

アンケートに現われた事務職員の声を活かし、
全大教と加盟組合は事務職員の職場改善に取り組みます

組合への期待・提案（アンケート自由記述より）

広い視野で大学の課題点について指摘していただきたい。（事務長）

まだまだ組合活動等の理解が十分でないことから勇気を持って加入する事務職員が少ないと思われる。しかしながら、メルマガにより、その活動評価は少しずつ高まっていると思います。期待したいですね、今後を。（課長補佐）

労働者の立場にたった活動を今後とも続けてほしいです。全国的な動きが大事だと思います。（係長）

給与減に対しての活動、感謝しております。現状と世間のズレを大学に認識してもらえるように、労使力を行使願います。（係員）

【全大教としての取り組み目標】

- 文科省人事による理事、幹部事務職員が大学運営を握る状況を改善させ、生え抜き事務職員が持てる能力を充分活かせる条件整備をめざします。
- 事務職員の声を活かした実効性ある業務改善、業務効率化を求めます。
- 残業削減を通じ、事務職員の健康とワークライフバランスの確保を求めます。
- 労働時間を適正に把握させ、残業代不払いをなくします。
- 事務職員の職務・職責や職務遂行能力を正しく評価させ、昇任・昇格を抜本的に改善させることで国家公務員等との給与格差解消をめざします。
- 評価基準の明確化、評価結果の開示、異議申し立ての機会の付与など、公平で透明な人事評価制度を求めます。
- 事務職員が身に付けたい能力に応じた研修の充実とともに、自己啓発への支援の充実を求めます。

あなたの要求を、共にとりくむ組合
（全大教加盟組合一覧【2015年3月現在】）

国立	私立	共同研	高専
北海道大学教職員組合	東京芸術大学教職員組合	山口大学教職員組合	木更津工業高等専門学校教職員組合
北海道大学水産学部教職員組合	電気通信大学教職員組合	香川大学教育学部教職員組合	沼津工業高等専門学校教職員組合
北海道大学水産学部教職員組合	一橋大学教職員組合	徳島大学教職員労働組合	福井高専教職員組合
北海道教育大学札幌教職員組合	東京医科歯科大学教職員組合	愛媛大学教職員組合	富山商船高等専門学校教職員労働組合
北海道教育大学旭川校教職員組合	東京学芸大学教職員組合	高知大学教職員組合	豊田高専教職員組合
北海道教育大学函館校教職員組合	東京海洋大学品川職員組合	九州大学教職員組合	鳥羽商船高等専門学校教職員労働組合
北海道教育大学釧路校教職員組合	富山大学教職員組合	福岡教育大学教職員組合	舞鶴工業高等専門学校教職員組合
北海道教育大学岩見沢校教職員組合	金沢大学教職員組合	九州工業大学教職員組合	和歌山高専教職員組合
小樽商科大学教職員組合	福井大学教職員組合	佐賀大学教職員組合	奈良工業高等専門学校教職員組合
帯広畜産大学教職員組合	静岡大学教職員組合	大分大学教職員組合	津山工業高等専門学校教職員労働組合
室蘭工業大学職員組合	名古屋大学職員組合	宮崎大学教職員組合	米子工業高等専門学校教職員組合
北見工業大学教職員組合	名古屋工業大学職員組合	熊本大学教職員組合	松江工業高等専門学校教職員組合
弘前大学職員組合	愛知教育大学教職員組合	鹿児島大学教職員組合	広島商船高等専門学校教職員組合
岩手大学教職員組合	岐阜大学教職員組合	琉球大学医学部附属病院職員労働組合	呉高専教職員組合
山形大学職員組合	三重大学教職員組合	公立	弓削商船高等専門学校職員組合
秋田大学教職員組合	滋賀大学大津地区教職員組合	岩手県立大学盛岡短期大学教職員組合	大島商船高等専門学校教職員組合
東北大学職員組合	京都大学職員組合	公立大学法人首都大学東京労働組合	徳山工業高等専門学校教職員組合
宮城教育大学職員組合	京都教育大学教職員組合	横浜国立大学教職員組合	宇部高専労働組合
福島大学教職員組合	京都工芸繊維大学職員組合	大阪府大学教職員組合	有明工業高等専門学校教職員組合
宇都宮大学職員組合	和歌山大学教職員組合	神戸市外国語大学教職員組合	都城高専教職員労働組合
群馬大学教職員組合	奈良教育大学教職員組合	高知県立大学教職員組合	大分高等専門学校教職員組合
茨城大学農学部労働組合	奈良教育大学付属学校園教職員組合	高知短期大学教職員組合	熊本高等専門学校熊本キャンパス教職員組合
茨城大学工学部教職員組合	奈良女子大学教職員組合	共同研	久留米工業高等専門学校教職員組合
山梨大学教職員組合	大阪大学教職員組合	高エネルギー加速器研究機構職員組合	準加盟
信州大学教職員組合	大阪大学箕面地区教職員組合	宇宙科学研究所労働組合	富山県職員労働組合富山県立大学分会
埼玉大学教職員組合	大阪教育大学教職員組合	国立天文台職員組合	滋賀県立大学教職員組合協議会
新潟大学職員組合	神戸大学教職員組合	国立国語研究所職員組合	京都府公立大学法人労働組合
東京大学職員組合	鳥取大学教職員組合	高専	
筑波大学教職員組合東京	岡山大学職員組合	旭川工業高等専門学校教職員組合	
東京農工大学職員組合	島根大学職員組合	苫小牧工業高等専門学校教職員組合	

