

No.605
2018.1.25

アンケート結果

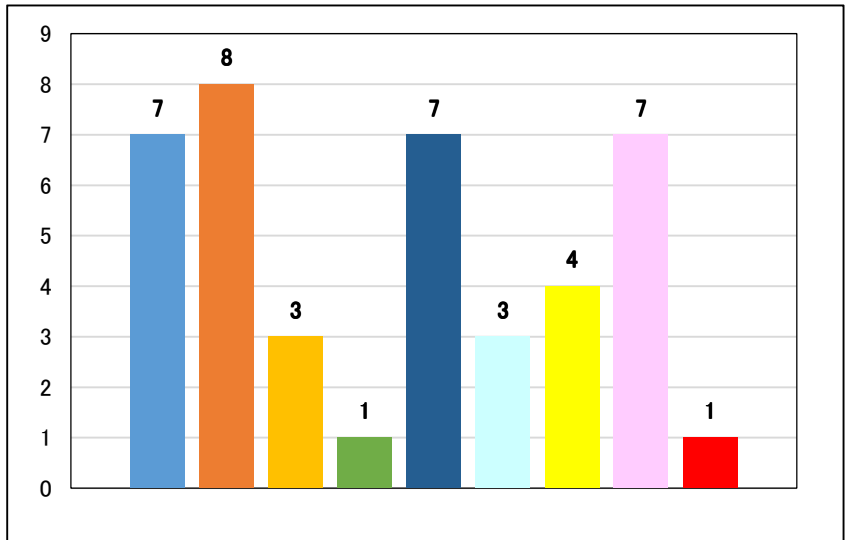
京大職員組合文学部支部

特集号

昨年12月に実施しました、「文学研究科支部アンケート」の結果をご報告いたします。
詳細についてお知りになりたい方は、文学部支部委員までお気軽にお尋ね下さい。
なお、質問文につきましては、省略させていただいた部分がございます。

有効回答数 41(WEB 30 紙 11)

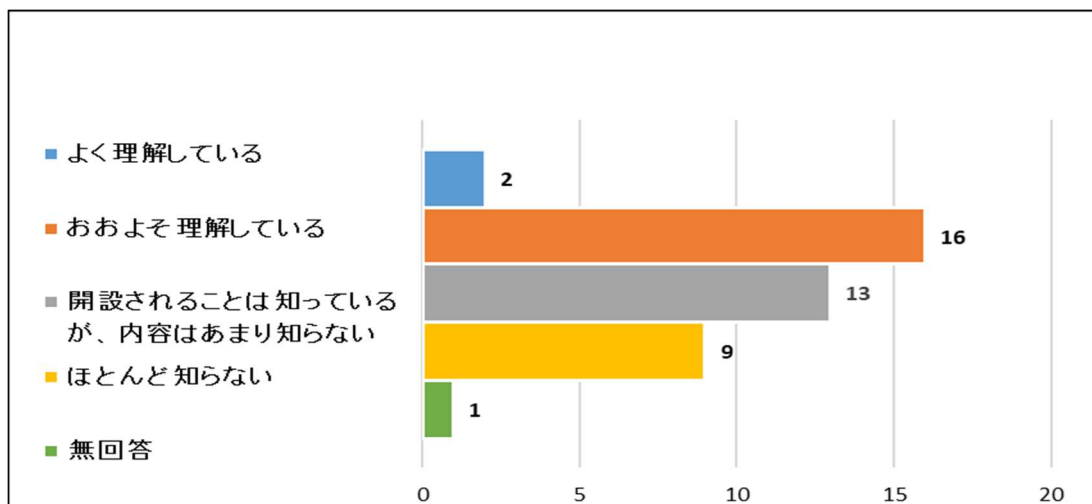
教授	7
准教授	8
講師	0
助教	3
特定・特任教員	0
非常勤講師	1
常勤職員	7
事務職員(特定業務)	3
時間雇用職員(期限なし)	4
時間雇用職員(期限あり)	7
派遣職員	1



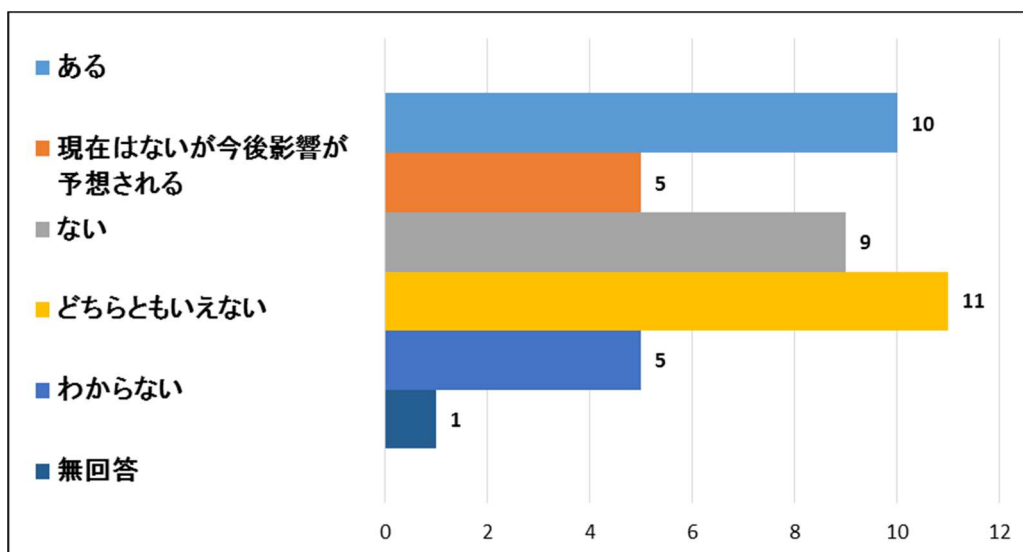
質問 1

本年度より文学研究科に京都大学・ハイデルベルク大学国際連携文化越境専攻が開設され、京都側でも来年4月から授業がはじまります。この選考についてお尋ねします。

1. この専攻について理解されていますか。



2. この専攻の開設に伴い、ご自身の活動などに何か影響がありますか。



3. 「ある」、「現在はないが今後影響が予想される」と回答された方→具体的にどのような影響でしょうか。

教員
関係者にこれまでより多くの仕事が課せられる。
専修で学ぶ学部生の中から、文化越境専攻への進学を希望する者が出てくる可能性がある。
ドイツ人学生向け授業を担当させられ、既に重い授業負担が一層増える。
授業をこの専攻に提供するための措置をした。
授業を担当することになっている。
講義を一つ担当することになった。
授業等の負担が増えた。
講義の部分的な担当の機会が想定されていて、その準備を進めている。
職員
文学研究科図書館の書庫内に新しい専修の資料が入ってくるため、それを適切に管理し、利用できるようなしなくてはならない。
業務上で準備すべきことがあった。
教務関係の対応。
業務上、その専修からの購入依頼に対応することも予想される。
新しい専攻が本を買ったら配架はどうなるのか？
新たな専攻の図書の受け入れ開始に伴う様々な業務。

