



学長候補者に問う アンケート

発行

広島大学教職員組合

〒739-0046 東広島市鏡山1-7-2(広大西口)
 内線(東広島84) 5390 TEL/FAX 082-422-7556
 メールアドレス union@hiroshima-u.ac.jp

ホームページ <http://home.hiroshima-u.ac.jp/union/>

学長候補適任者の選考に係る第一次選考対象者へのアンケート

教職員組合では、これまで学長候補者選考における意向投票対象者のみなさま(アンケートを行ない、そのご回答を広島大学教職員へ広くお伝えして参りました。この度の学長候補適任者の選考におきましても、第二次選考(投票)対象者の江坂宗春先生、岡本哲治先生、越智光夫先生、坂越正樹先生、谷口雅樹先生へ下記アンケートをお願いし、ご回答をいただきましたので、お知らせ致します。なお、ご回答の掲載はお名前のアイウエオ順とします。また、それぞれの先生の「抱負」が全学情報共有基盤システム「いろは」の「お知らせ」(10月23日付け)に掲載されていますので、合わせてご覧下さい。

学長候補適任者の第二次選考対象者の皆様に、以下の諸問題についてお伺いします。

(文責 小藪)

1. 学長選出方法について、お尋ねします。学長選出については、1956年の、いわゆる「ポポロ事件」最高裁判決が明確に判断しています。同判例は、憲法第25条が「学問の自由はこれを保障すると規定したのは、一面において、広くすべての国民に対してそれらの自由を保障するとともに、他面において、大学が学術の中心として深く真理を探求することを本質とする」とにかんがみて、特に大学におけるそれらの自由を保障することを趣旨としたものである。

(中略) 大学における学問の自由を保障するため、伝統的に大学の自治が認められている。この自治は、とくに大学の教授その他の研究者の人事に関して認められ、大学の学長、教授その他の研究者が大学の自主的判断に基づいて選任される」と述べ、「学問の自由」の制度的保障であることを明らかにしています。

しかるに国立大学法人法は、学外者を半数含む学長選考会議「の選考により行うものとする」という、違憲性の濃い規定を定めています。この違憲性を回避するために、多くの国立大学は、学長が実質的に大学の自主的判断に基づいて選任されるための枠組を作り、実施してきました。広島大学もこの例に漏れないと私たちを考えますが、

得票数を公表しないなど、その内実は毎回希薄化され、ついに今回、学長選考会議は意向投票を実施しない、評議会が行う第二次選考投票においても、得票上位者による決選投票を行わない、という事態に至りました。これは、広島大学が学問の自由の扱い手であることを自ら放棄したに等しく、極めて由々しき事態であると考えますが、この点を中心に、今後、学長選出はどうどのように行われるべきであると考えですか?

2. 法人化以降、継続する運営費交付金の削減や総人件費改革によって各職場の人員体制と労働環境は非常に厳しいものになっています。以前より少人数での業務遂行となり、あるいは、人員増となつた職場もそれ以上の業務量の増加を担うことになつて、業務改善への取り組みでは解決できな過重な業務量を個々の教職員が抱えています。こうした状況が今後さらに続けば、広島大学の教育・研究・診療の質の低下に繋がるのではないかと危惧しています。

このような現状をどのように認識されていますか? また、どのような対策が必要と考えておられますか?

3. この度、広島大学は文部科学省のスーパー・グローバル大学創成支援「タイプA」事業に採択されました。そのことは広島大学に対する期待と評価の高さを示すものであ

り、栄誉なことと考えます。しかし一方、数量的指標を多用する事業計画に対しては、多くの教職員が今後の変化について大きな不安を抱えています。広島大学の発展とその活力は広島大学を構成する学生・教職員によって支えられるものであり、したがって、学生・教職員が疲弊して生き生きと活動できない状態になれば広島大学の発展は困難になります。

また、教育・研究・診療という主に人を主体とする広島大学の事業とその運営は、産業的論理では律することのできない特質を持っています。

今後の広島大学の運営において、これらは、本質的問題はどのように扱われるべきだとお考えでしょうか?

