

高等教育キーパーソン各位

地域科学 KKJ セミナーニュース 518  
生きがいと働きがいある職場づくり—

**働き方改革の経営責務と具体展開**

～ 脱長時間労働／同一労働・賃金／職務と評価／処遇均等・均衡の実現へ ～  
ご参画・ご派遣のお願い

“仕事”と“職場”において、今、ハッピーですか？

“働き方”の制度設計には、まず、個に立ちかえり、“私は、働きがいと生きがいを両立し、共に働く仲間を持っているか 今まで、そして現在は”を自らに問うことから始めたいと考えます。

この4月から順次、施行されている「働き方改革関連法」は「それぞれの事情に応じ、多様で柔軟な働き方を選択できる社会の実現」という掲げられた目的は、全く然りであり、ます。「長時間労働の是正」、「同一労働同一賃金」は、是非とも実現すべき課題であります。

関連法令の改正や新設、多数の通達やガイドラインの公表の中で、各大学・学校法人の総務人事担当の理事・部課長各位におかれては、実務対応の規程作成と具体方策づくりに、鋭意、精励のことかと拝します。

理念的には、大学社会は一般社会の一步先を行く“公正・公平のダイバーシティ”“ワークライフバランス”を実現したいものですが……。

この間の非常勤教職員の「雇い止め」対応の現況をみると、まさに道遠し……であります。

確かに大学組織には、研究者である教員と専門職員、研究所・センターには研究員、病院には医師・医療専門職などを有し、“職務設計”は数十にのぼることにもなります。「専門業務型裁量労働制」や「エフォート管理」や「クロスアポイントメント制」の運用は複雑な「労務管理」「労働時間管理」を要しております。

さて、本セミナーでは、論客2氏と先進学園の実務家氏をお招きしております。

第1講の井原 徹氏（白梅学園理事長）は、早稲田大学で職員・理事を歴任し、実践女子学園での監事・総務部長兼内部監査室長・理事長を経て、この4月から現職に就かれております。前職の卒業にあたって刊行された『大学経営を支える理事・職員の心得』（2019年3月刊）の55条を高読いただければ、本セミナーの基調講義「働きがいと生きがいのある職場づくり」の適任者でおられることは納得でありましょう。

第2講は、その実践女子学園の総務部長・周東 正紀氏から、日野とともに渋谷への2キャンパス展開を職員純増なく実現できたこと、「職員のフレキシブルワーク（短時間正職員）制度」や「専任教員の業務軽減制度」の導入・実践を担ってきた経緯と諸成果について報告いただきます。

第3講の島田 陽一氏（早稲田大学教授）からは、「大学教員等の労働法制と働き方改革のコンセプト」「教員・研究者・医師の職務分析と評価・処遇制度の要点」「長時間労働の抑制と健康管理の勘所等」について、論展いただきます。