

本年10～11月に実施した「文学部支部アンケート」の結果をご報告いたします。お忙しいところ、アンケートにご回答くださり、ありがとうございました。今回は、とりわけ支援職員や経理作業の負担について様々なご意見があり、ご懸念を表明される方も多くありました。今後、この点を中心に支部委員会で議論すると同時に、研究科長・事務長との面談を通じて大学本部に皆様の声を届けるようにしたいと存じます。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、質問文と自由記述回答は、紙面の都合や個人特定の回避のため省略させていただいた部分がございます。有効回答数は33、うち教員は20（うち教授10、准教授8、専任講師1、助教1）、職員は13（常勤4、時間雇用（期限あり）4、同（期限なし）3、支援職員2）で、昨年比べて職員の方が多く回答してくださいました。組合員からの回答が23、非組合員からの回答が10でした。各問の全回答数は設問の後の（ ）に示しています。

質問1 時間雇用職員の雇用条件について

◎時間雇用職員の方にお聞きします。

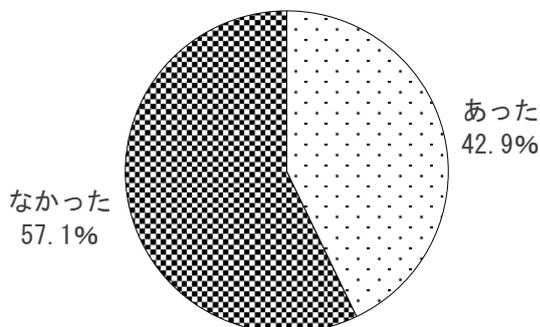
1 差し支えなければ現在受け取っている時間給を教えてください。 (6)

- 2,000円…1名
- 1,250円…1名
- 1,200円…3名
- 1,100円…1名

2 現在、在職何年目ですか？差し支えなければ教えてください。 (7)

- 1年未満…1名
- 1年以上5年未満…3名
- 5年以上10年未満…1名
- 10年以上…2名

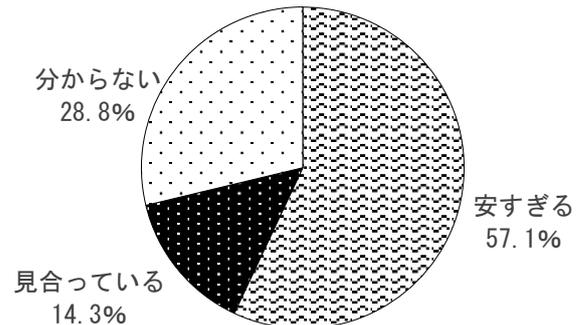
3 この一年間の間に昇給はありましたか？ (7)



昇給のあった方は昇給の幅を教えてください。 (3)

- 50円…1名
- 100円…2名

4 今年10月から、京都府の最低賃金は1,058円になります。この最低賃金と比較して、現在あなたが受け取っている時間給は職務内容に照らして見合っていると感じられますか？ (7)



5 時間雇用職員の雇用条件について、ご意見がありましたら自由にお書きください。 (3)

- ・時間雇用職員の皆様の多くは、決して臨時的な職務を担っているのではなく、また短期的な雇用を良しとされているわけではなく、一般職員が担うべき仕事を担当されていると思います。制度の趣旨から逸脱して時間雇用職員を増やし、人件費を削減する姑息なやり方を改めてほしいと願います。
- ・時給が安い
- ・数年間の勤務を経て時間雇用の最高賃金である1200円に達してから…（中略）…今年、初めて50円の昇給が実現しました。今後も時代に即した昇給を期待しております。派遣職員においても、職場との交渉を通じて昇給が行われると伺っています。働く意欲の低下を防ぐためにも、時間雇用においても適切な雇用条件の改善を大学に要望したいと考えています。

◎全員にお聞きします。

6 時間雇用職員の時給については部局が決定することになっていますが、そのせいもあり定期的な昇給もなく、賞与もありません(東京大学では一時金が支給されています)。これについて、あなたのご意見をきかせてください。(23)

- ・部局で決定できるにもかかわらず、他部局との横ならびを意識して、前向きな検討ができていないように思います。
- ・この件に関し、組合と部局事務長とのさらなる話し合いが必要だと思います。文学研究科に現在何人の時間雇用職員がおり、その方々の給与待遇に関するデータを共有することを部局に求めることは可能でしょうか？そこから具体的な話が進むように思われます。
- ・部局の予算についての権限は大きくないので、賃上げについて大学本部に積極的に取り組んでほしい。
- ・時間雇用職員を雇うほうの立場ですが、時給は悪くないと思っています。むしろ、雇用の条件等に制約が多かったり、働き方に融通がきかないことについて、問題だと思っています。
- ・お金という形で仕事の結果が評価されるのは励みになり大事なことだと思います
- ・賞与がないぶん時給をあげてほしい。
- ・最低賃金と連動した昇給は必要だと思う。長年非常勤だったが、経験が積むことに反比例して、年々最低賃金との差が縮まって行くのはつらいものでした。
- ・昇給の上限を知りたい。
- ・不当である。物価や最低賃金を考慮して増給すべき。
- ・「時間雇用職員」という存在そのものに問題があると思いますが、それを必要悪として捉えとしても、さらに時間給(教員の場合、授業準備の時間は含まれない時間給)が低い上に昇給も賞与もないのは、やはり恥ずかしいことだと感じます。講義でしばしば「人権」のことを語りながら、ポストク問題に目をつぶった全国的な制度設計に倣っていることに違和感を覚えてしまいます。
- ・昇給はあった方が良くと思うが、能力(または採用前の経歴)に見合った給与とするのか、勤続年数に見合った給与とするのか、全員が納得する給与体系は難しいのではないのでしょうか。
- ・労働意欲の低下に影響する。定期的な昇給や一時金等がある方が良い。
- ・部局ごとで時給がことなるのは、病院で働く

