

2019年11月27日

神戸女学院大学教職員組合
執行委員長 石川 康宏 様

学校法人 神戸女学院
理事長 飯



2019年9月20日付要求書に対する回答書

平素は本学院教育事業の推進のためにご尽力いただき深く感謝いたします。
標記要求書の要求事項について、次のとおり回答いたします。

(質問項目順)

- (1) 職員の労働環境の健全化のため、バランスのとれた人事構成、人事体制を継続して検討してまいります。
「人事課(仮)」新設の要求を検討の結果、「事務職・教学嘱の資格制及び職階制の運用規定第9条第2項第2号に定める職員人事委員会を、定例化いたしました。
- (2) 短期的には業務内容の相違が必ずしも明確にならない場合もありますが、長期的に不均衡が起こることのないよう、課長会等でも認識の共有を図ります。
一般職から総合職への転換は今後も必要に応じて適宜判断してまいります。
- (3) 人件費増大に直結する問題であるため、財政バランスに鑑み、現時点では現行の非正規教職員の無期転換等は考えていません。
- (4) 一般企業の平均的な年間の休日が105日程度であるのに比して、本学院の年間の休日は134日あり、職員には更に夏季特別休暇が13日設けられていることなども有給休暇未消化の原因の一つとなっているものと考えます。厚生労働省が更なる日数の有給休暇取得義務化を進める可能性もあり、学院においても、より有給休暇を消化していただける方途を引き続き検討してまいります。

(5) 厚生労働省による有給休暇5日の取得義務化への対応として、大学専任教員のみなさまには、今年度と同じ方法によるお知らせとお願いをさせていただきます。

(6) 休日開講日における学内託児所の開設については、今後も継続してまいります。「同日出勤しながら学内託児所を利用することのできない教職員」から何か具体的な希望が寄せられていましたらお知らせください。それも踏まえて検討してまいります。

(7) 本年度においては賞与支給割合の改定は行いません。

今年度の人事院勧告では賞与支給月数が0.05箇月引き上げられ、国家公務員の支給月数は4.50箇月となりました。学校法人神戸女学院教職員給与規則第41条に、「主として人事院勧告の改定に準じて改定する」と定めるところではございますが、本学院の賞与支給月数は昨年度の引き上げにより5.65箇月となっています。

学院財政は収入面では学納金収入に大きく依存しており、学納金収入の維持においては、入学者数の安定的確保と学費水準が重要な指標となります。今年度、大学の外部評価委員からは、人件費率が高率であることを指摘されています。今後の人件費（給与・賞与等）については、収入面での柱である学納金収入の議論と合わせて検討する必要があります。景気動向が学院財政に及ぼす影響が現段階では不透明であることなどに鑑み、大学・中高部ともに学費を改定しない中での引き上げは見送りとさせていただきます。ご理解のほどお願いいたします。

(8) 各種手当については、現在学院に存在する各職種間のバランスを取る必要もあり、今後、更に検討を重ねてまいります。

(9) 入試手当及び作問手当の検討に関しましては、大学入学試験実施の主体たる大学の会議体にご提案ください。大学で取りまとめられた提案について学院で検討させていただきます。

(10) ハラスメント防止委員会がより適切に機能し、利用者にとっては相談しやすい環境となるよう、組織のあり方、運用のあり方について検討してまいります。大学の各種危機管理対応について、具体的な事例が寄せられていましたらお知らせください。それも踏まえて検討してまいります。

2019年度 神戸女学院大学教職員組合 常務委員会との懇談会議事録
(録音を要約・文章化した限り)

日時 2020年3月2日(月) 17:00~19:00

場所 理事室

出席者 飯理事長・院長、斉藤学長、林中高部長、井出総務部長、林経理部長・・・常務委員
岸本総務課長(書記)

石川、藤田、郡司(書記) 林、北川・・・大学教職員組合

欠席者 西野、Fukushima、木村、小坂・・・大学教職員組合

※副委員長以下アルファベット順・敬称略

■新型コロナウイルスの対応について

(石川委員長)

アルバイト職員および派遣職員の勤務時間を柔軟にした場合、給与はどうかを聞かせていただきたい。

(井出総務部長)

