

日時 2017年7月28日(金) 13:10~13:55

場所 文学館L-13教室

出席者 5名

欠席者 3名

<議事>

1. 要求書内容確認(委員長)

(1) 原案の日付を訂正。6月30日の組合総会の出席者について、人数を再確認する。

(2) 各要求項目について

委員長から、各要求項目と方針などの補足説明があった。

- ・要求項目1 今後の職員採用および配置換え方針の計画を明確に組合員に説明し、適切な人員配置と業務分担によって、過重労働の軽減を図ること。
- ・要求項目2 総合職/一般職の制度導入に伴う問題の具体的改善策の提示。
→ 改善する方法をこちらである程度考える必要がある。人件費の問題等とも関係することなどから、10月末に予定されている学院の回答については、アンケート結果などを確認した上で返答する。
- ・要求項目3 大学教員については、現行就業条件を維持すること。
→ 専門業務型裁量労働制の採用を大学側は検討しており、組合として先手を打つべきと考え、現在準備している。
- ・要求項目4 賞与を5.75か月に戻すこと。
→ 入学者が大幅増となり各部署・現場で混乱している。特に全学共通科目や資格関係科目を担当している先生などは教室の変更などに伴い特に負担が大きかった。単年度でも良いので認められるよう強く交渉したい。
- ・要求項目5 学院財政の現状と中・長期的経営方針について組合員に説明すること。
→ 引き続き実施の依頼を行う。
- ・要求項目6 託児支援の利用者(利用できなかった者・今後利用したい者)へのアンケートを実施し、本学教職員にとって必要な託児支援制度を整備していくこと。
→ 昨年度実際に行ってみて「良かった」という声が多いが、さらにトライアルを募るか、確認すべきである。
- ・要求項目7 適切な作問手当への引き上げ
→ アンケートにも声が上がっており、誠意ある対応を望みたい。
- ・要求項目8 「障がい学生支援に関する基本方針」に基づく、教育支援体制の充実
→ 退職者の人員減を先取りすることにより人員は1人補填になるが、職員の総数は増えずに他部署の人員が削られる可能性があるので注意が必要である。

*要求書は8月4日(金)にアンケート結果と併せて総務部長に渡す予定。

2. 組合レクリエーション(執行委員)

(1) 日程について

10月28日(土)、11月25日(土)、11月18日(土)の順での希望が多かった。

(2) 内容について

文化散策よりも観劇希望者が圧倒的に多かった。

上記アンケート結果に基づき、希望日程順に適当な観劇(可能なら、+αの組合員交流会)を企画、

早ければ7月31日の週に組合員に対して周知する。

3. 本学教職員へのアンケート（委員長）

◇「結果と分析」

- ・非組合員を含む243名に配布。回収率55.1%。
- ・ワークライフバランスはとれているようだが、ストレスを感じると答えた方や業務量に対して人員が不足していると答えた比率が5割弱と若干高めである。また、パワハラ/セクハラを体験した（4人に1人）/見たり聞いたりしたことがある（2人に1人）と、比率も高い。職場環境としてはきつい状況である。
- ・「本学に長く勤めたい」との項目が非常に高く良い傾向がみられる。
- ・（人数が少ないのではっきりとは言えないが）属性別にみると以下の項目が特に目立つ。

教員 「業務の量に対して人員が不足している」

「自宅に持ち帰らないと仕事が間に合わない」

総合職「業務の量に対して人員が不足している」

「パワハラ/セクハラを見たことがある or 経験したことがある」

一般職「業務の量に対して人員が不足している」

「パワハラ/セクハラを見たことがある or 経験したことがある」

非正規「給与が低い」「各種手当を増額して欲しい」

→ 業務量に対して人員が不足している。正規職員の方が人員不足を感じている。

パワハラ、セクハラは、総合職、一般職ともに多い。要注意だと思われる。

20代非正規職員は（契約通りの仕事だけをすればよいからか）比較的満足している。

- ・自由記述

「管理職への不満」

指示、仕事の分配、スタンスに問題がある（自由記述でも圧倒的に多い）。

管理職がパワハラ的な問題をはらんでいるが、立場が悪くなる可能性があり、ハラスメント委員会に訴えられない。

管理職の評価制度（部下による管理職の評価）をいれてほしいとの要望がある。

「職種への不満」

総合職と一般職と職種をわけているにもかかわらず、職務内容に差があるように見受けられない場合があるため、一般職が待遇面で不満を感じている。

管理者にとっては、被管理者が分かれているほど統治がしやすくなる。

「不透明な人事」

計画に基づいて適切な人を配置していると説明されるが、不透明だと感じている。

◇ 今後の対応

- ・組合のメーリングリスト等で、簡単な報告書をつけて「アンケート結果」を開示する予定。
- ・自由記述（回答者が自由に添付した別紙）については個人を特定できるものもあり、個別のフィードバックはしない。但し、共通点（構造的な理由）が見いだせるものは委員相互が確認の上、なんらかの形でフィードバックする。
- ・管理職に対する評価制度実施を今後検討する。但し、個人対個人にならない様に、「管理職全体への要望」などに留めることが望ましい。

4. 次回執行委員会

未定

以上