

こぶし

第 3 号 2015 年 10 月 22 日
高知大学教職員組合中央執行委員会機関紙
朝倉・物部地区内線 1159 外線 844-1489
E-mail:union@mb4.seikyuu.ne.jp
<http://kuunion.cocolog-nifty.com/blog/>

「高知大学第 1 次学長候補者に対する公開質問状」への回答の公表にあたって

2015年10月22日

高知大学教職員組合中央執行委員会

私たち高知大学教職員組合は、学長選考における意向投票を、大学のすべての職員が高知大学のこれまでを振り返りながら、大学のこれからを展望し選択する機会としたいと考え、2名の学長候補者に公開質問状を送りました。このたび回答が送られてきましたので、公表いたします。グループウェアの「掲示板」の「第 1 次学長候補者名簿等の公示について」のところにも候補者の「所信表明」が掲載されていますが、それとあわせて意向投票のさいの参考としていただきたいと思います。

それぞれの候補者からいただいた回答に質問もあわせて掲載します。

公表は五十音順とします。

吉尾 寛 氏

1. 大学の運営における意思決定において、構成員に対する透明性が十分に確保されるべきだと考えますが、本学の状況をどのように理解されているのか、また、問題がある場合にはどのように改善すべきか、お考えをお聞かせ下さい。

(回答)

以下お答えしていく上で、予めご理解いただきたいことは、現在の学部長が知りうる範囲には限りがあることです。学系・部門制が敷かれてからは、特に研究に関して間接的情報しか提供されておらず、責任を持った発言はできません。

当該の「不透明性」に関しては、すでに私の「所信表明」の第4頁において「戦略的人員（学長裁量分）の採用・配置計画」、同第10～11頁において「学長懇談会」、「高知大学のあり方に関する意見交換会」に寄せて述べています。その内容をご覧ください。この点の改善は、各部局（学部、大学院の各専攻、センター等）が、本学の多様性を尊重した上で、教育・研究に関して自律的な意思を表明しかつ議論できる方向に向かう必要があります（「所信表明」の第11～13頁）。そうしたことを可能にする会議を実質的に復活するか（教育研究評議会）、又は新たに立ち上げねばならないと考えます。この点については、質問の「7.」の回答も合わせてご覧ください。

2. 本学における教員の昇任人事につき、どのような問題点があるとお考えでしょうか。また、その改善策があればお聞かせ下さい（協口候補は所信表明の中で教授人事の全国公募を提案されていますが、仮に学外からの候補が教授に採用された場合、学内からの候補はそのまま勤務を続けることになるのでしょうか）。

(回答)

1) 「ポイント制」に起因する問題点は、すでに私の「所信表明」の第4頁に、その改善策の方向性については第7～9頁に、それぞれ記載しています。その内容をご覧ください。

2) 教授人事の全国公募は、学内候補者が失職しない(別の部局・学科・コース等に配置転換しない)ことが保障されない限り、全く認められません。(この点、いわゆる「講座」等において何がしかの工夫があり得るのであれば、寧ろご教示を受けたいところです。)

なお、学内候補者でなく学外候補者が採用される事態を想定した場合、特に学内教員が部局の標準的業績を有していた場合、当該部局のそれまでの教員評価基準の内容自体、当該時期の管理者責任も問われればなりません。この点まで考えると、学外候補者の採用にどのような合理性が見出されるのか私には想像が付きません。つまり、全国公募の実績に拘ることが部局の自己否定にも繋がる——このことを部局長、学長自身も自覚しておく必要があると考えます。

以上の理由により、教授人事の場合、特に現教授の退職等による補充を除く教授人事は、あくまでも部局からの昇任を基本とし、学内事情、大学の将来計画の具体を踏まえた人選の質の向上こそ重要と考えます。

3. ますます逼迫する財政問題に対応するためには、仕事のあり方・組織のあり方に関する長期的計画とも連動させた長期的財政計画が必要であると考えますが、この点についてお考えをお聞かせ下さい。

(回答)

この点に関しても「所信表明」の第7～10頁にかけて述べておりますので、そちらをご覧くださいたく存じます。ここでは主要な点を再掲しておきます：

1) 人件費削減についての基本的考え方

5年程度の周期で、教育にとっての必要性という観点からカリキュラムを見直し、それに基づいて教員削減を行う。即ち、教育の担い手である教員削減を行う場合、年に何%減らすという機械的なやりかたではなく、教育の有り方についての全学的議論をきちんと行い、その結論に基づいて5年程度のスパンでカリキュラムを見直し、その結果を踏まえた教員削減を行う。

