

# 第 45 回教研集会

## 「2022 島根大学職員組合 報告会」

日時：12月23日（金）18：00～19：30

場所：生物資源科学部3号館202室

### 18:00～18:15 開会挨拶・中央執行委員会報告

2022年度中央執行委員会 委員長 中務 明 氏・・・1

### 18:15～19:25 支部報告

- ① 「職員支部報告 ～学部事務一元化について～」  
職員支部 江角 真琴 氏・・・3
- ② 「法文支部報告」  
法文支部 平郡 達哉 氏
- ③ 「教育・人間科学支部報告」  
教育・人間科学支部 西村 覚 氏
- ④ 「生物資源科学部支部報告」  
生物資源支部 城 惣吉 氏・・・7
- ⑤ 「総合理工学部支部からの報告」  
総合理工支部 入月 俊明 氏・・・10
- ⑥ 「女性部 意見交換会及びメールによる情報共有での意見集約の報告」  
女性部 篠村 恭子 氏・・・12

### 19:25～19:30 閉会挨拶

# 2022 年度中央執行委員会報告

2022 年度中央執行委員会 委員長 中務 明

【10 月 28 日 全大教 2022 合同地区別単組代表者会議】（全大教資料より抜粋）

## 定年・雇用延長について

国家公務員の定年延長 令和 5 年度の退職者から段階的に定年を 2 年に 1 歳ずつ延長、現行の再任用制度も並行して運用。

- ①令和 5 年 4 月から 2 年に 1 歳ずつ定年を引き上げ(令和 5 年 4 月の定年年齢は原則 61 歳)、令和 13 年 4 月に 65 歳となる。(誕生日が 1963.4.2～1964.4.1 から対象)
- ②60 歳に達した管理監督職の職員は管理監督職以外の官職に降任等をする管理監督職勤務上限年齢制(いわゆる役職定年制)が導入される。
- ③定年前の 60 歳以降の職員が一旦退職した上で短時間勤務に移行する定年前再任用短時間勤務制等が導入される。
- ④60 歳超職員の給与水準が当分の間 60 歳時点の 7 割水準となる。
- ⑤60 歳以降定年前に退職する場合であっても定年退職と同様に退職手当を算定する。

参考資料 国家公務員の 60 歳以降の働き方について-情報提供・意思確認制度に基づく情報提供パンフレット [http://www.jinji.go.jp/teinen/jyohouteikyoku\\_pamphlet.pdf](http://www.jinji.go.jp/teinen/jyohouteikyoku_pamphlet.pdf)

国立大法人等での定年延長・雇用延長 現行の法制度では「高齢者雇用安定法」により、①定年の廃止、②65 歳まで定年を延長、③65 歳まで雇用を延長する、ことが義務となっている。多くの場合は再雇用等の雇用延長で対処されている状況で、再雇用では勤務時間などの労働条件については特に規定されないの、短時間勤務となっている事例も多い。(国家公務員は約 60%が短時間勤務。国立大学は約 63%がフルタイム勤務) 人事院の調査によると一般企業の状況は、再雇用制度がある場合の再雇用者の勤務形態はフルタイム勤務が 91.8%であり短時間勤務は 8.2%となっている。社会一般の情勢を考慮するなら、定年延長を待たずに再雇用等の雇用延長は原則フルタイムとし、希望する場合は短時間勤務が可能な制度とする必要がある。

## アンケート結果を踏まえた今後の検討点（懸念点）

### 定年延長に伴う懸念点

- 人件費の確保
- 職員の流動性が高まることにより、システムへの対応等のコスト増
- 定年延長に伴う新規採用者数の減少、及びそれに伴う大学組織の年齢構成の変化。
- 処遇・ポストの確保。
- 定年超職員の配置、具体的な職務付与や若年齢層等職員との職務分担
- 定年延長者と在職者の処遇との均衡や昇任への影響。
- 勤務延長型特任任用における管理監督職の継続について、適用割合の基準の設定。
- 定年延長者のキャリアパス（人事評価、処遇への反映、昇任等）の構築。
- 役職定年導入に際しての定年者のモチベーション維持。
- 国家公務員の給与制度について、60歳前後の給与水準が連続的なものとなるよう所要の措置を順次講ずることとされており、その動向の注視。
- 制度設計、規則整備、諸規則改正、対象者への情報提供、意思確認等のタイトなスケジュール
- 医療職員や附属学校教諭の対応。
- 人事交流
- 各大学で定年延長の方針が違う場合の、人事交流方法。
- 文科省出向者の人事の取扱い
- 国立大学間の統一的対応
- 統一的方針は必要と考えるが、各法人によって異なる取扱いをするケースが生じ、人事交流をする上で不利になる場合にどう取り扱うかなど、問題が生じる恐れ。
- 定年引上げ後の給与引下げの場合の、職務給の原則、同一労働同一賃金の要請、年齢差別の観点からの違法性を問われないか。
- 労働組合対応

