

【2017年年末アンケートの集計結果】 2018年1月 東京女子医科大学労働組合

※第一支部(本院)213名、第二支部(東医療センター)120名、合計333名分を集計

		本院		東医療センター		全体	
性別	①男	67名	31.5%	23名	19.2%	90名	27.0%
	②女	141名	66.2%	94名	78.3%	235名	70.6%
	無回答	5名	2.3%	3名	2.5%	8名	2.4%
	合計	213名	100.0%	120名	100.0%	333名	100.0%

		本院		東医療センター		全体	
年齢(年代)	①10代	0名	0.0%	0名	0.0%	0名	0.0%
	②20代	72名	33.8%	19名	15.8%	91名	27.3%
	③30代	51名	23.9%	43名	35.9%	94名	28.3%
	④40代	50名	23.5%	39名	32.5%	89名	26.7%
	⑤50代	30名	14.1%	9名	7.5%	39名	11.7%
	⑥60代	6名	2.8%	7名	5.8%	13名	3.9%
	無回答	4名	1.9%	3名	2.5%	7名	2.1%
	合計	213名	100.0%	120名	100.0%	333名	100.0%

		本院		東医療センター		全体	
職種	①看護職	114名	53.5%	52名	43.3%	166名	49.9%
	②医療技術職	53名	24.9%	44名	36.6%	97名	29.1%
	③技能職	27名	12.7%	3名	2.5%	30名	9.0%
	④一般職	3名	1.4%	2名	1.7%	5名	1.5%
	⑤事務職	10名	4.7%	12名	10.0%	22名	6.6%
	⑥教育職	1名	0.5%	2名	1.7%	3名	0.9%
	⑦その他	3名	1.4%	2名	1.7%	5名	1.5%
	無回答	2名	0.9%	3名	2.5%	5名	1.5%
	合計	213名	100.0%	120名	100.0%	333名	100.0%

設問1、定期昇給制度の廃止について

(1) 給与規程の変更(定期昇給制度の廃止)についてどう思いますか

		看護師のみ		看護師以外		全職種	
①反対であり元に戻すべき	128名	77.1%	151名	90.4%	279名	83.8%	
②大学の現状ではやむを得ない	15名	9.0%	11名	6.6%	26名	7.8%	
③分らない	22名	13.3%	4名	2.4%	26名	7.8%	
無回答	1名	0.6%	1名	0.6%	2名	0.6%	
合計	166名	100.0%	167名	100.0%	333名	100.0%	

(2) 定期昇給がストップした場合、女子医大で働く気持ちはどう変わりますか

		看護師のみ		看護師以外		全職種	
①すぐに辞める	43名	25.9%	23名	13.8%	66名	19.8%	
②辞めたい気持ちが強まり退職を考える	78名	47.0%	71名	42.5%	149名	44.8%	
③辞めたいとは思いますが辞められない	24名	14.5%	55名	32.9%	79名	23.7%	
④変わらない	6名	3.6%	9名	5.4%	15名	4.5%	
⑤分らない	12名	7.2%	9名	5.4%	21名	6.3%	
無回答	3名	1.8%	0名	0.0%	3名	0.9%	
合計	166名	100.0%	167名	100.0%	333名	100.0%	

設問2、生活調整手当の引き下げについて

(1)生活調整手当の支給を受けていますか

	看護師のみ		看護師以外		全体	
	名	%	名	%	名	%
①受けている	100名	60.2%	135名	80.8%	235名	70.6%
②受けていない	34名	20.5%	16名	9.6%	50名	15.0%
③分らない	32名	19.3%	16名	9.6%	48名	14.4%
無回答	0名	0.0%	0名	0.0%	0名	0.0%
合計	166名	100.0%	167名	100.0%	333名	100.0%

