

一般職員アンケート集計結果

2015年4月

島根大学職員組合職員支部

組合職員支部は2014年11月に学内一般職員向けアンケートを実施いたしました。職員の皆様にはお忙しい中、多くの貴重な意見をお寄せいただきありがとうございました。遅くなりましたが、このほど回答の集計結果がまとまりましたので公表いたします。

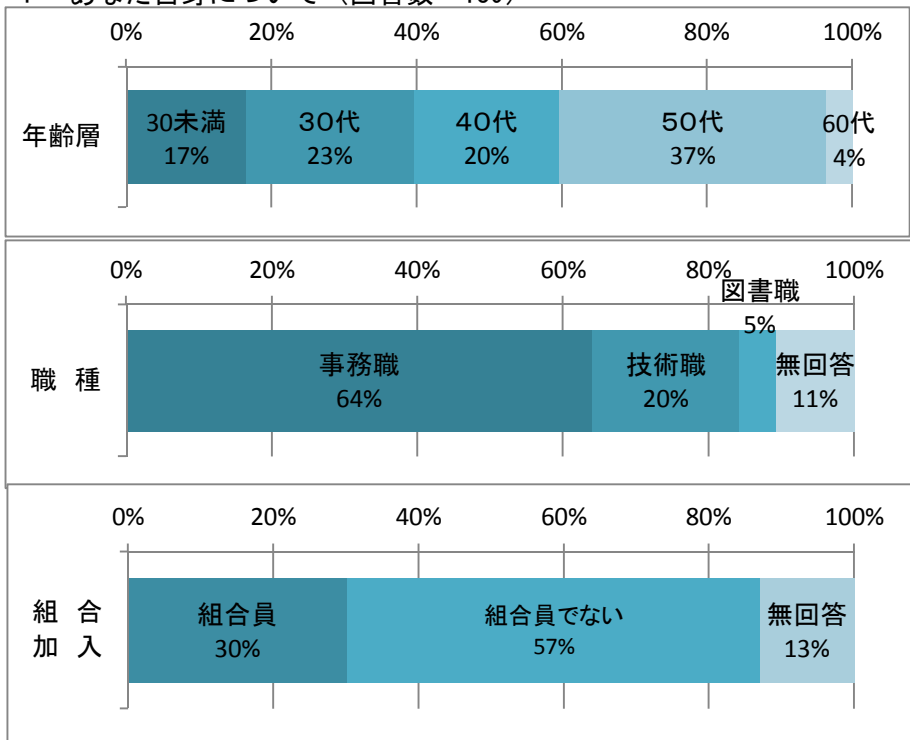
職員組合は集計結果とご意見を更に分析の上、課題を抽出してその改善に向け取り組んでまいります。

