

# 2012 年全大教教員アンケート：徳島大学分

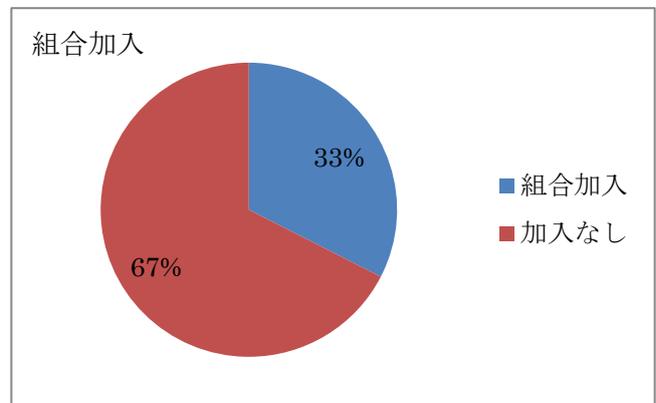
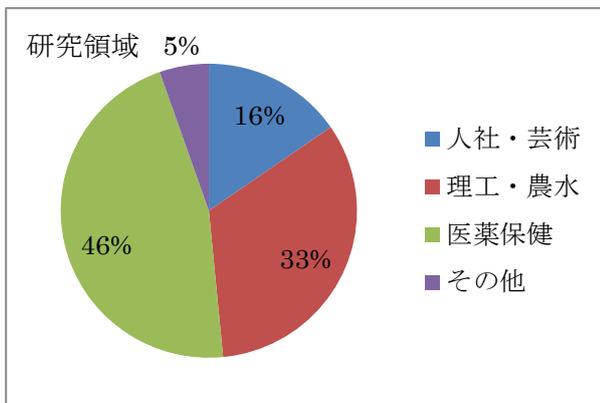
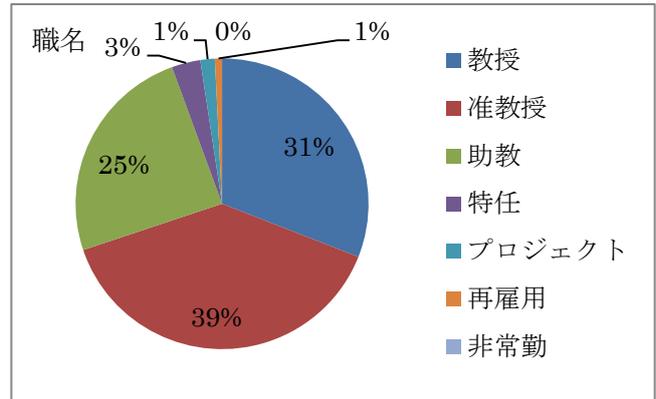
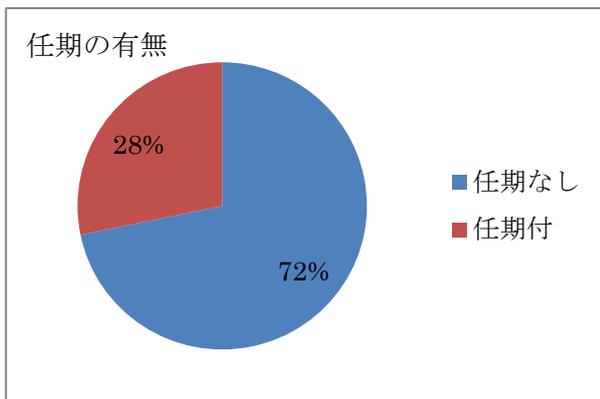
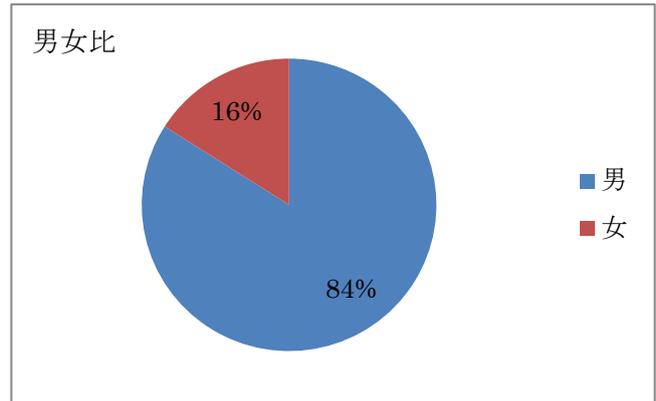
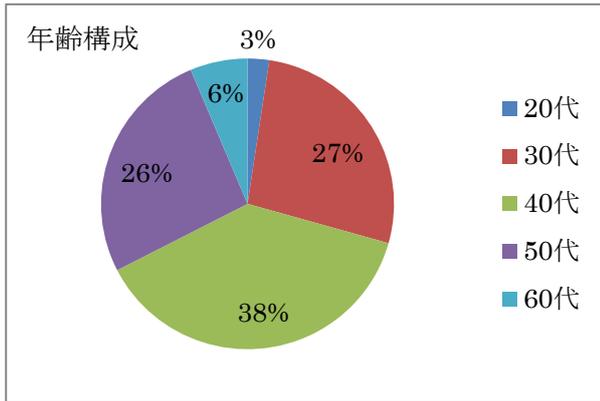
## 【実施日】