組合加入申込書

必要事項をご記入の上、組合にお渡しください。

年 月 日

お名前	職場
連絡先 (TEL)	e-mail



毎年業務が複雑化されているが、むかしながらの仕事をしているので業務量が減らない。マニュアルどおりに仕事をしていれば、身体(心も)をこわしてしまう！（係長）

ワークライフバランスを保つためには、スクラップできる業務を明確化して、超過勤務量を抑えるべきだと思う。（課長補佐）

評価にばかり気を取られていると、「やりたいこと」「やるべきこと」ばかりになってしまふ。評価のための仕事になってはならないと思う。（係長）

どのように若手を育成していくのか、明確なルートがないように感じる。専門職が総合職か、はっきりさせてほしい。（係員）

上司だけでなく同僚や部下からの360度評価が望ましいと思う。（主任）

勉強をし、スキルアップに励む職員には年齢や経験年数だけでなく、能力を重視するシステムを作してほしい。（係員）

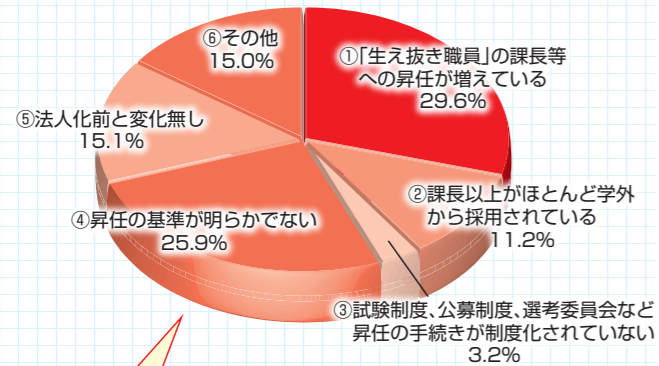
活かされていますか？
あなたの『声』

貸してください！あなたの『チカラ』

～2013年実施・事務職員意識調査アンケートの結果から～

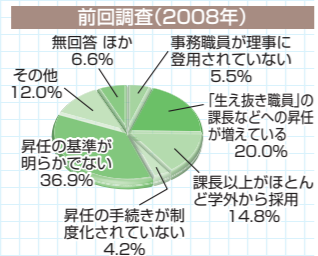
全国大学高専教職員組合（全大教）は、全国の国公立大学、大学共同利用機関、国立高専の事務職員を対象に、2013年にアンケートを実施しました。48校2041人の事務職員の皆さんから回答をいただき、年齢層、職層、職務分野もおおむね事務職員全体の構成を反映したものになっています。組合員以外の方からも多数の回答をいただきました。ご協力いただいた方々には心からの感謝を申し上げます。
全大教では、このリーフレットでアンケートの集約結果をお知らせするとともに、アンケート結果を反映して、事務職員の要求実現のため運動を進めていきます。
よりよい大学・高専をつかっていくため、皆さまの組合への加入を心からお願いいたします。