アルバイト職員および派遣職員の給与については、働いた分のみの支払いとなります。

(石川委員長)

国から、給与保障するという指示は具体的に大学に出ていないですか？

(井出総務部長)

何もないです。罹患した場合については、給与保障します、ということをお前メールでお伝えしたとおりです。(※2/4 総務課より alluse,jimu,teacher 宛に送信済)

(石川委員長)

アルバイトさん、派遣さんが罹患された場合はどうでしょうか？

(井出総務部長)

2月頭に出させていただいたメールにある通り、インフルエンザと同様、自宅待機(職務免除)というかたちを取らせていただきます。

(石川委員長)

その場合の給与は？

(井出総務部長)

保障させていただきます。インフルエンザと同じ扱い。ただし、派遣職員については、派遣会社によって対応が異なる。専任のみならず、アルバイト、嘱託もインフルエンザと同様の扱いとなり、職務免除のため、給与は保障します。

(石川委員長)

わかりました。5番目の特別有給休暇については、うちの大学の独自の制度ですか？

(井出総務部長)

そうです。小学生を含むお子さんがおられて、年次有給休暇がない専任の方はあまり想定しておらず、アルバイトの方で、今年度末までの有給を計画的に使っておられる方がいるため、そういう方たちがちゃんと休めるように、また、もともと有給休暇がない方なども立ち往生しないようにという特別な措置です。

(石川委員長)

※印の派遣の方も含めて、ということですが。

(井出総務部長)

派遣会社によって対応が異なるため、現在総務課長が調整中です。

(石川委員長)

では、アルバイト職員、嘱託職員、派遣職員も利用できるということでしょうか。

(井出総務部長)

はい。漏れがあってはいけないので、添付ファイルの書式によって、紙ベースでの提出をお願いしています。今回限りの措置だが、年度末であることから、このような措置を取りました。

(石川委員長)

ありがとうございます。

■人事課(仮)新設の検討について

(石川委員長)

人事課(仮)のようなものを作る必要があるのではないか、という問題提起をさせていただいた。事務職員のみならず、教員と職員間など、いろいろな問題があり、学院全体で今どのようなことが起こっているのか目配りすることを職務にする部署がおかれたほうがいいのか。それについてご回答いただいたが。

(井出総務部長)

人事配置を決める際、主に開催している職員人事委員会のうち、経営職人事委員会というものがあり、それを定例化しました。課長会の終わった後に集まっています。

(石川委員長)

課長会っていうのは、月1回ですか？

(井出総務部長)

月1回です。第二木曜日の16時からと決まっています。課長会でいろいろ報告が出ますので、そういうこととか、それとは別に起こったこととかについても話しています。

(石川委員長)

一人部署のところは、仕事をどう評価されているか、時間が持ちづらいとか、休みが取れないとか、いろいろな問題で困っている。一方で大学事務長がすべて一人部署のところを見ますというのは物理的に無理なのではいしょうから、そこらへんをどううまくやっていくか。

(井出総務部長)

以前、課長を減らす方針が打ち出されたが、大学事務長はもともととても忙しいので、やはりそういうところに課長を置くということで改善できることはあると思っている。そういう部署が目配りしてもらえようにするという努力はしていきたいと思っています。

(石川委員長)

一人部署の場合、恒常的に誰かが見てあげるといのは無理かと思いますが、半期に一回くらい、事情はどうですか？

(井出総務部長)

事務連絡会というのがあり、課長会が開かれた後、課長会での話が直接伝わらない部署の人たちに、総務課長が開いています。その席で、いろいろな困りごとなど相談事も承っています。

(石川委員長)

そうですか。では、一人部署の方の相談相手は総務課長になるわけですか？

(井出総務部長)

総務課長が、課長会に合わせて月一回必ず開催しています。

(石川委員長)

この問題を重く受け止めておられる方がおられます。では一人部署の方にも働き具合を聞いて、配慮ができるルートがあるということですか？

(井出総務部長)

それでもまだ大学事務長がかぶっている部分があるので、次年度以降、改善していけたらと思っていますが、本当に人員がギリギリなので。

(石川委員長)

では一人部署の方には、事務連絡会の場で、そういう要望を出すようにしましょうね、というふうにお伝えしたらいいわけですね。

(井出総務部長)

