

令和3年6月30日

広島大学教職員組合執行委員長
河 西 英 通 様

広島大学理事・副学長（霞地区・教員人事・広報担当）
田 中 純 子
広島大学理事（財務・総務担当）
俵 幸 嗣

「教員人事制度の一部見直しに関する全学説明会」に対する
組合要求（その1）（回答）

2021（令和3）年3月5日付けで要求のありました標記の件について、下記のとおり回答いたします。

記

【制定時の組合からの疑問について】

質問1

「テニュアの教授をどれくらい確保されるのか」について

- ① 2020年の試算，2022年の試算，2024年，2026年，2028年の試算
- ② ①における総計人数の推移
- ③ ①における各職位の人数推移
- ④ ③はテニュアトラック教員・テニュア教員の区分ごと記載要

【回答】

教員総数（承継）の推移としては，2023年，2024年と2年間減少したのち，緩やかに2019年度の教員数（1596人程度）に回復させていく予定です。

2020（令和2）年 1633人
2022（令和4）年 1679人
2024（令和6）年 1567人
2026（令和8）年 1598人
2028（令和10）年 1598人

なお，職位別の推移については，各専門領域の第4期の人事計画によるため，現段階でお示しすることは困難です。

質問2

「中間，及び最終審査を必要とするテニュアトラック教員がどれだけ配置され，毎年どれくらいの審査要件（必要となる審査案件数）があるのか」について

- ① 2020年雇用の助教，准教授がいつ中間審査，及び最終審査にかかりそれぞれの年度の審査件数がどれくらいになる予定か。
- ② 次年の2021年度以降に雇用されたテニュアトラック教員を順次加えていくとどのくらいの審査件数が定常的に発生するのか。

【回答】

- ① 2020（令和2）年度雇用のテニュアトラック教員102名で審査の予定は次のとおりです。
助教76名（中間審査：2022（令和4）年度，最終審査：2024（令和6）年度）
講師・准教授26名（中間審査：2023（令和5）年度，最終審査：2026（令和8）年度）

- ② 2020（令和2）年度採用実績数で試算した場合、中間審査及び最終審査が定常的に200件程度発生する見込みです。

質問3

人員措置ポイント使用に関する基本的な考え方とテニユアトラック教員のテニユア定着率についての見込み

「2020 年のものについては試算ではなく、結果をお示しください。

【回答】

人員措置ポイントの使用に関する基本的な考え方は、第4期の人員配置等検討WGで現在検討中です。

テニユアトラック教員のテニユア定着率については、新テニユアトラック制度による雇用は令和2年度から開始したところであり、現在のテニユア審査基準でどの程度テニユア化するかの見込みは、現段階でお示しすることは困難です。

2020（令和2）年度テニユア審査（旧テニユア・トラック）の結果については、テニユア審査件数が20件で全て合格です。

【2019年2月19日 組合要求書の質問】

年間の定年退職者数、1%削減指数を踏まえたものを提示ください。

【回答】

年間の定年退職者数

2021（令和3）年度	30人
2022（令和4）年度	34人
2023（令和5）年度	45人
2024（令和6）年度	53人
2025（令和7）年度	45人
2026（令和8）年度	36人

【今回ご提示の改定案についての質問】

(1) 資料（大学の付番 7）「教授へのパスを持つテニユアトラック准教授制度の利点と課題」

教授ポストの特性がわからない。教授へのパスを持つ准教授 TT とはどんなものか。例えば、教授を採用する際に、公募時に年齢が若い等でいきなり教授にせず准教授として採用することはあると思われるが、そのあたりをどう考えられるのか。

【回答】

- ・ 教授へのパスを持つテニユアトラック准教授とは、人員措置時に、措置職名を教授で承認したテニユアトラック准教授のことです。上位職のテニユア審査の受審が可能です。
- ・ ご質問のとおり、新テニユアトラック制度は、応募者の業績等に応じて採用職名を決定できる柔軟な制度ではありますが、教授又はテニユアトラック准教授で公募した21件の人事のうち、テニユア教授採用が18件、テニユアトラック准教授採用が3件と、実質テニユア教授での採用実績が多数であったことも踏まえ、教授ポストについては教授で公募・採用することを提案したものです。

(2) 資料（大学の付番 8）

- ① 黒点 3つ目：このことにより男性准教授の昇任（牽引昇任のみにより）は国外トップレベルでないとなくなつたと読める。広島大学では実質難しいのでは。その状況下、男性准教授が上に上がれないのはいつまでか。その理由は。
- ② 黒点5つ目：「領域長」は誰になるかで大問題。社会研では国際協力、法、経とある

が、他分野のことはわからない。国際協力は事務系の方が長になっている。状況を知らないため、点数のみで選択することが目に見えるがそのあたりはどのように考えられているのか。したがって、領域推薦（案）をやめて部局長推薦を残すようにしてほしい。

【回答】

- ① 教授昇任については、現行にあわせて領域からの申請（一般枠・女性枠）を継続することとしました。
- ② 部局等推薦から領域推薦に変更となることで、領域長が単独で点数のみで領域推薦者を決定することはないと考えています。専門領域長が関連する基礎教育領域長及び部局長等と十分な情報共有と調整の上、昇任候補者が申請される運用を想定しています。

