

No.610
2019.1.30

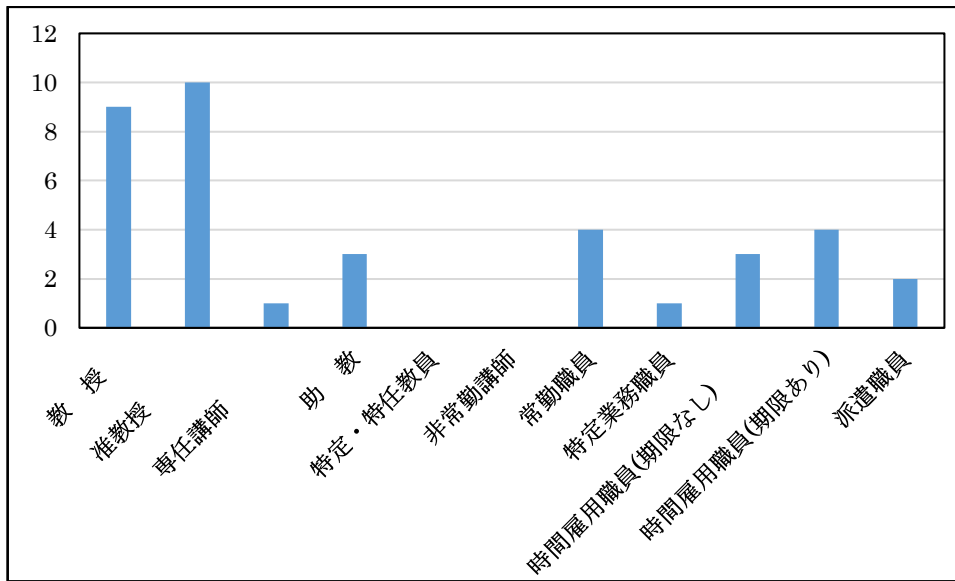
アンケート結果

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、「文学部支部アンケート」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 37(WEB 24 紙 13)