2) (ポイント制に依らない) 人件費の運用方法 (提案例)

①学部による人件費の直接的管理 ②昇任システムの再構築

3) 教育研究の水準を維持させる方途 (提案例)

①教員の再雇用制度の再構築 ②職員の延長雇用と職務に適した研修制度の導入
③昇任システムの再構築 ④有期雇用職員の登用制度

4) (所信表明の会のPPTで追加) 社会的対話の促進：経営協議会との具体的対話※

※「6億円を超える教員人件費の不足」発生に至るまでに、一体現在の学長、理事は経営協議会とどれほど具体的な協議を重ねてきたのでしょうか。(吉尾の疑問)

4. 教職員が質の高い仕事・教育・研究を行うためには、男女ともにワーク・ライフ・バランスの実現が不可欠だと考えますが、人件費の削減が議論となる中で、効率的な業務や時間外労働の削減をどのように行うべきか、お考えをお聞かせ下さい。

(回答：この方面を専門としている方の意見を参考にしています)

本学の教職員が質の高い仕事・教育・研究を行うということ、働き甲斐と働きやすさを感じながら質の高い仕事をなすこととして解釈するならば、決められた時間内で成果をあげることを前提とする職場環境が重要であると考えます。このことを全学の共通認識とし、その環境を実現するために以下の3点に取り組む必要があると思います：

1) 業務効率化について、時限的に「業務効率化推進室」を設置し、下記について再吟味し、全学一斉に効率化をはかる：①会議(削減・回数・時間・要員の検討) ②書類と緒手続き(削減・形式標準化、データ自動転記) ③委員会(削減・スクラップ&ビルド、要員の検討) ④情報管理(学生・

教職員データの一元管理、部署間の情報共有、最適な情報フローをつくる) ⑤文書作成 (削減、サンプル文書、情報共有化) ⑥主な年間定例業務 (大まかなスケジュール一覧を配布)

- 2) 平日の時間外労働については、時間外労働の申請制度 (やむを得ない場合のみ許可) の実質化を高め、より時間外労働の可視化を図った上で、不要な時間外労働の削減、業務配分、人員配置を見直す。
- 3) 休日出勤については、大学の責任と必要サービスの実施という観点から再検討する。

5. 現在の有期雇用職員の働き方に対する認識と、改善すべき点をお示しください。

(回答)

有期雇用職員のみなさんは、多かれ少なかれその立場に起因する“悩み”を抱いていると認識しています。例えば、次年度の契約が続くのだろうかといった不安が第一にあります。本学では、3年ないし5年をもって契約を継続しないことを前提としています。引き続き勤めたいと思っていただいてもその思いに伝えられていません。

また、古くから高知大学にお勤めの有期雇用職員の方は、期限を定めない雇用に切り替わっていますが、労働条件の面では正規職員との間に大きな格差があります。同じような業務をこなしながらも、給与、賞与、退職金はもちろん、それ以外の働きやすさを確保する諸制度でも区別を受けたり、制度上は利用できても、現実には利用できない状況もあると認識しています。それにも拘わらず、いくつかの部署では残業や休日出勤を管理者から要請されているとのこと。

さらに、残業や休日出勤で支払われるべき給与をすべて受け取れていないとも聞いています。このことによって、採用後まもなく (例えば、半年程度で) 離職する職員がいると聞いています。また、管理者と有期雇用職員とのあいだで十分な面談が設けられていないため、職場環境の不满や困っていること、仕事の進め方の提案などについて、意見を述べる機会が少なくなり、働きやすさやモチベーションが高まらないのではないかと心配しています。

私は、有能な有期雇用職員の方々を多数知っています。こうした方々に安心して働いてもらえるよう当初は年限を定めた雇用であっても、期限を定めない雇用に切り替える制度や、正規職員への道を拓く登用制度を確立するとともに、これまでの職歴のなかで蓄積された能力をさらに伸ばしていただく研修の機会も増やしたいと考えています。雇用形態の違いによって分断されることなくチームとして高い組織力を築けるよう、有期雇用職員の採用と雇用のこれまでのありかたにメスを入れたいと思います。

6. 他の候補者が掲げている政策について、取り入れたいものがあればその理由を含めてお聞かせ下さい。

(回答)

脇口候補の政策の内、大きく2つの点を取り入れられると思います。1つは同窓会との連携ということ。以前の勤務先との比較で言えば、従来国立大学は私立に比べややもすると同窓会を軽視していたように思われます。その点は改善されつつありますが、さらに同窓会との連携を押しすすめていくことが重要だと思います。私は関西、東海支部において大学の近況について説明したことがあります。人文学部だけでなく農学部、理学部等の卒業生の方々から、本学の教育改革に対して大局的見地にたった温かなエールをいただきました。

