

2021年10月8日

高知大学教職員組合 中央執行委員会
委員長 岡田 健一郎 殿

国立大学法人高知大学長
櫻井 克年

公開質問状をいただき、ありがとうございました。
以下に現状を踏まえた見解（青字）を示させていただきます。
よろしくお取り計らいのほどお願いします。

質問

1、法人化以降、本学では財政難を理由に事務職員の削減が進んでおり、その結果、長時間労働や職員の疲弊などが生じています。また、教員に関しても次期（第4期）中期計画期間で大幅な削減が予定されています。

（1）このように事務職員・教員ともに、今後一層の人手不足・長時間労働が懸念されます。教職員のワークライフバランスを実現するための方策について、お考えがあればお聞かせ下さい。

現在、ワークライフバランス担当の理事を配置し、教職員のワークライフバランス問題の改善に向けて取り組んでいます。これまでの具体的な取組としては、17時までの定例会議の実施の推奨、男性の育児休業の取得促進とそのためのサポートに係るセミナーの実施などがあります。また、介護休暇や子の看護休暇、早出遅出勤務等、制度を整えつつ支援してきました。今後も、ワークライフバランス支援について、みなさんの意見を聞きつつ取り組んでいきます。

何よりも、現場の状況や意見を迅速かつ的確にとらえるための機能強化と、それを踏まえての適切な改善策の実施について、より一層の努力をしていきたいと考えています。

人手不足の解消には運営費交付金等、大学運営資金の増加が必要です。国大協を通じての国や国民への働きかけとともに、学長として様々な努力を今後も継続していく覚悟です。

（2）現在、全学教員人事審議会で検討されている「第4期中期目標期間 教員人事基本方針（案）」では、「教員人件費は、学長の戦略的なリーダーシップの下、学長及び学部等へ5：5で配分する。・・・学長に配分される教員人件費は、学長のリーダーシップを支える戦略的な教員配置に活用するために【ア】「学部等の要望に応じて配分する枠」と、【イ】「学長の戦略的な人員配置並びにセンター系の要望に応じて配分する枠」の2枠を設ける。学長に配分される教員人件費のうち、「学部等の要望に応じて配分する枠」への配分比率は6割を上限とする」とされています。【ア】と【イ】での教員人事が認められるべきかに関しては、それぞれ具体的にどのような基準をお考えでしょうか。

【ア】「学部等の要望に応じて配分する枠」については、学部等からの要望に基づき、その6割を上限に配分しますが、基本的には本学の今後の重要なミッションである「第4期中期目標・中期計画」及び「高知大学Grand Design2030」に資する取組であるかどうかを基準として、本学

の戦略的な優先度に応じて配分内容を決定することになります。また、学部等から「第4期中期目標・中期計画」及び「高知大学Grand Design 2030」を越えた、新たな取組と人事のご提案があれば、それも歓迎したいと考えています。さらに、基盤的な教育体制を維持するために、どうしても不可欠な人事がある場合、総合的・戦略的な判断により、配分することも考えています。

【イ】「学長の戦略的な人員配置並びにセンター系の要望に応じて配分する枠」については、各センターの運営に必要な基盤的な配分という要素とともに、【ア】と同様に「第4期中期目標・中期計画」及び「高知大学Grand Design 2030」に資する戦略的な取組であるかどうかを基準として、配分内容を決定することになります。また、【イ】は【ア】よりも学長の裁量によるところが大きい人事であると考えていますが、各センターを所掌している理事の意見もしっかり聞きながら、学長の独断に囚らない透明性の高い運用を行いたいと考えています。

2. 本学ではいわゆる「教教分離（教育組織と教員組織の分離）」のために学系・部門制が導入されてきました。しかしその結果、会議が二倍になり、人事などの意思決定に多くの時間が費やされています。本学の「組織改革等WG報告書（2021年2月18日）」でも、「結局、教育を中心に見たときには、継続的に教育を担う学部・専攻が中心となり、出向形態では無理だったことが再確認されたのではないか」、「地域貢献活動などは、教育と研究に区別できるものでないため、効果的な評価ができていない。その上、教育組織と教員組織で構成員が異なるため、あらゆる点で二重構造となってしまう」など、抜本的な見直しが必要であるとの意見が複数あったとされています。また、同報告書では「教員アンケート集計結果において、現行制度に対する肯定的評価と否定的評価の比率は、おおむね「1：4」となった。事務局アンケート集計結果においては・・・教教分離による負担については、約45%の職員から「負担だと思う」との回答があった」とも指摘されています。

