

2017 年 12 月 8 日

広島大学教職員組合
執行委員長 坂元国望

「広島大学長再任」に関する意見聴取 最終報告

1. 調査の概要

現学長に対する構成員の評価と学長再任における意向投票の必要性の 2 つに焦点を絞り、教職員組合 HP 上でのアンケート調査を実施した。

2. 調査期間

平成 29 年 11 月 6 日(月)～平成 29 年 12 月 8 日(金)

3. 調査の告知方法

- (1) 各部局組合掲示板へのポスター掲示
- (2) 組合員メーリングリストによる呼び掛け (対象：約 530 名)
- (3) 全構成員向け組合広報紙ひろばでの広報 (対象：約 6,500 名)

4. 回収数

69 名 (教員 59 名・職員 10 名)

回答者の属性

1. 性別

男性：50 名 女性：19 名

2. 職種

教員 (教授・准教授・講師)	: 53 名
教員 (助教・助手)	: 4 名
教員 (附属学校園教諭・その他)	: 2 名
常勤職員	: 5 名
契約職員	: 5 名

3. 年齢層

20 代：1 名
30 代：6 名
40 代：28 名
50 代：25 名
60 代：9 名

4. 組合加入

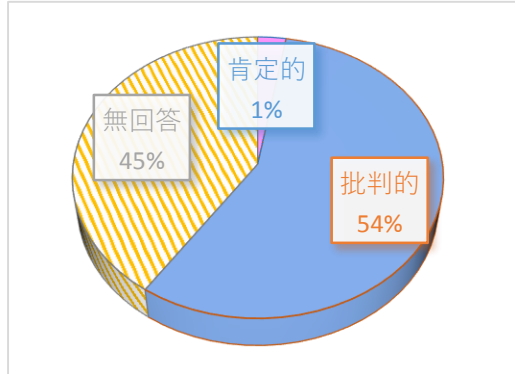
組合に加入している：43 名
加入していない：26 名

5. 意向投票権有無

投票権あり：51 名
投票権なし：18 名

＜質問 1＞

現学長が就任以来 2 年半の間に行ってきたことに対する、あなたの評価をお聞かせください。



現学長の業績を積極的に評価する意見は全体の 1%(1 名)に留まり、54%(37 名)が批判的な意見、45%(31 名)は無回答という結果となった。

批判的な意見は、主に以下の 6 点に集約された。

- (1) トップダウンに対する批判
- (2) (1) に伴う現場の疲弊状況や士気の低下
- (3) 広島大学のプレゼンスに関わる指摘
- (4) 学長の経営判断に対する意見
- (5) (1) ～ (4) の複合的な意見
- (6) その他

【主な意見】 ※原文の趣旨を変えない程度に、誤字脱字等を微修正したものを掲載

肯定的な意見

イ). 80 点

(1) トップダウンに対する批判

- ロ). 学長は、大学改革と称して様々な事案をトップダウン方式で打ち出し、大学構成員の理解や賛同もなく強行していると思う。そのために、現場の教職員は、膨大なエネルギーと時間をその対応に追われて消費している。教員は、本務の教育活動と研究活動に費やすエネルギーと時間を奪われている。
- ハ). SGU の政策をトップダウンで押し進めた結果、部局の現場が求めている専門性と必ずしも一致しない准教授の教授採用への 5 年以内の英語論文作成の基準が求められた。また、部局の運営で不可欠な退職者のポストへの補充人事が認められない事態が多くの部局で生まれている。大学の部局で行われている教育と研究は、必ずしも SGU 路線で推奨されている専門に限るわけではない。このような部局の現場が求めているニーズを吸い上げず、執行部が決めた SGU 路線の数値目標達成をトップダウンで押し進めてきた現学長の 2 年半の大学運営に対して激しい憤りを感じる。
- ニ). 大学運営に対する努力は認めるが、職員との意思疎通が疎かである。大学運営についての決定の通達が一方的になされるのみであり、その決定に至った背景はなにか、その決定がなぜなされたのかなどの具体的な説明がなされていない。突然の決定が一方的に通達されるので、現場では困惑が広がっている。
- ホ). 教職員のコンセンサスを得ずに強引に進めていくトップダウン方式に不満。
- ヘ). トップダウン方式を悪用されているように感じる。ご自分の好むところだけに重点を置き、大学を私物化しているように思います。そもそも大学で最も輝くべき「学生」が置いてけぼりにされている現状を全く評価できません。

