

鹿大教職組ニュース

Tel. 099-285-7285, Fax:099-285-7286, e-mail. ka-kumiai@leaf.ocn.ne.jp

— 学長選挙特集号 —

2018年10月30日（火）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様に公開質問状を送付し、回答をお願いしました。今回の「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4名の方の回答内容を掲載しますので、投票の参考にしていただきたいと思います。

また、組合では、10月26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・懇親会」を開催しますので、ぜひご参加ください。組合員以外の方の参加も歓迎します。

<学長候補適任者4名>

佐野輝氏（教育研究評議会） 高松英夫氏（経営協議会、教育研究評議会）
武隈晃氏（教育研究評議会） 前田広人氏（教育研究評議会）

<学長候補適任者公開討論会開催のお知らせ>

開催日時：2018年10月26日（金）18時～19時（予定）

場所：農・共同獣医学部共通棟1号館 101号講義室

司会進行：丹羽書記長

次第：1. 青山委員長挨拶

2. 候補者所信表明（一人10分以内予定）

3. 質疑応答

参加予定の候補者の皆様（3名）

◆佐野輝氏 ◆高松英夫氏 ◆前田広人氏

*終了後、懇親会

＜公開質問状の質問事項＞

1. 大学運営と教職員の合意形成の方針について

学長のリーダーシップのもとトップダウンの形で物事が決定され、教職員はそれに従って行動することが求められています。鹿児島大学の現状を見ますと、上からの改革（たとえば共通教育の改革）が押しつける・押しつけられるという「対立」の構造を産み、それがハラスメントの温床にもなっているように見受けられます。候補者の現状認識をお尋ねするとともに、教授会、教職員の意見をどのようにすくいあげ、大学運営に生かしていくおつもりですか。お聞かせください。

2. 研究の活性化に向けての取り組みについて

旧帝大を中心とした研究を中心とする大学と地域貢献を主とする地方大学と、色分けが鮮明になってきました。しかし、地方大学として研究を活性化することこそが教育や地域貢献にも繋がるという考え方もあります。学長候補者として具体的な活性化の方策をお持ちでしょうか。お聞かせください。

3. 教職員の職場環境・待遇の改善について

教職員の削減や改組などに伴う仕事量の増大によって、労働環境が悪化し、休職に追い込まれたり、死亡したりする教職員が出ております。業務量に見合った人員を配置するか、業務を削減するなどの対策が必要であると思いますが、この点についてのお考えをお聞かせください。

4. 年俸制について

大多数の教員にとって経済的に不利な「年俸制」への移行が行われる可能性があることが噂されています。年俸制の拡大についてお考えをお聞かせください。

5. 軍事的安全保障研究への対応について

軍事的安全保障研究についてのお考えをお聞かせください。また、防衛省の軍事的安全保障研究への公募について、5月11日付学長通知で「本制度への応募は行わない」ことが表明されましたが、その方針について変更することはあるのかどうかお聞かせください。

候補者氏名 佐野輝氏

1. 大学運営と教職員の合意形成の方針について

平成 27 年の学校教育法及び国立大学法人法の改正は、大学運営における学長のリーダーシップの確立等のガバナンス改革を促進することを目的として行われたため、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したが、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られ、実際にそのような運営がなされてきました。また、トップダウンのガバナンスのみならず、ボトムアップの意見が反映される大学運営が当然なされるべきであると考えます。定期的に開催される部局長懇談会では、学長が自ら構成員の代表である教授会の代表の部局長に意見を問いかけ、その意見をすくいあげています。鹿児島大学においては、今後も教職員からの意見、すなわち教授会や各種委員会から出された意見に十分耳を傾けての運営がなされるべきであると考えます。

2. 研究の活性化に向けての取り組みについて

鹿児島大学の経営状況の中で目立つ点は、学内経費の中でも「教育経費」が圧倒的に高い割合を占めており、「研究費」支出が極めて貧弱であることであります。国立大学法人の財務分析上の分類において、本学は「医科系 学部その他の学部を持ち、学部数が概ね 10 以下の総合大学(G グループ 25 大学)」に該当しますが、その G グループの中でも教育経费率（業務費に対する教育経費の比率）はトップ級に高く、逆に研究経费率がワースト級に少ない現状となっています。また、重点的機能強化では結果を得られず外部評価は不良であり、そのために運営費交付金の減額が 3 年連続継続しています。貧困な研究経費配分が継続する現状のままですと、例えば、医歯学総合研究科からの論文・著作数は、最近 10 年間のうちに半減以下となっているように、地力のあった部門での研究力がどんどん落ちています。これは教育負担の増加や附属病院での経営向上のための診療負担増など全国的な大きな問題をはらんでいます。学内資源の再配分を含めて学内でも解決すべき課題でもあります。そのためにも現在の鹿児島大学ではあまり機能していない I R（インスティトゥーショナル・リサーチ）体制や監査機能を充実させて、自らをよく知り評価を改革に生かす必要があると考えます。すなわち、地域貢献に資する研究シーズの掘り起こしや機能強化すべき研究課題の再検討、さらには部局を超えての研究の連携体制の創出などが求められます。また、新たに作られた研究推進機構やそこに働く U R A の実質化も重要であると考えます。

