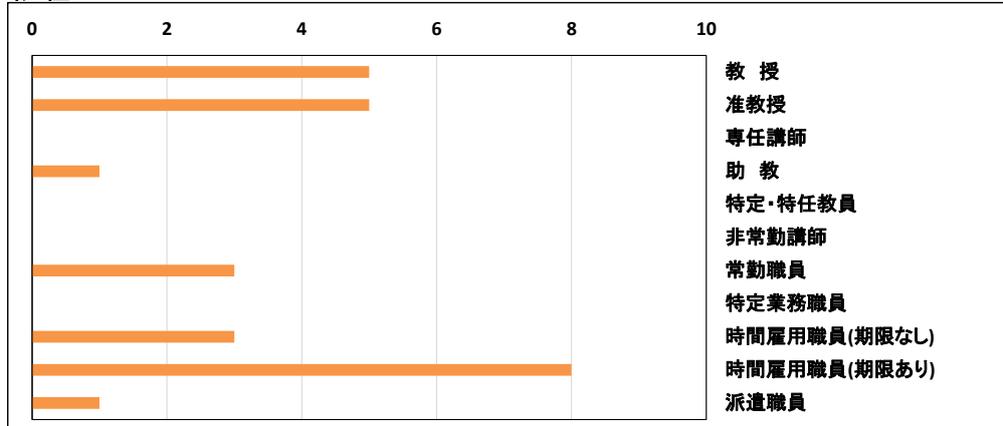


昨年12月に実施しました、「文学部支部アンケート」の結果をご報告いたします。詳細についてお知りになりたい方は、文学部支部委員までお気軽にお尋ね下さい。なお、質問文につきましては、省略させていただいた部分がございます。

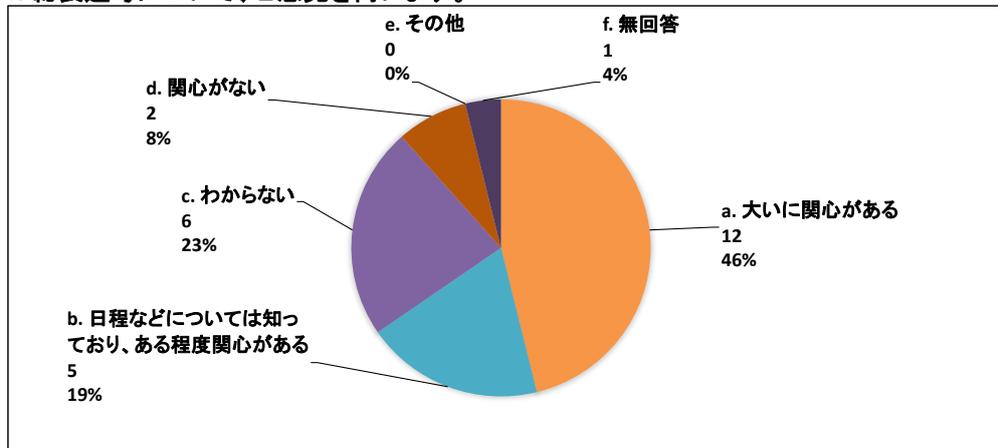
有効回答数 26(WEB 14 紙 12)