※公表にあたり、回答者が特定されないよう対策をとっています。

アンケート概要

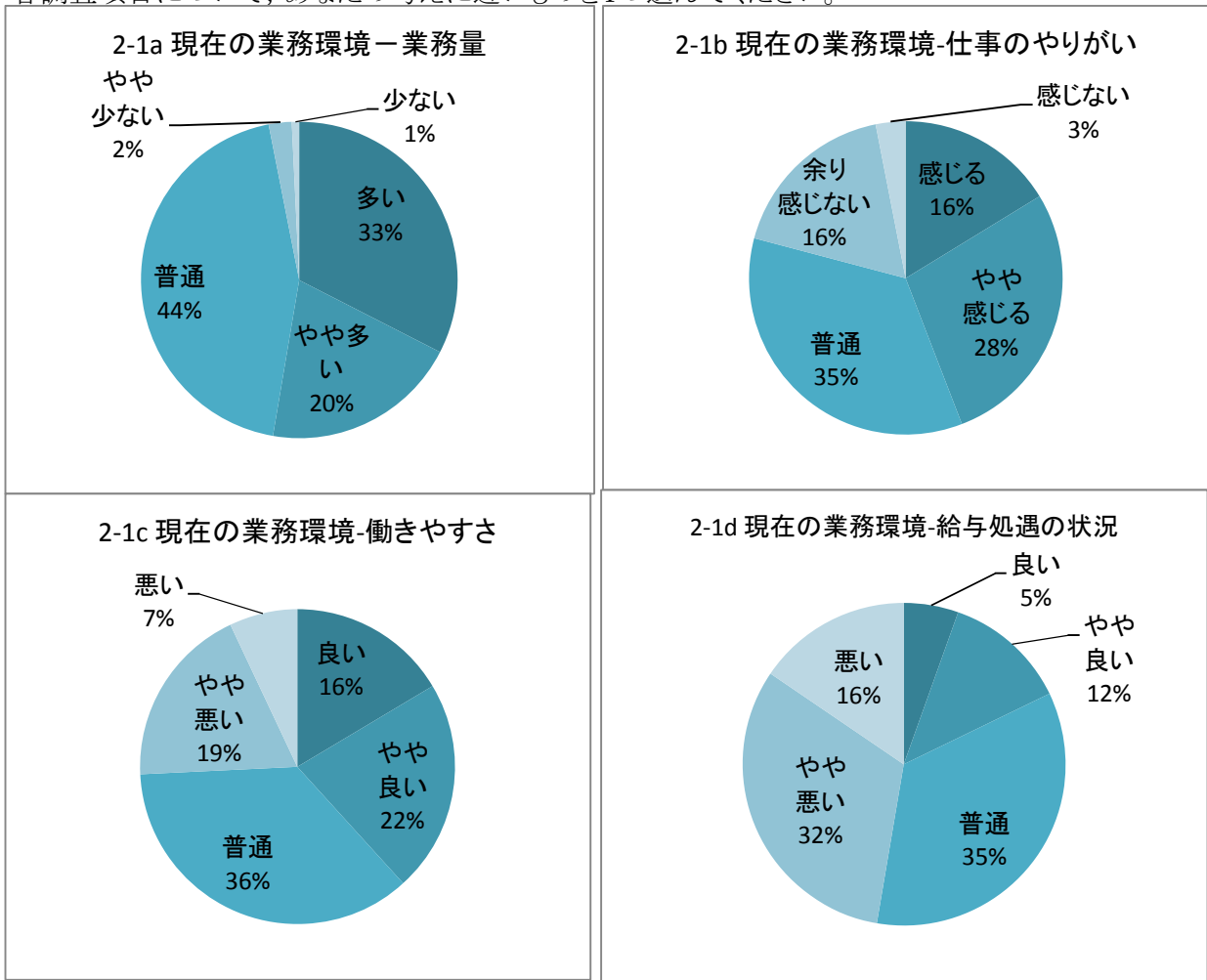
- ・対象者：島根大学の一般職員（係員～部長）。但し医療系を除く。
- ・実施時期：平成26年11月14日～28日
- ・回答率：34.5%（回答139／配布403）

