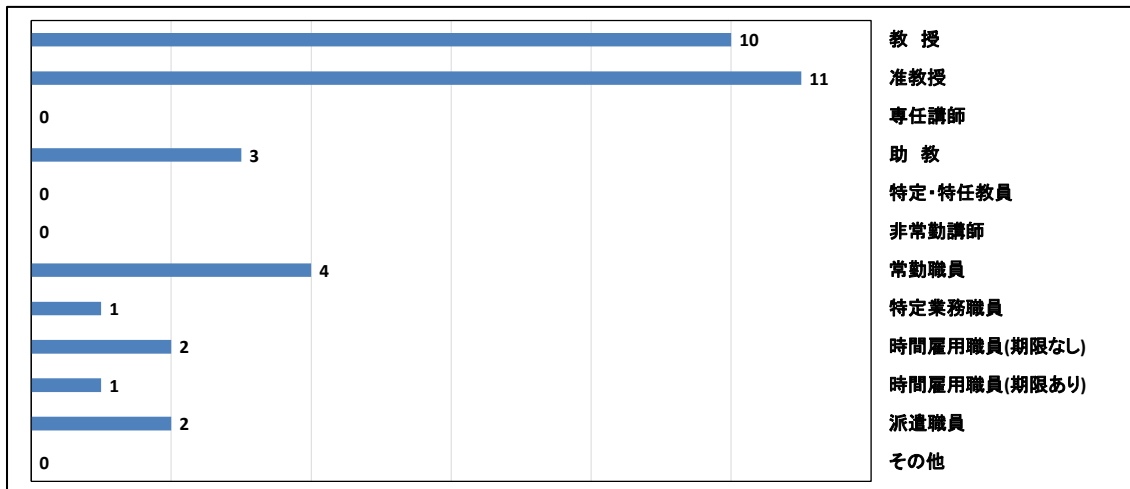


本年11月に実施しました、「文学部支部アンケート」の結果をご報告いたします。詳細についてお知りになりたい方は、文学部支部委員までお気軽にお尋ね下さい。なお、質問文につきましては、省略させていただいた部分がございます。

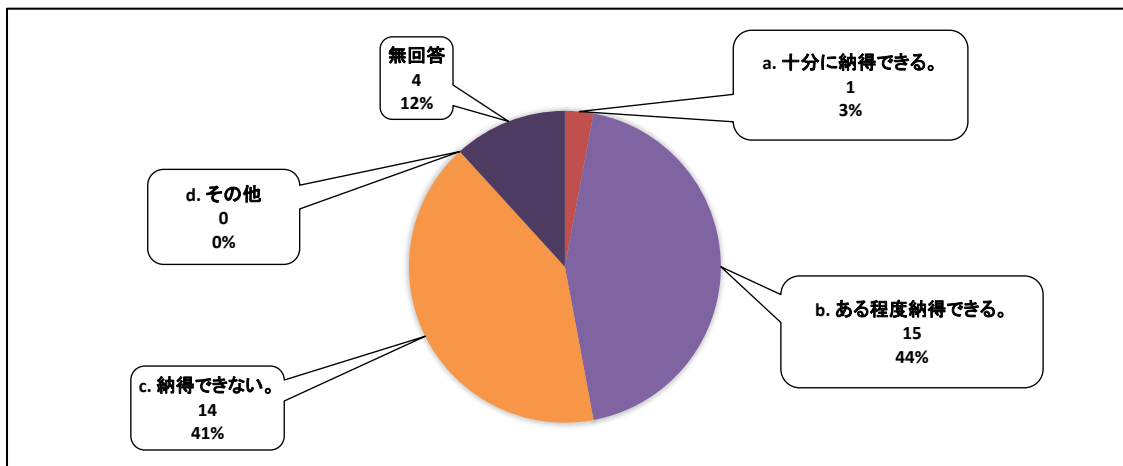
有効回答数 34(WEB 30 紙 4)

