

2007/3/20

平成 年 月 日

金沢大学教職員組合
執行委員長 大谷吉生 殿

国立大学法人金沢大学
学長 林 勇二郎

統一要求書に対する回答

平成19年2月1日付けで貴殿から提出のあった統一要求書に対し、下記のとおり回答する。

記

国立大学法人金沢大学が政府に対して次のことを働きかけるよう、要求します。

- 1 運営費交付金を毎年自動的に削減する「効率化係数」や病院に儲けることを強制する「経営改善係数」をかけないこと。
また、国立大学法人の運営に必要な経費、および教員が教育研究に専念できる十分な教育研究費を保障すること。
- 2 国立大学法人に対して労働条件の不利益変更となる人勧準拠を要請(強制)しないこと。
- 3 30年でほぼ4倍に増加した授業料の引き下げを行い、学生が安心して大学で学べるよう奨学金制度を充実させること。

これまででも対応してきた。今後も努力する。

国立大学法人金沢大学に対して次のことを要求します。

(1)公正で透明な大学運営の実現をめざして、以下の点を要求します。

- 1 法人化後削減されてきた基礎的研究・教育経費の確保と増加に努力すること。

効率化係数による運営費交付金の減額や施設整備に伴う管理経費等の負担増が想定されるものの、基盤的な教育経費や研究経費については、前年度同額を確保するよう努めている。

- 2 教員評価について、これを給与査定に利用しないと保障すること。また、その他の利用に際しては、個々の教員のプライバシーを尊重すること。

今回の教員評価は自己評価を基礎としており、そのまま給与に反映しないが、今後については検討課題と考えている。

教育評価等検討委員会において現在検討を行っている、本学教員の個人評価の基本的事項を定める「金沢大学教員評価大綱」において、「第8 評価結果等の公表・閲覧」の第1項に「教員が作成した個人評価調査票は、個人情報として取り扱い、原則として公表しない。」、同第3項に「教員個々の評価結果等は、本人以外には公表しない。」をそれぞれ明示しており、個々の教員のプライバシーを尊重することとしている。

-3 学長選考制度については、全教職員の意向投票参加とその多数意思を尊重すること。また、学長選考過程の透明性を実現し、情報開示に努めること。

学長選考制度については、現在、学長選考会議において、議論が進められているところである。

-4 財務状況については、適宜情報開示し、組合の資料提供の要請に応えること。また、情報開示にあたってはグラフを用いるなど、全教職員にわかりやすい説明を行うこと。

組合からの資料提供の要請については、これまでも随時応えているところであり、今後も、これまでどおり対応したい。また、全教職員に対する説明については、グラフを用いるなどできる限りわかりやすい内容で情報開示するための財務報告書を現在作成中であり、完成次第ホームページに掲載する。

-5 大学運営において重要事項（たとえば教員評価、学長選考規定、職階制の形成など）の決定に際して、組合に情報・資料を提供し、事前に全学説明会を開催すること。

これまでも、できる限り情報提供してきたところである。
案件に応じ、全学説明会等の必要性について検討することとしたい。

-6 「国立大学等の学費の抑制、運営交付金増額など、高等教育への公的支出の充実を求めるアピール」に賛同署名すること。

これらに関しては金沢大学長として国立大学協会を通じて活動しており、一私人としての署名（活動）は差し控える。

(2)働きがいのある職場の実現をめざして、以下の点を要求します。

全職員に共通する要求

-7 人事院勧告による国家公務員の人件費削減政策に準拠しないこと。金沢大学独自の人事政策に基づく給与制度を整備すること。

平成 18.2.10「統一要求書に対する回答」-10 で回答済み。
他大学においては、人事院勧告を下回る施策を行っている例もあるが、本学においては、せめて国家公務員並の水準は確保したいと考えている。

