

現執行部に伝えたいことがあればご記入下さい。(176名からの回答を抜粋)

番号	カウ ント 数	注:①内容の正確さについて組合が確認することはしていない。回答者の認識や気持ちをそのまま示すことを優先した。②1人の回答に同じカテゴリーの要望が複数入っていても1と数える。1人の回答に複数の要望が入っていれば1つずつ数える。「在宅勤務」などのキーワードが入っていてもそのことに関する要望ではない場合はカウントしない(例「在宅勤務にかかった通信費を払う」→「在宅勤務」の要望とはしない)
1	39	<p>兼業を推奨する。男性への育児休暇を義務づける。有給休暇の年10日消費を義務付ける。など他大学がやっていない職場環境の改善を率先して行い働き方改革を先導しているイメージを内外にアピールすることが重要。</p> <p>理事が多すぎ。役立ってない。話をしても伝わってない。報告経路をしっかりと確立して頂き、逸脱しないでほしい。</p>
		<p>とにもかくにも、感情的な対応をやめていただきたい。隠れバワハラ被害者が相当数いるのでは。 ・すぐ切れる、言ったことを忘れる、個人的な好き嫌いが判断基準になる(大学にとってどうあるべきかよりも)、ケチを付けるのが学長の仕事?(方向性、代替案が示せない)、協議中に席を立つ、平気で人を待たせる(事前にアポをとっていても)、直接身をもって体験したこと、周辺から聞こえてくること、挙げたらきりありません。構成員に支えられて学長としていられることをお忘れではないですか。</p> <p>学生の主体性を育成するためには教職員の主体性を活かす必要がある。そのため、現場に裁量を任せる仕組みを作ってもらいたい。文書作成の合理化、効率化を図ってもらいたい。</p> <p>小さなプロジェクトごとのマイクロマネジメント(<100万円単位のプログラムなど)を執行部が直接に1つ1つやっているのはおかしい。そこは割り切って、以前のように学系などに任せて、執行部は大枠に集中してほしい。 このままでは島根大学に帰属していることの意義が見いだせない。</p> <p>理性が命の大学で、教員にただ頑張れと、精神論を振りかざされても、無理です。文科省の役人に罵声を浴びせるくらいの男気もなく(文科省の役人の言うことはそれほど正しいのでしょうか)、大学という入れ物さえ残れば良いと考えている人たちに、下駄を預ける気にはなりません。</p> <p>財政基盤を構築し投資資金(余剰資金)を得たうえで、大学の研究並びに新規プロジェクトの推進を進めると良いと思う。また、強固な財政基盤なく投資が(投資以上の成果と成功率により)必要と判断する場合もあると考えられるが、その場合は、大学内に多くの負債(金銭のみではない)を抱える可能性(リスク)が高いため、様々なリスクを予見した綿密な戦略等により実施すべきと思う。 大学に設置されているIR室の活動内容も定かでなく、データによる綿密な戦略が立てられているとは考えられないことから、今一度、現在の状況を振り返ってみてはどうか。 附属義務教育学校前期課程南校舎の改築今必要ですか?億のお金を費やして・・・この時期にひんしゅくです。前期の教職員は引越越し作業をさせられています。おかしくないですか?いつ工事が始まりいつ終わるのかもわからない。活動も減らされ保健室さえない。この状況をご存じでしょうか。働きたくない職場です。</p>
2	29	<p>「数値目標」にふりまわされ、教員の昇任がほぼストップしており、学科レベルでの教育体制に多に支障を生じている。</p>