(2) (1) に伴う現場の疲弊状況や士気の低下

- ト). 無理な施策も多い中、人事の停滞もあり、消滅しつつある学問分野が出てきている。広大はもはや魅力的な職場でないと感じる人も多く、今後、優秀な人材が出て行ってしまうのではないかと懸念される。
- チ). 学長が何か行動あるいは発言する度に、現場の士気が下がる 2 年半でした。現在の広島大学の改革方針の是非はともあれ、リーダーとして不適格であると考えています。
- リ). 従業員の士気を下げることに成功している
- ヌ). この二年半の混乱で現場は本当に疲弊してしまっている。これまで実直に地道に現場を支えてきた教員ほどそうである。しかしこのようなアンケートの機会でもなければ、表面上の数字からは分からないこのような実情が伝わる機会はほとんどない。もはや将来にまったく希望が持てない。

- ル). 公用車や玄関の装飾、活用されない高価な語学教材など、無駄な出費が目立ちます。大学の予算全体で見れば「微々たる」額なのかもしれませんが。しかし、人や物不足と日々闘っている現場においては、士気が下がりますし、優秀な人材を失うことになります。つまり、マイナス効果は額以上に高いということです。公用車の件はチェック体制を整えること、教材の件は現場の意見を聞くことで回避できるはずです。再考をお願いします。
- ヲ). 公用車や箱物に金を使いすぎる。現学長になってから教職員の負担が増えたように感じる。部局に来て話す内容にはいつもやる気を削がれる。

(3) 広島大学のプレゼンスに関わる指摘

- ワ). 高級学長公用車の購入・本部棟の無駄な生け花・自動演奏ピアノなど無駄が多く、気まぐれな行動、数々の品行が学長としてふさわしくない。レクサス 1 台で、学内のトイレの整備などどれだけのものができると思っているのか？浅原前学長が素晴らしかっただけに、本当に越智学長は学長として恥ずかしく、広島大学自体の品位を損ねる。
- カ). 宣伝のための書籍出版、著名人を招いてのたびたびの対談など、高等教育・研究機関のトップとしてふさわしいとは到底思えない行動が目立つ。広島大学の対外的な評価はむしろ下がっているように思える。また、SGU に採択されたことにより、国際的にも国内や地域においても、真に必要な教育・研究からかけ離れた目標が掲げられ、しかも表面的な数字においてそれが達成されればよいと言わんばかりの具体的な方策がとられている。ここ数年、学内の教職員は疲弊し続け、執行部とそれ以外の教職員との間の分断が進んだように感じる。

(4) 学長の経営判断に対する意見

- ヨ). 現学長の行動力と実行力は顕著で有り、量的実績においては評価される。しかし、全学的な合意形成のための企画力と調整力においては極めて不十分である。学術・教育機関としての質的な実績ではむしろ厳しい評価となる。また、大学運営に関しては強引かつ豪腕の誹りを免れない。教育機関である大学の長として、総合的には不適格の評価である。
- タ). 各種の世界大学ランキングでは世界的にも国内的にもランクが下降し続けている点が、学長の評価を如実に表していると思う。本など出版している場合ではない。
- レ). 本部棟 2 階のピアノと生花は、無駄な経費だと思います。
- ソ). ①不適切な判断が多い。特殊事情のある医学部の発想や基準を、他の部局にまで及ぼそうとすることがまま見受けられた。学長は、全ての部局の事情に配慮するべきである。この点で、現学長は適任とは言えない。②現学長は、広島大学を世界大学ランキング 100 位以内にするという、非現実的な目標をかかげている。しかも、最近発表されたランキングでは、むしろ順位が大きく下がっている。この点について、結果責任をとるべきである。この点でも、再任は不適切である。
- ツ). 若手教員への配慮が不十分だと思う。昇任人事をなくしたことで、せっかく有能な若手を採用しても、広島大学に愛着心がわかず、流失していく。間の抜けた対応としか思えない。科研の若手研究では年齢制限を廃止したのに、今年から始まった学長科研は、未だに年齢制限を行い、採用時にその年齢を超えている若手教員にはエントリーすら出来ない。対応が後手後手で、現場の実情を十分にくみ取っていない。学長が任命した人事委員会委員長にも、対応に疑問が残る。各部局からの人事要求に対して、人事委員会が下した判断の理由説明がなく、各部局には大いに不満が高まっている。この点で、学長のガバナンスに対して、大いに疑問を感じる。人を見る目を、本当にお持ちなのだろうか。
- ネ). ①貴重な財源を無意味に浪費し続けている。例えば、入学式におけるプロンプターの導入（高価と聞いている）や本部玄関の不必要な装飾（木の椅子に 50 万円、絵画額縁代に 200 万）、公用車としては不似合いなレクサスの購入（推定 1500 万円）、学長の顔が大写しの複数の新聞広告（100 万程度か）、「広島大学はトップ 100 に～」大量購入（院生へ配布）、海外からの評価委員に対する法外な接待もあると聞いている。
②内面よりも外面（派手なパフォーマンスが好き）を重視する。ホームカミングデーにもかかわらず、カーブ優勝パレードを優先。同窓会が嘆いている。
③学内を内側から良くしていこうとする向上心に欠け、周囲の意見に耳を傾けようとしない傾向が顕著である。学内のことを知ろうとしないくせに（海外ばかりに行く）何かと口をはさみ、