-8 昇給・昇格に関する基準がいまだに公開されていないため、あらたな給与表との格付けが確認できない。早急に基準を公表すること。

基準 = 自動的昇格ではない。基準を満たす者の中から勤務成績を考慮して昇格を行っている。昇格基準は新たな給与表に対応しただけで内容的には従来と同様である。

-9 昨年度の寒波襲来と豪雪は記憶に新しいが、本年も原油価格高騰による灯油の高値安定により寒冷地特有の支出が必要になっている。積雪量や原油価格等年度毎に変動する要素について一定額を支給する根拠に乏しいのであれば、昨年度あるいは昨年度の実情に応じた特別手当を新設すること。当面それが難しい場合には、12月の期末手当を引き上げること。

平成 18.2.10「統一要求書に対する回答」-11 で回答済み。
また、期末手当で支給することは制度の趣旨が違う。

-10 超過勤務に関し、申請の自主規制や申請上限の設置などによるサービス残業が発生しないよう、引き続き格段の注意を払い、超勤手当を労働基準法と業務実態に基づいた適切なものとする。また、削減の為の業務改善の推進内容を説明するとともに、今後の計画を明らかにすること。

平成 18.2.10「統一要求書に対する回答」-14 で回答済み。
そして時間外労働が多い職員については管理職に事情聴取を行い、対応（課内での仕事量の調整）を行っている。

-11 終業時刻を17時に戻し、労働時間を短縮すること。昼休み60分を保障すること。

平成 18.2.10「統一要求書に対する回答」-15 で回答済み。
国家公務員も休息時間が廃止されて実労働時間が8時間となり、地方公共団体も追随する中、給与の減額なしに労働時間だけの短縮はできない。

-12 年金支給開始年齢にあわせた65歳定年制を実施すること。制度実施までは、再雇用希望者全員を雇用すること。

65歳定年制は国家公務員等の状況を見ながら検討して行きたい。再雇用については、定年退職者の意向を十分確認したうえで実施したい。

-13 入試手当については、時間区分を見直し支給額の縮減を避けること。附属学校園においては、公立学校と異なる特殊性を踏まえて、平日の入試業務にも手当を支給すること。また、学生募集にかかわる業務手当を新設すること。

従事時間の実態に合わせて時間区分制にしたもので、これにより不公平感が解消された。実働に関係なく支給額を定めることはできない。

附属学校については、平日の入試業務が、公立学校と異なる特殊性があると思われる。

「学生募集にかかわる業務」とは何をいうのが不明で、回答できない。

-14 男女共同参画については、

1)「男女共同参画に関するアンケート調査」の結果についてすみやかに公表すること。最終的な報告書は、本年度中に明らかにするとともに、ホームページ上に公表すること。

2)アクションプログラムを、シンポジウムなどをつうじて教職員の意見を踏まえながら早期に作成すること。また、女性研究者支援のニーズ(研究者夫婦同居支援、育児・介護支援、ワークシェアリングなど)を調査し、金沢大学独自の対策を検討すること。

1)「男女共同参画に関するアンケート調査」集計結果については、2/1にHP上に掲載した。

今後は、これをさらに分析、検討し、提言を含めた報告書を作成し、できれば来年度中にHP上に公表したいと考えている。なお、それと並行して、講演会の実施や男女ともに働きやすい環境の整備など、身近なところから取り組んでいきたい。

2)アクションプログラムについては、上記報告書作成の中で併せて検討したいと考えている。その中には、

女性研究者支援策も含まれる。

-15 授乳室利用については、夜間・休日や学会等での使用、また必要に応じて「女子以外」の利用など多様な要望に答えられるよう柔軟な運用を図ること。その検討の為の運営委員会(仮称)を設置すること。金沢大学の次世代育成支援対策としてのアクションプランを立案し、実行をはかること。「勤務時間短縮の措置」の検討状況を報告すること。

授乳室の利用に係る運用の改善要求については、昨年夏に一度回答しているところである。その際特に学外者へ貸与する場合、防犯対策や私物・汚物の放置への対応等、管理責任をどうするかそもそもニーズはどの程度あるのか男性の利用に際して女性の意識はどうか、等の問題提起をしたが、それらに対する回答も受けておらず、組合で調査を実施したという話も聞かない。現状分析や潜在的ニーズの把握を行い、具体的な要望、事例を提示することが前提であると考えている。運営委員会などの形式にとられる前に、例えば要望を提出した者の代表者が福利厚生係に相談に来てはどうか？