職種

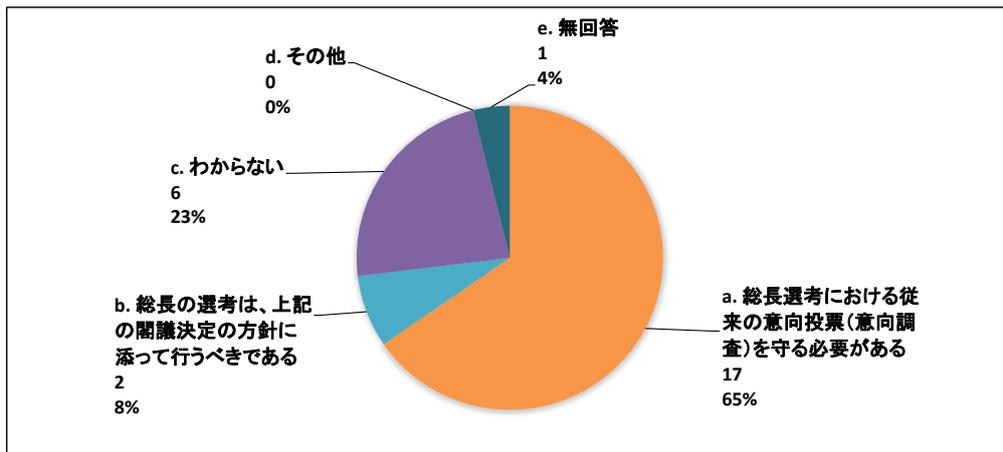


質問1 総長選考について ◎全員にお聞きします。

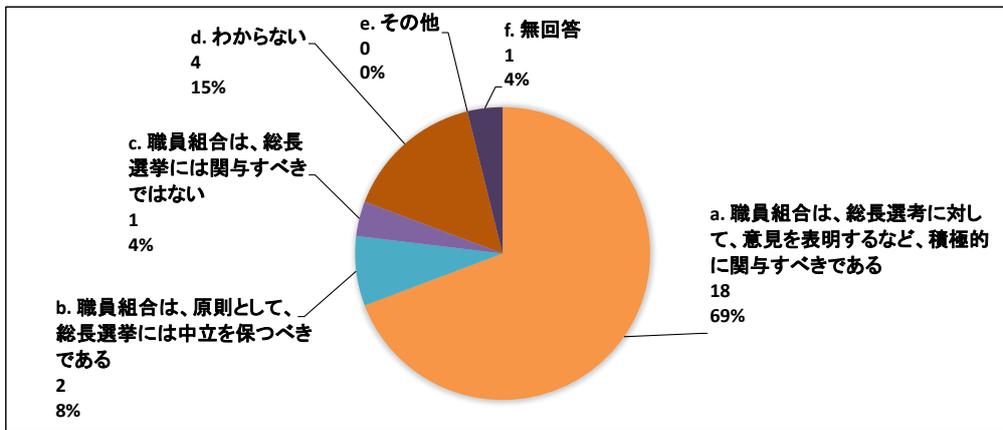
1. 総長選考について、ご意見を伺います。



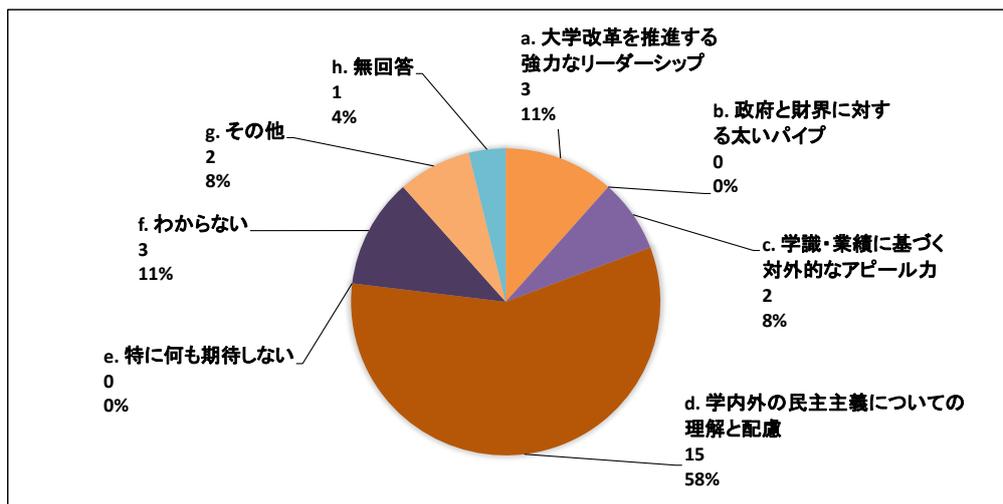
2. 2019年6月21日、安倍内閣は、「各大学が学長、学部長等を必要な資質能力に関する客観基準により、法律に則り意向投票によることなく選考」という方針を打ち出しました。この方針は、総長選考に関わる意向投票(意向調査)を廃止せよということであり、京都大学にも、総長選考をめぐる圧力がかかっているとも言われます。この動向について、ご意見を伺います。