## 前回の議論を受けた文科省への確認事項

## 資料 2

- 大学が定年延長を行った場合の退職手当の精算方法について  
→ 現行と同様に、国家公務員として在職していたと仮定し計算された額となる。つまり、60歳後の給与減額以前のピーク時の給与をもとに算定するルールを考えている。（60歳に達した時点で退職手当支給率の上限に達していない（勤続35年に満たない）場合は7割支給部分も考慮）【別添資料参照】。ただし、国立大学は法律で直接導入が求められているものではないことから、特殊要因として概算要求することとなるため、その状況を見ないとわからない。
- 文科省からの人事交流により大学等へ出向している職員の取扱いについて
  - 役員出向者が60歳に達した場合の文科省復帰の時期について  
→ 原則は、60歳に達した日の属する年度の年度末を基本として考えている。
  - 役員以外の全国異動者の60歳・役降り以降の人事調整の有無等について  
→ 役員以外の文科省出身者は、本人の意向を聞き、大学の協力を得ながら、文科省が調整。ただし、あくまで現役のみで退職後の再雇用者は対象外。4月人事に向けて、毎年秋に実施している大学へのヒアリングを踏まえ、調整することを考えている。
- 予算措置の可能性について（役降り後のポストを用意するために必要となる人件費及び新規採用を抑制しないために必要となる人件費の措置等）  
→ 担当は国立大学法人支援課となり、伝えてある。
- 大学の多くが60歳以降の職員の人事交流を行わない（出向中の者は出向元に戻る）とした場合の文科省の対応について  
→ 文科省からの出向は国立大学法人以外にもあり、その範囲で調整することになる。
- 各大学への情報共有の可否  
→ 上記の点は、いずれも大学への共有可。ただし、いずれも現時点の案であり今後の状況で変更の可能性があることも伝えていただきたい。
- 各大学への通知予定の確認
- 各大学への説明会の可否  
→ 現時点では、今年度秋頃の大学への説明会（オンライン）を検討している。上記の点が説明の中心となる見込み。

## 職員支部報告 ～学部事務一元化について～

職員支部 江角 真琴

令和4年4月の事務組織改革により、それまで各学部に置かれていた事務部が一元化され、松江地区学部等事務部（総務課、運営管理課、学務課）が置かれた。

一元化後の状況について職員支部でアンケートを取ったので、その内容を紹介しながら課題と解決策について考えてみたい。

●職員数の変化 ※単純比較のため特定職員、事務補佐員、附属施設の職員を除く。

### <改組前>

管理職：部長1名、課長（事務長）3名

事務職員：総務・会計担当 24名

教務・入試担当19名

### <改組後>

管理職：部長1名、課長3名

事務職員：総務・会計担当 21名

教務・入試担当19名

●アンケート項目と回答内容（類似の内容はまとめて記載しています。）

### 1. ご自身の所属についてお知らせください。

- ・松江地区学部等事務部 18
- ・上記以外 4
- ・不明 3

### 2. 学部事務一元化を行って良かった点

- ・所属が異なるためにバラバラに行っていた業務を共同で実施できるようになった。
- ・同種の業務を行う職員が同じ部署に複数いるため相談しやすくなった。
- ・各学部長と部長が定期的に意見交換を行うようになったため、結果的に各学部から本部に対する意見等ある程度足並みがそろうようになった。
- ・学内の部屋が空いたこと以外に何も無い。

### 3. 学部事務一元化によって生じた問題や課題

- ・学部事務組織内で協力ができておらず業務の押し付け合いになっている。
- ・以前なら同じ事務室内で相談し協力してできていたことも、どこがするのかかわからず効率が悪くなっている。
- ・旧総務グループで一人が担当していた仕事が二課にまたがり非効率極まりない状態になっている。

