

福大人 第 84 号
平成 26 年 11 月 21 日

福岡大学教職員組合
中央執行委員長
前越 俊之 殿

福岡大学長
衛藤 卓也



「平成 26 年度 第 2 回学長交渉議題」に関する回答について

ご要望のありました「平成 26 年度 第 2 回学長交渉議題」の回答については、下記の要望事項 1～13 及び確認事項 1～3 を本書により回答いたします。

要望事項 1. 雇用期限を迎える嘱託職員への配慮

前回の交渉において、本年度に雇用期限を迎える事務嘱託職員については、改めて採用試験を受験できることをお約束しました。また、組合からの要望を受け、採用試験ができるだけ早期に実施できるよう、人事部で各部門との日程調整等の努力を行っていただきましたが、残念ながらその実現までに至りませんでした。その代わりに、対象となる事務嘱託職員が、早期に今後の検討をして頂けるように、10 月 1 日付けで直接対象者本人に対して、本年 12 月に採用試験を実施し、応募することができる旨の通知を一般募集に先行して送付し、情宣いたしました。

なお、採用試験はこれまで同様に一般公募で行います。今回の対象となる事務嘱託職員の能力やこれまでの経験等を含めた上で、公正な採用試験を実施いたしますが、採用人数までのお約束はいたしかねます。

要望事項 2. 専任登用制度の拡充について

事務嘱託職員の専任事務職員への登用については、制度化し、今まで合計 5 名の方が専任となられました。この制度は組合のおっしゃるとおり、福岡大学を愛し業務に卓越した有益な人材を確保していくための方策の一つとして有効なものです。

しかし、人数については人件費と相談の上、年齢構成なども含めた採用計画に従って行う必要があります。できるだけ多くといったご要望をそのまま実現させることは簡単にはできません。また、隔年での実施についても同様に今のところ変更するつもりはありません。

なお、事務嘱託以外の嘱託については、前回は回答していますが、病院においては収支の関係もあり、部署別、専任・嘱託別に定員管理をしており、一律に登用試験を行うことは考えていません。ただし、専任枠で嘱託を採用した場合には、数年後に専任の募集をすること

としています。当然、その際には応募していただき、合格すれば専任になれます。

次に、主に大学における教育技術職員及び労務職員については、専任職員の募集は数年に一度程度しかありません。実施する場合は、嘱託職員の方が応募することも可能です。

よって、事務嘱託以外の嘱託職員については、制度として専任職員への登用試験を行う予定はありません。

要望事項3. 職員の採用・昇進・配置の適切性

職員の採用・昇進・配置については、従来本学が人事制度として行ってきた制度に準拠しつつ、福岡大学の今後の状況を踏まえた形で行なっています。

採用については、欠員補充を前提に行なっています。そのために、短中期的な視点で退職予定者リストを作成し、計画的な採用を行なっています。なお、採用にあたっては、本学の将来を担う人材採用のために、「福岡大学が求める人材像」を web 上に公開するとともに、今年度から採用手順の見直しなどの改善を図っているところです。今後は、職員の年齢構成や業務領域の拡充・縮小を見据え、長期的な視点に立った採用も検討していく必要があると考えています。

昇進については、年功による職能評価を基礎として、個人が経験してきた業務領域や能力を総合的に判断しています。なお、本人の業務遂行能力を客観的に把握するため、現在は人事考課制度の導入に向けた試験的な運用を行っています。将来的には、各職位に求められる能力を明確にするため、職能資格制度の再構築を図る必要があると考えています。

配置については、各部署の特性や業務上必要とされる能力・経験等を個人の職務歴と比較検証しながら総合的に判断しています。そのために、個人の自己啓発や業務に関する目標達成状況を所属長が評価する目標管理制度を3年前から導入し、客観的な判断材料として活用しています。将来的には人事考課制度と有機的に連動させ、人事制度の柱として改善を図っていきたいと考えています。

要望事項4. 入試業務の分担の適正化について

従来から入学試験業務は大学全体の業務ととらえています。入試実施についても学部個別での体制をとっていない中において、多様な入試制度と短期集中処理の必要性から、すべての過程を全学体制で業務にあたっています。

監督業務、採点業務については、全学業務として一定の基準を設けて必要に応じた業務を分担していただいています。可能な限りの方策は取っていますが、現実的にすべての方が平等な分担というのは難しいので、ご理解とご協力をお願いするしかありません。

入試手当についても、一定の基準のもと、直接的、間接的にかかわらず、入試に係る大学関係者には支給されています。入試に係る業務は監督、採点だけにとどまらず、広範囲に渡っていることにもご理解いただきたいと思います。

全体的には、個々の負担度については複数年に渡りおしなべてお考えいただけたらと思います。

次に、事例にあがっている医学科の試験監督については、医学科の試験時間が他学科

に比べて長いことから、同じ方が連続して該当しないように配慮していますが、諸々の事情の中での割振りとなるため例外が生じることも考えられます。

また、試験時間中の着座については、公正で正確な試験実施が前提になるため、常時監視巡回体制が必要ではあるものの、監督業務に支障がないと判断できれば、体調などを考慮して試験室内の監督者が交代して適宜着座することもやむを得ないと考えます。

