

鹿大教職組ニュース

No. 1262 2015年10月21日 発行：鹿児島大学教職員組合
Tel. 099-285-7285、 Fax. 099-285-7286 e-mail. ka-kumiai@leaf.ocn.ne.jp

— 学長選挙特集号 —

2015年10月16日（金）に2015年度定期総会が開催され、新執行部（委員長：坂本育生／書記長：樗木直也）がスタートしました。新執行部の最初の仕事として、29日（木）に学内意向調査（投票）が実施される学長選挙の候補者の皆さんに公開質問状を送付し、回答をお願いしました。2015年度第1号の「鹿大教職組ニュース」は、「学長選挙特集号」として、ご回答いただいた5名の方の回答内容を掲載しますので、投票の参考にさせていただきたいと思います。

また、組合では、10月23日（金）、3名の候補者の方をお招きして、「学長候補適任者公開討論会」を開催しますので、ご参加ください。組合員以外の方の参加も歓迎します。

<学長候補適任者7名>

- | | |
|-----------------|---------------------|
| 大島敏久氏（公募） | ◆福井泰好氏（公募） |
| ◆清原貞夫氏（教育研究評議会） | ◆前田芳實氏（教育研究評議会） |
| ◆佐野輝氏（教育研究評議会） | ◆松岡達郎氏（教育研究評議会） |
| 武隈晃氏（教育研究評議会） | ◆の候補者の方から回答をいただきました |

<学長候補適任者公開討論会開催のお知らせ>

開催日時：2015年10月23日（金）18時～20時（予定）

場所：農学部204号講義室

司会進行：樗木書記長

次第：1. 坂本委員長挨拶

2. 候補者所信表明（一人5分程度）

3. 質疑応答

参加予定の候補者の皆様（3名）

- | | | |
|--------|--------|--------|
| ◆清原貞夫氏 | ◆前田芳實氏 | ◆松岡達郎氏 |
|--------|--------|--------|

＜公開質問状の質問事項＞

1. 学長裁量経費の大幅増と教員の研究費削減について

学長裁量経費の大幅増に伴う部局配分予算の大幅な減額に教員は困惑しています。部局では、共通経費の削減が難しいことから、各学科等への配分額が減額され、結果的に個人研究費が大幅に減額されました。突然の、しかも大幅な研究費の削減により、教員の研究活動や教育に大きな支障が出ています。今後、研究者が本学から流出することも危惧されます。

また、以上のような問題に加えて、学長裁量経費の配分（決定）方法や配分予算の執行ルールにも大きな問題があると思われます。

このことについてお考えをお示してください。

2. 人事院勧告と教職員の給与について

法人化により、教職員の労働条件は、基本的に労使の協議により決定されることになりましたが、実際の給与改定はそのようになっていません。近年の団体交渉や過半数代表者説明会においても、毎回のように人事院勧告と本学教職員給与（の改定）の関係が議論となっています。

このことについてお考えをお示してください。

3. 民主的な大学運営の推進について

学校教育法及び国立大学法人法の改正とそれに伴う本学学則改正により、教授会の役割が軽視され、トップダウンによる非民主的な大学運営が行われるのではないかと危惧されます。教職員組合は、今後も構成員（教授会）の意見を尊重した民主的な大学運営がなされるべきと考えています。大学運営（学内での意思決定）、教授会の役割についてお考えをお示してください。

4. 学長選考について

「学長選考会議」に「学長選考の基準を定める権限」を与える今回の国立大学法人法の改正は、私たち構成員の意向を軽視するものであり、教職員が主体的に大学運営に関わることを実質的に排除するものです。大学改革において「学長のリーダーシップ」が必要であることは認めますが、教職員の意向を無視して選考された学長の下ではその改革もうまくいくとは思えません。学長選考においては、教職員の意向を反映させるため、「学内意向調査（投票）」を実施し、その投票結果を尊重する必要があると考えます。学長選考のあり方についてお考えをお示してください。

5. 年俸制について

本学でも「年俸制」が導入されましたが、移行者数が文科省と約束した目標人数を大きく下回っていると聞いております。今後、目標の達成が大きな課題となると思われますが、このことについてお考えをお示してください。

6. 教職員の勤務環境、待遇について

教職員の削減により、教職員の労働環境はますます悪化しつつあります。労働環境を良好なものとし、教職員がその能力を十分に発揮できるようにすることが経営者である学長の重要な責務であると考えます。このことについてお考えをお示してください。