2つ目は1つ目とも関わりますが、寄付金の募集に力を入れ、それをもとにした大学としての独自の活動を行っていくことです。そこには、社会の動静や学界の動向などを冷静に見極める学長の資質・能力も必要です。学長は、そうした中で、先頭に立って県内外を回る必要があると思います。

7. どのような執行部（理事）体制を構想しているか、各理事にどのような人材を充てるつもりか、お考えをお聞かせ下さい。

（回答）

現在の高知大学は、第3期に向けて計画、承認された教育（組織）改革を、極めて深刻な財政問題を解決しつつ、進めていかねばなりません。この一点を考えた場合、今の私の頭にある事柄を以下に記します。

（前提）学長のありかた

これまでの実績をふまえて、情報収集やネットワーク、連携の強化のために、日常主に学外において活動する。

1) 理事のありかた

研究、教育、地域・社会貢献等のいずれかに相当の実績を有する人。そうした方が日常主に学内において計画の具体化、調整役として活動する。ただし、社会・地域貢献に実績のある方はその限りではありません。

なお、理事には任期を設け、例えば、1期2年として再任は1回などを考えています。

○理事の職掌を再編するキーワード：

総務、教育（入試を除く※）、財務、研究、（新）地域、（新）広報・渉外（学長が当面兼務）※入試はアドミッションセンターと部局、入試課で管理・運営

○役職手当の総額を圧縮するために、複数のキーワードを組み合わせた分掌を設定する

○「財務」に関しては、財政の深刻な現状を見て、外部から専門家を招聘して学長補佐として参画させることも視野に入れる

2) 体制の基本型

（前提）学長は、自身のリーダーシップが部局の自律性と矛盾するものでないことを信念として一あくまでも学長の力量・資質の範囲の問題として捉えて、個別具体（部局の現場のありかた）に極力沿って体制の運営に取り組む

① 学系・部門制は廃止：

◎学系長、部門長の役職およびそれらを構成員とする教育研究部会議を廃止

② 学部・大学院・センターが大学運営の基本単位

◎教育・研究活動を一体的に進める基本単位※

※各部局は、共通教育委員会と一体となって基盤的な教育研究に責任をもつ

◎教員人件費を含めて予算の管理・執行の基本単位

③ 全学における議論・決定の機関（意思決定の透明性の担保に留意して）

◎ 教育研究評議会（中心）

○（新）部局長会議（学長、理事、学部長、研究科長、センター代表者、共通教育主管）
（主に評議会の議事の整理、緊急時対応）

○（新）教育研究評議会、教授会以外からの意見の聴取＝学内パブリックコメントの聴取

④ その他

◎学長はセンター（長）等と協議しながら、各部局の基盤的教育研究の成果の中からそれらを総合するテーマを鋭意見出し、かつ対外的に特色づけて、外部資金獲得に向けて動く

◎部局間の連携は、全学の教育・研究プロジェクト（教育研究評議会にて審議・決定）の中で進めていく

脇口 宏 氏

大学運営、所信についてご質問がございましたので、以下の通り回答します。

－ 記 －

1. 大学の運営における意思決定において、構成員に対する透明性が十分に確保されるべきだと考えますが、本学の状況をどのように理解されているのか、また、問題がある場合にはどのように改善すべきか、お考えをお聞かせ下さい。

本学は、国立大学法人法に基づき役員会の意見を参考にしつつ、学長が意思決定を行っております。重要事項は、役員会で予備審議し、教育研究評議会、経営協議会からの意見を聞いたうえで、決定審議をするようにしています。また、役員会等での議論を含めて、その詳細を、適宜、教育研究部会議で報告することになっています。大学の運営における意思決定において、透明性は十分に確保されているものと考えています。

2. 本学における教員の昇任人事につき、どのような問題点があるとお考えでしょうか。また、その改善策があればお聞かせ下さい（脇口候補は所信表明の中で教授人事の全国公募を提案されていますが、仮に学外からの候補が教授に採用された場合、学内からの候補はそのまま勤務を続けることになるのでしょうか）。