- ・運営管理課の位置づけや仕事内容が知られていないため学部総務課が窓口状態である。また、学部総務課は理系と文系で担当が分かれており、一つの課としては全くとっていいほど機能していない。他部署からの調査や照会も課としてまとめて回答できず、各担当から返す状態になっている。問い合わせや検討内容も共有されていないため、同じ課内で同じことを重複して検討している。
- ・学部の窓口が各学部担当（課長補佐）1名になったことにより、問い合わせが当該者に集中し業務負担が大きくなっている。また、総務課は理系・文系に1名ずつしか係長がおらず、こちらも業務が集中しすぎているように思える。
- ・学部総務課は文系、理系と担当が2つに分かれているが、「文系はするのに理系はしない」など対応が異なっている。
- ・学部に関する細々したこと（教員宛ての宅配物の配送、教室の備品の管理など）は、今まではその学部の総務に依頼すれば良かったが、一元化してからどこの部署で担当するのか曖昧なまま宙に浮いているものが多く押し付け合いにもなっている。またそうした個々の業務も、全学部をカバーするには各業務の職員数が足りず、放置されているものがたくさんあるように思える。
- ・ワーキングや分科会で出た問題点について十分な議論がなされないまま決まっていなかったことが多く、各学部棟の管理（掲示や消耗品の補充など）は各学部で元いた人の善意でどうにかまわっている。
- ・理系学部棟に事務職員が不在となり、文書の配布、物品の借り受け等にやや不便を感じる。
- ・同種の業務であっても学部毎に異なる方法で行っていたことが多々ある。一元化により当然同一の方法にすべきであるが、そうした検討が全くなされておらず、教員にも説明していないため混乱が生じている。
- ・学部事務一元化自体というよりも、人員を大幅に減らされたことによって問題が生じている。

#### 4. 学部事務一元化前からの問題や課題で、一元化により悪化したこと

- ・問題等が起きた際、どこへ訪ねていいかわからないし、訪ねても即答してもらえない。
- ・教員と事務の距離が（物理的に）遠くなり、事務手続き等で不便が出ているように思われる。
- ・明らかに人数が減ったにもかかわらず、業務自体は減っていない。1つのことに対してかけられる時間も人も少なく、どうしてもクオリティを落とさざるを得ない。
- ・これまで各学部事務の職員が部局と教員との橋渡しのことをやってもらえていたのに、一元化でその段階がすっぱり抜け落ちたこと。
- ・一元化前から人員が質・量とも足りていなかったのが、さらに減らされた。例えば会計担当は各学部に1人、それも一応は一般職員（係長や主任）で合計5人が置かれていたのに対し、現在は一般職員3人（係長、主任、再雇用各1）+フルタイム特定職員1人の合計4人。
- ・目の前の業務をこなすことに追われ、じっくり考えたり検討したりする時間や機会が少ない。例えば、業務を効率化したいのに効率化の方法を考えている余裕がない…など。
- ・以前から、提出物などの依頼や修正などを細かく求めて、教員の仕事を増やしている気がするが、事務一元化で一層増やしてしまったかもしれない。

- ・非常勤講師、嘱託講師の計画、窓口、控室管理をどの部署が所掌するのか問題になっている。

#### 5. 上記3、4の課題を解決するためにはどのような組織・人員配置が望ましいですか。

- ・一元化をやめてもとに戻す。
- ・大部屋化のメリットを追求し、デメリットは運用上の工夫でカバーする構想でスタートしたと思われるので、運用の工夫に期待したい。デメリットが解消しない場合、組織図上は一元化のまま執務室を各拠点に分散する（戻す）方法もあると思われる。
- ・学部総務課、運営管理課は一課でよく、課内で担当を分ければよい。
- ・学部総務課は理系学部、文系学部で分けるのではなく、他部署に合わせ業務ごとに担当を分けるのが望ましい。
- ・他部署も巻き込みでの業務分担の改革。少なくともそれを言い合える組織にすること。
- ・学部事務一元化のように大きな変更を行う際は、事前に十分な準備を行う必要がある。今回はそれがおざなりだった。本来事前に行うべきだった様々な検討をこれから行うことが望ましい。今は具体的な問題点が明らかになっているので、より良い検討ができると思われる。
- ・学部事務自体をなくし、全員本部所属とする。総務課は本部総務課や人事労務課に、運営管理課は財務課や経理・調達課に、学務課は教育企画課や入試課と一体化させる。
  
- ・学部ごとに事務がいるのが望ましいが、一元化するのであれば、それでも十分に業務が回るよう、担当業務毎に必要な人員数を配置すべき。また、そもそも「学部ごとに行うべき業務」と「一元化できる業務」を精査しないまま強引に一元化されたため混乱をきたしている。今一度業務を精査し、学部ごとの業務を行う担当（課長補佐＋事務職員など）、一元化した業務を行う担当など、人員を整理する必要があると思う。
- ・無駄な業務、簡素化できる業務を調査して洗い出し、無くしていくような専門部署が必要。
- ・各学部事務の上に、横断的な大学院事務部を設置したらよいのではないか。そのために人を増やしてほしい。
  
