

平成30年度「第1回仕事とライフイベントの両立セミナー（SDセミナー）」

（第1回仕事と介護の両立ワークショップ）開催報告

長崎大学の介護・育児支援制度を知る ～働きやすい職場環境の構築を目指して～

平成30年9月5日（水）

【時間】13：30～13：50

【場所】坂本キャンパス 良順会館ボードインホー

【時間】15：00～15：30

【場所】文教キャンパス 第5会議室

【時間】16：30～17：00

【場所】大学病院新中央診療棟2階 多目的指導室

平成30年9月12日（水）

【時間】14：30～15：00

【場所】片淵キャンパス 2階大会議室

【講師】

口石 隆義 氏（人事課人事管理班 主査）

平成30年9月5日（水）及び12日（水）に3キャンパスと病院で「第1回仕事とライフイベントの両立セミナー（SDセミナー）」を開催いたしました。2日間合わせて、学内から134名（坂本キャンパス80名、文教キャンパス9名、病院13名、経済学部32名）の教職員の参加がありました。

講演（人事課人事管理班 主査 口石 隆義 氏）

本学人事課人事管理班口石主査より、「長崎大学の介護・育児支援制度を知る」と題し、本学における介護と育児に関する制度について、勤務時間関係、休暇・休業制度等、例を交えながらわかりやすく説明してくださいました。本学は、国家公務員の制度に準じているため、国の法律より上回った制度整備ができていたり、労働安全衛生法等の改正に伴い、学内制度も平成31年4月の改正に向けて、整備する旨の説明があり、教職員のみなさまにも協力していただきたいと話されました。

長崎大学 平成30年度長崎大学仕事とライフイベントの両立セミナー
主査：人事課人事班

SDセミナー

長崎大学の介護・育児支援制度を知る
働きやすい職場環境の構築を目指して

平成30年9月5日（水）
時間：13：30～13：50 教員会室202号
場所：長崎大学坂本キャンパス 良順会館ボードインホール
口石：15：00～15：30
場所：長崎大学文教キャンパス 第5会議室
日付：16：30～17：00
場所：長崎大学病院 新中央診療棟2階 多目的指導室

平成30年9月12日（水）
口石：14：30～15：00 教授会前
場所：長崎大学文教キャンパス 2階大会議室

口石 隆義 氏
（人事課人事管理班 主査）

長崎大学は、管理的立場にある教授や専任職員のみならず、
関係者を含めていただくことで、共に働く教職員の働きやすい職場
環境の構築を目指します！

- 仕事（研究・教育）とライフイベントの両立を目指す
- 結婚や出産・育児に十分に専念できる体制の構築を目指す
- ライフイベント中の教職員の状況を把握し、協力体制の構築を目指す

対象 学内教職員（長崎大学で働く人）
※坂本キャンパスでの開催については、教員会構成
員及び関係事務職員のみ

申込 申込不要、当日出席にお越しください。

【主催・お問い合わせ】
長崎大学人事課人事班 ダイバーシティ推進センター
TEL：095-825-2179 FAX：2225
MAIL：cmoyal_working@nml.nagasaki-u.ac.jp





セミナー風景

感想等（アンケート結果）

- ・同様のセミナーを定期的に開催していただきたいと思います。ありがとうございました。
- ・とても勉強になりました。ありがとうございました。もっと多くの人が知っていて当然の内容だと思う。
- ・育児の特別休暇制度を知らなかった。早く教えてほしかった。各部署の総務は誰も知らないの、積極的に学ぶ必要があると思う。
- ・子どもが小学生になると、利用できる制度が減るような印象を受けた。
- ・台風が来るとメールがくる口石氏の実物を拝見できて感動しました。しかしながら、この顔がみえることは意外と重要なのでは？とかんじます。労務をどう管理されているのか、誰がどこでコントロールしているのか、大学の働き方改革はどのように進められているのかの方針が「見えた」ように思います。ありがとうございました。

職場環境整備のために今後必要と思う取組（アンケート結果）

- ・全教職員対象に、研修会を企画していただいたらよいと思います。
- ・SD セミナーを、年1～2回全教職員が受けるよう義務化し、大学で働く全ての人がスキルアップするような仕組みを作るべき。
- ・今回のように、場を設けて、直接説明をしていただけたら、様々な条件のことを知れるので、積極的に開催をお願いします。
- ・このようなセミナーを継続して続けていくこと。組織が、組織としてどのような姿勢を示すのかを伝えていくこと。当事者のみならず、介護や育児を考えていけること。多様性のありようを常に提案していくこと。
- ・教授等の管理者教育に、人事労務（パワハラ等ハラスメント含む）改定必須とする。
- ・育児や介護について、管理職を筆頭に浸透させていくことが必要
- ・制度の周知と職員同士で制度を活用することが当たり前であるという認識の広がり
- ・いずれの職場においても、福利厚生に詳しい職員を配置できればよい…
- ・人手不足だとどうしても育休、介護休暇を取りづらくなると思うので、まずは人材の確保、もしくは労働環境を整備することを同時に考えることが必要になると思う。
- ・管理職が意識して、個々の職場環境をより良くすること。

- ・周りの職員が、休暇等の配慮を求める職員に対する理解を示し、協力できる点は協力をすること。さらに、休暇をとりやすくするため、当該職員が休暇取得中、その職員に代わる人を速やかに補充し、他の職員に過度の負担がかからないようにしてほしい。
- ・「相互理解」制度を利用する人が利用しやすいよう、その他に仕事の負担が過度なものにならないようにすべき。

第1回仕事とライフイベントの両立セミナーには、多くのみなさまにご参加いただきました。センタースタッフ一同、心よりお礼申し上げます。ダイバーシティ推進センターは、今後も引き続き、仕事（研究）とライフイベントの両立に向けて、また、働きやすい職場環境となるよう取り組んでまいります。