職種

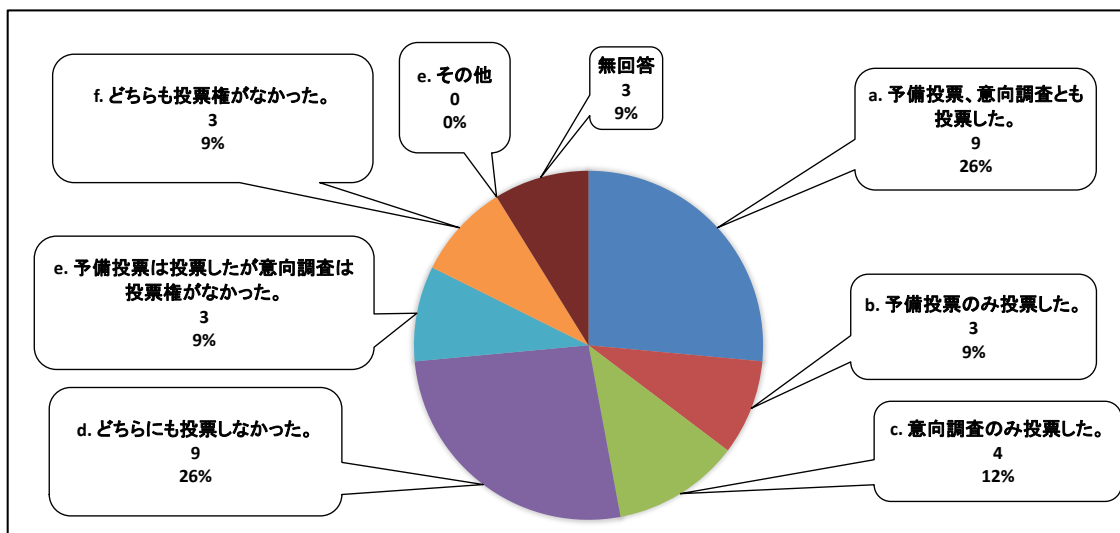


質問1 総長選挙について
◎全員にお聞きます。

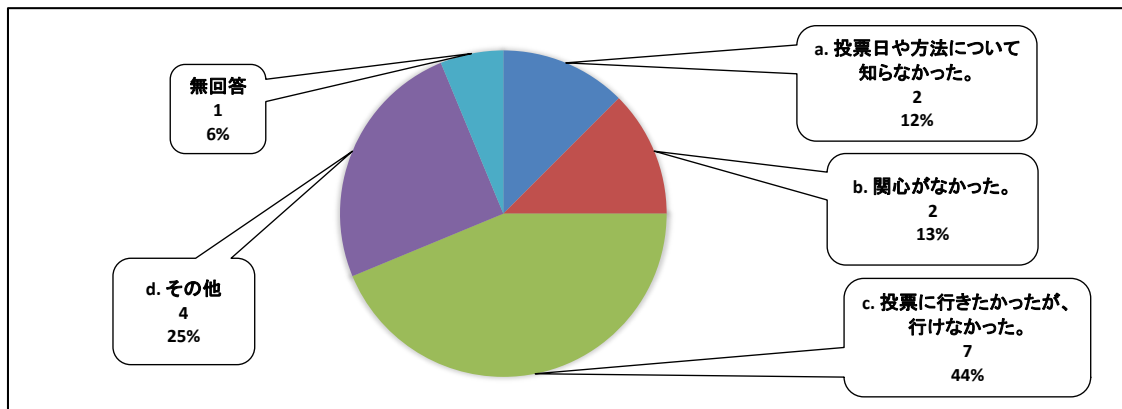
1. 5月から7月にかけて、総長の選考が行われました。この選考過程は、十分に納得できるものでしたか。



2. 総長の選考について、6月21日に学内予備投票、7月20日意向調査の2回の投票機会に、投票をしましたか。



3. 2の質問で、b,c,dと回答された方にお聞きします。なぜ投票しなかったのですか。

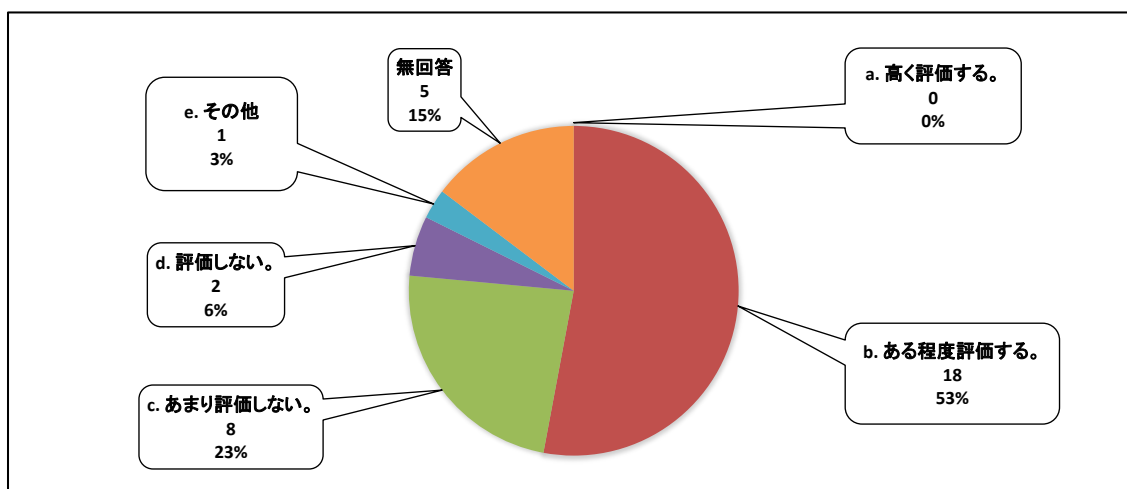


その他	
教員	コロナのテレワークで忙しくて通勤時間がとれなかった。
教員	特に決めた人がいなかった。
教員	選みたい候補者がいなかった。
教員	投票権の有るほうでも、難しいと思ったから。