3. 教職員の職場環境・待遇の改善について

上記 2. の項目でも述べましたように、教職員の職場環境・待遇の改善のための大学改革を推進するためにも、I R 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。鹿児島大学における現状では、種々の会議やそれに関連する多くの書類作成などにより、教職員が本来なすべき業務の遂行に大きな影響が出ています。そこで、会議などの意思決定のプロセスを見直し簡素化することで、教職員の業務負担を減らし、出来るだけ本来の業務に専念することが出来るように、職場環境を改善したいと思います。このような体制・機能を確立し、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。

4. 年俸制について

鹿児島大学においては平成 27 年から年俸制の導入を施行しました。第 3 期中期目標には数値目標として教員の 10% (100 名) を定め、年俸制に応じる高評価の教員のみ全学で 19 名が年俸制へ移行しています。

鹿児島大学では、平成 19 年の学校教育法の改正以前に学科目制を取っていた分野で特に助教枠の配置が進んでおらず、研究者ポストの硬直化・高齢化が起り、若手研究者のポスト待ちの長期化が発生しています。さらには、定年退職教員籍の後任を凍結しつつ、その教育負担を目的として特任教員をあてがうなどの現状は、凍結の本来の目的であった人件費抑制も達成されていません。

年俸制導入の目的には、若手研究者の活躍促進があげられ、長期的には組織全体の研究力向上も期待できるところであります。ゆえに優秀な若手教員の確保のためにも、前述の学校教育法の改正で講義実習の担当が認められた助教の制度を活用すべきであると考えます。これまでの人事給与構造を改めて助教籍の配置を増やし、その籍での新規採用については年俸制や任期制を含んだテニュアトラック制度の導入を進めることなどが鹿児島大学に経営上求められる一つの重要な課題かと考えます。

以上のように、年俸制に関しては、上記のように対象をはっきりさせた上での施行が好ましいものであると考えます。

5. 軍事的安全保障研究への対応について

鹿児島大学においては、「大学憲章」に「アジアや太平洋諸国との連携を深め、研究者や学生の双方向交流および国際共同研究・教育を推進し、人類の福祉、**世界平和の維持**、地球環境の保全に貢献する」と定めています。この趣旨に照らし、軍事的利用を目的とする研究は行わないことは妥当であり、この方針に則り今後も運営を進めるべきであると考えます。防衛省の軍事的安全保障研究への公募について、本年 5 月 11 日付学長通知で「本制度への応募は行わない」ことが表明されましたが、その方針については継続すべきであると考えます。ただし、学問の自由を守るべき観点などからの継続的な論議はあつてしかるべきであると考えます。

候補者氏名 **高松英夫氏**

1. 大学運営と教職員の合意形成の方針について

法人化以前の国立大学時代に比べ、学長の権限が強化されたことは事実ですし、厳しい環境のなかでの大学運営を行っていくうえで、学長がリーダーシップを適切に発揮することが重要であると考えます。しかし、強力な権限は一步間違えれば独断専行となり権限の濫用につながります。適切な権限の行使にもとづきリーダーシップを発揮していくうえで重要な条件は、様々な案件についての決定プロセスを透明化するとともに情報を共有化すること、そしてまた、実際に教育研究の現場を担当する教職員の声をくみ上げること、の二点があると考えます。

運営費交付金の削減やミッションの再定義を出発点とする改革圧力の増大のなかで、大学執行部と現場の教職員との関係が一方通行になってしまった点もあるように思います。大学全体のかじ取りをする執行部と実際に日々の教育研究を担う教職員との間に必要なのは、相互の信頼関係であり、信頼関係を構築するためにも、上記の決定プロセスの透明化と情報の共有化、そしてボトムアップの尊重であると考えます。その際に重要な役割を担うのは、大学執行部と部局との接点に立つ部局長です。大学運営会議や教育研究評議会といった定例の会議だけではなく、部局長懇談会や案件に応じた意見交換を適宜行うことが必要かと考えます。また、現場の声を積極的に組み上げる職員提案制度の導入等を検討したいと思えます。