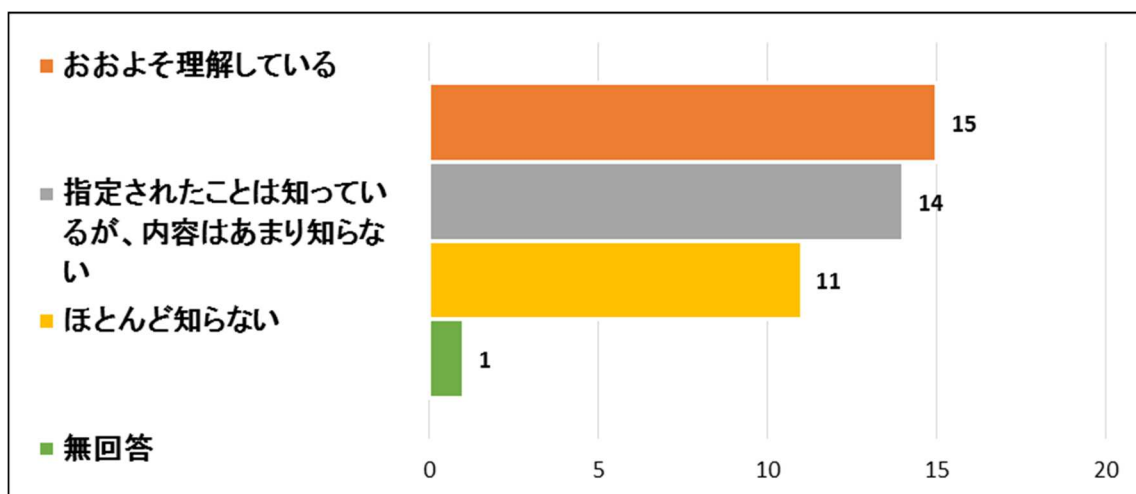
4. この専攻の開設についてお考えがあれば、自由にお書きください。

教 員
現時点では、影響はわからないが、学生のテーマ設定によっては、指導に関与することがもめられることも、考え得る。そうすると、仕事・負担の増加になるかもしれない。
現在の文学研究科のおかれた状況からすればこういう取り組みも必要かと思いますが、英語のできる事務スタッフを増強しないと、一部の職員に負担が集中する危険があるのではないのでしょうか。
国際交流の促進という観点で、基本的にはよいことだと思います。
国際化の流れとしては評価できる。
学生にとっても教員にとっても、おそらく職員にとっても、国際的に、人的交流を促したり文学研究科の相対化を意識させてくれたりする良い機会だと思う。
職 員
今一つ教職員への説明が不足しているように思う。
研究教育環境の相互理解と改善につながればと思う。

質問 2

本年京都大学は指定国立大学法人に指定されました。この指定において、京都大学は「わが国の人文社会科学を牽引する役割が期待されていると評価」されており、そのため文学研究科も人材育成や研究成果での貢献が求められています。

1. 京都大学が指定国立大学法人に指定されたことについて理解されていますか。

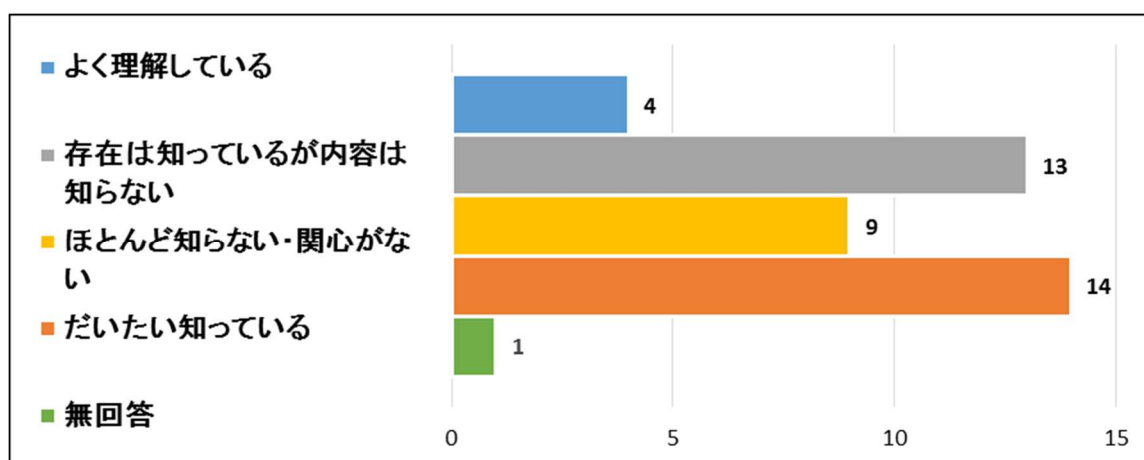


2. この指定に関わる文学研究科の役割についてどのようにお考えですか。自由にお書きください。

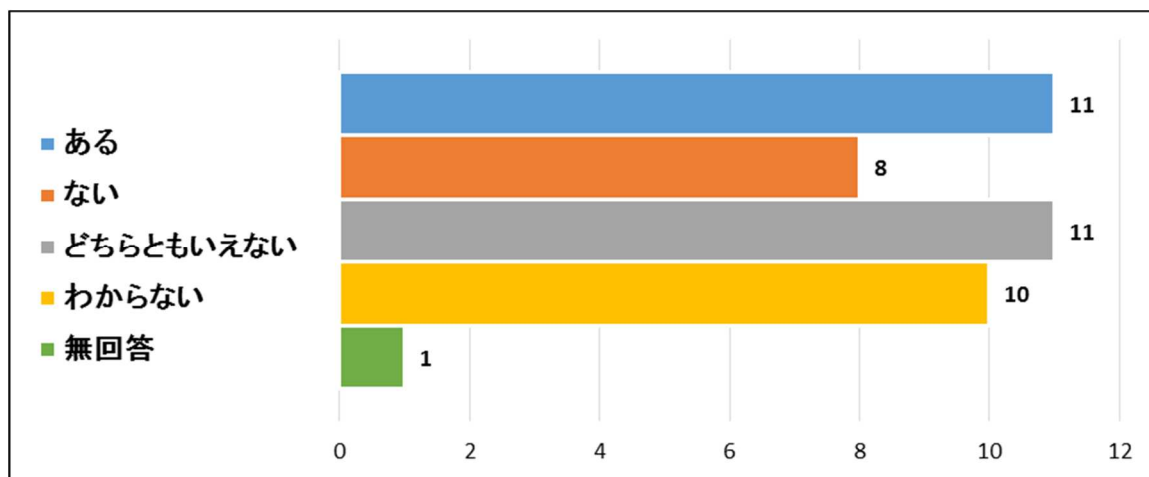
教 員
積極的な関与(関与する姿勢)が求められるとも思われるが、次々にさまざまな役割が求められるという動向もそろそろ限界ではないか。
期待される役割に比して予算がかなり少ない。過剰な負担とならない範囲で仕事をするしかない。
京都大学の人文学が評価されていることは肯定的に受け止めたいが、期待されている「貢献」の実現のために、通常の教育・研究にマイナスの影響が及ぶことのないように気をつけたい。
人文系の研究の強化が掲げられているようなので、せっかくのこの機会をきちんと生かすべきだと思います。
今まで通りで良い。
人文系の研究科の一つとしての活躍が期待されている。
指定に伴う財政的裏付けがあまりないと聞いており、さらなる負担をもたらすだけの結果に終わるかもしれない。
学内的には比重は低いかも知れないが、国への申請では文系分野の積極的(?)関与が文言に明記されていることなど、ほかの2大学と比べれば大きな役割を担うことが期待されていると思う。
職 員
役割は強化されるべきだと思いますが、その分の手当ても必要と考えます。
文系分野の重要性をアピールすること。

