

—学長選挙特集号—

2024年10月28日(月)に学内意向調査(投票)が実施されますが、学長選挙の候補者の皆様に公開質問状を送付し、ご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っております。

<学長候補適任者5名>

井戸 章雄 氏	(教育研究評議会)	岩井 久 氏	(教育研究評議会)
坂本 泰二 氏	(教育研究評議会)	三角 一浩 氏	(教育研究評議会)
宮脇 正一 氏	(教育研究評議会)		

※50音順

【学長候補者公開質問状内容】

1. 大学運営と教職員の合意形成の方針について

昨今、学長のリーダーシップのもと、トップダウンの形で様々な物事が決定され、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。鹿児島大学においても、上意下達の改革や取り決めが現場に多くの対立構造を産み、それが結果として教職員一人一人の心理的負担につながっているように見受けられます。そこで候補者の方には、まず鹿児島大学の現状について、どのような認識をお持ちかお尋ねします。また教授会、教職員の意見を今後どのように位置づけ、大学運営に生かしていくおつもりか、学部の意向投票の結果等を尊重するか等についても、お考えをお聞かせください。

2. 管理職に係る任命への今後の方針について

学部長等の任命に際して、「鹿児島大学の学部長等の任命等に関する規則」には第4条に「学長のビジョンを踏まえて業務を遂行できるか等の観点に基づき・・・」とありますが、学長に意見できる人が排除される可能性はありませんか。上記規則についてお考えをお聞かせください。

3. 職場の労働環境および待遇の改善について

ここ数年、部署によっては教職員数が大幅に削減され、また改組などに伴う業務量の増大で労働環境はかなり悪化しており、休職に追い込まれたり、中には退職する教職員が出ております。業務量に見合った十分な人員を配置するか、業務全体を削減するなど、何らかの実効性を伴った対策が必要であると思っておりますが、この点についてのお考えをお聞かせください。

1. 大学運営と教職員の合意形成の方針について

<回答>

学長のリーダーシップのもと、トップダウンの形でさまざまな物事が決定されるには、必ず「意思決定に至る過程」があります。この意思決定過程には、公正性および透明性があること、加えて現場の意見をよく聞き、どのような意見でも議論の机上にのせることが肝要です。「学長のリーダーシップ」が教職員に信頼され、トップダウンによる決定事項が最大の効果を発揮するためには、このような公平で透明性のある意思決定過程と現場の意見を尊重した「ボトムアップ」の両者が必要です。

一方、質問文に記載の「上意下達の改革や取り決めが現場に多くの対立構造を産み」については、むしろ、現在直面している問題について具体的に教えて頂きたいと思います。改革や見直し等には、事前に十分に議論を重ねても課題が発生します。大切なことは、発生した課題の一つ一つに丁寧かつ誠実に対応して解決を図ることです。ただ、誤解して頂きたくないのは、十分な議論を経ても現場の意見が全て反映されるわけではないということです。鹿児島大学という大きな組織が健全に運営され、かつ総合大学として継続して発展するためには、将来を見据えたプログラムや組織等の見直しなどを進めなければなりません。そのような「発展的な改革」には痛みを伴うこともあると思います。しかし、なぜ変わらないといけないのか、その変化によって何が良くなるのか、そして変化に伴う痛みを解決するにはどうすれば良いのか、それらをしっかりと議論し、公正性、透明性が担保された意思決定過程によって進められるのが本当の改革であり、その最終責任を取る形で発揮されるのが学長のガバナンスだと考えます。

「変わる」ことには勇気と努力が必要です。しかし、一方的に現場に負担を強いるような変化、改革はあり得ません。鹿児島大学の未来を見据えた公正な議論、透明性が担保された意思決定過程を教職員の皆さんが理解されることが何より重要なのです。なぜ変わらないといけないのか、変わるために何をすれば良いのか・・・、変わることを恐れずに教職員の皆さんと一緒に考えていきたいと思っています。

2. 管理職に係る任命への今後の方針について

<回答>

学長に意見できる人が排除されることはありません。質問1で回答した通り、教職員の様々な意見を聞き、大学のこと、現場のことなど、良いことも悪いことも全て知りたいというのが私の基本的なスタンスです。従いまして「意見できる人」だけでなく、異なった職種、異なった立場から「これまで意見が言えなかった人」にも積極的に意見を言って頂きたいと思っています。

