

本名 俊正

公開質問状に次のようにお答えいたします。すでに所信調書で学長候補者としての考えを述べさせていただきましたので、重なるところがありますが、その点ご容赦をお願いいたします。また、ご質問に対しまして不十分な点もあるかと思いますが誠意を持ってお答えいたします。

質問

Q1 鳥取大学の現状をどのように認識し、大学の将来についてどのような展望ないし構想をお持ちなのか、お聞かせください。

A1 学生・大学院生 6,400 人、附属学校の児童生徒約 1,000 人、教職員約 2,000 人の中規模の地方国立大学法人であり、理系あるいは実学系の学部が多く、文系の分野が少ない学部構成であり、21 世紀 COE が 2 つ、グローバル COE が 2 つ採択されており、国際的にも先端的な研究が進んでいる、いわゆるオンリーワンでナンバーワンの分野を持つとともに、西日本ナンバーワンで国立大学法人ナンバーワンの極めて優れた附属病院を持ち、鳥取県、各市町村、地域の産業や教育関係機関とともに密接な連携を進め、国際性と地域性の両面で活動を推進している地方大学としては特徴ある大学と認識しています。

社会は大きく変動しています。世界人口の急増とグローバル化、日本と鳥取の人口減少と少子高齢化の急速な進行、また東日本大震災等の災害の大規模化、広域化を考えると、大学の果たすべき役割、大学のあり方とともに、鳥取大学のあり方も、より「安全で安心できる社会のあり方と発展」を強く意識した教育・研究・社会貢献を目指すことが必要な時代になったと考えます。

また、これまで鳥取大学は、優れた教育のための「教育機関」、優れた研究のための「研究機関」として 18 才から 27 才くらいまでの若者を対象として使命を果たしてきましたが、これからは、幼児、児童、生徒、学生、大学院生、社会人など、子供から大人まであらゆる世代の方々が自ら学習する「学習機関」、「地域の方々の学びの場」、「世界と地域の知の拠点」としての使命を果たすことも重要であると考えます。そのために時代に適合した教育改革を推進し、教員組織、教育組織、研究組

織、事務組織を進化発展させる必要があると考えております。

教育につきましては、「優れた教養」と「高い専門性」を備えた卒業生をできるだけ多く社会に送り出すために、教養教育・専門教育の一貫した体系化をすすめるとともに、大学院教育の充実を進め、「豊かな人間力」を基盤とした「タフで実践力のあるグローバル人材」の育成を推進し、教育の質の向上を図ります。

研究につきましては、これまでも、鳥取大学の地域を活かした優れた研究が展開され、世界に誇れる研究が進んでいます。これらの研究の更なる推進とともに、新たな特徴ある研究が、自由に発想し展開できる環境づくりを推進します。

医療につきましては、教育面では医学科の教養・専門の一貫教育や保健学科・看護学専攻の1年生からの大学病院等での専門実習等に取り組み、地域医療を担おうとする人材を積極的に育成する仕組みが進められています。今後はグローバル社会の中で展開される医療人の育成も重要となります。付属病院では診療と運営が高く評価されてきています。これからますます優れた診療と運営が推進されるよう改革を支援します。

社会貢献につきましては、優れた人材の育成と地域への輩出、そして鳥取大学の多様な知財を様々な形で積極的に社会に還元し、社会の発展に寄与してきました。今後も様々な形で地域の発展のために貢献し、地域から信頼される大学として発展することを目指します。

Q2 学長の権威の源泉はどこにあるとお考えですか。学長の役割は何であるとお考えですか。

A2 学長の権威の源泉は大学構成員からの支持とともに社会からの支持にあると考えます。学長の役割は大学の発展を通じた社会の発展推進であり、卒業生が鳥取大学で学んでよかったといわれるような大学にすること、教職員が鳥取大学に勤めてよかったという大学にすること、地域や日本や世界の方々から鳥取大学が発展してほしいと期待される大学にすることで、「安全で安心できる社会」を構築するために、大学としての教育、研究、社会貢献を推進できる体制を整備推進する重要な役割を担っていると考えます。そのためには、社会性、先見性、柔軟な思考力、実行力とともに強い意志意欲が重要と考えます。

Q3 法人化以降、学長が理事長を兼ねる仕組みが作られました。これは私立大学等と比較すると、理事長と学長という、2つの異なる、利害対立する職務を一人で兼務する体制とも言えます。この体制の利点、弊害についてどのように認識されていますか、お聞かせください。また現在の仕組みを維持するとすれば、弊害を防ぐためには何が必要であるとお考えですか。

A3 私立大学の創立の経緯と国立大学の創立の経緯、そして財政基盤の違いがあります。国立大学法人では学長が理事長を兼ねる仕組みに作られました。この体制の利点は構想から実行が素早くできる点があり、弊害については権力が集中しすぎるといった点があると思います。法人化はまだ9年目であり、当面はこの体制で進むことが、法人化された利点を生かせると思います。

