

千葉大学ユニオンより学長候補者へのアンケート回答

医学研究院 松原 久裕

1) 学長としての理念をお示しいただき、それを踏まえた上で、5年後10年後にあるべき千葉大学の姿についてお聞かせください。

回答：今回私は「未来を切り拓く 千葉大学へ」というスローガンを掲げさせて頂きました。

「つねに、より高きものをめざして」という千葉大学の理念に則り、千葉県という首都圏にある総合大学という強みを活かし、世界へ発信する研究基盤型大学の実現を目指します。コロナを経て国内外で分断や疎外が拡がり、我が国そして本学にも停滞感や閉塞感が感じられる状況ですが、私は「透明」「調和」「挑戦」「継続」という4つのポリシーをもって、教育、研究、地域貢献、職場環境、大学運営に臨み、千葉大学が未来に向けて挑戦・発展する総合大学となるように専心没頭致します。

5年後10年後にあるべき姿としては、まず人口600万人を擁する千葉県における総合大学として、この地域と連携し、人材輩出・貢献しうる大学としての役割は変わらず全うします。そして首都圏に立地する国立大学として、先鋭的な研究により、また我が国におけ

る 18 歳人口の激減やそれに伴う入学者数減少があろうとも、入試から卒業までをサポートする体制の構築により「国際化」を進めアジアを中心に海外の学生受け入れを促進し、変わらず優秀なグローバル人材を育成・輩出する研究基盤型大学を目指します。

2) 現在千葉大学ユニオンでは 5 年ないしは 10 年を超えた非常勤職員の無期転換への対応と、技術系、医療系、および非常勤を含むすべての教職員が安心して働くことのできる職場の労働環境改善について重点的に取り組んでいます。これらのような教職員の職場環境改善に関するお考えをお聞かせください。

回答：職場環境という点で、私は「大学を構成するすべての教職員が働きやすい、透明性の高い職場環境を目指す」ことを掲げております。その中で、すべての教職員のワークライフバランスのさらなる改善をはかりことと、各種ハラスメントを排除して、風通しの良い明るい職場を提供すること、の 2 つは、上記 1) でも言及しました我が国における 18 歳人口の激減とそれに伴う労働者数減少が見込まれる将来、5 年、10 年と長きに渡って働いて頂ける職員を増やすために重要であり、働きやすい職場環境の基盤と考えております。それを担保した上で、優秀な人材育成のため職員のスキルアップ機会を確保・提供する他、教職員の専門性を大切にし、柔軟かつ大胆な移動・配置により個性や能力を存分に発揮で

きるやりがいのある職場環境づくりを行い、ひいては大学全体の活性化につなげたいと考えております、

3) 現在運用されている定年退職教員の「3年不補充」について、その後、3年間が経過しても解除されないままとなっている事例が多数あり、また、内部昇任についても各部局で滞りが指摘されています。その結果、研究はもとより、学生への教育や入試、学部運営等に多大な支障をきたしています。各部局とも教職員が削減されて厳しい状況のなか、今後の人事計画についてお聞かせ下さい。

回答：「3年不補充」が現在の千葉大学に与えている影響は大きいと考えております。研究においても研究の断絶や遅滞を生みますが、教育や入試、その他の学部運営においては残った教員の負担が増し、研究・教育・入試・学部運営のパフォーマンスは低下して悪循環を生みます。昇任の滞りなど教職員の勤労意欲に多大な影響があるだけでなく、免許を発行できない、設置基準を満たさない、など各部局・大学の存亡にまで関わりかねない最重要課題と認識しています。

そこで全学で一律に行われている「3年不補充」は改善したく思います。各部局の現状や事情の違いを正しく把握するため、それぞれの部局での10年先を見据えた採用計画と優先順

位を提出していただきます。これを私のモットーであります「透明」「調和」のポリシーに基づき、各部局と双方向性の対話と議論を行い、また開かれた場で優先順位の議論と審査を行います。譲るべきところは譲り主張すべきところは主張する、そのような議論を経て各部局の総意のもと透明性のある人事計画を進めて行きたいと思っております。