人など業務の内容で差が出てくるので、ある程度致し方ないかとは思いますが、(時給が高いほうがいい人は応募の時点で選ぶことができるため。)時間雇用は、5年の年限を設けられている人とそうでない人が混在しているので、5年経たずに辞める人と長年勤務されている人とは業務の習熟度に差があり、昇給や賞与が必要なのか、与えるならどのタイミングがいいのか決めておく必要があるのではと思う。予算的に厳しいのであれば、〇年経ったら、謝礼金(賞与)的なものを、給与の何%で与えるとか、長年勤めている人には評価として与えられてもいいのではと思う。

- ・知っている範囲では10何〔年〕以上単価の上限が上がっておらず低すぎると感じる
- ・東大のように一時金の支給を希望いたしません。また、「時給について部局で決定」となると、予算が限られた部局の時給改善は後回しにされ、泣き寝入りが続く状況が生じていました。本部もこの問題に関与し、現代に即した支給制度を根本的に整備していただきたいと考えております。
- ・支給するべきだと思うが、そのために条件を設定することも必要である。
- ・賞与も出して欲しいが、せめて定期的昇給を導入すべき。時間雇用は雇用が不安定なのだからむしろ常勤より時給がいくらか合理的。いずれにしてもとくに長期間働かされている時間雇用の方について、これまでの尽力に報いるべき。
- ・部局単位で、一定のガイドライン的なものは策定されても良いと思う
- ・教室で雇用されている方もいるかと思うので、一概に言うことはできませんが、勤務期間や評価などに応じて一時金の支給をすることはあってしかるべきだと思います。
- ・同一条件同一賃金という原則から見ても問題のある状況で、改善が必要だと考えます。
- ・時間雇用職員はあくまで補助的な業務を行う、というタテマエと、実際には重要な仕事を任されている現状が釣り合っていないと考えます。長く働けば仕事に慣れ、重要な役割を果たすようになっていくわけなので、勤続年数に合わせた昇給などの措置を行うべきだと思います。
- ・定期昇給と賞与、ともに取り入れるべき。
- ・とくに一定期間継続して勤務した職員には、相応の昇給や賞与があつて然るべきではないかと思ひます。

質問2 支援職員について

◎全員にお聞きします。

1 支援職員に関しては、大学本部で試験を行い採用や配置を決定する「本部採用」と、部局で採用を決定する「部局推薦」があります。「部局推薦」に関しては、部局で人選を行うこと（たとえばすでに時間雇用で働いている方を採用するなど）ができますが、その雇用については原則として部局が責任をもたなければならないことになっています。今後支援職員を文学研究科で採用するにあたっては、どちらの採用形態が好ましいと考えますか？ (31)

本部採用…2名

部局推薦…19名

どちらでもよい…5名

その他…5名

「その他」選択者のうち、「制度理解の不十分」等の理由以外に、次の意見がありました。

- ・採用に関する選択肢を残しておくことは意味があると思います。しかし、部局が雇用をした職員に十分な給与を払い続けるだけの予算があるのでしょうか？そういった要素が明らかにされ、もし予算的に難しいのであれば、部局採用の職員でも本部が支払いをする形式を要望するべきではないでしょうか。
- ・現在のように、部局推薦の枠があっても選べないので推薦しないというような事態が起こるのは問題。いかなる枠も活用すべき。

2 支援職員制度が始まってから、時間雇用の事務補佐員の任期は1年限りとされることになりました。これについてどう思われますか？具体的に困っている事例などありましたらそれもお書きください。 (22)

- ・1年では不安定すぎる。任期が必要な場合でも2年以上にすべき。
- ・選択肢が増えたということは制度をしっかりと理解した上で選択する必要があるということです。必要情報の把握に努めなければならないのですが、手がまわっていません
- ・新規採用された方が仕事を覚えて慣れるまでの時間もつたいないです。
- ・仕事は1年を通して、初めておおまかな流れがつかめるような気がします。また年に1度しか行わない業務の場合、取得してもその場限りになってしまいます。経験したことは無駄ではないですがモチベーションは下がって

