

2 - (1) ラスパイレス指数について

(1-1) ラスパイレス指数という言葉をご存知でしょうか

知っている 24.0%	松江	教員	10.2%
		職員	9.2%
	出雲	教員	1.2%
		職員	3.8%
聞いたことがある 21.9%	松江	教員	8.1%
		職員	6.7%
	出雲	教員	2.1%
		職員	4.6%
知らない 54.1%	松江	教員	7.3%
		職員	8.8%
	出雲	教員	10.6%
		職員	27.3%

(1-2) 島根大学職員のラスパイレス指数についての現状をご存知でしょうか

知っている 13.2%	松江	教員	6.0%
		職員	6.0%
	出雲	教員	0.4%
		職員	1.0%
聞いたことがある 14.7%	松江	教員	6.4%
		職員	5.1%
	出雲	教員	0.4%
		職員	2.7%
知らない 72.1%	松江	教員	13.2%
		職員	13.8%
	出雲	教員	13.0%
		職員	31.9%

ラスパイレス指数について、「知らない」の回答が圧倒的に多い。特に出雲の回答は、松江と比べたときの差が顕著である。

この問いでは、「ラスパイレス指数」の知名度に絡めて、「付録」を参照してもらい、島大の現状を知ってもらうことを前提としている。

2 - (2) 教員に対する給与の代償措置について【職員の方も回答ください】

「高く評価できる」「かなり評価できる」と回答した方の意見 (16.3%)

- ・ 学部とセンターとの差の理由がわからない(松江・教員)
- ・ 給与が減ったのは残念だが、なにも代償措置がないよりはるかによい。(松江・教員)
- ・ 削減が前提というのはよくないが、組合の皆さんのご奮闘でここまで来た、というように思います。組合と折衝をかさねるといって大学の姿勢も評価できるところがあります。(松江・教員)
- ・ 数学の研究者としてはかなりうれしい増額です。(松江・教員)
- ・ 他大学では、全く代償がないところもあると聞いているので良かったと思うが、使用目的が限られ、家計の足しにはならないところが少しい。(松江・教員)
- ・ 大学の教員は、研究を基盤とする指導に力を入れるべき。より専門性が重視される場所なので、代償措置として妥当だと思う。(松江・職員)
- ・ 研究費が足りないので、年間数 10 万～100 万円ぐらいを私費で支出している。したがって研究費の増額は私にとって実質的に給与増額に等しい。ただし、そもそも研究・教育に必要な校費が全然足りないことの方が問題である。

(松江・教員)

- 評価はできるが、研究成果や教育、患者診療など決まった時間の中での必要とされる各種仕事を行う中で、研究に費やせる時間は人それぞれである。そこも考慮する必要がある。(出雲・職員)
- 研究の充実が教員のステータスであるから。(出雲・職員)
- 研究費増額から漏れている研究者もあると聞いています。なぜなのでしょうか？(出雲・職員)
- 研究するためにはかなりの経費が必要となる為、研究費が増額されれば、その分成果にもつながると思う。大学にとって研究成果が上がることはプラスになることなので。(松江・職員)
- こうならざるを得ない状況は遺憾。組合の成果としては評価しています。(松江・教員)
- 校長先生、学校部長の教員に対する思いが伝わってきました。公立の方が給与が高くなっているの、モチベーションにもつながりました。(松江・教員)

高く評価できる 21%	松江	教員 0.4%
		職員 0.8%
	出雲	教員 0.2%
		職員 0.4%
かなり評価できる 14.2%	松江	教員 5.1%
		職員 3.2%
	出雲	教員 2.5%
		職員 3.6%
まあまあ 46.2%	松江	教員 10.4%
		職員 11.9%
	出雲	教員 5.5%
		職員 18.6%
あまり評価できない 22.2%	松江	教員 6.6%
		職員 5.1%
	出雲	教員 2.5%
		職員 7.6%
全く評価できない 15.3%	松江	教員 5.5%
		職員 1.9%
	出雲	教員 3.2%
		職員 4.9%

「まあまあ」と回答した方の意見 (46.2%)

- 給与と研究費は別のものである。(松江・職員)
- 研究費では用途が限られ、また満額を使い切れるかどうかかわからない。(松江・教員)
- 何も無いよりいいかなという意味で。(松江・教員)
- 附属学校教員は研修区との交流人事であり、県職と同レベルを保障する代償措置が必要。(松江・教員)
- 生活費を削って研究費に充てている印象である。(松江・教員)
- 本給の回復がやっぱり必要である。(松江・教員)
- 教育の質向上につながるのならいいと思う。(松江・職員)
- 額としては微々たるものなのでどうでもいい。(松江・教員)
- 教育基盤経費と教員研究費に半分ずつ分けられてしまって使いにくい。(全額教員研究費にしてほしい)(松江・教員)
- ありがたいが、センター教員とそれ以外の教員の格差が大きい。(松江・教員)
- 研究費と給与は本来別で考えるべき。給与の代償なら働く環境の改善の方が良い。(松江・職員)
- 研究費が足りない方にとっては良い事に思う。ただ、学部とセンター教員との差が気になる。(松江・職員)
- 予算がない中、これ以上のことはできないだろうと思う。(松江・教員)
- 研究費は使用すると、その度に書類が何枚も必要になり、時間を取られるので給与でいただきたい。また、削減額に比べて額が少ない。(松江・教員)
- 代償措置は他大学と比べて悪くはない。ただ頑張って代償措置を勝ち取ってくれた昨年度執行部メンバーと、フリーライダー(非組合員)に与えられる恩恵が同等であることは理不尽であると思う。(松江・教員)
- 震災や経済状況を考え、有効に使われるのなら減給があってもよいと思う。代償措置で半端な額をばらまいて有

効に使われるか疑問に思う。(松江・教員)

- ・ 代償措置としてはよいが、金額も成果にみあう増額があってもいいと思います(論文数とか)(出雲・教員)
- ・ 外部からの研究費がない時にとっても困る(出雲・教員)
- ・ 研究内容ならびにその評価により増減を行い、モチベを向上させる等、大学評価の一助となるように配分されるべき。(出雲・職員)
- ・ ないよりもいいが妥当ではない(松江・教員)
- ・ 給料で返せ！研究費は公金だから「代償」にはならない。(松江・教員)
- ・ 普段研究をしているとは思えない教員もいるので、一概に良いとは言えないが、手出しして研究をしている教員のことを考えるとよいと思う。(松江・教員)
- ・ まったくないよりはまし。減給自体に問題がある。(松江・教員)

「あまり評価できない」「全く評価できない」と回答した方の意見 (37.5%)

(具体的内容の意見)

- ・ 劣悪化の一途をたどる研究環境下で研究費を増やされても適正使用は難しい。不正使用の言いがかりをつけられる恐れがある。あくまでも給与削減幅を小さくする努力をするべきだった。(松江・教員)
- ・ 研究前の、基盤となる生活にしわ寄せがきており、数回ならともかく、長期に渡ることでも苦しいです。研究費の増額によって不満をそらすよりも、給与の減額の%(割合を)減らして欲しい。(松江・教員)
- ・ Post をつくってほしい 助教わく 准教授わくへ 准教授わく 教授わくへ shift ?(松江・教員)
- ・ 教員研究費増額分を研究費に入れるか、給与として受け取るかを各教員の裁量に委ねるべき。現状は、年度末に急いで消化する無駄金になるだけ。(松江・教員)
- ・ 学部配分費が余り、場当たりの整備をしていると聞いた。セグメントでは余裕があっても大学全体で整備する必要のある所へはお金が無く、後回しになっている。全額での予算配分方法を含めた見直しをするべきである。もちろん理系の教員の研究費不足はあるので、必要な所へ大切な資金を使えるシステムを・・・(松江・職員)
- ・ 学生のための教育経費に使うべき(松江・職員)
- ・ 本来人件費として代償すべきである。給与の代償措置ができる財力が大学にあるのであれば、給与を削減すべきではない。(松江・教員)
- ・ 本当の復興支援に必要な経費を捻出するための必要額だけの給与削減にしてほしい。代償措置をとるくらいなら削減額を小さくしてほしい。(松江・教員)
- ・ 研究費をこの様に少額に分けてしまうと、まともな物品の購入はできない(理工系の場合)。十分に成果が見込まれる研究数件に重点配分すべき。職階に応じて配分するのはひどすぎる、研究費に苦慮する若手に優先的に配分すべき。生活の為に使われるべきお金の多くが、恐らく無駄な物品購入等にあてられるだけだと思います。(松江・教員)
- ・ 残業・休日出勤に対する時間外手当を支給すべきである。組合としてサービス残業の時間を調査したらどうか。(松江・教員)
- ・ 余剰の物件費があるのであれば、それを人件費の削減分に手当てし、削減率を下げるべき(松江・教員)
- ・ 一律の代償があるのはおかしい。職員のようにある程度の業績・実績を反映すべき。(出雲・職員)
- ・ 教員の立場で考えるとある程度理解できるが、やはり大学全体で使用するもの或いは施設に投資すべきなのでは(個人的なものです)(出雲・職員)

(その他意見)

- ・ 給与と研究費はまったく別のものであるのになぜ代償になるのか。まったく理解できない。(松江・教員)
- ・ 額が少ない。こういう方法が良いのか疑問(松江・教員)
- ・ 予算がなく研修にしていたものを、出張にできると考えればかるうじて納得。(松江・教員)
- ・ ないよりまし、という程度。もちろんそれを勝ち得た組合の努力を否定するものではまったくない。(松江・教員)
- ・ 対外的に給与の代償として、研究費を措置(増額)することの説明ができない。研究費の根本が疑われることになる。(松江・職員)
- ・ 研究費は生活には使えない。用途が違うから。(松江・教員)
- ・ 代償できるのであれば、元々給与を削減すべきでなかったと思う。全て復興に使われるものという説明で給与減に応じたのである。(松江・教員)
- ・ 基本的に給与と研究費は別なものではないか？(松江・職員)
- ・ 給与の減額幅との差が大きすぎる。(松江・教員)
- ・ 教育研究の推進には必要と考えますが・・・ただ教員の皆様には申し訳なく思いますが、予算執行に当たっては多くの事務部署が関わらざるを得ません。削減された給与が事務負担として返ってくるのもどうかと・・・(松江・職員)
- ・ 給与として支給すべき(松江・教員)
- ・ 何か変、給与と研究費が結びつかない。なぜ教員は優遇されるのか。だから組合に加入しない。(松江・職員)
- ・ 給与と研究費って別でしょ。(松江・職員)
- ・ 減額分よりかなり少ない。今回は予算が減らされて給料が減るはずなのに研究費が増えるのはおかしい。給料をその分増やすべき。(松江・教員)
- ・ どこの会社に職員の生活給を減らして会社の運営費にあてるところがあるのか？毎日、長時間労働し、会社のために働いてその経費の一部を自分の給与から負担する・・・どんでもないことです。(松江・教員)
- ・ 無策の表れ以外にない。代償にも何もならない。最初から減らすなと言いたい。(松江・教員)
- ・ 外部資金で雇用している教員の給与まで減額して、研究費を増額する意味がよく分からない。科研や受託研究を受けているので、個人的には研究費は十分ある。(松江・教員)
- ・ 研究費の増額でなく給与にくみこむべき(松江・教員)
- ・ 給与削減の代償と研究費補填との関連性がない。議論が不十分なまま実行されていることも問題がある。(松江・職員)
- ・ 研究費を増額するのであれば、その分を給与に戻して下さい。研究費は自分で外部資金を獲得すればよいです。(松江・教員)
- ・ 人件費等の予算の問題もあるが研究費を増額できるのであれば賞与の減額を減らせるように思う。(松江・教員)
- ・ 研究費は自分で外部資金などをとるもの。給与を下げればモチベーションが下がる。全く意味がない。(松江・教員)
- ・ 給与と研究費の関係がわからない。自費負担分を「研究費の増額」で対応しろということでしょうか。(松江・教員)
- ・ そもそも給与と研究費は、別モノである。代償とすること自体がおかしい。(松江・教員)
- ・ おなかがいいたという子供をテレビアニメでごまかす様なもの。給与と研究費は全く性質が異なるため、代償とならない。研究費の増額は常に考えなければならないことで、それを被雇用者の生活費を削って振り分ける考え方そのものが受け入れられない。(松江・教員)
- ・ 給与は、個人で自由に使える費用だが、研究費は、そうではない。還付の仕方に納得できない。また教育エフォー