		<p>大学の最大のステークホルダーは学生であり、学生が大学で多角的な経験・体験をしながら成長できる機会を速やかに保証すべきである。オンライン指導だけでよとするなら、放送大学なら4年間合計で70万円しかかからないので、島根大学授業料との差額を学生に速やかに返金すべきである。実際には、島根という地に立地する大学での学びの意義は極めて高く、高い学生満足度を与え得る。それを執行部が認識していない(軽視している)ようでは非常に困る。</p> <p>最低限の教育・研究の質保証のための費用を捻出してほしい。研究費は、教員の業績を挙げるためだけのものではない。必要だけれど、基礎的で、今の価値観に合わない研究にはお金が回ってきにくい(コロナで、景気が悪くなれば、さらに拍車がかかると予想される)。しかし、卒業・学位取得のためには最低限の研究費は必要である。学生が学費に見合うだけの研究ができていと思える環境を整え、しっかりした学位論文(大学院、学部)が書けないのは大学のせいと思うようなことが、決して起きないようにしてほしい。</p> <p>採用人事、昇任人事が実質ストップしていて、若手が希望を持ってない状況にあります。一方で、不透明な採用人事、昇任人事があり、不公平感が増すばかりです。このままでは、どんどん大学から出ていってしまう教員が増えるのではないかと、その結果、学部教育に支障が出るのではないかと懸念しています。人事に関して、考えて頂きたいと思います。</p>
3	26	<p>日立金属は会社ぐるみの重大な不正を隠蔽していました。そのような企業との提携に関わった本学の経営陣は責任をとって辞職すべきです。</p>
		<p>学長が引き続き任期が伸びるのであれば、少なくとも理事は何名か替えてほしい。</p> <p>二期連任以上は異常。</p> <p>医学部出身者からの学長選出しかないとします。</p>
4	23	<p>今の島根大学には、トップが現場をよく知る努力が欠けていると思います。自分らの理解が及ぶ範囲の中で大事と思う部分に「選択と集中」があるように見えます。本当に、全部見えていますか? 見ようと努力していますか? 大事な部分を知らず知らず死なせていませんか? [中略] 競うべきライバルは他大学です。執行部と教職員が対立構造を作るような運営だけは避け、大学が一丸となる「輪」をいかに作るかを念頭に頑張ってください。</p>
		<p>一般職員と懇談する機会(意見・思いを聞く機会)を設けること⇒業務は増加の一途をたどり、現場は疲弊しているのではないかと、現場で働く職員が思いをぶつける場はぜひとも必要である。</p> <p>職員に広く意見募って大学の将来像を考える機会が必要であると考えます。</p> <p>学長通信で大学の現状における意見や考え方を報告していただけるのはありがたいです。今後は、教職員の意見を伝えることができる目安箱のようなシステムを作っていただけたらいいように思います。教職員のサイトから書き込めるサイト等あれば有意義ではないでしょうか。</p>

現執行部に伝えたいことがあればご記入下さい。(176名からの回答を抜粋)

番号	カウン ト数	注:①内容の正確さについて組合が確認することはしていない。回答者の認識や気持ちをそのまま示すことを優先した。②1人の回答に同じカテゴリーの要望が複数入っていても1と数える。1人の回答に複数の要望が入っていれば1つずつ数える。「在宅勤務」などのキーワードが入っていてもそのことに関する要望ではない場合はカウントしない(例「在宅勤務にかかった通信費を払う」→「在宅勤務」の要望とはしない)
5	21	<p>現場に伝えるべきことは未確定情報であっても早く共有していただきたい。今年度前期のオンライン授業のように、ギリギリになってから伝えられると大変困惑します。他大学は早々に決断していました。</p> <p>また、オンライン授業の準備等に膨大な時間がかかり、研究に使える時間が極端に少なくなっています。来年度の教員個人評価にも影響することです。来年度に実施される今年度の評価について、オンライン授業準備等による影響を考慮していただけるのか、それとも変更がないのか、といった点は早くオープンにしていきたいと思います。新入生のメンタルをサポートすることも重要ですが、教職員に対する配慮等をもう少し考えていただきたいです。</p>
6	16	<p>日立金属が引き起こした製品検査詐称・隠蔽というトップメーカーとしてあるまじき反社会的行為に対して、大学としても一度立ち止まってよく考える必要があると思います。たたらセンター機能の規模縮小も今なら可能ではないかと思えます。</p>