3. 職員組合は、前回(2014年)の総長選挙では、予備投票や意向投票の存続のために、キャンペーンを展開しました。職員組合活動と総長選考との関わりについて、ご意見を伺います。



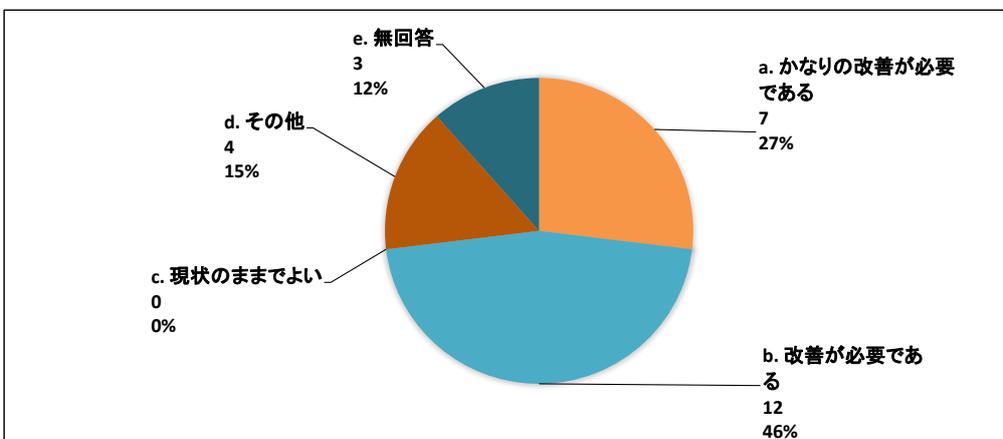
4. あなたは、京都大学次期総長に何を期待しますか。もっとも期待するものを一つお答えください。



