

2018年賃金回答(50%昇給)

に関するアンケート

集約結果



多くの教職員の皆さんからご協力をいただいた「賃金回答に関するアンケート」の集約結果が出ましたのでご報告いたします。

ご協力いただき本当にありがとうございました。

2018年6月
東京女子医科大学労働組合

【2018年賃金回答アンケートの集計結果】 2018年5月 東京女子医科大学労働組合

※第一支部(本院)は337名分(約900枚配布)、第二支部(東医療センター)は180名分(約500枚配布)を回収

※ホームページに本院17名、東医療6名、八千代2名の投稿あり。 総計で542名分を集計

※八千代の2名分は本院の中に組み入れる

		本院		東医療センター		全体	
性別	①男	87名	24.4%	38名	20.4%	125名	23.0%
	②女	254名	71.4%	136名	73.1%	390名	72.0%
	無回答	15名	4.2%	12名	6.5%	27名	5.0%
	合計	356名	100.0%	186名	100.0%	542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	135名	37.9%	66名	35.5%	201名	37.1%
	③30代	97名	27.2%	50名	26.9%	147名	27.1%
	④40代	79名	22.2%	47名	25.3%	126名	23.2%
	⑤50代	37名	10.4%	20名	10.8%	57名	10.5%
	⑥60代	7名	2.0%	1名	0.5%	8名	1.5%
	無回答	1名	0.3%	2名	1.0%	3名	0.6%
	合計	356名	100.0%	186名	100.0%	542名	100.0%

		本院		東医療センター		全体	
職種	①看護職	230名	64.6%	111名	59.7%	341名	62.9%
	②医療技術職	62名	17.4%	45名	24.2%	107名	19.7%
	③技能職	27名	7.6%	11名	5.9%	38名	7.0%
	④一般職	9名	2.5%	1名	0.5%	10名	1.9%
	⑤事務職	12名	3.4%	11名	5.9%	23名	4.2%
	⑥教育職	7名	2.0%	1名	0.5%	8名	1.5%
	⑦その他	5名	1.4%	4名	2.2%	9名	1.7%
	無回答	4名	1.1%	2名	1.0%	6名	1.1%
合計	356名	100.0%	186名	100.0%	542名	100.0%	

質問1、イントラネットに掲示された賃金回答の発表文書を知っていましたか

	看護師のみ		看護師以外		全職種	
①知っており読んだ	69名	20.2%	80名	39.8%	149名	27.5%
②知っていたが読んでいない	52名	15.3%	49名	24.4%	101名	18.6%
③知らなかった	220名	64.5%	69名	34.3%	289名	53.3%
無回答	0名	0.0%	3名	1.5%	3名	0.6%
合計	341名	100.0%	201名	100.0%	542名	100.0%

質問2、今回の賃金回答「50%の昇給」は納得できますか

	看護師のみ		看護師以外		全職種	
①納得できない	265名	77.7%	152名	75.4%	417名	76.8%
②納得できないが仕方がない	54名	15.9%	33名	16.4%	87名	16.1%
③納得できる	1名	0.3%	2名	1.1%	3名	0.6%
④分らない	21名	6.1%	14名	7.1%	35名	6.5%
無回答	0名	0.0%	0名	0.0%	0名	0.0%
合計	341名	100.0%	201名	100.0%	542名	100.0%

質問3、賃金回答を受けて、女子医大で働く気持ちは変わりましたか

	看護師のみ		看護師以外		全職種	
	名	%	名	%	名	%
①すぐに辞めたい	77名	22.6%	31名	15.4%	108名	19.9%
②辞めたい気持ちが強まり退職を考える	135名	39.6%	57名	28.3%	192名	35.4%
③辞めたいとは思いが辞められない	84名	24.6%	87名	43.3%	171名	31.5%
④特に変わらない	23名	6.7%	14名	7.0%	37名	6.9%
⑤分らない	22名	6.5%	12名	6.0%	34名	6.3%
無回答	0名	0.0%	0名	0.0%	0名	0.0%
合計	341名	100.0%	201名	100.0%	542名	100.0%

