

2010組合アンケート集計表

【 常勤職員編 + 有期雇用職員編 】

昨年11月に実施しました組合アンケートに多数の方のご協力を頂き、本当にありがとうございました。
大変遅くなりましたが、集計結果をまとめましたのでご覧ください。

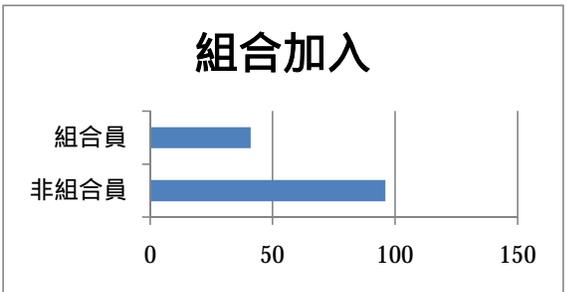
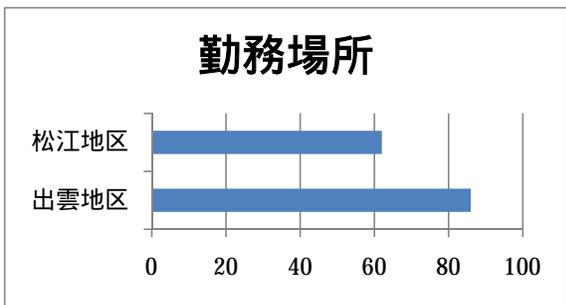
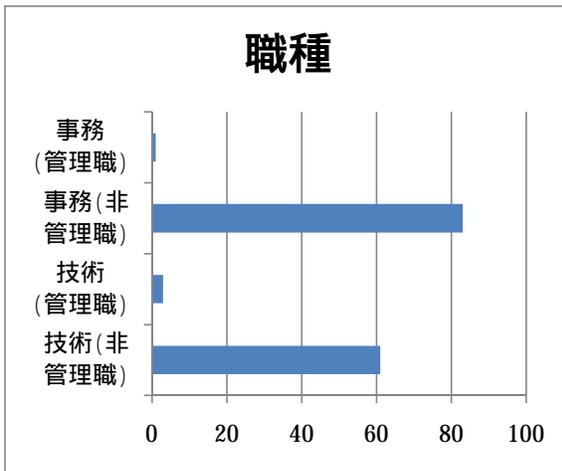
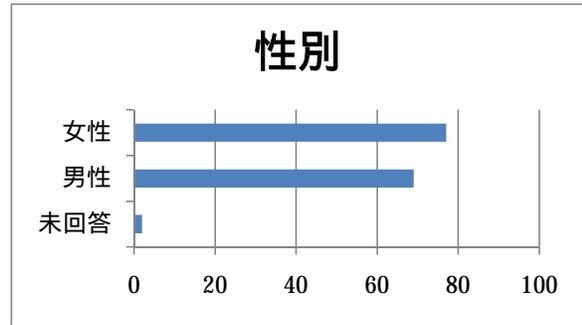
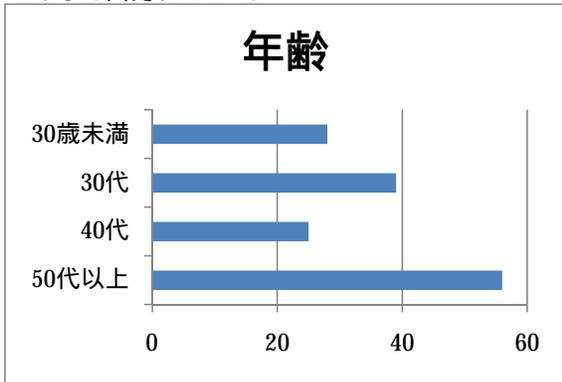
| | 松江地区 | 出雲地区 | 不明 | 計 |
|---------|--------------|--------------|----|--------------|
| 回答数/配布数 | 122/367(33%) | 208/442(47%) | 3 | 333/809(41%) |

2011年3月

島根大学職員組合職員支部

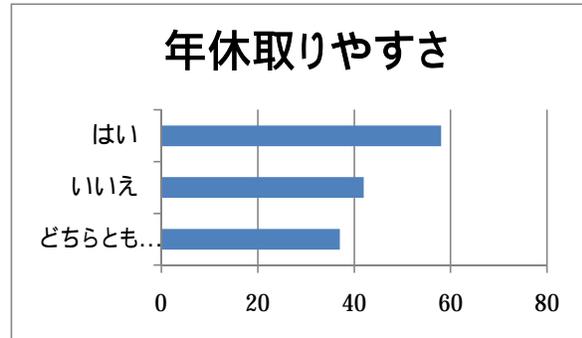
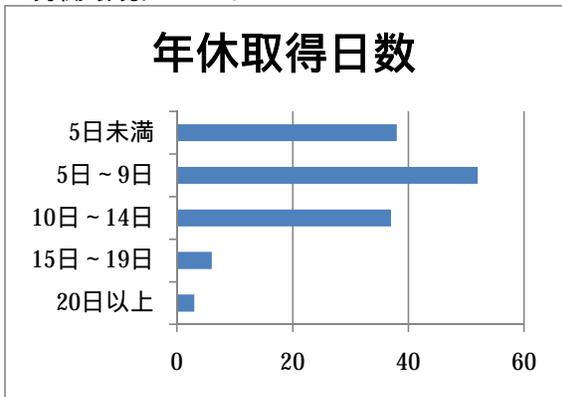
2010島大職員組合アンケート集計結果 【常勤職員】

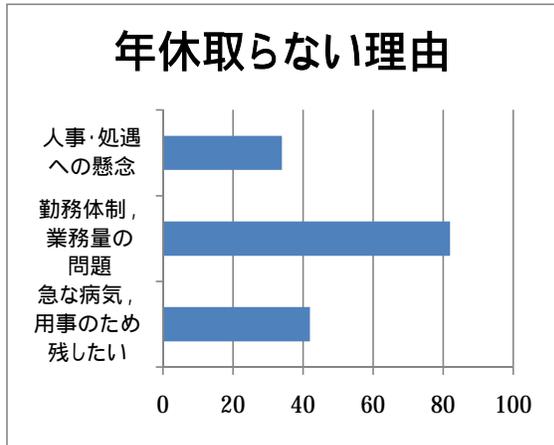
1.あなた自身について



2.各事業所の施設・設備について…(略)