(2)企業年金の新制度移行時に同意しましたか

	看護師のみ		看護師以外		全職種	
	名	%	名	%	名	%
①納得して同意した	2名	1.2%	6名	3.6%	8名	2.4%
②納得できず同意しなかった	17名	10.2%	34名	20.3%	51名	15.3%
③納得できなかったが仕方なく同意した	33名	19.9%	59名	35.3%	92名	27.7%
④覚えていない	36名	21.7%	32名	19.2%	68名	20.4%
⑤その時期はまだ就職していない	50名	30.1%	16名	9.6%	66名	19.8%
⑥分らない	27名	16.3%	18名	10.8%	45名	13.5%
無回答	1名	0.6%	2名	1.2%	3名	0.9%
合計	166名	100.0%	167名	100.0%	333名	100.0%

(3)赤字を理由にした40%の引き下げについてどう思いますか

	看護師のみ		看護師以外		全職種	
	名	%	名	%	名	%
①約束違反であり減額は納得できない	82名	49.4%	101名	60.5%	183名	55.0%
②ある程度はしょうがないが減額率を少なく	60名	36.1%	56名	33.5%	116名	34.8%
③赤字だからやむを得ない	3名	1.8%	2名	1.2%	5名	1.5%
④分らない	21名	12.7%	7名	4.2%	28名	8.4%
無回答	0名	0.0%	1名	0.6%	1名	0.3%
合計	166名	100.0%	167名	100.0%	333名	100.0%

設問3、大学理事会の教職員に対する対応について

(1)理事長の「教職員には十分説明し、理解してもらっている」との発言についてどう思いますか

	看護師のみ		看護師以外		全体	
	名	%	名	%	名	%
①十分な説明とは言えず理解できない	133名	80.1%	148名	88.6%	281名	84.4%
②説明は十分で理解している	1名	0.6%	1名	0.6%	2名	0.6%
③分らない	31名	18.7%	17名	10.2%	48名	14.4%
無回答	1名	0.6%	1名	0.6%	2名	0.6%
合計	166名	100.0%	167名	100.0%	333名	100.0%

2017年年末アンケートに寄せられた

「理事会に対する教職員の声」



◆ 第一支部（本院） ◆

【看護職以外】

- 働く意欲が無くなる。改善してほしい。看護職との格差は不公平。(40代・男性・医療技術職)
- 職員が辞めていくため、マンパワー不足になっている。人員が減って検査が増えているので、業務が多忙である。そのため教育を行なう事が出来なくなっている。人材の流失、新規採用の停止のため、高齢化が進み、衰退の一途をたどっている。(30代・男性・医療技術職)
- 人員は減らされ、検査数は増やすために予約枠を増やしている。今まで仕事量が増えているのに、給与が減るのは納得がいかない。(30代・男性・医療技術職)
- 子供が3人もいるんですよ。塾には行かせられないんですよ。神奈川県田舎でも大変なんですよ。(40代・男性・医療技術職)
- もう少し建設的な施策を考えてもらいたい。(60代・男性・医療技術職)
- 理事会の責任を職員に押し付けないでもらいたい。(40代・男性・医療技術職)
- 理事会は全員辞めるべきだ。(20代・男性・医療技術職)
- 私は3月で退職します。昔のままなら辞めなかったと思います。仕方がないのも分るが、もっと人材を大事にすべきです。(30代・男性・医療技術職)
- 職員の給与を減らして得た資金で、また建物を造るのですね。もっと計画的にして下さい。経営の改善を求めます。今ある施設で黒字にする努力をして下さい。(30代・女性・医療技術職)
- 経営が下手すぎる。何を考えているか解らない。(40代・女性・医療技術職)
- ボーナスの職種間の差がひどすぎる。モチベーションが下がる。(40代・男性・医療技術職)
- 看護師とのボーナスの格差をなくすべき。(40代・女性・医療技術職)
- 看護師には現状維持なのに、他部署は人がいなくて給料は減らされる。やる気がまったくなくなってきた。(50代・女性・医療技術職)
- 看護師だけ減額率が低いのは納得がいかない。経営を長期で計画し、無駄を減らすべきだと思う。(50代・女性・医療技術職)
- 職員が退職した分はちゃんと補充してほしい。(60代・女性・医療技術職)
- こんなだから私立医大で最低ランクの病院なんだろうな。いつになっても職員のモチベーションが上がらず、このままではもっと女子医大は落ちこぼれるよ！。(30代・男性・医療技術職)
- 現状ではまったく働く気力が湧かない。すぐにでも辞めたい。(50代・女性・医療技術職)
- 職員の手当を変更する前に、他に改善すべき事は山積みのはず。まず何を第一にやるべきか、見えていないのではないのでしょうか？ 各部署の状況を見て回るべきです。(50代・女性・技能職)
- 定期昇給制度の廃止について、女子医大の経営環境、業績が改善した場合は、また毎年の定期昇給に規定を変更するのでしょうか？ いつまで定期昇給しない状況が続くのか分からない状態では、20~30代の給与で定年まで働き続ける場合、他の私立医科大学との差が広がる一方ですし生活が不安です。職種柄、いろんな部署で改善されないというクレームが多く、仕事量はかなり増えています。それで給与が上がらないのであれば、転職を考えたいです。(30代・女性・技能職)
- 上の方達がどのくらいカットされているのかを知りたいです。(50代・女性・技能職)
- 人を減らす事ばかり考えてほしくない。人は人によって動かすことが出来る。サービスの低下になっている。赤字を減らすための手立てを今一度見直すべき。女子医大病院はどこに向かって進んでいるのか