質問 3

1. 京都大学では、昨年度から平成 33 年度までの「第3期中期目標・中期計画」の取り組みがなされています (<http://www.kyoto-u.ac.jp/ja/about/operation/>)。その内容について



2. 上記について、具体的にご自身の仕事になにか影響を感じていますか。



3. 「ある」と回答された方→具体的にどのような影響がありますか。

教 員
中期計画には、すべての専修に関わるものが入っており、程度の差はあっても、影響がないということはありません。教育や研究に関わるさまざまなデータの提出が求められるのは、その一端。
実績のエビデンスを求められるだけでなく、そのエビデンスをどのように生かされたのかという検証のエビデンスも必要となる。これは仕事をさらに増やす。
評価のためのデータ作りには相当の時間を割かなければならない。
実績作りのためのさまざまな取り組みにかり出されている。
関連する委員の業務の負担がやや重いです。
評価作業に関わっているため時間を取られている。
無意味な、評価のための活動が増えた。
端的に言って、目標達成のための仕事量が増えている。
自分の仕事を学内全体の中でどのように位置づけるか、これまで以上に意識するようになったことによって、広報的な活動のあり方を検討する時間が多くなった。
職 員
報告作成のためのエビデンスを求められる。また、目標達成のために、毎年なんらかの新しい取り組みを計画、実施しなければいけないような雰囲気、しんどい。
進捗状況調査等でデータを要求されたり、目標に記載の項目の実施を求められる等。

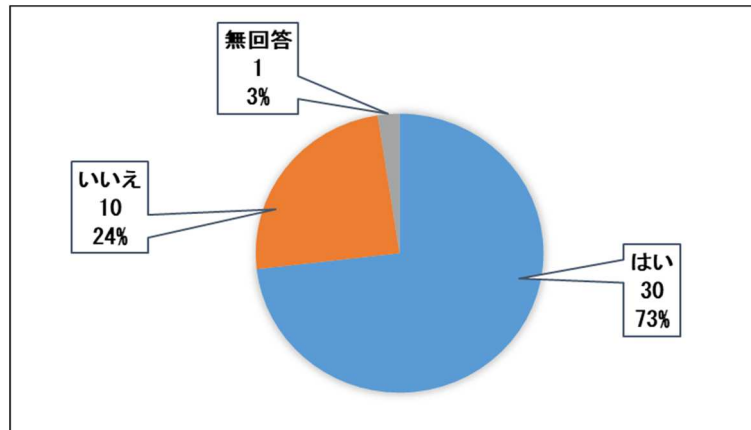
4. それ以外を回答された方→今後に影響が予想されるとお考えであれば、それについてお書き下さい。

教 員
ためにする事務作業の増加。
たえず「改革・改善をしています」とエビデンスを出し続けると言われることで、教職員のあいだで疲労が蓄積していくのではと懸念しています。

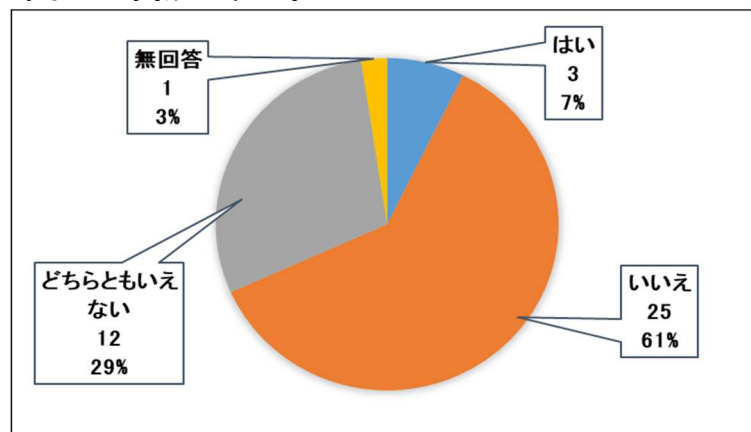
質問 4

2015 年度から防衛省の「安全保障技術研究推進制度」にもとづく研究の公募がはじまり、予算の規模は 2015 年度に 3 億円、2016 年度に 6 億円から、今年度は 110 億円に急増しています。これに対して、日本学術会議は本年 3 月、新しい声明をだして、戦争と軍事目的の研究を行わないとする過去 2 回の声明を「継承する」ことを表明しました。

1. この日本学術会議の声明について、ご存知ですか。



2. 大学に所属する研究者が、防衛省の「安全保障技術研究推進制度」にもとづく研究の公募に応募することに、あなたは賛成ですか。



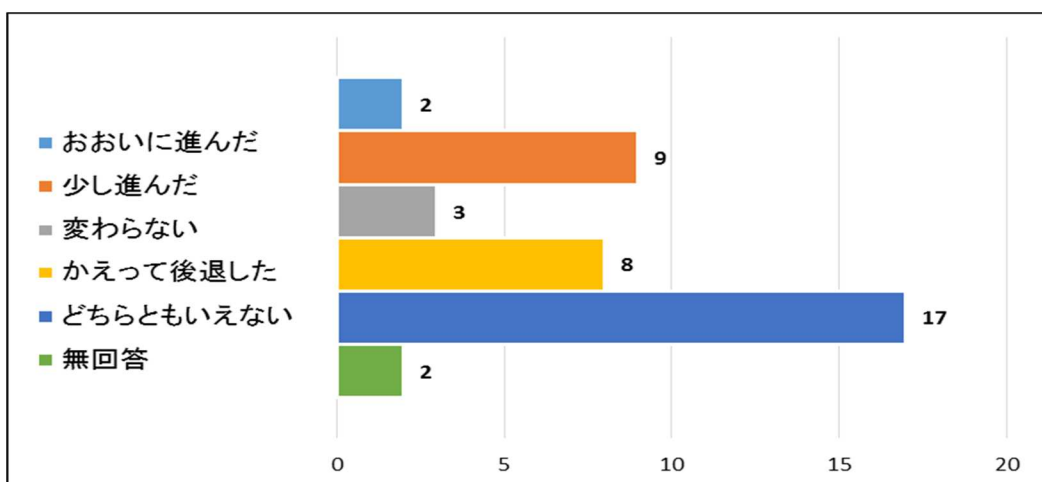
3. 日本学術会議の声明を受けて、京都大学では、本年 5 月に、軍事技術に関わる研究について大学独自の指針を策定するワーキンググループが発足しました。京都大学として、軍事研究についてどのような指針をさだめるべきか、ご意見を自由にお書きください。

