

大学におけるワークライフバランスの実現と子育て支援体制構築の過程 — 山形大学男女共同参画推進室への訪問調査から —

櫻 幸恵¹・萩原奈々子²・伊藤 彩³

Realizing Work-Life Balance and the Process of Building a Childcare Support System at Universities : a Visit and Observation of the Office for Gender Equality of Yamagata University

SAKURA Yukie · OGIWARA Nanako · ITO Aya

『大学におけるワークライフバランスの現状と課題』研究プロジェクトでは、岩手県立大学における子育て支援体制の充実を図るために、「調査」、「視察」、「実践」の3つを柱に、公立大学を対象とした男女共同参画推進状況調査、先駆事例である国立大学法人山形大学男女共同参画推進室の視察、本学の日曜勤務における託児設置を行った。本稿では、2つめの「視察」について、国立大学法人山形大学男女共同参画推進室への訪問調査の結果に基づき、大学における子育て支援体制の現状と課題について、ニーズ把握、組織体制、教職員のコミットメント、実務課題などを柱に報告をする。

キーワード：男女共同参画 子育て支援 公立大学 組織体制

In an effort to improve childcare support systems at Iwate Prefectural University, this research project, entitled 'The current situation and challenges of work-life balance in Universities,' consists of three parts. They are 1) a survey on the progress of implementing gender equality in public universities, 2) a visit and observation of the Office for Gender Equality of Yamagata University, a pioneer in this area, and 3) the implementation of childcare services for Sunday shifts in this university. This paper outlines the current situation and challenges of childcare support systems at national universities through interviews with the Office of Gender Equality of Yamagata University, with a focus on assessing needs, organizational structure, commitment of staff and practical challenges.

Key words: gender equality (danjo kyodo sankaku in Japanese), childcare support, public university, organizational structure

I はじめに

岩手県立大学社会福祉学部『大学におけるワークライフバランスの現状と課題』研究プロジェクトでは、ワークライフバランスの実現に向け本学における子育て支援体制の充実を図るために、「調査」、「視察」、「実践」を研究の柱とした。2つ目の「視察」では、先駆

の事例について聞き取り調査を行うことにより、子育て支援体制の整備にあたり予想される課題の整理検討を行うこととした。本稿では、下記の課題意識に沿って聞き取り調査の結果を報告する。

1 岩手県立大学社会福祉学部
2 同上 教育研究支援室教務・国際交流グループ
3 同上 企画室人事給与グループ

II 課題意識

1. 組織体制

子育て支援は、子どもの成長・発達にリンクして、特定の「時機」に応じてサービスが準備され、一定の「継続性」が普遍的に担保されることが重要である。特定の時機の可変的ニーズに対応し継続性を担保しながら支援するには、大学としてどのように組織体制を準備する必要があるのか。組織体制の整備は当事者そして大学に何をもたらすのか。これが1つ目の課題である。

2. ニーズ把握

大学として子育て支援のニーズ把握をどう行うか。これが2つ目の課題である。組織の中の子育て支援は、当事者には「働きやすさ」をもたらすが、当事者以外には業務負担が生じるなど軋轢が生じやすい。したがって、大学で子育て支援体制を整えるにあたっては、当事者の直接的なニーズ把握だけでは十分とはいえない。また、教員と職員のニーズにも違いがあるように思われる。

3. 教職員のコミットメント

ワークライフバランスの実現には、情報共有と同時に、全ての教職員に課題が認知されることが重要である。教職員のコミットメントに関して、先駆的な大学ではどのような枠組みでコミットメントを扱っているのか、これが3つ目の課題である。

4. 実務的課題

支援体制を具現化するには、予算の確保、人的資源や物的資源の確保が必要である。限りある資源のなかで実務的課題にどう対処していけばいいのか、これが4つ目の課題である。

5. 次世代育成

大学が他の組織体と異なる点は、次世代となる学生を抱えている点である。また、地域の拠点整備事業(COC)に代表されるように地域の発信者としての役割もある。次世代育成にどう取り組むか、これが5つ目の課題である。

