

県大教ニュース

滋賀県立大学教職員組合

2021/2022年 第3号 2022年2月9日発行

◆ 11月22日理事長交渉を実施しました

県大教は11月22日(月)に交流センター1階研修室において、今年度の理事長交渉を行いました。また、理事長交渉に先立って、10月8日には事務局次長との事務折衝を行いました。交渉後には以下のとおり進展がありました。

◆ 非常勤講師の報酬の扱いを是正

◎ 25年以上の経歴者が判明した場合、今年の4月に遡って差額を支払う。来年度以降については、確認を徹底する。

◆ 学生アルバイトの通勤費支給の方向

◎ 通学定期券を所有していない場合に通勤費を支給する方向で検討

◆ 期末手当の引き下げは保留

◎ 12月は現行月数で支給



◆ 休暇制度が改善されました

(2022年1月1日施行)

◆ 結婚休暇の取得期間拡大

◎ 新型コロナウイルス感染拡大のために結婚休暇の取得ができない職員に対し、令和2年2月1日に遡り、当分の間、取得が可能となりました。

◆ 不妊治療のための休暇の新設(正規職員以外も含む)

◎ 不妊治療を私傷病休暇の対象とすることを維持しつつ、より取得しやすいように承認要件のうち「勤務時間外に治療を行うことが困難な特別な理由がある場合」を廃止。その上で、国に

準じ不妊治療のための休暇が新設されました。

◎ 新設される不妊治療のための休暇は、原則年5日(頻繁な通院を要する場合は5日加算)、有給で新設(常勤職員、契約職員、特任職員、非常勤職員)、医師診断前の検査も対象です。

◆ 契約職員等への有給の産前・産後休暇の有給化、
◎ これまで無休となっていた契約職員、特任職員、非常勤職員の産前・産後休暇が有給となりました。

◆ 契約職員等への配偶者出産休暇・男性職員育児休暇を有給で新設

◎ 契約職員、特任職員、非常勤職員に対し、配偶者出産休暇(出産後2週間で2日間)が新設されたほか、配偶者の出産時における子の養育のための休暇が有給で新設されました(出産前6週、後8週の間5日間)

◆ 契約職員等への育児時間休暇の適用拡大

◎ 生後1年に達しない子を育てる契約職員、特任職員、非常勤職員に対する育児時間休暇(1日2回それぞれ30分・無給)については女性職員のみが対象となっていました、男性職員も対象となりました。

◆ 新幹線通勤にかかる通勤手当の加算措置の対象が拡大され、次の要件が追加されました。

- 子の養育のため転居した職員
- 職員の配偶者で就業または転勤をする者と同居するために転居した職員
- 婚姻により職員の配偶者と同居するため転居した職員

◆ 理事長交渉での回答と交渉時の発言内容

2021年8月17日

公立大学法人滋賀県立大学

理事長 廣川 能嗣 様

滋賀県立大学教職員組合

執行委員長 泉 泰弘

滋賀県立大学の労働条件、雇用・待遇 および教育・研究環境の改善に関する要求書

新型コロナウイルス感染症は、依然として私たちの日常を揺るがし続けています。その強い影響

のもと、本学でもさまざまな制約を抱えながら教育・研究活動が続けられています。このような状況下でこそ、大学運営は迅速、的確になされるとともに、全教職員、さらには学生との連携や意思疎通を緊密に保つことが求められます。

私たち滋賀県立大学教職員組合（県大教）は、昨年度、コロナ関連での要求書や要望書を提出し、2021年3月には理事長交渉を実施し、諸課題の改善を求めました。交渉前の事務局次長や総務課長との事務折衝など、大学側の対応の努力については一定の評価をするものです。しかしながら、理事長交渉においては、いくつかの課題では前向きな回答があったものの、運営費交付金の適正額の確保や、事務局職員の人員増の問題など、多くの教職員の声や県大教からの要求に関しては、私たちの求めるところからは程遠い回答であったと言わざるを得ません。

今年6月、県大教は職場アンケートを実施し、多くの声が寄せられました。新型コロナウイルス感染症への対応や、今年度から開始された法人職員への人事評価制度の賃金反映も含め、本学の労働条件、雇用・待遇および教育・研究環境について、多くの改善すべき重要課題が浮き彫りになりました。アンケートに寄せられた声を含め、現在の本学における重要課題について、下記のとおり要求事項としてまとめましたので、真摯にご対応いただくようお願いします。

要求事項

1. 新型コロナウイルス感染症に関する対応について

(1) 2021年5月24日に提出した「新型コロナウイルス感染拡大を受けての緊急の確認と要求に基づき、6月18日に教育担当理事と交渉を行ったが、この日の回答において「検討するなどの回答があった下記項目について、検討結果を回答すること。」
①「新型コロナウイルス感染症拡大防止にかかる滋賀県立大学活動レベル」について、レベルを変えの際の基準を作成すべきではないか。

【10月8日次長回答】県立大学活動レベルの判断は、県のステージと直ちに連動するものではなく、国から大学への要請、滋賀県のステージの判断お

よび県から大学への要請等の状況に照らして理事長が定めるものであり、レベル変更を行う基準を一律に定めるのは困難。

② 遠隔授業の実施を希望する非常勤講師への対応について、非常勤講師が最も多い全学共通教育推進機構については、専任教員が少なく、実習助手などもないため、フォロー体制が取りにくい。同機構の非常勤講師の申し出について、スムーズに対応できる体制をとること。

【次長】全学共通教育推進機構では今年度から専任教員を3名増員し、4名体制とし、拡充を図った。今後は専任教員が連携して役割分担することで非常勤講師へのスムーズな対応が可能になると考えている。

【組合】遠隔授業の時に非常勤講師への対応を学部・学科は窓口の専任教員が対応するが、全学共通教育推進機構の場合は少ない専任教員に多い非常勤講師という状況なので、物理的に無理な状況があり、それをどうするかという要求であり、専任教員が少し増えたぐらいでは改善しない。

【次長】専任教員を1名から4名に増やしたことでフォロー体制の改善を図った。

【総務課長】全学については、教務課と経営企画課の職員がフォローすることを教育担当理事から依頼された。

【11月22日理事長回答】全学共通教育推進機構では今年度から専任教員を3名増員し、4名体制とし、大幅に拡充した。今後は専任教員が連携して役割分担することで非常勤講師へのスムーズな対応が可能になると考えている。非常勤講師の遠隔授業時のフォローについて、学部学科が、窓口となる教員にお願いし、専任教員の配置が少ない全学共通教育推進機構については、教員に加えて、事務局教務課および経営企画課がフォローすることとした。