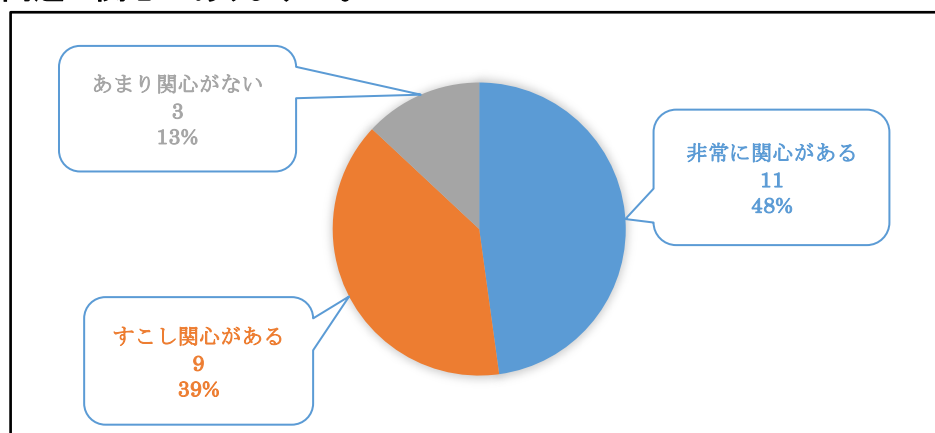


質問 1 教員の業績評価について

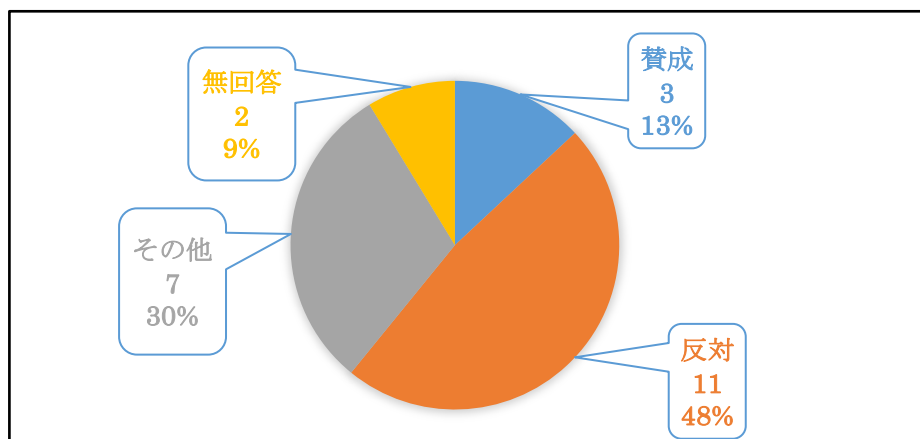
◎教員の方にお聞きします。

現在各大学に業績評価をふまえた給与体系の構築が求められており、京都大学でも総長からプロポストに対し、戦略調整会議において、モチベーション向上の観点から教員評価のありかたの検討を行うよう依頼が行われたところです。

1. 業績評価の問題に関心がありますか。



2. 業績評価に対してどのようにお考えですか。



その他
基本的には反対であるが、内容による。
評価の方法と内容次第。
下記の条件つきで必要性は認める。
目的次第。
具体的な計画をまず知る必要があると思います。
評価のやり方による。
明確で客観的な基準が示されるという前提で、賛成する。

3. 賛成、反対それぞれの理由をお聞かせください。

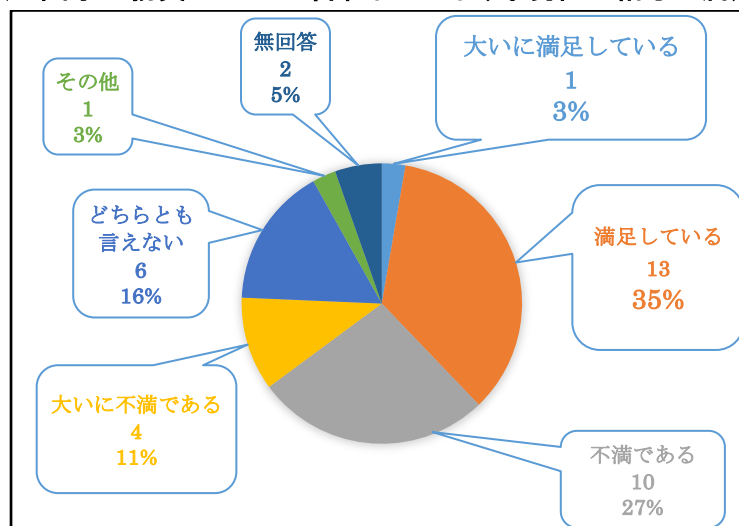
賛成
教員によって研究、教育への貢献度が異なるのは自明であるのに、それが給与に反映されないのはおかしい。悪平等は、最終的に組織の活力を弱めることにしかならない。
反対
目的(モチベーション向上)と手段の関係がはっきりしない。そのための業務がさらに加わりモチベーションが下がるのではないか。
評価の基準をだれが、どのように決めるのか、恣意的な評価がおこなわれないような仕組みが構築できるのか、日常的・基礎的な業務が評価されないことにならないか、など、不明な点が多い。
そもそも教育というのはこうした一律の評価にふさわしくない。
教員を単一の規準で評価することはできないと思われるから。
(反対)統一的な基準は作れるはずもなく、時間のかかる作業が増えるだけだから。
一人一人分野が異なるので厳密な比較はできないはずです。それを評価されるのは困ります。
モチベーションを上げるのは重要だが、各学部・専修で多様な業績がありうるため、公正な評価ができるとは思われない。研究方法の画一化や近視眼的な成果偏重を招きかねず、長期的には自らの首を絞めることになる。
ただでさえ業務が過重負担になっているのに、余計な負担が増えるからです。誰がどのような基準にもとづいて評価を下すのかについても、不安がぬぐえません。
評価基準を作りようがない。

