

# 広島大学教職員組合主催

## 広島大学で働く契約職員のみなさまへアンケート

### 「あなたのご意見を伺います」

#### <<最終報告>> 2021年11月25日付

アンケート実施期間：2020年10月8日（木）～11月9日（月）

方法：紙媒体+WEB 回答（対象者には個別にアンケート回答用の乱数字（6桁）を学内便で配布）

対象者：広島大学で働く契約職員約1500名（2020年9月24日付）

※今回対象とした契約職員は、契約（病院）一般職員、契約技術職員、契約（病院）技能員、契約用務員、契約（病院）専門職員、教育研究補助職員の方です。

（2020年11月9日締切時点の内訳）

<b>対象</b>	<b>1510名</b>	（アンケート開始時）	1514名
		育休中・行先不明などで返送	4名
			⇒1510名
<b>回答</b>	<b>557名</b>	<b>（回答率 約36.8%）</b>	
		（11/9 締切時点）	564名
		（集計時）重複回答	3名
		（集計時）付与した乱数以外からの回答	4名
			⇒557名
		回答方法	
		紙媒体で回答	85名
		WEBで回答	472名
			⇒557名

※パスワードの英字（アイ、エル、オー）と数字（イチ、ゼロ）の区別がつかないため、紙媒体で回答した方が数名いました。

## アンケート内容一覧（7項目）

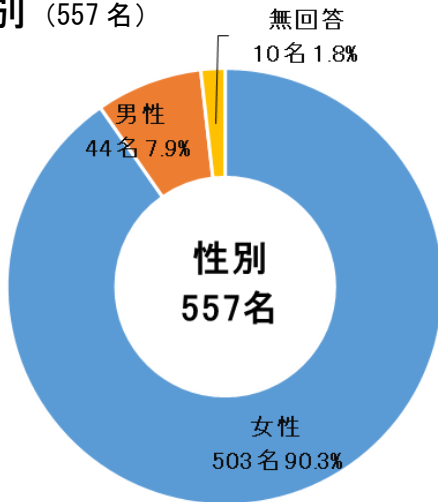
- 【1 あなた自身について】
- 【2 継続雇用の希望について】
- 【3 仕事に対する思いについて】
- 【4 現在の生活状況について】
- 【5 新しい働き方「テレワーク」について】
- 【6 休暇制度について】
- 【7 その他】

「はじめに」

広島大学教職員組合では、前回 2017 年 3 月～4 月に契約職員の雇用の上限に関するアンケートを実施しました。その結果を受け、引き続き当問題への取り組みをしております。また、昨年より同一労働同一賃金の施行、学内でも新型コロナウイルス感染予防のためのテレワーク制度が始まり、それを視野に入れた処遇改善の交渉を大学と行いました。今回のアンケートはそれらについても追跡調査を行い、当事者のみなさまの意見を聴き取り、組合で共有し団体交渉等の活動に反映したいと考えています。

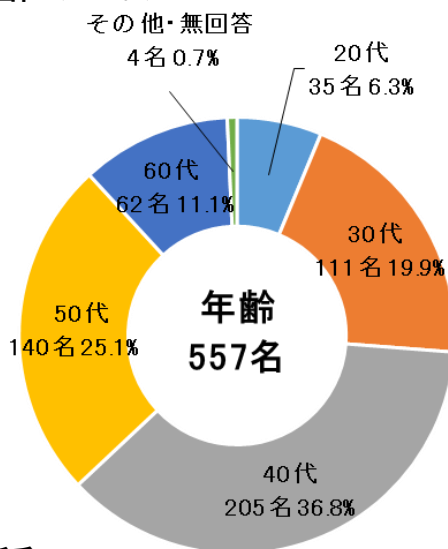
## 【1 あなた自身について】

### ●性別 (557名)



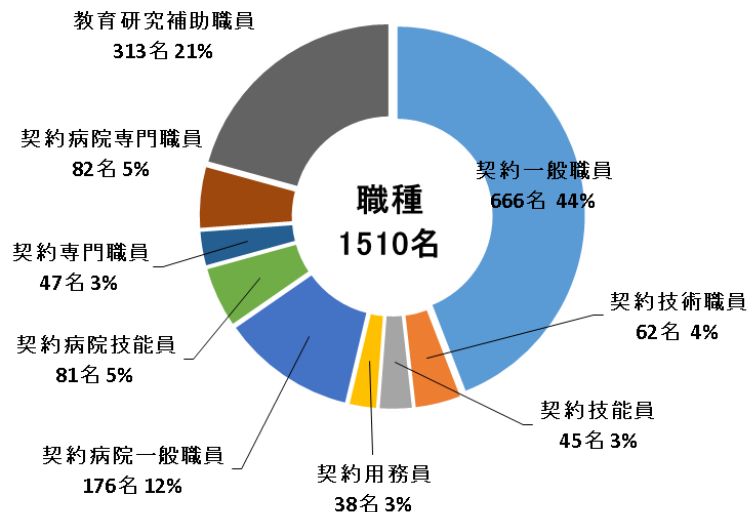
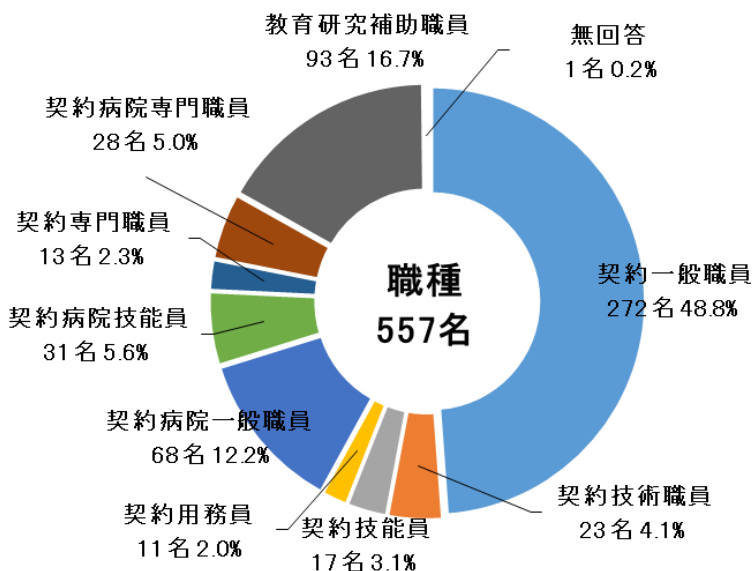
回答を得た 557 名のうち、90.3%が女性、7.9%が男性と、女性が大半を占めた。

### ●年齢 (557名)



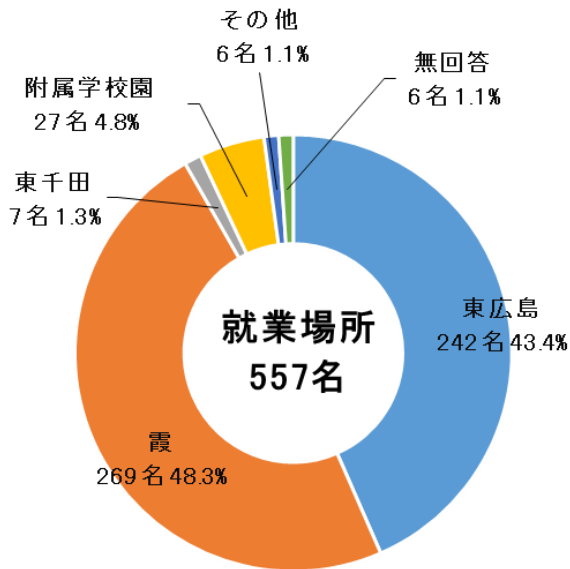
40代が 36.8%と最も多く、続いて 50代 (25.1%)、30代 (19.9%)、60代 (11.1%)、20代 (6.3%) だった。

### ●職種 (557名)



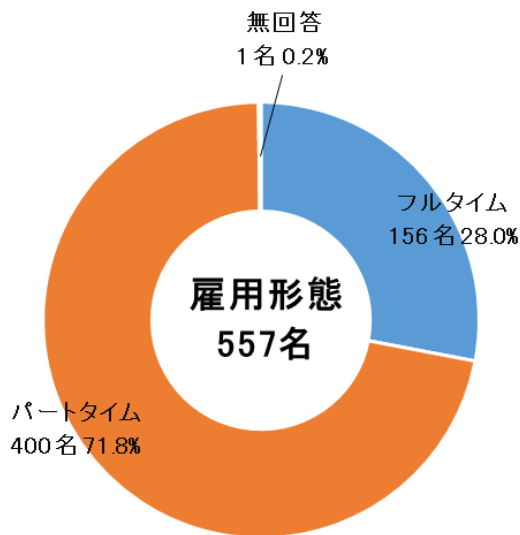
契約(病院)一般職員が 61.0%と最も多く、続いて教育研究補助職員 (16.7%)、契約(病院)技能員 (8.7%)、契約(病院)専門職員 (7.3%)、契約技術職員 (4.1%)、契約用務員 (2.0%) だった。また概ね、配布対象 1510 名の構成比に沿った回答を得られた。

## ● 就業場所 (557名)



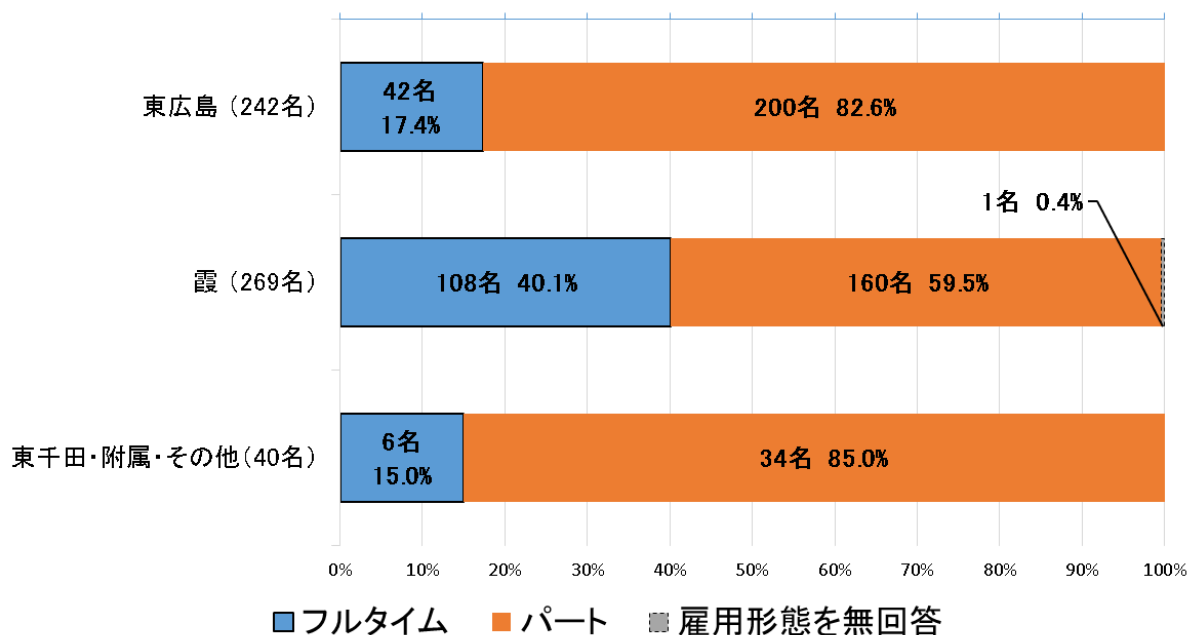
霞地区が 48.3%と最も多く、続いて東広島地区(43.4%)、附属学校園(4.8%)、東千田地区(1.3%)だった。

## ● 雇用形態 (557名)



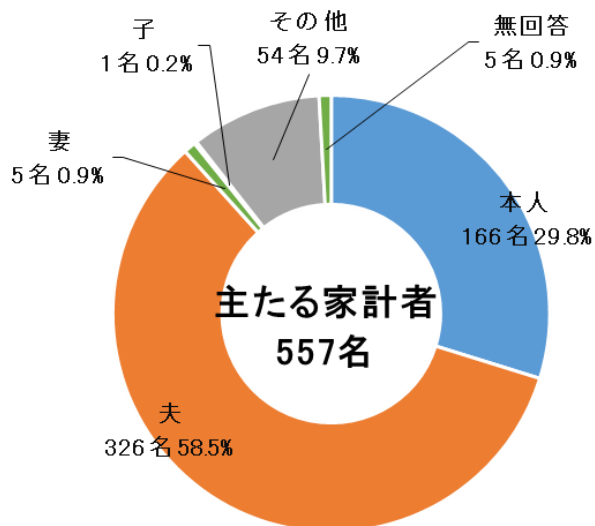
契約フルタイム職員で雇用されている人は 28.0%、契約パートタイム職員で雇用されている人は 71.8%だった。

