

2022年9月14日

富山大学学長候補者 殿

富山大学教職員組合

TEL: 076-445-6023

toyama@tu-union.org

公開質問状

富山大学教職員組合では、これまで、学長選挙（意向調査）に際し、学長候補となられた方に公開質問状をお送りし、大学が直面する諸問題に対する候補者のお考えと抱負をうかがって、有権者が投票に臨む際の一助としてまいりました。ご多忙とは思いますが、下記の質問にご回答いただきますよう宜しくお願い申し上げます。

公開討論会前に教職員に配布する都合上、時間的余裕がなくまことに恐縮ではございますが、9月26日（月）の正午までに電子メールでご回答を組合へお寄せくださいますようお願い申し上げます。

なお、この質問状とお寄せいただきましたご回答は、3キャンパスの全ての教職員に配布する予定です。

1. 大学運営について

現学長は大学運営についての意思決定について情報を開示せず、トップダウン型の運営をしており、大学の経営危機を招くと共に、特定分野に人的資源・財源を投入しようという姿勢が見られました。このような大学運営のあり方に対して、どのようにお考えでしょうか。

2. 財源問題について

現在富山大学では、大幅な財源不足のために、人件費や給与の削減など様々な弊害が生じています。これに対して、どのような対策をお考えでしょうか。

3. 事務職員の削減について

財政難を理由に事務職員の削減が進んでおり、その結果、職員の疲弊やパフォーマンスの低下といった弊害が生じています。これに対して、どのような対策をお考えでしょうか。

4. 人事の停滞について

人件費ポイントが削減された結果、教員人事（採用・昇任）が明らかに停滞している学部もあり、教員の業務量の増加やモチベーションの低下などが生じています。とりわけ若手教員の積極的採用を求められた結果、新規採用された教員にとって研究・教育以外の業務が負担になっているとみうけられます。

一方、年俸制と全学的任期制は、今後採用される教員や現在の任期無しで雇用されている准教授以下の若手教員を不安定雇用に陥れるものであり、優秀な教員が大学に定着することを妨げるとともに、長期的視野に立った研究が行われなくなる可能性が高まるでしょう。

これに対して、どのような対策をお考えでしょうか。

5. 雇用体系の改善について

非常勤職員の雇用期限が3年から4年に延長されましたが、依然として全国的に見れば本学の対応は遅れていると言わざるを得ません。5年への延長および無期限雇用への転換について、どのような展望をお持ちでしょうか。

また、病院の勤務体系については、どのようにお考えでしょうか？-

6. 業績評価について

現学長のもとで全学統一基準による業績評価が導入されました。この基準は外部資金獲得状況を件数ではなく金額で評価したり、英語論文によるインパクトファクターを偏重したり、人社系ではどの大学でも研究業績と認められてきた著書を業績と認めなかったりする等、特定の分野が不利になるように導く不公正な制度だという批判の声が上がっています。

公平かつ公正で、教職員の意欲や実績の向上につながるような業績評価を実現するために、どのような対策をお考えでしょうか。

7. 研究費の削減について

競争的資金の獲得および「選択と集中」が研究の質と量の向上につながらないことは近年様々なデータと共に指摘されています。そうした中、財源不足を理由に基盤研究費が削減されつづけていますが、これは大学の質の低下に直結する深刻な問題であると考えます。これに対して、どのような対策をお考えでしょうか。

8. 組織再編について

これまで教養教育院の設置、都市デザイン学部の新設、金沢大学との共同教員養成課程への改組、教教分離、大学院の改組などの組織再編が行われ、全学的な人的リソースが減少する中、様々な対応を現場は迫られています。これまでとこれからの組織再編について、どのようにお考えでしょうか。

9. 就業管理システムの見直しについて

附属学校では就業勤務システムがサービス残業に繋がっているという声が上がっています。そもそもこの就業管理システムは、職場外でも自主的に研究活動に従事する教員の実態にマッチしていないという問題も浮き彫りになっています。またシステムがやがては勤務時間による業績評価に利用されるのではないかという不安の声も聞かれます。現在の就業管理システムについてどのようにお考えでしょうか。

10. 富山大学を発展させる施策について

富山大学を継続的に発展させるにあたって、どのような展望をお持ちでしょうか。また、そのための具体的な施策として、どのようなことをお考えでしょうか。