

広島大学教職員組合主催

大学教員の働き方および職場環境アンケート

＜＜最終報告＞＞ 2020 年6月 23 日付

アンケート実施期間:2019 年 9 月 19 日(木)～10 月 28 日(月)

方法:WEB 回答 (対象者には個別にアンケート回答用の乱数字(6 桁)を学内便で配布)

対象者:広島大学教員 1791 名 (2019 年 9 月 1 日付 附属学校園教員、学長、理事、客員は除く。いろは職員録から職種検索して把握。)

(参考:2019.10.29 締切時点の内訳)

対象

1770名	(アンケート開始時)	1791 名
	退職・日本不在・行き先不明で返送	21 名
		⇒ 1770 名

回答

429名	(10/29時点)	436 名
(集計時) 重複回答		1 名
(集計時) 付与した乱数以外からの回答		6 名
		⇒ 429 名

アンケート内容一覧 (8 項目)

- 【1 回答者の属性について】
- 【2 大学改革の周知について】
- 【3 現在の教育・研究環境について】
- 【4 人事制度 (新規採用・昇任) について】
- 【5 新たな運営体制について】
- 【6 教員評価について】
- 【7 給与制度の改正について】
- 【8 大学院再編について】

「はじめに」

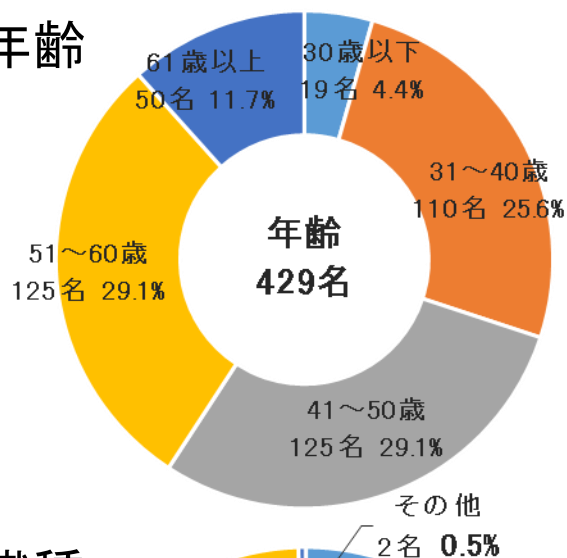
2018年度～2019年度にわたり大学と組合は「新テニュアトラック制度」「学内昇任制度」「業績評価の見直し」「給与制度の見直し」と相次いで交渉を行っており現在も一部進行中である。併せて2019年度、および2020年度には「大学院の改組」という大きな変革も実行されている。第286回役員会（平成30年5月22日）にこれらの検討組織としてA～Fまでのワーキンググループが立ちあげられ、その答申を受け、制度変更が必要であるものは団体交渉や各地区の労働者代表に意見聴取が行われた。これら一連の大学改革の動きは大学における雇用の枠組みと教育研究環境に大きな変化をもたらしている。

本調査は、その最中2019年9月19日～10月28日の約1か月間にわたり組合ホームページ上で広島大学の大学教員から意見をいただいたものである。結果、大学教員の母集団1770名（内訳：常勤雇用1583名、特任・客員187名）の内429名より回答を得た。回答数は429名の内、組合員117名、未加入者312名であり、母集団1770名に対する組合加入率（非公開）を考えれば、当然、組合員の回答比重は高くなっている。また、所属でいえば総合科学部の比重が若干高く、病院の比重が若干低い。しかし、アンケート回答数429名の属性は職階、所属とも概ね各所属の構成人数に対してほぼ対比しており、このアンケートの回答者は母集団である広島大学の性格を反映できていると言える。

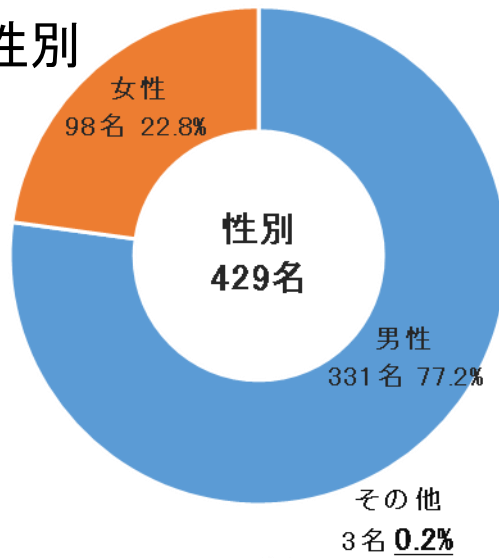
さて、各制度についてだが、2020年4月1日から施行が始まった「新テニュアトラック制度」「学内昇任制度」は今後実施状況を検証する必要がある。また、今後、継続交渉予定である「業績評価の見直し」「給与制度の見直し」は透明性があり不利益変更がないよう議論を続けなければならない。これからの交渉に活かすために本調査の結果を以下の設問ごとに特徴的なものを説明する。

【1 回答者の属性について】

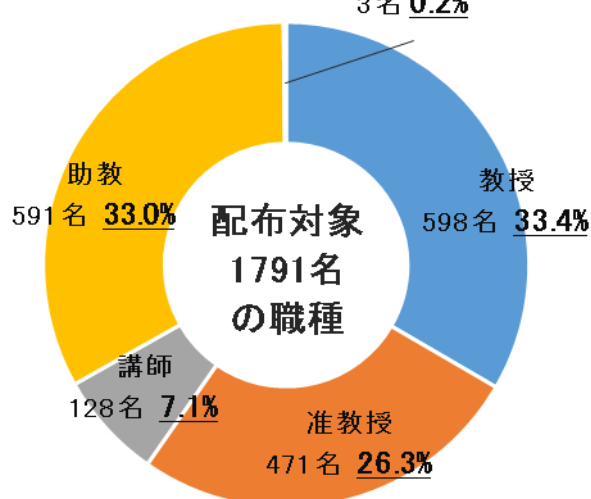
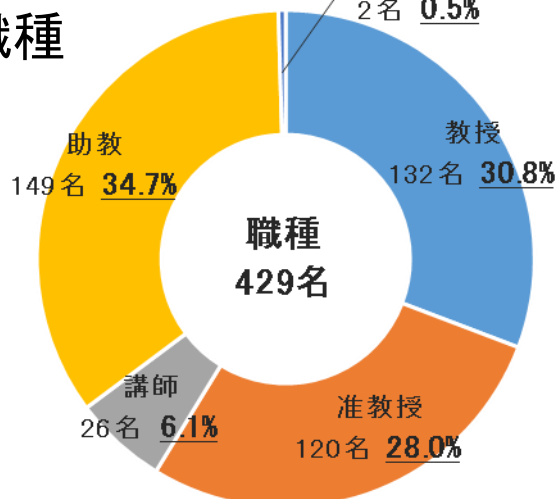
●年齢



●性別



●職種



〈注〉 概ね、配布対象1791名の構成比に沿った回答を得られた。

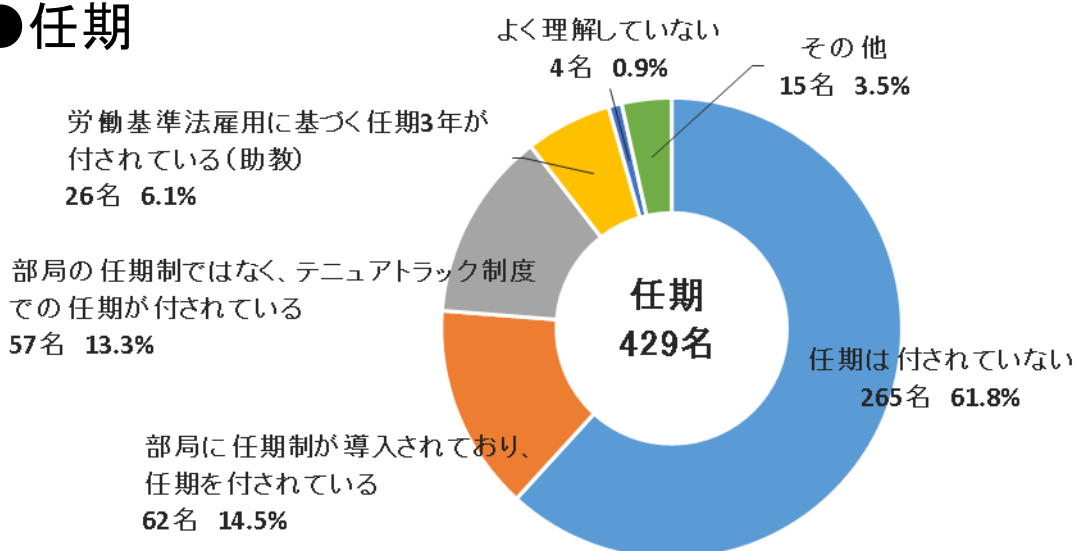
●配属先

配属先	回答者の人数	回答者 %	対象者の人数	対象者 %	所属ごとの回答率
総合科学研究科	40名	9.3%	95名	5.3%	42.1%
文学研究科	11名	2.6%	60名	3.4%	18.3%
教育学研究科	54名	12.6%	169名	9.4%	32.0%
社会科学研究科	11名	2.6%	70名	3.9%	15.7%
理学研究科	23名	5.4%	89名	5.0%	25.8%
先端物質科学研究科	4名	0.9%	34名	1.9%	11.8%
工学研究科	51名	11.9%	195名	10.9%	26.2%
国際協力研究科	9名	2.1%	45名	2.5%	20.0%
統合生命科学研究科	50名	11.7%	170名	9.5%	29.4%
医系科学研究科	76名	17.7%	337名	18.8%	22.6%
法務研究科	3名	0.7%	17名	0.9%	17.6%
病院	33名	7.7%	240名	13.4%	13.8%
原爆放射線医科学研究所	6名	1.4%	39名	2.2%	15.4%
各種センター	57名	13.3%	224名	12.5%	25.4%
その他	1名	0.2%	7名	0.4%	14.3%
合計	429名	100.0%	1791名	100.0%	

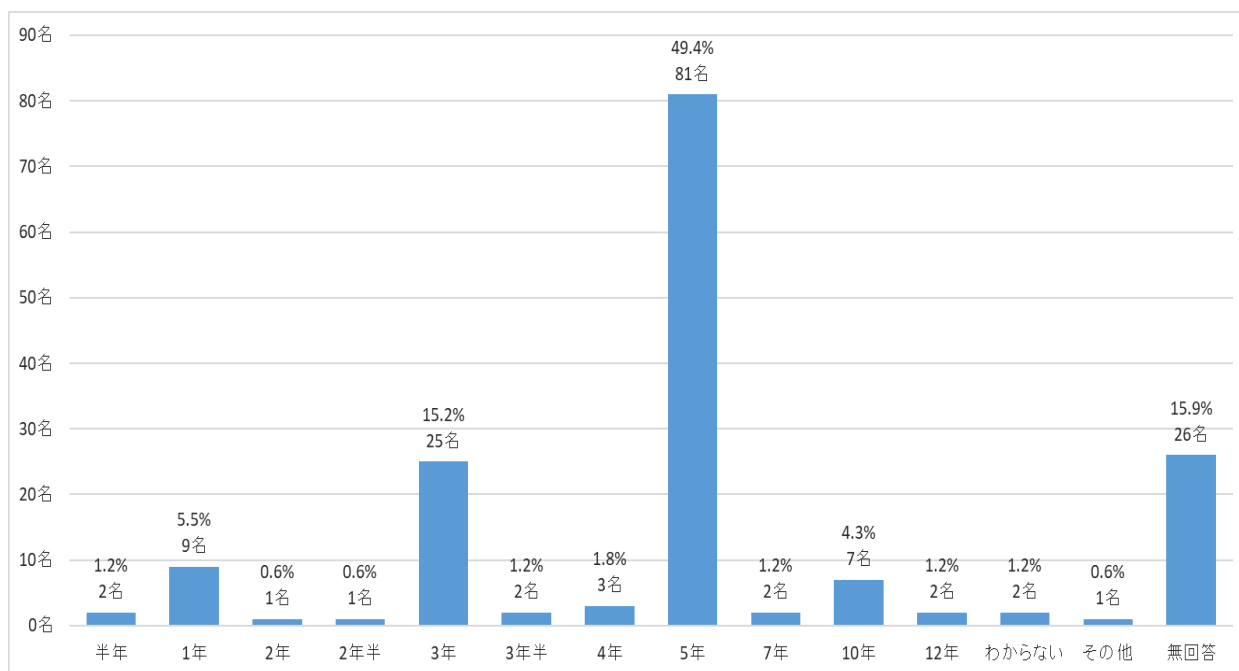
(参考データ) 大学 HP 掲載の大学教員数(2019 年 5 月 1 日付) (これに特任教員・客員教員は含まれていない。)
教授 530 名、准教授 441 名、講師 118 名、助教 492 名、その他 2 名の合計 1583 名

・総合科学研究科 92 名	・文学研究科 58 名
・教育学研究科 167 名	・社会科学研究科 70 名
・理学研究科 83 名	・先端物質科学研究科 33 名
・工学研究科 177 名	・国際協力研究科 38 名
・統合生命科学研究科 166 名	・医系科学研究科 292 名
・法務研究科 16 名	・病院 212 名
・原爆放射線医科学研究所 39 名	・各種センター等 135 名
・その他(学部) 5 名	総計 1583 名

●任期

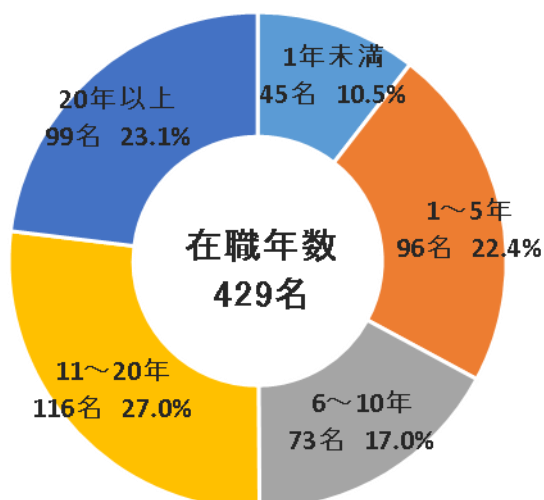


●任期の年数



〈注〉 質問対象者:164名(内無回答:26名)

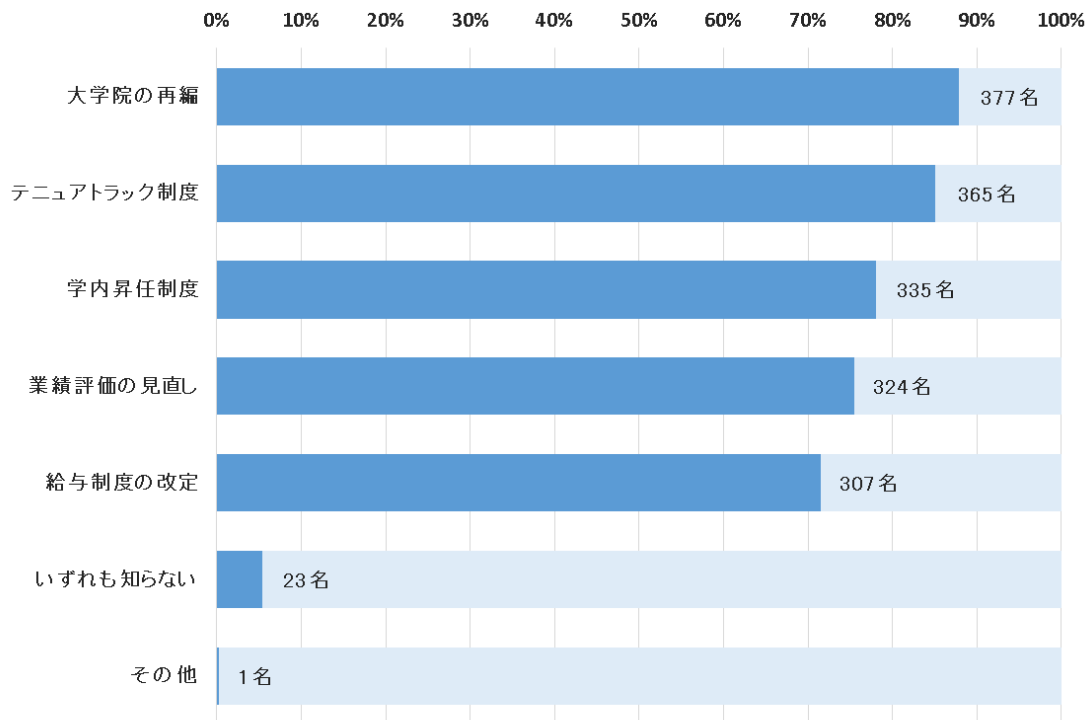
●在職年数



【2 大学改革の周知について】

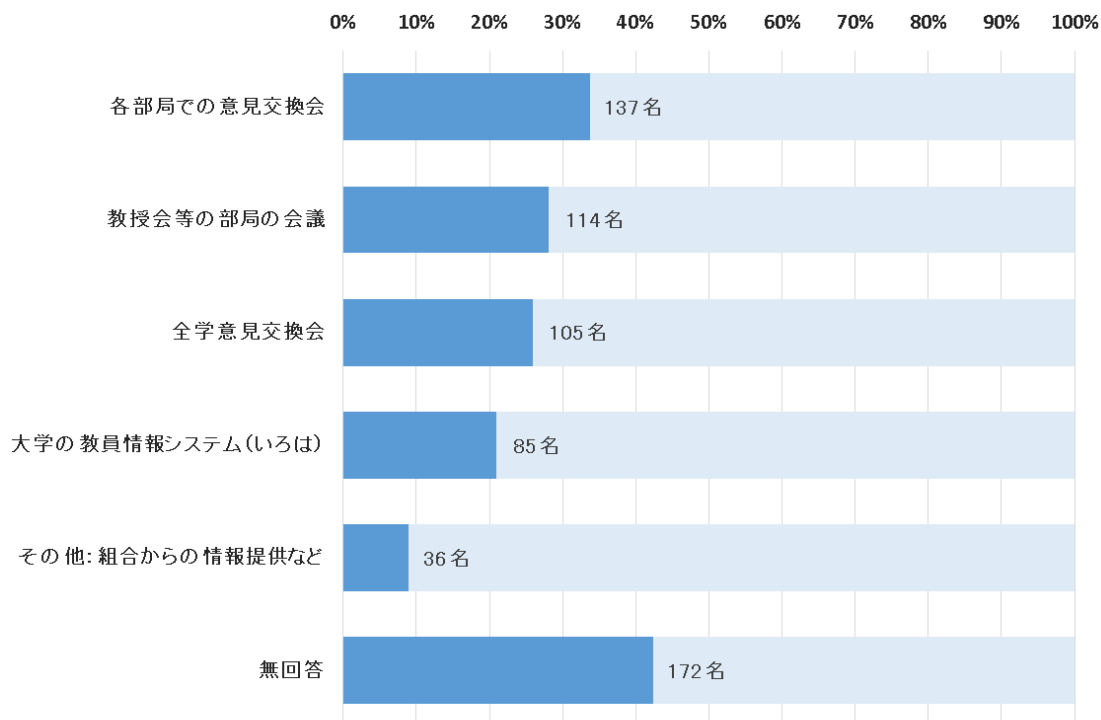
2-1)「大学の改革（見直しや新設）のうちご存知のものをすべて選んでください」の回答は、「大学院の再編」「テニュアトラック制度」「学内昇任制度」「業績評価の見直し」「給与制度の改定」のいずれも 300 名超の認知であり、一方「いずれも知らない」は 23 名である。したがって大学改革の動向は多数に認知されていると言える。しかし改革の内容に賛同しているか否かは当該選択式設定のデータからは読み取れない。そこで自由記述 2-2)「周知に関する意見」を見ると、現行の周知方法・期間、および説明会の内容等に否定的な意見が 68 名からだされている。一方、周知方法を評価している意見が 4 名ある。

2-1) 大学の改革（見直しや新設）のうち、以下の内容をご存知ですか？（複数回答）



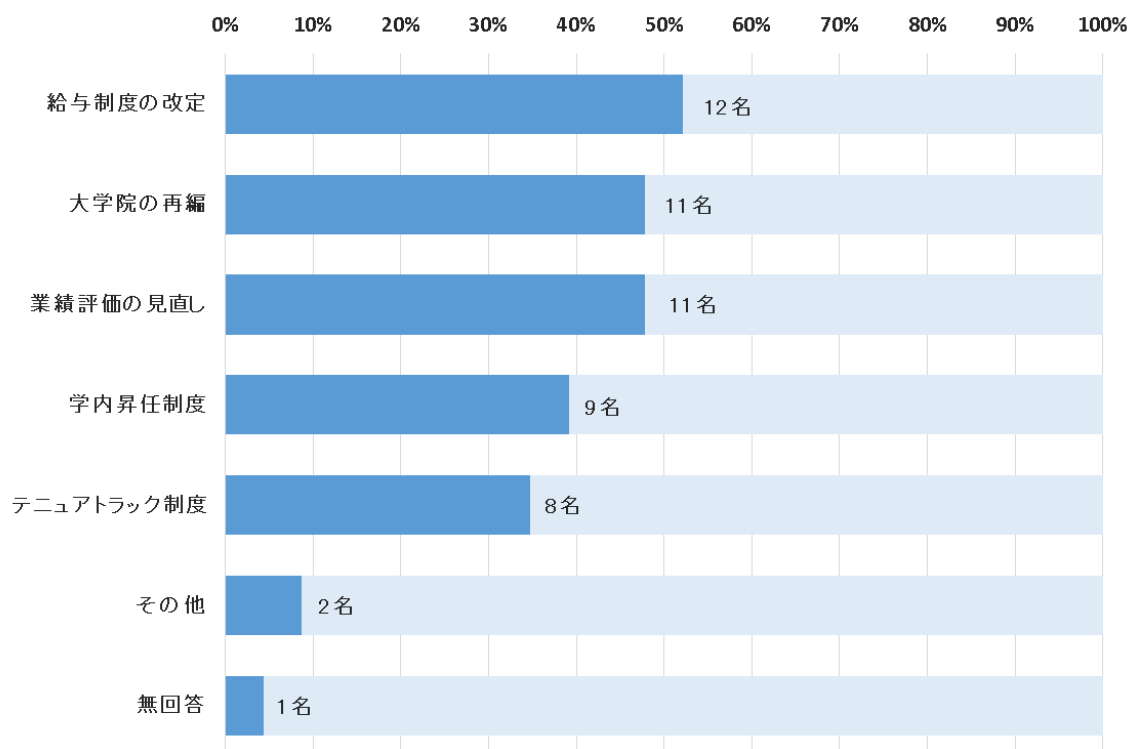
2-1-1) 2-1 の質問で「いずれも知らない」以外を回答した方に伺います。それらの内容をどのような機会を通して情報を得ましたか？（複数回答）