2012 年 8 月 17 日締め切り

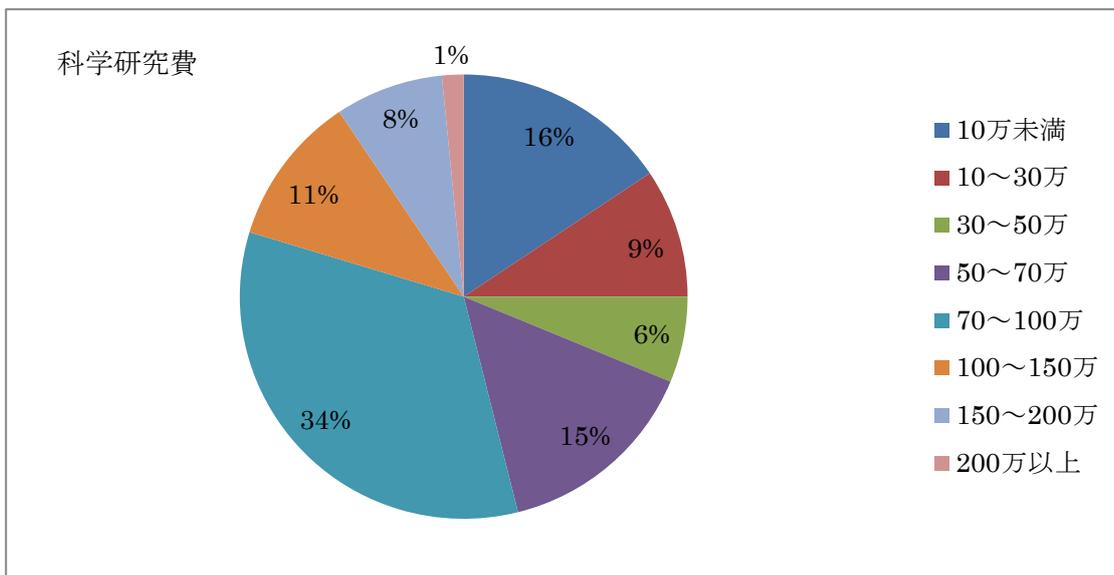
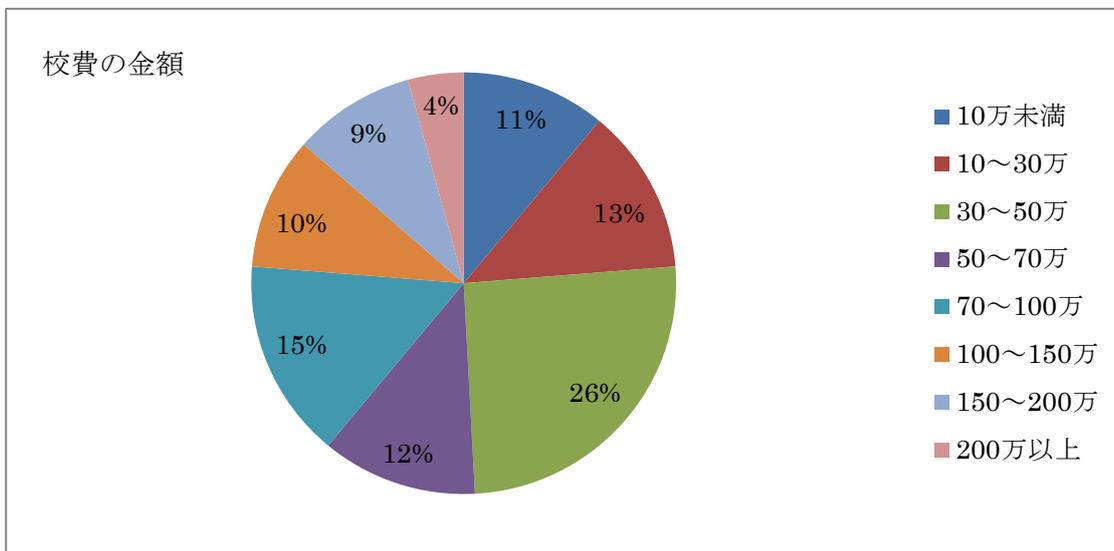
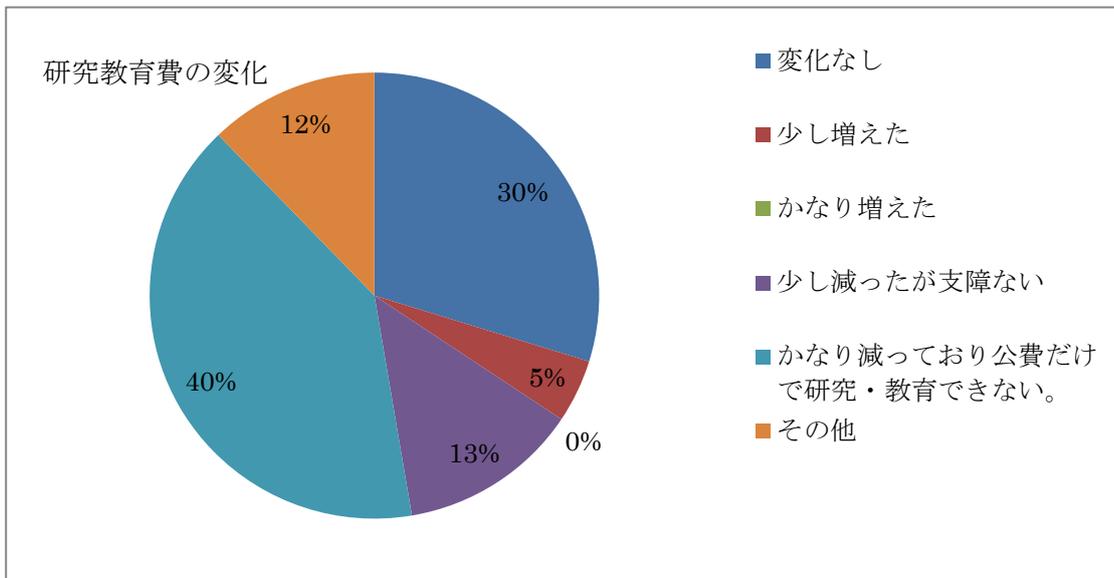
## 【回答数】

