

# 第44回教研集会

## 「2021 島根大学職員組合 報告会」

日時：12月17日（金）18：00～19：30

場所：総合理工3号館2F多目的ホール

### 18:00～18:15 開会挨拶

「2021年度委員長挨拶&中央執行部報告」

2021年度中央執行委員長 吹野 卓 氏・・・1

### 18:15～18:30 前執行部報告

「2020年度の取り組みの概要」2020年度中央執行委員長 三瓶 良和 氏・・・2

### 18:30～19:20 支部報告

- ① 「学部事務一元化について」職員支部 小畑 宗平 氏・・・6
- ② 「法文支部における現状と課題」法文支部 野本 瑠美 氏・・・7
- ③ 「教育・人間科学支部報告」教育・人間科学支部  
宮崎 亮 氏（西村 寛氏代理）・・・9
- ④ 「生物資源支部報告」生物資源支部 城 惣吉 氏・・・10
- ⑤ 「総合理工学部支部からの報告」総合理工支部 入月 俊明 氏・・・12

### 19:20～19:25 閉会の挨拶

## 2021 年度委員長挨拶&中央執行部報告

2021 年度中央執行委員長 吹野 卓

先月発行されました「くみあいニュース」にて下記の委員長挨拶を掲載させて頂きました。

我々を取り巻く森羅万象すなわち世界の見方を豊かにする。それは世界を認識する人という存在を豊かにすること——。理系であれ文系であれ大学とは、そのような人という存在の豊かさを教育や研究を通じて創り出す仕事ではないでしょうか。

であれば、大学にとっての成果は、私企業にとっての利潤のように明確ではありません。にもかかわらず、大学にはへたくそな経済界の真似を強いられて、単にはやり言葉を冠することが付加価値とされたり、数値化しやすい部分のみで競争が煽られたりしています。そのような中で、仕事の意味を見だし難くなってきているのが現状ではないでしょうか。

競争を強いられ無意味化する労働環境のなかで、私も転ぶかもしれませんし、あなたも転ぶかもしれません。転んだ人に手を差し伸ばし一緒に歩いて行こう、そもそも転ぶ人が出ないようにしよう、というのが労働組合の存在意義かと思います。この島根大学という職場で、我々が抱える様々な問題を共有し、互いに手を差し伸べるような組合になればと思っています。一緒に頑張りましょう。よろしくお願いします。

上の文において、「へたくそな経済界の真似」という言葉がありますが、本日はその点についての私見を中心にお話させて頂きたいと存じます。

さてわれわれは今、事務組織の改革、昇任ストップ、非正規雇用に伴う矛盾、非民主的な大学運営、自己研鑽の在り方、改革のための改革、などなど様々な問題に当面しています。これらは全て、その根っこに「経済界の要請」なるものがあり、それを受けた政権の要請を受けた文科省の要請を受けた大学執行部の要請を受けた・・・と下々の我々へと波及している問題ではないでしょうか。

その際に見られる現象として、たとえば「忖度拡大伝言ゲーム」による本来の意味の喪失、「ガバナンス強化」という名で行われる自省機能の低下、「ステークホルダー」という正当化装置などを指摘したいと思います。

いずれにせよ、経済界の要請が根っこにあるとすれば、これは、古風な労働と資本の問題の姿を変えた現れとも言えるかもしれません。

そのような現状の中、仕事を有意味なものとし(自己疎外の克服)、弱い立場の者が助け合うという労働組合の存在意義はより大きなものとなっているのではないのでしょうか。であるならば、組合員減少が続く中、組合員拡大も現執行部が取り組むべき大きなテーマであると認識しています。

よろしくお願いします。

## 2020 年度の取り組みの概要

2020 年度中央執行委員長 三瓶良和

2020 年 8 月から取り組んだ活動の概要は以下のとおりであり、今後の活動の参考にしていただければ幸いです。

### ①・2020 年 9 月 9 日 学長選考会議へ公開要望書を提出

学長選考会議の役割は、「学長の選考」だけではなく、「学長の職務の評価」および「学長の解任」に関する事なども規則に明記され、非常に重要な位置づけとなっている。

令和 2 年 7 月 13 日に島根大学長選考等規則の一部改正が周知され、意向投票が今回行われないことになったが、その理由と趣旨を分かりやすい言葉で説明するように要望した。令和 2 年 7 月 13 日に学長選考会議は「島根大学学長に求められる資質・能力、行動戦略、対応すべき課題」を決定し、「1 資質・能力：学内外において、良好な信頼関係と協力体制を構築し、---」および「2 行動戦略：学内外の意見や社会のニーズを汲み取り、学生・教職員が最大限に活躍できる環境の整備と組織改革を行い、---」を掲げたため、学長再任審査では、この点を踏まえて改善が行われるよう要望した。学長の所信表明書では、学内教職員との関係については「構成員と共に」のフレーズが一カ所で認められただけであった。