- が分からない。患者さんや働くスタッフにとって心地良い病院を目指してほしい。(50代・女性・技能職)
- 看護職以外を集めて、十分な説明をしてほしい。理事会全員の名前を教えてください。(30代・男性・技能職)
 - 理事会は看護師以外の職員は大事だとは思っていないのですね。一時金での看護師との格差支給はそういう事なのですね！(40代・男性・技能職)
 - 賞与を元に戻してもらいたい。看護師だけ優遇しているようで納得がいかない。(50代・女性・技能職)
 - 全く職員の事を考えていない。目先の事だけでその場しのぎ。職員には給料を減らしているくせに、ハイヤーで通勤している理事はおかしい。もっと現状を知って欲しい。外来センターに立って下さい！患者からのクレームを受けて下さい！(30代・女性・技能職)
 - 人件費を削減しても、患者さんにも職員にもメリットは全くない。(40代・女性・技能職)
 - 生活給という側面で一定年齢まではある程度昇給させるべきだと思う。しかしながら、中高年で女子医大に貢献するどころか足を引っ張るような事務職員については、降格場合によっては早期退職制度をすべき。危機感も改革の意識もない課長が、医者のお付きをそのまま部下に丸投げしている中、優秀な事務員が愛想をつかして辞めていく現状を早急に対応すべきである。(40代・男性・事務職)
 - 労働組合が多くの職員の悲痛を代弁して申し立てをした通り、廃止と引き下げについて説明はなかった。身勝手な理事会での決定の通知でしかない。手当の引き下げは職員に対する明らかな不利益です。マイナス40%が不利益でないと考える人に、経営は不能なので辞めてください。(30代・男性・事務職)
 - あらゆる制限を受けている底辺の私にとっては、働くことが苦痛です。(40代・女性・事務職)
 - 職員に対しての「至誠と愛」が全く感じられない。(50代・男性・事務職)
 - 赤字を教職員に押し付けるなど、もってのほか。「至誠と愛」はないのか？ 本来ならば、理事会が賠償しなくてはならない。学生に就職先として薦めない。生徒に進学先として薦めない。(50代・女性・教育職)
 - 以前のこのような似た状況においても理事報酬は増額していた。一般教職員に理事報酬を開示せよ。サテライトの収支で黒字施設だけ残したということである。しかし、サテライトの中には家賃を一企業から補助されている部署があると聞いた。ブラックではないか(40代・男性・一般職)

