

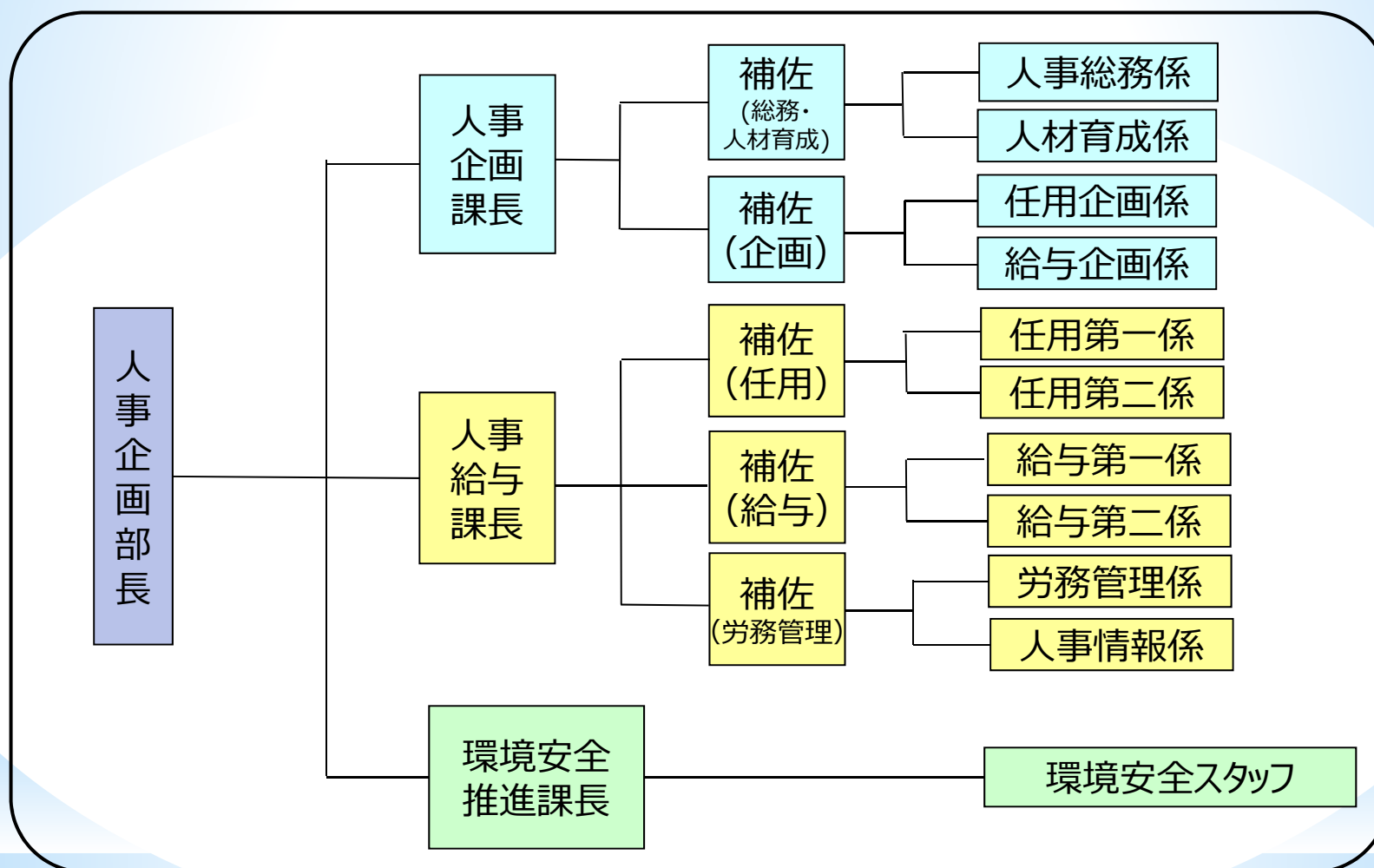
人事交流者連絡会議

人事企画部

平成27年11月6日（金）

人事企画課長 佐藤 龍彦

人事企画部の組織



人事企画部の主な職務

人事企画課

- ①人事企画部の所掌事務の総括及び連絡調整に関する事。
- ②職員の採用計画及び実施に関する事。
- ③職員の研修計画及び実施に関する事。
- ④人事考課に関する事。
- ⑤人事制度の企画に関する事。
- ⑥配置職員数の管理に関する事。
- ⑦職員の配置計画に関する事。