余計な混乱を招いている。さらに、自分に批判的な教員職員を遠ざける。

④ヒトを見る目がない。例えば、以前より種々の問題があった准教授を学長主導で学術・社会連携室の教授として昇任させた上、2017 年度学長表彰までしている。また、人望のない教員を次々と幹部にしている。さらに、盗撮事件を引き起こした教員の直接の上司も幹部にした。

ガバナンス強化の旗のもとに専制的な感じを強く受けています。正直なところ、自分としては評価を高くすることはできないと思います。

- ナ). 短期目標にこだわりすぎ、長期的な姿が見えていない。100 年後に輝く大学を求めるのならば、100 年後のための投資をすべきだ。経営に無責任すぎる。日産や東芝や神戸製鋼と同じように見える。
- ラ). 難易度の高い科研費種目や CREST などの大型予算の採択件数が着実に減少しているのに、適切な対策がなされていないし、戦略すらないのではないか。また、AKPI/BKPI の導入により、挑戦的な研究よりも論文の切り売りで世界のトップ 100 を目指すというミスリードが極めて痛い（目標に対する手段が間違っている）。100 年後は分からないが、10 年後、中四国地区ですら威張れなくなる大学になると思う。広報では学長自ら前に立たれているが、それほど学長にも広大にも知名度はないので、有効な広報になってないばかりか品位が低いように見える。学長には研究力を上げることに對して、もう少し裏方から支えてほしい。
- ム). あまり評価できない。様々な「改革」をされてきたが、それが何のためなのか、どのようなメリットデメリットがあるのか等、十分な説明も検証もされてこなかった。

(5) 複合的な意見

- ウ). 文科省の意向を反映したトップダウン的な大学改革に力を発揮していると思います。民主的でアカデミックな組織としての大学を制度的にも実質的にも破壊し、企業的な財務中心経営からはじき出した目標設定と、それを実行するためのトップによる独裁的で迅速な運営を可能たらしめた点も、その実行力は評価されて良いと感じます。学長本人がやたらと目立ちたがる点は傍目に恥ずかしい気もしますが、自己を犠牲にしてでも客寄せパンダになろうと言う点は評価されるべきでしょう。ただ、自身の思いつきのようなアイディアで学内を振り回すことが多く、それによって教職員の余計な仕事、雑務を増やしていることは問題であると感じます。教職員や学生という大学構成員よりも、対外的な評価を中心に据えた施策によって内部の疲弊と執行部へのあきらめ感をもたらしめている点は非常に問題ですが、逆説的に危機感と構成員の一体感を醸成している点もあると思います。いずれにせよ現学長のもとの 2 年半で、短期的には大学に大きな変化をもたらし、新たな風を感じさせる点は疑いようはないが、大学の終わりの始まりを感じさせる 2 年半であるとも評価できるでしょう。
 - ゐ). 様々な活動をされるので、一括した評価が難しいですが、問題点を指摘すると、①大学の構造が不明になってきています。本部で誰がどこで何を決めるかについて不明なところが多い。その上、学院をつくることにより組織が更に複雑になってきました。②構造の複雑化によって事務の労働負担が非常に増えています。一方で、常勤の事務職員を減らし、契約職員を増やし、契約職員も 5 年任期になったため、事務組織の運営が困難になっています。③人事をまとめて全学で調整することが重要だということを理解していますが、人事手続きに時間がかかりすぎます。その上、人事委員会の委員が公開されていないので、極めて不透明な構造になっています。④構成員に対して大学全体の予算削減を理由に様々なところで予算と人材を減らすより、文部科学省と社会に対して国立大学法人はなぜ重要なのか。なぜ、予算削減では海外の大学と競争できないのかを強くアピールすべきです。
 - ノ). 現場の意向を無視したトップダウン型の改革を、メリットデメリットの十分な検討もないまま早急に進めており、構成員を疲弊させている。肯定的に評価することはできない。この 2 年半に行ったことは評価できない。就任以来、広島大学のプレゼンスは悪化。
 - オ). 本当に広島大学の発信力・評価を高めるために必要なことがなされ、どの程度それに成功しているのかについて具体的説明がないように思われる。逆に、費用対効果も含めて効果があるかどうか疑問なこと、具体的には新書の出版に予算をつけるのは問題であると思われる。学内の印刷ではだめな理由を知りたい。学院制度を入れながらも、一方的にやってほしいことの指示がくるだけで、これがいか役割を具体的に果たすのか理解されているとはいえない。
- 総じて、新しいことをやるときにどうしてやるのか詳しい理由を説明し、納得してもらうとい