III 調査の概要

平成27年2月に、国立大学法人山形大学男女共同

参画推進室を訪問し、事務室長への半構成的インタビュー及び保育現場等の視察を行った。当該大学は、平成21年度文部科学省科学技術振興調整費(JST)女性研究者支援モデル育成事業の「山形ワークライフバランス・イノベーション」の採択を皮切りに、JST採択事業の補助期間終了後も積極的に男女共同参画理念に基づき職場環境の整備に取り組み、独自に保育所を整備し、また、託児サポーター制度などを実践している子育て支援に積極的に取り組んでいる大学である。今回の調査では、子育て支援制度の計画から実践に到る具体的なプロセス、ニーズ把握の仕方、学内での組織実態と実施責任の所在、情報のフロー、組織や人材など運用資源の実態、制度運用の現状と課題等に関して聞き取り調査を行った。

IV 調査結果

1. 調査結果の概要

調査の結果、職場内の子育て環境は、理念整理だけでは具現化せず、丁寧なニーズ調査と意識変革への取り組み、職場内の双方向の意見交換、ビジョンに基づく現実的な資源(予算、組織、人材など)の準備が必須であることが確認できた。限りある現有資源の活用や新たな投資の必要性など複数の選択肢に対する意思決定を誰がどのように行うか、現状分析を踏まえた環境整備をどのようなプロセスで行っていくかなど子育て環境整備に向けた検討課題について多くのことを確認することができた。以下に、詳細な内容を報告する。

2. ワークライフバランス推進の経緯 —文科省の採択事業から独自事業へ、そして一般業務化へ—

山形大学ではワークライフバランスの実現に向けた全学的で構造的な取り組みがなされており、教職員を大学のミッションステートメントの達成資源と捉えると同時に、サービスの受益者として位置づけて教職員の視点に立ったきめ細やかな体制がとられていた。文部科学省の採択事業をきっかけに取り組みが進展したが、単なる「事業実施」に留まらずに、労務を一般業務化し全体に浸透させ、日常化する取り組みが行われてきた。その流れの中で、平成26年4月には小白川キャンパス保育所の開設に至った。特化した「事業実施」から「一般業務化」へシフトした点は、非常に参考となった。大まかな経緯は以下の通りである。

山形大学では、人材の多様性(ダイバーシティ)の

促進と活用に向けて男女共同参画の推進、女性研究者支援を最重要課題と位置づけて、平成19年9月に結城章夫学長が就任以降、男女共同参画推進準備室（後に男女共同参画推進室）を設置し、積極的に取り組んできた。平成21年度には文部科学省科学技術振興調整費「女性研究者支援モデル育成」の採択を受け平成23年度までの3年間「山形ワークライフバランス・イノベーション」を実施した。具体的には、第1に推進体制の整備、第2に意識改革、第3にワークライフバランスを可能にする職場づくり、第4にワークライフバランスを可能にする研究環境の整備、第5に女性研究者裾野拡大である。

第1の推進体制の整備では、約6ヶ月に渡る全学的な議論を経て、平成22年6月に今後10年間の具体的な目標を盛り込んだ「山形大学男女共同参画推進基本計画」を策定し、同年12月までに各学部の推進体制と具体的な計画についても策定した。

第2の意識改革では、学長・室長のリーダーシップのもと、2回の管理職研修、5回の男女共同参画シンポジウム、8回の男女共同参画推進委員会、13回にわたる学長・学部長と女性研究者等との懇談会を全学部等で実施し意見交換を行った。直接、対面して意見交換をしたことで問題把握と解決策の具体化が進んだ。

第3のワークライフバランスを可能とする職場作り、第4の研究環境整備では新たに5つの制度を開始した。「託児サポーター制度」、「研究継続支援員制度」、「巡回相談員制度」、「メンター制度」、「ユビキタス・ワーキング・システム」である。

第5の女性研究者裾野拡大では、各学部独自の工夫で学外講師を招き、また、小学生から大人まで一般を対象とした体験型教室やセミナーを開催した。

採択事業が終了した平成24年度からは山形大学の独自事業として「山形ワークライフバランス・イノベーション」を継続して実施し、支援の範囲を女性研究者支援から教職員全体の支援に拡大した。このほか、全学の男女共同参画推進の動きとは別に、医師・看護師等多くの女性教職員を抱える医学部が学部単独で公益財団法人21世紀職業財団の補助により、平成19年1月に学部の敷地内に保育所を開設した。