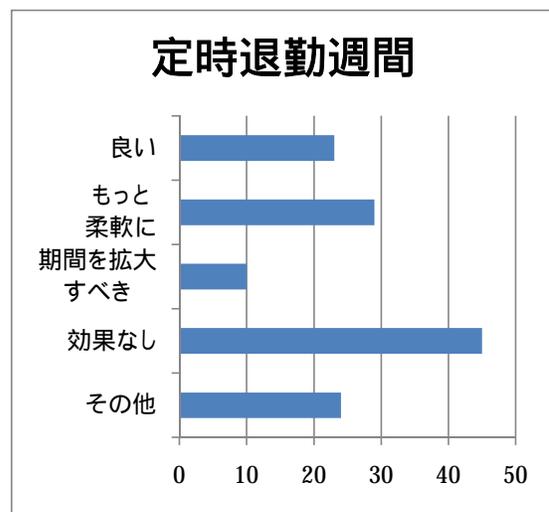
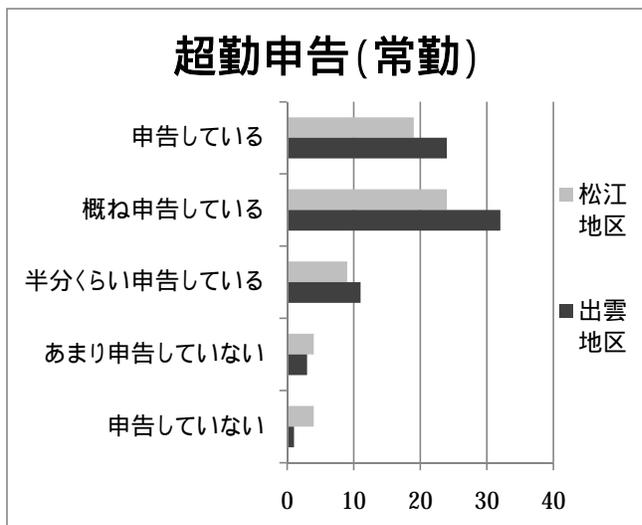
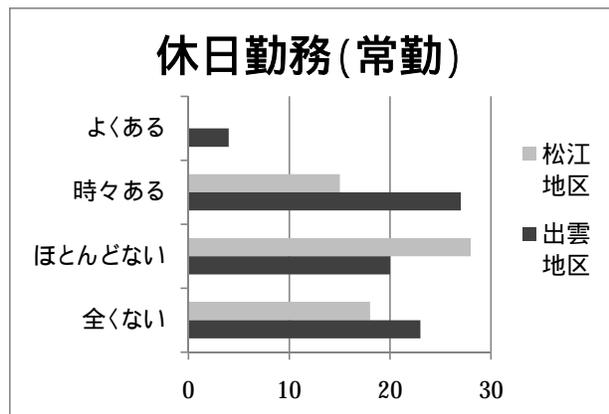
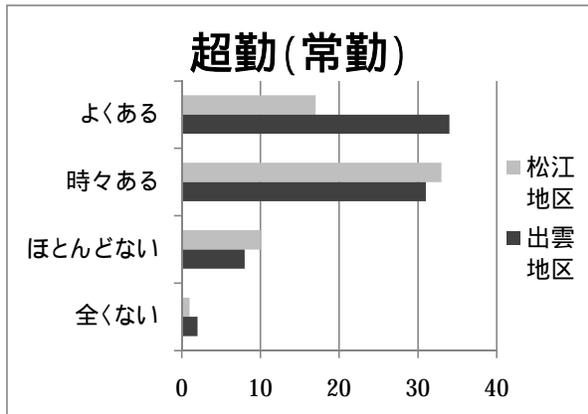
3.労働環境について





(年休についての自由記述)

- ・取得しにくい、現在のところ特に不便はない
- ・子供の用事、親の病院のつきそいなどで使い果たして自分が具合がわるくなってもとれない。40代はそういう年代なのですね。
- ・休むと他の人が残業するので研究費がへると言われました。
- ・小学生の子が熱とゲリ、嘔吐をくりかえしていても休みにくい雰囲気だったことがあります。
- ・今回10日以上取得したのも急な病気や用事等がほとんどである。周りが取らないので取れないというのは大いにある。うちの係では1人1担当で他の人にはできない業務のため休みにくいので取りたくても取れない状況である。
- ・振り替え休日すら取得が困難
- ・自分ではそうでもないが、全体的に取得回数が少なく、取りづらいと感じている人が多いと思う。
- ・スタッフの協力により非常に取得しやすいが、他スタッフへの負担は生まれてしまう



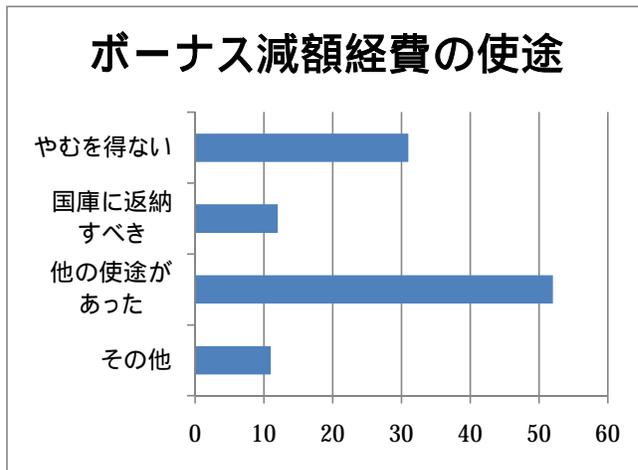
(定時退勤週間についての自由記述)

- ・最初の1ヶ月目は大騒ぎをしたが、2ヶ月目以降だんだんルーチン業務で残る姿が見受けられる。部署によって週がちがうと会議等仕方がないことも多い。
- ・他の週にツケが回る
- ・各自の意識の問題。定例的に実施することが望まれる。
- ・業務が多いのに定時退勤はできない
- ・その前後に超過勤務が増えるだけ
- ・無理やりな感じがする
- ・7～9月は繁忙期の職場もあるので、時期は検討してほしい。省エネ効果等を明らかにしてほしい。
- ・業務が少ない時期だったので定時に帰れたが繁忙期は帰れないと思う。普段超過勤務の削減について全く意識がない上司にとって意識させるよい機会だと思う。
- ・逆にこれがあるせいで超勤を申告しづらい。
- ・定時退勤週間をおいても形だけで、実際は残業をしている。残業時間を記入したら、後でその理由を聞かれるのが嫌だ。また、定時に帰ったとしても、その週の仕事が翌週の超勤につながるだけだ。
- ・業務の偏りや人員の偏りをまったく考慮も検討もせずに、定時退勤週間を押し付ける、あるいは一方的に改善の努力を強制しようとするのは納得がいかない。誰も好きで残っているわけではないのだから
- ・無駄。実態を無視して強制されているようなもの
- ・病院勤務は無理！
- ・定時退勤できるならしていると思う。期間中のみ実施しても無意味。
- ・大学の出費をおさえる
- ・知らなかった。職場では周知されていない。
- ・行っていない
- ・知らなかった。(多数)

(廃止・改善してほしいもの)

- ・「出雲 松江」の自家用車の公務使用に関する手続きをもう少し簡略化したものにしてほしい。
- ・委員会管理システムは廃止希望。会議を多く抱えている部署なので、何のためにやらされているのか意味が分からないし、時間のムダ。
- ・裁量労働報告書は実態に合っていない。むしろ出勤簿方式に戻すべき。事務が簡単になるかも…。
- ・厳格な適用で、どうしても残業の必要がある日に残りづらい雰囲気。
- ・特別時間外勤務の申請を届出制に。人事評価制度の簡略化。身上調書における人事に関する希望事項。
- ・決裁書類が多すぎる(長の押印が必要な書類も多すぎる)電子決裁、簡易決裁方式をもっと多くの事務で取り入れて欲しい。会議資料が多すぎる。プロジェクタ投影で済めば紙の使用量も減る。見直すべき。
- ・会議・委員会が多すぎる
- ・停電のお知らせや学位論文の公開審査など、現在紙で通知されているお知らせで、メール送信可能なものはメールにしたほうが良い。裏紙でもないし、また、現在学内で使用している紙(コピー用紙)は質が低く、コピー機につまりやすいため、環境紙などの白くて安い紙へ移行してはどうでしょう。
- ・松江キャンパスでは原議書を簡易のものに変える、公印を省略するといったことで業務改善を行っているが、出雲キャンパスではそれが極端に少ない。
- ・人事評価(何のためにしているのかわからない)
- ・議事録の簡素化を統一(議論内容は不要、結論のみ)
- ・会議の日程調整、資料作成、議事録作成に時間がかかりすぎる
- ・納品時の確認の写真は無駄だと思う。
- ・改善をしるといいながら、新しい提案をすると「他の大学はどうなんだ」と、結局つぶしにかかるような姿勢。部下、地元の職員を信用していないこと。
- ・予算の執行が年度末に集中する。また、外部予算も期限ぎりぎりになっている。教員の早期・計画的な執行により、事務量の片寄りはなくなると思う。
- ・今もって成績の提出期限を守らない教員がいる(ほぼ決まった教員であり、罪悪感を持っていない。言語道断である)このために事務が滞るだけでなく、事務量が增大している。
- ・書類は全て松江に送られて処理されるので時間がかかりすぎ。送らなくて済む対策を。
- ・附属病院の研修会は、その時間に行けないことが多いので、eラーニングや中継システムなどを活用してほしい。人事評価。評価する側の負担が大きすぎ、本来の目的に合っていないと思う。誰も得しない無駄な制度と思う。
- ・EMS活動は当たり前のことですので浸透したら中止。