〈注〉 質問対象者:406 名(内無回答:172 名)



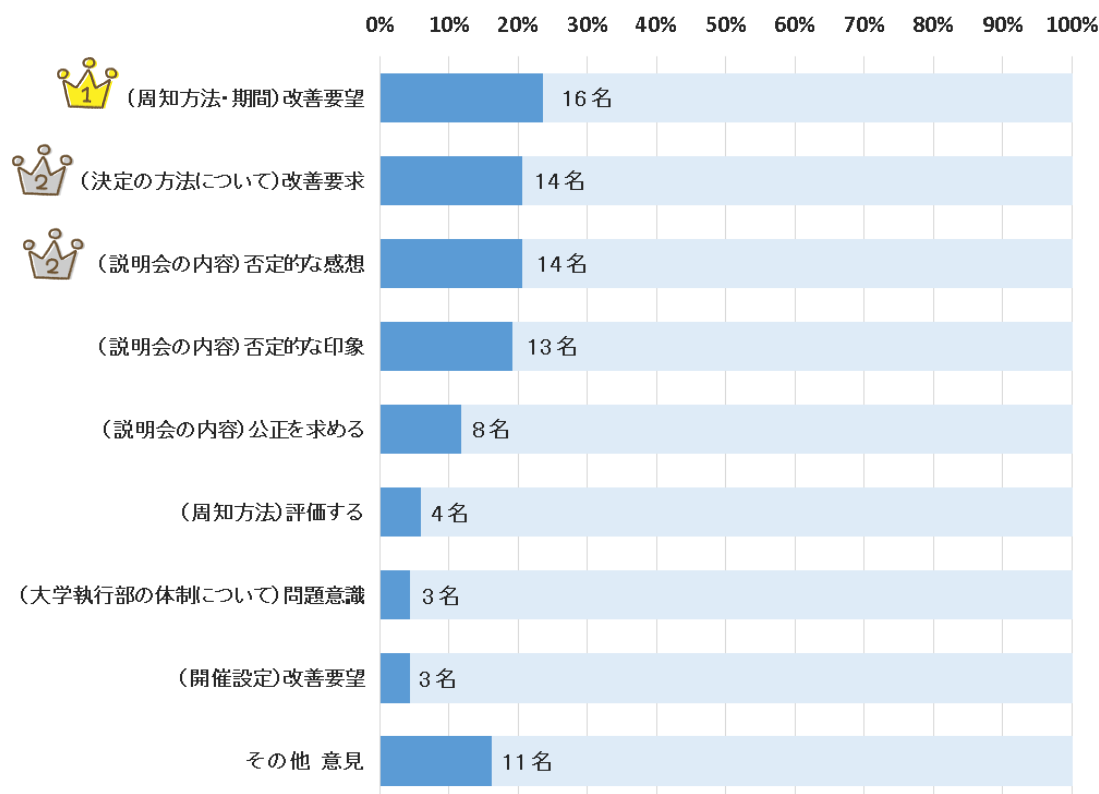
2-1-2) 2-1 の質問で「いずれも知らない」を回答した方に伺います。大学の改革（見直しや新設）のいずれに興味がありますか？（複数回答）

〈注〉 質問対象者:23 名(内無回答:1 名)



【自由記述】2-2) 大学改革の周知に関して、ご意見がある方はお聞かせください。

〈注〉 質問回答者:68 名



〈自由記述について〉回答内容を原文のまま掲載しています。集計の手順は、回答を記載内容に応じていくつかのカテゴリに分類しカウントを行いました。1 つの回答文の中に複数の意見があった場合、それらをカテゴリー別にそれぞれカウントしたため、パーセンテージは複数回答の質問項目と同様の方法で算出しています。

【自由記述】2-2) 大学改革の周知に関して、ご意見がある方はお聞かせください。

(回答者数 68 名) 以下、抜粋



(周知方法・期間) 改善要望 16 名

- ・丁寧に何回も周知した方が良い。
- ・メディアで公表する前に、構成員には周知すべきである。
- ・新規採用時に説明をすべき（採用時に説明を受けていない。）。
- ・業績評価の見直しや給与制度の改定は重大な内容であるにもかかわらず、周知の期間や方法などが不十分だと思う。
- ・積極的にポスターやメールなどで、目に触れるように周知して欲しいです。自分でアクセスした人だけ分かるような方法（さりげなく HP に載せているだけ）は、不適當だと思います。
- ・大学に都合の良い（労働者にとって都合の悪い）改革なので、周知方法が甘い。
- ・今回に限ったことではありませんが、説明が不十分だと思います。教職員が納得できるまで丁寧に説明すべきです。いま開かれている「学内説明会」はただのアリバイ作りのように思えます。こんなことが続くと、どんどんモチベーションが下がっていきます。



(決定の方法について) 改善要求 14 名

- ・全学説明会で説明したから、「合意した。意見を聞いた。」との感が強い。
- ・意見交換会で質問や意見が出て、反映されているかわからない状態でいつの間にか決定事項になっている印象を受ける。いつどこでどのように決定されているのかわからない。
- ・情報を知る際には既に大筋が決まっている状態なので、意見交換会に出席するのも億劫である。
- ・いつも多くの教員の意見を聞く前に、一番重要な改革の方向性も具体案もほとんど決まってしまうのが大問題。たいていは意見の集約中に結論が出ていないはずの段階でプレス発表等が行われてしまう状況に大きな疑問を感じ続けている。
- ・毎回の依頼が突然で回答を早急に求められている印象があり、理解不足のまま物事が決まってしまう感じがする。事前に情報をいただくと回答に向けての準備がしやすいと思う。



(説明会の内容) 否定的な感想 14 名

- ・構成員が制度を理解する時間を与えずに、新制度について考えることができないうちに既成事実的に改革（らしきもの）を進めている。実際、説明会は既成事実化するためのパフォーマンスであり、現場からの意見を聞く場にはなっていない。
- ・周知や説明を行う姿勢は見られるが、それが一方的であったり、意見交換が非常に形式的であり、意見交換会にはなっていない現状がある。
- ・理事が研究科協議会に説明に来たが、時間が短く、十分に質疑応答ができなかった。このような大切なことを一方的に通知するかのよう姿勢に非常に不安を覚えた。
- ・各部局での意見交換会のビデオを撮影して、いろは等でいつでも見えるようにすべき。複数の部局に所属しているため、時間がもったいない。また、各部局での意見のフィードバックがない。議事録の掲載もない。やはり、状況を報告するだけで一方的である。ビデオの撮影とその共有。議事録（意見交換会の質疑応答）の公開などすべきである。非常に透明性にかける。

(説明会の内容) 否定的な印象 13 名

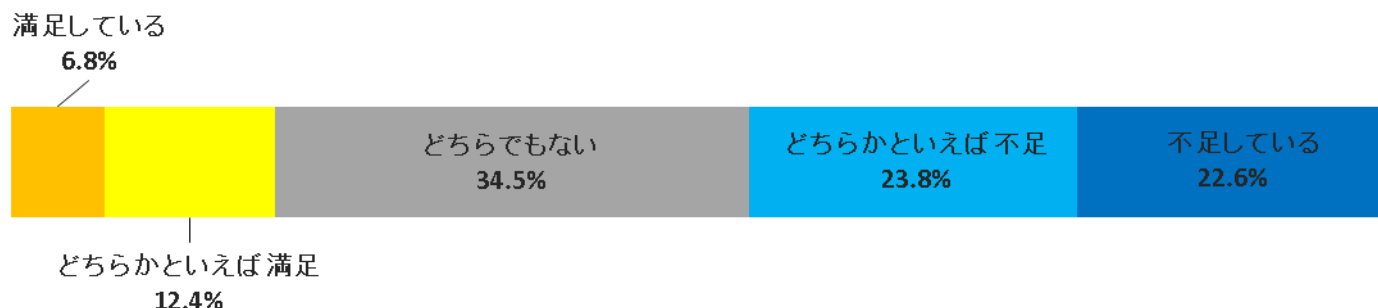
- ・大きな改革が行われていることは知っているがその内容の詳細や実態が全く分からない。説明会に出ても理事などの説明者自身があまり内容を把握できていないように感じた。
- ・様々なことがばらばらに提示されてくるので、改革というもののそれぞれのつながりや全体像が見えにくい。
- ・一地方大学の宿命とはいえ、いつ、どこで、だれがそのような発案をしたのか、全く分からない。

・様々なことがばらばらに提示されてくるので、改革というもののそれぞれのつながりや全体像が見えにくい。 ・全学の意見交換会に出席しても、初めから終了時間が設定してあったりすると十分な意見交換ができないのでは？配付されるスライド資料も煩雑で判読が困難。
(説明会の内容) 公正を求める 8名
・以前よりは気を配ってもらえているが、日本語のできない外国人教員への周知がまだ足りていないと感じる。 ・情報開示に積極的でない部局では、情報が構成員に十分に伝わらないことがある。 ・専任教員になってからは情報が入りやすくなったが、特任教員などへの周知が不十分のように思われる。できるだけ早い段階からオープンにされる方が良い。 ・特別扱いをされる教員とそうでない教員がないよう、公正を期してほしい。現状は大きな問題があるが見過ごされている。
(周知方法) 評価する 4名
・大学改革が組織の末端にまで周知されており、非常にありがたいことと考えています。
(大学執行部の体制について) 問題意識 3名
・学長が直々に説明すべきと思う。面倒なこと、異論や文句が出そうなことはすべて副学長に任せっきりというのは学長としての責任を果たしていないと感じる。 ・研究推進する大学としての方針と、現場での状況の乖離が顕著。
(開催設定) 改善要望 3名
・周知の会や意見交換会の多くは夕方～夜に掛けて行われるが、子育て（&共働き）家庭にとってこの時間帯は（保育園のお迎え等で）参加が実質的に不可能なものである。意見を徴収する気がない or 大学への忠誠心を測っているものと受け止めている。 ・関心があっても意見交換会などに都合があわず出席ができないことがあり、残念に思います。
その他 意見 11名
・大学改革の周知は基幹教員向けなので、特任にはあまり関係が無いと思っている。

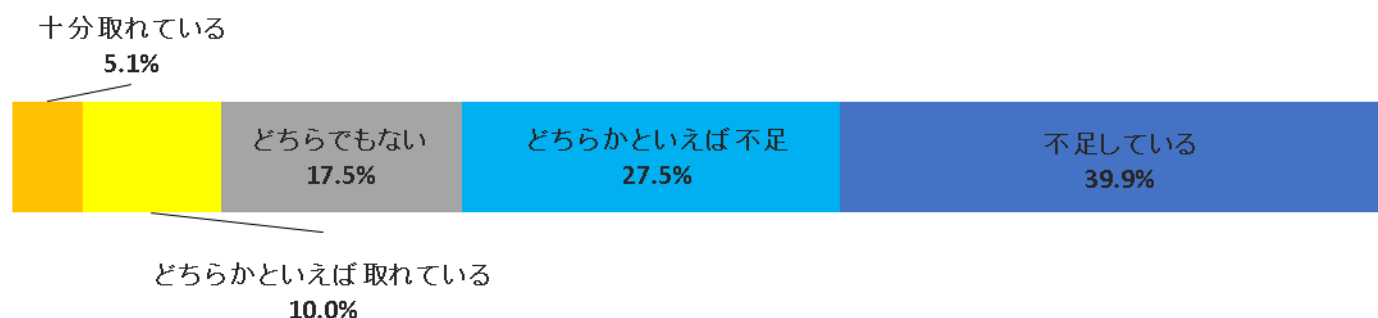
【3 現在の教育・研究環境について】

2018年（平成30年）9月12日、13日に実施された「平成30年度部局組織評価における若手教員と経営協議会学外委員との意見交換会で提案された意見について」において、若手研究員の研究時間の不足という訴えに対し、経営協議会学外委員の発言「論文は寝なくても書くぐらいの意気込みを求める」があったことは記憶に新しいが、もはや精神論で済まないことはこのアンケートの記述からも明らかである。具体には3-2)「研究時間について」では「どちらかといえば不足」「不足している」が計67%を占める。3-3)「教育の担当について」は「適当な分量である」が49%、「どちらかといえば多い」「多い」が計42%である。なお、3-5)「現在の教育・研究環境についての意見（自由記述）」は教育と研究を合わせて問うものだが、「教育研究の時間不足」が32名で上位である。全学的な業務整理や見直しは、すでに着手されている部分もあるが、人を増やさずに研究大学を謳うのであれば、個人の努力ではないところでの組織的な改善がより必要とされるだろう。また、同3-5)の上位意見には、「教育研究活動の質の低下」、および「学生や若手教職員に対する諸問題」を上げる声もある。これは具体的意見の記述にあるように、「人件費削減」→「事務作業や教育担当、診療担当の増加」→「各個人の研究時間不足」の流れから波及している問題と言えよう。

3-1) 研究費の配分に関して



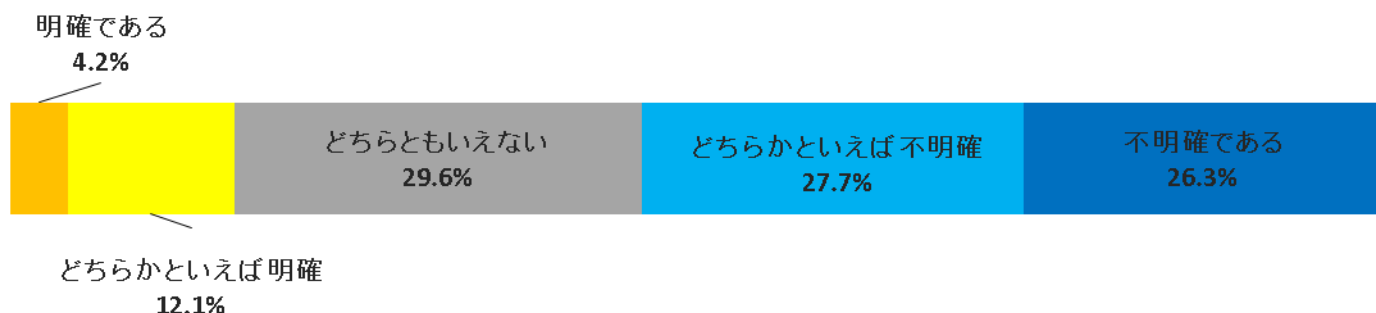
3-2) 研究時間について



3-3) 教育の担当について

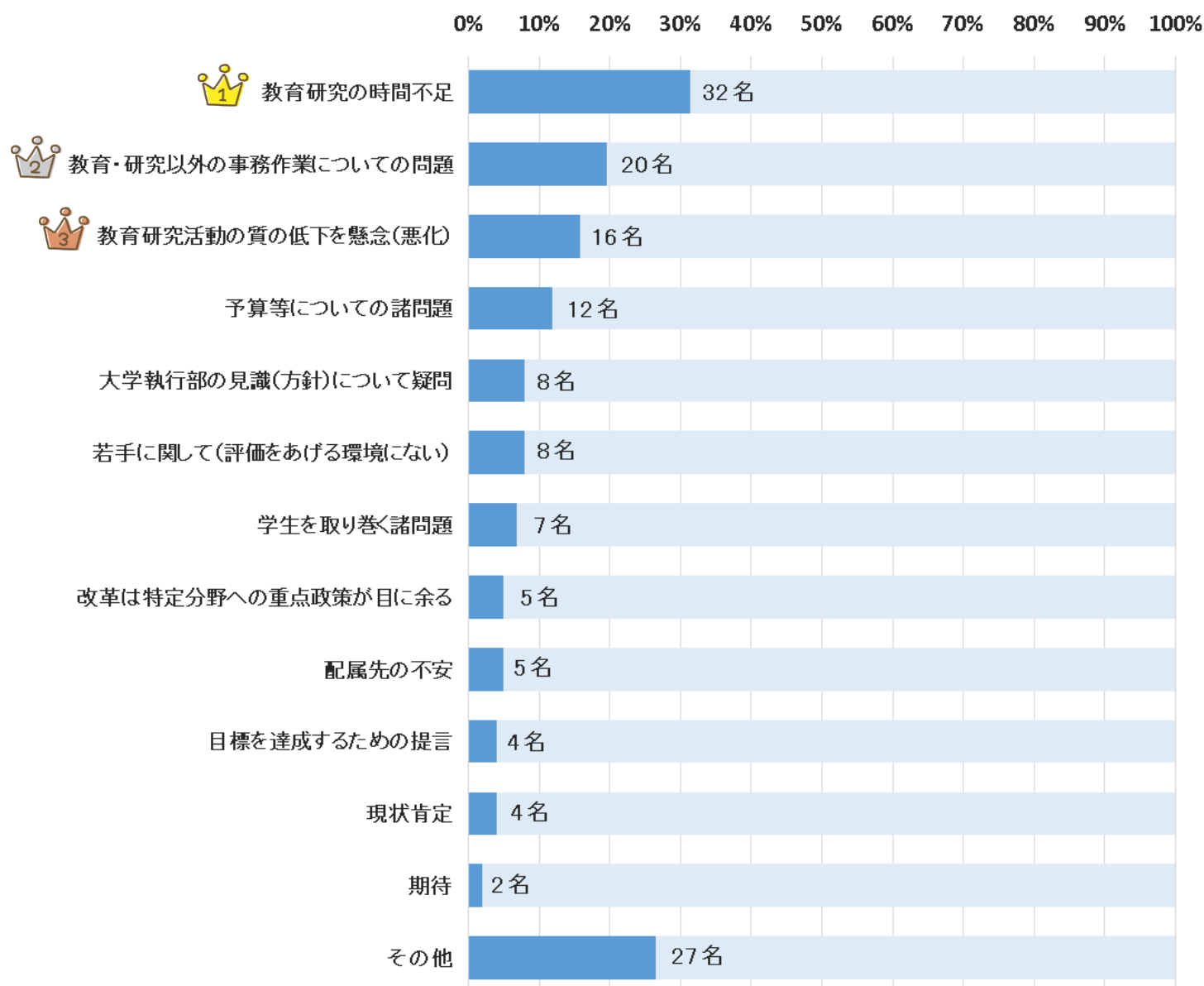


3-4) 業務命令（指揮系統・命令系統）は明確だと思いますか？ 学院の創設やユニット制の設定により、従来の部局体制から業務の指揮命令系統が変わりつつあるという指摘があるので、現状を皆様に伺います。



【自由記述】3-5) 現在の教育・研究環境について、ご意見がある方はお聞かせください。

〈注〉 質問回答者:102 名



【自由記述】3-5) 現在の教育・研究環境について、ご意見がある方はお聞かせください。
(回答者数 102名) 以下、抜粋



教育研究の時間不足 32名

- ・とにかく研究時間が足りません。広島大学が研究大学を目指すのであれば、研究環境の整備は喫緊の課題です。ある学会に行ったときに私立大学の教員から「もう国立大学にいるメリットはありませんよね」とはっきり言われました。
- ・教育、臨床、研究をすべて担当し業務時間内で遂行するのは不可能。
- ・診療業務を行いながら実のある研究をするのは無理がある。また、研究成果は広島大学の権威向上につながるにもかかわらず、研究する時間は「自己研鑽」という形で時間外手当が適応されないことにも違和感を覚える。
- ・人員削減により教員が減り、会議や学生教育の負担が増加しており、研究する時間が無くなっている。担当医制で臨床しているため患者の診察時間は減らず、新患が増える一方である。診療時間外にも技工（患者にセットする銀歯や入れ歯などの装置）や臨床実習の負担もあり、限界を超えていると思う。
- ・出席を求められる会議や WG の数が増え続け、日程調整に苦慮しているだけでなく、研究や学生教育に割くための時間がどんどん削られている。
- ・世界トップレベルの研究大学を目指しているのに、研究以外の仕事が増大していて、研究に時間が割けないのはそもそも矛盾している。また、退職した教員の補充がされず非常勤も減らされているので、クラスサイズが適切ではない。このような教育環境で世界トップレベルを目指しているのは、名実が伴わず恥ずかしい。



教育・研究以外の事務作業についての問題 20名

- ・不要、無駄な作業の要求が多すぎる。
- ・事務の効率化といいつつ、不必要な Web 作業が多すぎて、生身の人間、教員、学生と対話できないいびつな人を多く生んでいます。
- ・何の為に改革が必要なのか、どのような未来が目指されているのかという目的が不明確なまま、組織いじりが行われている。その組織いじりの結果不毛な事務作業(時間割の組み替え作業や講座内の合意作業、他講座との調整作業など)が増え、研究時間、授業準備などの時間が圧迫されている。
- ・個々の教員の業務量を上層部が把握すべき。特に助教に仕事が集中し、任期付きにも関わらず、研究が行えないという声を同世代からもよく耳にする。