その他
先生方と学生が研究に没頭できる時間・環境を確保し、日本の学問の進展に貢献すること
改革が必要かどうかを考えられ、研究及び大学の正しいあり方を追求できる力

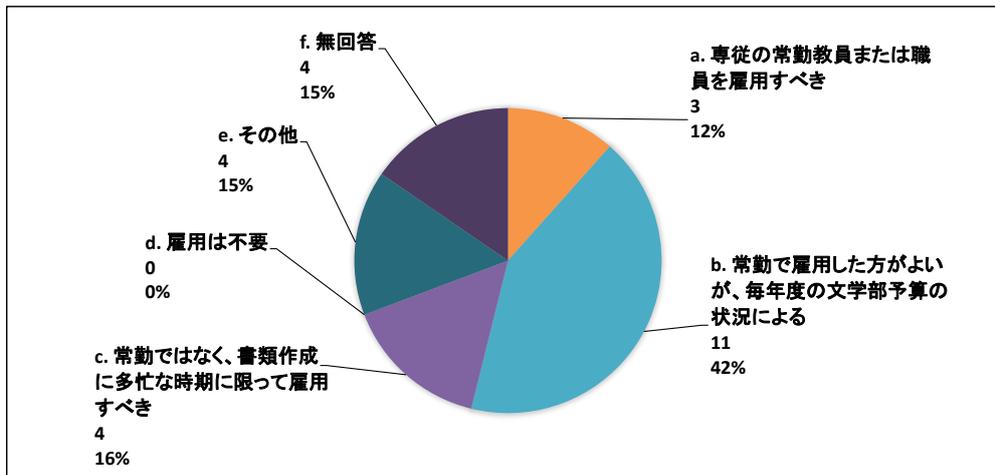
質問2 教員の自己点検・評価について
◎全員にお聞きします。

1. 自己点検・評価作業の現状についてどう思われますか。



その他
新任なのでまだ京大の事情がわかりません。
わからない。
今年からの採用なので、未経験のためわかりません。
不明

2. 自己点検・評価に専従する教員または職員（たとえば教務補佐員、助手またはURAのような職員）の雇用についてどのようにお考えでしょうか。



その他
わかりません。
わからない。
どのような業務のための雇用なのか分からないので、回答不可。
不明

3. 今後、自己点検・評価をどのように進めていけばよいか、何か案がありましたらお聞かせください。

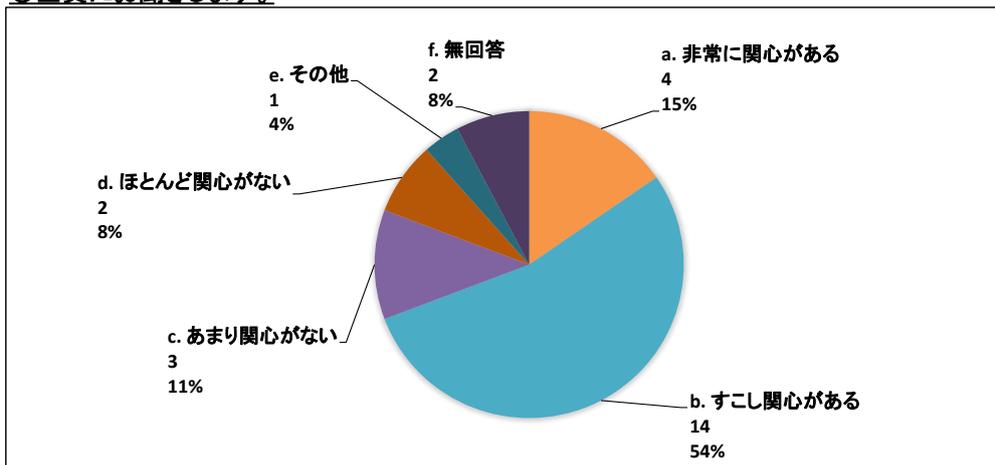
教授	これまでと同様に、教職員に過度な負担にならないような、工夫が必要である。それには、作業に専従する教職員の雇用が望ましい。
准教授	本来ならば、このような制度が上から押しつけられること自体が問題であり、制度自体がなくなることが一番望ましいですが、それが難しい現状では、教員の負担を減らすための体制づくり(専門のスタッフを常勤で雇う等)を進めるのが次善の策であると思います。
時間雇用職員(期限なし)	事務作業等を担当する職員を雇用すべきである。
派遣職員	わからない。

4. 自己点検・評価に関して、ご自由に意見をお聞かせください。

教授	原則としては、評価が研究・教育を阻害するようになってはいけませんが、全く評価をしないということも難しいだろう。バランスが求められると思う。
准教授	とても徒労感がある作業です。
准教授	この手のことに一生懸命な人間を増やさない教育が普段から必要と思われまます。
常勤職員	毎年、新しい成果やエビデンスを求められるのは無理がある。後退せず一定水準を維持していることも評価されるべき。また、複数の担当から同じ問い合わせを受け、同じ書類を提出することがある。担当の整理をすべき。
派遣職員	わからない。