質問4、大学理事会のこの間の経営姿勢を支持できますか

	看護師のみ		看護師以外		全職種	
	名	%	名	%	名	%
①まったく支持できない	220名	64.5%	132名	65.7%	352名	64.9%
②どちらかと言えば支持できない	78名	22.9%	44名	21.9%	122名	22.5%
③支持できる	0名	0.0%	0名	0.0%	0名	0.0%
④どちらかと言えば支持できる	8名	2.3%	2名	1.0%	10名	1.9%
⑤分らない	33名	9.7%	21名	10.4%	54名	10.0%
無回答	2名	0.6%	2名	1.0%	4名	0.7%
合計	341名	100.0%	201名	100.0%	542名	100.0%

2018年賃金回答に対する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】

- 理事会は退陣してほしい。(30代・男性・医療技術職)
- 賃金と休みが減って、仕事が増えるのはおかしい。(30代・男性・医療技術職)
- 優秀な人材から退職している現実を見た方が良い！女子医大に残るのは？？？(60代・男性・医療技術職)
- きちんと全職員に対して現状の説明を行うこと。また、今までの責任の所在をはっきりさせるべき。(60代・男性・医療技術職)
- 経営がダメだと思う。無駄が多すぎ。職員にもコスト意識を持たせるべき。(50代・女性・医療技術職)
- 働く意欲がだんだん失われます。その上JCIなんて考えられません。(20代・女性・医療技術職)
- (40代・男性・医療技術職)
- 早く理事会を解散してほしい。(20代・女性・医療技術職)
- 仕事量が増え、人員は減少し、JCIどころではない。賃金アップにつながらないJCIなんて興味がない。JCIも女子医大も一度つぶれてしまった方が良いのでは。(50代・男性・医療技術職)
- もっと患者や職員のことを 誠実に考えてほしい。(50代・女性・医療技術職)
- (50代・女性・技能職)
- 毎日辛くて働きたくありません。鬱になりそうです。(40代・女性・技能職)
- どの部署も人手不足で病院としての機能が正常ではない状態。謝罪ばかりしていて、本来の職務が円滑でない。患者さんがとても不便な思いをしている。(40代・女性・技能職)
- 昇給などは収支により影響されるので仕方がないと思うが、職員たちは効率化のために現場人数を減らされ、それでも安全確保と思い工夫しながら業務を行っています。そういった現場の努力を感じているのか疑問です。(40代・女性・一般職)
- 職員に対する姿勢があまりにも悪すぎます。財政状況が大変なのは理解できますが、再建に向けて頑張ろうという気持ちがなくなります。(40代・女性・医療技術職)
- 毎日一生懸命働いている職員のことを理事会は何も考えていないのでしょうか。(30代・女性・技能職)
- 人員不足の中で頑張っているのに。毎日の仕事に見合った給料を出して欲しいと思います。(40代・男性・医療技術職)
- 理事会は職員の声に耳を傾けているのか疑問です。女子医大は理事や至誠会のためのものではないはずです。(30代・男性・事務職)
- 今のままでは職員はやる気を失い、どんどん退職する人が増えると思います。もっと長く働き続けられる環境を作るべきです。(20代・女性・事務職)
- もっと現場で働くスタッフの声を聴いてほしいと思います。今のやり方は職員のことをまったく考えていないとしか思えません。(40代・女性・医療技術職)
- 人員と給料の保障がきちんとされないと、今後定年まで働きたいという意欲は生まれません。(30代・男性・医療技術職)

【看護職】

- ボランティアで働いているわけではありません。自分たちにも生活はあるのに、スタッフのことを守って

くれない病院側の対応に怒りを感じます。そもそも、JCI を取るには何億もかかると聞いています。特定機能病院を外されて…どれだけ私たちに負担をかけるつもりですか。上だけが先走っているようにしか感じません。一族経営はおやめになったらどうですか。(30代・女性)

