

2025 年 8 月 1 日

国立大学法人京都工芸繊維大学長殿

京都工芸繊維大学職員組合

## 2025 年 9 月期 職員組合からの統一要求書

### —質問と要望事項—

前略

学長ご就任より 1 年 4 か月が経過しました。吉本学長には、平素よりの本学運営への多大なるご尽力に心より感謝申し上げます。今後も本学が更なる発展を遂げるためにも、教職員の労働環境や条件の改善についてご配慮いただけるよう、改めてよろしくお願い申し上げます。

職員組合では、非組合員を含めた本学の教職員に対して行なったアンケート、組合員から直接届けられた声、執行委員会で協議した内容をもとに、質問と要望事項を作成いたしました。

質問事項においては、昨年度の統一要求への回答書で述べられた事項を中心に、新たに教職員から寄せられた質問についても説明を求めています。また要望事項としては、現在まで見逃されてきた非常勤講師給与や各種手当の改善についての要望や、来年度より値上げされる予定のスペースチャージに関する要望、昨年度の回答書でも触れられました教職員の休憩スペースやテレワークに関する要望、を挙げています。これらの質問と要望事項の背景として、数年来の人員削減による教職員への負担の増加により現在の業務量が本学の教職員数とリソースの処理能力を超えていること、さらにはコミュニケーションの不十分さより現場の職員が法人の施策を理解できず、現法人への信頼が低下していること、などが挙げられます。

法人におかれましては、本書の内容を真摯に受け止めて頂き、2025 年 8 月 29 日までに誠実なご回答をお願いいたします。ご回答内容を公開する予定にしております。また、ご回答の内容によりましては、第3者に具申する用意がありますので、ここに申し添えます。

草々

## 【質問事項】

### 質1. コミュニケーション不足の改善についてご説明下さい。

2024 年 9 月期職員組合からの統一要求書への回答における同内容の質問に対して、学長は「大学執行部の打ち合わせへの全副学長及び担当事務課長の出席」「学長自身が学内各所を適宜訪問し、その場の教職員の方と意見交換する MBWA (Management By Walking Around)」などの具体案を説明されています。

これを受けた、2025 年 5 月に職員組合の実施したアンケートでは、コミュニケーション不足が「改善された」「どちらかというと改善された」という意見が合計 25%、「改善されていない」「どちらかというと改善されていない」という意見が合計 25%と、ある程度の評価は得られたものの、依然として満足のいく水準にまでは至っておりません。

特にアンケートでの意見が多かった、以下の事項に関してご説明下さい。

### 質1-1. 高度技術支援センターの解体(発展的改組)についてご説明下さい。

2026 年に予定されている高度技術支援センター (ATEC) の解体、および 2025 年 4 月の情報基盤センター設立に際して、それらの施策が所属する技術職員への十分な説明なしに短期間で進められた件について、不満の声が上がっております。

アンケートでも「現場の意見や実情を全く考慮せず、組織図作り目的で行われているとは思えません」といった厳しい意見や、「状況が分からないので、解体理由を明らかにしてくれないでしょうか?」といった質問などが寄せられています。

組合の執行委員会では、人事異動について法人側がどこまでの説明責任を負うのか、事務職員、教員から、それぞれの意見が出されました。労働者が将来のキャリアパスについて、ある程度不安が解消される相応の説明がなされているのか、現場へ改組される旨が開示されてから実施されるまでの間で説明が不十分ではなかったか、との点に検証を求めるべきではないかとの意見が出されました。特に技術職員は比較的に異動や改組等に馴染みがない点に配慮が必要ではなかったかとの意見もありました。

今後、本学の情報インフラを支える情報基盤センターの技術職員に対して、今回の改組の目的や今後の組織形態についての構想、改組後の職員への処遇や昇任の可能性(組織改編により、一部のキャリアパスが失われたという指摘もありました)、などに関する十分なお説明をお願い致します。

## 質1-2. MBWA の実施状況についてご説明下さい。

コミュニケーション改善への方策としての MBWA の主旨は評価できますが、アンケートでは「MBWA は本当に実施されているのですか？ 実施したのであれば、活動記録や議事録のようなものを作成し全職員に周知すべきかと思います」という意見もあり、その実際の実施状況やそれによる改善効果の教職員への周知はまだ不足していると言わざるを得ません。現在までの MBWA の実施状況、およびこれから実施計画などについて、ご説明下さい。

## 質2. 教職員の業務負担の軽減と適正な人員配置についてご説明下さい。

2025 年度より学部一般入試後期日程が廃止され、入試業務の負担が軽減されました。これにより、ある程度業務負担が軽減された事に対しては、感謝申し上げます。しかし、依然として数年来の人員削減の結果である人員不足による過剰負担の状態が解消されたとは言えず、様々な不満の声が上がっているのも事実です。これに関連しまして、下記の事項にお答え下さい。

