

山口大学と ワーク・ライフ・バランスと 技術職員

山口大学 工学部 技術部
渡邊政典

目次

- ▶ 山口大学の紹介
- ▶ 工学部の紹介
- ▶ 工学部技術部について
- ▶ ワーク・ライフ・バランスについて
- ▶ 技術職員とワーク・ライフ・バランス
- ▶ 採用・育成について

山口大学の紹介

- ▶ 1815年 長州藩士「上田鳳陽」によって創設された私塾「山口講堂」を起源
- ▶ 1949年 地域における高等教育および学問研究の中核たる新制大学として創設
- ▶ 9学部・8研究科等で構成される総合大学
- ▶ 学部生8,702名、大学院生1,511名
- ▶ 役員・教職員の総数3,754名
- ▶ 教育研究系技術職員43名

(2017年5月1日)



工学部の紹介

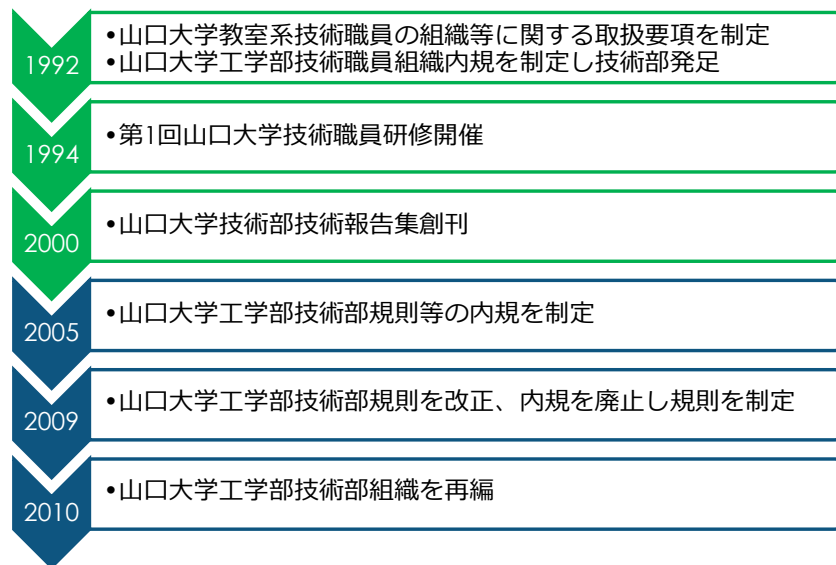
- ▶ 7学科 : 2,388名
 - ▶ 職員 : 64名、非常勤67名
 - ▶ 創成科学研究科 (理工学研究科) : 956名
 - ▶ 教員 : 287名、非常勤43名
 - ▶ 技術経営研究科 : 33名
 - ▶ 教員 : 15名
- (2017年5月1日)
- ▶ 先進科学・イノベーション研究センター
 - ▶ 応用衛星リモートセンシング研究センター
 - ▶ 生命医工学センター
 - ▶ 光・エネルギー研究センター
 - ▶ 工学部附属
 - ▶ ものづくり創成センター
 - ▶ 工学教育センター
 - ▶ 機器共同利用センター
 - ▶ 社会基盤マネジメント研究センター



