

# 組合 NEWS

Faculty and Staff Union of Kanazawa University  
金沢大学教職員組合執行委員会  
金沢市角間町  
Tel.076-262-6009(FAX同じ) / 角間内線2105  
E-mail kanazawa@ku-union.org  
ホ-ム-ページ http://www.ku-union.org/

2023年1月4日

通巻1305号

## この号の内容

- アンケート結果
- 労使懇談の報告
- 留学生の受け入れ体制
- 事務系職員、技術系職員の働き方

## 11/28 労使懇談の報告、アンケート結果の報告

### (1) 留学生の受け入れ体制の改善について 留学企画課と懇談をしました



10月入学の留学生が大幅に増える状況になり、受け入れ体制を不安視する声が教員からあがっていました。とりわけ「一部の留学生が寮に入学できないかもしれない」という情報が錯綜した部局では、仮にそうなった場合は受け入れ教員がサポートしなければならぬのではないかと懸念されていました。

そこで、教員を対象にアンケートを実施し（10月下旬～11月上旬）、留学生対応の

各業務を主に担うべき主体について、教員組織－教員個人、教員－事務職員、部局事務－本部事務を軸に問いました。集計結果は組合のHPに掲載しましたのでご覧ください。



アンケート結果から、（教員視点というバイアスはあるものの）本学が留学生の受け入れを増やす方針をとるのであれば、次の対応が必要だと考えられます。

- ① 全学的な対応体制を構築すること（大学の責任としてのサポート体制）
- ② スタッフを増員すること
- ③ 教員が個別に担っていることを組織的に対応すること
- ④ 部局事務が担っている業務を大学で一括して取りまとめて対応すること
- ⑤ スタッフ不足を補うためにチューターの柔軟な活用を認めること
- ⑥ 部局の事情に配慮した対応（大学本部としてのサポート体制）をすること



留学企画課との懇談では、アンケート結果を踏まえて現状の問題点を共有し、改善に向けた大学の検討状況を確認しま

した。留学企画課からは、以下の説明がありました。

- ① 外国人留学生を積極的に受け入れていくことは、本学の将来ビジョンとして重要と考えているが、現状の受け入れ体制は十分とは言えず、全学的な受け入れ体制を充実させる必要がある、
- ② 1次対応相談窓口（ワンストップ窓口）を設置すること、
- ③ 留学生支援のウェブサイトを整理・充実させること、
- ④ 留学生に限らず日本語を母語としない教員も念頭にコンシェルジュ職員を配置すること、等について検討している。



また部局で対応しきれない問題がある場合は、本部（人事部局含む）に適宜要望を出していけばよいのではないかと、この助言もありました。

組合からはこれまでも留学生対応の改善を求めてきました。そして今回の懇談では、現状の問題点を認識したうえで改善に向けた検討がされることが確認できました。受け入れ教員や各部局の不安や不満に対応するためにも、留学企画課等の大学本部での検討状況について、受け入れ教員や各部局間で共有していく必要があると思います。



ただ、そのうえで「どこまで対応すべきか」についての線引き（ガイドライン）がなければ、人によってはどこまでも対応してしまうし、そのことが新たな「線」に

なり個人の負担が当然視されることになりはしないか、という懸念が残ります。

また大学として個人のボランティア精神に依存して組織としての対応が疎かになった結果として、様々な問題が起こる危険性があることについて組合から指摘しました。

これまではなんとなく個人の努力で対応できてきたかもしれませんが、これ以上留学生が増えると、とりわけ何か問題が起きたときに対応できなくなり、混乱が生じる可能性があります。

個々人で抱え込まず、各部局で「もうこれ以上は無理」と判断される状況になる前に（状況を適切に判断することが前提ですが）、要望を適切に上げていくことが必要です。必要があれば、組合にもご相談ください。

## ②事務系職員、技術系職員の働き方について 職員課と懇談をしました

事務系職員、技術系職員の働き方について、9月中旬～10月中旬にかけてアンケートを実施し149名の方から回答をいただきました。ご協力ありがとうございました。集計結果は組合のHPに掲載しましたので、ご覧ください。以下で概要を報告します。



### 時間外労働

時間外労働は、0～10時間が57%（回答者に占める割合、以下同様）の一方で、80時間を超える場合もあり、仕事の一部の人に集中しています。

### 時間外労働手当の支払い

時間外労働手当の支払いは、75%が適切に支払われている一方、25%に未

払い（サビ残）がありました。休日労働についても22%にサビ残がありました。

### 時間外労働の量

時間外労働の量については、「多い+どちらかといえば多い」が17%（正規職員に限れば38%、係長主任では半数）、「少ない+どちらかといえば少ない」が36%で、仕事が偏在しています。

### 時間外労働の要因

時間外労働の要因として多かったのは、以下でした。

- ・業務の繁閑が激しい、突発的な仕事：82%（「そう思う+ややそう思う」の合計、以下同様）
- ・時間内に終わる量ではない：76%
- ・部署の人員が足りない：70%



- ・ 部署や職員間の業務配分にムラがある：65%
- ・ 仕事の進め方にムダがある（急な方針変更や指示など）：58%
- ・ 時間内に問い合わせが多い：57%
- ・ 納得出来る仕事を仕上げたい：54%
- ・ 仕事の内容、量が自分の能力を超えている：52%