事務連絡会では、課長会で共有している理事会での決定事項を伝えている。

(石川委員長)

情報が届くという意味ではそうかなと思いますが、相談を積極的にする場として位置付けていただけたらと思います。

(井出総務部長)

そのような希望がそちらにいつているということですか？

(石川委員長)

そうですね。休みづらいなど。休むと学生や他の職員に迷惑がかかるというのがあるので、みな自粛してしまって、休みがたまっていく、ということになるので、そこらへんをうまく調整できるような場がほしいということなのでしょうけれども。

(井出総務部長)

それは事務連絡会単独ではいけないものもあると思うのですが、手を挙げて発言していただく機会として使っていただけて結構です。

(石川委員長)

そうですね。そういう意見を吸い上げる機会としても位置付けていただけたらと思います。

■総合職、一般職の業務内容の相違と給与格差の適否について

(石川委員長)

景山先生が組合委員長だった時代のアンケートで伝わっていると思うのですが、職員の間で不満が強かったのはこの問題で、雇われ方の違いに応じて、ふさわしい処遇になっているかをめぐって不満がたまっていて、それが職員間の人間関係にも出てくるし、課長さんなりの上司との関係にも出てきていて、本来、力を合わせてがんばろうというふうになりたいわけだが、それに水を差す形になっているようにも見える。具体的には、給与に格差があるのに、仕事量にそれだけ格差はないだろう？という不満を持っているということです。

(井出総務部長)

一般職は、これまで派遣職員や嘱託職員のような有期雇用の方たちでぜひ大学に残っていただきたい方に道を開くのに作られたものであるが、すべての方が総合職になるには財政がもたないということもあった。あつという間に20人くらいになってしまった。はじめのうち、その部署のエキスパートになってください、という位置づけだったが、この人数になってしまうと、この方たちにどういうふうになっていただくかということをやっぱり考えなおさないといけない。次年度は人事体系をどうしていくのか、学院の財政と実際ある仕事との関係で、どうすればいいのかを考える年にしたいと思っています。

(石川委員長)

現場の実感として、そこはとても大切なことだと思います。

手当の問題も書いてあるが、それもやはり不満として出てくる。あの人がこの仕事をしたときにはお金が出るが、私が同じ仕事をして出ない、それはなぜだ、という不満です。

(井出総務部長)

一般職の方はおおむねがんばってくださっている。がんばっている人をまた(総合職に)登用するというのも、チャンスがあれば、できればと思いますが、枠というのがあるため、そう容易ではないです。

(石川委員長)

われわれも答えを持っていて、こうしてくださって言うているわけではなく、そういう問題があって、お互い知恵を合わせてなんとかしていかないと、という気持ちでお話しさせてもらっています。

(井出総務部長)

なかなか難しいところで、収入は決まっているし、今後、今の収入が維持できるのかということもあります。

(石川委員長)

今おっしゃったことが必ずしも教職員全体の共通認識になっていない。こういう課題があるが、もう一方でこういう制限もあって、それをどうやって解決していくのかということ。来年度、働き方について、人の能力をもっと活用できるような方法について、ぜひ考えていきたいということはとても大事なことだと思うので、その時に、組合が持っている情報とか、組合員が思っていることをよく吸収していただくことが大事。あまり吸収しないままに判断したら、かみ合わないものになる可能性もある。お金のことを組合に言っても無理だと思うし、というお話もありましたけれども、状況によっては、組合のメンバーの中にもいろいろ考えられる人が、それも受け止めるべき問題と思う人もいるかもしれないですから、そこはざっくばらんに話し合った方がいいように思います。

(林経理部長)

企業でしたら、パイがきまっていて、評価制度を利用して差をつけていかに配分するかということになっているんですけども、職員さんは評価によって給与が変わるっていうのは、そういうような形で合理的に変えていくっていうことは抵抗があるのかなのか。

(石川委員長)

少し前のアンケートでは、適正な評価が下されるかどうかについてすごく不安が大きいとありました。

(林経理部長)