「働き方改革」のための業務効率化や、迅速な意思決定のため、学系・部門制を解消するお考えはありますか。

ご指摘のように「教教分離」については、教員及び事務職員のアンケートにおいて厳しいご意見をいただきました。法人化後に「教教分離」のシステムを採用した最も大きな目的・理由は、各分野の特色を生かしつつ、最先端の研究や社会の要請に応じた改革に取り組みやすい環境を作ることによって、大学改革、教育組織改革を促進することにあります。その結果、全国初の地域協働学部の創設や基礎系を重視した理工学部の設置などの素晴らしい全学的な教育組織改革を実現できました。その意味では、「教教分離」の当初の目的は達成できたのではないかと考えています。第4期を迎えるにあたって、アンケートの結果も踏まえながら、再検討の時期にあるのではないかと考えています。

再検討にあたり、教職員の事務負担の増加、人事システムの複雑化（採用までの期間の長期化）、コロナ対策を含む危機管理上の責任体制等、様々な問題点を踏まえる必要があると考えています。加えて、喫緊の課題でもあるデジタル化を伴う「働き方改革」、社会・地域における高等教育機関の役割としての教育と研究のより一層の一体化の強化などを実現していく方向で考えていきたいと思っています。

3. 労働契約法の改正に伴い、2018年4月より「無期転換ルール」が適用されました。この間、文科省は繰り返し国立大学に対し立法趣旨に基づく適切な対応を求め、中四国はもちろん全国の大学で非常勤職員の雇い止めを撤廃する対応が行われています。

それに対して本学は、事務系の非常勤職員を3年程度で雇い止めする方針を固持しています。これに対しては「せっかく業務に習熟した職員が3年で雇い止めされてしまう」など、その弊害を訴える声があります。また、高知大学が2018年度に実施した「高知大学における働き方と生活に関するアンケート」でも「3年ないし5年を超えても就労を希望する人が働き続けられるようにした方がよい」という回答が6割を超えました。

上記アンケート結果や改正労働契約法の趣旨に基づいて、現在の正規職員登用試験とは別に、他大学のように、一定の基準をクリアすれば原則として希望者全員が無期転換される（身分は非常勤職員だが、定年まで働けるようになる）ルールを整備されるお考えはありますか。

任期の定めの有無にかかわらず、教職員が安心して、大学で働き続けることができる環境を整えることは、大切なことと考えています。また、業務に習熟した職員を継続的に雇用したほうが業務遂行上、合理的で効率的である側面があることも承知しています。

一方で、運営費交付金の事実上の減額が続く中、人件費を抑えていく必要もあります。まずは、非常勤職員を含めて、大学全体で適切な人員配置を行い、業務の見直しや効率化を一層図っていくことから実現しないといけないと考えています。

4. 残念ながら、いまだに本学では多くのハラスメントが起り、解決に至っていないケースが少なからず見受けられます（2019年度ハラスメント相談件数48件、うち調査中8件、調査終了1件、役員会によるハラスメント認定0件）。組合にも毎年のように相談が寄せられ、いずれも深刻です。それらの中には、退職や泣き寝入りを余儀なくされたケースもあります。大学の仕組みを用いて相談しても調査結果が出るまで1年近くかかる事案もあり、迅速な解決という点から見て問題があります。

組合では、この5年ほど継続してハラスメントの相談体制の強化などを団体交渉で申し入れていますが、なかなか実現していません。実務を担当しているのは人事課ですが、人員不足などで対応が難しいように思われます。また、これまで本学においてハラスメントの被害・加害の実態が調査されたことはありません。

（1）学長として「本学ではハラスメントを絶対に許さない」という明確で力強いメッセージを、いま改めて出して頂くことが大切だと考えますが、いかがでしょうか。

ハラスメントについては理事時代から多数対応してきました。加害者になっていることに気づいていない人がまだまだ多いこと、被害者とされる人が不快に感じればハラスメントの定義に当てはまること、など、双方の感情のもつれやちょっとしたボタンの掛け違いで容易に発生する可能性があることをもっと発信していくことの優先度が高いのではないかと考えています。