2. 研究の活性化に向けての取り組みについて

周知の通り、鹿児島大学は、大学の三類型のなかの地域貢献型の大学を選択しております。したがって、鹿児島大学の特色を打ち出すために、地域との関係を常に視野に収めなければなりません。

しかし、このことは、研究を疎かにする、軽視するということを意味するわけではありません。大学として地域貢献を進めるためにも、また、質の高い教育を実現するためにも、しっかりとした研究の裏付けが必要です。厳しい財政事情を踏まえて、旧帝大の単なる物まねではなく、地域貢献を進める大学ならではの研究を進めることが重要だと考えます。また、鹿児島大学は9学部10研究科を擁する総合大学ですので、分野横断的な研究を推進していくことも必要です。「異分野融合研究プロジェクト創出交流会」といった取り組みをさらに充実発展させること等により、鹿児島大学から世界に発信できる研究を育てていきたいと考えます。

3. 教職員の職場環境・待遇の改善について

継続的な運営費交付金の削減により、大学の財政状況は年々厳しくなっており、一方で大学業務の削減は進んでいないと認識しています。①各学部には、現在の人件費ポイント削減計画をもとに最大限の努力をしていただいていること、②それでも、さらなる運営費交付金の削減、昇給、人事院勧告、様々な改革に伴う学長裁量ポイント使用などの要因により、目に見える形での大学全体の人件費の削減につながっていないことも理解しております。今後もさらに運営費交付金の削減が進むことを踏まえると、新たな人員配置は困難な状況にあると考えます。

したがって、まず業務の見直しを進める必要があると考えます。たとえば、教員については授業科目の精選を進めること、職員については業務の集中化やIT化を進める必要があります。また、学術研究院を実質的なものとし、それぞれの専門領域に応じて教員が複数の部局で教育を担当できる体制（各部の垣根を越えた教育連携「助け合い」）を構築する必要があります。これらの取り組みを進めるためには、教職員の業務内容の見える化が必要です。IRを中心に教職員の業務内容を把握し、それらのデータの分析も踏まえながら、業務削減を推進していきたいと考えます。

そのほか、大部分の教員は裁量労働制ですが、定期的健康診断に加え、ストレスチェック実施率の向上、教職員の勤務時間の適正な把握などに務め、過労抑止に努めてゆきたいと考えています。

4. 年俸制について

年俸制が、大学教員に適切な制度なのかどうか、判断に迷うところですが、鹿児島大学においては年俸制を導入したものの、現時点では極めて低い比率にとどまっています。

しかし、対財務省との関係もあり、来年度以降年俸制のより積極的な適用を文部科学省が進める動きがあり、大学教員は全て年俸制という政策に移行する可能性は大きいと考えます。したがって、まず年俸制に関する国の政策動向をしっかりと把握すること、それと並行して、鹿大よりもすでに大幅に年俸制を導入している他大学を調査し、問題点等を洗い出すことが必要です。これらを踏まえて論点を整理し、本学における年俸制導入のあり方について適宜情報を提供し、構成員の理解を得ながら対応したいと考えます。

また、年俸制は適切な業績評価と表裏一体のものであればなりません。現状では教員業績評価については各部局において行われた教員評価を用いており、部局間における評価基準および評価方法が不統一であるため、年俸制適用教員間で、真に公平な評価がなされているかどうかの検証が必要と思われます。今後教員に広く年俸制を適用する前に、これらの現行の制度上の問題について十分に検討を加えたうえ必要な修正を行い、不公平な事態が生じないように配慮する必要があります。

5. 軍事的安全保障研究への対応について

研究担当理事として、学長通知のとりまとめに関わってきましたので、小生の考えは5月11日付けの学長通知と同じです。やはり民生的研究と軍事的研究との区別は容易ではなく、また、研究成果がいかなる目的に使用されるかを管理することは難しいと考えています。そのため、日本学術会議の声明及び報告では、研究の入口で研究資金の出所等に関する慎重な判断が求められると提言されています。「鹿児島大学における研究活動に係る行動規範」に則り、学術会議の声明・報告を踏まえた対応をとるべきであると考えます。我が国では、科研費をはじめとして民生的な競争的研究資金制度が十分でないにしろ保たれており、現時点では、まずは科研費などの民政的な競争的研究資金を活用すべきと考えます。