- ト100%の教員へは、どのように還付する考えがあるのか、明確にされていない。(松江・教員)
- ・ 給与と削減問題に研究費をからめるのは筋が違う。(松江・教員)
 - ・ 不平等。こんな不平等は許されない。いいわけにもならない。(松江・教員)
 - ・ 予定外の予算配分は教員による唐突な予算執行となり、余計な仕事を増やす。(松江・職員)
 - ・ 個人の給与と研究費(公費)とは別のもの(松江・職員)
 - ・ 研究費と給与は別ものであり、給与分と研究費で支給される意味が全く不明。(出雲・教員)
 - ・ 給与は職員に対する評価ですので、給与が低いということは、大学の職員に対する評価が低いということだと思っています。(出雲・職員)
 - ・ 医学部・医学部附属病院は近年多岐に渡る活動を行っており必ずしも研究だけを行っているわけではない。研究以外の分野に注力している教員の存在をないがしろにしている。(出雲・教員)
 - ・ 研究費では家族は養えない(出雲・職員)
 - ・ 不足する研究費は、外部資金の獲得に努力すべきである。(出雲・職員)
 - ・ 給与と研究費は全く別の用途の為(出雲・教員)
 - ・ これにより研究等の成果があがったとは思えない。(出雲・職員)
 - ・ 給与は減る一方、10年で10%以上減っている。学位保有でこんなことがおこる一般企業は聞いたことがない。研究費ではメシは食えない。(出雲・教員)
 - ・ 知らなかった(出雲・職員)
 - ・ 教員あてではなく講座でくるので微妙。教員あたり1~2万なので。(出雲・教員)
 - ・ 給与と研究費は使用目的が全く異なっているため、代償措置として適切であるとは言えないのではないかと。(出雲・教員)
 - ・ 給与の代償措置としては使道が適切でない。(出雲・職員)
 - ・ 単に金を返すよ。意見の出るのを抑えた感が強い。まだまだ良い案があるのでは。有効に使用できないか。2年間一応？(出雲・職員)
 - ・ 労働の対価として支払われる賃金が研究費に代わっているとは理解不能である。(出雲・職員)
 - ・ 給与と研究費は別物だと思います。(出雲・職員)
 - ・ 給与削減と研究費の増減とは連動していない。教員が自己負担しているわけではない。よって代償に増額する意味が不明。(出雲・職員)
 - ・ 給与と研究費との関連が理解できない(出雲・職員)
 - ・ まったく腹の立つ話です。なぜ、教員研究費に使われるのか全く理解できない。教員はちゃんと論文書いて仕事してますか！チェックしてください！(出雲・職員)
 - ・ 個人の給料を削減してまでする措置ではない。なぜなら、その増額分が公平に配分されるとは思えないから。(出雲・職員)
 - ・ 周知してないと思う。(出雲・職員)
 - ・ 研究費の増額でなく給与にくみこむべき増額を末端の教員は全く実感できない(知らなかったくらいです)(出雲・教員)
 - ・ 職員も含めて平等に分配すべき。(出雲・職員)
 - ・ 生活苦があるから、そちらに回してほしい(松江・教員)
 - ・ 給与はプライベートであり、研究費は仕事である。これらを混同するとは間違っている。あくまで給与として戦うべき

だ。(松江・教員)

数値から見ると、「まあまあ」を除くと、「評価できる」と回答した割合より「評価できない」と回答した割合が多い。また、全体的に、「給与と研究費は別もの」との意見が多い。

2 - (3)職員に対する給与の代償措置について【教員の方も回答ください】

「高く評価できる」「かなり評価できる」と回答した方の意見 (14.0%)

- ・ 「可能性を検討」では遅い。(松江・教員)
- ・ 突然の措置にびっくりする一方、ありがたいなあと感じています。(松江・教員)
- ・ 代償措置があることだけでも良かったのではないかと思う。(松江・教員)
- ・ キャリアパスの設置によって、能力のある方が昇進できる機会が増えるのはとても良いことだと思います。努力が報われる体制というのは、仕事のモチベーションを高めるものだと思います。(松江・職員)
- ・ 何も行動をおこななければ、変化も改善もなく、ただ大学の方針を受け入れるだけだから。(松江・教員)
- ・ 職員についても、裁量労働制があると良いと思います。(出雲・職員)
- ・ ドクタークラークなど資格を有する補助や身近に利用できる制度があり、良いと思います(出雲・職員)
- ・ 知らなかったのですが…。職務に有用なことには必要だと思う。(出雲・職員)
- ・ モチベーションの低下につながる可能性あり(出雲・職員)

「まあまあ」と回答した方の意見 (44.2%)

- ・ 学生の教育環境改善に使ってほしい(不明)
- ・ 実情が良くわからない(松江・教員)
- ・ 考えは納得できるが、それに向けての動きがまったくわからない。(松江・職員)
- ・ 実質的には余りお金になっていないと思います。(松江・教員)
- ・ 生活保障という点では給与それ自体の改善・補填が必要だと思います。(松江・教員)
- ・ 内容が明らかでない段階で評価は下せないのがじっさいのところ。(松江・職員)
- ・ 資格(更新の必要なもの)に対する、資格手当も検討してほしい。(松江・職員)
- ・ 働く環境の充実がもっと必要。給与以外で生きる意味を見いだせるような措置はないか？例えば、地域貢献のための特別休暇も考えられる。(松江・職員)
- ・ 資格の補助はよいと思います(松江・職員)
- ・ 繁忙期の平準化の検討はどこまで進んでいるのか見えない状況です。(そもそも有効性に疑問もあります。)(松江・職員)
- ・ ごく一部に偏り公平感がない。多くの職員は代償と感じられない。(松江・職員)

高く評価できる 2.6%	松江	教員	0.9%
		職員	0.7%
	出雲	教員	0.4%
		職員	0.7%
かなり評価できる 11.4%	松江	教員	3.5%
		職員	1.7%
	出雲	教員	2.0%
		職員	4.1%
まあまあ 44.2%	松江	教員	11.1%
		職員	9.0%
	出雲	教員	6.3%
		職員	17.7%
あまり評価できない 24.6%	松江	教員	6.6%
		職員	8.3%
	出雲	教員	2.0%
		職員	7.6%
全く評価できない 17.2%	松江	教員	4.4%
		職員	5.2%
	出雲	教員	2.2%
		職員	5.7%

- ・ スキルアップの支援は良いことだと思う。(松江・教員)
- ・ 具体的にどのようになるのかが不明なため、何とも云えない。枠からはずれる職域がないようにしてもらいたい。(松江・職員)
- ・ 部署、職種間において、平等な措置とは思えない。(出雲・職員)
- ・ 資格取得により手当がつく(給与増額)ならいいが、下記の処遇改善項目ではモチベーションが上がらないのでは(出雲・職員)
- ・ 職務に有用な資格とは具体的に何か挙げてあるのでしょうか。長期的な視点で、どのように成長していくことを望まれているのでしょうか。(松江・職員)
- ・ 給与削減されても本当にそれがどのように使われたのかわからない。島大でどのくらい寄附され、どうなっているのかがはっきり知りたい。仕事に対してのモチベーションが下がる。(出雲・職員)
- ・ 職員が処遇改善の何をどのようにしたいのかということが項目内容と一致しているのであれば良いのではないかとと思う。(松江・職員)
- ・ 「代償措置」というより、本来大学が常に検討すべき事柄だと思う。(出雲・職員)
- ・ 教員と同様、厳しい状況下で年来の課題が前進したことは素晴らしいと思う一方、もっと直接的な代表のアイデアがあれば、とも思う。(松江・教員)

「あまり評価できない」「全く評価できない」と回答した方の意見 (41.8%)

(具体的内容の意見)

- ・ 実施が困難なため。(キャリアパス、繁忙期の標準化) - 規則の改正が必要と思う(松江・職員)
- ・ 給与は大学構成員(有期雇用も含)全員から割合は異なるが差っ引かれている。なぜ、個別の者に還元するのか分からない。また、それを受けた組合が理解できない。教員は個別に還元されるのに事務職員は、特定の者だけなのか。広島大学は平成 18 年の時も今回も教職員平等に還元している。島根大学は何故そのような方策が取れないのか。組合のレベルが低いのか。(松江・職員)
- ・ 「新たなキャリアパスの設置」: 早期に導入すべきであるが、従前のように資格取得者を安易に人事異動させないことを前提(本学の人事政策は無計画である - 人事担当部署の職員の意識改革要。特に課長(本学の職員を登用すべき))「資格取得支援」: 個人の資格に帰するので、十分な意味付けをすべき。法人が経費を負担するなら、職員へ費用対効果を十分に意識させる必要がある。「繁忙期の平準化」: 全く意味がない。無駄!!(松江・職員)
- ・ 給与が減額されなかった場合、これらの措置は実現する気がなかったのか。SD は給与と関係なく実施すべき。また、措置が打ち出されてから現在まで検討状況がまったく公表されていないが、こまめに公表すべき。(本気度を感じない。)代償措置には、これら中長期的な措置とは関係なく、短期的に代償たりうるものを示してほしかった。(松江・職員)
- ・ 認定資格を給与やその他へ反映させてほしい(出雲・職員)

(その他の意見)

- ・ これらの措置がどれくらい実効性のあるものなのかわからない(松江・教員)
- ・ 実態がともなっていない(松江・職員)
- ・ 新たなキャリアパスは内容次第だが、他はほとんど代償措置と呼べるものとは言えない。(松江・教員)
- ・ 利用できないという意見を聞いたことがある。(松江・教員)

- ・ 代償措置が実際に実を結んでいるか疑問(松江・教員)
- ・ まだ具体的な話がでていない。一部の人に見返りがある措置というのは今回の減額(全員が減)への代償と言うことにはならないのではないか(松江・職員)
- ・ キャリアパスの設置など処遇改善につながるとは思えない。何もしないか、孤立する職員を作り出す可能性が大きいと思われる。(松江・職員)
- ・ 全職員に公平に行き渡るような措置が必要。教員の研究費的なものはある程度全員に保障されている。(松江・職員)
- ・ 専門職員という位置づけが、他の職員と実質どう異なるのかが、よくわからない。(松江・職員)
- ・ 職員の多忙化を勧めるだけ(松江・教員)
- ・ キャリアパス - 手を挙げた者しか対象でない。資格 - 有用なら大学が全部出せば。人員シフト - 無理でしょう。忙しいときにぼんと来られても迷惑なだけ。(松江・職員)
- ・ 研修が多くそれ以外は何も見えない。(松江・職員)
- ・ 資格の取得は、前回は思ったように取れなかったと聞く。手続きが煩雑だったとのこと。こんなところまでお役所仕事しなくてもよい。(松江・教員)
- ・ 教員側にも負担軽減を！このためには事務の協力が必要。しかしながら、事務は協力的ではない。教員に押しつけている方が多いでしょう。(松江・教員)
- ・ 任期付きの身分にいるのでどうでもいい。(松江・教員)
- ・ 試験の合格をどのレベルまで受け入れてくれるのか事例があいまい(松江・職員)
- ・ 職員に関しては教員の研究費の増額と比べても公平でないように思う。(松江・教員)
- ・ これらを給与削減の代償とすることがそもそも誤り。削減の有無を問わずこれらは実行されるべきものである以上、代償措置にはなり得ない。(松江・教員)
- ・ 課を超えた連携というのは現実的ではない。(松江・職員)
- ・ 新たなキャリアパス、資格取得支援の恩恵を受けるのは一部の者のみ。繁忙期の平準化は処遇改善ではないのでは？(松江・職員)
- ・ 新たなキャリアパスの設置という割には、キャリアパスモデルがそもそもこの大学にあったのか聞きたい。一度のそのようなモデルが提示されたこともないし、さらに現在の部課長からもご自身のパスについて話を聞いたことがない。(松江・職員)
- ・ 仕事のモチベーションが低下(松江・職員)
- ・ 具体的でないうえ、全ての職員に対する措置となっていない。(松江・職員)
- ・ 給与に反映すべき(松江・教員)
- ・ 職員に対する代償措置は個々人(全給与削減者)に平等に還元されるものではないため(松江・職員)
- ・ 概要がわからないが、その場しのぎの対応にしか見えない。(松江・職員)
- ・ 高度専門職員の具体性のなさ、実現可能性の低さ。(松江・教員)
- ・ これら「処遇改善」はある意味雇用者として当然常に考えなければならないことであり、何かと引き換えに与えられるという考え方自体が受け入れられない。(松江・教員)
- ・ 組合役員の方が、この代替案を得ていただいたことは感謝します。(松江・教員)
- ・ 教員への給与還付と同様で、本来、個人で自由に使えるはずの費用に使用制限をかけることで皆さんが納得できるだろうか？(松江・教員)