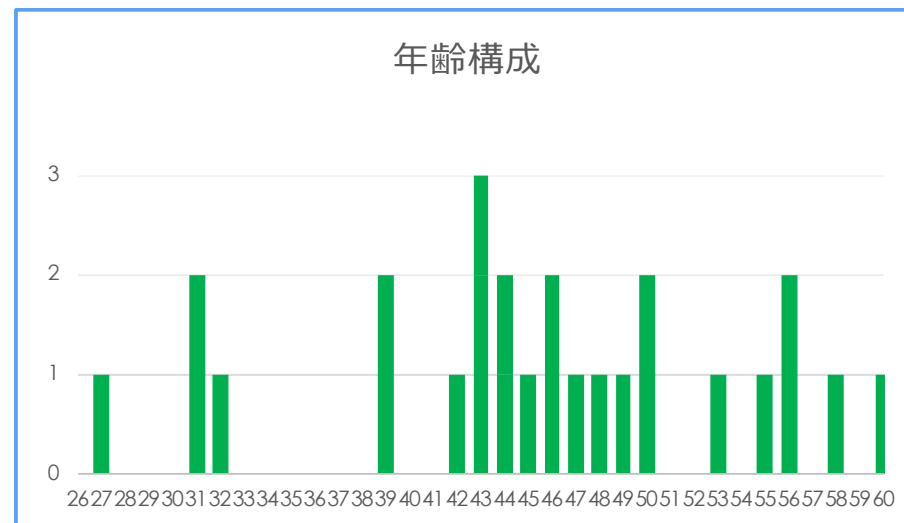


工学部技術部について

▶ 沿革



▶ 構成員：26名（2018年3月31日）



ワーク・ライフ・バランスの推進と 働き方改革の実現を目指して

▶ 第3期中期目標・計画

「教職員が個々の生活に合った様々なワーク・ライフを両立し、安心して個性と能力を十分に発揮できる男女共同参画の実現を推進する」

▶ 学長をトップとするダイバーシティ推進本部を設置

- ▶ 効率的な会議運営のガイドライン
- ▶ 幹部事務職員協議会構成員が守るべき10項目

ワーク・ライフ・バランスの推進体制

2005

- 国立大学法人山口大学一般事業主行動計画〔第一期〕

2007

- 「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）憲章」
- 「仕事と生活の調査推進のための行動指針」

2010

- 国立大学法人山口大学一般事業主行動計画〔第二期〕

2011

- 「次世代育成支援対策推進法」改正
- 医学部附属病院医療人育成センターに「男女共同参画支援部門」設置

2012

- 男女共同参画推進室**
- 「育児・介護休業法」改正



2014

- 女性研究者支援室**
- 工学部公開学部説明会にてTECフォーチュンカフェを開催

2015

- 「次世代育成支援対策推進法」に基づく基準適合一般事業主認定
- 国立大学法人山口大学一般事業主行動計画〔第三期〕



2017

- 「働き方改革実行計画」
- ダイバーシティ推進室**

男女共同参画推進室（平成24年12月設置）

男女共同参画推進室では、教職員のワークライフバランス、つまり、「男女ともが働きやすい職場づくり」を目指し、

- (1) 男女共同参画の啓発・広報および推進に関すること。
- (2) 男女平等および機会均等に基づいた制度等の見直しに関すること。
- (3) ワークライフバランスの支援に関すること。
- (4) 男女共同参画に係る情報の調査収集および分析に関すること。

等を実施していきます。



やまぐち男女共同参画推進事業者シンボルマーク



女性研究者支援室（平成26年8月設置）

女性研究者支援室では、男女共同参画室や各部局と連携し、以下の取組みを行います。

- 全学的な意識改革と価値観の共有
- ワーク・ライフ・バランス（ライフイベントへの支援）
- 研究力向上支援
- ネットワーク構築
- 女性研究者の裾野拡大



ダイバーシティ推進室（平成29年4月設置）

- ▶ 「男女共同参画推進室」と「女性研究者支援室」を統合
“ダイバーシティ・キャンパスの実現”の取り組み

- ▶ キャンパスに集う教職員や学生が...

- ▶ 性別や国籍
- ▶ 年齢や障がいの有無
- ▶ 性的指向

などに関わらず、それぞれの能力を発揮することができるように、労働環境や教育環境の整備を目指します。

1. 教職員のワークライフバランスの促進や女性研究者支援を継続
2. 多様な立場や価値観をもつ構成員が互いを排除することなく、協働し、よりよい教育や研究成果を出せるよう働きかけ






ダイバーシティ推進セミナー

- ▶ 「イクメン・イクボス・イクジイのためのワークライフバランスセミナー」
- ▶ 「リケジョの未来－うちの子が、もしも理系に進んだら－」
- ▶ 「多様性のなかのLGBT(性的マイノリティ)」
- ▶ 「仕事と家庭を両立させる働き方を考えよう」
- ▶ 「ママのためのイクメンプログラム」
- ▶ 「アメリカへの留学のススメ」 ～アメリカで学ぶ！多文化共生、グローバルリーダーとは？～



ワーク・ライフ・バランスを支援する制度

- ▶ ワーク・ライフ・バランス支援制度 
- ▶ 仕事と家庭の両立支援に関する各種制度 
- ▶ 子育てと家庭の両立支援に関する制度
- ▶ 一般事業主行動計画 
 - ▶ 一般事業主行動計画とは..
次世代育成支援対策推進法（以下「次世代法」）に基づき、企業が従業員の仕事と子育ての両立を図るための雇用環境の整備や、子育てをしていない従業員も含めた多様な労働条件の整備などに取り組むに当たって、
（1）計画期間、（2）目標、（3）目標達成のための対策及びその実施時期を定めるものです。
 - ▶ 従業員101人以上の企業には、行動計画の策定・届出、公表・周知が義務付けられています。