- ・総務課はせめて各学部にも補佐と係長を配置してほしい。
- ・常勤職員を増やしてほしい
- ・各学部棟の消耗品の補充棟の管理について、学部事務部のひとつの課が担当するのはおかしいため、学部事務部にそういう業務をする人を配置してほしい（毎日の勤務でなくてよい）。
- ・郵便業務については学部事務一元化の穴を埋める業務をする人を全学業務支援室に配置してほしい。

## ●アンケートから見える課題と解決策

### 課題

- ・ 不明確で非効率な業務分担
- ・ 職員の数や質が足りていない
- ・ 業務の見直しや整理が不十分

### 解決策

- ・ 大学本部を巻き込んだ継続的な組織や業務の見直し（削減・整理・分担）及び人員配置

# 生物資源科学部支部報告

生物資源支部 城 惣吉

生物資源支部では、事務組織の改編、昇任問題、ハラスメント、在宅勤務、定年退職の各課題に加え、日々の業務の中で感じる些細なことなどについて、メールで組合員の声を募集したところ、いろいろなご意見をいただきましたのでご報告いたします。

## 【事務組織の改編】

- ・どこに何を相談して良いかわからなくなった。また、担当が決まっていと言われることも多々あった（少し落ち着いてきたようには思う）。
- ・現在は生物資源科学部の事務員さんがおられるので、まだなんとかなると思うが今後は不安。
- ・学部事務を復活して欲しいし、研究室事務員を復活させて欲しい。出張すると、出張書類の作成と事後の報告に時間を取られたり、物品を購入したりした際の入力など手続きに手間がかかるので、入力作業を手伝ってもらい少しでも負担を減らしたい。
- ・事務室が遠くなったためか、目が届いていないなと思うことが増えた。例えば、トイレの掃除がちゃんと出来ていなくて、これでもお金を払って掃除してもらっているのか・・・という状態。
- ・学部内のイベントや学部長選挙など、当初の予定よりも先延ばしになっており、一元化による業務増によって事務の仕事が円滑に回っていないのではないかと心配に思う。

## 【昇任問題】

- ・これだけ人事が動かないと、昇任も遅れていくと思う。
- ・昇任が遅れることにより、教授職に業務が偏ることで、個人の負担が増えると思う。
- ・ある男性教員にエレベータの中で、「女性はいいいね。昇任の機会もありそうで。」と言われた。女性管理職が少ないので昇任の機会もありそうと思えるのしょうけれど、女性だけ優遇されていると言いたげで、ハラスメントを受けたように感じた。
- ・昇任の条件設定が厳しいのではないかと昇任させたくないように感じる。
- ・昇任の遅れも問題だが、新しい人が増えないことも問題で、いろいろと回らなくなる。

## 【ハラスメント】

- ・ハラスメント案件が生物資源でも増えている。
- ・学生の立場で、学生の体調に配慮した対応を取る必要があると思うが、どうしても教員の立場で物事が進むことが多い。
- ・ハラスメント案件はそれぞれの学部で対応するようにと下りてくるようだが、そうなるとう危機感が薄れるようにも思うため、大学としてその対応を一元化したほうが良いと思う。
- ・学生対応を丁寧にする教員が時間を取られ、神経をすり減らし大変だと思う。

- ・自分の取った対応が、その学生にとって適切だったのか不適切だったのか、ふとした時に思い出して不安に思うことがある。

#### 【在宅勤務】

- ・保育園や小学校などが休みで子どもが自宅にいる時は、集中して仕事をするのが難しい（いろいろと相手をする必要もあるし、食事の準備などの対応があるため）。
- ・通勤時間が無くなるのは少し余裕が出て良いと思うが、家事との両立が難しい。
- ・仕事の内容にもよるが、自宅の方が集中して取り組める場合がある。

#### 【定年退職】

- ・元気でやれる先生にはもう少し頑張ってもらっても良いかと思いますが、最近は早期退職の先生も見受けられるので、どうかと思う。とはいえ、退職不補充では手が足りず、結局退職後に非常勤講師として授業を担当してもらっている。それならば、定年の延長も有りかもしれない。
- ・退職者がいないと若手の教員も入ってこないと思うので、悩ましいと思いますが、退職不補充の場合は定年を延長して教科を担当してもらいたい。
- ・これだけ物価が上がって、給料が増えない状態だと、定年を延長してもらって働かないと経済的に不安に思う。