配布枚数 740 枚のうち、回答は 125 名（回収率約 16.9%）。

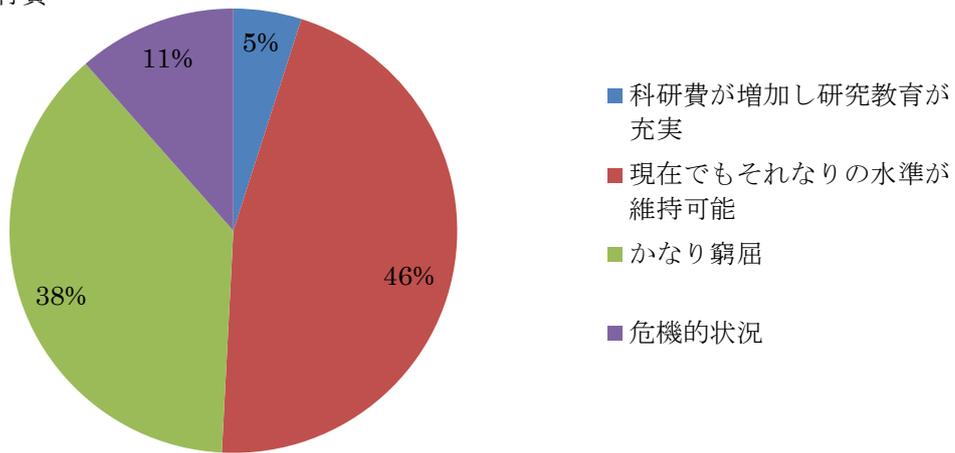
## 【回答者の属性】



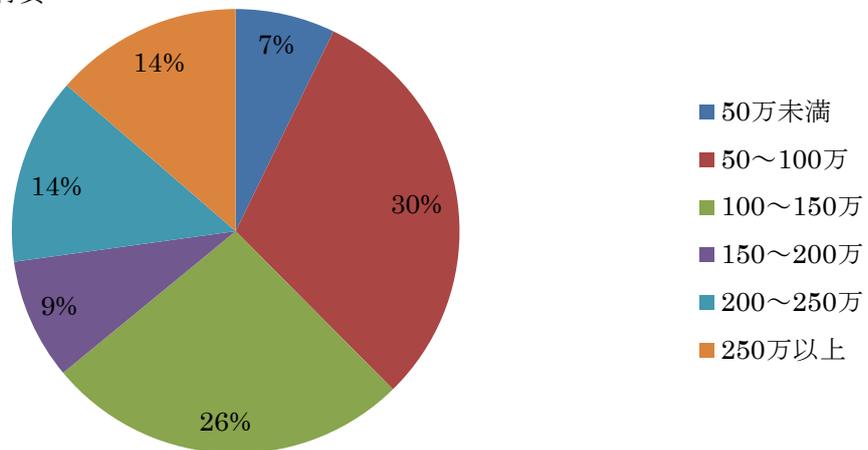
【研究教育費について】



### 研究教育費

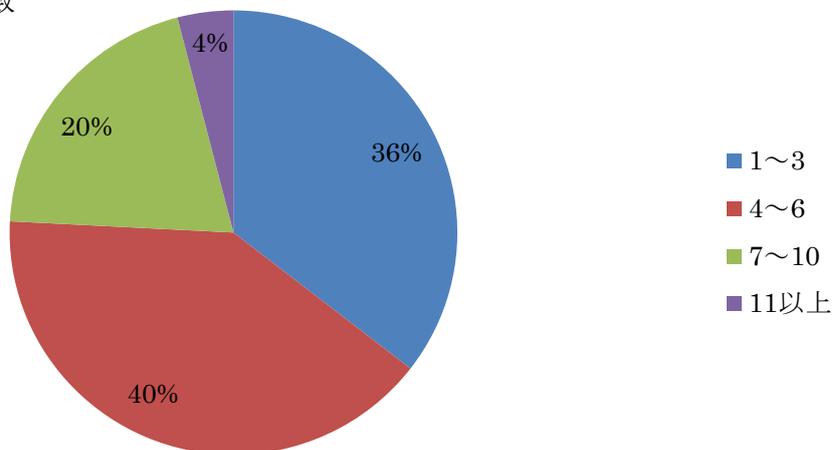


### 必要な研究教育費

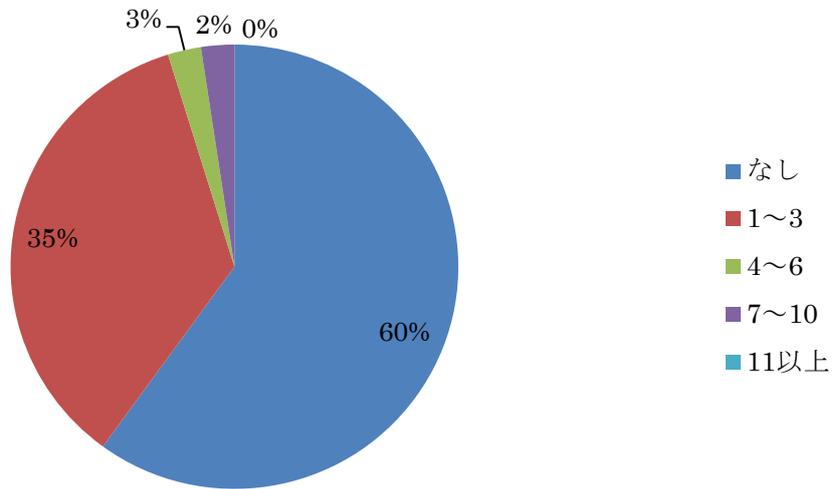


### 【担当する授業について】

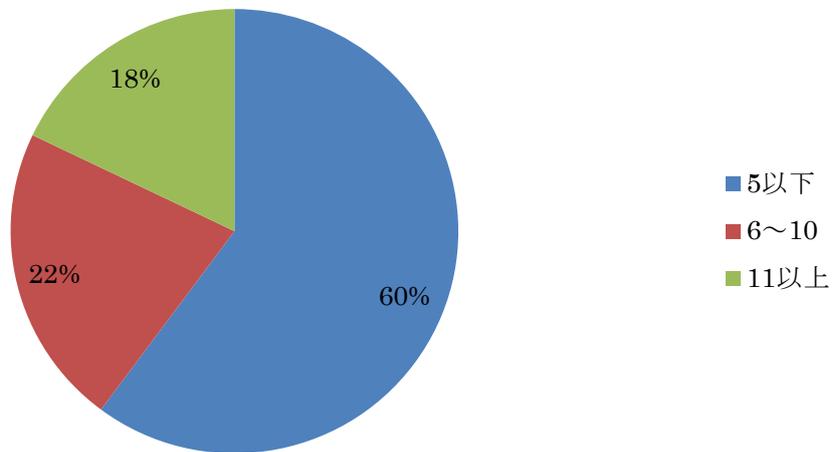
#### 週当たりのコマ数



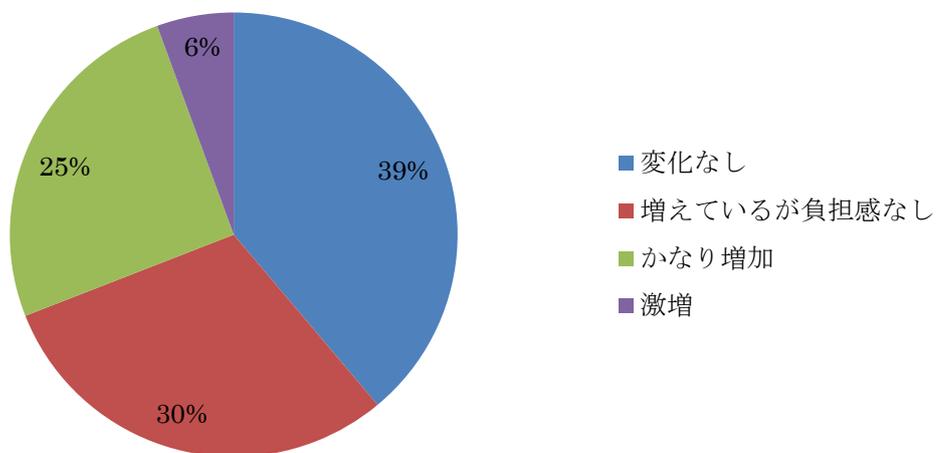
大人数講義



指導している学生数

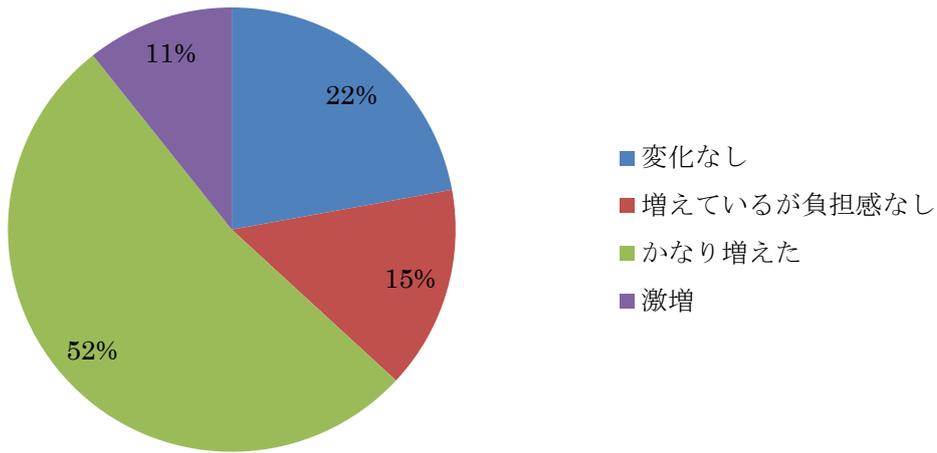


授業負担の変化

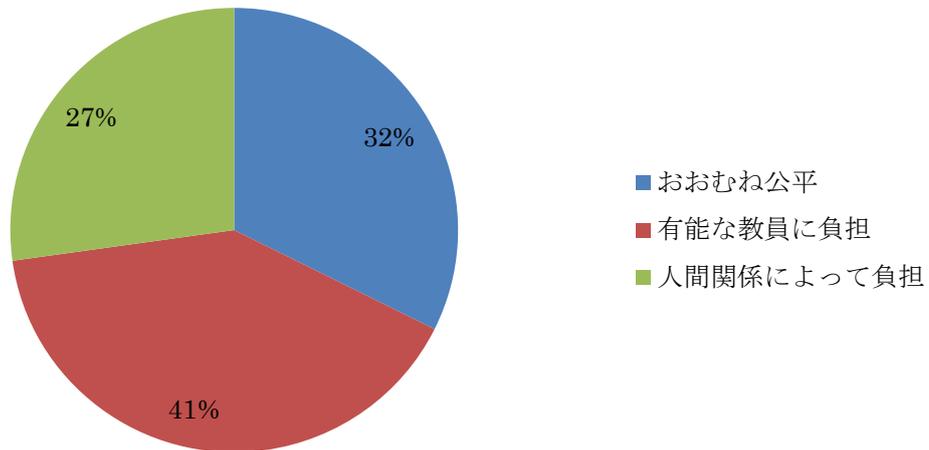


## 【学内実務・社会貢献活動について】

校務・実務の変化

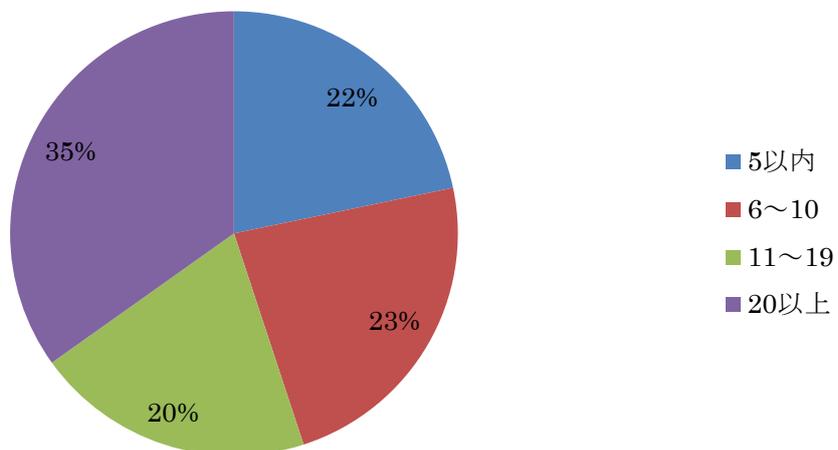


実務・学外活動分担の公平性