### ②・2020 年 10 月 20 日 人事労務課課長と人事院勧告への対応について話し合い

当初は、期末手当を 0.05 ヶ月引き下げると人勤準拠に従いたい旨を人事労務課から伝えられた。組合からは、「新型コロナ対応で業務量が増えていることを認識してもらいたい」、および「ボーナスが引下げになるならば構成員が納得できる、余った予算の使い道を示してもらいたい」ことを伝えた。その後、島根大学では結果的に 2020 年 12 月の期末手当引き下げは見送られ、2021 年度から適用されることとなった。

### ③・2020 年 11 月 17 日 日本学術会議会員候補任命拒否問題に関する法文支部学習会

法文支部が主催であったが中執も共催とさせていただいた。小林准士法文支部長から「日本学術会議会員候補任命拒否問題の経緯と背景」について解説がなされ、さらに「首相による任命拒否の違憲性、違法性」（永松正則（行政法）さん）と「戦前日本の軍事研究と軍需産業」（板垣貴志さん）の講演があり、意見交換を行った。

### ④・2020 年 12 月 17 日 2020 年度学内教研集会

オンラインの基調講演として全大教副委員長長山泰秀氏から「コロナ危機のもとで第 4 期中期目標期間にむかう国立大学」と題して「日本学術会議新会員任命拒否問題-国立大学の学長選考・ガバナンス強化との関連で-」・「第 4 期中期目標期間を前にした国立大学改革」・「新型コロナウイルス危機と

大学改革」について解説いただいた。各支部報告では、「学部長との懇談会で、勤労意欲が低下しないように昇任などの人事を要望（法文支部）」、「コロナ禍でオンライン授業の準備などの業務が増え、悩みのある学生への対応も増えている（教育支部）」、「通常の実習等ができず苦勞している（総理工）」、「要求が一方通行？（生物資源）」等の指摘があった。

#### ⑤・2021年3月16日 団体交渉

組合側から10名、大学側から8名が出席し、5つの事前要求事項について大学側からの回答を得た。

##### (1) 休日等における教員の自己研鑽について

大学：人事労務課作成のガイドライン案を組合で検討してもらい話し合って前に進めたい。

組合：過半数代表者を通じて全学的な合意を得て進めたい。

##### (2) 任期付教員の再任審査について

大学：任期付き教員の再任基準はすべて別表1、2に記載されている。任期付き教員に不利益が生じないように対応する。

組合：再度精査し、また規則改正等があったとしても該当者が不利にならないよう配慮してほしい。

##### (3) 任期付教員のキャリアパス支援について

組合：大学として若手研究者の支援の必要がある。

大学：キャリア支援は当然行っていく。補助金の交付条項等で他の業務をすることが禁止されていないなら、競争的資金獲得に応募してほしい。

##### (4) 新型コロナウイルス感染症対策に係る対応について

大学：（在宅勤務について）職員は原則週1~2日、教員は週2日以上実施できるよう規則改正する。できるところから実施したい。

大学：出張から帰った時のPCR検査は各学部予算でできる。私的なものは支援できない。医学部、病院勤務の職員が防護服で業務する場合は手当をつける。試験業務は他大学の状況をみて（手当を）拡大したい。

大学：（教職員の採用・昇任昇格人事については）当面不補充が決定している。ただし、設置基準を満たさなくなる場合は採用を認め、また、特に必要と判断される場合には人事を進めることができる。運営費交付金は総額では減っていないが、機能強化、プロジェクトが膨らみ、それらは人件費のような経常的経費に回せない。対応に苦慮している。