- ・名誉教授の称号授与はやめるべきでは。日本以外の国では真に名誉教授に値する場合に限定されていると聞きます。ただ年数いればもらえる名誉教授など日本の恥すべき制度であると思います。島大が率先してやれば全国から喝采を浴びることは疑いありません。経費かからず仕事は少なくなって名声上がるいいことづくめです。是非実現を！多くの教員に賛同を得られるのではないのでしょうか。
- ・人事評価制度とグループ制。ただ「やっていることにする」ことに何の意味があるのか。
- ・人事評価、無駄です
- ・人事評価は、資料作成などに手間がかかる上、普通の職務に活用されている(効果がある)ようには思えず、やめたほうがよいと思う。
- ・事務通知の紙による配布 メールに変更し紙のムダ削減
- ・記入して出しても、全く反映されていないアンケートが多い。やるだけのアンケートなら、最初からやらない方がよいのでは？形だけ行っても意味がない。
- ・出張による航空機利用の際は、早割等を活用すべき。会議など、おそらくキャンセルなどがない日程の用務に正規料金を支払うのはムダ使い。用務内容に応じて柔軟に対応すべきだと思う。超勤簿と出勤簿を1つにまとめたほうが効率的だと思う。人事評価は本当に必要なものか？事務作業が増えただけでは？適切な評価が来ているとは思えないので廃止すべきだと思う。官舎の入居資格の職階による区分を廃止してほしい。同居人数や収入によって入居資格を決めるべき。(業務上の手続きとは関係ないことです)
- ・年次有給休暇を残ったのは買い取りをしてほしい。
- ・人事評価。評価表の記入。面談さえ業務に影響が出る
- ・研修会(放射線取り扱い者、感染対策、医療安全等)の内容をみんながわかる内容にしてほしい。機器の説明など一部の人が分からないものはやめてほしい。
- ・EMS活動のスリム化
- ・休日出勤をしても代休はない。また土日に学会、勉強会などあり、参加すると月の休日が2、3日のときもある。また、研修会など夜遅くに開催されて、時間外労働ではないのか？



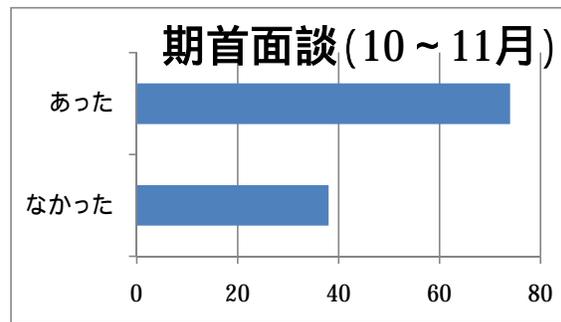
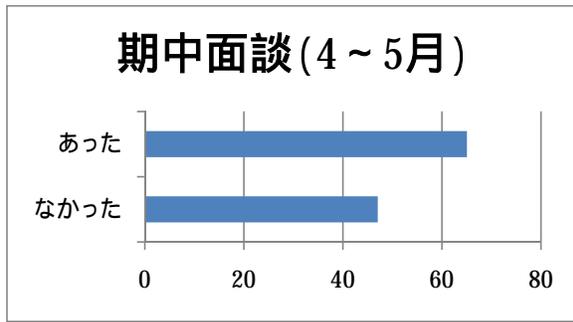
(使途についての自由記述)

- ・当課では事務は対象外だった。スキルアップについて、上司は、そういう意味あいだという説明しかなかった。
- ・使用状況を報告すべき
- ・不平等であると思う。他の方法で全職員均等になるようにしてもらいたい。
- ・一部不要な研修があり、用途を厳選すべきであった
- ・SD研修も、必要なものとそうでないものの区分けが必要であった
- ・具体的な金額がいくらで、それを何に使ったのか報告がないのはおかしい。我々の給与をカットしているのだから、きちんと知らせるべき。

- ・真に必要としているものであれば業務改善の名目でなくても認めるべきです。
- ・昨年の措置は止むを得ないが大学の設備費に使用した大学もあり学部毎に使途を決定するのが良い。
- ・本当に必要なものであることに使われるべきあって、必ずしも業務改善に絡める必要もないと思われる。
- ・授業料免除増額等、学生支援のために使ってほしい。

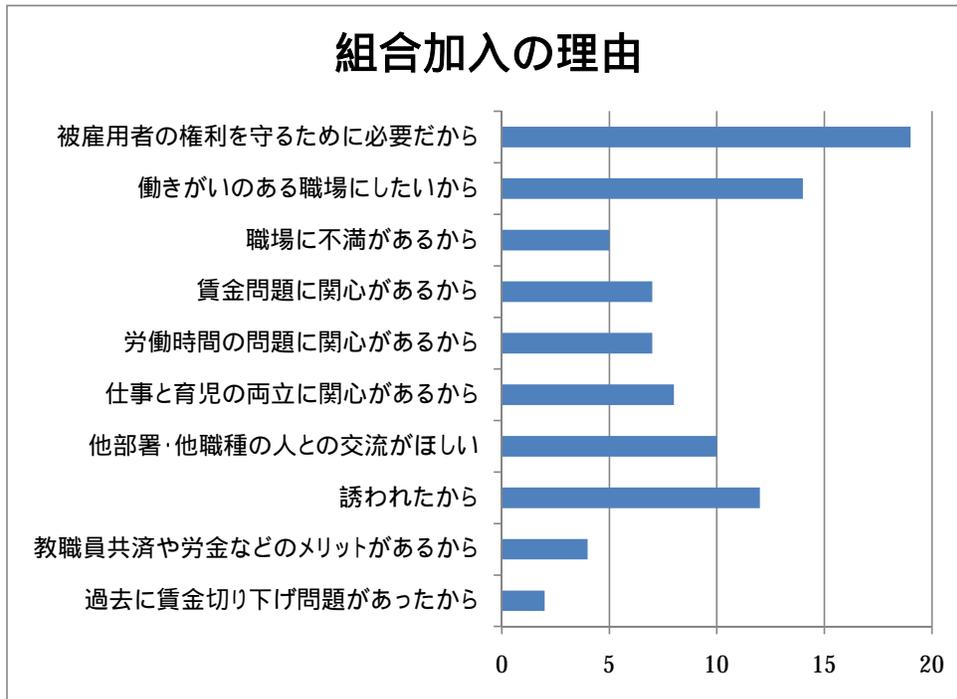
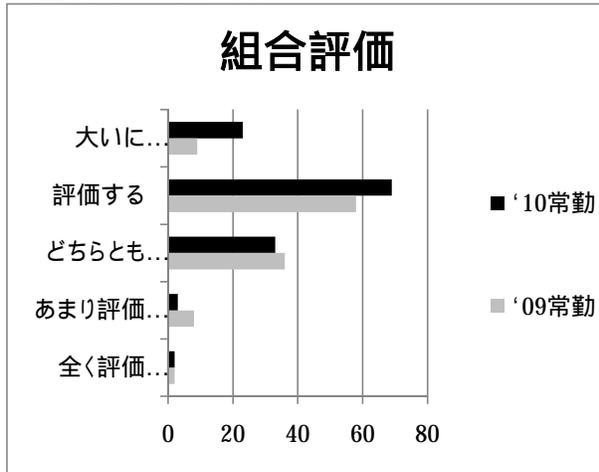
(代償措置に関する意見)

