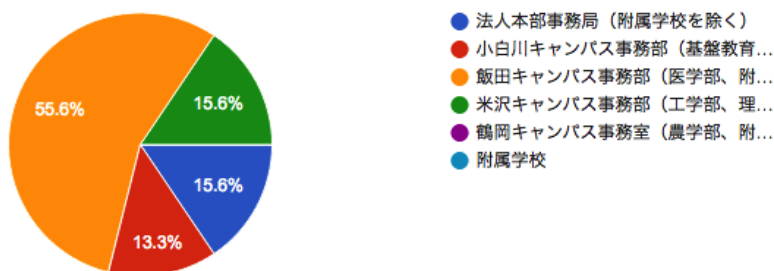


総回答数 46（WEB）+2（その他） 山形大学職員組合・東北非正規教職員組合 調査

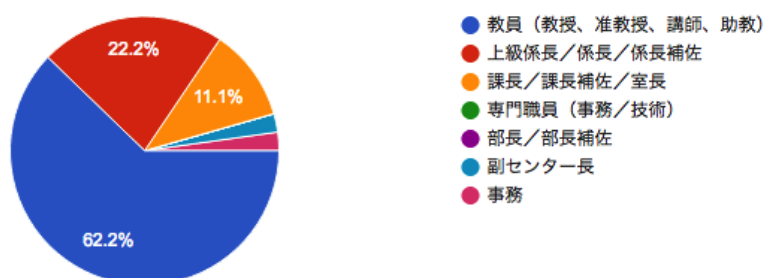
質問1. あなたの所属する部局をお教え下さい。

法人本部事務局（附属学校を除く）	7
小白川キャンパス事務局（基盤教育院、人文社会科学部、地域教育文化学部、理学部などを含む）	6
飯田キャンパス事務局（医学部、附属病院、附属施設などを含む）	25
米沢キャンパス事務局（工学部、理工学研究科、附属施設などを含む）	7
鶴岡キャンパス事務室（農学部、附属施設などを含む）	0
附属学校	0



質問2. あなたの職種／職階をお教え下さい。

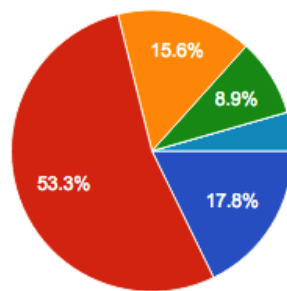
教員（教授、准教授、講師、助教）	28
上級係長／係長／係長補佐	10
課長／課長補佐／室長	5
専門職員（事務／技術）	0
部長／部長補佐	0
副センター長	1
事務	1



質問3. あなたの部下に有期雇用の非常勤職員（短時間勤務職員など）は何人いますか？

0人（いない）	8
1～2人	24

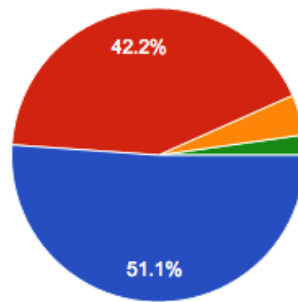
3～4人	7
5～6人	4
7～9人	0
10人以上	2



- 0人 (いない)
- 1～2人
- 3～4人
- 5～6人
- 7～9人
- 10人以上

質問4. あなたの部下の有期用職員のうち、2018年3月31日で雇用契約の上限（5年）となる職員は何人いますか？

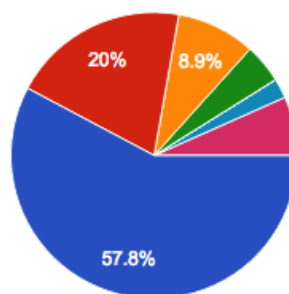
0人 (いない)	23
1～2人	19
3～4人	2
5～6人	1
7～9人	0
10人以上	0
わからない。	0



- 0人 (いない)
- 1～2人
- 3～4人
- 5～6人
- 7～9人
- 10人以上
- わからない。

質問5. あなたの部下の有期雇用職員のうち、運営費交付金で賃金が支払われている職員は何人いますか？

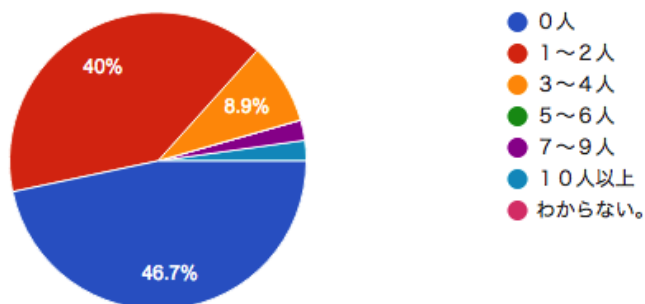
0人 (いない)	26
1～2人	9
3～4人	4
5～6人	2
7～9人	0
10人以上	1
わからない	3



