



研究費大幅削減が 32.4% 外部資金獲得のプレッシャー92.2% 基礎的教育研究経費の削減による深刻な影響が可視化

近年、国立大学の運営費交付金削減や光熱費高騰によって、基礎的教育研究経費が大幅に削減されています。北海道大学教職員組合は、この基礎的経費の削減による影響に関するアンケート調査を実施しましたので、その結果を報告します。

2025年12月2日から2026年1月5日の期間でGoogleフォームを用いて、北海道大学の研究職に対してメールにてアンケート調査を実施しました（回答数は399）。回答したのはほぼ教員で、全教員の約2割が回答しました。回答者の職階・年齢構成は大学全体とほぼ同等でした。

図1は直近3年から5年間における基礎的教育研究経費の削減実態です。大幅削減（30%以上）32.4%、やや削減（10-30%未満）39.2%となり、71.6%の教員で基礎的経費が一定以上、減少していました。自由記述では、基礎的経費がゼロの研究室があることもわかりました。

図2は基礎的経費の削減による各種の影響です。外部

資金獲得へのプレッシャー増加を感じるのが92.2%（「強く感じる」「やや感じる」の合計、以下同じ）、研究の自由度や継続性への悪影響が90.9%、学生教育への悪影響が90.6%、外部資金申請など事務作業増加による教育研究時間の

国立大学等の運営費交付金増額を求めるオンライン署名にご協力を！



圧迫が91.4%と、いずれも極

めて高い割合でした。これらは教員の健康状態にも悪影響を与えている可能性があります。実際に、心身の健康への悪影響を「強く感じる」が47.0%、「やや感じる」が37.1%にも達しました。基礎的経費の削減は労働問題そのものです。

最も衝撃を受けたのが、基礎的経費削減を理由とする他大学等への転出検討を尋ねた図3で

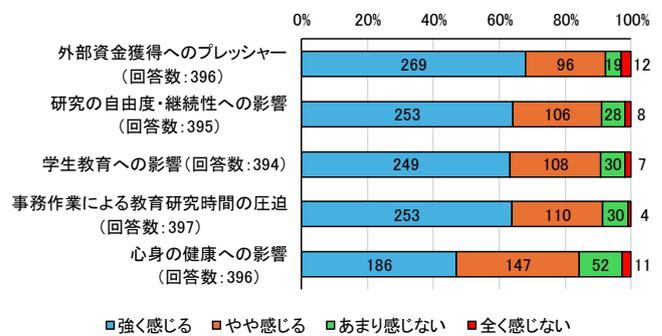


図2 基礎的教育研究経費の削減による影響

す。やや検討39.5%、強く検討17.0%、具体的に準備をしている7.8%となり、回答者の実に64.3%が、程度の差はあれ大学を離れる検討をしていました。必ずしもそうするわけではない

とはいえ、教員の三分の二が離職を考えるのは異常事態で、組織として機能不全に陥っていると云わざるを得ません。

北大職組は、運営費交付金増加を通じた基礎的経費の回復・増加を今後も求めていきます。

※詳細な報告書は、3月中に組合ウェブサイトにて公開予定です。

(執行委員長・清水池義治)

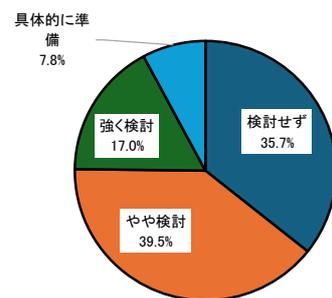


図3 教育研究経費削減を理由とした他大学・他機関への転出検討

障害者雇用不足数、過去10年合計で本学が国立大学ワースト1位にも関わらず続ける障害者雇止めの矛盾

北海道大学における障害者雇用の状況について以前から法定雇用率を満たしていないことを組合は指摘していましたが、厚生労働省公表資料を組合が10年分集計して計算した結果、なんと障害者雇用の不足数について本学が国立大学のワースト1位となっていたことが判明しました。関係者としてこれは極めて恥ずべき結果としか言いようがありません。

調査は2016（平成28）年から2025（令和7年）までの10年間を対象とし、厚生労働省が毎年末に公表している「障害者雇用状況の集計結

果」の「不足数」の合計を国立大学群（研究機構等も含む85機関）で比較しました。その結果の上位ワースト30位が左図で、北海道大学の不足数「106名」となっており、これは調査対象全体不足数の「1105名」の約1割に相当します。つまり、対象となる機関が85機関あるにも関わらず、本学はたった1機関が全体の約1割の不足数を出しているのです。本学の不足数がいかに大きいかが見えます。

このような不名誉な事実の原因を組合はいくつか挙げることはできますが、その最たるもの

はなんと言っても雇用障害者の雇止めです。北海道大学は令和7年度時点で障害者であっても通常の労働者と同様に5年の雇止めを行っており、雇止めされる労働者が障害者であるという事実を雇用継続の判断で考慮していません。組合はこの事実に対して、労働者が障害者である事実は大学内部文書が示す非常勤職員の無期雇用化に際しての「特例」事項に該当するとして何度も何度も団体交渉で無期雇用を原則とするよう要求していますが、大学は雇止め方針を一向に変えようとせず、障害者であっても一律に5年で雇止めすることを明言してきました。