【組合】事務局などの応援では事務局職員の負担が増えることも含め、不十分である。しっかりしたフォロー体制をとる考えはないのか。

【理事長】まず、現状の対応で不具合が出るのかどうか確認したい。それで不具合が出るのであれば考えていきたい。現場からは特に問題といった声は聞いていない。

【組合】教員は研究時間を削って対応している。他大学でこれほどサポートがない状態で教員が対応しているところは聞いていない。Teams の研修にしても本来は理事がするのではなくて、専門の職員が行うべき。

【理事長】改善の余地があるかどうかも含めて今後の課題としたい。

③ 教育・研究活動に必要な PCR 検査費用は公費で負担すること。

【次長】今年度、看護師、保健師、助産師、栄養士、管理栄養士の資格取得に必要な実習において、実習先から受け入れ条件として実習生に対して PCR 検査等を受けるよう求められた場合、検査に必要な経費について大学の公費負担とすることにした。これは県から補助金を活用し、学生への負担は求めるものでない。教員についても同様に公費負担としている。これ以上の対応は困難。

④ 昨年度行った、学生への自宅通信環境のアンケートを今年度も至急実施すること。その結果を踏まえて、Wi-Fi ルーター貸与に際しての通信料の大学負担について再度検討すること。

【次長】環境整備が困難な方には学生支援センターで、ノートパソコンやモバイルルーターの貸し出しをしている。通信サービスの契約については各自が行うようお願いしているが、やむを得ない事情がある場合は個別に学生支援センターに相談していただくよう伝えている。7月に1回生を対象に、オンライン授業に関する通信環境についてのアンケートを行ったところ、全体の 66.3%から回答があり、通信環境がないとした学生は 3.1%、13 人で、オンライン授業になった場合は 6 人が通信環境を整備するとしており、7名程度が大学の機器で対応するものと考えている。

【組合】7月に行ったアンケートの結果は周知されているか。

【次長】学内には知らせていない。

【総務課長】6月18日の組合と教育担当理事との交渉を受けて教育担当理事が実施されたが、結果の学内共有はできていない。

【組合】組合の要望で実施されたのはありがたいが、情報共有してほしい。

【組合】通信環境のない7名への対応は？

【次長】個別に相談をと言っているが、去年より大学内の通信環境が整ってきたので大学に来てもらっての対応も検討可能。機器の貸し出しなどを9月10日のUSPoで連絡している。

【組合】7名への対応ができていないのなら問題、理事長に回答を求める。

【理事長】環境整備が困難な方には学生支援センターで、ノートパソコンやモバイルルーターの貸し出しをしている。通信サービスの契約についてはこれまでから各自で行うようお願いしている。今年の7月に1回生を対象に、オンライン授業受講に関する通信環境等についてのアンケートを行ったところ、全体の 66.3%から回答があり、通信環境がないとした学生は 3.1%、13 人で、オンライン授業になった場合は 6 人が通信環境を整備するとしており、7名程度が通信環境がないことになり、大学のノートパソコンやモバイルルーターの貸し出しにより対応できるものと考えている。なお、今年度感染状況が拡大したため、8月27日から10月3日までの間について、大学活動レベルを2とし、原則遠隔授業といたしました。この間、学生から遠隔授業が受講できないなどの問い合わせはありませんでした。

【組合】通信環境がない7名への対応はされていないのか。

【理事長】人が特定できないのでやっていない。

【副理事長】機器を貸し出したことはある。

【組合】このアンケートを行った目的は？

【教育担当理事】組合からの要望を受けて、新入生の状況を知るために行った。環境が整備されていない学生はわずかであることが分かった。環境のない学生には機器の貸し出しを常時アナウンスしている。

【組合】わずかではないと考えるが、アンケート結果はなぜ公表しないのか。

【教育担当理事】今月いっぱい公表する。

【組合】Wifi ルーターの通信料の個人負担について他大学の状況の調査は行われたのか。通信環境がない学生がいるのになぜ、大学で負担しないのか

【事務局次長】高校でも通信料の負担までは行っていない。どこまでが授業に使われているか分か

らないという点も含めての扱いである。

【組合】高校は自宅通勤者がほとんどであり、大学生とは状況が違う。アンケートは学生の意思表示であり、その結果に対して大学が何をするのか問われている。

【組合】アンケートを事前に知らされていたら、私たちとしても回答率を上げることができた。それから10月の遠隔授業の時もそうだったが、家での受講に困るのであれば、大学内で受講できる部屋のお知らせとかはされたのか。

【理事長】アナウンスしたかどうかは今、確認できないが、大学内なら通信環境が整う場所があるので、そういったことは今後検討したいと思う。

⑤ 5月末の休校措置のような事態が再度発生した場合、遠隔授業の可否など、現場の意見を聞いて対応すること。

【次長】危機管理対策本部員会議メンバーの学部長や研究院長に現場の意見収集を求めている時間がないことから危機管理対策本部員会議で決定した。

(2) ICT教育に必要な機器の充実と支援員を配置すること。とりわけ、目下の感染爆発状況からすると、後期に通常どおりの対面授業ができるかどうかは不透明である。オンライン授業やハイブリッド授業に関するFDを、教員のみならずTAや実習助手などサポート人員も対象に行い、備えること。

【次長】ICT教育に必要な機器の充実については、今年度の県の補助金を活用し、遠隔授業に活用できるカメラの設置や2教室での連結授業ができる設備の充実に努めている。また、遠隔授業実施のための支援として、手引書の作成、teams研修会、装置の研修会を行うとともに各学部の常勤教員による他の常勤や非常勤教員へのサポート、業務課、経営企画課の職員による全学共通教育推進機構の非常勤の教員向けサポートができる体制を構築した。

【組合】ICTが得意な教員の負担が増えることになっている。これではサポート体制の改善にはならない。

【組合】理事長から回答を求めたいが、人的支援については「不要」との認識か、予算上の理由か。

【次長】コロナで教員の皆さんに今までにない負担をかけている認識はあるので、予算的な面で困難

という認識。「必要」と言う最終判断は私ではできない。

【理事長】手引書の作成や教育担当理事を講師とするteams研修会や新設した講義室のカメラ映像収録、授業配信装置の研修会を開催し、さらに各学部学科の常勤教員による学部における他の常勤や非常勤員向けサポート、ならびに教務課、経営企画課の職員による全学共通教育推進機構の非常勤の教員向けサポートができる体制を構築した。

【組合】次長回答では予算面で困難とのことであったが、予算要求はされているか。

【理事長】支援員とはどういったイメージか？

【組合】teamsの使い方や遠隔授業に際しての技術的な助言とか、ハイブリッド授業配信の際はTAでも良いが、セットアップの補助とかを行ってくれる人がいないと、分割・入れ替えとか求められるが、教員一人ではできない。そういった面での技術関係をサポートする人。それを今いる実験実習助手にやってもらえというなら、そういった人たちの研修や増員が必要であるし、学生のTAの養成も必要。現状では教員の負担が増えている。