う過程がおろそかにされているように思われる。

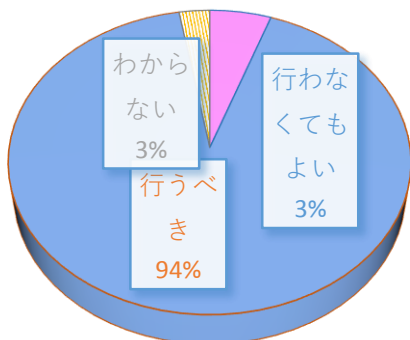
- ク). データベースであったはずの学術院が、部局との関係が整理できないまま、教育関係の機能を持ちつつあり、ガバナンス上の問題を引き起こしている。非常勤の削減など、教育研究に関わる経費を積極的に削る一方で、高級公用車の購入など、時勢に反した不用意な支出が目立つ。教員人事の権限を本部に移管したことで、現場を知らない役員による、空疎な数値目標だけに依拠した基準が適応されるようになり、教育研究に必要な人材の採用を阻害し、広島大学の社会的な信用を失墜するような事態が起こっている。
- 学長でありながら、教員の様々な質問に、具体的には何も答えず、「あなたが学長ならどうしますか」という応答を何度も繰り返して、全く動じない姿勢には大変驚いた。
- 教職員が置かれている現場の状況を見捨て、一方的な運営や改革を強引に進めることに強い憤りを感じる。

(6) その他

- ヤ). 評価しない。
- マ). 広大が良い方向に向かっているとは考えられない。
- ケ). 各学部には固有の特徴、問題点についてよく勉強し、考慮してほしい。
- フ). トップ 100 大学を目指すと言って、公募なしで業績のない人を教員として多く雇ってきており、広島大学のレベルアップを目指しているようには見えない。
- コ). 業績の学術的内容を理解せず、点数だけを採用する方針を浸透させるやり方を全く評価しない。
- エ). 率先してメディアに出演しアピールをされている姿は感心するが、ご自分ばかり先頭に立たれずに、構成員各位に花をもたすような度量をみせてくださるとほほえましいと思います。
- テ). 100 点満点で 25 点。長期的視点がなく、お祭りばかり行っている。現学長になってから、人の意見を全く聞かないため、健全な議論が行われなくなった。
- ア). 否定的。いわば「バブル学長」。理由は、①教職員向けの集会を一度も開いていない。②外面ばかり気にしている。③100 年後をぜんぜん見据えていない。④頭脳流出がますます加速するだろう。⑤大学という世界をまったくわかっていない。⑥「やり手」という評価もあるが、これは単なるスタンドプレーであって、広大のためにはならない。⑦本気で世界ランキング 100 位以内をめざすのならば、トップ 10 の大学がやっていることには大いに学び、やっていないことはやらない。(たとえば、オープンキャンパスや、過剰包装の人事など)

<質問 2>

2014 年の学長選考規則改定により、学長の 2 期目は、学長選考会議はその学長業績評価の結果によっては意向投票を行わずに学長を再任することができるようになりましたが、今回、学長選考会議は意向投票を行わずに学長を再任する権限を行使すべきだと思いますか。あるいは学長選考会議による学長業績評価の結果に関わらず、その権限を行使せずに意向投票を行うべきだと思いますか。