3. ワークライフバランス（男女共同参画推進事業）の実施体制 — 機能的な実施体制の工夫 —

「山形ワークライフバランス・イノベーション」の

実施体制は下図（図1）の通りである。男女共同参画推進委員会が企画立案を行い、具体的な事業実施は男女共同参画推進室が行う体制になっている。推進委員会の構成メンバーは、学長、理事長、各学部委員、大学事務局委員となっており、全学的な意思決定を行える構成となっている（表1）。また、男女共同参画推進室が設置され具現化に向けて具体的な処理作業をしてきた。理念整理や意見表出だけでは物事は実現しない。運用資源として常設の組織や人材が配置されていることは、新規事業の実施に向けた重要な要素であった。

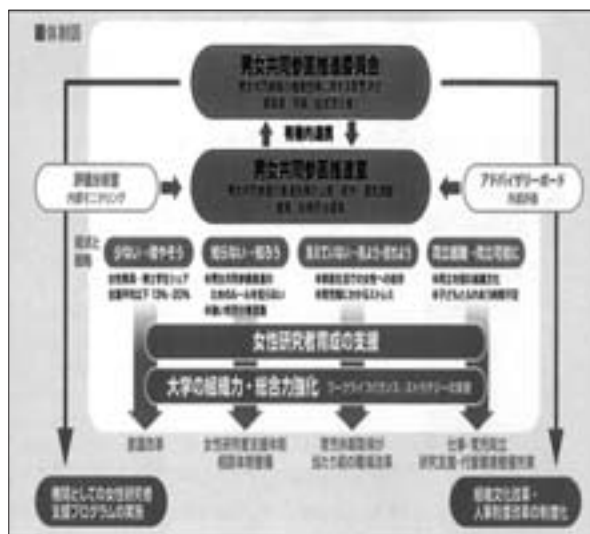


図1 「山形大学ワークライフバランス・イノベーション」実施体制 平成21年～23年度報告書 p13 より引用

表1 推進委員会の構成メンバー

<p>【男女共同参画推進委員会】19名、任期2年、再任有：学長1、理事1、理事・副学長付スタッフ1、学部委員2（副学部長1、各学部からの選出教授または准教授の女性教員1）×6学部、基盤教育院1（基盤教育院からの選出教授または准教授の女性教員1）、総務部長1、企画部長1、保健管理センター所長1</p> <p>【男女共同参画推進室】◆室員9名◇スタッフ6名： ◆室長（理事兼務）1、理事・副学長付スタッフ（学部教員）1、チーフ・コーディネーター（推進室准教授）1、室員6（総務部兼務職員5、推進室専門職員1）◇チーフコーディネーター（推進室准教授、室員兼務）1、専門職員（室員兼務）1、事務補佐員2、相談員2</p>

4. 意識改革と責任の所在の明確化—短期間に整備が進んだ理由—

山形大学は、全国的にみると男女共同参画が進んだ状況ではなかったという。しかし、2に記載したとおり、統括責任者である学長のリーダーシップのもとに全学体制でワークライフバランスの推進に取り組んできたことで、数値目標は徐々に改善しつつある。また、平成21年度以降、多様な支援メニューを構築し、独自の保育所を開設するなど短期間に整備が進んできた。

(1) 意識改革

平成21年度に文科省の補助金事業（女性研究者支援モデル育成）の採択をうけ、意識改革として山形大学がまず行ったのが、管理職を対象としたセミナーである。理事、学部長、副学部長、学科長及び課長以上の職員を対象とし、当該年度に2度開催され、管理職の意識改革が図られた。この他、学内教職員・学生を始め広く学外の関係機関や一般の方々を対象としたシンポジウム、パネル展示や関連図書紹介をメインとする男女共同参画フェスタを開催している。また、学長等と女性研究者の懇談会、アンケート実施公表、広報活動などを行うことにより、女性研究者支援制度への理解増進を図り、女性研究者の研究と育児等を両立させる環境を整えるべく、学内教職員の意識改革を図ってきた。

(2) 責任の所在の明確化

短期間に整備が進んだ要因には、責任の所在の明確化も挙げられる。ひとつには、最終的な意思決定と統括責任を負う学長に教職員の意見が届くシステムの影響が大きいとのことだった。加えて、学部独自の取り組みについても教職員が学部の意思決定にコミットでき、責任の所在が明確であることが進捗の要因として挙げられていた。また、事案処理の責任を担い事業推進の核となる男女共同参画推進室が設置されたこともワークライフバランス推進のもうひとつの要因であった。

