

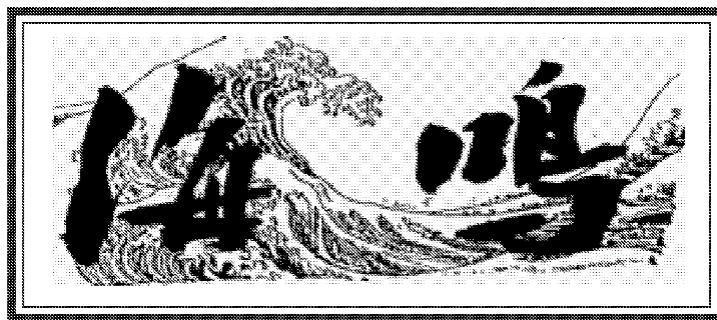
第 242 号

2025 年

8 月 25 日

教員人事ポイント制の

暫定措置をめぐって



発行

新潟大学職員組合
教育学部分会

950-2181

新潟市西区

五十嵐二の町 8050

新潟大学教育学部内

教員人事ポイント制の暫定措置をめぐって

「よりよい職場環境づくりのためのアンケート調査」の結果報告（第2報）

今号では、前号に続いて、教育学部分会が6月に実施したアンケート（全教職員対象）から、主として教員人事ポイントの暫定措置に関する結果を報告します。

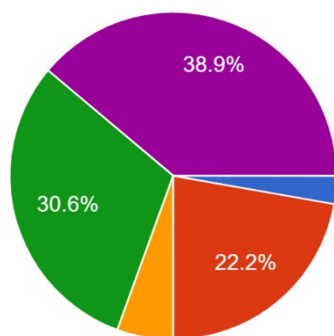
2024年9月、「令和7年度以降の教員人事ポイント制の暫定措置案」として、今後3年間、教員ポイントを「学長裁量ポイント」とし、学系からの申請に対する学長の判断によって配分の有無を決定する方法に変更することが提案され、同年12月に決定されました。

この「措置」については、「人事凍結」（2018～19年）に準ずる措置であり、教育・研究に与える影響が非常に大きいことから、人文社会科学系とその4学部からは、その見直しを求める意見が提出されましたが、大学側は、この措置が必要となる根拠を十分に示していないだけでなく、説明会の開催を含め、現場の声を聴くことに対しては極めて消極的です。また、負担の不公平、すなわち、期間中に定年退職する予定の教員が他の学系、部局と比較して

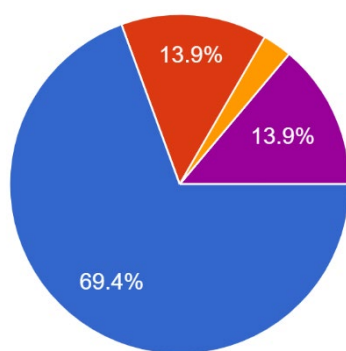
も突出して多い人文社会科学系、特に教育学部から多くの人事ポイントを供出させることについて、「大学経営上、仕方ない」（学長交渉における澤村理事の発言）と合理化しています（詳しくは、『海鳴』第229号、2024年10月、第238号、2025年6月をご覧ください）。

教育・研究の現場を担っている立場から、このような大学執行部の姿勢を含め、今回の暫定措置案に関する考えをお聞かせください。

【質問1】このような措置の必要性について、どのように思われますか。



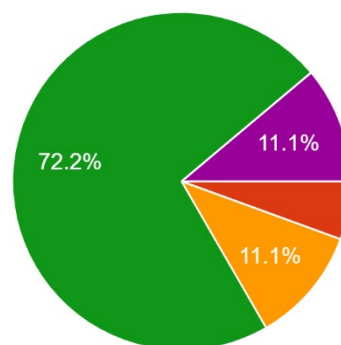
【質問2】この措置が教育・研究・組織運営に与える影響について、どのように考えますか。



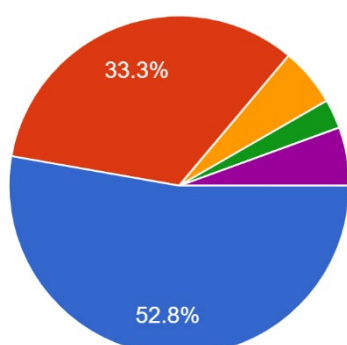
● 大きい
● どちらかと言えば 大きい
● どちらかと言えば 小さい
● 小さい
● 分からない