教育研究活動の質の低下を懸念(悪化) 16名

- ・「研究と教育を両輪として、、、」など掲げられているが、実際は明らかに教育が軽んじられている。
- ・環境は今のところまだ急激に悪化してしまっただけではないように思うが、現状の「改革」を進めると教育に関しても研究に関しても環境が悪化しそうで不安である。
- ・教育の機会があることは大学教員にとっては重要だと思っている。研究だけを望むなら教育機関ではなく研究機関を選ぶべきだと思う。しかし、教育のためのもとにもなる研究活動は進められる環境があるべき。今は教育への負担が増え続けている一方、研究活動のための時間や予算や研究スペースが不十分で、結局、バランスが取れているとはいえない。
- ・人件費を削減しなければならない状況にあることは理解するが、その結果、非常勤も含めた教員が十分に確保されているとはいえず、教育の質が低下しているのではないかという危機感がある。業務の指揮命令系統が複雑で、どこがどのような権限と責任をもつのかが不明確であり、それが教育・研究環境の悪化につながるのではないかという懸念がある。

予算等についての諸問題 12名

- ・研究に専念できる時間・予算が欲しい。
- ・教育環境の変化に対応することは義務であるので問題ない。しかし、外部資金以外の研究費の配分は教授以外に説明がなく、使用における裁量権はどのように設定されるか説明が欲しい。

- ・獲得した研究費(科研費)の執行裁量権が教授にあり、研究を実施するのに十分な研究費が知らないうちになくなってしまう。
- ・間接経費を給与や個人研究費に配分するようにしてほしい。
- ・本部の意向通りにしない場合は、研究費を減額するという姿勢は、非常に高圧的である。また、その手続きが事務的で、一方的である。
- ・現在の制度、財政的制約では、教育研究環境は悪化するばかりである。
- ・国際的な教育・研究活動が求められる中で、学生の海外引率(授業科目として開講)に従事している。その引率に関わる費用は、各教員に通常配分された教育研究費から支出している。こうした費用は、別途、全額支出をしていただきたい。他部局でも、同様の実態があるのではないか。

大学執行部の見識(方針)について疑問 8名

- ・大学がどこに向かっているのかわからない。
- ・文科省は不合格で外形的な改革を押しつけてくるので、執行部としてはやむを得ないところはあるとしても、その先棒をかついで、教育・研究の悪化を加速させないような見識を持つべきである。ターム制による教育の形骸化、非常勤削減による教育・研究環境の悪化(若手研究者が育成できず、専任教員の負担が増大し、クラス規模の拡大で教育の質が低下するなど)などをこれ以上進めてはならない。

若手に関して(評価をあげる環境にない) 8名

- ・研究室の区分けなく、年齢の若いものが相当の雑務を請け負っている。研究の時間は取れない。
- ・テニュアトラック制度(任期 5 年)で雇用されており、業績を出さなければクビになる。しかしながら、授業や実習に費やさなければいけない時間、評価対象とならない業務等、かなり過酷である。実際、不可能なことを強制されている。
- ・私自身は恵まれた方と思うが、それでも事務作業の負荷は大きい。特に若い人達が教育・研究に集中できる環境づくりが必要と思う。

学生を取り巻く諸問題 7名

- ・問題を抱えた学生が多くなり対応に時間がかかる。
- ・院生の帰属意識の低下(愛校精神)。
- ・学生教育の負担は増加しつつある。病院の診療と兼務が困難になる時期がくるのではないか。
- ・チューター業務を大学教員が行うのは本来的ではないと思う。しかも近年、多大な時間を要するような学生へのケアを求められているのは益々問題である。
- ・大学が学校化、就職予備校化しているように感じています。また、研究も国際誌に掲載されるもの以外は無意味である、人文系の研究は無意味である、と何となく言われているような感じ(執行部の方は口頭では否定はされていますが)がします。
- ・必要最低限の教育・研究費の配分を減らし、短期的成果のみを求めても、学生はついてこない。日本の国立大学であり、日本国の税金を使っている限りにおいて長期的視野(10年単位)で日本人研究者・指導者の養成に努めるべきではないか。

改革は特定分野への重点政策が目に見える 5名

- ・外部資金獲得ありきの基盤研究費で、基礎研究の発展はあるのだろうか。
- ・理科系に有利な研究環境や業績評価となっている。財源不足を理由に教育環境が年々悪化している。
- ・医学部への配慮が行き過ぎているのではないか。大学の社会的責任を踏まえれば、「稼げない」研究にこそ配慮が必要でそれを実現して初めて公平だと思う。

配属先の不安 5名

- ・自分の研究分野に適したユニットはないので、存在を無視されたと感じている。
- ・教員・事務員を含めた顔のわかるコミュニティがなくなってしまったのは大学の自治基盤の崩壊につながると思

います。

・事業運営に従事しており、教育・研究の時間は無いが、教育研究で評価される点がわからない。事業による雇用教員も、学術院・ユニットに配属されるが、どのように参加して良いかわからない。

目標を達成するための提言 4名

・世界ランク 100 位を目指すならば、全員に同じことをさせるのではなく、講義に特化した教員(レクチャー)を増員する一方で、研究に特化した教員ポストを設けるべき。10 年前に比べて現状では研究に割ける時間がほとんどない。卒修論指導にもしわ寄せが行っているし、勤務状況自己申告では把握されない持ち帰り残業の時間が半端ではない。論文書きや学生の論文チェックなどは土日に行っている。一方で、研究に熱意の無い教員も周りにはいる。彼らにはレクチャーになってもらうべき。

・大学の目指す理想は高いだけで、それに伴う教育・研究環境にはほど遠い。国がお金を出さないのが問題なら、大学でまとまって、教育にお金をかけるよう動けないものではないでしょうか。

現状肯定 4名

・大学改革を隠れ蓑に予算を減らすことで、政府は国立大学の再編・縮小を目指しているわけだから、現状は仕方がない面がある。

・研究費に関しては外部資金(科研費)をとっているの、広大の改革前と何ら変わらない。教育についても、負担は特に増えも減ってもいないので変わらない。

期待 2名

・研究費はどうにかなっているが、雑務で時間を取られる方が問題が大きい。大学院再編で会議等が簡素化の方向にあるので期待している。

その他 27名

・業務命令はある意味、非常に明確ですが、これも一方的な明確さであり、構成員の教育・研究環境の現状を鑑みているとは感じられない命令や方向が顕著になっている。

・設備が古く、老朽化しており、現代に対応していない。30 年前と講義教室や実習設備が同じである。

【4 人事制度（新規採用・昇任）について】

現在（2019年時）の人事制度に対しては、4-1)「新規採用人事のあり方」が「どちらともいえない」35%を頂点に、「どちらかといえば悪い」「悪い」の合計が55%を占める。また、4-2)「在職者に対する昇任人事選考のあり方」は「どちらともいえない」40%を頂点に、「どちらかといえば悪い」「悪い」の合計が50%を占める。新採用、および昇任のどちらも評価できない態度をとる者が多く、併せて現時点で悪いと判断を下す者も多数である。なお、新採用に関しては続く設問4-2-1)、4-2-2)から選択理由を読み解くと少数意見である肯定派の理由は個別に優秀な人材の獲得を可能し、大学の水準向上になるとするという点に着眼しているが、否定派の上位意見は、優秀な人材の流出を懸念し組織の存続性を憂える理由であることが対照的である。これらの意向が、2020年4月から始まる新制度によりどのように変化するか、今後、検証が必要であろう。

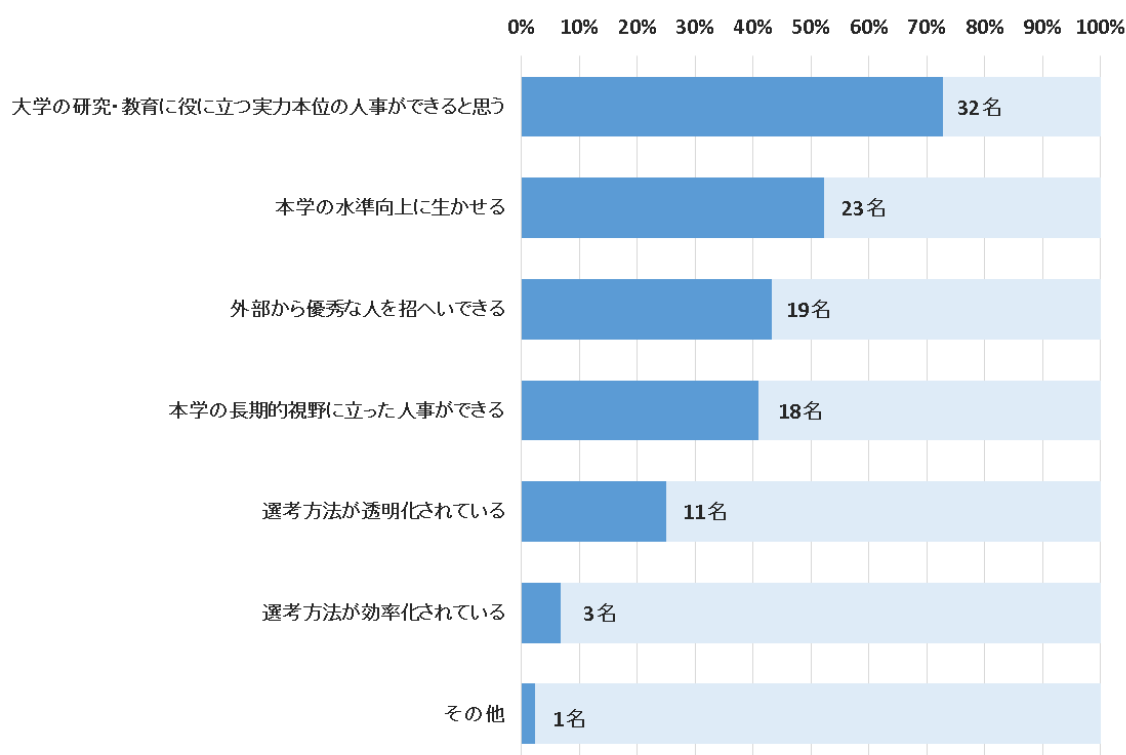
また、4-3)「現在の自己推薦による学内昇任制度あるいは2020年度導入の新制度による学内昇進制度を利用するかどうか」の意見は「検討中である」24%、「申請しない」25%、「該当者ではない」43%であるが、「検討中である」「申請しない」の計49%がどのように変化するのか追跡が必要であろう。これらの理由は4-3-1)の自由記述欄に詳しいが、少なくとも現在は上位職に就ける可能性を持っている人材が上位職を得ようとする意思を持ってない状況であると言える。上位職に就くことによるこれ以上の多忙さを避けたい、評価への不信感があるという理由が上位に挙げられている。

4-1) あなたは、現在の「新規採用人事」のあり方をどのように思っていますか？



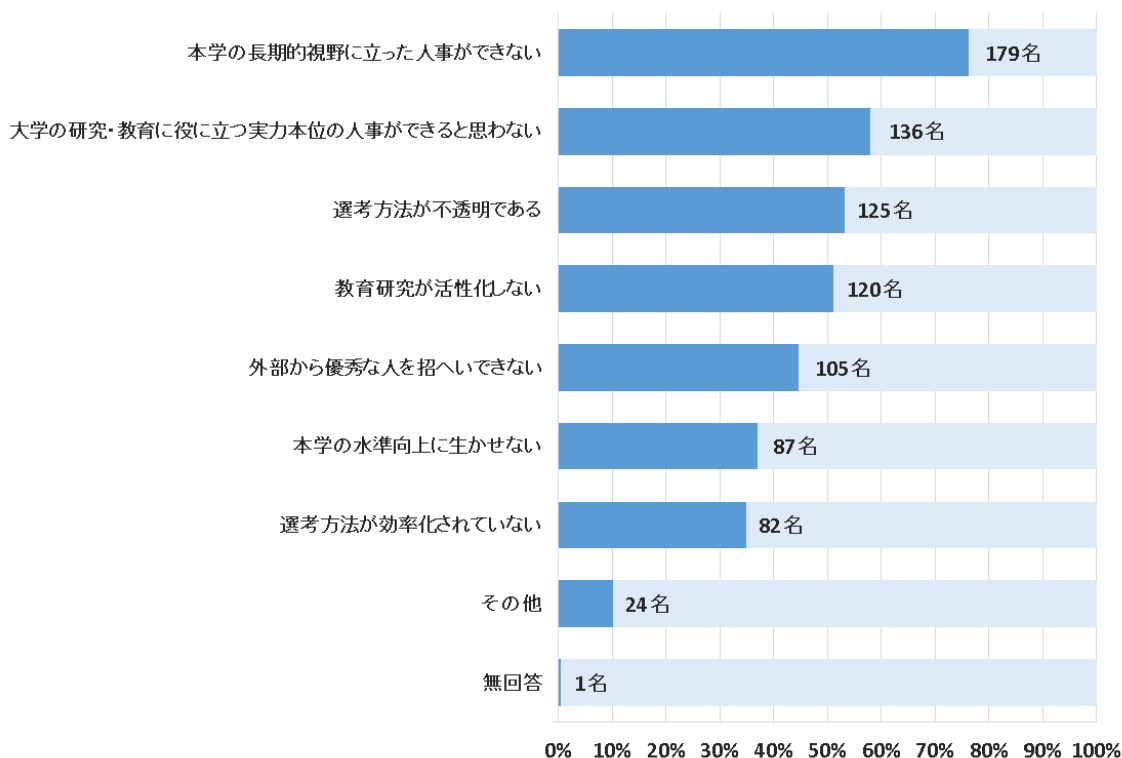
4-1-1) 4-1の質問で「良い・どちらかといえば良い」と回答された方に伺います。どのような点が特にそうだと思いますか？（複数回答）

〈注〉 質問対象者:44名

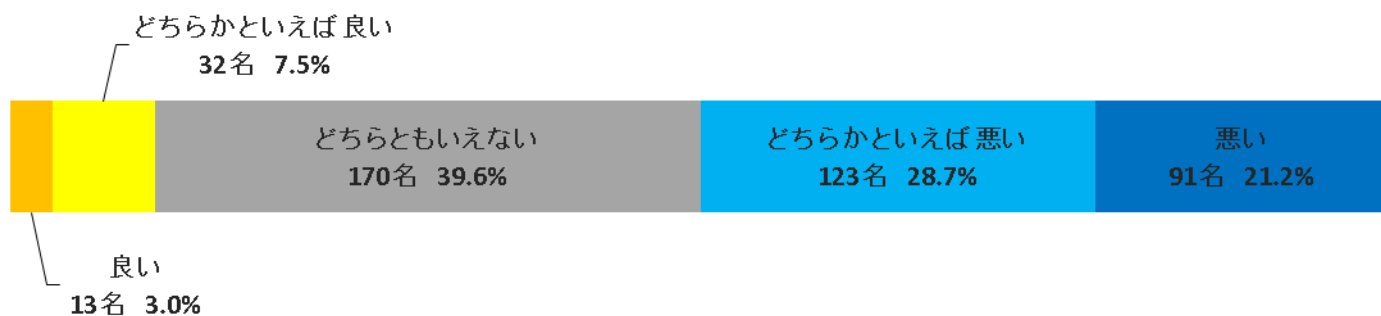


4-1-2) 4-1 の質問で「どちらかといえば悪い・悪い」と回答された方に伺います。どのような点が特にそうだと思いますか？（複数回答）

〈注〉 質問対象者:235 名(内無回答:1 名)

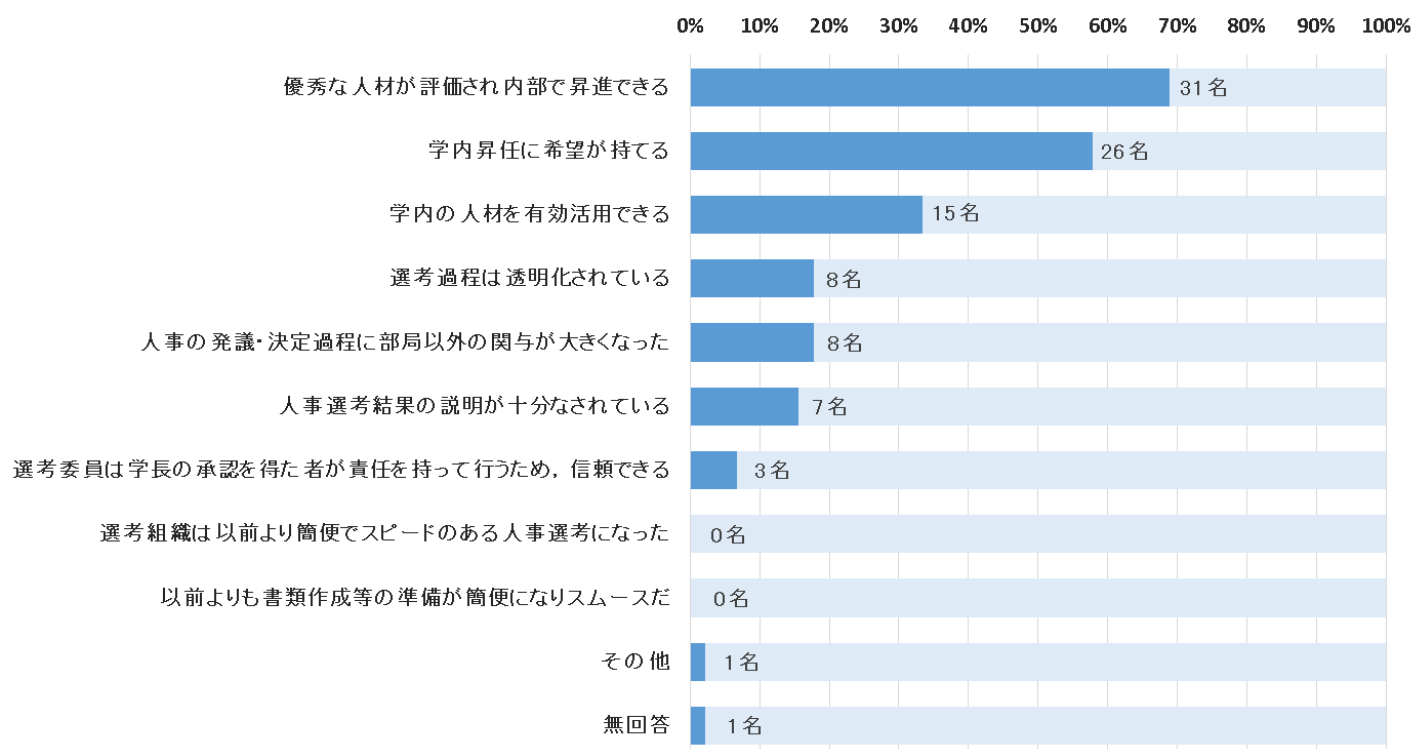


4-2) あなたは、現在の「昇任人事選考」のあり方をどのように思っていますか？



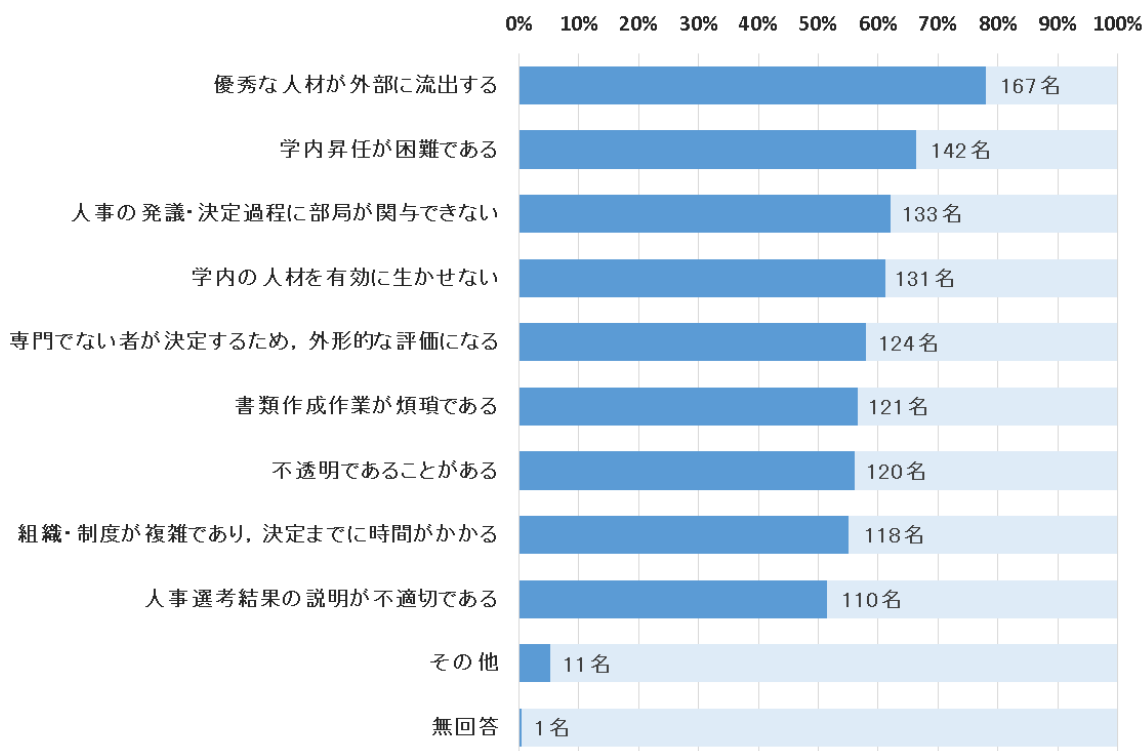
4-2-1) 4-2 の質問で「良い・どちらかといえば良い」と回答された方に伺います。どのような点が特にそうだと思いますか？（複数回答）

〈注〉 質問対象者:45 名(内無回答:1 名)



4-2-2) 4-2 の質問で「どちらかといえば悪い・悪い」と回答された方に伺います。どのような点が特にそうだと思いますか？（複数回答）

〈注〉 質問対象者:214 名(内無回答:1 名)

