

2023年12月26日

弘前大学学長 福田眞作様

弘前大学職員組合  
執行委員長 長谷河亜希子

## 業務・労働環境改善に関する要望書(2) 教員公募制について

職員組合では、2023年7月～8月にかけて、文京キャンパスに勤務する教員に対しアンケート調査を行い、大学に改善を求めたい雇用条件や職務内容等について意見を聞きました。アンケート結果に基づき、下記のとおり要望致します。

現状、学部によっては、若手教員が3年も経たずに他大学に次々と移っていくという状況にあり、弘前大学に残るといった選択をした教員が疲弊しきっています。弘前大学は、本州最北端の豪雪地帯に位置する地方国立大学で、給与も低いという点のみを取り出してみても、人材獲得競争において大変不利な立場に置かれています。それに加えて、研究時間は減少傾向にあり、教育・地域貢献等の負担は重くなる一方、在外研究のチャンスもない等々の状況が積み重なり、若手・中堅の心中では、今後に関して強い不安と不満が積み重なっています。今回のアンケートでは、教員たちから、弘前大学が長く勤務したいと思う大学となることを願って、様々な意見が寄せられました。なお、今回、多数の要望を提出しておりますが、その点との関係で学長説明会を久々に開催してほしいとの意見も多数あったことを付け加えさせていただきます。

項目が多く申し訳ありませんが、回答できる項目から随時、文書で回答をお願いします。

### 教授公募制に関して、制度の改善を要望します。

凄まじい数の意見が寄せられました。以下では、その意見を紹介します。下記の意見について、ご見解を伺うことができれば幸いです。また、中には質問もありますので、ご回答お願いいたします。

多くの教員が、教授公募制に関して納得できないと感じていることがうかがわれます。納得できない人事制度は、その組織に対する不満を著しく高める要因の一つです。教員が納得できる人事制度を構築してくださいませよう、切にお願い申し上げます。

- ① 応募者、人事委員の教員の双方に余計な労力を発生させている。とりわけ、適任者が内部にいる場合には、労力の無駄であり、働き方改革に反している。手間と利益を比較したほうがよい。研究リソースの無駄遣いに当たるのでやめるべき。(同趣旨の意見多数)
- ② 実質的にはほぼ昇任人事であり、公募に応募する方に対して不誠実だと考える。実質、無駄な労力が発生し、外部から真剣に応募する方に失礼なだけである。弘前大学の公募への信頼性を失わせる。(同趣旨の意見多数)

- ③ いわゆる「出来レース公募」となる危険性が高く、弘前大学の信頼を失墜させる遠因となるのではないかと危惧している。
- ④ 部署（例えば共同利用施設の専任教員）によっては教授公募する仕組み自体が分からない。各々のケースについて明示してほしい。
- ⑤ 応募者が学内1名の場合には認めないというケースが散見されるが、それではコースや学科が回らなくなるのは当たり前。
- ⑥ 適任者がいる場合には、公募の必要性はない（回答の半数がこの選択肢を選んでいました）。
- ⑦ 在職者に適任者がいるのに公募にするというのは、ハラスメントだと学外の方から指摘をされた。どのように回答すればよいでしょうか。
- ⑧ このような制度にしたからと言って、（各分野の教員が極めて少数のため）当該分野の研究や教授能力を判断できる人は学内の構成員にはそう多くない。
- ⑨ 全学部で教授公募式にするのは、ある学部の常識を他の学部の常識にするようなもので、混乱しか生んでいない。
- ⑩ 各学部に任せるべき。
- ⑪ 結局、形骸化している。公募制に拠らずに、研究実績などに基づく公正な人事制度を検討してほしい。
- ⑫ 教授公募制が原因で、ある学部では人材が流失した事例が生じている。今後も教授公募制が原因で人材が流失する可能性がある。

以上