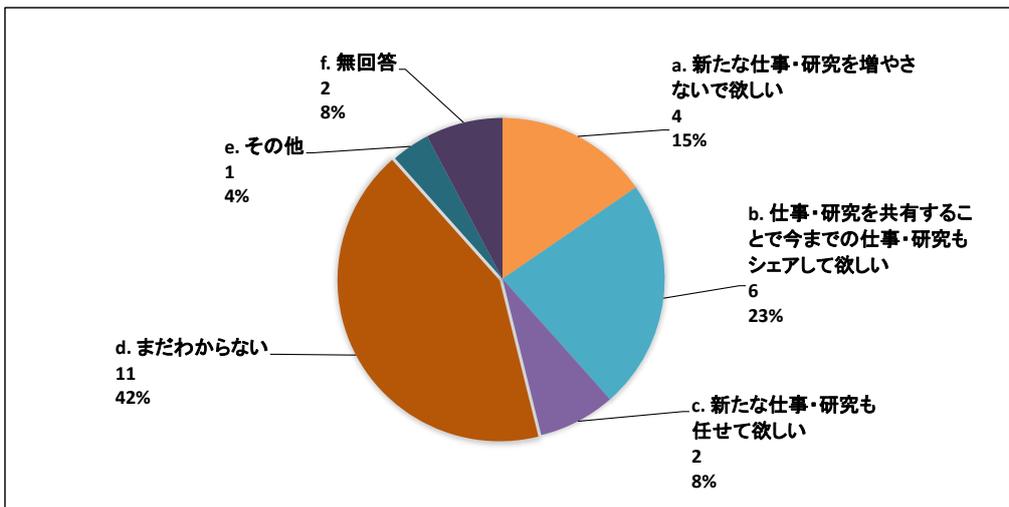
質問3 文化遺産学・人文知連携センターの設置について

◎全員にお聞きします。



その他
文化遺産学・人文知連携センターについてよく存じません。

2. 文化遺産学・人文知連携センターの設置に伴って生じた(あるいは、生じるかもしれない)仕事・研究についてどのように思いますか。



その他
 学問の発展に寄与する協力であればよい。

3. 文化遺産学・人文知連携センターの設置で期待することは何ですか。

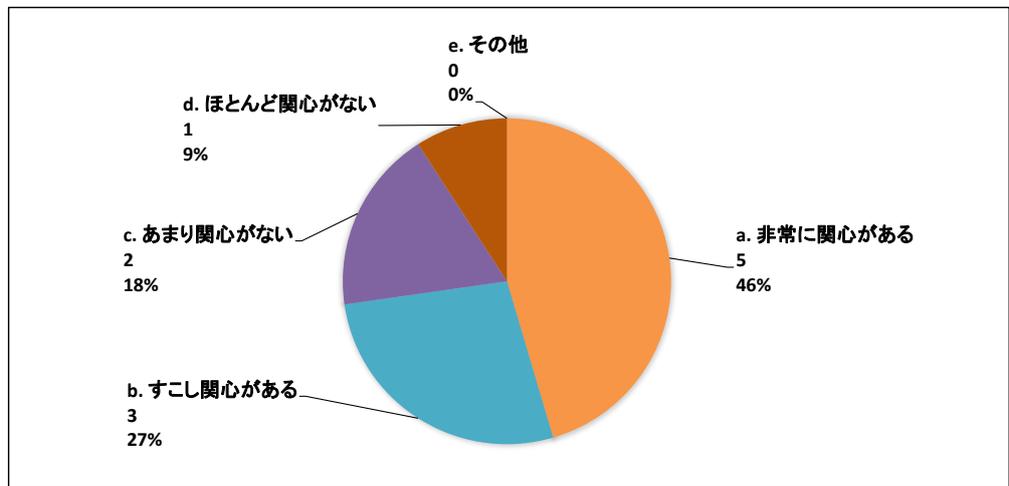
教授	文学研究科のはばひろい教員が関わりあうことができるような、共同研究の場を造り出し、文学研究科全体を活性化してもらいたい。
教授	関連する分野間の研究交流や情報交換、成果発信への援助
准教授	文学部内で専門をまたぐ交流が盛んになることを期待します。
常勤職員	新たな予算獲得の契機
時間雇用職員(期限なし)	有能な研究者の雇用、それによる研究の発展
時間雇用職員(期限あり)	知の社会の還元・一般向け講座の開催・書籍の出版
派遣職員	わからない。