人事給与課

- ①役員及び職員の任免に関する事。
- ②名誉教授の称号に関する事。
- ③役員及び職員の給与に関する事。
- ④役員及び職員の退職手当に関する事。
- ⑤所得税及び住民税等の徴収に関する事。
- ⑥雇用保険に関する事。
- ⑦共済組合に関する事。
- ⑧服務規律に関する事。
- ⑨職員の倫理の保持に関する事。
- ⑩職員の懲戒に関する事。
- ⑪ハラスメントの防止に関する事。
- ⑫就業規則に関する事。
- ⑬労使協定に関する事。
- ⑭労働組合に関する事。
- ⑮職員の栄典及び表彰に関する事。
- ⑯就業等に係る職員からの相談に関する事。
- ⑰労働時間及び休暇等に関する事。
- ⑱職員の兼業に関する事。
- ⑲人事情報及び人事記録に関する事。
- ⑳マイナンバーに関する事。

人事企画部の主な職務

環境安全推進課

- ①環境保全及び安全衛生管理に関する企画、調査及び連絡調整に関すること。
- ②環境・安全委員会に関すること。
- ③環境保全に係る法に基づく届出に関すること。
- ④作業環境の衛生上の調査に関すること。
- ⑤労働安全衛生に係る法に基づく届出に関すること。
- ⑥職員の保健衛生及び安全保持に関すること。
- ⑦労働災害の補償に関すること。
- ⑧放射性同位元素等の使用に係る許可申請・届出及び放射線障害の予防に関すること。
- ⑨遺伝子組換え実験の承認申請等に関すること。
- ⑩動物実験の承認申請等に関すること。
- ⑪特定化学物質等の管理に関すること。
- ⑫その他環境保全及び安全衛生管理に関すること。

最近の主な取組み

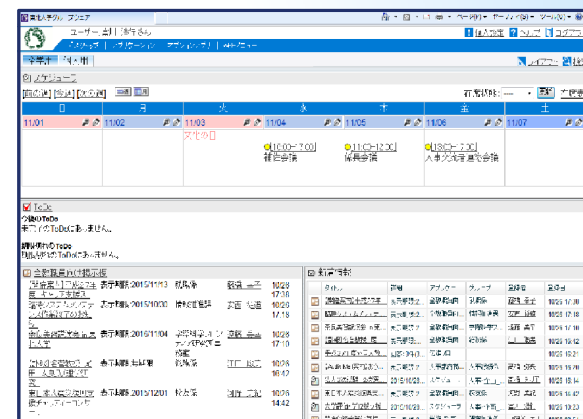
- (1) 出向者に対する東北大学グループウェアの公開
- (2) 管理職等登用試験における推薦者の拡大
- (3) 事務職員の英語対応力強化
- (4) 人事評価の見直し
- (5) 長時間労働の縮減等に向けた取組み
- (6) 外国人教員等の雇用促進に向けた取組み
- (7) マイナンバー制度の導入に係る業務体制
- (8) 夏季における節電

(1)出向者に対する東北大学グループウェアの公開

→出向先で、**東北大学の動向**を入手可能

【利用できる機能】

- ・全教職員向け掲示板
- ・本部・部局事務等座席表
- ・英語様式集（サンプル）
- ・人事企画部研修・説明会ファイル
- ・出向者用ブックマーク
- ・F A Q
- ・教職員GWヘルプ（簡易マニュアル）
- ・操作マニュアル（詳細）