現行の仕組みで弊害を防ぐためには、役員会で十分な審議をする、監事監査の機能を強化する、教学を担当する教育研究評議会や経営を担当する経営協議会で、もっと実質的な討議を行うこと、部局への適切な還流を行うこと等が重要であると考えます。

私立大学の創立の経緯と国立大学の創立の経緯のちがいを、そして授業料が収入の主体である私立大学と、国の税金からの運営交付金が主体の国立大学法人とでは財政基盤の違いもありますので、国立大学から国立大学法人に変わる時に、種々検討結果、このような運営体制になったと考えます。ご質問の中に理事長と学長は利害対立する職務であると指摘されていますが、現在私は、そのようには考えていません。理事長露学長とのことは国立大学法人全体の問題であり、今後必要に応じて検討し、最も適切な仕組みに変えれば良いと思います。

Q4 大学構成員（教職員）に支持されたリーダーシップを発揮するためには部局教授会は重要な機関と思われませんが、大学運営上どのように位置づけられるべきだとお考えですか。

A4 国立大学法人の最終決定は役員会で、それまでに教育研究評議会や経営協議会で審議決定することになっています。教育研究評議会には各部長が出席し意見を述べ討議し決定します。各学部等の教授会は大学の方針をもとに学部全体の運営や、学生の教育指導の基本をまとめ実行

するとともに、教員の総意をまとめるために重要な任務を担っていると考えます。

Q5 大学運営において、事務職員の役割をどのようにお考えですか。また現状をどのように認識されていますか。

A5 大学の事務職員の役割は、教員と同等の重要な役割を担っていると考えています。職務の違いであって上下関係ではないと思います。このことは、学部長、理事を経験しましてますます痛切に感じています。教育研究の発展のためには、教員と職員の仕事は車の両輪として、共に向上することが大学の運営と発展に極めて重要であると思います。

ですから、常日頃から職員の方々、特に日常的付き合いの多い学生部の職員の方々には、「あなたがた職員の仕事は縁の下の力持ちで停まってはならない、法人化で大学が自主・自立するためにも、陽のあたる場所での重要な仕事と思ってください」と話しています。

これからの職員には「広い知識と専門的知識そして企画する力、調整する力、実行する力」が求められています。それらの力を十分につけ成長するために、職員のための様々な分野での研修がもっとも必要であり、充実すべきであると考えます。

Q6 学生・大学院生をどのように位置づけられていますか。また経済的な問題を抱える学生にどんな支援をお考えですか。

A6 大学の役割の最も重要なことは、次世代を担う人材の育成です。すなわち学生・大学院生の教育です。大学としては「学生第一」とする基本的な姿勢が重要であると考えます。「教える」ということと共に「学生が主体的に学習する」前向きな姿勢を身につけ、卒業後、変化する社会の中で、自ら人生を切り拓き、社会に貢献できるよう進化する力を持つことが重要と考えます。より優れた教育には、当然のことですがより優れた研究そしてより優れた社会貢献もその基盤となります。

日本の経済状況が不振のため、各家庭でも教育費の負担は大きく学生への支援は充実する必要があります。現在、経済的支援には、授業料免除、奨学金の貸与、支援金の給付があります。授業料免除につきましては、数年前に制度を改革しなるべく多くの学生が免除される制度に変え、

現在約2億6千万円で、前期後期ともにおおよそ700名が免除されていますが、来年度はさらに増額することが計画されており、免除額、免除者はさらに増えることとなります。奨学金につきましては日本学生支援機構が中心で、一種、二種含めて希望者の大部分は貸与されていますが、その他にも公共団体や企業等のものがありますので、学生に十分に周知し、機会を逃さないようにすると共に相談体制を一層充実したいと考えています。

さらに大学独自の取り組みとして、大学院生対象の給付支援・エンカレッジファンド、経済的困難者への正光奨学金による給付、授業料半額免除者に対する銀行融資の際の利子の大学負担の制度を導入し充実してきました。

今後、学生支援をさらに充実するためには大学独自の財源が必要です。未来基金を主とした寄付の依頼活動の充実も必要であると考えています。

Q7 鳥取大学において労働組合の果たす役割についてどのようにお考えですか。

A7 大学の基本的な使命は、教育、研究、社会貢献を通じた人材育成であると考えます。優れた人材育成にむけたよりよい職場作りの役割があると思います。

Q8 鳥取大学の研究力をどのように評価されていますか。各教員の努力は当然ですが大学としてどのような組織的取り組みをお考えですか。

A8 21世紀COEを2つ（乾燥地、染色体工学）、グローバルCOEが2つ（乾燥地、菌類キノコ）採択されており、国際的にも先端的な研究が進んでいる、いわゆるオンリーワンで、ナンバーワンの分野をしっかりと持つ研究力のある大学であると考えており、これらの分野を中心に財政的支援をすることが必要と考えます。

