

金沢大学教職員組合
執行委員長 山上 尚幸 殿

国立大学法人金沢大学
学長 山崎 光悦

2015年12月28日付け統一要求に対する回答

先般、貴殿から提出がありました統一要求に対し、下記のとおり回答します。

記

1 全ての職員に共通する要求

1-1 男女共同参画の観点から、育児との両立が可能な職場環境の整備を進めること。
(1) 管理職（管理職手当支給対象者）の時間外労働を縮減し、育児期間中でも管理職業務が行えるような環境を整えること。

【回答】

管理職の職責の重要さに鑑みれば、他の職員に比してある程度負荷の高い業務を行わなければならないことは当然であり、そのことを踏まえて管理職手当を支給しているところです。

また、管理職は自らが所掌する部署の業務運営に責任を有するものであり、自らの業務も含め、当該部署の業務運営を合理的かつ円滑に行うよう管理職自身が努めるべきものと考えます。

(2) 男性の育児休業取得を促進すること。政府が目標と定めている「2020年までに13%」の実現を目指したロードマップ等を作成すること。

【回答】

第3期（H27～）国立大学法人金沢大学次世代育成支援推進行動計画で「男性職員の配偶者出産・育児に伴う特別休暇及び育児休業等の取得を促進する。」を目標に掲げているところです。一層の取得促進へ向け、具体的にどのような対策が有効かを引き続き検討します。

(3) 小学校就学前の子がいる教職員については、土日の出勤に対して十分な配慮をすること。

【回答】

各部署において、個々の事情に応じた配慮がなされていると考えます。

(4) 現在は小学校就学前までとなっている育児短時間勤務の取得条件を小学校3年生までに緩和すること。

【回答】

育児短時間勤務を取得できる期間を延長することについては、周囲の他の職員の負担の増加につながるおそれがあり、また、短時間勤務取得者本人の資質能力の向上にも配慮する必要があることから、現時点において実施は考えておりません。

(5) 5時以降に会議を行わないように努めること。

【回答】

平成17年8月29日付け「労働時間の適正な管理について（指針）」においても、時間外労働の縮減策の例として、時間外の会議等を極力行わないことを挙げ、周知しています。

(6) 育児休業（育児短時間勤務を含む）を理由に、昇給昇格の際に不利益な取扱いをしないこと。育児休業期間であっても通常通りの基準で昇給昇格を行うこと。

【回答】

育児休業取得者については、復職時の号給調整により休業期間についても全期間を除算せず通算していることから、不利益な取扱いにはなりません。

1-2 ハラスメント根絶に向けた施策として、学外の第三者機関等にも相談窓口を開設し、より相談しやすい体制にすること。

【回答】

学外の第三者機関等へ相談が入った場合でも、その場では解決に向けた具体的な対応を取れず、総合相談室及び学内相談員が対応することとなります。また、再度学内相談員が相談者の話を一から聞く必要が生じ、相談者にとって負担が増加すると思われます。

総合相談室及び学内相談員は、相談内容の守秘及び相談者の立場を守る事を重点に置きつつ事案の解決に向け業務を行っており、学内にありながらも独立した組織の立場を貫いています。

なお、総合相談室のHPに、相談者への参考として、第三者機関の相談窓口（石川労働局HP、金沢大学教職員組合HP）を掲載しています。

1-3 外国人留学生の増加に対応する施策を推進すること。

(1) アカデミックライティングの支援体制を充実させること。

【回答】

「アカデミック・ライティング」は、日本語による授業や研究指導を受ける留学生を対象に、これまで総合日本語プログラムの日本語科目で1995年より開講しています。

2010年以降の留学生の増加を受けて日本語プログラムを改編し、2013年春より「アカデミック・ライティング」のクラスを2クラスに、さらに2014年前期より3クラスに拡充し、現在、学習者のニーズに応じた内容を提供しています。

今後も、国際基幹教育院における留学生の日本語科目として、重要な役割を果たすことが期待されており、それに向けて一層の内容の充実を図っていきます。

(2) 2年目もチューターを配置できる制度であることを周知すること。

【回答】

「金沢大学外国人留学生チューター制度実施細則」において、学域学生は入学後2年間、大学院学生は入学後2年間、チューターを配置することができることと定めており、チューターの推薦を部局に依頼する際に、その旨依頼文書に明記しています。特段の理由がある場合、この期間を超えて配置することも可能であり、それについても依頼文書に明記し、周知しています。