<p>教員はすでにストレスがあり、評価を意識し、ストレスが増加し、学術的な面、教育の面でいい効果にならないと思います。また、科研費などはすでに業績評価システムであり、もう一つ同じような評価制度が不要だと思います。</p>
<p>研究成果に関しては、分野によって研究にかかる時間が大きく異なる。業績を上げるために質の低い論文を量産することになっては本末転倒である。</p>
<p>その他</p>
<p>教育・研究業績による評価を給与に反映させるのは反対。ますます短期の業績を求める傾向が強くなるのを懸念する。ただ、大学・学部の運営にかかわる職務の量は給与に反映させてもいいかもしれない。やりたくもない仕事を大学や学部のためにやっているのだから。</p>
<p>「評価」自体については、それはある意味、当然のことと思われるが、具体的にその評価の仕方が問題であり、その内容次第で賛成にも反対にもなる。しかし、評価が公正であり、正当な手続きと公平な立場からなされること、これらの条件が十分満たされるかは、現時点では、やや疑わしい。</p>
<p>文字通りの業務「評価」というのではなく、各教員が背負う大学業務の多寡を手当てに反映させること自体は、きちんと行うべきことである。</p>
<p>それぞれの研究を進展させることができるシステムとして機能するのであればよいと思う。しかし現実はそうではないので反対である。</p>
<p>教員の仕事にインセンティブが働くのはよいことだと思うが、人文系はとくに評価が難しい領域だと思うので、やりかた次第ではむしろやる気を削ぐことにもなる。</p>
<p>無回答</p>
<p>研究者として、業績を評価されることは当然であり、常にどのように評価されるかという緊張感をもって研究を続けたいと考えます。その反面、どのように適切かつ公平に評価して、給与に反映することができるのかが、難しいと思います。とりわけ、理系的な基準で文系の業績を評価するやり方は、文学部にとっては不適切で、むしろ無理解の産物となることを危惧します。</p>

質問 2 教職員の労働条件等について

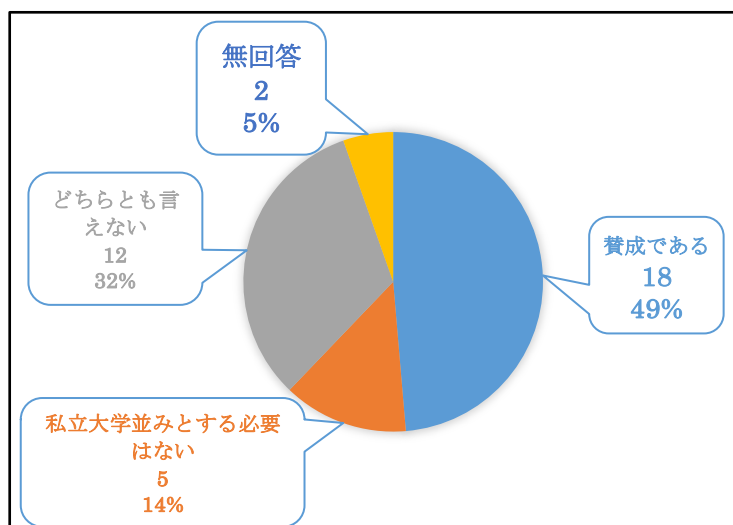
◎全員にお聞きします。

1. 法人化前の大学職員の賃金水準は、他省庁の国家公務員と比べて最低レベルでしたが、最近のラスパイレズ指数は国家公務員の 99%とされています。現在の給与に満足していますか。