4. 広島大学で勤務する職員の半数近くが契約職員となり、契約職員によつて大学の多くの運営業務が担われるようになつています。

ヨーロッパ諸国では10年以上も前に、同一労働・同一賃金の原則に立脚した労働時間による差別的取扱いの禁止が立法化されており、また、日本においても短時間就業などの柔軟で多様な働き方が社会的に広がつています。

しかしながら、広島大学の契約職員については本給額、号俸の上限、退職金、ボーナス、休暇制度等の諸点で、常勤職員と比較してその働き(労働時間、労働内容)

以上に不利な待遇が為されています。このような状態で、広島大学の業務が積極的に担われていくと見通すことは難しいと私たちは考えます。

今後、広島大学の契約職員の待遇はどうあるべきだとお考えでしょうか?

教職員組合の学長候補適任者の第二次選考対象者 アンケートへの回答

江坂 宗春

アンケート1に対する回答

大学において、「学問の自由」を保障することは、これまでの歴史を鑑みた時、非常に大切なことだと思います。先に公示された第二次選考対象者の選考資料「学長就任に対する抱負について」で、私は以下のように書かせていただきました。

「大学は、科学的観点から評価・創造する場ですから、経済的市場原理を直接当てはめる事は無理でしょう。独自性を尊重し、「学問の自由」を守ることも重要です。社会の風潮に左右されること無く、周囲からの圧力にぶれること無く、しっかりと足腰でもって、真理を探求し、見極め「知を創造する共同体」になるべきかと思います。「風が右に吹けば右、左に吹けば左」ではなく、知の拠点、科学の牽引者として、背筋をしっかりと伸ばし、揺らがない大学であるべきでしょう」。

広島大学は、「自由で平和な一つの大学」を建学の精神としているからこそ、特に、「学問の自由」は保障されるべきでしょう。

学長選出の方法については、文部科学省中央教育審議会大学分科会「大学のガバナンス改革の推進について」、そして「大学のガバナンス改革の推進方策に関する検討会議」で、学長選考のあり方が問われ、「学長選考会議がより主体的になって学長を選考すべき」との提言から、今回の変更に至ったように思います。

今回の変更は、学長選考会議、そして、教育研究評議会でも認められたものですので、立場上、意見を申すべき資格はないのかもしれません。しかし、あくまでも個人的な見解が許されるならば、今回、これまでの意向投票が、得票数を公表しない教育研究評議会での第二次選考投票に替わったことは、残念に思っています。これまで、学長選考会議が最終決定はしますが、実質的には、構成員による意向投票の結果が尊重され、学長が選ばれてきました。構成員が選んだ学長だからこそ、構成員は、その学長を信頼して、その舵取りを支持、応援するはずかと思います。また、学長も、構成員から選ばれたことで、自信をもって、堂々と、そのリーダーシップを発揮できるのではないかと思います。逆に、大学構成員の意向を反映しない学長が選考された場合、学長がそのリーダーシップを十分発揮できるかどうかが心配です。また、少人数の学長選考会議で、構成員の意向を勘案せずに、本当に、適任の学長を選ぶことができるかを危惧しております。学外者、すなわち第三者から見た客観的な評価も大事ですが、大学の歴史、文化、実情を理解している教職員の声、現場の生の声も尊重すべきかと思います。あくまでも個人的な見解です。

アンケート2に対する回答

法人化以降の運営費交付金の削減、それに伴う人件費削減で、確かに、教職員の労働環境は厳しいものになっていると思います。「人づくりは、国づくり」としながら、国立大学法人の運営費交付金の継続的な削減は憂うべきことです。日本の高等教育の弱体化が危惧されます。

運営費交付金、人件費の削減で、大学の教職員は減り続けています。一方、教職員が大学すべきことは、多様化、複雑化し、量的にも増え続けております。結果的に教職員の労働環境は大変激しいものになっているように思います。この問題の対応・解決策は、なかなかの難題で、簡単ではありませんが、先に公示された第二次選考対象者の選考資料「学長就任に対する抱負について」で、私は以下のように書かせていただきました。