【理事長】講義室の機能の改善も行っている。

【組合】他大学ではハイブリッド授業時には一人サポートが付くことが多い。機器対応だけではダメ。

【理事長】今の話を聞いて、「必要な部分もあるのかな」と思った。

【副理事長】平常時も常時そういった人員が必要と言う事か、遠隔授業などの際にとということなのか。

【組合】本学で言えば情報管理室などが学内のTAを雇って教育する体制を他大学では取っている。他大学の状況を研究し、適切なサポート体制を取ってほしい。

【組合】そもそもこういった議論を今になってされていることは、これまで大学がこういったことに対して何もしてこなかったことの現れではないか。

(3) 近隣他大学の学生は大学拠点接種によりワクチン接種対象となる中、本学では自身が県の広域ワクチン接種センターになったことによって、逆に大学拠点接種ができなくなり、学生のワクチン

接種機会がなくなった。しかも、7月27日に広域ワクチン接種センターでの接種対象に県内大学の学生が対象になったと発表があり、8月1日から予約が開始されていたにもかかわらず、その旨が本学学生に周知されたのは8月2日になってからであった。このような拙速は避け、何事も学生ファーストで対応すること。

【次長】今後、滋賀県から情報の提供があった場合については、詳細な内容を確認のうえ、適切に情報発信に努める。

(4) 対面実施が不可避の実習については、学生の入れ替えにより一日に2回行うなど、教員、実習補助TA、技術職員に大きな負担となっている。負担軽減のための対応を早急にとること。

【次長】教室収容率50%を超える授業については、教室調整を行うとともに大規模授業については、対面授業とオンデマンド授業の選択制とし、それ以外の授業は各担当教員のできる範囲で工夫を行い、分割あるいは入れ替え制を原則に対面授業を行うこととなっている。従って、授業の実施については必ずしも分割制を義務付けるものではなく、各学部・学科で可能な範囲で工夫して実施されているものと考えており、現時点で人的支援は困難。

【組合】 人間看護は実習に行っていて、密を避けるため従来一つのグループを二つに分ける対応をしているため、従来一人の教員のところ、二人で見ている。通常の授業に加えて二つのグループを一人で見ないといけないことから、教員の学習に関わる時間が増えている。

【次長】 本日の回答としては「人的支援は困難」ということになる。10月1日で講師の育休代替要員としてフルタイムの特任教員を1名確保した。

【組合】 人的支援が入ることで負担が軽減されると考えているがどうか。コロナ対応では実習に関わる教員の心的負担も大きい。また、退職者が出るのではと不安である。人的支援をもう一度検討してほしい。

【次長】 本日の意見としてお話は伺った。

【理事長】 教室収容率50%を超える授業については、教室調整を行うとともに大規模授業については、対面授業とオンデマンド授業の選択制とし、それ以外の授業は各担当教員のできる範囲で工夫を

行い、分割あるいは入れ替え制を原則に対面授業を行うこととなっている。授業の実施については必ずしも分割制を義務付けるものではなく、各教員が授業の内容等を勘案し各学部・学科で可能な範囲で工夫して実施いただくものと考えており、人的支援は困難と考えている。

【組合】 (2)と同じで人間看護学部の実習においても人的支援が必要であるため、予算面を含め、対応を求める。

(5) 新型コロナウイルス感染症対策として換気が極めて重要であると指摘されている。その指標となる室内の二酸化炭素濃度の測定器(CO2センサー)を、教室、自習室、事務室、会議室等に設置すること。

【次長】 受講する学生の多い教室とカフェテリアにおいて5月にCO2濃度の測定をしたところ、適正な数値であった。しかし、開口の少ない部屋等、諸条件は一様でないことからCO2濃度を把握しながら今後も進めていくことが必要な場合もあると考えている。このため、事務局に貸し出し用の計測器を準備しているので、必要な場合は利用してください。

(6) 新型コロナウイルス感染症に係る抗原検査を迅速かつ簡易に実施するためのキット(「抗原簡易キット」)が、文部科学省より大学に配布されることになっているが、本学で抗原簡易キットの活用はどうか、明らかにすること。

【次長】 学生の感染が疑われる症状がある場合は登校せず、医療機関を受診することや、登校後に体調不良となった場合は速やかに帰宅し、受診するという大原則を変更するものではない。文科省に対して本学も配布を希望する旨報告した。キットについては登校後体調が急変し、なおかつ速やかに帰宅することが困難で、本人の同意がある場合のみ活用するとしたところである。

(7) 6月議会で可決成立した補正予算で計上された公立大学法人振興費「新型コロナウイルス感染症対策環境整備等補助金」約1億4千万円について、新型コロナウイルス感染症対策環境整備としてはさまざまなニーズがある中で、もともと2022年度に予定されていた学務事務管理システムの更新にほぼ全額を充てることとなった経緯について

明らかにすること。

【次長】現行の学務事務管理システムは H26 年度から使用しているが、今回のコロナ禍において、短時間に集中してアクセスするとシステムがダウンするといった状況が見られたことや、履修登録やレポート提出に影響が出ること、今後、遠隔授業実施となった際に支障が生じる恐れがあることなどから早急に改修が必要と考えて実施した。

2. 運営費交付金の適正額の確保および来年度予算について

(1) 別紙「滋賀県の県立大学への運営費交付金の実態」に示すとおり、公立大学協会によれば、全国の公立大学 94 校中、80 校（約 85.1%）が、基準財政需要額と同等額以上（90%以上）の運営費交付金を設置団体から交付されている。本学はこの数年改善傾向にはあるものの、基準財政需要額の約 71%の運営費交付金しか交付されていない。基準財政需要額に見合った額を本学へ支出するよう、具体的な数値目標を設定して、県に対し強く求めていくこと。

【次長】これまでより、施設・設備の更新や中規模改修、修繕、備品等の更新が必要であることについて、県に説明し、運営費交付金の増額や施設設備整備費補助金として財源を確保してきた。今後もそうした交付金や補助金の確保に向けて要求してまいります。

(2) 運営費交付金が削減されていることにより、教員、事務局職員が他大学に比較して少ないため、研究時間の不足や長時間労働など、さまざまな問題が生じている。県に対してはこれらのこともしっかりと伝え、職員と学生の立場に立って予算要求を行うこと。