さらに、上記によらず、必要に応じて個別に対応し、チューターを配置しています。

(3) 留学生の生活指導については、専門の部局および職員が対応する制度とすること。

【回答】

生活オリエンテーションについては、全学の新規入学留学生を対象とし、年2回(4月、10月)、国際機構支援室留学生係が関係機関(金沢市、石川県警、地域交流団体等)と協力して実施しており、今後も継続して行うこととしています。

また、生活上で発生する諸問題、カウンセリングについては、留学生教育教員、相談教員が配置されていますが、教員と職員がしっかりと連携して対応することが必要と考えております。

1-4 教職員の給与を改善すること。人材確保の観点から、同規模の私立大学、国家公務員、石川県、金沢市等、就職(転職)希望者が競合する事業者との給与格差を改善すること。

【回答】

現在でも、本学の給与水準は優秀な人材を確保しうる水準にあり、優れた教員や有望な若手職員を採用できていると考えています。

私立大学や国家公務員等、例示されている機関との給与水準の単純な比較は困難ですが、より適切に業績を反映する給与制度の構築など、人材確保に資する魅力的な給与体系の検討は引き続き進めます。

1-5 教職員の多忙化を解消する施策を実施すること。

(1) (教員)各部局の意見に基づいた大学運営を行うこと。とくに大学「改革」等として新たに実施を予定していることについては、大学として新しい施策の効果、実現可能性、実現に必要な投入資源量等を十分に検討した上で、早めに情報を開示し、各部局による現実的かつ建設的な議論と提案を適宜求め、それらを十分に加味すること。

【回答】

大学運営については、法令等に基づき、「教育研究評議会」及び「経営協議会」において十分に議論し、推進しています。

特に、大学改革に関する施策については、上記の審議機関への附議に先立ち、研究域長等の部局長も構成員となっている「大学改革推進委員会」において種々検討し、実施・導入に当たって十分議論が尽くされています。また、新たな施策については、同委員会において必要に応じて各部局に対しても意見照会する等、各部局の意見も踏まえ、全学的観点から施策の効果、実現可能性等について十分に議論を重ねています。

(2) (教員)裁量労働制の見なし労働時間は7時間45分であることを前提に、研究以外の業務(講義、実習、会議、その他の校務等)を適正量の範囲内とすること。

【回答】

講義、実習、会議、その他の校務等の担当については、各学類・系等においてよく話し合い、一部の人に負担が掛からないよう配慮されていると考えます。なお、裁量労働制の適用を受ける教員には、厚生労働省が定める「労働者の疲労蓄積度自己診断チェックリスト」を任意で提出させており、必要に応じて産業医との面談を実施しているところです。

(3) (職員) 時間外労働の縮減に努めること。特に月45時間以上の時間外労働については、出来る限り短くするように努めること。また、時間外労働縮減の観点から、月45時間以上の時間外労働については、法定割増賃金率を超える率とすること。

【回答】

平成27年5～6月に部課長ヒアリングを行い、時間外労働縮減に向け、可能な限り業務改善を行うこと、係等を越えた応援体制も検討することなどを指導しました。また、平成27年9～10月の理事・事務局部長調整会議等においても、時間外労働の縮減に努めるよう改めて周知を行いました。

割増賃金率の引上げについては、引き上げることが必ずしも職員の時間外労働の縮減に資するとはいえないため、現時点では考えていません。

(4) (職員) 終業から始業までのインターバル時間を最低11時間確保すること。

【回答】

(※最低11時間確保のためには、21時30分までに終業する必要あり) ご指摘のとおり、疲労回復のために適切なインターバル時間は必要と考えており、引き続き、時間外労働縮減、業務の平準化等に努めていきます。

(5) (職員) 時間管理者による勤務時間管理を適切に行うこと。土日に出勤している係長以下の職員の勤務が正確に把握されていない可能性があるため、特段の注意が必要である。

【回答】

曜日に関わらず、時間外労働を命ぜられた場合は申請するよう初任者研修等においても周知しています。今後も、時間外労働を含めた労働時間の適切な管理に向け、管理者等への指導を徹底します。

(6) 時間外労働が月45時間および月60時間を超えた教職員について、事業場毎、月毎の人数を開示すること。

【回答】

別紙のとおり

1-6 休日出勤の振替が確実にできるように、休日出勤毎に、振替制度を周知すること。特に入試等の多数の教職員が対応するものについては、説明会や会議の際に、振替制度についてアナウンスすること。また、定められ期間内に振替休日の取得が出来なかった場合については、休日労働手当を支払うこと。