本学の障害者雇用状況のひどさはある程度予想されていたとはいえ、他国立大学と比べてここまでひどい状況であったことには驚きを隠せません。組合では今後、障害者雇用状況の改善に改めて本腰入れて取り組む予定ですので、引き続きご支援をよろしくお願いいたします。

（書記長・岡坂）

不足数ワースト順位	大学名	算定基礎労働者数（人）	雇用した障害者数（人）	実雇用率（%）	不足数（人）
1	北海道大学	50434.5	1187.0	2.35	106
2	九州大学	57453.5	1393.5	2.43	87.5
3	東京科学大学	43733.0	1058.0	2.42	64
4	長崎大学	29151.0	695.5	2.39	54.5
〃	大分大学	18292.0	423.0	2.31	54.5
6	富山大学	21528.0	492.0	2.29	54
7	群馬大学	22387.5	529.5	2.37	40.5
8	東京大学	99186.0	2592.0	2.61	38
9	神戸大学	37408.0	978.5	2.62	36
10	山梨大学	17469.0	415.5	2.38	35.5
11	東海国立大学機構	70308.5	1792.5	2.55	31
〃	広島大学	39821.5	1012.5	2.54	31
13	宮崎大学	20306.0	494.5	2.44	26.5
14	鳥取大学	21674.5	535.5	2.47	25
15	琉球大学	22141.0	542.0	2.45	23
16	浜松医科大学	15091.5	361.0	2.39	22
17	福井大学	18593.0	453.5	2.44	21.5
18	京都大学	69681.5	1839.5	2.64	20
19	山形大学	19351.0	472.0	2.44	19
20	三重大学	22407.0	567.5	2.53	18.5
〃	島根大学	20300.0	506.0	2.49	18.5
22	山口大学	24735.5	635.0	2.57	18
23	旭川医科大学	14000.0	340.5	2.43	17
〃	滋賀医科大学	14608.5	356.0	2.44	17
25	弘前大学	18586.0	460.5	2.48	16.5
〃	新潟大学	29198.5	750.0	2.57	16.5
27	北陸先端科学技術大学院大学	2768.5	56.5	2.04	14
28	信州大学	25525.5	666.0	2.61	13.5
29	秋田大学	16994.5	433.0	2.55	12
30	京都工芸繊維大学	3955.0	88.0	2.23	11

調査対象：厚生労働省が公表した2016（平成28）年から2025（令和7年）までの10年間分の「障害者雇用状況の集計結果」を合計。
※途中で統合した大学の統合前の年度は、統合対象の大学のその年度の合計とした。



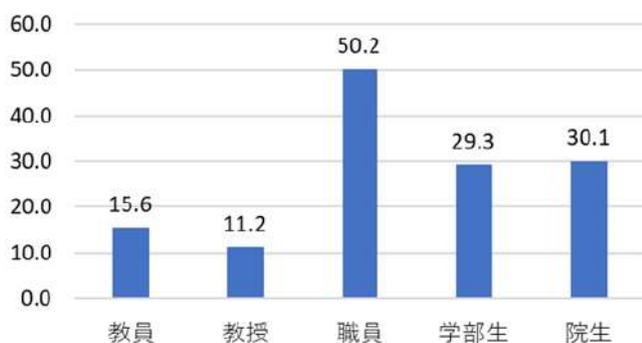
組合ホームページでもデータを公開していますのでご覧ください。

「シンポジウム：「被害」の声を周囲が 聞くことができないのはなぜか？」のお知らせ

日本の高等教育機関におけるジェンダー不平等の問題は深刻なものがあります。中野円佳（2024）によると、欧米先進国では大学進学率が女性の方が高い国が多くなっているのに対し、日本はまだ女性の方が少なく、とりわけ難関大学や理工系領域、そして大学院ではその傾向が顕著です（中野円佳，2024，『教育にひそむジェンダー：学校・家庭・メディアが「らしさ」を強いる』筑摩書房。）。

北海道大学の女性比率を図にまとめてみました（数値はすべて『北海道大学概要 2025』より算出）。職員の男女比はほぼ同じであるものの、学生は3割程度にとどまります。深刻なのは教員で、教員全体で15.6%、そして教授に至っては11.2%です。現在の北海道大学はジェンダーという点で多性に乏しく、とりわけ女性の教員や学生の意見が反映されにくい状況にあるということが分かります。

北海道大学の女性比率（%）



ところで、東京医科大学の医学部女性減点問題や大阪地方検察庁の女性検事に対する性暴力など、組織におけるジェンダーに基づく暴力やハラスメントの事案は頻発しています。北大職組としても、ジェンダーやハラスメントに関する問題は積極的に取り組んでいく必要があります。