教員
軍事研究に関する指針を作成する中で、その指針を実効性あるものとする仕組みも合わせて考える必要がある。
戦争を目的とする科学の研究は行わないということを基本方針として掲げたうえでデュアル・ユースの問題などにより具体的にどのような対応するのかを明確にすれば、京都大学のステイタスを高めることができるのではないかと。
軍事に関わる研究は行わないことを指針として明確化するべき。

理系の軍事技術だけでなく、文系の戦争協力の事実についても考えるべき。(京大文学部の教員も公職追放をうけている。)
応募を禁止する宣言を出すとともに、今後、軍事・民生という枠組ないし概念に関する研究や、研究者の社会的役割に関する教育などに、大学全体として取り組む・助成するしくみが案出されるべきだと思う。
資金源によって単純に区別するのではなく、研究内容がどのような帰結を持つかという観点から各研究者の自主的な規制を求めるような内容であるべきだと思います。
軍事研究について明確に否定的な立場を表明すべきだと思います。
指針を定める前に議論を喚起する必要がある。
断固反対してほしい。
どのような基準を定めても、デュアルユースの問題は付きまとうと思われるので、自由の学風を尊び、四角四面な基準の策定ではなく、研究について常にオープンにして衆議に諮る道筋をつけるべきと思う。
高度にシステム化した現代社会なので、いかなる研究もそれへの間接的な関与を完全に否定しきることは難しい。なので、第三者的な立場の人たちとの意見交換の機会をこれまで以上に設けることを強く意識して、どういった危険性があるか幅広く考える環境を広げていくべきだと思う。
職員
大学として反対の姿勢を打ち出してほしい。
軍事研究に関わることに反対。
大学の戦争反対の立場を堅持、軍事研究には与しないことを言明。
京都大学の指針が他大学に与える影響は大きいと思われるので、現在の軍事化への流れの歯止めとなるような日本学術会議の声明を後押しするような指針であればいいと思います。

質問 5

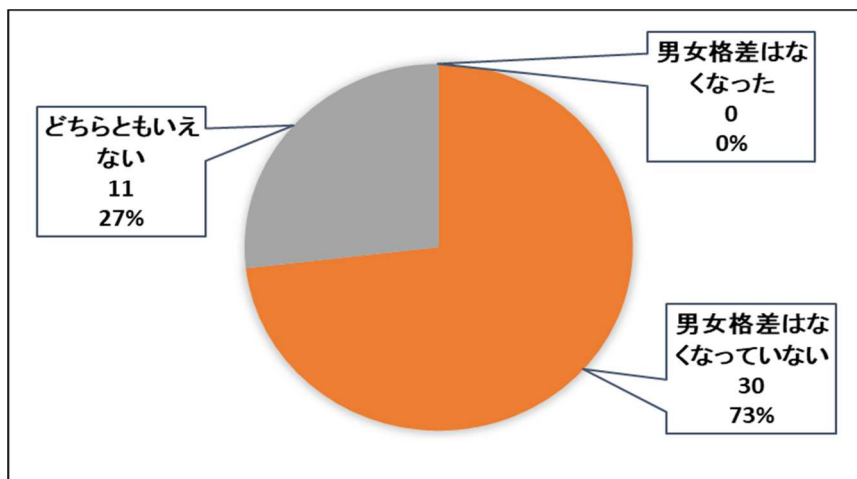
1. 共通事務部ができて約 5 年になりますが、共通事務部ができて事務改革が進んだと思いますか。



2. 開始当初と現時点を比較してどのように評価されますか。自由にお書きください。

教 員
事務の効率化がさまざま行われたのは事実であるが(人員が少なくなった中で事務作業を進めるということから当然)、教員サイドで行うように求められる業務は増えてきた。
共通事務部ができたことによって何がどのように改善されたのかということが「改革」の責任者から示されているのかどうかさえわからない。むしろ責任体制が曖昧である。
混乱はなくなってきたが、事務と教員の距離は広がったままで固定したように思う。
よく分かりません。
あまり実感はないが、職員の対応に大きな問題は感じていない。
開始当初はひどかったが、少しはましになった。
あえて評価するならば、互いの仕事内容についての交流が進んだ、というべきか。ただし、ふさわしい部分とそうでない部分の検証をもっとするべきである。
メールが積極的に活用されて、提供される情報量がこれまでよりも多くなって、これまでよりも理解できることも増えた。しかし、どの情報に自分がどれだけ強く関わっているのかを自分自身で判断しなければならぬことも多く、“小回りが利かない”などと思う部分も少なくない。(しかし、本来はそれを自分でしっかりと把握しておくべきだったのかも知れない。)
職 員
当初の混乱、手探り感はなくなったと思う。合理化＝割り切ることと考えるなら合理化は進んだかもしれないが、丁寧な仕事はしにくくなったと感じる。
部局の業務に関わる人数が減り、業務量が増えた。
仕事の流れはスムーズになってきたように思う。
部局の特徴や事情を知った者がいたからできたことが、年限や異動でそういう人物が減り、分からないことが増えた。
低空飛行でなんとか運航している感じ。
各部署では仕事の流れが落ち着いてきているように見えるが、全体をとおして仕事の流れを分かっている人がいない。かえって後退している。これ以上の定員削減とどこもが短期間での人事異動では無理があると思う。
業務が細かく分断されて、二度手間だと思われることも多い 意思の疎通が難しい
先に事務量を決定し、それに合わせたサービスを用いるため、行き届かなくなる。
経費執行のルールが一本化に近づいている。まだまだ完全ではない。
他の部局ではどうしていたのかを聞いて参考にすることがとても気軽にできるようになった。
二度手間。

