



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」を実施します!

人事制度の変更、学術院の機能強化、大学院改組などの一連の大学改革の動きは、雇用の枠組みと教育研究環境に、これまでにない大きな変化をもたらしています。WEB で以下のようにアンケートを実施しますので広島大学の教員の皆様にご協力をお願いいたします。

なお、結果については個人が特定されないよう留意して集計と公表を行います。

●アンケート周知期間：2019年9月17日（火）～

●アンケート実施期間：2019年9月19日（木）～10月21日（月）

方法：組合ホームページ (<https://home.hiroshima-u.ac.jp/union/>) でのWEB 回答。また、対象者以外からの回答避けのため対象者には学内便でアンケート用の付番(乱数字)を送付します。表面に記載の番号を入力してお答えください。

対象者：広島大学教員約 1800 人（2019年9月1日付 学長、理事、客員、附属学校園教員は除く）

(説明)

2018年から2019年にかけて、組合は大学と以下の交渉を行っていますが、大学提案の「躍動する」「活躍する」といったキーワードはこの際、脇に置き、現場という視点から改革内容の実質を見ていきたいと思っております。教職員組合は皆様の意見から、大学の“あるべき姿”を導きたいという趣旨で本アンケートを実施します。

改定項目	今まで Before	今後 After
新テニユアトラック制度(略:TT) 准教授以下の新採用者全員に5年ないし7年のテニユアトラック期間を原則的に設ける。(2018年度交渉→2020年4月施行)	●一部への導入であり、多くは常勤雇用への見通しが容易だった。	●TT雇用の後に常勤教員になるには高いハードルがある。 ●評価や財政状況等により、テニユア獲得者(常勤雇用者)の割合は不明。
学内昇任制度 TT教員以外の現職の教員に対する昇進制度新設。(2018年度交渉→2020年4月施行)	●基準に応じて、順次の昇任が展望できた。 ●仕事や生活のあるべき姿を同僚や先輩の姿を見て描くことができた。教員間の相互理解があった。	●「国内トップレベル」、「世界トップレベル」と認定されないと昇任できない。 ●「トップレベル」証明のため、同じ研究分野の研究者5人ほどのデータ収集が必要(本人収集)。 ●昇任後、長い審査期間が設けられており、元の職位に戻されるリスクがある。 ●全学で統一的な数値目標・管理の強化。
業績評価の見直し (2019年度交渉予定)	●部局ごとの緩やかな評価。	●給与等へ業績評価の反映比重が増加。 ●業績の低い者に対するマイナス評価も導入。 ●新採用のTT教員は全員(新)年俸制の適用。
給与制度の見直し 業績評価を基にした新年俸制導入(2019年度交渉予定)	●月給制・(現)年俸制の混在。月給制適用者のほうが多数(8割:2割)。	●(新)年俸制を導入。これは(現)年俸制と違い、退職金と諸手当は別枠計算の年俸額設定。これにより、社会保険料、所得税、住民税の負担額は(現)年俸制より減少し、その部分は月給制に近い構造になる。 ●現職教員については切替えには当人の同意を必要としているが、昇進候補は原則的に(新)年俸制に切替える等、誘導的な仕掛けが数々ある。多くの者を(新)年俸制へ。
大学院の再編 11研究科を5研究科に再編する(2019年度から順次移行中)	●生物圏科学研究科、先端物質科学研究科、総合科学研究科、理学研究科の生物学、生命科学系専攻 ●医歯薬保健学研究科	●統合生命科学研究所(2019年4月)に再編・統合 ●医系科学研究科(2019年4月)に改組・再編 ●その他の部局も2020年度以降に順次移行