しまいます。

- ・時間雇用の事務補佐員は任期1年のため継続的な業務ができず、またそのルーティンワークさえ人が変わるたびに何度も一から教える必要がある。非常に非効率的である。
- ・先行きに不安を感じるので、任期の期限が無く働けたらと思います。
- ・雇い止めを避けるため、やむを得ない。
- ・たった1年の任期では将来の見通しも立てられないし、仕事に慣れることすらかなわないので、良くないと思います。
- ・支援職員制度が時間雇用任期に影響する根拠がよくわからない。
- ・1年は短いと思う。せめて2~3年は必要だと思う。現場で1年しかいないのは、教えるほうも教えにくいし、後任を決めるまでのスパンが短く、業務が忙しい場合は弊害になりそう。最近は派遣を雇っていることが多いように思う。雇われる側も、自分のスキルとして身についたか微妙なままで、次の勤務先に行くのは、メリットがあるか微妙。以前派遣の方に、次の派遣先に行くときに、何かスキルを身につけておかないとアピールにならないと聞いたことがあるので、1年は厳しいのではないかと思う。
- ・働いている事務補佐員の方が不安定で、実質数か月前に転職活動をするのを考えれば集中できないと思います。雇用側も毎年引き継ぎのフォローに追われて非効率的だと思われます。
- ・毎年度入れ替わるとすると指導コストが高すぎて割に合わないので派遣職員を導入しているが時間雇用職員よりも費用がかかる。
- ・困ってる研究室はあるように感じている
- ・とても不合理だと思う。
- ・柔軟な対応を望みたい
- ・教室で雇用している方が一年しか働けなかったため、退職後、半年間待って再度雇用にしました。そのさいは、理由を付けて技術職員で雇用しましたが、こちらは5年任期なので、ある意味で抜け道だと思います。ただ、こういう抜け道があるなら時間雇用職員を1年に制限する意味がないのではないかと思います。
- ・実際問題として、支援職員になるハードルを高く感じるが京都大学で働きたいと思う人はいるはずで、そういう人を切り捨てる制度になっているのではと危惧しています。
- ・適宜、任期を延長すべき。柔軟に対応してもらいたい。

3 支援職員制度について、大学や文学研究科、ないし組合に要望したいことがありましたらお書きください。(11)

- ・支援職員に任せる業務については、給与に見合ったものにすべき。
- ・本部採用されたと思われる人と働いていたが、かなり忙しい部署に配属され、業務に追い付けず一年で契約終了となった。同じ枠で採用されているのに(給料も同じだと想像するが、)配置される部署によって業務量や求められる能力が大きく変わるのとは問題だと思う。
- ・支援職員が制度化された現在、現実には時間雇用職員よりも支援職員を増やしていく(時間職員の方に支援職員へと移行してもらう)のがベターと思いますが、週当たりの雇用時間下限など条件が柔軟でないために、移行しにくいようにみえます。時間雇用職員の皆さんの意見を汲み取っていただければと思います。
- ・職員制度についての話し合いに職員が一人も参加しないのでは、意味がないと思います。
- ・制度について学びたい。
- ・支援職員の枠を拡大し、時間雇用職員として働いている方々の待遇改善・身分保障を行うべき。
- ・文学研究科には、現在時間雇用の人たちを積極的に部局推薦で採用してほしい。
- ・情報の開示、透明な採用
- ・さまざまな形態で雇用されている人の意見を聞いて、大学側と職員側のニーズにあった柔軟な雇用形態にするよう目指してほしい。
- ・採用のハードルを下げしてほしいと思います。
- ・見逃しがちな問題なので、情報提供をお願いいたします。

◎支援職員の方にお聞きします。

4 現在の待遇は職務内容に見合っていると考えますか？(2)

- 見合っている…1名
- 見合っていない…0名
- 分からない…1名

5 支援職員と正規事務職員の職務内容についてあなたの職場では明確に区別がなされていますか？(2)

- されている…1名
- されていない…0名
- 分からない…1名

その具体的内容を教えてください。(1)

- ・統括は正規事務職員がするため、支援としての立場で仕事ができる。

◎時間雇用職員の方にお聞きします。

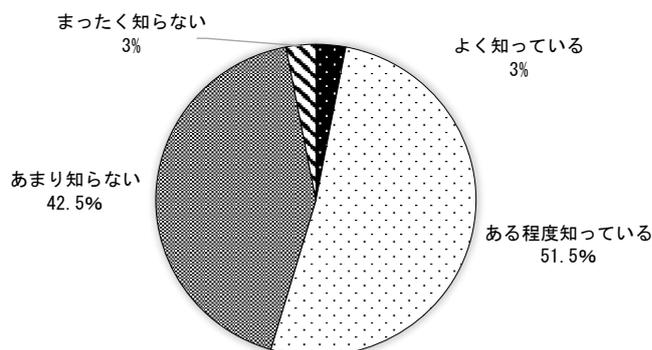
6 支援職員での採用を希望しますか？希望する場合、本部採用と部局推薦どちらを希望しますか？(5)

- 本部採用…0名
- 部局推薦…2名
- 希望しない…0名
- 分からない…3名

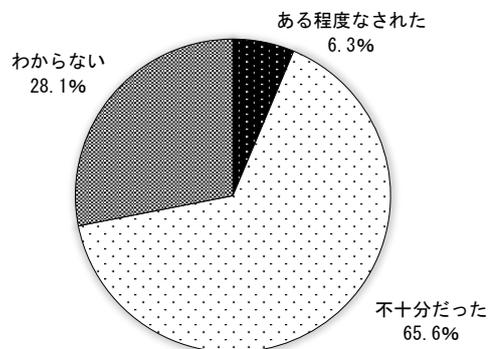
質問3 国際卓越研究大学制度について

昨年(2023年)、京都大学は文部科学省の国際卓越研究大学へ応募しましたが、認定されませんでした。昨年10月に京大職員組合はその結果をうけて、再応募しないよう声明を発表しました。しかし、執行部は今年度再び応募する姿勢を崩していません。そこで今年10月17日、京大職員組合はあらためて声明を発表し、本制度への応募を断念するよう訴えました。