また、学長のビジョンは、将来を見据えて鹿児島大学が発展するための「方向性」を示したものです。「鹿児島大学の学部長等の任命等に関する規則」第4条第1項では「各学部、各研究科及び選考委員会から推薦のあった候補者について、学長のビジョンを踏まえて業務を遂行できるかどうか等の観点に基づき、必要に応じて候補者のヒアリングを行った上で、選考し任命する。」と規定されています。個々の部局には異なった特色があり、様々な課題も抱えていますので、学部等を率い発展させるリーダーシップと共に、大学全体および部局等を俯瞰し、将来を見据えて公的な立場、公平な視点で意見できることが学部長等が備えるべき資質だと考えます。従いまして、学部長等の選考について、学長に意見できる人が排除されることは全くありません。

3. 職場の労働環境および待遇の改善について

<回答>

外部資金の獲得等、運営費交付金削減の影響を少なくした財政基盤を構築すべく鋭意努力していますが、昨今の物価上昇や光熱費の高騰などによって大学の財政基盤は依然厳しい状況が続いています。従いまして、教職員の皆さんには、他大学に比して突出していた人件費を計画的に削減せざるを得ない状況をご理解頂きたいと思います。

ただ、ご指摘の通り、単に人員を減らすだけならば個々人の業務量は増大します。従いまして、人員削減には、併せて業務の「効率化」と「見える化」を進める必要があります。業務のあり方を見直すと共にDX化による効率化を進めて業務量を減らす、また業務量を部局を超えて見える化（連携と相互理解）して適正な人員配置につなげるなど、教職員一人一人が働きやすい職場環境となるように努めたいと思います。このように働きやすい、効率的な職場環境が整備されれば、業務負担に苦しむ教職員も減り、休職や離職する教職員も減少することが期待されます。また、教職員間の連携と相互理解を進めて、教職員間の不公平感の解消にも努めたいと思います。

令和6年10月22日

鹿児島大学 副学長・理事（研究・情報担当）

井戸章雄



1. 大学運営と教職員の合意形成の方針について

【回答】

確かに現在はトップダウンとボトムアップのバランスが必ずしもとれてはいません。これには、現執行部が大学運営を引き継いだ約5年前に、大学の経営状態がかなり悪化していたことがあり、現学長の強いリーダーシップの元で、緊縮財政や人事凍結といった荒療治を施す必要があったという面があります。しかしそれがやや強過ぎたために、教職員全体がメンタル的に委縮してしまったことも事実です。私は、学生や教職員の多様な意見に耳を傾け、状況に応じた適切な判断を下し、各部署や事務部の自主性を尊重し、風通しの良い組織を作り出していくことを目指します。それにより、全ての構成員が有する力を十分に発揮できる環境を整備することこそが、リーダーシップだと考えています。大学を動かす原動力はあくまでも各部署の教授会や附属施設の運営会議です。次の執行部としては、それぞれの組織を構成する皆さんとの個別対話を重視し、意見交換の機会を増やすことによって、教育・研究の現場の意見が大学運営に反映されるように努めます。

部局長懇談会のあり方も見直したいと考えます。現在は執行部から部局への一方的な通達の間となっていますが、本来は部局長が自発的に語れる場、部局長間で自由な意見交換ができる場であるべきです。そのやり取りを通して、部局からの意見や要望に耳を傾け、執行部は大学運営の是正を図ることができます。

ご質問の「意向投票の結果等」については、学系会議による教授選考に関わるのが最も解り易い例だと思います。健全なボトムアップは、学系会議で最終選考された候補者を尊重することだと考えます。学系会議が、当該領域の教育・研究の継承を考慮しつつ、民主的に選んだ候補者であれば、学系構成員が納得できる正当な理由が無い限りは、学長の独断で差し戻すようなことは、あってはならないと考えます。

人件費ポイント制度についても見直す時期にきていますが、各部署等の上限ポイント内に収まっている限り、運用方法については、部局が立てる人事計画を尊重すべきです。

2. 管理職に係る任命への今後の方針について

【回答】

これまでに、大学執行部の一員として、部局や研究科の学系会議から選出された複数の候補者の先生方の所信発表を聞かせて頂きましたが、学長ビジョンを踏まえた業務の遂行能力について、特に逸脱するような方はおられませんでした。いずれも、部局・研究科を牽引するリーダーとして最適の方が慎重に選出されていたと判断できます。私は、部局・研究科から選出された候補者については、その経過説明が十分に説明されている資料さえあれば、口頭発表が無くとも、書類審査のみによる学長決裁が成されて然るべきと考えています。その際に、次点以下の方については、副学長や学長補佐などの候補者として認知できる機会になります。