● 必要だと思う
● どちらかと言えば必要だと思う
● どちらかと言えば必要だと思わない
● 必要ではないと思う
● 分からない

【質問3】この措置について大学執行部の説明は十分だと思いますか。



【質問4】この措置について、大学執行部は全教職員を対象とする説明会を開催する必要があると思いますか。



- 必要だ
- どちらかといえば必要だ
- どちらかといえば 必要ではない
- 必要ではない
- わからない

学長による説明は不可欠！

学長交渉では

「考える」と発言（澤村理事）

今回の措置の必要性に対する解答において、「分からない」が最も多い（約40%）ことが注目されます（質問1）。

そもそも、一般の教職員が大学財政の現状をリアルに認識することは困難です。だからこそ、学長による、具体的なデータに基づく説明が必要になるのです。因みに、この件に関して開催された学長交渉（2025年3月）においては、措置の必要性を示すデータは全く示されませんでした。

教育・研究・組織運営に与える影響については、「大きい」と「どちらかと言えば大きい」の総計が約84%であること（質問2）、大学執行部の説明についても、「不十分」「どちらかと言えば不十分」の総計が約83%であること（質問3）も説明の必要性を

示しています。この点を直接的に問う質問に対しても、「必要だ」「どちらかと言えば必要だ」の総計が約86%を占めています。これは当然の結果です（質問4）。関連する意見を次に紹介します（自由記述）。

○ 学長は、学部教授会に来て、説明すべきと思う。

○ 構成員への不利益も顧みず、またそれに対する説明もなされないのは言語道断である。

○ この措置によって存続に困難を生じている学部・教育についてどのような方向性を想定しているのか説明してほしい。

○ 人事ポイント制度の問題点として、若手研究者のキャリア形成に対する悪影響が考えられる。限られたポイント枠の中で、正規ポストが制限され、若手や任期付き教員の常勤化が困難になる。長期的には研究者の流出や人材不足につながりかねない。この点について執行部はどのように考えているのか。

○ この措置で将来的に何が改善できるのかがよくわかりません。とりあえずストップということであれば、明確なルールを作って欲しい。

学長・理事は、このような声に対してどのように応答するのでしょうか。

3月に実施された学長交渉に

において、澤村理事は、「学部長は教授会できちんと説明していないのか」と発言しました（『海鳴』第238号、2025年6月）。トッブダウンによる大学運営が期待した通りに実行されていないことの責任を部局長に転嫁しようとする姿勢が見えます。

他方において、澤村理事は、説明会の開催について、「考えます」と発言したことも事実です。その後の検討状況が注目されます。

この他、【自由記述】欄に寄せられた意見を次に紹介します。

大学運営

○ その場しのぎの解決策で未来が不安。

○ 執行部が決めたことについて誰が責任を取るか明確にしてほしい。下部組織で解決しろという丸投げはやめてほしい。

○ 組織構成員に「成果」を求めるなら、自らの「成果」も既定の基準に従って検証し、それを構成員に継続的に公開すべきと考えます（例えば大学運営に必要な経費を、大学執行部独自の経路でどの程度獲得してきているのかを、逐次示すべきと考えます。それは大学執行部が求めるものの、大学教員の研究費獲得への励

みにもなると思います）。なお、構成員の気力を削ぐことが大学執行部の目的ではないと信じていますが、それが目的なのか、とひそかに懸念される昨今です。それが実際に目的なら仕方がありませんが、もしもそうでないなら、今のやり方を冷静に少し考えなおしていただきたいです。お願いいたします。

教員人事ポイント制・昇任

○ 人事ポイント制の導入により、本来なされるべき昇進も実施されていません。この状況に対し強い不満を感じており、早急に是正されることを望んでいます。

○ そもそも、ポイント制を停止すべきと考えます。

大学教育

○ 大学で教員が学生と日頃どのような教育活動を行っているのか、その現場を見て、未来のビジョンを構想してほしい。

○ 必修講義を非常勤の先生にお願いしなければならぬ異常な状況を早く解消していただきたいです。

○ 教育の軽視を感じる。国や組織にとって教育の重要さは明らかなのに、なぜか目の前のことばかり考えているようで、教育のように成果を確認

するのに時間がかかることについてあまりにも軽視すぎている。

○ 財政面で苦しい状況にあることはわかるが、教育機関において経営の論理のみに傾倒せず、教育の理念をしつかりと国に突きつけながら課題を克服する勇気を持つてほしい。

組合の活動

○ 取り組みに感謝申し上げます。

○ いつも大変ご苦労さまです。

○ よく頑張っていると思う。

○ 組合に加入する人が減少しているのが気になる。どうすれば入ってもらえるか、いつも考えるがなかなか答えは見つからない。

○ このようなかたちで教員の声を汲み取るとは大切なことなので感謝したい。組合は職員の労働環境を守る上で欠かせない存在である。

○ アンケートの回答方法の設定についてもご意見を頂きました。検討して、今後に生かしたいと思います。

○ ご紹介できなかったご意見を含め、今回、頂きましたご意見につきまして、今後、大学・学系・学部との交渉・懇談に活用させていただきます。ありがとうございます。

（文責 岡野 勉）