

組合だより

第117号
9月8日
2008年

発行所 岡山大学職員組合
〒700-8530 岡山市津島中 2-1-1
電話 086-252-1111 (代)
内線) 7168
直通・FAX 086-252-4148

岡山大学職員組合ホームページ <http://hb4.seikyone.jp/home/ODUnion/> メールアドレス ODUnion@mb4.seikyone.jp

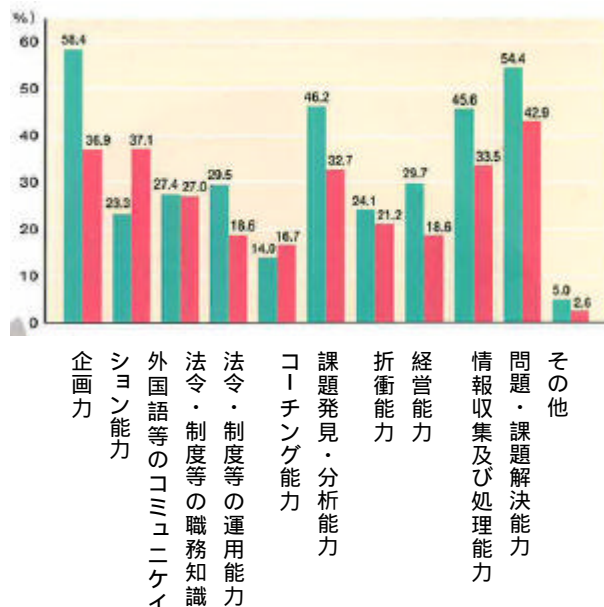
事務職員アンケートより

アンケートから見える事務職員の気持ち

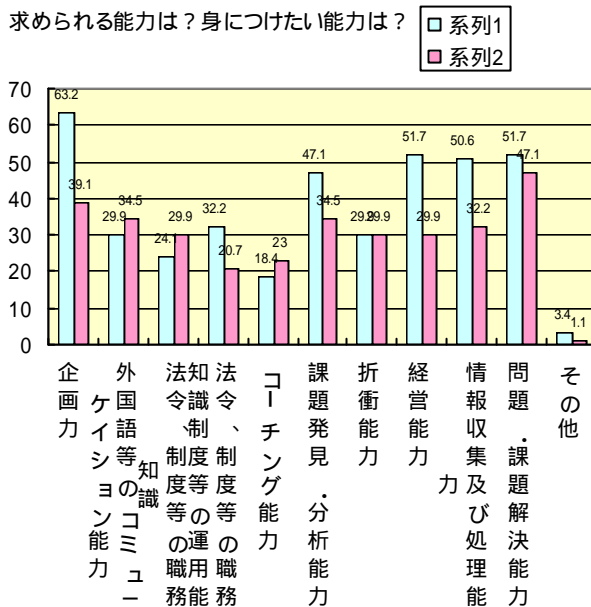
全大教は、全国の国公立大学・高専・全国共同利用期間の事務職員を対象に07年11月から08年2月にかけてアンケートを実施しました。69大学・高専など2,048人の事務職員の皆さんからの回答が寄せられました。全大教は、その結果の概要を、1枚のリーフレットにまとめてくれました。

また、岡山大学職組は、そのなかから岡大事務職員回答分(約100人)だけを抽出させて貰いました。本特集号では、全体の集計結果と岡大の集計結果とを比較対照出来るようにレイアウトしてみました。大きくいえば、岡大も全国の流れに沿うものとなっていますが、岡大独自のデータも認められます。それが意味するものが何であるか、今後とも検討していきたいと思えます。