4. 文化遺産学・人文知連携センターの設置で不安に感じることは何ですか。

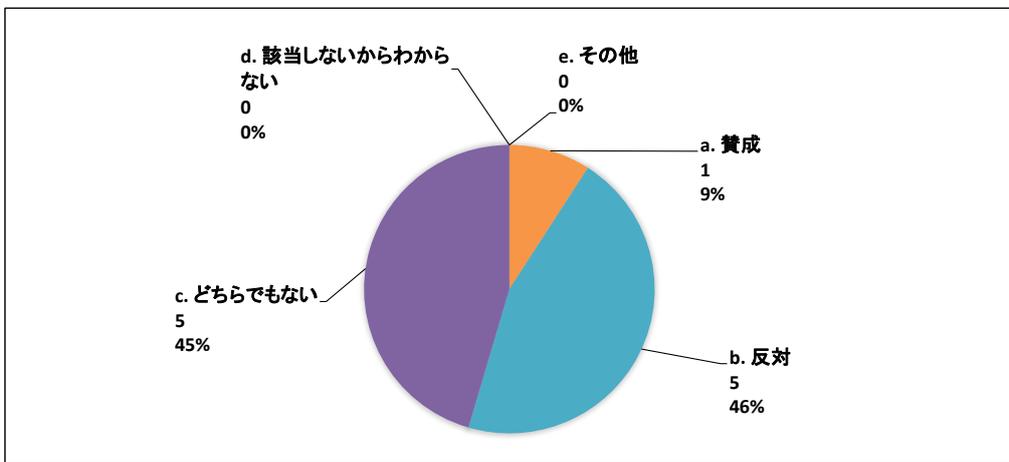
常勤職員	業務量の増加
派遣職員	わからない。

質問4 裁量労働制教員の健康確保措置について
 ◎教員の方にお聞きます。

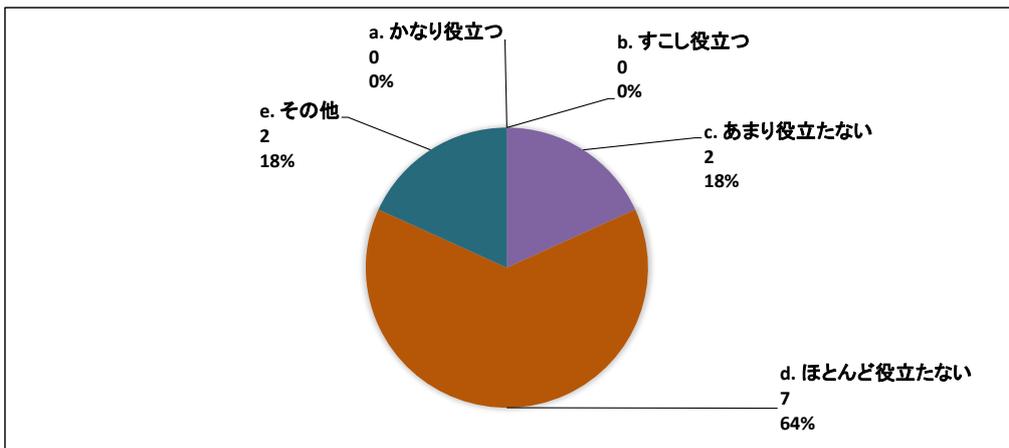
1. 打刻システムに関心がありますか。



2. この打刻システムの試行に対してどのようにお考えですか。



3. この打刻システムは健康確保にどのくらい役立つとお考えですか。



その他
打刻によるストレスで健康を損なうのではと考えます。
データがどのように分析・評価される(されない)のかに依る。

4. この打刻システムの試行に対して期待することは何ですか。

教授	大学全体で、健康確保の問題を真剣に考えるきっかけにしてほしい。
教授	ない。裁量労働制と矛盾しており、無意味。
時間雇用職員(期限あり)	残業代を支払うべき教員を保護すること。

5. この打刻システムの試行に対して不安に感じることは何ですか。

教授	転用のおそれ
教授	当面は、健康確保が目的ではあっても、将来的に、教員評価に結び付くことについては、疑念が残る。
教授	健康確保のためということになっているが、ほかのことにも情報が使われるのではないかな。
教授	労働管理への転化
准教授	「健康管理のため」と今は言っているが、将来的には教員評価と結びつけられ、給与にも響いてくる可能性がないとは言えない。
准教授	労務管理の強化と、この手のシステム「改善」の自己目的化
准教授	しょっちゅう打刻を忘れてしまうこと。
准教授	健康の確保という名目でかえって働きにくくなってしまわないようにしてほしい。
時間雇用職員(期限あり)	教員の自由な研究活動や健康が阻害される。

