

くみあいニュース No.135

2017. 11. 22 発行 京都工芸繊維大学職員組合発行

<http://web.kyoto-inet.or.jp/people/kitunion/>

— 学長候補適任者へのアンケート回答 —

職員組合では2名の学長候補適任者にアンケート（質問状）をお届けしていましたが、回答が寄せられましたので、全文を公開します。意向調査の参考にしていただければ幸いです。

質問事項は以下の通りです。

1. 本学の教職員の給与は、近年は国家公務員の給与についての人事院勧告に従って改正されて来ています。教職員の給与水準についてのお考えをお聞かせ下さい。
2. 教職員の昇級、昇格、昇任も各個人の給与に影響します。例えば、教員について言えば、研究面での評価だけでなく、教育、社会貢献での評価も大切であると思います。昇級、昇格、昇任についてのお考えをお聞かせ下さい。
3. 事務職員、技術系職員からの超過勤務特別延長手続きはかなり多く、教員もまた多忙になって来ているように思われます。本学教職員の適切な人員数について、具体的には、事務における各課の人員数、学系所属教員や課程担当教員の人員数、ならびに、課長、係長、一般職員の人員数（比率）や教授、准教授、講師、助教の人員数（比率）についてのお考えをお聞かせください。
4. 教職員としては、どのような方が役員になられるかということも、労働環境の点から、関心を持たざるを得ません。役員にふさわしい資質についてのお考えをお聞かせ下さい。
5. 本学の有期雇用職員に係る通算雇用期間は（専門職を除き）5年が上限とされていますが、有期雇用の事務職員の中には、大学の業務に不可欠な役割を担っている方々も少なからずおられます。そのような方々に無期転換していただくことは、業務の効率性や継続性などの点で大学にとっても大きなメリットがあるように思われます。事務職の有期雇用職員の通算雇用期間についてのお考えをお聞かせください。
6. 女性の社会での活躍が叫ばれており、本学でも積極的に女性教員を採用するなど、これまで女性に開かれた大学を目指してきたと思います。この路線を継続してゆく

のかどうかについてのお考えをお聞かせください。この路線を継続してゆくのであれば、出産や育児について、出産や育児に関する休暇の制度がありますが、それに加えての積極的・能動的な支援についてのお考えがありましたらお聞かせください。また、特に女性はセクシャルハラスメントの被害者になりやすいことから、女子学生や女性教職員が安全に活動できる環境作りについてのお考えをお聞かせください。特に、最近の盗撮事件に対する対応や夜間照明の少なさについてのお考えを頂けたらと思います。

7. 職員組合と法人との今後の関係について、お考えをお聞かせ下さい。

学長適任候補者（氏名告示順）

森 肇 氏

森迫 清貴 氏

ご質問頂きました内容に関しまして、以下の通り自分なりに回答させていただきます。

ご査収くださいませ。自分なりに回答できる項目と、法人としての回答しかできない項目がございました。そのため、不十分な点があるかと思えます。その場合、個別に追加して頂いても構いません。

1. 本学の教職員の給与は、近年は国家公務員の給与についての人事院勧告に従って改正されて来ています。教職員の給与水準についてのお考えをお聞かせ下さい。

なかなか、杓子定規な回答しかできず、申し訳ない気持ちです。

国立大学法人の役員の報酬や職員の給与については、国立大学法人法により、国家公務員や民間企業の給与、法人の業務の実績等を考慮して、各法人がそれぞれ支給基準を定め、その支給基準を公表することになっています。

本学も、同法律に従い、平成 16 年度から平成 28 年度までの国立大学法人京都工芸繊維大学の役職員の報酬・給与等に関する情報を公開しています。

その中で、「職員給与についての基本方針に関する事項」において、①職員給与の支給水準の設定等についての考え方、②職員の発揮した能率又は職員の勤務成績の給与への反映方法についての考え方、③給与制度の内容などについて記載されております。