「意向投票を行うべきである」と回答したのが 92%(65 名)と圧倒的多数を占めました。

「学長選考会議による業績審査の結果が良好であれば、意向投票を行わなくてもよい」、「わからない」と回答したのはそれぞれ 3%(2 名)でした。

また、「なぜそう思うか」の理由については、主に以下 3 点について意見があがりました。

- (1) 大学の自治、民主的運営を訴える意見
- (2) 学長選考会議の適切な判断を求める意見
- (3) 正当な業績評価に対する懸念等

<質問3>そのように考える理由を教えてください。

選択肢1). 業績審査の結果に関わらず、意向投票を行うべきである。

【主な回答】※原文の趣旨を変えない程度に、誤字脱字等を微修正したものを掲載

- イ). 学長は大学を代表する立場ですので、構成員の信頼を得た上で勤務するべきです。信頼を得る自信がない方は学長になるべきではありません。投票抜きの選考ならば、信任をえたとはいえないため。
- ロ). 学長選考会議のメンバーを学長自身が選んだり承認したりしたのであれば、そもそもその組織による評価自体がナンセンス。投票権を持つ人が限定される「意向投票」でなく、全構成員による「選挙」を行うべき。大学の自治を少しは取り入れるべきなので学長選考会議は、学内の意見や動向を十分に把握しているとは言い難い。意向投票は、その判断の重要な要素の一つになり得る。
- ハ). たとえ大学構成員が学長を直接選出できない状況であっても、大学構成員の意向を、別ルートで選出される学長であっても認識して、ガバナンスを発揮して頂きたい。謙虚さが、学長には必要であると思うから。
- ニ). アンデルセンの「裸の王様」の童話が語るように、強力な権限を持つポストにつく人には、周辺に位置する職員や教員は本音で率直な評価を語ることはできない。現場で働く教員や職員の日常の仕事の実感から、現大学執行部への評価を聞くことのできる制度として、意向投票は重要な役割を果たしてきたし、今後も果たすと考え。抗した理由から、是非意向投票を実行すべきであると考え。
- ホ). 再任時に意向投票が行われなければ、8年間の長期に亘って、大学構成員の意向を直接聞く機会がないこととなる。大学を取りまく内外の環境の変化の激しい中、長期間に亘って大学構成員の意思の反映がない形で学長の任期が続くことは、かえって学長に対する大学構成員の信頼を失わせ、リーダーシップの正統性の基盤を掘り崩すことになる。
- ヘ). このグローバル時代の組織のトップであれば、構成員に対してもアカウンタビリティを果たし、また任期満了時にその信を問う投票を行うのは当然で、それを行わないというのは時代に逆行している。また衆院選や知事選などの選挙時にはキャンパス内に期日前投票所まで設けて学生に投票を促しているのに、大学自身がトップに関する選挙を行わないというのは、学生にも示しがつかず教育上も良くない。オープンでフェアな投票を実施すべきで、その結果も透明性確保の観点から公開すべきである。
- ト). 意向投票なしの再任は学内民主主義に反する。
- チ). 構成員の意見が全く反映されない現システムはおかしい
- リ). そもそも、2014年の意向投票において構成員からの支持がなかったのに、学長になった。そして、広島大学の構成員は以前よりも遣り甲斐のない環境に陥っているし、かえって笑いものにされている。ここで、意向投票を行い、全構成員の意思を認識することが非常に重要である。
- ヌ). 民主的でないので、よろしくないと思います。
- ル). 構成員の意見を証拠として残すべきだ。
- ヲ). 業績審査は数字だけで判断されるものではなく、多角的な視点からの判断が必要。より多くの意見を集約するためにも意向投票は必要。
- ワ). 学長が選考会議メンバーを支配してしまっているため。
- カ). 大学構成員の信頼を得られているような業績を上げているかどうか投票等で直接評価されるべき。
- コ). 職員に評価を問うべきである。
- タ). 国立大は、私学ではない。つまり、経営だけでなく、教育、研究を日本国のためにする組織であり、それを客観的に評価するには経営会議のみでは評価できる陣容ではない。
- レ). 多様な構成員の意見が、学長選考会議にきちんと反映されるかどうか疑問だから。
- ソ). 意向投票は、構成員自身が大学の運営に責任を持つという意味で重要であり、投票を通じて構成員は大学運営に自らの意志を反映できる。トップダウンで選ばれる体制では、構成員の意志は最初から反映されておらず、大学運営において執行部は構成員の積極的な協力を得ることができない。意向投票の結果を無視して、多くの構成員の意志に反するリーダーが選ばれること