1 法人化後の昇任人事の実態は



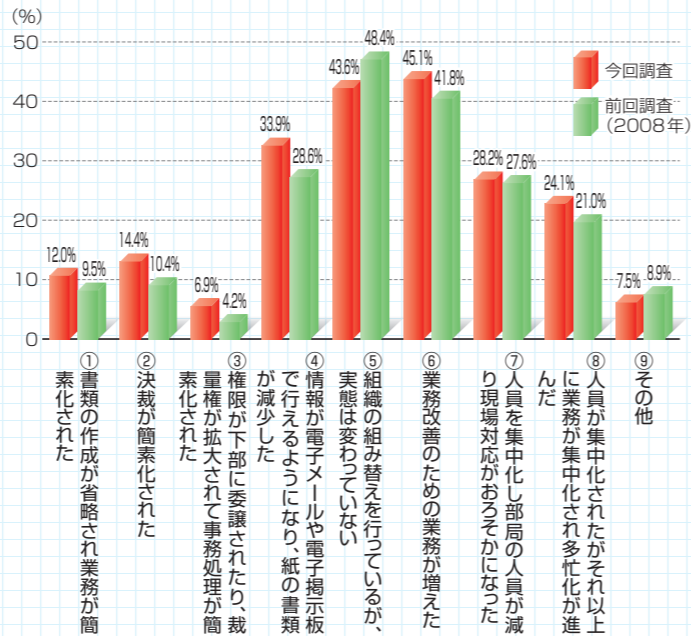
あなたは、女性職員の係長等への昇任について、どのように感じていますか？

①男性職員と変わらないと感じている	11.8%
②女性職員が概ね5年程度遅れていると感じている	28.0%
③女性職員が概ね10年程度遅れていると感じている	6.1%
④その他	54.1%



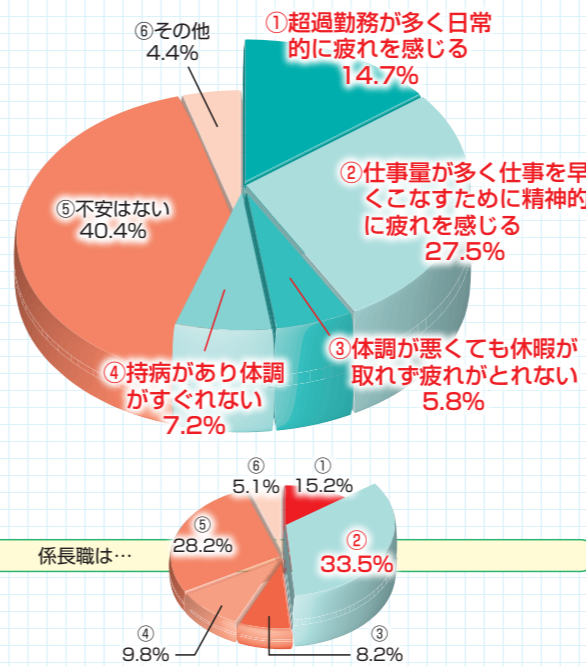
依然として昇任人事にかかる基準が明確でないとの意見もあるが、生え抜き職員から管理職(課長・事務長)への昇任が増えている実態もある。また、長年にわたる組合の運動や男女共同参画の推進もあって、女性職員の昇任も増えており、女性も40%以上の方が昇任に男女差はないと考えている。

2 事務の業務改善の現状について思うこと(複数回答可)



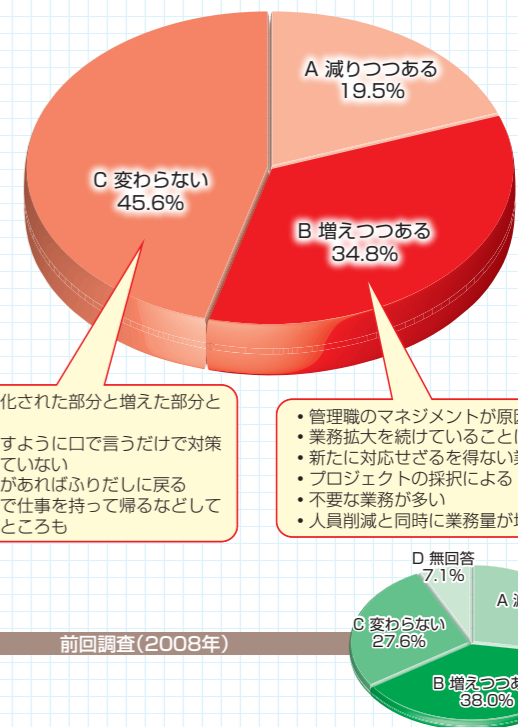
前回と同様に「組織の組み替えを行っているが、実態は変わっていない」と「業務改善のための業務が増えた」が高い率を示しているが、今回は「業務改善のための業務が増えた」が高くなっている。なお、自由コメントには、「その他に、事務の業務改善で考えている事」や、「現在実施している業務等で廃止したほうがよいと思うもの」について、多数の意見があった。