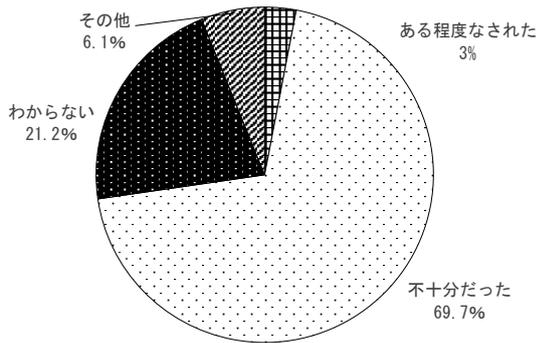
1 国際卓越研究大学制度についての一連の動きについてどの程度ご存知でしたか？(33)



2 国際卓越研究大学制度への応募について、学内での議論は十分になされたと思いますか？(32)



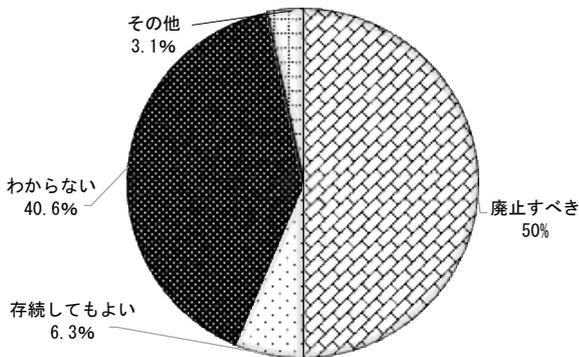
3 国際卓越研究大学制度への再応募について、総長はじめ執行部からの説明は十分になされたと思いますか？(33)



「その他」選択者の回答

- ・もう再応募はなされたのでしょうか？ まだの場合は、これから説明があるかもしれないので、少し答にくいかと思います。
- ・説明があったのですか？

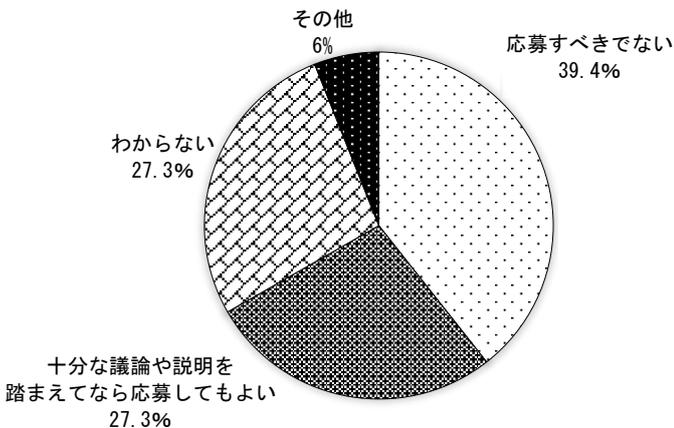
4 国際卓越研究大学制度は廃止すべきだと思いますか？ (32)



「その他」選択者の回答

- ・理解が追い付かず判断できない。

5 国際卓越研究大学制度に、京都大学は再応募すべきだと思いますか？ (32)