「金沢大学次世代育成支援推進行動計画」は、平成17年4月1日付けで策定、届出済みであり、計画は、「勤務時間短縮等の措置に準ずる措置」を除き、ほぼ順調に実行されている。

また、勤務時間の短縮については、開催中の通常国会に「国家公務員の育児休業等に関する法律の一部改正法案」が上程されている。その内容は、部分休業の名称を「育児時間」とするとともに対象となる子の範囲拡大(3歳未満 小学校就学前の子)、短時間勤務制度(20 - 24 時間/週)を盛り込んでおり、国家公務員の制度改正に歩調を合わせて本学でも制度導入を検討したい。

-16 この間改善された、各学部・部局における男女区分された休憩所を提示すること。また、今後の具体的な設置計画を示すこと。

労働安全衛生法、事務所衛生基準規則では設置することとなっているが、各部局における共通スペース等の施設利用計画上の問題でもあるので、一括して計画を示すことは困難である。今後、部局に要請したい。

-17 ハラスメントについては、相談・対応状況について件数の報告や改善状況など、構成員の理解を促す適切な方策を講じること。

相談・対応状況について構成員の理解を深めることは、相談体制の浸透やハラスメント防止に有効と考えており、ハラスメント相談員会議や防止委員会では回収資料として提示し、説明している。今後、構成員の理解のためにハラスメント件数の公表は実施したい。

-18 裁量労働制が適用される教員に関しては、勤務時間帯の自由度の向上が過度の負担の発生につながらないような具体的な方策を検討し、対処すること。また、健康への悪影響、「サービス残業」にあたる勤務実態が生じないよう適正な運用を図ること。

裁量労働制は法人化前の教員の自由な出退勤を労基法のもとで合法化するために導入したものである。裁量労働制の導入の前後で教員の業務量に変化はなく、勤務時間帯の自由度の向上が過度の負担の発生に繋がることはないが、5時間目終了時刻を目処とした会議時間の設定を図るよう指導を徹底したい。また、会議参加者にも徒に長くなる会議を自制する意識も不可欠であろう。

また、健康への影響等は健康度チェックリストにより把握に努めたい。

教員に関わる要求

-19 本人合意を前提としない等「任期法」の趣旨に反するような任期制は行わないこと。又、実施内容の見直しをはかること。

平成 18.2.10「統一要求書に対する回答」-24 で回答済み。

-20 附属学校園に優秀な教員を確保するために、その学校の特性を考慮し、教員に石川県の教員を上まわる賃金等の処遇を講ずること。また、当面、県の教員との賃金格差を全教員について解消すること。

附属学校園の教員の賃金格差については、昨年、採用時の給与決定において石川県教員との賃金格差を解消した。

県教員との全教員の格差解消は逼迫した財政状況にあっては実現困難であり、また、社会的な理解もえられないと考えている。

-21 いじめや不登校等の諸問題に対応できるよう 教職員やスクールカウンセラーなどの人員増を行うこと。大学の経費節減が保護者の負担増に繋がっており、その改善をはかること。

「何にどの程度対応できていないのか、どうして負担増につながるのか」具体例を提示願いたい。

-22 附属学校園の教員の超過勤務に対し、その実態に即した超過勤務の手当を支給すること。

教職調整額の取扱いとも関連するものであり、政府が全国の公立学校における時間外労働の実態を調査していると聞いている。その結果と石川県などの対応を見つつ、検討したい。

事務職員に関わる要求

-23 文部科学省からの職員受入れを規制し、生え抜き職員の登用を進めること。

平成 18.2.10「統一要求書に対する回答」-28 で回答済み。

文部科学省に限らず他機関との連携を円滑にすると同時に組織の硬直化を避けるためにも人事交流は重要なことである。平成 18.2.10「統一要求書に対する回答」-38 で回答済み。

-24 業務の見直しを含め、超過改善の具体的方針を提示し、その進行状況を公開すること。

業務の見直しは事務部全体で取り組むものから各係で取り組めるものまで多岐に渡る。全体での取り組みとしては、平成 17 年度に策定した「労働時間の適正な管理について（指針）」において、