- ある意味では、お金よりも大事な職員を大切にしない企業は、必ず滅びると思います。(20代・女性)
- 基本給もさることながら、稼働率のことばかり押し付けられ、数をこなすだけの毎日。結局、プロポホルの時に「観察・会話・方針の Dr・ナース・コメディカル・その他との話し合いが足りなかった」といっても、今もできていない。師長はベッドキープ・コントロールに追われてばかりだし、「残業するな」「でも記録に残せ」「確認は何度も何人とも行え」では息がつまりそうです。(40代・女性)
- 現場を知らないなと思う。どれだけ時間外で働いていても、成果も給与も得られないなんて悲しすぎます。(30代・女性)
- 昇給も本給も減額されるなら転職を考えます。(20代・女性)
- ウォークインの患者を待たせてまで、救急車を断ることなく全部受けている体制の中で、応援に行かないといけない状態です。そうすると自部署が人手不足となり、その中で医療事故を起こさないように気を張っているが、いつかは起こしかねない状況が続いています。(50代・女性)
- なぜ昇給額を半分に減らされたのか……。理由によっては、理解しようと努めたい。病院を立て直すにあたって、寄付金が集まらず、このような形でのお金の収集なら仕方がないと思うが…(40代・女性)
- もっと給料を上げてほしい。ボーナスが低すぎる。(20代・女性)
- 人手が足りないのに「応援せずに自部署で対応しろ。患者はすべて受け入れろ」と言われる。お給料は少ないのに、上からの要求はすべて受け入れろというのはおかしい。もっとお給料の良いところに転職します。(20代・女性)
- 建て増しの話もでてきているが、そんなことをやる前に、今いる職員に対してもっとやるべきことがあるのではないのか。今いる職員を大切にしないと、元も子もないと思う。(20代・女性)
- このようになった理由を、解りやすく現場に伝えるべきです。(20代・女性)
- (20代・男性)
- 給料ぐらいいまともに上げてください。やる気がなくなります。(20代・女性)
- 給与で選んでいるわけではないが、赤字対策に取り組む中で、専門以外の仕事ではないかと思うことでも取り組んでいるのに、平均以下の給与にするのは間違っている。退職者がまた減って、増員のための経費が必要になるなら、減給しないで今のスタッフ数を維持したほうが良いのではないですか？新人の指導にも時間や労力がかかり、本当に無駄だと思います。(30代・女性)
- お金が無いなら、無いなりに経営してほしい。新しい職員証など無駄な支出が目立つ。白衣に関しても、これまで3年で新しいデザインにしてきたからといって、こんな時にそれを継続しなくてもいいと思う。(20代・女性)
- 病院にお金がないのは分かるが、あまりにもスタッフ達が毎日大変すぎます。どんどん辞めていくと思います。(30代・女性)
- 理事会は経営難の責任をとって解散すべき。(20代・女性)
- 50%になるのであれば、服務規程で「副業 OK」にすべきだと思います。(20代・女性)
- 理事会がこのままの姿勢を続けるなら、今すぐ辞めます。(30代・女性)
- 他の医科大学と比べても賃金は低いのに、これ以上賃金を低く抑えるなら、今後のことを考えていくつもりです。(20代・女性)
- 昇給ぐらいいつも通り実施して下さい。(30代・女性)
- 仕事に対してのモチベーションが上がらなくなります。(20代・女性)
- イントラに文書を発表するのではなく、職員に事前に説明を行う義務があると思います。こうしたやり

方が離職につながるのとは明らかだと思います。(20代・女性)