## ● 就業場所別の雇用形態 (551名 ※6名は就業場所を無回答)



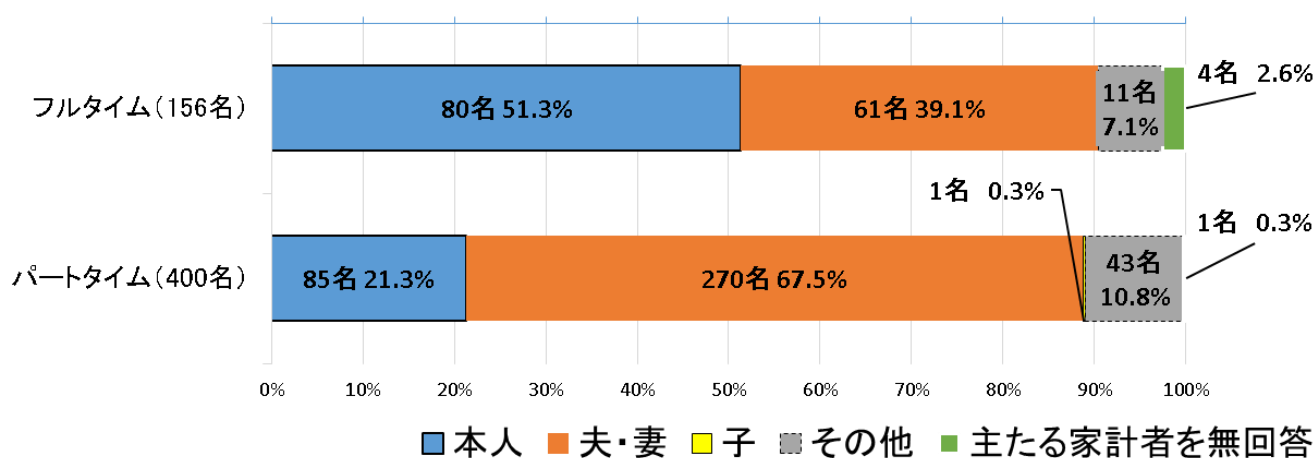
就業場所別で雇用形態に違いがあるかについて分析したところ、霞地区は、契約フルタイム職員が 40.1%と突出して高かった。

## ●主たる家計を支えている方 (557名)



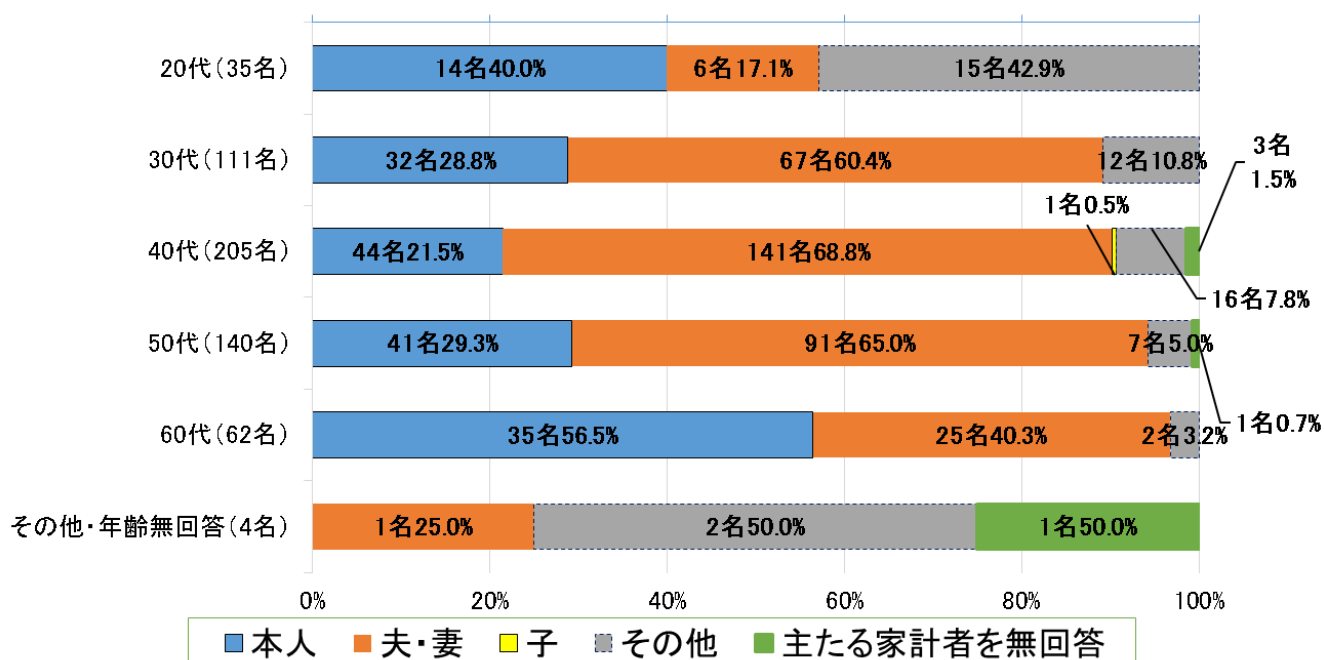
配偶者(夫・妻)が59.4%で最も多く、続いて本人(29.8%)だった。

## ●雇用形態別の主たる家計者 (556名 ※1名は雇用形態を無回答)



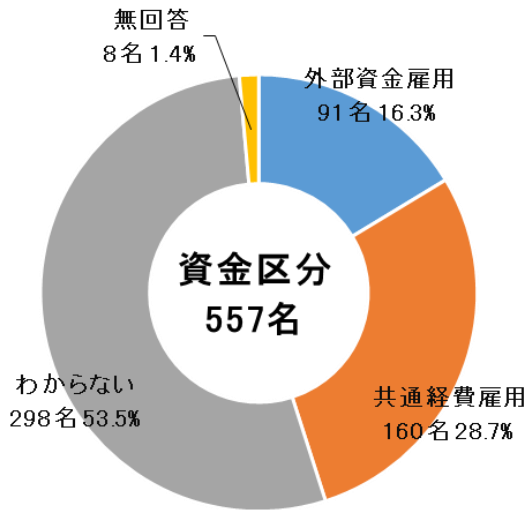
雇用形態別で主たる家計者に違いがあるかについて分析したところ、契約フルタイム職員で半数以上、契約パートタイム職員で少なくとも20%は「本人」が主たる家計者であることが分かった。

## ●年齢別の主たる家計者 (557名)



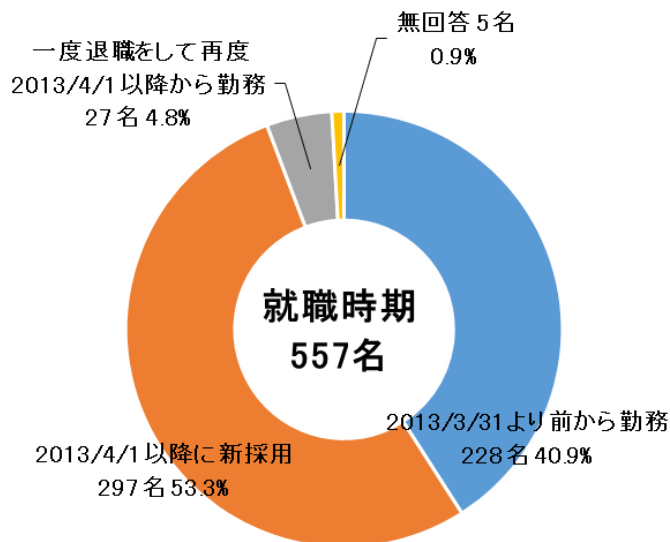
年齢別で主たる家計者に違いがあるかについて分析したところ、30代～50代の60%以上の主たる家計者が配偶者(夫・妻)であった。

## ●資金区分 (557名)



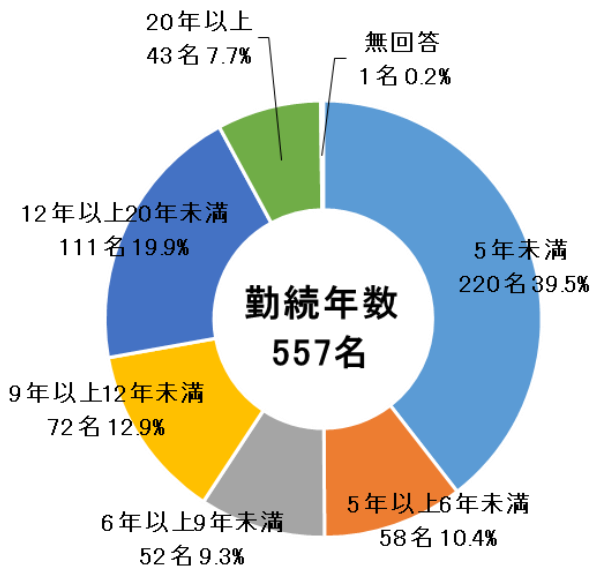
自身の雇用資金について、「わからない」が最も多く 53.5%、続いて「共通経費雇用」(28.7%)、「外部資金雇用」(16.3%) だった。

## ●就職時期 (557名)



広島大学は 2013 年度の就業規則の改定で、労働契約法の改正への対応として、2013 年 4 月 1 日以降の新規採用者の更新限度（上限 5 年）を新たに規定した。今回はその 2013 年 4 月 1 日以降の新採用者から多く回答を得られた。

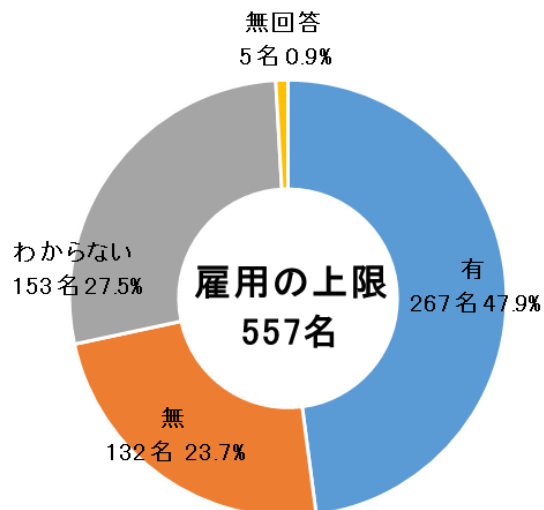
## ●広島大学での勤務年数 (557名)



前回の調査では、5年未満が最も多く 41.9%、続いて5年以上10年未満 (29.2%)、10年以上15年未満 (13.2%)、20年以上 (10.4%)、15年以上20年未満 (5.3%) だった。

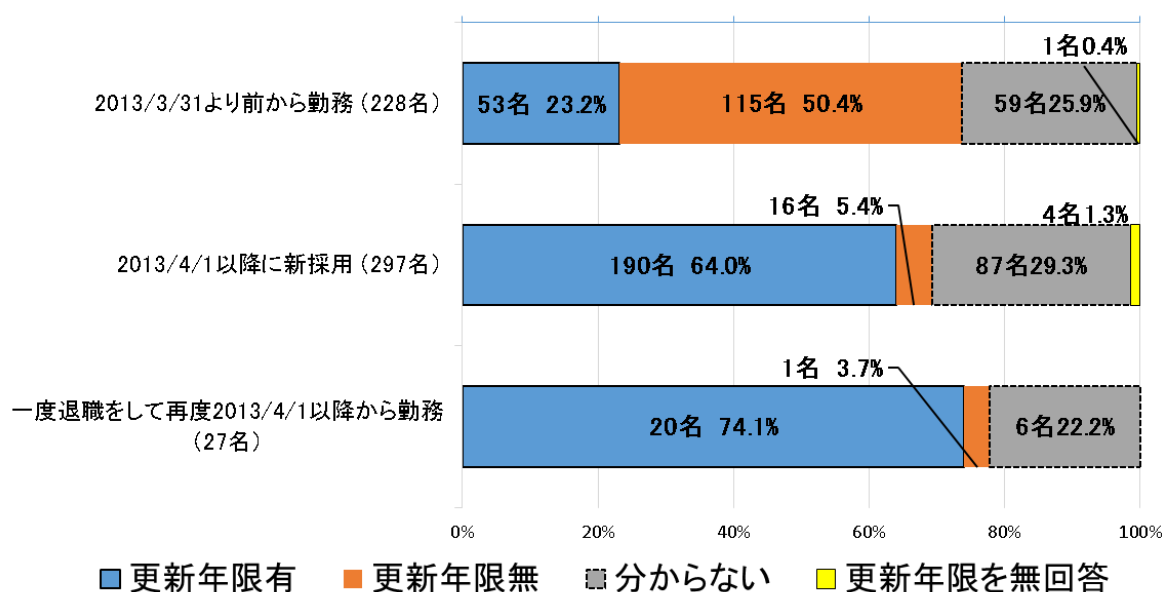
今回の調査でも5年未満が最も多く 39.5%だったが、広島大学で長く勤務されている方 (9年以上12年未満～20年以上) からも同程度 (40.5%) の回答が得られた。

