

近組 2023-010 号

2023 年 4 月 24 日

学校法人 近畿大学  
理事長 世耕 弘成 殿

近畿大学教職員組合  
執行委員長 光永 靖

### 団体交渉要求書

近畿大学教職員組合は、学校法人近畿大学に対し、教員の研究時間の確保および研究活動を効率的に行う環境を整備するための一環として、事務職員の管理者の人選および人事異動について以下のように要求する。

これまで研究教育活動に関し、教員から事務職員に対して事務ルールの問題点や課題を共有するために連絡した際に、

1. 連絡に対して何の応答もなく対応がなされない。
2. その場しのぎの対応がなされその次に活かされない。
3. 担当者が変わり引き継ぎがなされずに再発する。
4. 「しばらくお待ちください」と言われ対応時期が不明のまま担当者が変更になる。

という事象が多発している。

具体例としては、

1. 大学院の時間割を決定する際に、「学部の時間割が決定していない状態、かつ部屋の予約ができていない状態では、大学の講義の曜日など決めることができない」と伝えても、返信がなく、改善されることもない。
2. 「学内に設置されたポールに自動車や自転車が衝突するため対策が必要」と伝えても、修理して同じポールを設置する。
3. 工事の際にブレーカを落とされ教員の仕事が中断してしまうとクレームをしても、次の日の同じ工事において同じ失敗を繰り返す。
4. 複数教員で担当している科目に対して特定の教員が休講届けを提出した場合に、その科目を受講している学生全員に対してユニパで休講を表示させてしまう。そのことをクレームしても数年後同じ失敗を繰り返す。
5. 学術支援部連絡に対し、「学生に学会旅費を立て替えさせた場合、高額となるため3ヶ月以上かかるのは学生に負担が大きい」と伝えても、「しばらくお待ち下さい」と言われその後連絡がない。

などが挙げられる。これらは一例に過ぎず、同様の事象は多数発生している。すべての事案が必ずしも課長以上の管理者に伝達されているわけではないが、管理者が把握している

状況においても同様の事象は発生しているし、管理者に直接連絡しても同様である。このような問題が発生する背景として、下記の2つが想定される。

1. 部署の管理者が真摯に問題と向き合っていない。もしくは、対応することが管理者のミッションであると感じていない管理者が人選されている。
2. 人事異動のスペンが短く、管理者および担当者間で十分な引き継ぎがなされていない。また人事異動のスペンが短いため、管理者や担当者が自身の任期を満了すれば自身とは無関係と考えている。

こうした課題を解決するために、管理者の人選と教育、および人事異動のスペンの見直しを要求する。

回答は一週間以内とする。人事部、および全理事の出席を求める。

以上