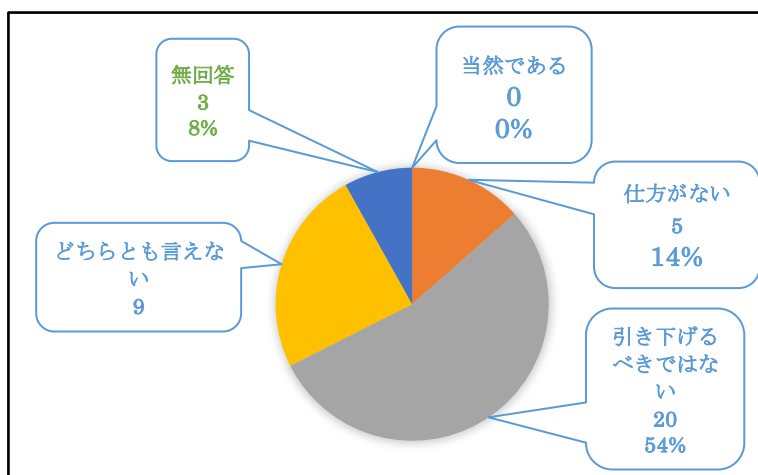


その他:ラスパイレズ指数が 99%というのをどう理解すべきがよくわかりませんでした。

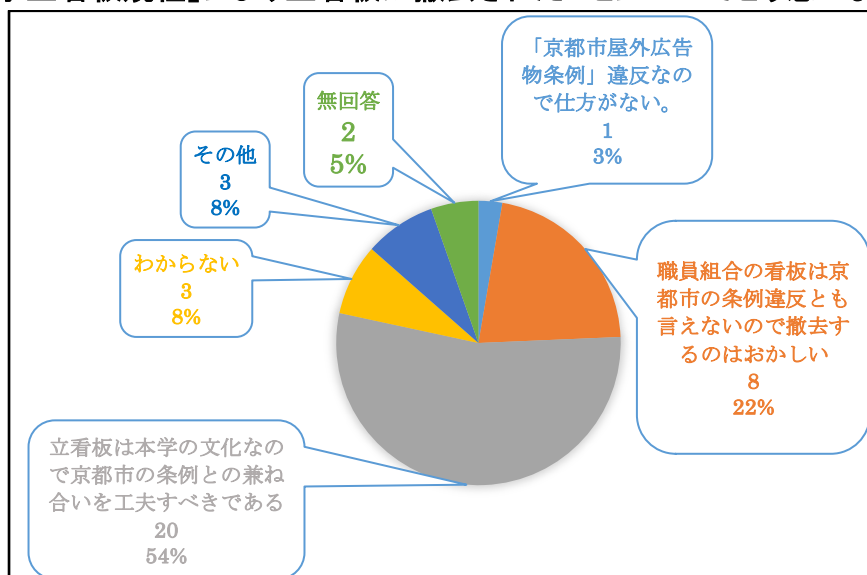
2. 職員組合では、教職員の賃金水準を近隣大手私立大学(本学と同様の総合大学)並みに引き上げることを要求しています。この要求案についてどう思いますか。