「2016年度から、国立大学法人は、第3期の中期目標・中期計画の期間になり、ますます厳しい時代が続きます。幸い広島大学には素晴らしい教職員がいます。それぞれの教職員の個性と能力を、適材適所に、そして組織的に機能させることができれば、明るい展望が開けると信じます。運営費交付金の減額、人員の削減等も続く中、教職員がますます多忙になってきています。教員の教育・研究時間の確保も必須です。今後、「すべきこと」と「しないでいること」を明確にし、管理運営体制を整備させながら、効率的な運営を図ることが必要かと思います。そのためには、縦割り運営の欠陥を改善し、縦にも横にも意思疎通できる組織とし、形式的な不要な仕事、重複する仕事を無くす事ができればと思います。人員削減への対応として、たとえば、退職教員にボランティア的に教育支援をしてもらうフェニックス教員制度（仮称）（多少の報酬あり）や、博士課程後期学生や留学生の教育力向上、経済的支援の観点から、博士プレ教員制度（仮称）を構築するのも一つの方策だと思います。教員・職員が、元気で、明るくなれば、学生もより成長するはずです」。

教職員の笑顔があつて初めて、学生も育ち・成長し、研究も活性化して、大学が発展するものと信じています。

アンケート3に対する回答

広島大学は、昨年「研究大学強化促進事業」に選定されました。今年は「スーパーグローバル大学創成支援（タイプA:トップ型）」に採択され、日本の基幹的な総合研究大学として認知されたことは、確かに大変栄誉なことで、喜ぶべきことです。10年間の大学改革を約束したのですから、「世界をキャンパスとして展開する広島大学改革構想」に沿った大学改革を進めるべきかと思います。

しかし、学生、教職員あつての「知の共同体」です。大学改革のための大学改革に終わることなく、本当に人材養成機能を高め、研究力アップに繋がる改革にすべきです。大学は、科学的観点から評価・創造し、人材養成の場ですから、経済的市場原理を直接当てはめることは難しいでしょう。競争的資金は必要ではありますが、それが毒饅頭になつてはいけません。

最近の激しい大学環境で、教職員が、本来の教育・研究以外の職務で疲弊していく姿が浮き彫りになってきています。教職員、学生が、本音で大学の将来を語り、夢を共有し、メリハリのあるバランスのとれた大学改革を推進すべきかと思います。教職員が減少し、多忙になる中で、「すべきこと」と「しないでもよいこと」を整理し、学生にとって真に益になる教育改革、そして、教職員の首を絞めることのないメリハリのある大学改革を推進すべきかと思います。

広島大学の大きなビジョンのもと、夢の持てる大学改革であるならば、教職員にとっても疲弊感は和らぎ、本来の教育・研究・診療にも打ち込めます。結果的には、学生も成長し、明るい大学、力強い元気な大学になると思います。

アンケート4に対する回答

非正規雇用の問題、みなし労働時間制の問題等、雇用や労働条件は様々な問題を抱えています。広島大学でも、確かに職員の半数近くが契約職員であり、契約職員の方々が大学の管理・運営にも大きく貢献しています。しかし、その貢献に見合った労働条件、待遇がなされているのかは疑問です。

正規の常勤職員とは、差別化されている中で、契約職員の方々が、広島大学の教育、研究、診療に、満足して気持ちよく貢献できるような待遇にすべきかと思います。また、契約職員が、希望すれば、正規の常勤職員になる道もあるはずですが、その門戸が狭いようにも感じます。もっと門戸を開いていいのかもしれません。

広島大学は、「自由で平和な一つの大学」という建学の精神、そして、理念5原則の最初に「平和を希求する精神」を謳っています。契約職員にも正当な雇用条件、労働条件を提示し、理想的な職場環境を構築できるよう絶えず努力することが、広島大学の建学の精神、理念に合致するものと確信しております。

まずは、わたくしも学長候補選任者第二次選考対象者に対して、このような意見表明の機会を与えてくださったことに感謝します。

ご指摘の問題ごとに、可能なかぎり率直に回答させていただきます。しかし、わたし自身がこの第二次選考対象者であることから、その回答にも相当の制約や限界があることをご理解していただきたいと思います。

はじめに

とくにご質問いただいているわけではありませんが、この機会にわたしが考えている本学における教職員組合と大学執行部の関係、そして組合員ではないかたがたとの関係などについての見解を述べさせていただきます。

わたくし自身、本学教職員組合の一員であったことはありませんが、本学にかぎらず、特に大学等の高等教育研究機関においては、教職員組合の考え方または立場と、いわゆる大学執行部のそれらは、基本的に一致していることが多いのではないかと考えています。なぜなら、そもそも職場における快適さや楽しさがなければ、その職務に精励することは困難であり、本学に学ぶ学生、生徒そして児童や幼児に対して充実した教育をなすこと、研究や社会貢献をなすことも困難になると思うからです。このことは、組合員でないかたがたにも共通したものであると理解しています。