## ●労働条件通知書に「雇用期間の上限」の記載 (557名)



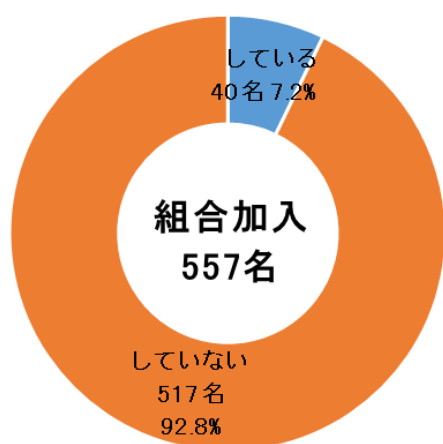
雇用の上限「有」が47.9%と最も多く、続いて「わからない」(27.5%)、雇用の上限「無」(23.7%)だった。

## ●就職時期別の「雇用期間上限」の有無 (552名 ※5名は就職時期を無回答)



2013年4月1日以降の新採用者においては、大多数が「更新した場合の上限は20XX年X月X日までとする。」といった上限付きの労働条件で雇用されている。

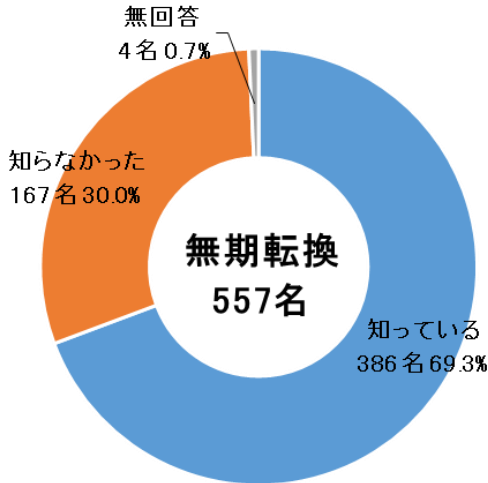
## ●組合加入 (557名)



32名が「共済組合」と勘違いして、「している」を選択していた。

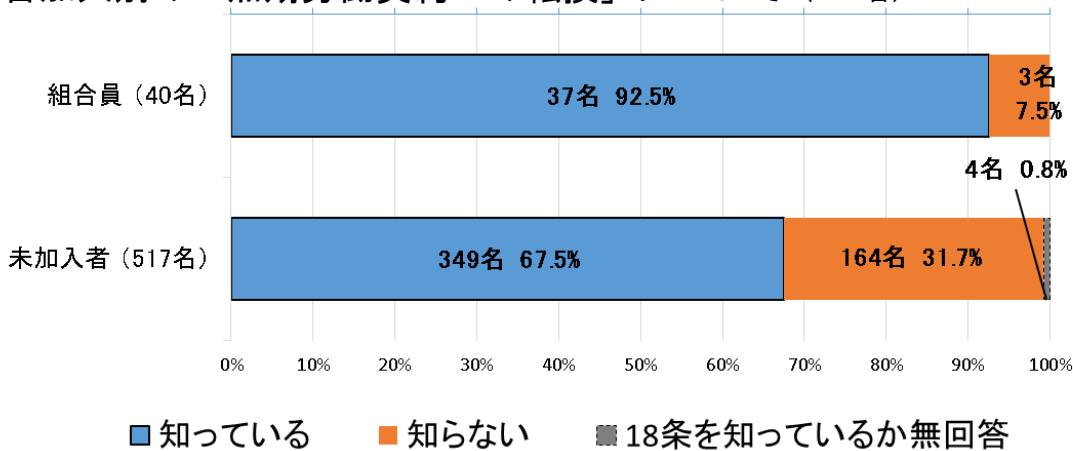
## 【2 継続雇用の希望について】

### 2-1) 無期労働契約への転換について (557名)



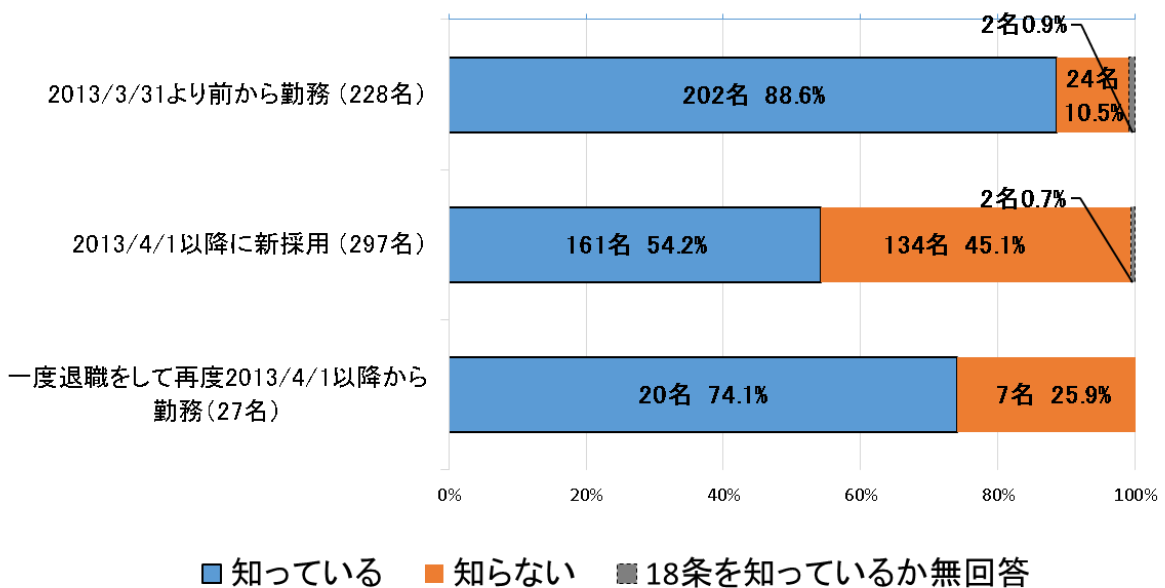
労働契約法第18条「無期労働契約への転換」の認知度に関する質問を行ったが、70%近くが「知っている」と回答した。

#### ●組合加入別の「無期労働契約への転換」について (557名)



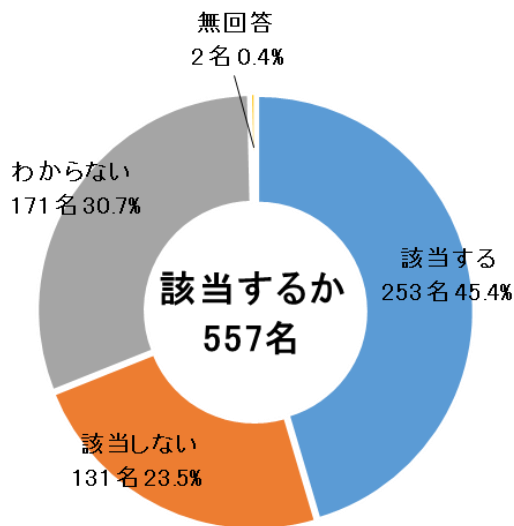
組合員にあたっては90%以上が「知っている」と回答した。

#### ●就職時期別の「無期労働契約への転換」について (552名 ※5名は就職時期を無回答)



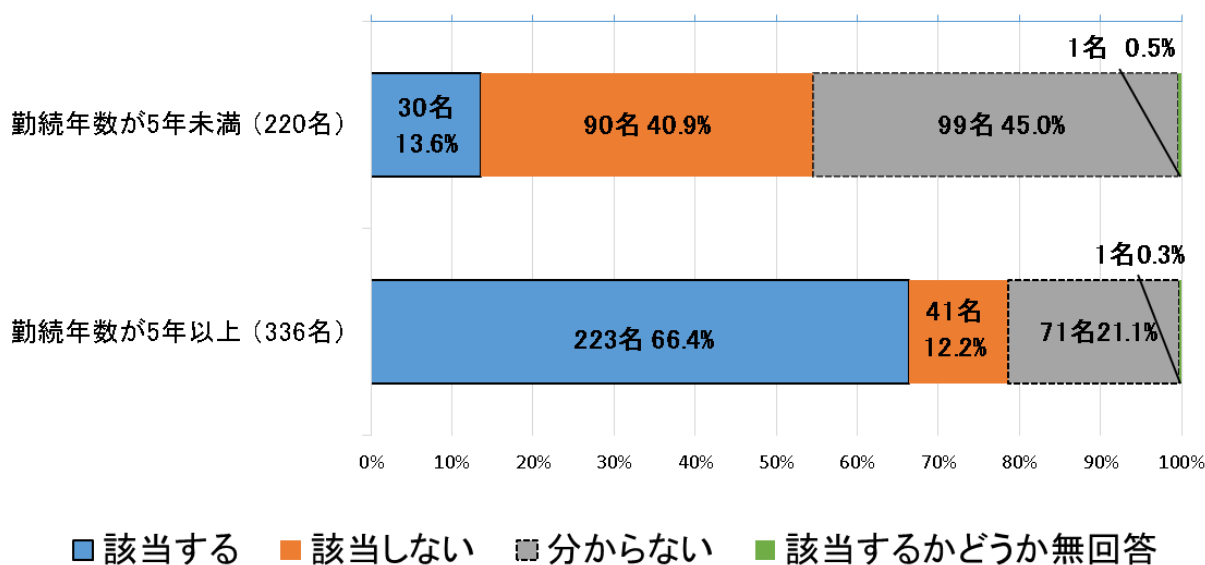
前回のアンケートと同様、2013年3月末以前に雇用された職員の80%以上が「知っている」と回答した一方、大学が就業規則で雇用の上限を5年と規定した2013年4月1日以降に採用された職員の40%以上が「知らない」と回答した。

## 2-2) 無期労働契約に該当するか (557名)



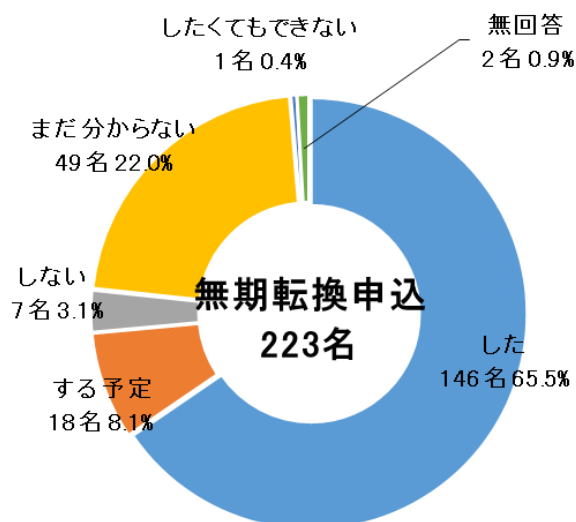
無期労働契約への転換は2018年4月1日以降に多くの方に該当するようになった。無期労働契約に該当するか尋ねたところ、「該当する」が45.4%と最も多く、続いて「わからない」(30.7%)、「該当しない」(23.5%)だった。

### ●勤務年数別の「無期労働契約に該当するか」について (556名 ※1名は勤務年数無回答)



勤続年数が5年未満の方の「該当する」(13.6%)、勤続年数が5年以上の方の「該当しない」(12.2%)については個々に労働条件通知書等の確認が必要である。勤続年数が5年以上でも21.1%の方が「わからない」と回答した。