### 質2-1. 業務負担の公平性について

アンケートで「教育負担、入試業務、市民講座、COC などの研究外業務の負担は、現状で公平であると思いますか？」という質問を行ったところ、「公平でない」「どちらかというと公平でない」の意見が合計 50%を占めており、その要因として「人員不足や技術支援が得られないために生じた過剰負担」「できる人に（仕事が）集中していて、できない人にはほとんど仕事が行かない」「学系長や学域長などの管理職になると業務が多すぎて研究時間が圧迫され、科研費などの研究費が獲得できなくなる原因になる可能性がある」などが挙げられています。

7 月 22 日の労使協議でも、「事務職員を評価するのは課長であるが、逆に職員が上役についての評価を申告する制度がある」との説明がありました。配属されたばかりで不慣れな職員と比べて、ベテランの職員の負担が大きくなるのはある程度仕方ないと思われますが、負担が大きくなった職員は適切に評価され、相応の報酬が与えられるのが理想的です。

あらゆる教職員の業務負担を公平化することは困難と思われますが、本学の教職員が負担の公平性を感じられる職場作りについて、ご意見をお聞かせ下さい。

### 質2-2. 業務負担の見える化について

業務負担の公平性を確保するためには、個々人の業務負担を他の教職員に見える状態にする努力が必須です。特に教育業務の負担に関して、2024 年度の回答書でご教示頂いた教員の授業負担の確認のためのポートフォリオシステムについて、今回のアンケートで確認したところ、それに

よって教育業務負担が「可視化された」「どちらかと言うと可視化された」が合計 42.9%と、一定の評価は得られております。しかし、「(負担を比較するために)個人の負担に関する検索だけでなく、学域教員の負担を一覧表にして表示すべき」という意見も上がっております。

また、「講義における負担は単純に講義時間数だけで計れるものでなく、良質な講義をしようとするだけで準備の負担が増える、あるいは担当した学生の特性(特別な配慮の必要性など)によっても増えることがある」、との意見もありました。そういった細かな事情までも可視化するのは困難と思われますが、教職員の努力が出来るだけ評価の向上に繋がるような負担の可視化の方策について、ご意見をお聞かせ下さい。

### 質3. 事務職員の配置転換について

事務職員の配置転換が定期的に行われていると伺っております。様々な部署の業務を把握し、本学事務の全体像を把握するといった意図は理解できる一方で、人員削減が続けられた中、配置転換の際の引き継ぎ作業が確実に行われず、依頼したはずの業務が忘れられる事などを問題視する声が寄せられております。これに対しては、配置転換するまでの期間を長期化する、事務作業をマニュアル化する、現在担当している業務に関する(web などを通じた)情報共有、などの様々な対策が考えられるかと思えます。

この点について、配置転換の必要性に関するご説明や確実な引継ぎへの対策、今後の配置転換の予定など、ご意見をお聞かせ下さい。

### 質4. 若手人材の流出への対策について

2024 年 9 月統一要求書に対する回答書において、学長は若手人材の流出による損失への懸念について言及され、組合からの意見募集についても述べられています。これを受けて 2025 年 5 月のアンケートで意見の募集を行ったところ、「系内での教務などの運営が協力体制の下(そこはトップダウンというよりは、協調しあえているかどうか)で行われていることが大事」「若手の早期退職を防ぐには、福利厚生など目に見える形に加えて、中堅やベテラン職員にも若手を精神的に支えるだけの実力と余裕が必要」「働きやすさ、働きがいのある職場にする」「昇任・昇給・勤務成績評価などについて納得感のある人事評価制度」などの意見が寄せられました。組合の執行委員会でも、「テレワークや、育児の状況に合わせた柔軟性のある勤務時間の設定(例えば、午後のみの勤務)など、教職員の個人的な事情に配慮した多様な働き方への支援が、若手人材の流出への対策となるのではないか」などの意見が出されました。

これらを踏まえて、若手人材の流出への対策について、改めてご意見をお聞かせ下さい。

## **質5. 各種ハラスメントへの対応について**

昨年度に引き続き、2025 年度のアンケートでも各種ハラスメントに関する質問を行いました。7 月 29 日に行われた代議員会でも、様々なハラスメント事案が報告されました。これらについて、下記の質問にお答えください。