勤務時間外の会議等は、教員の協力の下に原則行わない。

終業時刻後の無用の居残りは、管理職が厳しくチェックを行い、定時帰宅を促進する。

全学横断的に週 1 日以上の「ノー残業デー」を設定する。

「ノー残業デー」の他に、各自週 1 日定時帰宅日を設定する。

時間外労働の縮減は、管理職又は部下職員のいずれかが取り組みができるというものではなく、実務を担当する者からのボトムアップや管理職の英断が必要であり、縮減のための具体策の検討及び取り組みにあたっては、双方がよく話し合い、一体となって取り組む。などを提示したところである。

そのほか、一例を示せば、専門業務型裁量労働制の導入に伴い、割振変更、時間単位の年次有給休暇の取得が不要となり、勤務時間管理の省力化が図られている。

-25 組織改編に際しては、事務職員の業務負担を適切に考慮し、過大な負担がかからないようにすること。自然科学研での事務統合については、学部の意向を尊重するとともに、当該事務部門の意見を重視して実施すること。

平成 18.2.10「統一要求書に対する回答」-31 で回答済み。

組織改編に際しては、事務系の部長及び課長等で構成する事務連絡協議会の下に組織部会を置き、事務職員の業務負担や事務統合等について、地区事務部の意見等を取り入れ検討している。

-26 旅費処理業務等の事務業務のアウトソーシングが行われているが、これまで行われてきたアウトソーシングに対する費用対効果を説明すること。

旅費業務の外部委託については、教職員への旅費支給までの期間短縮及び新たに旅行者への便宜を図るための乗車券手配・配達を行うことを目的に実施したところである。費用対効果については、年間ベースで次のとおり試算している。

(1) 委託契約額 (年間ベース)	21,426 千円
(2) 費用削減額等 (これまでに旅費計算処理等に要した人件費及び旅行者の便宜を図るための追加仕様に係る人件費 + 割引切符利用に伴う経費削減額)	計 46,728 千円
差し引き費用対効果試算額 (2) - (1)	= <u>25,302 千円</u>

技術職員に関わる要求

-27 大学における技術職員の職務が新助手と重複することになるため、技術職員の職務内容を明確にすること。新規職員採用に際しても業務と待遇が十分に説明できる体制をつくること。

技術職員は、国の時代から継承された職種であり、職務内容は「技術に関する職務に従事する職員」となっている。新規採用職員については、パンフレット、ホームページ上で職務紹介をするとともに、採用面接で個々の職務を説明するよう努めている。

-28 資格手当については法人として法令上必要な業務を担うものに対して支給対象とすること。

具体的な内容は不明であるが、法令上必要な業務で、本務に加えて当該業務に従事している者については手当額を支給している。ただし、業務を複数で分担して行っているため、負担が軽減されている、あるいは業務量が不明なため、支給対象としていない場合がある。

非常勤職員等に関わる要求

-29 非常勤事務職員の登用試験については、実務経験の重視、個人評価書の記入方式の改善など、その制度充実と、採用枠の拡大をはかること。

登用試験については、組合の意見も聞きつつ実施したところである。結果を踏まえ、今後改善して行きたい。

-30 非常勤職員に対する永年勤続の表彰をすること。

非常勤職員は勤務時間等の形態が常勤職員に比べ多様であり、一律に年数だけで評価することはできない。

常勤職員でも単に長期間勤務したことに対して表彰することが、適切な評価方法かどうか検討する必要があると考えている。今後見直しが必要と思われる。

-31 パート職員に一時金を支給できるよう、財政上の処置をはかること。

平成 18.2.10「統一要求書に対する回答」-37 で回答済み。

-32 国家公務員共済への加入条件の緩和を働きかけるとともに、雇用形態の改善で加入できるようにすること。

平成 18.2.10「統一要求書に対する回答」-38 で回答済み。

-33 フルタイム職員の給与が一般職本給表(一)1で頭打ちとなっているのを解消し、2級格付けをすること。パート職員の給与については一般職本給表(一)1-33で頭打ちとなっているのを解消すること。

