名刺交換や和やかな談笑が行われる光景にスタッフ一同、大感激でした。

■ 第2回 2009年1月27日(火)18:30～20:30

(参加者：70名)

第2回『さろん』は70名もの方に参加いただき、大盛況でした。

・発表1「振り返ってみれば・・・」

法学部、人事課、旧神戸商船大学、国際文化学部、医学部・・・と様々な部署でその手腕を発揮してきた発表者（課長補佐）。「現場を見て、色々な人と話をする大切さ」や「相手の言い分を聞いてから、こちらの意見を伝える」など、豊富な経験からのアドバイスでした。

・発表2「神戸大学歴8年10ヶ月～憧れの大学に学び働いて～」

本学大学院の修了生であり、民間企業、本学の非常勤職員を経て常勤職員になった発表者（主任）。職員みんな「大学を変えていかなければ」と思っているはずで、「誰かが大学を変えてくれないかな?ではなく、自分たちで変えていくべき」と神大を愛するからこそその熱い思いを語りました。

・交流会：今回は名刺交換ゲームを行いました。時間内に、より多くの方と名刺交換し、その数を競います。その後、7つのグループに分かれて懇談。

■ 第3回 2009年6月30日(火)18:30～20:30
(参加者：51名)

前回までとは少し趣向を変え、対談形式で「働きマン」たちの本音に迫りました。

・対談1「仕事を楽しむ」

自分の企画した事業が成功した時や誰かに誉められた時が嬉しいという対談者A（課長）は、係長になって決定権を持つことで仕事がより面白くなった

そうです。また、上司なら部下を誉めようとアドバイス。一方、対談者B（主任）は、お礼を言うように気を付けているとのことで、職場の雰囲気大切にしている二人の思いが伝わる対談でした。

・対談2「75 トーク」

民間企業、京都大学、神大施設部を経て、人事課で働く対談者C（主任）。京都大学では教員と一緒に仕事し、施設部ではスピード感のある仕事を楽しんだそうです。ただ、仕事ばかりだとバランスが悪い。プライベートも大切に健康が一番！やりがいを感じられるよう、楽しく仕事したいと対談者D（主任）との同世代トークを締めくくりました。

・まとめ：今回で一区切りを迎える『さろん』の「まとめ」として、経営評価室の助教が、『さろん』の意義について「気付き」「つながり」「ドライビングフォース」というキーワードを使い、経営学の知識を交えてコメントしました。

・交流会：バージョンアップして会費制の交流会を行いました。途中、新入職員の自己紹介を挟み、大盛況のうちに終了しました。

～福田学長をお招きして～

■ 第4回 2009年11月30日(月)18:30～20:30
(参加者：44名)

2009年4月に神戸大学長に就任した福田秀樹学長を『さろん』に迎えました。会場は「学長の言葉を聞き漏らすまい」と熱気が漲っていました。

・講演：「これからの神戸大学と職員」

福田学長は、鐘淵化学工業(株)（現：(株)カネカ）での研究員として勤務した日々を振り返って、厳しくも素晴らしい上司との巡り会いや新たな研究分野への挑戦、海外留学の経験などを語りました。

1994年に本学の教授に就任後、大学院自然科学研究科長として取り組んだ自然科学研究科の改組・再編を通じて、様々な文化の異なる学部・研究科等の教員と議論し、大学運営を進める上でのコミュニケーションの重要性を改めて実感したそうです。また、神大の将来については、「現状維持ではダメ、常に向上しなければならない」と強い危機意識と決意を表明しました。そのための具体像として、本学の特性を踏まえた世界最高水準の研究「神戸大学フラッグシップ・プロジェクト」の立ち上げについての紹介がありました。



学長自ら大学の将来像について職員に率直に語りかける貴重な機会を得て、参加者は熱心に聞き入っていました。

また、教員と職員の連携・協働が大学の活性化に必要であり、職員の働きも教員と同じように評価されるべきとの考えを披露しました。11月に実施された学長表彰も、この考えに基づき、職員の励みとなるように配慮したとのこと。最後に「幅広い年齢層での職員間の交流を大切にしたい。時には『飲みニケーション』も」と、コミュニケーションを大切にする福田学長らしい言葉でした。