5. 意思決定へのコミットメント —組織内コミュニケーションとニーズ把握の重要性—

山形大学では、現在の体制を構築し、実際の支援策を実施するまでには、価値観の相違から抵抗や軋轢もあったと聞くが、議論を重ねる中で進捗させてきた経緯があった。単に組織体制を形として整えるのではなく、学長の強力なリーダーシップのもとで実際に教職

員のニーズを拾い上げ、意識改革を涵養し、具体的な支援策へとつなげる機能的な実施体制がとられていることは特筆すべき点である。会議の場での資料説明や、メーリングリスト等での情報提供も行われているが、一方的な情報提供（伝達）だけではなく、新規計画に関する具体的な情報が組織内コミュニケーションの中で共有され、意見を言い合って、当事者である教職員が新規事業にコミットメントできる体制があった。

(1) ランチ・ミーティング

たとえば、学長や学部長とのランチ・ミーティングのように大きな組織の中の「小さなグループでのコミュニケーション」を重ねる努力は、個々人の行動に働きかける関係を創り、組織変容の原動力となっていた。学長のように決定権のあるキーパーソンと一般の教職員が双方向で自由に話し合える環境は教職員から好評で、男女共同参画の推進サイドとしても教職員のニーズの拾い上げが出来るため、具体的な支援策を検討する際に非常に役立っているということであった。

その結果「以前は子育てや家庭のことは出しにくい雰囲気があり、人に頼むことが出来なかった。今は問題を出し合えるように変わってきた」「個人的な状況が分かれば協力できる、コミュニケーションが必要である」「子育てしている男性教員の状況が分かる」等々、教職員から理事長や学長・学部長へ現状やそれに対する意見のボトムアップが行われ、逆に大学幹部から新規計画に関する情報のフローがあることで、新しい計画への教職員のコミットメントが生まれていた。

(2) 巡回聞き取り相談事業と支援のニーズ把握

研究者（教員等と博士課程の院生）が、研究・生活を送る上で、どのような問題や障壁を抱えているかを早期に発見して対応すべく、平成21年度より、希望者に対して相談員による定期的な巡回相談も行われている。この相談事業は当初、対象を女性研究者のみとされていたが、平成24年度からは希望する全ての教職員とした。事業当初の相談内容には、大学への赴任直後、慣れない環境で相談相手がおらず負担感を感じていることや、保育のサポートがないこと、子育て時の研究が進まない焦り等があった。

これら相談者の声を汲み上げ、保育所設置や託児サポーター制度、研究者支援制度が創設されており、単なる相談事業で終わることなく、大学の男女共同参画における施策に活かされていた。

6. 予算と実務体制の概要

(1) 予算

平成21年度から平成23年度までは、前述のとおり文部科学省の採択を受けて当該予算で事業を実施してきたが、平成24年度以降は男女共同参画事業予算として、大学予算の中の経常経費として組み込まれている。経常予算であるところに、大学の姿勢が見て取れる。ただし、小白川保育所に関しては収入が安定せず、収支の赤字が予想されるため、特定経費として別立て予算で対応している。

(2) 実務体制

子育て支援体制の構築に関しては、アンケート調査による教職員のニーズ把握、ワーキンググループによる分析検討を経て現体制が構築された。

保育所設置・運営や託児サポーター制度等に関する運営予算の管理や実施体制の管理等の実務は男女共同参画推進室で行っているが、実際の運用業務はNPO法人やボランティア等へ委託している。このことで大学本体業務の省力化と支援の可変性への対応を可能としている。

7. 子育て支援制度の現状と課題

この項では、保育所や託児サポーター、ワークライフバランスに向けた研究者支援等の具体的な事業について、現状と課題を報告する。

(1) 保育所設置に関する経緯と現状、課題等

① 小白川キャンパス保育所（認可外保育所）概要

医学部に次いで女性教職員の多い小白川キャンパスで、平成21年6月から保育所設置に向けての検討を開始した。アンケートによるニーズ調査を数回実施のち、ワーキンググループを設置し、アンケート分析、設置場所・費用等を検討した。平成26年3月に既存の施設（非常勤講師宿泊施設）を一部改修し、小白川キャンパス保育所を開設した。保育対象者は山形大学教職員・学生及びそれ以外のものが養育する産後休暇明けから小学校就学の始期に達するまでの乳幼児である。入所定員に一定の空きがあれば地域住民の養育する乳幼児も入所可能（利用定員の2割まで）とした。病児保育は実施していない。業務計画や予算管理などは男女共同参画推進室で行い、運営実務はNPO法人へ委託している。