- 給料をちゃんと上げてください。(20代・女性)
- ローンと年寄りを抱えており、やっていけないので、家の近くの病院に転職することを考えている。(40代・女性)
- 勤続年数の長い人は昇給しなくてもある程度もらえるのに、全職員一律で昇給が半額になるのは不条理を感じる。入職時期で、生活調整手当をもらっている人とそうでない人がいるのはおかしいと思う。(20代・女性)
- 昇給額が50%なんて、これまで聞いたことがありません。失望しました。理事長が述べた特別手当の件はどうなったのでしょうか。(40代・女性)
- もう少し職員もアンケートにしっかり答えるべき。皆不満を持っているが、仕方ないで通してしまっている。「今後の投資として」と弁護士は言っているが、将来の保障はどこにもないので確信が持てない。ボーナスも医療間で違い、差別化もあり非常に悲しい。(20代・女性)
- アンケートを理事に提示して、その反応を知りたいです。(20代・女性)
- JCIの前に見直すことが他にたくさんあると思う。職員は使い捨てではない。(40代・女性)
- ボランティアで働いているわけではないのです。職場は他にも沢山の選択肢があるわけで、このような状況では人が離れていくのも当然かと思えます。私自身、未来に展望は持っておりません。誠実な対応を強く望みます。(20代・女性)
- 発言したことはしっかり実現して頂かないと、働いている職員として全くモチベーションが上がりません。働く気が起きません。(20代・女性)
- 少ないこともそうだが、それにより更に人が減るのが怖い。また事故が増えそうです。(20代・女性)
- 長く同じ会社(病院)で働くメリットがなくなっている。長く働いている人への気持ちをくみ取ってもらいたい。(40代・女性)
- 何のために日々一生懸命働いているのか分からなくなり、仕事へのモチベーションが下がりました。(30代・女性)
- 仕事はどんどん忙しくなるのに、給料は上がらない、時間外は減らせなんて無理です。何を考えているのかこちらには全く何も分らないし、理解できません。(20代・女性)
- JCI取得のために残業したり、様々なことに対応して頑張っているのに、それに見合う賃金を払っていただきたいです。(40代・女性)
- 職員が多く辞めているのでボーナスや給料を減らさないでほしい。週休2日、4週8休にしてほしい。有休休暇の消化が出来るようにしてほしい。(30代・女性)
- 日々多忙でも、それなりに評価(この場合は賃金であるが)されればモチベーションの維持になると思う労働者(つまり職員)がいなければ成り立たないのも事実であるため、何かしらの形でそれ(特別手当等)は実行して頂きたいと思えます。(30代・女性)
- 休みが少ない、給料が上がらない、モチベーションが上がりません。(20代・女性)
- 病院の将来に希望が見出せず、退職を考えたいと思えます。(30代・女性)
- 言ってもどうせ変わらないと思うので、あきらめています。(30代・女性)

◆ 第二支部 (東医療センター) ◆

【看護職以外】

- 人員削減による増収に力を入れて、職場環境を悪化させるやり方は間違っていると思う。もっと前向きな方向を取り入れてほしい。人員を増やして、サービスを向上させて患者が増える方が良いと思う。(50

代・女性・医療技術職)

- 人が減り、でもやることは増え、職員はそれでも日々頑張っている。赤字が減り、収益が上がってきているのに、それに見合う評価がされないでいる。このような状況で、仕事に対してどういう意欲を持って臨めばいいのか、理事長の考えを聞いてみたい。(40代・女性・医療技術職)
- 理事会は今すぐ辞めてほしい。(30代・女性・医療技術職)
- モチベーションは上がらず、下がる一方です。賃金を上げないのなら、せめて有休をきちんと取らせてほしいです。有休にはお金がかからないのだから、休ませて下さい。人もいなくて休めません。働き方改革を言われているこの時期に、こんな事で良いのでしょうか。理事の方は何日休んでいますか。お昼は休んでいますか。(女性・医療技術職)
- これ以上モチベーションをさげないでくれ！(20代・男性・医療技術職)
- 子供が成長し学費がかかる時に、ボーナスも低い、昇給もほとんどないでは本気で転職を考えたくなる。良い人材の流出は止められないと思う。(40代・女性・医療技術職)
- 賃金を上げて下さい。新入職員の補充をお願いします。(40代・男性・医療技術職)
- ローンや教育費等、お金がかかる年代のため、もっとお金は欲しい。仕事量は増え、ストレスもかかる。大学の都合で規程を簡単に換え、スタッフの負担が大きくなるのはおかしいと思う。(40代・男性・医療技術職)
- 職員を大切に出来ない理事会には不信感しかない。(20代・女性・医療技術職)
- 皆一生懸命に働いています。そんな職員たちのモチベーション維持に努力してください。”やる気”の出る職場にして下さい。カット、カット、カットばかりでなく、職員の嬉しそうな笑顔を見たくありませんか？ より良い報告を待っています。(50代・女性・医療技術職)
- 他大学との賃金格差が大きすぎる。そこに問題点があるのではないかといつも思っている。(40代・女性・医療技術職)
- 設備投資も必要ではあるが、やはり人の確保を含め、やる気等のモチベーションを維持するためにも、1年に1回の昇給と2回のボーナスはしっかりとした金額、以前のような水準に戻して欲しい。(40代・男性・医療技術職)
- 過去において2度の取り消しなど、いろいろな事があったことはよく分りますが、そのあたりの解決や責任がどこにあり、どうしたのか、そのあたりを明確にしていただければと思います。(50代・女性・医療技術職)
- 働くモチベーションにまったく繋がらないです。(20代・女性・医療技術職)
- 人件費を削減して黒字転換なんて誰でもできそうなこと。早く経営者を変えて下さい。このままでは新人と有能な中堅の人達がどんどん辞めて、どうしようもない病院になってしまいます。もうなっているかも……。 (20代・男性・医療技術職)
- 企業は人なり。働く人達を大切にしない企業(病院)の先は無い。病院が病人を作ってはならない！(50代・男性・技能職)
- これだけ赤字が続いている会社は、普通経営者が責任を取って辞めている。早く経営の中心である理事全員が辞めるべきである。(40代・男性・事務職)
- 理事会は何を考えているのかまったくわからない。(20代・男性・技能職)
- みんな一生懸命頑張っているのに認めてもらえていない。とても残念です。休みを取るにも文句を言われ、本当に悲しく思います。私達が居て、病院は成り立っているのではないのでしょうか？(40代・女性・事務職)
- 職員の処遇を可能な限り配慮している？ 全く配慮されていない上に、給与もこんなで、やっても頑張ってもこんな仕打ち？と感じてしまう。どんどん人も辞めていき、残された人も疲弊している。せめて