3. 職場の労働環境および待遇の改善について

【回答】

時期的な要素も含めて部署による業務量にはかなりの差があります。午後6時前には全係員が退勤できている部署がある一方で、夜間10時になっても消灯しない部署があります。特に、職員の労働状況については、そのメンタル面も含め、より一層にきめ細かく目を配る必要性を感じています。慢性的にストレスがかかっている部署については、業務のアウトソーシング化や専門職員の追加配置を図るなど、抜本的な改善を行います。

教育職についても、人件費ポイント制度の抜本的な見直しを図りつつ、教育上深刻な状況にある分野については、学長裁量ポイントの適切な運用によって改善を図ります。

一番避けなければいけないことは、監事を含めた執行部の役員が、思いつきで軽々な指示を下してしまうことだと考えます。これは自省を込めて言うのですが、ちょっとした指示が、下りていくに従って「増幅」し、多大な「必須業務」に化けて、通常業務を圧迫してしまいます。事実4年前に多くの事務職員が「辛い思い」をしています。

各種事案の決裁方法については、既に改善が図られているところですが、部課長レベルでの決裁事項をさらに増やすなど、事務職員の裁量権を拡大します。

執行部の意識を変えることによって、業務のスリム化はまだまだ可能です。一例ですが、近年、政府系団体だけでなく各種の民間調査会社等が、大学のランク付けに関わるアンケート調査を次々に依頼してきます。このような調査は増える一方です（要するに儲かる出版商売になるからです）。これらへの対応が本当に必要かどうかを見極める必要があります。無駄な調査業務は思いきって「やらない・やらせない」ことが重要です。

令和6年10月22日

岩井 久

1. 大学運営と教職員の合意形成の方針について

回答：

ご質問の問題は、全て現在本学全体に蔓延している問題で、大変に憂慮しております。現在、学長・理事（執行部）からの過度なトップダウン型意思決定による様々な弊害が生じているようです。トップダウンとは、決して組織の長が、職階が下の者に命令することではありません。組織全体のために、あらゆる職員から意見を汲み上げて、組織全体のための方針を示し、最終責任を取ることです。そのためには、職員とトップとの信頼関係の構築が不可欠です。現在、教授会や職員の決定事項を、学長の方針に合わないからと言って簡単に覆すことが常態化しています。私が所属する桜ヶ丘地区だけでも、医学部、歯学部、保健学科の教授会決定事項が、学長からの指示により差し戻され、最終的に覆され、その合理的な説明もありません。そのため、教職員が無力感を抱き、例えば教授会での発言が極端に減少してきています。同様のことが、郡元地区、下荒田地区でも起こっていると仄聞しております。

その結果、学長におもねる意見のみが採用され、真に有用で発展性のある意見が出なくなっていて、大学全体が以前と比べてかなり暗くなっているような気がします。過去の世界の歴史からも、素晴らしいアイデアは、明るくかつ自由に行える環境からしか生まれたいことは明白です。私が所信表明書で書いた「明るい鹿児島大学」を目指す理由とは、まさにこのことです。

私は、鹿児島大学病院の病院長として経営に携わり、長期にわたる黒字化を達成いたしました。そのような大学病院は全国でも極めて稀です。その根本原則は、上意下達ではなく、下の現場の意見を十二分に取り入れて、責任はトップが取るという、鹿児島大学病院型ボトムアップリーダーシップです。そうすれば、無限の有用なアイデアが職員から出され、職場環境、生産性などが著明に改善されることを経験していますし、離職者も増えないことがその証明になっています。そして、実際に仕事量を増やさず、医療の質を向上させて収益を上げることが可能になりました。

私は教授会、教職員の意見は十二分に尊重いたしますし、当然、学部の意向投票には従い、現場の意見を最大限取り入れます。その方が長期的、総合的に全体のパフォーマンスが上がることを、大学病院で経験しているからです。現学長・理事（執行部）が行っているトップダウンは、私の運営方針とは大きく異なります。