4. 総長の選考過程について、ご意見があれば教えてください。

教員	決選投票はすべきだった。
教員	意向投票で過半数に達しなかった場合は、決選投票もすべき。
教員	選考会議が15名から6名に絞った過程・基準を示してもらえればと思う。
教員	決選投票を行わなかったことは問題。過半数を得た候補がない時には必ず行うべき。
教員	総長選考委員会の構成・権限・選考の手順について、現状でよいのか、再検討するべき。
教員	選考会議が15名中6名を選出した理由を、管見の限り、見なかったが、周知してほしかった。また、2回の投票は、在宅勤務になっている人も多い時期だったので、不在者投票の期間を長く設定する、郵送投票を認める等、対策をとってほしかった。
教員	「過度に学内の意見に偏る」のがいけないというのであれば、そもそも誰が、どのような立場から、選考するのが妥当なのだろうか？
教員	十分に方法について説明があったと全く思わない。
教員	学内の意見をなるべく反映させない方向に制度が動いていること自体が恐ろしいと思います。
教員	選考の過程が不透明である。
教員	今回はフォローしていなかったのとくに意見ありません。
教員	今回決戦投票が行われなかったことについて、現在のルール上は問題がないようですが、どういった条件で決選投票を行うのか再度明確化する必要があると思います。
教員	投票結果に必ずしも従う必要はないかもしれないが、どういった選考結果を導くにせよ、実施した投票の結果はいずれも明示すべき。
教員	選考会議にもっと透明性があるべきではないだろうか。選考委員の人選過程も含めて。
職員	現今の情勢においてはやむを得ないが、いずれは旧来の方法に戻してほしい。
職員	候補者を絞っていく過程が不透明。かつ決戦投票条項の削除理由がわからない。過半数得票者がいなければ決戦投票は行うべき。

5. あなたは、山極前総長を、総合的にどのように評価しますか。

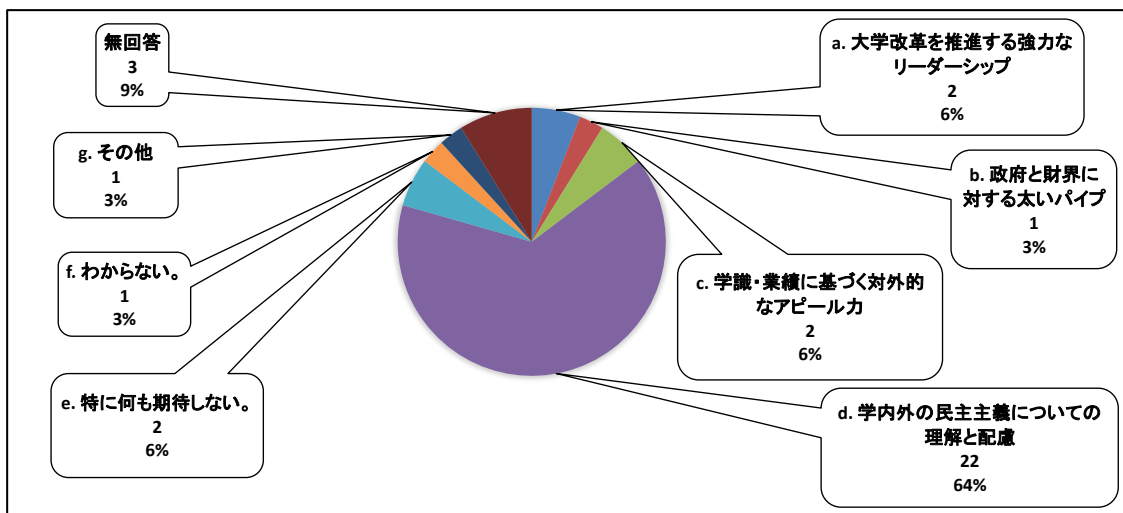


その他	
職員	わからない。

6. 上記のように考える理由を教えてください。

b	個々の案件については問題が少なからずあった。ただ、研究者としてのアピールを続けた点は評価したい。
b	文系学部をある程度重視したから。
b	人文社会系に力を入れた点は評価できるが、吉田寮問題など期待外れの面も多かった。
b	文科省の非合理的な諸政策に対外的に反論したことを高く評価する。その一方で、学生運動や立て看問題等では、休学等の措置を重ねて謝罪文をもとめるなど、結果的には思想に関わる統制にまで踏み込んでしまった。
b	研究者としての評価と総合して。
b	少なくとも文学研究科にとって大きなマイナスになる方針を作ることはなかった。
b	功罪相半ばという印象。ただし、「罪」は山極氏個人の問題ではないであろう。
b	対外的にはそれなりに、学問の自由について意見表明を行ったので、学内的には以前の総長と比して変わりばえがしなかったため。
b	前々松本総長より高圧的な変革が少なく感じた。
c	学内での強権的な手法
c	対外的には積極的に発信されたと思うが、学内の自治は、教職員にとっても、学生にとっても、縮小する一方であったと思う。
c	立て看板、遺骨問題などの対応。
c	教職員とのコミュニケーションが十分ではなく、「対話」する姿勢が欠如していた。
c	松本前総長への批判票を集める形で山極総長が誕生したわけですが、結果として、前総長の政策の継続が目立ち、批判票を反映したフレッシュな政策はありませんでした。学内で対話を拡大する様子もあまりうかがえませんでした。
c	学内外にあまり積極的に動きを見せなかったように思う。
c	民主的で学者のイメージはあり、対外的には露出が多かったが、学内についてはプロボストや理事等にほぼ任せるのみで具体的に何かをしていただけという感想を持ってない。そのなかで立て看や寮の問題など学内は良化したとはとても言えない。厳しく言うと「広告塔」「扱いやすい京大イメージのお飾り」。
c	学問を大切にする姿勢をつらぬいてほしかった。
c	学生の懲戒が多すぎた。
c	特段の変化を感じなかったから。
無回答	期待したほど変化はなかったが、他の総長だったらもっとトップ・ダウンのガバナンスが強化されたように思う。
その他	大学組織のことをよくわかっていないから。