【次長】県に対して職員一人当たりの学生数が、他の公立大学と比較して多いことや、時間外の状況等を説明し、事務職員の増員にかかる予算についても求めている。

(3) 学生実験用の設備の多くが開学以来更新されておらず、教育環境として成立していない。また、卒業研究用の備品の老朽化、陳腐化も目立っている。これらの更新に必要な予算を早急に確保すること。

【次長】備品・設備をはじめとする教育環境の充実

は、学生が大学を選ぶ基準にもつながることや、教育研究活動の成果にも影響することから、継続的かつ計画的に整備を進める必要があると考えている。こうしたことから、更新整備が必要な備品等について、計画的に整備できるよう県と協議しているところである。

【組合】2 回も労基署の是正勧告があったこともあり、今日の回答では納得できない。理事長に思い切った交付金の増額と人員増を行うよう伝えてほしい。

【次長】人員に関しては他大学の状況とか、より一層比較してもらいやすい資料を出しながら協議を進めているので、去年と同様にただ「ほしい」と言っている状況ではない。

【組合】理事長交渉では強い思いを持っていることが分かるような回答を求めたい。

【次長】今日、そういう要求があったことは理事長に伝える。

【理事長】これまで、施設・設備の更新や中規模改修、修繕、備品等の更新が必要であることを県に説明し、運営費交付金の増額や施設設備整備費補助金として財源を確保してきた。これまでから職員一人当たりの学生数が他の公立大学と比較して多いことや時間外勤務の状況等を説明し、事務職員の増員について求めてまいりましたが、今後も引き続き運営費交付金や補助金の確保に向けて県と協議を進めてまいります。また、学生実験用の設備についても計画的に整備ができるよう県と協議を進めております。

【組合】来年 100%にせよとは言わないが、段階的に本来の額の交付に向けて県と協議するといった計画性が見えない。

【理事長】県とは計画性を持って話をしていきたい。

【副理事長】予算要求前から県に対しては開学から更新されない備品等の状況や、組合でも資料を作成されたているが、職員が少ない状況を県に伝えている。中長期的に安定して必要な金額の確保に向け協議を進めている。

【県職労連・杉本委員長】県内の自治体キャラバンで自治体からは、なかなか県大の卒業生が県内に就職してくれないという声を聞く。そういったこ

とも県に伝えていただきたい。

【組合】運営費交付金の問題は組合としても県に対して署名を取り組むなどしている。大学側の取り組みも積極的に組合に知らせてほしい。

【組合】かつては教員の採用には二ケタの応募があったが、今は一ケタといった状況。魅力ある大学にしないと人が集まらない。

3. 事務局職員の長時間労働について

(1) 本学の現状は、SDGs の目標の一つであるディーセント・ワークの実現からは程遠い。ディーセント・ワークはおろか、特定の職員が過労等で倒れることがあれば、たちまち大学として重要な業務が回らなくなるリスクを常に抱えて走っている状況である。SDGs を掲げる大学にふさわしい働き方の実現に真剣に取り組むこと。

【次長】令和3年度に人員増を図るとともに夏季特別休暇、夏期集中休暇、年末年始休暇がより効率的に取得できるよう、取得啓発、勧奨をはかってきた。夏季特別休暇については取得期間の拡大を図った。

(2) 昨年度に続き、新年度においても労使協定違反が発生していることを重く受け止めるべきである。ギリギリの職員数のため、急な欠員などにより協定違反となってしまうことを踏まえ、事務局職員の大幅な増員を行うこと。

【次長】事務局職員の時間外は毎月の衛生委員会で報告している。令和3年8月末までの時間外は事務局全体で対前年度比90.5%となっている。予期せぬ退職があり、協定に定めた時間を超える時間外労働もあったが、欠員補充等必要な措置を講じてきた。事務職員は今年度に正規職員1名増員し、長期休業職員にかかる対応として、3名の特任職員を配置するなど人員の確保に努めている。

【理事長】予期せぬ退職があり、労使協定に定めた時間を超える時間外労働もあったが、欠員補充等必要な措置は講じてきた。事務局職員の定数については第3期の人事計画では業務量に応じた配置となっていることから、令和3年度については正規職員1名増員した。また、長期休業職員にかかる対応として、3名の特任職員を配置するなど、必要な人員が確保できるよう努めている。これまでから職員一人当たりの学生数が他の公立大学と比

較して多いことや時間外勤務の状況等を説明し、県に対して事務職員の増員について求めてまいりましたが、今後も引き続き必要人員の確保に向け、協議していきます。

【組合】問題の根源として運営費交付金の問題があると思うが、今年、2回目の労基署の指導・勧告がある中で、1名2名の増員では解決しない。協定違反も「少し減っている」といったことで許されることではない。大幅な人員増が必要だ。

【副理事長】他大学と比べて人員が少ないこともあり、また、協定違反も生じている。職員が今の状況では足りないことは我々も認識している。一人増えたので良いと考えているわけではないが、何人が適切なか確認しているわけではない。どれぐらいの体制がベストなのか検証したい。一機に増やすことは困難。

【組合】この間、ずっと協定違反が続いている。検証結果をいつ示してもらえるか。

【副理事長】現時点でいつとは言えない。労使協定違反は申し訳なく思っているが、必ずしも人を増やしたら解消するというものでもない。まずは仕事の見直しが必要。必要のない事務はやめることも考えたい。

【組合】仕事の見直しという話は毎年聞いている。現状では過労死の危険性もある。

【組合】現在県で高専の設置が検討されていると聞いている。本学と法人とでとの話になるのかもしれないが、仮にそうなると大幅な組織再編や人員増が必要になる。大学としても動向を注視してほしい。

【杉本委員長】組合ニュースにもあるが、総務部長は交渉で「時間外勤務申請ができていないのは看過できない」と回答した。もしも過労死が起きた場合は当局の安全配慮義務が問われる。

【組合】中長期的な対応では間に合わない。学生は4年で卒業してしまう。できるだけ早くこの異常な状況を改善してほしい。

【組合】検証というなら期限を決め、明確に答えられるようにすべき、組合の意見も聞いてきちんと行うべき。

【理事長】今頂いた意見をもとに具体的にどうしていくか、また議論したい。私自身が認識していな

かった部分もあるかもしれないし、他の人とも意見交換し、どういうふうに改善していくか、第4期中期計画も考える必要がある。即断即決で解決できない状況なので、どういうステップでどうしていくかまた議論したい。

(3) 組合アンケートによれば、時間外申請が「できていない」と答えた職員が半数存在する。アンケートに記載された理由を踏まえ、サービス残業をなくすようにすること。

【次長】組合のアンケート結果を見たが、仕事のメリハリをつけることが肝要であり、終業時間になれば基本的には業務を終了すること、やむをえない業務については集中して実施するよう、職場の雰囲気を作っていくことが必要と考えている。所属長に対して、必要な時間外勤務を命ずる一方で、業務が終了した職員は早く退勤するよう促すとともに、各所属において業務分担の見直し等について検討を行うよう協議を進めているので、皆さんの協力もお願いしたい。