わたしたち教育研究機関の社会的使命は、教育、研究そして医療等を通じた広い意味での社会貢献にあると信じています。こうした使命を達成するためには、いわゆる大学執行部と教職員組合の関係は対立的なものではなく、特定案件等を除けば、その考え方や立場そしてその方向性においては共通的なものであると、わたしは考えていますし、またそのようにあるべきだとも考えています。

ご指摘の問題1について

わたしは「学問の自由」については、絶対に保障されなければならないと考えていますが、現行の学長選出方法が憲法違反であるかどうかに関しては、最終的な結論を持ち合わせていません。しかし「学問の自由」と「大学の自治」の関係については、今後の制度改革を含めて、さらなる検討と議論をかねる必要があるのではないかと感じています。

現行の学長選出方法が社会的にみて妥当で合理的なものであるかどうかについては、個人的にはいくぶん疑問の念をもってはいますが、現時点でのわたしの立場からは、それについての意見の表明は差し控えさせていただければと思います。ただし選出された学長が、特定の研究科や学部等の利益代表となることには強い違和感をおぼえますし、またそれに関連して、その選出方法がそうした利益獲得を目指す政治的交渉の場となることには反対です。学長は、建て前としてではなく、実態的にも全学、さらにはわが国や国際社会のためにその職務に精励する存在であって始めて、その存在意義が全学的にも社会的にも認知されるものと考えています。わたしも、学長に選出された際には、みなさんの理解と協力のもと、そのような考え方と方向に邁進するつもりです。

現時点でのわたしの立場からでは、現行の選出方法に則ってみなさまの信任を得るべく、正々堂々真正面から学長選に臨むしかありません。わたしの主張の一部については、「抱負」をお読みいただければ幸いです。

ご指摘の問題2について

わたしも各職場の人員体制と労働環境は以前よりは厳しくなっていると思いますし、そのために本学における教育、研究や社会貢献がおろそかになることに対して危機感をもっています。その改善のためには、財務的基盤の充実と人材育成そしてその適切な配置が必要不可欠と考えています。このような事柄は、抽象的に主張するのは簡単なことですが、重要なのはそれを具体策として作り込むための政策であり、そのための作業です。こうした問題を適時適切に解決していくためには、学内はもちろん、学外においても有為なかたがたの参加が必要になると考えます。

わたしは「抱負」で、「安心安全なキャンパス」づくりを訴えました。これは、身体的、精神的そしてその他さまざまなりスクから全構成員と関係者を守るためにセーフティネットを広島大学が積極的に構築していくことを目指しています。わたしは厳しくなった環境に対応した安心安全な仕組みを学内に構築することで、厳しさを増す状況に対応していくつもりです。この「安心安全」とは危機管理(リスクマネジメント)と実質的に同義であると思います。またさきにも記したように、本学の構成員と学生や生徒等が安心安全な環境のもとにならないかぎり、ご指摘の「教育・研究・診療の質の低下」を防ぐことはできません。

財務的制約が強くなってきているのはご指摘のとおりです。そのためには、まずは財務的基盤の強化が重要ですが、それとともに、いかに少なくなった資金を効率的に使用するかが肝要です。資金は豊富にあることに越したことはありませんが、みなさんの英知を結集してこの難局に対処したいと考えています。たとえば広島の地元球団の広島東洋カープは、その予算的制約のなかで、人件費率からみれば驚くべきパフォーマンスをあげています。カープファンでないかたもいらっしゃるとは思いますが、それとは別にその経営戦略等から見習うべきものは多いと思っています。

もちろん、各職場の人員体制と労働環境を以前の、あるいは以前以上の状態に戻すべきであると雄々しく主張することもできますが、これは学長選出のカテゴリーを越えた事柄であり積極的回答は控えさせていただければ幸いです。

