

「静大での働き方を考える覆面座談会」の報告

11月12日（金）に覆面座談会を開催しました。組合の執行委員会からは赤田信一執行委員長、増田健二執行委員、わたくし山岡拓也（執行委員）が参加し（赤田執行委員長は都合により遅れて参加）、そのほかに4名（Aさん【常勤教員】、Bさん【常勤教員】、Cさん【常勤教員】、Dさん【常勤職員】）の方々にご参加いただきました。その内容についてご報告します。

山岡執行委員： 本日はお忙しいところお集まりいただき誠にありがとうございます。「静大で働く上での忙しさをもう少し改善できないか」ということをテーマとして座談会を進めさせていただきます。

最初にこの覆面座談会を企画した趣旨を説明いたします。私自身、静大で働いていて忙しいなあと感じています。通常の教育・研究や管理運営の業務に加えて、国際化や地域貢献などの様々な大学の改革に関わる仕事があるという印象です。いろいろな取り組みがひと段落着くと、また新しい取り組みの話題が出てきて、終わりがなく続いている状態で、少しおかしいなあと感じています。また、働き方について、多くの方々が集まって自由に意見交換できる雰囲気ではないように思います。日々の仕事が忙しくて、そうしたことに時間を取る余裕もなくなっているようです。組合の執行委員会や知り合いの方々に相談して、覆面座談会で意見交換をして不二速報で内容を紹介するというのが現状では一番良いのかなと思い企画しました。

この座談会では、「①組合で話し合いのテーマに関わるどのような取り組みが行われてきたのか」、「②どのように忙しいか、忙しいことでどのような問題が生じているのか」、「③忙しいという問題をどのように解決できるのか」、「④問題解決に向けて組合をどのように活用できるか」、の順に話を進めていきたいと思えます。

まず、「①組合での働き方の改善に関する取り組みについては、私から簡単に最近のことについて紹介させていただきます。今年度の定期大会議案書では、重点課題の一つとして日常的な相談受付の実施が挙げられ、個別要求の一つとして時間外労働（長時間労働）の是正が挙げられています。今年度に入ってから、事務職員の方10月に行われました。不二速報の最新号でその事務折衝の内容が紹介されています。業務内容の見直しに加えて、職員の人数を増やす“加配”の検討を大学側にお願ひした、ということが報告されているとともに、長時間労働の実態把握のために、残業の申請を積極的に行う必要があることが説明されています。

以上が私からの説明になりますが、補足説明などがあればお願いします。

増田執行委員： 超勤に関する情報などは人事課で調べていて、組合から要求してその情報を提供してもらい、それを踏まえて業務内容の見直しや長時間労働の是正についてはこれまでも要求してきました。違法となるような働き方があった場合は、労働基準局に是正勧告が出されたことなどあります。

山岡執行委員： ありがとうございます。それでは、「②どのように忙しいか、忙しいことでどのような問題が生じているのか」という話題に移りたいと思います。これについてご意見がある方よろしくお願ひします。

Aさん： 前に組合の執行委員をやっていたときに感じたことです。大学の法人化以後に、特に事務組織で縦割り・細分化が進行していく中で、一人職場・一人管理職が増えていき、その結果、忙しい職場とそうでもない職場が出てきても、それを職員間で協力して調整するということが組織的にやりにくくなってい

っているという印象を持っていました。縦割りが進行するのは管理職を増やす必要があるからというのが一因かなと思います。そのときの職員の年齢構成は、中堅以上の年齢の方が多くて、若手が少ないということになっていたために、管理職を増やさざるを得ないのかなと思っていましたが、問題はの中で、仕事が縦割りにされていっているところにあると感じていました。チームで仕事を協力するという体制を取りにくい状況が法人化以後に進行している印象をもっています。

法人化以後人件費を減らさざるを得ない状況となり、若い職員の採用が控えられ、その結果、中堅以上の職員が増え、年齢が上がると管理職に就くことになるので、縦割りが進行するという仕組みがあるとみえています。

教員の立場から見ているとそのように感じるけれどもそのあたりのことを事務職員の方に聞いてみたいのです。

D さん： 法人化してからすべて見てきているわけではありませんが、現在働いていて、縦割りが進行しているという印象はあります。一人の担当者に業務が集中したり、部署ごとに業務量に差があったりすることも感じています。