ワーク・ライフ・バランス推進の取組

- ▶ 学童保育、一時保育
 - ▶ 夏季、冬季、春季に学内での学童保育（小学生）を実施
 - ▶ 文部科学省「男女共同参画推進のための学び・キャリア形成支援事業」採択
- ▶ 男女共同参画意識の啓発
 - ▶ 男女共同参画を促進する意義や女性研究者支援の必要性などについての理解を促進するために、学内においてさまざまなシンポジウムや講演会を開催
- ▶ ライフイベント講習会
 - ▶ ライフイベントに利用できる人事制度の説明会
 - ▶ 同じライフイベントを迎える教職員同士の交流の場
 - ▶ 講習会（乳幼児の保育、妊娠出産、小学生の保育）

ワーク・ライフ・バランス推進の取組

▶ 研究補助員制度の実施

- ▶ 本学に在職する女性教員又は配偶者が大学等の研究者である男性教員が、ライフイベントにより研究補助を必要とする際に、学部生・大学院生等を研究補助員として雇用

▶ メンター制度

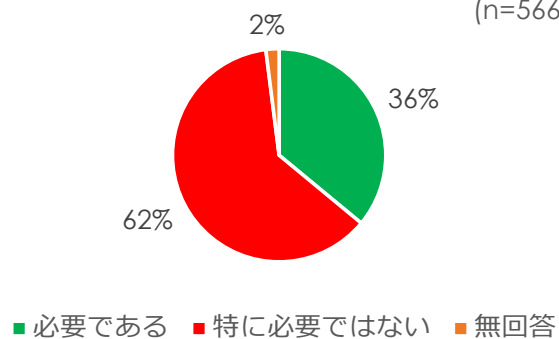
- ▶ 着任して間もない女性研究者（メンティ）に対し、教育・研究や大学運営等の業務上のさまざまな疑問や悩みを相談できる先輩教員（メンター）をマッチングできる制度
- ▶ メンターは、メンティから相談を受け、教育・研究活動を向上させるとともに、キャリア形成を促進

ワーク・ライフ・バランスに関する調査

- ▶ 実施期間 : 2015年4月~6月
- ▶ 調査対象 : 教職員3,685人
- ▶ 回答者 : 566人 (回答率15.2%)

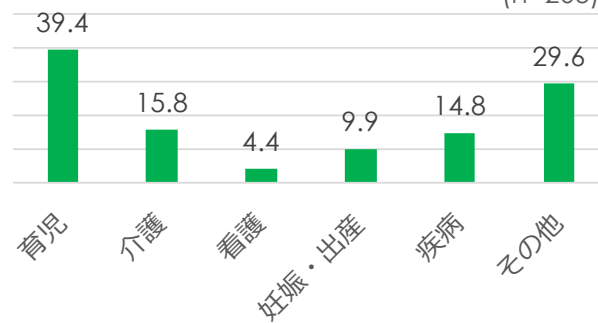
支援や配慮の必要性の有無

(n=566)



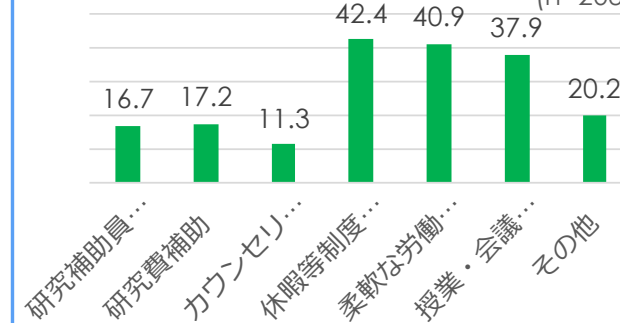
支援や配慮を必要とする理由

(n=203)



希望する支援や配慮

(n=203)



ワーク・ライフ・バランスに関する調査

▶ 支援や配慮を必要とする理由

- ▶ 子供のケア：突然の病気への対応
- ▶ 家族のケア：介護
- ▶ 業務過多：慢性的な超過勤務、休日出勤

▶ 希望する支援や配慮

- ▶ 保育支援：学内保育、学童保育、病児保育
- ▶ 勤務時間：時間外労働短縮、時間外会議禁止
- ▶ 人的補助：研究補助員、事務補佐員
- ▶ 研究環境：研究スペースの確保
- ▶ 金銭的支援：研究費補助
- ▶ 事務手続き：業務軽減、手続きの補助
- ▶ 同僚の意識：理解の促進
- ▶ 女性への理解：ライフイベントへの対応