文部科学省は、国立大学法人等が公表した平成 27 年度の内容を取りまとめ、平成 28 年 9 月 23 日付けで「国立大学法人等の役職員の給与等の水準」として報道発表しています。国立大学職員の給与水準については、事務・技術職員と教育職員(大学教員)のデータが記載されていますが、平均年間給与は、事務・技術職員が 5,766 千円、教育職員が 8,764 千円となっており、事務・技術職員の対国家公務員指数は 88.1、教育職員の国家公務員との給与水準の比較指標は 97.1 となっています。

一方、本学のデータを見てみますと、事務・技術職員は、平均年間給与は 5,689 千円、対国家公務員指数は 89.5、対他の国立大学法人等指数は 101.4 となっています。平均年間給与では全国平均を下回るものの、国立大学法人等と国家公務員の給与の比率を国立大学法人等の年齢階層別人員構成をウェイトに用いて加重平均した指数(法人基準年齢階層ラスパイレス指数)である対国家公務員指数では全国平均を上回っています。

また、教育職員は、平均年間給与額は 9,374 千円であり、国家公務員との給与水準の比較指標 99.3 となっており、いずれも全国平均を上回っています。大学間の平均給与に差があるのは、都市部と地方で手当に差があること、職員の平均年齢に差があること、文部科学省からの異動官職のポスト数に差があることなどに影響を受けるため単純に比較することはできませんが、仮に給与の高い順に並べた場合、本学の事務・技術職員は、86 大学中 39 番目となっており、教育職員は、86 大学中 18 番目となっています。

教職員の給与水準についての考え方と現状は上記のとおりですが、ある情報機関が発表した調査においては、私立大学と国立大学を比較した場合、教育職員も事務系職員も国立大学の方が低い水準となっているとの情報もあり、人材確保の観点から給与水準については、注視すべき問題と感じています。

本学の収入比率は、運営費交付金が約 55 パーセント、授業料収入等が約 27%、競争的外部資金等が約 18%となっており、実際の運営費交付金約 50 億円のほぼすべてが人件費です。他の地方国立大学では人権費が運営交付金だけでは補えず、授業料収入等にまで及んでいる所もあります。その場合、法人からの各教員に配分される研究費が限りなくゼロに近づいているようです。待遇面だけではなく、本学の環境改善のためにも外部資金を増やす必要があります。そのためには、所信表明でも述べました通り、

本学の研究力のアップがどうしても必要であると考えます。

2. 教職員の昇級、昇格、昇任も各個人の給与に影響します。例えば、教員について言えば、研究面での評価だけでなく、教育、社会貢献での評価も大切であると思います。昇級、昇格、昇任についてのお考えをお聞かせ下さい。

これも、非常に大切な事項だと思います。研究に関しては、発表した論文が掲載された学術雑誌のインパクトファクターや引用件数という一つの「単純な」物差しで測ることができます。しかし、教育はもっとスパンの長い、そして測ることの難しい物差しでの評価が重要です。

個人的な話で大変恐縮ですが、私の家族（妻、娘）は小学校の教員をしております。私は、（もちろん間接的ですが）その育ててくれた子供たちを大学で教育しておりますが、常にありがたいという気持ちを持っております。でも、なかなか家ではそれを理解してもらえてはおりませんが・・・。

教育だけではなく、社会貢献もなかなか評価できない、そして評価できていない点があると痛切に感じております。教育、社会貢献での正しい評価体制を作り、それが昇級、昇格、昇任に繋がるようにしなければならぬと考えております。

3. 事務職員、技術系職員からの超過勤務特別延長手続きはかなり多く、教員もまた多忙になって来ているように思われます。本学教職員の適切な人員数について、具体的には、事務における各課の人員数、学系所属教員や課程担当教員の人員数、ならびに、課長、係長、一般職員の人員数（比率）や教授、准教授、講師、助教の人員数（比率）についてのお考えをお聞かせください。

本学は、法人化以降、他の国立大学と比べて大学改革を積極的に行い、その成果は着実に表れており、文部科学省からも高い評価を得ています。

しかし反面、各種事業を推進するため、教員、事務職員、技術職員の方には、相当の負担をお願いしてきたところであり、そのことに対して感謝申し上げます。

まず、超過勤務時間数には、課等によりバラつきもありますが、事務局全体の時間数は、年々減少しています。立場の違いや能力などに個人差があるため一概に論じることにはできませんが、あまりにも特定の部署や職員に負担がいかないような体制作りが必要であると考えています。