4) 大学側の説明によれば、運営費交付金の減額等の財務状況悪化を理由に、現在地域手当の増率停止や、入試業務に対する手当の支給がないといった措置が行われています。このような我々教職員の生活の基盤である給与の問題について、どのように取り組んでいかれるのかお聞かせください。

回答：上記3)の「3年不補充」の問題とも関連しますが、本当に財務状況の悪化だけが原因なのか、まずは「透明性」のポリシーに基づき、財務状況の精査を行いたいと考えております。予算に過度な選択と集中はないか、非効率的な使途はないか、改善の余地について精査の上でより適切な配分に努めます。

しかしながら、大学執行部の説明の通り、財務状況の悪化が少なくとも原因の一つであることは推察されます。精査の結果を待たずに、資金を増やす努力を開始します。外部研究資金においては、強みとする研究分野のさらなる成長はもちろん、分野・学部横断型の新

たな取り組みや挑戦を支援し、新たな研究の柱を醸成します。教育比重の高い分野においても新たな教育事業への申請・挑戦を促し、概算要求についても積極的に議論し外部資金を獲得します。またさらなる広報活動と千葉大ブランドの強化に努めます。従来からの制度を活かした寄付はもちろん、部局単位でのきめ細やかな活動の活性化やクラウドファンディングの導入など、部局単位での寄付金収入獲得を促進します。企業に対してもトップセールスにより大学への誘致を進め、従来からの産学連携や寄付講座の設置、共同研究契約はもちろん、企業講座の設置や企業講義・企業教員制度など企業による大学スペース活用を促進し、より強化した産官学連携制度を進めて参ります。資金獲得への多角的な努力を行い、財務状況の改善を進め、教職員の給与を含めた待遇改善に努めたいと思います。

5) 11月の臨時国会から審議入りした「国立大学法人法改正案」について、成立すれば一定規模以上の国立大学に、学長の上部組織として「運営方針会議」が設置される事となります。場合によっては政府や財界の意向により大学自治が脅かされかねない様なこの法案について、どのようなお考えをお持ちか、特に千葉大学の「指定国立大学法人化」についてのご意見をお聞かせください。

回答:「国立大学法人法改正案」につきまして完全に理解できている自信はございませんが、

「学問の自由は、これを保障する」と規定されている日本国憲法第 23 条に抵触する可能性も示唆されるなど、現状ではまだ課題の多いものではないかと感じております。しかしながら、「透明」「調和」をモットーに大学運営をしていくことに変わりはありません。従前より学長のガバナンスは強化されましたが、私は学長のガバナンスとはトップダウンの強化とは思わず、構成員の総意に基づいた運営をしていく所存です。必要なリーダーシップは発揮し重要な方向性は示しますが、利己的な判断に陥ることなく、構成員に耳を傾けていかねばなりません。国立大学法人法が改正されましても、運営方針会議、そして教職員の声をしっかり受け止める運営をして参ります。

6) その他、大学運営等に関してお考えがございましたら、ご自由にお示しください。

回答：COVID-19 パンデミックや健康問題なども絡み、最近の千葉大学では不透明な一方性の伝達や、既存の活動を単調に継続するだけの予定調和型戦略・施策にとどまることが増え、多くの教職員が停滞や閉塞感を感じていたようです。もとより現代社会は VUCA と呼ばれる変動・不確実・複雑・曖昧な状況にあり、この困難な状況では情報開示・説明責任をベースとした改革の断行・実行力が重要であると考えます。私はこれまで医学研究院や外科最大の学会「外科学会」など様々な組織の長として、変化や困難に対し停滞・閉

塞することなく無偏無党の開かれた組織運営をしてきました。透明・調和・挑戦・継続の4つのポリシーをもって、各部局や教職員との対話を重視し開かれた議論を行い、特定の分野や活動に極端に依存することなく新たな取り組みや挑戦を支援し、それこそが千葉大学が未来に向けて発展する総合大学として継続する鍵であるとの思いで大学運営に取り組む所存です。