3 ご自身の健康について不安を感じていますか？



医事課や施設系業務、係長職では、「仕事が多く仕事を早くこなすために精神的に疲れを感じる」と30%以上の方が回答している。また、15%の方が「超過勤務が多く日常的に疲れを感じる」と回答し、体調になんらかの不安を感じている方は50%を超えている。

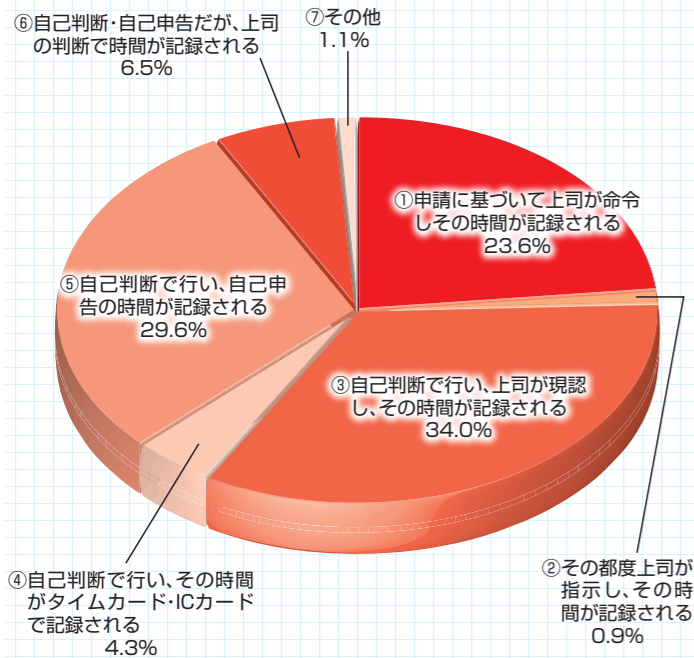
4 超過勤務(時間外労働)時間はどのようになりましたか？



- ・合理化された部分と増えた部分と両方
- ・減らすように口で言うだけで対策されていない
- ・異動があればふりだしに戻る
- ・自宅仕事を持って帰るなどしているところも
- ・管理職のマネジメントが原因
- ・業務拡大を続けていることによる増大
- ・新たに対応せざるを得ない業務の発生
- ・プロジェクトの採択による
- ・不要な業務が多い
- ・人員削減と同時に業務量が増えた

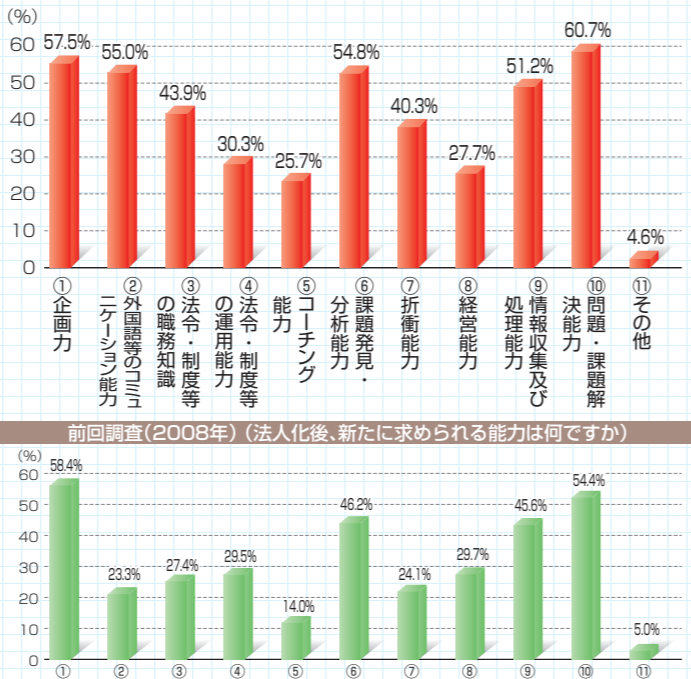
前回と比較すると「変わらない」と答えた方が多く増えつつあり、「増えている」とも合わせると、超過勤務労働は全体として増えつつあることがわかる。