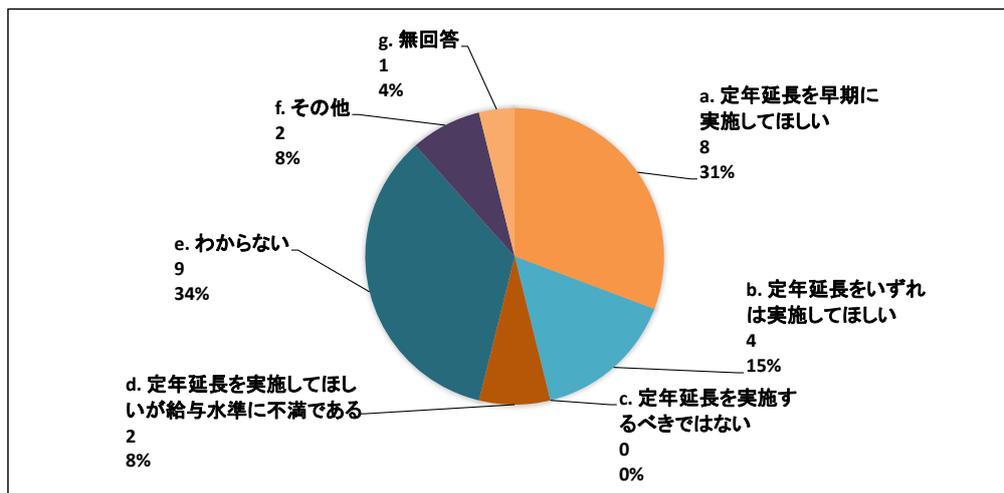
6. 教職員の健康確保の面で何か大学に求めたいことはありますか。

教授	打刻システムをやめてください。
教授	近年増しつつある仕事量の増加について歯止めとなるような工夫が必要。京都大学の実情に合わせた、柔軟な予算編成が必要ではないかな。
助教	喫煙所を密閉してほしい。(煙がもれているので。)
時間雇用職員(期限あり)	教職員は定められた労働時間以上に働いているのが実状だと思います。昼夜・休日・祝日問わず研究活動にかかわっているのに、大学の建物内に拘束するようなシステムは、かえって生産性を落とすと思います。

質問5. 職員の定年延長について

◎全員にお聞きします。

定年延長についてどのように思いますか。



その他

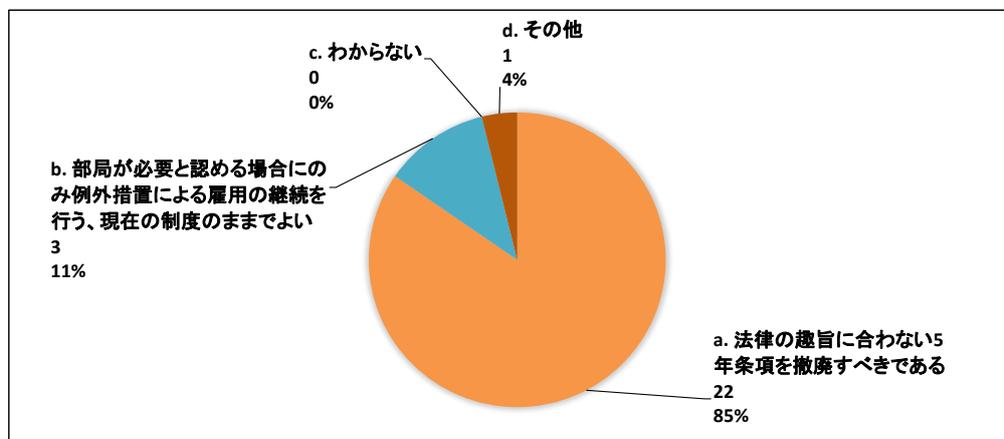
60歳時点で、常勤として定年延長するか、再雇用職員となるか、等選択できる制度を望む。