3. 教職員の退職金は、5年ごとに民間企業と比較して見直されて、昨年は更に引き下げられました。どのように思いますか。



4. 「京都大学立看板規程」により立看板が撤去されたことについてどう思いますか。



その他

立看板を撤去すべきかどうかということ以前に、「規程」導入の手続きの強権性が問題。

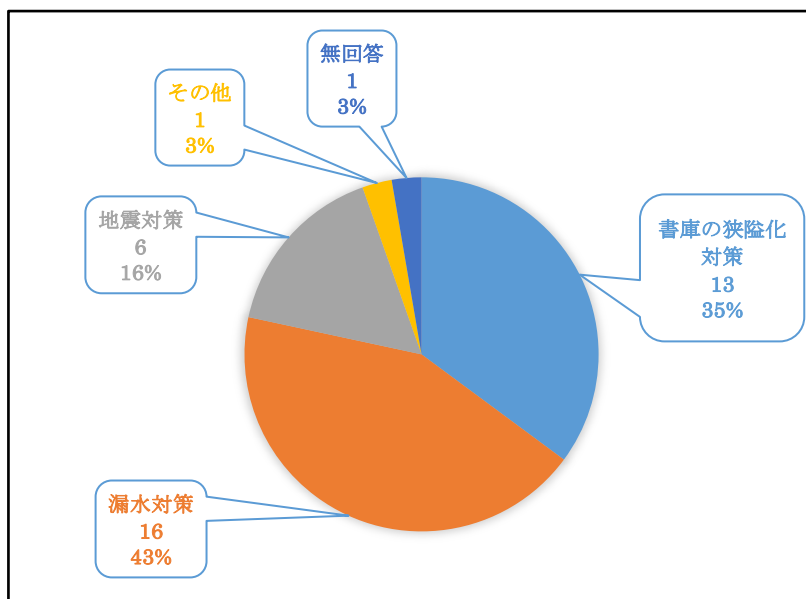
特別な期間に立てられるものを除いて、立て看板は見苦しいのでないほうがよい。

「京都市屋外広告物条例」違反なので仕方がないが、今後もこれをめぐる議論は必要である。

質問 3 図書館施設、組織について

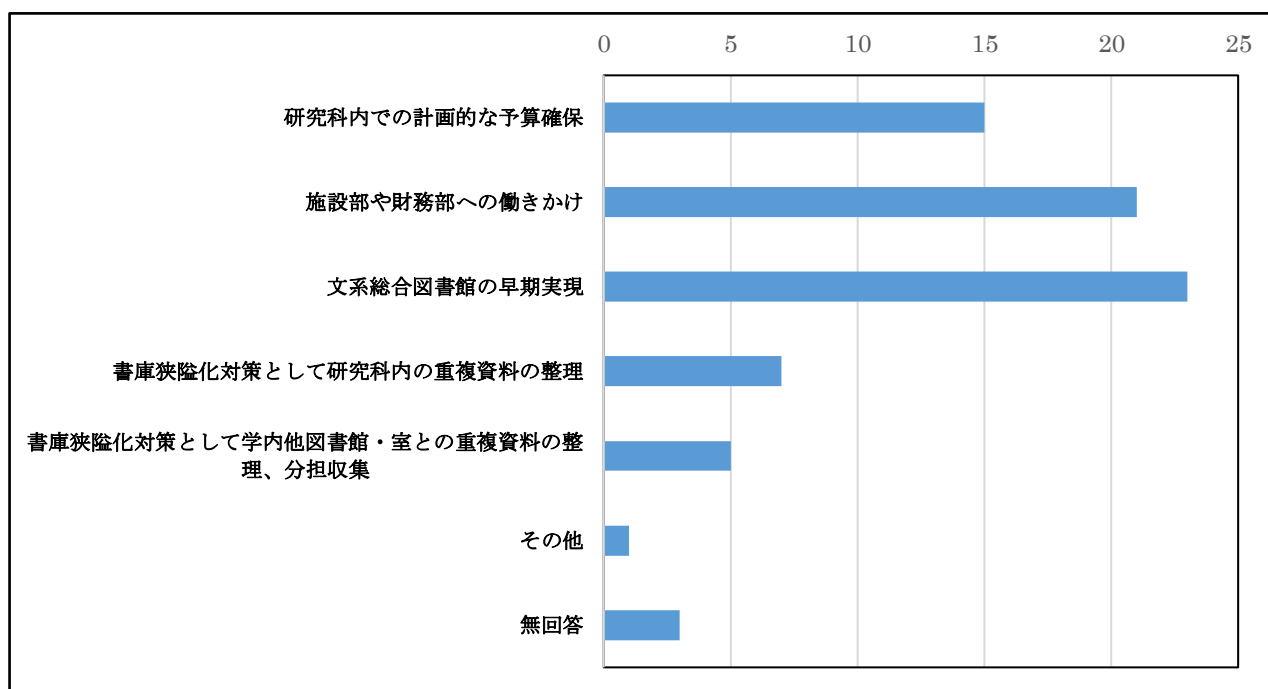
◎全員にお聞きします。

1. 文学研究科図書館施設で最も優先して取り組むべき問題は何だと思いますか。



その他： 問題・危機意識を研究科で共有し、みんなで頑張ることが必要。

2. 施設問題を解決するための方策は何だと思いますか？(複数回答可)