5 超過勤務(時間外労働)時間はどのように管理されていますか？



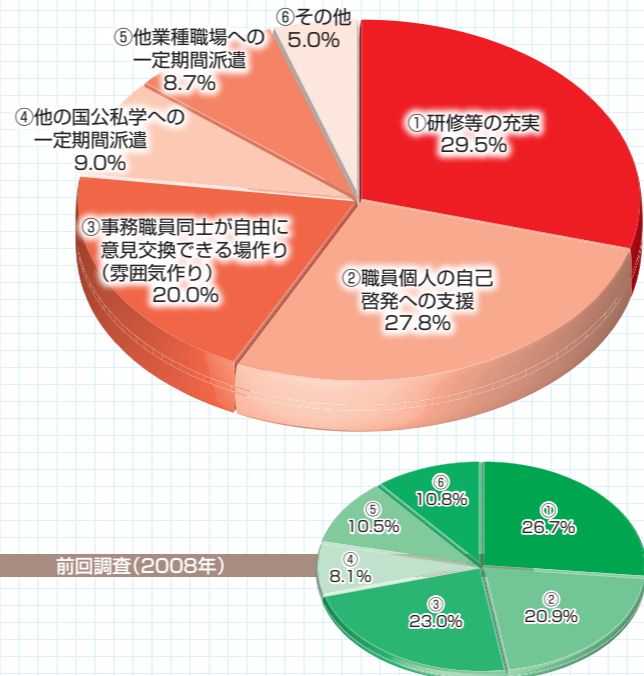
超過勤務時間は、概ね9割が申請及び自己申告により記録されているが、中には申告どおりの手当支給がされず、また申告を抑制してしまう場合も。自由記述回答では、36協定による時間外労働の上限時間を根拠に申告抑制が行われている実態もみられた。

6 これからの大学人として身につけた方がよいと思う能力は何ですか？(複数回答可)



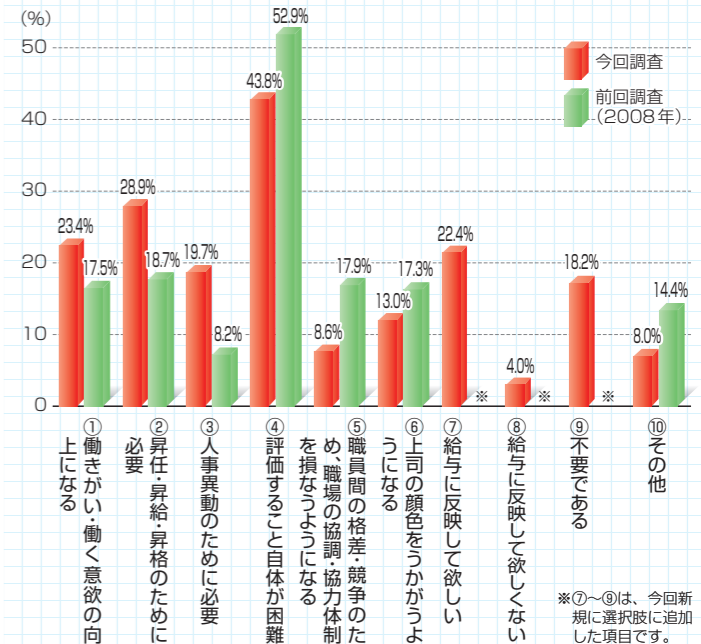
前回アンケートと同様の項目が高い比率を示しているが、企画力、外国語等のコミュニケーション能力、法令・制度等の職務知識、課題発見・分析能力の比率がさらに高くなった。大学・高専の運営により積極的にアプローチしている(せざるを得ない)状況が見えてくる。

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



課長・事務長クラスからは、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)の実施を求めているが、それ以下の職員は、研修等の充実、職員個人の自己啓発への支援を高い率で求めている。

8 人事評価制度について、大学等の事務職員としてどう思いますか？(複数回答可)



前回と比べて人事評価の意義を認める回答が増え、評価制度が定着してきていることが伺われる。しかし、公正な評価の難しさを指摘する意見も依然多い。「人事評価や昇給制度の運用について望むこと」の設問でも、「評価の基準や運用の明確化」や、「公平で正確な評価」を求める声が多数を占めた。