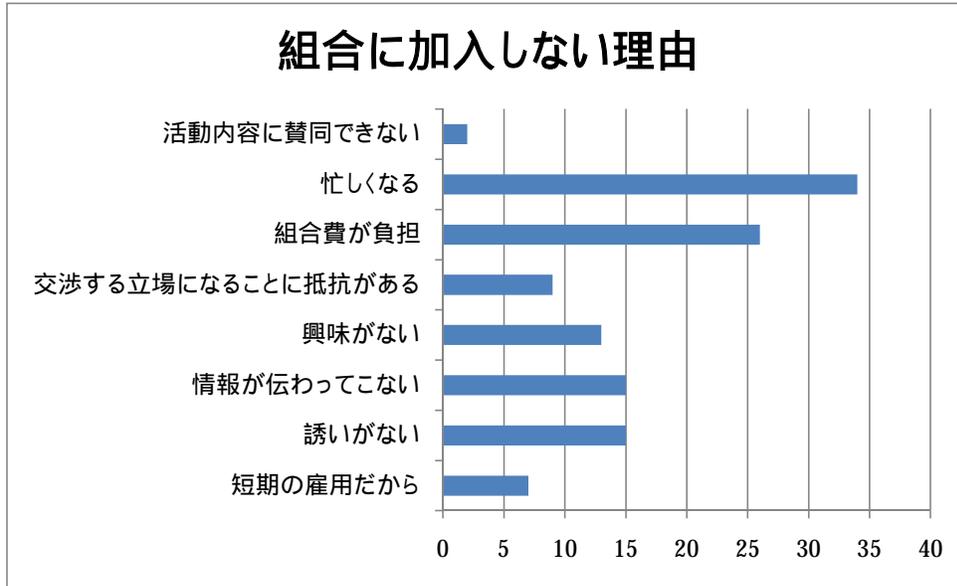
- ・出来るだけ全員が平等に受けられる代償を考えてほしい。
- ・均等に配分すべき(自己啓発費用等として)
- ・とにかく減額しましょう...、使い道は何ですか、は順序が違う。代償措置等について提案、了承後、減額等の決定をすべき。
- ・ボーナスをもらう全員に還すべき。平等でない。
- ・減額すべきでない
- ・急いで研修や物品に使うよりも、有期雇用職員を増やして労務を軽減したり、不況で困窮する学生の支援に使ったりしてほしい。
- ・勤務環境の改善に使用してほしい。
- ・研修を受けられる者とそうでない者に格差が出るのはおかしい。一律に返すべきだ。
- ・研修や学会旅費などにも使用したいので、自由に使用できるお金としておいてほしい。ストックしてもいいようにしてほしい。
- ・少なくとも全員に還すべき
- ・基本給が低い人、常勤期間の短い人には、減額をしないなどの対応をしてほしかった。SDとして申請することができないスタッフもいる。SDでは職種によって申請できなくなるので、職員旅行など福利厚生に使用できるようにしてほしい。
- ・SD研修は繁忙期に行きたくないし、行く意味もない(あまり業務に関係ない)ものに行かなければならないので困った。
- ・SD研修以外、何に使われたのかわかりませんが...
- ・不平等であると思います。ボーナス減額は全員なのに研修等に行くのはほんの一部分の人だけはおかしい。
- ・不平等であると思う。他の方法で全職員均等になるようにしてもらいたい。
- ・研修出張は今の時代になじまない
- ・勤務実績に見合った傾斜配分(実績評価)
- ・一部不要な研修があり、用途を厳選すべきであった。職員のためだけでなく、大局的にとらえて、学生のために用いてもよいのでは
- ・内容が伝わってこないため、わからない
- ・思いつきで研修に大金を使ったりせずに、福利厚生施設の充実するなど有意義に使うべき
- ・学生の授業料免除の拡大など
- ・生活がかかっているのにこんなに多く引かれると困る
- ・SD研修に行くことは全ての人に必要であったのか？設備の改善とかやり方はあったと思います。
- ・昨年同様、研修等の費用にあてるのが適当ではないか。
- ・代償措置は人により恩恵を得られなかった人がいた。
- ・ボーナス減額は、反対です。
- ・SD研修は行けない人もいて(家庭の事情など)不公平。どうしても表向きにボーナス減額する必要があるなら他の手当として全職員に公平に行きわたるようにしてほしい。
- ・不必要な研修に行くよりは非常勤職員人件費等への組換え等を行うべきではないか
- ・職場環境の改善(備品の充実・部屋の修繕)
- ・くだらない金の使い方は是非やめてほしい。SD研修や業務改善で使い切れないと思う。余った金をどうするか考えてもらいたい。
- ・コメディカルにも、研究費としての使用を許可すべき。
- ・労務に対する償与であるので別手当として配分すべき
- ・使える人、使えない人がいて公平ではない。
- ・むりやり研修に参加させられて、業務が止まり超勤が増えた。
- ・人件費をカットして代替措置をしてもあまり意味がない
- ・教職員の既得権益のような考え方は改めるべき。全学的な観点から施設整備や学生への経済的支援などに使用すべき。
- ・年次休暇を買い取りする費用
- ・SD研修は事務部への研修であったので、他部門への還元はなかった
- ・一部の人達だけに使用されて公平さが全くない
- ・部門ごとに配分する方がいい
- ・もっと早くに号令がかかればより良い研修も選べたかもしれない
- ・柔軟な対応ができるようにしてほしい(その部署で必要なものを)
- ・通知が遅いため望む研修を選べない



期首面談は、昨年の8割実施から実施率が落ちている。

4.組合に対する評価





(加入しないその他の理由)

- ・組合組織のない島根医科大学で新卒で入り、組合自体に実感が無いため
- ・組合に力がないから
- ・実際に組合員になったら何をするのか、何のメリットがあるのかがよくわかりません。
- ・組織率の低さ
- ・組合からの意見には、批判的なものが多い。改善事項(左記)でも「大学が約束」「～を獲得」と、対等というより対立という表現が見える。(権利施行の色合いが強いと感じる)
- ・組合のための活動になっていないか。イデオロギーの時代は去った。本気で大学をよくする気で取り組んでいるのか疑問
- ・時間的余裕なし
- ・余裕がない
- ・組合活動がどういうものか分からない
- ・加入しても活動の効果が期待できない
- ・イデオロギー色が強すぎるため
- ・組合活動は勤務時間外にしてください。