給与アップでやる気を上げさせて下さい。お金の使いどころを誤っていませんか？（40代・女性・事務職）

- 企業としても、医療機関としてもビジョンが明確でなく、ただ目の前の数字のみを見ているように思えます。患者や職員すら大切にできない病院が、今後発展することが可能なのか、真剣に考えているのでしょうか。（20代・女性・事務職）
- 医療事故が”大ごと”になったのも、理事が医療事故被害者家族や報告必要機関にきちんと報告がされておらず、隠ぺいしていたから問題となり、大赤字になったのに、関係のない下々の職員ばかり賃金を減額され、本当に頭にくる。もちろん、医療事故に関わっている職員や理事会の人達は、理事長も含め給料や賃金減額になっているんですね？と質問したくなる。役職手当などをもらっているのなら、なおさら腹が立つ。理事会や事故関係者には役職手当は支給無し、給料も減額支給であるべきだと思う。（20代・女性・事務職）
- 給与ですべてが決まるわけではありませんが、給与は最低限確保すべき、そして職員に対する誠意を示すところです。この状況が続けば、離職（退職）もやむなし、もはや立ち行かなくなる日は見えています。経営サイドがどのような形で責任を取るのか示していただきたいです。（50代・教育職）
- 人員削減して業務が大変な中、昇給も減らされ、もう限界がある。（40代・女性・職種不明）

【看護職】

- 救急車を断らないよう、人数が少ない中でも対応し、病院のベッド使用率を上げるために働き、病棟が空いていたら他病棟への支援なども行っているのに、事前に全スタッフへの意見の調査なども行わずに昇給を下げられてしまうのは納得できない。また、院外で認定専門看護師の資格を取っても、昇給もせずに病院のために働いているのに、年1回の昇給まで減らされてしまったら、辞めて他の病院に転職することを強く考えます。（30代・女性）
- 経費削減するなら、もっと削減できるものいろいろあると思う。例えば、病棟の明かりを暗くしたら、患者さんの転倒・転落などの問題がでるし、そんなことより他に沢山あると思う。（20代・女性）
- 労働環境を悪化させるばかりで、無理な移転や今さらの新システム、設備の導入を無駄に行っており、信頼できない（20代・女性）
- まず上層部から、誠意と受け取れるような目に見える数字で示して欲しいです。現場で働き、病院を支えている職員の給料を減額しても、離れていくだけだと思います。まずは理事長、あなたから厳しい選択をして下さい。（30代・女性）
- 働く人が減っていくと思います。（20代・女性）
- 人件費を削るって、経営破綻しているということですか？（20代・女性）
- 人手が足りないことに加えて賃金も少なくなってしまうたら、女子医大で働きたくなくなってしまうと思う。働いている職員のことをもっと大切にしてほしい。（20代・女性）
- 給料が思うように上がらないと、辞めたい気持ちが上がります。（20代・女性）
- 今後のことが心配で、不信感しかありません。（20代・女性）
- 頑張ってるように、昇給額を増やしてほしい。（30代・女性）
- 命を預かる仕事で責任もあるので、それに見合った賃金でなければ働けない。（20代・女性）
- 黒字経営になったと聞いていただけに、給料の減額はショックでした。（20代・女性）
- 雇用の確保をしたいなら、質を上げる職場づくりをしたいなら、賃金を上げるべきでしょう。今の給料なら続けられない。（30代・女性）
- 東医療センターの黒字は頑張った証なのに、賃金は50%昇給ですか？ありえないです。（20代・女性）
- こんなに低い賃金では働けない。（20代・女性）