候補者氏名 清原 貞夫 氏

1. 学長裁量経費の大幅増と教員の研究費削減について

本年から、文部科学省より大学改革促進係数対象事業費の5%を学長裁量経費に当てるのが義務づけられました。これにより従来大学の学長裁量経費は1億4千万円程であったものが、5億6千万円となり、しかもその使い道が「大学改革と強み特色強化等」に指定されました。そのため、学部等の負担額が急激に増額になり、学部等運営に支障が生じ、一教官あたりに配分される金額が著しく減額になったと理解しています。また、この減額を全ての経費に一律に当てることにも問題があると思います。教育や学生の健康・安全に関わる部分は保証されるべきです。

今後は、確実に配分される運営費交付金と授業料収入などを考慮し、大学全体の教職員の数と予算の適正化を検討し、大学運営を安定化させる必要があると思います。また、研究に必要な経費を科研費や産学連携経費などの外部資金で確保する努力が更に必要だと思います。

2. 人事院勧告と教職員の給与について

本学としては法人化以降引き続き、人事院勧告に沿って教職員の給与改定をおこなってきました。大学の教職員の給与水準は国民に対して納得が得られように留意されなければならないこと等を踏まえて、教職員の給与が検討されてきたと理解しています。今後更に運営費交付金が減額された時にどのように対応するか、早急に決めなければならない課題と思います。

3. 民主的な大学運営の推進について

各学部・研究科などの独自性が尊重され、同時に大学全体の一体感が構築される大学運営が必要です。まずは現在の大学の置かれている状況を分析して共通認識を持つことが第一歩です。昨年成立した「学校教育法と国立大学法人法の改正法」の中では、教授会は入学試験や教育課程の編成、卒業の判定、教員の教育研究業績審査などを審議するとされています。これに加えて、教授会が大学のガバナンスなどにどのように関わられるか検討する必要があると思います。大学運営においては、教授会の判断や教職員の意向を無視し、大学執行部が独断専行で恣意的な「改革」を強行すれば、教育・研究の現場に大変な疲弊や混乱をもたらすことは勿論理解しています。

一方大学において改革を推進する際、学内の教職員のみを意識した議論になりがちですが、今後は、様々な社会的要請に真摯に耳を傾けてより一層社会に対して開かれたものとなる必要があります。そこでは執行部にリーダーシップが求められると思います。その中で鹿児島大学のあるべき姿を不断に見つめ直していくことが必要だと思います。

4. 学長選考について

現状では意向投票の結果を参考にして、学長選考会議が複数の候補から選出すると理解しています。現在、緊急の大学改革が求められている訳で、総意を反映させることに主眼をおいた調整型の学長ではこの難局を切り抜けることは難しく、その観点からも学長が選考されるべきと思います。

5. 年俸制について

年俸制について小生は十分な知識を持っていません。本学は文科省の要請に従い、第三期中期目標期間には「年俸制を適用する教員を10%確保し、適切な業績評価に応じた処遇を行うとともに、混合給与制度を導入するなど、更なる人事・給与システムの弾力化を図る。」計画です。年俸制の利点としては、定年前の教員でも、私立大学や民間研究機関などへ転職しやすくなり、空いたポストに若手・外国人の常勤教員を登用

するなど人事の流動化を図ることもできることでしょうか。欠点としては、大学に市場原理や競争原理は馴染まないことでしょうか。

6. 教職員の勤務環境、待遇について

職場環境を良好なものにするために、教員と職員の間で信頼関係が構築され、お互いに自由に意見が述べられる環境が維持されるべきであると思います。教員は自由に教育と研究ができれば大きな不満はないと思います。しかし、職員については勤務環境の悪化が問題になってきていると思われまます。サービス残業は行わないのが基本です。休日出勤が行われた場合は振り替え休日が取得されているものと、判断していますが、実体は著しく違うのでしょうか。各部局での実態調査が必要であると思います。

セクハラやアカハラなどのハラスメントが生じないように、大学全体と部局単位の二つのレベルで監視していかなければなりません。この際、管理主義や罰則主義に陥らないようにし、教職員同士、或は教員と学生の良好な関係を構築する能力開発が組織全体で重要であると思います。