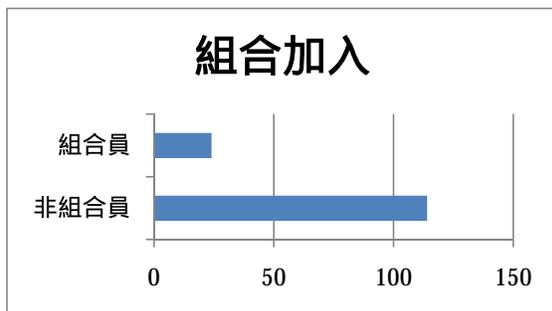
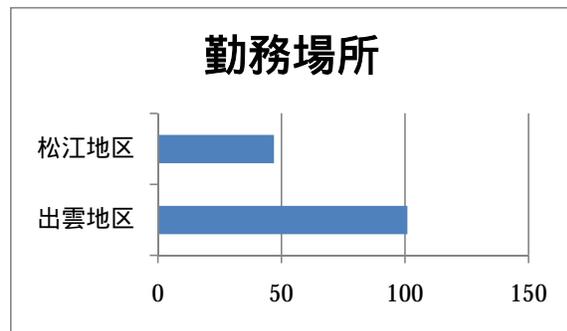
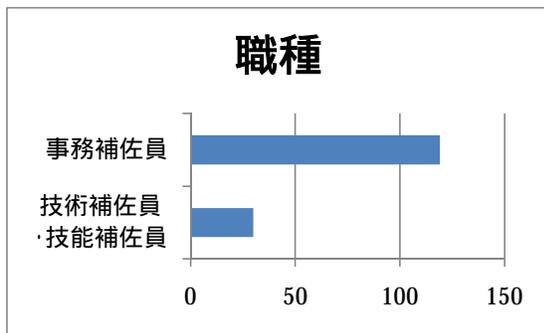
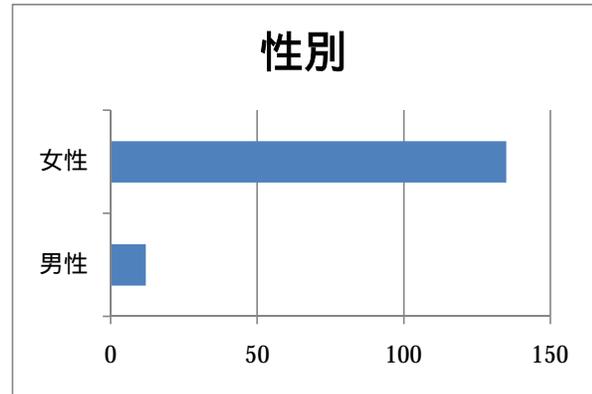
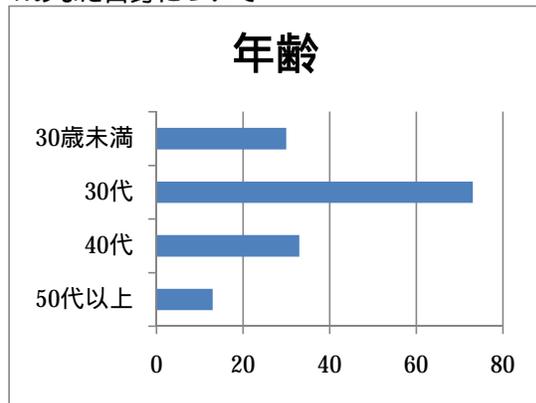
(その他自由記述)

- ・8/13～8/15が土日と重なった場合、前後の金又は月曜日を夏季一斉休業にしてはどうか。現にそうしている大学もある。
- ・有期雇用職員のことだけでなく、常勤職員が長期勤務できるように働きかけを行ってほしいです。女性職員が多いので、女性特有疾患の健康診断を職員検診に取り入れてほしい。(乳がん・子宮がんなど)
- ・新しく来られた方には組合の勧誘をしております。有期雇用の方の多い職場ですのでぜひ加入していただきたいのですがなかなかうまくいきません。あまりしつこいのも逆効果かなあとしますのでうさがられない程度にさそってみようと思います。誰かがしてくれるのではなくみんなと一緒にしていく気持ちを持ってほしいなあとと思います。
- ・現在、諸般の事情により病気休暇を余儀なく取っている人がいるが、そういう方にどういった対応をされているのか気になる。頑張っている人が苦しんで休むことになったり、辞めたりすることがないよう大学として対応をしっかり考えて欲しい。組合にもできることがないか考えていただく(交渉の中に入れていただく)ようお願いしたい。そうやって苦しんでいる人を見てきて、今も見ているが、もう見たくない。また休んだりしていない方でも、職場への不満が多く、仕事へのモチベーションが低い人もいないか。多くの人にとって働きやすい職場へ、学長が言われる「学生満足度日本一」と同じように「職場満足度日本一」になるよう大学が変わっていったら欲しいと思う。働きやすい職場づくりのためにいろいろと実現してくれる組合の考えに賛同するし、自分自身も組合の中で何かお手伝いができるようこれから頑張りたいと思います。組合の存在は自分にとってとても心強いです。
- ・学生定員、教員定員を見直すべき
- ・技術職員の組織化について、取り組んでゆく

- ・有期雇用職員の勤務箇所の移動・有期雇用職員は1年採用のため実行は難しいかと思いますが、現在は以前と比べ、有期雇用職員が正規な方と同様な内容または責任ある仕事を任されることが多くなりました。又、1人でその仕事を任されることが多くなっています。そのことは「慣れ」も起こりうる状況も考えられます。たまには風通しも必要ではないかと思います。
- ・人事評価制度の撤廃(効果を感じない。)
- ・ISO14001継続取得取りやめ。1度取得したのだから以降、準じた形で行なっているとえば良いように思う。(先駆者である官公庁もそうであるという噂を耳にする。)費用の、労力の削減。
- ・ボーナスカット減額0.2月 0.15月は大学の英断だと思います。しかし、全国的に見れば最下位争いをしている給与レベルを改善するチャンスはそうないのです。ここで挽回せずしてどこで挽回するのですか？
- ・非常勤単価せめて900円/時にすべきではないか。817円/時はこれも全国的に最下位ではないでしょうか。
- ・非常勤単価を2008年で分けるのはどう考えてもおかしい。非常勤職員のモチベーションは全く下がりはなし。常勤職員よりもずっと優秀な人も多いのに。
- ・役員給与を下げないことができるなら、職員給与の減額ストップも可能と思われます。全国最低レベルの給与を少しでも平均に近づけることは、充分説明責任を果たすことになると思います。
- ・昨年のアンケートで有期雇用職員の正規採用に苦情を言う正規職員がいることに驚きました。多様な採用方法があった方が好ましいと思います。要は、採用された人がどう働くかということではないでしょうか。大学にとって一番良い人材をどう見つけるかだと思います。
- ・人事評価制度について、撤廃して欲しい。行うことについて無理があると感じるし、やらされているだけの制度なので、職員のやる気UPにつながっていない。ただ、時間をムダに使っているだけ
- ・業務内容は年々複雑化し、多岐にわたることが多くなっているが、賃金はほとんど変化しない。学生満足度も重要だと思うが、教職員の満足度はさがるばかりである。
- ・夜勤明けの次の日の勤務はかなりしんどいのでやめてほしい。代休もない。実質32時間以上勤務の時もある。
- ・パート賃金が高すぎ！2008年以前の賃金を下げるべき。常勤ばかり下がるのは納得いかない。
- ・職員のサークルにはどんなものがあるかどこに聞いたらいいのかわかりません
- ・パートタイムの人は年次有給休暇が3日しかないことに大変驚きました。・・・