- ・ 制度の設置自体は評価できるが、実際これが職員の利益、待遇改善につながるかどうかは未知数である。(松江・教員)
- ・ ナンセンス(松江・教員)
- ・ 給与とは、生活をはじめ職員の随意に使えるべきものであって仕事に使わせるのは趣旨に合わない。一生懸命自分の仕事を片付けた挙句他の部課の手伝いを命じられるのはマラソンのゴールを後ろに持って行かれるのと同じ。心身の疲労と生活破壊を招く。(松江・職員)
- ・ 事務部の所属ではないためか、代償措置について聞く機会はなかった。またセグメント的にもその恩恵を受けることないと思われる。公平性にかける。(出雲・職員)
- ・ 特定の職員(年齢、役職が上、部署での時間が比較的楽)などにのみ、有利な措置であり全く評価できない。不公平である。(出雲・職員)
- ・ 私の周りでは、この制度がまったく機能していないため。(出雲・職員)
- ・ 平準化は無理。人員シフトの変更は無理。(出雲・職員)
- ・ 給与の直接的代償でないため、超過勤務からも削減されるのはなぜなのかと思います。(本俸削減でよいのでは)(出雲・職員)
- ・ 給与の代償措置としては使道が適切でない。(出雲・職員)
- ・ 単に金を返すよ。意見の出るのを抑えた感が強い。まだまだ良い案があるのでは。有効に使用できないか。2年間一応?(出雲・職員)
- ・ 「高度専門職員」の具体性が不明。繁忙期はどの部署もほぼ同一時期ではないのか?人員のシフトなど不可能では。(出雲・職員)
- ・ 職員の要望に基づいていない。(出雲・職員)
- ・ 学部が抱える諸問題等の実態を理解せず、表面的な点前評価の手段として行っている感が強い。実務能力は低く、実業務も軽い者が資格取得等の権利主張に走る傾向が増えている(特に30代、40代)(出雲・職員)
- ・ 労働の対価として支払われる賃金が研究費に代わっているとは理解不能である。(出雲・職員)
- ・ 自分の給与が維持されるわけではない。(出雲・職員)
- ・ 代償措置で行うべき内容ではない。本質的な処遇改善である。(出雲・職員)
- ・ キャリアパスは不要(出雲・職員)
- ・ 高度専門職員のポストをつくる意味も分からない。人事異動も停滞するし、メリットが全く見えない。当課で該当者と言えば、もともと資格を持っているから採用となった職員なので、そういう人にだけを優遇する制度など、とても平等とは言えない。採用になって10年もしないうちに専門職員になるのは事務からはあり得ない。(出雲・職員)
- ・ 業務負荷のかかっている部署の早急な実施を望む(出雲・職員)
- ・ 一部の人がだけ恩恵を受けるのはよくない(出雲・職員)
- ・ 医療情報技師を持っていて、更新にそれなりの費用が掛かる。業務に活用できているが、休養に反映されていない。(出雲・職員)
- ・ 高度専門職の設置について情報が少なく、どのように処遇が改善されているのか評価しにくい。(松江・職員)
- ・ 金が欲しくて働いているのに、金でないものをちらつかせても、やる気なんかでるわけがない。(松江・職員)
- ・ まったく具体的に実行できる見込みが見えない。(松江・職員)
- ・ ほとんど恩恵を感じられない。代償になっている気がしない。(出雲・職員)
- ・ 個人の仕事量はあまり改善されてないと思うから。(松江・職員)

- ・ 教員の代償のように全員に係るものではない(松江・職員)

(2)と同様、数値から見ると、「まあまあ」を除くと、「評価できる」と回答した割合より「評価できない」と回答した割合が多い。

また、全体的にみると、給与削減の代償として「新たなキャリアパス」「資格経費補助」「繁忙期の平準化」が挙げたが、公平性に欠けるとの意見が多いことが目立つ。(そもそも論?)

2 - (4)この度の給与削減問題についてご意見があればお聞かせください。

(意見)

- ・ 当然、但し若手の独身(職場結婚は除くのが妥当)職員は削減すべきではない(不明)
- ・ 島大本部は教職員のモチベーションを下げないように気を配ってほしい(松江・教員)
- ・ 理由、ていねいな説明が必要。(松江・教員)
- ・ 給与削減分が何に使用されているか知る権利があるのではないかと。50代は子どもの進学等のため、一番お金が必要である。使用理由によっては削減されることに反対してもよいのではないかと。(出雲・教員)
- ・ せめて、県の教職公務員と同じ程度の水準を保って欲しい(これは、物理的に可能かどうか分かりませんが・・・)(松江・教員)
- ・ 処遇の低い職種ほど影響を大きく受ける。処遇改善が各職種に行き渡らず更に格差が広がるようなことはないようお願いしたい。(出雲・教員)
- ・ 執行部の給与を減らして一般職員にほてんすれば良い。(出雲・教員)
- ・ 国家公務員に準ずるといって今回の給与削減があると思うが、一方で(国家)公務員ではないので公務員の宿舍の立ち退きを求められている職員もいるように聞いている。ラスパイレス指数も考慮した上で島大としての立場をどうするのかを考えてほしい。国の方針にそのまま従い一律給与削減というのは納得いかない。国にとっては従順なしもべということになるうとは思いますが。(松江・教員)
- ・ 職員の現状(勤務時間 etc(給与は別))は10年前に比して大いに改善されている。民間に比べれば天国のような状態。給与削減もやむを得ない部分有り。超勤「0」は理想としては有りだが、今の若手職員に欠如する資質(あいさつが出来ない、電話対応、自己研鑽(基本の勉強をしてない。))をいかに高めるかが必要。無駄な経費を使うサブリーダー研修よりもイロハのイを教育すべき。(出雲・教員)
- ・ 標準報酬月額の見直しは行われていますか？給与が下がったせいか無理に超勤を付けているような人も見受けられ何とも言えない感じ。(出雲・教員)
- ・ 独身の時はともかく、結婚し、子供もできると給与のアップダウンは直接自分の家族に対する役割に影響すると感じるようになった。1割や2割カットされても生活に直接影響しない程十分にもらっている上層部の方々は、むしろカットによって何か社会的責任を果たしている様に感じているかも知れませんが、下々の者は全く全く逆の感情を持つことを"本当の意味で"理解して欲しい。(松江・教員)
- ・ 私の年収が関東の無名私立の年下で職位が下の勤続年数同じの教員より年収が300万円下であることがわかった。せめて、同じ国立の広島大と同じ額にしてほしい。モチベーションがた落ちしました。(松江・教員)
- ・ 何のために削減したのか、よく考えていただきたい。予算は適切な使用がされているのでしょうか？(松江・教員)
- ・ 独法化の意味がない。削減努力し、直接被災地を支援すべき。(松江・教員)
- ・ そもそも代償措置とか関係なく設置すべき内容(松江・教員)

- ・ 給与削減であまり騒いでほしくない。もっと不安な人間(有期雇用)を多く働かせていることを考えてほしい。(出雲・教員)
- ・ 働いた時間・成果にみあう給与が必要(松江・職員)
- ・ 一様に給与削減するならば、ムダな時間(拘束時間)も減らすべきだと思います。(出雲・職員)
- ・ 将来に対して希望が持てる職場であることが大切ですので、可能なかぎり見通しをあらかじめ知らせておいて欲しいです。(出雲・職員)
- ・ もっと大学独自でかせぐ方法を見つけてはどうか。(松江・職員)
- ・ 仕事しない正規の高所得者の分を、仕事する非正規の方へ回すのならいいと思います。(出雲・職員)
- ・ 削減の金額が大きすぎる。医療系職員は対象外だが、対象者を見直す必要があると思う。(出雲・職員)
- ・ 民間の小企業でも、生活への不安を取り除き、補償を行ってモチベを挙げて業績を上げている者が増えてきている。本学は国公務員制度への反応がマイナス面で過敏と思う。家庭(生活)ありきの現在、不安が先行する。(出雲・職員)
- ・ 島根県でも月額給与増の勧告がなされている。大学でも見直しができるはず。(出雲・職員)
- ・ 給与削減は現在の経済状況から仕方ない部分はあると理解はしている。しかし、国家公務員も含めて、他の民間の収入(平均?)によって影響を受けるわけだが、その比較対象となっている職種、役職などまったくと言っていいほど不明である(国家公務員側も、どういう枠組みで計算されているのか不明)そして、それを踏まえて、我々の仕事がどの位置づけとなる仕事なのか(民間で言うと新聞配達員レベルなのか、飲食店店員レベルなのか、それともトヨタの社員レベルなのか、銀行員レベルなのか、など)そこを明確にしてもらわないとモチベーションの維持が難しい。国として今の教員という仕事が、例えば銀行員レベルなのに、対比する給与平均の中に、それよりも給与体系の低い職種の値や、逆にそれよりも高い職種の値も入ったもので計算されるのはおかしい。(松江・職員)
- ・ 看護職員等一部の職員のみ削減を低く抑えられており、不公平である。同じ職場に勤務する者は同じく処遇されるべきである。(出雲・職員)
- ・ 給与の削減は直接生活に関わることであるので、他経費のムダを見直すことから初めてほしい。ムダ遣いがまだまだ多すぎる気がする。(出雲・教員)
- ・ 東北は本当に復興しているのか？削減が生かされているのか？(出雲・教員)
- ・ 社会全体の給与が減少している現状では、公務員の給与が削減されるのはある程度仕方ないと思います。教員個人の業績の評価を、給与に更に反映するなどの対応も今後必要となるのではないのでしょうか。特に研究実績を重視すべきと思います。(松江・教員)
- ・ モチベーションというのは目には見えないが、業務への責任感と考えれば、業務範囲を自分で限定して今う方向に繋がりますと思う。(出雲・職員)
- ・ 政治家のパフォーマンスであり、法律を定めたのでどうしようもない。それより、民主党は組合組織の代表ではなかったのか。法律を定める前に馬鹿な施策を止められなかったのか。全体の組合の力を疑う。(出雲・教員)
- ・ 臨時特例はやむを得ないことだと理解しています。しかし、元々、国家公務員と水準が違うのに給与を下げるのがおかしい。妻子あってこの給与ではとても養えません。同じだけ給与を頂いているのであれば、今回の措置にも納得がいきます。当然モチベーションも下がります。残業してでも、手取りを増やしたい気分です。(そんなことしません)(出雲・職員)

(維持)

- ・ 日本全体的な問題。社会のしくみがよくなることを考え実行していきたい。(松江・教員)

- ・ 個人的には給与削減はモチベーション維持とは関係していません。たとえ削減されても、給与・賞与は滞りなくいただいているため、生活への不安は特にありません。(松江・教員)
- ・ モチベーションは下がるが、その分震災に遭われた方に復興の手助けが少しでもできれば2年間は何とか我慢したいと思う。(出雲・教員)
- ・ 仕事を減らしました！(高校訪問など)(松江・教員)
- ・ 給与削減かもっと増税か。手取りは結局変わらないのでは。被災地のことを考えれば耐えられる範囲。(出雲・職員)

(不安・不満)

- ・ 業績連動等ではないものなので、理解はできるが、納得できない(松江・教員)
- ・ 額が大きい。意欲が低下する。これで得た予算の使い方に疑問。(松江・教員)
- ・ 生涯賃金が一方的に引き下げられ、将来不安が大きい。努力をして成果を上げれば島根大学以外で評価してもらうという流れを大学側が作りだしている。(松江・教員)
- ・ 昇給の機会は少ないのに削減されるのは納得がいかない。(松江・教員)
- ・ 仕事へのモチベーションは下がり、生活への不安が増した。(松江・教員)
- ・ 政府の明らかな法律違反。大学当局レベルで、これを是正するのは難しい。国に不満が強く行き場のない憤りを覚える。(松江・教員)
- ・ 給与は下がる話題しかないので、モチベーションの維持はかなり難しいうえに、生活への直接的影響が一番困る。(松江・教員)
- ・ 結婚や子育てを経験するまでうよについては給与については無頓着だった。しかし今は給与削減は生活費の見直しを迫られるし、将来の人生設計に大きな影響があると思う。他の方も同じだろう。生活費などとは関係のない代償措置があっても正直うれしくない。(出雲・教員)
- ・ 生活への不安・影響:子どもの学費、住宅ローンなどどうするか(松江・教員)
- ・ 削減に応じたのは復興目的ということだったので、今はベテनにあったきがしている。許せん。(松江・教員)
- ・ 急に多額の給与削減で驚いている。住宅ローンもあり、見通しがたたない。2年で本当に終了するのだろうか。(松江・教員)
- ・ モチベーションの低下、ローンの返済の(松江・教員)
- ・ ローンがある人には生活不安、学生のいる家庭では大きな影響があった。(出雲・教員)
- ・ 削減(減額)分がちゃんと被災地に行って活用されているのか？(松江・教員)
- ・ 今回限りではなく、今後も給与削減・遅配・欠配があるのではないか、いやきっとあると不安になることがあります。(松江・教員)
- ・ 我々も一生懸命業務を行っているつもりですが。現在の社会状況からやむを得ないとりかいてできますが、やはりモチベーションは低下する。(出雲・教員)
- ・ このまま続ければ生活の不安が生じる(松江・教員)
- ・ ローンの返済があり、不安がある。(松江・教員)
- ・ 2年後、元へもどるかが不安。(出雲・教員)
- ・ 将来について、退職後が不安(出雲・教員)
- ・ ここ近年、年齢は上がれど給与は上らず。モチベーションが上がるはずない。責任だけ持たされるだけ。ばからしい。(出雲・教員)