【回答】

大学の行事等による休日出勤の場合は、当該行事担当者から振替制度について周知しています。なお、期間内にどうしても振替休日の取得が出来ない場合は、休日労働手当を支払うこととなりますが、職員の健康管理の重要性に鑑み、第一に休日を確保すべきと考えます。

1-7 年次有給休暇の取得促進を図ること。全職種について、最低でも国家公務員の平均である13日を目標として設定し、実現に向けた具体的な取り組みを行うこと。

【回答】

特別休暇を見直し、特別休暇と併せた年次有給休暇の取得を推進しており、また、平成28年度に策定した「国立大学法人金沢大学女性活躍推進行動計画」における目標の一つにも、「年次有給休暇の平均取得日数を、50%程度増加させる。」と掲げていることから、引き続き、積極的な取得の推進及び休暇を取得しやすい環境作りに係る周知を行っていきます。

2 教員に関する要求

2-1 学生の教育研究以外の生活指導については全学的なサポート体制を充実させ、教員の過重負担を軽減すること。例えば、学生生活支援の総合窓口（第Ⅲ期中期目標中期計画（素案）の〔3-1〕）等、学生が気軽に相談できるカウンセラーやソーシャルワーカー等の専門家を配置した専門部局を開設し、当該専門家が責任をもって解決を図る体制とすること。学生が講義を連続欠席する等の問題が見られる場合においても、その対応を担当教員任せにするのではなく、担当教員からの連絡をうけて上記専門部局が対応する体制とし、適切な生活指導ができるよう、相談者の人権に配慮しながら大学として情報集約、および教職員への適切な情報提供を行うこと。

【回答】

学生の基本的な生活指導も教員の本務の一環であると考えますので、学生の状況に応じて適切に指導・助言願います。

なお、全学的なサポート体制としては、保健管理センターに専任の心理カウンセラー（臨床心理士）を配置し、学生生活において直面する様々な悩みや問題に対する全学の学生相談を実施しています。また、学生が所属する各学域においても専用の学生相談窓口が設置されており、学生が気軽に相談できる体制となっています。このほか、就職支援室においても相談を行っており、更なるサポート体制の充実を図っています。

2-2 管理的経費の不足を補うために行われている、スペース課金を廃止すること。

【回答】

理工学域・研究域では、活力ある運営と施設の有効活用を促進するため、研究棟一般スペースへの課金制度を導入しました。これは、各教員への予算配分に関し、管理的経費としてあらかじめ一律に控除していたものを、公平性を保つ観点から、専有スペースに応じた経費負担を課すこととしたものです。また、これにより、自らの研究スペースは自らの研究費で確保するという教員への意識付けとなり、実験室や教員室の流動化の加速にもつながると考えています。

なお、同様の観点から、人間社会学域・研究域においても、スペース課金の導入について検討しているところです。

2-3 科研費を申請しない教員の基盤研究費を当該年度に半額にする措置を止め、次年度以降とすること。

【回答】

平成26年7月4日開催の研究企画会議において、「金沢大学研究力強化戦略～教育重視の研究大学としての機能強化に向けて～」を決定し、第3期中期目標期間を含めた本学が目指す研究大学としての研究力強化に向けた戦略を明らかにしました。

その中で、①科研費の間接経費が大学の重要な財源であること、②科研費の採択率が、研究大学の指標になっていることを踏まえ、部局に対する科研費申請を促す方策として、科研費の応募状況により部局への基盤研究費を配分することが明記されています。

このような全学的な方針を受け、平成27年度は、前年度の基盤研究経費の1/2相当額を当初配当し、科研費の応募状況が明らかになった時点で、追加配分を行いました。

ただし、科研費の申請を予定している教員については、各部局の判断により追加配分前でも基盤研究経費を執行可能とし、研究遂行に支障をきたさないよう対応しています。

なお、年度毎に大学全体の予算枠が異なることから、次年度の基盤研究経費を見込むことは困難であるため、インセンティブは当該年度の中で措置を行うことが適切と考えています。

2-4 特任教員と常勤教員との待遇格差を改善すること。特に住居手当や扶養手当等の福利厚生および教育研究に関する経費について改善を要求します。

【回答】

特任教員の給与等については、雇用期間、勤務形態、契約条件等が多様であることを考慮して制度設計しており、(一概に)待遇格差があるとは考えておりません。

学内の予算編成では、基盤研究経費については雇用上限数に基づき、学生教育経費については学生数に基づき積算しております。具体の配分については、各部局の実状に応じて配分されているものと承知しています。