7	12	<p>他の大学病院スタッフは、診療手当なる病院診療に対しての給料が支払われているそうです。このような仕組みを本学でも考えていただけませんか。でなければ、本学の医学部教員の質は年々下がってしまいます。</p>
8	11	<p>役職が形骸化しています。一部の人のところに役職にかかわらず仕事が集まり、業務が役職、給与に見合っていない。このままでは、どんどんモチベーションが低下していきますし、優秀な人材が失われていく可能性もあります。業務と責任の所在を人事面で整理しなおすか、昇任を弾力化するべきではないでしょうか。</p>
		<p>今回の自己評価基準の見直し等を見ても、学部教員に比べて機構(センター)教員の業務に関する理解・配慮が乏しい。機構の教職員の行っている業務は、実際の講義や学術研究の面では少ないが、保健管理・進路指導・教育相談等は明らかに「教育」の一環であり、全学共通組織として個々の学部教員としての業務をサポートし、負担を軽減しているものである。学部の教授会にあたるような、機構在籍教員の総意を集約できる意思決定機関の設置も必要である。</p>
		<p>危険手当。結核患者もおられ、実際に結核に感染している看護師もいるのに手当がないのはどうしてでしょうか。危険と隣り合わせで働いているのに理由が知りたい。</p>
		<p>経費削減の必要性は理解するが、事務職員の人員配置を改善してほしい。あまりにも常勤職員が少なく、人手がまったく足りていない。非常勤職員や特定職員での対応には限界がある。業務量が多い部署では体調を壊し病休休暇や休職に追い込まれる常勤職員も見られ、ますます業務がまわらない悪循環である。とにかく常勤を増やしてほしい。</p>
		<p>情報はきちんと公開していただきたいものです。平成30年に出雲労働基準監督署からは正勧告を受けているようですが、個人情報が含まれるということでその概要さえも公開されていません。個人情報等を伏せて概要を公表することくらいは可能でしょう。[中略]令和元年7月に「国立大学改革と本学の現状について」全学説明会がありましたが、後日配信された録画に「質疑・応答」の部分がありませんでした。この説明会の模様は後日録画配信すると事前に通告してないから、おかしいではないですか。[中略]「新型コロナウイルス感染症にかかる島根大学行動指針」フェーズ3の段階では在宅勤務が指示されましたが、フェーズ2にレベルが引き下げられると、在宅勤務が一切認められなくなりました。しかし、上記「行動指針」のフェーズ2においても、「可能な場合は自宅での作業を検討」とあります。なぜ一律に在宅勤務を認めないということになるのか理解に苦しみます。</p>
		<p>まず学長は説明責任を果たすべきであり、組織の自浄作用を阻害する規則の変更、自己都合的な規則の解釈は、トップダウンの有無を言わずに上司からの決定であり、断固許されない行為である。これは我々職員に対する横暴であり、無言のパワーハラスメントである。これ以上、このような強圧的行為を繰り返すようであれば、学長からのパワーハラスメントとして大学の然るべき場所に報告、対応をお願いしようと考えている。[中略] お願いします。これ以上職員を苦しめないでください。</p>
		<p>文部科学省の公募する事業に何でも片っ端から手を挙げる。書類作成は教員事務に丸投げ。ほぼすべてが5年や3年の期間限定の予算措置で、そのあとは大学お任せの事業ばかり。申請に膨大な労力を使い、当たったら当たったで予算を使い切るので疲弊し、事業期間終了後には草木も生えない制度で、新聞でも取りざたされている通り。こんな種類の事業に手をあげる体力は島大にはない。優秀な教員が島大をどんどん脱出するのは、こんなことに駆り出されるからだと思えます。</p>
