

# 不二速報



発行日 2015年12月10日

第6号 2015年度教職員研究集会報告号【全教職員配布号】

## 「職場環境・風土とワークライフバランス」 11/19 2015年度学内教職員研究集会報告

### 学内教職員研究集会を終えて

執行委員長 藤井道彦

11月19日に、本年度も教職員組合主催の学内教職員研究集会を無事開催することができた。

本年度は「職場環境・風土とワークライフバランス」のテーマで開催し、昨年度まで組合員であった男女共同参画副学長の澤渡千枝氏から静岡大学における取り組みについてご紹介いただいた後、現組合員である大学教育センターの須藤智氏から、ご自分の育休を取られた体験を踏まえた具体的な提案をいただいた。ご都合がつかずにご参加できなかった方は、本報告と組合ホームページに概略を掲載しているのでご覧いただきたい。

参加者数は目標には及ばなかったが、昨年と比べて参加者数が増えたことは一応の成果であると思われる。本年度は大学に対し、共催と、開催時間が事務系の昼休み後の時間にかかることから、教職員の参加への配慮の申し入れを行ったが、共催は実現しなかった。また、事務職員については、時間管理者の判断で業務に支障がないと認めた場合には、参加して差し支えないとの回答であったが、時間管理者により対応が異なり、周知されていなかったようである点は残念であり、今後の改善を求めたい。

今回のテーマである「ワークライフバランス」は、男女共同参画としての観点のみではなく、労働安全衛生の視点から、すべての教職員にとって重要なテーマであると考えている。本年度、静岡大学は静岡労働基準監督署の立入調査に基づく是正勧告を受けていることから、大学と教職員組合の立場を越えて取り組むべき課題であると考えている。

澤渡副学長からの大学の取り組みのお話の中で、支援の対象が拡がり、男性研究者も対象とし、育児だけではなく介護も対象となっていることなど、あまり知られていなかった内容についても知ることができた。また、須藤氏のご自分の体験を踏まえたお話では、授業を増やすのではなく減らすことや、事務手続きの簡略化などの無駄をなくすべきとの具体的な提案がなされ、また、組合活動がこれまで「ワークライフバランス」をあまり取り上げてこなかったとのご指摘をいただいた。ご指摘を踏まえ、あらためて、「ワークライフバランス」を組合活動の一つの柱に位置づけていきたいと考える。

静岡大学教職員組合  
<http://shizudai-union.net/>

静岡：  
〒422-8529  
静岡市駿河区大谷 836

TEL/FAX:  
054(236)0173 (直)  
2790 (内線)

E-mail:  
suu@jade.dti.ne.jp

浜松：  
〒432-8561  
浜松市中区城北三丁目 5-1

TEL/FAX:  
053(475)9035 (直)  
3910 (内線)

E-mail:  
suu-seibu@vcs.wbs.ne.jp



目次：

2015年度学内教研  
報告・感想

1~4



## 静岡大学教職員組合 学内教職員研究集会

### 「職場環境・風土とワークライフバランス」

講師：澤渡 千枝氏

須藤 智氏

#### 2015年度静岡大学教職員組合学内教職員研究集会

日時：2015年11月19日（木）12：30～14：00

場所：静岡キャンパス 共通A棟A205

浜松キャンパス 電子工学研究所2階会議室

テーマ：「職場環境・風土とワークライフバランス」

講演者：澤渡 千枝氏（男女共同参画担当副学長）

須藤 智氏（大学教育センター准教授）

参加者：静岡 12名、浜松 11名



今回は、「職場環境・風土とワークライフバランス」というテーマで、本学男女共同参画担当副学長の澤渡千枝氏と大学教育センターの須藤智氏から講演をいただくことになった。冒頭の委員長のあいさつにもあった通り、労働安全衛生の点から見てもワークライフバランスは重要であり、今回の集会は貴重な機会となった。

まずは、澤渡氏より「静岡大学における男女共同参画の理念と取り組み」と題してお話いただいた。本学の男女共同参画の基本方針は、男女共同参画の視点に立った教育・研究・就業環境の確立、仕事と家庭の両立支援など10点ある。これらの方針を基に、男女共同参画推進室は、ライフイベントによる研究活動の中断や低下を最小化すること、ライフイベントを理由とする離職率の減少、女性研究者の数的拡大と研究能力の向上を目指している。本学の男女共同参画推進室は2007年にスタートし、男女共同参画担当副学長が設置され、ニーズ調査なども行われた。

外部資金を積極的に申請しているというのも、本学の取り組みの特徴といえよう。2008～2010年には、科学技術振興調整費 女性研究者支援モデル育成事業に採択された。2013～2015年度には、文部科学省科学技術人材育成費補助事業によって、本学が拠点となって県、市、様々

な高等教育機関や県内企業が連携し合っている。また、それらの外部資金の狭間でも、独自予算での制度構築も進められていた。例えば静岡では多目的保育施設「たけのこ」の設置であり、浜松では学童保育所の開設であった。なお、外部基金への採択は、需要だけでなくこれまでの利用実績がものをいうのだそうである。

現在は多彩な支援メニューがある。例えば、研究支援員制度は男女ともに、育児だけでなく介護でも利用できる。研究分野によっては在宅勤務が難しく、実験などで資材などを毎日ケアする必要があるときに研究支援員の存在によって休業が可能になるのだという。その他にも、病児・病後児保育支援制度、ITを利用した在宅勤務試行があり、育児・介護休業等では法定基準を超えた改善がある。

女性研究者支援は取り組みの目玉であるが、女性だけでなく男性、理系だけでなく文系、研究者だけでなく全ての教職員と大学院生にも対象が広がっている。また、対象事業は子育てだけでなく介護にも広がっている。