- ・ 仕事は変わっていないのに給与が下がるのでモチベーションは下がる。生活への不安というほどではないが、将来の見通しが立てにくくなった。(松江・教員)
- ・ モチベーションが低くなる。働いても働いても楽にならない。将来の生活も貯金等ができず不安、ストレス。(松江・教員)
- ・ モチベーションは当然ぐっと落ちた。子供への仕送り等を減らすことはできず、生活そのものへの影響が大きい。(松江・教員)
- ・ 一般的に勤めている者にとっては、すぐに見返りがあるわけではない。給料に直接反映された方が良かった。教員に対して、職員の給料は減らされるばかりである。(出雲・教員)
- ・ あらゆる点でマイナス。その分サボタージュするほかに道なし。(松江・教員)
- ・ スピード決定だったので今後もこのように急に変更されることがあるのでは・・・と不安。(松江・教員)
- ・ 削減期間終了後もそのまま給与カットが継続されるのではないかという不安がある。モチベーションは大幅にダウン。(出雲・教員)
- ・ これがいつまで続くのか。ライフプランが立てにくい・・・(出雲・教員)
- ・ 生活が維持できてない。このままでは破産する。(出雲・教員)
- ・ 仕方なしと思えどもモチベーションは上らず。(松江・教員)
- ・ 非常勤が職員と同等の業務をしているのに教職員のみこのような聞きとり 取り組み 意見反映というのが非常勤職員にとってさみしい感じです。(出雲・教員)
- ・ モチベーションが上がる理由があるとは思えない。(松江・教員)
- ・ ラスパイレス指数の表での本学の順位や給与額,あるいは退職金削減等々全くやる気がなくなる事象ばかりで萎える。自分の将来の賃金計画も下方修正せざるを得ない状況,本学への奉仕の気持ちも希薄である。(出雲・教員)
- ・ 公務員試験(法人職員)への魅力低下(出雲・教員)
- ・ ラスパイレス指数が低いにもかかわらず,真先に給与削減すること自体があまり理解できない。(松江・教員)
- ・ 元々の額が国家公務員より少ないので,今後もいつ大幅に下げられるか分からない状況が不安。(出雲・教員)
- ・ 時限措置と言われてはいるが今後元に戻るのか不安。(特に中執の方,執行部との交渉大変お疲れ様です。ありがとうございます。)(出雲・教員)
- ・ 「復興」の名の元に許諾した形になっているが,実際に「復興」に使われているのかわからないし,復興庁では,予算をどう使っているか把握していないとの話もきく。これでは,モチベーションに関わってくると思う。(出雲・教員)
- ・ 仕事も減らしてほしい。役員が構成員に対して何らの語りかけ,アピールをしなかったことの方が,お金のことよりも不満だった。他に問題が出て構成員を守る気がなさそう。(松江・教員)
- ・ いくばくかの説明はあったが,本質的にはわからない。(松江・教員)
- ・ 生活への影響が大きすぎる。仕事へのモチベーションの低下大。(松江・教員)
- ・ 時限つきのもので,きちんと終了するのか。(松江・教員)
- ・ 急な減額(給与)なので,生活への不安を覚える。(出雲・教員)
- ・ 法人化後モチベーションが上がったことなど無いが,今回の削減で更に下がった。仕方ないので自身で不要と判断した事柄(雑用)はどんどんやらないようにしている。(松江・教員)
- ・ 中高年で給与削減を担当している方は,一度,若年層の月給(手取り)と生活を具体的に想像してほしい。法人としての将来像も危うくなっていく中で,手取り 10 万円台半ば,教員からは日常的にプレッシャーを受ける環境,こ

- れは消耗戦でしかなく、プライドもモチベーションも何もありません。(出雲・教員)
- ・ 生活に対して不安があり、将来設計に関しても影響がある(出雲・教員)
 - ・ 子育て世代には給与削減はとてきびしい(松江・教員)
 - ・ 東北地方には同情するが、生活を守りプライドを持って働くには大きすぎるカットだった。(出雲・教員)
 - ・ モチベーションは明らかに下がっています。(出雲・教員)
 - ・ 生活への不安も大きい。シングルマザーの人はどのようにしているのかも気になる。(出雲・教員)
 - ・ 近年、給与は下がる一方で職務負担は逆に重くなっている。住宅ローンや子供の教育費等、当初の計画から下方修正し、何とか生活している状態でモチベーションも全く上げることができない状態である。(出雲・教員)
 - ・ 年々生活がきびしくなります。(出雲・教員)
 - ・ 致し方ない事態なので仕方がないが、長期になると今後が不安である。それよりも島根大学自体の存続や、国家財政の方が不安が大きい。(松江・教員)
 - ・ 仕送り、ローン返済などの計画が狂う人も多いのではなか(出雲・教員)
 - ・ 家のローンや子供の教育費等があり、これからの生活設計が困難である。妻がパートの時間を増やして現在は対応しているが、この先に、パートを続けられるか分からない。(松江・教員)
 - ・ 人事評価してもボーナスや給料が下がると思うとやる意味がわからない。(出雲・教員)
 - ・ 世相や国立大学法人の状況を考えるとやむを得ないと思うが、モチベーションは下がる。(出雲・職員)
 - ・ 本末転倒(松江・職員)
 - ・ モチベーションは下がる一方です。不公平すぎる。(出雲・職員)
 - ・ 同じ仕事としている削減されるとモチベーション維持が難しくなります。(出雲・職員)
 - ・ 勤務意識の低下はまちがいないところ(出雲・職員)
 - ・ 給与削減の成果が何も感じられない。結構多額の削減であるのに対し、自分の周りでは何のメリットも感じられず、モチベーションが下がっている。(出雲・職員)
 - ・ 公務員ではないので、納得できない。(松江・職員)
 - ・ 当然モチベーション下がるが、学生のこともあるし、やるべきことをやるしかない。現在も未来も不安。お先まっくら。(松江・職員)
 - ・ 労働に見合わない給与(松江・職員)
 - ・ 削減されればもちろんモチベーションは低下します。(松江・職員)
 - ・ 他に手当がない時に、数年前からまったく給与が上がらない(松江・職員)
 - ・ 生活・家族への不安と影響(松江・職員)
 - ・ 日本の現状を考えれば仕方がないことだろうが、この先、元どおりになるかが不安。(出雲・職員)
 - ・ 2年後戻るのが不安です。(出雲・職員)
 - ・ 維持困難である(出雲・職員)
 - ・ 給与削減された分、その使い道の詳細について通知がほしい。でないと、個人にとってはドブに金を捨てているのと同じ!(松江・職員)
 - ・ 職場の人的な問題も含め、ますます業務の負担が大きくなっているところに、給与削減退職金削減でモチベーション維持が難しい。退職後の生活の不安も、間近に来ているので感じる。(出雲・職員)
 - ・ 元々国立大学職員(とりわけ島大)の給与額は国家公務員に比して大幅に低いにもかかわらず、こういった減額等の国の施策にのみ同調するのは納得できない。(出雲・職員)

- ・ 生活費が圧迫されている。(出雲・職員)
- ・ 根拠が不明瞭(松江・職員)
- ・ 若者のモチベーションが低下している。あきらめ感(出雲・職員)
- ・ 子供にもまだお金がかかり、やはりモチベーションはかなり下がりました。(出雲・職員)
- ・ 生活への影響(ローン支払い等年間予算を予め立てている為)があります(出雲・職員)
- ・ 教員より職員のモチベーションが下がる内容だと思います。(出雲・職員)
- ・ モチベーション維持が困難です。生活への不安あり。(出雲・職員)
- ・ ただでさえ低い給与水準と思われるのに、更に下がり本当に素晴らしいと思う。(松江・職員)
- ・ まったく話にならない。最低限の生活保障。(出雲・職員)
- ・ 給与の削減はモチベーションの低下にはつながらないが、もともと専門的な知識を持っているから採用になった人だけが優遇されるのは、モチベーションが下がる。長らく努力をしてきた事務はいったいなんだ！(出雲・職員)
- ・ モチベーションは多少下がります。(出雲・職員)
- ・ 働きたいがない。モチベーションは (出雲・職員)
- ・ 給与が減るのに金は必要。今後の生活の不安がある。(出雲・職員)
- ・ そもそも給与体系に問題があるので、これに関して一律カットは平等な対応。ただし、国の震災に対するお金の使い方は納得できない。お金を返せと言いたい。(出雲・職員)
- ・ 給与削減によりモチベーションを低下する。医療サービスの質の低下へつながる。目先の移出を減らせるが長期的にはマンパワーの不足へつながると思われる。(出雲・職員)
- ・ 今後どんどん給与削減になるのではと不安。(出雲・職員)
- ・ 仕事に対するモチベーションが下がる。(出雲・職員)
- ・ 金のために働いている以上、仕事に対するやる気、職場への忠誠心などは間違いなく下がった。(出雲・教員)
- ・ 措置が解除になった後、どうなるのかが見えない。(出雲・教員)
- ・ 仕事へのモチベーション維持がむずかしい。(松江・教員)
- ・ 業務の繁忙化とともに、「踏んだり蹴ったり」の一言。(松江・教員)
- ・ 住宅ローン等借用時に立てていた退職金等の見通しが大幅にずれるため、退職後の生活への不安が募る。(出雲・職員)
- ・ 2年で元に戻る？(松江・教員)
- ・ 生活不安はあります(住宅ローン、教育費など抱えていて、急に下がり過ぎだと思いました。(松江・教員)
- ・ 不景気の中で、生活していく上の不安が高まる。(出雲・教員)
- ・ 一時的なものと言われているが、元に戻るか大変疑わしい。(松江・教員)

(人材流出)

- ・ 人材の流出を心配しますが、たぶん当局は島大二残る人はそのレベルですますのでしょうか。(つまり、スター教授はいらないということ)(松江・教員)
- ・ 私立大に移りたい(松江・教員)
- ・ このキーワードは誘導でアンケートとしては良くない。でも、モチベーションは下がりますね。長期的には転職も考えてます。(松江・教員)
- ・ 早く転出した方がいい、というインセンティブになる。(松江・教員)

- ・ 生活への不安・影響や経済・景気への影響が心配(出雲・教員)
- ・ 非常勤職員なので、どちらにしても生活の不安はいつもある。給与の心配より、いつまでこの職があるのかということの方が大きい。(出雲・教員)
- ・ 間違いなくモチベーションは低下すると思います。医師を目指す者が減ればさらに負担が増えると思われます。(出雲・職員)
- ・ 転職の検討, ひまな内科医が多すぎる(松江・職員)
- ・ これでどうして大学に人を残せるでしょうか。(松江・職員)
- ・ 人材流出(松江・職員)
- ・ モチベーションが下がり, 転職を考えます。(松江・職員)
- ・ 他大学へ移ろうと考えている。(松江・教員)

(その他)

- ・ 導入理由と使途が説明と異なるから。(松江・教員)
- ・ 島大だからしょうがない。(出雲・教員)
- ・ 今回は致し方ないと考えます。(松江・教員)
- ・ 独法化した意味がない。(松江・教員)
- ・ 仕方ない。元々期待していない。(出雲・職員)
- ・ 国が潰れてからでは遅い(出雲・職員)
- ・ サラリーシェアリングは必要なのではない。(松江・職員)
- ・ 不況だとなってしまうのは仕方ないが…。生活へ少なからず影響すると思う。(出雲・教員)
- ・ 日本全体で考えるとやむを得ない。(松江・教員)
- ・ 削減された金額が有意義に使われるなら仕方ないと思う。(松江・教員)
- ・ 国から運営費交付金が措置されている以上, しょうがないと考える(ボーナス等カットされた民間企業よりはまだ良い方)(出雲・職員)
- ・ 不況では仕方なし(松江・職員)
- ・ 震災復興のためやむなし(出雲・教員)
- ・ キーワードの設定に意図を感じる。(出雲・教員)

(参考)

【付録】

ラスパイルズ指数について

ラスパイルズ指数とは、学歴や経験年数の差による影響を補正し、国家公務員給与を100として計算した指数です。他大学や市区町村と比較すると島根大学の数値は、決して高いとは言えず、むしろ低いと言えます。

参考URL

1. 教員

http://www.mext.go.jp/component/b_menu/houdou/_icsFiles/afieldfile/2012/09/04/1325336_005.pdf

抜粋(中四国)

教員	対象人数	平均年齢	平均年間給与額(千円)	对国家公務員指数	他の国立大学法人等指数
広島大学	1,406	48.6	8,687	97.1	99.8
岡山大学	1,136	48.7	8,395	94.4	97
徳島大学	725	47.7	8,031	92.7	94.8
山口大学	779	48	8,129	92.3	94.7
鳥取大学	633	48.2	8,024	92.2	94.2
愛媛大学	785	48.7	8,161	92	94.3
島根大学	603	48.2	7,990	91.5	93.4
香川大学	593	47.6	7,964	91.3	93.3
高知大学	539	48	7,963	90.9	93.1
鳴門教育大学	133	52.4	8,463	88.3	91.4

2. 職員

http://www.mext.go.jp/component/b_menu/houdou/_icsFiles/afieldfile/2012/09/04/1325336_003.pdf

抜粋(中四国)