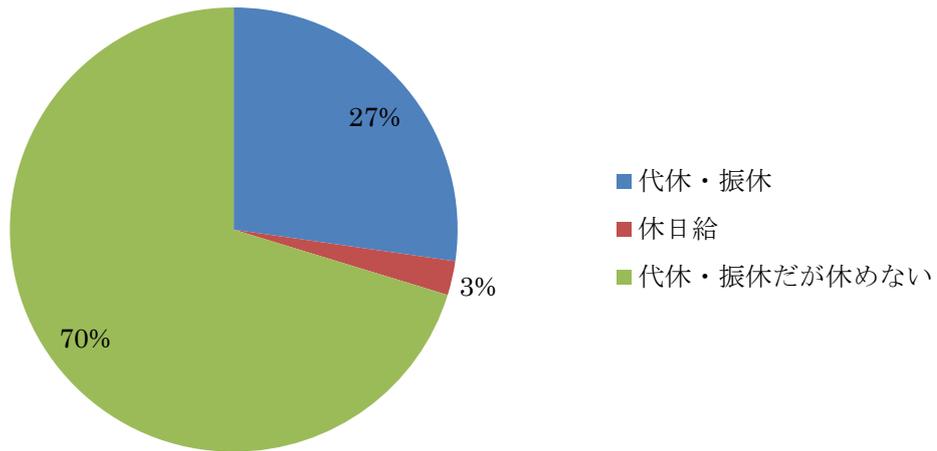


## 【土日勤務について】

一年間の土日勤務日数

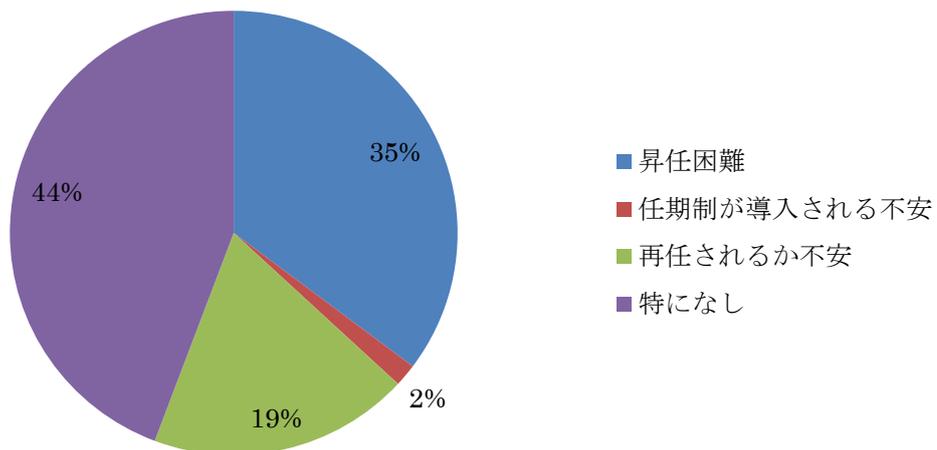


### 土日勤務への対応

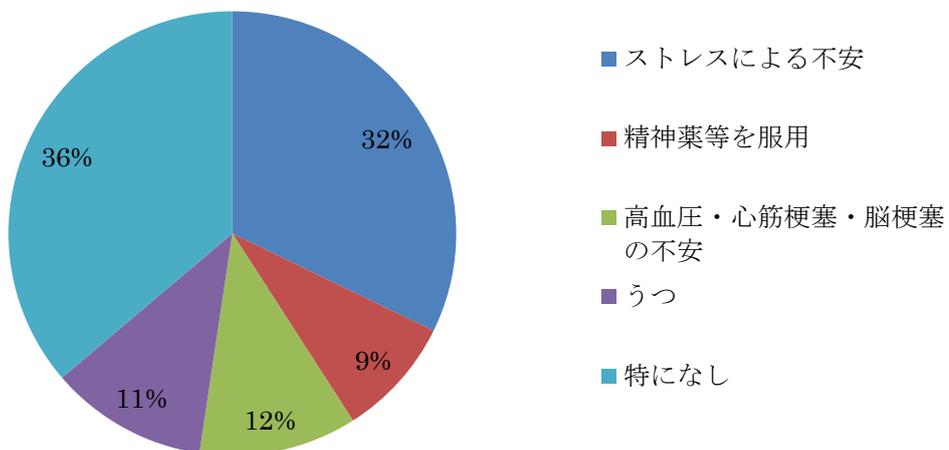


### 【教員の身分保障・健康について】

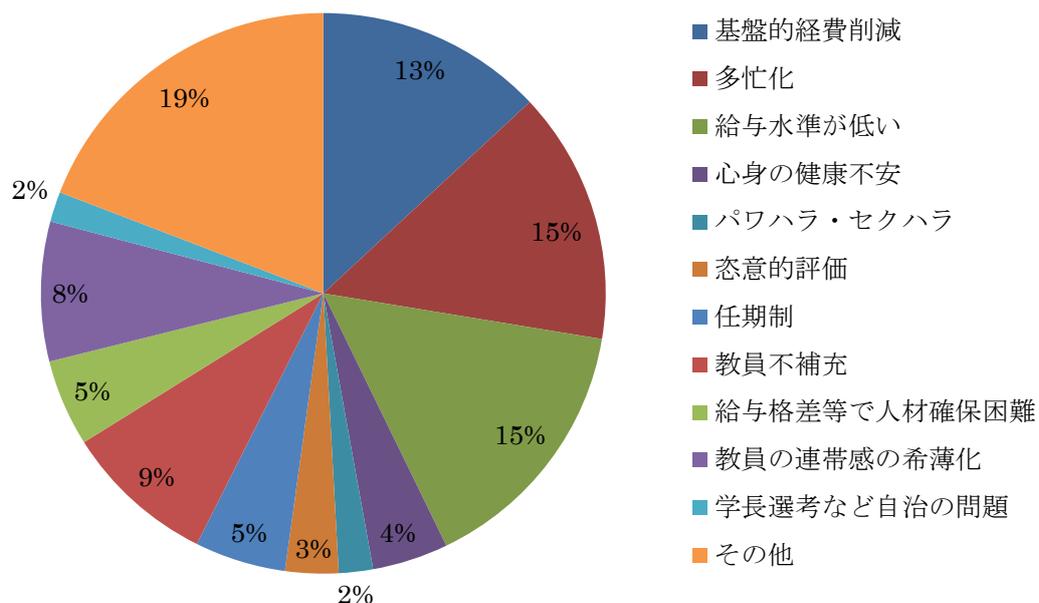
#### 切実な問題



#### メンタルヘルスについて



特に感じている問題



自由記述

【給与削減について】

10%の H26.3 までの減給により、住宅ローン、大学生の子供の仕送り等、家計が一段と苦しくなった。

大学生の子供 2 人をかかえており、10%給与削減は非常にきつい。他に支出削減できる所はあると思います。

2 年間限定とはいえ、給与のカットで手取りが 5 万から 6 万円減った。研究費の不足分を私費で補っていたので、生活が非常に苦しくなったと実感している。

私学にも補助金が入っているのでなぜ、国立だけが給料を下げられるのか？同じように補助金をカットすればよいので不公平だ。