そういった意味では、「ハラスメントを許さない」というメッセージを発出したいと思いますし、それと同時に、「ハラスメントの事例をよく知ってもらうこと」を続けていきたいと考えています。

（2）ハラスメントの被害・加害の実態調査、ならびにハラスメント相談・解決システムの改善の検討などの対策を進めるお考えはありますか。

コロナ禍の中で、直接のヒアリング調査が制限されるなどの悪条件も重なり、担当される教員

等にさらに負担をかけることにも配慮せざるを得ず、調査に時間を要していることも事実です。事案の迅速な解決のためには、調査をいかに効率的・効果的に行うかが課題ですので、今後、法務担当理事への更なる協力要請やヒアリングの専門職員を配置するなどの調査体制の充実・整備を図りたいと考えています。

(3) 上記を含めた、ハラスメントを起こさない職場環境・研究教育環境の実現に向けた取り組みを充実させるお考えはありますか。

ご指摘のとおりハラスメントを起こさない職場環境・教育研究環境の実現は、極めて重要な取組であると考えています。この取組の内容や実施方法は、非常に多岐にわたり、様々な部署や関係者の協力とともに、教職員が一丸となって取り組む環境づくりが必要です。

今後、現状の取組の問題点を踏まえて、理事や担当部局とも相談しながら、ハラスメントについて、予防的な対策（先ほどのメッセージの発出や相談体制の強化など）をも含めた総合的な仕組みの充実に向けて取り組んでいきたいと思っています。

5, 近年、実家からの仕送りの減少など、学生が経済的に困窮するケースなどが見られます。この問題はコロナ禍で一層深刻化しています。本学では授業料免除や「高知大学就学支援基金」などの取り組みが行われていますが、アルバイト収入や仕送りが減少し、大学近隣で実施されている食料配布を利用する学生が現在も数多くいます。

さらに、経済的な困窮に加えてコロナ禍に伴う本学の行動制限の厳しさによりストレスをため込んだり、サークルが活動できないため先輩から後輩への運営の継承が困難になり、学生間の人間関係の構築も難しくなっているという声も聞かれます。

このような学生支援・課外活動の問題に対し、今後どのように取り組んでいくべきとお考えでしょうか。

新型コロナウイルス感染症の拡大期における学生支援につきましては、これまでに、通信環境の整備（1000万円）、支援金の給付（1500万円）、2回の食費等の支援（合計約660万円）など、運営費交付金やさきがけ志金を活用し、可能な限りの支援を実施してきました。現在も、300人を上限として一人5万円（1500万円）の支援金の給付を行うこととし、その募集をしているところです。

加えて、支援金以外にも、令和2年度以降は授業料の納付期限を延期し、家計急変者の負担軽減に努めてきました。

今後も、学生アンケートの結果に注視しつつ、多様な問題を抱える学生のために必要とされる支援策を鋭意検討し、迅速に対策を講じていきたいと考えています。

また、学生のメンタル面の支援についても、学部や関連するセンター、教職員の方々の意見や協力を得ながら、具体策を検討し実施していきたいと考えています。

6, 本学の学生寮（かつら寮、ときわ寮、南溟寮）ではいずれも個室にエアコンが設置されていません。近年は夏の気温が上昇しており、エアコンがないことは熱中症など、学生の健康にとって重大なリスクであると思われます。食堂など一部の部屋にだけエアコンを設置することも考えられますが、新型コロナ感染症予防のためには人の密集を防ぐことが重要であり、やはり個室へのエアコン設置が望ましいと思われます。

第4期中期計画期間において、学生寮の個室へのエアコン設置を検討するお考えはありますか。

本学学生寮については、いずれも建築後40年以上の年数を経過しているため老朽化が著しく、当然のことながら学生の居住・学習環境の改善が必要であるという強い思いを持っています。

そのため第4期中期目標期間中には、民間資金を活用した建替えなど学生寮の機能強化を検討しています。今後の学生寮の全室エアコン設置についても、こうした計画とあわせて慎重かつ迅速に検討していきたいと考えています。