#### 【その他（日々の業務の中で感じること）】

- ・事務組織では、サイボウズのガルーンの予定表で情報共有をしている様だが、教員には提供されていない。事務とのやりとりで、ガルーンを見てくださいと言われることがあり、ガルーン前提で話をされることもあることから、事務と教員でシステムの共有化してほしい。
- ・DXということか、さまざまなシステムが導入されているが、特に出勤簿などはやっている内容は旧来からの内容をただ単にデジタル化しただけのように思う。DXというのは、デジタル化することが目的なのではなく、仕事のやりかたをデジタル化をきっかけとして改善することではないだろうか。
- ・転職する前は県庁向けのとあるシステムを作っていたが、客先の言う通りにつくったシステムは使えないシステムになった苦い経験がある。客先から仕事の流れを聞き出し、システム化しやすい形で業務の流れを提案して作ったシステムはそれなりに使えるシステムになったと思う。また、茨城県庁はマイクロソフトの役員が知事に就任し、庁内のデジタル化をする前に、仕事の流れを洗い出して半年でデジタル化なしで業務効率を上げたという。
- ・事務も人員が少なくなって大変なので、業務自体の簡素化を図ることを考えた方がよいと思う。例えば、事前にお伺いをたて承認をもらって、事後に報告という手続きがあるが、これはもう事後の1回のみでよいと思う。たてまえで忙殺されるのはみんなが不幸になる。
- ・規定自体は独立行政法人なので自分たちで作れるはず。20年前から産総研や国環研はそれぞれ独自の規定をつくって運用している。国の指導を理由に臆することはなく、自分達のルールは自分達で作ればよい。

- ・日本が世界の中で賃金が上がらず内部留保ばかり増える理由に、労働組合が弱く賃上げストライキが長く行われていないこともあると、調査の行き帰りで聞いたラジオで言っていた。そろそろ、賃上げストライキを行ってもよいのではないかと思う。まずは1時間ストライキからどうでしょうか？その1時間分の給料の補填を組合費から捻出できないだろうか？前の会社では、仕事机にミニチュアの「スト決行中」と書かれた小さな旗を立てて時限ストライキをやっていた。

## 総合理工学部支部からの報告（2022）

総合理工学部支部 入月 俊明

総合理工学部支部では、メールで意見を募集した結果、数名の方から下記のような意見をいただいた。

### 事務組織の改編

- 改編が軌道に乗るまでの過渡期なのかも知れませんが、業務の遅延やケアレスミスが目につくようになってきました。個人の資質に過大な責任を負わせないような、適切な人員配置がなされているかどうかのチェックを定期的に行い、PDCA サイクルで改善させる仕組みが不可欠だと思います。その中心となるべき人事労務課が一番たいへんそうなので、あまり強く言えないところではありますが。本来、組織の適切な労務管理はトップマネジメントの責任であり、特定の部局に責めを負わせるようなものではありませんので。
- 事務組織が改編され、職員の過重負担や労働時間増が懸念されます。現場の声に基づいた検証がなされたのか、またなされていない場合はいつなされるのかが気になります。また、その結果、超過勤務増加や病気休暇者の発生等が見られた場合は、早急に人員増等の対応をすることを求めます。

### 昇任の遅れ

- 職責や業績に見合った昇任が実現されておらず、組織の活性を削いでいると感じています。
- 他大学にも島根大学と同様に昇任や採用が進まない状況はあります。ただ、総合理工学部の状況は、他大学に比して影響大であったと思います。ここ5～6年では、昇任や採用が無いだけでなく、多くの有能な教員が異動も目の当たりにしました。組織の悪化は人の流出まで生むことを知りました。これが他との競争力減退を生み、現在の学部閉塞感になっていると感じます。一方で、学部改組、大学院改組、新コース設立、新学部設立、入試改革などなど立て続けに組織改編が進み、現在では新カリキュラムの運用と、旧カリキュラムの残務運用のダブルスタンダード、さらには新入試の芳しくない状況による学力低下、大学院の定員増による重い負担、大きな悩みが山積です。これら大学事業のために部局構成員の研究時間が奪われたことは間違いがなく、これに起因する公表論文数の減が、その2～3年後にあたる現在になって、だんだんと科研費獲得数減のように現れて来ると思っています。現場の声に大学執行部は、「頑張ってください」の精神論のみしか回答がなく、一方で、部局に重い負担となる改革事業は留まるどころがありません。すなわち、執行部と部局との温度差が確実に拡大しており、大学全体の繁栄に大きな陰りとなっているように思います。小さな島根大学には、「オール島大」のようなチームワークや団結力こそ競争力に重要であるのに、大学繁栄には教員の一人一人のモチベーションアップが最も大事です。その結果として生まれる大学全体の業績数アップ、その後に見える資金力アップの、正のスパイラルを確立し、骨太の大学経営となるよう方針転換する必要があると思います。少なくとも、現状では、「KPI と形式づくり」の箱もの行政が中心となっており、その中