平成 18.2.10「統一要求書に対する回答」-39 で回答済み。

非常勤職員は正職員の業務を補佐するということで雇用しており、その業務に対応する1級を適用している。

-34 フルタイム職員を常勤職員並みに、パート職員については勤務時間・勤務期間に応じた退職金制度を実施すること。

平成 18.2.10「統一要求書に対する回答」-40 で回答済み。

附属病院職員等に関わる要求

-35 看護師を増員し、年休取得日数の大幅増、妊娠中の夜勤制限、超過勤務の削減、休憩時間の確保を実行すること。

平成 18 年度は前年度から看護師 22 名を増員し、新規に設置されたセンターやチームへの配置及び手術部への配置を行っている。産休取得、育児休業に伴う年度途中での減少に対応できるよう、各病棟に概ね 1 名程度の増を一定期間図ることができた。また、夏季休暇期間には、看護補助業務について看護学生等アルバイトを投入し、人手不足の緩和を図っている。

年休取得の促進については、「年次有給休暇等の計画的利用促進について(通知)(H18.4.24:総務部長通知)」に基づき、平成 18 年 5 月の看護師長会議で協議し、まず、6 日に倍増した夏季休暇の完全消化を目指すこととした。夏季休暇 6 日取得については、時期を分散させる等計画的に行い、100%近く取得できている。また、年休の取得への対応については、可能な時期に希望に即してこれまでどおり行っている。

妊娠中の夜勤制限については、妊娠中の職員からの申し出に基づいて、適切に対応している。平成 18 年度産前休暇開始前の勤務者においては、休暇前からの医師の診断に基づく休み、家庭の事情等による夜勤のない部署への配置、本人の申し出に基づいての夜勤免除・制限の実施、妊娠初期及び体調に応じて夜勤回数や勤務割振りの曜日について配慮している。

超過勤務の削減のため、委員会時間の削減、入院センターでの入院時の事務手続きの軽減、カルテ等搬送業務の集約化、看護記録作成時間の勤務時間内への移行促進のための調査及び改善等のほか、各病棟においては種々業務改善を行っている。看護師の増員効果と併せて、高稼働と看護業務内容の増加に伴う超過勤務時間増大については、想定以下に抑えることができている。

休憩時間の確保が図られるよう看護単位ごとに配慮しており、パートは 30 分、一般は 45 分の休憩がとられている。緊急時ややむをえない場合には短めに切り上げる場合もあるが、常態化していることはない。

-36 大幅増員を伴った看護基準「7：1」を実施すること。

平成20年度からの実施を目指している。

-37 医療系技術職員を増員すること。医療系技術非常勤職員を常勤にすること。

病院運営・経営上必要と認められる場合、必要に応じ増員を行っている。

具体的には、

平成18年度には薬剤師2名、視能訓練士3名、理学療法士1名を増員し、

平成19年度から、管理栄養士2名、作業療法士1名、診療放射線技師1名、理学療法士1名、視能訓練士2名、歯科衛生士1名の増員を予定している。

なお、非常勤職員を常勤にすることについては、財政的に困難であるため、医療系技術職員のフルタイム職員の任期を3年から5年まで延長できることとするなど、可能な範囲で非常勤職員の処遇改善に努めているところである。

(3)よりよいキャンパス施設と研究・教育環境の実現をめざして、以下の点を要求します。

-38 大学会館購買部の前通路周辺部分にベンチを設置するなど、環境を整備すること。

大学会館購買部前はスペース的にも狭く、ベンチを設置すれば通行者が不便となる。また災害発生時においては食堂、売店及び郵便局等からの避難口及び通路となるため、障害となるベンチ等の設置は好ましくないとされる。なお、学生が休める場所としては、総合教育棟と大学会館の間の広場にはベンチが設置されており、こちらの整備は引き続き図っていきたい。また、雨天時の昼休み時間においては総合教育棟及び文・法・経済学部棟の講義室で休息も可能であり、ベンチ設置の必要性はないと思われる。