ご指摘の問題3について

わたしはSGUタイプAに採択された以上は、そこに掲げた目標は基本的には達成すべきであると考えます。その目標を達成するために広島大学が一丸となって進んでいくことこそが、まさしく広島大学の活力発現になると 생각ていますし、またそのようにしなければならないと考えています。ただし他方で、目標値達成はそう簡単ではないということも十分に認識しているつもりです。こうした目標と現実の乖離をいかに狭めるかという問題は、およそこのタイプAを採択された大学に共通するものだと思います。そのような意味では、本学にとって好機であるとともに難局でもあると認識していますが、これを達成突破する際にこそ、われわれの能力とチームワークが試されるものと考えますので、一步でも先に進んでいきたいと思います。

正直に申し上げますと、これという万人が納得する決定的な解決策を見い出すことは非常に困難ではないかと思います。学内に協力を願うるのはもちろんですが、他大学や大学以外の組織の協力をも仰ぐことも必要だと認識しています。

またご指摘のように、大学という組織体においては、単純な意味での産業的論理やルールをそのまま適用することは、基本的に不可能だと考えています。しかしまた、効率性という点については、産業界やそこで運用してきたシステムの一部は、それに改良を施せば大学にも適用可能だととも考えます。現時点ではわたくしが言えることは、伝統的に大学が維持してきた論理やシステムと産業界でのそれらを、いかにバランスを取り調和させながら適用していくかにかかっていると考

えます。

大学には、「変えてはならない」部分や要素と、時代や環境の変化に対応して「変えなければならない」部分や要素があると思いますが、これらを峻別しながらも、たんに産業的論理や側面に追従することは避けるべきです。わたしの個人的な見解もありますが、これらについても、本学の構成員や関係者の意見を広くお聞きしながら方針を固め、それらを公開していきます。しかし最終的には、法律等にも規定されているとおり、学長と役員会の責任で決します。

わたしは「抱負」で、「被爆地ヒロシマに生まれた広島大学のアイデンティティー」を「広島大学らしさ」として大切にすべきであると訴えました。広島大学は SGU の目標値達成に一丸となって取り組むべきですが、その実現を急に図るあまり、「広島大学らしさ」が失われてしまうようであれば、これは問題だと考えます。わたしたちは目標値達成に邁進すべきですが、このことにもしなんらかの調整が必要になるとしたら、「広島大学らしさ」が崩壊するような事態が生じた場合だと考えています。わたしは「広島大学らしさ」を大切にします。

ご指摘の問題4について

わたしもこの問題については日ごろから気にしていますし、またなんらかの有効な解決策を模索する必要性を痛感しています。現学長も主体的に、職員全てができるだけ不利益を蒙らないように細心の注意を払い、心を配ってきたことも事実ですが、それでも万全というわけではありません。

予算規模が縮小していくなか、そして財政基盤が脆弱ななか、どうにかして状況を改善していくことが必要だと思います。わたしはその改善の方策に、「広島大学らしさ」あるいは「広島大学スタイル」とでもいうような新規性のある政策を打ち出し、そのような制度設計を模索、推進したいと思います。

ヨーロッパが「同一労働・同一賃金」の原則を確立していたとしても、その適用の仕方、運用の仕方はその国々の文化的背景や経済的水準などによってまったく異なると思います。ヨーロッパがこうだから、日本もこうであるべきであるという論法は、必ずしも正確ではないと思います。原則は原則として、実際の運用はその国々の歴史的背景や制度的実情に即したあり方があると思います。それがお国柄だと思います。その意味で、わたしはこの問題の解決にも、現時点ではいくぶん抽象的かもしれません、「広島大学らしさ」が必要であると考えています。

ご指摘の契約職員のかたがたについては、法令遵守は当然のことですが、財務的、資金的な事情が許すかぎり、可能なかぎりの方策を模索するつもりです。またそのための実態把握にも尽力する必要があると考えています。

おわりに

教育基本法や国立大学法人法の規程上は、少なくとも表面上は学長に対して強大な権限が付与されています。また最近は、「学長のリーダーシップ」という言葉は頻繁に登場します。これは、わたしの「抱負」にも記したことですが、「真のリーダーシップ」とは単純な意味でのトップダウンではなく、また独断的になることでもなく、双方向的な場面において初めて有効に機能するものと考えています。