(3) 資料（大学の付番 9）

ア. 「自己推薦の人事選考委員会設置の見直し」について

大学院会議はすべてのメンバーから選ばれていないため偏りがでる。人事選考委員会に専門性がない。そのあたりはどのように考えられておいでか。

【回答】

自己推薦の人事選考委員会については、現行の運用どおり、大学院会議から自己推薦者の配属組織に委員の人選を依頼し、それに大学院会議の領域長を加えた人事選考委員会を設置することとします。

イ. 「テニュアトラック制度」について

- ① 教授をいきなり教授で採用となると、専門性によっては採られる人が限られる。公募の間口が狭まる。このあたりの選択は部局任せにできないのか。
- ② （下段）「准教授テニュアのパスを持つテニュアトラック准教授については新テニュアトラック制度が開始したばかりであることと、中堅・若手教員の人事の場合、テニュアトラックとしたい業績の実例があることから、現行制度を継続することとする。」については反対。准教授テニュアのポストについてはテニュアになるための TT 准教授という準備期間は不要では。

【回答】

- ① 上記【今回ご提示の改定案についての質問】（1）の回答のとおりです。
- ② この度の見直し案の検討においては、若手～中堅層についてはテニュアトラック制度を継続し、業績を伸ばしてもらう方がよいと判断しました。

(4) その他

ア. 自己推薦による学内昇任が大幅に減少した理由について、文書からは「本来の自己推薦の導入趣旨に合致しないと思われる申請が多数出ている」からであるとしているように読めるが、この「本来の自己推薦の導入趣旨」は募集要項等に明示されておらず、それを審査の際の基準として用いるのは透明性に欠け、適正手続きに反すると思われる。どうお考えか

【回答】

ご指摘のとおり、募集時に明示する対応とします。

イ. 「教員の選考は国際公募を原則」と言いながら、学内の大半の意思決定過程はもちろん、情報伝達においてさえ、外国人教員は実質的に排除されている。それゆえ、学内昇

任においても、日本人教員による強力な支援がない限り昇任の機会を実質的に与えられていないと言ってよいと思うが、入り口だけ「国際」と言っている広島大学の中身にはほころびが出ているのではないか。どういう配慮をするつもりなのか。

【回答】

今後、さらにバイリンガル化を進めていきたいと思います。

ウ．テニュアトラック採用であることによる候補者の辞退や公募の不調の「調査」が報告されているが、「応募者が 3 名以下の公募比率」を見ても公募の不調の状況などはわからない。問題は応募者の「質」であり、優秀な研究者や教員はほとんど応募してこない、ということだ。優秀な研究者ほどより安定的な研究環境を求めること、無意味に競争的ではなく協力的な環境を求めていると考えるが、そのあたりはいかがお考えか。

【回答】

本学公募に対する応募者の質について、定性的分析や比較が困難であったため、この度は公募の応募者数を用いた定量比較としました。

エ．他大学転出者数の増減は 2017 年度以前の数字と見比べないと意味がない。以前の数字を示してもらいたい。

【回答】

今回は、新テニュアトラック制度の検証ということで、新テニュアトラック制度前後での比較とし、一部組織で制度適用していた旧テニュア・トラック制度時と、原則全公募にテニュアトラック制度を適用した新テニュアトラック制度間で、転出者数に変化が発生しているか検証しました。

オ．「上位職のテニュア審査の受審が可能なテニュアトラック教員」を「学内昇任の対象外とする」ことには、当該教員への不利益になると思われるため、反対する。

【回答】

新テニュアトラック制度が適用される令和2年度以降に採用された准教授、講師、助教のうち、上位職のテニュア審査の受審が可能なテニュアトラック教員（人員措置申請時に上位職の人件費ポイントが措置されている教員）は、早期テニュア審査（何回でも可）の機会を持っていることから学内昇任の対象外としても当該教員への不利益にはならないと考えています。

カ．「牽引教員」の定義では「AKPI スコアにおいて上位 10%以内に位置する教員」と、AKPI を用いている。しかし、昇任人事が教員評価の一部であることを考えると、これは「AKPI は個人評価には用いない」という大学執行部の公約に反する。これまでの「牽引教員人事」は現職教員の評価ではないうえ、特殊でほとんど生じず、また執行部主導の人事、ということで消極的に容認されてきたかもしれないが、現職教員を対象とした昇任人事に「牽引教員」の基準を使うことは、上記理由から許されないと考えるが、いかがか。オ．「上位職のテニュア審査の受審が可能なテニュアトラック教員」を「学内昇任の対象外とする」ことには、当該教員への不利益になると思われるため、反対する。

【回答】

「牽引教員」の対象範囲について以下のとおり設定していますが、①④の定性的定義では不明瞭な部分を、AKPIの定量的指標を参考例示することで分かり易くしているもので、学内昇任の審査（個人の評価）に使用しているものではありません。

【広島大学における特定専門教員及び牽引教員について（平成30 年12 月25 日学長決裁）】
（抜粋）

牽引教員とは、大学教員（教授、准教授、講師、助教、助手）のうち、以下のいずれかに該当するもののうち、大学が認めたものとする。

- ① 世界トップレベルの研究者と伍す特に顕著なアクティビティを持つ教員

- ② 学術院専門小領域単位のAKPI®スコア(トータル)において上位10%以内に位置する教員
- ③ 学術院専門小領域単位のAKPI®スコア(SCI 等論文数)において上位10%以内に位置する若手教員
- ④ その他特別な事由のある教員