1 あなた自身について（回答数=139）

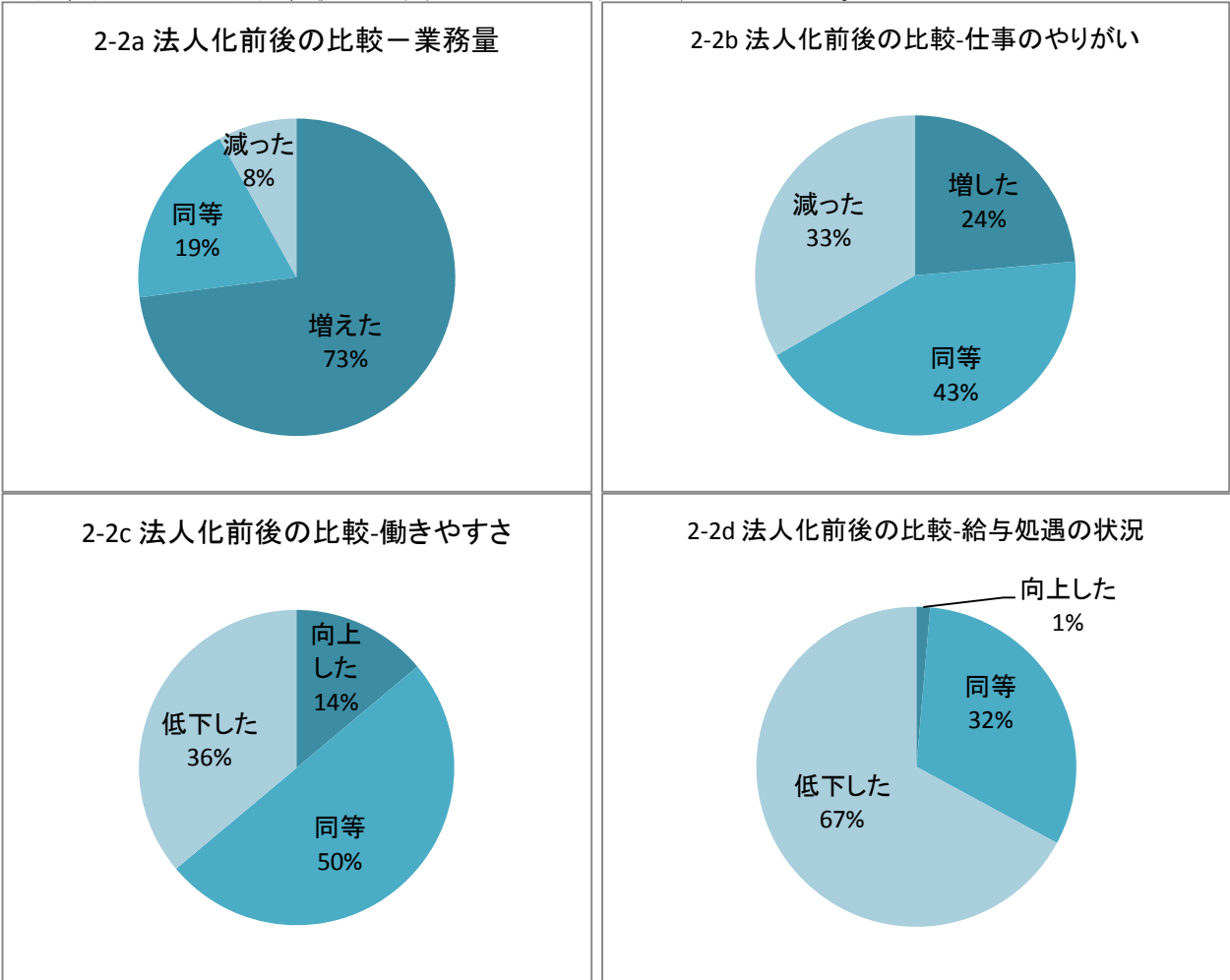


2 法人化後の島根大学について

2-1 国立大学法人化から10年経ちました。現在の業務環境についてお聞きします。次の表の各調査項目について、あなたの考えに近いものを1つ選んでください。



2-2 法人化以前に島根大学その他国立学校に採用された方へお聞きします。表の各項目は、法人化前と比べて法人化後にどう変わったと思うかお答えください。



2-1, 2-2まとめ

現在の業務環境について

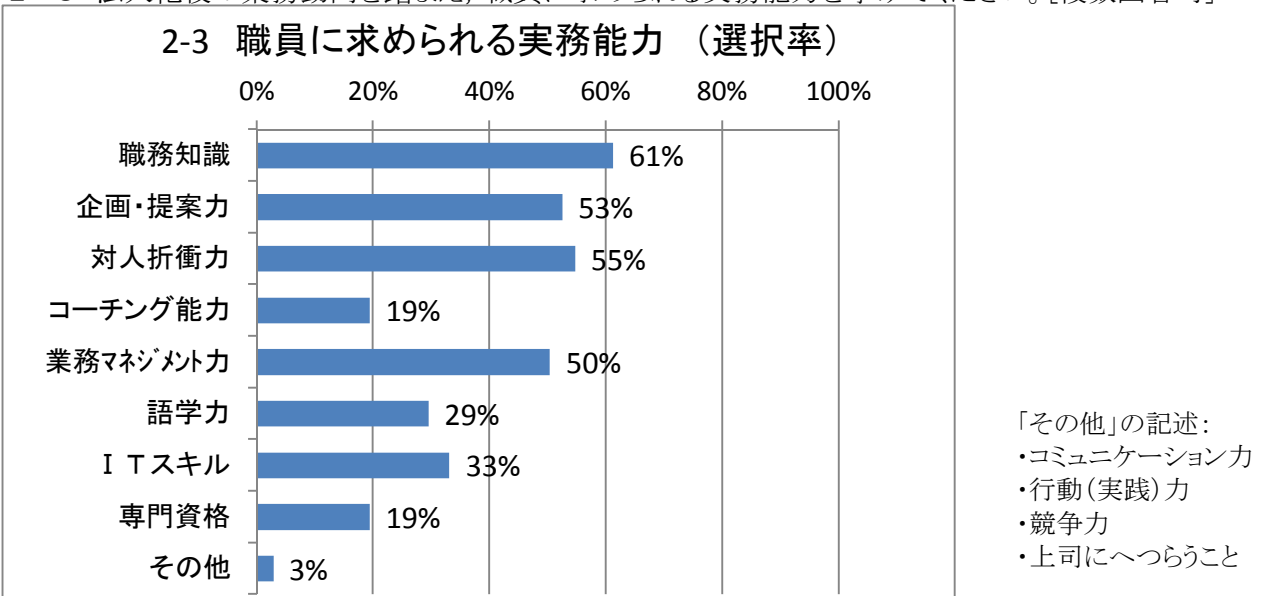
・職員の業務量はかなり多く、仕事のやりがいは結構あるが、給与処遇は低い方だと考えている。