2. 管理職に係る任命への今後の方針について

回答：

御質問の方は、学長に意見できる人が排除されている現状があると認識されているかと思います。確かにそのような現状があります。さらに、それが許されているのはこのような規則がその主な原因となっているとお考えになっての御質問かと思います。

確認したところ、上記の規則は平成 16 年 4 月 1 日に制定されたものです。これまではこのような質問が上がることはありませんでした。それは、現場の声を聞くという、かつての学長・執行部の運用方針によるものであると思います。今回の問題は、現学長・理事（執行部）が「学長のビジョン・・・」を拡大解釈して、自分の意見に従わない人を排除しているためであろうと思います。この点は、私も強く憂慮していて、規則の問題というより、運用の問題であると考えています。10 年以上運用されてきた規則を廃止するのは容易ではないでしょうが、異論者排除的運用が続くようであれば、当然、廃止も視野に入れる必要があるかもしれません。

鹿児島大学は人材豊富ですが、無限ではありません。意見の違う人も仲間にしないと、優れた組織運営は不可能です。意見の異なる人を排除することにつながる現学長・理事（執行部）のこの方針は、ダイバーシティの原則、発展性の法則からも大きく逸脱していると考えます。

私はまず皆の意見を十二分に集約して、皆と一緒にビジョンを策定します。たとえ、ビジョンに合わない意見を持っている人であっても、話し合いを重ねてビジョンを共有する努力を最大限行います。それが、私が所信表明書で述べた責任です。

3. 職場の労働環境および待遇の改善について

回答：

鹿児島大学のみならず、あらゆる国立大学で人件費の抑制が行われてきました。一方、仕事量はむしろ増えているというのが実情であり、ご指摘の点の全てに同意いたします。現学長・執行部は、鹿児島大学の人員削減は上手く行っていると説明していますが、国立大学 G グループの全てが同じように人員削減を行っており、鹿児島大学の人員削減が特に上手く行われているという自己評価は誤りです。今のやり方を続けていれば、早晚大学の運営は限界を迎えるでしょう。

現在、業務遂行に不可欠な職員の削減により、教職員の負担の増大等が起こり、教員らの研究等に対する意欲が著しく減退しています。この労働環境の悪化した現状を改善するためには、まず、教職員数を適正な数に戻すことが必要不可欠です。仮に、人員削減をするのであれば、その前に業務削減をするべきです。我が国の大学職員が研究に割ける時間は大幅に減少しており、その原因の一つが無理な人員削減です。ここにも過度なトップダウンの弊害があります。現場を知らずに、数値目標だけを出して強引に進める今のやり方は、現場の混乱を招くだけでなく職員のやる気も削いでいます。これでは、現場からの改善のアイデアがでる訳がありません。

鹿児島大学病院では会議数削減、時間短縮、出席者数の削減、書類の大幅削減を実行し、仕事量を増やさずに、かつ仕事のレベルを落とさずに収益増を達成することができました。同様の施策は大学全体でも直ちに実施可能と思います。本来、教職員の負担を軽減する DX 化も、鹿児島大学では仕事量削減にはつながっていません。DX 化により、超過勤務数が減少したと言われますが、DX 化は大学の支出を減らすためではなく、現場の職員の負担を減らすために実施するべきです。実際に国立

大学の中にはDX化により、仕事量を大幅に削減できた大学があります。私はその担当者と連絡を取っており、検討したところ、そのシステムは直ちに鹿児島大学に導入可能であることがわかりました。今後は、柔軟にそのシステムを取り入れるべきですが、今のトップダウン体制では、そのことを述べる場さえありません。

労働環境および待遇の改善のためには、大学予算を増やす必要があります。私には実効性があり実現可能性が高い数多くの予算増加プランがあります。例えば、新たなファンドを作ることで大学が自由に使える大型資金を調達することが可能になる具体的計画があります。また外部資金の獲得額も、同規模の大学に比べて極めて少ないために、新たなリソースを見出しましたが、現体制ではそのような多様なアイデアを具申する場がないという大きな問題を抱えています。