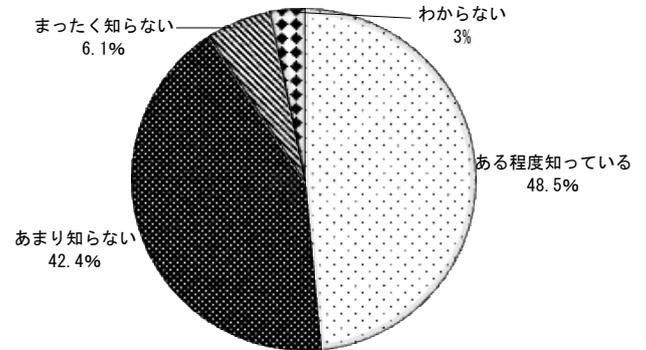
「その他」選択者の回答

- ・制度がそうであるなら、応募するのも致し方ないと思う。
- ・理解が追い付かず判断できない。

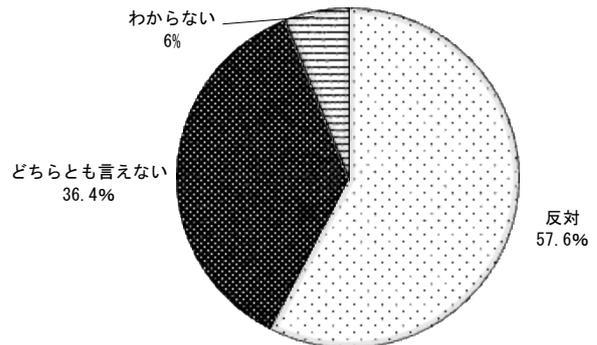
質問4 学内での組織改革について

◎全員にお聞きします。

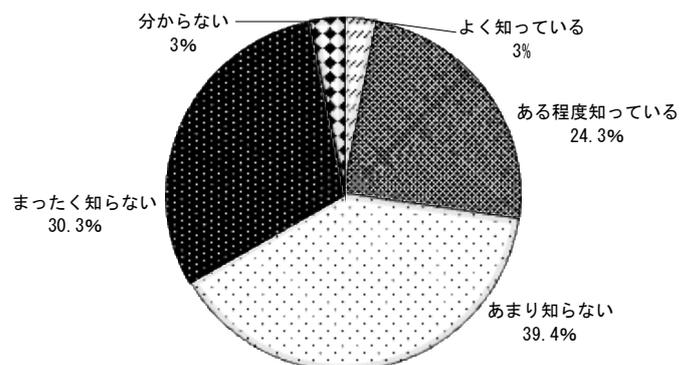
1 運営方針会議の設置と役割について、どの程度ご存知でしたか？ (33)



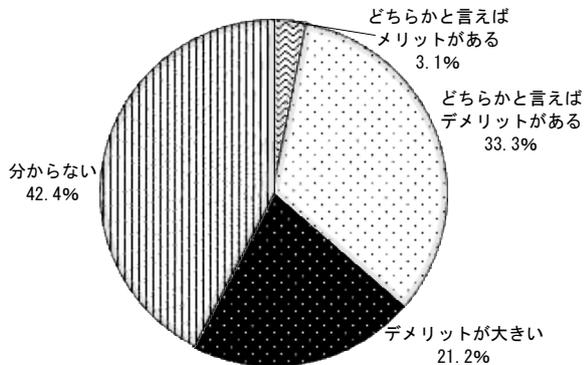
2 運営方針会議には、学外の声を取り入れることで、大学組織のガバナンスを強化する目的があると報道等と言われています。学外委員の半数が財界人であることについて、どのようにお考えでしょうか？ (33)



3 この一連の動きの中で、10月の部局長会議において「京都大学総合推進本部の設置について」という文書が出されました。そこでは、国際卓越研究大学認定を見据えた組織改革の一環として、従来の部局の枠組みを超えた各研究分野ごとの新たな組織体制（デパートメント制）への移行が謳われています。こうした動きについてどの程度ご存じでしょうか？ (33)



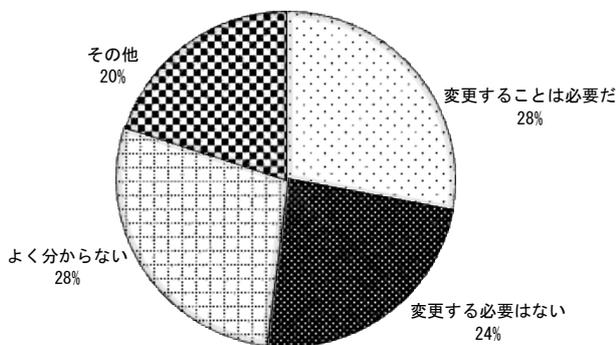
4 上記のような組織改革は、研究資源・研究支援体制の共有といったメリットがある一方で、人事等の面で従来の学部自治が弱体化するデメリットもあります。もしもこうした改革があった場合、あなたの職務にとってどのような影響があるとお考えでしょうか？ (33)



質問5 教員および職員の事務作業における負担について

◎教員の方にお聞きします。

1 相次いだ研究不正や経費の不適切な処理などを防止するため、昨年度から出張管理システム(bt-Ace)が導入されるなど、事務手続の変更が行われています。このことについてどのようにお考えですか？ (25)



「その他」選択者の回答

- ・現状を見直すことは大事なことと思う
- ・不正や不適切な処理を防止する上で有効な手続に変更することはよいと思うが、bt-Aceの導入が不正や不適切な処理を防止する上で有効だとは思えない。
- ・不正防止策が必要な事は理解できるが、事務手続変更が多大な煩雑化を招いている。
- ・「現状の事務手続」もいろいろあり、変更すべき点とそうでない点が混在していると思われます。」
- ・「出張管理システムが使いやすいシステムで

あれば問題なかったかもしれませんが、ユーザーアンフレンドリーな現状は最悪と感じています。以前ならば5分程度で済んだ出張伺いに、現在は数時間かけて向き合っています。

2 1で「変更は必要だ」とお答えになった方にお聞きします。そのように考えられた理由や変更案について、答えられる範囲で教えてください。 (5)

- ・不正や経費処理の不適切な扱いなどがあったことは事実なので、その再発防止になるのならば仕方がない。しかし、現状の変更や改変はむしろ手続きを複雑にできてしまっており、再発防止にはならないと考える。
- ・それで不正が少しでも防止できるのであれば、そのほうが望ましいから。
- ・不正や不適切な処理の防止は必要だが、現状のシステムは無駄が多く煩雑すぎる
- ・カラ出張のような信じがたい行為が実際に起こっているのでは仕方がない。しかし、bt-Ace自体は出来が良くないので改善すべき。
- ・事務手続を変えることで、ある程度は不正の防止が期待できると思われる。職員のみさんの負担が軽減できればなお良い。

3 1で「変更は必要ない」とお答えになった方にお聞きします。そのように考えられた理由について、答えられる範囲で教えてください。 (6)