国立大学法人なので、今回のように給与削減がなされた場合に、アルバイトなどで埋め合わせる事が出来ない。削減された分の給与を増やしたい場合、どのようなやり方があるのか教えて欲しい。

今年全国的に国立大学で行われた給与カットは厳しいものがある。今後的には日本の経済規模が縮小方向だと思われる。国家百年の計を考えて、研究に対する投資を確保して欲しい。地方国立大学の地位低下の可能性が今後的には大きな問題である。レベルを維持しないと、旧帝国大学にいけないことが将来性を失わせる原因となる。

【組合コメント】

給与削減については多くの批判や切実な訴えが寄せられています。全国的には、大学法人に対する訴訟を提起した大学も多くあります。

私たち組合としては、訴訟よりは学内での交渉、話し合いを通じた解決を目指しているところですが、大学側の態度はかたくなです。

削減率を圧縮させた大学の事例などを取り上げつつ、削減された給与を少しでも取り返せるように努力します。

ご支援をよろしく願いいたします。

<p><b>【研究教育環境の悪化】</b></p> <p>とにかく教員が全般的になんでもやる時代になったと感じます。教員が細かく評価され、どうしても目先のことばかり考える。そんななか、昔のような研究か、教育だけに専念しなにか大きな成果を出すことは難しくなっています。