身が現場感覚にかけ離れた空論や想像の塊で血が通っていないように見え、これが、うまく業績を伸ばせていない要因と思います。人事は教員モチベーションの根幹であり、まずはここから始める必要が有ると思います。

- 内部昇進の基準が、外部からの任用に比べ厳しいと思われます。また、内部の昇進を希望する教員が、任用に応募しようと思っても、外国人限定などの条件付きに設定されているなど、応募が不可能であるなど、問題のある公募案件があるように思います。

#### **在宅勤務**

- コロナを機に、恒常的な体制整備を進めて積極的に在宅勤務を認めるようにして頂ければと思います。業務で使われるセキュリティレベルの高い接続環境を支援するとともに、それを前提として学務情報システムや財務会計システムの在宅でのアクセスを実現して頂ければ、対面授業や実験・分析以外のかなりの業務を在宅化できます。

#### **定年延長**

- 事務職員の定年延長は既定路線となっているようですので、そろそろ真剣に財源についての議論が必要だと思います。

#### **ハラスメント**

- 内部告発は匿名で行うことができるのに、ハラスメント被害の相談では、被害者側を匿名とする（加害者側に名前が知られない）対策が十分取られていないと感じています。そのため、泣き寝入りするしかない状況が作られる可能性が高いと思います。また、現状では加害者側から報復される可能性もあり、その場合、大学側は責任を取っていただけるのでしょうか？
- ハラスメントの聴き取りの場、事実確認において、大学側の単純な間違いや、提出資料の確認不足などのずさんな対応があったようです。このような対応により、間違った事実認定など、教職員の不利益になる深刻な事案の発生が懸念されます。
- 学科長から外部の大学等への転出を勧められるなど、ハラスメントと疑われる対応があったことを耳にしています。

## 女性部 意見交換会及びメールによる情報共有での意見集約の報告

女性部 篠村 恭子

以下のとおり、女性部の意見交換会、及び、その報告書を会報メールで共有したのちに新たに寄せられた意見について集約しましたので、ご報告いたします。

〔意見交換会〕2022年11月24日（木）12:10-12:55 参加者8名（教員6名、職員2名）

〔会報メール〕2022年12月2日（金）送信（報告書への意見集約の締切は12/8）

### 【意見交換会（11/24）での意見】

#### ➤ 事務の一元化による影響について

- ・ 何をどこへ聞いたら良いのかが不明確であり、業務が非効率的（教員・職員）
- ・ 事務職員にも混乱があり、負担感が大きい（職員）
- ・ 文系・理系のように分けられ複数学部に対応する必要があるため、各学部で異なる業務に対応する負担が大きい上、それぞれの学部に応じた対応は十分に出来ているとは言い難い。（職員）
- ・ 施設・設備の管理に手が行き届いておらず、例えば、講義室等の鍵の管理ですら不十分なことがある。（教員・職員）
- ・ 一元的な管理により、各学部・学科等の実態が考慮されておらず、様々な不都合が生じている。（教員）
  - 例えば、生物を管理する研究室などでは、週末も含めて世話をする必要はあるが一元的に勤務管理をされることによって、毎週末、時間外打刻をする必要があったり、研究によっては週末や夜間などに実験を実施する必要があるなど、領域によって事情が異なるがそれらが考慮されておらず不便さがある。（教員）
  - 勤務管理をして土日に出勤をさせないようにするのであれば、生物の世話を担当する人の配置を行うための予算措置をするなど、適切に対応をしていただきたい。（教員）
  - 事務処理のオンライン化が中途半端である。結局、紙で対応するものもあり、大変煩雑である。（教員・職員）

#### ➤ 人員の適正な配置について

- ・ 教員、職員とも人が少なく、休職者が多かったり、心療内科等を受診する教職員も居たりすることは、職場環境として異常である。退職者のポストの不補充や、事務職員の削減など、人を減らすのであれば仕事量を削減すべきである。（教員・職員）
- ・ 人にお金を使わず新学部設置などを行うのは、これ以上の教職員の職場環境の負担が増加するだけである。学長は各部署の疲弊具合に真摯に向き合うべき。（教員・職員）
- ・ 職員の数が圧倒的に不足している。ハローワーク等に求人を出しても待遇が悪いため応募は少ない。

最低賃金程度の待遇では、大学近辺でアルバイトをしている本学の学生よりも待遇が悪い。このよう  
なところへ応募が無いのは当然である。(職員)