わたし自身に対する評価は第三者のみなさんがなすべき事柄ですが、どのような「優秀な」人物が学長に選出されたとしても、学長ひとりではなにもできません。そのためには、いわゆる大学執行部だけではなく、教職員のかたがたの理解と協力が必要です。また教職員だけではなく、なによりも重要なのは、われわれが教育をなす学生、生徒、児童や幼児そしてその保護者、さらには国民や納税者のかたがたの理解がなければなりません。そのような広義の出資者や利害関係者に対して説明責任を真摯に果たしていくつもりです。

最後に、同じ職場ではたらく同僚として、教職員のみなさんと多様な場を設けて意見交換をおこない、その政策や方針についての提案や合意形成を進めていきたいと考えています。

組合アンケートへの回答 学長特命補佐 医歯薬保健学研究院 整形外科 越智光夫

1. 学長選考会議においては、学長選考における透明性の向上を図り、高い識見を有する優れた人材を学内から広く登用していく観点から、大学のガバナンス改革の推進について（審議のまとめ）（中央教育審議会審議会大学分科会）等を踏まえたうえで、学長選考方法の見直しがなされたものと理解しております。私自身は、このたびの見直しが、「広島大学が学問の自由の担い手を自ら放棄したに等しい。」とも「意思表示の機会が不十分である。」とも考えておりません。ただ今後の学長候補者選考においても、広島大学構成員からの支持が得られる人物であるかどうかも、選考するうえで一つの重要な評価として活用していただきたいと考えます。
2. 教職員の皆さんには、運営費交付金が削減される中で、教育、研究、診療など本学の役割を果たすために、大変頑張つていただいていると思います。今後も大学への運営費交付金の増額は期待できる状況にはありません。減額の回避に向けてできる限りの努力を行うとともに、引き続き、本学に課せられた使命を果たすために、外部資金獲得に努め、根幹となる人件費を確保した上で、適正な人員配置などの工夫を行い、労働環境の改善に努め、大学の根幹部分に支障を来さないようにしていきたいと思います。
3. 昨年は「研究大学強化促進事業」支援対象機関に選定され、今年度は「スーパーグローバル大学創成支援」において「タイプA(トップ型)」に採択されたことは、広島大学の構成員としては名誉なことに間違ひありません。しかし、この成果は、大学全体が国と国民に対して大きな役割と責務を引き受けたと認識すべきであります。ご指摘のとおり、広島大学の事業と運営をすべて産業的理論で律することはできませんが、構想調書に書かれている数量的指標は、広島大学が発展していくためのマイルストーンであると理解すべきと考えます。数量的指標等の導入に関し、多くの教職員が今後の変化に不安を抱かれているのであれば、このようなシステムの導入はすべての教職員の理解の上で進めるべきであり、十分な説明は不可欠であると考えます。
4. 運営費交付金が削減され人件費が抑制される中で、承継職員が削減され大学運営における契約職員のウエイトは年々高くなっていると考えます。法人化後、契約職員制度が導入され、法人化前の非常勤職員と比べ待遇改善が進められてきたものと理解しています。ご指摘のとおり、契約職員の方々が常勤職員の方々と比較してその労働以上に不利な待遇となっているのであれば、労働に見合った待遇にすべきであると考えます。

1. 学長選出方法について

現行ルールのもとで適任・不適任の判断をいただく立場ですから、自らが従っているルール一自体に意見を述べることは差し控えます。もちろん、大学の生命である「学問の自由」を制度的に保障するために「大学の自治」が歴史的社會的に認められてきたことは承知しています。また、オックスフォードのガウンとタウンの闘争以来、大学と社會の距離の取り方が度々問われてきたという事実もあります。現代社會においてそれがいかにあるべきか、大学内部で論議することはもちろん、社會の中での大学の意義が論じられるべきでしょう。

なお、今回学長選考会議規則に「学長の解任に関するここと」が定められたことについては賛同します。

2. 人員体制と労働環境が厳しくなっていることについて

現在、担当理事として教育・国際室の業務、また関連して各部局の教育活動を目のあたりにしており、状況の厳しさは認識しているつもりです。業務改善の取り組みでは解決できない過重な業務量であるとのご指摘ですが、さらに改善工夫の余地はあると思います。例えば、いま手許にある理事決裁の書類には、すでに5個の確認印が押してあります。これはささいなことかもしれません、業務自体を見直すという意味ではきっかけになるでしょう。業務を、企画開発的なものとルーチン的なものに仕分け、ルーチン的なものは思い切って簡略化する、あるいはフェニックスアシスタント等に任せること、といった方策です。もちろん、ルーチン的なものを軽く扱うということではありません。特に「教育」に関わる業務は、毎年毎年のルーチン的なものであっても重要です。その仕分けには、権限と責任のある立場の者による判断が必要です。