山岡執行委員： 縦割りが進行していても大変であれば協力されれば良いと思いますが、なぜ協力しづらいのでしょうか。

D さん： 業務の種類にもよりますが、頼もうとしている方にも仕事があるので、頼みづらいです。また、係長の方たちも仕事をたくさん抱えているので、相談しづらいという状況もあります。

増田執行委員： 私は技術職員をやってきましたが、技術職員は教員と似たところがあると思います。自分のやりたいことをやって夜遅くまで仕事をするということをずっとやってきましたが、事務職員のようにやらなきゃいけない仕事があって残業してきたわけではないので、事務職員とは大きく異なるように思います。また浜松キャンパスの方の様子はといえば、入試関係の部署や工学部の総務係は夜遅くまで残って仕事をしているようでした。全員ではないでしょうが、何人かは非常に忙しかったのだらうと思います。法人化以後は安全衛生などの業務も手伝うことになりました。事務職員をサポートはしてきましたが、技術職員の仕事は事務職員の仕事とは異なります。非常勤職員の方々にサポートしていただいていると思いますが、現状では5年経つとやめていただかなくてはならないことになっているので、その点に問題があるように思います。

山岡執行委員： 教員側については、私の方で感じていることをまずお話しします。教員の方でも通常の教育と研究以外の仕事が増えているように思います。例えば、事務仕事が多い（報告書など提出すべき書類が多い、問題を生じさせないための取り組みが多い（研究費不正使用やハラスメントの防止などの各種研修会）、常に改革に迫られている（国際化、地域貢献、入試、そのための授業科目や仕組みづくり、会議資料やメールの量が膨大（必要な情報を探すだけで大変）、などです。自分の好きな研究もやっていますが、長時間労働になっているし、研究を進めづらい状況にあると思います。他の教員の方々もご意見を願います。

B さん： 私は法人化の後から静大で働いていますが、事務仕事が増えたのかということとその実感はあまりないです。10年前からメールは大量に届いていました。自分の身近では煩雑な事務処理をより簡単なものに変更して仕事を減らす、ということはいくつか行われていて、仕事が増えるだけではなくわずかではありますが減らされていると思います。

C さん： 私はどちらかという増えているなあという印象があります。いつまでたっても通常の教育と研究業務だけのルーティンワークにならないなあと思っています。常に改革することが求められてそれに対応するために毎年のように何かを付け加えながらやらなければならないという状況があります。新しい取り組みもある程度軌道に乗ってくれば楽になるのかなと思いますが、楽になったころにはまた別のことに取り組まなければならないというイメージがあります。中期計画に対応する取り組みをいろいろな職場で行わなければいけないと思いますが、それに対応するだけの体力がなくなっているにもかかわらず、やらなければならない量が増えているので、一人一人の教員の負担は増えていると個人的には感じています。教員の数も減っているのでそのように感じているところもあると思います。法人化の前と比較することはできませんが、教員の人数に対する管理運営の委員業務も現状では多いように感じます。それほど大変ではない管理運営に関わる業務も、それほど大変ではないものでも、いくつか引き受けると大変になります。管理運営に関する委員業務が多かったり重い役が当たったりした年の授業期間中は 9 時から 17 時の間に自分の研究はできない状況になり、その前後の時間にやることになります。

B さん： 10 年位前と比べて忙しくなったと感じますか。

C さん： 個人的には、忙しくなったと感じます。

B さん： 教員の数が減ったので授業科目数を減らしてきたのではないかと思います。

C さん： 授業科目数を減らしましたが、国際化、地域連携、総合知など中期計画や改革のために新設された授業もあるので、増えています。

B さん： 確かにそうしたところもありますが、私はみんな忙しい忙しいと思いついでいるということもあるのではないかと思います。

山岡執行委員： B さんに質問ですが、授業期間中、9 時から 17 時の間に自分の研究はできていますか。

B さん： できていません。朝の早い時間にやることが多いです。

山岡執行委員： 私も同じような状況です。A さんに質問ですが、法人化前はどうかだったのでしょうか。

A さん： 法人化前も教員は忙しかったと思います。静大に来る前に助手を 1 年間やりましたが、その大学と比べると静大は騒がしいし忙しいという印象がありました。月 2 回の教授会は飲食などの休憩もなくいつもだいたい 21 時や 22 時までやっていました。学科会も合わせて考えると、会議の時間はかなり長かったです。B さんも言っていたように、忙しさというのは主観的な部分もあって、客観的なデータに基づいて話をするというのは教員の場合は難しいところがあるのかもしれない。個別にお話をお聞きした経験では、教育学部の教員の中にはかなり授業負担が重い方がいらっしゃいました。そのため、教員の場合は、忙しさにはかなり個人差があるように思います。同じ仕事でも年を取るとより大変に感じるようにはなっていますが、本当に仕事量が増えて忙しくなっているかはよくわかりません。若いときは処理能力が高いので、業務量が多くても苦にならなかったということもあります。そういうわけで、教員の場合は多忙化を客観的な物差しで測るのは難しいと思っていました。