教員	対象人数	平均年齢	平均年間給与額(千円)	对国家公務員指数	他の国立大学法人等指数
広島大学	585	41.7	5,489	87.1	99.3
岡山大学	484	42.9	5,506	85.4	97.8
鳥取大学	312	40.6	5,084	84.4	95.9
山口大学	361	39.8	4,973	84.4	95.4
香川大学	342	42.4	5,223	82.3	94.4
鳴門教育大学	91	43.6	5,473	82.1	94.5
徳島大学	357	42.8	5,196	81.4	93.2
愛媛大学	340	45.1	5,389	80	92.5
島根大学	326	45	5,355	79.2	91.7
高知大学	268	45.9	5,461	78.6	91.4

3. 地方公共団体

<http://www.soumu.go.jp/iken/kyuyo.html>

3-(1)島根大学の子育て支援改善について

	松江		出雲	
	女性	男性	女性	男性
十分である	2%	2%	5%	5%
ある程度整っている	21%	12%	58%	52%
どちらともいえない	42%	40%	29%	31%
どちらかといえば不十分である	26%	29%	6%	3%
不十分である	9%	17%	2%	10%

「十分である」「ある程度整っている」という評価の人の意見

- ・子育て中の代替は有期雇用のためしわ寄せは他の職員となる。この場合に給与の加算(手当)すべき。有期雇用で良いなら職員は削減で良いのではないか(所属等不明)
- ・松江市の施策が整っているので、大学独自に行う必要性がない。(松江地区・40代・女性教員)
- ・子育て中の職員として、試験監督や面接試験など休日の業務の時、子どもをどうするかがいつも課題。当たらないのがベストだが、毎年、いつもそういうわけにはいかない。(松江地区・40代・女性教員)
- ・キャンパス内での支援を充実させてほしい。(松江地区・30代・女性教員)
- ・他の官庁、他の企業と比べ整っていると考える。何が不満か不明。(松江地区・50代以上・男性職員)
- ・育児休が自然に取れる環境は良いと思います。(松江地区・40代・男性職員)
- ・休みをしっかりとらせていただいている。(松江地区・30代・女性職員)
- ・割と有給が取りやすいので、助かっている。部署にもよるのかもしれないが。。。学童がキャンパス内にあるといいかも。(松江地区・30代・女性職員)
- ・整っている(考えている)方だと思う。それを利用したり、評価したりする人の意見を聞く機会がないので広まらないだけだと思う。広まらないと改善されない。(松江地区・30代・女性職員)
- ・休暇は十分と思うが、保育所等(学童保育)があるとよい。(松江地区・30代・女性職員)
- ・保育所の園庭を大きくしてほしい。現在だと、年齢が高くなるにつれて、走り回れない。(出雲地区・20代・男性教員)
- ・以前に比べると整ってきたと思う。(出雲地区・40代・女性職員)
- ・女性のみへの支援に終わっているところが残念です。(出雲地区・40代・男性教員)
- ・もっと活発にする余地はある。(出雲地区・50代以上・男性教員)
- ・男性の育休取得率が低いと感じます。(出雲地区・20代・男性職員)
- ・保育園はとっても便利だと思う。(出雲地区・30代・女性職員)
- ・女性スタッフが増加していることから、保育所の定員増等対応を検討中(出雲地区・50代以上・男性職員)
- ・学内保育施設の新・増築が望ましいが、現状では困難と思われるので、借入等検討が必要(出雲地区・50代以上・男性職員)
- ・出雲勤務なので良いと感じます。(出雲地区・20代・男性職員)
- ・保育施設の定員を増加して欲しい。(出雲地区・30代・男性職員)
- ・子育てに理解のある職場だと思う。(松江地区・20代・女性職員)

「どちらかといえば不十分」「不十分」という人の意見

- ・松江キャンパス内にも託児施設がほしい。(松江地区・30代・男性教員)

- ・さぼったの人員，活動の削減は島根大学の子育て支援をはじめとした男女共同参画の意識の低さのあらわれ。(松江地区・40代・男性教員)
- ・一時学童保育のシステムがほしい。(松江地区・30代・男性教員)
- ・松江キャンパスにも支援システムを作ってほしい。(松江地区・50代以上・女性教員)
- ・本気で少子化対策を考えるならば，学内保育所の設置等思い切った対策に乗り出すべき。(松江地区・50代以上・男性教員)
- ・最低でも出雲キャンパス並みにすべきである。(松江地区・50代以上・男性教員)
- ・まず男性が育児に積極的に参画できる環境を作りたい。もっと男性の育休取得について理解をして欲しい。松江にも保育所をぜひ作って欲しい。(松江地区・30代・男性職員)
- ・出雲キャンパスのような体制があるとよい。(松江地区・50代以上・男性職員)
- ・学内保育園があった方がよい。(松江地区・20代・女性職員)
- ・子どもの年齢に応じた，また状況に応じた(急病、病気がち、学校内等でのいじめ被害、障害など)や、家庭状況(シングルマザー、ファザー、老親の介護と、子育ての両方)に応じた施策が必要と思います。(松江地区・50代以上・女性教員)
- ・産休による授業の負担は残りの教員によってカバーしなければいけないため，その点を高く評価していく仕組みにしていく必要がある。(松江地区・30代・男性教員)
- ・先生方もお子さんを連れて大学こられることを度々見かけるので。(松江地区・40代・女性職員)
- ・安心して働ける職場作り(松江地区・50代以上・男性職員)
- ・松江キャンパスでのそれを早急に整えるべきです。(松江地区・30代・男性教員)
- ・大学教職員の勤務の実態に合わせて子供を預かってくれる学内保育園、病児・病後児保育のサポート、学童保育が松江キャンパスにもほしい。長い目で見て、短期的な利用が少なかったとしても、取り組みを継続してほしい。(松江地区・30代・女性教員)
- ・キャンパス保育園も作るべき。(松江地区・40代・男性教員)
- ・松江キャンパスにも学内施設(これに準ずるもの)があれば良い(松江地区・30代・女性職員)
- ・保育所などは大学周辺にあるが、19時頃までしか託児できない。夜遅くなることもあるので、夜間にも開かれた託児所があればよいと思う。(松江地区・40代・男性教員)
- ・松江には保育所整備必要(松江地区・30代・男性職員)
- ・病児保育等は無理だと思うが、小学生の学童等できないか。(松江地区・40代・女性職員)
- ・一人親に対する配慮不十分。残業できない。(松江地区・30代・男性職員)
- ・前大学(地方国立大)には、24時間保育の保育所があるなど、本学より明らかに支援が充実していました。なぜ本学でできないのか不思議です。(松江地区・40代・男性教員)
- ・子供の保育施設から，頻回に，子供の発熱や病気による迎えの依頼があり，その度に仕事を中断し，タクシーで迎えに行く必要がある。車で入構や補助・対応などがあるとうれしい。(松江地区・30代・男性教員)
- ・以前，映画や堀川遊覧の割引券の配布があったと思います。一時保育に使えるチケットの配布があると喜ばれるのではないのでしょうか。(松江地区・30代・男性教員)
- ・保育所(松江地区・50代以上・男性教員)
- ・保育園の設置(松江地区・30代・男性教員)
- ・学童を設置してほしい。出雲と同じレベルにしてほしい。(松江地区・30代・女性職員)

- ・松江キャンパスと出雲キャンパスで異なるのはいかなるものか。島大職員として同等の支援を受けられるようにすべき (出雲地区・20代・女性職員)
- ・子育て支援が不十分であるために共働きなどができない。(出雲地区・30代・男性職員)
- ・男性に対する支援が皆無(出雲地区・30代・男性職員)
- ・第3土日の対応、センター試験時の対応をして頂きたいです。(出雲地区・30代・女性教員)
- ・改善のスピードが遅い。(出雲地区・30代・男性教員)
- ・ここで子どもは預けたくない。プライバシーがない。(出雲地区・30代・女性教員)
- ・正職員についてはきちんとされていますが、それ以外には、利用しにくいものとなっています。(仕方ないとは思いますが)(出雲地区・30代・女性職員)
- ・子育ての対象が幼少時期に限られている。子育ては成人になるまで続いているのに。(出雲地区・50代以上・女性職員)
- ・小さい子供さんを育児中の女性職には、できるだけ、近いキャンパスに配置してほしい。(出雲地区・50代以上・女性職員)
- ・制度があっても利用しにくい(不便)例えば保育時間(出雲地区・50代以上・女性職員)
- ・土曜日にも業務があるのに、市の児童クラブで見てもらえず、ときどき困っている。常設の保育施設でなくともなにか策があればいいのに、と思う。(松江地区・30代・女性教員)
- ・外部資金の補助期間が終わりさぼっとの活動が祝されていない？病後児保育サービスの打ち切りは大きな痛手。(松江地区・40代・男性教員)

「どちらともいえない」という人の意見、その他の意見

- ・支援も大事だが、業務の遂行も大事である(松江地区・50代以上・男性職員)
- ・子育て支援以前のところに問題がる。(松江地区・30代・男性教員)
- ・申し訳ありませんが、どんな支援があるのかも知らない状況です。(松江地区・40代・男性教員)
- ・女性が子育てで最も大変なのは、自分の経験から、子どもの急な病気の時である。お金がかかっても良いので、病気の時に見てくれるシステムが欲しい。(松江地区・30代・女性教員)
- ・本当に必要か疑問がある。(宿舍の問題も含め市内の福利厚生現状と乖離してしまう。)女性の社会進出、キャリアを身につけること、管理職への登用を否定するものではない。(松江地区・50代以上・男性職員)
- ・フレキシブルな時間で働けるようにしてほしい。(9時～15時までとか)(松江地区・30代・女性職員)
- ・比較になってしまうが、学内に保育園などがある場合もあり、見おとりしていると感じてしまう。(松江地区・30代・男性教員)
- ・実現は不可能だと思いますが、学内に保育所があると助かると思う。(松江地区・30代・男性教員)
- ・児童クラブ(学童保育)や保育所があってもいいと思う。(松江地区・40代・男性教員)
- ・関係する委員会が一度も招集されない。支援「室」がHP上しかない。予算が取られていない...etc. 形だけの支援体制を残すぐらいならなくせばいい。キャンパス外の制度をうまく利用する方がよい。(松江地区・30代・女性教員)
- ・独身男性の立場からすると、土日働いた分の振替休日を前後1ヶ月以内と制限せずに、いつでもとれるようにしてほしい。また、3連休のあとの12月25日(火)に会議を入れないなど、もっと動きやすいようにしてほしい。(松江地区・30代・男性教員)
- ・いいですね(松江地区・30代・男性教員)

- ・ニーズの量からいって、松江キャンパスだけのために、常設の保育園、病児保育園の設置は現実的ではない。市や民間の支援制度の利用料の補助が良いと思う。専業主婦家庭も含めて。(松江地区・40代・女性教員)
- ・利用していないので分かりません(松江地区・30代・男性職員)
- ・子供が病気になり誰も見てくれる人がいなくて休みが少ない時に困る。子育て支援についてもっと積極的にPRとかこういうのがあるということを活発にしてほしい。いざという時に助かった！！というような環境に達していないと思う。(松江地区・30代・女性職員)
- ・支援内容の周知が不十分だと思う。もっと積極的にPRしてほしい。知らない教職員の方が多いのでは。(松江地区・50代以上・女性職員)
- ・着実に整いつつあり、改善している。今後も要求していくことが必要。(松江地区・30代・男性教員)
- ・出雲キャンパスには通常学童保育はありません。単発的に夜間に小学生を預かる制度はあります。下記のような書き方では混同される可能性があると思います。もっとよく調べてから記載して下さい。(出雲地区・30代・女性職員)
- ・ベビーシッターのあっせん。学生のアルバイトなどどうか(資格必要か)(出雲地区・30代・女性教員)
- ・各職場、部署での現状を調査し、ひとりでバランスをとっている方々に対してもう少し情報提供をしたり、交流の場をつくる必要があると思います。現状は現場に頼っている部分が大いだと思います。(出雲地区・30代・女性職員)
- ・どんどん支援して欲しい。(出雲地区・30代・女性職員)
- ・松江キャンパス内にもせめて病後児保育くらいあってもいいと思う。(松江地区・30代・女性職員)

松江と出雲の評価の差が顕著である。「どちらかといえば不十分」「不十分である」を合わせると、松江が男女とも30%以上なのに対し、出雲では10%前後である。一方、大学の子育て支援に対しての評価が高い人も低い人ももっと支援を充実させることを望む記述は松江だけでなく、出雲地区からも出されている。

(女性部からの要望)男女共同参画室も縮小になり、松江では不十分と考えている人が多い。松江でも利用者のニーズを調べてクーポンなどの策を考えてほしい。

3 - (2)健康診断の検査項目について

	教員		職員	
	松江	出雲	松江	出雲
検査項目を増やしてほしい	39%	45%	23%	25%
今のままでよい	54%	48%	76%	71%
その他	7%	6%	1%	3%