候補者氏名 **佐野輝氏**

1. 学長裁量経費の大幅増と教員の研究費削減について

平成27年度の学長裁量経費の大幅増に関しましては、私の属する部局でも部局での教育研究基盤経費の大幅削減に至り、部局運営あるいは個々の教員の教育研究活動に大きな影響が出ています。これは、昨年度の本学内での論議の中でも他学に比して学長裁量経費の額がかなり低く抑えられており、段階的に増額を図ろうと計画をしている最中に、文部科学省から指定された額で配分が行われた経緯があります。文部科学省から指定額の配分が突然に行われた理由につきましては存じませんが、本学の対応が後手後手に回った感は否めませんでした。学長裁量経費の配分（決定）方法には、執行部（学長、理事）の中でも利益相反のない方を除いて評価がなされたと聞きましたが、その評価結果の結論に至る細部は公表されませんでしたので、不明瞭さが感じられたことは事実です。配分予算の執行ルールを含めて、公正な方針の公表が必要であると考えます。

2. 人事院勧告と教職員の給与について

本学の職員給与規則は、独立行政法人通則法等に基づき定められています。同法には「社会一般の情勢に適したものとなるように定められなければならない」とあり、また平成25年12月24日に閣議決定された独立行政法人改革等に関する基本的な方針においては、「法人の役職員については職務の特性や国家公務員・民間企業の役員・従業員の報酬・給与等を勘案」と明記されており、人事院勧告を受けて改定される国家公務員の給与は大きな参考材料となると考えます。

3. 民主的な大学運営の推進について

今回の学校教育法及び国立大学法人法の改正からは民主的な大学運営が損なわれないかといった点も危惧されますが、法改正の中では学長に優れた人物が求められる一方、そのチェックの仕組みとして、監事による監査や、自己点検・評価、認証評価等の評価、学長選考会議による業務執行状況の評価を行い、学長等選考会議の申出により学長の解任でさえ行うことが可能となっています。このような仕組みを通じて、大学が自主的、自律的に適切な運営を確保し、学長の暴走を許さない環境を保つことは可能であると考えています。鹿児島大学においては、今後も構成員（教授会）の意見を十分に聞き、大学運営がなされるべきであると考えます。

4. 学長選考について

今回の国立大学法人法の改正により、鹿児島大学においても学長選考会議が選考方法を改定して今回の選考に至っています。その改定の論議の中でも、経営協議会及び教育研究評議会からの推薦の他、今回から始まった公募制度が加わったため、学外から応募された候補に不公平がないよう配慮した上で学内意向調査を実施し、その投票結果を参考にして選考がなされるよう改定されました。他の国立大学法人の中には、学内意向調査(投票)さえなくしてしまったところもあるようですが、法に則った上で、学内の意向を参考にすることは肝要であると思います。

5. 年俸制について

年俸制に関しましては、鹿児島大学では導入目標人数達成のために、財源となる競争的獲得資金の間接経費を獲得できるトップクラスの研究業績がある教員や定年退職に近い教員を対象に積極的な導入を図っています。残念ながら、ここでも後手に回った本学では、年俸制をとる方が有利な給与を得られる層にだけ導入を図っていますが、目標を達成するには程遠い結果しか得られず、さらには新規採用教員にさえ雇用条件として年俸制を示せない状況が続いています。文部科学省からは年俸制導入促進費が一時的に配分されますが、このような状態を続けていけば、人件費の大幅削減が求められる今後、経営的な破綻が発生することは目に見えています。業績評価を画一的に行うことは困難であり、能力・成果主義の年俸制がすべての教員を対象に導入されることは問題があり、年俸制の対象をはっきりさせた上での施行が好ましいものと考えます。

6. 教職員の勤務環境、待遇について

学内資源をバラ撒き型の配分だけを行うなどということを経続する限り、今後ますます厳しくなる運営費交付金の削減には対応できないことは明らかです。大学改革を推進するためにも、IR(インスティテューショナル・リサーチ)体制及び監査機能を充実させて組織評価を適切に実施することが必要です。その上で、強み特色を活かしたビジョンに向けて、限りのある学内資源を配置すべきところに配置し、配分すべきところに配分すべきです。このような体制・機能確立し、教職員がその能力を十分に発揮できるよう労働環境を改善し、鹿児島大学に継続的な自己変革をもたらしたいと考えています。