そして、本学で実現が目指されている事柄の紹介で澤渡氏のお話が締められた。浜松での相談窓口や一時保育の設置、静岡での学童保育の設置、在宅ワークの推進である。

次いで須藤氏より、「育休をとってわかったこと」と題してお話しいただいた。須藤氏は昨年(2014年)の9月から翌年1月末までの間に、有給休暇と育児休業を取得した。保育士など適切な養育担当がいれば親は育休を取る必要はないという須藤氏自身の考えがあり、また、研究がストップしてしまうことから、実は積極的な育休の意思はなかったそうである。しかし、奥様も大学教員であり後期授業の始まる9月から職場復帰する予定で、年度途中から保育園に預けることも難しい。加えて、職場では「ぜひ取って」と言われたこと、研究費の執行は育休でストップするが人を雇っていたわけではないので問題がなかったこともあり、「諦めと決意」により育休を取ったという。

実際に育休をとってみると、育児以外の家事もこなさねばならず、自由時間は少なかったようだ。また、平日の昼間に同じような男性をみかけることはなく、ファミリーレストランで子どもが泣き始めると中高年女性から「今日はママはいないの? こういう時にはやっぱりママね」と言われることもあったという。対して、同年代女性は褒めてくれたそうだ。このような経験を通して須藤氏は、父親は、母親と共に育児をする必要があること、「第二養育者ではなく共同養育者」であるべきことを理解できたという。

須藤氏が必要だと考えるサポートは一時保育制度の充実である。一時保育を利用すれば、息抜きも、研究者としての仕事もできる。加えて、産休・育休中の代替えとしての非常勤講師の完全確保、全学的な授業負担減、一時復帰制度の創設、

一時保育や病児保育の充実(「たけのこ」は半額補助があるものの、預ける人の時給よりも高い)、出張申請と報告の電子化(自宅などで出来るように)、学生謝金申請の簡略化なども挙げられ、組合でも考える必要性が指摘された。また、組合の活動方針には、ワークライフバランスという言葉がないので、ぜひ注目して欲しいとの要請もあった。その後、フロアから登壇者への質問を皮切りに、大きく3つのことについて議論がなされた。

下記では、それぞれについて出た意見を集約する。

まずは、産休・育休取得時の授業を代講する非常勤講師についてである。こういう場合の非常勤講師の人件費は保証されているが、なかなか人をみつけにくいという現状がある。こういうときには、現在進行している本学拠点の地域連携の強みを活かし、複数の大学から人を集める人材バンクが機能するのではないか。また、

現職教員だけでなく、若手のPDクラスの人材を活用すれば、その人たちの教育歴も蓄積される。こうした人材バンクは、病児や介護などでの突発的な代講にも活用できるはずである。一時保育や学童保育の充実についても意見が交わされた。「たけのこ」の利用料金の負担がどうしても下がるのかについて、地域に開放し利用率を上げたり早期からの利用申請を取り入れたりすることで単価を下げるという方向性と、大学側からの補助金を増額するという方向性がある。また、ボランティアなどの利用も考えられる。

また、様々な業務を徹底的に簡略化することでワークライフバランスが実現できる。これこそ労使が協力をして、知恵を出し合う機会が必要である。

上記では書きつくせない意見も多々あり、ここで掲載しきれず残念である。寄せられた感想には、本学では実は様々な支援が用意されていることに対する驚きや、まだまだ少ない男性育児休業取得者から寄せられた利用者ならではの提案を組合では大事にすべきという声もあった。



## 〔参加者・学生〕

## ■本日の教職員研究集会について、ご感想やご意見をお書きください。

男性の参加者、発言者が多いと感じました。柔軟な方が多い！！（地域より）

わたしは地域で男女共同参画やダイバーシティ推進の活動をしています。このように組織の内部での推進・研究活動は有効だと思います。よりLIFEの部分もサポートできる体制になるといいですね。

## ■よりよい職場環境と働き方に向けて、あなたの職場での感じること、ご意見等があればお書き下さい。

風土や雰囲気というのはすごく重要で、育児や介護は誰にでも関わることなので、気兼ねなく頼れる、踏み出せる周囲の理解は大事だと思います。

大学という学びの先端の場なので、様々な知恵・知識と実行で、先進的な形として確立していただき、地域によい見本として示してくださるといいなと思います。

## ■静岡大学教職員組合に対するご意見、ご要望などをお書きください。

誰もがワーク・ライフ・バランスやダイバーシティに関する自由な語らいの場があれば（増えれば）いいですね。立場は学生ですが、世代は先生方と近いので、近しく感じました。ありがとうございました。



## 参加者感想

## 〔参加者・教員〕

実体験に基づいた発表の方が聞いていて面白かったですし、大学の制度上の問題点の指摘も地に足のついたものになっていたと思います。

制度上の仕組みの改革などを唱えるにしても、地に根付いた部分が欠けていては意味がないのかもしれないし、これは組合活動にも示唆するところがあるのではないかと思います。

## 〔参加者・教員〕

## ■本日の教職員研究集会について、ご感想やご意見をお書きください。

内容が重要であり、よかった。

## ■よりよい職場環境と働き方に向けて、あなたの職場での感じること、ご意見等があればお書き下さい。

教育研究・運営で協力し合うことが必要。

個人プレイでは、うまくいかないの、協力しあう環境をつくっていくことが必要。

## ■教研集会のテーマについてご意見があればお書きください。

共働きでの子育て支援

## ■静岡大学教職員組合に対するご意見、ご要望などをお書きください。

教職員、パート職員の中で、“組合”の必要性、意識が薄いので、高めていく必要がある。組合員を増やす方法。



澤渡副学長の資料が組合 HP  
にアップされています。  
ぜひご覧ください。

<http://shizudai-union.net/>