組合：不補充で業務量が増えている。現場の声を聴いてほしい。在宅勤務の場所は県外でも認められるのか等も検討してほしい。

大学：自宅でも自宅に準ずる場所でも成果物が出せて、勤務管理ができ、業務運営に支障がなければ良い。

##### (5) 働き方改革の観点でのリモートワークの導入について

大学：（リモートワークの導入は）積極的にやる。窓口フリー、押印フリー、教員の手続きもオンライン、等々必ずやる。

⑥・2021年5月7日 自己研鑽について

この日、山本人事労務課長と飯野副委員長とで労働局を訪問し、労働基準部監督課長と今後の進め方について打ち合わせを行った。それに先立ち、2019年度中央執行委員の尽力により作成された自己研鑽ガイドライン（組合案）をもとに、2020年度は人事労務課と複数回の協議を行いながら取り組んだ。人事労務課の素案も示されたが、自己研鑽の内容は通常業務に近いものが多く、それらの線引きには十分な注意が必要との認識を得た（あまり詳しい内容を書きすぎると通常業務が業務と見なされなくなってしまう恐れがある。一方で労基署は詳しい線引きを求めている）。

⑦・2021年5月10日～16日 文化厚生部による新企画「家で楽しんで、コロナ禍を乗り切りましょう！」

中央執行部と各支部と協力して企画した。企画内容は家で楽しめるものをウッドパズルやティーバッグセットなど8つ選定し、その中から好きなものを1つ選んでもらい、希望者に配布した。

⑧・2021年6月24日 新型コロナPCR検査支援制度の開始（2021年9月末まで）

公務で感染注意地域へ移動した場合は大学がPCR検査費用を負担してくれるが、私的な移動に関しては対象外となるので、介護や単身赴任の帰省等で感染注意地域へ移動した際のPCR検査費用の一部を職員組合で支援する制度を開始した。

⑨・2021年7月1日 喫緊の課題に関する人事労務課長との話し合い

(1) 学部事務組織整備について

これまでにない規模の学部事務組織整備が進められようとしており、その中で10名程度の常勤職員の人員削減が検討されているが、その目的・趣旨は「ムダをなくすこと」と「効率性を高めること」等である。したがって、人員削減が行われたとしてもそれは仕事の削減とセットであり、事務職員および教員の業務量が増えることはない。また、特定の部署のみが大きな人員削減を被るものではない。対象は松江キャンパスであり、本庄農場や附属学校等は含まれない。職員の心身の健康状態の維持向上については、これまで以上に注意して観察していく。学部事務が別の場所に移動（一箇所に集約される）することが検討されており、やや距離が離れる不便さは生じるかもしれない。

(2) 新型コロナワクチン職域接種について

今回の職域接種は、文科省の方針に従い正規・非正規の教職員の区別なく行われるものであり、大学内で学生・教員・職員と密接に関わって働く者も広く対象者になる（例えば、生協職員や嘱託講師の教員等も含まれる）。

(3) テレワークの運用について

今年度4月から運用が始まったテレワーク制度は、始まってみるとコロナ禍の現状での運用とコロナ禍後の運用が混同された内容になっていて使いづらいことが分かってきたため、今後は、月単位の申請のほかに日単位の申請を加えるなど、利用者が利用しやすい内容に規則・マニュアルを改正する。教員については本来の対面による学生指導・授業等に影響しないように更に一層の配慮をお願いしたい旨の回答があった。

⑩・その他，全大教会議等で得られた重要な情報等

- ・2020年11月29日（日）の中四国・九州合同単組代表者会議

下関市立大学で大学自治破壊が進んでいる。市長の意にかなった教員を採用して教授会を乗っ取るようなことが起こっている。

- ・2021年6月19日（土）第31回中国四国地区教職員研究集会（鳥大主催）

講演「コロナ禍における大学ガバナンス問題」北大の光本滋先生：コロナ禍での学費減額(半額化)を求める学生による要求・署名運動は200大学以上にのぼった。そもそも学費が高い。

現時点でオンライン支持は対面支持を上回る。相当数の学生がオンラインを支持しているのは少し戸惑うが，通学しなくてよいメリットや動画を好きなときに見られるなど自分のペースでやれるメリットを学生は強調している。