- ・項目を選択できるようにしてほしい。例えば、年配者向けに前立腺検査を入れる。レントゲンに関しては放射線の忌避から選択制にしてほしい。(松江地区・50代以上・男性教員)
- ・的確な診断ができていないと感じる。血液検査は最低でも行うべき(松江地区・30代・女性教員)
- ・検診項目が少なく、病兆のスクリーニングができていないか不安(松江地区・30代・男性教員)
- ・血液検査が必要(松江地区・30代・男性職員)
- ・健診結果より検診項目を増やすべき(松江地区・50代以上・男性職員)
- ・35歳の血液検査では前日の夜から絶食をして、午後2時過ぎまで待たされる。その日は仕事にならないし、体力的な負担も大きい。改善してほしい。(松江地区・30代・男性教員)

- ・検診の精度をあげてほしい。レントゲンなど。(松江地区・40代・女性教員)
- ・血液検査も省略されることがあり、非常にずさん。(松江地区・30代・男性教員)
- ・いつも事前にご案内をいただき、費用等補助していただき感謝しています。(松江地区・40代・女性教員)
- ・あまりに簡素な内容で、特に若い人たちが受診する意味が感じられない。(松江地区・40代・男性教員)
- ・差別と同じではないか。(松江地区・50代以上・男性教員)
- ・松江キャンパス職員も出雲キャンパス職員と同じく、年代に関わらず血液検査を行って欲しい。(若い人でも生活習慣病になりつつある人が早期治療できるほどメリットは大きい。)(松江地区・30代・男性職員)
- ・脳ドックにも援助して欲しい(松江地区・50代以上・女性教員)
- ・人間ドックの適用枠の増大(松江地区・50代以上・男性教員)
- ・血液検査は全員必要だと思う。(松江地区・20代・女性教員)
- ・41歳未満も、希望によって項目を増やせると良い。(松江地区・20代・女性職員)
- ・受診時期を9月から8月か、10月に変更してほしい。(松江地区・50代以上・男性職員)
- ・40歳未満の血液と心電図の検査を行ってほしい。(松江地区・30代・女性教員)
- ・40歳未満の人にも血液検査があればよいと思う。(松江地区・40代・女性教員)
- ・血液検査を増やして欲しい。(松江地区・30代・女性職員)
- ・日程が学会の準備と重なるため、普段の授業のある時期(4~5月、11から12月)などに移して欲しい。(松江地区・30代・男性教員)
- ・法定の検査項目以外にも大学負担で行うべきか、慎重な判断を要する(松江地区・40代・男性職員)
- ・40歳以上でも法律に反しない範囲で検査項目をもっと選べるようにした方がいい。(大腸、胃等(松江地区・40代・女性職員)
- ・血液検査も行って欲しい(松江地区・30代・男性教員)
- ・最近、簡易ながん検査も可能と聞きます。その項目を入れては？(松江地区・30代・男性教員)
- ・30歳以上についても、40歳以上の健診項目まではいかなくても、もう少し項目を増やし、それについて毎年、検診を受けられるようにして欲しい。現行の健康診断項目だけでは、心もとなく不安が残る。(松江地区・30代・女性職員)
- ・人間ドックを受診しているので意見はない。希望を言えばドックの補助額UP(松江地区・40代・男性職員)
- ・40歳以上でおこなわれる健診内容を35歳以下でもオプションで受診できるようにしてほしい。(松江地区・30代・女性教員)
- ・レントゲンを被ばく量の多い間接撮影ではなく直接撮影にしてほしい。デジタルX線センサーだと被ばく量はかなり低減される。(人間ドック(日赤)は、デジタルX線センサー使用)(松江地区・40代・男性教員)
- ・人間ドックの補助を充実させてほしい(松江地区・50代以上・男性教員)
- ・自分自身でケアすべき問題なのでしょう。(松江地区・30代・男性教員)
- ・30歳以上なら同じ健診項目があった方がよい。(松江地区・50代以上・女性職員)
- ・職務に差し支え無ければ現状でよい。それ以上は自己負担で。(松江地区・30代・男性職員)
- ・がん検診は全員が行うように定期検診に入れるべき。(松江地区・40代・女性教員)
- ・希望者には上限を決めて検査項目を増やすとか重点的な検査をさせるとかがあればよい。(松江地区・30代・女性職員)
- ・食の欧米化などの影響で、早期に病になる人が多い。30歳から血液検査をしてほしい。(松江地区・30代・男性職員)
- ・がん検診等の補助があるとよいと思う。(松江地区・40代・男性教員)

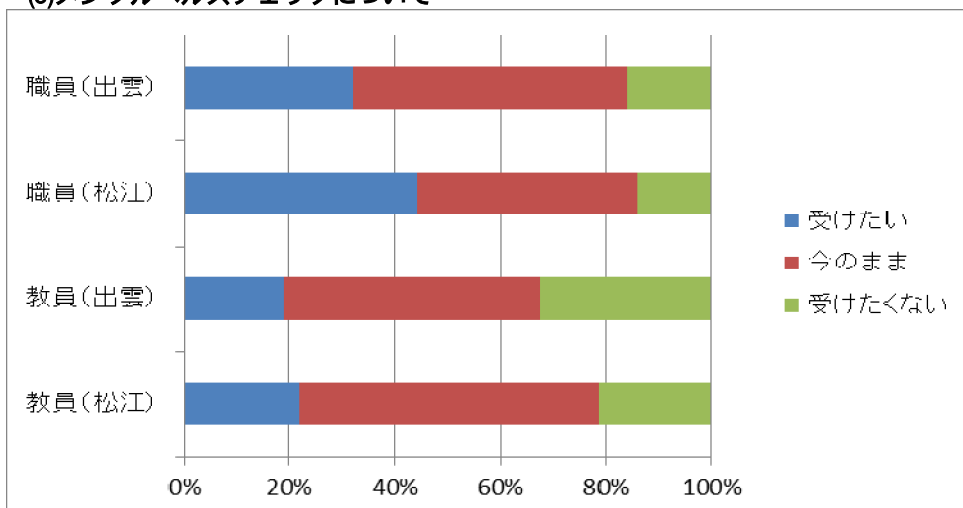
- ・問診の担当医師が1人しかいなかったため長い行列ができてしまい、1人あたりの時間が短かった。(流れ作業のようで気になることがあっても聞きづらい)(松江地区・30代・女性教員)
- ・資料が不十分で判断できない。私は40歳以降人間ドックを受診しているため。(松江地区・50代以上・男性職員)
- ・血液検査ぐらいは全員受けられると良いと思います。(松江地区・30代・女性職員)
- ・一般に比べれば十分であると思う。あとは必要なら自己管理を(これは無駄な経費)(松江地区・40代・女性職員)
- ・医学部にいたときは20代でも血液検査があった。(松江地区・30代・女性職員)
- ・CT スキャン(松江地区・30代・男性職員)
- ・非常勤にも、婦人科検診など人間ドックを有給のような扱いで気兼ねしないで受けに行ける配慮をしていただきたい。(松江地区・40代・女性職員)
- ・血液検査のない健診は意味がない。(松江地区・30代・女性職員)
- ・ぜひ脳内血管の診断等を検診項目にあげてほしい。脳ドックは共済の人間ドック料金の補助対象とならず多額の出費が必要です。しかも高年齢となると脳内出血等の発症が増してくるためです。(松江地区・50代以上・男性職員)
- ・35歳以下も血液検査があると良い。(松江地区・20代・女性職員)
- ・ドックを受診しているので知らない(松江地区・50代以上・男性教員)
- ・40歳未満にも血液検査を加えていただきたいと思います。(松江地区・30代・女性職員)
- ・実施期間を柔軟にしてください。夏場の出張と常にかさなるので毎回、別に受診に時間をとられてしまう。(松江地区・30代・男性教員)
- ・若い人の検診項目が少なすぎる。他大学と比べると、ほとんど身体測定レベル。(松江地区・30代・女性教員)
- ・年齢を問わず、血液検査を入れるべき。尿検査だけでは、知れる情報が少ない。(松江地区・30代・男性教員)
- ・現常で特に意見はありません。強いて言えば被扶養家族の健診も実施されると良いですが、そこまでは望めないでしょう。(松江地区・30代・男性教員)
- ・費用は自費負担でもよいので、+ で選択式で選べるようにしてほしい。(松江地区・30代・男性教員)
- ・もっと低年齢から、きちんと検査してほしい。世の中の高年齢障害の弱年老化をよく知ってほしい。(松江地区・30代・男性教員)
- ・血液検査は年齢に関係なく行っても良いと思う。(松江地区・30代・女性職員)
- ・同じ業者を利用していても、検査項目がずっと多い会社を知っているので、改善の余地があると思う。(松江地区・20代・女性職員)
- ・自費でプラスできるなどでもよいので、選択させてほしい。血液検査は毎年してほしい。(松江地区・30代・女性職員)
- ・希望に応じて、30歳以上で受診できる項目を増やしてほしい。(松江地区・30代・男性職員)
- ・女性のための健康診断があることは良いと思う。(松江地区・30代・女性職員)
- ・「8020」という言葉があるが、歯の健診は受けられないものだろうか？どうしても成人になってからは、どこか痛くならないと受診せず、ひどくなった状態からの治療となるので、できれば、子宮がん、乳がん健診も大学で受信できるようになれば、受診率も上がるのではないか。(松江地区・50代以上・女性職員)
- ・骨密度測定をしてほしい。(松江地区・50代以上・女性職員)
- ・項目を増やす方向で検討してもらいたい。人間ドックは良いが、経済的な負荷が大きい。(松江地区・40代・男性教員)
- ・希望者の選択肢をふやすべき(松江地区・30代・男性教員)
- ・せめて血液検査は全ての人を対象としてほしい。(松江地区・30代・女性職員)
- ・日程について検討すべき(出雲地区・30代・男性職員)

- ・診療時間中に検診がなかなか難しいです。整理券を配るなどして少しでも並ばなくていいようにしてほしい。(出雲地区・40代・女性職員)
- ・多少負担してでもお願いしたい。(出雲地区・30代・女性職員)
- ・子宮けいがん検診 レベルAの推奨です(出雲地区・30代・女性教員)
- ・希望したり、追加料金を払えば、20代でも多くの項目を受診できるのでしょうか。(出雲地区・20代・女性職員)
- ・乳がん検診とかがん検診があるといい。(出雲地区・20代・女性職員)
- ・子宮がん検診、乳がん検診があるといいです(出雲地区・30代・女性教員)
- ・時間を作るのが大変。時間がかかり過ぎ!(出雲地区・30代・男性教員)
- ・様々ながん検診も行うべき。医療機関が生活習慣病の定義を知らないのは恥ずかしいと思います。(出雲地区・40代・女性教員)
- ・歯科検診してほしい(出雲地区・30代・女性職員)
- ・がん検診してほしい。血液検査の項目を増やしてほしい。(出雲地区・30代・女性職員)
- ・50歳のがん検診(腫瘍マーカー等)(出雲地区・50代以上・男性教員)
- ・頭部MRIを入れて欲しい(出雲地区・30代・男性職員)
- ・ガン検診を入れるべきメタボのマーカーばかりやっても意味がない。(出雲地区・50代以上・男性教員)
- ・混雑緩和、わかりやすい案内板設置(出雲地区・30代・女性教員)
- ・決められた機関ではなくて、各個人の都合により受けやすくしてほしい。内科検診等では本当に相談できないので無意味です。(出雲地区・50代以上・女性職員)
- ・がん関係の検診はないでしょうか。一般に定められているものは一定の職場の義務である。(出雲地区・50代以上・男性職員)
- ・腫瘍マーカーを追加する。(出雲地区・50代以上・男性教員)
- ・胃カメラ、胸部CT、など(出雲地区・40代・男性教員)
- ・毎年XPを取りたい。女性の乳がん検診導入なども(出雲地区・20代・女性教員)
- ・時間がかかりすぎる(出雲地区・50代以上・女性職員)
- ・骨密度検査を入れてほしい(数年に1回の割合でよいので)(出雲地区・40代・女性職員)
- ・年齢、性別によって希望すれば選択できる項目の決定。婦人科的なもの、成人病関係等(出雲地区・50代以上・男性職員)
- ・松江キャンパス側の診断項目を、出雲キャンパス並にして欲しい。(出雲地区・30代・男性職員)
- ・受けやすい時間を考えてほしい。(出雲地区・40代・男性)
- ・乳がん検診、子宮がん検診も実施してもらいたい。他大学では行われているところもあります。(出雲地区・50代以上・女性職員)
- ・歯科検診を入れてほしいです。(出雲地区・30代・女性職員)
- ・ピロリ菌、HbA1c、胃カメラ(出雲地区・50代以上・女性職員)
- ・時間帯の延長(出雲地区・50代以上・女性職員)
- ・人間ドックが良い(出雲地区・50代以上・女性職員)
- ・メンタルヘルス検診を実施してほしい(出雲地区・50代以上・女性職員)
- ・がん検診を追加(出雲地区・50代以上・女性職員)