候補者氏名 **福井 泰好 氏**

1. 学長裁量経費の大幅増と教員の研究費削減について

国立大学法人化頃の永田学長時代に研究費の大幅削減が行われたことを思い起こします。この時代の総括もなく、同じようなことを現執行部はしているのではないかと思います。peer reviewの考え方が適正に機能すればいいのですが、「peer review by colleagues」であると想起させてしまうところに不公平感と無駄を生み出す一因があると感じています。

「泣く子と地頭には勝てぬ」と昔から言われています。しかしながら、運用方法に問題があるのではないかと推測します。研究費を維持するための工夫がなく、文科省に対してきちんと説明する能力もないことに問題があるのではないのでしょうか。

こつこつと長く続けられる基礎研究の取組みを重視する大学というのは、今日の時流に遅れているという事になりますが、今年のノーベル賞がそうであったように、地道な研究の継続にこそ、国立大学が重視すべき研

究の在り方ではないかと思えます。それが、他とは違う、鹿児島大学の特色となると考えます。

2. 人事院勧告と教職員の給与について

この問題に携わる立場に、おかれたことがありませんし、鹿児島大学に交付される人件費の問題も詳細に検討した事がないので、回答しかねます。ただ言える事は、この件につきましても、主として運営費交付金で運営されている以上「泣く子と地頭には勝てぬ」という状況であると認識しています。

結局のところ、非公務員型による弾力的な人事システムの導入といいながらも、お金の出入りをチェックされ、職員は見なし公務員的な状況ですので、人事院勧告に準拠した給与改定しか出来ないのではありませんか。

3. 民主的な大学運営の推進について

何を以て、民主的かという定義・概念がまず問題になります。鹿児島大学の民主的は衆愚に過ぎませんでしたので、結局現状に至っていると考えています。ただ、定められた法律等に則って運営するのは当然であると考えます。それも、少数意見を尊重した上での運営が基本です。そのためには、「Accountability、Disclosure」の精神を大事にすることが必要です。

国立大学の法人化という法律の施行で最も概念が変わったのが、民間型経営手法の導入による大学運営への変化ではないのでしょうか。トップマネジメントという概念を用いて、学長に権限を集中させ、ワンマン経営を可能にしているとすることも出来ます。それを防ぐため、経営協議会や監査・・・ということですので、「民主的な大学運営の推進」という質問の本質に係る議論自体が曖昧で、すれ違いに終わると思われま

す。運営形態が如何なるものであれ、その成否はそれを運用する「人」の問題に帰結します。昨今の最たる例が、最も新しい優れたガバナンス体系と言われた「東芝」の失態がいい例です。上が下の意見を聞く耳を持たない、ましてや下が上に意見を言えない、上意下達のままでは、どのような運営も行き詰まります。

権利に対しては義務があり、その両者の兼ね合いを計ることが大切です。目に見える形でのステークホルダーに対する配慮がなされない限り運営費交付金は減らされます。古き良き国立大学時代の発想は、法人化されて12年目を迎えた今日では時代遅れで、世の中の流れを先導できる、風通しのいい運営しかないと考えます。

4. 学長選考について

私は、公募制になったので応募できた次第です。その視点からは、現在の方法が悪いとは思いません。

一方で、国立大学時代の規則から現行規則の施行に至るまでの間、皆さん方は何をしていましたか。特に6年前の学長選、何もせず傍観者だったわけではありませんか。それを、今頃、構成員の意向等と後出しジャンケンにもならない戯言、何を仰っているのですか。当時、苦勞したものにとっては、「ふざけたことを・・・」という気持ちになります。

「Accountability、Disclosure」を大事にする小生は、この間の経緯等、部局の教授会において、毎月文書で説明し、報告しました。例えば、現在の形の素案が提示された平成20年度末頃には、『2月評議会決定した学長候補適任者の選考に助教を加えることに関連して、「意向調査の決定を適切に反映する方法について継続的に審議したい」旨の発言が学長からあった』ということ報告しています。また、当時、学長選考規則改正の意見を求めることも要請されていましたが、意見はありませんでした。

(余談ですが、小生の8年余の部局長時代の会議等報告は、小生のPCに保管してありますので、部局長8年余の数百頁の回顧録を作る事が出来ます。)

すべてが、民主的手続きに則って事務的に処理され、規則等が作成されていますので、これに対して意見を挟む余地はないと考えます。教職員の意向は大切な要素ですが、教育職員には学内意向調査の投票権がありますが、大事な構成員である主任以下の事務職員や技術職員に投票権は与えられているのでしょうか？