そこなんですけど、では一般的に行われている企業の評価制度は適正に行われているんでしょうかね。うちの学校で評価制度を入れると適正な評価がされなくて心配だということは、経済合理性でいったらもうからないことでも、たとえば学校では学生にたいして身を粉にしてやることも非常に価値があるんですが、そういった目に見えないことを評価できるのか、というような考えもあるんじゃないかと思うんですけども。一般的に行われている評価制度などに対して懐疑的ということですかね。

(石川委員長)

そうじゃないでしょうか。企業の中では、総額人件費をおさえた中で、働く者同士の競争を激化させて、総額人件費を上げずに労働効果を上げるという目的でやっていますから働いている側は大変だと思います。

(林経理部長)

では本学はその方向を目指さないということですよ。

(石川委員長)

そうだと思います。その方が良い学校ができると思います。

(林経理部長)

そういった意味ではいろいろと貢献した人、また責任に応じて処遇が変わるというレベルまでで、同じ資格の人がわからぬ物差しで成果を評価されて、賃金が変わるということについてはあまりよくないということですかね。

(石川委員長)

おそらく合意ができないという気がしますね。

(林経理部長)

年代によって違うということはありませんかね。たとえば課長や課長補佐に比べて私はがらばっているのに、という人は成果別で評価してほしいと思っているのかなと思ったり。そこらへんのところが我々がわからないところなんですけれども。

(石川委員長)

それをやってしまうと、職場の雰囲気が出し抜き合いになるため、ますます悪くなるような気がします。最低限の処遇に手をつけられない形で、論功行賞があった方に、特別ボーナスがあるのは否定しないと思いますが、賃金制度が上がる人と上がらない人、同じ勤続で同じ部署に勤めながらというのは、差がついていくと職場の人間関係が悪くなる気がしますね。

(井出総務部長)

ただ、論功行賞とおっしゃいましたが、学校はデジタル化できる部署と全然できない部署がありますので、昇任昇格を評価するというところで人事考課制度を入れてはいますが、部署によって私これやりましたと書ける部署と書けない部署があり、難しいだろうと思う。

(石川委員長)

そう思います。だからそこであまり差をつけない方がいいと思います。

(井出総務部長)

書く人と書かない人がいるとも思います。今年度これをやりますということを上司と共通認識をもって、それをやったかやらなかったかということは必要だと思うが、難易度が高いことをやったから何点、難易度が低いから何点とかそういう採点はすでにやめている。評価制度を根本的に皆が納得のいくようにするのもそうですし、総合職と一般職の責任を明確に定義すること、部署での役割の違いを明確にしていけないといけないという気が個人的にしています。

(石川委員長)

基準が共有されるといいですね。

(林経理部長)

職員の方にアクションプランの実感とかご意見をお聞きしたいと思います。

(林さん)

総務部長のおっしゃるとおり、達成度評価などは、入学センター、キャリアセンターでは数字で測りやすいと思いますが、部署によっては数字で測れないところもありますので、アクションプランでもって、給与の差をつけるのは現実的ではないかなと思います。それなりに作成に時間がかかり、所属長にも時間を取って面接もしていただいているのですが、これがどのように活用されているのかということについては、正直見えないというのがあります。次どの部署にあって、どういう仕事をしたいという申告は一切ないため、キャリアにおけるステップアップに活かしていただきたいと思います。

(井出総務部長)

自分がアピールしたいことや言いたいことを自由に書いていただけたところがあると思うが？

(林さん)

年度途中にイレギュラーなことが起きた際に、課において貢献したことなど書きますが、キャリアアップとして、その自由記述に書いていいということですか？

(井出総務部長)

目標と職能と二種類ありますね。課についてというのは、目標の方で、ご本人については、職能の方です。

(石川委員長)

そのへんの理解を共有されていないということですかね。

(郡司)

学生寮では何年か前から書かなくてよい、と言われてなくなりました。

(井出総務部長)

昇格昇給のためのツールなので、総合職の方だけということになりました。ご負担も大きいので。

(林経理部長)

現場では所属長が役割を把握して、日々見るのだが、棚卸をしてもらうためのツールだと思う。その中で、部署内の問題点や来年度どうするかという話になっていくはずだが、給料の差への不満や自分の仕事を評価されていないということになると、コミュニケーションの問題でもあるのか、と。

(藤田さん)