技術職員とワーク・ライフ・バランス

▶ 定時退勤日

- ▶ 毎週金曜日

▶ 朝方勤務

- ▶ 6月~9月に10日以上
- ▶ 7時30分~、8時00分~
- ▶ 時間外勤務無し
- ▶ 希望者のみ

▶ 課題

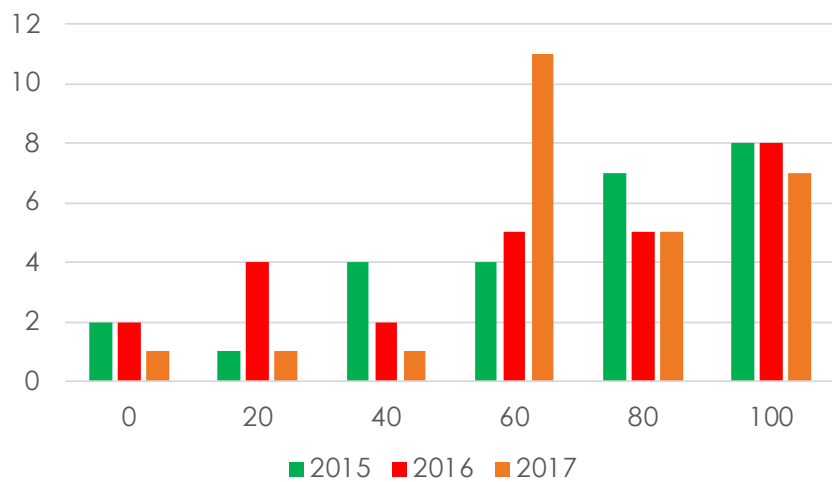
- ▶ 構成員全員(教員、学生)への周知と理解

▶ 意見

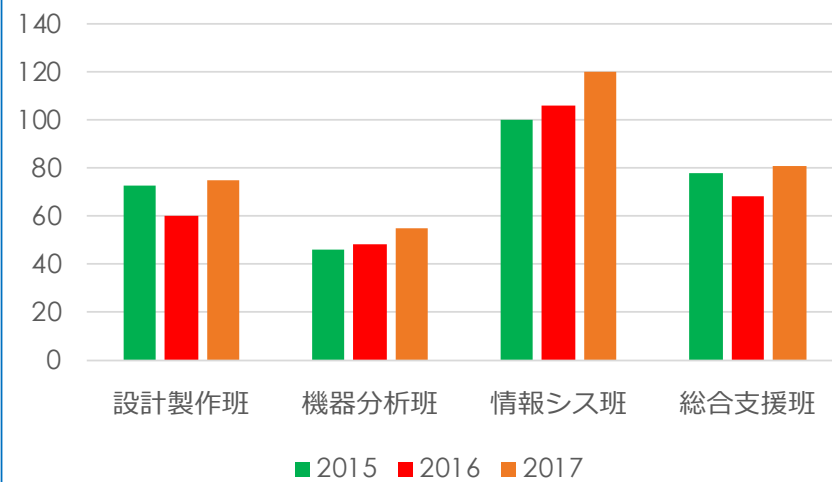
- ▶ 家族への負担が増える
- ▶ 通常勤務者の負担が大きくなるので、組織全体で実施すべき
- ▶ 仕事に集中できる
- ▶ 家族サービス、趣味に時間を費やせる