なお、既述のとおり平成19年1月には、女性教員が最も多く在籍し、看護師など医療系職員も多い医学

部の敷地内に医学部独自の認可外保育所を開設している。当該保育所には男女共同推進室は関与していない。保育対象者は医学部、医学部附属病院及び大学院職員が養育する産後休暇明けから小学校就学に達するまでの乳幼児で、夜間勤務に応じ24時間体制をとり、保育専門の民間業者に運営委託している。

② 運用状況及び課題等

小白川キャンパス保育所設置に向けた第2回アンケート調査（平成24年1月実施）では、小白川・松並地区に勤務する45歳以下の教職員359名にアンケートを行い、190名（男性91名、女性99名）から回答を得た。このうち106名が、小白川キャンパス保育所を「利用したい」「将来利用したい」と回答しており、ある程度の利用者が見込める結果に見えた。

しかし、平成27年3月現在の小白川キャンパス利用数は、定員30名に対し13名利用、割合にして約4割の充足率である。しかもその約半数は地域住民の利用であるから、教職員の保育所利用率は決して高いとはいえない状態である（医学部保育所の入所率は平成24年2月時点でほぼ100%）。これは、認可外保育所であることによる高い利用料金（小白川キャンパス保育所3歳以下は45,000/月。認可保育所は家庭の年間所得によるが、おおよそ20,000～40,000円/月）のため学生が利用困難なことや、家から近い保育所、配偶者の職場近くの保育所に入所させる方が利便性がよい等の理由による。

認可外保育所から認可保育所へ移行すれば、国からの補助を受け、保育料も比較的安くなるが、利用対象者を学内者に限定することは出来なくなる。地域住民の利用者が増え、結果として学内者が利用できなくなるという本末転倒な事態にならないよう検討中のことだった。



図2 小白川キャンパス保育所の様子

(2) 託児サポーター制度（学童一時預かり）に関する経緯と現状、課題等

① 経緯と支援内容

仕事と育児の両立を可能にする研究環境整備の具体的支援の一つとして、平成21年12月に開始した。急な残業や学校等の休業により子どもを預ける所がない場合などに、学内の一時保育施設（小白川キャンパス事務局棟の休憩室）にて託児サービスを受けることが出来る。平成26年度から小白川キャンパス保育所が開設されたことに伴い、学童一時預かりに特化された。利用対象者は、山形大学に勤務する教職員・学生（所属キャンパスは問わない）、支援対象者は教職員・学生が養育する小学生で、利用者の人数制限はない。利用の3日前までに申請する必要がある。保育時間は平日の13時～19時、大学入試センター試験日においては7時30分～18時30分までとし、利用料金は無料で、運用経費は男女共同参画推進室の経常経費でまかなっている。ただし、託児依頼者は保険料を負担する。一時預かりは支援業務委託先から派遣された保育士のもとで、託児サポーター研修を終了した山形大学の学生サポーターが行う。

② 託児サポーター養成の取り組み

・託児サポーター研修

学生が託児サポーターとして活動するには、保育学、小児医学等の講義を24時間、さらに1日の実習を受講する必要がある。これらの講義は「山形育児サークルランド」の保育士のほか、山形大学の地域教育文化学部、医学部、附属特別支援校教員が担当するなど、大学内外での協力体制が構築されている。

また、本研修は平成25年度から山形大学関係者以外も受講可能としている。これらの一般受講者が自身の子育て体験談などを学生たちと共有することで、学生の託児サポーターとしての意識も高まっている。

・託児サポーターフォローアップ研修

平成22-23年度に託児サポーターのスキルアップを目標とした、「託児サポーターフォローアップ研修」を実施した。日本赤十字職員の指導のもと、乳幼児の心肺蘇生法と気道異物除去法の講義及び実習を受講する。また、AEDや避難経路の確認作業や、託児サポーター活動の経験をサポーター同士で共有し解決策などを話し合う場を設けている。

③ 運用状況及び課題等

本制度は、教職員及び子を養育する学生への子育て

支援であると同時に、学生がサポーターとして関わることで保育を学び、かつ経済的支援となることを念頭に制度設計され、平成21年度の制度開始以来、山形大学の学生90名及び大学関係者以外14名の託児サポーターを輩出し、平成26年10月末日まで750.5時間、延べ242人が保育や一時預かりを利用した。しかしながら、ひと月平均としてみた場合の利用数は4人/月となり、利用者は決して多くない。