・懇親会：学長が各テーブルを回って歓談。学長は「運が強い」と祖母に言われた言葉が自信となったので、子供には「ツイてる」と言い聞かせて育てれば良いとの話や、神大事務所に置かれる予定のブリュッセルはヨーロッパ一食事が美味しいという話などで盛り上がりました。

～若手職員による発表～

■ 第5回 2009年12月15日(火)18:30～20:30
(参加者：46名)

大学の様々な部署から、若手職員8名が登場！参加者は2つの発表を選びます。それぞれの発表者がイキイキと話す様子が印象的でした。

・発表1「文部科学省はこんなところ」

2008年度に文部科学省研究振興局情報課にて研修を経験した発表者（係員）。研修先では1,000億

円を超える「次世代スーパーコンピュータ」プロジェクトを中心に担当。文科省では、一人ひとりが一から企画提案を行い、議論しあう文化に触発されたそう。また、神大の認知度を高める必要性を感じ、使命感が燃え上がったことを紹介しました。

・発表2「国際交流のお仕事」

2005年10月の本学着任まで、国内外の国際交流機関で職務経験を積んだ発表者（主任）。これまでの経験から、組織としての国際交流には目的があり、そのために戦略が必要であることや、国際交流業務は入国管理、住居や生活支援、会計や教務の知識、英語力など様々な知識を要するため、チームで仕事をすることが重要だと強調しました。

・発表3「事務局コストサクゲンジャーの活動」

発表者（係長）は事務局コストサクゲンジャーとして物件費等の経費削減目標額を設定し、具体的な計画をまとめました。コスト意識向上の5か条①自発的発想、②削減コストの見える化、③瞬発力・持久力のある行動、④研究・教育の発展に資する資源の創出、⑤地球環境保全を紹介。そのうえで、「コストカットを楽しむこと」が極意とのことでした。

・発表4「学生と協同するオープンキャンパス」

神大生を経て職員になった発表者（係員）。「ゼミ幹事会」の学生の希望を受けて、経済学部オープンキャンパスの一部を正式に任せることに。まずは学生たちのアイデアを聴き、経費等の問題があれば、こちらの意見を丁寧に伝えたそうです。「学生を信頼し、学生から信頼される」という大切なことに気づかせてくれました。

・発表5「総務部のお仕事」

幅広い業務を担当する発表者（係員）は、近隣住民の方などからの苦情対応に苦心しているそう。難しいケースが多い中、苦情内容が改善しお礼を言われると嬉しいとのことでした。他にも業務改善の施策実施を担当。2005年度実施のプロジェクトでは、外部コンサルタントと一緒に100近い改善策を作成し、少しずつ業務が改善されている様子を話しました。

・発表6「図書館のお仕事」

「神戸大学学術成果リポジトリKernel」を担当している発表者（係長）。Kernelとは、神大の教員・大学院生の論文などの学術成果を電子化し、インターネットを通じて広く公開する機関リポジ

トリです。予算が削られる危機感の中、地道に努力することは当たり前で、図書館員にもプレゼン能力とコミュニケーション能力が求められる時代です、とキッパリ強調していました。

・発表7「産学連携と教職協働」

連携創造本部には、企業で研究開発を担っていた方など多彩なキャリアを持った教員がいます。その教員と発表者（係長）ら連携推進課職員が協力し分担しながら産学連携に関する職務を進めています。大学に対する社会の期待は高まっており、これに応えるためにも、大学構成員がお互いを認め合い、機能的に協働できる環境が重要になると話しました。

・発表8「キャリアセンターのお仕事」

キャリアセンターの仕事の柱は「就職支援」と「キャリア支援」。就職支援とは、大学卒業後すぐの進路についてのサポート、キャリア支援とは、どういう生き方をしたいのか（将来設計）を考えてもらうことです。発表者（主任）は「就活を通して学生の成長する姿を見ると共感して応援したくなります」とやりがいを語りました。

・交流会：4つのグループに分かれて交流を深めました。自由に移動いただきたかったのですが、席に座るスタイルだったので移動がしづらかったようです。反省点です。

～おかげさまで『さろん』も3年目です～

■ 第6回 2010年7月14日(水)18:30～20:30
(参加者：49名)