も、最初から構成員と執行部の意志の乖離を生むので望ましくない。

- ツ). 選挙で選ばれた学長でなければ正統性をもたない。自分たちの意向がまったく反映されない正統性のない学長のもとでは、仕事への意欲がそがれる。
- ネ). 学長選考会議の議事要録等を読んでも、評価の内実是不透明であり、また、そもそも評価基準として掲げられている目標自体に不適切なものがあると思うから。
- ナ). 疚しいことがないのであれば当然やるべきでしょう。
- ラ). 前回学長選考の過程において、学長選考会議が現学長を指名した経緯が不透明であり、学長選考会議の審議そのものに対する信頼がないから。
- ム). 学長選出は民主的であるべきと思うので。
- ウ). 選挙は民主制を維持するための重要な装置の一つ。大学においても同様。
- ゐ). これまでの 4 年とこれからの 4 年は同じではないので、あらためて再任にむけた抱負を確認したい。
- ノ). 前回、意向投票の結果は公表されていません。そのことに構成員は納得していません。しかも今回は、意向投票すら行わないということであれば、ますます構成員は納得できませんし、学長はリーダーシップを発揮できないと思います。
- オ). 構成員の意見を吸い上げる機会がなく、学長の独裁になり、構成員とは分離してしまう。
- ク). 大学の自由の侵害だから。
- ヤ). 学長の行いに対して、大学教員からフィードバックをする機会があるべきだと思うから。
- マ). ①現執行部に対する客観的評価を示す必要がある。いわば学長 AKPI である。②制度として意向投票は無条件に必要。
- ケ). 大学がよりよい研究・教育・社会活動を実践するためには、現場をになう職員の意見を集約して取り入れることは必須であろう。選考会議の評価のみでは大学運営の実体を把握することは不可能であり、一面的で独善的に評価に陥る恐れが排除できない。大学には社会からの多様な期待や希望が寄せられているが、このニーズに応えるためにも、多くの大学職員の多面的な視点からの評価が必要である。さらに大学における自由な学問の発展のためにも、大学職員の意見を取り入れることは絶対に必要である。業績審査の結果に関わらず、意向投票は常におこなわれるべきである。
- フ). 各部局との関係が円滑に進んでいるかどうか、現場での問題点をいかに理解しているかといった業績審査では分からない点を、直接、働いている人々に聞く機会として重要であると考えから。業績審査については、詳細な説明を職員・学生に対して開示すべきである。
- コ). 教員・職員の意向は尊重されるべきであるから。
- エ). 構成員からの支持/不支持を確認することは必須。構成員からの支持/不支持を問わない制度自体に問題がある。ご本人が業績に自信があるならば意向投票をしても再任されるはず。意向投票を避けるなら、業績に不備があることの現れであるので、自ら退任するのが適切。学長選考会議の判断を問わず、自ら意向投票を申し出るぐらいの人材でなければ、学長を務める資格はない。
- テ). 学長は、一部の選ばれた人たちで選ぶのではなく、大学の使命である教育と研究に携わる人達（学生を含む）の意見が反映される方法で選ぶべき。
- ア). 学長は全教職員の代表であるので、少なくとも意向投票は行うべき。そもそも学長選考会議の構成員がどのようにして選ばれているのか不透明の状況では、密室会議の誹りを受けることは避けられない。
- サ). 選考の透明化により構成員に考える機会を与えるという観点から。
- キ). 学長選考会議の半数を選出する、経営協議会委員の選任にそもそも学長の意向が強く反映されており、おてもりになっている。その様な構成の選考会議は、第三者的な評価ができない。実際の経営協議会の議事も追認にしかすぎない。
- ユ). 学長選考会議は、ごく少数の委員で構成されているから。意向投票によって、幅広い、多様な意見を聞くべきであると考える。
- メ). 組織の代表者を選任する上で、その構成員（有権者）の意向を反映することは当然なことである。会社等の営利組織であれば、利益額の客観的な数値での経営者の評価は可能であるかもしれないが、国立大学法人では、そうした指標は存在しておらず、また学長選考会議のメンバーについても、実質的に学長により選任されている実情からしても、意向投票または選挙により学長を選任そして決定すべきである。