The screenshot shows a web browser window displaying the Tohoku University Groupware interface. At the top, there is a navigation bar with links like 'ホーム', 'お知らせ', '検索', etc. Below this, there is a calendar view for the month of October. The calendar shows dates from 11.01 to 11.07. On 11.03, there is a yellow circle icon with the text '11.03(水) 特色学祭'. On 11.04, there is a yellow circle icon with the text '11.04(木) 学祭'. On 11.05, there is a yellow circle icon with the text '11.05(金) 学祭'. On 11.06, there is a yellow circle icon with the text '11.06(土) 学祭'. On 11.07, there is a yellow circle icon with the text '11.07(日) 学祭'. Below the calendar, there is a section titled 'お知らせ' (Notice) with a list of items. Each item has a date, a title, and a brief description. For example, '11.03(水) 特色学祭' is listed with a date of 11.03 and a description of the festival. The list continues with other dates and events, including '11.04(木) 学祭', '11.05(金) 学祭', '11.06(土) 学祭', and '11.07(日) 学祭'.

【参考】

10月25日～10月30日までに東北大学
グループウェアにアクセスした出向者の数
25名（全出向者の26.3%）

(2)管理職等登用試験における推薦者の拡大

平成26年度から、課長クラス以下の登用選考における推薦者を拡大

- ・他機関出向者の出向先による推薦を可能とする
 - ⇒本学の人事異動により管理職等登用に不利益が生じないように配慮
 - ⇒推薦者は当該出向先の管理職

【参考】

出向先による管理職等登用試験の推薦状況

課長クラス	1名(9名中)	11.1%
補佐クラス	1名(27名中)	3.7%