- 赤字から黒字にするために、土日や夜間の休憩も取れずに勤務したのに賃金カットまでされて、頑張っ
て働いているのがバカバカしく思える。(30代・女性)
- (20代・女性)
- 人員不足で昼休憩もろくに取れず、有休や夏期休暇も自由に取れず、そのうえ給料も上がらないんじゃ
あ、女子医大にいるメリットが無い。人員を減らされても、頑張って業務をこなしている状態なのに、
業務がまわっているからとさらに人を減らされる。これでは仕事を頑張ろうという気になれない。(3
0代・女性)
- 働く人をもっと大切にしてください。(50代・女性)
- 年休取れず、休憩取れず、時間外多い。時間外もつけられず、給料は減る。こんな病院他にありますか？
(40代・女性)
- 業務整理ができておらず、本来の外来業務ができない。専門外来を目指したい気持ちはあるが、現状で
は厳しく、移転時にも同じシステムなら退職も考える。(40代・女性)
- 本院や八千代に比べて、東は業務整理がなされていないので、本来の看護業務以外の事務作業や雑務(予
約変更、診療情報提供書依頼)が多すぎる。それに反して昇給が減額されるのは納得できない。(30
代・女性)
- 毎年毎年昇給を減らしたり、年金支払い分も一部返金していただいた分も減っていて、経営に不安を生
じる。人員を減らした分で黒字と言われても、収入が増えていない。このような状況なので、さらなる
人員不足、収入の低下に病院が陥っている。(40代・女性)
- 職員のモチベーションを下げることしかないこの病院では、人材は育たないと思います。(40代・女
性)
- 家計に大きく影響する、また、将来的にもとても不安です。退職してほしくない病院側が思っている
なら、アルバイトなどの副業の対応も考えてほしい。(40代・女性)
- 患者・家族への安全・安全を保障する看護を提供する、患者が安心できる病院は、職員が安心して働け
る職場でなければならないと考えます。しかし現実には、職員が離れていく一方です。(40代・女性)

【ホームページへの投稿】

- 給与、ボーナス、手当、福利厚生など全てが悪くなる一方で、長年勤めてきて年収が毎年下がり、モチ
ベーションが下がります。もう少し経営も、経営のプロを呼んで、お金の計算のみでなく、思いやりのあ
る女子医大を目指してほしいです。赤字の経営は、理事会に責任があるのですから、自分達の減給など
も職員に提示してください。(八千代・50代・男性・医療技術)
- 赤字を垂れ流しているのは病院で、大学は至って健全経営。理事長は事あるごとに財布は同じだからと
いうが、赤字を垂れ流している病院の責任を押し付けないでほしい。しかも、赤字を垂れ流してい
るにも関わらず看護師だけがボーナスで優遇されている。それだけ看護師が重要なら co-medical 業務
も事務も教育もすべて看護師がやればいい。報酬を余分にもらっている以上、その他の職種の業務を負
う義務があるはず。我々教員は研究費を獲得すればその3割が間接経費として大学の収入となる。その
間接経費は本来その研究遂行に必要なことに使用されるはずであるが、そのような実態はなく何に使わ
れているか一切不明である。一部の大学で採用されているような間接経費の一部を給与に還元するなど
してほしい。