技術職員と年次休暇

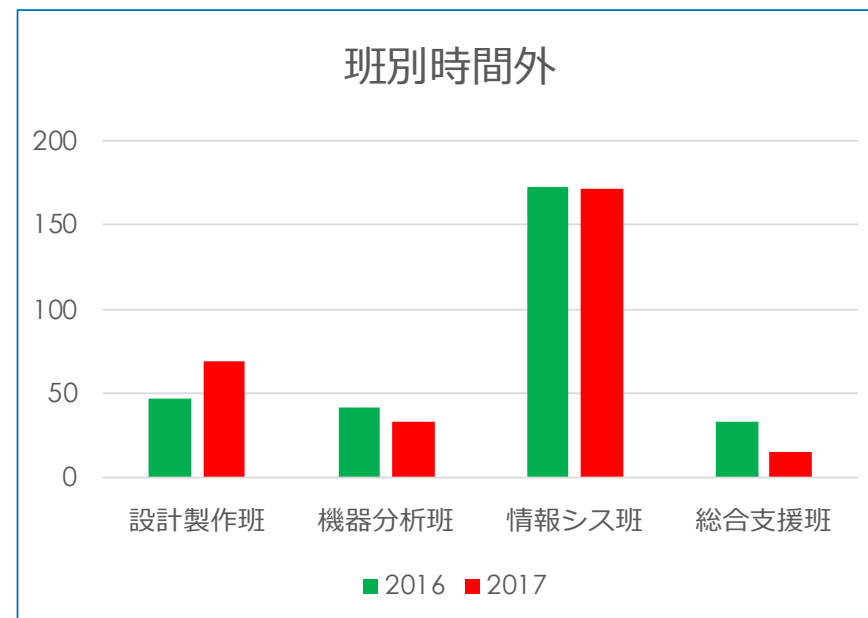
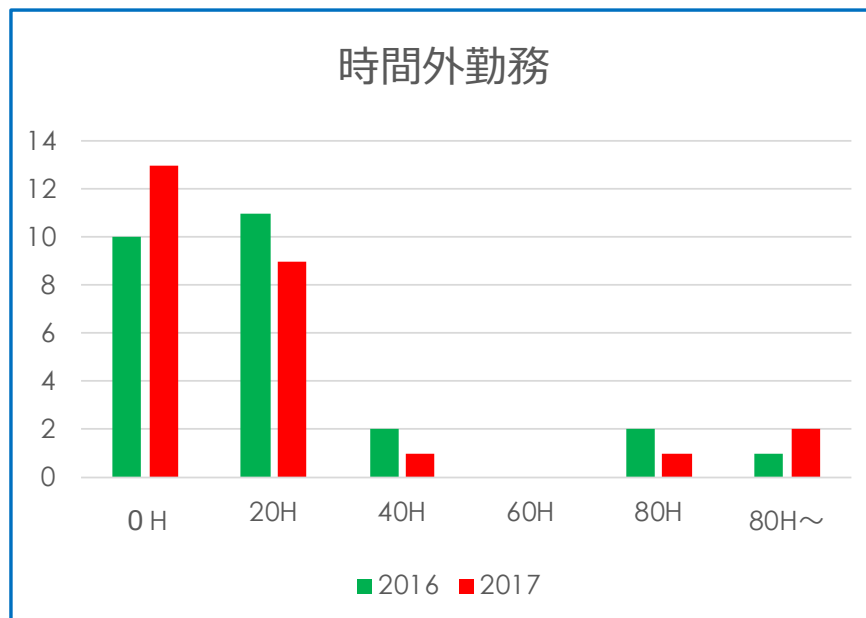
休暇取得状況



班別取得率



技術職員と時間外勤務



技術職員の採用について

- ▶ これまで...
 - ▶ 退職者の補充は100%（法人化以降）
 - ▶ 応募者は減少傾向
 - ▶ 辞退するケースも多い
- ▶ これから...
 - ▶ 人事委員会を設置
 - ▶ 部局から人事計画を提出
 - ▶ ヒアリング
- ▶ ライフイベントに対する代替職員
 - ▶ 専門性の高い分野 ×
 - ▶ 情報系 ○
 - ▶ 事務
- ▶ 如何にしてよい人材を確保するか

技術職員の育成について

- ▶ 技術部
 - ▶ 技術班でOJT
 - ▶ 他班で基礎的な技術習得
 - ▶ 学内研修、学外講習会
 - ▶ 技術研究会等の参加
- ▶ 学科・研究室
- ▶ 技術継承
- ▶ 将来構想（全学化を控えて）
 - ▶ 新しい業務の開拓
 - ▶ 資格取得

最後に

- ▶ ワーク・ライフ・バランス
 - ▶ 体制や制度は整備されている
 - ▶ 本人は十分理解している
- ▶ 権利と義務（責任）
- ▶ 周囲の理解がポイント
 - ▶ 仕事上のコミュニケーション
 - ▶ 信頼関係
- ▶ 人材確保
 - ▶ プレゼンス向上
 - ▶ 学生と接する機会の喪失（創出）
- ▶ 渡邊がイクジイになるのは無理？