

## アンケート結果考察

自由記述欄以外の選択項目についての詳細なデータは、表(グラフ)をご覧ください。また自由記述欄の抜粋については表(自由記述1, 2)をご覧ください。自由記述欄は、個人が特定される情報などを含む回答を除いていますが、大学執行部には頂いたすべての回答を(選択項目の回答とは別にして)伝える予定です。

アンケート結果から、構成員の多くの思いは以下のようにまとめられるのではないかと思います。

「学長が努力されているのは分かるが、現場の状況や意見を無視してものごとを勝手に決め、押し付けないでほしい。島根大学で働くことに意義を見出せなくなりつつある。」

以下、アンケート項目ごとの考察を通じて、上記の考察に至った理由を説明します。

Q1「職種」とQ2「年齢層」を見ていきます。今回のアンケートには393名もの回答者がありました。本組合の組合員数が207名なので、非組合員の方にも多くご回答いただいたことになります。また、回答者の約半数が40～50代のいわゆる中堅でした。島根大学の来し方行く末が一番よく見渡せる層であると言えます。

Q3「大学が今後力を入れるべき仕事」については、「学生教育の充実」と「教員の研究体制の充実」および「教育・研究体制の点検・改善(FD, 研究支援制度等)」にそれぞれ回答者の45.5%, 27.7%, 6.6%が「最優先すべき仕事」としており、教育・研究こそが大学の本分であると考える構成員が80%を占めることが分かります。地域貢献やプロジェクト立ち上げに大きな意義を見出している人は少数派です。

Q4「学長が必ずもつべき資質」については、項目F)とG)をのぞくすべての項目で、「とてもそう思う」「どちらかといえばそう思う」の肯定的回答が94%以上となりました。学長には研究者・教養人・経営者いずれの面でも優れていることが期待されています。「F)新しいプロジェクトを立ち上げる経営能力」「G)基金や寄付を集める能力」に関しては、肯定的回答の合計がそれぞれ74%と87%と、他の項目より低めの結果となりました。

Q5「現学長にあてはまる資質」では、「A)教養と学識に基づく大学の役割についての認識」と「F)新しいプロジェクトを立ち上げる経営能力」については、「とてもそう思う」「どちらかといえばそう思う」の肯定的評価が約半数となりました。服部学長が島根大学のことを思い、プロジェクトに注力する姿はそれなりに構成員に認識されているようです。ただし、Q3とQ4の回答から見て取れるようにプロジェクトに意義を見出す人は少なく、学長の思いが空回りしているように見受けられます。一方で、「C)大学構成員の意見を聞き合意形成する能力」と「D)適切な人的配置や効率的な業務改善をすすめる組織運営能力」への評価はことに低く、「どちらかといえばそう思わない」「全くそう思わない」の否定

的評価がそれぞれ 74%と 71%でした。とくに項目 C)は 44%以上が「全くそう思わない」と回答しています。構成員には、現学長は現場の声に耳を傾けず、現場の苦境にも無関心であると映っているようです。

Q6 「島根大学は、「アフターコロナ」を見据えて何か対応を考えるべきだと思いますか」には、179 の回答をいただきました。組合役員が全回答を読み、回答内容を 11 のタイプに分類しました(表(自由記述1))。大きな傾向を見るための便宜上の分類であり、専門的・科学的に正確なものではないことをご承知おきください。もっとも多かったのは「オンライン化の推進」に関する提言です。やむを得ず始まったオンライン授業・オンライン会議ですが、「使える」と思った人は多いようで、具体的な提言がたくさん寄せられました。つぎに多かったのは「(業務効率化以外の)大学運営の見直し」に関するものでした。政治経済教育研究すべてにわたり、コロナは私たちの「常識」をくつがえしてしまいました。ここで少し立ち止まって、大学のあり方をみんなで真剣に考え直そうという意見です。それと同程度に多かったのが「学生へのケア、学生の意見聴取」です。とくに 1 年生のメンタルを心配する声が目立ちました。以下、「リモートワーク」「業務の効率化」「ここまでのコロナ対応の総括、第2波に備えた体制づくり」「島根大学発展のチャンスととらえて戦略を考えていく」に関する意見が続きます。いずれも、コロナ流行を奇貨として合理的で安心して働きやすい職場づくりをすすめ、地方大学である島根大学の魅力をアップしていこうという攻めの提言です。次に多かったのが「対面授業」に関する提言で、コロナを正しく恐れながら、必要な教育を提供していかねばとの声が聞かれました。その他、執行部のイニチアチブ発揮を求める声、教職員や嘱託講師へのケアを求める声、地域や他大学との連携、国への働きかけを求める声がありました。

Q7 「現執行部に伝えたいこと」には 176 人からの回答がありました。Q6 と同様に、回答内容を 11 に分類しました(表(自由記述2))。もっとも目立ったのが「学長や大学のあり方に関する要望」です。学長の「キレやすさ」に心身とも消耗しているとの声、風通しの悪い非効率的な組織運営を改善してほしいとの声がありました。そのつぎに多かったのが「教育研究体制に関する要望」で、とくに学部の採用人事と昇任人事が事実上ストップしていることで多大な問題が生じていることを訴える回答が多く寄せられました。つづいて「意向投票」や「現場の声」「適切な情報提供」に関する要望があり、Q5 でも見ましたが現場の声に耳を傾けようとしない執行部への不信感、納得できない上の指示・方針に振り回される現場の疲労感が回答ににじみ出ていました。「プロジェクトや機構に関する要望」では、プロジェクトの多さや内容、責任体制に疑義を抱く声が上がりました。また、機構に所属する教員への理解や配慮を求める声もありました。「医学部や附属病院に関する要望」では、医療スタッフが「報われていない」と強く感じていることが見て取れます。「職員の待遇改善に関する要望」では、人手不足と不適切な業務負担で事務職員が追い詰められていることが分かります。有期契約職員は不安定な雇用に不安を訴えています。特定職員制度もどう運用していくのかが不透明で、安心できないのが現状です。「勤怠管理システム」への不満も寄せられました。研究力を高めて外部資金獲得しろというのなら自由に研究させろと言いたくなるのは当然でしょう。(昨年、大学と組合は自己研鑽のルール作りを進めることで合意しました。現在はコロナ対応などで動きが止まっていますが、できるだけ早く再開したいと思います。)一方で、虚偽の時刻を打刻させられているとの回答があったのが気になり

ます。組合としても情報収集を行っていく必要を感じました。現執行部への肯定的な意見と、組合へのご批判もいただきました。

アンケートからは、「執行部と現場のコミュニケーション不足がもたらす閉塞感と疲労感」が繰り返し浮かび上がってきます。一方で、Q6 では「これをしたら島根大学はもっとよくなるはず！」という具体的な意見も多くあり、大学への強い愛を感じました。大学を思う気持ちは構成員皆同じです。学長の思いと構成員の思いがかみ合うよう、学長は構成員と誠実に向き合う努力をし続けて頂きたいと思います。