業務環境を法人化の前後で比較

・法人化以前に比べ、職員の業務量は増え、給与処遇は下がったとの見方が支配的である。

・仕事のやりがいの変化については見解が分かれた。・働き易さは同等か、やや低下したとみている。

2-3 法人化後の業務動向を踏まえ、職員に求められる実務能力を挙げてください。[複数回答可]



・職務知識、企画提案力、対人折衝力、業務マネジメント力が必要との意見が多い。

2-4 法人化が職員個人や職場に与えた影響について思うところをお書きください。（自由記述）

肯定的意見

- ・大学の自由裁量でできることが増えた
- ・業務の効率化が図られた
- ・積極性、対外折衝の重要性の認識が高まった
- ・良い意味でやりがいを持って、メリハリのある仕事スタイルになった(と先輩から聞いた)
- ・専門知識・新知識を求められるようになった
- ・民間労働者とのコミュニケーションが向上した

否定的意見

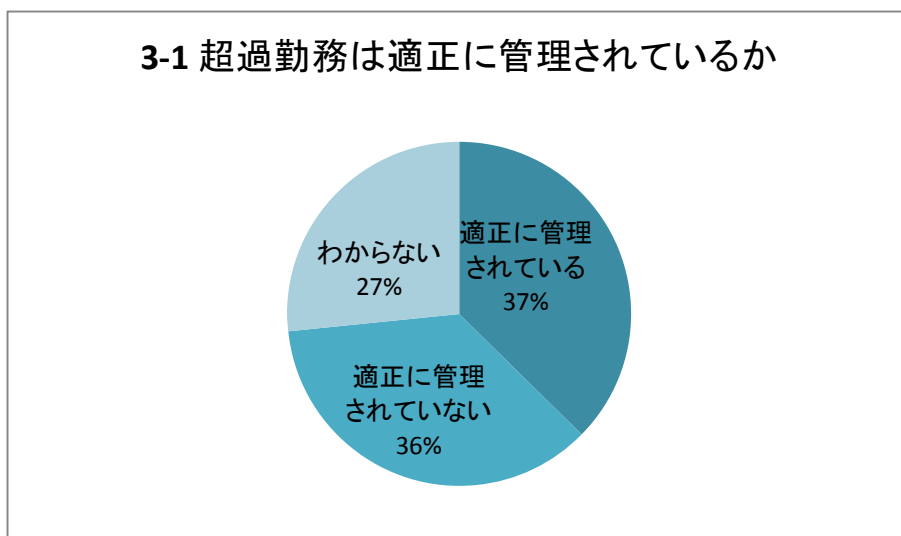
- ・業務量が増える一方だ(大学の役割多様化で)
- ・本務外の事務が増えた(労働衛生など)
- ・多忙で仕事に関し新しい考えをする余裕なし
- ・業務集中によるストレス、給与減で意欲低下
- ・不安定な労働環境、横のつながり希薄化
- ・評価主義で仕事がやりにくくなった
- ・トップダウンで重要な事が決まり、働く者の意見が反映されない
- ・実際はヒモ付き業務が多く自由度は減っている

その他の意見

- ・公務員意識が残り、変革が進んでいない(危機感持つべき、民間の良い取組を導入すべき)
- ・法人化前採用と後採用の職員間の意識の差(双方から指摘あり)
- ・松江・出雲の統合は失敗だ(松江が旧態依然)