【組合】 回答に違和感を持った。職員の責任ではなく、業務が多いことが問題。労基是正勧告に関しての先日の理事長申し入れでも「雑務」ということがあったが、「雑務」は業務である。

【次長】 職員が怠けているとかではなく、担当割り振りの均衡が取れているか、事務分掌の見直しができないかという話。

(4) 同じく組合アンケートによると、タイムカードとの「かい離」について「除算時間を実際より多く申請している」「かい離時間の理由に適当な理由を記載している」「タイムカード処理後に仕事している」などの記載がある。このような状況について改善を図ること。

【次長】時間外勤務命令簿兼記録簿と出退勤管理票の記録時間に30分以上の乖離がある場合、その日ごとに事由を確認するように運用している。職員証による出退勤管理は一定定着したが、まだ打刻忘れも散見されている。このほど労基署からの指導もあったので、出退勤時の打刻と正確な時間外勤務命令および適切な勤務の設定に努める。

【理事長】時間外勤務命令簿兼記録簿と出退勤管理票の記録時間に30分以上の乖離がある場合、その日ごとに事由を確認することとなっている。そ

のかい離についてはこれまで月末に1回確認していたところ、10月からは月2回の確認とし、事務局各課長が月2回、出退勤時の打刻と時間外勤務命令の確認を行っている。そして職員が業務を行っていない場合には、速やかに帰宅すること、業務である場合には時間外勤務として処理するなど、適正な勤務の徹底に努めている。

4. 法人職員の人事評価の給与への反映について

組合アンケートによると、人事評価の目的である「人材育成や能力開発、職場の活性化」のための制度となっていると感じる職員は少数である。目標設定面談についての不満の声も踏まえ、職員の立場に立って対応すること。

【次長】法人職員には今年度の各課の目標と事務分掌、職階に見合った個人目標を設定してもらい、所属長とヒアリングをお願いした。それを踏まえて5月末から6月初めにかけて次長と総務課長による目標設定面談を実施した。課長、課長補佐を対象に評価者研修を実施した。人事評価は職員と所属長のコミュニケーションツールであり、円滑に運用していきたい。

5. 理事長の選考について

(1) これまでの理事長選考においては教育研究評議会が候補者推薦にあたって意向投票を実施しているが、次期理事長選考では、教育研究評議会、経営協議会の推薦ならびに常勤教職員15名以上の連名による推薦の候補者全員に対する意向投票を理事長選考会議が実施すること。

(2) 意向投票にあたっては、候補者の所信を書面にて公示すること。

(3) 理事長選考会議は、意向投票の結果を尊重すること。

【次長】理事長の選考は県立大学定款に定める選考機関が行うもので、この定款により理事長選考会議が設置されている。理事長の任期の設定など選考に関する全ての事項は理事長選考会議が審議する。H29年4月に就任した理事長の選考に関して実施された意向投票は、教育研究評議会が推薦する理事長候補について教育研究評議会が実施したものであって、理事長選考会議がどのように選考するのかについては理事長選考会議が定めるものであるので、ご理解願いたい。

【次長】 理事長選考委員会のメンバーを理事長が選ぶというようなとんでもない事態が一部の大学で起こっているようだが、そんなことが絶対にないように求めたい。

6. 教教分離について

(1) 教教分離にともなうさまざまな制度改正は、これまで教職員との十分な議論を経ていない。今後の制度改正や新制度導入にあたっては、常に教職員から意見を聴取し、見つかった不具合はその都度是正していくこと。

【次長】教教分離推進チームで議論を行い、その進行状況を3回、学内メールで伝えてきた。教教分離の実施に伴う学内委員会の見直しもご意見を頂きながら行ってきた。今後の運用で課題等が生じた場合はそれぞれの規定に沿って適切に対応していきたい。

(2) 教教分離にともない、これまで4学部以外に所属していた教員も4研究院に所属することになったが、教学に関するのではなく服務に関する連絡であっても学部長経由で下されるため、4学部以外の教員に連絡が行き届かないケースが生じているので、連絡システムを整理し、情報格差が生じないようにすること。

【次長】教員の所属はいずれかの研究院であるが、教育・研究の業務はいずれかの学部等の教育研究機関に専任配置することとなっているので、連絡システムは今年度から研究院長と学部長の2システムが存在することとなった。このことについては4月28日付けで各研究院長、各学部長に向けての事務局から発信する通知文の宛先等の取り扱いについての通知を行った。半期が終わり、情報の流れも定着してきたと思うが、必要に応じて情報伝達経路の徹底を図っていきたい。

7. 教員の働き方・研究時間の確保等について

(1) 2018年8月の勤務実態調査の結果や、組合が行ったアンケート結果においても、本学では専門業務型裁量労働制の適用の要件が満たされていないことが明らかとなっている。このことを重く受けとめ、教員の研究時間が週の所定労働時間の5割以上となるような具体的な方策を示すこと。それにあたり、教員の研究時間の状況を確認するための勤務実態調査を改めて実施すること。

【次長】今年度から教教分離を実施しているが、学内委員会の構成の見直し、教員の委員会参画が大幅に見直された。

働き方改革は事務局職員だけに求められるのではなく、業種を問わず求められているため、教員も例外ではない。まずは個々の教員が自らの働き方を見直していただき、勤務時間の削減に努めてほしい。勤務時間把握の最大の目的は健康状況の把握である。まずは長時間労働と思われる教員に対して、研究院長から聞き取りをしてもらい、勤務の状況や健康状況について報告するしくみを構築する。

【理事長】2018年の労働基準監督署の指摘により2019年度から教員の職務内容に合った職階の見直しを行った。また、今年8月に労働基準監督署から教員の長時間労働、深夜・休日の勤務についても指導を受けた。今後は出退勤記録から長時間労働と思われる教員について、所属長である研究院長から聞き取りを行い、具体的な状況把握に努めている。

(2) 前記の要求項目の「教員の研究時間が週の所定労働時間の5割以上となるような具体的な方策」の一つとして、鳥取大学が導入した「コマ数上限制」も参考に、教育負担の軽減や平準化について労使で協議をすること。

【次長】授業やゼミなどカリキュラムに基づくものは時間が割り振られるため個々の教員の持ちコマは一律に定められるものではなく、それぞれの所属において話し合っていたいただきたい。