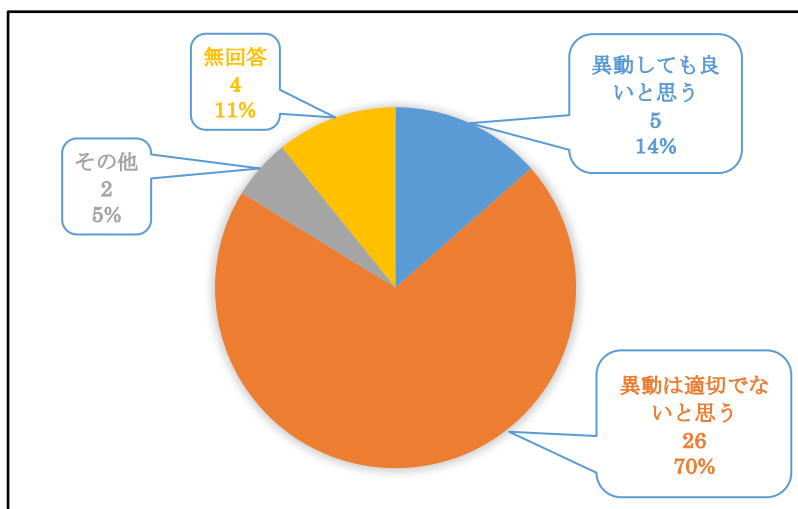


その他： 「重複資料の整理」をしないですむやり方の模索が必要。

3. 文系総合図書館に期待することは何ですか。

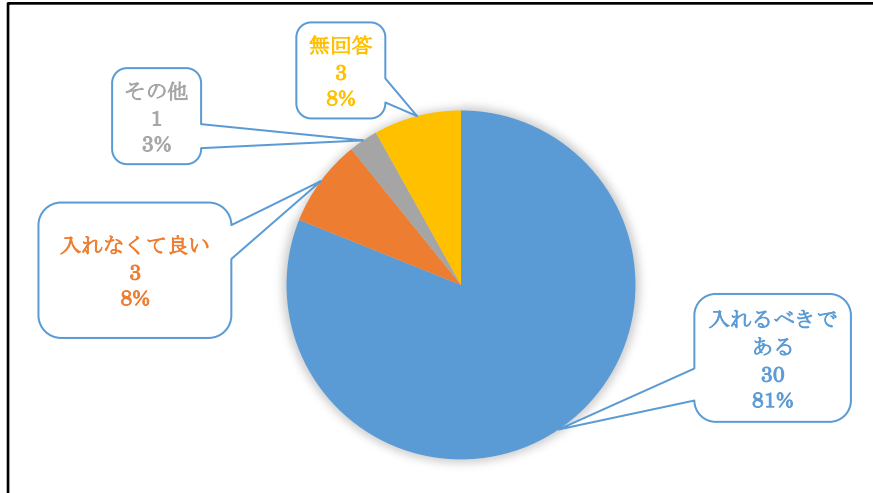
教員
なによりも老朽化している現在の図書館の状況の改善とスペースの確保。
使いやすさ。市民にも開かれていること。
便利な機能より、とにかく収容力
これまでの文学研究科図書館の使いやすさをできるだけ確保すること
若者が積極的に利用したくなる利便性(紙の資料が必要なことが分かり、すぐに利用できることが分かる OPAC など)。
重複する書籍を処分しないこと
増え続ける資料を収蔵し、利用できる状態で保管し続けてもらうこと以上は多くを求めません。
書籍のデジタル化の推進と、資料検索の効率化
まずは実現を期待します。
20 年先、30 年先を見越した計画を立ててほしいです。
その存在を初めて耳にしたので回答できません。
すぐには思いつかない。各分野や教職員学生から広く意見集約をするべきでしょう。
職員
文学研究科図書館の図書の受け入れ先となること。
文系学部内の蔵書、収集資料の調整機能や特殊言語資料の目録作成センター的役割
重複資料を減らすことができる。

4. 現行の「京都大学図書館機構将来構想(2016年2月改訂)」には「職員の力量向上を積極的に図るとともに、職員の適正な配置の調整を行う」と記載されていますが、近年、図書系から他系に異動する事例が発生し続けております。このような異動について率直なご意見をお聞かせください。



その他
図書職員としての専門的スキルを伸ばす上で一時的に他系の仕事をやってみることはプラスなのではないかと思いますが、ずっと異動したきりというのはせっかくの専門性を軽視していると思います。
あくまで図書系キャリアパスの1つとしてなら、他系での業務経験は有効だと思う。