求められる能力は？身につけたい能力は？



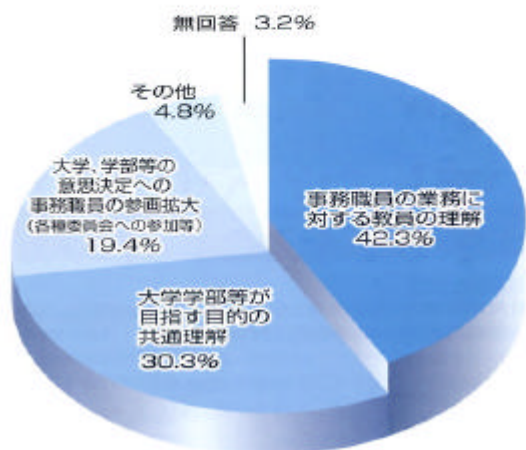
求められる能力は？身につけたい能力は？



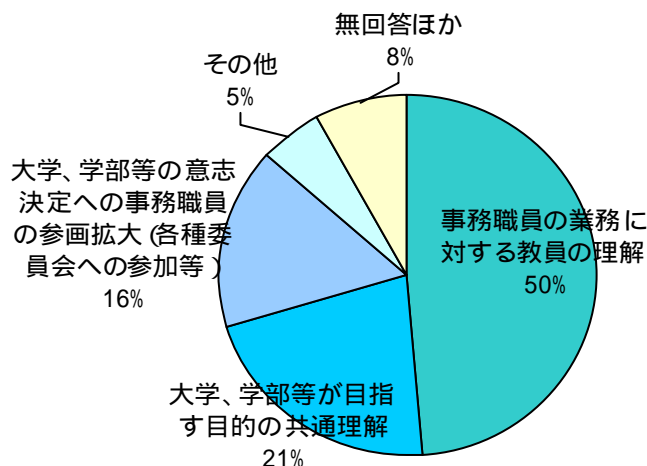
全国の場合

1 大学等を良くしていくために教員に求めること

教員に対して“事務職員の業務への理解を求める”が42.3%で第1位。次に“大学等のめざす目的を共通理解していること”が30.3%と続いている。



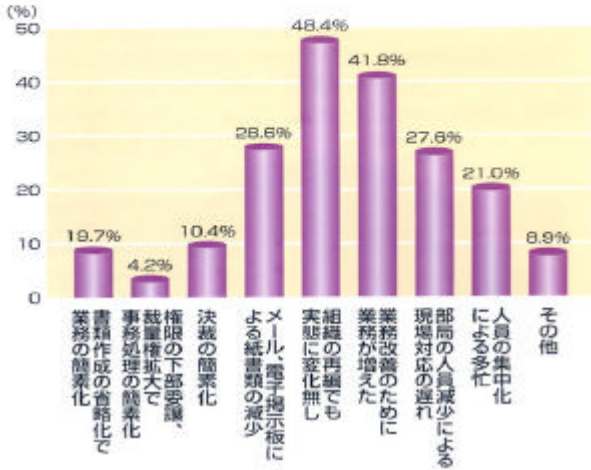
岡大の場合



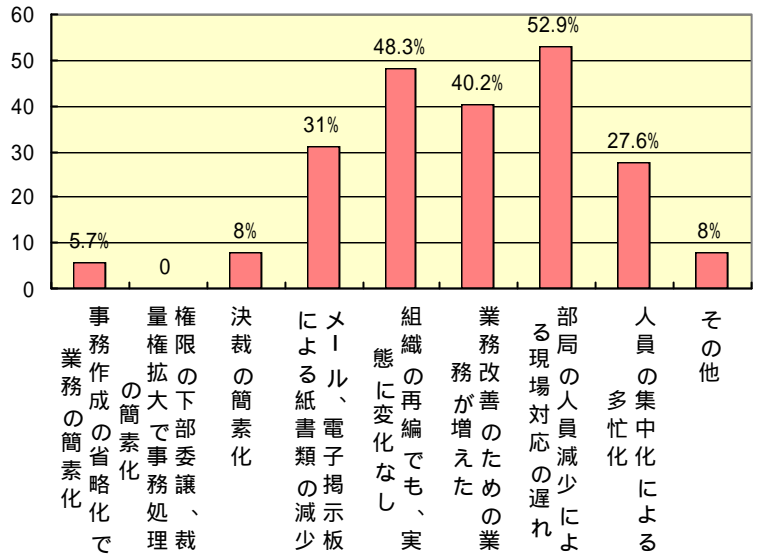
全国の場合

2 事務の業務改善の現状について (複数回答可)

メール等で紙書類が減ってはいるが、それよりも組織替えをしても実態は変わらず、業務改善のための業務がかえって増えたとする意見の方が1位、2位と最も多い。業務改善が形だけになっている傾向が示されている。

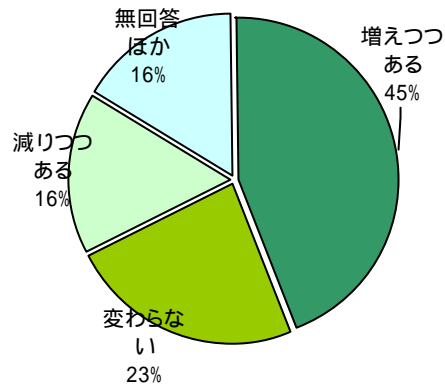
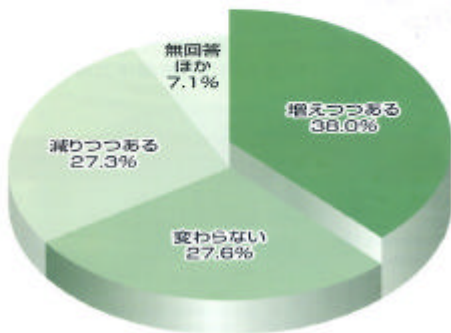