7. あなたは、新総長に何を期待しますか。もっとも期待するものを選んでください。

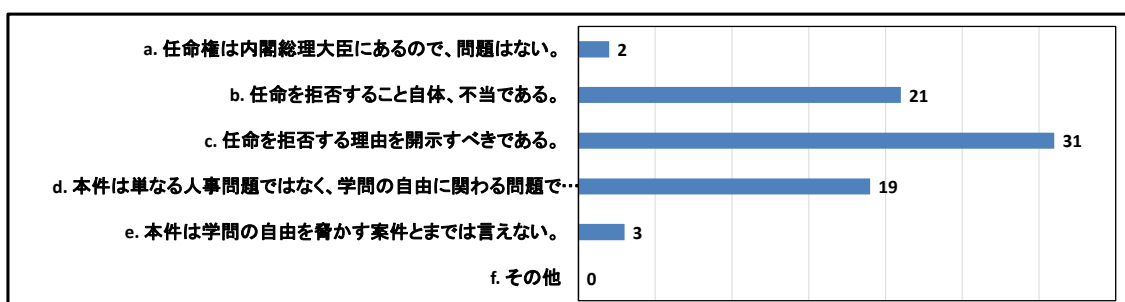


その他
研究に対する敬意と研究環境保護・拡充のための努力

質問2 学術会議会員の任命拒否について

◎全員にお聞きします。

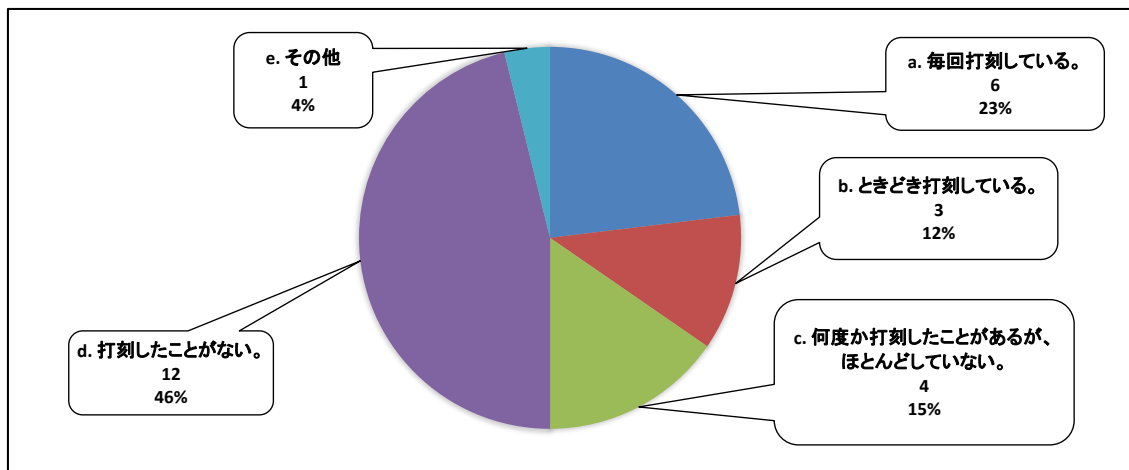
日本学術会議の第25期会員候補者として推薦された105名のうち、本学部教員1名を含む6名が任命されませんでした。本件につき、あなたの意見をお聞かせください。(複数回答可)



