

## 2023年度 第11回 公立大学法人埼玉県立大学理事会 議事録

**日 時** 2024年3月25日（月）10:00～11:50

**会 場** 本部棟大会議室（オンライン併用開催）

**出席委員** 田中理事長、星副理事長、磯田理事、伊藤理事、荻野理事、岡島理事、佐野監事、中野監事

**出席教職員** 林副学長兼学部長、田口学長補佐兼地域産学連携センター所長、福田副局長、高柳調整幹兼総務担当部長、山口企画・情報担当部長、濱口財務担当部長、小原教務・入試担当部長、今村学生・就職支援担当部長

【オンライン】

金村研究科長、常盤学生支援センター長、濱口研究開発センター長、延原情報センター所長、東高等教育開発センター長、滑川保健センター所長、北畠地域産学連携センター副所長、田中共通教育科長、國澤看護学科長、山崎理学療法学科長、久保田作業療法学科長、河村社会福祉子ども学科長、廣渡健康開発学科長、酒井施設管理担当部長、関根研究・地域産学連携担当部長（欠席）山口高等教育開発センター副センター長

**議事概要** ○：学外理事、監事 ●：学内理事、事務局

### 【議事録確認】

理事長から前回の議事録が提示され、確認された。

### 議決事項

**第23号議案 令和6年度当初予算（案）について**

資料に基づき、福田副局長から説明した。案のとおり、異議なく議決された。

主な発言は以下のとおり

- 賃上げによる人件費の増加や海外情勢も未だ安定しておらず光熱費の高騰も予想されるところだが、修正予算の可能性はあるか。
- 人件費や光熱費が予算に計上している金額に不足が生じるようであれば、修正予算を組ませていただく。

○DXの推進にあたって、十分な金額が計上されているのか。

- 情報システムの契約更新については、ノートPC等の更新にあたり性能が向上したこともあって、リース代金が増額している。また、無線LANの整備については、抜本的な改善には至っておらず、今回は繋がりづらいアクセスポイントの追加、古い機器の改修を行うことを予定している。目的積立金を活用して全面的に改修することについて現時点では見通しは立っていない。
- 無線LAN整備に引き続きなるべく早く解消するよう努力いただきたい。

○年度計画の新規事項を予算に反映している部分はあるか。

- 例えば、新学習指導要領に対応した入学者選抜を行うため、共通テストの入試教科・科目変更に伴う入試システム改修など予算を配分している。

**第24号議案 令和6事業年度業務運営に関する計画(案)について**

資料に基づき、福田副局長から説明した。案のとおり、異議なく議決された。

**第25号議案 公立大学法人埼玉県立大学ハラスメントの防止及び対策に関する規程の改正について**

資料に基づき、伊藤副学長から説明した。案のとおり、異議なく議決された。

主な発言は以下のとおり

- ハラスメントの定義のうち、「その他のハラスメント」を「その他の人権侵害行為」と改めるのはなぜか。人権侵害行為よりハラスメントが幅広い言葉という印象がある。

●ハラスメントの法律用語ではないので定義が様々あると考えている。他の大学でも定義は様々である。現行規程では、第1条に「ハラスメントその他の人権侵害行為」としており、ハラスメントより人権侵害行為という言葉の幅広いものと考えている。

○救済・処分の仕組みのうち、「通知の申立て」「調整の申立て」とあるが、これは書面で行うのか。

●相談員が相談の中で申立てを受けるものであり、書面を要さない。

○「調停の申立て」とあるが、被害者と加害者間の調停を委員会が行う仕組みなのか。またこういった仕組みに例はあるのか。

●調停委員会は法律に基づくものではない。ハラスメント委員の中から3名を選出し、調停を行うことになる。両当事者の合意があった場合に行うが、両当事者が合意することはなかなか難しく、事例はない。なお、他大学の約半数が調停の仕組みを有している。