5. 「国立大学法人京都大学の組織に関する規程」第 12 条(職員の種類)には、「事務職員」、「技術職員」、「教務職員」が挙げられていますが、「図書(系)職員」という種類はありません。一方、採用時に図書専門試験を課すことから、他の職員とは異なる職種として、図書(系)職員は図書業務に従事してきました。「国立大学法人京都大学の組織に関する規程」第 12 条(職員の種類)に「図書(系)職員」という種類を入れるべきだと思いますか？

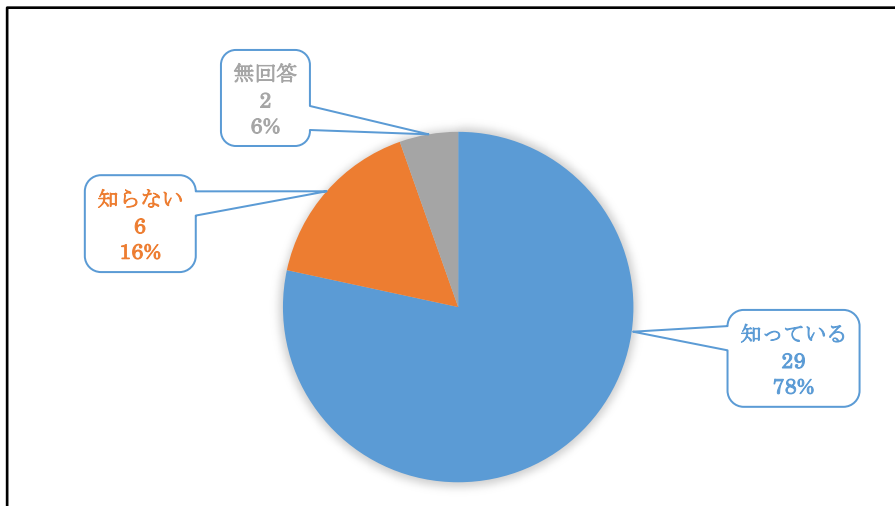


その他： 入れるべきとまではいいませんが、入れることで図書系職員の方たちのモチベーションが上がるなら入れてもよいのではないかと思います。

質問 4 非常勤教職員の労働条件について

◎全員にお聞きします。

1. 今年度より、無期転換ルールが適用されるようになったことをご存知ですか。



2. 無期転換ルールが適用されるようになった現在も、時間雇用職員の雇用期間が通算 5 年を超えないものとされていることについて、どのように思われますか。

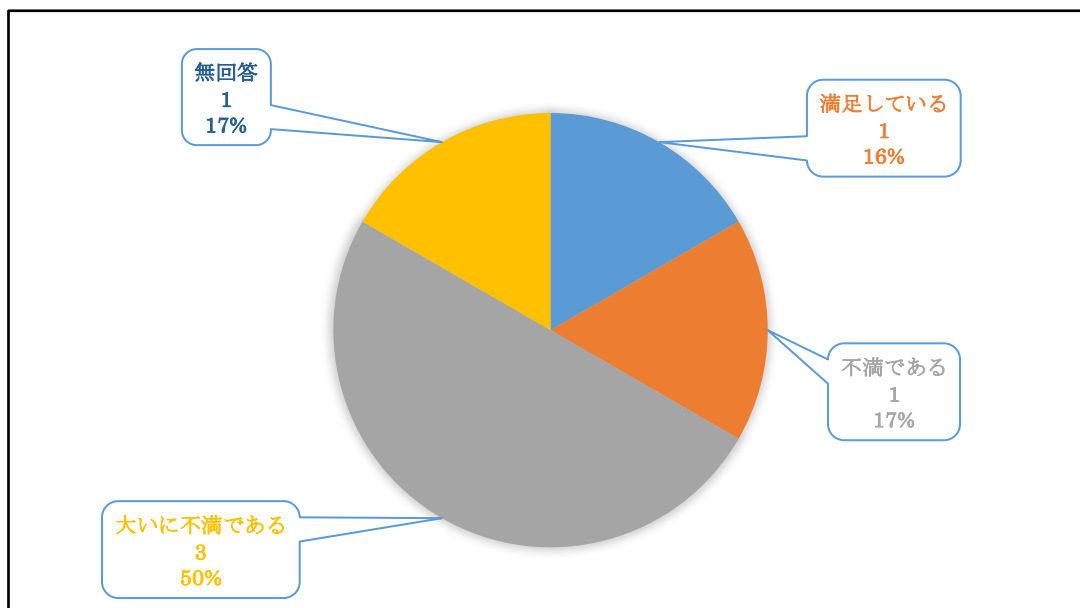
教員

逆に無期転換ルールを適用しないために雇用期間を制限している。無期転換ルールを適用するには、5 年間の勤務状況を公正に評価したうえで、5 年以上の契約の更新を認めるかどうかを決める体制が必要だが、そういう体制がないのでは。

おかしい。
法の趣旨に照らして時間雇用職員についても無期転換権を認めるべきではないか。
無期転換ルールと矛盾しており、5年ルールは撤廃すべきである。
ルールの趣旨が生かされていない。
大学にとっても、それで最大利益が得られているとは思えない。
雇用期間5年制を廃止すべきだと思う。
たまたま先行して5年ルールを適用していたからといって無期転換のがれにならないというのは言い逃れだと思います。
雇用のための経費がさまざまであるため、十分な検討が必要だと思っています。
そもそも、時間雇用の形態で行う作業ではないということですね。
明らかに改正労働法の趣旨にそぐわない制度だと思います。無期転換ルールの適用を避けるための(脱法的な)雇止めにつながる恐れもあり、早期に廃止すべきです。
わかりません。
よくない。
労働者保護を名目とした法律を労働者の首切りに利用するのは間違っている。
職員
