

アンケート回答 山田賢

はじめに

千葉大学ユニオンの活動に尽力されている教職員みなさまに、心より敬意を表します。とりわけ大学のような大規模組織においては、構成員の声を汲み上げていくための回路が、複数存在し、機能していることが、組織の健全性や強靱性に繋がります。ユニオンは、部局・教職等の壁を超えて構成員の声を汲み上げる〈もう一つの回路〉として重要な役割を担っており、その活動に献身しておられるみなさまに感謝いたします。

学長としての理念、5年10年後にあるべき千葉大学の姿

「人」を大切にする大学の実現：学長としての理念はまずはここに集約されると考えています。教職員が生き活きと希望を持って働くことのできる、学生が希望を持って学ぶことのできる大学を実現します。それによって千葉大学のコミュニティの構成員すべてが千葉大学に誇りを持って、働き、学ぶことができれば、千葉大学の総合力は確実に向上し、世界の中でも埋没することなく確実な輝きを放ち、地域においては誇りとされ愛される大学として、確実な地歩を占めて

いくことができると確信しています。

教職員の職場環境の改善

法の定めるところに従って、一定年限を超過した場合には、本人の希望に従って無期転換を進めるのは当然のことであり、これを妨げるようなことがあってはならないと考えます。

今後の人事計画

退職者の3年不補充（あるいは3年以上不補充）は、残された教職員の負担増と疲弊をもたらし、結果的に組織全体の活力を失わせ、千葉大学の総合力を毀損することになりかねません。また、十分に教育研究実績についての当該学問領域の基準を満たしているにもかかわらず、内部昇進を差し止めるようなことを行えば、千葉大学の教育研究に貢献しようという個人の自発性に基づく意欲は減退し、やはり組織の活力を失わせることにつながります。したがって、私たちは、大学の保有する財源を効率的に組織して、すべてを「人」の採用や昇進に注ぎ込み、必要なポストには必要な採用を、基準を満たした必要な昇進については速やかな昇進を、実現しなければなりません。そして次の段階では、現在の3年不補充を、2年不補充、1年不補充へと押し戻していくために努力すべきです。

給与問題

上記と同様、待遇が改善されなければ、自らの意思によって千葉大学の教育研究に貢献しようとする意欲を削ぐことになり、結果的に大学に不利益をもたらします。財政状況の如何に関わりなく最大限の努力をすべき優先課題であると考えます。

指定国立大学法人と運営方針会議の設置

かつて千葉大学では「指定国立大学法人」に選定されることが大きな目標になっていました（そのために多少背伸びをしてでも選定されるに足る指標を満たそうとしていたわけです）。ただし、その後、大学ファンドによる助成を受けられる「国際卓越研究大学」制度が始まり、「指定国立大学法人」はその存在意義が薄れたように見えます。さらにこれに次いで、大規模国立大学「特定国立大学法人」には「運営方針会議」の設置が義務付けられることになりました。運営方針会議は、学長とともに大学の重要方針を決定することになると思われませんが、このことによって大学の構成員がますます重要な意思決定から排除されていくことを危惧します。ガバナンスとは、情報の共有に基づく開かれた議論の場を経て、組織全体に意思共有が果たされることで、はじめて力強く機能するもので

す。その意味で、運営方針会議の設置は、ガバナンスの強化どころか、組織の中に無力感や無関心を蔓延させ、組織のパフォーマンスを低下させる可能性さえあるかもしれません。

また、この運営方針会議委員の任命に国がどこまで関与するのか、なお不透明であると言わざるを得ません。現時点では、千葉大学は運営方針会議を設置する義務はありませんが、今後その設置が求められるような状況があり得るのかどうか、慎重に注視していく必要があると考えます。