キャリアセンターでは目標設定も数値化しやすい。文書化してみることで、振り返りにもよいが、評価されるときに不明確という気もするし、周囲からも意味をなさなくなっているのでは、という声も聞こえます。

(石川委員長)

こんなことがざっくばらんに話せる機会があるといいのかなと思います。課長さんとの間でも議論できたりという機会があったり。全て解決できるわけではないが、聞いてもらっているということで、ずいぶんストレスも軽くなる気もする。おっしゃるとおり、コミュニケーションは大きい気がします。

■人件費について

(石川委員長)

人件費比率をどのくらいにするのかという問題がありますね。もちろんそれが大きいので、低くした方が経営がよくなるという面と、人件費がある程度かかってないと、少人数教育や手厚い学生指導はできないという側面との板挟みというところですよ。そこらへんあたり基準をどのように考えておられるのでしょうか。

(林経理部長)

以前、目標比率を設定するよう言われましたが、はたして目標比率を設定することが良いことなのか。うちの現状に必要な比率はどうかを考えないといけないということです。人件費比率をおさえようとして、派遣を増やしてきましたので、業務委託費がものすごく増えている。それをどうしていくのか。どう配分していくのか。いかに効率化していくのか。人件費がこれだけ必要、ということがあれば、他のところを削る、というふうに。

(石川委員長)

では今、数字として何パーセントに、と定められていないということですか？

(林経理部長)

定められていないです。自己評価のところで、大学基準協会でも現状を報告をして、中長期計画を出しています。自己評価では、人件費比率が高すぎるというご指摘を受けているので、果たしてどうするか。

(飯理事長・院長)

他大学や同規模大学の平均と比較すると、うちはそういう意味では突出して高いという印象なんです。同規模大学平均 49.7%、全国平均 53.8%、うちは 61.9%。一般的に私学事業団では、低い方が良いと説明されているんです。一般の人から見るとここがうちのウィークポイントかなという見方をされているのは事実なんです。

(石川委員長)

そこにお金がかかっていることが、大学としてのちゃんとメリットとして出ているのか、それともよその大学の平均のように、人件費比率が低くてもちゃんとそれなりの教育がされていると見れるのか、数字だけの比較ではわからないところがありますよね。

(飯理事長・院長)

そう、わからないですよ。同じデータをみても A さんの言うことと B さんの言うことは同じではないでしょうね。

(林経理部長)

ちなみに ICU は、経常収支なんかは赤字なんです。財政状況もあまりよくない。人件費比率もずっと 60%以上、学生一人当たりの教育費は 397 万円。我々と同規模の津田塾大学は、人件費 50%台、教育費一人当たり 200 万円。うちの学校は、人件費比率 60%台、教育費一人当たり 159 万円。津田塾大学に比べて人件費比率は高いのに、一人当たりの教育費は津田塾大学の方が高い。このあたりを分析する必要があると思いますけれども、ICU は赤字で、人件費比率は高いが、悪い評価を受けていない。強調するところが違うんじゃないかなと思うんですけれども。それぞれの学校の特性を見て、見ていかないといけないかと思えます。

(石川委員長)

今、外に出ていく若い教員が目につくようになってきて、学校の将来について、少し不安を持っているからだと思う。組合側も自分たちの処遇がどうであるかということと同時に自分たちの働ける場所をちゃんと確保するというのも組合の大事な役割だと思いますから、今おっしゃっていただいたような経営に関する情報みたいなものを、もっといただけたほうが、同じように問題を考えられる条件が広がるという気がします。

(飯理事長・院長)

決して隠蔽はしていないと思う。比較的事業報告書もよく書けていると思うし、お金は包み隠さず、計算書も残っている。共有したい情報というのはどのような情報ですか？

(石川委員長)

数字以上に、経営を担当されている皆さんが、今こういうふうを考えていて、こういうことに苦労している、努力しているという情報があると、働いている側からしても、そうか、皆さんもそういうふうに苦労していて、我々も現場で苦労していて、中を取って折り合いをつけていくしかないよなということが考えやすくなる気がします。

(飯理事長・院長)

それは大切だと思います。

(石川委員長)

今回、飯先生からコロナについて直接メールが来てますよね。ときどき、学院の皆さん、こういうことで力を合わせてやっていきたいと思いますのがあるのもいいんじゃないかと思って。

