

# NEWS LETTER

2008年 6月 12日 No. 544

三重大学教職員組合発行

直通 : 059-231-4447 (内線 2169)

E-mail : KYF03351@nifty.ne.jp

URL : <http://homepage2.nifty.com/mie-union/>

全国大学高専教職員組合(全大教)は、2007年11月～2008年2月にかけて全国の加盟教職員組合を通じて、常勤事務職員を対象に、「事務職員アンケート」調査を実施しました。三重大学も当調査に協力し、計42名の方に回答して頂きました。今回のニュースレターはその集計結果を中心に報告します。

なお、当調査は、多くの項目が設定されていましたが(計25項目)、ここでは、紙面の都合もあり、とくに重要だと思われる項目を抽出し、報告することにします。全設問の回答結果は三重大学教職員組合事務室に保管しております。

## 事務職員アンケート集計結果報告

- (1) 年齢 : 20代 (26.2%)、30代 (23.8%)、40代 (23.8%)、50代以上 (26.2%)
- (2) 性別 : 男性 (57.1%)、女性 (42.9%)
- (3) 職名 : 係員 (47.6%)、係長 (23.8%)、主任 (16.7%)、課長補佐 (9.5%)、無回答 (2.4%)
- (4) 現在の職務 : 会計関係 (23.8%)、総務関係 (19.0%)、医事関係 (16.7%)、教務関係 (14.3%)、その他 (7.1%)、施設関係 (4.8%)、国際関係 (4.8%)、教室事務関係 (4.8%)、研究協力・産学連携関係 (4.8%)、
- (5) 組合加入 : 加入していない (73.8%)、法人化前から加入 (11.9%)、法人化後に加入 (9.5%)、無回答 (4.8%)
- (6) 部局名 : 付属病院 (45.2%)、本部・事務局 (35.7%)、学部・研究科 (14.3%)、その他(附属学校、4.8%)

### <健康状況・労働環境・待遇等の現状把握と今後の課題>

#### ◎設問 10. (職員の精神状態について)

Q10. 最近、ご自身の健康について、主にどのような不安を感じていますか？

選択項目	全国	三重大
超過勤務(時間外労働)が多く日常的に疲れを感じる	9.0	0.0
仕事量が多く仕事を早くこなすために精神的に疲れを感じる	24.2	28.6
体調が悪くても休暇が取れず、疲れがとれない	7.3	4.8
持病があり、体調が優れない	9.2	4.8
不安はない	36.2	40.5
その他	10.4	21.4
無回答	3.6	0.0
計	100.0	100.0

「不安はない」と答えた人は40.5%で、全国平均より4.4ポイントを上回っていますが、一方、「仕事量が多く仕事を早くこなすために精神的に疲れを感じる」(28.6%)、「体調が悪くても休暇が取れず、疲れがとれない」(4.8%)、「その他」(「人間関係での精神的な疲れを感じる」や「仕事でうつ病になった」など)のように、何らかの原因で、不安とか、疲れを感じる人は半分以上もいます。これは、全国的な傾向でもありますが、改善する必要性があるでしょう。

◎設問 11. (超過勤務状況について)

Q11. あなたの職場では、超過勤務(時間外労働)時間は、減りつつありますか？増えつつありますか？またその理由は主になんだと思いますか？

選択項目	全国	三重大
(A)減りつつある	27.3	47.6
(B)増えつつある	38.0	21.4
(C)変わらない	27.6	21.4
無回答	7.1	9.5
計	100.0	100.0

「減りつつある」と答えた人は、47.6%があり、全国平均より 20 ポイント以上を上回っています。その理由は、「不要な業務が整理・縮減された」(40.0%)、「業務量に見合った人員の再配置があった」(20.0%)、「増員された」(10.0%)、「業務が合理化・改善された」(10.0%) などとなっています。

一方、「増えつつある」と、「変わらない」と答えた人はそれぞれ 2 割程度で、いずれも全国平均より低い数値となっています。ちなみに、その主な理由は、「仕事量が多い」(4 割強)、「人員の配分の偏りがある」(2 割強)、「人員削減」(1 割強)と「委員会が多い」(1 割強)などが挙げられています。

◎設問 13. (超過勤務手当について)

Q13. 超過勤務(時間外労働)手当ではどう扱われていますか？

選択項目	全国	三重大
自己申告しても時間が削減される	6.8	2.4
上限が決められているので、その時間に合わせて自己申告している	22.6	14.3
研修だといって業務として認められない	0.3	0.0
もっと早くできるはずだと勤務として認められない	0.5	2.4
超過勤務(時間外労働)手当では全額支払われている	57.9	71.4
その他	7.5	9.5
無回答	4.3	0.0
計	99.9	100.0