		<p>医学部附属病院の売り上げで賄われている島根大学が、現状を理解し、立場を理解してほしい。病院がなければ大学は潰れているだろう。服部先生になってから、なに一つ改善されていない。不適である。</p>
		<p>事務補佐員の業務が年々増えています。パートなのに責任も必要以上に負わされていて、繁忙期は忙しすぎて仕事を家に持ち帰るほど。仕事をしない常勤さんの下で不満を感じながら働いている人も少なくないです。新しく配属される常勤さんに仕事を教えるのも事務補佐員の仕事になっています。特定職員制度が始まりましたが、年25名と狭き門。「島大は働き方改革に取り組んでますよ～」と外にアピールしているだけに感じられます。</p>
		<p>・基本給が低すぎる。好条件を提示する他民間施設からの誘いに常に迷っている。 ・出雲キャンパス事務職員の仕事が遅すぎる。「松江キャンパスが本部です」と言い訳をされたことがあるが、そうであれば総合大学としての意味を為さない。島根医科大学として別法人化するべきだ</p>
		<p>事務補佐を4年間行ってきましたが、今まで重ねてきた実務をあと1年あまりで終了することになります。特定職員を試験で新設するのではなく、今まで関わってきた仕事の内容で評価していただきたいからです。年を重ねてからの求職活動を考えると心が重くなります。</p>

現執行部に伝えたいことがあればご記入下さい。(176名からの回答を抜粋)

番号		カウント数	注:①内容の正確さについて組合が確認することはしていない。回答者の認識や気持ちをそのまま示すことを優先した。②1人の回答に同じカテゴリーの要望が複数入っていても1と数える。1人の回答に複数の要望が入っていれば1つずつ数える。「在宅勤務」などのキーワードが入っていてもそのことに関する要望ではない場合はカウントしない(例「在宅勤務にかかった通信費を払う」→「在宅勤務」の要望とはしない)			
9	勤怠管理システムについて	7	執行部ではなく、島根大学職員組合に伝えたいことです。1教員あたりの科研費の獲得件数が最下位である原因は何でしょうか？大きな理由の1つは、休日深夜に大学で自己鍛錬できないことにあると思います。	締め付けは何も生み出しません。現在の「平日大学に来てカードリーダーで読み取らなければならない」「休日は出勤してはいけない」もすべて窮屈な印象を与える締め付けです。コミュニケーションのオンライン化によって、家で執筆作業をしながら、合間の時間に学生と研究相談をするという柔軟な働き方も可能だと思えます。実際、これを機に論文を量産する優秀な研究者たちが他大学に移ることを検討し始めたのを見て、とても悲しく感じました。労基署の問題があるので仕方ない部分もあるのかもしれませんが、裁量労働制を守るために、執行部の方々にはもう少し労基署を説得してほしかったです。	教員の頭脳能動は24時間の仕事です。今、毎日、出退勤打刻に集中させられ、いい研究や教育はできません。強制的にサラリーマン化されてしまいます。職員や役員なら、勤務時間内に職場にいないと困ります。教員は学者ですから、研究などで資料館や図書館などへ、いろいろな外出が不可欠です。授業は時間通りにやれば問題ないです。[中略]執行部はもっと管理ノウハウを習得して頂きたいです。	子供たちに関わる職場は大混乱です。働き方改革と言いながら打刻記でうそをつかねばならぬ状況・・・おかしい。
10	頑張っている、頑張してほしい	5	地方大学運営のために大変なご苦勞、ご尽力をされていることと思います。日本全体が厳しい状況の中、少しでも島根の島根大学繁栄のために今後ともよろしくお願いたします。	色々大変とは思いますが、活躍を期待しています。	よく頑張っておられると思う。	頑張ってください。
11	特になし、分からない、その他	8	特になし	ありません	具体的には、思い浮かばない。	日頃大学運営については考えないため、アバウトな質問内容への回答に困った。現学長の資質に対するカリスマ性を期待しておられると考えられるが、貴組合には、野党のように批判するだけでなく代替案をアピールしてほしい。