質問3 裁量労働制教員の健康確保措置について
 ◎教員の方にお聞きします。

昨年から、裁量労働制教職員の健康確保措置に資するための 在室時間登録システムの打刻による労働時間の状況把握が実施されています。

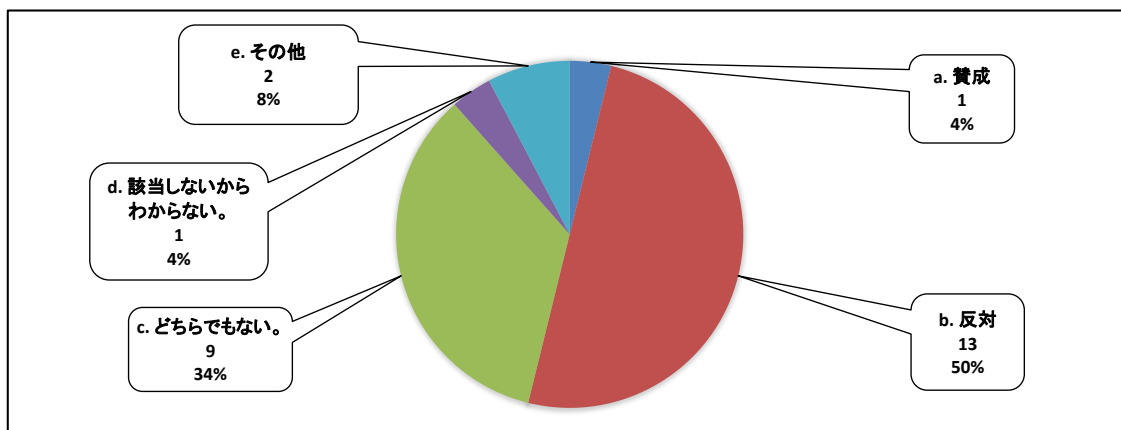
1. あなたの打刻状況を教えてください。



その他

コロナによるテレワークがはじまるまではかなり意識的に打刻していましたが、テレワークがはじまってその習慣がなくなりました。

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。

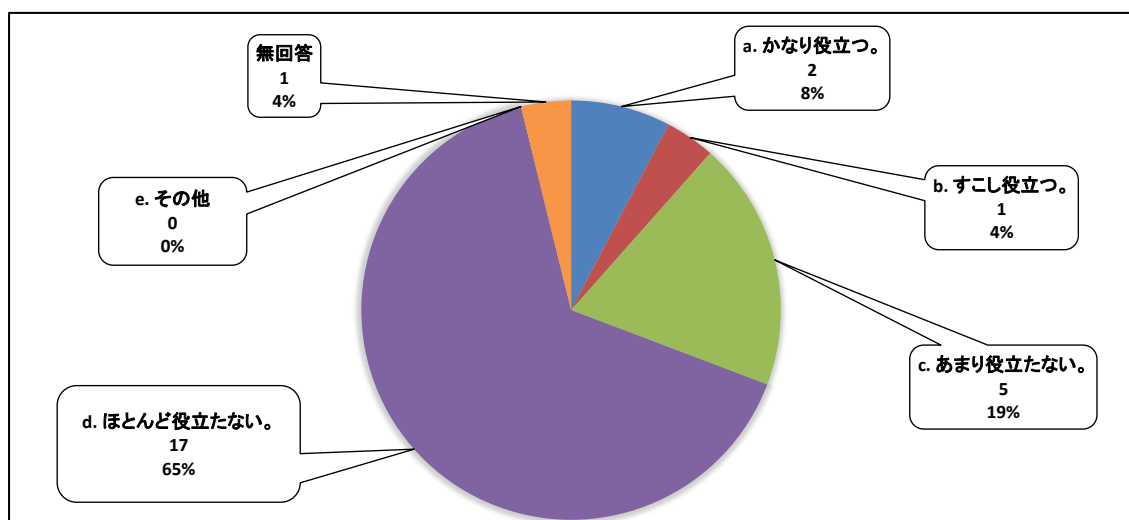


その他

根拠がよくわからない。

試行はすれぱいいとは思いますが、ただ、この打刻が今後どう使われるのかをもう少しはっきりさせていただければと思います。

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。



4. この打刻システムに対して、ご意見がありましたら教えてください。

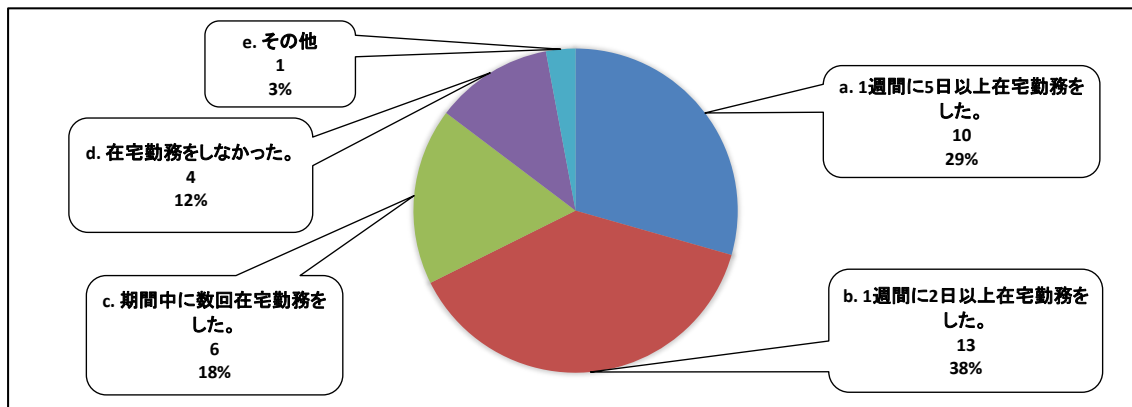
オンライン講義の準備のために、打刻した研究室での滞在時間はとんでもない時間になっている。そうした実態をどのように分析しているのかを知りたいところである。
 精神衛生の確保にはかえって有害に感じられる。
 やむを得ないところもあるのだが、勤怠管理と結びつけられそうで怖い。
 少なくとも裁量労働制の教職員の、研究室への入退室の記録を取っても、意味をなさない。
 感染症予防でオンラインによる勤務が増えたので、現状に合わなくなっている。
 このシステムを用いて、どんなふうに教員の健康確保について検証しているのか、まったく知らされていない。検証作業は行われていないと疑われる。
 裁量労働制の教員の働き方にあまり合っていない制度だと思います。
 やったことがありませんが、労務管理は重要だと思います。
 在宅勤務では打刻が必要ないと聞いたが、目的が健康管理ならそれでは意味がない。教員の業務時間はかなりになるので、管理されたら今までの仕事が回らなくなるのではないかと。
 健康目的という意味であれば、組合のような被雇用者サイドから実施すべきことだった。雇い主が一方的に(?)実施するならば、健康目的と言われても労務管理と思われがちで、あまり上手くない。さらに言えば、組合ないし事業場過半数代表者が雇い主とプラス思考でこのシステム構築に積極的に参画して欲しかった。
 まず、打刻すること自体を忘れる。裁量労働制の下では単純に無駄。