3. 男女共同参画法が制定されて約 20 年になりますが、男女格差はなくなったと思いますか。

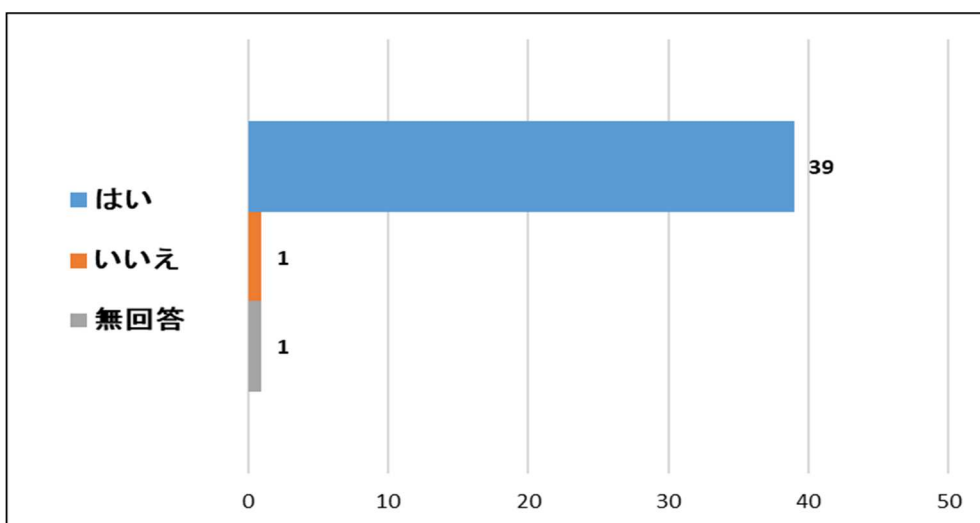


4. 男女格差について、自由にお書きください。

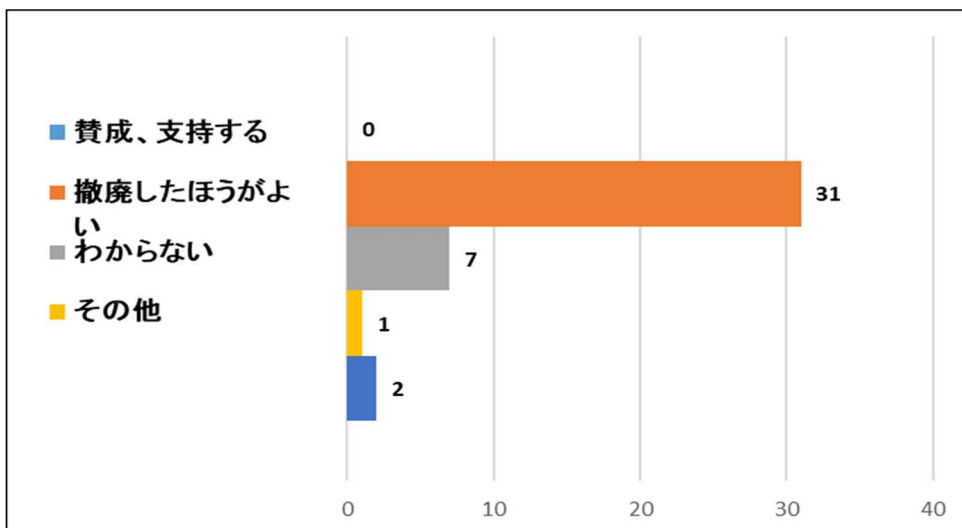
教 員
女性の研究者・教員の比率が依然として低いことは問題であると思う。
実際に誰を雇うか、誰にどういう仕事をふるか、というところで大学にも厳然として男女格差が再生産されているのを感じます。
特に教員のジェンダーバランスが悪すぎると思います。
女性教員の数がまだまだ少ない。
最近の反ジェンダーフリー的言論の盛り上がりは気になる。
ソフト面でもだいぶ緩和されてきたとは思いますが、そのためには制度的枠組みも多少は“行き過ぎ”なくらいにする必要はあると思うが、部分的には反動が出てこないか気がかりな点はある。それでも、総じてみれば格差はまだまだあると思う。
職 員
京大においては、特に事務職員の管理職への昇進が少ないのが問題だと思う。
まだ、意識して格差をなくそうと努力している段階だと感じる。
事務職員の承認については、女性も希望すれば掛長にはなれるようになったのは前進であると思うが、子育て・介護等の負担がまだ女性に重くのしかかっている。社会の情勢が改善されないと格差はなくなる。職場でもまだ女性の評価が低いと感じることがある。
男女で生涯賃金の差が大きい。
京都大学では格差が減ってきているのかもしれないが、社会全体としてはとんでもないくらい進んでいない。時間雇用職員のほとんどが女性、ということが社会の様子を語っているように思う。
時間雇用職員の労働環境は改善されていないのは、ほとんどが女性であるためかと思う。
多くの非常勤職員が女性であることから、女性が働きやすい職場になったとはいいいがたいと思う。

質問 6

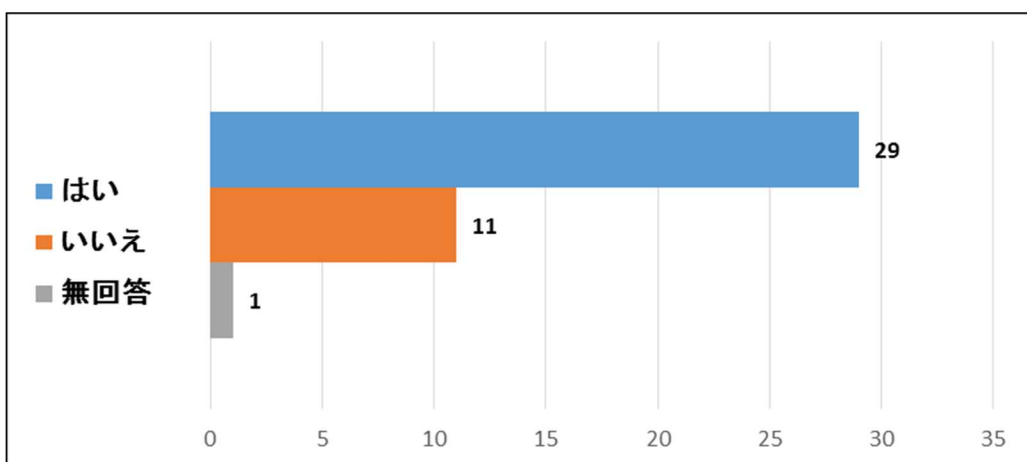
1. いわゆる時間雇用教職員等の5年雇止め問題をご存知ですか。



2. 「はい」と回答された方→5年で雇用を継続しないということをご存知ですか。



3. 5年で雇止めになる対象者に対して、「例外措置」としてさらに5年雇用する方法(京都大学全体の該当する時間雇用教職員の30%で継続実現)があることをご存知でしたか。