(飯理事長・院長)

そうですね。心がけたいと思います。

■有給休暇について

(石川委員長)

有給休暇の問題は悩ましいところですよね。

■休日開講の学内託児所について

(石川委員長)

自由記述にこれだけ多くの記述があることに驚きました。全体として評価は高いです。ただ、小さい赤ちゃんが落ち着いて眠れる場所がないのではないかと、また年齢差が大きいので、大きい子が静かに本を読めるような場所を作れないか、みたいなことも少数ですけれども意見が出ています。そのうえで、Q14 のどうしたら学内託児所がより利用しやすくなりますか、という質問で、小さな子を連れて電車に乗ってくるというのは大変ですから、車を使わせてほしい、という声が圧倒的に多かった。それから、学内託児の制度をよく知らないという方も8名おられて、比率としては高い。中身を良く知らないのではないかと。一度も利用していない人はどこかでやっているとしたら思わないでしょう。Q15 の学内託児の代わりになるもの、で、希望が多かったのは、子どもが小さいときには、休日出勤を免除してもらう制度とか、負担軽減は考えられないか、とか、可能であれば在宅勤務にしてもらうとかできないものだろうか、という意見が出されていました。このアンケートは全教職員メンバーに書いてくださいとお願いしたので、大学教職員組合メンバーでない方も4割くらい回答していただいている。検討していただければ。

(飯理事長・院長)

今の制度では休日お子さんを連れてくるときに車の乗り入れは1回ごとなら可能か？

(岸本総務課長)

基本的に理由として認めていない。やっぱり荷物をどうしても持ってくるとか、持って帰るときに認めています。

(石川委員長)

他方では、オープンキャンパスのときにしてくれないか、との意見もあった。

■賞与について

(石川委員長)

これまでずっと賞与を過去最高額を目指してきたが、もう一方で、人件費全体に限界があって、その中でいろいろ工夫した結果、雇用形態が多様化してきて、それが逆に働きづらさにつながっているという問題もある。組合としては、時間をかけて検討していかないと合意はできないと思うが、専任教員が人件費を持っていくという話だけでなく、ここに雇用されているすべての人にとって働きやすいかたちに人件費を使っていただくということはある程度考慮していかないと、職場を維持するという意味ではしんどいのではないかと思う。そこも時間をかけて話し合う工夫が必要。世間一般からみたら、少なくとも総合職以上あるいは大学教員の側は給料が高いのは間違いないですから。それをどんどん上げてくれればかり言うのはわがままでというのはみな共通して思っていることではあると思う。隣で働いている人が給与がこんなに違うというのはやはり気持ちがいいことではないですよ。我々からなかなか言いづらいですから、どこかで問題提起していただいても、こちらとしては議論はできると思う。合意がどこまでできるかわからないですけども。

■手当について

(石川委員長)

規程を見れば、違いがあるのはわかるが、どういう理由でそういう手当の違いになっているか、という説明をどこかでいただけるとありがたいです。同じように入試に来ているのに、手当のある人とない人がいる、というのがわかりやすい例です。説明を十分していただくか、あるいは手当のかたちで同じように出していただけたらかした方がみな気持ちよく働きやすいと思います。

■作問手当について

(石川委員長)

入試手当については、このような回答でしたので、学長のところをお願いに行くということですね。

(飯理事長・院長)

10年前に私が学長をやらせていただいたときに、内田先生が入試部長で、今の形に大幅に見直した。学長と入試部長の手当をすべて返上して、学長手当、入試部長手当に入っているのだとした。“原資をここに限定しないで”というフレーズがあったが(石川委員長：今年を書いていないです)、検定料を原資にする限りは何%とやっても、受験生は減っているわけだから。入試の回数も増えている。一つ一つは正規の委員会を経て決定していったことではあるが、入ったときに徐々に変わった人と、入ったときにすでにこうなっていた人とは、認識に差がある。作問している教員から不満はよく聞く。学院側では、原資に対して配分比率を100%そのまま通っている状況。原資を限定するな、とおっしゃっていたが、実際問題授業料からそちらに回すとなると問題になるかと。入試に参加すると手当がつく状況であり、それを全部作問者に回すというのも一つ。変更してからすでに10年が経っているので、変更してもいいと思います。