(3) 人間看護学部の実習補助要員の確保について、学部まかせにするのではなく、大学として対応すること。

【次長】病気等の休暇等による実習指導支援体制について、人間看護学部からその都度相談を受けて必要な支援を行っている。実習補助要員について、コロナ禍にあって人材の確保が困難であるが、人材の情報に精通されている人間看護学部内で対応していただきながら、連携して対応していきたい。

(4) 休日勤務にかかる振替処理について、振替できなかった際の時間外・休日勤務手当を適切に支払うこと。

【次長】振替休日の指定がされていない事例が散見されているので、必ず指定していただきたい。指

定日に休めなかった場合は 8 週間後の日を限度として時間外勤務手当の申請をお願いしており、この申請に基づき、現時点において適正に処理していると認識している。

【理事長】土日の勤務を要しない日に勤務する必要が生じた場合には、所属長は前 4 週または後 8 週以内の日を振替休日として指定することとなっている。この振替休日の指定が未定とする事例が散見されていたので、必ず指定するようお願いしている。また、指定日には休んでいただくものですが、やむをえずそれが出来なかった場合には 8 週間後の日を限度として時間外勤務手当の申請をお願いしており、この申請に基づき適正に処理していると認識している。

(5) 大学入学共通テスト(2020 年度までは大学入試センター試験)の監督業務および監督補助業務は、入試手当が出るからという理由で振替休日の取得が認められない。しかし、同テストに係る入試手当は、試験監督業務で時給 2830 円(推測、以下同様)、試験監督補助業務で時給 2000 円であり、多くの教員の時給(職員給与規程第 22 条に定める勤務 1 時間当たりの給与額)より少なく、その 1.35 倍である休日勤務手当(職員給与規程第 22 条)の時給と比べるとさらに少ない。よって賃金未払いが生じている。過去 2 年間の未払い賃金を精算するとともに、今年度の大学入学共通テストについては振替休日の取得を認めること。さらに、同テストにかかる入試手当のあり方について、労使で協議をすること。

▶この課題については年明け 1 月に協議する予定です。

8. 有期雇用教職員等の待遇改善について

(1) 2020 年 4 月以降、契約職員や特任職員への期末手当の支給が制度化されたが、基本賃金については引き上げがない状況である。報酬額の上限を引き上げること。

【次長】各給料表の基準額を基礎級号給として、経験を加算し、初任給を定めた上限級号給の範囲で昇給を行うこととしているのでご理解いただきたい。

【理事長】令和 2 年度から契約職員給与規程を新たに整備して勤務形態、対象業務ごとに表に定め

る給料表を定義し、基礎級号給および上限級号給を定めた。本学の契約職員が準拠してきた滋賀県の臨時・嘱託員の制度が会計年度任用職員制度に移行され、会計年度任用職員については職務の見直しがされたと同っているが、本学ではこれを行わず、契約職員の募集にあたっては、従来から資格や一定の経験を求めている職場を除いて、学歴・年齢は不問としており、この点については今後も変更の予定はない。そのため、各給料表の基準学歴や基礎級号給として経験を加算し、初任給を定め、上限級号給の範囲で昇給を行うこととしたのですが、ご理解いただきたい。

【杉本委員長】会計年度任用職員に勤勉手当が出ない点は制度の欠陥であるとわれわれは考えている。その中で千葉県は 0.05 月の引き下げとした。また、広島県の人事委員会は期末手当を正規と同じように削減することは問題だと勧告している。また、資格、経験が必要な人材が県外に流出している問題がある。消費生活相談員では滋賀県の上限額よりも京都市の初任給の方が高い。

(2) 特任職員のうち、教授・准教授・研究員と呼称される職員については、別途、教員・研究者であることを前提とした就業規則を整備すること。また専任教員同様に大学入学共通テストの監督業務に従事した特任職員に入試手当を支給すること。

▶この課題については年明け 1 月に協議する予定です。

(3) 契約職員の時間外勤務について、組合アンケートには「年度末までに振替処理ができず、時間外勤務手当も支給されていない」との回答があった。年度内に振替できなかった職員には時間外勤務手当を支払うこと。

【次長】割振変更で対応できないときは時間外勤務として整理すべきと考えている。

組合 組合アンケートでは昨年度末までに振替できなかったとの回答があったが、確認はされているか。

課長 今年度になって時間外で精算した例はある。未支給はないと思っている。

組合 未支給となっている方はおられないのか、キチンと確認願いたい。

(4) 健康相談室の職員が不足している。2名の職

員が、さまざまな業務に加え、検尿・検便の再検査やデータ入力まで行っており、明らかに人手が足りない。事務的な仕事を担う職員を至急配置すること。

【次長】健康相談室の業務は学生就職支援課が所管している。コロナ禍で通常と異なる学生就職支援業務の対応のため、今年度特任職員1名を増員した。正規職員1名の予期せぬ退職があったため、別の特任職員を新たに配置した。退職した正規職員についても10月1日に新たに正規職員を採用した。

【理事長】健康相談室の業務は学生就職支援課が所管している。学生就職支援課についてはコロナ禍で通常と異なる学生就職支援業務の対応のため、今年度特任職員1名を増員した。正規職員1名の予期せぬ退職があったため、別の特任職員を配置した。さらに事務的な仕事を担える正規職員退職した正規職員を10月1日に配置した。学生就職支援課は健康相談室の他、幅広く学生の相談業務を担当しており、これらの職員が連携して事務的な業務を遂行していくものと考えている。

(5) 2021年7月13日に提出した「非常勤講師の待遇に関する申入書」の要求項目について改善すること。

【次長】非常勤講師の年次有給休暇については令和元年度に運用方法の整理を行った。また今年度非常勤職員就業規則の見直しを行い、一定の要件を満たす方は夏季休業の取得が可能となった。

年給や特別休暇願については、教務課または各学部控室にあり、周知について、各学部長、全学教育推進機構長にお願いした。報酬の区分は経験に照らして就業規則に定めがあるのでこの手続きに従い申し出てもらうようお願いしたい。

【組合】申し出る手続きについて現状では行われていない。今准教授級で規定に則れば教授級になる方が何人もおられるが、いまだに是正できていない。

【課長】教務のところで十分でなかったかもしれない。来年度については周知した。今年度については25年以上の経歴があることを教務課に申し立ててもらえないか。

【組合】組合からそのことを該当の皆さんに知らせ

ても良いか。

【次長】一旦保留扱いとして、後日整理して相談させてほしい。

10月19日総務課長回答

25年以上の経歴についての確認が不十分な点があった。各所属(学部、機構等)を通じて確認し、25年以上の経歴者が判明した場合、今年4月に遡って差額を支払う。来年度以降については、確認を徹底する。