## 2-3) 「該当する」場合、無期労働契約に申込したか、する予定か



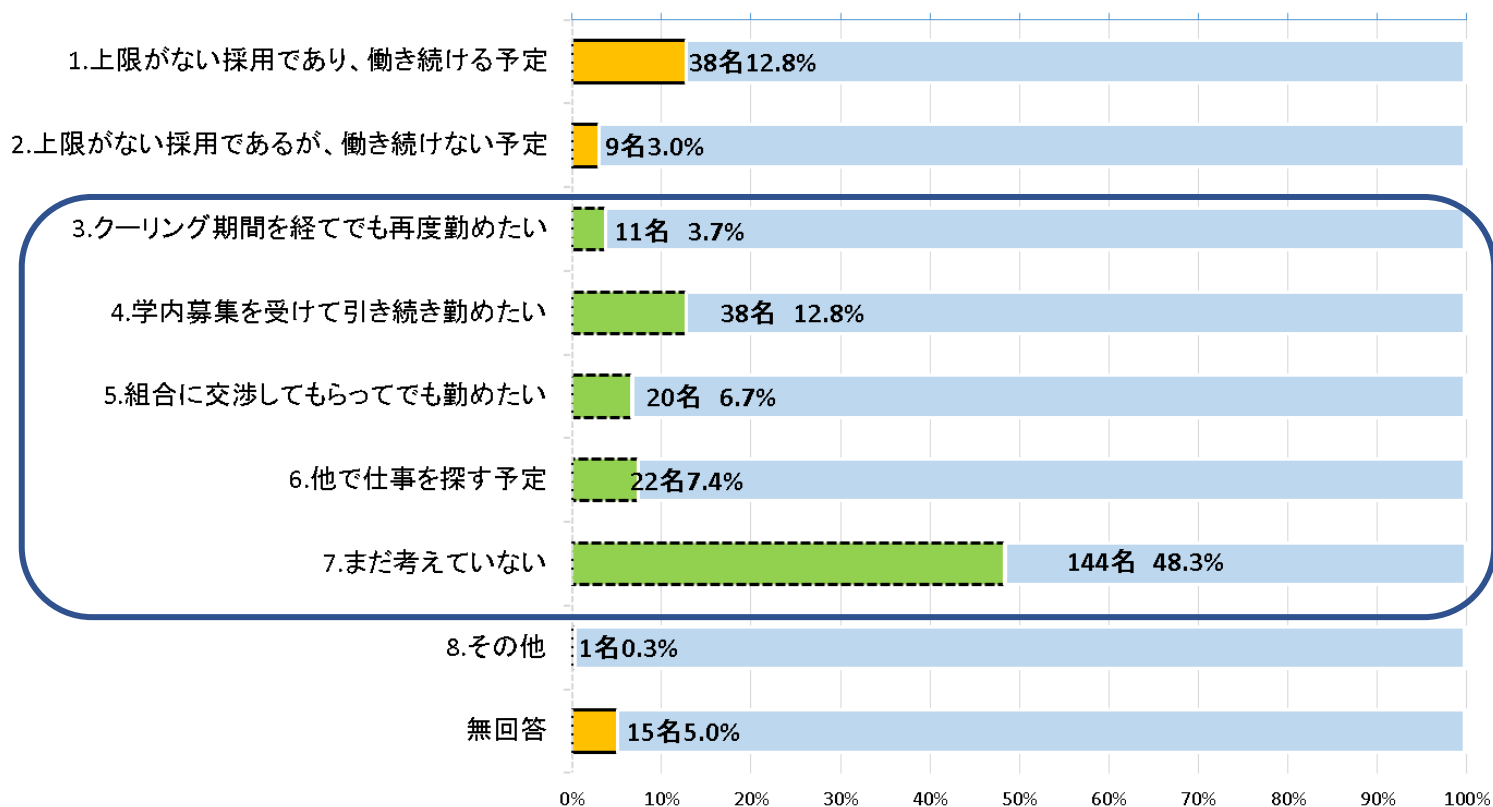
(223名 ※5年未満の「該当する」30名を除いて)

無期労働契約に申込を「した」方が65.5%と最も多く、続いて「まだわからない」(22.0%)、「する予定」(8.1%)、「しない」(3.1%)だった。



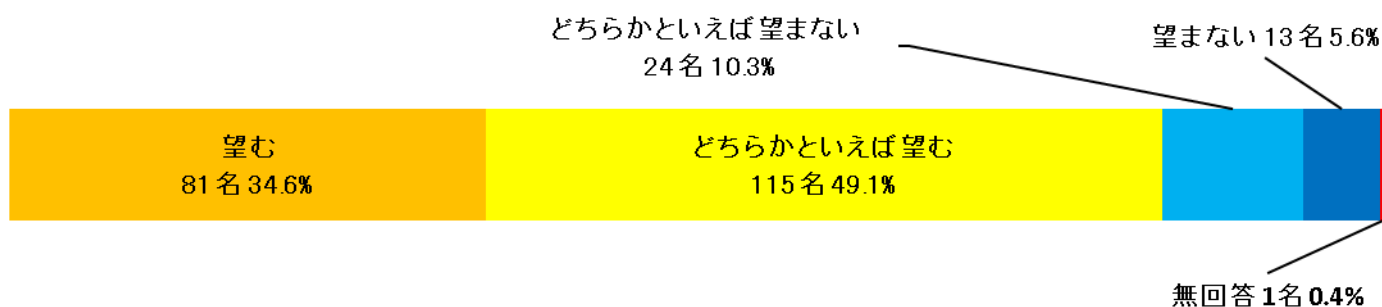
## 2-4) 2013年(平成25年)4月1日以降に新規採用された方は、5年後はどのようにしたいと考えて就職されましたか。

(297名 複数回答)



5年後の働き方について「まだ考えていない」方が48.3%と最も多く、上限がついている採用でも23.2%の方は何らかの方法で引き続き広島大学で働きたいと回答した。

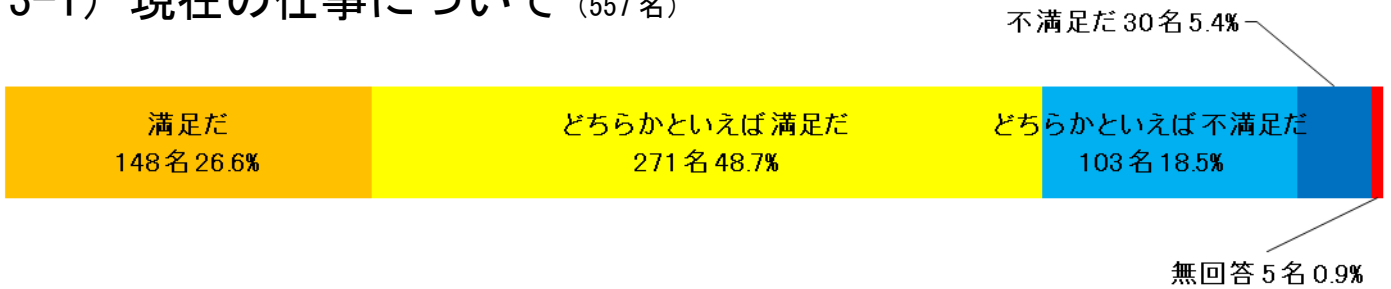
## 2-5) 確認ですが、設問2-4の選択肢3~7に該当する方は、契約期間満了後も広島大学での勤務継続を望みますか。(234名)



広島大学での勤務継続を「望む」「どちらかといえば望む」の方が83.7%と大半を占めた。

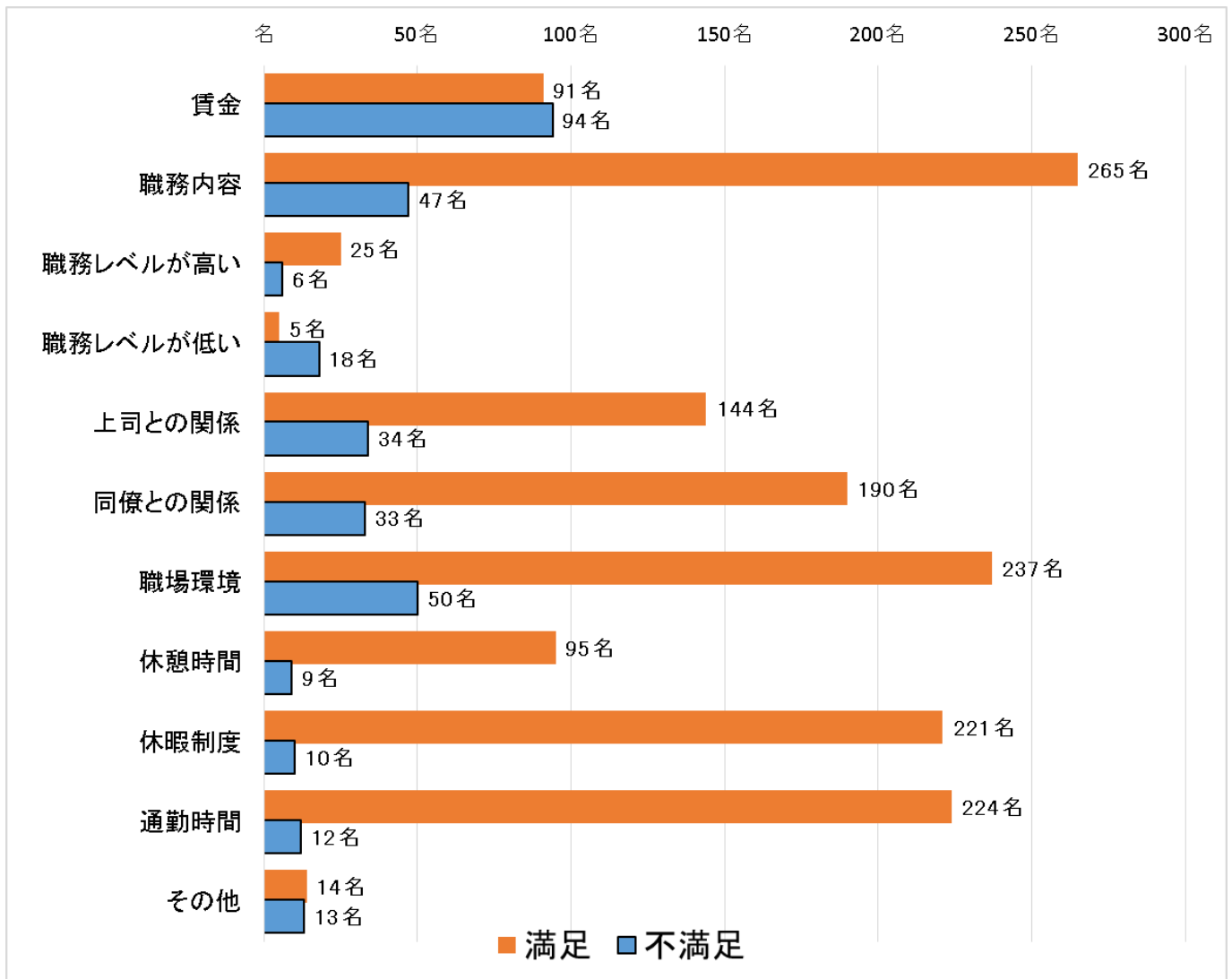
### 【3 仕事に対する思いについて】

#### 3-1) 現在の仕事について (557名)



現在の仕事について「満足だ」「どちらかといえば満足だ」の方が75.3%と大半を占めた。

上記を選んだ理由について、あてはまるものを選んでもらった。(531名 複数回答)



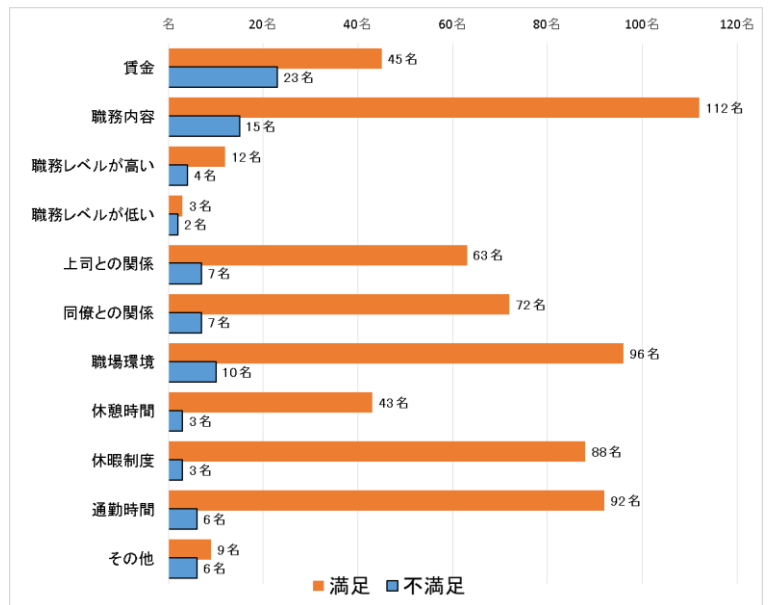
仕事に対する満足度の高い上位5つは「職務内容」、「職場環境」、「通勤時間」「休暇制度」「同僚との関係」だった。逆に不満足度の高い上位5つは「賃金」、「職場環境」、「職務内容」、「上司との関係」、「同僚との関係」だった。不満足では唯一「賃金」が94名で満足の91名を超える結果となった。

ちなみに前回のアンケートでは満足度の高い上位3つは「職務内容」、「休暇制度」、「職場環境」だった。逆に不満足の高い上位3つは「賃金」、「職務内容」、「職場環境」だった。

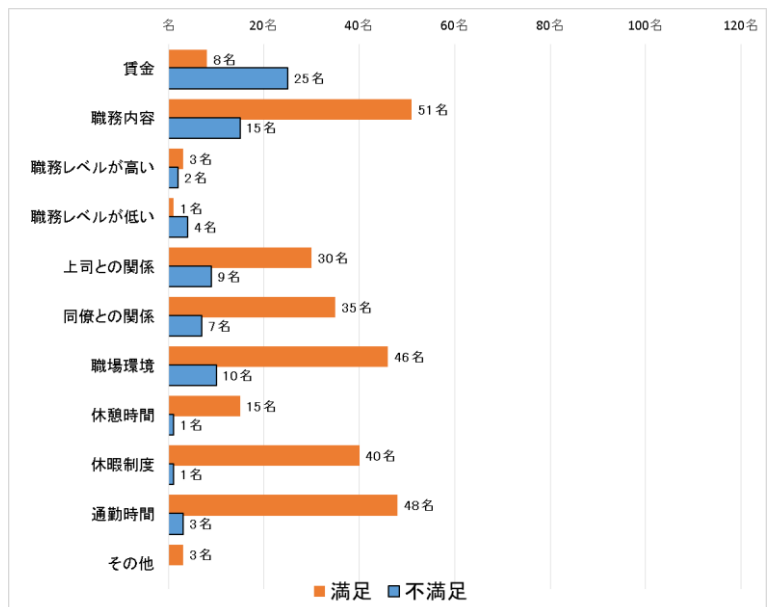
勤続年数別に選んだ理由について分析したところ、以下の通りとなった。どの勤務年数も順位は変わるものの、仕事に対する満足・不満足の上位5つは全体と同じ結果となった。