3 附属学校園に関する要求

3-1 入試問題作成手当を支給すること。

【回答】

平成27年度に教員の手当の総合的な見直しを行った結果、入試問題作成手当については、中学校及び高等学校の入試問題作成業務に対して支給することとした。

4 事務職員に関する要求

4-1 サービス残業が発生しないよう、時間管理者が勤務時間外の業務の内容および時間について適切に把握すること。特に土日の出勤については特段の注意を払うこと。

【回答】

1-5(5)と同じ

4-2 管理職(管理職手当支給対象者)についても、労働安全衛生法の観点から、労働時間の適切な把握や注意喚起を通じて過重労働を防ぐこと。

【回答】

平成27年12月から、事務系の管理職手当支給対象者について、「勤務時間管理簿」の作成を義務付け、他の職員と同様に労働時間を把握し、時間外労働が80時間を超える者については、産業医との面談対象とすることとしました。

4-3 昇給昇格の基準を明らかにすること。昇格については、「人事院規則9-8第20条の基準及び法人化前の文部科学省の昇格基準等を準用し、基準に適合した者の中から勤務評定の評価結果等に基づき実施している」旨の回答(平成25年6月28日付け回答5-3)がありましたが、準用した上での具体的な基準が示されていません。また勤務評定についても、いくつかの要素が示されたものの具体的な評価方法が示されておりません。透明性確保の観点から、基準、評価方法について明らかにすることを求めます。

【回答】

昇給昇格は法人化前の文部科学省の昇格基準等も参照しつつ、最終的には個別に大学の判断で行っています。昇格に関する取扱いは具体の人事に関わるものであり、提示は差し控えます。

勤務評定については、職務遂行上の行動やそれを通じて把握される職務の習熟度及び意欲、態度を重視しつつ、仕事の成果にも一定程度着目して評価を行っています。評価を行うにあたっては、責任感、意欲、積極性、応用力、適応力、知識、技術技能、理解力、態度、応対、協調、企画開発、改善工夫などの要素に着眼しています。評定者が各要素を5段階で評価、調整者が確認・調整を行い、実施権者が最終決定します。なお、現在、勤務評定に代わる新たな人事評価システムについて検討中です。

4-4 ニーズの高い研修プログラムの充実を図ること。また自己啓発のための休暇および休業を促進するため、自己啓発等休業の定義を緩和すると共に休業期間中の給与を保障すること。

【回答】

それぞれの職種に必要な研修を充実することは重要であると認識しており、今後も研修プログラムの充実に向け見直しを検討していきます。

自己啓発のための休暇（特別休暇）は、具体的にどのような目的で、どれくらいニーズがあるのか不明です。現時点では、年次有給休暇を利用いただければと考えています。具体的なケースがあればご相談いただければと思います。

自己啓発休業はその間大学における職務を行わないものであり、その間の大学における業務運営や他の職員への負担等を考えれば承認される場合等については限定的であるべきと考えます。したがって、自己啓発休業の要件の緩和や休業期間中の給与の保障を行うことは考えていません。

5 技術職員に関する要求

5-1 技術職員問題検討WGの議論を通じて早期に技術職員の待遇改善を図ること。

【回答】

WGにおいて、技術職員の組織のあり方、業務内容の見直し及びキャリアパスに関して検討しており、それらを踏まえ、どのような待遇改善が図り得るのか、引き続き検討していきます。

5-2 サービス残業が発生しないよう、時間管理者が勤務時間外の業務の内容および時間について適切に把握すること。特に土日の出勤については特段の注意を払うこと。（4-1と同様）

【回答】

4-1と同じ

5-3 昇給昇格の基準を明らかにすること。昇格については、「人事院規則9-8第20条の基準及び法人化前の文部科学省の昇格基準等を準用し、基準に適合した者の中から勤務評定の評価結果等に基づき実施している」旨の回答（平成25年6月28日付け回答5-3）がありましたが、準用した上での具体的な基準が示されていません。また勤務評定についても、いくつかの要素が示されたものの具体的な評価方法が示されておりません。透明性確保の観点から、基準、評価方法について明らかにすることを求めます。（4-3と同様）

