

助教の教育負担は重く、法人の目指した 任期制のメリットは発揮されず

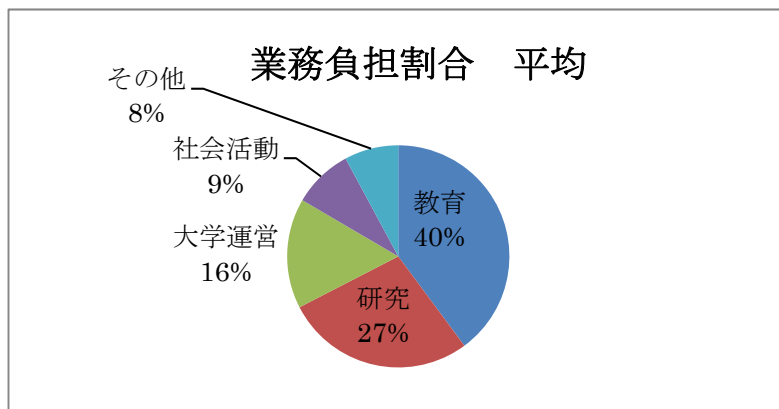
—助教アンケート集計結果—

助教の任期に関する規則改定が行われるのを前に、助教の先生方のご意見と勤務の状況をおうかがいするために、2月15日から28日にアンケートを実施しました。現在本学では、53名の方が助教職につかれています。そのうち14名から回答をいただきました（任期ありの方10名、任期なし3名、無回答1名）。

助教全体の26%の声であり、それをもって全体の意見や実情だと言うことはできません。しかし、自由記述には、現状に関する切実な訴え、研究支援への要望、任期制の問題指摘、大学の方向性に関する提言など、貴重なご意見が寄せられました。また、データからは、少なくとも次のような事実を読み取ることができました。

1. 教育負担がきわめて重い

2012年の業務負担割合についてたずねた質問（Q.2「ご自身の業務負担割合は、2012年度の場合、どのような比率になると思われますか」）では、下のグラフのように、平均で教育が40%、研究が27%のように教育が比重を占めてしまっている現実が浮き彫りになりました。



また、Q.1では「教育」というくくり方ではなく、授業やセミナーに特化し、「授業、セミナー」「授業準備」「研究」「学内業務」という区分で、週当たりに従事している時間数をたずねました。（授業がある時期と、ピーク時期（授業が重なる時期）、授業がない時期の3期に分けてたずねています。）

その結果、個々の回答でも月によって差があり、平均値を出すことは難しいと分かりましたが、下記のようにピーク時期でなくても、授業と準備だけで大きな負荷がかかっている例が見られました。

＜週当たり時間数 回答例＞授業がある時期＊（4～8月上旬、10～2月上旬）

例① 授業・セミナー11～13時間、授業準備3～4時間、研究15～20時間、学内業務3～4時間

例② 授業・セミナー26時間、授業準備2時間、研究10時間、学内業務2時間

例③ 授業・セミナー10 時間、 授業準備 10 時間、 研究 20 時間、 学内業務 10 時間

* 「ピーク時以外」を指す

2. 任期制は研究を促進していない

業務負担割合についての 14 名の回答は以下の通りでした（番号は回答者番号）。

		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14
年度の業務負担割合(%)	教育	10	30	30	30	70	30	50	60	40	40	70	35	30	33
	研究	20	5	40	30	20	30	20	20	20	30	5	35	50	61
	大学運営	5	60	10	20	5	30	10	10	10	20	20	10	10	4
	社会活動	5	5	20	20	5	10	10	10	5	10	5	10	5	2
	その他	60	0	0	0	0	0	10	0	25	0	0	10	5	0

14 名のうち、研究が教育負担を上回っている方が 4 名いらっしゃいます。しかし、このうち 3 名は任期付きではない方々です。任期のない方はすでに大学業務に慣れていることが考えられますが、それでも任期制の当初の目的とは異なり、任期付き教員が、研究に時間がかけられていないことを示しています。