➤ **学生支援のための仕組み・人員の拡充について**

- ・ 学生のケアが十分に行われる仕組みが十分ではない。保健管理センターのみならず、学生支援のための仕組みや人の配置を手厚くすべきである。学生支援のための人を十分に雇用する必要がある。(教員)
- ・ ハラスメント等の件数は増加しており、現在は良心のある教員が学生の対応に時間を割き、その結果、十分に研究に時間を割くことができなくなっている。反対に、学生に時間を割かず研究を優先する教員が評価される仕組みは学生にとっても不利益である。(教員)
- ・ 保健管理センター等でカウンセリングも行っているが、十分ではないと感じる。かなり危うい事案に対応することもあるため、現在のままでは学生に取り返しのつかないことが生じるか、そうならないために善意で対応している教員が倒れるかどちらかであると感じる。(教員)
- ・ ハラスメントの対応の担当になっている教員は精神的にも時間的にも負担が大きく、大変消耗する。研究者として教員が研究業務に時間を割けるようハラスメント対応の専門のスタッフの配置等を望む。(教員)

➤ **業績評価・昇任基準について**

- ・ 研究業績に偏りすぎである。教育や学生支援に対する評価が低すぎるため、教員の善意によって行われているところが大きく、学生のケアをせず研究業績を上げようとしている教員が評価される仕組みとなっている。(教員)
- ・ 研究領域によって成果が出るまでにかかる時間が異なるにもかかわらず一律に評価されることは不本意である。(教員)
- ・ 学生対応に時間を取られることが多すぎるため、支援策を充実させ、教員が研究に従事しやすい環境を整備する必要がある。同時に、学生対応のために時間を使う教員も評価されるべきであるし、また教員が学生対応にばかり時間を取られないよう専門のスタッフの充実を望む。(教員)

➤ **構内の衛生環境について**

- ・ 近年、構内の清掃が行き届いていないと感じる。特にトイレが汚い。きれいなのは大学の本部棟のみではないか。学部棟のトイレは隅々まで清掃がなされていないと感じる。中には教員自らが洗剤等で清掃をしている箇所もある。清掃業者が入札によって低価格な業者となり、衛生的に問題であると感じる。オープンキャンパス等で大学を訪問した高校生や、外部から来学した人にとって、大変印象が悪いと感じる。汚いトイレで高校生が受験しようとは思わないだろう。これは女性トイレだけではなく、男性用、多目的トイレ等全てについてである。(職員・教員)
- ・ 一度、施設・管理課を通して業者に清掃の徹底をお願いしたところ、ハラスメントであると抗議されたことがあった。契約の価格で入札業者を決めるだけでなく、その後の清掃の質も確認していただきたい。(職員)
- ・ 農場、演習林等の大学の施設についても、トイレなどの清掃の他、適正な予算措置を講じ、管理・維持をしていくことが必要である。(教員)

- 例えば、生物資源科学部附属生物資源教育研究センターでは今年度春に突然予算を収入に見合ったものとするということで、昨年度の4割もの予算が削減された。センターは農場と演習林と臨海実験所で構成されているが、主な収入源は農場の農産物のみと言って良い状態であった。このようにいきなり大幅に予算がカットされると、大変なことがおこる。
  - 農場では肥料も買えない状況であるのに、収入を上げるため収穫高を上げるように言われるのは無理である。自明である。
  - 臨海実験所では燃料価格の高騰なども相まって、学生の受け入れがままならない状態になっている。
  - 演習林は森林の手入れが予算不足で行き届かない状況であるが、このような状況が続けば土砂災害等の遠因になりかねない。
  - 経費の高騰などの要因もあるが、維持管理のため、せめて従来通りの予算を求める。
- **育児休業や育児等のある教員への無理解**
- ・ 育児休業を取得する教員への理解が十分ではないと感じる。「育児休業」＝「休暇」のように捉えられているという印象がまだある。(教員・職員)
  - ・ 男性の育児休業が増えてくるのは良いが、例えば3日程度の育児休業を取得し、しかも、その3日の間にゼミの学生指導に大学に出てくるような男性教員がいる。このような実態があるにも関わらず「育児休業」を取得した男性教員にカウントされ「育休取得率」に含まれるなど、本当に育児をしながら時間をやりくりしながら働く教職員への理解は不十分であると感じる。(教員・職員)