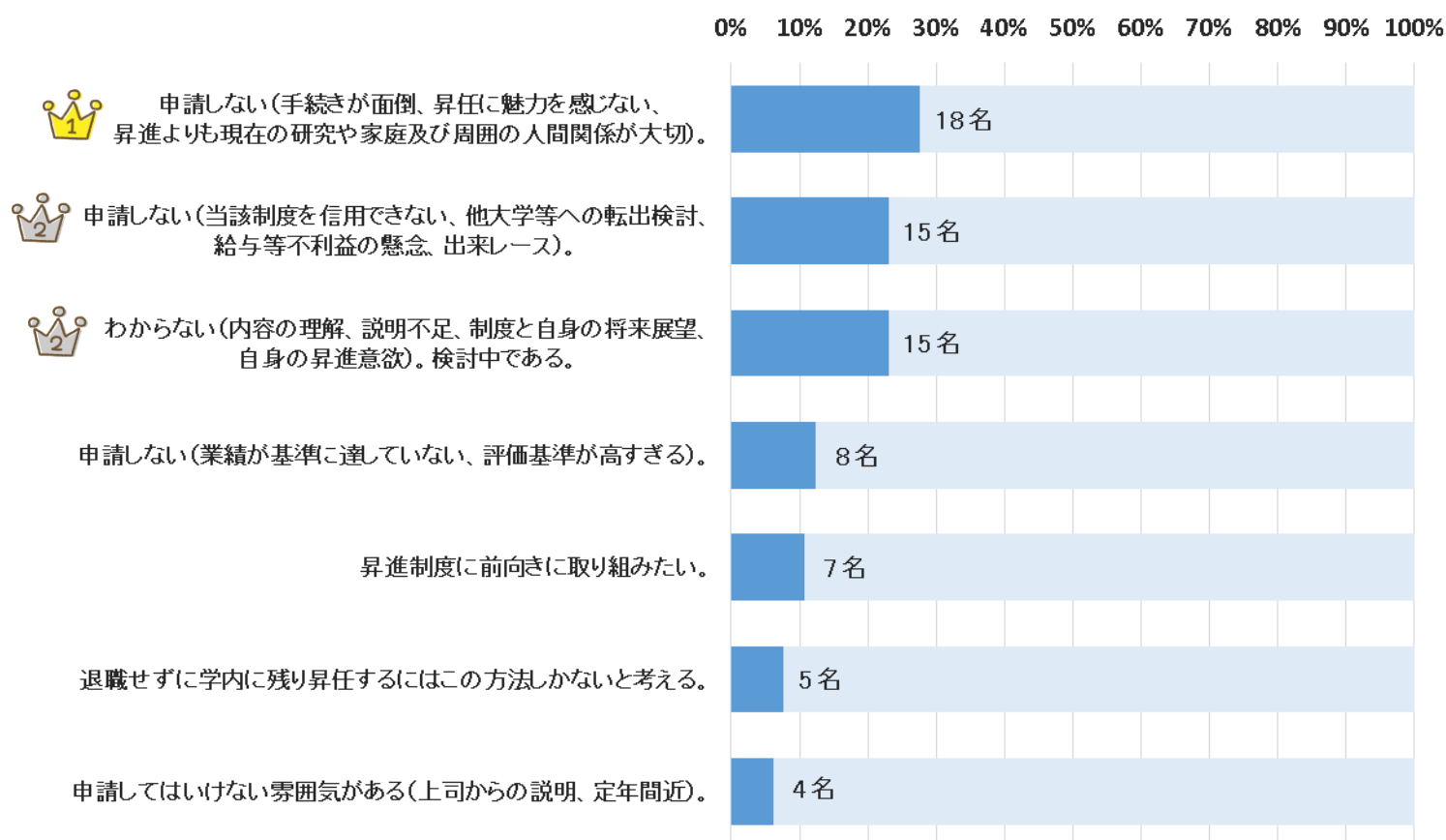


4-3) あなたは、現在の自己推薦による学内昇任制度あるいは今後 2020 年度から導入される学内昇任制度に申請したいと思いますか？



【自由記述】4-3-1) 4-3 の質問で「該当者ではない」以外を回答した方に伺います。そのようにされた理由等を、差し支えない範囲でお聞かせください。

〈注〉 質問対象者:244 名(内無回答:179 名)



【自由記述】4-3-1) 4-3 の質問で「該当者ではない」以外を回答した方に伺います。そのようにされた理由等を、差し支えない範囲でお聞かせください。

(回答者数 65 名) 以下、抜粋



申請しない(手続きが面倒、昇任に魅力を感じない、昇進よりも現在の研究や家庭及び周囲の人間関係が大切)。 18 名

- ・昇任により、現在の研究ができなくなる。
- ・仕事が増えるだけなので申請しない。
- ・昇任すると負担が増えるばかりで昇給は見込めず、割に合わない。
- ・教授に昇進したとしても現在の教授を見ていると学内事務業務が膨大であり、そもそも昇進の魅力が大きくないように感じています。
- ・基準がわからない。講座内の人間関係をより複雑にしよう。
- ・これ以上忙しくなると家庭との両立ができない。



申請しない(当該制度を信用できない、他大学等への転出検討、給与等不利益の懸念、出来レース)。 15 名

- ・現状よりも立場が不安定になる可能性がある。
- ・正当に評価されることが期待できるとは言い難い。
- ・設定基準が高すぎる。任期制や年俸制を踏まされるリスクがある。
- ・申請しても昇任されないから。なぜなら、国際公募であり、世界的に同じ分野の優秀な研究者5名と同等であることなんてありえない。そもそも、外部から優秀な人をもってきて、一時的に成果をあげるための方策としか思えない。内部の准教授以下の教員は、学内昇任することは、よほどのことがない限り、認められない。



わからない(内容の理解、説明不足、制度と自身の将来展望、自身の昇進意欲)。検討中である。 15 名

- ・現状では情報が不十分。
- ・制度があることは知っているがよくわからないし、今の働き方とポストで良い。
- ・制度がよくわからない。また、先行きが不透明。

申請しない(業績が基準に達していない、評価基準が高すぎる)。 8 名

- ・業績評価のハードルが高すぎる。
- ・トップレベルではないから。トップレベルは少数だからトップなので、そのトップは東大京大にいる。

昇進制度に前向きに取り組みたい。 7 名

- ・評価されるべき人が適切に評価されるべき。
- ・昇任に向けた活動は当たり前のことであるから。
- ・昇任できるチャンスがあるのならば、挑戦したいと思う。

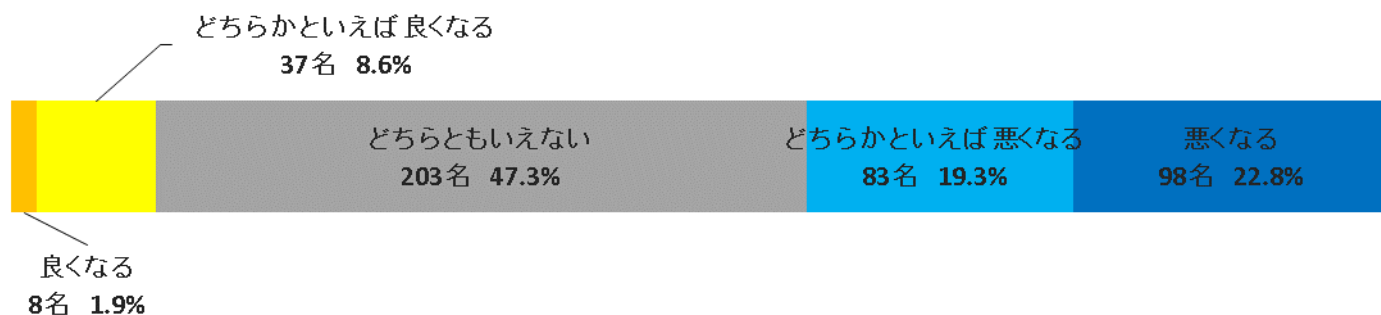
退職せずに学内に残り昇任するにはこの方法しかないと考える。 5 名

- ・5 年任期、再任なしなので、広島大学に残ることを目指す限りは申請する以外に方法がないため。
- ・その方法以外では、ひょっとしたら昇任できないかもしれないという不安があるので。
- ・現在は基本的に年功序列なので、このような制度を利用しないとキャリアアップが図れないと考える。

申請してはいけない雰囲気がある(上司からの説明、定年間近)。 4 名

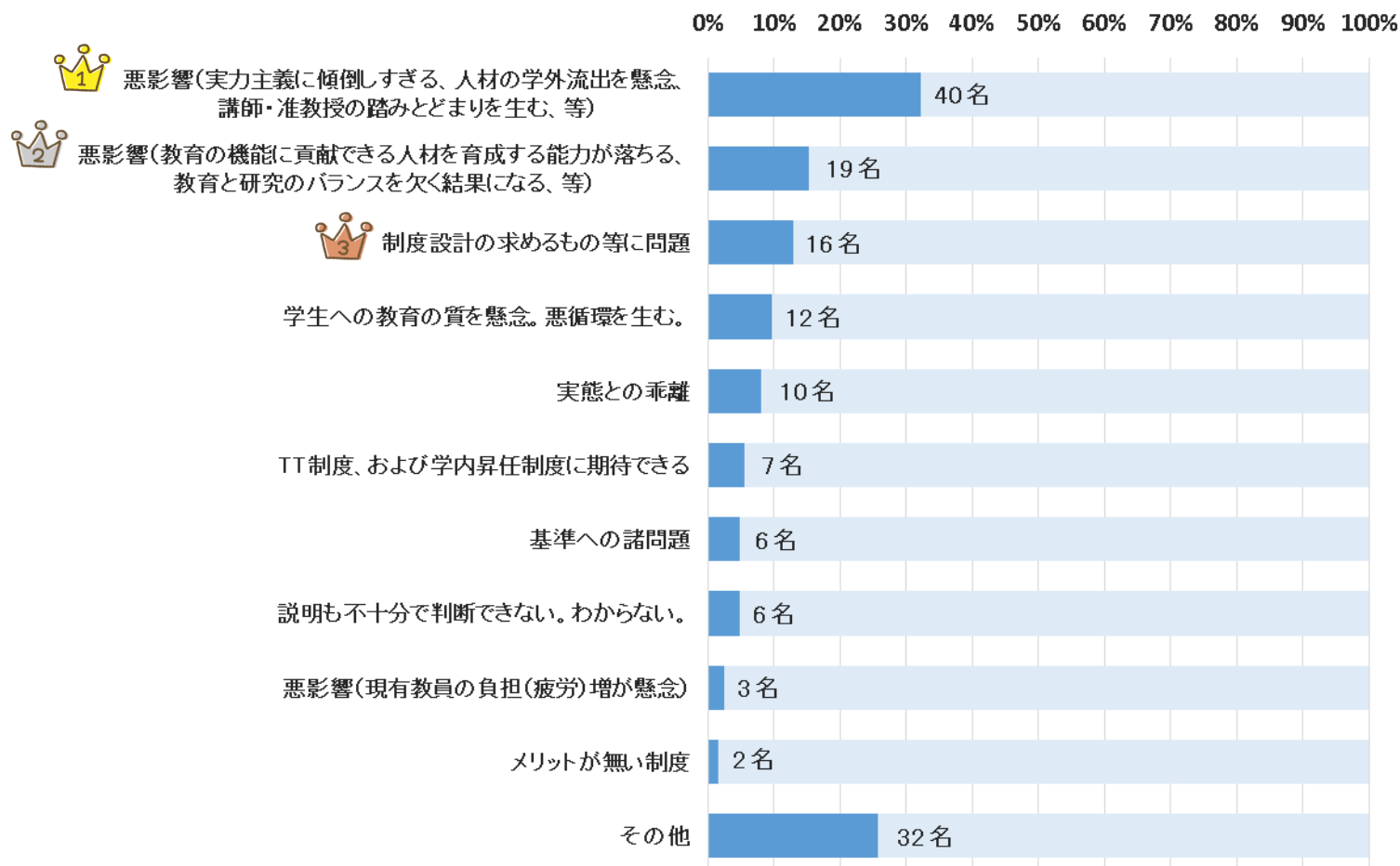
- ・応募しても昇任は不可能であると上司から説明された。
- ・申請してはいけない雰囲気がある。

4-4) あなたは、今後 2020 年度から導入される新たなテニユアトラック制度（採用）および学内昇任人事（昇任）により、現在の人事制度がよりよいものになると思いますか？



【自由記述】4-4-1) 4-4 の質問に対する理由やご意見を、自由にお聞かせください。

〈注〉 質問回答者:124 名



【自由記述】4-4-1) 4-4 の質問に対する理由やご意見を、自由にお聞かせください。

(回答者数 124 名) 以下、抜粋



悪影響(実力主義に傾倒しすぎる、人材の学外流出を懸念、講師・准教授の踏みとどまりを生む、等) 40 名

- ・過度の競争は長期的な成果にはつながらない。
- ・短期間で大きな成果が求められるシステムであり、優秀な人材は学外に流出すると思う。
- ・優秀な研究者は広大を選ばないだろう。
- ・実力主義に傾倒し過ぎると、職場の人間関係も摩擦を生みやすい気がする。
- ・人間は研究者や教員である以前に生活者です。生活を脅かすようなストレスがかかる制度では、人は残りません。
- ・広島大学に尽くしている教員のモチベーションを著しく低下させる制度である。こういうものを思いつくのは、発案者が任期付き職務を経験したことがなく、その不安定に対する想像力が著しく欠如しているためだろう。
- ・若い教員が学生に向き合って教育をしていないようです。自分の業績つくり熱心あまり、1分1秒争うようにキャンパスから姿を消す人もいます。教員として働くことの意味をはき違えている人を見られます。任期付きが、若い方の将来に悪いプレッシャーを与えているようです。
- ・テニュアトラックは基準が厳しいと思う。特に新規で着任した助教が5年で講師や准教授の基準に到達するのは困難。
- ・新しい学内承認制度は、能力の高い学者が他大学へ転出するインセンティブを与える制度となっている。承認時期を待たず、結果が出ればテニュア付きの他大学ポストに応募するのが合理的行動であろう。テニュアトラック教員が増えることで、任期なし教員の負担が増えることも想定されるため、組織全体として望ましい結果が得られるかは不透明である。実力ある任期なし教員の転出を促す事態にならなければよいのですが。
- ・広大の昇任人事制度は働き盛りの40～50代の准教授の昇進を抑制するものである。すでに教授となった教員の業績再評価を行わないことも問題である。急に人事制度が厳しくなったことで、昔なら昇任できたのに、今の制度では昇任できない教員のモチベーションが大きく下がる。あと、優秀な人材が外に出ていくきっかけにもなる。人事制度を厳しくして、優秀な人材のみを採りたい広大らしい「せこさ」が見え透ける制度である。有名な海外の大学は優秀な人材を迎えるのに厚遇するのに、広大は厳しい人事制度にして優秀な人材を迎えるのに、普通の待遇しかしていない。あと、この制度で承認できる教員は優秀な教員が多いと思うが、Top100 入りに向けた活動など、この層にだけ重圧がかかることが懸念される(古い制度で昇進した教員の寄与よりも、新制度で昇進する教員のほうが寄与は大きい、と予想される)。



悪影響(教育の機能に貢献できる人材を育成する能力が落ちる、教育と研究のバランスを欠く結果になる、等) 19 名

- ・新たなテニュアトラック制度では、任期内で業績を出さないとクビまたは降格になるので、実際、挑戦的な課題に取り組めない。
- ・業績を上げることに重きを置きすぎて、焦って研究を進めることにより、論文の質が低下する恐れがある。
- ・研究に偏っているため、教育や教育の大型プロジェクトに協力してくれる教員が少なくなっている。テニュアを課しながら、研究以外の業務も多く、研究に集中できていない。
- ・実際の貢献が評価されない。表上のポイントのみ重視する教員のみになる。
- ・大学における「教育」の機能に貢献できる人材を採用したり、育てたりすることが困難になっていく。
- ・学生教育が疎かになり、教員の活動が自己の研究業績中心になり、大学の本質がズレてくる。



制度設計の求めるもの等 16 名

- ・トップレベルというのが曖昧。世界トップレベルの人はもっと上位の大学に行くのでは？そういう人が受けるほど魅力のある大学なのかを考えたほうが良い。また、広大の現職の人がトップレベルの研究ができるような環境を大学側も良く考えて欲しい。
- ・制度運用についての十分な議論がなされておらず、また運用能力にかけける人間が、運用する可能性が排除されて

いないことを危惧します。 ・大学執行部の中には、組織間の流動性を高めることが、本学の改革につながるなどと勘違いしている者がいるが、現場は教育・研究の長期的な視点に立って人材を育成することが不可能となり、長期的に不安定な位置に置かれる新規採用者の外部へ流出を促進し、広島大学の基盤を掘り崩す制度となっている。専任と同様の業務負担を求める広島大学型テニユアトラック制が、若手がやる気を出し、研究環境を改善するというのであれば、執行部の教員自らが、テニユアトラック教員となって範を示すべきである。 ・テニユアからパーマナントへの採用にあたり基準が高すぎて、せっかく予算を使って育てたのに、逃げられたケースがあった。これは大きな損失であるので、テニユアのあとは必ず広大で数年は働いてもらうのが良い。要は、少し基準を下げ、長い目で育てる必要がある。女性のための採用、女性のための昇任は、文科省からの圧力であろうが、完全に男女逆差別であり、論外。外圧があっても長い時間をかけて女性教員を増やせばよい。優秀な男性若手研究者の芽を摘まないでほしい。男子在学生はすでに大学を就職先とみなさなくなっていることを実感する。このようなことをしては、100位はとても無理です。
学生への教育の質を懸念。悪循環を生む。 12名
・テニユア・ポジションを得ることばかり考えて、教育活動がおろそかになる。 ・大学は研究だけでなく、教育機関でもある。現在の評価や採用、昇任は、自分の業績を生むことに注力せざるを得ず、学生指導に十分時間がとれない。その結果、学生が進学しただけでなくなり悪循環を生む。 ・学内のテニユア教員はテニユアトラック制度の審査に忙殺され、審査を受ける教員には審査をパスするまで強いストレスがかかる。大学の主たる受益者である学生が不合理を被らないか、本当に心配である。 ・学生に「点数にこだわることなく、好きな学問を存分にやれ」が好きな態度であるのに、教員がちまちまやって、魅力ある教員像でない。若者を失望させる。
実態との乖離 10名
・最終決定の判断が専門家でない人が決めているため。また、その人事決定に対して評価を問われることがないため、本人事制度の責任を誰もとらないことが由々しき問題である。 ・人事の発議・決定過程に部局の意向がもっと反映されるべきである。また、選考過程も透明化されるべきである。 ・人事に時間がかかりすぎるのはよくないと思う。他方制度をうまく実施すれば優秀な人事が確保できるかもしれない。肝心なことは採用された人事の定着率でしょう。
TT 制度、および学内昇任制度に期待できる 7名
・自分にはプレッシャーがかかりますが、組織としての新陳代謝が良くなることは基本的に組織の質の向上につながると考えています。 ・大学の教員として研究力の高い人材の確保につながるため。 ・5年ほど前の助教は全て「任期あり」のみでの採用であった。こうした助教にとっては、テニユアトラックであったとしても、「任期なし」の職を得る可能性があることは好ましい改革である。 ・明確に学内昇任の可能性が示された分だけ、これまでよりはキャリアパスが増えた。テニユアトラックについては、人件費が先に措置される分、自分自身がテニユアトラックだった時と比べると採用可能性が明確になる印象がある。期間が長すぎるようにも思われたが、繰り上げ審査に何回でも挑戦できるようなので、悪くはない。
基準への諸問題 6名
・評価基準が文科省の評価基準に沿いすぎて正しく評価されているとは思えない。 ・若い研究者が安心して教育・研究活動を継続できない。研究科により昇任人数に格差が生まれる可能性が高い。 ・「トップレベル」証明のための5人のデータ収集を申請者にさせるなどもってのほか。それは事務方の仕事と思う。そんな時間があるなら研究に当てさせるべき。「国内トップレベル」「世界トップレベル」ならば現状の当大学に残るだろうか？そこからまず疑問。トップレベルであるならば世界へ羽ばたかせるべき。そしてその施設との連携を図るべき。「人事選考」についても時間がかかりすぎ、いったい助教一人選ぶのに何ヶ月待たせるつもりなのだろうか？10

0年後もというがこのままでは300年かかる。人事委員会のメンバーは人の人生を決めるのだから、迅速に人事を進めようとするならば、名簿を公表してしっかり責任持って活動してほしい。とにかく選考決定までが時間がかかりすぎる。
説明も不十分で判断できない。わからない。 6名
・周知されていない。知らない。
悪影響(現有教員の負担(疲労)増が懸念) 3名
・採用公募への応募者がいなくなる。他大学に異動する教員が出てくるが、その補充がなされないので、現有教員で補充しようとする则皆が疲弊して教育研究どころではなくなる。
メリットが無い制度 2名
・できうる限り、テニユア審査を課すべきではない。
その他 32名
・競争も時には必要だが、学外で競争しているので、学内では安定を供するべき。 ・ちゃんとした説明を受けていない。学部内の研究室間の人数バランスや力関係で、申請できない圧力を感じる。 ・外部からトップレベルの人材が来るならよくなる。しかしトップレベルの人材にアピールできる魅力が大学にない。 ・形式が整うだけで、実質的な効果が期待できない。 ・極めて形式的な情報によって人生設計が左右されるのは好ましくない。

