

## 令和5年度第3回経営会議 会議概要

### 1 開催日時

令和5年12月14日（木） 16:00～17:25

### 2 場 所

アイーナキャンパス 学習室1

### 3 出席者（委員11名中8名出席）

学外委員：菅原委員、菅委員、谷藤委員、佐々木委員

（欠席：谷村委員、木村委員、小原委員）

学内委員：千葉委員、鈴木委員、宮野委員、亀田委員

### 4 報告事項

#### (1) 公立大学法人の年度計画・年度評価廃止等に係る地方独立行政法人法の改正に伴う本学の今後の対応について

公立大学法人の年度計画・年度評価廃止等に係る地方独立行政法人法の改正に伴う本学の今後の対応について、亀田委員から資料に基づき報告した。

### 5 審議事項及び審議結果

#### (1) ダイバーシティ&インクルージョン推進基本指針（骨子案）について

ダイバーシティ&インクルージョン推進基本指針（骨子案）について、事務局から説明した。質疑を経て、原案のとおり承認された。

#### (2) 公立大学法人岩手県立大学事務局職員定数管理計画の見直しについて

事務局職員定数管理計画の見直しについて、宮野委員から説明をした。質疑を経て、原案のとおり承認された。

#### (3) 令和4年度実績及び第三期期間実績の評価結果を踏まえた令和5年度計画の変更について

令和5年度計画の変更について、亀田委員から説明した。質疑を経て、原案のとおり承認された。

## 6 意見・質問に対する回答等

学外委員の意見・質問等に対する学内委員及び事務局等の回答等は、次のとおり。

- **地方独立行政法人法の改正について（報告事項（1）関連）**

法律が変わり評価等は廃止となったが、大学としてやることは変わらないとのことだが、その背景について質問された。

これに対し、法人化以降、目標の作成や毎年評価のため、教員の労力がかかり過ぎることから、何とか軽減しないと教育や研究に対してマイナスの面があるとの意見が出ていたこと、また、国に対し全国知事会より計画の義務付けの見直しの要望が出され、毎年度の計画等は廃止となったことの影響がある旨回答した。

- **障がい者雇用について（協議事項（1）関連）**

雇用している障がい者の方の障がいの種類や業務内容、採用方法について質問された。

これに対し、主に精神障害や発達障害のある方を短時間勤務の事務補助として雇用しており、ハローワークへ相談しながら採用を進めている旨回答した。

- **働き方改革推進会議の位置付けについて（協議事項（1）関連）**

現状の男女共同参画推進センターは要領で設置されており、働き方改革推進会議は要綱により設置することに係り、要領と要綱の違いについて質問された。

これに対し、組織規則に定められた組織か、要綱要領等で設置する組織かの違いはあるが、要領と要綱の厳密な区別はしていない。働き方改革推進会議は、要綱による設置の位置付けでスタートするが、いずれ、6年間の第四期中期計画期間内に正式な組織の位置付けを考えている旨回答した。

- **岩手県立大学ダイバーシティ&インクルージョン推進基本指針（骨子案）について（協議事項（1）関連）**

組織や規則の位置付けによっては、予算や人員を含め活動を進められないことがある。組織等の位置付けをしっかりと行い、県立大学の意思表示を示し、ぜひしっかりと打ち出してほしい旨意見があった。

これに対し、根拠や権限がはっきりしないと予算や体制の問題で各他組織との調整など様々な問題が生じるといった懸念なるところには配慮していきたいと考えている。現時点では骨子案になっているが、働き方改革推進会議の要綱にダイバーシティ推進室の下に置くなど組織付けを明記し、さらに、守備範囲を固めた上で、組織規則に明記していくという方向で検討しているところである旨回答した。

- **ワークライフバランス定数について（協議事項（2）関連）**

ワークライフバランス定数の枠について、産休育休取得者がいるときだけ利用できる枠なのか、それとも縛りなく自由に使用できる枠なのか質問された。

これに対し、基本的には産休等取得者が出た場合に活用していくが、産休取得者等がない場合には、業務の繁閑等をみて適宜配置する柔軟な運用もできる旨回答した。

- **教員の産休等の制度について（協議事項（2）関連）**

教員の産休及び育休の制度や休暇中の代替教員の対応について質問された。

これに対して、教員も職員も制度としては同じだが、今回の職員の定数増は、職員定数を削減しているという前提の上に、産休育休の取得も多いことから、その分に対応したものであり、教員については、現状、授業計画の調整や、非常勤講師で対応している状況である旨回答した。

回答に対して、教員の方が産休等で1年等休まれた場合、その期間だけ採用できるポストが生まれ、授業や職務を代わる方を採用するといった事例もある。代替の方も1年でも2年でも採用になれば次のキャリアアップにつながる面も考えられることから、教員も心置きなく休めるようもう少し踏み込んで、県立大学にふさわしい制度を検討いただきたいとの意見があった。

- **収支計画の臨時利益について（協議事項（3）関連）**

収支計画に計上されている臨時利益について質問された。

これに対し、会計基準が一部変わり、減価償却費について、これまで年度で均等に計上していたものが、取得した年度に全て収益として計上するよう変更となったため、臨時収益に資産見返収益が計上されている旨回答した。

以上