3 超過勤務について

3-1 現在の超過勤務は適正に管理されていると思いますか。



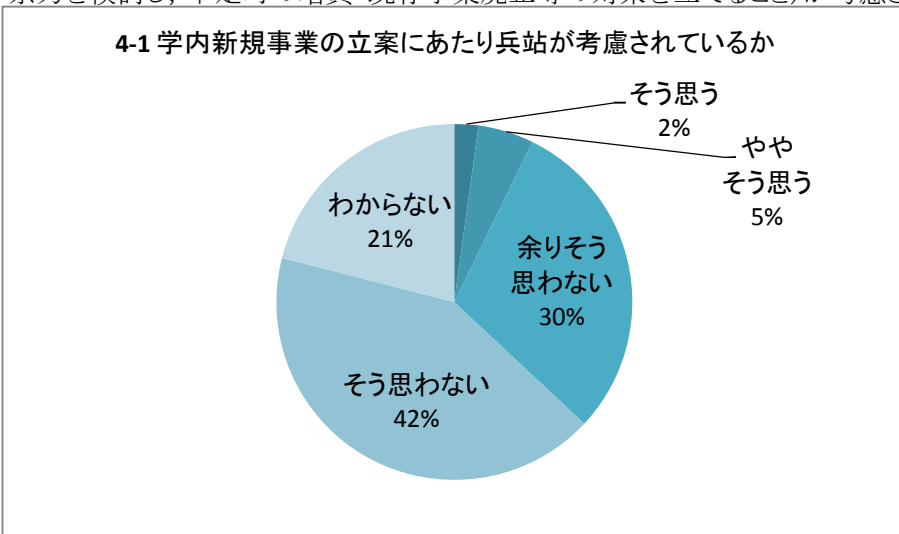
3-2 3-1で②と回答された方にお聞きします。問題点は何ですか。

問題点(自由記述)：

- ・サービス残業をしているとの指摘が目立った。(業務過多で残業しているが申請できない等)
- ・業務量を増やしながら超勤はするなという上司(ひいては大学)の言動に矛盾を感じるとの指摘が多い(6の自由記述にも多数)。
- ・業務遂行が旧態依然としており改善の余地ありとの意見もあった。
- ・部署内の超勤時間について、全員多いので自分だけ少ないと問題視されるとの指摘あり。一方、部署内個人間で残業量に大きな偏りがあり業務配分が問題とする意見も目立った。
- ・超過勤務の申請方法について、個人の判断に任されている点を問題とする意見が多い。早出残業を申請しにくい仕組みを問題視する意見もあった。
- ・超過勤務の把握について、タイムカードやパソコンの起動・終了時刻で把握すべきとの意見あり。

4 業務遂行について

4-1 学内の全般的傾向として、新規事業の企画・立案に当たり、兵站(実働部隊となる教職員の業務余力を検討し、不足時の増員・既存事業廃止等の対策を立てること)が考慮されていると思いますか。



集計結果:
否定的回答が約3/4、
「わからない」を除くと9割。

理由(自由記述)

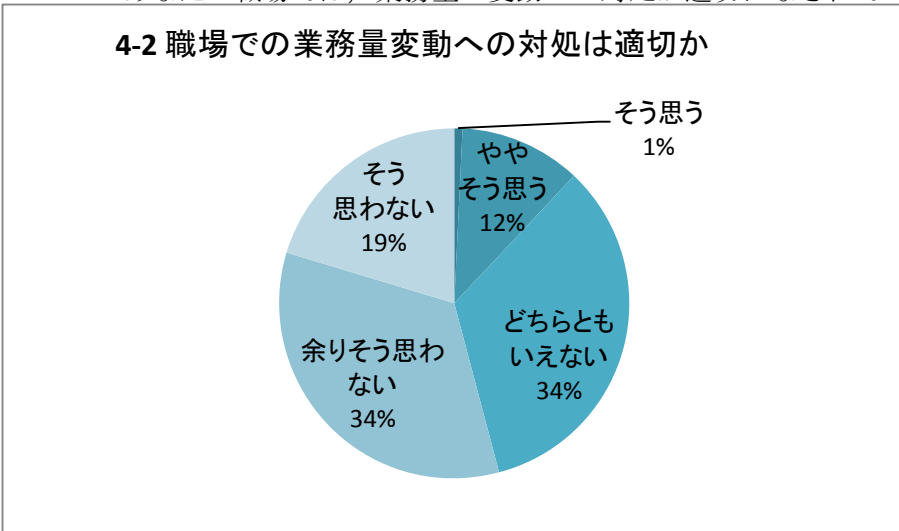
肯定的回答の理由:

- ・GP業務への対応を見てそう(考慮されている)と思う

否定的回答の理由:

- ・新しいことに飛びつくばかりで、代わりに何かを(むだを)なくす検証がまったくない。(同種意見多数)
- ・法人執行部の実績作りのため現場を無視した新規事業の企画立案が行われている(同種意見多数)
- ・職員数が減る一方である。
- ・大型プロジェクト以外では増員はなく、既存の職員の業務に新事業が上乘せされる。

4-2 あなたの職場では、業務量の変動への対処が適切になされていると思いますか。



集計結果:
否定的回答が過半数。

理由(自由記述)

肯定的回答の理由:

- ・自分の部署では対処されているとの記述があった。

否定的回答の理由:

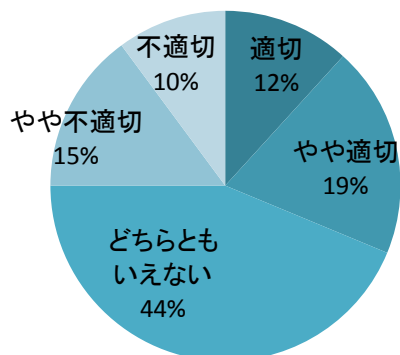
- ・そもそも業務量に対して人員が足りないとの意見が多い。上に相談しても改善されず、がんばれと言われるだけとの指摘があった。
- ・部署内で業務量の調整がなされていないとの指摘も多い。担当業務が固定化しており相互応援は困難との意見もあった。
- ・部署間で業務の繁閑を考慮した機動的な人員配置が行われていないとの意見があった。
- ・グループ制を活用した業務量調整を行わないなど、管理職のマネジメント力不足の指摘があった。一方、業務量変動への対処を検討する時間がない、検討する場もないとの記述があった。