オンラインが定常的になると教員が減らされるので注意が必要である。オンラインばかりだと学生の人間形成は難しくなることを主張する必要がある。

以上

## 職員支部報告 学部事務一元化について

職員支部 小畑 宗平

まず初めに・・・情報があまり入って来ていません。

→当事者の学部事務室の方々も法定会議で出た内容以上のことはどうなるか詳細はわかっていない模様。

法定会議資料からの情報によると・・・

○4月1日以降～学部事務一元化開始

各学部等事務組織は一元化し、総務課（総務・企画関係）、運営管理課（会計関係）、学務課（教務、入試関係）に再編する。

※運営管理課の業務のうち、電子決裁を導入し、旅費・謝金・契約等は学部教員から直接経理・調達課へ

総務課及び運営管理課→法文学部棟へ

学務課→学生センターのまま（変更なし）

○一元化後に人員削減数 10 名（122 名→112 名）

→新しい部屋の間取りを決めるときに、最終的な（数年後の）人数を減らした状態で決めているらしく、今のままだと圧倒的に机（場所）が足りない？

○現在の状況

→学部事務部を組織上どこに置くのかを検討中。

→学部事務一元化に伴う、規則等の改正案を検討中。

## 法文支部における現状と課題

法文支部 野本瑠美

### 1. センター等における課題

教育・学生支援本部、地域未来協創本部、オープンイノベーション推進本本部、ダイバーシティ推進室

ミッションに合わせた組織改編が繰り返され、執行部の施策実現のために奔走。

#### ①教員数の減少とそれを埋めるための異動による業務量増

生涯教育担当教員、アドミッション担当教員の不補充

地域未来協創本部の教員の退職により、教育・学生支援本部から1名異動

業務内容は変わらないので、残ったスタッフで対応。

#### ②執行部の打ち出す施策を実現する対応に追われている。業務を圧迫する申請書作成

(例) 授業に不可欠な Moodle のサーバー代等が競争的資金で運営されている。報告書も必須。

学長からの指示で実施するタスクについても、申請書が必須。

(懸念：競争的資金の審査の公平性・透明性がゆらぎかねない。)

#### ③休日出勤を前提とした業務スケジュール

#### ④授業担当でありながら、授業や学生指導に関する連絡・通知が届いていない、届くのが遅い。

(例) 前期授業の第1週目オンライン(一部を除きオンデマンド)化

7/5~7/9の職域接種による休講・オンデマンド授業への変更

[組合からの要求と大学教育センター長の回答]

#### ①教員数の減少に応じた業務内容や業務量の見直し

→アドミッション部門の教員数は維持したい。業務量の見直しはその通りだが、現状は増加の一途。センター長の采配で、簡略にできるところは簡略にしつつこなしていく。

#### ②大学運営に必要な予算の基盤経費化と公平性の担保、申請の簡素化

→今年は戦略経費で一度申請したが、理事の方針により経常経費とする方向に転換。次年度以降は負担が軽くなるはず。公平性についてこれまで問題になったことはない。

#### ③休日出勤を前提とした業務スケジュールへの対応

→振替休日をとれない教員がいる。できるだけ振替休日を取得してほしい。今春のようなスケジュールにはならないはず。

#### ④授業や学生指導に関する連絡・通知を全学共通教育担当等から発信していただきたい。

→今後対応する。

### 2. 法文学部における課題

- ・ 昇任人事、採用の停滞
- ・ 採用人事の開始（学長の決定）が遅すぎるため、4月からの配置が困難
- ・ 出退勤管理の手続き変更に伴う働きにくさ。在宅勤務の困難化。
- ・ 相次ぐ空調施設の故障
- ・ 後期授業における不透明な一律「対面」化  
（今後）学部事務一元化に伴う事務室移転の影響

文責：野本瑠美

# 教育・人間科学支部報告

教育学部・人間科学支部 宮崎 亮（西村 寛 代理）

## ・事務組織の改編

決定事項としての通知のみがなされ、具体的な見通しについては不明な状態。

学部の業務に支障が出るのが懸念されるが、具体的な情報が不足しているため、検討がすすられない状態。

## ・昇任問題

全学での人事となり、各専攻の運営に影響が出ている。

教育学部としては、取得可能な免許の維持を目指すことが求められるが、必要な授業を維持することが難しく、且つ予算面から嘱託講師の依頼も困難であり、各専攻に大きな負担が生じている。