これは、本制度を利用する場合、3日前までの利用申込みが必要で急な残業などには利用ができないこと、また、そもそも勤務の途中で教職員が学校等へ一旦子どもを迎えにいくことができない等、利用者にとって利便性が十分でないことがあげられる。

今後は、この制度をより使い勝手のよいものとし、利用者を増やしていくこと、学外機関と連携を図り、上記のような利用者のニーズに応えていくことを課題としているとのことである。

(3) ワークライフバランス推進のための具体的な支援策（保育・託児以外）

山形大学では学生及び教職員が性別にかかわらず、あらゆる活動において個性と能力を発揮でき、かつ、学業・仕事と生活の調和（ワークライフバランス）を実現することを目指し、具体的な施策の推進を図るため、山形大学男女共同参画基本計画を定めている。基本方針には、「教育・研究及び就労と家庭生活との両立のための環境づくり」、「男女共同参画に関する意見・要望等をくみ上げるシステムの整備」他8つの方針があり、保育所設置や託児サポート制度を含む以下の具体的事業が行われている。

① ユビキタス・ワーキング・システム

自宅等のパソコンから学内LANを利用し、大学外にいても研究や業務が可能となるユビキタス・ワーキング・システムを導入した。インターネットを通じて「学内ページ」、「購入依頼・旅費請求システム」が利用できる。また、出産・子育て・介護・単身赴任など家庭面の事情を抱えている女性研究者に対し、ノートパソコンと周辺機器を貸し出し、教育・研究及び就労と家庭生活との両立を支援している。

② 研究継続支援員制度

平成22年度より、出産、育児、介護等により十分な研究活動を行うことが出来ない女性研究者に「研究継続支援員」を配置し、継続して研究を行うことが出

来るような環境を提供している。

支援の対象は、妊娠中または小学6年生までの子を養育するもの、市町村から要介護認定を受けている親族を介護しているもの、勤務地の都合により2世帯以上の生計を営んでいるもの等としており、制度開始年度は年5回の利用者募集の結果、延べ46名が制度を利用している。

支援員に依頼できる業務は、研究データの解析補助、実験補助、文献調査補助、統計処理補助、発表用資料作成補助等、研究上必要な補助業務に限るが、この制度の利用者の声として、論文の投稿に結びついた、論文（英文）が受理された、他大学との共同研究の誘いを積極的に受けることが出来た、研究以外の仕事（教育）や家庭生活のために時間を多く割けるようになった等々、反響が大きかった。

制度開始当初は、多くの女性研究者に支援が行き渡るように申請を四半期毎としたが、利用者から、申請回数が多く煩雑との指摘があったこと等から、平成24年度から半期毎とした。また、制度の継続と幅広い層の教員を対象として欲しいという要望から、平成26年度より、男性研究者も対象としている。

③ 学会参加時の保育支援制度

女性研究者の学会出張時の託児やベビーシッター利用料金の一部（年1回1万円を上限）を補助する制度を平成24年度から開始した。利用申請に関して制限が多く、利用しにくかったためか利用者は少なかった。平成26年度からは、要望のあった男性研究者も対象とした。

④ 女性研究者メンター制度

女性の若手研究者や新任者が、先輩研究者であるメンターと相談することで、人的ネットワークをひろげ、職場に適応し、教育や研究に能力を発揮できるよう支援する制度を平成23年2月から開始した。支援対象者は、女性の若手研究者（助教・助手・博士後期課程在籍者等）と新任者（在籍3年以下の常勤研究者）である。平成23年度からは学内メンターに加え学外メンター（山形大学以外の研究機関に属する者等で、メンターとなることを承諾した者）を配置し、利用者は学外メンターを自由に選ぶことが出来る。また、メンターとしての関わり方についての講習会や、メンター教員の負担軽減の観点から個別研修（DVD視聴）も実施している。

※ このほか、「巡回相談員制度」については、項目5で前述したので参照願いたい。

(4) 次世代育成支援

山形大学では前述のように託児サポーター制度の担い手として、学生の育成を行っている。このことは次世代を担う学生に対するアクティブ・ラーニングとしても捉えることができる。支援制度の整備を通して次世代を育成しているところに大学におけるワークライフバランスのもう一つの意義を見出すことができる。