## 【会報メールでの報告書共有(12/2)での追加意見】

### 【事務の一元化による影響について】

- ・ 学部事務の統合により各学部の担当者が見えにくくなり、質問等をどなたに行えばよいのかわからず困ることがあります。学部事務の皆様も本当に大変だと思うのですが、他部署の職員も教員も学生も困っていると思うので、誰も得していない結果になっている気がします。
- ・ 身近でお世話になっていた事務職員の方（まだ若い方ですが）が異動後に退職されました。異動先の部署で大変な思いをされているようだとの話も聞いていましたので少なからずショックを受けました。これからの島大事務部を背負っていくであろう若手職員が休職や病欠、退職に追い込まれるような現状に強い危機感を感じます。注目されるような事業をすることばかりに気を取られ、現在の大学規模（資産やマンパワーなど）に見合ったあるべき姿を見失っているように思えてなりません。
- ・ 先日の意見交換会欠席いたしましたでしたが、資料を拝見させて頂いて同じような感想を持っております。特に一元化について、今までのような学部事務室とは異なり事務と先生との距離ができたのは間違いありません。効率よく仕事するには信頼関係やよい職場関係が関係すると思います。また一元化とともに学生謝金が雇用契約となったり旅費システムの電子決裁導入など一度に変更があり現場は大変でした。しかも学生雇用の手続きについては、書式も定まっておらず雇用条件通知書の発

行もされず、見切り発車であったと感じます。

- ・ 各部署で疲弊した感をすごく受けます。何とかならないものでしょうか…。
- ・ 事務の一元化について意見がありましたが、私も疑問しかありません。事務の方も元いた学部の仕事しかほとんどしていないと聞きます。何かあるたびに学部から事務へ、事務から学部へ移動するのも時間がかかりますので、すぐに対応できないことが多々あります。先日の停電の際も事務の方とのやり取りができず大変でした。

#### 〔人員の適正な配置・人員不足・業績評価について〕

- ・ 人員不足について、上層部の方は実態を知っておられるのか知りたいです。
- ・ 資料内の「人にお金を使わず新学部設置などを行うのは、これ以上の教職員の職場環境の負担が増加する だけである。学長は各部署の疲弊具合に真摯に向き合うべき。」に深く同意します。
- ・ 意見交換会の時にも言いましたが、教員欠員後の不補充がこれ以上続くと入学生に約束した教育を行うことができず、学生に訴えられてもしょうがない状況にきています。ぜひ適正な人員配置を望みます。
- ・ \*\*月に所属事務部署の異動になりました。ただ、内示は\*\*月\*\*日付けなのに、新しい課の仕事が回らないからということで、辞令の日付よりも2週間も前から移動先の課の仕事をする事になりました。その話があったのも前日のお昼前とあまりにも急な話でした。目の前の、異動前の課の仕事をするのにいっぱいいっぱい前部署の仕事も途中のまま、引継ぎを作る暇もなく今に至っています。こんな人事異動があつていいのか、今後こんなことが当たり前になったら大変だと思っています。異動はあるものだと思っていますが、今回のことはずっとモヤモヤしています。
- ・ 研究業績に評価が偏っているとありましたが、毎年行われる教員の業績評価では、助教の教員はどんなに研究を頑張っても評価が上がらない現状にあります。どんなに論文を書いても、指導学生が賞を取っても、自分で5をつけると4に下げられてしまい、最終評価がBになってしまう現状があります。A評価以上は人数が限られており、准教授以上でなければ取れない仕組みになっています。同様のことが他の助教の先生もあったと聞いています。

#### 〔構内の衛生環境について（トイレ）について〕

- ・ 先日の交流会で色々意見しましたが、せめて、トイレなど学内の掃除だけは、来年度良くなってほしいなと思います。
- ・ トイレの汚れについては本当に同意見で、ますます汚れが（便器）ひどくなっております。業者さんにぜひ忠告していただきたいです。
- ・ 構内の衛生環境についてとても共感しました。トイレが綺麗になっている事は凄く大事な事だと思います。
- ・ 意見交換会の資料を見て、トイレが汚い・トイレ掃除が行き届いてないと、どこも同じなんだと知りました。

#### 〔その他〕

- ・ 頑張っている人達が正当に評価されるためには、経営陣が現場の実態を知る努力を怠ってはいけな、と痛感しました。同時に、現場の声を伝える必要があるとも思います。そのためにも、意見交換会は

貴重な機会である，と改めて思いました。

- ・ 教職員と学長との懇談会があると良い（学長選前だけでなく，理事任せにせず，現場の声を聴いてほしい）
- ・ 意見交換会には行けませんでした，皆さんが同じ意見を持っていることを知って，安心しました。
- ・ どうしたら組織がよくなるか，考えますが，妙案は浮かびません。

注：個人が特定されないよう，一部，個人に関わる情報を修正しています。

2022年12月20日

女性部世話人