最後になりますが、すぐに実利を生まない「基礎研究」を最大限重視することが大学の発展には最重要です。鹿児島大学は、火山防災や島嶼研究、亜熱帯化対応の研究拠点があり、ウェルネス産業として、食・環境・健康・観光・文化などの分野を融合可能です。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・医療のについて6分野のポテンシャルも大きい総合大学です。そこから生まれるアイデアや知を汲み上げずに、トップダウンを強いるという現体制の運営方針は変えるべきであると強く考えます。

私は予算を増やすことで、過度で不適切な人員削減を止めます。むしろ必要な部署には人を増やします。人員削減ありきの現執行部の方針は、数多くの有能な人材の流出を招き、大学の重要な財産である「人」を枯渇させます。そしてアカデミアの崩壊を招くと考えます。

この度は、公開質問状をお送りいただき誠にありがとうございました。鹿児島大学をさらに発展させるためには、現状の問題点を正しく認識することが必要です。ご指摘の問題点は、私が考える内容と一致しており、その問題意識は所信表明書で述べた「人を大切にする明るい鹿児島大学」という言葉に包含されます。具体的には以上に記載しました。なお内容は公開されて結構です。ご不明の点やご質問があれば、いつでも直接お尋ねください。何卒、よろしくお願い申し上げます。

令和6年10月22日

鹿児島大学病院長

坂本 泰二

1. 大学運営と教職員の合意形成の方針について

【回答】「学長のリーダーシップのもと、トップダウンの形で様々な物事が決定され、教職員はそれに従って行動することが求められている」と認識される現状には、問題があると考えます。各部局との議論を十分に重ねた上で施策を決定するプロセスが肝要で、そのために部局長とは会議の場のみならず、随時対面して個々の意見交換を行います。本学の特色となるような新規事業の立案では、各部局の教育研究組織が描く目標や計画を細かく聴き取り、学内事情を踏まえ、学術的・社会的な潮流や動向も考慮して他大学にも影響を与えるものになるよう、関連部局と入念に計画を練り、実施を決定します。各部局は、自らが描く構想が学長主導で強力に後押しされる結果、計画を効果的・効率的に遂行し、本学の特色や強み創りにチャレンジするモチベーションが生まれます。

大学運営については、上意下達の改革や取り決めが現場に多くの対立構造を生み、職員一人一人の心理的負担とならないよう、各部局における教職員の意見を尊重し、対大学執行部のみならず他部局とも相互に議論を行うことを最優先に考えます。各部局における教職員の意見は教授会で集約され合意形成されるものと理解していますので、各部局の代表者が教授会の考えや立場を教育研究評議会等の全学会議で主張し、他者と議論するステップを踏み、決定あるいは修正されていくことが重要と考えます。

2. 管理職に係る任命への今後の方針について

【回答】大学憲章の下、本学は、学問の自由と多様性を維持しつつ、自主自律と進取の精神を尊重し、地域と連携しつつ社会の発展に貢献できる「進取の気風にあふれる総合大学」をめざしています。学長にはこの大学憲章の理念に沿ったミッションが与えられており、実現のためのビジョンを創ります。大学憲章は全教職員が目指す目標ですが、その実現のために提案される具体的方策については賛否両論が生じることは必然と考えます。方策の選択と決定の前に、評議会等の学内会議や対面の機会において多面的な議論は必須ですので、異なる意見であっても責任ある発言のできる方の参加が相応しいと考えます。そのため部局長については、各部局の現状を広く認識し、明確な構想を持って組織の考えを代表する方に着任していただく必要があります。決して、学長に意見ができる人を排除することはありません。「鹿児島大学の学部長等の任命等に関する規則、第4条」のご指摘部分については、学長ビジョンを正しく遂行するために議論が必要と理解していますので、「学長ビジョンの遂行に反対しない」あるいは「学長ビジョンに従って行動する」という意味合いが強いという意見があれば検討が必要と考えます。

3. 職場の労働環境および待遇の改善について

【回答】教職員数の削減の一方で業務量の増は、本学に限らず、国立大学法人に共通した難題となっています。ご指摘のように、その対応策として、十分な人員配置、あるいは効率化による業務削減があります。しかし、いずれにおいても実施のための財源が必要となります。財源確保は学長の最も重要な任務と考えますが、まずは国立大学法人運営費交付金「成果を中心とする実績状況に基づく配分」について、本学の現状を各部局と共有し、運営費交付金獲得のための対策に継続的に取り組みます。