岡大の場合



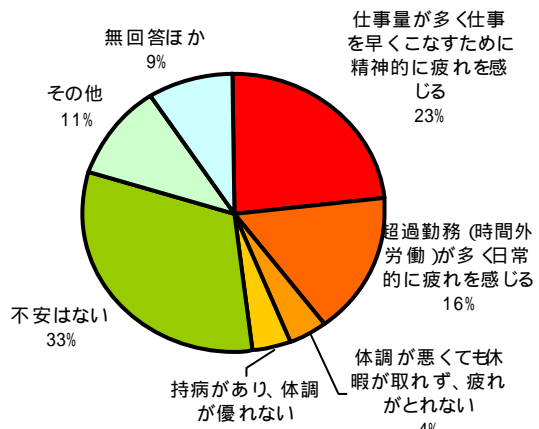
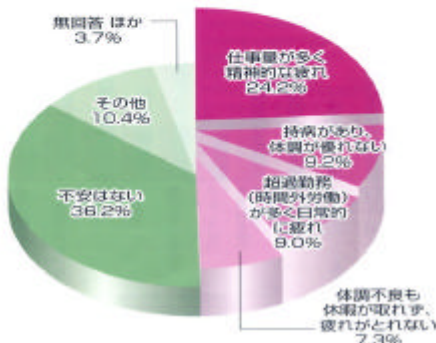
3 超過勤務時間

「増えつつある」が38.0%で、「減りつつある」の27.3%を上回っている。「変わらない」の27.6%は元々あった超過勤務が、増えてはいないが減ってもいないことを示している。超過勤務は全体として増えていることになる。



4 健康について不安を感じる事

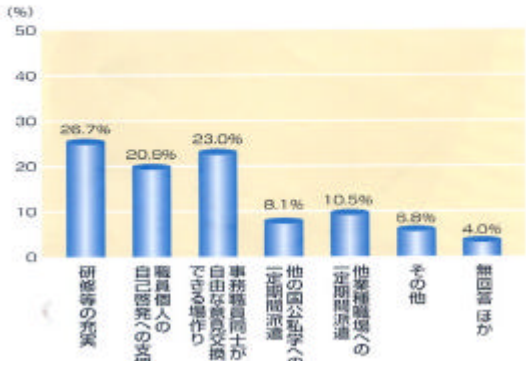
疲れていることを示す4つの回答を合わせると、事務職員の半数が疲れている。疲れのトップは仕事量が多いために精神的に疲れている(24.2%)で群を抜いている。職場でメンタルヘルスが問題になっている状況を示している。時間外労働が多いために日常的に疲れている人も1割近くいる。



全国の場合

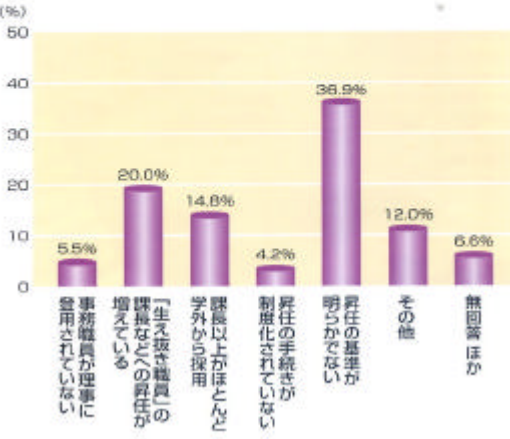
5 事務職員の能力習得に大学に求めること

研修要望は、大学の事務の仕事が多様で複雑という特性を持っていること、そして法人化でくみが大きく変わったことが背景にあると考えられる。



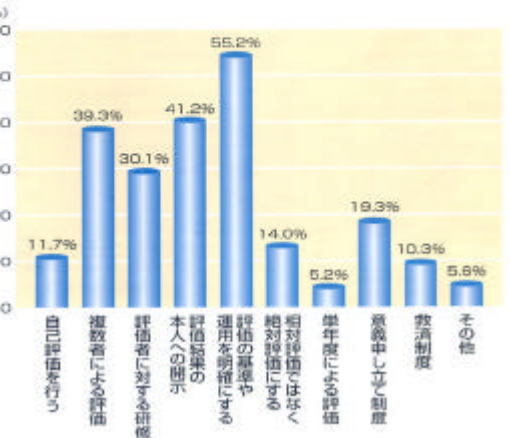
6 法人化後の昇任人事について

「生え抜き職員」の課長登用が増えていることを示しているが、未だ課長以上の文科省人事も根強く残っている。昇任基準が明らかでないことが第一位であることは、昇任人事に対する不満の多さを物語っている。