事務局は、10月1日現在、12課体制で、常勤事務職員は123名、特定・再雇用職員・非常勤職員・派遣職員約80名の合計200名体制で、業務を実施しています。

本学は、3×3などの概算要求を積極的に行うことに加えて、SGUやCOCなどの補助金事業にも採択されるなど積極的に大学改革を進めてきました。それらの動きに合わせ注力すべき業務が変動することから事務組織の見直しを行ったり、課に配置する人員数に関しても流動的な措置をとっています。

事務職員の役職別人数は、課長12名、副課長14名、係長職44名、主任・係員53名で、その比率は、10%：11%：36%：43%となっています。管理的な立場にある係長以上と、実務を担当する主任・係員の比率は、57%：43%となっており、本来であれば、主任・係員の比率を上げることが理想ですが、そこを非常勤職員で補っているのが現状です。

教員の役職別人数は、教授129名、准教授87名、講師9名、助教・助手69名の合計294名となっており、その割合は、44%：33%：23%となっています。本学は、概算要求事項やSGU調書に記載したとおり教員比率のプロポーショナル改革（教授：准教授・講師：助教・助手を1：1：1にする構想を提案しており、文部科学省からも積極的に大学改革を進めていると評価されています。今後も、助教の採用を積極的に進めていく必要があると考えています。

4. 教職員としては、どのような方が役員になられるかということも、労働環境の点から、関心を持たざるを得ません。役員にふさわしい資質についてのお考えをお聞かせ下さい。

学長は経営責任者として、これまで以上に「学長裁量」については慎重であり、かつ大胆であるべきだと思います。また、平成 25 年度の施設改修に伴う大幅な赤字の発生（当時、私は役員ではありませんでした）の要因の一つに、役員間での情報共有が十分でなかったのではないかと推察されることから、役員間での常日頃からの情報共有の重要性は言うまでもありません。

役員間での役割分担も非常に大切なことだと思います。総務、人事、施設、教育、研究などの担当は役員（理事・副学長）間で偏りなく責任を持つことで、常に役員間でチェックしあえることができる体制が重要です。そして、予算については、学長以下理事全員でしっかりとした計画の立案を行わなければなりません。個々の役員はそれぞれの分担の中でやりたいこと、やらなければならないことは当然あるかと思いますが、学長はまず役員間でその調整を行わねばなりません。そして、経営とは、トップダウンとボトムアップの阿吽の呼吸がとても重要であるということです。本学の現状を見る限り、それがまだ十分ではないと私は感じております。私は、その仕組みづくりを教職員全体で築き上げていなければならないと考えております。

繰り返しになりますが、学長は「学長裁量」をむやみに振りかざしてはならないし、他の理事も高圧的な態度を取る方は適任ではないと思います。

5. 本学の有期雇用職員に係る通算雇用期間は（専門職を除き）5 年が上限とされていますが、有期雇用の事務職員の中には、大学の業務に不可欠な役割を担っている方々も少なからずおられます。そのような方々に無期転換していただくことは、業務の効率性や継続性などの点で大学にとっても大きなメリットがあるように思われます。事務職の有期雇用職員の通算雇用期間についてのお考えをお聞かせください。

そもそも、無期の常勤職員が全ての業務に対応することが理想であるわけですが、退職金ポストの数に制限枠があるなど予算上の理由から無期の常勤職員を無制限に雇い入れることはできません。結果、大学に求められる業務を滞りなく推進するためには、どうしても予算の範囲内で有期雇用の事務職員等を採用しています。

本学としては、ご指摘のとおり有期雇用職員の中には優れた能力を有した方がおられることから、労働契約法に基づく無期転換ルールが平成 30 年 4 月 1 日から本格的に開始されることに先駆けて、平成 29 年 10 月 1 日付けで「国立大学法人京都工芸繊維大学短時間勤務非常勤職員就業規則」を一部改正するとともに、「国立大学法人京都工芸繊維大学職員の無期労働契約への転換に関する規則」を新規制定しました。