必要と認められる人材は定年延長されるべき。

質問6 非常勤教職員の労働条件について

◎全員にお聞きします。

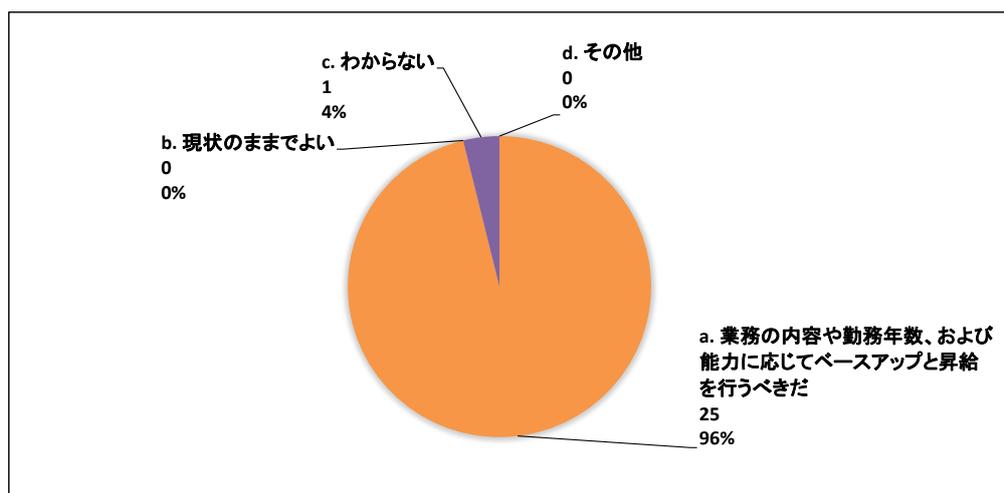
1. 無期転換ルールが適用されるようになった現在も、時間雇用職員の雇用期間が通算5年を超えないものとされていることについて、どのように思いますか。



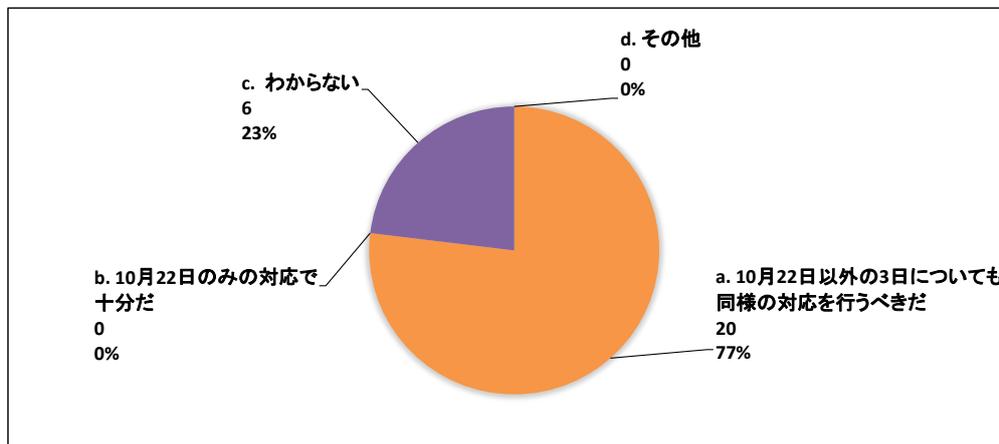
その他

5年の期限を設けることで、雇用する側される側ともにメリットがあるなら、現在の制度のままでよいと思う。

2. 京都大学の時間雇用教職員の時給単価については、2005年の単価表と同じ範囲で毎年時間給が決定され、ベースアップも昇給も行われていません。このことについてどのように思いますか。



3. 天皇の即位に伴い、今年度は5月1日と10月22日が祝日化され、京都大学は10月22日についてのみ「年次休暇以外の休暇に関する特例」として、有給休暇1日を附与する対応を行うことにしました。このことについてどのように思いますか。



質問7

◎全員にお聞きします。

京都大学職員組合に望むこと、その他、何でも結構です。ご意見・ご要望を、自由にお書き下さい。

教授	京都大学で働く教職員の意識・考えを幅広く把握する努力を続け、大学の方向性に対して積極的に発言してほしい。
准教授	がんばってください。
常勤職員	常勤教職員の削減に強気に反対すべき。
時間雇用職員(期限なし)	教員のポスト削減だけは回避してほしい。研究・教育(自由の学問)が充実していない京都大学など意味がない。
時間雇用職員(期限なし)	組合員を増やす努力と組合の存在意義をアピールして行くことが、今まで以上に必要だと思います。
時間雇用職員(期限あり)	時間雇用職員の組合費が高すぎる。
時間雇用職員(期限あり)	教員の余裕のなさが、職員の過重労働・残業につながっていきます。教員に対する不要な事務作業を減らすよう、大学に働きかけていただきたいです。
時間雇用職員(期限あり)	時間雇用職員の賃金アップ