### **質 5-1. 教員によるハラスメントについて**

アンケートの結果、「学内でハラスメント事案を目撃したことがある」が 55.6%と、過半数を超える結果になりました。その内訳として、「教員から職員に対して」(53.3%)、「教員から学生に対して」(40%)と、教員によるハラスメント事案がかなりの割合を占めました。アンケートの自由記述欄には、「どのような行動がハラスメントになるのかを掲げると共に、ハラスメント対策委員の連絡先をもっと広く周知するのが良いかと思います」「学生に対する意識が昔のままで、時代の変化に対応できていない教員がいると思う。時代に即して内容をアップデートした、効果が上がるハラスメント研修は必須と考える」などの対策の意見も寄せられています。また、一部の役員に要望を伝えようとした際、適切な応対をしてもらえず、不快な思いをした、という声も寄せられました(その時に忙しかった、などの事情もおありかもしれませんが)。役員も含めた、全教員に対してハラスメントに対する意識を再確認する必要があるように思われます。この点について、ハラスメントへの対応をご説明下さい。

### **質 5-2. 外国人教員、外国人留学生へのハラスメントについて**

外国人教員および外国人留学生に対するハラスメントについて、下記の報告がありました。

・事務職員が外国人教員に対して不適切な対応をした際に、外国人教員がそのように指摘すると、日本語でのコミュニケーションの不十分さを理由に非難を返した事案

・外国人留学生の能力の不十分さについて、教員が当該学生の国籍を理由にして非難した事案

本学は、スーパーグローバル大学創成支援事業にも採択された、国際色の高い大学であり、上記のような事案は極めて不適切と言わざるを得ません。教員・事務職員ともに、国際大学としての意識を自覚し、外国人教員・外国人留学生が人種的な問題に捉われることなく、平等感をもちながら就業・就学できる大学作りが必要です。その対応策について、ご説明下さい。

### **質 5-3. 学生から教員へのハラスメントについて**

アンケートでは「学生から教員に対して」(20%)のハラスメントも報告されました。数は少ないですが、次のような看過出来ない事案の報告もありました。

・学生が、本学の「障害のある学生への合理的配慮」の制度を悪用し、ある種の典型的な文言を用いて訴えることにより、アクセシビリティ・コミュニケーションセンターに合理的配慮の必要性を認めさせ、自分の授業態度の不真面目さを正当化し、それを指摘した教員を逆に訴える(または、訴えると脅す)

「合理的配慮」は「障害を理由とする差別の解消の推進に関する法律(障害者差別解消法)」に基づくものであり、その必要性は明らかです。しかし、運用面において、当該学生の「合理的配慮」の必要性を認定するための基準が現時点では明確でなく、残念なことにそれを悪用する学生がいるようです。対応策としては、認定基準を専門の医師の診断などを必須とする厳格なものにする、などが考えられますが、一方で、あまり厳格な認定基準を設けると、本来「合理的配慮」を必要とする学生まで認定されなくなってしまう、というジレンマも生じます。教員が納得した上で、必要性のある学生に対して「合理的配慮」を行いながら教育を行うための方策について、ご説明下さい。

## 【要望事項】

### 要1. 物価上昇に見合った給与・手当の改正について

令和6年の人事院勧告を受けた、令和7年2・3月に行われた労使協議の結果、公務員給与の引き上げに準じた俸給表の改訂など、給与規則の改正が行われました。一方で、人事院勧告に含まれない、非常勤講師の給与や、教員の出張時の手当の金額(国家公務員の場合、東京都区内に宿泊する場合は実費支給で上限19,000円に引き上げられました[1])なども、物価上昇に伴って増額するのが妥当と思われますが、据え置かれているのが現状です。また、地域手当が減額(5級10%から4級8%に2年かけて引下げ)されましたが、京都大学では地域手当(特別調整手当)は10%に据え置きになっており[2]、本学の措置に対する不満の声が上がっています。

これらについて、適切な改善を要望します。

参考 URL

[1]: <https://www.jiji.com/jc/article?k=2024103000562&g=pol>

[2]: [https://www.kyoto-u.ac.jp/uni\\_int/kitei/reiki\\_honbun/w002RG00001527.html](https://www.kyoto-u.ac.jp/uni_int/kitei/reiki_honbun/w002RG00001527.html)

### 要2. スペースチャージ制度の見直しについて

「国立大学京都工芸繊維大学におけるスペースチャージに関する規則」が令和 4 年 4 月から施行され、令和 4 および 5 年度は 1 平米当たり年間 500 円、6 年度と 7 年度は年間 1,000 円、令和 8 年度以降は年間 1,500 円となる規定です。これにより、来年度からはスペースチャージの金額が本年度の 1.5 倍になるため、研究費が圧迫されたり、それによって研究スペースを手放すことを強いられ、研究規模を縮小することを余儀なくされる、などが懸念されます。また、昨年度の回答書では、令和 6 年度のスペースチャージ料金の総額は約 4,400 万円であるのに対し、現在、本学施設の維持コストは空調設備の改修のみで年間約 2 億円、防水や外壁等の改修も合わせると年間 3 億円程度の費用が必要、と述べられています。この回答を鑑みて、アンケートでもスペースチャージの必要性を認める意見がある一方で、(なるべく安価な) スペースチャージを課しつつ基本スペース(スペースチャージが課されない教職員や学生の居室、最低限の実験スペースなど)を求める、という意見がかなりの割合(48.1%)を占めています。