5. 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。

ストレスが最大の問題だと思うがその薬は人員を増やすことしかないと思う。
 喫煙所の若干の増加。増大するストレスに耐えるために、これを必要とする者もいるのだ。
 大学内のジムを充実させ、ヨガ等のクラスを昼休み時間などに提供してほしい。
 長時間労働が強いられないよう、正規職員を増やして欲しい。
 今後コロナが収束に向かうにしたがってテレワークが解除されていくとは思いますが、上手に使用すればテレワークは健康確保の上でも有効活用が可能だと思いますので、今回の経験を生かして出勤の考え方を柔軟にしていいただければと思います。
 形式的な管理よりもコミュニケーションの確保や職場環境への関心と配慮。

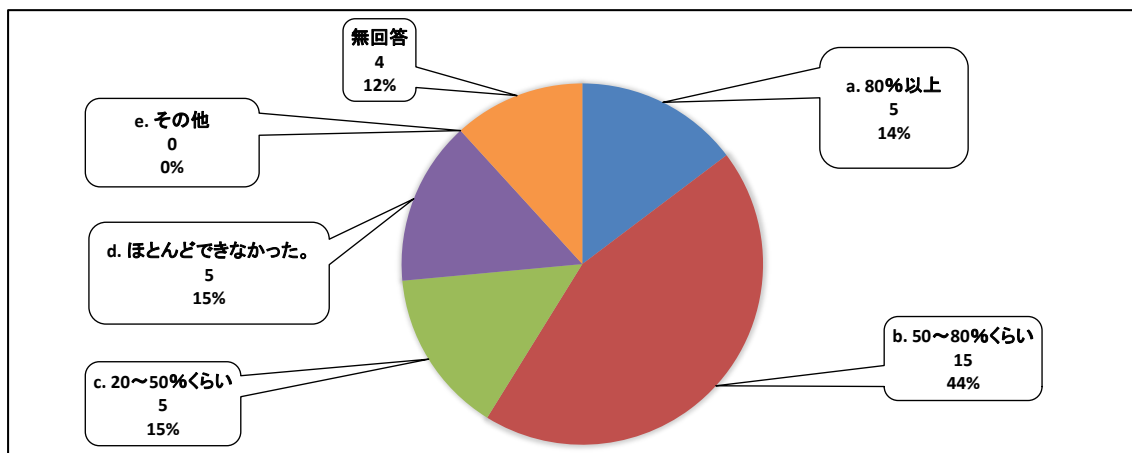
質問4 新型コロナウイルス感染症に関連する業務について
 ◎全員にお聞きします。

1. 新型コロナウイルス感染拡大防止対策として、4月から在宅勤務(テレワーク)を推奨されました。緊急事態宣言期間中、1週間に平均どのくらい在宅勤務をされましたか。