この背景には、昨今の社会動向や国会での議論に鑑み、有期雇用職員に対する無期雇用化の促進が社会的に強く要請されていることが挙げられますが、国からの運営費交付金における基盤的経費が年々削減されていく厳しい経営状況の中で、無期転換ルールへの対応がもたらす経営面での影響についても慎重に考慮する必要があると判断しています。

結果、無期転換者の増加がもたらす人件費増による経営面での影響を抑えるため、運営費交付金により雇用される者のうち、一部の職種のみ、一定の条件を満たすものに限り、無期労働契約への転換を可能とすることにしました。

その職種とは、代替人材の確保が困難であり、高度の専門的知識・資格・経験を有する者が就くポストであって、かつ、相当長期に渡って継続的に当該業務の遂行が必要となるものとしています。また、非常勤職員の方を対象とした常勤職員への採用制度を設け、常勤化への門戸を開いているというのが、

人事労務的には正しい回答となります。しかし、それによって採用された方は、従来の人事システムに上がるわけで、それで本来の能力を発揮できるのか、そしてそれが教育研究の現場にとって果たしてプラスになるのか、私は疑問にまた不安に感じております。

6. 女性の社会での活躍が叫ばれており、本学でも積極的に女性教員を採用するなど、これまで女性に開かれた大学を目指してきたと思います。この路線を継続してゆくのかどうかについてのお考えをお聞かせください。この路線を継続してゆくのであれば、出産や育児について、出産や育児に関する休暇の制度がありますが、それに加えての積極的・能動的な支援についてのお考えがありましたらお聞かせください。また、特に女性はセクシャルハラスメントの被害者になりやすいことから、女子学生や女性教職員が安全に活動できる環境作りについてのお考えをお聞かせください。特に、最近の盗撮事件に対する対応や夜間照明の少なさについてのお考えを頂けたらと思います。

本学としては、今後も女性教員を積極的に採用していきたいと思います。出産や育児に関する支援に関しては、教員・職員共に支援していきたいと考えています。現在は、小学校入学までが対象となっている育児部分休業について、小学校3年生までを対象に取得できるように検討したいと思います。保育環境の整備、事業所内保育所の開所については、本学独自に対応するか、近隣大学と一緒に対応すべきかの検討を開始しなければならないと感じております。なぜなら、私自身も子供を育てた経験から、子供が熱を出したら私か家内のどちらかが休みを取るか、早く帰るなどで右往左往したものです。ですので、保育環境の整備、事業所内保育所の開所も切実な思いです。

構内の照明設備については非常に悪いと感じております。特に、自分自身は目が悪いですので、夜間は階段だけではなく、少しの段差だけでも怖いと感じております。照明を増やすことは盗難、痴漢等の犯罪を減らすことに直結します。ですので、そういった施設整備を急ぐ必要があると感じております。

7. 職員組合と法人との今後の関係について、お考えをお聞かせ下さい。

上記のご質問に、杓子定規な回答しかできなかった点は、大変歯がゆい気持ちで一杯です。

しかし、私はいつも何でもかんでもトップダウンでは済まされないし、してはいけないという思いを強く持っております。とにかく、健全な大学経営にはトップダウンとボトムアップの微妙、かつ繊細な阿吽の呼吸が最も重要です。決まったから、決めたから、仕方がないから「やれっ！」は絶対に認められないと思います。

2017年11月20日

森 肇

2017 年 11 月 22 日

森迫 清貴

職員組合におかれましては、本大学法人の運営に関し常に真摯な対応をいただき、人事労務担当理事として心より感謝しております。

今回、告示後学長候補者として多くの方々にお話する機会をいただき、所信表明書に様々なご意見を承りました。特に、Lab 構想と地域創生 Tech Program に関して更なる説明を求められることが多かったので、まず、その 2 点について簡単に記させていただきます。