『さろん』と同じ「3年目」の若手職員らのトークに、参加者一同は元気をもらいました。

・講演「東京と北京での勤務経験～日本学術振興会国際学術交流研修に参加して～」

日本学術振興会（東京）勤務時には各国の大使館でのレセプションに参加する機会が多かったそう。上司から「参加者は談笑しながらも、多くの人と顔つなぎをし、有益な情報を得ようとしている」という話を聞き、人脈作りの重要性を強く感じた発表者（係員）。北京に赴任後も、人とのつながりを大切にして、難題をクリアできた経験を話しました。

・対談「採用3年目を迎えて」

対談者二人は、ともに民間企業からの転職組。転職前は「大学職員はあまり働かず、ラクそう」

というイメージだったが、実際は「めっちゃ働いている」と語る対談者A（係員）。また、自分自身の学生時代を振り返り、「学生や教員に優しい事務職員でありたい」と語った対談者B（係員）。本音満載でエネルギーたっぷりの対談となりました。

・交流会：今年の新入職員が淡路島での新人研修を終えた足で参加しました。それぞれのテーブルで話が盛り上がり、あっという間の交流会でした。

2-2 『神大nextさろんだより』の発行

2009年1月からほぼ毎月、A4サイズ1枚の『さろんだより』を発行し、『さろん』参加者にメール配信しています。現在まで、主に次のような記事を掲載しました。

・『さろん』の開催レポート

開催の翌月に、『さろん』の様子を報告しています。『さろん』の開催案内に添付して、全学にも配信されています。

・様々な部署の方からの寄稿

図書館、医学部附属病院の方からの仕事紹介や商社マンから転身した方、『さろん』アドバイザーの助教などからの寄稿です。

・文部科学省等で研修中の職員からの寄稿

国際業務研修等により文部科学省や日本学術振興会で勤務している職員からの寄稿です。若手職員にとっては、学外での勤務をイメージするのに役立っているようです。

・第3回コクダイパン会議のレポート

2009年8月に神大にて開催された「第3回コクダイパン会議」について報告しました。

・『さろんを支えるチーム』へのインタビュー

参加者の「『さろん』を企画しているスタッフの考えを聞いてみたい」との声から、一人ひとりにインタビューしました。

・グルメ記事

チームの超グルメなメンバーがその豊富な知識を活かして、キャンパス近くのグルメ情報を掲載。人気コーナーです。

・神大検定

勝手に「神大検定」を作りました。まずは初級～中級編として10問を出題。読者から「8問正解だったよ」などの声が。

こうして2010年7月には「18号」を発行するに至りました。今では、『さろん』開催を補完す

る重要な存在となっています。私たち企画側の都合のため、なかなか頻繁に『さろん』を開催することは難しい状況ですが、毎月1回『さろんだより』をメール配信することで、皆さんに『さろん』のことを忘れずに頭の片隅に置いてもらう効果があるように思います。特に、文部科学省や海外で研修中の読者からは、「離れていても神大の動きを知ることができて嬉しい」との声があり、やりがいを感じています。これからも様々な状況の読者に喜ばれる『さろんだより』という場も大事にしたいと考えています。

3. 参加者について

…… ★

さて、実際にどのような方々が『さろん』に参加しているのか、まずは参加者のデータをご覧ください。図1から、係員と主任級の参加者が多いことが見て取れます。主催側が30代職員ということもあり、若手職員が多く参加しています。神大に在職している全係員の約4割、全主任の約2割が参加しており、若手職員の間では『さろん』という場が認知され、徐々に参加者が増えていると言えます。また、多くの事務補佐員（非常勤職員）も参加しています。非常勤職員の方々に交流

図1 参加者の職名別割合

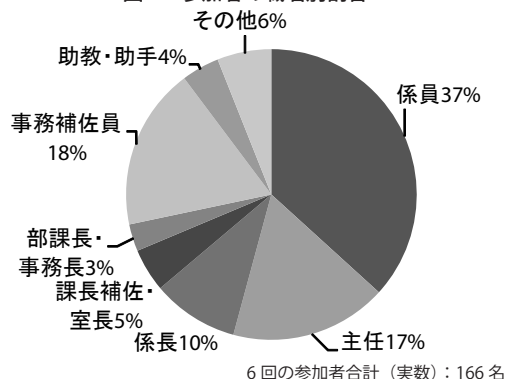
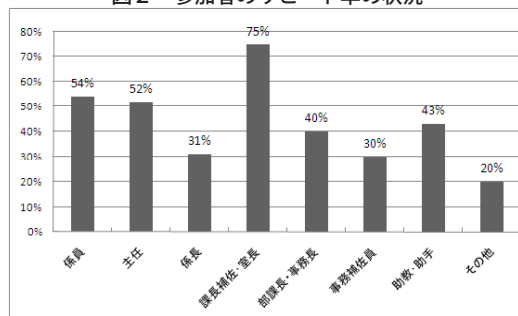