その他	
職員	個人的には在宅勤務をしなかったが掛では週2日以上交代シフトで行った。

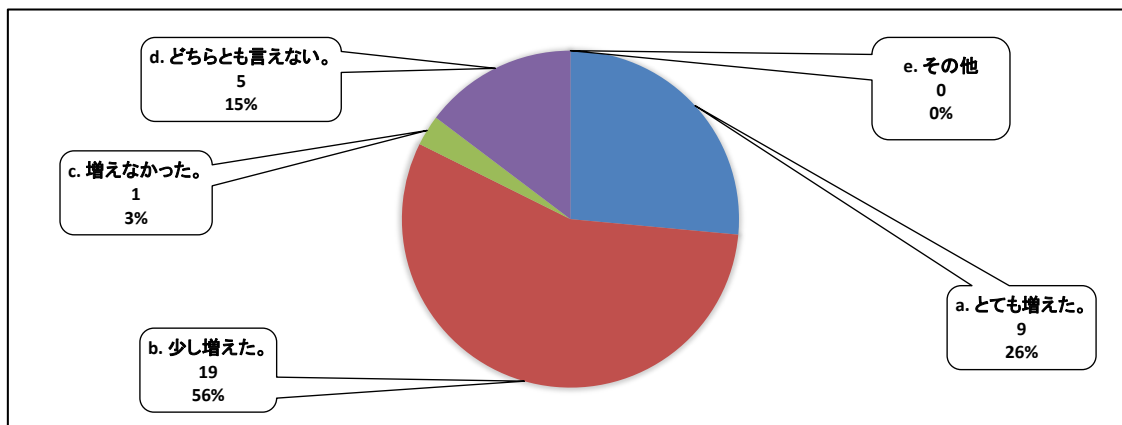
2. 在宅勤務をして、通常の業務が在宅でどのくらいできましたか。



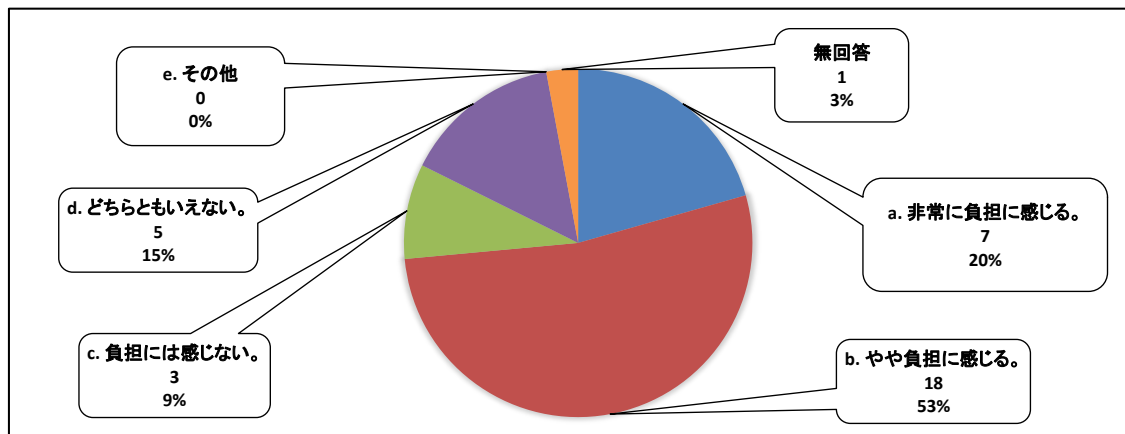
3. 在宅勤務で困ったことや感想を教えてください。

教員	大学に用事ができても、授業や会議で忙しくて通勤時間がとれず大学に行けない。
教員	家での通信環境がよくないために、大事な会議などに出席するためには、結局大学にいくしかなかった。
教員	授業や会議についてはオンラインであっても自宅では集中しにくいし、必要な図書や書類が大学においてあるので、週に数日は大学に来ざるをえない。
教員	同僚や学生とコミュニケーションが十分にとれなかった。
教員	肩こり、運動不足。
教員	オンラインでの授業に対応するための通信環境を整えるために、かなりの試行錯誤が必要だった。
教員	保育園が登園自粛になった期間は、子どものケアで時間を取られ、在宅勤務とはいえ、十分に働くことができなかった。
教員	研究室にある紙の資料をすぐに確認できないこと。
教員	必要経費の上昇
教員	保育園・幼稚園も閉まっている状況下で、「自宅保育」と「在宅勤務」を両立しなければならず、無理難題だと思いました。結局、仕事をしようすれば睡眠時間を削りしかなく、健康を害する結果になりました。
教員	子どもの世話と仕事の両立
教員	図書館や研究室にある資料が利用できない。
教員	自分自身の在宅勤務というよりは、事務の方たちが在宅勤務となることで対面での処理が必要な事務が滞ったのは少しこまったことでした(ただ、無理に急いで事務を処理する必要はないというように事務処理についての考え方を変えていくことで十分対応可能ではありましたが)。
教員	ネット回線の細さ。データ化できない作業対象の確認。
教員	オンとオフの切り替えが難しい。仕事が独善的になる。
教員	作業スペースが狭くて肩がこる。設備が整わない。
職員	学外から、業務に必要な学内ネットワークやシステムに接続できないので、在宅でできる業務はほとんどない。無理やり在宅勤務を行っているという状態であった。
職員	自宅のPCを使用したため、PDFファイルの編集ができなかったが、思ったより自宅でも業務をすることができた。
職員	業務システムが使えないこと。
職員	現物資料を扱えないことや業務システムが使用できないこと。
職員	掛内のコミュニケーションが希薄になりがちのため、それが少なからず業務にも影響した。
職員	昼食時間が遅くなった。
職員	困ったことは特になく、今後も在宅勤務でもよいかと感じた。