【回答】

4-3と同じ 5-1と併せて検討していきます。

5-4 ニーズの高い研修プログラムの充実を図ること。また自己啓発のための休暇および休業を促進するため、自己啓発等休業の定義を緩和すると共に休業期間中の給与を保障すること。（4-4と同様）

【回答】

4-4と同じ

6 非常勤職員等に関する要求

6-1 長期フルタイム職員の待遇を常勤職員並みにすること。

【回答】

常勤職員と非常勤職員とでは、職務内容や責任の程度だけでなく、採用の仕組みや人材活用の仕組みも異なっています。雇用条件の差異については合理性があるものと考えていますが、平成25年度に年次有給休暇の付与日数の改善を行ったこと、平成26年度からは20年以上の長期勤続者に対し、退職時に感謝状を贈呈するようにしたことなど、可能な措置は今後も検討します。

6-2 パートタイム職員にボーナスを支給すること。

【回答】

パートタイム職員の給与水準については、現行の水準においても十分に優秀な者が確保できていると考えており、ボーナスの支給は考えていません。

6-3 パートタイム職員は経験を加味した給与体系とし、時給の頭打ち・定額制の改善を図ること。

【回答】

パートタイム職員については、職務内容が補助的、定型的事務であること等を踏まえ、単価は定額としています。経験を加味する場合、人件費増加を抑制するためには採用初年度の給与を引き下げる必要がありますが、人材確保に支障を来すおそれがあることから、現時点においては考えていません。

6-4 有給休暇制度の充実を図ること。病気休暇、子の看護休暇、介護休暇、妊産婦検診のための休暇を有給休暇とすること。職員の妻が出産する場合の休暇を有給休暇として新設すること。パートタイム職員について、病気休暇を有給休暇として新設すること。

【回答】

非常勤職員と常勤職員とでは職務内容や責任の程度だけでなく、採用の仕組みや人材活用の仕組みも異なることから、有給休暇の差異についても合理性はあるものと理解していますが、可能な措置は今後も検討していきます。

6-5 非常勤職員の常勤職員への登用を積極的に行うこと。

(1) 事務補佐員については、事務職員登用制度に基づいて常勤職員への登用を促進すること。

事務補佐員の事務職員登用試験制度の改善と登用枠の拡大を要求します。

【回答】

登用試験については合格枠を設けているわけではなく、厳格な選考を行った上で常勤職員として勤務するうえで十分な資質・能力を有していると認められる者を合格としています。優秀な人材の確保は大学にとって極めて重要な事項であり、登用試験に限らず、そのための改善の検討は常に行っています。

(2) 図書系および技術系の補佐員については、事務職員登用制度とは区別し、常勤化のための登用制度を整備すること。加えて協議採用の条件を緩和し積極的に常勤職員に転換すること。

【回答】

採用数や非常勤職員の数を見ると、事務職員とは別に登用試験を行うことは現実的ではなく、実施は考えていません。

6-6 2013年4月に改定された、非常勤職員（パートタイム）の雇用期間の上限を5年とする規定を廃止し、一定の条件をクリアした場合については、無期労働契約を原則とする制度に改正すること。

【回答】

雇用期間の上限を5年とする規定を廃止することは考えていません。なお、労働契約法第18条に基づき申し込みがあった場合には、法令に則して適切に対応することとなります。

6-7 派遣労働者を1年以上受け入れている場合は、当該派遣労働者の意向に応じ直接雇用とすること。

【回答】

引き続き業務がある場合には、当該部署と派遣労働者の双方の意向に応じ、直接雇用を検討します。

6-8 研修プログラムを充実させること。特に職務遂行に必要な研修については、常勤、非常勤の別なく、参加できる様にすること。

【回答】

非常勤職員は人材活用の仕組みや運用、職務内容や責任の程度等が常勤職員と異なることから、すべての研修の対象者に非常勤職員を含めることは適当ではないと考えますが、それぞれの職種に必要な研修を充実させることは重要であると認識しています。

6-9 常勤職員と非常勤職員の業務内容・職責の違いを明確化し、非常勤職員の従事すべき業務内容について個々の労働条件通知書に明確に示すこと。

【回答】

業務内容については労働条件通知書にも記載し、かつ、採用時に適切に説明を行っています。常勤職員との業務内容や職責の違いについて記載することは考えていません。

6-10 非常勤職員の相談窓口（担当者）を明らかにして、労働条件や職場環境について相談しやすい体制を構築すること。

【回答】

労働条件通知書に相談窓口を複数記載し、周知を行っています。

7 附属病院職員等に関する要求

7-1 看護師の自己研鑽研修について以下の改善を図ること。

(1) 自己研鑽研修への参加は自由であることを周知徹底すること。2015年7月に組合が実施したアンケート（以下、組合アンケート）によると、「自己研鑽研修が自由参加であることを知っている」と回答した者は42%でした。自由参加であること必ずしも周知されているとはいけませんので、速やかな改善を求めます。