係長クラス	3名(33名中)	9.1%

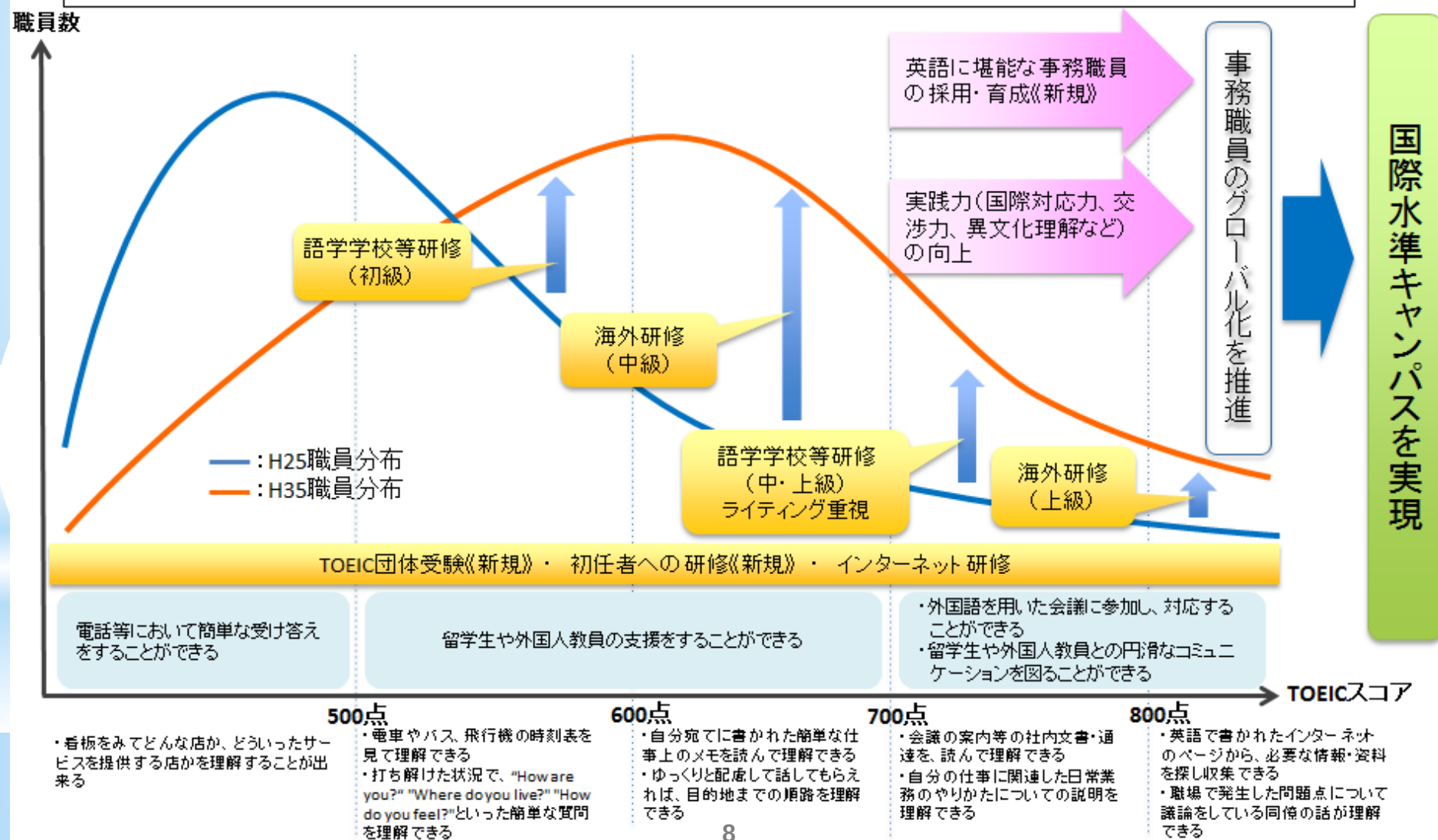


(3)事務職員の英語対応力強化

《背景》 里見ビジョン：重点戦略⑩「全学として英語に対応できる体制づくり」

SGU事業における目標：外国語基準TOEIC700点 H25: 44名(3%) → H35: 213名(15%)

《目的》 高いレベルで国際的業務に対応できる組織を目指し、将来的に全ての事務職員が、一定程度、英語を用いて業務が可能となるよう事務職員の採用・育成に取り組むことが必要



・事務職員の英語対応力強化の具体的な取組

英語学習法セミナー

- ・外部講師を招へいし、英語学習を始めるにあたり、効率的な学習方法の習得や学習意欲の向上を目的とする「英語学習法セミナー」実施。(平成26年度実績:132名受講)

TOEIC団体受験

- ・平成26年度より本学事務職員の英語力の維持・向上に努めるための環境整備として、TOEIC団体受験を実施(平成26年度実績:224名)。

eラーニング研修(TOEIC対策コース)

- ・自己啓発研修の一環として、英語のレベルアップに取り組む機会を広く提供することを目的にeラーニング研修(TOEIC対策コース)を実施。(平成26年度実績:176名受講)

語学学校研修

- ・TOEICスコアアップ(700点突破もしくは100点アップ)を目的とした語学学校研修を実施。希望者の語学レベルを測定し、レベル別(初級:TOEIC400-500点、中級:TOEIC500-600点台前半)にクラスを開講。(5クラス、41名受講中)。

海外研修

- ・TOEICスコア600点以上を有する中級者を対象として、1週間程度の海外研修を実施予定。海外大学における事務の役割や働き方に接することで、多角的な視野や考えを身に付けることを目的としている。(平成26年度実績:シドニー大学へ10名派遣)

国際対応事務職員研修

- ・国際化に対応した実践力のある事務職員を養成するため、教員および学生の半数以上が外国人で構成され英語を公用語とする、沖縄科学技術大学院大学に事務職員を研修生として1年間派遣。(1名:H27.9～H28.6)



(4)人事評価の見直し

- 人事評価制度は平成21年4月にスタートし、実施を繰り返しながらより良い人事評価を目指し、不断に見直しを行い、改善を図る方針
- 人事評価の目的は、職員に期待する役割・行動等を評価項目や基準を明示し、職員の意識・行動改革を促し、人材育成、業務改善・効率化を推進すること
- 人事改革プロジェクト・チームによる人事制度改革の一環として、役割期待を踏まえた人事評価、評価結果を処遇に活用する仕組み等を検討
- 人事評価の実施（試行）は、これまでの検討を踏まえ、平成28年度本格実施に向けて必要な制度上・運用上の改善を図る趣旨で行うもの