3. 研究の内容よりも、時間がとれないことが問題

任期制が研究のテーマ選択に影響していないかを調べるために、自立して研究できているかについて質問しました。「やりたいテーマには時間が割けないでいる」という回答は 4 名で、「自立して研究している」(5 名)「研究室の戦略に沿ったテーマだが満足している」(5 名)という回答が多く、自由記述でも特に問題は指摘されていません。また、居室についてたずねたところ、「(個人の居室ではなく)学生と同室」「複数の教員で共用」と答えた方は合計 12 名で、研究スペースの不足についての指摘(1 名)もありましたが、居室などの環境以上に、教育負担が多くの方にとってより大きな問題であることがうかがえました。

4. 任期制への賛成はなし

14 名の回答のうち、任期制に賛成する方(「賛成」「どちらかという賛成」という回答)はゼロでした。「どちらともいえない」という回答が 6 名、「どちらかという反対」3 名、「反対」4 名でしたが、賛成／反対の理由では、否定的見解が多く見受けられました。任期制の利点として挙げられたのは、「異動しやすい」「異動によって研究の幅が広がる」という意見のみで、「研究に専念できる」といった意見はありませんでした。

実際に、再任用の際に無期雇用か有期雇用のどちらを選択するかを聞いた質問(Q. 11)では、任期制を選択するという回答はありませんでした。制度自体の良し悪しは別として、自分自身は現状の任期制は選択したくないということがうかがえました。

これらの結果報告とデータについては、2 度の団体交渉時(3 月 6 日と 3 月 18 日)に文書の形で提出しました。特に任期制については、「助教を研究に専念させる」「大学の活性化につなげる」といった当初の目的が達成できていないことを指摘し、大学として制度自体を再考すべきであると訴えました。法人側は任期制の目的について「5 年の試用期間」とであると明言しつつ、その「試用期間」の重要性を訴え、主張は平行線をたどっています。

しかし、18日の交渉時には、自由記述にその場で目を通した理事からは「学内施設の有効利用について、学内の職員に機器、場所の告知をしなくてはならないと以前から思いながら、できずにきた」「若手研究者支援の資金は確保したいと思っている」という発言も出ました。

今後、法人側は自由記述などを参考にするとおもわれますが、組合としては今後も助教の先生方の声が大学に届くように努力していきたいと思ひます。

上記以外の質問項目に関するデータは以下の通りです。

任期制に関するデータとご意見は3月8日付のメールの添付資料をご覧ください。Q1については、無回答や「×～×時間」のように幅がある回答もあり、平均などは省略させていただくこととしました。また、回答者番号を付した表は、個人の特定につながるため合計数や平均値のみ記しています。

回答結果

【休日出勤の日数】

やむをえない場合（例、研究室で要請されている場合など）	平均 1.54 日／月
自発的に来られている場合	平均 1.60 日／月

【研究環境について】

個人の居室 2 名、 学生と同室 10 名、 複数の教員で共用 2 名

【研究テーマについて】（複数回答可）

自分で選択したテーマで自立して研究している 6 名
研究室の戦略に沿った研究だが満足している 5 名
研究室の事情や任期制の影響で、やりたいテーマには時間が割けないでいる 4 名