昇任人事がストップしていること、どうしても必要な場合にのみ昇任人事が行われることで、特に、若手のモチベーションがさがり原因となっている。また、大学を移ることを考える者も出てきており、人材の流出につながってしまっている。

「どうしても必要な場合にのみ昇任人事が行われる」ことで、運よくそのケースにあたっただけの場合しか昇任できないこともあり、教員間に、不平等感・不信感を生む原因となってしまっている。

教育学部の場合、課程認定ギリギリの人数しかいなくなってしまうため、万が一、教員に何かあった場合は教員免許が出せなくなる危険性をはらんでいる。

## ・テレワーク

制度としては存在するが、有効に機能している様子は見られない。

必要とする人が、有効に活用しやすい制度とし、働き方の改革に繋がるものにすべき。

活用状況など、具体的な調査が必要。

## ・その他、支部活動

通常行っている活動のみであるが、新型コロナウイルス感染症の影響により十分な活動がおこなえていない。

主な活動は以下の通り

- ・支部総会の開催
- ・冠婚葬祭関係での香典ならびにお祝い金
- ・退職者へのお餞別
- ・観劇・観戦補助
- ・組合員への勧誘

## 生物資源支部支部報告

生物資源支部 城 惣吉

生物資源支部では、12月6日、8日、10日（12時10～12時50分）に談話会を開催し、日々の業務の中で感じていることや、事務組織の改編（一元化）、昇任問題、自己研鑽、テレワーク、ハラスメントのことなどについて情報交換を行いました。以下にその内容に関するコメントなどをご報告いたします。

### 【事務組織の改編】

- ・事務に届いた荷物や学内便など、どのような取り扱いになるのか？
- ・一元化により働く側にどのようなメリットがあるのか？
- ・大学からの説明がないため状況が把握できていない
- ・人員削減によって職員の業務量が増えるのではないかと、さらに、教員の業務負担も増えるのでは？

### 【昇任問題】

- ・採用の際、数値目標を達成するため（必要なことかとは思いますが）に外国人や女性といった限定を付すこと強制しないでほしい
- ・人件費が厳しい状況であることは理解するが、昇任人事が滞ることで適切に業務を遂行できない

### 【自己研鑽】

- ・現状でも問題ないのでは？（あまり実害を感じていない？）
- ・事務側として問題がなければ現状維持でもいい？

### 【テレワーク】

- ・生物資源は認められにくい（学部によって基準が異なる？）
- ・もう少し認められやすい規定に改善を（休業期間など授業のない期間は認められやすい）
- ・学生の授業評価などを評価指標として用いるのはどうか？（満足度が高ければ認める）
- ・ライフワークバランスということで、教員にゆとりが生まれれば学生教育にも余裕が出てくる

### 【ハラスメント】

- ・理想との乖離が生じ、それで腹が立つのでは？
- ・学生みんなが研究者になるわけではないので、学生の将来に応じた教育ができるといいのでは？

### 【授業関連】

- ・教養科目の受講生が増えた（オンデマンドの需要増？）

- ・受講制限で講義を受けられない学生が受講できるよう教養科目を開設することで教員の負担減
- ・対面でもオンデマンド（オンライン）でも真面目な学生、不真面目な学生がいるのは一緒
- ・コロナ対応で人数制限をかけたことにより、学生実験などより指導が行き渡るようになった

#### 【事務関連】

- ・効率的な事務システムを構築（導入）してほしい
  - 旅費システムなど、入力すれば勤怠管理システムにも反映される（システムの統合化）
- ・事務職員（業務）の縦割りをやめて、業務の連携（横のつながり）を強化してほしい
- ・業務内容の質問などに対する総合的な窓口を設置してほしい
- ・学務システムによる授業登録と Moodle による登録の統一
- ・業務のオレ流（人によって対応が違う）ではなく、ある程度の統一化を図ってほしい

#### 【組合関連】

- ・実現可能な内容について要求することで、組合の実績向上につながるのでは？
  - 組合員の加入数増加にもつながる？
- ・業務改善、教育研究環境、授業など組合全体で意見交換や情報発信できる場を設けてほしい
  - Zoom などを契約して、オンラインで定期的に学部を跨いだ座談会などを催してはどうか？