5. 年俸制について

現状把握が出来ていませんので、仮定に基づく考えは示すことは出来ません。もし、目標人数を下回っているとすれば、説明不足、いい加減な企画のまま、いつものように時間に迫られ導入しないと文科省から叱責を受けるという説明によって強引に導入した結果だと思えます。

6. 教職員の勤務環境、待遇について

当然の指摘です。多忙すぎます。執行部のアクティビティに及ぼしている影響の把握が不十分ではないかと感じています。

暇な時間・余暇がないと良い研究は出来ませんし、良い研究なくして大学教育なしと考えています。事務職員につきましても、国立大学法人移行時に適切な業務の見直しを行っていないため、業務の量は増える一方で完全に疲弊しています。業務の見直し、事務処理を全学統一する、アウトソーシングの導入等により、優秀な事務職員の専門職としての能力を開発し、教職協働を果たすことができるようにすることが必要と考えています。

これらの点につきましても、小生、評議会等で、散々改善すべきであると指摘してきましたが、そのための取組みがあったという実感は得ていません。教員が、教育研究に専念でき、事務職員が大学の運営に寄与できるシステム、概略のアイデアを持ち、取組まねばならないと思っていますが、長い間の結果を克服するには相応の長い道程が必要で、一朝一夕で解決できる問題ではありません。

候補者氏名 **前田芳實氏**

1. 学長裁量経費の大幅増と教員の研究費削減について

(1) 学長裁量経費の大幅な増額の経緯について

学長裁量経費は、国立大学法人の現状と課題を踏まえ、文科省が「第3期中期目標期間における運営費交付金の在り方について」を議論する中で、運営費交付金配分方法の改善のひとつの柱として示されているものです(平成27年6月15日文科省審議まとめ)。

その趣旨は、学長がリーダーシップを発揮し、学内のマネジメント機能を予算面で強化する観点から、教育研究組織や学内にかかる資源配分等の見直しを促進するために新設するものです。現在、運営費交付金に係る平成28年度文科省概算要求の主要事項となっています。

また、平成27年度の学長裁量経費については、文科省の予算積算に於いて、一般運営交付金対象事業の中に学長裁量経費として5%(本学は約5億6千万円)を既存の予算に区分したものです。

本学はこれまで、学部の教育研究経費等に学内予算を優先的に配分していたことから、学長裁量経費が1億4千万円程度の規模であり、文科省の考える規模と乖離していました。

平成27年度において、学長裁量経費を大幅に拡充したのは以上のような経緯であり、学部等配分予算に影響を与えた一因となっています。しかし、要因はそれだけでなく、①大学改革促進係数による継続的な減額、②人事院勧告実施等による人件費増による影響等複合的な要因によるものです。

(2) 学長裁量経費の配分(決定)方法や配分予算の執行ルールについて

文科省が意図する「学長がリーダーシップを発揮し学内のマネジメント機能を予算面で強化する」という趣旨に鑑み、平成27年度の学長裁量経費の枠組みを決定・実施したところですが、各部局等予算への影響については他の要因も含めて、厳しい状況にあることは承知しています。また、教育研究評議会や財務委員会においても、今後の見直しについて意見を戴いているところであり、改善の必要があると考えています。

(3) 今後の方向性

以上のことから、現在、平成 28 年度の学長裁量経費の本格実施に向け、次のような事情を考慮した予算の制度設計を財務担当理事に指示をしているところです。

- ① 学部等の財源負担を極力軽くすること。
- ② 第 3 期中期目標期間で求められている(平成 28 年度概算要求で示したビジョン及び戦略) 教育研究組織や学内資源配分等の見直しを促進するための仕組みであること。
- ③ 学長がリーダーシップを発揮し、学内のマネジメント機能を予算面で強化できること。

2. 人事院勧告と教職員の給与について

法人化により、教職員の労働条件は、基本的に労使の協議により決定されることになっています。

しかし、国立大学の法人化以降、国立大学法人の運営費として国から運営費交付金が交付され、人件費の多くが運営費交付金によって賄われています。また、退職手当についても、全額、運営費交付金によって措置されています。仮に、本学が本給表の水準を独自に引き上げた場合や昇給抑制を実施しなかった場合、国から配分される退職手当は、国家公務員であると仮定し計算された額のみが措置されるため、その措置を受けた教職員が退職するまで差額が発生し、将来にわたって退職手当の差額相当分の予算を確保することが必要となります。年々削減される運営費交付金を主な財源としている本学としては、今後、外部資金等の独自財源を確保し人件費に充当するなどの措置を講じない限り、本来、教育研究に充当すべき運営費交付金にまで影響を及ぼすことになりかねません。したがって、これからも国と同じ本給表の水準や昇給の取り扱いを行うことが、今後の安定した給与制度を運営することに繋がり、ひいては教職員の安定した生活を保証することにもなると考えています。

