



千葉大学ユニオンニュース 第84号 2013年11月11日

編集・発行：千葉大学ユニオン 事務局：西千葉キャンパス旧薬学部1号館316 メール：cuu@e-mail.jp
電話・FAX：043-290-2234 HP：http://www.age.cc/~cuu/ (過去のニュースもご覧になれます)

☆職場でお困りのこと、お気づきのこと、ご質問・ご意見をお寄せください。

【学長選考特集】

ユニオンのアンケート要請に対する学長候補者からの回答

11月28日(木)に次期学長の選考にかかわる学内意向聴取が実施されます。ユニオンでは学長候補者に対し、大学の運営や教職員の労働条件等についての考えを質すべく、アンケートへの回答をお願いしました。

ユニオンでは毎回、学内意向調査(かつての学長選挙)に際し、候補者に対してアンケートを実施し、回答をユニオンニュースで公開しています。

質問内容は執行委員会で検討し、作成しました。今回のアンケートでは、毎回尋ねている大学の将来像や労働条件、学長選考のあり方に関する質問に加え、最近全国的な関心事になっている入試制度改革や4学期制への対応と、学長のリーダーシップ強化の流れに関する質問を付け加えました。

候補者に送付した質問文

1. 千葉大学の将来像について

千葉大学の将来に関し、どのようなビジョンを描いておられるかおきかせ下さい。

研究・教育に関連しては、たとえば部局や組織の今後の編成のあり方、大学院博士課程の定員割れ問題など、多くの課題がありますが、どのような姿勢で臨まれますか？

また近年の主流である「選択と集中」という方向性について、どうお考えですか？

これらの問題を含め、今後の千葉大学の姿、研究・教育のあり方や社会・地域との関係などに関し、どのように考えるか、できるだけ具体的におきかせ下さい。

2. 入試制度・教育制度について

入試制度に関しては、たとえば、センター試験を廃止して新しい入試制度を創設しようという動きがあります。また、現行の制度に関しても、後期日程試験やAO・推薦入試などのあり方をめぐる問題があります。

学部・大学院における教育制度についても、4学期制の導入の是非、英語による講義の拡大など、さまざまな論点があります。

今後の入試制度・教育制度に関し、どのような意見・プランをお持ちかおきかせ下さい。

3. 労働条件、職場環境について

千葉大学における教職員の労働条件、職場環境に関してどのように認識し、どのような姿勢で臨むのか、おきかせ下さい。

労働条件をめぐっては、給与削減問題、非常勤職員の待遇、技術系職員の昇格、入試業務等の手当、宿舍廃止問題など、多様な課題がありますが、これらに対し、どのように対応される方針か、おきかせ下さい。

4. 大学運営の方針について

現在の千葉大学においては、以前と比べ、大学運営における教授会・部局長会議・教育研究評議会の権限が縮小されています。反面、「学長のリーダーシップの強化」が強調されていますが、これは実質的には監督省庁や事務局の権限の強化にすぎない、という指摘もあります。

今後の大学運営のあり方に関し、どのように考えるか、おきかせ下さい。

5. 学長選考のあり方について

学長選考制度のあり方について、どのように考えるか、おきかせ下さい。

以下に、両候補者からいただいた回答をそのまま掲載いたします。

1. 千葉大学の将来像について

千葉大学が国立大学法人である以上、その存在意義は研究・教育・社会貢献の3本柱です。

千葉大学には全国の高校から受験生が集まっています。我々の責務はそれら高校生の期待を裏切らない教育を提供し、世の中が期待する学生として育て上げ、送り出すことだと思っています。まずはこのことを念頭に置いて、部局の在り方、千葉大学の在り方を考えなければいけません。

今回、千葉大学は「研究大学強化促進事業」の対象大学には選ばれませんでした。私は千葉大学は研究大学だと思っています。ただ教育機関である以上、そこでの研究は教育とリンクしていなければなりませんし、社会との関連も重要です。

これら3本柱の重要性を認識し、それらを有機的に統合した部局の在り方を当事者の方々とはじっくりと議論して、まずは部局の将来像を明確にしたいと考えています。各部局の発展なしに千葉大学の発展はありえません。

2. 入試制度・教育制度について

入試改革については現在いろいろな意見が出ていますが、大学側からの意見があまり聞こえてこないのは不思議です。今回議論されている「到達度テスト」は一つの考え方だと思います。数年前に「高大接続テスト」が検討された時の欠点、今回の「到達度テスト」ではかなり解消されています。ただ選抜の2段階目となる大学独自の入試をどのような形態にするかが難しいと思います。教員の負担が過大になる、それによってミスが起きる、あるいは不公平という意見が出る、など多くの心配があります。今後、大学教員を含めてしっかりとした議論をする必要性を感じます。