4. 新型コロナウイルス感染症の関係業務が加わり、担当業務は増えましたか。



5. 新型コロナウイルスの関係業務は、負担に感じますか。



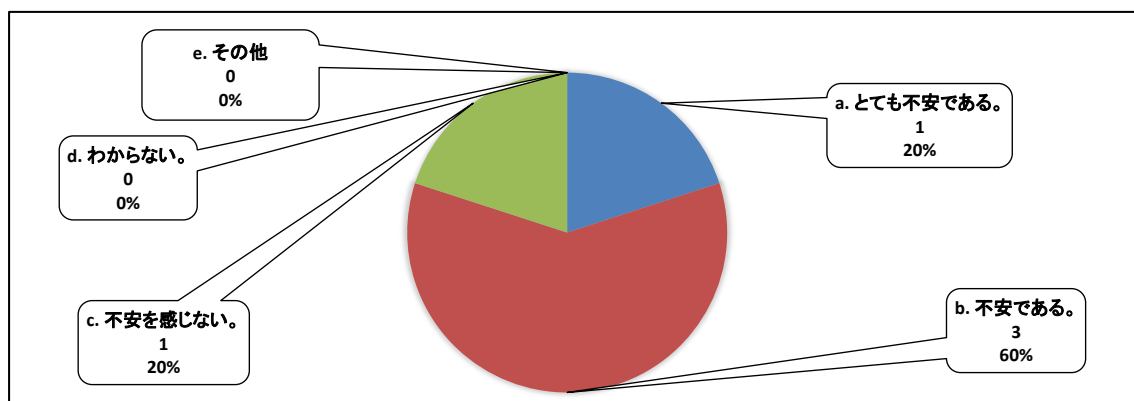
6. 新型コロナウイルス感染症の関係業務で困ったことや感想を教えてください。

教員	研究室のガイダンスができなかったことから、自粛期間を終えてからも学生たちに研究室での活動にどのように復帰させるのかについてかなりの時間と労力をつかうことになったのが大変だった。
教員	オンラインに慣れたところで、次はハイブリッドでと言われても、機器に慣れてないものにはすぐに対応するのは難しい。いろんな面のオンライン化で便利になった点もある。
教員	ハイブリッドを推奨するなら設備面できちんとした環境を整えるべき。今の体制は教員とTAの工夫と能力に頼りすぎ。
教員	実習を行う授業が難しくなった。
教員	時間を取られ、必要な経費も認められない懸念がある。
教員	教員・学生ともに不慣れな非対面式の授業を行うに際して負担が増大し、ようやく慣れてきたころに(原則として)対面式に戻すよう求められ、今後も感染状況次第でまた方式を変えないといけないのかと思うと不安が募る。
教員	オンラインでの課題採点などに伴う目の疲れ
教員	現在授業のハイブリッド化がすすんでいます。授業によっては学生がまったくハイブリッドを望んでいない場合もあり、授業については対策とニーズがちぐはぐになっている面があるかなと思います。
教員	対面に比べ、オンライン授業の準備には顕著に時間と労力を要した。
教員	共有していたスペースや物品が共有しづらくなっていることが困る。結果的に、金銭やスペースや時間にしわ寄せが来るので、これまでのような研究環境は確保されないだろう。しかし、健康第一なので、倫理的に、発想の転換してこの状況を受け入れていかざるを得ないと思う。
教員	先が見えないこと、程度有加減、指針や基準がわからないことが困る。
教員	講義や研究発表がオンラインとなったため、準備に費やす時間が増えた。
職員	対策に費用がかかる上、どこまで対策を実施すれば有効なのか、正解もなく先が見えず、非常にストレスとなっている。
職員	留学生の渡日のための対応
職員	海外からの納品の遅延、取引先関係者との連絡が円滑に取れないなど。

質問5 非常勤教職員の労働条件について

◎非常勤職員の方にお聞きます。

1. 新型コロナウイルス感染症対応下で、今後の雇用について不安を感じておられますか？



2. 1の質問で、aもしくはbと回答された方にお聞きます。不安に感じる理由を具体的にお書きください。

京都大学として国民に求められるコロナ対策(治療や予防など)に予算の使い道が大きく割かれるべきなので、人件費が抑制されるだろうから。

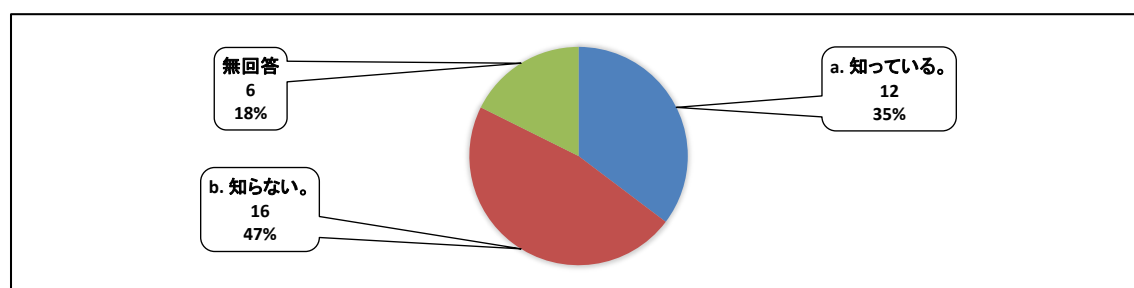
この世の中、いつ人員削減となりうるかわからないので。

効率化のための組織改編などが行われた場合、雇用や業務内容が大きく変わってしまうのではないかということ。その際、個人の希望は反映されるのかということ。

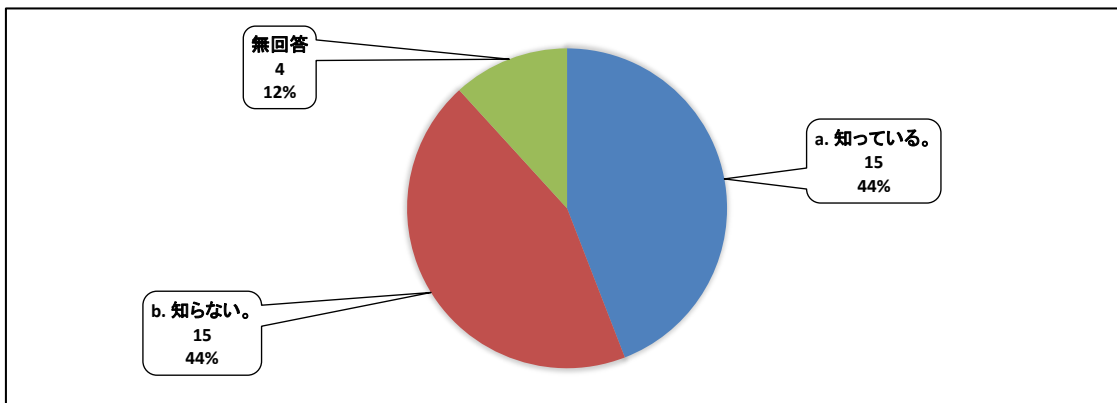
今後の業務体制にも影響が及び、人員削減に拍車がかかるのではないかと思うから。

◎全員にお聞きます。

3. 今年4月より、パートタイム・有期雇用労働法が施行されたことをご存知ですか？



4. 京都大学では、上記の法律施行と同時期に非常勤職員に対して病気休暇(有給)が付与されるようになりました。このことをご存知ですか？



5. 上記の法律は、正社員とパートタイム労働者・有期雇用労働者との間で、基本給や賞与などあらゆる待遇について不合理な待遇差を設けることを禁止しており、両者の間で勤務内容等に一定の違いがある場合には、その相違に応じた手当を非常勤職員にも支給することを求めています。現在の京都大学で働く非常勤職員の待遇について、今後改善されるべきものを下記の中からお選びください。(複数回答可)