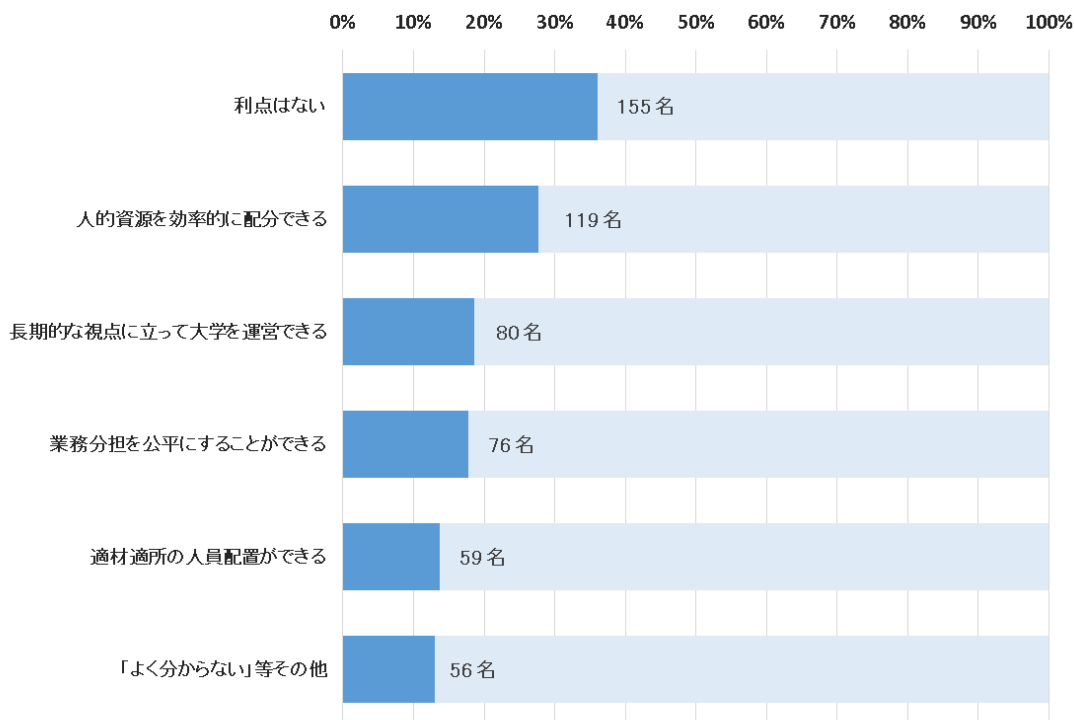
【5 新たな運営体制について】

これは、現状は実態が明確ではないところの議論であるが、長所短所を問う設問である。

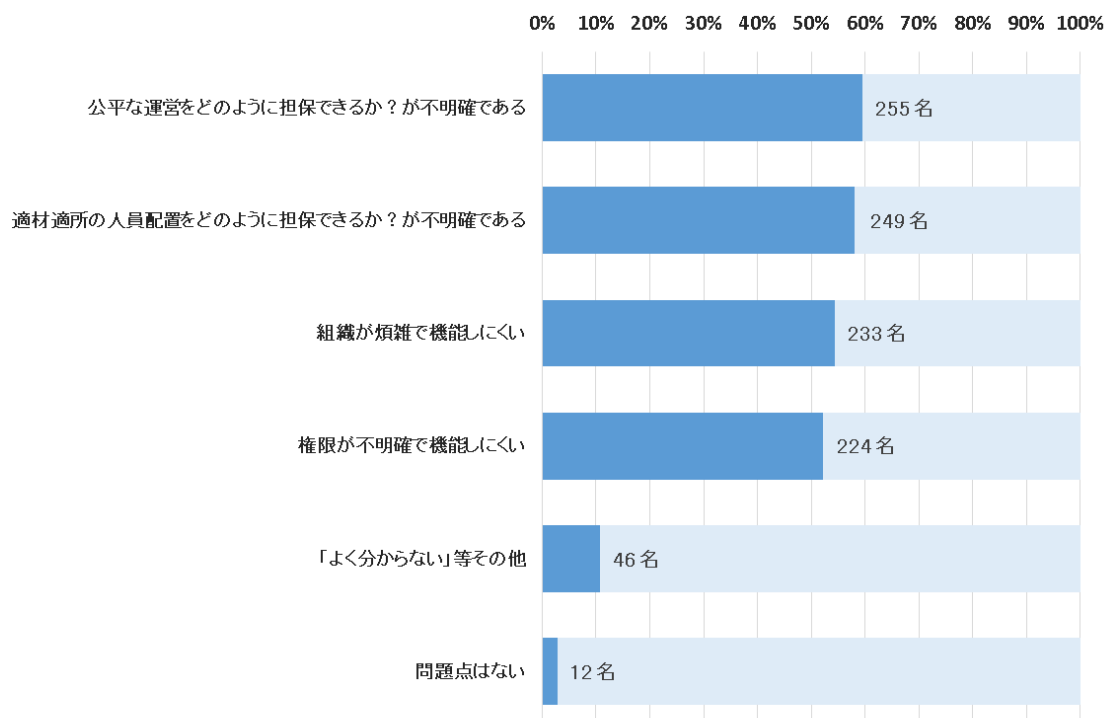
長所は5-1)「学術院会議にはどのような利点があるか(複数回答)」に対し、①「利点はない」155名、②「人的資源を効率的に配分できる」119名、③「長期的な視点に立って大学を運営できる」80名、④「業務分担を公平にすることができる」76名というように、否定的な意見に対し期待をする声も多く寄せられた。

次の5-2)「学術院会議にはどのような問題点があると思われますか?(複数回答)」では、①「公平な運営をどのように担保できるか?が不明確である」255名、②「適材適所の人員配置をどのように担保できるか?が不明確である」249名、③「組織が煩雑で機能しにくい」233名、④「権限が不明確で機能しにくい」224名…⑥「問題点はない」12名である。複数の内容が選択されており、問題意識が多いことがわかる。

5-1) 学術院会議にはどのような利点があると思われますか?(複数回答)

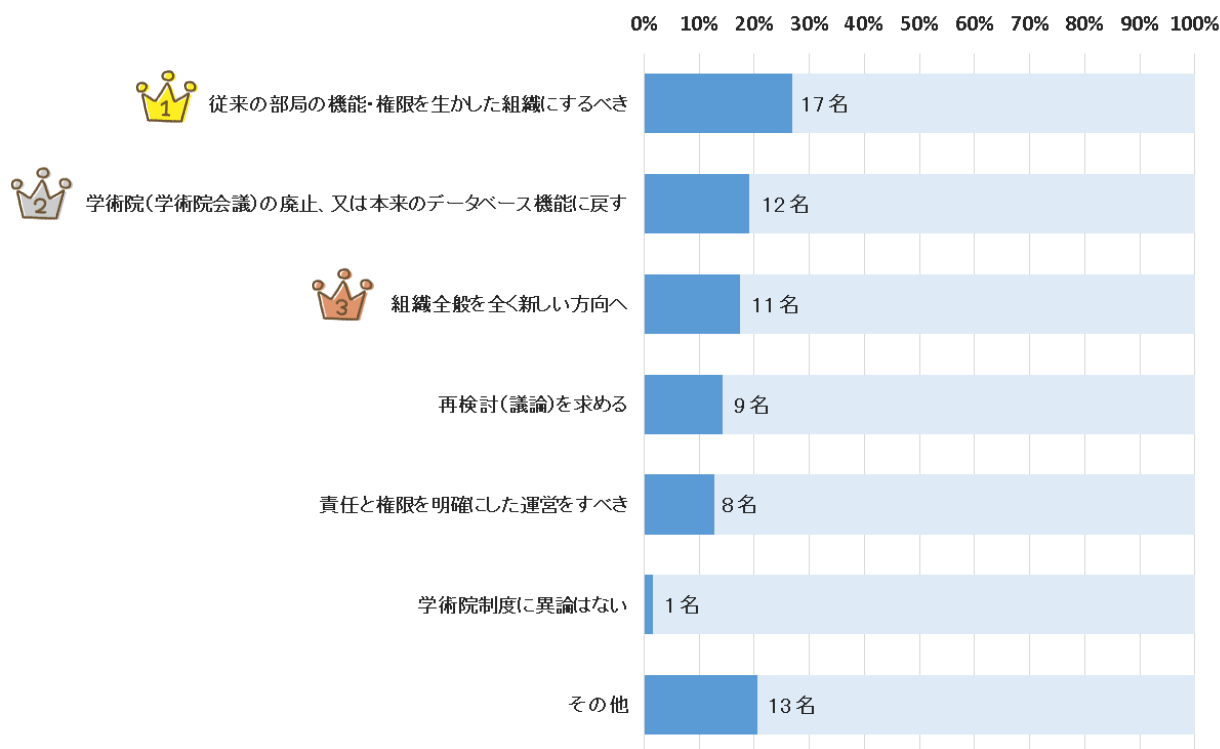


5-2) 学術院会議にはどのような問題点があると思われますか?(複数回答)



【自由記述】5-2-1) 5-2 で指摘されているそれぞれの問題に対して、改善策があればお聞かせください。

〈注〉 質問対象者:63 名



【自由記述】5-2-1) 5-2 で指摘されているそれぞれの問題に対して、改善策があればお聞かせください。
(回答者数 63 名) 以下、抜粋



従来の部局の機能・権限を生かした組織にするべき。 17 名

- ・部局毎の指揮命令系統のほうがかきめ細やかな職務配分ができると思う。
- ・これ以上の人員削減は行わず、教員を増やして昔のように学部内での仕事分担に戻す。
- ・分野ごとに専門性や、どのような人的資源を生かしたいかも違うので、学部レベルくらいの組織の方が動きやすいのではないかな。
- ・大学にとって最も大切なのは学部教育であり、従来は、各学部がその責任を引き受けていたはずである。新体制においては、学部主体の人事は無くなってしまっているの、誰が学部教育に責任を持てるのかがあいまいになっていくと思う。枠をもうけて学部主体の人事を復活させることが最も簡単な解決策と思う。
- ・本学のような、多様な分野・業務を抱える巨大な総合大学では、無理な一元化は、現場の状況(特に定量的把握が難しいような仕事)を把握しづらくし、現場の状況に応じたきめ細やかで適切な対応を難しくするため、かえって効率化の妨げになるのではないかと思います。いろいろ問題もあったかもしれませんが、これまでの部局程度のサイズの組織ごとに運営するのが、結局一番、現実的で効率的ではないかと思います。



学術院(学術院会議)の廃止、又は本来のデータベース機能に戻す 12 名

- ・学術院を廃止する。
- ・本来のデータベース機能に戻れば、役に立つことがあるかもしれない。大学は学術院はデータベースであり、人事などには関与しないと説明していたが、今回の改革ではこの点について、何の断りも説明もない。
- ・実態を把握していない人が結論を下すのは危ういことだと思う。組織運営は状況を掌握している人・組織に任せるべきである。
- ・異なる領域の長が集まって議論したところで、声の大きな領域長の意見が通るだけなのは目に見えている。むしろ



る、トップダウンで各部局への人事配分を決め、その配分の中で各部局の裁量で人事を動かす方が、遥かに効率的で先進的である。学術院会議に人事配分を任せることは、トップが意思決定できないことの責任逃れでしかない。

組織全般を全く新しい方向へ 11 名

- ・公平な運営のためには特定の部局に所属しない(利害関係のない)第三者に委任する必要があるように思われる。
- ・運営組織ではなく、審議組織あるいは協議組織にすべき。
- ・事務組織のように、適当な期間ごとに強制的に配置換えを行う。
- ・実施するならば徹底的に組織機能を強化すべき(寄せ集めでは意味が無い)。
- ・学長の出身部局を連続させない制度の導入。民主的(教職員主体)プロセスの導入。
- ・教員の評価システムがしっかりできることが第一と思います。
- ・最初から硬直的な組織を作ってしまったことが問題になるだろう。具体的には細かい聞き取り調査に人的資源を割き、これに基づく柔軟でオープンな組織を作るしかないように思うが、おそらく誰もそのインセンティブは持っていない。信頼に足る人材も極端に少ない。
- ・現在の部局制度は縦割りで、無駄も確かにあります。各研究科で眠っている人材、例えば助教や講師の職階の方を人材活用し、昇進へ導くようにできるならば、活路も見えるかもしれません。何もかもテニユアトラックでは人材は流出するかもしれません。

再検討(議論)を求める 9 名

- ・現場の意見を直接聞きに来て欲しい。
- ・学術院の意味を根源から議論したい。
- ・専門性が強い領域が多いので機能するかが疑問。
- ・現場への権限委譲で組織の活性化を目指す現代の世の流れと逆行。ちなみに成果主義も一昔前に国内の民間企業で組織の弱体化を招いた元凶。周回遅れで同じ失敗への道を突き進んでいる。
- ・成功事例や失敗事例を検討した上で動く方がよいのではないかと思われる。
- ・人的資源の効率的な配分についてはデータベース等の努力はされているが、机上の空論にしか見えない。採用時の条件や歴史的な経緯等、それだけではどうにもならない部分を軽視し過ぎている。

責任と権限を明確にした運営をすべき 8 名

- ・会議で決定判断を行う人に対する評価を行うべき。企業の場合、改革が失敗した場合、役員の交代、減給が当然行われる。大学の場合は、舵取りに間違いがあっても、誰も責任を取らない無責任な改革になることが心配である。個人評価をするのであれば、改革をする人の評価も行い、責任を明確にすべきである。
- ・現在の業務(授業負担、入試関連業務など)の明らかな偏りが全く是正されていない。これを行うには、業務を命令できる権限を関連する担当者に与える必要がある。

学術院制度に異論はない 1 名

- ・学内で重複を避け、効率的な人材配置、公平な業務負担をすることに異論はない。透明度の高い運営をお願いしたい。

その他 13 名

- ・改善策ではないが、改革のための改革ばかり行われて、不透明で曖昧な部分ばかりが増えている。大学役員は大学のことを思って改革をしたいのではなく、自分の役職身分の保身のために改革案を作っているだけではないかと感じることがある。
- ・大学院改革と関連するが、「総合科学」というグループを作らない限り、たとえ「学術院」所属として教員の流動性を高めようとしても、他大学の構造と何ら変わらない特徴のない大学組織になってしまうだろう。

【6 教員評価について】

6-1)「経営をモニタリングする指標である A-KPI®、B-KPI®の教育研究の発展への貢献を問う」では、回答は「どちらともいえない」28%を頂点に「そう思わない」「どちらかといえばそう思わない」が計 55%を占める。「どちらかといえばそう思う」「そう思う」は計 17%である。

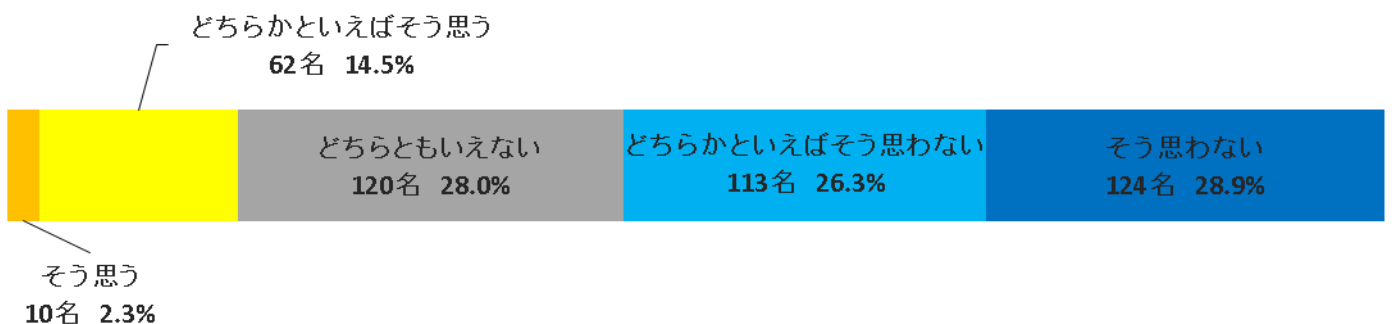
6-1-1)肯定的な意見の理由（複数回答）は、「個人の貢献度の可視化」62 名、「部局の貢献度の可視化」35 名、「個人の教育研究のモチベーション増加」29 名と続く。

6-1-2) 否定的な意見の理由（複数回答）は「多様な学問領域の成果を公平に測定する指標は存在しないため、不合理である」196 名、「特定分野に有利・不利な偏りがある」181 名、「モニタリングではなく個人の業績評価に使われる危惧がある」148 名と続く。6-1)で否定的意見が多数であるため、肯定的理由より懸念する理由のほうが当然多い。

6-2) 教員評価のあり方についての自由記述は「短期的な一律の数値化の評価には不利益を生む可能性がある」が 28 名、「数値化はやむなしとしても、見えない部分評価は別に評価されるべき」が 12 名、「教育機関として間違っているため廃止すべきである」が 11 名である。

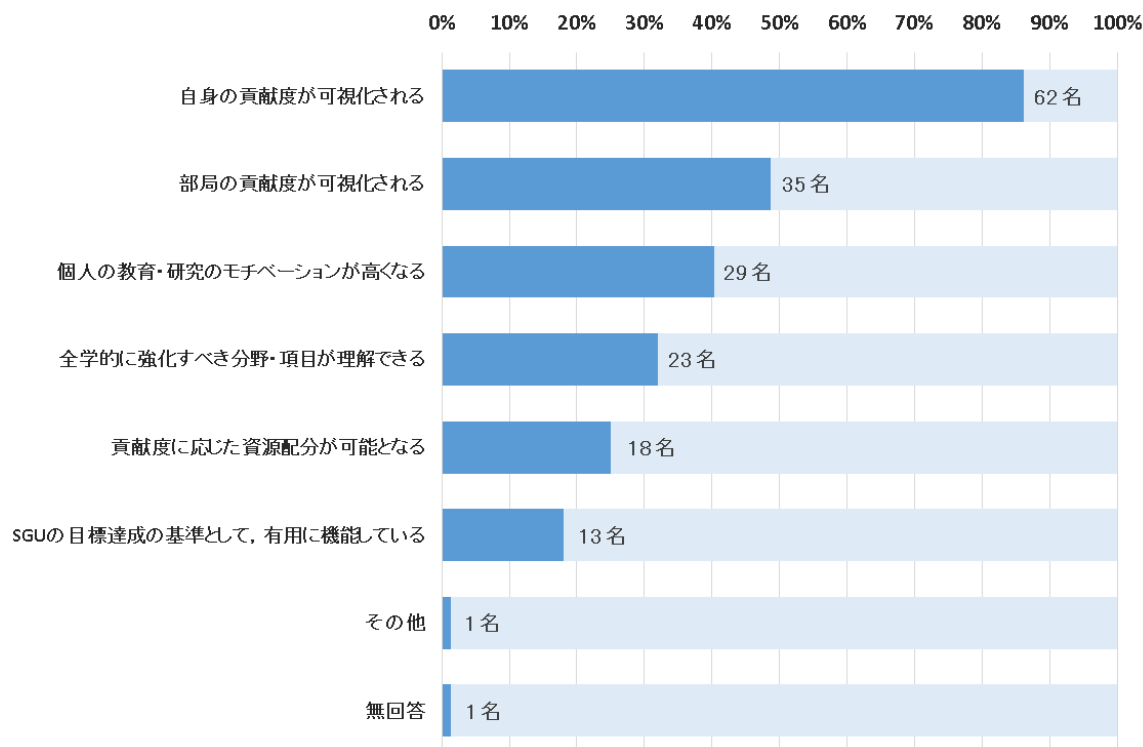
なお、この教員評価については、検討ワーキンググループ「A-1 教員の個人評価検討 subWG」が完遂のため廃止（2020 年 3 月 24 日）となり、今後は学術院会議において次のように継続検討される予定である。「今後、本答申（※）を踏まえシミュレーション及びその検証を行い、必要に応じて評価項目並びに重みの見直しを行い、令和 3 年 4 月に新たな個人評価制度を正式に導入し、令和 3 年度の活動実績に基づいて、令和 4 年度から当該制度を実施することとしております。（全学情報共有基盤システム「いろは」2020 年 3 月 25 日付け学長・理事からの文書より）」※A-WG による広島大学の新たな教員個人評価制度について（答申）

6-1) 当初、A-KPI®と B-KPI®は、大学経営をモニタリングする参考指標として、それぞれ導入されました。これらの指標は、本学の教育・研究の発展に貢献していると思いますか？



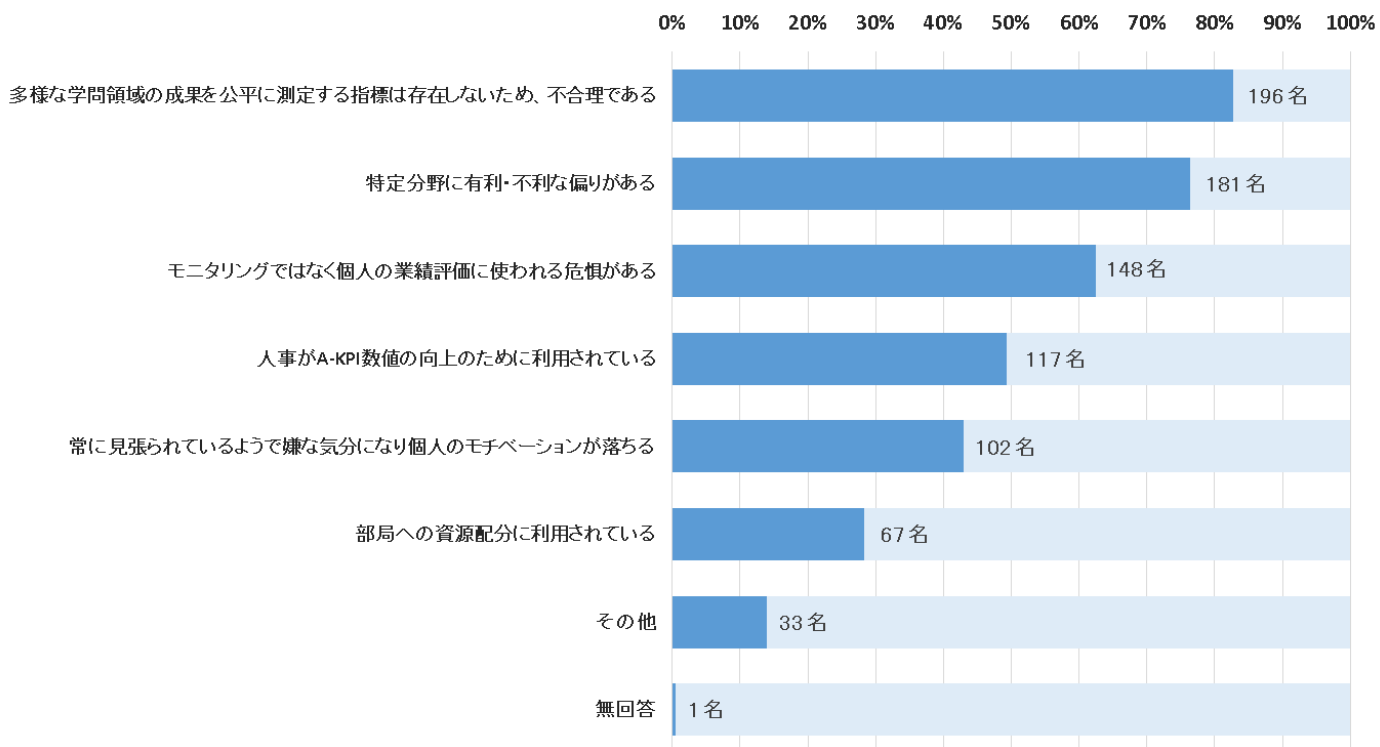
6-1-1) 6-1 の質問で「そう思う・どちらかといえばそう思う」と回答された方に伺います。そのように考える理由として、該当するものを選んでください。(複数回答)