- 0人 (いない)
- 1～2人
- 3～4人
- 5～6人
- 7～9人
- 10人以上
- わからない

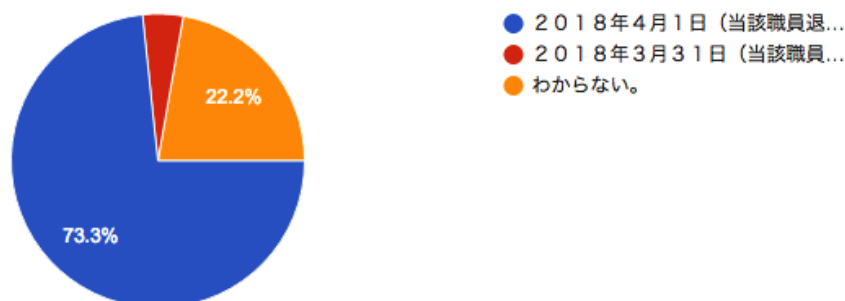
質問6. あなたの部下の有期雇用職員のうち、運営費交付金以外の資金（奨学寄付金、受託研究費など）から賃金が支払われている職員は何人いますか？

0人 21
 1～2人 18
 3～4人 4
 5～6人 0
 7～9人 1
 10人以上 1
 わからない。 0



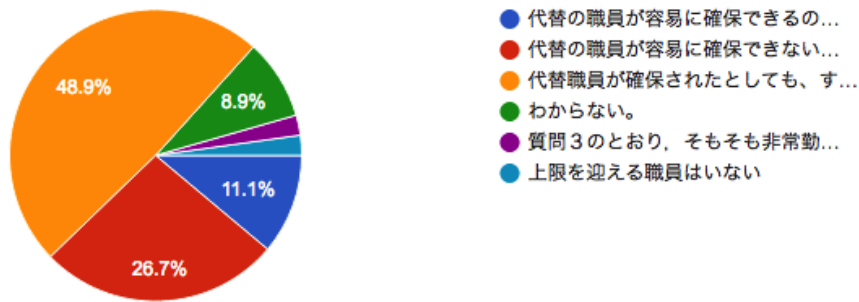
質問7. あなたの配下の有期雇用職員が従事している業務は、2018年4月1日以降（または、当該職員退職後）も存在、継続すると思いますか？

2018年4月1日（当該職員退職）以降も存在、継続する。 33
 2018年3月31日（当該職員退職時）で終了してなくなる。 2
 わからない。 10



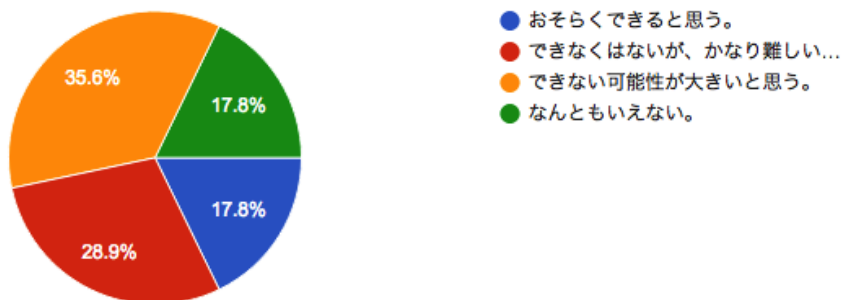
質問8. あなたの配下で、2018年3月31日に雇用契約の上限を迎える有期雇用職員が、全員雇い止めになった場合、業務の遂行についてどう考えますか？

代替の職員が容易に確保できるので、業務が停滞する心配はない。 5
 代替の職員が容易に確保できない可能性もあるので、一定の業務の停滞が心配される。 12
 代替職員が確保されたとしても、すぐに習熟できる業務ではないので、一定の業務の停滞が心配される。 22
 わからない。 4
 質問3のとおり、そもそも非常勤職員が配下におりません。 1



質問9. あなたの配下で、2018年3月31日に雇用契約の上限を迎える有期雇用職員が全員雇い止めになった場合、直ちに、代替の職員を確保できると思いますか？

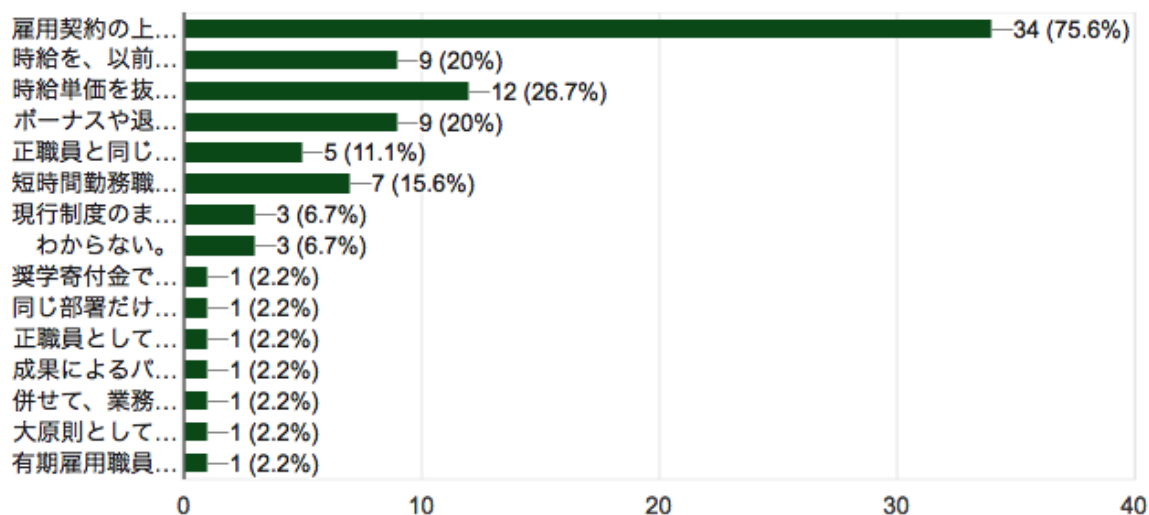
- おそらくできると思う。 8
- できなくはないが、かなり難しいと思う。 13
- できない可能性が大きいと思う。 16
- なんともいえない。 8