【看護職】

- 厳しい現状だとは思いますが、職員一人一人が働くことへの意欲が高まるような、そんな環境を作ってください。納得が出来ればある程度の事は承知しますが、「一方的に」ではついていくのが難しいです。(30代・女性)
- この状態でJCIは取れるのですか？ 職員のモチベーションを上げることを考えて下さい。(20代・男性)
- 理事会と労働組合との労使交渉がどうなっているのでしょうか。全職員が納得できるような説明会があれば良いと思います。(40代・女性)
- 理事の給与をまずは減給すべきです。(30代・男性)
- 昇給はなくなり、給料は減り、いつまで職員から搾取するつもりなのですか？(20代・女性)
- 「とりあえず」ばかりで耐震工事や建物建設をしている様にしか見えません。先を見据えて建設しているとは思えません。検査室や医療機器の統合などで人員を適正に配置することも必要ではないでしょうか(50代・女性)

- 人が来ないのは給与が大きく影響しているからでしょう。看護師やヘルパー、派遣の事務員など皆の賃上げが必要です。(40代・女性)
- 職員をもっと大切にすべきです。(20代・男性)
- 昇給、給与を引き上げてほしい。福利厚生をもっと充実させてほしい。(20代・女性)
- 至誠会のやり方はおかしいと思う。(20代・女性)
- 自分たちの働きに対する評価が給料だと思っています。看護師はまだ良いですが、他職種も対等に扱うべきだと思います。(20代・女性)
- 十分な説明とは、理事長が直接職員の前で説明した上で、皆から「はい」と返答があったことと言えるものではないのですか。通知だけして、説明したというのは詐欺師とやっていることが一緒だと思います。いくら働いても昇給しないようなところで働こうなんてとても思えない。JCIとか言っている場合ですか？ 給与が減って、負担ばかりが増えて。何を考えているのかまったく分かりません。(20代・男性)
- 特定機能を外されて、まだまだ改善が必要な状況なのに、次のものに手を出して……。心外の患者もたらいまわして、何も解決しないしスタッフの負担ばかりが増えるばかり……。病院の利益を上げるために無理なベッド稼働率アップを行い、それに必死で応えている職員に対して給与を減らすのはおかしい!!! 耐震工事による病棟移動も部署だけにすべてやらせて、病棟編成で忙しい部署に他科の入院や緊急オペを取らせるなど、負担がかなり増えているのに、それに見合った給与ではない。もう辞めます!!! (20代・女性)
- 理事長は「十分な説明をした」と言っているが、一方的でまったく説明になっていない。(30代・女性)
- 給料も少なく、現状ですら仕事に見合ったお給料ではないと思います。モチベーションが下がります。看護師の質も落ちていく一方です。(20代・女性)
- ただでさえ看護師不足、時間外労働、時間外労働の無賃金がある中で、昇給停止なら働く意欲の低下です。他の病院に移った方がいいです。(30代・女性)

◆ 第二支部（東医療センター） ◆

【看護職以外】

- チーム医療をどう考えているのか？ 病院は看護師だけいればいいのか？ 臨床検査技師は看護助手ではない！（40代・女・医療技術職）
- このままだと若いスタッフばかり辞めていき、いつかは病院が破たんする。(20代・男性・医療技術職)
- 格差のある賞与引き下げや今回の定期昇給制度廃止、手当の引き下げ等、職員の働くモチベーションはどうやって保てるのですか？ 特に基本給・各種手当は守られるべき約束だと考えます。(30代・女性・医療技術職)
- いろいろと理事会は職員には理解してもらっているということですが、理事会ではたとえば報酬のカットなどを行っているのですか？ そのあたりのことが良く分かりません。(20代・女性・医療技術職)
- まず、法人の上位役員への減給等、しかるべき対応を十分行ってから職員への負担をお願いすべきではないか。下にばかり負担をさせるのはどうかしている。(30代・女性・医療技術職)
- 本院の赤字を東医療の黒字で吸収してほしい。(40代・女性・医療技術職)
- 一族経営の限界です。病院を本当に再生させたいのなら、理事長を始め理事会の刷新をまず行うべきだと思います。辞職する勇気を示して下さい。(20代・男性・医療技術職)
- 理事の報酬をカットすべき。理事全員の一掃を！（40代・男性・医療技術職）
- ボーナスの看護師との格差があまりにも多すぎだと思います。(20代・女性・医療技術職)