2010島大職員組合アンケート集計結果【有期雇用職員】

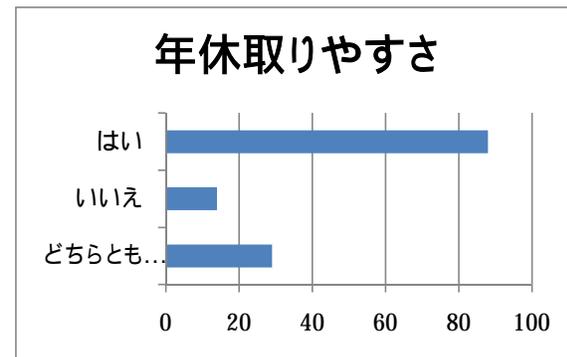
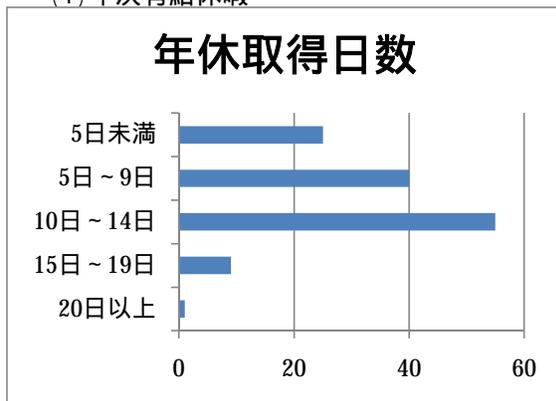
1.あなた自身について

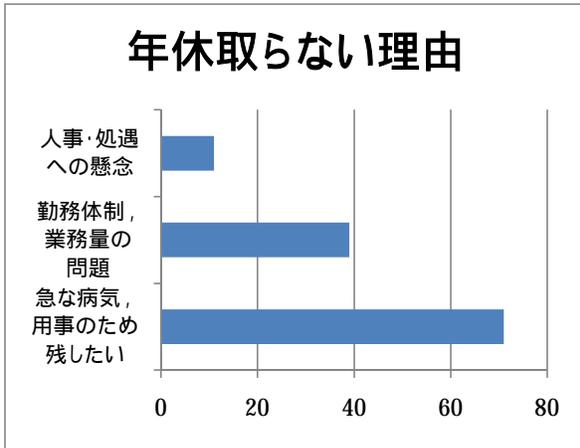


2.各事業所の施設・設備について…(略)

3.労働環境について

(1)年次有給休暇

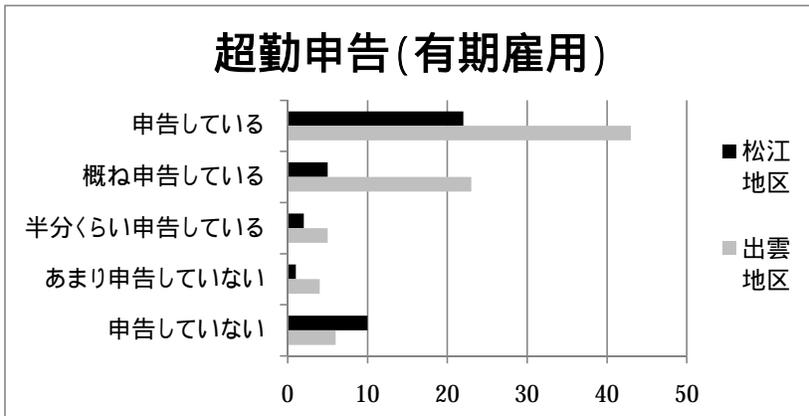
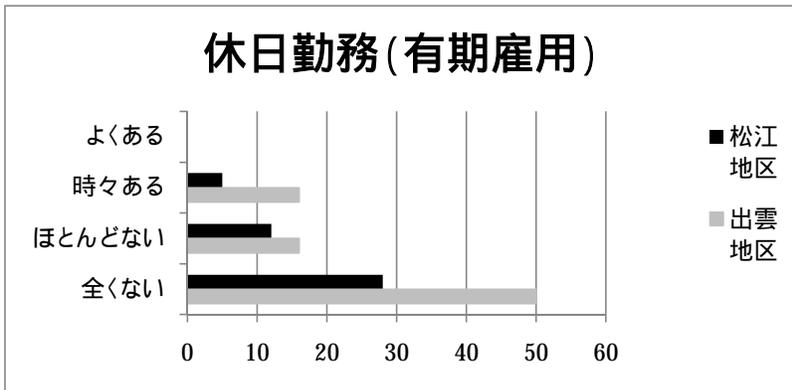
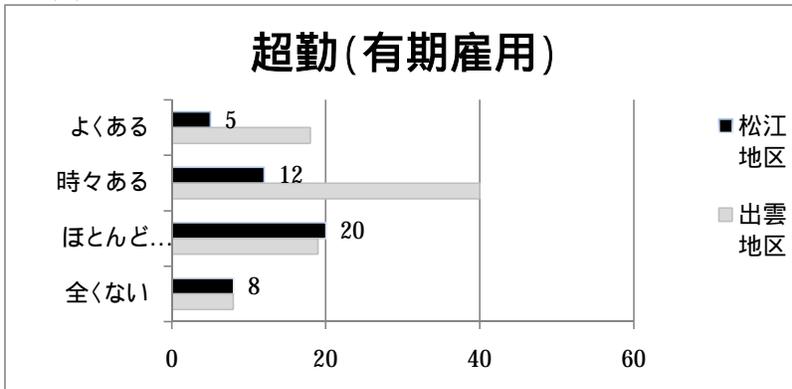




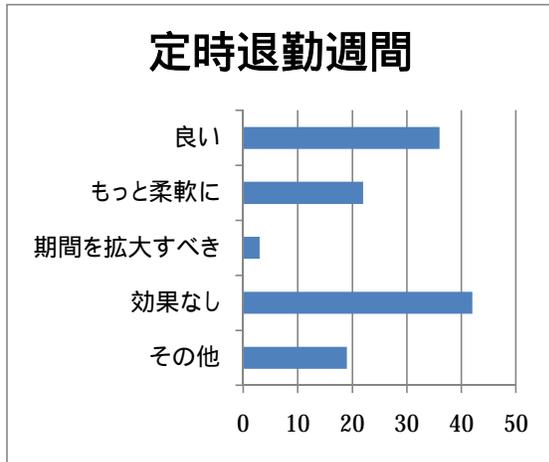
(年休についての自由記述)

- ・直接患者さんを担当しているので休暇が取りにくい
- ・他の人が忙しそうである
- ・人数が少ないため、みんなの都合に合わせないといけない
- ・子供の看病での休暇が大半。
- ・時間休で取得する事が多いのですが、時間取得の上限がなくなって、本当に良かったと思っています。
- ・余った年休を買取りしてほしい