最後に、採点業務の平等な分担については、科目の特性もあり現実的には難しいものです。また、採点の日割りにについては、早急な合否判定の関係から、それに応じた割振りが必要になります。

ただし、これら諸々の問題点についてはこれまでもそうでありましたが、解消できる部分はそのスタンスをもってあたっていくので、ご提案等があればいただけたらと思います。

要望事項 5. 助教・助手の任期制度導入の撤廃

工学部における「期間を定めて雇用する教育職員」の任期制度は、工学部からの要望によって平成 20 年度より施行された経緯がありますので、学部長にご相談のうえ、工学部において対応をお考えいただけたらと思います。

要望事項として、ここでの回答は控えさせていただきます。

要望事項 6. 研究へのインセンティブを高める制度の導入

前回の交渉でお答えした「表彰審査委員会」については、平成 19 年 2 月 1 日より実施されており、平成 19 年 3 月に当委員会及び大学協議会において最初の表彰が了承されました。内容としては、福岡大学病院等からの推薦に基づき、福岡大学病院の肺移植、肝移植、膵島移植チーム等についてその社会的功績を称え、総勢 14 名に表彰を行っております。それ以降は今のところ実施されておられません。

なお、表彰と副賞贈呈による名誉を主と考えており、昇格や昇給への反映までは現在のところ考えておりません。

次に情報の発信についてですが、現在、学会等での受賞があった場合、学内的にはご本人が人事課に届けていただき、『学報』の「受賞」欄に掲載されるようになっています。今後、学外向けにも同様な形で公式ウェブサイト等にニュースとして掲載できるように、人事課と広報課で検討を行っていきます。

要望事項 7. 出張旅費制度改善の試験的検証の実施について

①平成 23 年度からの旅費実費支給による経費推移について

年度ごとで旅費予算科目の内訳が変化するので、学会旅費に絞った推移を例にすると、平成 22 年度と比較して、平成 23 年度以降に要した経費は約 12,000 千円～14,000 千円減少しています（平成 22 年度経費から 12%～14%減）。

②JTB の利用による経費増減について

JTB の利用による経費は原則かかっていません。学外者等に対する JR チケット郵送料が発生する場合がありますが、年間数千円程度です。学内者に対しては、JTB 担当者が学内を回り、直接手渡ししており、航空券については、メールでの QR コード発送により、原則、郵送料は発生していません。

③学会の総額支給制の試算について

平成 23 年度から平成 25 年度までの過去 3 年間の学会旅費の実績を基に、単純に予算人数で推定すると、一人あたりの年 2 回分合計の予算は 95,082 円となります。

予算人数ではなく、平成 23 年度から平成 25 年までの過去 3 年間の件数実績を基に推定すると、一人あたりの年 2 回分合計の予算は 163,578 円となります。

予算人数に対する実際の学会出張割合は 58%であり、執行率が上がる場合に現行の経費を維持するのであれば、さらなる圧縮が必要となります。

要望事項 8. 出張旅費の改訂について

まず、教授の宿泊費が 13,500 円となっていますが、これは 13,000 円の間違いです。

さて、要望に応えるための方策としては、現行金額のアップ、現行金額に消費税アップ分を加味する、大都市圏を指定して金額をアップする等が考えられますが、全て財源の確保が必要となります。

もし、金額を増額するのであれば、仮に 1,000 円アップしただけでも約 1,200 万円以上の支出増が推測されます。よって宿泊費については上限を設けたうえで、旅費同様に実費支給の手続きへ変更するなどの管理も考えなければいけないかもしれません。

なお、参考までに九州大学の教授の宿泊費は 1 泊 12,400 円となっており、消費税分を考慮しても本学の宿泊費は十分な金額と考えております。

要望事項 9. 土日・祝日休講時の補講不要化

「学年暦」については、組合員のご意見ご要望も多岐にわたり調整が難しい状況であるように、入学試験やその他多くの学内外の行事も多くあり、調整は大変困難で、先生方の研究時間の確保のため夏季休業期間の短縮を避け、祝日授業や土曜日に行う振替授業日などで対応している状況をご理解いただいていることに感謝しております。

補講の不要化については、以前よりご説明し、ご理解いただいているとおり、教育機関である大学においては、学生に教育の質の保証をしていくうえで、大学教育に求められている最低限の要件である授業時間を減ずることはできません。科目や講義時間によっては、授業の代行を立てるなど講義時間を確保し教育をすることも考えられ、今後も色々な工夫や努力を続けていかなければなりません、先生方のご理解、ご協力をお願いします。

なお、給与等での扱いについては、あくまでも前述のとおり授業時間を減ずることはできないので、補講の実施を当然なものとする、不利益な取り扱いを起こらないこととなります。