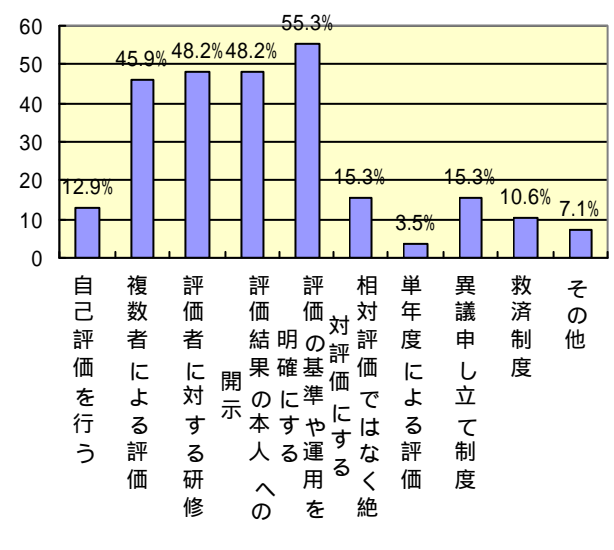
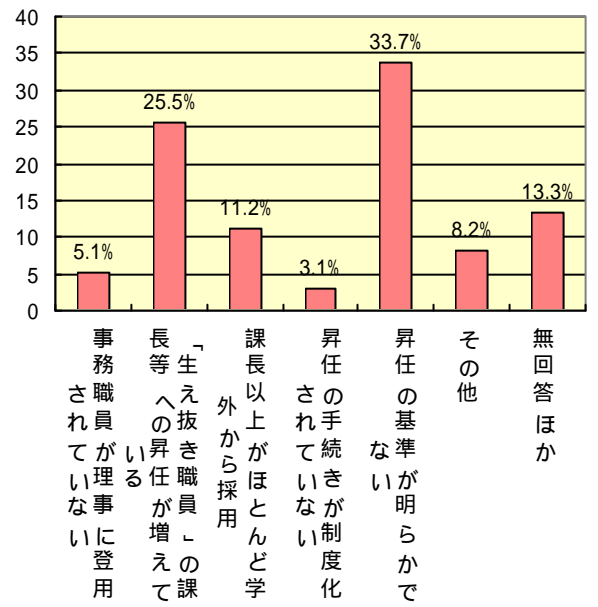
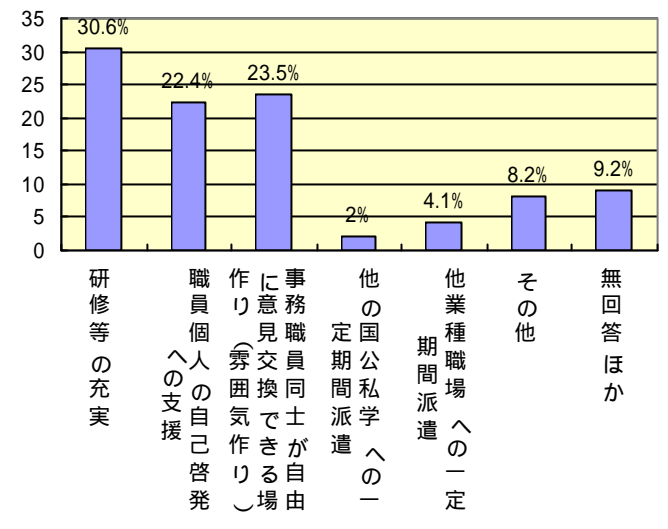


7 人事評価や昇給制度の運用について (複数回答可)

「評価の基準や運用の明確化」「評価結果の開示」「複数者による評価」と3位までが、評価の公平性や透明性を確保する意見であった。



岡大の場合



事務職員98名の声



岡山大学で働いている正規の事務職員

約500名の内98名の方から回答が寄せられました。お忙しい中にもかかわらずアンケートに回答して下さいました。厚く感謝いたします。事務職員の声がこれほど集まったことは、組合員が僅かしかないという現状に鑑みれば画期的なことと言えます。事務職員全体の意見をどの程度反映しているかは慎重な判断を要しますが、今回のアンケートに表れている傾向についてコメントをしたいと思います。自由記述にも貴重なご意見が寄せられていますが、そちらは後日ご報告いたします。

