

「学長候補者へのアンケート」への回答

国立大学法人 千葉大学 副学長
医学部附属病院長
横手幸太郎

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。

「誰もが自分らしさを追求でき、人を豊かにする魅力溢れる大学」を目指したいと考えます。2004年の国立大学法人化以降、毎年運営費交付金が削減され、また、国内外を見ても、物価や光熱費の高騰、人口減少と少子高齢化、環境破壊や社会の分断など、外部環境の厳しさは日を追うごとに増えています。そのような中であっても、千葉大学が有するポテンシャルを伸ばして、新たな知と価値の創造とともに、大学のブランドを高め、世界水準の教育研究大学としての発展を追求し続ける運営を行います。

その実現のために、1)透明性のある開かれた大学運営と安定的な財政基盤の確立、2)強みと多様性を併せ持つ世界レベルの教育研究拠点としての発展、3)個性豊かな人材の育成拠点としてのさらなる実力の発揮、4)アカデミアとして魅力とやりがいのある職場環境の醸成、5)社会から信頼され、親しまれ、誇りとされる千葉大学像の確立、に重点的に取り組んでいきます。

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。

誰もが適性を伸ばし、生き生きと活躍できる職場環境の充実、魅力とやりがいのある職場環境が、組織の発展のために最も重要であると考えています。中でも、非常勤職員の無期転換の問題は、組織にとって必要な熟練の人材を雇用更新できないといった、本人と組織の両者にとって大きな不利益を生じさせます。実際に、2022年3月31日時点で在職5年以上の非常勤職員総数は96名で、無期転換条件で契約更新した職員が31名、無期転換条件なしで契約更新した職員は45名と聞いております。一方、現実問題として、各部局に非常勤職員を定年まで雇用する財源の確保を求めることは困難とも認識しています。有期労働契約を更新するための基準が不明瞭な点や部局間格差という問題点もあります。千葉大学の財政基盤を改善し、この問題については大学全体として支援する制度を検討したいと思います。2024年4月の労働条件明示のルール改正等に準拠し、職場の労働環境改善に全力で

取り組みたいと考えます。

研究、教育、社会貢献、組織運営など、それぞれが得意な分野で評価される仕組みを構築し、多様なキャリアパスを支援することも合わせて推進します。保育環境も充実させ、男女の育休取得を支援し、すべての教職員が安心して働ける環境整備を行います。職場におけるコミュニケーションを重視し、誰もが安心して意見を言い合える、心理的安全性の高い職場を目指します。すべての部局にいらっしゃる事務職員の皆様の働きやすさ、DXの推進、効率化・省力化により生産性向上を真剣に考えていきたいと思っています。病院長として、コロナ禍の対応に陣頭指揮を取り、情報を素早く共有し、職員の安全と職場環境を守ってきた経験を生かし、誰もが安心して生き生きと働ける豊かな職場を作りたいと思います。

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。

現在運用されている退職教員の「3年不補充」は、運営費交付金の減額等による財務状況の悪化を背景に導入されましたが、教育研究の質の低下や、学生への教育の機会の減少、現役教職員の負荷の増大といった問題を生じています。財務状況の悪化により、内部昇任の滞りも生じています。私はこうした状況を打開すべく、まず、外部資金のさらなる獲得による財務状況の改善を目指します。その上で、前述の状況を踏まえて、今後の人事計画については、教育研究の質の維持・向上を最優先に考え、個々の状況を十分に吟味し、必要な対応を行います。例えば、教員の退職に伴う授業実施の負担を残された現役教員に求めるのではなく、非常勤教員等の雇用により補うなど、部局ごとの状況を踏まえ、現場の教職員の意見を十分に聴きながら、柔軟な対応を心がけます。以上のように「3年不補充」については、その必要性和限界を十分に検討した上で、見直しを含め、今後の運用方針を検討していく必要があると考えます。このたび本学が採択された「地域中核・特色ある研究大学強化促進事業」の予算活用等も検討しながら、教職員が疲弊しないように「3年不補充」に適切に対応していく所存です。

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。

運営費交付金は、千葉大学でも毎年約2億円が削減された結果、過去15年間で30億円

の収入が減額となり、極めて厳しい財政状況にあります。運営費交付金の減額等による財務状況悪化は、教職員の給与にも大きな影響を及ぼしています。教職員の給与は、その生活の基盤であり、大学の教育研究の質にも影響を与えるものです。したがって給与改善は、優秀な人材の確保のため、極めて重要な課題の一つと認識しています。

私は、運営費交付金の減額等による財務状況悪化を乗り越え、教職員の給与改善を図るために、1) これまでの経験と人的ネットワークを最大限に活用し、学長自らが先頭に立った政府や企業との交渉、2) IMO を中心とした千葉大学発のシーズ及び知財活用による効果的な財政資源確保を通じて、イノベーション・エコシステムを駆動し、研究力強化サイクルを実現、3) 部局の声が本部へ、大学の方針が現場へと円滑に届く、風通しの良い運営の実現による大学の活性化を図るなど、財政基盤を強固なものにします。この過程において、教職員とのコミュニケーションの向上に努め、給与問題に関する教職員の声にも十分に耳を傾けるなど、教職員の給与改善に全力で取り組んでいく所存です。

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。

ご指摘の「国立大学法人法改正案」では、事業規模が特に大きい5大学法人（東北、東京、東海国立大学機構、京都、大阪）を「特定国立大学法人」に指定し、予算や決算、中期計画など重要事項を決定する合議体「運営方針会議」の設置を義務づけています。その目的は、ガバナンスの強化により、国立大学の教育研究水準の向上とイノベーション創出を図ることとされています。しかし、学長のリーダーシップを統治の中心に置くこれまでの国立大学法人法と異なり、学外者が加わる合議体の設置は、旧来の「大学の自治」とも相いれないことが懸念されています。また、これまでは、いわゆる「10兆円ファンド」で支援される国際卓越研究大学に限り合議体の設置を義務づけるとされていたものが、「大規模校」が対象となるなど、政策の複雑化が見られています。この一連の動きに対して、国立大学協会が、1) 合議体の有無により資源配分に差をつけないことと、2) 合議体の設置により意思決定過程が複雑にならないよう留意し、大学の自主性と自律性を尊重することを政府に求めています。現時点において、千葉大学はその対象にはなっていませんが、今後の動きを十分に注視する必要があると考えます。

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。

私は、2020年4月、新型コロナのパンデミックとともに、附属病院長に就任しました。

教職員の安全と安心を守り抜くことを第一に、「誰ひとり取り残さない経営」を心がけ、さらには「ピンチをチャンスに変える」ことをモットーとして、幾度もの危機を乗り越えてきました。その経験を活かし、「理想 (IDEAL)」を持って人と知を育む千葉大学を、全ての教職員の皆様と共に創り上げていきたいと思えます。私の考える IDEAL は、Individual、Diverse、Empower、Atttractive、そして Laudable の頭文字によって構成され、ご質問1)でお示しした理念を体現するものです。

教職員の皆様と、部局を越えて、ワンチームで千葉大学の未来を築いていきましょう！ご支援、何とぞよろしくお願い申し上げます。