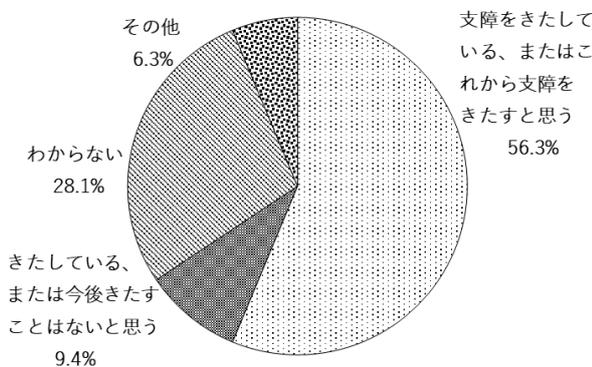
- ・bt-Aceに関して言えば、あまりに煩雑で作業量が増えたという実感があるから。
- ・出張管理システム(bt-Ace)は操作が煩雑であり、教員たちにさらなる事務仕事を上乗せしているからです。
- ・不正が起こるのは、別のところに原因があるように思う。あまりに不正不正とそれを取締るためにルールが厳密になりすぎて、それがかえって不正が起こるのではないかと考えている。「不正」取り締まりのために、事務手続が煩雑になりすぎているのではないか。それは研究と教育に一番力を入れ、時間をかけなければならない大学においては、本末転倒ではないかと考えるようになってきている。国内外のある知っている大学の例に比べ、不正にこだわりすぎて、事務が他より煩雑であるような気がする。
- ・現在のシステムがベストかは分からないし、イライラすることも多いが、あまり頻繁に変

えない方がいいとも思う。

- どのようなシステムになっても、最終的には個人の倫理観に帰結する
- 極めて少数の不正を予防するために、あまりに多くの人々が不便をこうむるのは理不尽。監査や罰則を強化するなど、事後的な対策で対応してほしい。

◎教員および職員の方にお聞きします。

4 教室運営費や科研費などの経理作業の負担が、研究や教育活動または研究や教育活動にもなう平時の事務手続に支障をきたしている（あるいはこれから負担が大きくなり支障をきたすようになるとお考えですか）？ (32)



「その他」選択者の回答

- 有限の時間をなるべく効率的に使っていくしかないのかなと思います
- 現状では、教室運営費で事務補佐を雇って経理作業をしてもらっているため、直接の作業負担はないが、それにより、研究費や教育費がほとんどなく支障をきたしている現状を見直すことは大事なことと思う

5 4で「支障をきたしている、またはこれから支障をきたすと思う」とお答えになった方にお聞きします。教室運営費や科研費などの経理作業の負担について、ご意見や改善案などがあれば自由にお書きください。 (16)

- 運営費が低すぎる。教員の個人科研費で専修のために必要な学術図書や雑誌などの購読を続けている状況は不適切だ。
- 検収といったシステムを今よりも効率良くする方策を考える必要があると思います。領収書+支払い明細書等と紙媒体で提出している現状ですが、少なくともペーパー・レスにするべきだと思います。
- 財務会計システムやbt-Aceの使用方法が複雑すぎる。出張管理については以前のエクセル

のほうがまだ良かったです。

- 物品や請負の公費での手続き（ウェブ上）が煩雑。公費にできるかどうか、調べなければならぬのも煩雑と感じる。このような手間が面倒なので、自腹で購入してしまうことがある。出入り業者であっても立替払いを有りにしてほしい。旅費について、領収書を出しているのにクレジットカードの明細も必要であったり（レートの問題があるとはいえ）、細かい金額のためにそこまでするのはわりに合わない気がする。また、学会のウェブ参加（参加費五千円）について参加証明書があるかと聞かれ驚いた（領収書等は正しく提出済であった）。そのような証明書はなかったもので、関係者との個人的なメールを証拠として提出したが、これも、金額や事柄（悪質であったり高額な不正が発生しようのない状況であることが明らか）の割に、証拠を求められるのはどうなのかと思う。悪質な不正を防止するために労力を割くべきで、普通の物品購入や学会参加に細かいことを要求しすぎるのはちょっと違うように思う。事務の手間も増えるばかりであろうと思う。
- 経理作業を担う人材を雇う費用の支援をしてもらいたい
- 残額の確認方法がよくわからないので、もうすこしわかりやすいシステムにしていきたいです。
- 財源ごとに使用ルールが異なるなどに理由があるのは理解するが結果として処理が複雑化しDXにも対応できそうにない
- 経理作業については、手間が増える一方で通常業務では対応できない。
- 改善を進めるのであれば、より効率的な対策を講じていただきたい。
- 何年も前から重すぎると考えている。大学には頼れないことがわかっているので、そのために独自に解決策を探している。事務担当の人材を増やすしかない。
- 経理のシステムに教員のアカウントでログインしないといけないので、結局教員がやらないといけない。
- 間接経費を払っているが、実際は直接経費で事務作業をする人や学生を雇って経理を手伝ってもらっているのでは、研究費を取るほど仕事が大変になる構造がある。インセンティブ制度が始まったが、もちろん抜本的な解決策ではない。
- bt-Aceの入力作業が大変な負担になってい