5年未満の勤務者は、全項目に「満足」されている方が多いが、勤務が長くなるにつれて人間関係や賃金等に満足されていない方が増える結果となった。

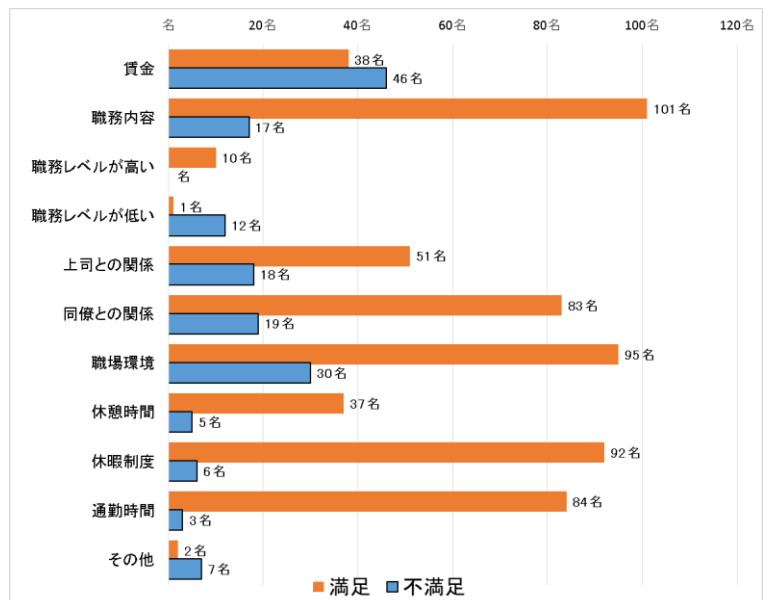
**\*5年未満 (210名 複数回答)**



**\*5年以上9年未満 (105名 複数回答)**

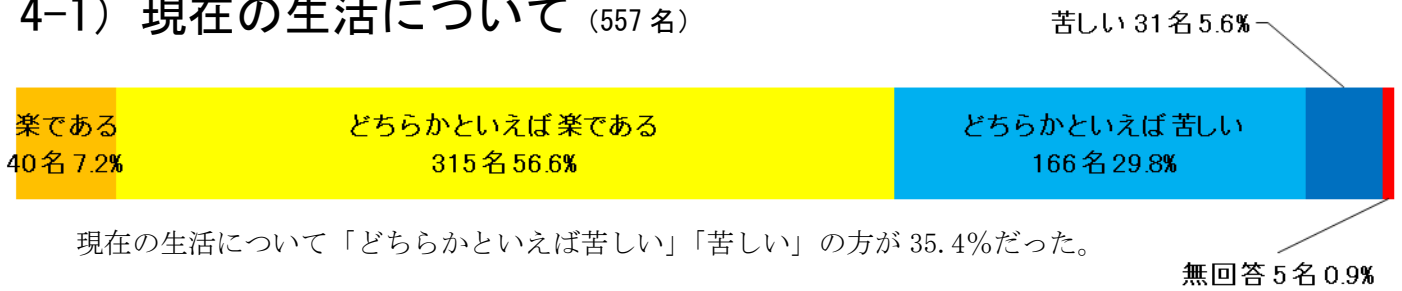


**\*9年以上 (215名 複数回答)**

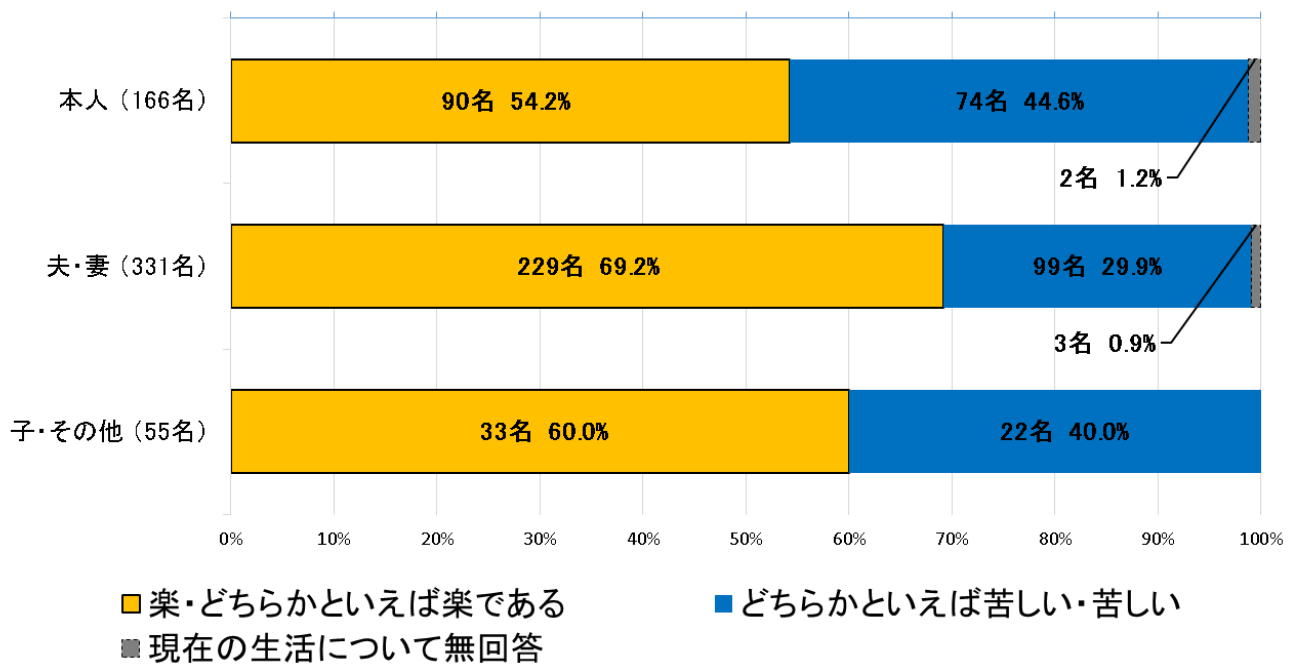


## 【4 現在の生活状況について】

### 4-1) 現在の生活について (557名)



### ●主たる家計者別の現在の生活について (552名 ※5名は主たる家計者を無回答)

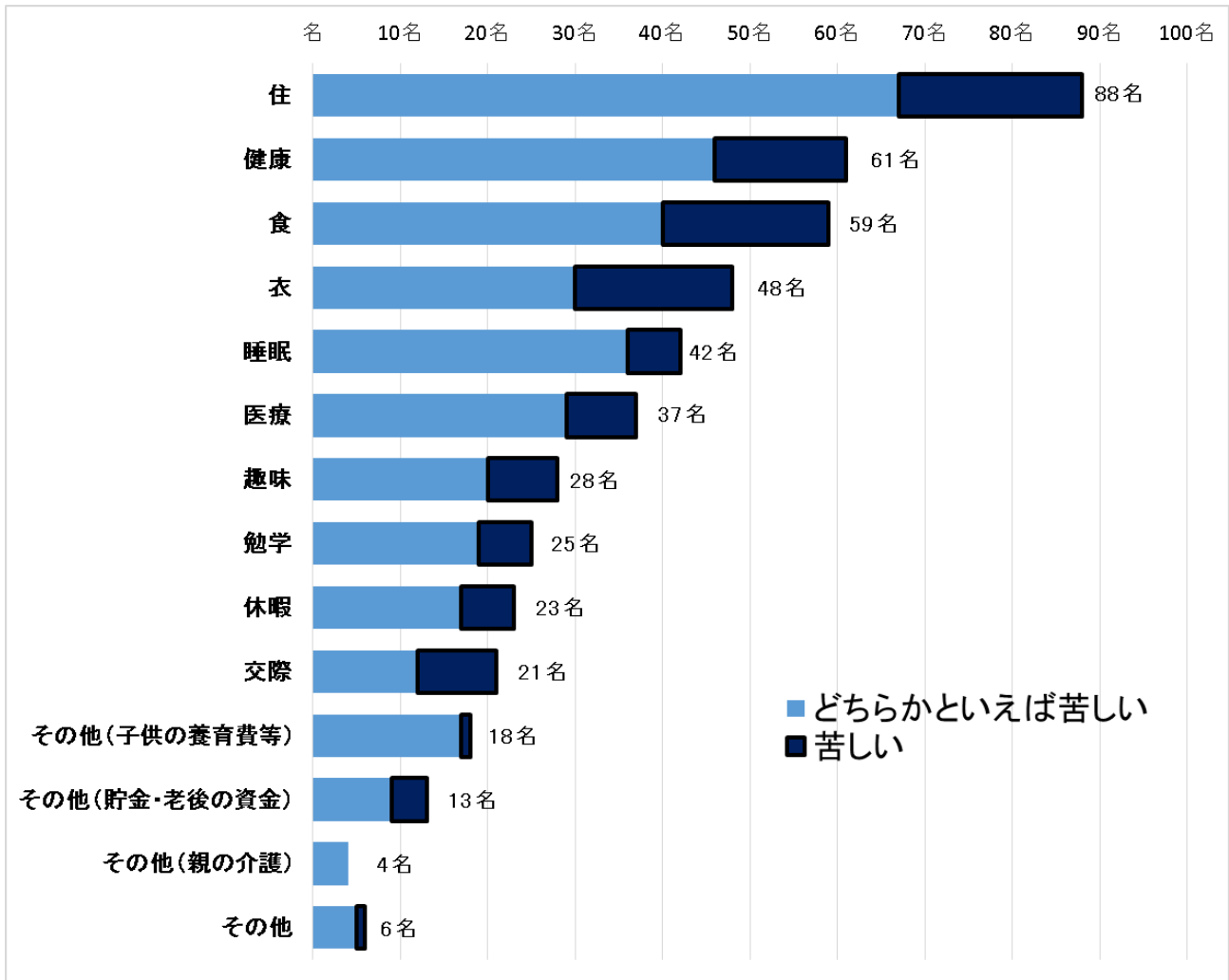


主たる家計維持者別に生活実態を分析したところ、「本人」が家計の主な担い手である場合、生活が「苦しい」と回答した割合が高かった。

ちなみに前回のアンケートでは、「本人」が家計の主な担い手である場合、「苦しい」と70.5%の方が回答し、他と比較しても高い割合だった。

「どちらかといえば苦しい」「苦しい」を選んだ理由について、あてはまるものを選んでもらった。

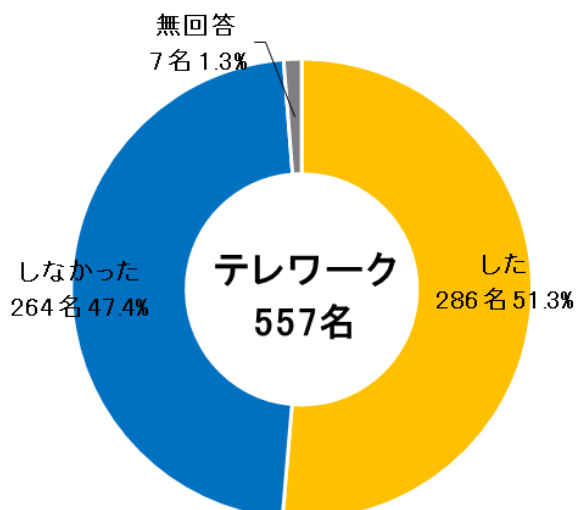
(186名 複数回答)



選んだ理由の上位5つは「住」、「健康」、「食」「衣」「睡眠」だった。趣味や交際、貯金等よりも毎日の生活に不可欠なもの、最低限なものの充足を望んでいることが分かった。