(2)勤務実態



有期雇用職員の超勤申告が出来ていない状況は、特に改善すべき点と思われる。



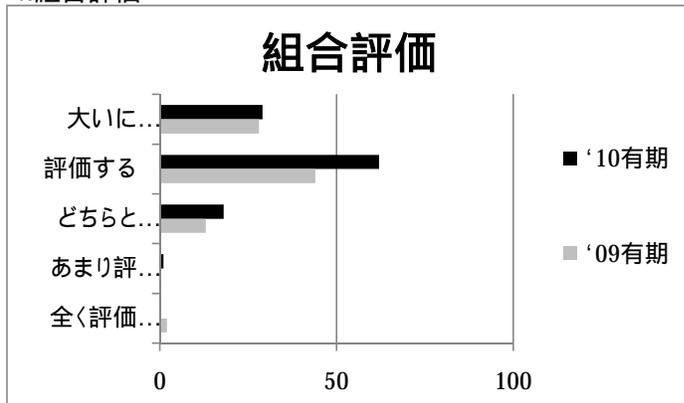
(定時退勤週間についての自由記述)

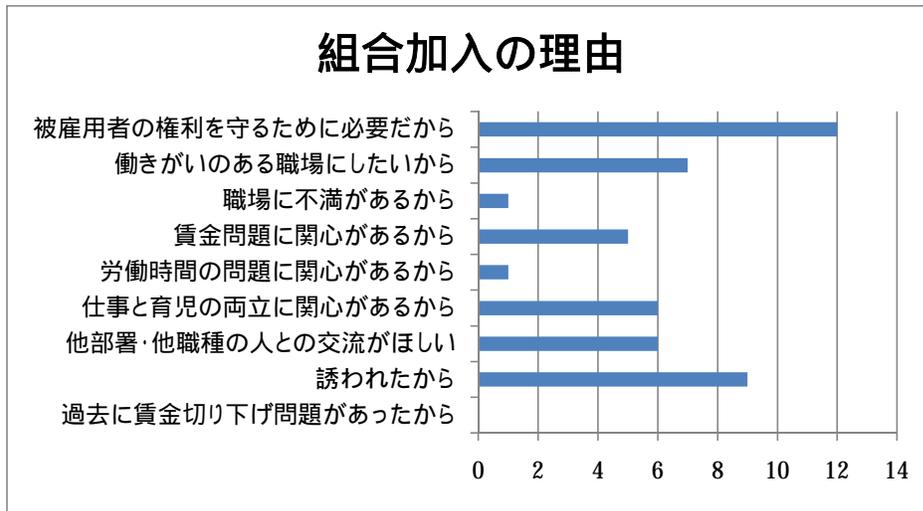
- ・仕事量はかわらないので、朝早くきたりしている人もいた。
- ・部署によっては週を限定されるとむずかしいから、その部所に合わせるべきと思う
- ・患者数によるため実行不可、患者の不利益となる。
- ・忙しいので定時では無理(現実)
- ・やめて欲しい。結局サービス残業が増えるだけ
- ・どうしても残らないといけない状況だったのに、帰らざるを得ない状況だった。後の日にしわ寄せでとても困った
- ・メールで流すだけでは、難しいのでは？
- ・知りませんでした すみません 良い取り組みと思います
- ・同じ部署内でもそれぞれ忙しい日があり、全体として強制すべきものではない。
- ・その週定時で帰るために他の週にしわ寄せが来て大変だった
- ・その事を知らなかった(多数)

(廃止・改善してほしいもの)

- ・資料が多すぎる(印刷物)
- ・定時退勤週間・退勤日の設定が仕事の繁閑関係なくなされているため、繁忙期の7~9月は出勤表上は定時退勤しているが、実際は超勤しており、別の週に超勤分を記入しているのが現実です。仕事の繁閑を考慮して定時退勤を設定していただきたいです。
- ・会議の資料がムダ(時間や用紙のムダ) 資料があるから、会議中話を聞かない職員も多いと思う。会議出席者のうち「オブザーバー」と称する出席者が多すぎる。代表者のみが出席し、後で指示をすればいいだけであって、わざわざ会議に出席させることはないと思う(時間のムダ)(人件費のムダ)
- ・資料提出の期限が短い事が多い。部に文書の配布が2~3枚あるが、1枚でいいと思う。
- ・外来受診票が毎日回っているが、部署により全く無駄であるケースがあると思います。再検討を願えたらと思います。
- ・出雲キャンパス内で決裁できる範囲を拡大して欲しい。手続き等に時間がかかり過ぎている。
- ・勤務状況等記録・報告書を廃止してほしい
- ・大学全体の配置図(教員の研究室や本部の見取図等)がWEBで閲覧できるとうれしいです。
- ・うら紙を利用するなどしてほしい。アンケートやらがまわってくると、もったいない気がする。資料もたくさんあるとそれだけ時間のむだだと思ふ。
- ・実態のない会議、組織が多い

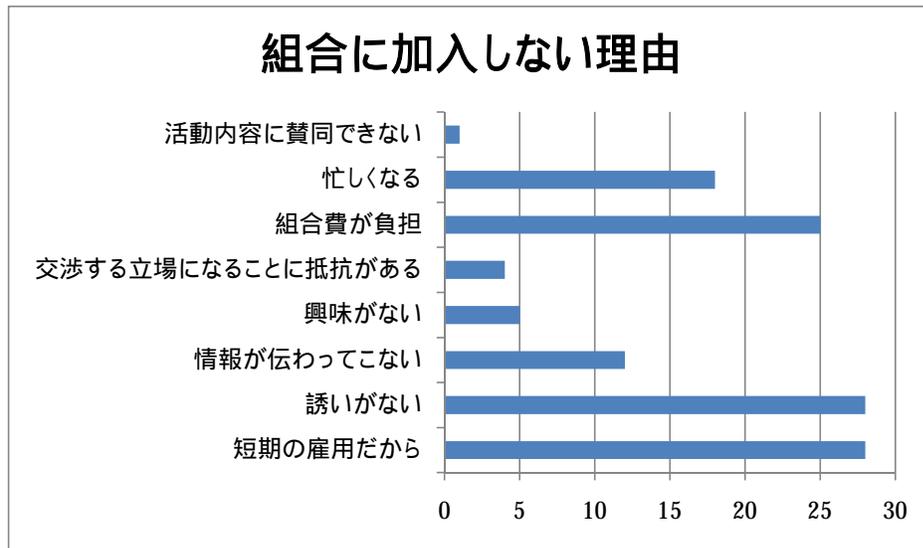
4. 組合評価





(その他の意見)

- ・強制加入だと思っていたが違う？



(加入しないその他の理由)

- ・加入すると差別的に見る人がいる
- ・周りの非常勤職員が加入していないから
- ・非常勤のため
- ・有期雇用でも少なくともよいので、ボーナスがいただけたらと思う。
- ・有期雇用から常勤になれる方法など詳しく説明してほしい(働く意欲も出ると思います)。
- ・今年4月採用のため、組合はもちろん学内のことがよく分からない。
- ・活動内容を知らない
- ・お誘いを受けていますが、期限があると思うと躊躇します。

(その他自由記述)

- ・パワハラとみられる言動がある。公表すればやめるしかない現状がある。
- ・部署によって業務量及び内容に偏りがある。
- ・医師、看護師以外の国家資格取得者を給与面で正当に評価していただきたい(報酬表の見直し)
- ・この件(問5:2008年度以降の賃金格差)についてはとても納得がいきません。

・有期雇用で入社して1年目のみ昇給がありました。限度一杯のものは、それ以上の昇給はありません。そういうものに対しての何か働く意欲が出る事はありませんか？ボーナスもない仕事は重労働。何の楽しみをもって仕事をすべきでしょうか？正社員登用制度は、有期雇用で受験できるようになって嬉しかったのですが、ただ受けたくても、今の居る現場で働く事が出来ないのは、辛い事だと思います。選択制にして頂きたいです。(転勤等は出来るかどうかの有無)合格しても転勤があるとすると受験やりにくいと思います。働きやすい職場を求めるのは、現状に残るのも、その一つだと思います。どうかよろしくお願いします。