〈注〉 質問対象者：72 名（内無回答：1 名）



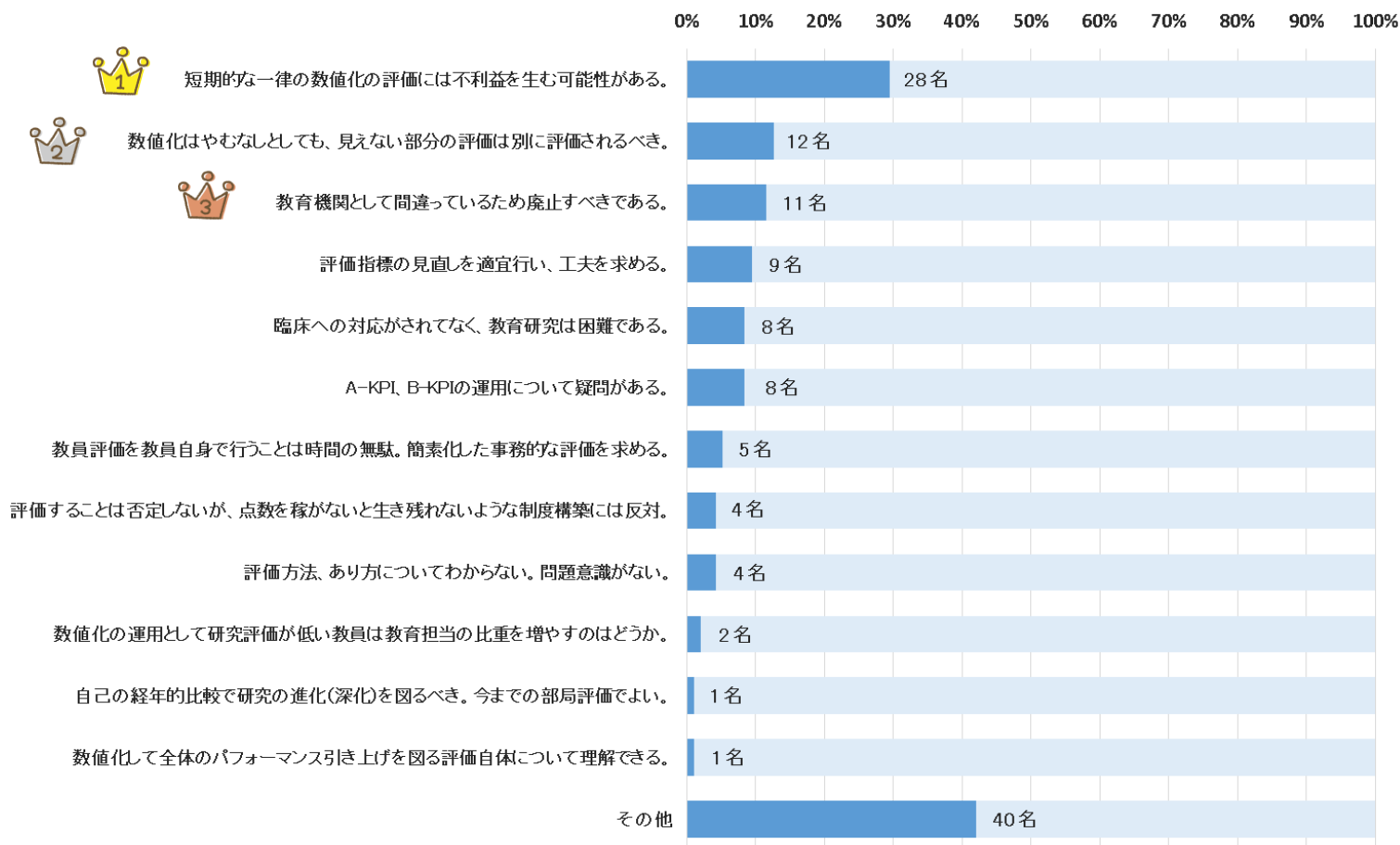
6-1-2) 6-1 の質問で「どちらかといえばそう思わない・そう思わない」と回答された方に伺います。そのように考える理由として、該当するものを選んでください。(複数回答)

〈注〉 質問対象者：237 名（内無回答：1 名）



【自由記述】6-2) 教員評価のあり方について、ご意見がある方はお聞かせください。

〈注〉 質問対象者:95 名



【自由記述】6-2) 教員評価のあり方について、ご意見がある方はお聞かせください。

(回答者数 95 名) 以下、抜粋



短期的な一律の数値化の評価には不利益を生む可能性がある。 28 名

- ・分野によって事情が違うため共通の尺度で評価するのは困難だから。理系中心の発想による業績評価だから。
- ・ポイント稼ぎのような制度はやる気を削ぐのでやめてほしい。
- ・やる気の起きない、士気の下がる評価システムと言える。現場の教員のプレッシャーが増大し疲弊している。特に若い教員は不安しかない。希望の持てる職場を作ることが、大学運営側の役割ではないでしょうか。
- ・公平で適正な評価を、異分野でおこなうことは無理がある。公平さを欠く評価が、研究者間が組織間での軋轢を生み、学内での足の引っ張り合いが進んでいる。大学に対する不信が増している。
- ・現在の教員評価は SGI 論文による成果公表が常である理系の研究者に著しく有利な方法・基準であり、多様で画一的な基準になじまない研究領域(文系・芸術系・複合領域など)の研究者を正当に評価できていると言えない。また、基礎教育に貢献したり社会からの要請に応えたりする形でご尽力されている教員の評価にも対応できていない。



数値化はやむなしとしても、見えない部分の評価は別に評価されるべき。 12 名

- ・下働きは評価対象にならない。
- ・評価の半分程度は外形的指標もやむを得ないが、数値化で見えない部分の評価は別に評価されるべき。組織運営や施設改善への日常的貢献が評価されない。評価されなければ誰も点数化される以外の仕事はしません。結局、組織崩壊につながると思う。

- ・実際にはスコアに反映されない業務が膨大にある。スコアのみで動く教員を生み出し、学生のための実際の教育の向上が図れなくなる。
- ・評価には量的な面と質的な面があると思う。すべてを量に変換していくことには納得できない。
- ・教育のウエイトが大きく、評価に反映できない部分もあるので、不公平感はある。
- ・ある程度の評価基準は必要であるが、量的な基準でしか判断されていないと思う。業績を点数化すれば管理はしやすいが、それが研究や教育の質を反映しているとは思えないし、研究や教育の質を上げることにはつながらない。



教育機関として間違っているため廃止すべきである。 11 名

- ・数値目標を掲げて従業員を働かせるような体制では、学問を深めるという精神は消滅してしまう。
- ・もはや教育機関である大学というものからは離れてきている。
- ・教育研究を数値化して競わせようという根性自体が卑しい。
- ・このような無理な数値評価は既に行き詰まっているということが判ってきたのではないか。企業ではない大学に、このような手法を当てはめることはやめた方がいい。
- ・上層部が独断できめた、現場を意識しない評価方法は今すぐやめて欲しい。

評価指標の見直しを適宜行い、工夫を求める。 9 名

- ・数値化の指標を常に更新していただきたい。
- ・モチベーションが上がるような評価にしてほしい。
- ・不公正がまかり通っている現状をただし公正を期してほしい。
- ・公平で透明性のある評価をしていただきたい。

臨床への対応がされてなく、教育研究は困難である。 8 名

- ・病院勤務の場合、臨床などの評価項目があまりなく、不公平な印象がある。
- ・評価基準が、研究＞＞教育＞臨床と不平等である。本学と霞地区は切り離して(別基準で)考えるべき。短期的に結果のみを評価する環境では、基礎研究は進まず、人材育成はできない。
- ・現実的に外部資金獲得と英論のみが評価対象となっていることが最も大きな問題。医師として大学病院での日常業務として求める水準は非常に高い。それを満たすため文字通り寝食を欠いて働いているのが現実である。日常業務で身体的にも時間的にも過大な負担を強いておいて、これらが全く評価されず、資金獲得と英論のみが評価される現実で、どうモチベーションを維持するのか。外部資金獲得も英論も大学病院全体の視認しやすい業績につながるもので、もちろん高く評価されることは喜ばしいが、大学で立身出世をしたいものばかりではなく、ただ医療に貢献したいと考える有意の医師を見殺しにしていると感じる。優秀な人材がただ大学を去ることのみを一念として過ごしている現実を執行部はどう考えているのだろうか？

A-KPI、B-KPI の運用について疑問がある。 8 名

- ・AKPI は自動で計算され評価として反映されているが、BKPI は、自分が入力する項目について正しく評価点に入っていない。過小評価されている。計算漏れがあるかぎり、給料等へは反映すべきではない。
- ・A-KPI と B-KPI は危惧ではなく、既に、ある学長面談で学長が個人のそれを見ながら面談を行っている事実があった。このような事実は数多くあると推察されるので、その事実の掘り起しを進める必要がある。
- ・A-KPI などは自己の 1 年間の活動を振り返り反省材料とするくらいなら使い道もあると思われるが、それに基づいて人事などを行うことは好ましくない。あくまで自己チェックとして使うことに限定するべきだ。学内でのさまざまな活動を他人に監視されていると思うと、管理社会のようで気持ちが悪いし、順位などを見せられるとモチベーションとモラルが下がり、どうでもよくなってくる。
- ・特に BKPI の評価においてセンターは十把一絡げにされているが、各センターにより様々業務の違いが有る。特に共同利用共同研究拠点は大学にたいしてだけでなく、国(文科省)への対応のための書類などの作成も多く、利用者のサポート等の業務も多い、その点が現在は評価に含まれていないのは問題である。

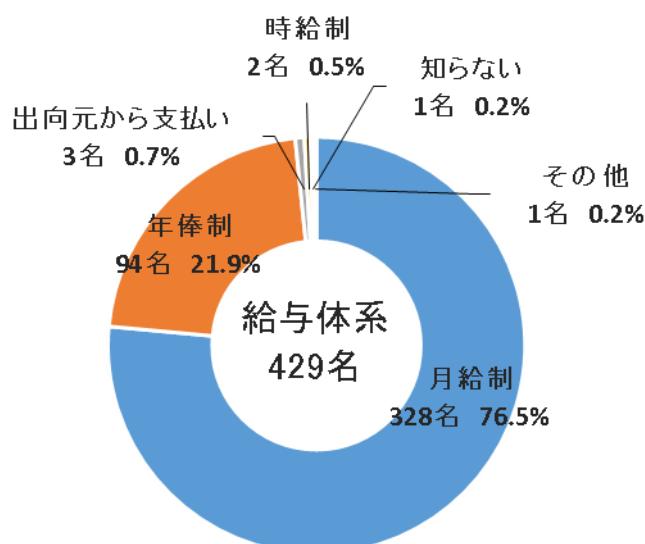
教員評価を教員自身で行うことは時間の無駄。簡素化した事務的な評価を求める。 5 名
・評価にかかる労力を減らしてほしい。 ・教員評価を教員自身で行うことは時間の無駄なので、事務的に管理して欲しい。こうしたことで時間がとられて、結局研究や教育に費やす時間が足りなくなる。 ・全学の収集システム、部局での評価、外部向けの報告書、等々で、同じような業績リストを別々のフォーマットで何度も作る羽目になっており、時間を取られている(特に、全学システムに Excel から流し込めなくなって悪化した)。教員側で何もする必要がないという点では A-KPI は優れている。関係の薄い項目を省く、システムの UI を改善するなど、省力化を進めてほしい。
評価方法、あり方についてわからない。問題意識がない。 4 名
・評価方法が不透明であり、実際にそれがどのように活かされているのかもよく分からない。 ・教員間で話題になっていない。
評価することは否定しないが、統一的に点数を稼がないと生き残れないような制度構築には反対。 4 名
・ハラスメントにより休職を余儀なくされた場合、評価点数が出ないのは当然であるのに、実際は表面上の数値だけを見てマイナス評価されるので、そのような判断に使用しないでほしい。 ・経営陣が覚悟と責任を持って何某かの評価基準(たとえ偏りがあつたとしても)を設け、教員を評価し、給与等に差をつけること、それ自体悪いことだとは思わない。が、個々の教員に対しその評価基準にそった仕事(学内行政や教育はともかく、ここで言いたいのは研究について)を強いるのだけはやめてほしい。広大からの評価が低い、そして給与や研究費が減るのは大して苦痛ではないが、研究内容に口を挟まれると士気が下がる。具体的には、新評価制度構想のなかにあつた評価に基づいた定期面談について、この点、大いに懸念している。 ・全教員のパフォーマンスを数値化して、業務分担の不公平さをできるだけなくしたいという狙い自体は理解できます。しかし、それでもやはりこれは、教員のモチベーションやパフォーマンスを上げるどころか、逆に下げる要因になりかねないと危惧します。本学のように分野特性があまりに多様な集団の場合、構成員すべてが納得できるような計測方法を作るのは至難の業ですし、仮にそれを作っても、優秀で独創性に富みモチベーションのある人材ほど、数値で管理される(あるいは、少なくともそのように感じる)ことで、かえって嫌気がさしてモチベーションを失ってしまうでしょう。また、過度の競争的制度の導入は、教育研究の遂行に必要な大学内の協調も破壊しかねません。ほとんどの構成員は、それぞれ得手不得手はあれどこれまで本学の教育研究に貢献してきたと思います。一律に網をかける形で管理を強化して構成員全体のモチベーションを下げるよりは、むしろ、本当に問題があると思われる(ごくごく)少数に対する何らかの改善策を講じる制度のほうが、大学の長期的発展にとってはプラスになるのではないかと思います。また評価をするにしてもこれまで実施してきた部局ごとの評価で十分だと思います。
数値化の運用として研究評価が低い教員は教育担当の比重を増やすのはどうか。 2 名
・研究しない人に罰がありますか。海外では研究しない人には授業を多めに持たせたり、部局長に呼び出され、それでもしなければ、副学長、最後に学長に呼び出されますが、どうでしょうか。
数値化して全体のパフォーマンス引き上げを図る評価自体について理解できる。 1 名
・昇給や賞与などの査定の都合で、いずれにしても数値化は必要だと思うが、研究業績以外の教育や運営についても多面的に評価の対象に含めようという方向になってきているのは良いことだと思う(次のポストのために外の公募に出すことを考えると、むしろ他をさぼって研究だけやるという方向に行きかねないので)。
自己の経年的比較で研究の進化(深化)を図るべき。今までの部局評価でよい。 1 名
・分野によって、評価のあり方は当然異なる。それを統一的に評価されようとするのでおかしいことになっている。全教員をひとまとめに評価するのではなく、前年度の自分と比べてどうなのかという評価ではだめなのか。
その他 40 名
・ブラック労働環境を誘引しかねない。 ・大学は、多様性を認めるところで独創性が生じる。現在、それに逆行している。

- ・大部分の教員はこれ以上頑張れないくらい疲弊しています。これ以上気持ちを削ぐことを導入しないで欲しい。
- ・外部の専門家の目でも評価があつてよいだろう。
- ・勤務評価のものさしに関しては、雇用者と被雇用者の間で意見が一致しないのは当然かと思います。双方が妥協点を探す協議に前向きに取り組んで頂きたい。
- ・企業であれば、個人の目標に対する達成度で業績評価するのが普通である。そして、分野や役割が違うことを踏まえ、適切な目標を設定することが上司(管理者)の責任である。一律に 1,000 点を目標に設定するという、管理者が責任の一切を放棄したような愚かな「成果主義」など、これまで見たことも聞いたこともない。
- ・「大学の発展のためにはたらく教員」という認識を前提に評価をすることがなじまないと感じる。研究者は個人商店主のようなものであり、大多数の教員にそのような意識はないのではないか。
- ・運営交付金の削減、人件費の削減はしかたがないが、そのために教員を減らしては疲弊するだけである。ワークシェアをして教員数を増やすことを考えて欲しい。その場合、給料がさがってもよい。研究や教育ができる自由な時間と余裕がほしい。
- ・評価制度をどうすべきかというのは難しい問題でどうすれば良いかは全く分からない。ただ、もう少し、教員を信じて欲しいという気はする。しかし、これまでの方法では思うような成果が出ていなかったから、こうなっているというのであれば、教員側も考えないといけないことはあるように思う。

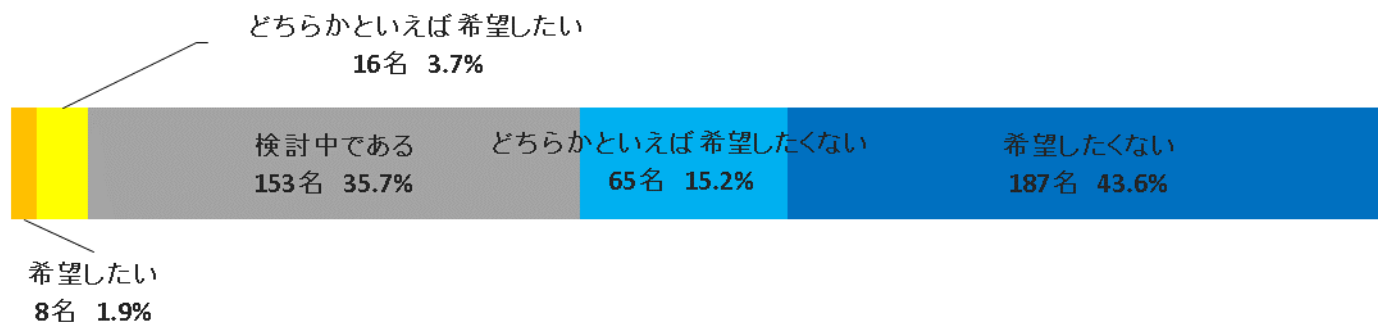
【7 給与制度の改正について】

2016年度に導入された従来の年俸制（以下、旧年俸制という）に代わり、2020年4月1日よりいわゆる新年俸制が制定された。これは組合との交渉の結果、現在は2020年4月1日からの新規採用者のみへ導入であり、現行の在職教職員が本人の希望により新年俸制へ切り替えが可能になるのは2年後2022年4月1日からである。現教職員への導入時期が先延ばしになったことと併せ、当初の大学案「同意をされた方に適用」が「希望をされた方に適用」に変更になった。これらの2019年12月の交渉結果は以下の当該アンケートの意向に負うところが大きい。7-2) 「あなたは新年俸制への切り替えを希望しますか？」に対して回答が多い順は「希望したくない」44%、「検討中である」36%、「どちらかといえば希望したくない」15 %である。一方、「どちらかといえば希望する」4%、「希望する」2%) であり、新年俸制を拙速に現教職員へ導入することは難しいと大学も判断したようだ。7-1) 給与体系の分布によると、月給制が77%、旧年俸制が22%であるため、文部科学省から当大学へ割り当てられた年俸制導入目標人数を達成するには、地道に新規採用者を新年俸制として採用し続けることと、この月給制77%の者が新年俸制を希望することをおいて道はない。なお、念のため※7-2補足) クロス集計資料を見ると、旧年俸制22%の者の中でも、新年俸制への希望者は「希望する」「どちらかといえば希望する」を合わせて小数である。2016年度導入の旧年俸制では、3年後に昇給60万円を実現した者は適用者の約半数であったこと、また昇給できたとしても月々に換算するとそれは月給制の給与改定や定期昇給の金額よりも不利であること、また月給制よりも退職金や各手当が組み込まれている分、当然月々の収入が多くなり月々の社会保険料や所得税・住民税の控除も多くなる等、賃金面でメリットを打ち出せず、デメリットが認識された。このたびの新年俸制が現状よりも不利益がない制度であればまだしも、今後制定される予定の「新たな教員評価制度」とリンクさせることが計画されており不確定要素も大きい。また、併せて月給制自体もこの「新たな教員評価制度」とのリンクは検討されている。当該教員評価制度は検討中であり不明点も多いが、現WGで示されている案によると評価の良好ランク（標準）は各領域を母数とするならば70%程度の者が該当し、その者の基本給与部分を減額し、その減額された原資をS・A・Bランクの同30%程度の上位者へインセンティブとして拠出するという構造になっている。これにより個人評価の増減メリハリをつけるという設計図である。この業績評価制度にリンクさせる新しい給与制度についての不安はアンケートの7-2-1) 自由記述「切り替え希望の回答に対する理由をお聞かせください」で次のように「2位」に挙がっている。「業績評価制度に不信感があり、給与や評価をあげることが困難だと感じる（不利益変更）。」が42名で2位。なお、1位は「内容をよく理解していない。説明が不十分である。」が58名である。

7-1) あなたの現在の給与体系をお答えください。

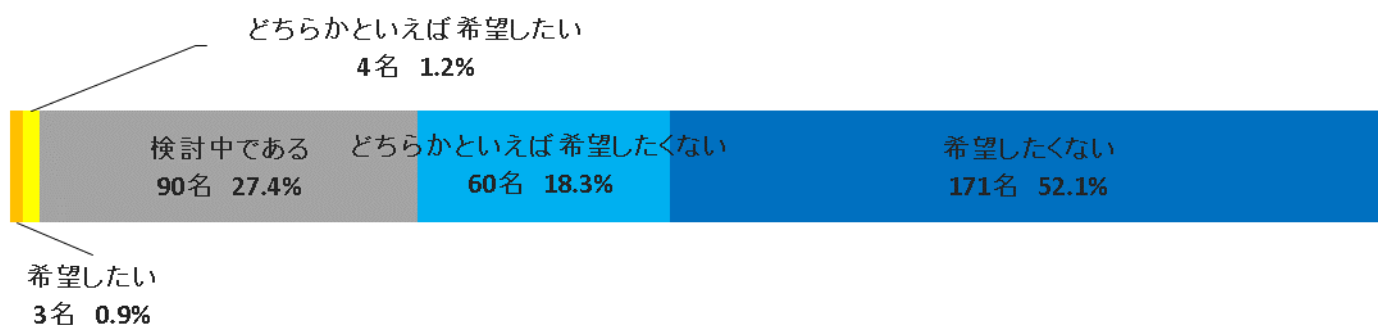


7-2) あなたは新年俸制への切り替えを希望しますか？

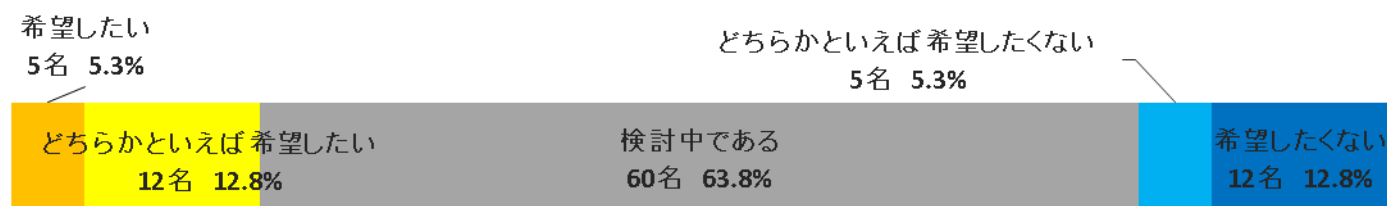


※7-2 補足) クロス集計資料
給与体系別の内訳は...