【回答】

自己研鑽研修は自由参加である旨、今後も適切に周知していきます。

(2) 自己研鑽研修への参加は、《実質的》に自由とすること。組合アンケートによると、自由参加が原則であると認識しているものの、「出席は当たり前という雰囲気の中かでほとんど強制されているに等しい」と訴える回答が多数ありました。

【回答】

自己研鑽研修は自由参加であることを、引き続き適切に周知していきます。

(3) 自己研鑽研修の数は必要最小限とすること。看護技術向上のためには不断の自己研鑽が求められることに異論はありませんが、多すぎる研修は疲労回復を妨げ、勤務に悪影響を及ぼします。

【回答】

自己研鑽研修は、参加者を限定せず、本人の自由裁量に基づき広く参加することのできる機会を設けているものであり、勤務に負担が掛かるような研修ではありません。

(4) 時間外労働手当支給の対象外とされている院内研修（自己研鑽研修）、委員会活動、病棟での学習会について、真に必要なものを精査した上で、出来る限り勤務時間内で行うこと。やむを得ず時間外に及んだ場合については、時間外労働手当等何らかの手当化を行うこと。

【回答】

参加を本人の裁量に委ねられている研修及び活動を手当支給対象外としていることについては、現行どおりの取扱いで適当と考えます。

7-2 サービス残業が発生しないように勤務時間の管理を行うこと。組合アンケートによると、看護業務で超過勤務があると回答した者の約25%が申請していません。また自由記述では、「書ける雰囲気ではない」「心苦しい感じがする」「申請してよいかわからない」「申請できるとは知らなかった」などの回答が多数ありました。

【回答】

平成27年10月6日付けで病院全職員へ「労働時間の適正な管理について」（添付）の通知メールを行い、周知しています。

7-3 始業開始前の出勤について適切に管理すること。組合アンケートでは、始業開始時刻前に出勤するとの回答が84%あり、その理由のほとんどが「情報収集」や「看護業務の準備」でした。始業開始時刻前に、ミーティングを行っているケースもありました。7-2と同様の理由で、始業開始時刻前に出勤した86%が超過勤務簿に記入していません。業務命令を受けていなくても業務上必要であれば勤務として扱い、時間外労働手当を支払うことを求めます。時間外労働手当を支払わない方針であるなら、始業開始時刻以降に「情報収集」「看護業務の準備」ができる勤務体制とすることを求めます。

【回答】

業務上必要である「情報収集」及び「看護業務の準備」は、始業開始時刻以降に時間を設けており、始業前に行うことを必要としていません。なお、命ぜられた時間外労働は申請するよう周知しています。

7-4 育児期間中の看護師が深夜勤務をしなくてもよいような看護体制を病院として構築すること。育児期間中の看護師への配慮は言うまでもなく、育児短時間勤務以外の看護師の負担にならないよう、正規非正規を問わず看護師の増員等によって対応することが望ましい。育児期間中の看護師にやむを得ず深夜勤務を命じる場合は、通常勤務者の半分以下の日数とすること。

【回答】

育児期間中の看護師の今後のキャリアアップも考えつつ、個人の事情に十分配慮しています。育児期間中ではない看護師とのバランスも考慮し、育児期間中の看護師に全く深夜勤務をさせない制度の構築は考えていません。

7-5 深夜勤務の上限を月4回まで（二交代制看護師の場合）とすること。

【回答】

夜間勤務がある部署の平均夜間勤務回数は月平均4回以下となっており、部署により多少の増減はありますが、極端にならないように適切に勤務管理しています。

7-6 任期付きの医療系技術系職員の雇用については、無期雇用契約とすること。昨年度の回答では検討中とのことでしたので、まずは検討結果の開示を求めます。

【回答】

平成27年度、厳しい国の財政事情ではありましたが、文科省と折衝し承継職員枠を18増行うことといたしました。今後については、増加させた承継職員枠の活用実績等を踏まえ、検討していくことといたします。