■ハラスメント防止委員会について

(井出総務部長)

ハラスメント防止委員会は、外部からの人員補強をするためには規定を変えないといけませんので、また規定改定に関して、石川先生にご相談させていただくことになると思います。今年私学法の改正があり、細かい規程はその分うしろによってしまっているが、4月1日からというわけではなく、改められるところは改めて。今のままだと防止委員会の方も諮問委員会の方も本当に大変でいらっしゃるので。今の規定では申出人の方がどうしたいのかを選べるようになっていて、入口のところで、こういう問題はこうなったらいいかですかというアドバイスをしていただける方に来ていただくとか、いろんなことでテコ入れをさせていただけたらと思っています。6/1の規定改定に合わせて5月中にお話しができたなら、防止委員会の方も先生ともご相談させていただけたらと思っています。

(飯理事長・院長)

法律家が増えると非常に杓子定規な規定理解に走る可能性もある。

(井出総務部長)

以前も弁護士さんに聞いて、この文言を入れたらどうかとアドバイスされて入れたらやはりそこにつかかられたりと。法律家の方にご意見を言っていたらより良いというわけでもなくて、どういう方をお願いするのもなかなか難しい。あとやはり大変ではいらっしゃると思うのですが、中の人なし、というわけには。たとえば、これ誰？ということから、担当している部署の人がついていないといけない、みたいなことになってしまいかねない。

(斎藤学長)

やはり同僚をするということに対して、精神的につらいということがある。

(井出総務部長)

小さい大学なので、もめた後も同じキャンパスで生活していく同士ってということで、上手に軟着陸できるようなことを導き出せるようにできたらいいなと。懲戒規定についてもだいたい同時進行でご相談させていただけたらと思っています。

(石川委員長)

あと同じような事例で、危機管理のA先生のところにも仕事が集中していて、自分の仕事ができないという話をよく言われています。

(飯理事長・院長)

問題について瞬時に判断して、保護のための救済措置をしないといけないなどデリケート

な話がある。先生はもともとケースワーカーであったので、どうしても特定の人に負担がかかっていくことになる。

(石川委員長)

A田先生のほうは実情を訴えられたわけではないので、ご本人から一度話を聞いていただけたらいいかなと思います。

(林経理部長)

最近、いじめはありますか？いじめられていると感じている人。

(石川委員長)

比率がどれくらいあるかわからないですけども、たまたま耳にした事例としては、何とか委員会とか作ると、教員が委員長なんですね。そこを支えてくれている事務職員さんがつきますよね、その関係で上下関係みたいに扱われて不快だというふうに言われている方の話は聞いたことがあります。

(飯理事長・院長)

委員長が勘違いしてる、っていう意味なんですかね？

(石川委員長)

教職員関係をどう理解しているかは一人一人違うかもしれないですよ。

(飯理事長・院長)

そういうのは、日ごろから、私を含め年長者が、新しく入った方に伝えて指導していかないといけないことなのかなと。

(齋藤学長)

自分は専門外だから支えてもらう方が多いけど、職員さんに教えてもらわないとわからない。だからかえって反対に教えて支えてもらって。委員会なんてそうだと思う。

(飯理事長・院長)

いじめという言葉は使われていないけれど、ハラスメント関係のアンケートでは、ハラスメントを見たというのは一定数出ていることはありますよね。言われる前に自覚しないといけない。

■その他

(石川委員長)

最後に3つ挙げているのは、Aの件は現場で話し合ったけど、解決にならないから組合に相談しに来られた。B、Cは本来職場で解決したらいいんじゃないかと思われるが、組合に来るのは、上司とうまく話がしづらいというのがあるのかなと。もっと困りごと、不満に思っていることも言い合えるような人間関係であつたらいいと思う。

(林経理部長)

Aの件は、通常のルートで解決できることだと思います。実際にカビが発生したときに行きましたが、施設課に連絡して、しかるべきことをやってくださいと言いました。既存の組織の中で解決すべき。

(井出総務部長)

Aのことについては、もともと食物学科のための建物で、今の人間科学部の機材を置くようにできていないという問題があつて、理学館の他の部屋にも似たような問題がある。

(石川委員長)

それでは今日はありがとうございました。