これからも、より良い学年暦を作成するため意見の集約や提案を頂ければ幸いです、

ご協力をお願いします。

要望事項 10. 教育施設の空調の改善について

1. 平成 26 年度の空調設定温度について

平成 26 年度の空調設定温度については、従来通り「夏季 28℃、冬季 20℃」を原則とします。ただし、例外として次のような対応をとっています。

- ① 夏季 1 限目に授業がある講義室については、1 限目のみ設定温度を 26℃とする。
- ② 前期試験期間中は講義室等の設定温度を 28℃→26℃に変更する。
- ③ 夏季の講義室等の設定温度は原則 28℃とするが、天候の状況などにより教務課を通して講義室等の設定温度変更の要請があった場合、設定温度を適宜変更する(28℃→24～26℃)。

以上のように、状況に応じて柔軟な対応をとっていますので、今後も講義室等の空調については、教務課を通して設定温度変更等の要請をしていただきたいと考えています。

また、今回要望があった「各教室での空調のオン・オフ及び温度調節」については、講義時間以外に学生のみで講義室を使用する時の管理の問題や、施設整備のコストの問題等あることから対応は難しいと考えられます。ただし、授業の妨げとなることを防止するため、これまでの実績を含め、同一の講義室等で設定温度変更の要望が頻繁にある場合、初期設定温度の変更について検討・実施したいと考えています。

2. 空調設備の更新

七隈地区の講義室、実験・実習室等に設置している空調設備（約 137 室分）は、設備の老朽化に伴い、平成 26 年度より順次省エネ型空調設備への更新を実施しています。平成 26 年度は 10 号館 1 階・2 階及び 3 階の一部（1031・1032 教室）の合計 12 室を更新しました。

平成 27 年度は 8 号館（811～814、824～825、832～834、841～843、851～853 の 15 室）、10 号館（1033、1034、教育方法実習室他の 8 室）の合計 23 室を更新予定です。

3. 空調設備以外の対策

空調設備以外の対策としては、建築物自体の蓄熱や放熱を抑制する手法として、遮熱塗料・遮熱フィルム及び二重窓の導入について省エネルギー委員会で検討を行っています。塗料の塗布やフィルムの貼り付けによる対策は、年間を通しての効果が重要となります。現在、夏季の効果については検証済みですが、冬季の効果について検証を行っている状況です。年間を通しての効果が確認された場合、空調設備の更新状況を踏まえた導入計画（案）の作成に入る予定です。

要望事項 11. 乳がん・子宮がんなどの性別特有のがん検診への配慮について

「女性特有のがん検診」については、前回の交渉でもお伝えしたとおり、予算上の経費が高額であった為、今年度は見送りとなっていますが、時勢を考慮して前向きに考えています。

その際には、受診の機関は、保健所等の公共の施設を利用して頂き、費用の負担については、掛かる経費を考慮して「子宮頸がん検診」、「乳がん検診」の費用の一部を大学で負

担する方向で考えていきたいと思ひます。

また、受診しやすい職場環境づくりでは、段階を踏んで行くことを検討したいと思ひます。まず、手始めに昨年度、本学で日曜日（2月23日）に実施された城南保健所による「日曜福大健診」を利用して頂くことを考えていますが、今年度の実施日程については未定です。

要望事項 12. 育児や介護など必要がある方々への配慮義務の問題

①の要望に関しましては前回の交渉同様に、ノーワーク、ノーペイの原則によって休職・介護休業及び育児休業の期間は退職金算定期間には算入いたしません。

また、任期制の方の任期期間に育児休業等を算入しないで欲しいとの件については、その対応を取った場合、その期間分が後ろに伸びることになり、年の途中や月の途中での期間満了による退職が発生し、次の後任者の採用等の計画においても不都合が生じます。よって任期期間に含まないことにはできません。

②の育児や介護による配置転換については、まずは所属長を通して要望していただければ配慮はさせていただきますが確約できるものではありません。

また、特に人事部より要望を出してくださいといった調査は行いません。

要望事項 13. 男女共同参画への本学の姿勢について

本学の男女共同参画については、本学公式ホームページの「大学紹介」－「大学の取り組み」－「男女共同参画への取り組み」で紹介していますが、トップページに見出しを置くなど、見やすい箇所への移動も検討します。

「男女共同参画への取り組み」には「男女共同参画宣言」を掲載し、実際の活動としては「次世代女性研究者研究活動支援室」を紹介しています。

男女共同参画室については、開設に向けて検討中です。

確認事項 1. 教育技術職員の俸給表のわたりについて

この件については、前回もお答えしたとおり教育技術職員審議委員会において審議を今後も継続して行っていく予定です。

なお、本年度6級を適用した教育技術職員は13名でした。

確認事項 2. 給与に関する不利益変更を行う際の事前通告について

給与に関しては、従来から給与規程に則って運用しており、ここに挙げられている例の「年4号俸昇給を2号俸昇給にする」という件も、給与規程に則った運用であり、不利益な変更が行われているわけではありません。

なお、規程の改正を伴うものなどについては、不利益かどうかには拘わらず、従来どおり通達いたします。

確認事項 3. 助教の図書費の運用について

前回の交渉でもお答えしたとおり、確かに助教への図書費配分については、予算化する方向で検討するとお答えしていますが、すぐに実施する約束まではしていません。

また、個人研究用図書費の一人当たり金額の検討、学部図書整備充実費とのバランス等を含めて今後検討していけたらと思います。

以 上