【理事長】報酬の区分は経験に照らして就業規則に定めがあるのでこの手続きに従い申し出いただくものと考えている。非常勤職員就業規則では大学卒業後、担当を行う講義に関連した職務等の経験年数が25年以上の者については、教授級として処遇すべきところ、その確認が不十分でありました。この件については非常勤職員を任用しようとする所属、つまり学部、学科、共通教育推進機構を通じて確認してもらおうこととします。今年度、準教授級として非常勤講師をお願いしている方で、この要件を満たしていた方は、所属から申し出ただけで4月に遡及して精算を進めたいと考えている。なお、今後は非常勤講師を任用する場合、就業規則に即した報酬区分を所属で確認のうえ、明示していただくようお願いするつもりです。

(6) 非常勤講師の報酬については、コマ給制であるために休暇制度との関連で不合理が生じている。月給制への転換や年休権など、労働者としての権利行使と整合する制度を講究すること。

【次長】非常勤職員就業規則第18条において報酬は90分当たりの規定がある。月単位の従事時間は極めて少ないが、従事時間・日数に応じて年給を支給している。他の大学と同様の状況ではありますが、より望ましい制度となるよう、今後も検討していきたい。

【理事長】非常勤職員就業規則第18条において報酬は1時限90分当たりの額との規定があり、1コマ2時間の算定として支給している。また通常、非常勤講師は週当たり2コマとか3コマという形をお願いしており、月当りの従事時間で言えば極めて少ないのですが、労働条件の見直しにより、従事期間・日数に応じて年次有給休暇だけでなく、今年度から夏季休暇を整備した。これら本学の非常

勤講師の労働条件は他の多くの大学と同様、一般的なものと考えているが、より望ましい制度となるよう、今後も検討していきたい。

(7) 学生である臨時雇用職員（学生アルバイト）への通勤費支給について、2021年3月の理事長交渉において、「組合の提案は検討する」との回答があった。検討結果を示すこと。

【次長】これまで勤務地が大学内の場合、通勤費は支給しないとしてきたが、大学内であったとしても夏休みなど長期休業期間においてオープンキャンパスや入試等の全学共通の業務に従事する場合で、かつ通学定期を所有していない場合、通勤費を支給できるか検討を進めている。

【理事長】これまで勤務地が大学内の場合、通勤費は支給しないとしてきたが、大学内での業務であっても例えば夏休みなど長期休業期間においてオープンキャンパスや入試等の全学共通の業務に従事する場合で、かつ通学定期券を所有していない場合に本学の規定に準じて計算した通勤費を支給する方向で検討している。

【組合】検討結果はいつ頃示されるのか。

【副理事長】もう少し時間をいただきたい。改めてお知らせする。

【組合】それから夏休みにかかわらず、支給されるようお願いしたい。

9. ハラスメント防止対策について

(1) 県の人事委員会が行ったような職員アンケートの実施や、学内パブリックコメント、学生アンケートの実施など、学内の実態把握や意見集約を丁寧に行い、関連規程・指針の改正を随時行うこと。

【次長】昨年度ハラスメントに関する指針の見直しを行った。見直しには人権問題委員会だけでなく、学内の意見を聞き、令和3年4月から改正適用を行った。またこの見直し作業と並行して学生向けのリーフレットを改定し、新入生に配布した。今後も国や県の動きを注視しながら必要な見直しを行う。

【理事長】昨年度パワーハラスメントに関する防止措置の整備を受けて、人権問題委員会での審議を経て、県立大学における規程、指針の見直しを行った。この見直しにおいては人権問題委員会だけ

でなく、広く学内の意見を聞き、様々な意見を踏まえて令和3年4月から改正適用を行った。またこの見直し作業と並行して学生向けのリーフレットを改定し、新入生に配布した。現行ではハラスメント相談があった場合、ハラスメント相談員から主任相談員を通じて人権問題委員会に申し出てもらう流れとなっているが、こうしたしくみを含めて本学におけるハラスメント防止の枠組みについて検討したいと考えている。今後も国や県の動きを注視しながら必要に応じて見直しを行いつつ、ハラスメント防止のための枠組みを運用していきたい。

【杉本委員長】今年人事委員会が県の知事部局と教育委員会に対して、ハラスメントが起きる要素が内在していると指摘した。組合が教育長に対してこのことの受け止めを聞いたところ、「人員不足が原因だと思う」と回答した。人員不足はハラスメントが起きやすいという点を認識したうえで、予算と人員の拡充を改めて求めたい。

(2) 2021年2月22日の総務課長との事務折衝において、「コンプライアンスの自己申告書にハラスメントについて2つの設問項目を設けている。この申告書の回答率をまず上げていきたい。それ以外の調査の必要性については考えたい」との回答であったが、このことについての検討状況を明らかにすること。

【次長】今年度の自己申告書は先に開催されたコンプライアンス委員会において審議され、昨年とほぼ同様の形で実施することになった。経年変化を確認したいので、昨年と同様の項目とした。更なる周知を図り回答率を上げていきたい。ハラスメントの問題は学生・教員ともにハラスメント相談員を経由して人権問題委員会で審議することになっているが、今年度すでに複数の事案が審議されている。必ずしもハラスメント相談ではないものも見受けられる。このような事案にどのように対処していくのか整理が必要。

10. 職場スペース、施設、空調関係の改善について

(1) 密閉空間となっていない研究室について、学生の個人情報を守る対策を至急実施すること。

【次長】A7-103 教員室は施錠管理を1名の教員で行う事になっている。また、担当教員が許可した時

間のみ学生が教職支援スペースを利用できるため、個人情報を含む書類は施錠できるロッカー等を含めて対応できると考える。

組合 隣の講義室と研究室の天井が空いているので声が漏れる問題を指摘したのも。

次長 要求の主旨はわかったが、天井までふさぐとするとスプリンクラーの設置とか大きな課題があるので、ここですぐにできるというような回答は困難。

組合 今の件については当事者にも話を聞いてあげてほしい。

次長 担当課に伝える。

【理事長】 A7-102 講義室と A7-103 教員室の天井部に空間はなく、教員室全体としては密閉空間です。但し教員室は簡易間仕切りドアがあるものの、空調の関係で天井部に空間があるので、必ずしも遮蔽されているとは言えない。現状で使用している教員は 1 名であり、担当教員が許可した時間のみ学生が教職支援スペースを利用できることとなっているのでご理解いただきたい。