候補者氏名 **武隈晃**氏

1. 大学運営と教職員の合意形成の方針について

ガバナンス改革を推進し、トップダウンとボトムアップのバランスのとれた、言い換えれば、部局長を核としたミドル・アップ・ダウンの合理的な大学運営を行うとともに、鹿児島大学の存在根拠とその基盤を内外に示すための改革に取り組むことが必要と考えています。

学長は大学経営者としてフィロソフィやビジョンを示しながら、大学組織を自らの信念に基づいて変革していこうとする活動（「戦略的変革主導」）、ステークホルダーを含む大学外部との調整・交渉等の活動（「対外交渉」）、大学構成員やチームワークに対する気配り（「配慮」）、大学の組織活動に関する構成員の心理的構造化を図ろうとする行動（「構造づくり」）、情報の収集や伝達を通して大学構成員に影響を与えようとする行動（「情報による管理」）、大学構成員を慮りながら大学人として育成を図ろうとする行動（「思慮育成」）、大学の目標の成就を促進しようとする行動（「達成強調」）が求められると思われます。これらについて狭義のリーダーシップ行動はもとより、「発展的管理行動（大学組織の中・長期的な発展や変革、及び対外的な交渉や合意形成）」が大学のミッション実現のために必要と考えられます。

これらはトップ一人では到底実現できません。「シェアド・ガバナンス（分担による統治）」と「リーダーシップ・シェアリング（リーダーシップの共有）」が必要な所以です。

2. 研究の活性化に向けての取り組みについて

「地域に貢献する取組、強み・特色のある分野で世界的・全国的な教育研究を推進する」大学という位置づけからは、「社会の要請に応える研究」をどう捉えるかが重要と思われます。これには二重の意味を把握しておく必要があると思われます。一方は「アカデミアへの期待」に応えるという側面であり、他方は「社会や地域に存在する課題」に応えるという側面です。

前者については高等教育を担う研究機関としての第一義的な使命として、学術・科学の発展に寄与するという立場から、研究成果の実効性の表出が短期・長期のいずれであるかに関わらず、研究を継続的に実施できる環境を保障することが不可欠と考えます。そのためには学術研究院組織をいくつか学術・科学の専門分野ないしは中期的プロジェクトに基づいて括ったクラスターを形成する必要があるものと思われます。

後者については地域に固有の、あるいは特徴的な「課題」をデマンドサイドとの継続的・反復的な協働を進める中で見出ししていくこと、要請に応じたプロジェクト研究等のための機動的な「チーム」を鹿児島大学のスケール・メリットと多様な学術・学際領域を有する特性を活かして構成し、これに応えていくことが肝要と思われます。「大学と地域間の真の人事交流」もこの文脈において必須と考えます。

ただしその大前提は、すぐに実利を生まない「基礎研究」を最大限重視することです。基礎研究重視とアカデミアの構築はほぼ同値と考えています。このことから寄付等を中心とする基金や実利性の高い研究、共同研究、委託研究等の外部資金等による内部留保の相当割合は無条件に基礎研究に充てることが必要と考えます。

3. 教職員の職場環境・待遇の改善について

法令はもとより、社会規範や組織倫理の順守が最も重要と考えています。当然のことながら時代状況の中で変わっていく部分もありますから、これらについては常に注視しておく必要があるものと思います。大学のガバナンス改革はこの文脈を十分に思料して行われるべきものと考えます。大学における教職協働をさらに進めていくためには、それを踏まえた職場環境の改善が図られる必要があるのではないのでしょうか。

4. 年俸制について

採用時の雇用条件を遵守することが最優先される必要があると考えています。「年俸制」等雇用条件の変更を行う際は、当事者の了解が不可欠であり、これのないところでの変更はあってはならないと考えます。

5. 軍事的安全保障研究への対応について

日本学術会議は1967年に「軍事目的のための科学研究を行わない声明」を発しています。これを堅持しなければなりません。

「安全保障技術研究推進制度」については、民生的研究と軍事的研究との区別は容易ではなく、また研究成果がいかなる目的に使用されるかを管理することは極めて難しいと思われます。このことから日本学術会議の声明及び報告では「研究の入口で研究資金の出所等に関する慎重な判断が求められる」と提言しています。鹿児島大学における研究活動に係る行動規範にある「2 本学構成員は、研究成果の軍事利用を目的とする研究及び海外の軍事関連機関が提供する研究費による研究を行ってはならない。」を遵守するとともに、防衛装備庁等安全保障関連機関が提供する研究費（研究推進制度を含む）による研究は行わないことを社会に対して明確に示すべきと考えます。