多い仕事量に対して人員が不足している、仕事量にムラがあることが要因として指摘されています。

また、その他として、人事異動の問題、業務の複雑化、新プロジェクトへの対応、非常勤職員には残業や責任ある仕事が頼めない、部署外の仕事がかかる等の意見がありました。

## サビ残の要因

サビ残の要因として回答が多かったものは以下のとおりです。

仕事が多すぎます

- ・ 申請しにくい雰囲気：48%（「そう思う+ややそう思う」の合計、以下同様）
- ・ 自分の判断で残っている：45%
- ・ 産業医の面談を受けなければならないから：31%
- ・ 仕事が遅いので申請しにくい：30%

法的に問題がある回答もありました。



- ・ 上限が設定されている：46%
- ・ 申請しないように上司から言われている：20% \*非常勤職員は23%
- ・ 申請しても認められない：12%

また、その他として、課長のマネジメント問題、休暇でも相談がくる、子育て中は通常の時間には残業できないので深夜や土日になる、45時間超は翌月回し、勤務時間前や休憩時間は申請できない、15分単位でしか付けられないと言われた（非常勤）、1時間以内は申請しづらい（非常勤）、申

請しても通らないと言われている（非常勤）等の意見がありました。

## 年次有給休暇



年休取得については、10日以下に抑えられている傾向があります。年休取得が少ないために年休が貯まり、病気や退職時にまとまって取得されることが問題視され、2022年1月から年休の繰越日数が短縮されましたが、まずは平時の取得日数を増やす方策を検討すべきです。年休が取得できない程の仕事量を命じておいて、取得できなかった年休を取り上げるのはオカシイのでは？

- ・ ほとんど取っていない：4人
- ・ 1～5日：36%
- ・ 6～10日：40%
- ・ 11～15日：12%
- ・ 16日以上：7%

正規職員の半数が5日以下で、非正規職員と比べて取得日数が少ない状況です。また、時間外労働が30時間を超えると、6日以上の取得が減る傾向にあり、超勤50時間の8割が年休1～5日です。

取得理由については、休息：48%、病気・通院：57%、学校行事：41%が多い一方で、旅行・レジャー：36%、帰省23%、趣味：34%、自己啓発：11%、ボランティア：2%が少なくなっています。

しかし、取得希望を聞くと、旅行・レジャー：90%、趣味：87%、休息：93%となり、もっと自由に気軽な理由で取りたい、というのが本音だとわかります。

年休がとれない要因として多いものは、以下の通りです。仕事量が過大であることが最大の要因です。

- ・ 仕事が多い：69%
- ・ 仕事を代わってもらえない：68%

- ・周りに迷惑がかかる：68%
- ・病気の際に取れるように備えている：55%

また、その他として、飛び石連休の谷間や月金の会議、休日のイベント、休む場合は代わりの人を出さなければならない（派遣）、目的を伝えなくても取れるようにしてほしい（非常勤）、上司で方針が違う（非常勤）等の意見がありました。

## 希望する勤務制度



新しい勤務制度については、概ね導入に前向きな回答でした。

- ・在宅勤務：74%
  - ・時差出勤の拡大：66%
  - ・フレックスタイム：70%
  - ・インターバル：60%
- （導入・拡充すべきかについて、「そう思う+ややそう思う」の合計）

但し、いろいろな制度を作ると取りたい人だけが得をして他の人の仕事が増えるという意見が複数あり、新制度の導入の際には、この点についての配慮が必要

だと思われます。

また最後の自由記述では、改革への対応で疲弊、心理的安全性の確保、教員対応への苦勞、非常勤職員の待遇改善等の意見がありました。

この間の数々の改革には全ての教職員が疲れています。改革の必要性や効果について熟考し、教職員の共感と合意を以て進めることが求められます。少なくとも大学執行部にはその説明責任があります。



以上のアンケート結果について、職員課と共有したうえで、組合からは働きやすい職場環境づくりを求めました。職員課からは、中堅から係長以上の業務負担が重くなっている、個々人の希望する働き方と、適切な勤務時間管理の両立に苦慮しているとしつつも、法的に問題があるサービス残業があるようであれば、根絶に向けて努力するとの説明がありました。

組合は大学と、適宜、団体交渉、労使懇談を行っています。ご自身の職場の働き方についての疑問、ご意見、ご提案等がありましたら組合までお知らせください。ご意見をもとに団体交渉を行い、大学に改善を求めていきます。

組合は大学と、適宜、団体交渉、労使懇談を行っています。ご自身の職場の働き方についての疑問、ご意見、ご提案等がありましたら組合までお知らせください。ご意見をもとに団体交渉を行い、大学に改善を求めていきます。



職場を良くしたいという「想い」や「声」がたくさん集まると、職場を改善する大きな力になります。組合に加入されていない方は、ぜひ、加入してください。

労働問題に関する情報、大学をめぐる動き、金沢大学教職員組合の活動などを配信しています。



疑問・要望をお寄せください



- 職場での困りごとや疑問、
- 働きやすい職場づくりのための要望、
- 組合への意見や要望等、自由に書いてください。

\*常時開設しています