- ・必要に応じて(個人の要望などあれば)ケースバイケースで項目を増やすことは良いかもしれない(個人的には今より少なくとも良いくらいです)(出雲地区・30代・男性教員)
- ・選べるようになるとよい(出雲地区・30代・男性職員)
- ・エコー(出雲地区・40代・女性職員)
- ・HbA1cを追加してほしい(出雲地区・40代・女性教員)
- ・希望項目については受信できるとうれしい。(出雲地区・30代・女性職員)
- ・心電図など、年齢が低くても受けられるようにしてほしい。自身の仕事上、生活リズムが不規則なので、若いうちから見てもらいたい。(出雲地区・30代・男性教員)
- ・血液検査を50代以上では年2回実施してほしい(出雲地区・50代以上・女性職員)
- ・人間ドックの補助費用を増額して欲しい。(松江地区・50代以上・男性職員)
- ・血液検査は加えてほしい(松江地区・30代・女性職員)
- ・今の検診は項目が少なく、やるだけ無駄としか思えない。特に若年者の検診はそう感じる。せめて血液検査くらいは行うべき。(松江地区・20代・男性職員)
- ・血液検査はあっても良いのではないか(全年齢で)(松江地区・20代・女性職員)
- ・40歳以下の職員(松江キャンパス)にも血液検査を義務付けにしてほしい(松江地区・30代・女性職員)
- ・ガン検診を増やしてほしい(松江地区・50代以上・男性教員)
- ・自ら検診にはなかなかいかないので、スケジュールを組んでもらえて大変助かる。血液検査は年齢に関係なく実施して欲しい。(松江地区・30代・女性職員)
- ・公立学校と同じく5年に1度人間ドックを入れてほしい。(松江地区・50代以上・女性教員)
- ・健診結果に基づいて指導されているのか?(松江地区・50代以上・男性職員)
- ・せめて採血はあった方がよい。病気になってからでは遅い。(松江地区・20代・女性教員)

検査項目を増やしてほしいという回答は、出雲、松江とも教員が多数で、職員は現状で良いと回答している。血液検査は出雲地区では20代から行っているようである。記述によれば、松江地区では増やしてほしい検査項目は血液検査、出雲地区はがん検診やエコーなどである。

3 - (3)メンタルヘルスチェックについて



「メンタルヘル検診に関する自由意見」

- ・精神医療への信頼感が薄い(松江地区・30代・男性教員)
- ・必要ですが、私自身は「今のところは」不要です。(松江地区・50代以上・女性教員)
- ・検診を担当する医師による。(松江地区・30代・女性職員)
- ・今の制度を知らないなので、よくわからない。(松江地区・30代・男性教員)
- ・自分が必要なことがあれば、気軽にできればいい。私自身が、今、受けたいという状況ではないです。(松江地区・30代・女性職員)
- ・現に精神科に通院中。新たな意見は治療方針の混乱となる場合がある。(松江地区・50代以上・男性職員)
- ・受けてみただけで状況は変化有りませんでした。絶望だけが残ります。(出雲地区・40代・男性教員)
- ・受ける時間がありません(出雲地区・20代・女性教員)
- ・検診の内容・方法による(出雲地区・50代以上・女性職員)
- ・保管センターの体質？が今一つ不安(出雲地区・50代以上・男性職員)
- ・そんな時間もない(出雲地区・40代・男性)
- ・希望があればその人に(出雲地区・50代以上・女性職員)
- ・受けたい人のみでよろしいのでは？(出雲地区・50代以上・女性職員)
- ・人から勧められて受けるものではないと思います。(人権に関わることなので)検診となると少し大事のような気がします。もっと気軽にストレスを解消できることがあるといいのですが(松江地区・40代・女性職員)
- ・そりゃどこにでもいるだろうが本人の意思(松江地区・30代・男性教員)
- ・誰にでも浮き沈みはあるので、コミュニケーションをとりながら全員で解決に持っていく雰囲気があるとよい。(出雲地区・30代・女性職員)
- ・そんな余裕はありません。自分のこと、今日のことで精いっぱいです。(出雲地区・40代・男性教員)
- ・予防のためにも必要です。(松江地区・50代以上・女性職員)
- ・検診があったとしても十分な体制で行うことができるか望みが薄い(松江地区・30代・男性教員)
- ・疲れ気味で自分自身が心配(松江地区・50代以上・男性教員)
- ・病気なのか怠慢なのか良くわからない(松江地区・50代以上・男性職員)
- ・必要だと思う人は受ければよいと思うが、自分には不要。治療行為なのかも疑わしい。仕事量の軽減などのためのチェックであればよいと思う。(松江地区・30代・男性教員)
- ・予防こそ一番大事。(松江地区・50代以上・男性教員)
- ・必要がある人は何らかの自覚があると思う。検診の機会設置より、自分で専門機関を受信できる検診休暇等の環境整備が湯こうだと思う。(松江地区・50代以上・男性教員)
- ・自分をするためにもいいチャンスだと考える。(松江地区・40代・女性教員)
- ・上司が年下の場合、適格な注意をしてもらえないので、どうにもならない。(松江地区・40代・女性職員)
- ・個人の問題である。(松江地区・50代以上・男性教員)
- ・本人が自覚しない限りは行かないので勤めるわけにもいかない。(松江地区・40代・女性教員)
- ・年に一度やるのでは？(松江地区・50代以上・男性教員)
- ・受けやすい環境作りが必要だと思います。(松江地区・50代以上・女性教員)

- ・定期的にメンタルヘルスチェックを受けることで大きなメンタルトラブルを防ぐアプローチは有効と思います。ただ、減点主義的な人事政策下では、受診が不利益を招きかねないとの懸念があります。数年おきに部署全員が受けるなどの工夫があるかと思います。(松江地区・40代・男性職員)
- ・病んでいる者に病んでいるから相談すると誰が言うのか？相談に行くような者は自覚がある者で、本当に病んでいる者を強制的に受診させて自覚させないと最終的に大きな問題となっている。(松江地区・50代以上・男性職員)
- ・人を不愉快にさせる人にも是非受けてほしい。(松江地区・40代・男性職員)
- ・個人的には自分の心の健康を見直してみたいと思うが、その情報をもとに大学が何か制限を設定したり、管理されたりするといやだと思う。(松江地区・30代・女性職員)
- ・以前にも行われていたと思うが、その後はどうなったのか？(松江地区・40代・男性職員)
- ・病院紹介にとどめる。(松江地区・40代・男性職員)
- ・検診がどの程度の効果を持つかを基礎資料として収集するべき。(松江地区・30代・男性職員)
- ・仕事上の過剰なストレスに対する配慮の方が大切(松江地区・40代・女性職員)
- ・定期的にした方が良い。本人自覚がない場合も多く病休に入った時点でかなり良くない状況の人をたくさん見てきた。(松江地区・30代・女性職員)
- ・事例不足(松江地区・30代・男性職員)
- ・「給与削減により精神的圧迫を受けている教員多し」という結果を出して大学当局との交渉材料にすべき。(松江地区・40代・男性職員)
- ・個人が特定されない形で結果をグラフ化、データ化して公表すると良いと思います。(松江地区・20代・女性職員)
- ・心の病を持つ人がどこまで本当なのか。これを受け他者(病院ではない)からの診断を見ることは良いと思う。(松江地区・40代・女性職員)
- ・今は、仕事の質が変化し、スムーズに対応できない場面が多くなり、少々疲れ気味です。(松江地区・40代・男性職員)
- ・本人のことなのでこちらからは言いにくい(松江地区・30代・女性職員)
- ・今は大丈夫でもいざあやしくなった時に何のしくみも無いと相談しづらいと思う。定期検診に組み込む等、困った人が頼りやすい環境があれば良いと思う。(松江地区・20代・女性職員)
- ・保健管理センターカウンセラーの秘密保持に不安がある(松江地区・20代・女性職員)
- ・単純にメンタルヘルス検診がどういふものか興味がある。ただ、問題があった場合、どう解決へ導いてくれるのかも興味がある。TREのようなPTSDを解消する運動とかをしたり、ヨガとかしたりするのでしょうか？カウンセリングはもちろんでしょうが。(松江地区・30代・女性職員)
- ・学生のメンタルヘルスも重要ですが、彼らを支える教職員のメンタルヘルスも健全でなければならないと思います。(健全でなければならないと言っているわけではありません。)(松江地区・30代・男性職員)
- ・(自分のかかえている悩みについて)別に、病気というわけではないが、気軽に話せたら良いのと思う。職場だから嫌という人もいると思う。(松江地区・30代・女性職員)
- ・職場関係では受けにくい。(松江地区・40代・女性職員)
- ・やっぱりこの世の中、色々なことがあるので人に言えず苦しんでいる人はいっぱいいると思います。DVについてもなかなか言い出せないものだと思います。(松江地区・30代・女性職員)
- ・気がついた時には休む直前のように手遅れの場合がよくあり、もっと早期に気づき対応できないものが、いつも思う。(松江地区・50代以上・女性職員)

- ・相談された方は、考える最良のアドバイスを当人に行っていると思うがそういう人を抱えている周りの人たちへの配慮も必要と思う。(松江地区・50代以上・女性職員)
- ・現状、特に問題がないが、人により校務に大きな差があり、担当する校務によっては重なりとストレスが短期的に大きく増大する。(松江地区・40代・男性教員)
- ・個人情報の管理が担保されておらず、これが、受けるときのNOTのkey(出雲地区・40代・男性教員)
- ・検診 すみやかに加療にうつれる権利(出雲地区・30代・女性教員)
- ・1人だけが受診してもだめだと思う。チームとして改善される方がいいと思う。保健管理センターは頼りにしているが、近すぎて相談しづらいという声もある。(出雲地区・20代・女性職員)
- ・多忙のため、メジャー外科医のほとんどは転職を検討しています。就職先はたくさんあるので。(出雲地区・40代・男性教員)
- ・検診だけではなく、問題が職場環境にある場合、改善できるような仕組みも作ってほしい。(出雲地区・40代・女性職員)
- ・本人は自分がおかしいと気づかないので、抽選に当たったとかの名目で受信させるのも良いのでは。(出雲地区・40代・女性職員)
- ・他の人へ知られるのが、と思ってなかなか行動できてない。(出雲地区・50代以上・男性教員)
- ・検診される先生にも余裕がないので、意味がないと思います。権限もお金もなく、何もできないでしょう。(出雲地区・40代・男性教員)
- ・強制的に数年に一度は受けさせるようにする(出雲地区・30代・男性教員)
- ・個人の資質によるところが大きい。(出雲地区・30代・女性教員)
- ・検診をすれば、秘密を守る体制の構築が必要だと思います。(出雲地区・20代・男性職員)
- ・メンタルヘルス検診を行う体制が整っているとは言えない。医師確保の問題が大きい。(出雲地区・30代・男性教員)
- ・健康診断の項目の一つとしてほしい。問題のある人に対してはその人の周りの職場環境を見直すための監査などがあるとよいと思う。(当然本人、周りを刺激しない程度に)(出雲地区・20代・男性教員)
- ・カウンセラーの増員が必要(出雲地区・50代以上・男性職員)
- ・周りに病んでいる方はいます(出雲地区・20代・女性教員)
- ・これからも重要になってくると思います。検診を受けた方の職場環境の見直しも必要になってくると思います。(出雲地区・30代・男性職員)
- ・精神的疾患を抱える本人のみならず、同じ部署に配属されている人のバックアップをしっかりと制度化してほしい。(患者のフォローに回るものは通常業務に加え患者の業務も行わなければならない負担が大幅に増える)(出雲地区・40代・女性職員)
- ・保管センターの対応に問題を感じることがあり、すすみにくい。(出雲地区・50代以上・男性職員)
- ・精神的に問題のある人は自覚があっても検診など行かないと思う。自覚がなければなおさら。強制受診でないとも効果はないのではないのでしょうか。(出雲地区・20代・男性職員)
- ・かなりうつ状態(出雲地区・40代・男性)
- ・プライバシーの保護が鍵と言える。(出雲地区・50代以上・男性職員)
- ・周りに病んでいる方はいますパワハラを受けている人がいる。ワークライフバランスに相談に行かれたが、何も解決しない。検診の精度がいくら充実しても、悪の根源が変わらずある(いる)限り、被害は小さくならない。(出雲地区・50代以上・女性職員)

- ・業務過多のフォロー体制を備えるべきと思う。(出雲地区・50代以上・女性職員)
- ・自分では判断できないので第三者から言ってもらえるといいと思います。(出雲地区・30代・女性職員)
- ・外の機関で受けたい(出雲地区・50代以上・女性職員)
- ・40, 45, 50の節目の年齢で受けるようにするとよいのでは(出雲地区・30代・女性職員)
- ・メンタルヘルスの検診では、本当の心の内を伝えられるのか疑問。(たとえば、行ったことが直属の上司に伝わる可能性などの心配から、言えないことがあるのではないかと)メンタルヘルスの検診について誤解してたらいけません。(出雲地区・30代・男性教員)
- ・職場ストレスが大きいので、受けたい。(出雲地区・50代以上・女性職員)
- ・検診はその場限りのものなので、やはり同僚や上司等、相談できる環境を(精神面は)と思う。(松江地区・20代・女性職員)
- ・ひっそりとやってほしい(出雲地区・30代・女性職員)
- ・明らかに発達障害と思われる人が課内にいるが、本人に自覚がないため、その人とかかわる周囲の人がストレスをためるケースがある。全員にその機会を与えれば本人を含め、その周辺のかかわり方が少しは改善するのではないのでしょうか。(出雲地区・50代以上・女性職員)
- ・トラブルメーカーであり、パーソナリティ障害の特徴にほぼあてはまる人がいる。(松江地区・40代・男性教員)
- ・誰が検診を実施するのかにより受けるかどうか迷う人もいるのでないか。(出雲地区・50代以上・女性職員)
- ・見た目は普通。でもなかなか帰宅しなかったり、土日でも職場にいる人がいる。(松江地区・50代以上・男性職員)