○ Lab 構想

国立大学は、日本、地域のための人材育成機関であり、そのために研究、教育を行っている。近年の国立大学のおかれた社会情勢から文科省は国立大学機能強化事業を行い、それによって本学は KYOTO Design Lab (D-lab) を設置している。D-lab は、国際連携、産学連携さらに異分野連携を取り入れた人材育成の場をつくりあげ、国内外から高い評価を得ている。その後 SGU 事業にも採択され、全学的な人材育成の目標を、理工科系専門的能力に優れ、様々な課題を見だし、それをグローバルな視野で解決できるテックリーダー（本学が名付けた）の育成としている。本学は、このテックリーダーを確実に輩出することによって存在理由を国内外に示していくことになる。しかし、単にテックリーダーの育成を声高に叫んでも、社会からの評価が獲得できるものではない。先行事例である D-lab の検証、改善を経て Lab を構築し、その Lab 事業から産まれる成果に対する国内外からの厳しい評価を経ることが重要である。高い評価を得て初めて本学の強み、特長が真に周知されることになり、そのときこそ本学が今後独立して生き残る大学としての地位が確立される。

Lab とは、テックリーダーの仕上げを行う人材育成システムであり、他流試合を行う道場である。Lab において学生や教員は、様々な社会課題に遭遇、発見し、研究・開発し、国内外社会からの評価に耐えうる真剣勝負の実装型解決を目指すなければならない。論文発表や特許とかたちで評価される場合もある。Lab では、産学連携や国際連携が必要であり、実装型解決のためには専門分野横断の協働が不可欠である。D-lab は、デザイン思考のもと、デザインとエンジニアリングの実践的教育の場として機能しており、今回、新たにつくる Lab は、本学の有するサイエンスとエンジニアリングにおける研究・開発に重きをおいた産学連携・国際連携の場とする。D-lab にデザイン・建築学系以外の教員・学生が参画しているように、新しい Lab でも専門分野横断型の協働を積極的に行うこととする。本学キャンパスにおける企業人や外国人研究者の割合を飛躍的に高くし、少なくとも常時学内に 150 人以上いるような状況を実現することを目指す。結果、留学生も増え、博士後期課程学生も Lab へ参画することにより、企業への就職や外国研究機関 PD への道が開けることになる。この Lab をてこにして、全学的に実装型課題解決を目指す大学としての国際的地位を確立することを目指す。

なお、教員は課題に応じて Lab に参画するため、現在の教員が Lab に所属することは考えていないが、Lab 毎に、課題の企画・交渉、運営を担当する専門教職員を配置する。また、Lab 共通の業務（産学交渉、国際交渉、財務、総務、広報など）を支援する専門職員組織を新たに設置する。Lab の運営には、運営交付金に内在された機能強化経費を主とする法人予算と Lab 課題にともなって獲得した外部資金をあてる。

○ 地域創生 Tech Program の設置、収支と今後

本プログラムは、現在、国が最も力を入れている地方創生による文科省のCOCおよびCOC+補助金事業をとらえて構想したものであり、文科省、京都府をはじめ様々な場所で、高く評価されている。なお、Lab構想にある専門分野横断型の学部教育を授業科目として実践する予定である。

夜間主先端科学技術課程を昼間課程学生定員に転換できたことにより、学生の授業料収入が完成年度の収容定員ベースでおよそ3000万円の増収となり、永久的に確保される。運営経費を考へても土地建物取得・改修費等は数年で回収可能である。京都北部地域の本学プレゼンスは飛躍的に高くなり、本学への進学希望者が毎年確保されることとなる（2018年問題への対策の一つ）。本プログラムの定員割れが懸念されているが、本プログラムの各定員枠は上限であり、一般プログラムの個別入試により学部総定員数が定員割れしているわけではなく、志願者は増えており、厳正な判定で一般プログラムと遜色ない学生を合格させている結果である。地域枠対象高校は、過去3年間の結果等を参考に進学指導するはずであり、徐々に安定した学生確保が可能となると予測している。教育プログラムについては、あと2年で一通りの実施となり、学生との面談、関係する事務課との協議などを通じて、プログラムの改善を図っている最中であり、プログラム運営も安定化する。なお、福知山公立大学と隣接していることから、今年度、福知山市が積極的に周辺環境を整備する委員会（本候補者は市側の本部委員）を設置している。さらに公立大学は情報系学部（80人）の新設を予定しており、本学の協力が求められている。また、京都北部企業等は共同研究や奨学金（2社が既に決定）を積極的に検討しており、交流会や大学訪問が行われている。北部地域の課題、北部企業の課題も当然Lab事業になり得る。