図2 参加者のリピート率の状況



や情報を求めるニーズがあるのではないかと理解しています。なお、「その他」は、大学院生や技術職員、特命教員等です。

次に図2の課長補佐・室長級のリピート率にご注目ください。リピート率が非常に高いのは、『さろん』を熱く応援してくださる方々がいるからです。身近な若手職員を誘って参加してくださる方やスピーカーをお引き受けいただいた方など、私たちは常に諸先輩方に励まされています。世代は違っても、「神大を思う気持ち」は同じ。諸先輩方と「世代を超えた交流」ができることに心から感謝しています。また、更に応援をいただけるよう、私たち自身の努力が必要だと考えています。

4. 成果と課題

…… ★

4-1 現在までの成果

第3回『さろん』で、経営評価室（当時）の助教が『さろん』の意義を3つのキーワードを使ってまとめました。その3つのキーワードと参加者アンケートの一部を用いて、現在までの成果として提示します。

①「気づき」

（アンケートより抜粋）

- ・「話を聞いて自分も頑張ろうと思った」
- ・「仕事をするうえで何が重要か、自分にもできることなどを考える機会となった」
- ・「視野が広がった。大学の現状を実感できた」
- ・「普段は聞けない話が聞けて、今後の仕事をするうえで大変参考になった」
- ・「人前で発表する経験ができてよかった」

参加者はそれぞれに「気づき」を得ているようです。また、最後の回答にあるように、普段なかなか人前で発表する機会がない職員にとっては、『さろん』の場で発表することが、よい経験になっていると思われます。主催側の職員も、開催テーマについて頭を悩ませたり、司会などで人前に出て緊張したりと、『さろん』を通じて様々な経験を積んで「気づき」を得ています。こうした「気づき」は、参加者自身が「成長している」と実感できることにもつながるのではないのでしょうか。

②「つながり」

（アンケートより抜粋）

- ・「今まで接点のなかった人と知り合えた。交流が深まった」
- ・「他部署の方とお話する機会がほとんどないので、話ができてよかった」
- ・「このような交流の場は、知り合いの少ない者にとって、とてもありがたい」
- ・「もう少し人数が多いと交流会がもっと楽しくなる」
- ・「開催回数をもっと増やしてほしい。メインキャンパス以外でも実施してほしい」

アンケートで「職員の交流を深めたくて参加した」と回答する方が多く、自分が所属する部署の「縦のつながり」だけではなく、部署を超えた「横のつながり」を求める参加者の姿が見えてきます。現在まで多くの方に参加いただき、ネットワークの「広がり」と「深化」を実感しています。ただし、最後の2つの回答にあるように、さらに多くの方に参加いただけるような企画立案や開催頻度を上げること、メインキャンパス以外での開催などが、今後の課題となっています。

③「ドライビングフォース」

（アンケートより抜粋）

- ・「今後は、様々な部署の視点から、仕事の問題点について話し合いができる機会もあると良いのではないかな」
- ・「より実践的な勉強会、ワークショップを希望する」

（テーマ例：大学職員としてのスキル、大学が重点的に取り組むべき課題、リーダーとしての研修）

ドライビングフォース（駆動力）とは、ここでは「組織を動かす力」として使用しています。『さろん』は、あくまで交流の場であり、現在まで業務改善などの目に見える成果はありません。しかしながら、ゆるやかな「横のつながり」で得られたことを、所属する部署の「縦のつながり」に少しずつ還元できれば、業務改善や組織変革を生み出すドライビングフォースの一助になれるのではないかと考えています。また、職員有志が『さろん』を誕生させたことは、組織内で有志が企画運営する先例になったと思われます。