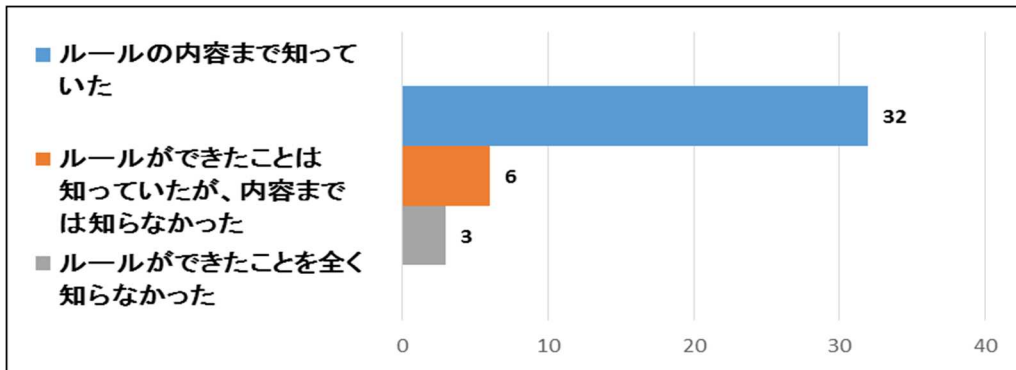
4. 5年雇止め問題について、自由にお書きください。

教員
雇用の継続は、雇用される人の働きやすさ・安心・安定から当然必要なことであるが、大学における事務の効率化から見ても無視できない意味がある。
東大などの新しい動きに注目している。
東京大学は、5年雇止めを撤廃する方針を固めたとの報道があった。京都大学も、より明確な方針を打ち出すべきであろう。
正職員率を少なくとも50%以上にすべき。
京大が「不安定な雇用の場」を体現すること自体、社会的にも望ましくない。機械的な雇止め撤廃を望む。
例外措置ではなく継続の方が基本になるところまでもう一押しだと思います。
5年雇止めが実際問題として誰にとってもメリットがない不合理なものであることを、現場の声として粘り強く発信していく必要があると思います。
東大が撤廃したとのこと、撤廃の動きが広がることを期待する。
個人の事情に配慮した、丁寧な話し合いの努力が必要と思われる。
有期でなくなることによって職務に対して緊張感が損なわれていくとすれば問題だが、職務内容にとって能力が足りていて本人は働き続けたいのに制度的に働き続けられない、というのは良くない状況だと思う。しかし、恒常的で安定な財源が足りないところが根本かつ最大の課題だと思うので、学内だけで解決できないだろうし、それが残念。
職員
可能な限り無期雇用への転換を推進すべきだと思う。
個々人の評価は必要だが、一律5年で雇止めはやめるべき。
継続して仕事があるのであれば、5年で雇止めする理由はないと思います。
5年という区切りではなく1年ごとにしっかりと勤務状況を見極めて雇用継続の有無を判断すればよい。勤務成績が優良な人材は年限を設けず雇用すべきだし、正規職員等登用への道があっても良いと思う。
必要な人材は期限の定めのない雇用にするべき。
有能な人材の損失や引き継ぎにかかる手間と時間を思うとその意味が理解できない。
5年雇止めは一刻も早く撤回すべきである。
法人化になるときに、5年の期限をつけることには大きな問題があることは多くの人が感じていて、その要求が「例外措置」を認めさせることにつながったと思う。早く撤廃すべきだと思う。
研究や教育活動の安定のためにも継続雇用が必要な職種、職場の状況もあるので、一律しての5年雇止めには反対です。
業務の継承に障害となっている。長く居る人も負担は増えるが待遇には何も反映されない。
この問題について考えすぎてもう疲れた。
継続する or しないはまず本人の意思表示が必要。上司や管理職がすべて決定するわけではない。無期転換を希望することもできるし改善の道筋はおおむね立ってきているのでは。
現場と本人が希望していながら雇止めにするのは無駄としか言いようがない。賢い人が勉強する京大がなぜこんなバカなことをするのか理解できない。

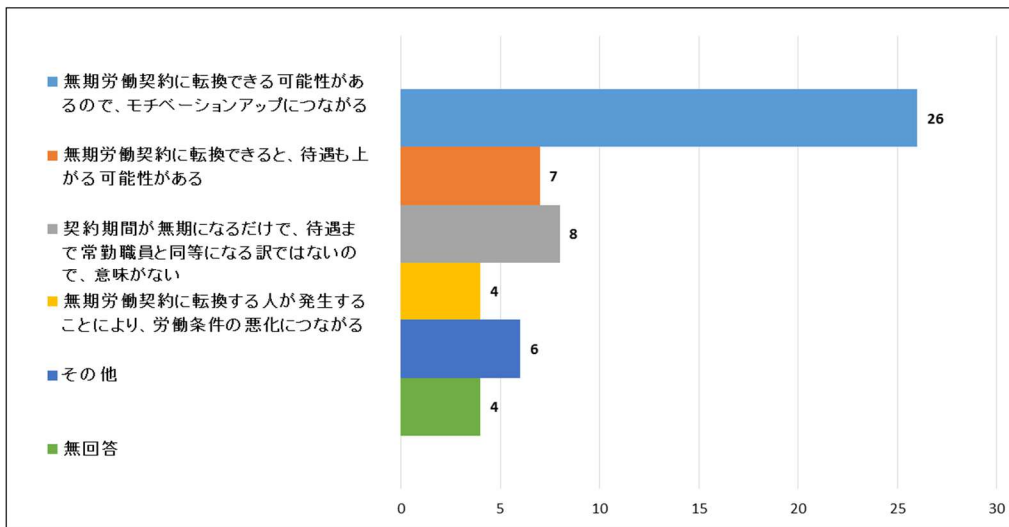
質問 7

労働契約法の改正(平成 25 年 4 月 1 日)により、有期労働契約が 5 年を超えて反復更新された場合は、有期労働契約者(パートタイマーやアルバイトなどの名称を問わず雇用期間が定められた職員)の申し込みにより、期間の定めのない労働契約(無期労働契約)に転換できるルール(いわゆる無期転換ルール)が導入されました。次年度(平成 30 年 4 月)より、京都大学においても該当する非常勤職員には無期転換権が発生することになります。

1. 無期転換ルールについて、その内容をご存知でしたか。



2. 無期転換ルールが適用されることについて、どのように思われますか。(複数回答可)



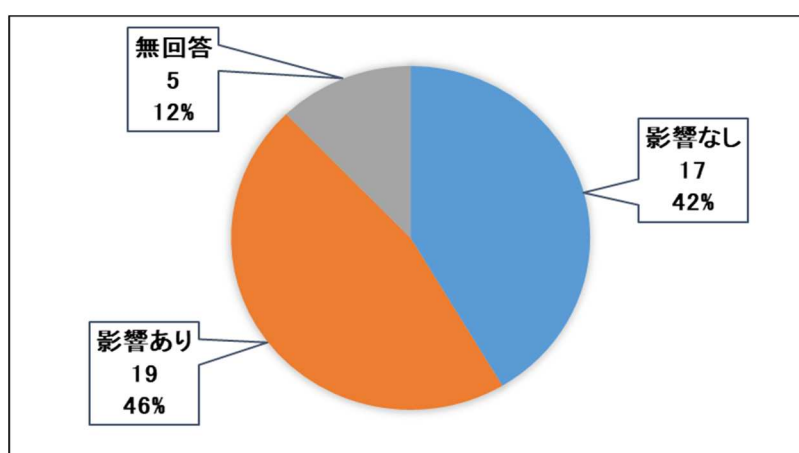
*その他

- ・ 少なくとも現在よりは業務が安定する。
- ・ ルール適用と共に、待遇等も同時に上げる必要があると思います。
- ・ 毎年雇用の不安を感じなくても良いというメリットも少しはある。
- ・ ルール適用を避けるため更新をしない習慣ができたのではないか。
- ・ 無期=正職だと思っていた。
- ・ 非常勤教員を含めると、メリットとデメリット双方あると思うので、一概には言いにくい。

質問 8

2014年4月より実施された非常勤教職員の通勤手当の廃止は、今年で4年目に入っています。この間、大学法人は「通勤手当をなくしたのではなく、通勤手当相当分は時給に加算している」と説明し続け、実質的には放置したままです。現在の時間雇用事務職員の募集要項では、時間給の幅は900円～1,200円で、廃止前の時間給と同等の額です。今年3月、大学法人は団体交渉の席上、政府が進める「働き方改革実現会議」の「同一労働同一賃金ガイドライン」案の動向を見守り、必要があれば検討すると回答しました。組合は現場の逼迫した状況を直視し、「ガイドライン」を待たずに大学独自で判断して、早く対応せよと申し入れています。この状況を踏まえ、お考えをお聞かせください。