</p> <p>地方大学の状況は給与水準、研究費獲得状況、学内設備状況など劣悪であり、東大などのトップレベル校の水準を下げることなく（格差を平均化するのではなく底上げを図るべく）そのレベルに近づけるよう、優秀な人材の確保育成なども含め、環境整備が出来るように働きかけて欲しい。</p> <p>近年の大学における事務量（会議，資料作成）の激増は異常であり，教職員の心身の健康を蝕んでいる．本当に疲れています．</p> <p>節電、給料削減により、働く環境が悪化している。節電等いわれているが、人員不足（人員補充なし）で1人に係る仕事量は増えている。残業も多い。</p>	<p>給与削減だけでなく、授業負担や校務負担の増大が問題になっています。具体的な改善案などをご提案いただければ、導入するように大学側に働きかけていきます。</p>
<p><b>【任期制】</b></p> <p>若い人材が少なくかつ任期付きのため学科内の仕事を無理に勧めにくいのが現状である。欧米の競争主義を取り入れたことで、結果的に日本の大学の教育・研究レベルが低下したのではないかと考えている。</p> <p>給与は削減されています。その割に任期制では、優秀な教員は民間・海外に流れてしまいます。また、助教ポストが激減していること、逆に任期制の助教・テニユアトラック講師が増加しているため、私の所属学会でも30代後半の任期制導入前の教員・研究者が若手の最後（一番の若手）となってしまっています。