教員に求めるもの

- 事務職員の業務に対する理解

大学を良くしていくために教員に求めることのトップ(50%)が「事務職員の業務に対する教員の理解」、2位(21%)が「目指す目的の共通理解」でした。70%以上の方が教員とのコミュニケーションを求めています。多忙な業務の中で「大学学部等の意志決定への参画拡大」には躊躇している様子がうかがえますが、それでもそれを求める声は少なくなく、今後の大学運営のあり方を検討すべきです。



業務改善の現状

- 部局の人員減少と業務増による多忙化

事務の業務改善の現状については、「現場対応の遅れ」による「組織の再編でも、実態に変化なし」が約半数、「書類の減少」はあるものの「業務が増えた」「多忙化」を訴える声もそれぞれ40%、28%と多く、「業務改善」の改善が必要なようです。

超過勤務 - 増えつつある

超過勤務は半数近く(45%)の人が「増えつつある」としており、「変わらない」「減りつつある」の合計(39%)より多く、法人化により業務が増加し人員が減少している結果を示しています。変化だけでは判断できませんが、忙しい部署がますます多忙化して、サービス残業が増えているのではないかと心配です。



健康に対し約半数が不安

健康に対して、「不安はない」の33%を大きく上まわって、約半数(47%)の方が不安を感じています。「仕事量が多い」「超過勤務が日常的に多い」「休暇が取れず疲れが取れない」など、健康面からも業務改善に課題が残っていることを示しています。肉体的にも精神的にも健康に対する取り組みを重視する必要があります。

求められる能力、身につけたい能力

求められる能力としては、「企画力」をトップに、「課題解決能力」「経営能力」「情報収集処理能力」「課題発見分析能力」を約半数以上の方が挙げられています。法人

化による「意識改革」の成果と思われます。身につけたい能力の方は、「課題解決能力」がトップで、求められる能力としてはやや低くランクされていたコミュニケーション能力「職務知識、制度運用能力」「折衝能力」なども肩を並べ、より現実的に判断されているようです。

能力取得に大学に求めること

- 研修、事務職員同士の意見交換の場

事務職員の能力取得に大学に求めることに、「研修の充実」(30.6%)、「事務職員同士が自由に意見交換できる場作り」(23.5%)、「自己啓発への支援」(22.4%)があがっているのは、求められる能力・身につけたい能力への積極的な姿勢を表しているものです。員の向上への意欲を積極的に受け止めます。



私たちは、組合こそ「事務職員同士が自由に意見交換できる場」ではないかと考えています。大学に求めるだけでなく、事務職員自らがそのような場を組織する主体性をもつことが期待されます。

昇任人事 - 生え抜きの幹部への昇任が増えてはいるが昇任基準は明かでない

「生え抜き職員の課長等への昇任が増えている」ことを喜ぶ声(25.5%)とともに、最も多かったのは「昇任の基準が明かでない」(33.7%)で、半数以上の方が何らかの不满を表明しています。みんなが納得できる昇任制度が望まれます。

人事評価 - 改善が必要

人事評価や昇給制度の運用については、「基準や運用を明確化」「評価者の研修」「結果の本人への開示」「複数者による評価」を約半数の方が希望しており、始まったばかりとはいえ早急な改善が必要になっています。

~ 全国と比較して ~

全国平均を上まわる約半数の方が「事務職員の業務に対する教員の理解」を求めています。事務の業務改善について、「部局の人員減少による現場の対応の遅れ」を過半数(全国の約2倍)の方が指摘しています。全国と比較して、超過勤務が「増えつつある」が多く、「減りつつある」が少ない。「増えつつある」が「減りつつある」の3倍近い(全国では1.5倍弱)。その結果、「超過勤務が多く日常的に疲れを感じる」が全国よりかなり多い。昇任人事では、「生え抜き職員の課長等への昇任が増えている」とする意見が全国より多い。大学に対しては「研修等の充実」を求める声が、人事評価については、「評価者の研修」「複数者による評価」「評価結果の本人への開示」を求める声が全国より多い。

これらからは、業務改善が遅れ、増加する超過勤務に疲れを感じながら、教員の理解、研修の充実、公正な評価を求める真面目で健気な岡大事務職員像が浮かんでくるように思われます。(文責 榊原精)