そして、北海道大学においても、組織における

ジェンダーに基づく暴力やハラスメントに関する以下の研究会が開かれることとなりました。どなたでも参加できますので、ご興味のある方はぜひご参加ください。オンライン配信もあります。

第1回 GBVH 研究会シンポジウム：「被害」の声を周囲が聞くことができないのはなぜか？

主催：組織における Gender-Based Violence & Harassment を考える会

日時：令和8年3月23日（月）

16時～18時半

場所：北海道大学学術交流会館 小講堂

※オンラインによる同時配信あり。

案内ポスター：[こちらのリンク](#)またはQRコードからアクセスください。

（参加登録〆切：3月20日金）、
参加登録フォームは案内ポスターに掲載）



シンポジウムの内容

「加戸友佳子先生（摂南大学）と西井開先生（立教大学）をご登壇者として、コメンテーターとして元橋利恵先生（津田塾大学）、三品拓人先生（筑波大学）をお招きします。性暴力やセクシャルハラスメント、ジェンダーハラスメントの被害を訴えると、決まって被害を否定または矮小化する声や被害者バッシング、加害側とされた人に対して同情が集まるといった現象が起こります。どうすれば被害の声を聞かれるようになるのかについて、セクハラ研究、男性学研究、社会学の観点から考えていきます。本学の教職員、学生のみなさまはもちろんのこと、学外のご関心ある方に広くご参加いただけます。」

（執行委員・平松誠）

組合員を増やし、労働条件・職場環境改善を進めましょう

ハラスメントから身を守るための情報公開講座（5）

前回までハラスメントに関わる情報公開の具体的な事例を説明してきましたが、職組に相談のあった事例からハラスメントに対する共通するアドバイスをしたいと思います。

【安易な SNS やマスコミでの告発は止めましょう】

SNS などの普及により個人でハラスメントなどの告発がしやすくなっていますが、文書などの根拠のない告発はほとんど効果が無い上、たとえ事実であったとしても大学の名誉を棄損したとして処分を受けた事例もあります。後に示す客観的な文書を得ることが先決だと思います。

【大学の適切な窓口にご相談しましょう】

ハラスメントに関してはハラスメント相談室が、研究不正に関しては外部通報窓口が、それぞれ規定されています。自分が受けた被害を整理する上でも告発文書を作成して、大学の窓口にご相談しましょう。宝金総長によれば、ハラスメント相談室で簡易調査をする仕組みが導入されたので、以前よりはハラスメントにより良く対応するそうです。万一、適切な対応をしなかった場合でも、安全配慮義務などの使用者責任を問うためにも必要なプロセスだと考えます。

【開示文書に納得がいかなければ不服申立しましょう】

国立大学などの行政法人において違法・不当な処分や不作為が行われた場合、不服を申し立てる制度がありますが、通常はその判断を大学自身が行うのでほとんど意味がありません。と

ころが情報公開・個人情報保護に関しては、不服申立があった場合総務省の情報公開・個人情報保護審査会で審査されることとなります。審査会では、委員の氏名・審査状況・答申などが公開されるので、公平な審査が期待できます。中には、平成 30 年（独個）諮問第 62 号のように、北大が特定・開示しなかった文書が開示されたケースも見受けられます。

【大学内部で解決しなくても色々な手段があります】

ハラスメントなどを受けて相談しても大学が解決せず泣き寝入りするケースも数多くありましたが、裁判のような時間も費用もかかる手段を取らなくても、解決に向けて取りうる色々な手段があります。労働基準監督署や労働局への相談や、団体交渉、労働委員会へのあっせん・救済申立、労働審判などが考えられます。それぞれ、時間や費用・効果などが異なりますが、団体交渉と労働委員会へのあっせん・救済申立に関しては、労働組合法で規定された手段です。

ハラスメントや研究不正は起き得ない環境を作ることが第一ですが、起こった事例に対して大学の規程に従って調査・処分を行って再発防止することも重要だと考えます。北大の教職員が安心して働ける環境を作るためにも、秘密は厳守しますので大学本部に相談しても解決しなかったケースについて職組に相談して頂ければと考えています。

（副執行委員長・山田）

【当面する行事など】詳細は北大職組ホームページ「[諸団体の行事](#)」からご覧ください。



- 3/3 [学習会「同一労働同一賃金ガイドラインの改定の中身は？」](#) 19:00～オンライン
- 3/4 定年退職記念の集い&年度納会 18:30～中村屋旅館
- 3/4 第97回メーデー実行委員会③ 18:30～オンライン
- 3/9 [さようなら原発北海道集会](#) 18:00 北海道自治労会館
- 3/11 アピールの会・AALA 等共同宣伝 17:30～JR 札幌駅北口 第46回学習会 18:45～エルプラザ
- 3/12 総長会見 16:15～
- 3/12 3・12 全国統一行動「つながる春闘集会」 19:00～北海道労働センター3F 会議室&Zoom
- 3/14 [原発と核ゴミを考える集会](#) 18:30～札幌市福祉総合センター
- 3/29 [「令和の百姓一揆」北海道集会](#) & デモ 13:30～北海道クリスチャンセンター