本年度のスペースチャージの使途についての報告、および来年度以降に教員の研究推進を阻害しないよう、基本スペースの導入に対する検討も含め、スペースチャージの金額に関する適切な設定を要望します。

### 要3. 職員の休憩スペースの設置について

2024 年 9 月統一要求書に対する回答書において、職員の休憩スペースについて「Sky Plaza KIT」の利用を勧められ、また 2 月 10 日からは Sky Plaza KIT の隣の「和楽庵」が教職員専用の休憩スペースとして開放されました。和楽庵の開放につきましては、昨年度の組合の統一要求書にご配慮頂いたものとして、深く感謝しております。

しかし、これらの措置を受けたアンケートでは、休憩スペースが「十分である」「どちらかという十分である」が合計 25.9%と一定の評価があった一方、「十分でない」「どちらかという十分でない」が合計 37.0%と、未だ不満の声が残っており、まだ上記の施設利用がやや教職員にとって敷居が高く、休憩スペースとして十分に活用されていない印象を受けます。アンケートの自由記述欄でも「自由に集まって飲み物を飲める場所を、各棟に open space として設ける」「自室を離れたオープンスペースよりも少人数で気兼ねなく話せる個室か半個室のような場所が増えるとありがたい」など、様々な要望が寄せられました。また、組合の執行委員会でも、「教員がいると落ち着かないので、事務職員専用の休憩スペースが欲しい」という意見も寄せられました。

これらの事項について、施設利用に対する宣伝・広告活動や飲み物の供給などの設備の充実、新規の休憩スペースの増加など、適切な改善を要望します。

#### 要4. テレワークの導入について

6月23日付けて人事労務課長より「在宅勤務制度（試行）について」という題目のメールが配信され、試行という形ではありますが、教職員の在宅勤務が月に1日認められました。しかし、「月に1日」という在宅勤務日数では継続的な在宅勤務は困難であり、効率的な在宅勤務を可能とするためには在宅勤務日数の増加（週に1～2日程度）が望まれます。コロナ禍以後の通信手段の拡充により、在宅での勤務環境は大きく改善されていると思われます。

組合の執行委員会でも、教員からは「コロナ禍の際にはテレワークが認められ、自宅で学生の世話などから開放された自由な研究活動が行えたが、現在は在宅勤務を行うためには申請が必要で、コロナ禍以前に退行した印象がある」という意見が寄せられました。一方で、事務職員の側からは「部署によっては、教職員が現場に来てくれた方が好都合である。月に1日という試行の形態は妥当」という意見もあり、教員と事務職員の別、部署の別によって意見は様々であるという印象を受けています。

現在は試行段階との事ですが、教員と事務職員、あるいはそれぞれの部署別に、在宅勤務によるメリット・デメリットの精査を行い、メリットが認められた場合は在宅勤務可能日数の増加を許可する、などの柔軟性のある多様な働き方の設定を要望します。

また、7月22日に行われた労使協議では『改正育児・休業法に伴う「柔軟な働き方を実現するための措置」』について話し合われました。同法により、大学は「3歳から小学校就学前の子」を養育する職員の仕事と育児の両立支援のため、「始業時刻等の変更」「テレワーク」「保育施設の設置運営など」「休暇の付与」「短時間勤務制度」のうち2つ以上を措置し、労働者がそのうち1つを選択できる制度の整備を義務付けられました。このうち、本学では既に（法定の小学校就学前よりも長い、中学校就学前までの）「短時間勤務制度」が措置されており、これについては改めて感謝申し上げます。もう1つについて、労使協議では、1時間以内の範囲で始業時刻・終業時刻を変更できる「始業時刻等の変更（時差出勤制度）」、年10日の無給の「休暇付与（養育両立支援休暇）」が提示され、そのいずれを選択するかについて、過半数代表者に対して意見を求められました。

法の定めでは、3つ以上を選択して、「テレワーク」を選択肢に入れることも可能ですが、「3つ以上を選択すれば、（職員の勤務時間の食い違いなどにより）現場が立ち行かなく可能性があり、慎重な検討が必要」というのが労使協議での説明でした。逆に言えば、今後の検討により効果が立証されれば、3つ以上を選択して、「テレワーク」も選択肢に入れることもあり得るとも言えます。少子化への懸念が全国的な課題となる中、貴重な子育て世代が安心して勤務に精を出せる柔軟な働き方について、引き続きの検討を要望します。

以上