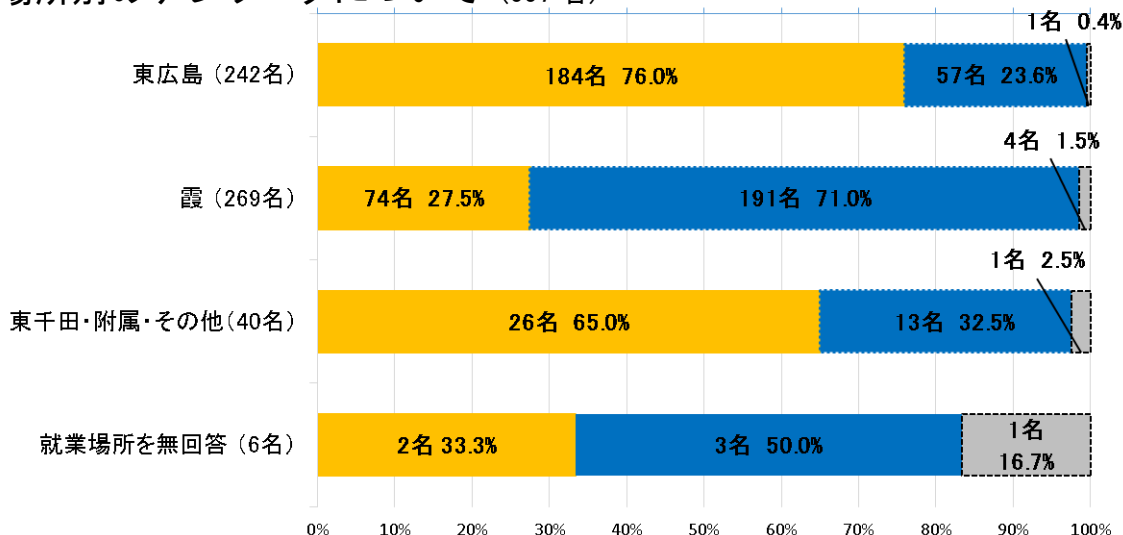
## 【5 新しい働き方「テレワーク」について】

5-1) あなたはテレワークをしましたか。※広島大学指標レベル3の5月～6月時 (557名)



テレワークを「した」方、「しなかった」方、ほぼ半数だった。

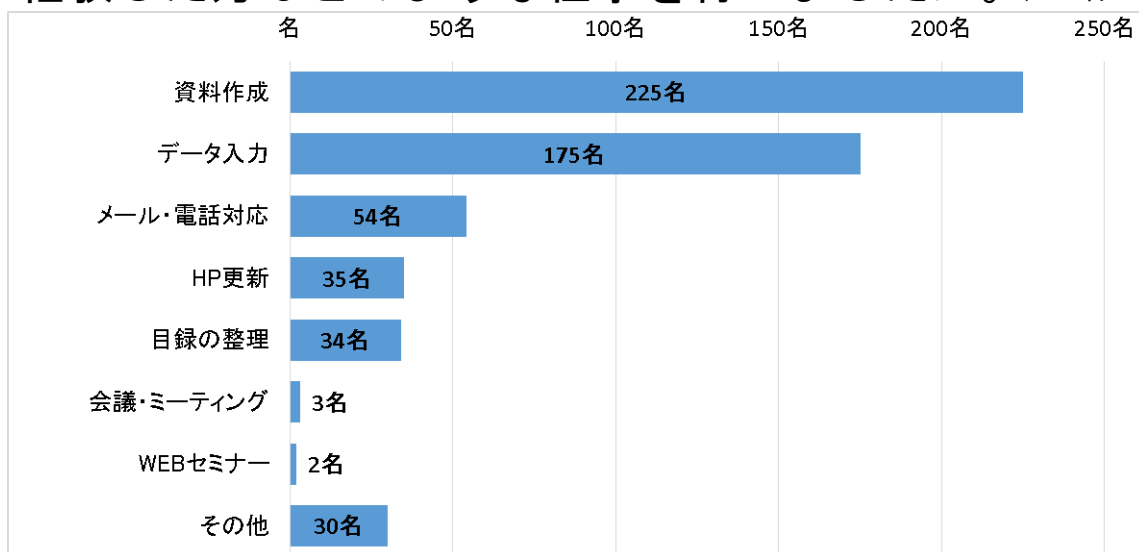
## ●就業場所別のテレワークについて (557名)



■した ■しなかった ■テレワークについて無回答

就業場所別にテレワークをしたか、しなかったかをみると、霞地区を除いた地区はテレワークをした職員が半数を超える結果となった。逆に、病院の窓口業務、清掃など職場に出ないと勤務ができない職種の多い霞地区でのテレワーク勤務者 27.5%と少なかった。

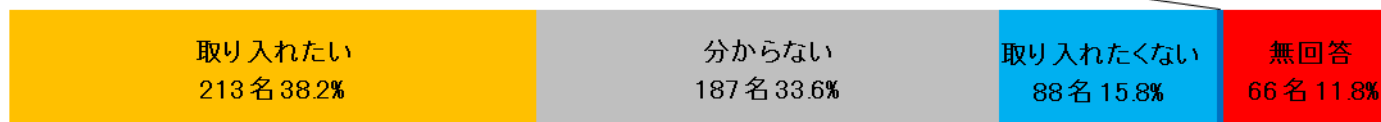
## 5-2) 経験した方はどのような仕事を行いましたか。(274名 複数回答)



上位5つは「資料作成」、「データ入力」、「メール・電話対応」、「HP更新」、「目録の整理」だった。広島大学のテレワーク制度の特徴の一つとして、「自宅にインターネット環境がない場合も、パソコン機器を使用しない者であっても、自宅で業務ができる方はテレワークが可能」なことである。日ごろからこういった業務がテレワーク可能なのか、室内だけでなく他部署との情報交換も必要と考える。

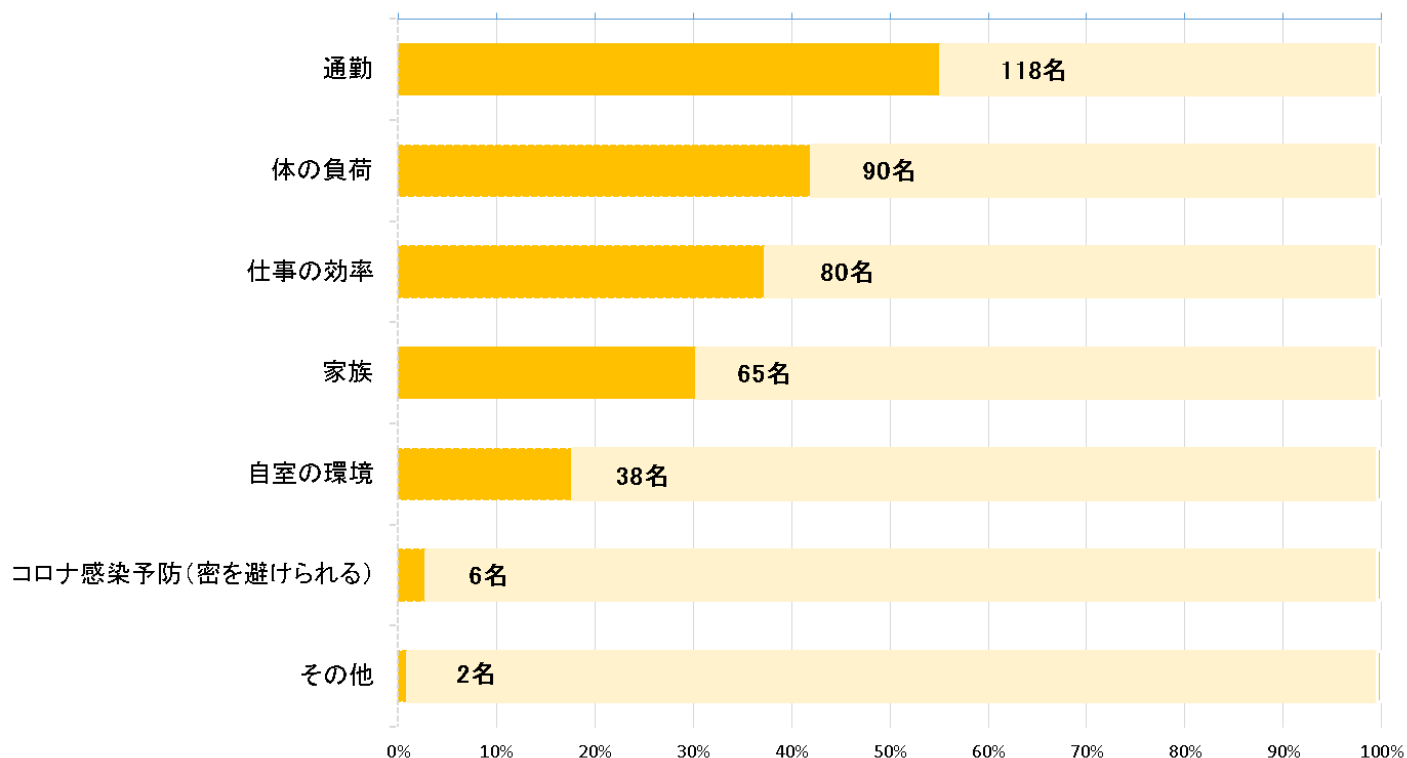
## 5-3) 今後も生活の中にテレワークを取り入れたいと考えていますか。(557名)

その他(窓口業務等の為、職務上テレワークできない)  
3名 0.5%



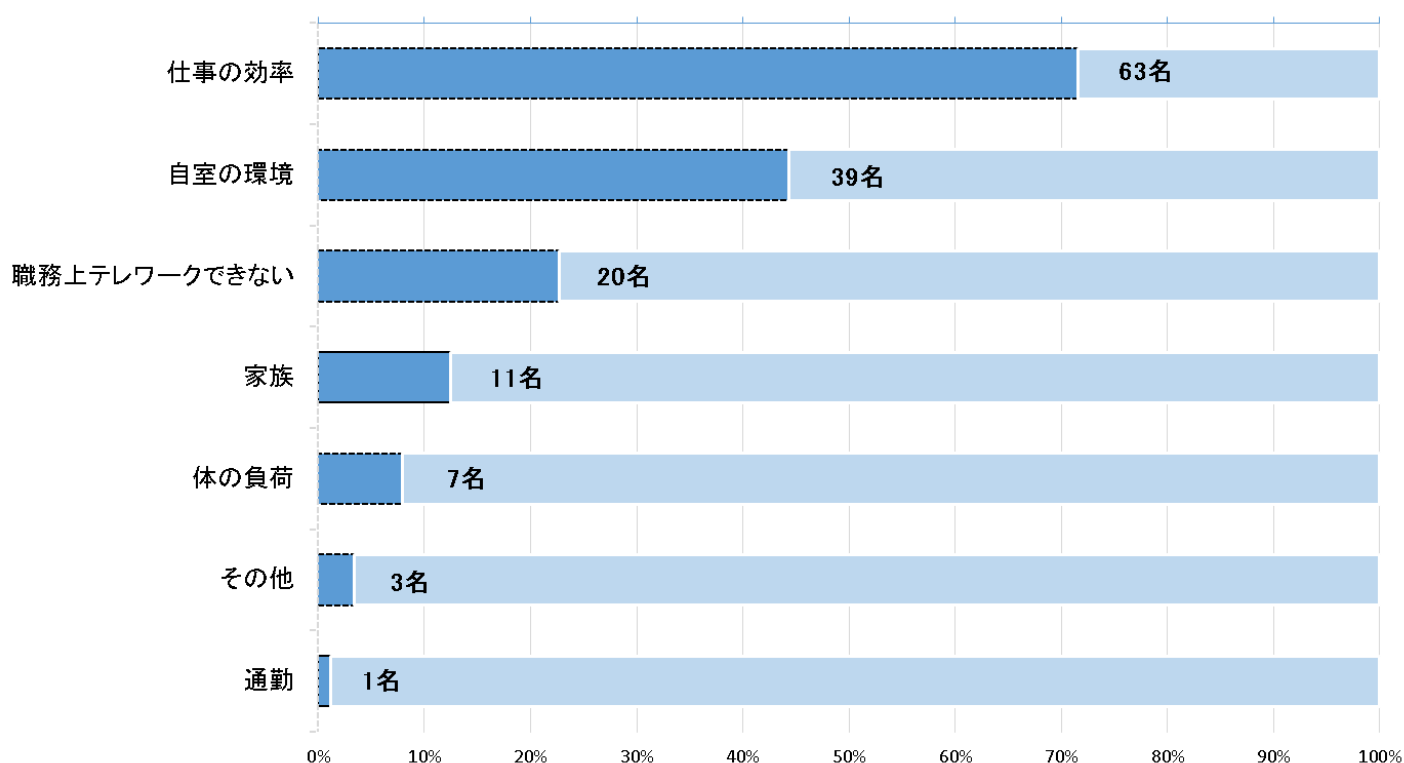
「取り入れたい」が 38.2%と最も多く、「分からない」(33.6%)、「取り入れたくない」(15.8%)と続いた。

5-4) 設問 5-3 で「1. 取り入れたい」と回答された方に伺います。その理由に該当するものを全て選んでください。(210名 複数回答)



上位5つは「通勤」、「体の負荷」、「仕事の効率」、「家族」、「自室の環境」だった。この度の制度導入は新型コロナウイルス感染拡大予防だけではなく、職員のワークライフバランスの充実、仕事と家庭の両立等も目的とされていることから、今後も継続的に職員が利用しやすい環境であることを望む。

5-5) 設問 5-3 で「2. 取り入れたくない」と回答された方に伺います。その理由に該当するものを全て選んでください。(87名 複数回答)