全学改組に伴って、各学部が従来行ってきたペースでの昇任人事が行えなくなっていることは十分に承知しています。今後の財務状況についての見通しが不明確であるために、なかなか、人事凍結の全面解除を達成できない状況ですが、近々、第3期中期目標・計画期間の6年間について、全学的な基準の策定を計画しているところです。所信表明書にも記載したとおり、少なくとも教授人事（昇任・採用）は全国公募、学内公募であっても2次選考対象者は3名程度とし、選考理由に加えて対象者の履歴・業績を学部教授会、学系教授会、全学教員人事審議会、役員会などに開示・審議し、役員会で教授昇任・採用が適切であると評価された複数名から教授会が選考して学長に推薦し、学長が決定するようにしたいと考えております。教授人事の全国公募を行う場合は、退職者の後任補充などの場合になると考えられます。学外の候補者が採用された場合は、学内候補者も同じ審査を受けた結果、昇任出来なかっただけですので、学内の候補者は、引き続き、本学の教育研究等の業務に勤務していただくこととなります。

3. ますます逼迫する財政問題に対応するためには、仕事のあり方・組織のあり方に関する長期的計画とも連動させた長期的財政計画が必要であると考えますが、この点についてお考えをお聞かせ下さい。

上記2. でも述べましたが、現在の国立大学法人に関する予算措置についての今後の見通しが立たない以上、長期的財政計画を立てるのは極めて難しい状況にあるといわざるを得ません。ただし、高知大学の運営においてもっとも大きな割合を占めている人件費予算については、少なくとも第3期の6年間についての明確な指針を出して、教職員に十分に周知したいと考えています。また、仕事は前例主義によるのではなく、真に必要な仕事を選別して、省ける所は思い切って省くという意識が必要でありますし、組織体制についても、それぞれの業務の効果を検証しつつ、長期的な視点からの見直しも行っていきます。

4. 教職員が質の高い仕事・教育・研究を行うためには、男女ともにワーク・ライフ・バランスの実現が不可欠だと考えますが、人件費の削減が議論となる中で、効率的な業務や時間外労働の削減をどのように行うべきか、お考えをお聞かせ下さい。

上述3でも述べましたが、本学の財政改善に向けた作業を早急に進めていく所存ではありますが、可能な限り教職員の労働環境の改善にも努める必要があると考えております。業務の整理・効率化をはじめ、時間外労働の縮減に向けた定時退勤の徹底、長時間勤務者の管理職に対する注意喚起、慢性的な長時間勤務者への産業医への面接指導など、健康問題にも十分配慮していきます。

教員については、これまでも全学共通の職務は、できるだけセンター等が担うようにしてきましたが、高知大学に限らず、多くの国立大学が教育・研究・地域貢献プロジェクト遂行のために多大な労力を割くことが常態化してきているので、業務量そのものが増大しています。例えば、教員業務を教育中心、研究中心、地域貢献中心など、さまざまな形態が選べるような仕組みづくり、あるいは、現在のエフォート管理の中で、業務のバランスを上手に取ることを認めた形の統一ルールが必要なのかもしれません。そのためにも、公正な教育評価のあり方を早急に決める必要があります。

職員については、これまでに実施してきた業務の見直しを鋭意進めつつ、従来よりも少ない努力で効率的な業務遂行を可能とする方策の策定にむけた検討が必要であると考えております。

5. 現在の有期雇用職員の働き方に対する認識と、改善すべき点をお示しください。

従来から長く高知大学において勤務してくださっている非常勤職員の皆さんについては、すでに、雇止めをしないことが人事委員会・役員会を経て規則で決められています。したがって、今後の有期雇用職員は任期の短い人のみになり、働き方も継続雇用の非常勤職員や常勤職員とは異なる形態として取り扱われるようになるものと考えています。もちろん、非常勤職員の皆さんが、持てる能力を最大限発揮できるような環境を構築する必要もあると考えます。

6. 他の候補者が掲げている政策について、取り入れたいものがあればその理由を含めてお聞かせ下さい。

再雇用制度の再構築、または定年退職教員の継続雇用については、検討してみる価値があるものと考えますが、若い職員の新規雇用に悪影響が出ないように十分な配慮と計画が必要と考えております。地域連携担当理事は現在非常勤ですが、今後、今以上に地域連携に重点をおく大学の状況を踏まえ、地域連携・研究担当理事のような形で常勤の理事として配置など、新しい執行部体制を検討しているところです。カリキュラムの整理による重複教員の計画的な整理については、私も以前から提唱していることで、早急に学生に付与すべき能力とカリキュラムの分析・検討を開始したいと考えております。

7. どのような執行部（理事）体制を構想しているか、各理事にどのような人材を充てるつもりか、お考えをお聞かせ下さい。

上記6.に加え、学内の調整が主になる理事、渉外が中心となる理事も必要でしょう。適材適所で理事を配置することが最も重要な点だと考えています。

以上