

# 不二速報



静岡：内線 2790  
suu@jade.dti.ne.jp  
浜松：内線 3910  
suu-seibu@vcs.wbs.ne.jp  
組合 HP：  
<http://shizudai-union.net/>

発行日 2022年1月26日(大安)  
第6号 執行委員長年頭ご挨拶

「労働条件・職場環境の適正化」に向けて その② ～55歳昇給停止について～  
「静大での働き方を考える覆面座談会」の報告 【全教職員配布】

## 2022年新年号

過重労働やお辛い立場に置かれた教職員（同僚）のお気持ちをみんなで気遣い、大学全体の職場環境や労働条件の改善に向けた取り組みを今年も進めていきましょう。



執行委員長 赤田信一

～各自の能力を最適な形で発揮できる職場環境づくりを、皆様と共に～

1月も下旬となっておりますが、皆様、ご家族様のご健康とご発展を祈念しつつ、あらためて新年の御挨拶を申し上げます。2022年が希望に満ちた一年となることを願っております。

良質な労働条件・職場環境の維持・発展と、新規の労働問題の解決に寄与すべく、労働組合である静岡大学教職員組合は、皆様のご支援ご理解をいただきながら、今年もしっかりとその役割を果たしていきたいと考えております。本年もどうぞよろしくお願い申し上げます。

労働組合に未加入の方は、寅年の本年、どうぞ新規のご加入をお願い致します。大学の形・内実が変化していこうとする時、その変化に応じた雇用・労働条件、人事、職場環境等の調整・改善は不可欠です。

**労働組合は、時代の変化へのベストマッチを追求し、「大学を動かしている（実務を担っている）実際の働き手」である教職員の皆様のご意見ご要望を受け取らせていただき、課題発見・課題解決に向けて、大学執行部側への**

**働き掛けや交渉を担っていきます。**多くの方々の組合へのご加入により、課題発見の精度は高くなり、同時に課題解決の能力は多様で豊かになります。教員、職員のそれぞれのお立場やお悩み・大変さについての理解と共感もさらに深まりますし、労働組合自身の民主性も高まります。

働き手のおひとりおひとりのお気持ちを大切にしていくネットワーク機能、健康的で働き甲斐のある職場づくりを実現するネットワーク機能をもった静岡大学教職員組合に、どうぞご参加ください。不明な点がございましたらご説明をさせていただきますので、組合事務局までお声掛けいただければ幸いです。



ご支援・ご加入のほど  
よろしくお願い致します！

さて、私の個人的な感覚（日本の他の大学の労務状況を見聞きさせていただいている立場と、大学との団体交渉や事務折衝等での話し合いの経験によるもの）ではありますが、静岡大学の職場環境は、多くの関係各位のご尽力ご配慮によって“比較的、良好な状況にあるのではないか”と嬉しく感じる一方で、実際に教職員組合に寄せられる切実な労働問題のご相談に対応させていただいている場面においては、「この不公平、不条理の解決・改善なくして、静岡大学の今後の発展はない」という思いも、ご相談者から直接お話を伺い、その労働問題の核心に触れる度に、強く抱いてしまう次第です。

静岡大学の“労働条件・職場環境”の良い所・良い内容の維持・発展に寄与しつつ、それと共に、リアルに存在するびっくりするような労働問題の解決に取り組む労働組合の存在は、静岡大学の今後のさらなる発展のためにも、やはり重要なものなのではないかと、執行委員長を務めさせていただくなかで感じておりますし、静岡大学において、様々な労働条件の改善に向けてご尽力された、これまでの組合員・組合執行委員の皆様へ、敬意と感謝を申し上げます次第であります。

諸先輩からバトンを受け継いでいる状況にありますが、今年も皆様と共に、今の時代にあった、大学の変化に対応し得る労働組合、**私たちの大切な職場である静岡大学を守り発展させる役割の一端を担う静岡大学教職員組合を、皆様とご一緒に育てていくことが出来れば幸いです。**

本年も、どうぞよろしくお願い致します。



今年度の執行委員は副委員長の早川邦夫先生、事務局長の板倉美奈子先生、山岡拓也先生、横田宏樹先生、袴田真理先生、西野肇先生、祝原豊先生、赤尾晃一先生、増田健二さん、赤田の10名で、年度末まで頑張っていきます。皆様からのご理解とご支援が心のエネルギーとなっています。最後までのご声援、どうぞよろしくお願い申し上げます。