人事院勧告の給与水準から遠くかけ離れた本学の教員に対する給与に我慢していたが、減額昇給、手当の改悪にはもう耐えられません。教員はその低い給与で時間外手当なし、時間外での強制労働、週6日勤務を強いられており、もはや大学の奴隷である。今年度中には他の大学に移動します。

従業員に対する報酬をケチるところに優秀な人材は集まりません、優秀な人材はどんどん流出し、結果として医療レベル、教育レベル、研究レベルの低下を招き、長期的な目を見た場合、経営をどんどん悪化させていくことにつながる。長期的な目を見て、法人存続のための減額昇給を謳っているが、明らかに間違っただ目で物事をみている。法人と職員が共倒れになるというが、心配しなくても経営が立ち行かなくなったら、他の大学法人が買い取り、女子医大の名前がなくなるだけで職を失う職員は少ない。大学の名前をなくしたくないという、私利私欲のために職員に責任を負わせているだけである。なくなって新たな大学法人となった方が職員にとって幸せ。

理事長が職員に対し「至誠と愛」をもって対応していないのに、我々職員には「至誠と愛」をもって仕事することを命じる。理事長が思い描いて職員に対して実践している「至誠と愛」が現状なら、職員も学生・患者に対してそのような態度で接すればよいのではないだろうか。理事長が実践している現状の「至誠と愛」こそがこの言葉の本質なのでしょう。（本院・30代・男性・教育職）

- 本当に経営が苦しいというのであれば、50%減額昇給でも仕方がないが、しかしそれは責任者が責任をとるとするのが常識的前提条件でしょう。二度もの特定機能病院の取り消しをされ、その責任は現場で働いている教職員なのではないでしょうか？ 経営責任者が経営の責任を放棄して、そのツケを全て部下や教職員に押し付けるとは、恥を恥とは思わないのでしょうか。これでは教職員の働く意欲が下がる一方だし、このままずっと多くの教職員に軽蔑と憎悪に思われ続けていいのでしょうか。たとえ部下の責任であったとしてもトップが責任をとる、それは近代民主主義国家でなくても当たり前前の常識でしょう。まるでどこかの独裁国家のようですね。（本院・40代・女性・看護師）
- 定期昇給の説明は毎年、理事長自ら行うのが慣例なのにしないのには理由があるのか。定期昇給完全実施しない時にこそすべきだと思う。（東医療・50代・男性・事務職）
- 大学が潰れるよりはマシかと思う。（本院・30代・男性・医療技術）
- ボーナスを減らすのだけはやめてほしい。不採算の部門を精査しているようだが、まだあるはずだ。本学に鍼灸などいらぬ。（本院・40代・事務職）
- 夜勤専従でもないのに、夜勤回数がとても多い職場(7~10回/月)におり、慢性疲労が抜けない上に、昇給もカットなんて本当にやっつけられない。辞めどきかと思う。（東医療・40代・女性・看護師）
- モチベーションが下がるのなら、辞めればいいのに。どんどん辞めてみれば、存続のため待遇を考えたかも。（本院・男性・教育職）
- もう女子医大にがっかりです。来年辞めます。（本院・30代・女性・看護師）
- みんな一斉に辞めてみませんか？（教育職）
- 理事達の能力のなさ、無駄ばかりの経営を行った原因で経営が悪化した。その責任は経営陣にあるにも関わらず職員に責任を取らせる。他の営利団体では経営が傾いた場合、役員報酬削減、賞与の自主返納など経営トップ及び役員達が身を削った上で従業員の給与削減や人員削減を行う。しかし、この大学は職員の給与及び賞与を削り理事達の報酬をしっかりと守る。これこそがこの大学が掲げる至誠と愛の結晶なのでしょう。理事長・役員がまず先頭に立って、自らの大幅な報酬の削減、賞与の全額自主返納を始めていきましょう。（本院・30代・男性・医療技術）
- トップが何一つ責任を取らず、職員に負担だけ強いています。JCI関連も職員にはかなりの負担です。患者だけでなく、職員にもそっぽを向けられないよう襟を正して頂きたい。（八千代・40代・男性・医療技術）

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5月 東京女子医科大学労働組合