

島根大学長
本田 雄一 殿

「国立大学法人島根大学における次世代育成支援対策のための行動計画(案)」
についての提言

2005年4月27日
島根大学職員組合レディース

先日、公開されました「国立大学法人島根大学における次世代育成支援対策のための行動計画(案)」(以下「計画案」と略)につきまして、早速、組合レディースでも検討させていただきました。以下の点につきまして、是非ご検討いただき、「計画案」を修正していただきますよう、お願いいたします。

1 「労働局より認定をうけられることを目標とする」ことを明記し、またそのことが明らかに分かるような内容の行動計画にすることをお願いします。

今回の行動計画とその実践を通して、厚生労働省の定めた七項目の認定基準を達成すれば、認定マークを受けることができます。認定を受けることは、大学の外部評価ですので、是非必要なことであると思います。しかし、この「計画案」を読んでみても、認定を目指した計画なのかどうか判別がつきませんでした。認定を受けられる労働環境整備を行うことを目標とすることを明記し、またそのことが明らかに分かるような内容の行動計画であるべきだと思います。

また今回の次世代育成に関しては、外部評価に関わる問題だということを広く学内に周知する必要があると考えます。今のところ、学内にその重要性がほとんど知らされていないように思います。

2 行動計画推進体制の見直しをお願いします。

「計画案」では役員会が行動計画の推進主体となり、総務部人事課が業務を主管するとなっています。しかし多忙さで知られている人事課と役員会とでは、推進主体として、あるいは業務主管者としては適当ではないように感じられます。

たとえば、「計画案」5条1項に挙げられている、育休制度等の周知のためのパンフレットの作成を18年度末まで、つまりほぼ二年後までに行うという案は、パンフレット作成程度のことをするのに二年間も必要だと人事課は考えていることを意味します。これは、既に多忙な人事課が、業務を主管し実行する余力はないということを意味するものに他なりません。(パンフレットの件については、また後述します。)

また、「計画案」第5条7項に挙げられている「学内の保育環境の整備」についての検討などは、人事課や役員会の構成メンバーのみが検討を行うのではなく、子育て経験のある女性教職員などが加わる形で、全学的に議論し検討をしていかなければならない問題だと考えます。

この次世代育成問題は、その重要性においても、外部評価とかかわるという意味においても、環境問題に匹敵する事柄です。しかし、ISO14001の認証取得に向けて島根大学が払っている努力や推進のための学内体制と比較すれば、次世代育成の推進の体制があまりに粗略であることは明白です。

他の国立大学では、すでに広く、男女共同参画委員会といった名称の全学的な委員会組織が設置され、育児支援のみならず、女性教職員の登用やセクハラ防止などの事柄を専管事項としています。このような委員会については、一月に行われた学長交渉の折りにも設置をお願いし、学長からもぜひ設置を考えたい、と非常に前向きなご回答をいただきました。しかし委員会設置がされないまま行動計画が策定され、かつ行動計画のなかにも委員会の設置について明記されなかつたことについて、非常に落胆しております。是非、全学的な委員会を設置していただきたいお願いいたします。新しい委員会を立ち上げるのは大変かとは思いますが、既存のセクシャルハラスメント防止委員会を拡充するといった方法であれば、構成員の負担も軽く済むのではないかと思います。すみやかな設置をご検討いただきたいと思います。そして「行動計画推進主体」についての文言を以下のように改めていただきたいと思います。

「当面は、人事課が役員会の下にこの行動計画実施にかかわる業務を遂行するものとするが、平成18年度中に、この行動計画の推進主体となる全学的な委員会を設置する。」

この委員会は、計画を円滑に推進し、定期的に目標の達成状況を点検・把握し、必要と認められる場合は適宜行動計画の見直しを行う。」

3 具体的な行動計画について、以下の点について修正をお願いします

(1) 制度周知のためのパンフレットは早急に作成すべきです。

5条1項 制度の周知 (ア)において、平成18年度末までに育児休業等仕事と育児の両立を支援する制度についてのパンフレットを作成し配布する、とあります。しかし18年度末といえば、今からほぼ二年後のことであり、これでは、

五カ年計画のうち、最初の二カ年を制度の周知・意識の啓発・研修等が出来ないままに過ごすことになります。これでは、まるで両立支援など実はやる気はないといっているに等しく、このような行動計画が労働局で認定されるとは思えません。パンフレットは本年度中に、それも可及的すみやかに作成され、配布されるべきと考えます。そしてそのためにも、早急に、人事課にかわって業務を主管できる委員会を設置していただきたいと思います。

(2) 産休・育休中の代替要員の配置という措置は、教員の場合にも行われることを明記していただきたいと思います。

5条2項(イ)および3項(イ)において、必要に応じて非常勤職員など代替要員の配置を行う等の記述があり、これは是非必要な措置だと思います。さらに、お願ひしたいのは、文面では職員のみに適用されるように感じられる向もありますので、「職員」だけでなく「教員」の産休育休取得時にも代替要員が配置されるということを明記していただきたいと思います。近年、法人化に伴い、非常勤講師枠が著しく制限される状況が生まれております。教員の産休育休取得の際には、通常の非常勤講師枠とは別に、代替の非常勤講師が配置されることを明示していただきたいと思います。もし授業を代講してもらえる人がいなければ、同僚にも学生にも多大な迷惑がかかることになり、子供を産み育てるという選択がきわめてしにくいことになります。是非お願ひいたします。

(3) 育休中の職場からの情報提供は、より仕事内容が伝わるような内容に修正していただきたいと思います。

5条3項(ウ)において、育休中にも職場からの情報提供を行う規定が記されており、これは是非必要な措置だと思います。ただそのために育休中の職員に送付するものとして、島根大学ニュースレターや、保健管理センターのしおり等があがっています。しかしこれらは休業中の業務情報の欠如を穴埋めするものにはほとんどなり得ないとと思います。教員の場合でしたら、必要であるのは、広報誌ではなく教授会資料や学科会議資料ですし、またメールで行われている業務連絡を、休業中にも止めずに家で見られるようにするといったことであると思います。仕事内容が伝わるような情報提供がなされるような規定にしていただけるようにお願ひいたします。

（3）超過勤務の縮減について、具体的な方策と点検可能な達成目標が必要だと考えます。

5条5項に述べられている超過勤務の縮減については、全学を挙げて取り組まなくてはならない重大な問題であると考えます。しかしこの「計画案」では、たとえば業務の簡素化合理化をどのように進めるのか、具体的な方法とその達成目標について記されていません。この行動計画は、推進主体によって目標の達成状況を点検できるものでなくてはなりません。是非具体的かつ点検可能な達成目標を策定していただきます様、お願いいいたします。

（4）「育児退職者再雇用制度」は、より説明を加えないと誤解を招きます。

第5条8項にある、出産や子育てのために退職した職員を再雇用する制度の導入を図るという案ですが、今回の行動計画は、本来、事業主が労働環境を整備し職員が出産や子育てのために退職しなくてもよいようにするためのものです。この文面のままでは「やはり事業所としての本音は、出産・子育ての人は辞めてほしいということなのだ」と誤解される危険があります。誤解を生まないためにも、「大学として、出産・育児と仕事が両立できる環境整備につとめるが、それでもなお子育てに専念したいという職員自身の特に強い希望により退職した職員で、再雇用を希望した者」というように、より説明を加えていただきたく思います。