## 労働条件・職場環境の適正化」に向けて



“働きやすく、気持ちの良い職場づくり”に向けて、以下のよう  
な内容の話し合い・交渉を大学執行部側と続けています。

- 長時間労働に関する諸問題の解消、人員不足等から生じる過重な業務負担の諸問題の解消・改善について
- 適切な労務管理といわゆる残業時間・時間外労働に関する諸問題の解消・改善について
- 55歳昇給停止の諸問題について
- 非常勤職員の時間給の改善（時間給のアップ）について
- 非常勤職員の5年雇止めの諸問題の解消・改善について
- 公認の部活動やサークル活動の指導・監督を行う顧問（教職員）への、合宿や試合引率の交通費等補助について

- 新型コロナウイルス対策の推進について
- 新規採用人事、昇任人事等の諸問題について  
(採用・昇任人事の不公平感の解消・改善) (他)

**この他にも、学長と教職員との意見交換会の早期開催などを要望しています。**



以上の何点かの具体的な内容は、これまでの不二速報等でも説明・報告をさせていただいていますので、それをご参照ください(教職員組合HPにも掲載しています)。

ここでは、以下の点について、簡単な説明・報告をさせていただきます。

## 55歳昇給停止の諸問題について

本件については、これまでの団体交渉や事務折衝において話し合いを進めていますが、簡単に内容を確認しますと、「給与額(基本給)は55歳までは定期昇給があるが、それ以降は基本的には上がらない」(少々乱暴な言い方で誤解を招く恐れもありますが、簡単に言ってしまうえばこのようなものです)という状況に対して、「55歳から定年までの長い期間、昇給がないことによる働き手の**労働意欲の低下等の弊害**」とともに、「個人の責でなく、大学や学部の財務の理由で昇格・昇任が遅れた場合であっても一律に55歳昇給停止とされてしまうことによって発生する**給与額の不公平**」が問題視され、またその他の問題も加味されながら、問題の所在・本質についての労使間の確認と、その解消・解決に向けた話し合いが続けられているところです。

複雑な状況もありますが、ただ、組合執行部側も「どこかの段階では昇給停止はありうる」ことは社会的な常識において理解しており、同時に、大学側も、静岡大学の「在職期間が長く、昇格が早いほど有利になる」という現在の給与制度のもとでの対応をさせていただいている訳であり、そこに55歳昇給停止によって個人間の基本給の不公平を生じさせようとする意図などは、まったく無いものと思われます。ルールに基づいて対応いただいていることは、組合側も理解しています。

ただその上でなのですが、「肌で感じる(?)給与の不公平感」は否めず、以下の条件のもと、架空の2名が55歳で昇給停止したときの基本給額を、大学側に算出していただきました。架空の両者は、「35歳での初めての就職先として本学に着任するものの(学位あり)、教授への昇任の時期が5年ほどズレる」という設定です。級号給は現在の静大のルールで算出してもらいました。

詳細事情(号給の上限等)の説明は割愛させていただきますが、准教授50歳時の両者の基本給額は同額であるものの、教授への昇格・昇任が50歳か55歳かの「5年間の教授への昇任の時期のズレ」によって、最終的には月額で「24,500円」の差が生じることになります(次項の図表)。

架空の人物ではありますが(あらためて良い給与をいただいていることに感謝しつつも)、両者の月額の差額(24,500円)を、「ボーナスを含めた年間の収入額」や「退職金等」までのことを考えると、非常に大きな差が生じている実態となります。

**70歳まで、その人物の給与額に大きな影響を与えることが、明らかになりました。**



**A 教員** 2005年度に35歳で准教授として本学着任し「50歳」で教授に昇任したケース



|                  |      |          |
|------------------|------|----------|
| (准教授 50歳)        | 4-87 | 453,900円 |
| 2020年度に50歳で教授に昇任 | 5-34 | 478,900円 |
| 2025年度に55歳で昇給停止  | 5-49 | 507,900円 |

**B 教員** 2005年度に35歳で准教授として本学着任し「55歳」で教授に昇任したケース



|                       |       |          |
|-----------------------|-------|----------|
| (准教授 50歳)             | 4-87  | 453,900円 |
| (准教授 54歳)             | 4-101 | 458,500円 |
| 2025年度に55歳で教授に昇任 昇給停止 | 5-36  | 483,400円 |

「A 教員の昇給停止後の基本給(507,900円)」

—「B 教員の昇給停止後の基本給(483,400円)」 = 24,500円(月額)