質問10. 現在、有期雇用職員が行っている業務を支障なく遂行できる優秀な職員を確保するには、あなたはこういった措置をとればいいと考えますか？3つまで選んでください。

値	カウント
雇用契約の上限をなくして、熟練した職員を継続雇用できるようにする。	34
時給を、以前のように学歴や職歴を反映した金額に改める。	9
時給単価を抜本的に引き上げる。	12
ボーナスや退職金を支給する。	9
正職員と同じ研修を行う。	5
短時間勤務職員の勤務時間を、7時間45分に延長する。	7

値	カウント
現行制度のままで、特に問題ないので、新たな措置をとる必要は無い。	3
わからない。	3
奨学寄付金での雇用には今後不安が大きいため、運営交付金での雇用が望まれる。	1
同じ部署だけでなく異動も必要	1
正職員として雇用する	1
成果によるパーマナントへの道を明確に用意する	1
併せて、業務内容を専門化して、やりがいを作り出す。	1
大原則として正規職員の採用とし、現在のような有期雇用職員は極力無くす。	1
有期雇用職員を無くし、採用から正職員と同様とする。	1



質問 11. この有期雇用職員の雇止め問題に関して、何かご意見または不安・疑問に思うことがありましたら、お聞かせください。

- * 研究のための外部予算が確保されているのに、必要な人員を確保できず、研究を続けられないのはおかしい。
- * 質問 8 : きわめて多くの業務の停滞が心配される。 質問 11 : 外部資金では有期雇用の形態しかとれません。短時間勤務職員には現行のままで、勤務を希望している優秀な職員もいます。資金のある限りという合意のもと雇用契約期間の上限をなくしてほしいと思います。
- * 雇止めは、正職へ導くためのものなので、正職員へ移行とすべき（給与、業務時間は個別対応とする）と思います。

- * 今回の有期雇用に期限を定めるのは、山形大学のような地方にある最大の有期雇用を抱える事業所としては非現実的なシステムと感じています。人材の流動性は上がる方式ですが、他に十分な受け皿がありません。大学はプロジェクト等一定の期間を定めた雇用が発生することが多く、これを繋ぐ形で個人の雇用を継続するよう努力してきました。これが不可能となってしまうと、山形大学に有期雇用の方全員を運営交付金で期限の定めのない職員として雇用するだけの体力はありません。本制度を厳格に適用せざるを得ない場合、有期雇用自体を縮小しないといけなくなると思います（期限の定めのない職員の人件費をプロジェクト経費でも払えるならなんとかありますが、それでも縮小はせざるを得ないかと）。おそらく派遣会社等を通した委託に頼らざるを得ないと考えます。期限の定めを外すための方策は必要と思いますが、今回の雇用期限の問題は、雇用経費の問題と密接になっており、厳格すぎるためにかえって雇用自体を縮小する方向に進むと危惧しています。
- * 有期職員のモチベーションを下げる施策は最終的に外部資金獲得に影響し、より苦しい運営になりかねないと思う。外部資金で雇用される人は全員、有期雇用者であり、モチベーションを下げれば成果はでにくく、人材流出もある。有期職員が希望を持って、仕事に打ち込める施策が必要。例えば毎年優秀な有期職員に関してはパーマネント、無期雇用等の道をもうけるべき（明確な基準とルールを大学が明記）と思う。毎年転換する人材が見えてこれば活気が出るのではないかと思う。大学の都合だけを押し付ければ、反発とモチベーションダウンしかない。
- * ヒマな部署は止めて、うちのように忙しいところは逆に増やしてもらいたい。
- * メリットがわからない。大学の質が落ちる。法人職員試験の重みがなくなってしまう。法人試験でさえ受からないようなら必要ない。
- * 交付金で雇える職員が殆んど無い中、それ以外の資金で何とか雇っている者には、有無をいわず雇い止めというのは辛い。
- * 質問 10：ボーナス、退職金の支給は既に行っている。質問 11：有期雇用職員の採用制度を無くし、有能な人材を雇用上限を無くして採用する事が必要である。
- * 年齢を重ねても本当に必要な人は必要で、必要ではない方が残っている傾向が高いのも問題かと思っています。