る。今後もしじめて入力作業を行う人は特に負担を感じると思う。

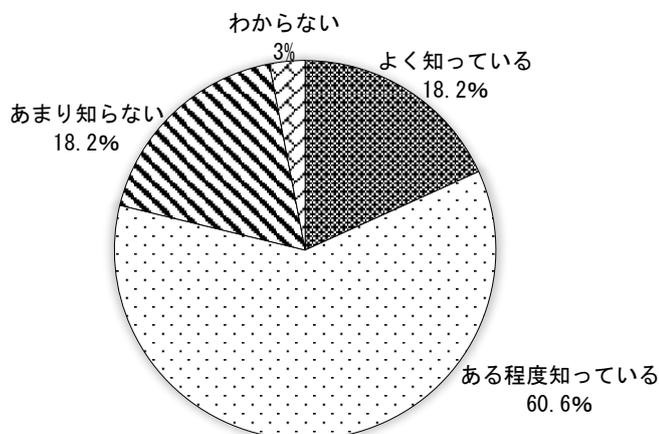
- ・そもそも科研費のような競争的資金の割合を高くする政策そのものに問題があり、もっと基盤的な大学運営費を増やすべきである。
- ・発注・立て替え払いの手続きが煩瑣。無理だと思いますが、もう少し教員を信用してもらいたい。
- ・運営費の減少により科研費等の申請の必要性が高まり、諸種の作業負担が増えていくこと自体が問題なので、本来は運営費の増大・回復がまず筋である。同時に、現状の教員数が減らされることのないよう、十分な配慮・方策が必須と思われる。

質問6 吉田寮問題について

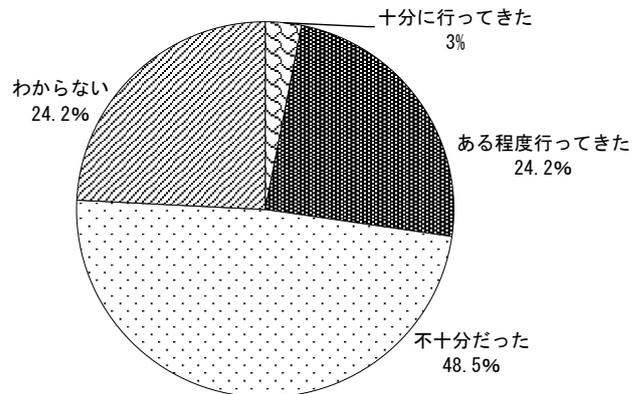
京都大学が吉田寮の寮生・元寮生を対象として吉田寮現棟・食堂の明渡しを請求した民事訴訟は、2024年2月16日に第一審判決が出されました。この裁判は、2017年に京都大学が吉田寮の寮生退去の基本方針を発表し、寮生側がそれに反発して居住を続けたため、2019年に明渡しを求めて大学側が提訴したものです。判決は、寮生側の主張を大幅に受け入れ、一部の寮生の入居の継続を認める「寮生側一部勝訴」の内容となっており、このことは新聞等で大きく報道されました。これに対し、京都大学は2024年2月29日に控訴を行い、現在は控訴審の開始を待つ状態となっています。寮生側は京都大学が提訴を取り下げ、改めて対話のテーブルにつくことを一貫して要求しています。

◎全員にお聞きします。

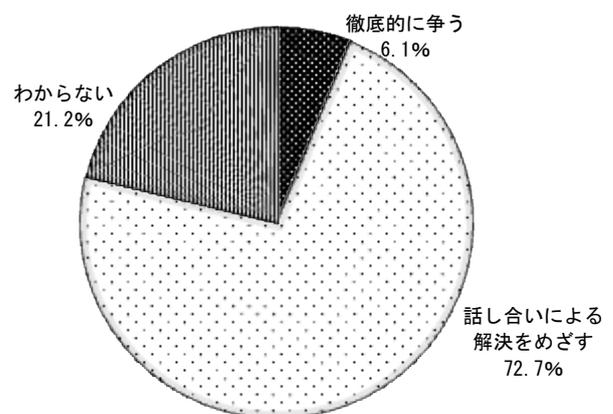
1 吉田寮の裁判をめぐる一連の動きについての程度ご存知でしたか？ (33)



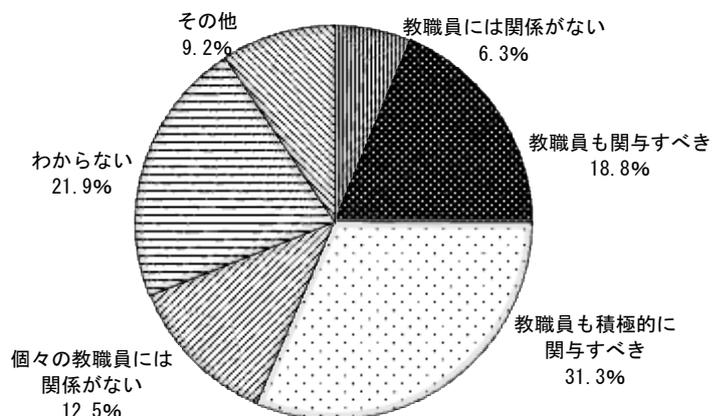
2 吉田寮をめぐる一連の問題について、京都大学執行部は学生との対話による問題解決の努力を十分に行ってきたと思えますか？ (33)