これは、「A 教員が B 教員よりも、5年早く教授(5級)に昇格・昇任したことによる差額」であり、繰り返しますが、これは現在の静大のルール・方針(昇格が早いほど有利になる)に基づく正当な対応によるものです。そこに「悪意や恣意的な差別」は無いものと認識しています。

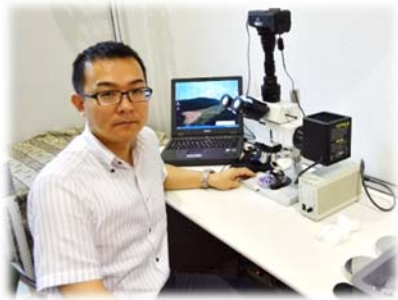
しかしながら、この差額の発生の理由となる「昇格・昇任の時期の差」が、「教員個人の評価(教育・研究、学内業務・運営等)」によるものでなく、つまり「教員個人の資質・能力等の責によるものでなく、大学の財務関係の都合・事情による理由」によるものであった場合、その基本給の差額の存在は看過できるものでなく、この大学の都合・事情によってもたらされた**給与額の不公平を何らかの方法で解消していく必要性を感じる**のです。

その意味では、この「55歳での昇給停止の諸問題」の議論は、人事評価の問題や財務の問題等を踏まえながらの議論とならざるを得ません。多方面での調整が必要となってきますが、組合では、これからも粘り強く大学側と交渉を重ね、この問題解決に取り組みたいと思っています。以下は、委員長個人のアイデアでしかありませんが、例えば、本来であれば昇格・昇任の資格ある人物に対して、その人事を大学・学部の都合・事情で止めざるを得なかったとき、その年数分だけは、その人物のその後の昇給停止年度を上スライドさせ、平均的なある程度の金額の号給までの昇給を保障することで不公平を無くしていくことも考えられると思います。

また、組合執行委員の増田様より以前からご指摘がされていますが、人事院が55歳昇給停止の勧告の根拠のひとつとしている「国家公務員は50歳前後に管理職に就くなどして民間の給与を上回る傾向がある」という内容が、そもそも静岡大学の実態こと事務・技術系職員の賃金水準に照らしては当てはまらず(ラスパイレス指数87.2 2018年の公表値)、静岡大学における一律の55歳昇給停止の措置については、全体的な再検討の時期を迎えているものと感じています。

不公平感の解消に向け、組合は今後も努力していきますので、皆様からも本件の解決・改善に向けた最良のアイデアをお寄せいただければ幸いです。どうぞよろしくお願い致します。

## 「静大での働き方を考える覆面座談会」を開催しました（そのご報告）



2021年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】）の方にご参加いただきました。以下で座談会のダイジェスト版を掲載いたします。座談会の全体の内容は組合のHPに掲載しますので、そちらもご覧ください。

**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・研究や管理運営の仕事に加えて、様々な改革に関わる仕事が常にあるとあって、少しおかしいなあとも感じています。また、働き方について、多くの方々が自由に意見交換できる雰囲気ではないようにも感じています。日々の仕事が忙しくて、そうしたことをする余裕もないようです。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っております。

まず、「①組合で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取り組み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、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。事務職員の方々の働き方に関する10月に事務折衝が行われました。不二速報の第5号でそ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、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っております。これについてご意見がある方よろしくをお願いします。

**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、それを事務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きているという点に問題があるのではないかと感じていました。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ということから縦割りが進行していったのかなと思います。教員の立場から見ていてそのように感じていましたが、そのあたりのことを事務職員の方に聞いてみたいです。

**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、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やってきて、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、事務職員の方々とは異なるように思います。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年間しか働いていただけなので、その点に問題があると思います。

**山岡執行委員** 教員の側については、まず私からお話しします。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、などです。仕事の中には研究も含まれていますが、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お願いします。

**Bさん** 私は法人化の後から静大で働いていますが、基本的に土日でも働いていてそれが嫌でもないので、事務仕事が増えたのかという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減らされてもいると思います。

**Cさん** 私はどちらかというと増えている印象があります。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いて、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くなっています。新しい取り組みもある程度軌道に乗れば楽になりますが、楽になったころにはまた別の新しいことに取り組みなければなりません。教員の数も減り、そうしたこと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、仕事量は増えているので、一人一人の教員の負担は増えていると感じます。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と思います。それほど大変ではない管理運営の業務でも、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、総合知など改革のために新設された授業があり、増えています。