すなわち研究コミュニティが極端に高齢化しているのが現状です。学会の仕事はあまり表には出ませんが、最先端の研究を共有し、産学連携・地域貢献の核となっている研究学協会が衰退の一途をたどっている現状を打破する必要があります。若手ポストの拡充（安定なポストとして）を切に訴えたいと思います。</p> <p>給与も削減され、消費税も増税され、さらに任期制のため先行きに不安を感じます。</p> <p>任期制は全教員に必要と思われるか、一定の水準を満たした時点で任期をなくすべき。ただその基準は広く外部の評価にすべき。</p>	<p>「競争させれば実績が上がる」というのは俗説であり、むしろ組織内での競争や実績主義の導入は労働者間の連帯を破壊し、労使間の信頼関係を破壊する点で有害であることが、社会学的調査データから明らかです。</p> <p>また、研究教育職の労働条件の悪化は、研究教育者を志す優秀な若者の減少につながり、日本の研究教育の基盤が掘り崩されます。</p> <p>目先のことに振り回されることなく、「国家100年の計」として研究教育の体制を整備する必要があります。</p> <p>選挙で交代する政治家、3年で異動する官僚、最長でも6年任期の学長などではなく、教職員組合こそがそうした腰を据えた議論を提起する組織であると考えています。</p>