5年期限を撤廃すべきである。
5年期限は、即刻、撤回すべきである。
法改正の趣旨に合っていないので、5年の雇用期限を撤廃すべきである。
問題はあるが、そもそもの法自体の改正に向けて訴えて行く必要がある。
意味がないと思います。
知らなかった。

◎非常勤教職員の方にお聞きします。

3. 京都大学では、非常勤教職員の時間給については就業規則によって決定されています。あなたは現在支給されている給与の時間給について満足していますか？



4. 3 の回答の理由をお書きください。

年ごとに、各人の仕事の評価を行いながら、給与に関しては、何年働いても、1 円も上がらない。まったく考慮されていないことは、おかしい。
時給が 1 円も上昇しないのは「ブラック」ですか？
全国的に最低賃金が年々上昇しているにもかかわらず、時給が 1 円も上がらないのは納得できない。勤務評価をするのであれば、時給にも反映すべきである。
1人では生活出来ない。

質問 5. 労働環境全般について

◎全員にお聞きします。

そのほか対象は問いません。ご意見など自由にお書きください。

教員
雑用(教育・研究以外の仕事)が多いことにストレスを感じる。たとえば「点検・評価」のような仕事を教員にやらせるのではなく、そのための研究補助員(URA のような)を雇用できるような予算と体制を文科省は考えるべきだ。
教員、職員共に、労働環境は年々悪化し、人員が減る一方で、意味の分からない業務のみが増えていくという印象。どこからどのように変えていけばよいのか、全貌が見えないほどに事態は複雑化しているように思われる。まずは、各人が大局的な見地から現在の業務を見直して腑分けし、不必要なことは大胆に削っていくこと、その上で、本当に必要な事へと協力してエネルギーを投入することが重要だろう。
大学評価のための自己点検・評価という作業が求められているが、文学部ではその作業に必要なスタッフを雇用することなく実施しているため、過剰な負担が教職員にかかっている。他学部の状況なども把握したうえで、新たなスタッフの雇用を要求する必要があるのではないか。
組合ががんばってください。
職員
毎年、部局行動計画への進捗状況報告求められるが、前年度よりも上回った実績が暗に求められているようで正直しんどい。人員や予算が削減されている状況下で、例年並みの水準を維持している努力が評価されてもいいと感じる。
交通費の支給(全員)を希望する。