1. 通勤手当の廃止による影響の有無についてお尋ねします。



2. 通勤手当廃止について、自由にお書きください。

教員
通勤手当を時給に組み込むという考え方もあると思われるが、通勤手当などの細目が見える形にする方が望ましい。
反対である。
「同一労働同一賃金」の原則に従えば、通勤手当の廃止は許されないはず。
いろいろなところにいびつな影響を及ぼしているので早急に復活させてほしい。
実質的に給与の減額になっており、問題だと思えます。
復活させるべき。
通勤距離は人によって違うので不当だと考える。
常勤なので実害はないが、非常勤には大問題と思われる。明確な基準を策定すべきである。
本来的に時間給とは別物だと思うが、廃止された後の“現場対応”としては評価すべき部分はあると思う。財源を何とかうまく探し当てられればな、と強く思う。
講師給は私立大学に比べ低額で、出講回数分しか支給されないと聞いています。勤務条件としてはよろしくないことは明白です。

職 員
実質的には賃金の引き下げとなっていると思う。その結果、公募をしても、優秀な方が非常勤職員として来てくださらない状況になっていると思う。
5年期限に加え通勤手当なしでは、非常勤職員の応募がなく業務に支障がでている。支給してほしい。
優秀な人材が集まらない、応募が来ない。
優秀な人材が応募を断念する要因にもなる。評価者は勤務成績をただしく評価して(通勤手当を含む)相応の対価を支払うべき。
遠方から通勤する人は負担が大きいので、優秀な人材が集まらないため、早急に通勤手当を支給するよう改善が必要。
不満しかない。
通勤手当は当然支払われるべきだが、同じ職場内で、継続して支給されている者と、支給されない者がいることも大きな問題と思う。不公平感とモチベーションの低下につながる。
一刻も早く通勤手当を復活するべき。
1では、徒歩通勤しているので影響なしと答えたが、通勤手当は即刻支給すべきだと思っている。多くの非常勤職員の方から、「通勤手当がなくなると働きつづけることができない。」という声を聞いている。このためにいい人材が流出するのはもったいないと思う。
必要な経費は雇用責任として負担すべきだと思う。廃止するなら、常勤も含めて全員廃止にすべきだと思う。
通勤手当は必要経費の支給である為、時間給と同枠で考えてはならない。廃止は撤回すべき。もはやいろんな雇用で雇用されていてややこしい。
廃止しないでほしい。大学近辺在住の人だけ雇用したいわけではないだろうから、生活に支障が出るので支給してほしい。
通勤費が必要ない近くの人しか雇う気がないのか。と言いたくなる。通勤費は「経費」で「非課税」です。こんなおかしい話はない。5年雇止め問題よりよほど問題。
通勤手当廃止になってから雇用してもらったので、影響はないと言えませんが、もらっている人との格差がある事には不満があります。
通勤手当はいただきたいです。

質問 9

近年の京都大学の職員構成において、派遣職員の数は年々増加傾向にあります。その雇用条件(雇用期間、勤務形態、業務内容、通勤費、給与等)について、どのように思われますか。自由にお書きください。

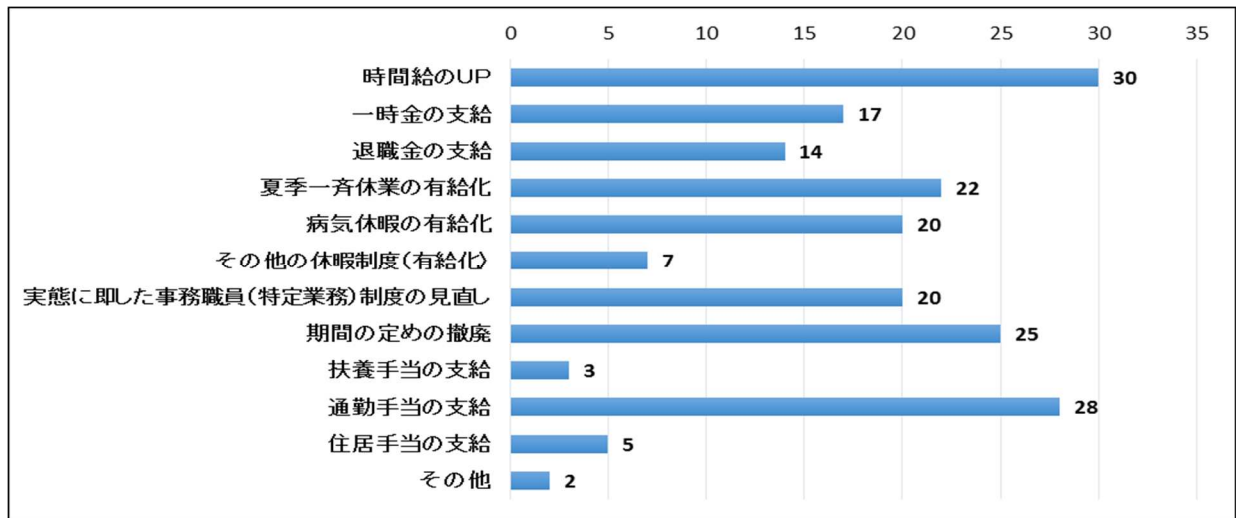
教 員
働き安さ、働く者の安心といった観点を意識して制度設計を行うべきであると思う。
根本的には日本の高等教育政策と予算の貧困さを解消する必要があるが、京都大学としてもよい雇用条件のためのさまざまな工夫の余地を考えるべき。

<p>年限のあるプロジェクトでの雇用でない恒常的な仕事は、できるかぎり派遣によらずに職員を配置するべきであろう。</p>
<p>従来の形態の職員募集と比較して、人材派遣業者に余計な支出を行い財政・現場の事務量を圧迫する結果になっていないか、懸念される。</p>
<p>継続的に存在する仕事は直接雇用で、という原則はないがしるにはいけないと思う。</p>
<p>多くの職場で派遣職員の雇用形態は好ましくない。</p>
<p>短期的には(金銭的にも)効率がよいかもしれないが、長期的にどうなのか検証する必要がある。実態が見えないので、正直わかりません。</p>
<p>派遣職員の多くは不安を抱えながら社会生活をおくっているし、派遣でない職員は、いつかその職務を自分で遂行しなくてはいけないかもしれないことへの対応が不可避なので、お互いに厳しいと思う。</p>
<p>職員</p>
<p>非常勤職員、派遣職員の業務の切り分けがよくわからない、また切り分けできない。同じ業務を非常勤、派遣で担当することは、働く環境としてはよくない。</p>
<p>詳しいことがわからない。派遣会社へ支払う財源を考えると、直接雇用で通勤手当を保障するほうがよい。</p>
<p>比較的期間が短く時給単価が高い(と思われる)のに直接雇用をせず派遣に頼る状況は不可解。</p>
<p>派遣職員は時給が多少高い場合はあっても、交通費がなく、福利厚生面が不利だと聞いている。派遣職員にとっては、直接雇用に転換する方がよいはずだが、現在、時間雇用職員の待遇は低下していて、働くものにとって、非常に不利な状況にあると思う。</p>
<p>常勤的な業務に派遣労働者を充てるべきではない。</p>
<p>派遣職員の雇い方をみていると我々時間雇用職員以上に「人」として雇っているのではなく、「商品」として雇ってられると感じて心が痛いことがある。</p>
<p>真に短期の専門業務でない限り不安。同じ業務を入れ替わり異なった人にさせるのは不経済かつ非効率。</p>
<p>教えても教えても辞めていく。</p>
<p>派遣職員の方は事業主側の融通があまり利かないイメージ。派遣会社に守られているのだなと感じる。ただその分業務や普段のやり取りに壁を感じる。</p>
<p>私が派遣だった時は大変条件が悪かったので、直接雇用になりたかったけれど、最近では直接雇用より派遣の方が条件がいいなどと聞く。派遣の条件が良くなったのではなく、直接雇用の条件が年々社会に置いてけぼりにされているのか。</p>
<p>色々と思う事はありますが、何を言ってみても書いてみても何も変わらないですし・・・。</p>
<p>雇用形態の種類が多く、驚きました。時短勤務の方でも忙しいポジションにいて、残業されていたりするので、雇用形態の種類が多いことが必ずしも効果的であるようには見えません。</p>