平成27年度人事評価の実施（試行）について

平成26年度において、次のような試行的取組を取り入れて人事評価を実施した。

平成27年度においても、この取組を継続実施・点検し、その効果や実施上の問題点等を洗い出し、今後の制度設計や運用のあり方の検討材料とする。

- 実績評価の区分を業務目標に一本化します
- 設定した目標以外の業務の実績も勘案して評価します
- ブレイクダウン型とボトムアップ型の目標設定を併用します
- ミーティング等で係内の目標を共有化します
- 目標設定面談を係単位の会議体で行います
- 評価結果を面談でフィードバックします

平成27年度人事評価は前年度施行の検証を踏まえ、一部改善を加えて施行を実施している。

主な改善点

- 自己評価では評語を付さずコメント記入のみとする
 - 自己評価の項目別【優良可不可】【◎○△】と総合【SABCD】の評語を廃止する
- 評価基準をより明確化する
 - 評価の視点、評価結果の使途を明記するなど評価基準をより明確化する
- 全学共通のブレイクダウン型業務目標を取り入れる
 - 時間外労働の削減、英語対応力強化など全学共通課題への取組を促進する

(5)長時間労働の縮減等に向けた取組み

適正な労働時間管理の徹底

- 労働時間の正確な実態把握
(裁量労働の場合は状況把握)
- 労働時間に応じた適正な賃金(割増賃金)の支払い
- 就業状況を踏まえたメンタル面を含む必要なヘルスケア

組織的なタイムマネジメントの推進

- コンプライアンスの徹底
(36協定遵守、未払い残業根絶)
- 効率的な業務運営による生産性の向上
(超過勤務の縮減)

管理職によるマネジメントの徹底

適正な労務管理に
よるリスク低減

教職員の安全(心身の健康)への配慮義務
【労働契約法5条】

過労死等防止対策推進法

内部監査指摘事項

- ・ 勤怠管理業務におけるリスクマネジメントの強化
- ・ 勤務時間管理システムの適正な運用

具体的取組事例

★8月における定時退勤の徹底について

(平成27年度から実施)

定時退勤を徹底するとともに、年次有給休暇及びリフレッシュ休暇の積極的・計画的な取得を促進する。

内閣総理大臣施政方針演説(平成27年2月12日)

「夏の生活スタイル変革(朝型勤務と早期退庁の勧奨)」について(文部科学省大臣官房長通知(平成27年4月20))を受け、8月を「定時退勤の強化月間」と位置付け。

H27.8 超過勤務時間数 5570時間縮減(前年度比)

H27.9 超過勤務時間数 2690時間縮減(前年度比)

★「ノー残業デー」完全実施に向けた取組

人事企画部の例

定時退勤日(毎週水曜日)の超勤は原則認めない方針を部内で周知徹底。その上で、突発的業務等でその日に超勤せざるを得ない場合に限り、直接口頭で上司の了承を得た上で、超勤申請手続を行うことをルール化。

<目的と期待される効果>

- 働き方や仕事の進め方を見直す契機
 - ・ 残業するのが当たり前という意識の払拭
 - ・ 優先度の高い仕事を時間内で効率的に
 - ・ 時間管理とコスト意識の浸透
- ワーク・ライフ・バランスの推進
- 結果として超過勤務の縮減と健康維持・増進

(6)外国人教員等の雇用促進に向けた取組み

[1]外国人教員等雇用促進経費（総長裁量経費）の措置

○対象者：原則、7月1日以降、1月以上雇用する外国人教員(教授、准教授、講師、助教)又は外国人研究員

○措置内容：雇用1か月前までに申請し、承認の上①+②を予算措置

①人件費上限額表の左欄に掲げる職名の区分に応じ、それぞれ同表の右欄に定める額を上限とした**人件費**（法定福利費を含む。）の**実績額**

②**赴任及び帰国旅費の実績額**

○本経費による雇用者数：27名（11月1日現在）

人件費上限額表

職 名		額（1月あたり）
教 授		1,000,000円
准教授		600,000円
講師又は助教		500,000円
外国人研究員	教授相当	1,000,000円
	准教授相当	600,000円
	講師又は助教相当	500,000円