上位5つは「仕事の効率」、「自室の環境」、「職務上テレワークできない」、「家族」、「体の負荷」だった。「仕事の効率」を選んだ理由として、「テレワーク翌日に出勤すると仕事がたまっている」、「メールのやり取りで確認

に時間がかかる」等の意見があった。その他「取り入れたくない」理由としては、同僚や上司がいない為、休憩時間がとれているか、長時間労働になっていないか等の体への負荷、その他異変に気付きにくいこと、コミュニケーションが取りづらい等が考えられる。

## 【6 休暇制度について】

6-1) 使用したことのある休暇制度について、あてはまるものを全て選んでください。

全体	1位	2位	3位
20代	夏季(盆)休暇	病気休暇	親族の葬儀等、 災害等での出退勤困難
30代	夏季(盆)休暇	災害等での出退勤困難	親族の葬儀等
40代	夏季(盆)休暇	親族の葬儀等	災害等での出退勤困難
50代	夏季(盆)休暇	親族の葬儀等	病気休暇
60代	夏季(盆)休暇	親族の葬儀等	病気休暇

フルタイム	1位	2位	3位
20代	夏季(盆)休暇	病気休暇	産前(後)休暇、 親族の葬儀等、災害休暇
30代	夏季(盆)休暇	病気休暇、親族の葬儀等、 災害等での出退勤困難	産前(後)休暇、 9歳3月末迄の子の看護
40代	夏季(盆)休暇	親族の葬儀等	病気休暇
50代	夏季(盆)休暇	病気休暇	親族の葬儀等
60代	夏季(盆)休暇	親族の葬儀等	病気休暇

パートタイム	1位	2位	3位
20代	夏季(盆)休暇	病気休暇	災害等での出退勤困難
30代	夏季(盆)休暇	災害等での出退勤困難	親族の葬儀等
40代	夏季(盆)休暇	親族の葬儀等	災害等での出退勤困難
50代	夏季(盆)休暇	親族の葬儀等	災害等での出退勤困難
60代	夏季(盆)休暇	親族の葬儀等	病気休暇

アンケートより契約フルタイム職員はどの年代も2位～3位で「病気休暇」を取得している。一方契約パートタイム職員は20代と60代に取得がみられる。一般的に契約パートタイム職員は今まで病気休暇を取得すると



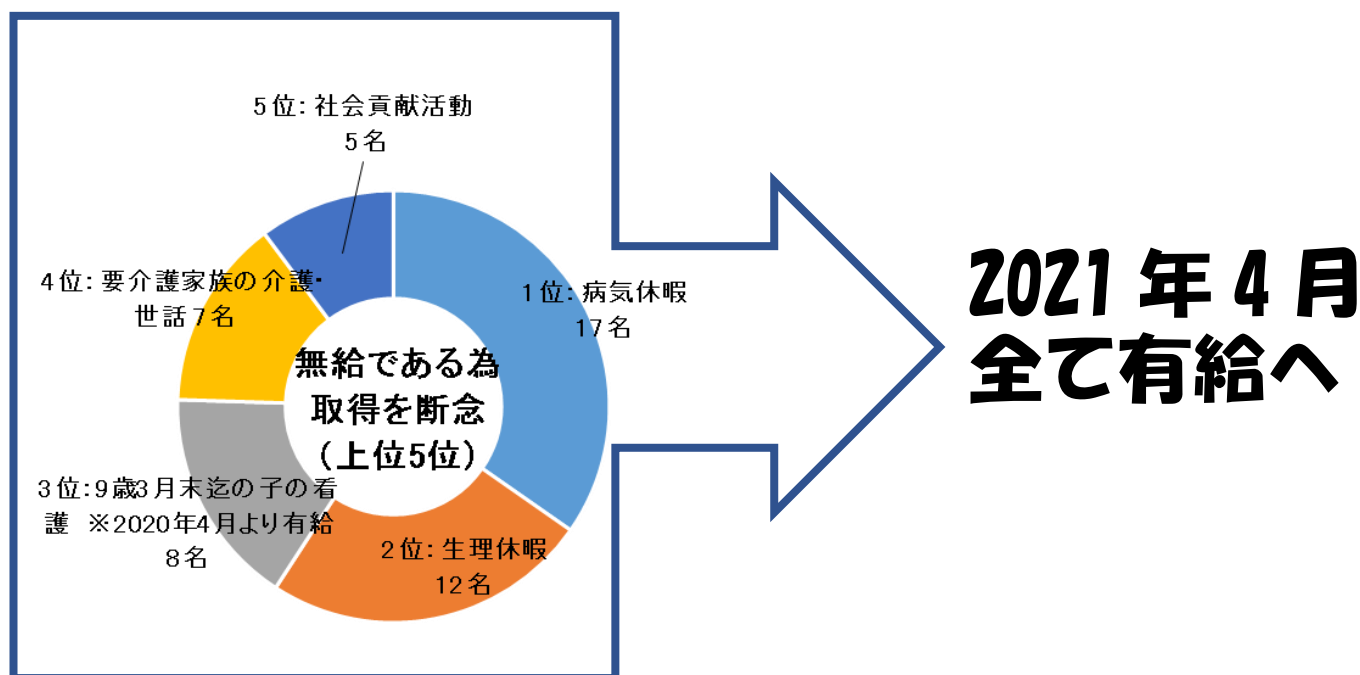
「無給」となるため、発熱やインフルエンザで休む時は年次有給休暇を利用してきた。だが、2021年4月より契約パートタイム職員の無給休暇の多くが有給休暇へと変わった。今後は当該制度の利用にも変化があるかもしれない。病気休暇も一の年度において3日の範囲内の期間において有給となり安心して休めるようになった。ただ日数については、契約フルタイム職員の「90日まで有給」に比べて差がありすぎるので今後の交渉課題としたい。

## 6-2) 使用したことのない方は、何が理由ですか。

	全体	フルタイム	パート
必要がなかった	95名	18名	77名
仕事を代わってくれる職員がいなかった	3名	2名	1名
上司に言いにくい	13名	1名	12名
給料がでない休暇であるため	38名	0名	38名

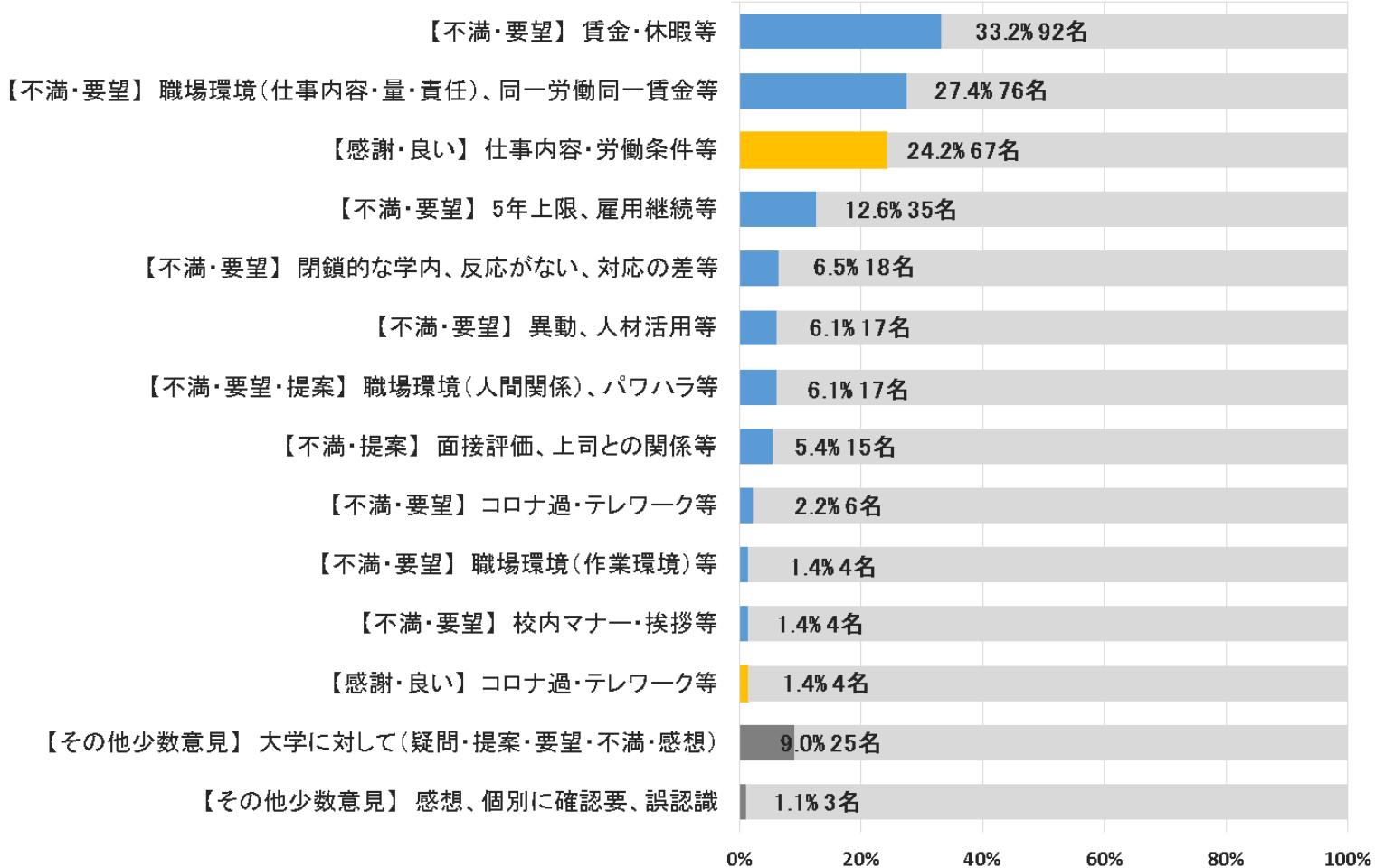
「必要がなかった」が最も多く95名、続いて「給料がでない休暇であるため」38名、「上司に言いにくい」13名、「仕事を代わってくれる職員がいなかった」3名だった。

### ● (契約パートタイム職員) 無給であるため取得を断念した休暇制度



## 【7 その他】

7-1) 広島大学で働くにあたって、思うことを自由に記述してください。(289名 複数回答)



約半数の方からご回答をいただいた。「賃金・休暇等」が不満と回答した職員が最も多く 92 名、「職場環境（仕事内容・量・責任）、同一労働同一賃金等」76 名、「5 年上限、雇用継続等」35 名と不満が続くが、「仕事内容・労働条件等」が良いと 67 名が回答した。

### 7-1) 広島大学で働くにあたって、思うことを自由に記述してください。

#### 【不満・要望】 賃金・休暇等 92 名

- ・労働条件（賃金・賞与・退職金・福利厚生・休暇等）に対して不満、先行きの不安を感じている。（契約パートタイム職員）
- ・月給制に統一してほしい。
- ・有給休暇を増やしてほしい。
- ・勤務時間や日数を調整（増減）してほしい。

#### 【不満・要望】 職場環境（仕事内容・量・責任）、同一労働同一賃金等 76 名

- ・仕事内容や仕事量が偏っており、割振りが適正でない。
- ・仕事内容の共有・引継ができてない。
- ・仕事内容・量に対して給与・待遇が見合っていない。不公平である。
- ・能力による賃金の差別化がない。
- ・報酬に見合った役割分担がされていない。
- ・できる人に仕事が偏っている。人員を増やしてほしい。優秀な人が退職する。
- ・常勤職員等（雇用形態が別）と同様な仕事を振られ、責任が大きいと感じる。

- ・ 仕事内容の違いが分からない。人員削減により相談相手もいない。
- ・ 時間外労働が多い。認めてもらえない。申請できていない。
- ・ 時間外勤務の項目が評価にあるため等、残業申請しづらい環境である。
- ・ 教員や学生への過剰なサービス、無駄な作業が多く残業をしている。

**【感謝・良い】 仕事内容・労働条件等 67名**

- ・ 仕事内容に満足、やりがいを感じている。
- ・ 労働条件が良く働きやすい職場で感謝している。
- ・ 家庭との両立等職場の理解がある。
- ・ 定時で帰りやすく、休暇も取りやすい。
- ・ 通勤に便利である。落ち着いた環境。
- ・ 研修制度が使いやすい職場環境で、ブラッシュアップに意欲がわく。

**【不満・要望】 5年上限、雇用継続等 35名**

- ・ 5年上限を撤廃してほしい。長く勤めたい。
- ・ 5年後どうなるかわからない不安な気持ちを抱えており、落ち着いて仕事がしたい。
- ・ 業務限定雇用、外部資金雇用であるため（無期転換手続きをしても）不安定な身分である。
- ・ 無期雇用について理解していない。手続方法等、丁寧に教えてほしい。
- ・ 無期雇用について理解されていない。説明や手続き方法に不満がある。
- ・ 雇用期間の延長の可能性有無を早めに伝えてほしい。
- ・ イチから業務指導を行うこと、優秀な契約職員が離職することは大学にとってもマイナスである。
- ・ 同じ仕事をしているのに有期・無期契約がありモチベーションが上がらない。