山岡執行委員： 法人化後に仕事が増えたかもしれませんが、法人化前は仕事が少なかった半面で、いろいろ無駄なことをたくさんやっていたということもありそうです。

A さん： 和歌山大学で管理運営業務に携わっていた先生が過労死された例があるので、教員だからといって必ずしも大丈夫というわけでもないと思います。忙しい人は忙しいので、個別に見る必要はあると思います。

B さん： 今、A さんがおっしゃられたように、仕事の分配が非常にアンバランスに行われているという状況があると思います。忙しい人はものすごく忙しい反面で、大学でほとんど会わないような教員もいます。仕事をしたくないと言えばそれが通ってしまうような文化が、少なくとも教員組織の中にはあると思います。仕事が増えたかどうかとは別に、仕事の配分がアンバランスであるということは、おそらく法人化前からあったと思うのですが、それが教員組織の悪しき伝統で、大きな問題なのではないかと思っています。そうした仕事の分配をバランスよく行うことができれば、忙しいと感じている状況を少しは緩和できるのではないかと思っています。

山岡執行委員： どのように改善すべきか、ということに入っていく話になると思います。ありがとうございます。教員の方の状況はかなり話が出てきたと思いますが、事務職員の方はいかがでしょうか。

増田執行委員： 昔は国家公務員で、そんなに働くものじゃないよ、という雰囲気だったのではないかと思います。私が入ったころ（30 年前）は、事務職員の方々は 17 時になるとほとんどが帰っていました。民間企業の営業担当の方が 17 時過ぎに来ると事務職員の方たちが誰もいないから、私のところでおしゃべりして帰っていくということもよくありました。私も物理実験という授業を週に 3 日担当していて、13 時半に始めて、19 時や 20 時までやっていました。それがコアタイムみたいになっていて、超勤も 1 年間に 140 時間と決まっていて、それに見合った超勤はでませんでした。法人化した今だと違法ですが、それが公務員時代に比べると、事務の方でもだんだんと世知辛くなっていきました、昔は煙草を吸いながら高校野球を観ていたという事務室もありましたから。それが法人化して公務員でなくなって、定員削減が続いて事務職員の数が減り、技術職員も 100 名いたのが、一時は 60 名くらいまで減った時代もありました。現在は私のような再雇用の職員も含めて技術職員は 70 名ほどです。法人化以降、技術職員の全体的な定員の数は私が入った時（40 年前）から大まかには 3 分の 2 くらいになっています。事務もかなり減っています。教員はある時期まで減っていませんでしたが、今は減っています。そのため、減っていなかった時代は教員もそれほど忙しくなかった人がたくさんいたのではないかと感じてましたけど、今はそのような人は少なくなったように思います。学生指導もちゃんとやれば忙しくなるでしょうし、事務の仕事もちゃんとやれば忙しいということは昔からあったようにも思います。

山岡執行委員： 今、増田執行委員から法人化前のお話を聞かれて D さんいかがですか。

D さん： 最近入ってきたひとたちは国家公務員だったころのことを知らないこともあって、そうした意識は薄れてきていると思います。「どのように忙しいのか、どのような問題が生じているのか」についてですが、先ほどの山岡さんからの教員の方々の状況説明の多くの部分は事務職員にも当てはまると思います。報告書が多いということだと、依頼や取りまとめを事務で行っているの、数が増えてくると大変になってきます。依頼内容を熟知する必要がありますし、期日内に提出してくれない先生や連絡が取りづらい先生がいるからです。また、事務職員も常に改革に関わる仕事を行っています。国際化、地域貢献、入試の改革など、毎年新しく付け加わったり変わったりするので、それについていっただけで大変です。本部でも

とりまとめが行われますが、その3つの仕事を行う学部の事務（総務係や学務係）はとくに大変なように感じます。それらに加えて、事務職員は3年で部署を異動するのが慣例です。現在のように様々なかたちで改革に迫られている状況の中で異動する際には、新しい担当者に引継ぐ情報が膨大である一方で、引継ぎの引継ぎの時間が十分でないために、情報を曖昧なかたちで引継ぐことが多くなります。その結果、問題が起こりやすくなっていると感じます。