3. 民主的な大学運営の推進について

学校教育法及び国立大学法人法の改正等に伴い、本学においても学則等を改正し、教授会の役割の明確化をはじめ、様々な改革を行ってきたところです。教授会の明確化については、決してその役割を軽視するものではありません。

今回の法改正では、教授会は学長に対して意見を述べる関係にあると規定されましたが、「学生の入学、卒業及び課程の修了」や「学位の授与」のほか、教育研究に関する事項について広く教授会の審議の対象となります。

大学は、構成員による自治を基礎とする組織です。したがって、学長が判断する際には、学内の意見に真摯に耳を傾け、丁寧な対話の姿勢が大切であり、教授会の理解と協力が不可欠であると認識しています。これからも大学の自治と透明性を堅持しつつ、教授会の意見を尊重し、ボトムアップとトップダウンの調和のとれた民主的な大学運営を行っていきます。

4. 学長選考について

学長選考については、国立大学法人法上、学長選考会議が主体的にその任務を行うものとされており、学長の権限の下にあるものではありませんので詳細は控えますが、学長としての姿勢は以下の通りです。

今回の学長選考基準の作成については、学長選考会議が、それぞれの大学のミッションを見通して、学長に求められる資質・能力と具体的な選考手段・方法を定めて公表することを法律上、義務付けたものです。したがって、学長選考については、学長選考会議が学長選考基準に基づき、その権限と責任の下で主体的に行うことが明確化されたものではありませんが、大学改革は学長のリーダーシップだけで実現できるものではなく、すべての構成員が大学運営に参画することにより行われるべきと考えています。

本学の学長選考は、その候補者として、教育研究評議会及び経営協議会からの推薦のほか、学外公募(自薦)も含めて、学内意向調査を実施することとしています(学長選考規則第 4 条)。その規則によると、「学長選考の参考のひとつとして、学内意向調査を実施するものとする」と明記されています。学長のリーダーシップと

ガバナンス機能が強く求められる中、ボトムアップとトップダウンの調和した大学運営も求められています。そのためには、学内意向調査結果を学長選考の参考のひとつとすることは大きな意味があると考えています。

5. 年俸制について

年俸制の実施については、その数値目標に達していない大学が多いと聞いています。本学も移行者数が文部科学省と約束した目標人数を大きく下回っています。今後、目標の達成が大きな課題となってきますが、昨年度に作成した年俸制導入促進策をベースに、教員の皆さんの理解を得ながら、年俸制への移行を進めたいと考えています。

6. 教職員の勤務環境、待遇について

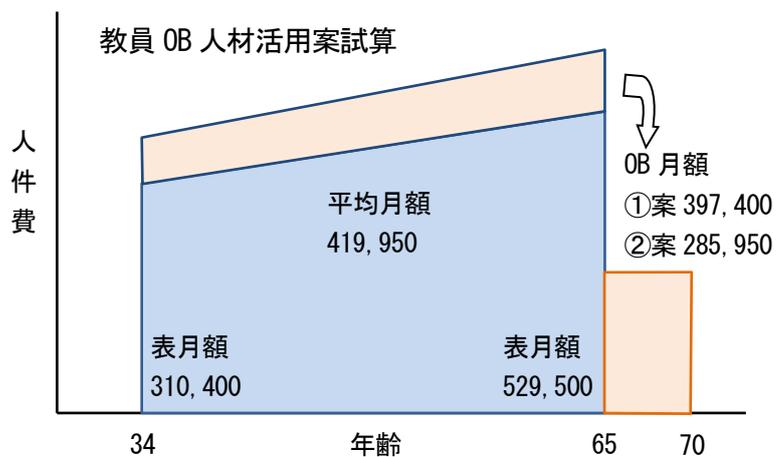
法人化以降の人件費の削減等に伴い、教職員の削減が必要になる一方で、大学に対する社会的な要請は大きくなっており、教職員の労働環境は大変厳しいものになりつつあります。