### 【その他の問題点】

1 外国人です。日本の教育制度との違いにより、60歳の教授なのに40代の准教授の給料が支給されている。 2 外部資金に伴う支給された3割の間接費は研究課題に使わせるべきです。全額大学に譲渡させる制度がおかしい。 3 学内の准教授が教授に昇任する制度がおかしい、業績は明らかに上位の場合でも全国公募しなければならないので、今年、その選考にかかった時間が100時間に近く、研究時間が圧迫され、研究が計画通りに完成するのは難しい。

教員業績評価が非常に不公平。4年制薬学生が卒論配属した教員は、やがてその学生が修士課程に進学し、大学院指導手当がもらえる上、業績評価でも高いポイントがつく。6年制薬学生をもった教員は、その学生が5年次、6年次と進級し、修士課程と同列に研究させ論文投稿や学会発表も指導しているのに、手当はつかず、業績点も低い。投稿した学術誌のインパクトファクターIFでも差をつけられるが、研究者人口の多寡でIFは大きく異なることを理解しているとは思えない。あまりにも形式主義的。

週末に公的出張も多いが、超過勤務手当は出ない。代休を必ずとるように指示されるが、診療担当日には年休が取れない（医療過誤があった場合の問題のため）。よい打開策はないか？

休みにできない代休・振替休日は、結局サービス出勤の強制である。

所属の教室員数にあわせた人事を考えてほしい。給与水準があまりに低く、時給にするとパート以下となっている。

学長は「職場環境配慮義務」について勉強して欲しい。職員組合で勉強して、学長に教えてやってもいいと思っている。

1. 給料や待遇の問題については組合にご相談ください。

2. 科学研究費の間接経費は、研究費のうち3割が研究機関に徴収されるのではなく、研究者に支給される金額とは別枠で、研究費の3割相当額が研究機関に支給されるものです。

3. 教授昇進の在り方については組合でも問題を提起しています。主に、大講座制を取る総合科学部について交渉を進めています。

業績評価についてはその導入時から組合は問題提起してきました。制度の導入から一定の時期が経ち、これまでの運用を踏まえて改善を提起する必要があります。具体的な案がありましたら組合までご提案ください。

病院の勤務体制については組合も問題視していますが、臨床医が組合加入しないため、実態が不明です。組合加入、情報提供をお願いいたします。

### 【組合への提言】

法人化後、教育・研究以外の雑用が増えていく状況であるが、毎年、給与が削減されている。日本の状況を考えると仕方がないと思われるが、意欲を削がれることが多くなっている。教職員組合の方々も忙しい中で努力されていると思います。その点、感謝しています。

還暦間近の私のような教員はまだいい。矛盾が集中しているのはむしろ40歳代以下の准教授、講師、助教ではないかと思われる。そして、

組合員も未加入の皆様と同じ普通の教職員です。自分たち自身の仕事や生活もありながら、単なる目先の個人的な利害にのみとらわれることなく、職場全体や、ひいては日本全体が働きやすく住みやすいものとなるように、手弁当で

<p>人件費を切り詰め、定削により、ODの就職難も深刻化している。全大教は今のことだけでなく、将来の学術、文化水準の維持という観点からの政策提言を行えるような力をつけてゆかないと時流に対抗してゆけなくなるのではないかと危惧する。全大教は単なる労働団体ではなく、教育、学術、文化に携わるプロフェッショナル集団であることを自覚してほしい。</p> <p>パワハラについてのアンケート調査を実施し、その際に上司（教授）の気づきを促すような実施方法にしてください。</p> <p>組合の組織率が低いため十分な発言力を持たず、結果として例えば今回の給与減額に対しても有効な対応ができずにいる。このために加入者が増えない、という負のスパイラル。結局何を言っても変わらないだろうという無力感。</p> <p>アンケートに答えても改善されることが無いように思われる。</p>	<p>努力しています。一人でも多くの未加入の皆様に、私たちの仲間になっていただきたいと願っています。</p> <p>アンケートにつきましては随時検討します。</p> <p>負のスパイラルをどこかで断ち切らねばなりません。結果を出しても「ただ乗り」の人たちが多ければ、スパイラルは断ち切れられません。まずは一人でも多くの方が、自分のことだけでなくみんなのことや未来のことを考えて、組合に加入していただければと思います。</p>
---	--