選択肢 2). 学長選考会議による業績審査の結果が良好であれば、意向投票を行わなくてよい。

【主な回答】※原文の趣旨を変えない程度に、誤字脱字等を微修正したものを掲載

イ). 不要な選挙は、費用、時間の浪費である。

ロ). 忙しい先生方の時間を節約するため。

選択肢 3). わからない。

【主な回答】※原文の趣旨を変えない程度に、誤字脱字等を微修正したものを掲載

イ). そもそも学長選挙も意向投票の結果 1 位になったひとが選ばれるのではなく、閉じられた学長選考会議で決まってしまうことがおかしいと思っています。1 位になった人が学長になってはいけないしかるべき理由を学長選考会議が提示しない限りは 1 位の人が学長になるべきではないでしょうか。よって、2 期目も意向投票を行なっても、その結果が反映されないのであれば意味がないと考えます。

ロ). 意向投票を行う多くの教職員よりも、学長選考会議の方が（ずる賢さも含めて）賢明な判断ができるのでしょうが、学長、執行部、学長選考会議には将来の広島大学にとって正しい判断をされることを切に願っている。

総括

本意見聴取は、2017 年 11 月 6 日から同年 12 月 8 日まで、約 1 カ月間組合 HP 上で意見集約を行なった。2017 年 11 月 11 日までの結果を集計した中間報告では、告知が非常に限定的な手法だった、かつ告知から 1 週間という非常に短期間であったにもかかわらず、37 件の回答を得た。

その後、全教職員向け組合広報紙『ひろば』を通じて再度告知を行ない、最終的に 69 名から回答を得ることができた。組合員以外への告知は、組合掲示版へのポスター掲示、広報紙による限定的なものであったにもかかわらず、回答者の約 4 割（26 名）が非組合員であったことは、本件の問題意識が、組合員に限らず、すべての構成員にとって関心のある内容であることを示している。

本意見聴取は、現学長の就任から現時点までの評価に関する質問、及び、学長 2 期目の選任の際、業績評価によって意向投票を行うことなく再任できる制度があるが、従来どおり、構成員による意向投票を行なうべきかの是非に関する質問を行い、結果を集計した。

第 1 の質問について、現学長の業績評価について批判的な意見が最も多く 54%(37 名)だった。続いて無回答が 45%(31 名)、積極的に評価する意見は全体の 1%(1 名)に留まった。最も多かった批判的な意見の内容については、主に『トップダウンに対する批判』『トップダウンに伴う現場の疲弊状況や士気の低下』『広島大学のプレゼンスに関わる指摘』『学長の経営判断に対する意見』の 4 点に集約された。

学長の行動力や対外的なパフォーマンスに対し、一定評価する意見もあったものの、“世界トップ 100 を目指す”という至上命題のもと、現場がこなしきれない数々の改革や早急な進め方、これまで各部署が築いてきた伝統や、現場の意見を無視した行き過ぎたトップダウンによって、現場構成員と学長の意向との間に乖離が感じられた。

また、経費削減に伴い人員は縮小傾向にあるにもかかわらず、業務はますます増加し、構成員一人ひとりの負担が増え、大学全体が疲弊し、士気も低下しつつあることが伺えた。定量的な数値では測れないこうした現場の声を、学長は真摯に受け止めるべきであると考えます。

第 2 の質問について、「業績審査の結果に関わらず、意向投票を行うべきである」と回答した人は 92%(65 名)と、9 割超にのぼった。「学長選考会議による業績審査の結果が良好であれば、意向投票を行わなくてよい」、「わからない」と回答したのはそれぞれ 3%(2 名)に留まり、回答者のうち、殆どの人が「意向投票を行なうべきだ」と考えていることがわかった。

また、「なぜそう思うか」の理由については、『大学の自治、民主的運営を訴える意見』『学長選考会議の適切な判断を求める意見』『正当な業績評価に対する懸念等』の3点に集約された。

上記学長に対する評価同様、構成員の意向を無視し、一部の閉鎖的な組織による協議によって選出されることへの懸念や、学長選考の仕組みそのものに対する構成員の意見に対し、真摯に対応することが求められる。

以 上