候補者氏名 前田 広人 氏

1. 大学運営と教職員の合意形成の方針について

教職員の合意形成の上で、最も大切なことは「対話」であると考えます。この対話の機会を増やす工夫をいたします。このような運営上の配慮と同時に経営上の配慮も必要で。例えば、インセンティブの導入（頑張った人にはそれに相応した報酬を支給する）を積極的に進めることが必要だと考えます。

2. 研究の活性化に向けての取り組みについて

活性化に向けては鹿児島大学ならではの研究課題の設定が必要で、その一つとして「亜熱帯化対応の研究拠点形成を構想しています。確固たる地域圏大学の強みとは、目の前に独自のフィールドがあることだ

と思います。これまで火山防災や島嶼研究に大学の強みを発揮して評価されてきたことは誇らしいことです。これにもう一つ加えたい課題があります。亜熱帯化対応の研究拠点を形成することです。現在、地球温暖化は大きな課題であり、鹿児島県は日本において亜熱帯化を真っ先に経験する地域です。「亜熱帯化」とは温暖化に伴い、亜熱帯的な環境に移行する変化の事です。近年、鹿児島県の海域では海水温の上昇に伴って、磯焼けや外来種の侵入による生物相の激変が頻発していることが報告され、多くの自治体から対応を求められています。農学系においては植物や昆虫など外来種の侵入の把握や亜熱帯化対応の作物品種の開拓が必要でしょう。理工学系においては、亜熱帯化に伴う気象や海洋環境の変動を予測することが求められます。獣医学系においては、亜熱帯化に伴う家畜疾病の予測と予防を検討する必要があります。熱帯医学についてもこれまで以上に亜熱帯化対応の研究が必要になるものと予想されます。これら以外にも取り組むべき課題は数多くあり、全学で一丸となるには格好の課題であり、ワールドサイエンス教育の拡充を図ることも可能であると考えます。

また、地域活性化に繋がる研究としては、ウェルネス産業の創出を構想しています。ウェルネス産業とは、食・環境・健康・観光・文化などの分野を融合し、持続的な生産と環境保全を調和させ、かつ伝統とモダニズムを融合させた知的好奇心を満足させる健康的な生活を実現させるための産業です。この産業の創出のためには、これまでの持続的イノベーション（効率や精度の追求型）とは対極の破壊的イノベーション（新しい価値創型）が必要です。例えば、デジカメの高品質化がある日突然スマホに取って変わられるような価値の転換が起きるように、破壊的なハイパーイノベーションは産業の創出に不可欠です。大学の使命の一つに、新しい価値の創造がありますが、本大学が地域活性化に貢献できるハイパーイノベーションは少なくないと考えています。

さらに地域との研究連携強化については、南九州・南西諸島域共創機構の始動を契機に活動中です。本年4月に始動した本機構は、新たに産学・地域共創センターと地震火山地域防災センター及び司法政策教育研究センターが合体して、より実践的な地域貢献に取り組む組織に生まれ変わりました。とりわけ、産学・地域共創センターは新たな特任教員と複数のコーディネーターを配置し、食品加工、観光産業・国際、エネルギー、農林畜産、水産業、地域防災・医療の6分野において、地域との共同研究や受託研究を倍増させる計画です。これまでの姿勢を変え、県や各自治体および民間企業相談を待つだけでなく、「御用聞き」にでかける積極的な「攻めの姿勢」で取り組むことにしています。さらに自治体等からの職員を受け入れ本学のサポーターを育成することにも着手しています。また、さらなる地域自治体との包括協定を拡充することによって、身近な問題を解決する地域圏大学作りに挑戦します。

3. 教職員の職場環境・待遇の改善について

大学教職員の負担軽減化は必須であると考えます。具体的には、事務作業のスマート化です。人件費の削減が続く中で、教職員に課せられる事務作業量は減るどころか増える一方です。現在の本学の管理運営に求められるのは、管理業務の簡素化のための中長期的な計画能力を高めることであると考えます。例えば、出張業務に関わる書類作成はその気になればいくらでも簡素化できるはずです。

4. 年俸制について

年俸制は人件費を抑制するための手段であると理解しています。年俸制に限らず人件費を抑制する手段は他にもあると考えています。問題は人件費を抑制する努力をするのと同時に、人件費を獲得する努力をするべきであると考えます。現行では年俸制は対応可能な人に限定されていますが、これを踏襲したいと考えます。

5. 軍事的安全保障研究への対応について

軍事に転用可能な研究については、これまでの方針通り「本制度への応募は行わない」ことを踏襲いたします。