【教育で従事している仕事内容】

- ・ 学生実習、論文・発表の指導、セミナー
- ・ 演習指導、研究室学生の指導
- ・ 実験指導、研究指導、論文作成、学会発表準備、試験監督、実験準備
- ・ 授業、演習、実験の補助業務、実験指導、論文や発表の指導
- ・ 学生実験、研究室における学生の実験指導、論文執筆や学会発表の指導、研究室雑用全般
- ・ 講義の補助業務、実験指導、論文・発表・就活の指導
- ・ 授業の補助（成績以外はほぼ同じこと）、演習（実質、進行などもしてます）、実験（企画、起ち上げから進行すべて）、研究指導、論文・発表指導、研究室の管理全般（予算使用も含む）
- ・ 学生（研究室における全員）の指導（論文、発表、勉強会、ゼミ、その他生活指導（研究室に出てくるかどうかの把握）等） 実験・実習指導
- ・ 授業、授業の補助、研究室所属学生の指導
- ・ 実習・演習系科目の業務（準備等含む）、実験指導、論文や発表の指導、担任業務など
- ・ 学生実験（学部）、授業・演習（学部、修士）、4 年生・修士・博士の実験指導、発表指導、研究指導
- ・ 学生実験（授業）、実験計画・手法・解析・解釈の指導、論文作成・発表の指導
- ・ 実習・演習担当、実験・研究指導、論文・発表指導、生活指導

【法人への提言（「困っていること」として挙げられたものを含む）】

＜負担増とその対策＞

- ・教員数、職員数を増やすべき。教職員 1 人あたりの業務量が増大する一方である。もしくは労働時間に対する正当な対価を支払うべきである。あるいは、有給取得の義務化、買収など。
- ・教員の人数をもっと増やして一人当たりの仕事量を減らしていただきたい。
助教がまるで秘書か何かのような雑用までやらされることがある。（上から言われるとやるしかない）。
研究室に技官さんを一人置くなどしていただきたい。
- ・休日出勤、残業を強いられる。
- ・裁量労働の見直し（選択の自由、見なし労働時間＋残業手当）

＜研究支援体制＞

- ・外部資金の 3 割近くが間接経費として引かれると、申請時の予定から大きく外れる。1 割程度におさえることは不可能なのか検討をお願いしたい。
- ・若手研究者支援がなくなったのは辛い。今年のコラボ研究申請もかなりがんばったが実施されているかどうかすらわからないのはひどい。
- ・財政面で無駄が多い印象を受ける。研究補助が複数あったり、年度末に工事も多い。また学内施設の有効利用についても、学内の職員に機器、場所の告知をさらにした方がよい。学内に何があるのか、何が使えるかなど、誰に聞けばよいのか分からないことも多い。
あと研究補助者を積極的に各部門あるいは機器分析センター等に配置することを考えてほしい。
- ・研究スペース不足、予算不足。予算を自由に使えない。

＜任期制への対応、その他＞

- ・助教に評価するルールを作ること
助教に対してアメリカの大学と同様に教育と研究の範囲を決めること。
- ・前学長は、任期制導入について「助教のステップアップのため、他大学へ行きやすくするため」（希望すれば？ということだったと思うが）と申されておりました。それ以外に、「本学でのステップアップ」ということはあまり考えておられないようにうかがいました。十分に吟味、熟考されていることとは思いますが、今後も安易、安直な決断をされない（とくに人事、給与について）ことを願います。
- ・教授がすべて（学内ルール、法律の無視）
- ・任期更新に必要な成果に追われ、教育がないがしろにされている例がある（学生を無視、酷使 etc.）。
任期のある人に対し、ない人は業務の分担などを配慮せざるを得ない空気がある。

＜勤務日＞

- ・休日出勤（入試業務など）の代休制度をやめてほしい。平日に休むことは実質的に不可能

＜大学の方針に対する提言＞

- ・強いて挙げると、他部門との研究協力（情報交換）する場があっても良いのでは？
- ・造形×繊維に軸において各学科を連携させることによる“大学の特徴付け”をトップダウンに進めて欲しい。たとえば、造形・繊維と連携した教育・研究を進めたいという意欲のある学科・専攻（の教員グループ）に対して、それを実施する時間と環境を与えるようトップダウンに指示するなど。このままではただ地域連携を掲げるだけのありふれた小さな地方大学でしかないと思います。

＜全般＞

- ・ 納税者のみなさんに説明すべきは法人側です。説明できないと困るので、みなさんがまんして、と言うのは責任を負っているとは言いません。そういうのは言葉の定義からして責任転嫁というものです。

（以上）