超過勤務手当は全額支払われているとの回答が 71.4%を占めており、全国平均の 57.9%より大きく上回っています。また、「決められた上限の範囲内で自己申告している」や、「自己申告しても時間が削減される」を合わせれば 16.7%もいますが、いずれにせよ、全国平均よりも良い結果が出ています。当組合が未払い問題をめぐる実態調査を要求し続け

たことや、労働基準監督署の指導があったことが、このような結果に結びついたものと考えられます。

◎設問 16. (職場環境作りについて)

Q16. 事務職員が必要な能力を取得するために、大学に実施してもらいたいことは主に何ですか？

選択項目	全国	三重大
研修などの充実	26.7	21.4
職員個人の自己啓発への支援	20.9	21.4
事務職員同士が自由に意見交換できる場作り(雰囲気作り)	23.0	26.2
他の国公私学への一定期間派遣	8.1	9.5
他業務職場への一定期間派遣	10.5	11.9
その他	6.8	7.1
無回答	4.0	2.4
計	100.0	100.0

自由な意見交換ができる雰囲気づくりや研修の充実、自己啓発への支援を求める方が全体の 7 割程度を占めています。また、他の大学や職場へ一定期間の派遣を求めている方も 2 割程度がいます。全体的に能力向上への強い意欲を看取できます。

◎設問 17. (教員への要請について)

Q17. 大学などをよくしていくために、事務職員として主に教員に何を求め、教員とどのような連携が必要だと思いますか？

選択項目	全国	三重大
事務職員の業務に対する教員の理解	42.3	40.5
大学、学部などの意思決定への事務職員の参画拡大(各種委員会への参加など)	19.4	23.8
大学、学部などが目指す目的の共通理解	30.3	31.0
その他	4.8	2.4
無回答	3.1	2.4
計	99.9	100.0

「事務職員の業務に対する教員の理解」と「大学、学部などが目指す目的の共通理解」が上位になっています。お互いの理解とその結果としての大学全体の目指す方向への共通認識を持つことが極めて重要であると考えていることが見てとれます。また、三重大と全国平均との差はないと言えます。

◎設問 19. (人事評価制度について)

評価を必要とする前向きな意見もありますが、評価することの困難さを心配する意見が多く、多くの

人がその運用に不安を持っていることが分かります。個別意見にも挙げられているように、評価基準を明確化、評価者の研修など適正な評価をできる体制をつくることが求められています。

Q19. 新たな人事評価制度について、大学などの事務職員としてどう思いますか？(複数回答)

選択項目	全国	三重大
働き甲斐・働く意欲の向上になる	17.5	19.0
昇任・昇給・昇格のために必要	18.7	11.9
人事異動のために必要	8.2	2.4
評価すること自体が困難	52.9	69.0
職員間の格差・競争のため、職場の協調・協力体制を損なうようになる	17.9	19.0
上司の顔色を伺うようになる	17.3	16.7
その他	14.4	21.4

<三重大の「その他」の記述内容>

- ①能力を評価するのはいいけど、評価基準が不明確。
- ②個々人が多方向に目標を設け、統一性がない。
- ③上司がありきたりの評価をするだけで、何も評価が行われないことが心配。
- ④評価制度は必要であるが、適正に評価できるか疑問。
- ⑤いつまでも試行していないで早く本番導入すべき。
- ⑥すぐに給与に反映することはむずかしいと思う。
- ⑦あまりこだわっていない。
- ⑧営業職なら評価基準も明確だが、事務職は難しいと思う。(病院<評価しやすいサービス業>は別だと思うが)
- ⑨評価する立場の職員(管理者)の研修・一元化。

### ◎設問 20. (人事評価基準について)

Q20. 人事評価制度を設けるとしたら、評価の項目について一番重要なものは何と考えますか？

選択項目	全国	三重大
業務上の目標の達成度	19.7	21.4
専門的能力とその向上度	13.9	11.9
業務に取り組む姿勢(責任感・積極性)	42.8	59.5
協調性・チームワーク	12.9	4.8
経験年数	1.1	0.0
職務上の資格	1.2	0.0
その他	4.0	2.4
無回答	4.3	0.0
計	99.9	100.0

「業務に取り組む姿勢」の項目について全国平均からかなり離れているのは、6割近くの人が望んでいるにもかかわらず、現在は他の項目に比べ、評価として重要視されていないことへの不満の大きさを表わしていると思われます。

### ◎設問 21. (人事評価制度の運用について)

Q21. 人事評価や昇給制度について、どのような運用を望みますか？(複数回答)

選択項目	全国	三重大
自己評価を行う	11.7	11.9
複数者による評価	39.3	40.5
評価者に対する研修	30.1	38.1
評価結果の本人への開示	41.2	31.0
評価の基準や運用を明確にする	55.2	66.7
相対評価ではなく、絶対評価にする	14.0	11.9
単年度による評価	5.2	7.1
異議申し立て制度	19.3	19.0
救済制度	10.3	2.4
その他	5.6	7.1