**【不満・要望】 閉鎖的な学内、反応がない、対応の差等 18名**

- ・ 他との接点もなく、閉鎖的に感じる。
- ・ 気軽に意見できる場や勉強会の機会があればよいと思う。
- ・ 色々な制度、登用への周知が足りない。
- ・ 部局によって運用に違い、個々への対応に差があるのではないかな。
- ・ 担当部署が分からない。
- ・ 反応がない。対応が遅い。
- ・ 労働条件について説明を受けておらず分からないことが多い。

**【不満・要望】 異動、人材活用等 17名**

- ・モチベーションが上がる仕組みを。
- ・ やりたい仕事、もっと責任のある仕事にもチャレンジしたい。
- ・ フルタイム・常勤へのチャンスを増やしてほしい。
- ・ 異動がない為お局化している。
- ・ フルタイム勤務への昇格条件を明確にしてほしい。

**【不満・要望・提案】 職場環境（人間関係）、パワハラ等 17名**

- ・ 働いている人を大切にしてほしい。
- ・ 仕事を取り上げられる、与えてもらえない等パワハラがある。
- ・ 上司が職場環境を理解せず、適正な判断ができていない。
- ・ 契約満了が近づき、余計疎外感を感じる。
- ・ 人員削減により質問がしづらい環境である。
- ・ 意見の相違が多くやりづらい。
- ・ 契約だからとこれ以上出しゃばってはいけないと感じる。

・人間関係に悩んでも相談できない。

**【不満・提案】 面接評価、上司との関係等 15名**

- ・評価が不透明で納得できない。仕事をしない人が優遇されている。
- ・成果ばかり求められても限界がある。
- ・評価や適切な指導がなく働く意欲の妨げになる。
- ・もっと評価によって給与に反映させた方が良い。
- ・面談の内容（意見・要望）をきちんと職員間で共有してほしい。  
(契約パートタイム職員)
- ・フルタイム勤務への昇格条件を明確にしてほしい。

**【不満・要望】 コロナ過・テレワーク等 7名**

- ・コロナ対策が手薄である。
- ・感染予防の為にテレワークを取り入れやすく、子供を休ませる場合など不公平がないような措置を講じてほしい。

**【不満・要望】 職場環境（作業環境）等 4名**

- ・労働環境（室内環境・作業環境・設備）を良くしてほしい。

**【不満・要望】 校内マナー・挨拶等 4名**

- ・校内でのマナー、挨拶が気になる。

**【感謝・良い】 コロナ過・テレワーク等 4名**

- ・感染にしっかり配慮されつつ、変わらず働けるのでありがたい。
- ・対面授業が再開される日が待ち遠しい。
- ・仕事内容によっては個人の生活にも合う働き方として今後も活用していきたい。

**【その他少数意見】 大学に対して（疑問・提案・要望・不満・感想） 25名**

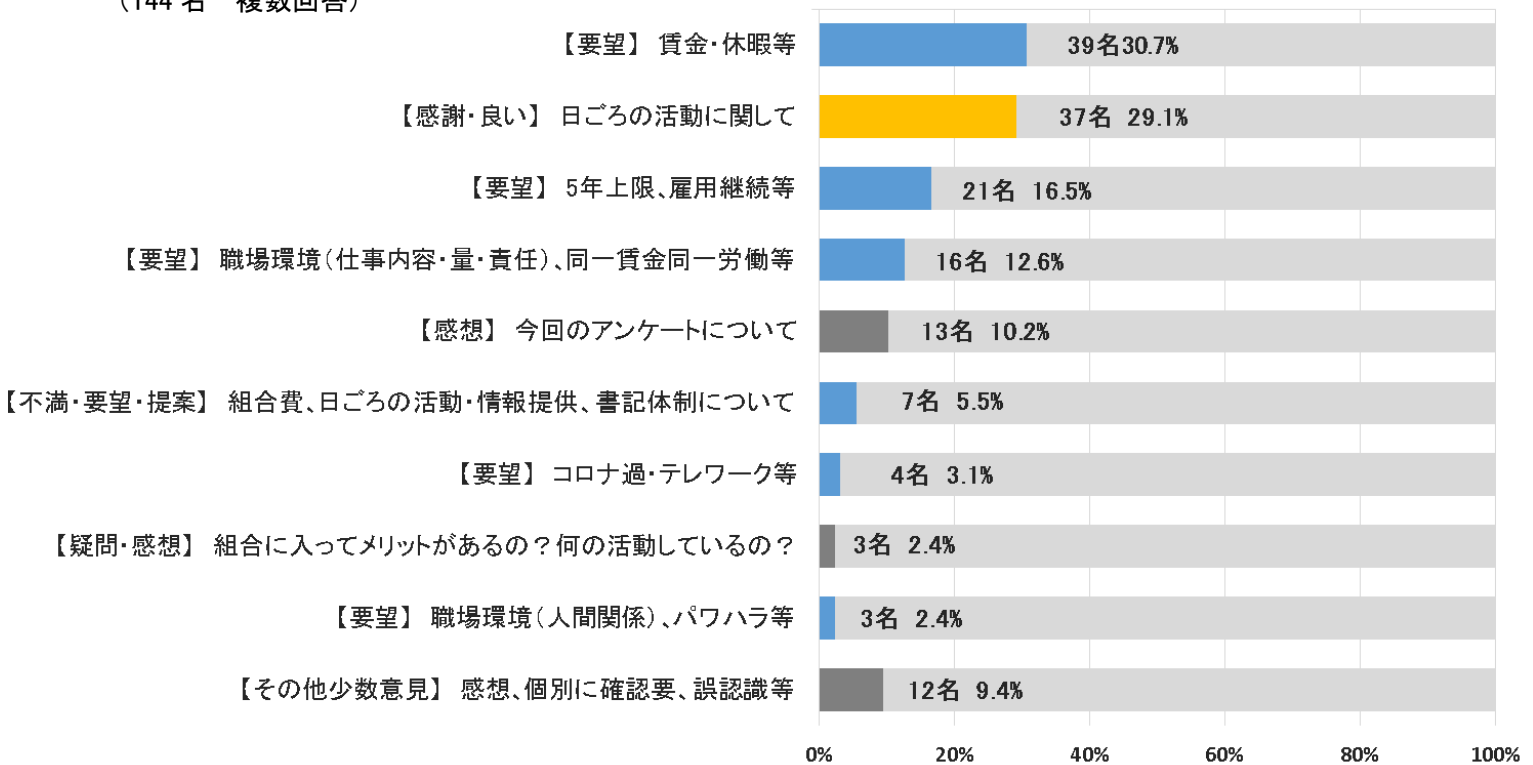
- ・退職を考えている。
- ・縦割りすぎる。付度を感じる。
- ・一般企業と比べて自由度が高い。
- ・精神的疲労を感じる。
- ・何でも効率を求めることが広大の為になっているのか。
- ・改組によって現在の職場環境を変えてほしくない。
- ・民間や自治体との提携連携をもっと。
- ・社内ツール等遅れている。紙媒体での作業が多い。

**【その他少数意見】 感想、個別に確認要、誤認識 3名**

- ・制度の誤認識。
- ・個別に内容の確認が必要。
- ・組合の活動が活発である。

## 7-2) 組合への要望等ありましたら自由に記述してください。

(144名 複数回答)



順位は異なるものの要望の上位3つは設問7-1)の自由記述と同じ、「賃金・休暇等」、「職場環境(仕事内容・量・責任)、同一労働同一賃金等」、「5年上限、雇用継続等」への取り組みだった。

### 7-2) 組合への要望等ありましたら自由に記述してください。

#### 【要望】 賃金・休暇等 39名

- ・労働条件(賃金・賞与・退職金・手当・福利厚生・休暇・兼業制度等)に対して不満、交渉してほしい。
- ・フルタイムや常勤雇用を増やしてほしい。  
(契約パートタイム職員)
- ・月給制に統一してほしい。
- ・有給休暇を増やしてほしい。
- ・勤務時間や日数を調整(増減)してほしい。

#### 【感謝・良い】 日ごろの活動に関して 37名

- ・感謝しています。
- ・これからも頑張ってください。
- ・広報紙等の情報を参考にしています。
- ・実際相談してよかった!

#### 【要望】 5年上限、雇用継続等 21名

- ・5年上限を撤廃してほしい。定年延長、長く働きたい。優秀な人が退職する。
- ・無期雇用申請できるタイミング、方法が分からない。
- ・上限5年が有の人、無の人の違いは何か教えてほしい。
- ・該当者だが無期転換しないように言われている。他、上司の説明や手続き方法に不満がある。

#### 【要望】 職場環境(仕事内容・量・責任)、同一賃金同一労働等 16名

- ・「同一労働同一賃金」の実現、大学の取り組みが知りたい。

- ・ 格差を改善してほしい。仕事内容の違いを明確にしてほしい。
- ・ 定年後の再雇用についての待遇維持。
- ・ 常勤職員等（雇用形態が別）と同様、それ以上の仕事を振られ責任が大きいと感じる。
- ・ 人員不足で疲弊している。

**【感想】 今回のアンケートについて 13名**

- ・ 今回のような意見を述べる場に感謝。
- ・ 処遇について知る良い機会となった。
- ・ Web ページがエラーとなり、紙媒体で回答した。
- ・ 英語版も用意してほしい。

**【不満・要望・提案】 組合費、日ごろの活動・情報提供、書記体制について 7名**

- ・ インスタグラム等活用して「怖くないよ」アピールをしてみては？
- ・ 他部署と交流も持ちたい。
- ・ オンラインでストレッチやパソコン教室などいかがでしょうか。
- ・ 大会が東広島で出席できない。
- ・ 組合費が高い。定年後の組合費について。
- ・ 書記局には組合活動経験者を望む。

**【要望】 コロナ過・テレワーク等 4名**

- ・ 医療従事者慰労金の申請について。
- ・ テレワークを取り入れやすく、子供を休ませる場合など不公平がないような制度への交渉を。

**【疑問・感想】 組合に入ってメリットがあるの？何の活動しているの？ 3名**

- ・ 組合があることを知らなかった。
- ・ 採用時に知らせてほしい。
- ・ どのような活動をしているのか。

**【要望】 職場環境（人間関係）、パワハラ等 3名**

- ・ 契約職員でも希望を言いやすい環境に。
- ・ パワハラやいじめのない職場にしてほしい。

**【その他少数意見】 感想、個別に確認要、誤認識等 12名**

- ・ 組合費、病気休暇に関して誤認識。
- ・ 5年を上限に働く契約職員に関して、常勤職員・教員がどのように感じているのか興味がある。
- ・ 組合に相談したら何か変わるのか、結局はその時の室長次第なのではないか。

(まとめ)

今回のアンケートでは 2013 年 4 月以降の新採用者からも多く回答を得られた。2013 年 4 月以降採用の契約職員の多くが 5 年上限を付され、5 年間昇給もない。「もっと働きたい」と思われる契約職員の方も戦力として、将来的な広島大学の一員として大切に使用していただきたい。また「同じ契約職員なのに、どうして自分は上限があるのか」、「引き続き広島大学で働き続ける方法があるなら教えてほしい」と思われるのは当然ではないか。まずはご本人に丁寧に説明をすることが必要である。5 年以上働く方に関しては、「外部資金による雇用で先行き不安」の他に、「無期転換をしても上限が付された」等正しい運用がされていない場合もあり、ルールの扱いについて学内で周知、配属先によって情報や対応に差がないようにしていただきたい。

時間外についても「認めてもらえない」との意見があったが、一律に残業禁止と言うのではなく、業務の内容・量等に応じて理由説明や対応について話し合いが必要であると考えます。

大学資料では、2010年度と比べて2021年度は常勤職員が82名減、契約職員は100名増、常勤職員の人数が他大学と比べて顕著に少ないとの報告だった。(2021/6/15 部局長等意見交換会) 採用を抑制し、契約職員へ切替をしたことで契約職員への業務負担が増え、また常勤職員も人数が減らされた分、ここ数年の人事異動では兼務する職員が増えている。

このような大学の動きから、アンケートでも現場は疲弊していること、余裕がないこと、不満がうかがえた。同一労働同一賃金が施行され、休暇制度の格差については一定程度改善されたが、賃金や仕事内容について「常勤職員と同様の仕事が振られ、責任が大きいと感じる。」「仕事内容や量が偏っており、割振りが適正でない。」「報酬に見合った役割分担がされていない。」「人員を増やしてほしい。」といった多くの意見が寄せられた。

2021年10月より広島県の最低賃金が28円引き上げられ899円となったことから、大学でも改定を行った。下回る職種のみについて金額が引き上げられた為、職務経験や職務内容の差だけでなく、これまで各々差を設定されていた職種間の時給の差も近接している。当組合としては、ここ数年主張しているとおり、有能な職員を継続して雇用するためにも、仕事内容と量の適正化、同一労働同一賃金の観点からも賃金の引き上げを前向きに検討していただきたい。