3. 大学の事業と運営、産業的論理について

大学の発展とその活力は大学を構成する学生・教職員によって支えられるものであり、学生・教職員が生き生きと活動できなければ広島大学の発展はない、というご意見には賛同します。私の「抱負」の中でも、「一人ひとりの構成員が組織の中で自らの存在に意味を見出しうる組織文化の形成」を掲げました。

確かに、スーパーグローバル大学創成支援事業では多くの数値目標をあげています。それらが大学の数値目標だから頑張ってください、というだけでは、「やらされ感」しか出てこないでしょう。それを乗り越えるために、なぜこの事業をやろうとしているのか、必要なのか、構成員に丁寧に説明します。大学の多くの構成員はそれなりの「納得感」がないと本当に力を発揮してくれないとと思っています。一人ひとりの構成員がそれぞれ、大学の目指す教育・研究活動、人材育成の「この部分」で、「その構成員が得意とする力」を発揮していただければよいと思います。

4. 契約職員が大学の多くの運営業務を担っていることについて

将来的には、同一労働・同一賃金の原則が実現すべきと考えます。また、現在契約職員の方を常勤職へ転換する制度がありますが、それほどどの人数にはなっていないことも承知しています。ご指摘のように、柔軟で多様な働き方が広がるよう職員の皆さまのご意見や知恵をいただきたいと思います。

平成 26 年 11 月 4 日

広島大学教職員組合のアンケートに関する回答

広島大学
大学院理学研究科長・理学部長
放射光科学研究センター長
谷口雅樹

[項目1]

「学校教育法と国立大学法人法の一部を改正する法律」が成立し、現在、各国公私立大学では、文部科学省からの通知（26文科高第441）を受け、内部規則等の総点検と見直しが進められています（平成27年4月1日から施行）。

この大学ガバナンスの改革は、主に、グローバル化が加速度的に進み社会環境が大きく変化する中で国際的な大学間競争が激化し、今後、世界の大学と伍していくには、大学を戦略的に運営していくことが出来るガバナンス体制の構築が必要となったとの認識に基づいています。

本学の学長の選考方法等については、学長選考会議で、選考における透明性の向上を図り高い識見を有する優れた人材を学長に登用していく観点から、「大学のガバナンス改革の推進について（審議まとめ）」（中央教育審議会大学分科会）等を踏まえて関係規則等の改正等が行われました。この改正を受けて、教育研究評議会は、学長選考会議に推薦する学長候補適任者の選考方法を審議し、第一次選考と第二次選考による選出について取り決めました。

学長選考は平成27年度から法改正に基づいて従来の方式から大きく変わろうとしていますが、私は、「今回（平成26年度）は、その在り方を一気に変えるのではなく、新しい時代にさしかかっているというメッセージを送る」という意図を含ませた選考方法になっていると受け止めています。

今後、「求めるべき学長像の明示」、「学長の業務執行状況の恒常的確認」、「学長の業績評価」、「学長の解任」、「学長の任期及び再任」等の事項に対応出来る規則と体制の整備が進み、社会に対して透明性の高い大学運営が実現することを期待しています。

[項目2]

法人化以降、国の財政状況は依然として厳しい状況にあり、主要な財源である運営費交付金についても、毎年1.3%が削減（本学の場合、毎年約2.5億円）され、本学の財務運営は年々厳しさを増していることは周知の事実であり、今後も益々厳しくなっていくことは避けられない状況です。継続する運営費交付金の削減や総人件費改革により労働環境は厳しい状況です。

共通事務室の設置の際も「財務業務には省力化などの余地はもうない」と言わされていましたが、結果として、旅費業務については省力化の改善が図られました。

従って、今後も継続して業務の改善・標準化や省力化及び会議のペーパーレス化などを進める必要があります。また、学内の諸会議を見直して、適宜削減することも必要と思われます。更に、URAやUEAなどの高い専門性を備えた職員の養成及び活用や事務体制の最適化をよりいっそう進めることなどにより、学生は修学に、教職員は教育、研究、診療に専念できる環境を整備することで教育・研究・診療の質の向上を図ることが出来ると思います。

