

※黒字：組合発言 青字：IC レコーダー起こしによる大学発言

(1) コロナウイルス対策に関する方針について

1. コロナウイルスについての新しい知見を反映させつつ、適切な感染症対策を取り、教職員の健康を守るための職場環境の整備を一層進めること。
2. 上記感染症対策やオンライン授業準備など、教職員の仕事量が極度に増加していることを前提に、「36協定」に反する長時間労働の発生を未然に防ぐよう人員配置などの対策を講じると共に、発生した残業や休日出勤に対する必要な手当は確実に支給すること。

3. 経済的に困窮する学生が増加していることに対して、適切な経済支援策を講じ続けること。
手島副学長(以下副学長):委員長のおっしゃったことは十分承知しているし、対応していきたい。

1. の教職員の健康を守るためのコロナ対策は言うまでもないことだ。これまでも十分対応してきたつもりだが、何かあれば先生方からも意見があれば出していただきたい。安全衛生委員会でも情報収集に努めているので、そういうルートでも出していただきたい。

加えて大学は学生のことも考えていかなければならない。安全衛生委員会では学生のことも視野に入れるということなのでそれも含めて対応していきたい。

安全衛生センターでも適宜対応しているし、総務部、学務部でも今までの業務に応じて新型コロナウイルスについて対応している。至らぬ点があれば情報をいただければと思う

2. についても当然であるので、新型コロナウイルス対策に限らず日々の業務においても抑制に努めているところであるし、きちんと(副学長自身が)把握してヒアリングをするなどしている。職員はそうできるが、教員については各部局長にお願いしている。機会を見て重ねてお願いしたいと思う。

3. についての学生への支援は多くのところは国の施策としてやっている部分が多い。本学独自では未来創生基金を活用して、貸与というかたちでやっている。応募者は少ないがそういう状況だ。国の施策によって対策を講じているので、学生が混乱しないようきちんと情報を伝えることがいちばん大事だと思う。留意したい。

組合：後期授業が在宅になることも考えられる中で、共通テストが実施できるのかと危惧している。1月の共通テストを実施するにあたり、早急に教室の換気環境を整えなければならないのではないか。教室のCO₂の基準があるかないか。いくつに定めているのかをお聞きしたい。

副学長：基準については、この場ですぐには出ないので、調べたい。

換気については施設課でも換気の方法を確認してもらっている。いちおう教室には機械的な換気が導入されていると聞いているが、直ちには出ないので調べさせてほしい。

また共通テストは1月なので、今答えることはできない。

組合：浜松は換気システムが整っている。これについては静岡キャンパスと浜松キャンパスに格差がある。毎回教室でCO₂濃度を測っているが、冬場8割くらい学生がいると3000ppmを超える。換気ができていない。年に1度業者がCO₂濃度を測っているが、学生が教室にいる状況で測定しているわけではないので、測定方法を変えて基準づくりを進めてほしい。

副学長：建物が古いので、そういう状況もあるのかもしれない。そうなるとうちでも改修ということになってくるが、直ちにできるわけではないので、できることから対応したい。

組合：CO₂がたまりやすいということはコロナのことを考えると空気が澱むということなので、授業をする教員に換気扇を必ず回すというような追加の指示を出していただければ多少は変えられると思うのだが。改修は難しいと思うので、そのようなマニュアルを出していただければよいのではないかと。

副学長：換気については周知しているが、それをわかりやすくすることはできるのではないかと
思う。

組合：窓を開ける時期はいいが、冷房を入れる時期になると窓を閉めてしまう。学生も教員もだんだん気が緩んできている可能性もあるので、注意喚起という意味も含めて対応していただければと思う。

また、人文などの教室では三密を避けるなどの対策を取っていればクラスターが発生するような要因は少ないと思う。ただ現在また各地で感染者が増えてきている中で、共通教育棟などの教室では、大勢が出入りを激しくする特徴があるので、国や県の対応のみに従うのではなく、静岡大学独自の対応を考えていただきたい。