・有期雇用職員にもボーナスの支給をしてほしい。有期雇用職員でも部署によって仕事量や残業時間に差があると思うので、それに応じて、賃金単価の見直し等をしてほしいです。

・超過勤務を全部つけられない人がいます。年間決まっているからと言われますが、どうしてもその人でないといけない仕事なので何年もほとんどサービス残業と聞いています。このような人が増えないようにしてほしいです。私も超過勤務を「つけないで」と言われたからつけられませんでした。どこに相談してよいのか分からず、何度も労務局なのかなと考えておりました。相談出来る場所があればと思います。今私は、ちゃんとつけられてますが、つける事の出来ない人がいると思います。もっと早くにアンケートをとってほしかったです。その上に賃金の差が150円も違いショックもありました。

新規採用され配属されたが、なんの説明もなく業務を行うことを求められたが、同じ所属に常勤がいなかった為、大変困った。大学や業務の内容についてど素人で何もわからないのに(だれにも教えてもらえないのに)仕事に来ていました。そして間違えたとき注意されることが何回もあり、はっきりいって不親切な職場だと思いました。パートですのでお手伝い程度の扱いだとは思いますが、私のような初心者にはもう少し配慮して頂けないのでしょうか。みんな知っていてあたりまえな、事務方の方々の態度には、戸惑います。分からないことを分かりそうな担当の方へ質問すると、時々いろいろな担当へたらいまわされます。各業務の詳細をご存じないのかもしれませんが、正職員の方々にはもっとどこが何を担当しているのか把握して欲しいです。他の担当の仕事は知らぬ態度はまさに公務員の悪いところだと思います。

・自分より業務内容に余裕がありそうな働き方をされている方がそれほど仕事もなさそうなのに残業を毎日されている様子。自分は効率よく時間内で仕事を終えなるべく残業しないよう心がけているのに…。その上賃金も異なるなんて思うと働く意欲が大いにそがれることがあります。

・組合についての知識がない。採用時にも説明がなかったし、その後も何のアクションもありません。組合入会の利点等アピールし、加入者を増やす努力は必要ではないでしょうか。組合員が増えればもう少し活動も活発になると思います。

・有期雇用職員にも子供の看護のための休暇を有給でいただきたいです。常勤は特別休暇で有給とされていますが、有期は実際年次休暇をそれにあてています。私は子供が2人いるが、有給は使い果たした後、無給休暇で処理しています。自分のリフレッシュなんて夢のまた夢で、有給がなくなってから自分の体調不良による休みは欠勤扱い。大学は仕事と育児の両立を支援するのであれば、その点を改善してもらいたい。同時に授乳の無給扱いも常勤と同様有給としてもらいたい。強く希望します。

・常勤の給与(ボーナス)減額の措置について 意味もなく全職員を出張に行かせる必要はない。中には、旅行気分出張に行っている職員もいて、腹立たしい。もっと有意義に使用すべき。できないのであれば、国庫に返納すべき。無理やり使おうという考えは、公務員の考え方そのものであって一般人は理解できない。

・同じ仕事をして、賃金の格差がありすぎる。昇給で少しずつでもあがるならいいが、昇給なしは、意欲が低下します。

・有期雇用職員の常勤職員への登用制度がありますが、雇用人数の枠をもっと多くしてほしい。1名では厳しすぎて受験したくてもあきらめてしまう。もっとチャンスを与えてほしい。

・有期雇用職員の賞与があればとても嬉しいです。勤務年数に応じたものがあれば、仕事にもっと意欲がわくはず。

・賞与の支給をお願いします

・グループ制と個人評価制度の検証、有用な実例、問題点について。進行状況も尋ねてほしい。

・人事の大方針について、大学としてポリシーを明確にしてほしい。若い職員の育成・働きがいを保障する組織になってほしい。

最初からあきらめてしまうのではなく、おかしい点・納得のいかない点についてはまず声をあげよう！「どこへ？」という時の受け皿が、組合であってほしい。。そのためにも、一人一人の顔を知っていれば、心強いのでは？非常勤職員同士の話し合いの場を組合で設けていただければ幸いです。

実験をする人は、時々スタートがおそいと時間外になったり、土曜日出勤をしている人もいるようなので、9:00-16:00の人でも、時々10:00-17:00のような形をとってもいいと思う。3日間の休みも連続ではなく、わけてとれるシステムにしてほしい。3日休んだあとの仕事がたまっていて大変である。パートの人にもボーナスがあるといい。

有期職員の常勤への登用が正常に機能しているか疑問です。実質20代の人しか登用されないのなら制度として全く意味がないのではないのでしょうか？(20代なら正規の採用試験も受験できるはずです)

有期雇用職員でも長期雇用されているものと最近採用の者とはやはり差があってしかりだと考える。同じような仕事をしていても能力、実績等には違いがあるはずである。待遇改善をもっとはかっていただきたい

やむを得ない事はわかっていますが、日々雇用からパートに替わった際時給単価も下がり6時間勤務のためかなり厳しい。単価が下がってもフルで働けるなど見直してほしい。働く意欲も下がり精神的にもきつい時期があった。

- ・SD経費について、本当に必要な研修ではないものにも使われている気がする
- ・SD経費について、各部署で研修等に自由に使える形で支給して欲しい
- ・SD経費について、忙しい時期に役に立たない研修に行くのはくだらない。
- ・SD経費について、各個人の減給分に相当する金額を個人に割り当てて使う。(本、PCソフト等の購入。グループでの使用もOK)

組合って？

島根大学職員組合は、島根大学に勤務する教員・職員(正規職員・有期雇用職員)が参加して組織している、島根大学の労働組合です。(文部科学省共済組合島根大学支部や生活協同組合とは全く別組織ですので念のため...)

労働組合なんか、いまだ古臭く時代遅れと思う方もいるかもしれませんが、本当にそうでしょうか。雇用者とそこに勤務する被雇用者が対等な立場(とはよくいいますがなかなかそんな訳にはいきませんが)で労働条件・勤務環境などについて交渉・話し合いを行うことは民主主義社会の基本と思われれます。労働組合は大学の一部ではなく、一個の独立した対等の組織です。働く仲間が集まって組合を作り、経営側と交渉することは、憲法(第28条)でも保障されている基本的権利です。職場を守り、あなたの暮らしと大学をより良くしていくというのが私達労働組合です。職場・職種・学部を越えて交流することができ、仲間の輪が広がります。また、組合員の要求をまとめて当局と交渉することができます。組合はあなたの参加をお待ちしています。

組合費： 常勤職員 = 基本給 × 0.7% (円:月額) , 有期雇用職員 = 月額 600円
組合員新加入キャンペーン中により当初3ヶ月間は無料です。

加入申し込み: 組合事務局 TEL(0852)32-6407 FAX(0852)26-2852 mail: isibasi@.soc.shimane-u.ac.jp
まで

アンケートの結果は、待遇・職場環境の改善を大学側に要望する際の重要な声となっています。

- ・人事評価制度の適正な運用と見直し
- ・特に有期雇用職員の超過勤務の解消と適正な申告のための措置
- ・有期雇用職員の単価格差の是正

組合に皆さんの声をお寄せください。