-39 角間南地区の一方通行道路では逆走車が時々見受けられ、道路標識を増設する等で改善をはかること。

取締りの実施で対応している。また、道路標識は設置済みである。

-40 北鉄バスによる100円バスの実験運用、自然科学本館玄関ホールへの新バスシステムの設置などの改善は歓迎している。さらに、次の2点での改善を求めたい。

- 1) 旭町～若松区間から乗車しようとする学生が、満員を理由に乗車拒否されることのないよう、悪天候時の臨時増便を働きかける。{ 学生に関する事案であり職員組合の権限外事項 }
- 2) 大学発のバスの場合、折り返し運行のため、大学着のバスの運行が遅れることにより場合によっては30分以上遅れていても、新バスシステムでは状況がわからず、ただ待っているしかない状態である。15分以上の遅れの場合には、そのことがわかるような表示の導入を働きかける。

1) 100円バスの運用開始に際して、授業開始時と終了時に増便した。雨天時や降雪時等に乗車拒否のないよう臨時便の増便をお願いしている。

2) 北鉄バスに改善の要望をした。

不都合なことは何でも大学に要求する姿勢を改め、組合、あるいは個人でも行動すべきではないか。

-41 総合教育棟トイレの天井との隙間の仕切りが設置されたが、下の隙間の仕切も行うこと。犯罪行為発生時に効果がある周囲に緊急連絡ができる警報機を、早急に設置すること。

下の隙間とはドアの下部と思われるが、この部分の仕切り設置は不可能である。
警報機の設置は、各部局で対応されたい。

-42 自然研科学研究棟に、郵便ポスト、銀行の払い戻し機(振替の出来るATM)を設置するよう、関連団体に要求すること。

これらの項目は関連団体に設置を要請するものであり、要求するものではない。

郵便ポスト : 設置については、平成 18.10.25 付けで自然科学研究科から金沢中央郵便局に依頼しており、郵便局は設置に向けて準備をしているが、既設ポストの更新を優先しており、新規に設置すべきポスト(品物)が不足している。順番に対応しているとのこと。

銀行の払戻機 : 数社の銀行が使用できるATMは設置されている。ただし、振替が可能な機種の変更については、銀行の経営方針、振込み使用頻度の問題もあり状況の調査が必要と思われる。

-43 各講義室備え付けの手洗いに、教員が授業終了後にチョークで汚れた手を洗うために、教科書・かばんを置くための荷物置き台を設置すること。

各部局で、備品で対応されたい。

-44 つくしんぼ保育園の建て替え代替地を至急決定すること。また、角間キャンパスに、男女共同参画・次世代育成支援の促進、若手研究者(特に女性)の確保、社会人学生の入学等を推進するために、保育所を設置すること。

つくしんぼ保育園の建替地は、建替えスケジュールなどの保育園の要望を聞きながら、学内調整を行っているところである。

角間キャンパスに保育所を設置することについては、困難な条件が沢山あるが、今後検討したい。

-45 積雪時、角間北地区の駐車場とバス停間の除雪をきちんと行って歩行通路を確保すること。また、角間北地区の図書館から学生会館の地下へ続く通路に、雪が入らないような対策を講ずること。また、階段には手すりがなく、凍結時はすべて非常に危険であり、改善をはかること。

除雪範囲は、別図参照。手すりの設置を検討する。通学・通勤時間帯等にあわせ、地区事務職員で除雪当番を定め対応している。しかし、降雪が多い場合、追いつかない場合もある。

機械除雪1回にかかるコストの問題や、場所によっては機械除雪が困難で人手に抛らざるを得ないケースもある。広範なエリアを地区事務職員が通常勤務の傍ら除雪していることを考慮していただきたい。

-46 角間北地区の全駐車場について、冬季における階段利用自粛勧告以外の手だてを講じる事も含め、安全対策を徹底すること。

角間地区の全駐車場を含む「角間地区除雪計画」を立て、メールにて学内に周知し、冬季の交通の安全性を確保するよう努めている。

D 駐車場内における暴走行為防止のため、車両速度制御ブロックの取り付け工事費の要求を、学内予算要求時に実施する予定である。

夜間の駐車場警備の強化のため、構内の巡回用車両に赤色回転灯を取り付け、巡回する方法を実施している。

冬場の階段はすべりやすく危険が伴うため、階段を利用しないことを前提に、除雪の業務委託(歩道の除雪)を行っているため、階段を利用するためには、除雪計画を変更する必要がある。