山岡執行委員： なぜ、3年で交代という慣例があるのですか。

Aさん： 私が1993年頃に組合の執行委員をやっていたときに不正経理問題が発覚して刑事事件になりました。それ以後の対策として一定の部署に人事を固定させないという方向で人事管理が進むようになっていきました。それがいいのか悪いのか、最近は弊害が目立つようになってきていると私も感じています。事務職員の方たちの専門性を高めるということについては問題があると思っています。

Dさん： 私もご指摘いただいたような弊害を感じています。今の環境だとスペシャリストが育たないように思います。それぞれの仕事の中で、覚えるべきことがたくさんあるのですが、3年で異動ということになると、覚えたらすぐに別の部署へ異動となり、その部署でも新たに覚えることがあるということで、非常に大変です。今のような環境であればジェネラリストが育つ、言い換えると、仕事に対して幅広い知識が得られるというメリットがあるのかもしれませんが、部署を移るたびにゼロから学びながら仕事を行う必要があるのも、教員や学生のみなさんに迷惑をかけている部分があると感じています。異動が決まると辞令が出るのが2週間くらい前で、そこから業務内容について引継ぎますが、そこですべて伝えることができるわけではなくて、新しい部署に移って一年たってからも前にいた部署の方から仕事に関する質問の問い合わせが来ますし、逆に自分も移った先の前の担当者に質問で問い合わせることがあります。

増田執行委員： 事務の場合、初めの10年間くらいはいろいろな部署を経験させるということで3年ごとに異動しますが、それ以降も3年以降異動するものの、「畑」というのは決まって、例えば「会計畑」とか「学生畑」とか、業務が類似する部署の間を異動することになるので、スペシャリストが育たないというけれども主任や係長になってくると、それぞれの「畑」で専門性は培われていくように思います。その点、技術職員は入ると40年間ずっといるので、悪い言い方をするとぬるま湯状態になってしまいます。技術職員の中でも私のように教養部から工学部へなど異動した人は稀ですが、いろいろな事情が分かるけれども、同じ部署にずっといる場合、向上心や周りとの調整や他の係りや課との調整については疎くなっていくということもあるので、3年でまわるのがすべて悪いわけでもなくて、5年位で回っていくことは必要ではないかと思います。

Dさん： 3年で回るのがデメリットばかりだとは私も思っていません。増田さんがおっしゃったように各課でのいろいろな仕事を覚えて新しい刺激を受けるというメリットは確かにあると思います。どれくらいの期間が良いのかというのは、個人の感覚にもよると思うので、すぐには言えませんが…。

山岡執行委員： 教員の場合は忙しい中で研究時間が短くなるというのはデメリットだと思います。研究をしたくて大学教員になっている方がほとんどだと思いますので、研究時間が短くなることで、職場としての魅力が失われていくことにつながるように思います。事務職員の方々は長時間労働で余暇がなくなるということになると思います。教員の側でも研究するために長時間労働を行うことにはなりますが、事務職員の方々が、問題としての切迫感が強いように思われます。それについて、Dさんいかがですか。

D さん： 部署によっても残業があるかないかは変わってくると思いますが、残業が多い部署では、余暇があまりなくて自分の時間を持ちづらくなるということはあると思います。個人的には、教員の研究時間が短くなるというのは、大学の本来のあり方から考えると、本末転倒になってしまいよろしくないで、そちらもやはり問題なのではないかと思っています。

山岡執行委員： それに加えて、最初に事務職員の縦割りの問題が出ましたが、忙しくなる中で、自分の部署以外の方たちと連絡調整をすることも難しくなっていくように思われます。本来であれば様々な改革を行うときには部署や立場を越えて様々なやり取りが必要になるとは思います、新しいことを生み出すための余裕や創造性が失われているようにも感じられます。

D さん： 新しいことをする体力がないということをさきほどCさんがおっしゃっていましたが、それは私も感じるどころです。新しいことも何とかこなしていこうとしますが、無理をしながらやっているところがあるので、問題が生じやすくなり、問題が起きてさらに忙しくなるという状況もあると思います。