対策効果が現れるまで数年を要する上に人件費確保が困難な現状では、業務の効率化を遂行する必要があります。大学教育では ICT を活用した授業が全国的に急速に普及し、最近では対面授業の重要性も見直されています。共同教育の経験から、講義を中心とした部局間あるいは他大学との連携による ICT 授業の導入は、教育の専門性や高度化を担保するとともに、教員個々の講義負担を軽減する効果があります。負担軽減された教員は、学生との対面による実習や研究により長い時間を使うことができます。併せて、授業資料のデータ配信、録画授業による振返り等、学生への自学習教材のデジタル化を推進します。事務業務の効率化も喫緊の課題であり、ICT やクラウドの活用やペーパーレス化の拡充によって在宅勤務等の働き方改革を急ぐ必要があります。システム導入・維持・更新にかかるコストを最小限に止めながら、外部資金の獲得にも努めます。事務業務の効率化への取組み事例について各部局間で現状共有し、より効果的な方策については他部局や全学での導入を検討する等、現システムの見直しも必要と考えます。

令和 6 年 10 月 23 日

三角 一浩

質問1（大学運営と教職員の合意形成の方針）に対する回答：

鹿児島大学の現状に関して、ご指摘の通りと存じます。私も、学長からのトップダウン型意思決定が過度であることに起因する「現場の対立構造やそれに起因する教職員への心理的負担」など様々な弊害が生じていると認識しております（所信表明書の4頁④）。

次に、教授会や教職員のご意見の位置づけと大学運営への活用について、私は、多面的な組織である大学の運営にあたっては、各部局に在籍する優秀な構成員の考えを最大限に尊重する体制、すなわちボトムアップ型意思決定を重視する体制を構築すべきであると考えます。したがって、次期学長は、教授会や教職員の意見を最大限に尊重する大学運営を行うべきであると考えます（所信表明書の4頁④）。このことは、鹿児島大学憲章にある「透明性の高い公正な大学運営」の実現にもつながることと思います。

最後に、学部の意向投票の結果等について、上記の通り、私は次期学長の責務として各部局の意向を最大限に尊重すべきであると考えており、学長をはじめとする執行部の一部の人間がトップダウンで物事を決めるべきではないと強く思っております。

質問2（管理職に係る任命への今後の方針）に対する回答：

実際、私も経験しましたが、歯学部教授会等で決定した内容が、学長のビジョンに合わないという理由で頻りに覆されてきました。また、その理由について納得のいく回答が得られたことは皆無でした。このように、本規則は学長の意見に盲従する者のみを部局長として任命することを可能にしてきました。したがって、私は、各部局やその構成員の考えを最大限尊重する体制を実現するためにも、本規則を速やかに改正もしくは廃止すべきであると考えております。

質問3（職場の労働環境および待遇の改善）に対する回答：

ご指摘の通り、業務の遂行に不可欠な事務職員の削減に伴って、業務効率の著しい低下と個々の構成員への負担の増大が起り、多くの教員らの研究等の業務に対するモチベーションが顕著に下がっていることを私も危惧しております（所信表明書の5頁3）。このような現場の困窮を一刻も早く改善するためにも、教職員数を適正な数に戻すとともに業務量を削減することが最優先事項であると考えます。さらに、意思決定の方式をトップダウンからボトムアップへと移行させ、弊害の多い「選択と集中」から広い予算配分への移行も必要です。そうすれば、労働環境は大きく改善されると共に、構成員のモチベーションが飛躍的に向上すると考えます。このような計画の実現には、大学執行部による十分な外部資金の獲得が必須です。私には、外部資金の更なる獲得を可能にする経験と方略があります。外部資金獲得について高い実績のある教職員（退職者を含む）を各部局および全学の外部資金獲得チームに配置し、両者を密に連携させると共に、IR室の有効活用等により鹿児島大学や各部局の強みを分析し、資金源候補を明確にします。そして、これまで取り漏らしていた可能性がある外部資金を着実に集めたいと考えております。この取り組みを継続することで、財源の確保が可能になります。その結果、適正な教職員数の配置と業務量の削減による労働環境と待遇の改善が実現し、構成員ひいては各部局の業績の増加と鹿児島大学の発展につながると私は確信しております。

上記に相違ありません。また、意向投票の参考資料として上記回答書の内容が公表されることに同意いたします。

令和6年 10月22日

氏名 宮脇 正一