3 吉田寮をめぐる一連の問題について、京都大学執行部が取るべき対応についてあなたの考えに一番近いのはどれですか？ (33)



4 京大職員組合をはじめとする京都大学の教職員は、吉田寮をめぐる一連の問題についてどのような態度をとるべきでしょうか？あなたの考えに一番近いものをお答えください。 (32)



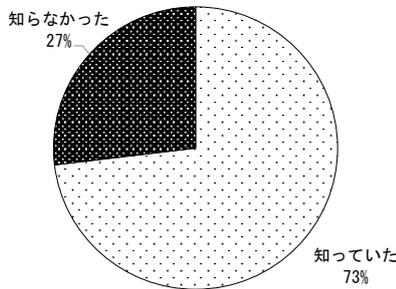
「その他」選択者の回答

- ・意見表明は積極的になされるべきだが、学生の自治に委ねるべきで介入関与といった次元にはいささか違和感がある

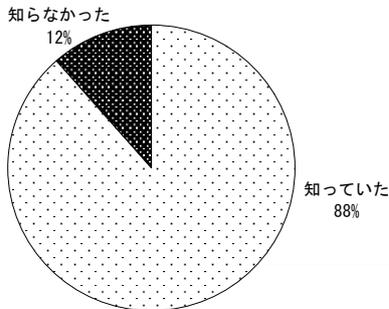
- ・個々の教職員、あるいは各研究科の教授会などに任せる性質のものだと思う
- ・寮の問題も大学の運営に関する問題である、には賛成。積極的に関与すべき、と、関係がない、の間くらい。関心を持ち、意見を言う場があれば表明する、くらい。

質問7 文学部支部の運営体制について

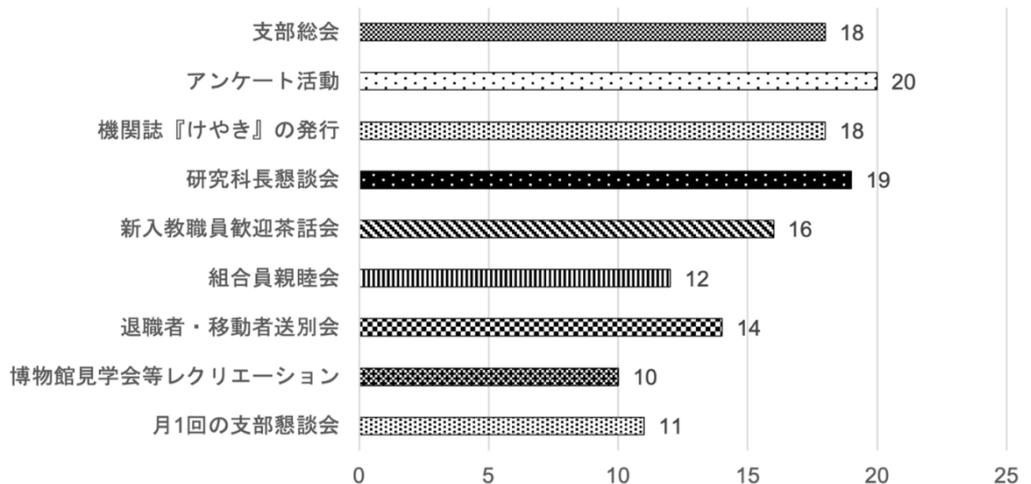
1 文学部支部委員会は、これまで選挙で選出される教員3名と事務の組合員全員で構成されていましたが、今年度から選挙で新たに選出された教員3名が前年度選出の3名とあわせ、計6名で構成することとなりました。このことをご存じですか？ (26※非組合員の回答3を含む)



2 支部委員会では、組合員のみなさんの意見交換、雑談の場として、月に1回程度、「支部懇談会」を開催しています。このことをご存じですか？ (26 ※非組合員の回答3を含む)



3 次の取り組みで今後も継続したほうがよいと思うものを教えてください。 (複数回答可)



◎全員にお聞きします。

4 その他、職員組合や文学部支部に関して、ご意見・ご要望を自由にお書きください。 (9)

- ・支部委員の皆様、支部の運営ありがとうございます。
- ・仕事上の様々なことを相談できる場として、相談してみたいが、いつ相談したらよいか、何をどこまで言っていかわからず、まだできていない。今後、様子を見て、いろいろ相談できればと思っています。
- ・当方には難しい質問が多かったです
- ・アンケートがうまく答えられず、わからないばかり選択してしまいました。でもこのようなアンケートを実施していただき、意見をお伝えする場を設けてくださって助かります。ありがとうございました。
- ・いつもありがとうございます。どなたかに負担が集中しない方法で、組合活動を維持できる方法があれば……と思います。
- ・いつも職場環境の改善に向けて活動していただきありがとうございます。
- ・時給が50円引き上げられたのは、皆様の粘り強い努力のおかげだと認識しております。組合活動に対し、心より感謝申し上げます。
- ・取り組みは継続して欲しいと思っていますが、委員の皆さんの負担になるものも多いかと思っていますので、頻度や形態に工夫をしながら、コミュニケーションは保たれていけば良いと思っています
- ・今後も支部委員拡大に努めていただければ幸いです。