B さん： そもそもそのところですが、本当に業務量が増えているのかとか、本当に忙しくなっているのかということは本当のところはわからないのではないかと思います。業績評価に関わる書類の提出や科研費の申請を半ば義務化するようなこともあって、それぞれの教員が自分の業績を上げることに必死になることで、大学の様々な業務を邪魔に感じるような風潮が出てきているのではないかと感じています。業務量は増えているかもしれませんが、そうしたこともあるのではないかと感じます。大学内での業績評価だけでなく、それぞれの学界でも成果主義となり自分の研究業績を上げることによりこだわるようになっていて、その中で仕事をしているために、忙しく感じやすい状況にあるように思います。

山岡執行委員： そもそも本当に忙しくなっているのかという問題もありますが、「③忙しいという問題をどのように解決できるのか（忙しい状況をどのように改善しているのか）」という話に移っていきたいと思います。大まかに考えると、業務内容の見直し、仕事の効率化（ネット環境の活用）、常勤事務職員の数を増やす、公平に仕事の分配する方法を考える、ということなどを挙げるができるでしょうか。みなさまの考えをお聞かせください。

B さん： 私が聞いたところでは、ある委員会では、かつては印鑑を押して紙で提出していたし、外部委員も含めて対面で会議を開いていましたが、コロナをきっかけに書類の印鑑をなくし、Zoom を使ったミーティングも行えるようになったそうです。会議資料を事務職員の方に印刷していただく手間も省けるようになり、議論の質も落ちなかったようです。これまでのテレビ会議だと、静岡と浜松で互いのことがよくわからないけれども、Zoom だとそのようなことはありませんよね。まだまだネット環境を活用することで改善できることはいろいろあると思っています。

山岡執行委員： 他の方はいかがでしょうか。

増執行委員： 以前は組合の執行委員会で浜松から隔週で来ていましたけど、今は Zoom でできますね。組合も効率化したと思います。

C さん： オンライン化が進んで、ペーパーレスというのがこのコロナ禍でかなり進んでよくなった部分はあるように私も思います。わざわざ会議がある場所まで行かずに済むようになったことも多くて、通勤時間や移動時間が省かれて他の仕事に当てられています。また、Office365 のようなクラウドを使って、エク

セルのデータなど共同で作成・編集するようなことも出てきています。そうしたことをもっとうまく進めることができれば、仕事量を減らすことができるように思います。その他では、教室の予約もオンライン上で管理できるようになると、教員が自ら予約できるようになるので事務職員の方々手間が省けるかなと思います。

Dさん： 今回のコロナ禍でオンライン化のいい部分が出てきたとは思っています。先ほどCさんが述べられた Office365 を使うこともそうですが、学務情報システムの機能も追加されて、事務を介さずに教員から学生へ直接連絡することが多くなり、学生が事務室に直接来ないで問題が解決されるようになったので、業務の改善につながっています。ペーパーレス化については、さらに期待できることがあるので、そういうことを進めていきたいと個人的に思っていますが、そうした仕事の効率化や業務内容の見直しが組織全体で行なわれてはいないと感じます。既存のコロナ以前のやり方に戻すのか、これを機に他のことも見直していこうとするかでは、大きく違うと思います。

山岡執行委員： いろいろな案が出ていますが、管理職ではない一般の事務職員の方が提案して変えていけるものですか。

Dさん： 改革に関するアイデアを持っているとしても、どこに提案すればよいのかよくわかりません。もしも本当に提案しようと思ったらまず係長と相談することになると思います。そういった提案の仕方は係長が詳しいと思うので提案できると思います。仕事の内容を改善したいと考えていたりそのためのアイデアを持っていたりする事務職員は一定数いるように思います。そうした気持ちやアイデアを吸い上げられるようにできたら良いなあと思います。

山岡執行委員： 今おっしゃったことは係長が判断できる範囲で変えていけることですか。あるいはもっと上の立場の方の判断が必要になることが多いのでしょうか。

Dさん： 上の立場の方の判断が必要な場合が多いと思います。全学的に決まっていることが多いので、他の部局と調整してルールを変えていくということになるからです。そのため、提案してすぐに変えられるということではないように思います。

山岡執行委員： 最初の話では、縦割りという話がありましたが、それとの関係ではいかがですか。

Dさん： 縦割りになっているので、提案が途中で消えてしまわないように、提案の仕方や相談の仕方を工夫する必要があると思います。

山岡執行委員： そういうことを考えながら提案されたり相談されたりしているということがあるのですね。

Dさん： 事務職員は何か提案するときに、誰に相談するのか、どのように提案していくのかについて注意しています。

Cさん： 学生生活課の管轄のことですが、部活の顧問をやっていて、コロナ前までは面談でハンコを押していましたが、コロナ禍になってからメールだけでよくなりました。部署によってそれで良くなったり、なっていなかったりするの、まさしく縦割りなのかなと思いました。