[項目3]

本学は、昨年、世界水準の優れた研究活動を行う大学等の研究力強化を促進する「研究大学強化促進事業」に採択されたのに引き続き、本年、大学改革と国際化に取り組む世界的に魅力的なトップレベルの教育研究を行う大学を対象とする「スーパーグローバル大学等事業：スーパーグローバル大学創成支援（タイプA）」に採択されました。

国策として実施されているこれらの事業は、本学が教育の国際化と研究力の強化を両輪として、世界トップレベルの総合研究大学に飛躍していくうえで極めて重要で、その方針は本学の進むべき方向性として最もふさわしいものと考えています。

スーパーグローバル大学等事業の計画に掲げられている論文数や外国人留学生数など約40項目に対する数値目標は、ご指摘のように、現状に照らし合わせると、すべてにわたってかなり高めに設定されていますが、方向性としては間違っていないと思います。最も重要視すべきことは、事業に取り組む中で教職員の意識とスキルが高まり、結果として、「世界から多様な文化や背景をもつ優れた研究者や学生が集まり、地球規模の課題解決や未来創造に貢献し国際的に活躍できる人材が多数輩出される大学に成長していくこと」であると考えます。

また、第三期中期目標・中期計画期間においては、博士課程後期の定員充足の状況が不十分な場合はペナルティが課せられる対象となることも十分に考慮し、日本人とともに外国人留学生の博士課程後期への受け入れを促進するなど、足下を早期に固めておくことが大切です。

現時点では、平成26年度及び平成27年度以降の事業予算総額の見通しを立てることは困難ですが、進捗状況に応じて、現在の基盤研究費等を減額することなく、学長裁量経費から必要な経費を重点配分します。なお、国立大学協会から政府に対して、「国立大学関係予算の確保・充実」について要望がなされているところです。

教育の質保証を国際的観点からみると、評価委員が第三者の立場から「学生が主体的に学ぶ体制構築」などの教育活動の結果や成果を明確な根拠に基づいて適切に評価出来る体制整備が急がれます。特に、科学的思考や創造的学術の基盤となる教養教育については、評価の指標や方法についての論点を整理し、方針を定めておく必要があると思います。

スーパーグローバル大学等事業の推進にあたっては、学生・教職員の活力の維持・強化に十分配慮し創意工夫して取り組めるように、現行のカリキュラムにおける開講科目の整理・見直し等を含め、柔軟な対応をとる中で本学の発展につなげていくべきと思います。また、教職員の本務である教育・研究・診療の各業務にかかわる課題については、項目2と4で述べているように、量的視点からだけでなく、絶えず質的な改善や転換を図りながら業務過重とならないよう留意して対処していきたいと思います。

広島大学は、今、新しいフェーズに入していく節目に立っています。教職員・学生が互いに力を合わせ一緒になって明るい未来を築いていきたいと思います。

[項目4]

常勤職員との比較で、本給額、号俸の上限、退職金、ボーナス、休暇制度等の諸点として示されている事項については、確かに違いはありますが、現在の労働法制上、他大学でも同じような状況です。

これまで契約職員の待遇改善については労使交渉で取り上げられ、改善が図られてきています。今後も労働法制や社会情勢等を踏まえつつ、引き続き改善・向上に向けた努力が必要と思われます。

例えば、契約職員の休暇制度については、平成19-20年度に、恒常に勤務する非常勤職員をフルタイム勤務またはパートタイム勤務の契約職員として区分した際に見直しが行われています。

具体的には、フルタイム勤務の契約職員については、勤務形態が常勤職員と同様であることから、休暇制度についても常勤職員と同様の扱いとされました。

また、パートタイム勤務の契約職員については、常勤職員（フルタイム勤務）よりも短い勤務形態であるため、これまでどおり国の非常勤職員の休暇制度を参考に、本学独自で定めている休暇を加えて制度設計されています。

本学のパートタイム契約職員の休暇制度については、既に労働基準法や育児介護休業法に定める休暇制度を上回る内容となっており、平成24年度改正においては、夏季休暇（特別有給休暇）の対象を週3日及び週4日勤務のパートタイム契約職員へ拡大されました。

以上