夏休みは移動が激しくなるので、夏休み明けの対応など、情報を仕入れて対応していただきたい。

(2) 浜松医科大学との統合・再編問題について

石井学長（以下学長）：情報については、この間の連携協議会、専門委員会、ワーキンググループについての内容も全学の会議で（学長から）説明して議論も公開している。将来構想協議会については、さらに詳しく発言等も静岡市のHPで公開されている。第二回の会議は書面会議だったので、かなりの量の文書が公開されている。そういう意味では情報発信はできていると思う。二点目について受け止め方が人の異動と重ね合わせて考えているが、浜松キャンパスには複数の学部を運営していくという大学運営の経験者が極めて少ない。そういった意味で、静岡が経験している総合大学の運営のノウハウを提供していかなければならない。そういう意味で、静岡から何人浜松へ異動するという話を今具体的にしているわけではない。一般論としてだが、静岡としては、浜松と別大学になれば、浜松側の面倒をみる仕事は当然減る。対して法人業務を静岡に持ってくれば、静岡側の法人全体の業務は増える。静岡キャンパスの事務職員で見れば、増える面と減る面がある。浜松側で言えば、浜松医科大学の法人業務が減るが、総合大学を運営するための業務は増える。すでに議論しているが、いちばん重要なのは、仕事の増える面と減る面をきちんと評価して、それを担えるだけの職員を配置することが今後の調整の課題だ。心配されているように仕事が減らないのに人が減るということはない。人が減るということは当然仕事も減るということ。仕事が増えれば当然人も増える。それは極めて当たり前のこと。そういうかたちで東西の職員の配置を考えていく。

組合：確かに長期的に見れば東西で仕事が減ることも出てくると思うが、この後しばらくは、業務は減らず増えることの方が多いのではないかと。複雑な仕事が増えてくると思うので、落ち着くまでは、今の人員の配置でどこまでみきれのかという疑問がある。そのあたりはよく判断していただきたい。

学長：両方の大学の形態が続く期間が4年ほどある。その過渡期の問題は最終形態とは切り離して別途考える必要がある。一方で法人は2022年から始まるので法人としての責任体制は同時に

構築していかなければならない。そういう意味で、新体制の構築の問題と過渡期の問題をどのように調整していくかは職員の配置の問題も含めて非常に大きな問題だと考えている。連携協議会でも共有していく。

組合：過渡期は減る仕事もあるが、増える仕事も多いだろうという共通認識がある・・・

学長：そうではない。過渡期において増えると言っているのではなく、1年生のみが新大学の学生で、2年生以上が旧静岡大学の学生であるときの東西の職員のバランス、最終形態のときの東西の職員のバランスは違うのだということを言っている。仕事の総量については増えるという認識は持っていない。

組合：確認だが、現状の事務職員が負っている仕事量は総量としては増えないという認識か。

学長：総量としては増えないようにしなければいけない。統合の効率化効果がなければいけないので、当然総量は今よりも少なくならなければいけない。

組合：何人分の仕事量が増えて、何人分の非常勤職員等の配置が必要かなどの提示もそもそも仕事が増えないのだからないということか。

学長：それをまさに今コンサルタントを入れて詳しい業務分析をやっている。その中で常勤職員と非常勤職員の仕事の振り分けなどもやっていかなければならないし、そういう合理化努力が今後進んでいくと思う。

組合：短期的な学長の見解に疑問が残る。長期的には法人統合のメリットとして業務量の削減、全体としての効率化ということがあると思うが、2つのシステムが混在しているときに業務量がいっしょということは、カリキュラムの編成を変更することを考えるだけでも、ないと思うのだが。変更している間は絶対的に業務量は増えるものなので、増えるのを前提に手を打っていただいた方が適切だと思うがどうか。

学長：誤解していると思うが、すべての業務が並行するわけではない。ただちに統合する業務もある。主に学務関係などでは2つの制度が並行する期間があるので、その部分と統合して効率化する部分が両方も起こる。すべての業務が並行するのであれば仕事は増えるが、そういうことにはならない。総量が変わらないというのはそういうことだ。

組合：浜松地区でまったく違って2大学が統合されるのだから、その初年度が落ち着いた時と同じ業務量ということはないのではないか。

学長：この抽象度のレベルを議論するのはあまり意味がないのではないかと思うが、ただちに業務を削減するものも当然出てくる。すべてが並行して仕事が増えるというのは間違いだ。

組合：統合が行われたところで具体的にまた要求することになると思うが、組合の懸念はご承知おきいただきたい。

組合：コロナ関係のことで噂話的に伝わってきたことだが、コロナウイルス関係での予算を使っていく必要性から、賞与や手当の削減の可能性があるという噂がある。もし給与面、手当等に関わるところで案が出てくれば、組合として対応していくことになるだろう。

学長：(学長としては) その話は一度もきいたことはない。