Aさん： コロナ前に戻るのか、コロナ禍でのこの2年間の経験のプラス面を活かして大学の研究・教育・事務のあり方を抜本的に見直していくのか、そのような時期に来ていると思っていますが、今の大学は目先の対応に追われているようで、コロナ禍が終わればそれ以前に戻ろうとしているようにも受け取れ、方針が見えません。コロナ禍でのプラスとマイナスの経験を整理しなおして、今後の大学のあり方について議論していく必要があると思います。

山岡執行委員： 実務的な改善を個々に進めていくというよりは、全体的に大きく見直す機会があった方が良いということですね。

Aさん： そうですね。そのような総点検をした方が良いと思います。これからの静岡大学の中長期の戦略にも関わってくるような大事な分岐点に、今、来ているように思っています。

Cさん： 最近インターネットで探してみたところ、東大の事務職員がそのようなプロジェクトチームを立ち上げてやっているページを見つけました。上智大学ではトップダウンのかたちようですが、2015年から、そうした働き方改革に取り組んでいるようです。そのような情報がネットで見つかりました。静大の執行部がそのようなことを考えているのかよくわかりませんが、今年度は年末調整をアウトソーシングしましたが、それも働き方改革の一環なのですかね。

Aさん： あれは別のところで問題を孕んでいるようにもおもうので、評価は分かれるようにも思いますが。

山岡執行委員： 先ほど仕事の分配の問題をBさんが指摘されましたが、そうした問題の解決手段に関するアイデアは何かありますか。

Bさん： 授業分担やその他の仕事など、教員ごとにどれくらいの仕事を担っているのか、構成員全員が見えるようにして情報を共有するというのが解決に向けた一つの方法ではないかと思います。その際には、どのように情報を把握して管理するのかという点が問題になり、管理するための仕事も増えると思います。教員の仕事は多岐にわたるため、すべてを把握して管理するのは難しいように思いますし、すべての教員の間で仕事を均等に割り振るとするのは現状では難しいと思いますが、まずは少しずつでも見える化して、お互いにどれくらいの仕事を行っているのか、認識し合うということが重要だと思います。

山岡執行委員： 今のお話を聞かれて、他の方々でご意見はありますか。特に事務職員の方はどうですか。

Dさん： 事務の仕事の見える化は部署単位ではやっていて、一般的には係長が把握しているように思います。一緒に仕事をしている印象ですと、業務量に多少の差はありながらも、誰かが明らかに仕事をさぼって楽をしているとか暇そうだとすることはないように思います。

山岡執行委員： 改善に向けたアイデアをいろいろ出してくださいありがとうございます。それでは最後に、「④組合をどのように活用できるか」ということについて少し話して終わりにしたいと思います。

Aさん： with コロナというここ1~2年の状況を踏まえて大学を変えるためには、具体的な提案をすることが重要であると思います。今までの経験から、大学当局にやってくださいとお願いするだけでやってもらえたことはほとんどなかったからです。具体的に問題点を指摘して、それに合わせて改善策も提案する

必要があります。ここ数年の経験を踏まえて改善点を取りまとめるということ組合でやっていただきたいと思いますが、そうしたことができるか、あるいは必要であるのか、ということは執行部の方々に検討していただきたいと思います。

赤田執行委員長： 教職員の皆さまがこのコロナ禍で得られた働き方に関する気づきの中には、これからの静岡大学の労働環境の改善や働きやすい職場づくりに向けてのアイデアがたくさん含まれていると思います。今後はアンケートを実施することによって、そのアイデアを組合にお寄せいただき、それを良い形で大学側に提示していきたいと思います。そして、そのアイデアを具現化・具体化するために、労使間話し合い・協議を進めることで、静岡大学での働き方改革の進展に寄与したいと思います。コロナ禍の経験を、今後のより良い職場環境づくりにつなげていける組合活動を行っていきます。

そのためにも、さらに多くの教職員の方々に組合へご加入いただけると幸いです。未加入の方々の新規の組合ご加入を、心よりお願い申し上げます。働き方改革の流れが、“働き手の視点・意見”をさらに加えることで最適化され、静岡大学が持続可能性のある職場としてこれからも発展していけるよう、皆さまとスクラムを組むことができれば幸いです。

最後に、山岡執行委員におかれましては、今回のイベントの企画・運営をしていただきましたこと、心より感謝申し上げます。