

令和3年8月16日

広島大学教職員組合執行委員長
神野礼斉様

広島大学理事（財務・総務担当）
俵幸嗣
広島大学理事・副学長（霞地区・教員人事・広報担当）
田中純子

第126回団体交渉（8月2日開催）での確認事項等について

2021（令和3）年8月2日開催の団体交渉で確認等のありました事項について、下記のとおり回答いたします。

今回の見直しについては、2月に部局長等意見交換会や貴組合との団体交渉、3月に2回の全学説明会を行い、そこでの様々な意見を踏まえ、修正を行った上で、構成員に向けた理事メッセージを発出しており、6月以降は貴組合と事務協議や団体交渉を行ってきております。

見直し時期については、これまでご説明しているとおおり、9月には第4期教員配置計画の見直しと2022年度教員人事の募集の通知を学内に発出し、2022年度人事を速やかに進められるよう、9月1日としたいと考えており、見直しの理由については、前回の団体交渉でも説明しましたが、下記に改めて示しております。

大学としては、9月1日での見直しに向けて過半数代表者等への意見聴取を実施したいと考えていますので、何卒ご理解願います。

なお、今後、この件に関して課題が生じるようなことがありましたら、適宜対応いたしますので、よろしく願いいたします。

記

○ 今回の教員人事制度の見直し内容

1. 学内昇任制度

1) 申請対象

令和2年度以降に採用された准教授、講師、助教のうち、上位職のテニユア審査の受審が可能なテニユアトラック教員は、昇任審査の機会を持っていることから学内昇任の対象外とします。

（理由）

現在、新テニユアトラック適用教員のうち、上位職のテニユア審査を受けることができる者については、学内昇任制度による昇任も可能としているため、複数の昇任機会を有しています。一方、旧テニユア・トラック適用教員及び新テニユアトラック教員のうち、上位職のテニユア審査を受けることができない者については、昇任する場合（国際公募によるものを除く。）には学内昇任制度によるものに限られており、昇任機会において差を生じています。このことから、新旧制度にかかわらず、等しく昇任機会を設けたいため、早

期の改正を必要としています。

なお、新テニユアトラック適用教員のうち、上位職のテニユア審査を受ける者は、テニユア審査を繰り上げて行うことができ、また当初の最終審査までには再度審査を受けることを可能としていますので、昇任機会が特に少なくなる状況はないと考えています。

2) 推薦区分等の見直し

専門領域を学内昇任の申請単位とし、推薦区分の「部局等推薦」は「領域推薦」に変更します。

(理由)

第4期中期目標期間の教員人事は、各専門領域長が中心となって作成する6年間の教員配置計画に基づき申請されるため、申請単位や推薦区分を専門領域に変更することで配置計画に則った人事が円滑に実施されると考えています。

また、9月には第4期教員配置計画の見直しと2022年度教員人事の学内募集を発出し、2022年度人事を速やかに進めるよう考えていますので、早期の改正を必要としています。

なお、教育研究組織等の枠を超えて、限られた資源、大学や部局等の将来構想及び領域の特性を踏まえた人事の検討は、各領域及び部局等での議論を活性化させ、本学の教育研究力強化が図られていくものと考えています。

2. 人事申請単位の変更

人事申請の単位を「部局等」としていたものを、「専門領域」に変更し、第4期の教員配置計画の作成単位と人事申請の単位を統一します。

(理由)

上記2)の理由と同じ。

3. その他（教授の公募の見直し）

現在、教授職については、教授又はテニユアトラック准教授で公募を実施し、テニユアトラック准教授として採用した場合、テニユア審査を経て教授昇任を可能とする公募・採用を実施していますが、テニユアトラック准教授（人員措置申請時に教授の人件費ポイントが措置されているテニユアトラック准教授）での公募は当面見合わせ、教授（テニユア）として公募・採用します。