質問 10

京都大学では、長年の常勤職員の削減により、人手不足が深刻化しています。必要とされる非常勤職員の人材の確保と定着のために考えられる待遇改善についてお答えください。

(複数回答可)



*その他
 ・5年期限の撤廃
 ・育児施設の拡充

質問 11

文学部・文学研究科の設備(図書館、建物、研究室、講義室、備品など)について、日頃感じておられることや、ご自身や周辺の職場環境や労働条件に関して、文学部・文学研究科への意見・要望など、お書き下さい。

教員
設備の更新・修理などの費用が文学研究科の財政を圧迫する現状を根本から変える必要がある。こうした営繕関係の予算配分の見直しが必要ではないか。
建物や設備の老朽化が予想以上に進行している。
教員として労働条件のうえで感じるのは、学生数の多い専修とそうでない専修との間での、負担の差が大きすぎるという点。教員1名当たりの担当学生数上限をもっと減らし、かつ厳密に定め、各専修が抱える学生・院生数が一定の水準をキープできる工夫が必要ではないか。結局それが、多様な専修の学問を擁し、それぞれが活発に研究・教育に取り組むという場を創出し、学生にも多様な学びに真剣に触れて社会に出る場を実質的に提供することにもつながると思われる。
図書館で漏水頻発はありえない。そもそも書庫内天井にさまざまな配管がむき出しのまま、また利用者用エレベーターなしも図書館としては考えられない。
教員の裁量労働制を隠れ蓑にして労務管理が疎かになっているように感じる。研究教育以外の負担が多くなり、優れた研究ができなくなるという深刻な傾向が生じているおそれがある。
最近老朽化が目立つ。
非常勤講師控室があまりにもみすぼらしく、PCさえ使えない。(当初は用具部屋かと見まごうばかりでした。)改善を強く要望します。

職 員
<p>文学研究科図書館における書庫の狭隘化は深刻な問題だと感じる。</p> <p>建物が、夏は暑く、冬は寒い。(廊下は外と同じか、それ以上に冬は寒いです。)</p> <p>水回りのつまり、空調の不調など老朽化によるものは仕方ないと思うが、文系共通図書は広さや動線への不満を感じている。間借りではなく専門の部屋が必要。文学部の図書整理についても事務と同じスペースでは苦しそう。</p> <p>文学部(新館)は20年を経過して、すでに老朽化がはじまっていて、至る所がみすぼらしくなってきたといわれた。</p> <p>文学部の書庫がたびたび水漏れがあり、苦慮されていると聞く、多くの貴重書や古典籍も原資料に直接触れることができる環境が文学研究にとって必要不可欠という文学部の一貫した方針に基づいているため、普通書庫にたくさん配架されている。貴重書庫室もとてもひどい状況である。この新館が建つ前から検討され続けていることではあるが、一日も早く、本が無事な環境ができればいいと思う。</p> <p>文学部の財産である図書を所蔵する図書館の設備に問題がある。</p> <p>トイレが新しくなって使いやすいですが、なぜウォシュレットがつくのか疑問です。不要な経費に思えてなりません。</p> <p>上を見ればキリがありませんが、皆が気持ち良く快適に仕事が出来れば良いと思います。そのためには、設備だけでなく人間関係も大切かと思いますが。</p> <p>空調設備の効きが効果的ではない。</p>

質問 12

京都大学職員組合についてどのようにお感じでしょうか。ご意見・ご要望など、自由にお書き下さい。

教 員
<p>なかなか組合の活動が見えにくい中で、組合の役割はより大きくなってきているように思われる。活動に工夫の余地がある。</p> <p>役員は大変ですががんばってください。</p> <p>若い人に入ってきてほしいです。</p> <p>職員全体の労働環境の改善とともに、教員の不満も掬い上げて状況の改善を図る努力が緊急に必要だと感じている。</p> <p>孤立しがちな教員と職員や、さまざまな職掌の橋渡しとしても、応援しています。</p> <p>教職員の雇用形態の多様性に見合った細やかな対応と、それを超えて全体を見据えた対応とを、個々人としてうまく妥協・納得しながら見まもっていきたいと思っています。</p>
職 員
<p>組合で過去に訴えてきたこと、勝ち取ってきたことで今では「当たり前」となっていることが多々あります。ここに至るまでになされた組合先輩方の努力や根気を想像すると、少なくともこれを維持する努力は必要だと思います。組合未加入の方にも、折に触れて活動にご協力いただければ、と思います。</p>

職場の全員が組合員という時代に参加した。入ってみたいとわからないことがたくさんあると思う。メリットがあるかないか？が大事なことだろうか？この職場がどんな環境にあるのかを知ったり、どうすれば少しでもいい環境になるのかを考えることは社会人としてとても勉強になった。たくさんの方と出会えたことも大事なことだったと思う。いいことばかりではないけれども、あまり計算尽くではなく、まあ、これもひとつの経験とするのも楽しいと思う。

組合費が高くてなかなか誘えない、特定の人 2000 円とか。五年で辞める時間雇用に 1000 円払ってもらっても、5 年で辞めさせられたから、なんの意味もなかった。誘って加入してもらって申し訳なかった。

組合は良くやってくれていると思いますが、組合員が増えない事、今時の考えなのかわかりませんが、組合の大切さをわかってもらえる方法などはないのかと思います。増えれば活動もしやすいでしょうし……。

質問 13

そのほか対象は問いません。意見など自由にお書きください。

教 員

いつも有り難うございます。

今後がんばってください。

アンケート、ごろうさまです。個人的には、大学本部が、いろいろな側面で「強権的」になっているような感じを受けています。タテカン問題など。呑気な運営が許される時代ではないのかもしれませんが、度量が問われる側面で「らしさ」を期待したいのですが……。

建物自体(新館)も老朽化やとくに汚損が甚だしいように思います。



アンケートにご協力ありがとうございました。