

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(4) 諸項目

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。

①兼業 ②年俸制 ③教員公募制 以外の要望につきましては以下のとおりです。可能な限りご対応ください。幸いです。

### 【子育てやパートナーに関して】

- ① 子育てをしているという点では同じなのに、単身赴任者であるというだけで、育休日数が4日しかないと言われた。…実際、このような対応が採られているのでしょうか。その場合、単身赴任者のみ、そのような扱いになる理由を教えてください。
- ② 文京町キャンパスに学童保育を設置してほしい。…周辺機関(弘前総合医療センターなど)とも連携をとる形で設置するなど、可能性を探っていただくことは可能でしょうか。切実な声が複数寄せられています。
- ③ 国外での同性婚や国内でのパートナーシップ・ファミリーシップ宣誓制度に対応した学内規則の速やかな制度を希望します。…弘前大学は、学内では人権等について教育をし、また、大学として弘前市LGBTQフレンドリー企業に登録もされています。しかし、現状、国外では認められていた同性婚等の関係について、弘前大学では何も配慮されないという状況になっているため、改善を要望します。既に、いくつかの国立大学は対応済みです。また、この問題は、大学の先進性を示すバロメーターの一つでもあります。現在の弘前大学の学内規則では、今後の人材獲得競争においても、後れを取る可能性があります。
- ④ 愛媛大学の夫婦帯同雇用支援事業のように、弘前大学教職員の配偶者やパートナーを雇用する仕組みを導入してほしい。…別居婚の配偶者の近くに住みたいということも大学を移る要因となっています。このような制度に関して、弘前大学には既に何か制度がありますでしょうか。もしくは、今後の展望などがあれば、お知らせ願います。

### 【研究環境に関して】

- ① 新任教員には、研究スタート支援(50万円)を受けられるが、弘前大学での勤務が常勤としては初(それまでは非常勤)、もしくは研究機関への就職は弘前大学が初めて(それまでは実務家)、という場合でも40歳以上は対象外である。一定の制度改善を求めたい。…40歳以上でも半額支給、弘前大学が初の常勤研究機関であれば支給するなど、何らかの制度改善を検討していただけないでしょうか。
- ② 教員の在外研究を制度化してほしい。…弘前大学に勤務すると、長期の在外研究はほぼあきらめなければならぬのが現状です。これは他大学との人材獲得競争においても著しく不利な状況です。また、長期の在外研究は教員の研究・教育力増強に欠かせません。在外研究制度について、ご見解をお願いします。
- ③ 部局研究費の年度持越しを認めてほしい(同趣旨の意見多数)。…とりわけ高額な機材等の場合、年度持越しができれば購入できる可能性が高まるとの意見が複数ありました。何らかの方策を探ってみていただけないものなのでしょうか。
- ④ 全研究室にエアコンを設置してほしい(同趣旨の意見多数)。…適切な就労環境の維持は、使用者の義務となっております(参照:労働安全衛生法71条の2~4「快適な職場環境の形成のための措置」)。30度を超えるような就労環境は、適切な就労環境とはいいいがたいと思われます。ご検討のほど、よろしくお願いいたします。

### 【教育環境に関して】

- ① 留学生の論文などの日本語チェックを行う担当部署を設置してほしい…大学によっては、既に留学生のための論文の日本語チェックの部署を設置しています。留学生を積極的に受け入れるという方針をとるのであれば、そのようなシステムを導入することで、教員の負担を削減する必要があると思います。この間、留学生を積極的に受け入れるという施策が採られてきましたが、それに伴う教員の負担への配慮が不足していると思われます。この点について、ご見解を伺いたいと思います。

### 【業務の効率化に関して】

- ① 検収制度が大きな負担となっている。検収センターから遠く、物品を移動させて検収印をもらいに行くだけで20~30分かかるため、研究時間が減る。…1日に1回、検収担当者が、各部の事務所(総務など)に出向いて検品する制度を検討していただけないでしょうか。例えば、教員は、検品が必要な物品等を学部の事務所に置いておき、検収担当者は事務所で検品をしておくというシステムです。
- ② 非常勤講師のオンライン授業の出勤簿に印鑑を用いるのは止めてほしい…部署によっては、非常勤講師に対して、オンライン授業の講義の日に、出勤簿に印鑑を押すよう要求している部署があるようです。わざわざ印鑑を押すためだけに大学へ出勤させているとすれば、多大な負担を課していることになります。改善をお願いします。

### 【その他】

- ③ 部署によっては、昇格人事が全く行われていない部署がある。…仕事をするインセンティブにかかわります。学部以外の部署に関して、この問題がたびたび指摘されています。学部以外の部署における昇格人事のルール等を明確にしてくださいようお願いします。
- ④ 大学資料館に、専門の学芸員職員を配置してほしい…現状、様々な教員が企画等を担当するという形で運営しているようですが、大変な負担となっています。専門の学芸員の配置の可能性について、ご見解をお願いします。

以上