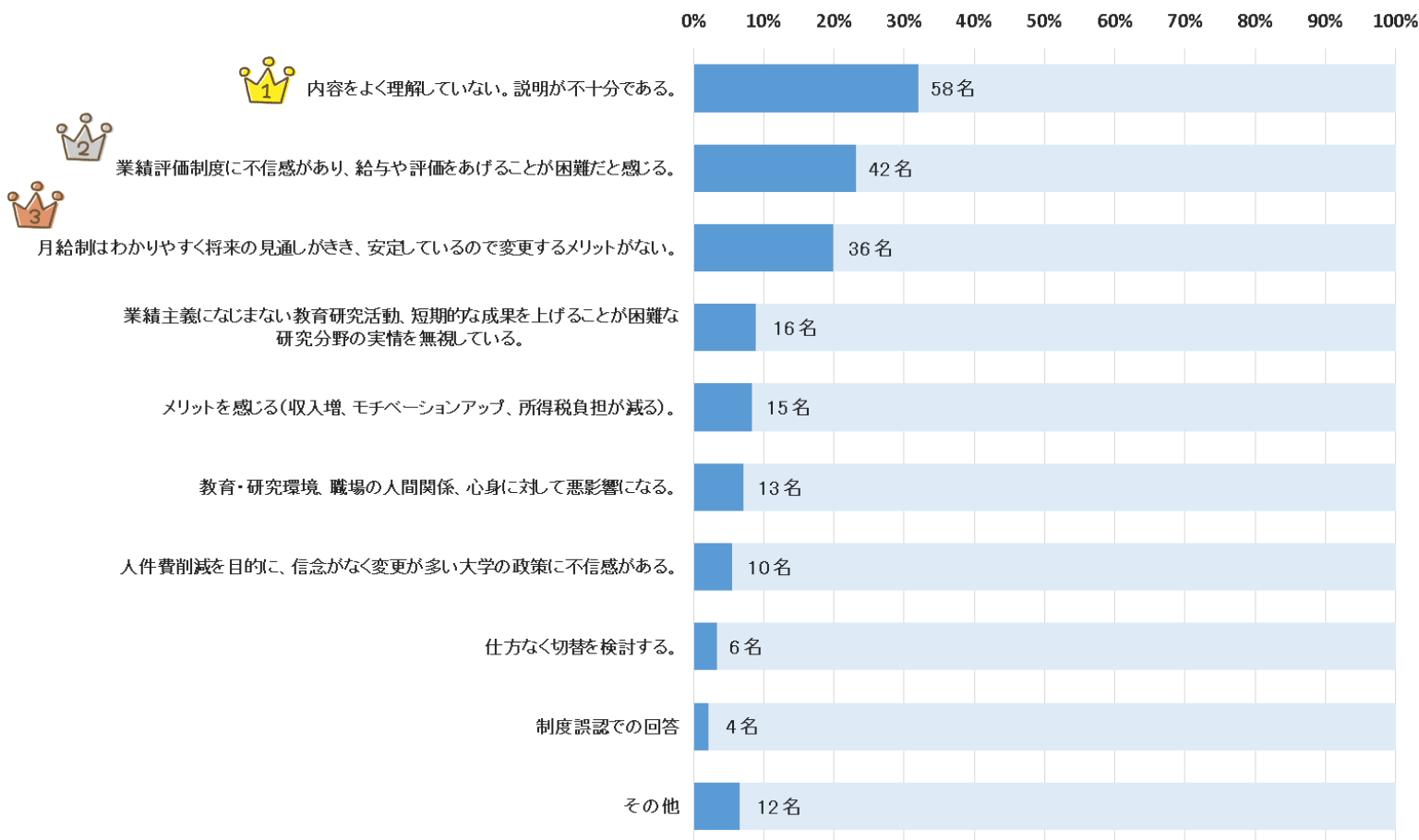
●月給制(328 名)



●旧年俸制(94 名)



【自由記述】7-2-1) 7-2 の質問に対する理由をお聞かせください。



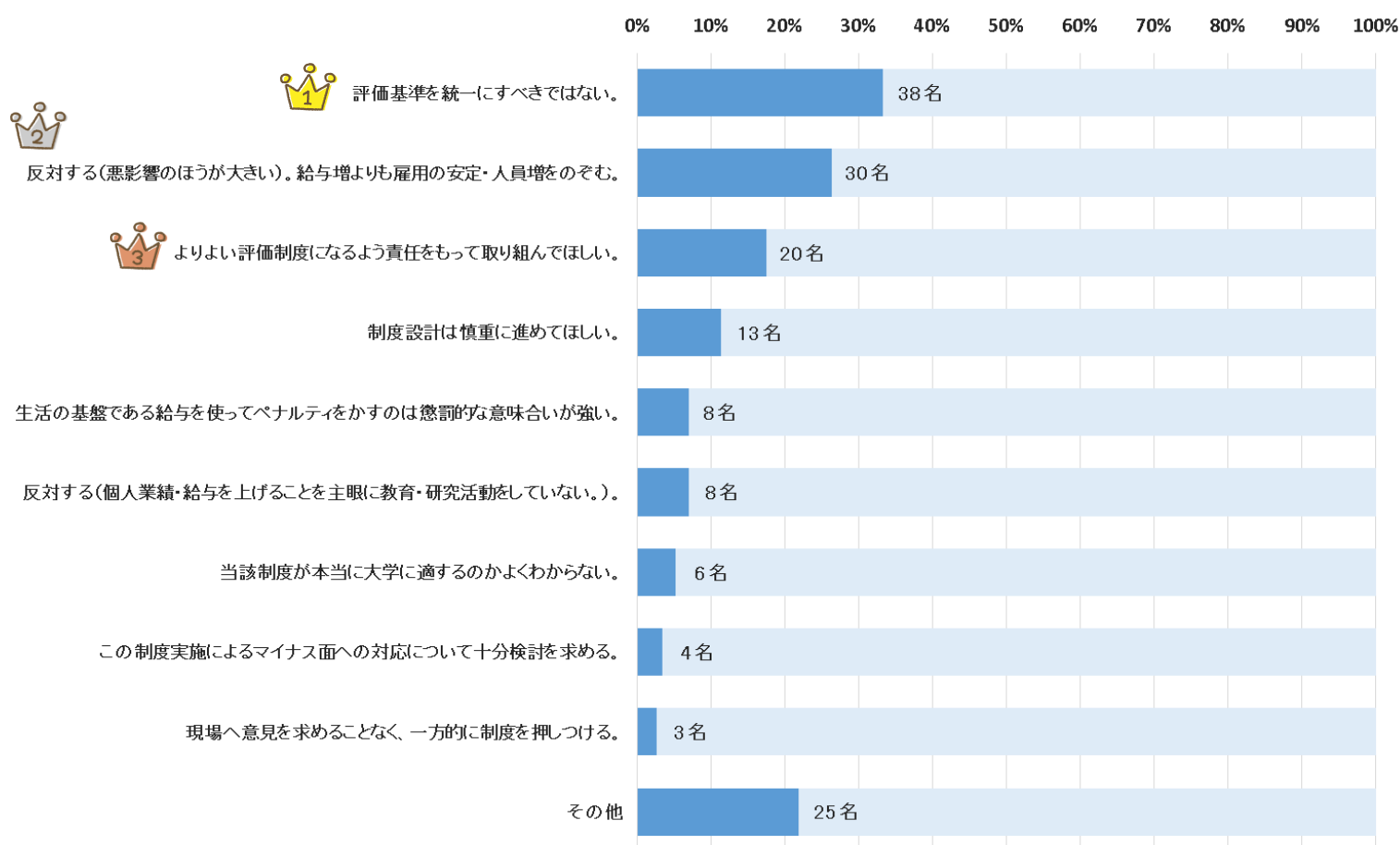
【自由記述】7-2-1) 7-2 の質問に対する理由をお聞かせください。

(回答者数 181 名) 以下、抜粋

1	内容をよく理解していない。説明が不十分である。 58 名
	・現行の年俸制と比較してどうなるのか不透明だったので、まだ決めていない。 ・そもそもの給与体系が不透明。新制度が自分にプラスになるかマイナスになるのかがわからない。 ・実際に試算してみないと分からないため。 ・説明がまだまだ不明瞭である。 ・目的、詳細を理解していない。
2	業績評価制度に不信感があり、給与や評価をあげることが困難だと感じる。 42 名
	・70%の人の給与が減額され、30%の人の昇給に分配される仕組み、そのものがおかしい。 ・新年俸制は論理的に、絶対評価ではなく相対評価であるため、一部の優秀な教員のみ評価される。結局給料はさがるだけである。 ・評価の仕方が不当で不利益を被ることが明らかだから。 ・今は業務量が多く日々忙殺されている為、成果を上げる状況にはないため、どちらかといえば年俸制は希望したくない。 ・これだけ多様な教員がいる中、誰が何をどう評価するのがよくわからない。 ・「普通にやっていたら、給与は下がる」(9月18日学内説明会での発言)のとおりです。なぜこれを導入するのかのていねいな説明がない。 ・今回の新年俸制は、単なる雇用条件の不利益変更に過ぎない。 ・正当な評価がなされないのなら、横並びに近い方が納得がいく。 ・業績評価によるといっても不透明な点があり、それで給与が決まるのは不安。
3	月給制はわかりやすく将来の見通しがきき、安定しているので変更するメリットがない。 36 名
	・年俸制は不安定ですし、スポーツ選手ではありません。 ・人として生活を営むにあたり、安定した収入が重要だから。 ・給与制度の改正は将来設計に大きな影響を及ぼすから。 ・現状に満足しているから。

・定年間近だから。 ・いつまでも年俸制のメリットを活かせるとは限らない。 ・増減ともに幅が大きくなるわけだが、俸給に関しては積極的にリスクを取りたいものではない。 ・給料が十分だとは思わないが、制度としては現状のままで不都合はない。
業績主義になじまない教育研究活動、短期的な成果を上げることが困難な研究分野の実情を無視している。 16名
・長期的な安定性が研究活動には必要。 ・収入を増やすために学問を深めようと考えているわけではない。 ・論文投稿から出版まで2～3年かかるし、給与を意識して研究はしたくない。 ・少数の顕著な研究業績のある教員にのみ有利な制度であるため反対。 ・この労働環境で業績によるインセンティブをされると、教育や診療にでないあるいは手抜きをする職員にのみ有利。教育して当たり前の風潮を変えない限り大学の本務である人材育成が空洞化する。
メリットを感じる(収入増、モチベーションアップ、所得税負担が減る)。 15名
・現在の年俸制は退職金込みであり、所得税や住民税の負担が増加していることから、メリットを感じない。 ・自身のモチベーションアップにつながる。 ・給料が上がるから。
教育・研究環境、職場の人間関係、心身に対して悪影響になる。 13名
・結局大半のスタッフの給与は下がるような形となっており、自分にもあまりメリットを感じないのと、昨年度まで同じように仕事をしていたのに給与が下がることになれば、仕事へのやる気も下がると思うので。 ・自分の仕事が得になるかならないか、いちいち吟味するのは、モチベーションが下がる。仕事がおもしろくなる。 ・新年俸制になると、普通に仕事をするだけでは、給与が減額されることになるから。また、年俸制の指標にカウントされない仕事を行うことに消極的になり、学生などとの関係が疎遠になり、教育が疎かになることが危惧されるから。 ・相対評価は不必要な競争を煽り、相互に信頼し、尊重しあう教員間の関係性を崩す。 ・安定した精神状態で仕事をしたいから。 ・働き過ぎて体を壊しそう。
人件費削減を目的に、信念がなく変更が多い大学の政策に不信感がある。 10名
・ころころ変わりすぎ。 ・年俸制はどうにでも操作できそう(毎年度給与額を増減することが普通にできるという意味で)で怖いから。 ・大学を信用できず、非常な不利な待遇となる可能性を払拭できないため。 ・年俸制の真の目的は人件費削減であることは明白なので、どんなに一生懸命働いても年俸が低く抑えられるのは目に見えている。客観的で公平な業務評価もできるとは思えない。 ・文科省が財務省への説明としてやっていることで、我々はゼニカネのために研究しているのではない。同僚の環境を悪化させてまで、自分が得しようとは思わない。
仕方なく切替を検討する。 6名
・切り替えをしなければ不利益を被るのであれば仕方がないが、基本的には希望したくない。 ・昇任を考えれば切り替えを検討せざるを得ないから。 ・自分が関わった人事で年俸制に切り替わってしまった方が出たら、自分だけ切り替えないというわけにも行かないように思うが、制度も良くわからないので、難しい。これまでの説明を聞く限りでは、切り替えたら、自分は万年C評価以下で、給与は確実に下がるが、一方で評価にカウントされないような仕事は逆に増えていってしまうのは分かるだけに悩ましい。
制度誤認での回答 4名
・通勤手当などの手当が出なくなる。
その他 12名
・会社からの出向者のため大学からの給与は無し。 ・自分自身のこととしてはあまり興味が無い。

【自由記述】7-3） 今後は、学内説明会で説明された「新たな業績評価に基づく評価結果が給与に反映される」ことが予定されています。このことについて、ご意見がある方はお聞かせください。



【自由記述】7-3） 今後は、学内説明会で説明された「新たな業績評価に基づく評価結果が給与に反映される」ことが予定されています。このことについて、ご意見がある方はお聞かせください。
(回答者数 114 名) 以下、抜粋

評価基準を統一にすべきではない。 38 名

- ・評価項目の重みづけに「大学への貢献」を強調しているが、非常にあいまいな評価基準であり、適切に評価されるとは到底思えない。
- ・評価が教員個人で書くことから客観的なデータではない。
- ・理科系向きの評価制度。
- ・教育・学問上の成果は、スポーツのようにリアルタイムで評価されるものではないことを念頭において検討すべきである。
- ・業績の「質」の判断は難しい。それを単純に給与と結びつけることには反対。
- ・業績評価の公正性が担保できていない制度下で、中途半端な評価結果を給与に反映させるのは弊害が大きすぎる。
- ・個人の努力のみで仕事が進むわけではないため、業績評価の給与への反映は部分的にするべき。
- ・業績評価の手法を決めるとそれ以外を重視すると評価が悪くなる。よって、教員の学問への方向性(姿勢)が決められる。すなわち、学問の自由を侵しかねない危険思想である。第一、実力などは評価不能。表向きの業績などそれほど大きな意味はない。例えば、論文数が給与に反映されると評価されると、多くの論文を書く必要が出る。すると、内容は必然的に下がる。人事に正しい評価方法などはない。



反対する(悪影響のほうが大きい)。給与増よりも雇用の安定・人員増をのぞむ。 30 名

- ・限られた財源を教員同士で競わせるやり方には教員へのリスペクトを感じない。お互い協力しあって大学を発展させて行こうという意識が削がれる。
- ・統一した基準を作成し、その評価を給与という形で教員の生活と紐づけることは、教員の活動が基準に方向付けられる可能性があることを危惧します。なので、慎重に基準を定めていただきたい。しかし、価値観が異なる教員が納得するような妥当な基準を作成することは極めて困難なので、そこにコストをかけるのは得策ではないように感じる。
- ・普通に努力している大多数の教員が、普通に安定した収入を得られ続けることが、結果的には職場の良好な人間関係維持や研究やその他の各種業務に対するモチベーション向上につながるのではないかと思います。
- ・業績評価による給与増よりも、雇用の安定、人員増を望んでいます。
- ・全教員を同じ指標で比べるとどうしても荒くなり、評価対象外の仕事でやらざるを得ないが、評価上昇にはつながらないような業務が増えるように思う。また、仕事の質は問われない様な制度であれば、最低限で済まそうと思う方が増えても仕方ないと思う。何も考えなくても評価が高くなる方は例外として、そうでない方は、最小時間で最大効果を出すための方法をあれこれ考え出すことになると思う。



よりよい評価制度になるよう責任をもって取り組んでほしい。 20 名

- ・是非、努力が報われる制度にしてください。
- ・正しく評価されたものであるなら業績評価を給与に結びつけることは当然のことである。
- ・給与連動型の教員評価システムを導入することは経営陣の選択肢の一つとしてありだと思う。が、その結果について責任を負う覚悟をもって実施していただきたい。
- ・日本の大学の給料が低いことは世界的にも有名であるので、業績が高い人材が国内外に流出しない改善策としてはとてもよい。業績評価方法に妥当性があるならば素晴らしいと思う。
- ・大学の業務は多様であり、その多様な業務はどのように評価されるのか、また、研究分野によってその評価の仕方が異なる研究業績はどのように評価されるのか、さまざまな点において懸念を抱く。こうした懸念をもたれないよう、構成員が納得できるような制度づくりと丁寧な説明を望む。
- ・国からの交付金の減少や、その中で優秀な人材を確保するための傾斜分配ということは理解できないわけではない。また、多様な事情に配慮しようとしていることも理解できる。しかし、事情や経緯が複雑すぎて、差別的な構造がすでにできているなかで、差別的な構造が固定化するのに寄与することになると懸念する。

制度設計は慎重に進めてほしい。 13 名

- ・評価の妥当性をもっと吟味してから実施すべき。実態と乖離した評価を受ける教員が少なからず出てきそうである。試行的にとらえるべき。
- ・業績評価をどのように行うのか、それに割り当てられる給与額を妥当とする根拠があるのかを明確にしてほしい。
- ・理由や目的、期待される効果が十分に説明されていないので反対である。
- ・評価項目に対する規準がまだ明確でないため、不明な点多すぎるなかで実施される不安は大きい。

生活の基盤である給与を使ってペナルティをかすのは懲罰的な意味合いが強い。 8 名

- ・増給を期待するのは幻想であり、実際は総人件費の削減につながる。
- ・教員の給与を一部削って原資を作り、一部の人に再配分するというのは、教員のモチベーションを下げるだけである。成果主義どころか、懲罰に他ならない。
- ・「普通に勤務している教員」の給料が理由もなく下がるのは法律に違反するのではないかと。

反対する(個人業績・給与を上げることを主眼に教育・研究活動をしていない。)。 8 名

- ・給与が増えることを嫌がる従業員はいないであろう。しかし、給与を増やそうとして教育研究に従事している教職員がどれくらいいるのか把握した上で方針を決めてほしい。
- ・ハードルが高いため、インセンティブ制度になってない。むしろディスインセンティブ。
- ・出産前後のみならず、子育て中の教員は業績を上げることが難しい。他にも親の介護や自身の病気治療など、研