**Bさん** たしかにそうしたところもありますが、私はみんな忙しいと思い込ん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忙しいという印象がありました。月に2回の教授会は休憩なしでいつも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ません。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。また、同じ仕事でも年を取るとより大変に感じるようになっていくということもあるので、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。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** 法人化前は仕事が少なかった半面で、いろいろ無駄なことをやっていたということもありそうです。

**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。忙しい教員はものすごく忙しい反面、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い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。そうした悪しき伝統は法人化前からあったと思いますが、それが大きな問題なのではないかと思います。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います。

**山岡執行委員** 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、という雰囲気があったと思います。私が入ったころ(30年前)は、事務職員の方々は17時になるとみんな帰っていました。

**山岡執行委員** 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** 最近入ってきた人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、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については、依頼や取りまとめを事務で行っているため、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、ついていだけで大変です。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。異動するときには、新しい担当者に引継ぎをしますが、引き継ぐ情報が膨大な一方で、引継ぎの時間が十分でないため、情報を十分に伝えられずに曖昧な状態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** 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、事務職員の方が、問題としての切迫感が強いように思われました。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、教員の方々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、本来転倒になってしまいよろしくないもので、そちらもやはり問題だと思います。

**山岡執行委員** それに加えて、最初に事務職員の組織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々と連絡調整をすることが難しくなっているようです。**改革を行うためには部署や立場を越えて様々なやり取りが必要になるはずで、それが難しくなると、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くように思います。**

**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。

**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どのように忙しい状況を改善していけるのか」という話に移っていきたくと思います。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ように思います。みなさまの考えをお聞かせください。

**Bさん** 私が関わっている委員会では、コロナ禍をきっかけに書類の印鑑をなくすとともに、Zoomを使ったミーティングを行うようになりました。その結果、事務職員の方の手間が省け、会議での議論の質も落ちませんでした。静岡特有の問題ですが、テレビ会議で静岡と浜松で繋ぐと静岡側からだと浜松の様子が良くわからないのですが、Zoomだとそのようなことはありません。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います。

**山岡執行委員** 他の方はいかがでしょうか。

**増田執行委員** 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** オンライン化やペーパーレス化がこのコロナ禍で進んで改善されたかと私も思います。オンラインの会議になったことで、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データを共同で作成・編集することも行われるようになってきました。こうしたことをさらに進めれば、仕事量を減らせると思います。また、教室の予約をオンライン化すれば事務職員の方々の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、学生が事務室に来ないで問題を解決できるようになり、業務が改善されました。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、さらに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ように感じています。**コロナ以前の文化に戻すのか、これを機に他のことも見直していこうとするのかでは、大きく違うように思います。**

**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からです。**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よいなあと思います。**

**Cさん** 部活の顧問をやっていて、コロナ前までは面談で書類に印鑑を押していましたが、コロナ禍になってからはメールだけでよくなりました。部署によって違うのは、先ほど話題に出していた縦割りと関係していると思いました。

**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。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する必要があると思います。

**山岡執行委員** 実務的な改善を個別に進めていくというよりは、全体的に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。

**山岡執行委員** 先ほど仕事の分担に関する問題が話題にあがりましたが、解決方法についてのアイデアはありますか。

**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。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も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。特に事務職員の方ではどうですか。

**Dさん** 事務職員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。業務量に多少の差はあるものの、誰かが仕事をさぼって楽をしているとか暇そうだという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いただきありがとうございます。それでは最後に、「組合をどのように活用できるか」ということについて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年の経験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だと思います。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っ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。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。

**山岡執行委員** Aさんからの問かけやこれまでの話も含めて、最後に赤田執行委員長、お願いいたします。

**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ものだと思います。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、それをより良い形で大学側に提示していきたいと思います。そして、そのアイデアの具現化・具体化するために、労使間の話し合い・協議を進めることで、静岡大学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れば幸いです。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。働き方改革の流れを、“働き手の視点・意見”をさらに加えていくことで最適化させ、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出来れば幸いです。

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。

## 新年度の「組合執行委員長」になっていただける方を募集しています



バトンタッチとなります

委員の交代、バトンタッチの時期となりました。この一年間は組合の業務を見直し「委員に負担を掛けすぎない持続可能性のある組合活動」の在り方を、執行委員全員で考え、改善を行ってきました。良い形で新年度にバトンタッチできれば幸いです。そこで、まずは「2022年度の組合執行委員長のお役」を担っていただける方を募集致します。組合員の方で、お手を挙げていただける方がいらっしゃいましたら2/14までに事務局までご連絡ください。