現行の入試制度の中では、後期日程入試の在り方が一つの論点になると思います。勉学意欲があり、学力がある生徒を選抜するという基本を堅持して、対応することが重要です。

教育制度改革に関してはいろいろ議論されていますが、特に4学期制は検討の価値があると思っています。週2回の授業で教育効果が上がる科目は多くあります。一方、課題の準備などが週2回授業では十分にできないという問題も出てきます。導入する際は、週2回開講の2単位授業、週1回開講の1単位授業、あるいは2学期にまたがる週1回開講の2単位授業などが混在することになると思います。ま

た、事前に成績処理など学務上の問題点を抽出し、解決しておく必要があります。一部の大学では部局単位で2学期制か4学期制にするかを定めるみたいですが、私は導入するなら全学一斉導入にすべきと思っています。

3. 労働条件、職場環境について

教職員の意欲向上のためにも職場環境の改善は必須です。今年、改正労働契約法が施行されましたが、議員立法で特例が追加されようとしています。まだ正式には決まっていますが、職種によっては無期労働契約への転換が10年になるといわれているようです。非常勤講師もその枠に入れればよいと思っています。今回の改正を契機に非常勤職員の在り方を考えるべきだと思います。

技術系職員の処遇に関しては千葉大学ユニオンが問題を指摘し、大学側も一部とはいえそれに応えたことをユニオンニュースで知り、うれしく思っています。千葉大学の技術系職員の人数は同規模大学と比べて少ないと思います。少ないがためにその処遇があいまいになっていたのではないのでしょうか。最近の技術系職員の方は大学院卒、あるいは博士号を持つという人が多くなっています。実力を発揮でき、働き甲斐のある職場環境にすることが必要です。

教職員の意欲向上のために職場環境を整備する必要があります。その基本となるのが適切な評価です。現在の評価システムを改善することを考えています。また高い評価を得た教職員に対してはインセンティブの付与が必要と考えています。教員のインセンティブはわかりやすいのですが、職員のインセンティブは難しいと思っています。しっかり議論したいと思っています。

教職員がやる気を失ったら大学は衰退します。千葉大学の発展を図る以上、労働条件の改善や職場環境の整備に注力すべきと考えています。

4. 大学運営の方針について

「リーダーシップ」とは目標を達成するために集団を導くプロセスです。また適切な組織運営はPDCAサイクルによると思っています。これらのことを考え合わせると、学長のリーダーシップとは決して独断専行を意味するものではありません。むしろPDCAサイクルを見据えての判断と実行だと思っています。PDCAサイクルを円滑に回すためには構成員の協力が不可欠です。協力を得るためには、現在氾濫している情報を整理して、構成員と共有することが大切だと思います。情報の共有化で真のリーダーシップが発揮できると考えています。

この項目に関してしばしば感じることは、大学教員には大学運営能力がないと世間は思っているということです。決してそのようなことはなく、独断専行でなくてもしっかりと大学を発展させ、ほかの大学の手本となる大学を創る、そのような教員がいることを示したいと思っています。

5. 学長選考の在り方について

前回の学長選考においてはその制度そのものに問題があることが指摘されました。その後、私も委員として参加した学長選考会議では制度改革に努めました。今回の学長選考では問題は生じないと思っています。また、学長選考会議はしっかりと機能していると感じています。

なお、今回の制度改革でも学内意向聴取は継続することになっています。また、その結果を参考に学長となるべき者を選考する、ということも変更はありません。

私は学内意向聴取は必要と考えていますので、継続はよかったと思っています。今後も学内意向聴取の継続をのぞみます。そのためにも有権者の方々にはしっかりと投票していただきたいと思っています。投票率の高さが学内意向聴取の必要性を示すことになるとしています。よろしく願いいたします。

6. おわりに

学長に選ばれましたら、覚悟と使命感を持って大学運営に全力で当たらせていただく所存です。よろしく願いいたします。

1. 千葉大学の将来像について

私は、千葉大学が未来志向型の総合大学として、学問の多様性を維持しつつ、「次世代を切り開く国際的な人材」を育成することにより世界に輝く大学になることを目指します。その方策としては、本学の教育・研究面での強みを伸ばしていこうと考えています。

本学の強みの一つとして、部局の垣根を越えた教育研究活動が盛んに行われており、他分野を理解でき多角的な視点を持つ人材の育成や融合領域研究分野の創成に向けて努力がなされていることだと思います。大学の教育・研究の基本単位は部局にあるので、各部局の教育・研究活動がより活発になるように大学院博士課程の定員充足率等の課題も含めて支援していきます。さらに、強みである融合型教育・研究による人材育成という点を戦略的に強化します。このような部局の教育・研究と融合型の教育・研究を有機的に推進することにより、新規融合領域分野の創成とともに、国内外から信頼される千葉大ブランド（広い視野をもって何事にも誠実に取り組む人材）の育成を目指します。