○他大学にもある制度ということだが、調停とは両当事者の落としどころを見出すものであり、ハラスメントとそぐわないのはいか。例えば、セクシュアルハラスメントは両当事者が直接意見を言い合うと2次被害をもたらす可能性もある、また、パワーハラスメントも労働委員会は通常、雇用者と被害者・加害者間の調停を行うもので、当事者間の調停は行わない。

●ご指摘のとおり、調停は両当事者の合意が必要であり使われないため、今回新たに「調整」を設けることとしたものである。ルートとしては調停は残すが、調整を活用したい。

○17条の申立ての通知は、原則名前を明示し、3項で匿名とできるとなっているが、ハラスメントの申し出は通常匿名であり、原則と例外が逆ではないか。

●条文の立て付けの問題であり、どちらにせよ相談員は匿名とするか公表するかは確認する。

○言葉の使い方など大学のスタンスが気になる。大学はハラスメントを防止することが事業主としての責任であり、解決の手段は個別の話である。事業主として問題を起こさないようどうすべきかどう改善するかであり、大学が加害者と被害者の間を第三者的な立場で調整することは本来あり得ないとする。

ただし、手法として残してあっていいのかもしれない。

●教育研究の場では、教員と学生間のハラスメントもあり、事業主の立場とは異なる部分もある。今回の改正の狙いとして、職場の

ハラスメントというよりも、昨年度に発生したハラスメントの反省も踏まえ、アカデミックハラスメントに迅速に対応するという  
こともある。

○職場におけるハラスメント以外の教育研究の場のハラスメントも含んだ規程であるということに理解した。

○規程は規程として、ハラスメントを起こさない職場の体質や雰囲気でも重要である。

●各学科長が上手く対応し、ハラスメント委員会まで上がってこない案件も多数あるかと思う。ご指摘のとおりハラスメントをおこさない雰囲気づくりに努めたい。

○処分の対象となる行為はどのように規程しているのか。

●何がハラスメント行為にあたるかは、ハラスメント規程で定義をしておき、別途、懲戒処分の基準においてハラスメントの内容に応じた処分か定められている。

○被害者本人以外の申立ては可能か。

●同伴者や代理人も可能である。

○狙いとして「早急な救済」とあるが、どの段階で処分となるのか。

●調査委員会はハラスメント委員会に報告し、ハラスメント委員会が「救済措置等の案」「処分の必要性」を理事長・学長に申出る。軽微なものは、理事長等の判断で処分し、懲戒処分が必要なものは、教員人事委員会に諮問する。今回の改正で、ハラスメント委員会の手続きは簡素化している。

## 第26号議案 法人規則等の改正について

資料に基づき、高柳調整幹から説明した。案のとおり、異議なく議決された。

主な発言は以下のとおり

○契約事務取扱規程の改正内容の詳細に教えていただきたい。

●複数年にわたる契約については、これまで県の会計基準に準じて運用をしてきたが、法人として基準を明確化するため新たに規程を設けた。機械装置、物品等を借り入れる契約は原則5年以内とするなど、契約ごとに契約できる期間を明示した。

県とも調整を済ませており、例えば工事の複数年契約では、その年度に応じた金額を交付いただくことになっている。

## 報告事項

### (1) 2024年度一般選抜入試の実施状況について

資料に基づき、小原教務・入試担当部長から報告した。

主な発言は以下のとおり

○志願倍率をみると、健康開発学科の中にも倍率に大きく差があるが、同じ学科の中で専攻ごとに募集人員を柔軟に変更できないのか。

●健康行動科学専攻以外は、国家資格の育成校として認定を受けており、すぐさま募集人員を変更するわけにはいかない。状況をみて将来的に検討をしていく。

### (2) 2023年度後期授業料等の減免について

資料に基づき、福田副局長から報告した。

### (3) 2024年度埼玉県立大学・大学院入学式について

資料に基づき、今村学生・就職支援担当部長から報告した。

以上