以下、質問事項について回答させていただきます。

1. 国立大学である本学の教職員の給与については、法人化後も公益性、公共性を有する「みなし公務員」として人事院勧告を遵守しています。今後ともこの方針を何にも優先して全力で維持継続していきます。
2. 教職員の昇級、昇格、昇任について。教員においては、現在も研究面での評価だけでなく、教育、社会貢献などの面も評価対象としています。しかしそのことが実感され難いということかと思えます。大学はいわゆる研究所ではなく、研究や社会貢献等を通じて人材育成を行う場所です。評価項目毎に適切な評価者とするシステムを考えます。すなわち研究は学系長、教育は課程長・専攻長および学務課から、地域社会貢献や国際貢献については担当課からの評価情報を的確に得ることによって、評価が納得できるよう改善を図りたいと思えます。
職員においては、現在の評価システムについての意見を聴取したいと思えます。また、これからの大学職務を見通した事務改革も検討した上で、働きがいのある職場としての人事評価システムを提案します。
3. 事務職員、技術系職員の超勤の課題、教員の職務の課題について。現在の大学のおかれた環境はわが国の状況に伴って厳しくなっており、一方で大学に期待される業務は益々多岐にわたるようになっていきます。これまでも本学は受け身ではなく積極的な攻めの姿勢で、大学の存在価値を高めつつ、京都工芸繊維大学という職場を守る方向性をとっています。しかし予算は容易には増えません。そのため超勤等の課題解決には、人員配置、業務のスリム化するなど業務を総合的に見直しつつ、一方で必要な業務の質はしっかり確保できる事務システム改革を行います。教職員の皆様のご協力をお願いします。

本学教職員の人員数、職階比率についてですが、本学の法人化の際に承継した教職

員定員は概ね 450 名です。事務・技術職員等 150 名、教員 300 名が基本です。教員は助教 1 に対し、教授・准教授・講師 2 が目安です。教員数は、教育プログラムに関する設置審を満たし、学内の基盤センターの業務維持が条件となります。事務における職階についての比率等は、上記の事務改革を踏まえる必要もあり、専門性、経験等も評価し、働く意欲が高まるような人事システムの構築を提案したいと思います。

4. 役員は **Integrity**（物事の本質を見据えた正直さ、誠実さ）があり、本学全体の将来を俯瞰的に見据えて、維持発展に尽力することを強い意思で有する方々に協力していただきたいと思います。加えて、事務職員や技術職員、教員等と協調できるひとであることが重要です。このことは、役員のみならず、学長指名とされている全ての役職の方に期待します。
5. 人件費は、法人予算上大きな割合を占めており、有期雇用職員の無期転換による固定経費化は大学運営上慎重な判断を有する事項と認識しています。しかし現在、有期雇用職員が担っている業務で大学にとって不可欠なものもあるかと思います。3. で述べた事務改革の検討を踏まえ、業務の専門性も考慮して無期転換の可能性あるいは通算雇用期間について再考したいと思います。
6. 本学のみならずわが国において男女共同参画の推進は当然です。ライフイベントについての本学の制度は、公務員に適用されている制度に準拠しています。今後とも人事院勧告や法制度改正に速やかに対処していきます。なお、ライフイベント時に本学教員に利用していただいている研究支援員制度は、現レベルを今後も維持します。
ハラスメントは、大学のみならず人間社会の安寧とそれぞれの活動の大きな支障になります。各自が、人間倫理に照らし社会通念上の合理的な配慮のもとで発言、行動することは当然です。定期的に注意喚起、研修を実施します。また、安全で安心して大学活動ができる学内環境の整備は、優先度の高い施策として随時予算の確保に努め、実施していきたいと思います。
7. 国立大学法人を健全に運営していくためには、職員組合と法人とが信頼関係を保つことが重要であると考えています。今後とも定期的な協議を行い、たとえ対立するような事案であってももしっかり意思疎通を図り、信頼関係の維持に努めます。

以上です。