学生サポーターの育成以外にも、山形大学では地域の中高校生対象とした科学教室、セミナー開催、学部生を対象としたジェンダー関連授業開設やセミナー開催などによる次世代支援に取り組むとともに、男女共同参画における地域の拠点としての活動を行っている。

V まとめと考察

視察結果の報告は以上の通りである。全学でのミッションの共有と組織的な取り組み、リーダーシップ、責任の所在の明確化、推進の核となる組織や人材の配置、丁寧なニーズ把握、新規計画に関する双方向の情報フロー、教職員のコミットメントを生む組織内コミュニケーション、事業委託やボランティアの活用などの運用の工夫等々、本学の今後の実践に向けて参考となる事例が多々あった。

本視察の目的は今後予想される課題の整理検討である。上記の事例から確認できた1点目は、ワークライフバランスに関する学内ニーズの拾い上げをどうするかという点である。山形大学でも、教職員における性差や子どもの有無、職階の違い等でニーズが異なり軋轢があったと聞くと、丁寧に時間をかけて対応を図った経緯がある。ワークライフバランスの実現に向けた新規の支援事業をどのような形で実践していくか、その意思決定には、学内の教職員に対する丁寧なニーズ調査に加えて、直接、対面して意見交換をしながらニーズを確認し、教職員がコミットメントできるような双方向の意見交換の場の検討が必要である。

2点目は、ワークライフバランスの実現に向けた新規の支援制度を実践していくためには、理念整理や組織図をきれいに整えるだけでは不十分で、実際にその課題にコミットして実践に移していく具体的な場と予算、人材が要するという点である。通常、組織の予算や人材は限られる。したがって、実践準備の最初の段

階で、ミッションに基づいて必要な業務は何かを見直し、優先順位の低い既存事業や業務を取捨選択し、予算や人材を新規事業に割り当てる決断をしなければならぬ。誰がどうそれを行うのかは難しいが、避けられない課題である。山形大学の場合は、国の補助事業が終了した後は、一般業務化を図り必要なニーズに対応をしている。

継続的な予算と組織の準備、人員配置を決定していくことが必要だが、その際、初めに何かしらの新規事業費を確保するか、経常予算への組み入れするかなどの検討は大きな課題のひとつである。

3点目は、運用面での現実的な課題への対応である。たとえば、山形大学では、ニーズを丁寧に拾って独自の保育所を開設したが、保育料の高さや送迎の利便性から思うように利用者が集まらず、また、託児サポート制度（学童一時預かり）は対応者を委託する手続きのためリアルタイムでの利用が難しいなどの課題に直面していた。制度を機能させていくためには、立ち上げの際のきめ細かなニーズ確認だけでなく、運用開始後も現実的な課題を丁寧にモニターしてチューニングしていく必要がある。

山形大学と本学では組織規模の差もあり、上記のような現状を勘案すると保育所など常設施設の設置は難しいと判断されるが、託児サポートなどのソフト面での対応は本学でも十分設置が可能であると思われる。そのために、運用面での課題を誰がどう対応していくか、委託やボランティアの利用をどう整えていくのか、

支援者の研修などの準備をどうするかについても視野にいれておく必要がある。

以上、主な3点を記載した。実際にワークライフバランスに向けた子育て支援等の制度を運用していくには、現在のように有志が手弁当で行うのではなく、やはり今後は組織的な対応が必要なことは明白である。大学としての意思決定や責任の所在、教職員のニーズ確認とコミットメントを図る場の準備、予算や組織、人材の準備など現実を見据えた具体的な判断と取り組みが肝要だと思われる。

最後に年度末の多忙な中、調査にご協力をいただいた山形大学男女共同参画推進室事務室長黒沼宏成氏はじめ関係者の皆様に御礼申し上げます。

参考文献

- 山形大学男女共同参画推進室 2012 「文部科学省科学技術人材育成費補助金女性研究者研究活動支援事業（女性研究者支援モデル育成）山形ワークライフバランス・イノベーション平成21年～23年度報告書」
- 同 2013 「山形ワークライフバランス・イノベーション平成24年度報告書」
- 同 2014 「山形ワークライフバランス・イノベーション平成25年度報告書」
- 同 2014 山形大学小白川キャンパス保育所のびのび保育所案内