5 職員個人評価について

職員個人評価制度は、組合交渉により制度がスリム化されて7年目の評価期間になりますが、ここでは制度の運用状況について評価を受ける立場からお答えください。

5-1 評価活動（面談など）は所定の手順により適切に行われていると思いますか。

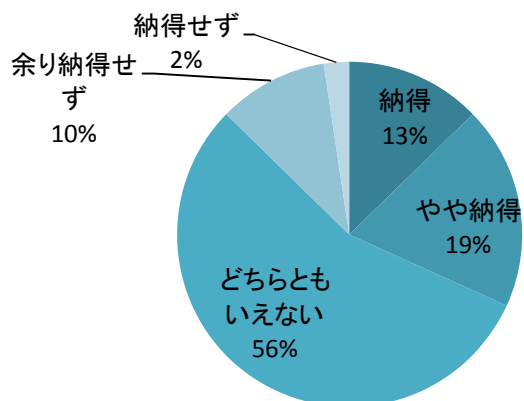
5-1 評価活動は適切に行われているか



集計結果：
「どちらともいえない」が最多。

5-2 評価結果は納得のいくものだったか。

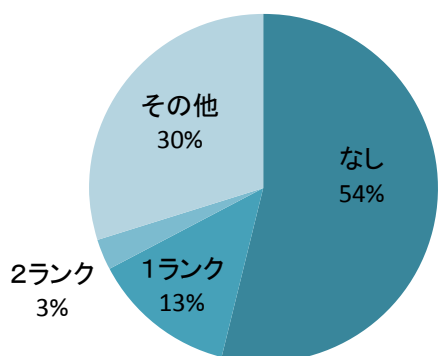
5-2 評価結果は納得のいくものだったか



集計結果：
「どちらともいえない」が過半数
肯定的回答が約1/3。

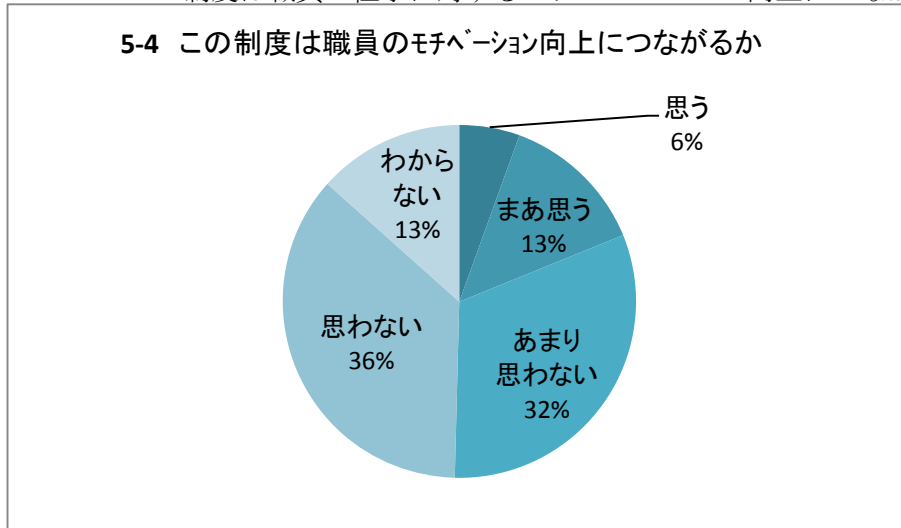
5-3 評価者が替わったことによる評点（A～E）のバラツキはどの程度ありましたか。

5-3 評価者の交替による評点の変動

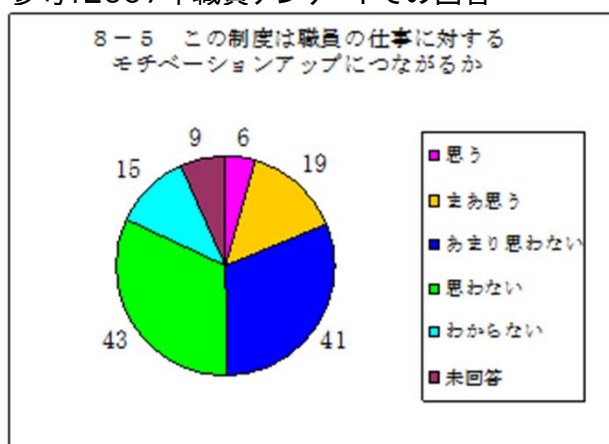


集計結果：
評点の変動はないとの
回答が過半数。その他には
「不明」の記載多数。

5-4 この制度は職員の仕事に対するモチベーションの向上につながると感じますか。



参考: 2007年職員アンケートでの回答



集計結果: 2/3が否定的回答。
回答傾向は2007年(導入当初)とほぼ同じ。

結果の解釈:
この制度と職員の意欲向上との関連性は低い。職員はモチベーションの源泉を上司の評価と別の所に置いているのだろう。評価制度の導入によって意欲が向上する、と宣伝されていたが7年経っても回答傾向は同じで、意欲の上乗せ効果はみられない。

6 以上の設問に関すること、その他自由にお書きください。

自由記述まとめ:

- ・人事に関し上層部と現場で考え方が違う、人員配置に部署間格差があるとの指摘あり。
- ・業務配分にあたって個人の特性に配慮すべきとの意見あり。
- ・常勤職員の削減、特に有資格者の退職後の補充を危惧する意見があった。
- ・再雇用者について戦力的見地からの採用を求める意見があった。
- ・若手職員から大学運営に自分達の考えを反映してほしいと要望があった。(学長選の投票権など)
- ・出雲キャンパスについて専門職種のみ雑用当番があり改善を求める意見があった。

自由記述まとめ(職員個人評価制度関連):

制度自体への賛否:

- ・評価のなかった頃よりもモチベーションが上がったとの意見があった。
- ・評価の適切な実施と処遇反映は職員の能力を引き出すために不可欠との意見があった。
- ・廃止すべき、この制度がなくても上司はある程度正当に評価しているとの意見もあった。

制度の運用について:

- ・評価を未実施の部署があるが、全学的施策と位置づけて行わないと意味がないとの意見があった。
- ・面談が行われていない、結果のフィードバックがないとの指摘が多数。

評価結果の反映について:

- ・結果が何に反映されるのか不明との記述、給与に反映されていないとの指摘あり。