[2]外国人教員等の子供の教育に係る経済的支援

○内容：学校法人南光学園東北インターナショナルスクール（TIS）の協力のもとに、同校に在籍する
本学**外国人教員等の子供の入学料及び授業料の優遇措置**

○要件：次の要件をすべて満たすこと

- ・両親もしくは一方の親が本学の教授、准教授、講師、助教、助手、外国人研究員
- ・日本の教育課程の幼稚園児、小学生、中学生、高校生に相当
- ・両親の年間総収入の合計が800万円を超えていない

○措置：①授業料 年間の正規の授業料の**50%を免除**

（免除方法 TIS：25%減免、本学：25%負担）

	幼稚園4歳児～8学年	9学年～12学年
正規の授業料	850,000円	1,080,000円
免除後	425,000円	540,000円

②入学料 ア) 在学期間が6か月以上の場合

入学料の**50%を免除**

（免除方法 TIS：25%減免、本学：25%負担）

	幼稚園4歳児～12学年
正規の入学料	300,000円
免除後	150,000円

イ) 在学期間が6か月未満の場合

入学料の**全学を免除**

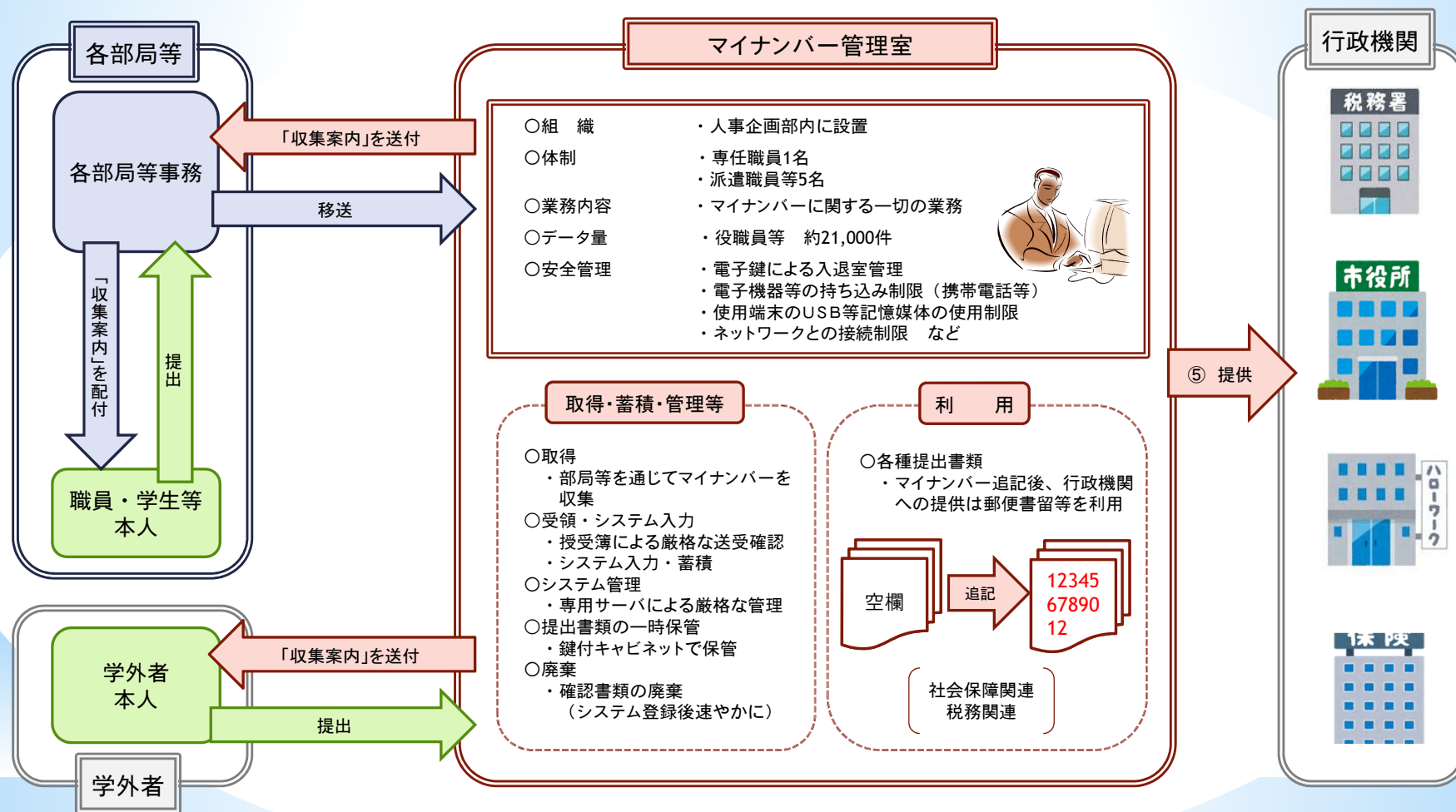
（免除方法 TIS：全学免除）



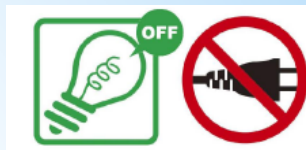
【協定締結式(9月30日宮城県庁にて)】

(7)マイナンバー制度の導入に係る業務体制

本学で唯一、マイナンバーを取り扱うことのできる「マイナンバー管理室」を設置し、適正な取得、利用、保管及び廃棄を行う



(8)夏季における節電



○夏季の電力需給対策期間における具体的な取り組み

- ・ 7月～9月の期間、国からの要請に基づく節電目標の設定に加え、主要3キャンパスにおいては、毎時ごとにリアルタイムに電力の使用状況がわかる一覧表を送信し、**教職員の節電に対する更なる意識向上**を図った。