(2) 個別空調関連

① 2 時間で電源オフとなる措置は勤務に集中できず、エネルギー効率も悪いため、廃止すること。

【次長】 現在行っている工事では可能な範囲で個別空調に切り替えている。本学は省エネ法に基づくエネルギー削減義務もあり、ご不便もお掛けしているが消し忘れ防止の運用にご理解願いたい。なお、現在は仮の個別空調運用基準に基づき運用しているが、コロナ禍により全体のランニングコストの把握がしづらい状況にある。新空調設備の運用状況の確認が進んだ段階で現在の運用基準の見直しも検討したい。

【理事長】 現在行っている空調改修工事では一律な運転をせざるを得ない全体空調方式から可能な範囲で必要な時間それぞれの部屋で運転できる個別空調方式に切り替えている。そして、適正な室内環境を維持できるよう、従来の全体空調に比べ運転できる時間や期間を大幅に拡充しているが、一方で本学は省エネ法に基づくエネルギー消費削減義務もあり、室内環境を改善しつつ、消費エネルギーを抑える必要がある。消費エネルギーを増やすことなく運転時間や期間を拡充するための方法と

して、利用されている部屋に空調運転を限定する。利用されていない空調運転をしないことが重要です。消し忘れによる不要な運転は 10%程度とされる資料もあり、ご不便をお掛けしますが消し忘れ防止の運用にご理解いただきたい。なお、現在、仮の個別空調運用基準に基づき運用しているが、コロナ禍により全体空調時の消費エネルギーに対する現在の状態が把握しづらい状況にある。新空調設備の運用状況の確認が進んだ段階で、仮の個別空調運用基準の見直しも含めて検討する予定。ただ、生き物や精密機器など 24 時間の空調が必要な場合などについては、個別に協議頂きたい。

② 実験室の個別空調を受益者負担にすることはやめること。

【次長】 実験等により室温管理が厳しく求められる部屋については従来、単独の個別空調が設置されているが、新たな実験が同様の管理を必要とする場合もあるかと思う。しかし、単独空調のランニングコスト等も考慮する必要がある。新たな実験に対し常に対応することは困難。まずは単独空調がある実験室に集約できないかなど検討いただき、その次に個別空調による運転方法を協議いただきたい。

③ 個別空調でありながら土日祝日の運転を事前申請制とする措置を廃止すること。

【次長】 個別空調の事前申請については、簡易な申請方法への見直し等、今後の運用状況を見ながら検討していきたい。

(3) 健康相談室は湿気が多くカビが発生しているため、改善すること。

【次長】 コロナ対策として常時換気をしていると、湿気を含んだ空気が常に流入する状況にあり、どうしても湿度の高い状況となっている。常時換気をおこなうことでどうしても根本解決できないため空調の冷房機能と除湿機能を適宜切り替え、湿度の管理をお願いできればと考えている。

(4) 人間看護学部の講師は 2 名同室であり研究作業に支障がある。個別の研究室を確保すること。

【次長】 現在 2 名同室となっている 9 室について整備するためには E-1 棟 2 階研究室スペースと同スペースを別途用意する必要がある。E 棟内でのスペース確保は困難であり、現状では要求にこた

えることはできない。

【理事長】現在2名同室となっている9室について個別研究室を準備するためにはE-1棟2階研究室スペースと同面積を別途用意する必要がある。E棟内でのスペース確保は困難であり、現状では要望にこたえることはできない。施設設備には限りがあるので、割り振りについては人間看護学部において検討いただければと考えている。

(5) 講義室関連

① テレビモニターを大型のものに替えること。

【次長】今年度において県補助金を活用し、順次、整備拡充に努めている。

② 内線電話を全講義室に設置すること。

【次長】本学の電話回線数が上限にあるため、設置は困難。

③ VGA ケーブルしか設置されていない講義室については、HDMI ケーブルを設置すること。

【次長】今年度において県補助金を活用し、順次、整備拡充に努めている。

④ 講義室の窓に網戸を設置すること（換気のために窓を開けてスズメバチが侵入し授業が停止するなどの実害が出ている）。

【次長】対応可能な範囲で検討する。

⑤ ハイブリッド授業の実施に対応できる教室設備を整えること（Web カメラの備え付け、マイク音声関連など）。

【次長】今年度において県補助金を活用し、順次、整備拡充に努めている。5教室にリモートカメラを設置しているが、春季の休業期間に更に2室への設置を検討している。

⑥ 事務局学生支援センターの床を改修すること。

【次長】計画修繕で検討しているが、施工時期等詳細は未定。

⑦ コピー室に空調設備を設置すること。

【次長】新たに設置するには多額の費用を要する。空調が整備されたコピー室（A0棟2階）を利用願いたい。

【理事長】空調設備がないスペースに新たに設置するには多額の費用を要する。空調が整備されたコピー室（A0棟2階等）を利用願いたい。

⑧ ウォシュレット付き洋式トイレを増やすこと。

【次長】今年度より複数年かけてトイレ設備の全

学的な更新工事を計画しており、その際に洋式便器を増やし、ウォシュレット付きにする予定。

⑨ 休憩室（スペース）、給湯室を増やすこと。

【次長】労働安全衛生規則で定められている休養室を今年度、A0棟1階に新設した。この休養室には給湯器も備えている。

⑩ 学内で託児や病児保育の対応ができるよう、保育室を整備すること。

【次長】オープンキャンパスや入試業務など、本来業務を要しない土日に実施する大学行事について、子育て等家庭の事情のある教職員は極力勤務を命ぜらざるべきではないと考えているが、やむを得ず勤務の必要がある場合には大学の経費において託児サービスを実施している。

組合 人間看護学部は育児にかかわる教員が多い、以前、託児サービスを利用したが、部屋が普通の研修室でテーブルもあり、こどもの安全が確保されるような、またこどもが初めて来る親と離れて安心して過ごせる環境の点ではかなり疑問を抱いた。他の教員も同じ意見であった。安心して預けられる部屋を整備してほしい。

【理事長】オープンキャンパスや入試業務など、本来勤務を要しない土日に実施する大学行事について、子育て等家庭の事情のある教職員は極力勤務を命ぜらざるべきではないと考えているが、やむを得ず勤務の必要がある場合には大学の経費において託児サービスを実施している。

この託児サービスは学内の限られた施設を利用しており、託児用の専用室を設けることは困難。なお、利用者数に応じてサービス提供者の施設を利用できる場合があるので、必要に応じて調整したいと考えている。

組合 現状の人員数で土日勤務を命じないことはほとんどありえない。回答は現実と乖離している。この点でも教員や事務職員の勤務の実態を見ていないように感じる。もっと実態を知り、それに合った対応をしてほしい。

11. 授業料の減免について

(1) 県立大学生有志が滋賀県議会に提出した「授業料減免と遠隔授業の改善等、すべての学生が安心して学べるように教育環境整備の財政措置を求めることについて」の請願が昨年10月9日に採択