評価基準の明確化、本人への評価結果の開示、複数者による評価、評価者への研修といった項目が大きな割合を占めており、全国の統計と同様の結果となっています。また、その意見の中で、三重大が全国平均より上回っているものは、評価者に対する研修、基準の明確化であり、その部分が全国に比べて遅れているとも考えられます。

### ◎設問 22. (組合に加入されない理由について)

Q22. 組合に加入されていない方にお尋ねします。組合に加入されない理由は何ですか？(複数回答)

項目	全国	三重大
組合に入っても自分にはメリットがないから	20.3	22.6
職員組合の活動内容に不満があるから	8.2	0.0
組合に入ると労力と時間をとられるから	21.2	25.8
組合費が高いから	9.5	6.5
組合に入るきっかけがなかったから	13.7	29.0
組合の活動を良く知らないから	17.6	54.8
組合という組織が好きでないから	12.5	16.1
入らない方がいいと人に言われたから	2.8	0.0
組合に入ると、昇任などに不利なと思うから	4.6	12.9
雇用期間が短いから	1.9	3.2
その他	7.4	9.7

全国平均と比べると、三重大は「組合の活動を良く知らないから」の回答が半分以上を占めています。「組合に入るきっかけがなかったから」の回答を合わせますと、全体の8割以上を占める結果になります。こうしたことから、今後、組合の一層のPR活動が必要でしょう。

◎設問 23. (自由回答)

自由記述内容
◆給与が低すぎます。国家公務員、同規模雇用者を抱える民間企業と比べての話。努力して成果を出しても、売上のように数値化されない職種でもあり、評価が給与に反映されないのはモチベーションの維持が困難。また、努力していない人とも差がつかないのは納得がいかない。能力、資格などを給与に反映してくれないのもギモン。公務員時代を思い切りひきずった人事制度では、良い人材を確保できないと思います。年齢制限はとっばらうべきだし、フルタイム職員の正規職員登用など、できる工夫をしていないと思います。
◆一部の事務職員の中に仕事をしない人がいるために、教員等から事務職員全体が信頼を得られない状況が存在する。信頼を勝ち取るために、高い意識と責任感を持って業務にあたる必要があると思う。
◆係長レベルの人が病気で離脱して約5ヶ月経ちますが、その間細々としたことは1人で処理しています。協力ということでチーム制って理想論だけでしょうか？ それとも潰れるという命令なんではないでしょうか？
◆給与改善の対価として、大学の運営や向上につながる案を提示すべき。交付金は減っているのに「給与を上げよ」の一点張りでは歩み寄りの余地はない。給与に見合う仕事をしているのかの評価をさせるべきではないか。
◆公務員の考えはもう止めてほしい。上をもっとしっかりした人にして、やりがいのある環境で働きたい。外部からの上司は、保身に走り、改革を行わない。何もいい方向にはいかない。大学をよりよくするよう、みんなが一つになれるような管理者が必要だと思います。
◆組合の存在感が薄いです。
◆働きやすい、働きがいのある職場環境に改善されるよう、活動をこれまで以上にしていきたいです。
◆効率化係数1%、経営改善係数2%減の根拠がわかりません。Ⅱ期はむしろ増額して、国際競争力の強化、地域へ知・医療等の還元をしてほしいと思います。
◆仕事量を軽減し、いい仕事ができる環境の整備のため活動していただければありがたいです。
◆皆で三重大学を経営的に成り立たすよう一生懸命働くことが大切。

「自由記述」欄に調査対象者 42 名のうち、10 名の方が記入してくれました。記述内容から、大学組織の運営、管理制度の合理性、業務の合理化を強く求めている傾向にあります。これは、職員の皆さんは労働環境を改善し、良い大学になるように、という積極的な姿勢の表しでもあるのではないと思われま。

### 今後の課題—アンケート調査結果より—

6 割近くの方々の仕事の正当な評価に不満を持っている状況下では、モチベーションの維持は困難です。本学は、2006 年英 TIMES の世界大学ランキングで 250 位(日本 15 位)が、2007 年 400 位以下(日本 25 位以下)に急落しました。学長をはじめとする経営陣のもと、皆が一つになり誇りの持てる大学作りに積極的に取り組む体制を整え、国際・国内競争力の強化を図ることが肝要です。それには、財政や組織運営を充実させ、労働環境を改善し、管理制度や業務を合理化するなどといった改革が必要です。6 年間の激務を考えると、若くて国際性を備えビジョンとその裏づけを持った有能な学長の選出が不可欠です。皆さん！自分の意志を 1 票にして投じましょう！今後、組合活動を全教職員で共有できるよう努力していく所存です。



**☆職場で何か困ったことがあれば、気楽にご相談下さい！**  
**連絡先:三重大学教職員組合書記局**  
**場 所:三重大学教育学部・附属教育実践総合センター内・1階)**  
**Tel:059-231-4447(直通) E-mail : KYF03351@nifty.ne.jp**