- ・ また、青葉山・川内キャンパスでは、独自に目標を設定するなど、より積極的に節電への取り組みを行った。

○取り組み結果

- ・ 主要3キャンパスのうち2キャンパスにおいては、本学が設定した**アラーム値**（国が見込んだ節電目標値をもとに設定）**を超過する日数が昨年度よりも減少**し、また3キャンパスとも**契約電力の超過は見られなかった**。
- ・ 上記のとおり、今回の取り組みには一定程度の効果があった。今後は冬季に向けて、より効率的・効果的な方策を検討する。

区分	青葉山・川内		星陵		片平	
	H26年度	H27年度	H26年度	H27年度	H26年度	H27年度
1次アラーム超過	0	0	25	21	3	0
上記のうち 2次アラーム超過	0	0	13	0	3	0
契約電力超過	0	0	0	0	0	0

※1次アラーム
→H22年度最大電力比▲4.4%
※2次アラーム
→H22年度最大電力

今後の取組み・課題等

(1)女性管理職登用の推進

- ・政府の目標

社会のあらゆる分野において、「指導的地位に占める女性の割合を2020年までに少なくとも30%」とする

- ・国大協の取り組み方針

平成28年4月までに、女性役員を1人以上登用、管理職は現在5%未満の法人は5%、5%以上10%未満の法人は10%、10%以上13%未満の法人は13%、13%以上は現状維持

(2)研修プログラムの見直し

- ・役割期待を明確にした階層別研修の実施
- ・係長登用前研修の実施



今後の取組み・課題等

(3)業務の効率化・超過勤務の削減

(4)改正労働安全衛生法への対応

・化学物質のリスクアセスメント実施義務化

- 平成27年6月に実務担当者による専門部会を設置
- 平成28年6月の施行までに具体的な実施内容を検討

・ストレスチェック実施義務化

- 産業医や国立七大学(旧帝大)と連携し、実施に向けた検討を開始
- 平成28年11月までに1回目のストレスチェックを実施