本学は、全国の国立大学の中で、運営費交付金に占める人件費の割合が非常に高い大学です。人件費の割合が増えると、その分、教育研究費の割合が少なくなることを意味します。運営費交付金が縮減する中で、人件費を少なく抑える努力が求められています。そのためには、全部局で教育の見直し・カリキュラムの見直しを行い、本学の運営費交付金の額に見合った教育改革に着手する必要があります。と同時に、様々な外部資金の導入の努力が求められており、積極的に自己財源の確保に努力します。さらに、本年度設置した学術研究院の機能を十分に活用し、効果的・効率的な大学運営を行い、良好な労働環境を維持しつつ、本学に求められる責任と役割をしっかりと果たしていきたいと考えています。

候補者氏名 **松岡達郎氏**

1. 学長裁量経費の大幅増と教員の研究費削減について

特に教育費の確保は最優先事項であると考えます。真の意味での学長戦略経費のある程度の留保は、大学の戦略的施策のためにも必要であると考えますが、学部に分けられた部分の執行は学部の判断で行いやすいよう制度の再設計が必要です。本学では、運営交付金と自己収入を基礎とした全学予算の中で人件費が極めて大きく教育研究費を圧迫しているのが根本的な問題であり、これの解決に取り組む必要があります。提案の一つとして、教員OB人材の活用案(教員OBのうち希望者に特任教員として残って貰い、常勤教員と共に教育、研究指導を担って貰うという考え方)を示します。これで、3%~5%くらいの人件費の軽減が可能で、これにより教育・研究費への圧迫を緩和できます。



※教員の 10%相当人数を OB 人材活用 (特任) することで、要予算の①案で 2.9%、②案で 4.9%が軽減可能。

2. 人事院勧告と教職員の給与について

人事院勧告は実施するのが適切です。実施しない大学は学費支弁者を含む社会的信頼を失い、長期的にはマイナス効果が大きいと考えます。

3. 民主的な大学運営の推進について

制度的にも「教授会の意見を纏める」ことは担保されるべきです。講師以上が参加しほぼ学部等の大勢の意見と言えるものに反する学部運営はするべきではありません。また、学部長選考も学部を尊重したものでなければ、学部の求心力は弱まり、学部のガバナンス、活力をかえて低下させる弊害を生むと考えます。

近年、ガバナンスという言葉が、トップマネジメントの権限の強化とのみ解釈される傾向がありますが、組織（大学）の力が最大限に発揮できる運営形態の整備と解釈すべきです。

4. 学長選考について

学長選考が教職員の意向を反映したものであるべきだというのは、平成17年に学長選考会議が置かれたときに当時の評議会選出委員が統一見解として出しており、当時の委員の一人として今も考えは変わっていません。ただしそのためには、候補者の意見が全構成員に浸透し、本学の将来に関する議論がまき起こるような制度が必要ですが、これは未だ構築されていません。これが担保されなければ、「学内意向投票」は単なる知名度争い、数争いに堕します。私は、今回のように所信表明が、公開されているとはとても言えないような見つけ難いところに置かれているのは、こうした学内議論の共有という点では憂慮すべき逆行だと感じています。

5. 年俸制について

年俸制の計画実施のためには、月支給額や退職金等に係る税についての十分なシミュレーション情報を提供し、個々人が将来のメリット・デメリットを十分に知ったうえで判断できる制度にする必要があります。

この問題も、人件費あるいは更に大学の財務全体の中で考えていかなければなりません。鹿児島大学は全国的にも人件費の比率が高い大学の一つであり、年俸制問題も人件費あるいは財務制度全体の中で再設計する必要があります。

6. 教職員の勤務環境、待遇について

まず待遇という面ですが、学齢の子供を抱えた中年層からは苦しいとの声を聴くことがあります。今後55歳昇給停止の影響が徐々に出てくるでしょうが、十分に調査・研究する必要があると感じています。

業務環境という面では、教員個人や学部等の現場段階での実績が出やすい環境を整えるのが学長の責務です。不要な業務（ただ綴じ込むだけのための書類作成等）を徹底的に洗い出し、業務量の軽減を図る必要があります。

1. で提案した常勤+教員OB人材活用制のように、さまざまなかたちで教員数を最大限確保するのは、業務分担を適正化すると共に、教育・研究は続けたいという我々の職の特殊性故のモチベーションを高める方策だと思います。