- 職種差別は大反対です。みんな一緒にすべきです。元に戻して下さい。(女性・医療技術職)
- 看護職とその他の職種で差別をつける大学理事会には不信感しかない。看護職以外でも人手不足の部署の中で働いている職員もいることを理化してほしい。賃金を減らして、モチベーションが下がる一方なのではないか。本気で女子医大を改革していきたいのなら、職員の意見にも耳を傾けるべきである。最低限の職員を確保しなければ、患者さんのためになる医療も行えないのでは。(20代・女性・医療技術職)
- 有給休暇も取ることができない。医療の安全が確保できないくらい人員が不足しています。(40代・男性・医療技術職)
- そもそも基本給が低いので、定期昇給くらいはちゃんと戻してほしいです。理事の責任も明らかにしてほしい。職員だけに賃金水準の引き下げを負わせるのはどうかと思います。(40代・女性・医療技術職)
- 定期昇給が廃止されると、今後の生活が心配で仕事に集中できない。(40代・男性・技能職)
- 赤字にもかかわらず、役員報酬が出ていることの是非と、定年後の常勤者や役職者が多数いることの是非を問うべきです。(40代・男性・事務職)
- ボーナスも看護師と差をつけたりと、納得がいけない。モチベーションが下がる。全職員でこの仕事がり成り立っているのではないのでしょうか？ 子供の教育費にもお金がかかるので、ボーナスをを当てにしているのに、本当に困ります。(40代・女性・事務職)
- このままだと新入職員はおろか、現職員でさえ沢山辞めると思います。(20代・女性・事務職)
- ボーナスの職種によっての差別支給は、働くモチベーションが下がる一方です。看護師以外の職種だけ低いのは、毎年納得がいけない。生活が苦しくなるばかりです。(30代・女性・事務職)
- 毎日忙しいのに皆頑張っています。給料や生活調整手当はしっかり欲しい。ボーナスも皆同じにしてください。(女性・事務職)
- 現場で頑張っている者の賃金を、一方的な規程改定で下げている。イジメとも思えるような部署の異動も多くある。今の現状は、女子医大が最悪な状況だと思う。知人に当病院は紹介したくないと思います。理事の勝手な言動、行動は理解できない。他病院は経営者が良いところは病院もすばらしい。(40代・女性・事務職)
- 30代、40代のこれからの女子医大を支えていく職員に対し、生活水準を維持するために、定期昇給は復活させてほしいです。(60代・女性・職種不明)

【看護職】

- 賞与が上がらず、低空飛行で横ばいもしくは低下していくようであれば、職員は止めていく一方です。数字だけで判断された人事異動が続き、人員が少なくなり、現場で働くスタッフは疲弊していくばかりの状況をご存知ですか？ 黒字になったと喜ぶのはおかしいです。「数字」の裏の現状を知ってください。(30代・女性)
- 収支ばかり尊重していると、仕事が機械的になり(人員削減して)患者さんと話をする時間を持つことも出来ない。看護が出来ません。患者さんが減ってしまうと思います。システムばかり新しくなっても、「技能」が低下しては良い医療・看護が提供できません。(40代・女性)
- 給料が低いとやる気が出ない。転職のことばかり考えてしまう。人も少なく業務が増えているのに、給料は減っていると感じてしまう。(20代・女性)
- 現状だと、今後新入職員が減り退職者が増えることは間違いないので、早急に対策が必要です。(30代・女性)
- 他施設へ就職した人のほうが優遇されている。女子医大に努めるメリットがない。多くの病院、大学病院があるので、転職にも困らないと思うので、今のままでは人の流出→人手不足→アクシデントの悪循環

環から抜け出せない。(20代・女性)

- 夜勤もしていない一般企業の人よりボーナスが低く、頑張っても評価されず、がっかりしています。看護師を含めスタッフはどんどん辞めていくと思います。(30代・女性)

以上が今回の組合アンケートで理事会に寄せられた教職員の切実な声です。

2018年1月 東京女子医科大学労働組合