D 駐車場の階段除雪を行うことは、「業務を請け負う業者が時間的に間に合わないことが多い。」「範囲が大きいため、通学・通勤時間帯等にあわせ、職員が行うのは不可能。」などにより、階段利用自粛が最も安全な対策である。なお、C 駐車場からの階段は、北地区事務職員で除雪当番を定め、通学・通勤時間帯の前や、場合により夕方であっても対応している。今後、階段中央に(上部から下部全体)散水装置を取設するなど、検討が必要である。

-47 角間南地区の駐車場は非常に暗く、不審者の出没も報告されている。休日夜間も間引きせずに点灯するなど改善をはかり、教職員、学生の安全対策を図ること。

角間南地区事務部長から要望があり、既に対応済み。別紙「夜間の駐車場警備の強化について」参照。

不審者の出没があった角間南地区の駐車場について、巡回範囲及び回数の拡大、駐車場出入口外灯の常時点灯への変更等の対策は実施済み。さらに緊急呼び出しベルの設置等の検討を予定している。

-48 自然科学研究棟から角間大橋に至る道路は(サークルK横)、冬季に凍結して事故が多発している。融雪装置を設けるように担当部局に要求すること。

角間大橋 - 自然科学研究科棟間の道路は大学構内道路であり、自前で整備しなければならない。冬季間、角間大橋付近において、スリップ事故が多発していることから、道路にスリップ防止のためのスリット取り付け工事費の要求を、学内予算要求時に実施する予定である。

-49 雨天時における自然科学研究棟と総合教育棟のアクセスを改善するために、南アカンサス(理学部側)と北アカンサス(下階層)を地下通路で接続すること。

自然研5号館と南アカンサス橋の間に設営する『足湯』の工事規模と予算から考えれば、両アカンサス橋を地下通路で接続する工事が生半可な予算ではできないことは明白であると考えている。

(4)健全な労使関係の実現をめざして、以下の点を要求します。

-50 労働条件の維持向上その他の経済的地位の向上という組合の設立目的に沿った組合の要求事項については、自らがその方策を組合に提案し、共同してその実現にあたること。また、大学の運営等、教職員の働き方や働きがいに関わる問題についても、大学の重要な構成団体として積極的に提言していくという組合の立場を理解して対応すること。

大学も職員の労働条件の改善に努めている。産前休暇の増、附属教員の給与改善などを実現して来ている。

職員の様々な意見を吸上げる機能が教職員組合にある点は理解している。ただし、組合が「大学の重要な構成団体」と自認するのであれば、個々の要求を吸い上げて代弁するのではなく、それを「提言」レベルに昇華させる取組みが必要であると考えている。

-51 大学の厳しい財政事情は組合としても理解をしており，組合の要求事項に対して，「財政上困難」という返事で回答を避けないようにすること。組合に対して，それを打開するための具体的な提案も行うこと。

労働条件の改善のためには財政負担を伴うことが多く，財政事情の考慮なくして語れない。限られた財源でどうやったら実現可能か（打開できるか）を検討したうえで，可否の結論を出しているのであって，回答を避けたものではない。そしてそれを打開するための具体的な提案を組合に対して行えとあるが，組合が大学の重要な構成団体と自認するのであれば，提案を待つのではなく，むしろ積極的な提案をすべきであろう。

-52 法人化後，教職員にとって，組合の果たす役割はますます重要になっている。新規採用教職員の研修会等の場で，強制加入ではないことを前提に，教職員組合の役割，本学における組合の位置づけについて説明する機会を設けること。

法人が組合への加入を勧誘していると受けとめられるような機会を設けることについては，慎重であるべきと考えている。

-53 職員支援室と組合は，「働きやすい大学づくり」という点から共通の課題の改善に努力を払っている。立場の違いを前提にしながらも，定期的に相互に教職員の処遇に関する問題を組合と議論する機会を持ち，共同して問題解決にあたることのできる具体的なシステムを構築すること。

これまでも，随時，話し合う機会は持ってきている。繁忙を極める年度末に，統一要求書対応を回避できるのであれば，システムの構築については検討してみたい。