4-2 今後に向けて

正直なところ『さろん』を立ち上げた時には、

「とりあえず3回を開催してみて、飽きたら店じまいしてもいい」と内心思っていました。しかし、第3回『さろん』の交流会で参加者から「ともかく『さろん』を永く続けてください」という言葉をいただき、ハッと気づかされました。『さろん』は私たちスタッフだけのものではないのです。「交流の場」を望んでいる方たちが目の前にいるのです。

では、その期待に応え、『さろん』が継続するためには、何が必要でしょうか。

年度計画？ 企画する時間？ 予算？ あった方がよいでしょうが、もっと大切なものがあると思っています。それは「他者との対話を楽しむ」ことです。

たとえば、私どもスタッフのなかでも『さろん』への思いは様々です。あるメンバーは、「職場で泣く人を出さないために、コミュニケーションが大事だ」と語っています。仕事の重圧に押しつぶされそうになったり、所属部署に相談できる人がいなかったり、そんな場合に『さろん』を通じたネットワークやコミュニケーションが生きてくるはず。こんな信念で、『さろん』のために汗を流しているのです。一方、「成長すること」に関心があるメンバーも、『さろん』を通じた出会いや経験で、自分自身が変わり、相手が変わり、互いに成長することができる。そんな姿を期待して、『さろん』に関わっています。他にも、「人生の1/3を職場で過ごすなら楽しく過ごしたい」、「社会の変化に柔軟に対応するには、働く人同士のコミュニケーションが欠かせない。『さろん』はその一助となるし、他にも色んな場ができればいい」など、メンバーがそれぞれの思いをもって『さろん』に関わっています。

また、参加者もそれぞれの思いや期待をもって『さろん』に集っています。その思いは、時に共鳴し、ぶつかり、反発し合うこともあるでしょう。しかし、参加者一人ひとりが対話のプロセスを「楽しむ」ことさえできれば、『さろん』は継続できるのではないかと、と思っています。

とは言え、私たちも参加者も、本務やプライベートの都合などを抱えています。その時々状況に応じて、『さろん』への関わり方が変化するのとは自然なこと。継続を指向するからこそ、常に変化し続けることになるのでしょう。今後は、『さ

ろんを支えるチーム』のメンバー交代が、大きな課題になってくると捉えています。

様々な課題がありますが、おかげさまで『さろん』は3年目を迎えることができました。今後も、他者との対話を楽しみながら、気長に続けていくことができればと願っています。

最後まで長文にお付き合いくださり、ありがとうございました。皆さまとどこかで対話できる機会があることを楽しみにしております。

ご意見やお問い合わせはこちらまで

nextsalon.ku@gmail.com

■『神大 next さろん』を支えるチーム■

(平成22年7月現在)

●木村 みどり

KIMURA Midori ●

瀬戸内生まれの瀬戸内育ち。今年の夏は「瀬戸内国際芸術祭」へ行ってきました。多くの人と出会うことで、「がっかり」を少なく、「楽しい」を増やしたいと思っています。(人文学研究科教務学生係)

●土橋 慶章

TSUCHIHASHI Yoshiaki ●

毎日タフな仕事をして、少し休息したくなったら、『さろん』を覗いてみてはいかがですか？『さろん』のひと時で、また活力が湧いてくればいいと思います。(経営学研究科総務係)

●土肥 亜紀子

DOI Akiko ●

日々の業務をこなすので必死だった1年目。そんな時『さろん』に誘われ、広がった知り合いの輪。仕事がやりやすくなって、「居場所」を見つけた！と感じさせてもらいました。(学務部学生生活課奨学支援係)

●村尾 ノ木岳

MURAO Nogitake ●

自分が楽しく仕事をするために、周りも楽しく仕事をしてほしいし、誰にでもしんどいときは相談できる誰かがいてほしい。活動を通じて最近少なくなってきた職員同士のコミュニケーションが活性化できればと思います。(農学研究科教務学生係)

●前田 直子

MAEDA Naoko ●

最近好きな言葉は「はたらく＝端を楽にする」。対価をいただく仕事だけでなく、人生のすべての面で「はたらく」があると思うと、可能性が広がった気が。いろんな楽しい時間を持ちたいです。(海事科学研究科総務係)

他●4名