また、近年の主流である「選択と集中」という方向性については、「選択と集中」により千葉大学が総合大学としての強みを活かしつつ日本と世界に貢献できる大学になるように努力します。教育・研究組織面では全ての部局が等しく重要なので、この多様性を維持することとし、教育・研究機能の面で「選択と集中」を行っていこうと思います。特に、これからの国立大学に強く求められる「グローバル化」とともに「イノベーション機能強化」を進めていきます。千葉大学は、グローバル化に向けた努力により、学生の海外派遣者数などは国立大学の中で第1位です。このグローバル化の流れを加速させ、教育・研究の国際展開力を強化し、優秀な大学院生を国内外からリクルートします。また、理工系学部を中心としたイノベーション機能強化や、すでに行われている文理融合などの領域をふくめた文系学部の機能強化を積極的に支援します。このようなグローバル人材育成と研究成果を介して千葉県にある唯一の国立大学として社会・地域に貢献していこうと考えています。

2. 入試制度・教育制度について

入試制度に関しては、どのような制度に変わろうが、各部局が独自のアドミッションポリシーに沿っ

た形で入試の方式を適切に判断されることが最も重要だと考えます。大学本部は、部局の判断を最優先させるとともに、文部科学省や他大学の情報をいち早く部局に提供したり適切な助言をすると共に、千葉大学に最もふさわしい入試制度が構築出来るような体制を作ることが良いと考えています。

教育制度に関しては、「グローバル化」と「イノベーション機能強化」を重視した教育体制にします。グローバル化のために、学生の実用英語力の強化、英語による講義の拡大などは優先課題です。その時に教員にかかる負担増に対しては、何らかの支援が必要であると考えています。「イノベーション機能強化」に関しては、大学院での教育体制の充実が優先課題の一つです。優秀な学生の確保のためにもT・A・R・A経費などの経済的支援が必要だと考えています。4学期制の問題は、大学の教育・研究に大きな影響を与えるので、しっかりとした議論を行ったうえで、慎重に判断すべきだと考えています。

3. 労働条件、職場環境について

法人化以降の国立大学では、国の人件費削減政策による人員削減から承継ポストの教職員数が減少しているため、教職員一人当たりの負担が増加しています。しかし、千葉大学の教職員は、国からの厳しい人件費削減政策にもめげずに、教育・研究・管理運営などで、非常に頑張っていると強く認識しています。

私は、教職員が千葉大学の財産であり、原動力（エンジン）であると考えています。その原動力である教職員が、各自の個性や能力を十分に発揮できるような就業環境を整備してはじめて世界に輝く千葉大学になると考えています。そのためには、外部予算の獲得による教職員の増員を含めた適切な人員配置をはかることや、過去にとらわれない柔軟で多様性のある管理運営が必須であると思っています。また、教職員の力を削ぐ（やる気を無くす）ような国の政策（人員削減など）に対しては、その回避に向けて出来る限りの努力をいたします。そして、全教職員が誇りを持って働ける千葉大学を目指します。

労働条件や職場環境に関する個々の課題に関しては、上記の基本姿勢に沿って対応して行きたいと考えています。

4. 大学運営の方針について

千葉大学の大学運営の基本の第一は、総合大学としての多様性を失わないように配慮して、かつ各部局が教育・研究面で独自の努力を最大限に発揮できるような環境を整えることだと考えています。第二

には、全教職員が千葉大学の現状や問題点などを共有するとともに、部局間の相互理解を深めて問題の解決に向かうことだと思います。そのような努力により、大学執行部と部局との間の信頼関係を強化することが可能となります。学長のリーダーシップも、教職員との信頼関係の上に発揮されて、初めて効果的なものになると思います。千葉大学も法人化されて10年になろうとしていますので、千葉大学独自の大学運営のあり方を教職員のみなさんと一緒に考えて、そのうえで大学の進むべき道を決めていくようにしたいと思います。

5. 学長選考のあり方について

学長と教職員との信頼関係が、大学の発展には必須であると思います。その信頼関係を構築する第一歩が、学長選考過程であると思います。その観点から、現状の学内意向聴取は、一定の役割を果たしていると考えます。しかし、国立大学法人法によって学長の選考権は最終的には学長選考会議にあると定められておりますので、それに従わなければなりません。学長選考会議においては学内の教職員の意向投票の結果を十分に考慮して最終的な学長選考を行っていただき、他大学で見られた学内意向聴取後の混乱は避けるべきだと考えております。