なお、この件に関しては、運用面での変更であり、規則の改正は伴いません。

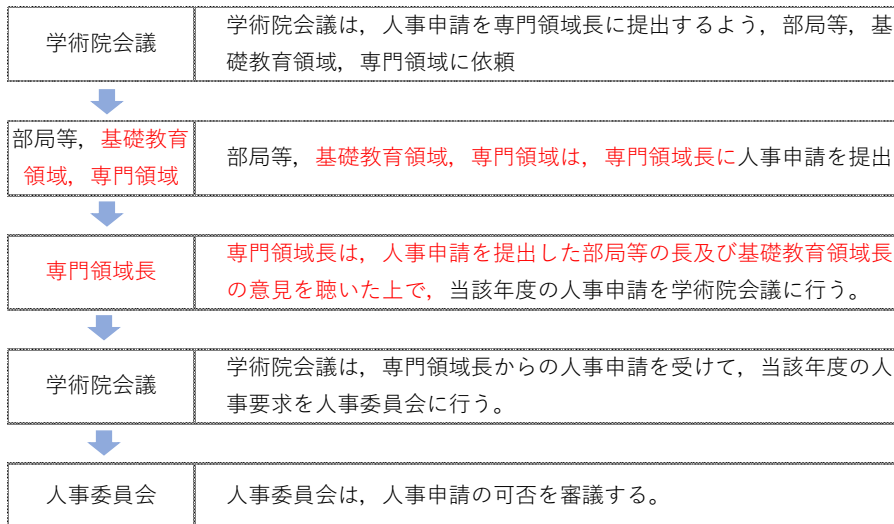
(理由)

研究大学強化促進事業と重点支援③にあたる18大学では、テニユアトラック教員の占める割合は全教員の3.2%（令和元年度）にとどまっています。こうした中、優秀な教授を確保するためには、准教授の7年間を経た後に教授として採用するよりも、最初から教授（テニユア）として採用する方が有利であるといえます。このような状況も踏まえて、教授へのパスを持つテニユアトラック准教授は当面公募せず、教授（テニユア）として公募することとします。

○ 貴組合から質問のあった事項

1. 「新たな教育研究組織に対応した教員人事の全体像（①新規採用）」のポンチ絵のフローがどう変わったかを修正版を作成し説明いただきたい。

→ 人事申請フローを以下のとおりお示しします。赤字が変更部分となります。



2. 旧テニユア・トラック制度で採用された方について、新テニユアトラック制度に移行してもらえないか。

→ 旧テニユア・トラック制度での採用者については、採用時の適用制度に基づき、雇用しているため、新テニユアトラック制度への移行は困難と考えます。

なお、旧テニユア・トラック制度において、育児休業、介護休業や産前産後休暇を取得した場合や予定している場合に、新テニユアトラック制度と同様に期間延長が可能かどうか検討させていただきます。

3. どのような人材が求められているかがわかっているのは学部長であるので、人事申請単位は「専門領域」ではなくこれまでどおり「部局等（学部）」としてほしい。

実際の人事の選考は現場をよく知っている人がどれだけ入って選考しているかが重要であるが、この度の改正ではその部分の不安が拭いきれない。

→ 広島大学の教員としてどのような人材を求めるかについては、教育研究組織等の維持・強化の観点と、大学全体の戦略と方向性（中長期計画や将来構想）の観点の両方が必要であると思います。このことから、学術院の専門領域長及び基礎教育領域長には、学術院会議から常に両方の観点で人事を検討いただくことをお願いしています。

また、教員の配置計画の作成にあたっては、専門領域長は、関連する教育研究組織並びに業務組織の人事計画や設置基準、個別の事情等を把握し、部局等の長及び基礎教育領域長と十分な情報共有を行った上で対応することとしています。

以上のことから、人事申請は専門領域単位で行っていただきたいと考えています。

4. 専門領域長の選考方法はどのようになっているのか。

→ 学術院規則第8条及び第11条で、各領域は、当該領域に属する教授のうちから、領域長候補者を学長に推薦し、学長が推薦された候補者のうちから任命するとしています。

領域長候補者を学長に推薦する方法については規定していませんが、2019年度は各領域での互選により、各領域が候補者を推薦しました。2020年度は領域長に推薦を依頼し、領域内での推薦又は互選により、各領域が候補者の推薦をしました。