# 総合理工学部支部からの報告

総合理工学支部 入月俊明

総合理工学部支部では、メールで意見を募集した結果、数名の方から下記のような意見をいただいた。

## 1. 事務組織の改編

- 総合理工学部は教員 120 名弱、学生・院生・留学生 2000 名以上の大所帯なので、事務組織の改変には大変不安がある。これまで、総合理工学部の事務は教育業務、研究業務、予算管理、TA/RA/嘱託講師雇用、営繕、外部資金受付、勤怠管理、そして7つの学科の背景に合わせた柔軟な各種対応など、大変細かいケアや、難しい案件への様々な知恵など、大きく助けてくれた。組織が一体化されるとの事で、はやく改編後の具体的な事務処理方針を示して頂きたい。この組織改編が、各部局の研究・教育などのパフォーマンス低下に繋がるなら、改悪になると思う。
- 効率化の促進は理解できるが、過度な人員削減やそれに伴う事務処理の低下がないようお願いしたい。それだけでなく教員の事務的な業務が増えているので、さらに増えるのではないかと心配している。
- 具体的にどの様になるのか、特に教員側は把握していないので、混乱するのではと思う。例えば、学内便で送る納品の購入依頼書類はどのようになるのか、TA の書類の手続きは、学生はどこに行くようになるのかなどの説明があってもよいと思うが・・・それと、事務組織として、これで効率的になり、事務および教員の負担が軽減することになるという検証結果を教員側は余り理解していないのではないか。

## 2. 昇任問題

- 本学にとって急務だと思う。総合理工学部では有能な中堅・若手の他機関への異動が最近数年間で止まらない現状のようである。教授にも異動が発生している。昇任人事は、大学事業の中で最も優先度が高く、かつ重要度の高いこととして、危機感を持ちながら、有能人材の的確な昇任人事策を考えるべきだと思う。
- 島根大学では採用人事が難しいようなので、むしろ昇任人事で勝負すべきかもしれない。他大学に比して業績に見合う優遇があれば、有能人材の獲得競争に勝てると思う。この方法以外に、島大クラスの地方大学が他大学に比して人材獲得で勝てる術はないようにも感じる。
- 昇任が停滞することによって、例えば、教授の業務負担（学科長、各種委員会など）が増えているように感じる。
- 深刻な問題であるが、どうしたら昇任できるのかが分かりにくくなっていると思う。

## 3. 自己研鑽

- 早く導入して頂きたいと思う。島根大学では教員の研究時間確保が最も難題になっていると思う。研究時間の問題は、大学評価や運営費交付金の配分額に影響する科研費獲得数や公表論文数に直結する問題であるにも関わらず、具体的な対策が遅れていると思う。そのような中、自己研鑽は教員側ボトムから発せられた大学を救う重要策である。ある意味、構成員から身を削る覚悟を経営陣へ示した形ではないか。この導入では、非常に簡単な手続きにより、どの教員にも利用しやすい形の整備が大事であると思う。そうでなければ、教員時間確保策への意味も効果も薄れる。
- 実際に自分が中心となる研究の調査、データ解析や論文作成などは土日に行われているケースが多いので、簡単な手続きで行えるようにしてほしい。
- 海外留学・研修に行く機会が減っていると思われる。コロナでそれどころではないと思うが、そういう時だからこそ、海外に自由に行けるようになった時のこと考え備えておくとういと思うが。

#### 4. テレワーク

- 大学の方針が構成員に見えてこない。今の島根大学は、文科省からの声もあって、なるべく対面授業を実施するよう求められている。その中で、政府が推奨するテレワークを教員にすすめられると、矛盾していると感じている。そこは、各教員が現場でうまくやりなさい、という事では、政府に向けての八方美人策となり、解決が教員に丸投げされて混乱する。構成員に分かりやすい、テレワーク推奨と、対面授業推奨を、ケースバイケースでモデルとして示されるべきだと思う。
- 実際にどの程度、現在テレワークとなっているのか分からない。活用により長期休暇を取らざるをえなかったことが、テレワークで休暇を取る必要がなくなればそれでよいかもしれない。話しは別だが、海外研修も、勤務・授業・研究指導を Zoom などテレワークを活用すると、行きやすいかも。

#### 5. その他

- 土日の勤務を認めてほしいというか、何かいい方法はないか。
- e-ラーニングが多すぎて、受講済みかどうか混乱気味である。