松江地区の職員はメンタルヘルスチェックを受けたい、または受けさせたい同僚がいると答えた割合が高い。また、自由記述では、メンタルヘルスケアに対しては必要を認める声も多いが、一方で大学で行うメンタルヘルスケアに対しては、秘密保持が担保されるのか、個人情報はどういう管理をされるのか懸念する意見がある。

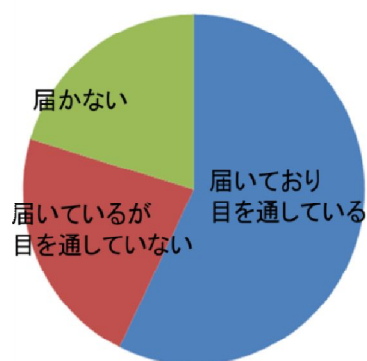
(女性部の意見)教職員に対して保健管理センターの相談を広報する必要が考えられる。外部の相談機関で受けられるチケットを配布している企業もあり、そのようなサービスも考慮してはどうか。また予防の取り組みの推進も必要である。

4 職員組合について

4 - (1)職員組合からのニュースは届いていますか

1. 届いており目を通している 36名(64%)
 2. 届いているが目を通していない 7名(13%)
 3. 届いていない 8名(14%)
- 無回答 5名(9%)

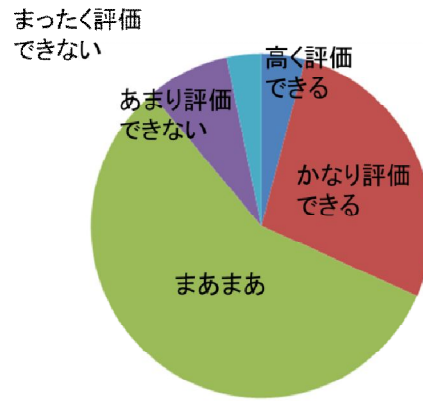
計 56名



4 - (2)職員組合の広報活動についてお聞かせください

1. 高く評価できる 4名(7%)
2. かなり評価できる 12名(21%)

- 3. まあまあ 22名(40%)
 - 4. あまり評価できない 5名(9%)
 - 5. まったく評価できない 5名(9%)
 - 無回答 8名(14%)
- 計 56名



4 - (3)その他, 職員組合や大学に対しての要望等について

1. 組合の活動について

肯定的なもの

- ・このようなアンケートでも、意見を言える場を設けていただけて、うれしく思います。ただ、本来は、人にしてもらうのではなく、自分ですることなのでしょうが、そのあたり、ちょっと 申し訳ないようなも思います。(松江地区 40代・男性教員)
- ・お疲れさまです。ご多忙とは思いますが、ご健康に充分留意され、活動を続けてください。(松江地区 50代・男性職員)
- ・給与削減の際の説明会に参加しました。とても真摯なご対応をいただいていると思います。この点については感謝しております。(松江地区 30代・男性職員)
- ・給与の件に関してはがんばっておられたと思う。他大学さんよりはマシだと思った。(松江地区 30代・女性職員)
- ・今後も組合の果たす役割・意識はますます大きくなると思います。少しでも多くの方に関心を持っていただく必要があると思います。(松江地区 30代・女性職員)

否定的なもの

- ・教職員組合は解散して欲しい。大学の建物を使うのはやめてほしい。(松江地区 40代・男性教員)
- ・教職員組合ではなく、教員組合ではないですか。(松江地区 50代・男性職員)
- ・組合の活動が見えてこない。少々下火ではないか？(松江地区 50代・女性側隠)
- ・国全体の経済状況を見れば、給料を増やせ、あれもしろ、これもしろでは大学がもたない。かといって、職員に多くの負担を強いるのも問題である。なので、何を優先し、何を後回しにするかの問題であろう。身分についても任期があったり、時間雇用であったり、職員自体も色々な人がいる。このアンケートは、そのような状況に見合っているとは思えない。要求事項を正当化する口実集めなのだろう。(松江地区 30代・男性職員)
- ・いつまでも大学の批判をする組織ではなく、協同できる体制、活動へ移行されてはいいかがでしょうか。(松江地区 40代・女性職員)
- ・メールやHP 中心になって、ほとんど見なくなった。時流とはいえ、これでいいのか？(松江地区 50代・女性職員)
- ・何も反映されないの、期待しない(出雲地区 30代・女性教員)

< 組合の活動について >

非常におおまかな分類であるが、肯定的な意見としては、これまでの活動に賛同や感謝の気持ちが窺える。一方、批判的な意見では、組合に期待しない、あるいは大学当局に対峙するものと捉えられているようだ。

2. 要 望

(大学当局へ)

- ・とにかく松江キャンパスに保育所を作って欲しい。育児などの理由で仕事を辞める人が出ないような環境作りが必要。島根の子育て支援の先進的なモデルを作れるような大学になって欲しい。(30代・女性職員・松江地区)
- ・個々の状況に応じて、もっと自由な勤務ができるようにしてほしい。例えば、育児休業中、週1コマの授業のみ担当するとか。現在の短縮勤務ではそのような選択肢はなかったです。(30代・女性教員・松江地区)
- ・1本学にも心のケアを必要とする職員が多く存在するが、このことは健常な職員へ過度の負担をかける現状でもある。心のケアを必要とする職員は、放置されているのが現状である。早期に対策を講じる必要がある。場合によっては退職を勧告すべきである。2.法人化後、有期雇用職員、派遣職員が多数採用等されている。この現状について組合としての考え方が聞いてみたい。というのは、本来有期雇用職員等は定員内職員では処理しきれない業務をサポートさせる目的で雇用すべきものであるが、現状では定員内職員と同様の業務を負荷し、場合によっては時間外勤務を定員内職員以上にしている者もある。上記とも関わるが、人事行政を見直し、本来の形態に戻すべきではないか。(松江地区50代・男性職員)
- ・大学(財務担当)への要望:給与の代償措置が不完全のように思える。研究費がつかない。教育エフォート100%の教員への給与還付の方法を明らかにしてもらいたい。(松江地区30代・男性教員)
- ・大学に対する要望:出雲キャンパスとの統合は百害あって一利なしであった。再び分離し、それぞれ独自の路線を歩んだ方が互いの為に良い。(松江地区40代・男性教員)
- ・今年の職員向け個人評価はまだ行われていない。既に1ヶ月は過ぎていて。また、管理職対象の評価者研修は、一体いつから行われていないのか?このような状態で評価を給与に反映させるのは大きな問題である(来年までは関係ないのか)。(松江地区50代・女性職員)
- ・法人化(国からの切り離し)になってときの職員の地位(給与面等)の確保・・・はウソでしたと明言のうえ、給与改定、退職手当等について提示して欲しい・・・。従前の宣言(?)が生きているのか死んだのか・・・。復興支援として減額した人件費について、震災地へ派遣協力する研究者、ドクター、コメディ等に大学として増額(給与、手当等で)するなどオリジナルな決断を求める。(出雲地区50代・男性職員)
- ・統一された大学ではなく各自バラバラです。全体がまとまりのある大学運営になることを希望します。(出雲地区30代・女性職員)

(組合へ)

- ・Post 増設へ前向きにとりくんでほしい(松江地区50代・男性教員)
- ・組合として学生に働きかけることが必要だと思います。「社会人力養成講座」組合版のようなものです。(松江地区50代・女性教員)
- ・法人化後の組合入会者が増えないか?強い組合=過半数確保(松江地区50代・男性職員)
- ・ある時期を境に組合員が増えないです。よい方法はないものか・・・。(松江地区40代・男性職員)
- ・私の部署では昨年、一般職員人事評価において評価内容のフィードバックが行われませんでした。こうしたことがあることを大学当局に連絡いただきたい。(松江地区30代・男性職員)
- ・全大教をやめてほしい。上納金と出張費で、大学のための活動ができなくなっているのでは?(松江地区30代・女性教員)

- ・教職員が意見を出しあえるような機会があるとよいと思います。(松江地区 30 代・女性教員)
- ・教員研究費増額問題は速やかに解決してほしい。(松江地区 40 代・男性教員)
- ・もっと数多くのニュースを構成員へ配り、組合の存在意義を知らせるべき。(松江地区 50 代・女性職員)
- ・40 代外科医師。医師間での仕事内容に差がありすぎる。外科医としては、一般病院と同じ仕事内容にもかかわらず、給与は 1/2～1/3 程度です。ドクターフィー導入をお願いします。(出雲地区 40 代・男性教員)
- ・今回裏面のラスパイレース指数を見て、他大学や国家公務員との差の大きさを改めて思い知った。なぜここまで大きな格差が生じるのか？待遇改善について島大独自の対策を取るべきである。
(出雲地区 40 代・女性職員)

<要 望>

概ね大学当局に対するものと組合に対するものに分けられる。勤務する環境作りから人事行政の改革や勤務状態の改善など多岐にわたっている。また組合に対するものは組合員の過半数確保、広報の問題、勤務状態の改善や研究費等増額への取り組みが期待されている。

3. 勤務について

- ・事務処理が煩雑で仕事が増えている。仕事を増やすために煩雑にしているのではないかと思うほどである。独法なのだから民間の企業の方法をもっと勉強して取り入れてほしい。民間では、株主に対する責任があるから、もっと効率的で効果の高い事務仕事をしている。(松江地区 40 代・男性教員)
- ・超過勤務において、管理職の方にもう少ししっかりとした管理をお願いしたいです。例えば、その日に超勤をする職員に対して、業務内容とそれに見合った申請時間なのか、本当にその日にしなければならぬものなのか、課内の他のメンバーで協力して処理する方が効率が良いのではないかと、etc.の聴取及び判断をしていただきたいと思います。
(松江地区 30 代・女性職員)
- ・金銭面が？？しければ、振替休日は前後 1 カ月の制限をなくすや、事務書類を減らす。12 月 25 日(火)に会議を入れない、使用されていない部屋を申請制で自由に使えるようにするなどもっといろいろ工夫してもらいたい。(松江地区 30 代・男性教員)

<勤務について>

事務処理の煩雑さが指摘されているとともに、より効率化した業務内容の検討、さらに勤務状況の改善管理職のあり方が問われている。

4. 給与・退職金・ボーナス等について

- ・退職金が平均 400 万円も減る可能性があるときいて、ますますやる気がなくなる...(松江地区 40 代・女性教員)
- ・ラスパイレース指数の一覧を掲載して削減額の見直し案の方策について問うことはないのですか。(出雲地区 50 代・男性職員)
- ・給与削減はかなり生活苦。有資格者への特別手当必要。(松江地区 30 代・男性職員)
- ・給料も公募研究費も安いので、なんとかしてほしい。(松江地区 30 代・男性教員)
- ・給与削減はやめてもらいたい。(出雲地区 40 代・女性職員)
- ・はやく給与については改善しないと大学がつぶれます(出雲地区 30 代・男性教員)

- ・診療に従事する教員の給与が安すぎる。研究者に対する手当として、例えば外部賃金の獲得に応じたボーナスの加給があってもよいのではないか。(出雲地区 50 代・男性職員)
- ・有期職員の給料を上げてほしいです。仕事ばかり増えるのに給料は上がらない、税金は増えるで収入が数年横ばいです。(出雲地区 40 代・女性職員)

< 給与・退職金・ボーナス等について >

常勤教職員および有期職員ともに生活への影響がみられ、給与の改善が求められている。有資格者や診療従事者では特別手当やボーナスの加給を望んでいる。また給与の低さから大学の将来を案じる声もある。さらに退職金減額により、勤労意欲の低下も窺える。特に給与等の改善を望む声は、出雲キャンパスの回答者に多い。

5. 広報・その他・(下記以外の特になしの記述 - 5 名)

- ・キャンパス内の美化意識をたかめてほしい。落ち葉拾いとかが、雑草除去とか (松江地区 50 代・男性職員)
- ・モラル・ハラスメントについても視野を広げるべき(出雲地区 30 代・女性教員)
- ・失礼な回答で申し訳ありません。大変なことは承知しておりますが、出雲へは届きにくいようです。(出雲地区 50 代・男性職員)
- ・最近は見かけない。届いているか分からない。(出雲地区 50 代・女性職員)
- ・交流の場があるといいですね(スポーツが趣味等)(出雲地区 40 代・女性職員)
- ・広報を見ていないのでコメントできない。(松江地区 50 代・男性職員)