究業績を毎年積み重ねることができない立場にいる教員にとって、この評価制度は非常に厳しいものがある。教育研究だけ(仕事だけ)に生活のすべてをかけられる教員だけではないことを知っていただきたい。
当該制度が本当に大学に適するのかよくわからない。 6 名
・アカデミアを支える国立大学として、短期的、表面的な業績を追い求めることのない評価方法を検討してほしい。 ・公平な評価ができるのか疑問。特別な業績の場合に賞与を上乗せする程度にとどめた方がよいのではないか。 ・教員間の協力関係と、組織に対するロイヤリティを崩壊させようとするものであり、絶対にやめるべきである。優れた業績を上げている教員を厚遇する方法は、すこしだけ給与を上げるといった以外により賢明なやり方があるはずである。 ・甘いのかかもしれないが、民間と同じ評価基準が本当に大学に適するのかよくわからない。
この制度実施によるマイナス面への対応について十分検討を求める。 4 名
・方向性は悪くは無いと思う。ただ、業績評価が不透明だったり信頼性が低い場合があり得るので、特に「減給」の場合には、本人や上司から希望があれば質問・釈明する機会を設けるほうがうまく機能しそう。 ・評価によって減給されるのは問題と考える。せめて一回は是正勧告の上で是正、改善がない場合に実行して欲しい。 ・教員のストレスが増すことが予想されるため、教員のメンタルヘルス、パワハラなどが起こった場合の対処が十分に検討される必要がある。教員のストレスが増した結果、研究や教育の質に低下が起こるという逆説的な結果になるのではないかと危惧している。
現場へ意見を求めることなく、一方的に制度を押しつける。 3 名
・何を言っても、結果どうなっても、決定権のある方々には私たちの思いは伝わらないのだろうなという無力感を感じます。 ・一方的に制度を押し付けられるだけなので、説明されても何も意見はない。 ・現場は賛成していないのに、上層部が勝手に決めた。今すぐ、撤回願います。
その他 25 名
・減額されるなら転職したい。 ・役員・理事の業績評価をまず透明化すべき。 ・教育・研究職だけ厳しい評価を設けるのではなく、事務職にも何らかの業務評価を設けてはどうか？ ・金がないのであれば多少の減収はやむをえないが、それなら「財政的問題のためやむを得ず」と説明すればよいのに、それを「教員がさらに活躍し、広島大学がさらに躍動していくために」などと美辞麗句で糊塗するのやめて欲しい。 ・論理的に考えれば、人件費の新たな財源がなければ、一部の優秀な教員のみが給与があがるだけで、それ以外は給与が下がるだけである。論理的に考えればあきらか。しかし、それを目くらましのような説明でごまかしている。非常に不透明であるとともに、誠実でないとおもう。こんな簡単な論理でだまそうとする態度がそもそもおかしい。 ・現状では、高い業績評価を与えられ給与増となる教員が一部の研究分野に偏る危惧がある。少なくとも、それぞれの研究分野が正当に評価されて、どの分野からも給与増となる教員が選定されなければならない。可能であれば、上位が固定化されることなく、その年のパフォーマンスによって皆が高評価を得る可能性がある制度を望みたい。

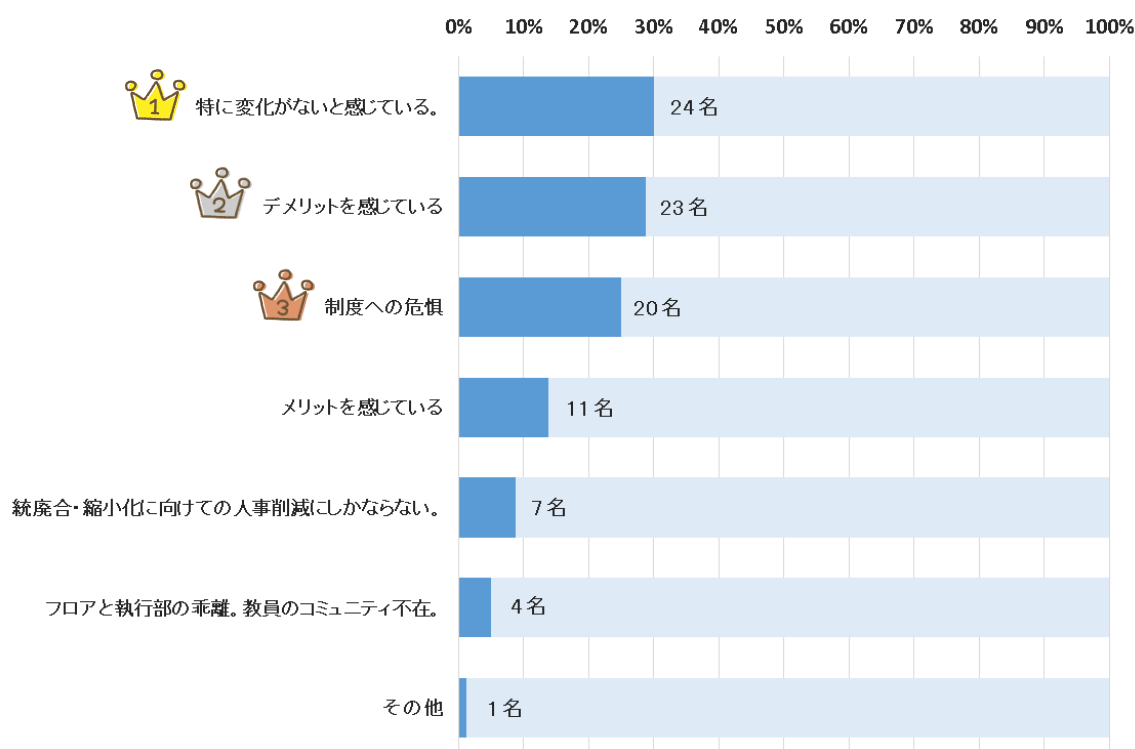
【8 大学院再編について】

11つの大学院は2019年4月に「統合生命科学研究科」「医系科学研究科」、2020年4月に「人間社会科学研究科」「先進理工系科学研究科」の4つに再編・統合された。当設問はそれぞれの再編・統合の過程で感じているメリット・デメリットを問うものである。結果を見ると、現時点では教育研究活動に対する深刻な課題は発生していないと言えるだろう。

まずは2019年度に再編・統合された「統合生命科学研究科」「医系科学研究科」の問題意識は1年経過したが、設問8-1) でメリット・デメリットを問うと80名の回答の内、「特に変化がないと感じている。」30%、「デメリットを感じている。」29%、「制度への危惧」25%が上位となっている。「メリットを感じている」は14%である。理由の自由記述欄に細かな事務的な部分に不具合が生じていると記載があるが、これはもう少し時間をおいてみていく必要があるだろう。

8-2) 2020年4月の「人文社会科学研究科」「先進理工系科学研究科」へのメリット・デメリット（自由記述）は回答129名の内「大学のあり方（デメリット）」46%、「学生の不利益（デメリット）」24%、「わからない」14%と続き、「期待する」8%となっている。大いなる期待の船出とはなっていない状況のみは把握できる。これも今後の検証が必要だろう。

【自由記述】8-1) 2019年4月に「統合生命科学研究科」「医系科学研究科」に再編・統合された部局・学科の方へ伺います。再編・統合を終えた時点で感じている、新研究科のメリット・デメリットについて、ご意見を自由にお聞かせください。



【自由記述】8-1) 2019年4月に「統合生命科学研究科」「医系科学研究科」に再編・統合された部局・学科の方へ伺います。再編・統合を終えた時点で感じている、新研究科のメリット・デメリットについて、ご意見を自由にお聞かせください。

(回答者数 80名) 以下、抜粋



特に変化がないと感じている。24名

- ・まだ変化はよくわからない。
- ・実態はなにもかわらない。看板の書き換えでしかない。
- ・統合されてこの2研究科の相互交流が活発化されることが期待されたが、まったくそういう機運は感じられない。霞の臨床系大学院生が東広島の理学部、農学部、総合科学部などのラボへ、逆に東広島のそれらの学部卒・修士課程修了の大学院生が霞のラボへ、といった人的交流、コラボが起きれば良いが、結局のところ、お互い大学院生を奪われたくない(校費が減る)という防衛的思考で、有機的な相互作用は期待できないように思う。



デメリットを感じている。23名

- ・建物がバラバラなので混乱が生じている(郵便物など)。統合したメリットは全く感じられない。統合前の部局間での相違が大きすぎて、入試の仕組み、学生の単位取得等に関してデメリットばかり感じている。
- ・同じ学部で大学院が分かされると、会議の日程調整などいろいろ面倒なことが増える。
- ・教員の配属など新研究科とこれまでの学部との連携が取れていない。
- ・医療系は特に変わりませんが、修士の授業で西条の統合生命の学生がビデオ受講しているの、彼らとのやり取りが難しく感じます。
- ・メリットは感じない。デメリットは、新研究科の構成ユニットが学内に散剤しているため、一体感がない。従来、個々のユニットで行ってきた慣例を認めず、強引に統一する傾向性がある戸惑っている。
- ・学生の進路に幅が出たり、理論上異分野融合の敷居が低くなるというのは理解できますが、研究室は元々の場所から動いていないため、実質的には研究室間の交流は皆無で、異分野融合が活性化するかは疑問です。また、博士の学位審査員には他専攻の教授を含む必要がありますが、わざわざ他学部に頼むより自分の学部内で完結する方が都合がよく、特定の先生に副指導のオファーが集中しているように見えます。現状、研究科を統合したメリットは見受けられません。せめて研究室の場所(物理的距離)を近くするなど、交流しやすい環境を整えた方がいいと思います。



制度への危惧 20名

- ・頻繁の部局編成の意義が分からない。
- ・新研究科になったので、「共通のルール」を目指しているようで、そのルール整備に多大な時間がとられている。そのような時間をとってまで、メリットはあるのか？
- ・形式的に再編しただけで中身がともなっていない。部局毎に異なるのが当然の教育・運営において共通ルールを設けることが極めて難しく、改革に疲弊するだけ。
- ・広島大学の誇るべき伝統ある研究科をつぶしてまで統合するメリットが解らない。ウリや旗を降ろすような気さえする。残念。
- ・統一することが目的になっていること、本質的な改善が見えないこと、事務手続きが煩雑であること、研究科長が研究科の代表でないことがデメリットである。
- ・形づくりや理念のみが一人歩きしている様に感じる。無理に画一化することで、入試のあり方など、もとの部局の意向を反映することが難しく、メリットとデメリットのバランスがまだ取れていない。

メリットを感じている。11名

- ・メリットは学生の進学先の選択の幅が広がったこと。
- ・今までは受講できなかった他専攻の講義や演習が受講できるようになったため、学生にとってはメリットが大きいと思います。現在、組織や制度のすり合わせが行われ、大変なので、今後はできるだけ組織の改変を回避していただきたいと思います。
- ・会議の数が減少した。
- ・メリットとはして広く研究者と知り合える様になったと思う。
- ・旧来の部局を越えた教員交流がメリット、研究科が大きすぎて統一ルールの設定が煩雑化するのがデメリット。

統廃合・縮小化に向けての人事削減にしかない。7名

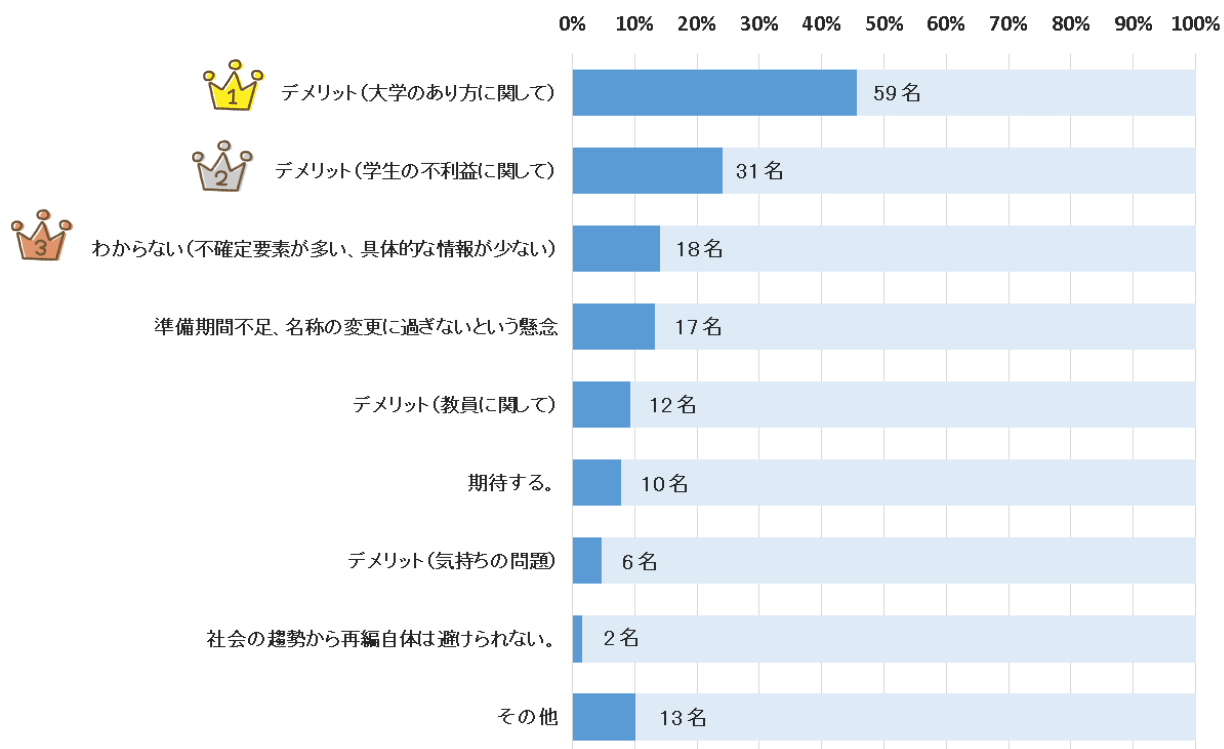
- ・統廃合に向けての詭弁的方策であり、人事の削減にしかない。
- ・理系の研究科が3研究科に対し、文化系の研究科のみが1研究科に統合され、外部から見ると理系の大学に見えてしまう。
- ・統合されたことにより、理学系(基礎生物学系)の教員の割合が減り、教育・研究の方向性が応用系にシフトされるのではないかと危惧している。
- ・生命科学の中で、医学・分子生物系は予算も取りやすいのかもしれないので、そこに重点を置くことは理解でき

ます。が、総合大学としては、環境系や生態学関係の分野の縮小は、地球環境などの大きな問題を総合的に見られなくなり、のちのち禍根を残すと思います。

フロアと執行部の乖離。教員のコミュニティ不在。 4 名

- ・教員のコミュニティが成立せず自治が機能しない。
- ・フロアと執行部の乖離(情報不足からフロアに運営への無関心さが急速に進行している)。
- ・部局に意見が通りにくい。

【自由記述】 8-2) 2020 年 4 月に「人間社会科学研究科」「先進理工系科学研究科」に再編・統合される予定の部局・学科の方へ伺います。再編・統合の過程で感じている、新研究科のメリット・デメリットについて、ご意見を自由にお聞かせください



【自由記述】8-2) 2020年4月に「人間社会科学研究科」「先進理工系科学研究科」に再編・統合される予定の部局・学科の方へ伺います。再編・統合の過程で感じている、新研究科のメリット・デメリットについて、ご意見を自由にお聞かせください。

(回答者数 129 名) 以下、抜粋



デメリット(大学のあり方に関して) 59 名

- ・役割分担が不明瞭になる。
- ・組織を無視した特定の個人の意見が反映された教員配置になっている。
- ・教育プログラムの責任主体が曖昧になる。他分野から見たら同じことをしているように見えても、内実は全く異なる場合があるが、そのような内実を加味した人事ができるのか、危惧している。
- ・結局は財源確保の困難から多様な研究分野を減らし、現在突出した分野への集中再編へ向かっていくものと推測する。「大学」のあり方としてこれでよいのか？
- ・文化も異なる部局を統合して巨大な組織を作ってしまうと、運営に膨大な労力が必要になるかもしれないと心配しています。
- ・教育の広島大学がいよいよ教育の名前を捨てることになった。果たしてメリットがあるだろうか。
- ・人間社会科学研究科については、理系以外を「十把一絡げ」にした印象である。「十把一絡げ」には「一つ一つ取り上げるほどの価値がないものとしてひとまとめに扱う」という意味があって、今回の再編がまさにそうである。総合科学や教育学・社会科学や文学が広島大学において築き上げてきたものを斟酌することもなく、統合を推し進めたことについて、大きな禍根を残すことになると思う。
- ・大きな組織に再編されることで、部局や講座の独自性、教育研究の自由度などが損なわれるのではないかと懸念がある。
- ・メリットは感じない。デメリットと思うのは、組織が曖昧模糊としていて、責任の所在や判断がどうなされるのかなどがわかりにくい。教員個人の努力が生かされない印象がある(研究業績だけ出せば良いというような個人主義に陥りそうである)
- ・組織が大括りになって、外部から見て何を教育・研究しているのかが分かりにくくなるのではないかと。また、組織が大きくなって、適切な管理運営ができないように思う。
- ・余りにも短時間で無理やり統合し、審査を通ることしか眼中にないように思われる。問題が山積しており、解決できるかどうか不安である。
- ・異なる文化の組織を統合することは大きなリスクがある。安定するまで最低5年間は人事制度や教育カリキュラムを変更しない、など現場の混乱を避ける工夫が必要。総合科学、教育といった、外部から見たときの本学の魅力のキーワードが抜けたことは、学生の進路に大きく影響する。
- ・人文社会系十把一絡げで、学外の研究者にも呆れられている「改悪」であり、学生の不安も大きい。無意味な共通科目が膨らみ、専門教育の単位が少なくなり、実効性のある教育ができない。
- ・あまりに広範囲な分野が一つに統合されるので、入試や業績評価などに置いて不都合が生じるのではないかと不安である。また、それらの問題点についての将来構想が分からないので、人員削減に用いられるだけという印象を受ける。
- ・現在は各部局の実情をふまえた議論ができていますが、2020年度以降は、そのような議論ができなくなるのではないかと、と危惧している。



デメリット(学生の不利益に関して) 31 名

- ・大括りの大学院組織となり、学外の学生に研究科の魅力が伝わらないデメリットがある。結局何をやっているのかわかりにくい大学院組織になってしまっている。
- ・大学院での教育の質がどのようにして保証できるのか、特に、それぞれの分野に必要な専門知識を十分に教授で



きるのか疑問がある。

・準備期間が十分でなかった。スタートしてから大小の問題が噴出するだろう。一番迷惑を被るのは学生ではないだろうか。

・説明会では、具体的なことは何もわからなかった。少なくとも、今後、入学、進学を希望する学生の不利益が生じないようにしているのか、この点が気になっています。

・一科目を複数の教員で担当することになり、一貫した教育ができなくなってしまった。教員数の減少と科目数の減少のために専門家を育てられる環境になってしまったので、今後は大学院生をとりたくない。授業料に見合った教育が提供できないことが明白な状況で学生を取るのは無責任だから。

わからない(不確定要素が多い、具体的な情報が少ない) 18名

・始まってみないとわからないというのが正直なところである。

・学生にとって研究がやりにくくなるのがデメリットだと思います。教員人事や個々の教員の研究条件については、いまのところ情報が少なく判断ができません。

準備期間不足、名称の変更に過ぎないという懸念 17名

・メリットは今のところ何一つ感じていない。目下、痛感しているデメリットは再編に向けての「やっつけ」業務が膨大に増えたこと。「やっつけ」というのは、結局、現研究科＝教育プログラムになるなど、何も変わらない再編、つまり改革のための改革としか言いようがない組織替えの形式を整える業務でしかないため。

・中身が変わらない看板を変えるだけの改革にどんな意味があるのか。むしろ、もっと広島大学のアイデンティティが見える研究科を立ち上げ、産学連携を強く推進すべき。

・各部局の実情に精通していない者が設計した机上の作文で統合を進めているように感じる。

デメリット(教員に関して) 12名

・組織が巨大になりすぎて、かえって非効率になるのではないかと危惧します。

・メリットはない。特に教育系は教職大学院との関係で、講義名の自由を奪われ、更に、講義数も減らされ、それにより、当然、教育面での個人評価が下がる。こちらが減らしてくれといったわけではないのにどうしてくれるのか。

・共通科目が増え、教員の負担が増える一方で学生の教育に資するとは言えず、再編・統合の意味がまったく理解できない。

・メリットはほとんど感じないが、デメリットのひとつは教員の削減が容易になることであろう。一人削減するときに、10人からよりは、100人からのほうが容易。

・国内外に威信、ブランドを持っていた教育学研究科がなくなるのは大学にとっても大きな損失だと考える。規模の経済は機能せず、人員削減が進む。

期待する。 10名

・領域を超えた共同研究や協働的教育がしやすくなれば、幸いです。

・基本的に大学として代謝が進んでいく(色々と変わっていく)べきと考えており、大学院の再編・統合は良いことであると感じますが、実際のメリットがよくわかっていないのが実情です。

・分野・専門性の教員の再編、あるプログラムに収集かで、その効率性が発揮されることがあればいいと思う。それを期待したい。

・再編の作業の煩瑣さを感じる一方、総合的な視野に立った人材の育成につながることにメリットを感じ、難関である専門教育に対し「逃げ道」を設けたというデメリットが心懸ける。

デメリット(気持ちの問題) 6名

・何のための再編なのか、その大義が未だに不明。問答無用で押し付けられた感があり、何を重点的に取り組むべきなのか、意欲の行き場がなく、モチベーションが全く上がらない。

社会の趨勢から再編自体は避けられない。 2名

・改革しなければ運営費交付金が減らされるから改革せざるをえないという(対財務省的な)国の体制自体に問題が

あることは理解できるが、改革のための改革にメリットがあるとは思えない。

・社会の趨勢から再編自体は避けられないが、統合してどのような新しい魅力ある教育ができるのかがまったく見えず、むしろ従来の広島大学が持っていた各研究科の強みが埋もれる形になっていることが危惧される。

その他 13 名

・デメリットを越えるメリットをいかにして生み出すかが重要だと思う。

・名前が悪すぎる。「先進」は自分で言うことではない。「理工学研究科」でよい。

・大学院教育に従来の研究科を跨いだ授業科目を設定することになっていますが、2 年間しかない前期課程に修士論文に直接結びつかないであろう授業単位を課すのはいかなものかと思っています。学生の専門分野によっては、他分野の教員の指導を受けることに利益があると思いますが、決してすべての学生という訳ではないです。必要に応じて他分野の授業に出席するなどすればよいだけではないのでしょうか。

「最後に」

以上 8 項目にわたり、ご回答いただいた 429 名の皆様に感謝を表します。

大学は真摯にこの意見に耳を傾け、広島大学で働く構成員への不安を解消し、モチベーションを高めてほしいと切に願います。設問 7「給与制度の改正について」のように、部分的にはすでに大学との交渉で公開させていただきましたが、引き続き、その他の結果につきましても今後の組合による大学との交渉にぜひ活用させていただきます。

以上