今後も、オンリーワンで、ナンバーワンに続く研究で、地域学、医学、工学、農学そしてそれらの連携した科学等々で、「鳥取大学だからこそできる」、「鳥取大学でしかできない」、特徴的な研究分野、例えば、グリーンケミストリー、安全科学、医工学、鳥エンフルエンザ、地域振興等をはじめとする特徴的な研究を支援することが重要です。

鳥取大学の、近年の科学研究費の採択率や採択額から見るとまだまだ申請書の工夫次第で、採択額を増やせる可能性があると考えます。また常に大学全体の研究に目配りし、各教員の研究の中から特徴ある研究を掘りおこすことが重要であり、これまでも、科研費の申請、概算要求事項、学長裁量経費など様々な場面で把握し、発展する可能性の高い研究を発掘してきましたが、これまで以上に各教員の研究の内容を精査・発掘し、必要に応じた支援ができるように、各学部、さらに研究担当の理事、研究国際部を中心に推進する必要があると考えます。

Q9 学士教育の見直しが指摘されていますが、それが何を意味しているとお考えですか。またそれに対してどう対応すべきとお考えですか。

A9 学士教育の見直しについては、日本の大学卒業生の実力、意欲が低下し、内向きになってきているため、大学卒業生の質の保証、質の向上を目指し、グローバル化にも対応した日本の大学教育の見直しが必要であることを意味していると考えます。

学生を取り巻く社会状況が大きく変化してきています。グローバル化が進み世界的視野での人材育成が必要であること、国内的には、高校生の大学等高等教育への進学率はすでに60%を超えており、近年の大学増設による収容定員の増加などにより、入学時から、全体的に内向きで、学力や意欲の面で大学教育に対応できない学生もおり、能力も将来計画も幅広く多様になってきており、これらに対応した新たな教育の仕組みが必要であると考えます。

このような学生の状況で、学生に実力をつけ、学習意欲を向上させ、質の向上を推進するには、次のようなことを進めたいと考えます。特に、グローバル教育を充実し、語学教育の充実と海外体験で、「世界の中の日本の立ち位置」そして「自分の立ち位置」を明確に認識させることが極めて重要であると考えます。

私自身、40才を過ぎてカナダ農務省での研究員生活で「世界の中の日本の立ち位置」そして「自分の立ち位置」を初めて認識しました。そしてもっと若い時代に海外留学体験をしていたらもっと広い視野で人生を送れたかもしれないと強く感じました。今までなにをしていたんだろう、もっともっと勉強しようと思いました。その後カリフォルニア大学デービス校でも文部省在外研究員で学び、海外の大学との共同研究や、

海外での合同長を何度も経験しました。海外での研究生活は私の人生の大きな転機なっています。海外から日本を見ることは強い刺激になります。

現在、日本の学生自身がおかれている立場は受け身ですむ状況ではありません。主体的に前向きに積極的に学習することによってしか教育の質の向上は望めません。我々教職員も学生もそのことを十分に認識し新たな教育の仕組みを展開することが重要です。そのためには学生参加型の教育の充実、クォーター制・単位互換制、ナンバリング等の導入により、海外留学等をし易くする制度の導入が必要と考えます。

もちろん通常の授業で学生の学習意欲をかき立てるような授業の展開が最も重要であり、さらにインターンシップ等の社会体験の充実から働く喜びや意義や意欲を学ぶなど、学生が自ら考え、調べ、判断し、表現し、行動できるようにするためのあらゆる展開が重要であると思います。

Q10 本学教育のスローガン「人間力」の育成に向けて成功してきたとお考えですか。またその根拠は何ですか。

A10 「人間力」の育成に向けた教育はまだまだ途中で、発展途上であると考えています。「人間力」の育成には、これまで開設されているすべてのカリキュラムが関わっていますが、学生が受け身で授業を受けるだけではなく、学生参加型の科目・カリキュラムの充実や、課外活動の充実など学生が主体的に関わる取り組みの充実が必要と思います。数年前に開設された「読書ゼミナール」では、学生が発表し、意見を交換し、教員と学生、学生同士の交流の中からこれまでになかった展開が進んでいます。また、メキシコ海外実践教育では、参加学生は極めて意欲的に変わり、主体的な取り組みとともに自己の将来設計を明確に展開できるようになっています。

「人間力」の育成に向けたこれまでの取り組みを振り返り、反省点を明確にしながら、強化推進したいと考えます。

Q11 現在産業界には新しい技術や人の育成には資金とお金がかかるのでそれを大学に求めているという声を聞きます。大学の社会的責務とは何であるとお考えですか。

A11 大学の社会的責務は、基本的には、教育、研究、社会貢献であり、次世代を担うたくましい人材の育成と真理の探究、そしてそれらの結果を社会に還元し、「安全安心な社会の発展」を推進することと考えます。「安全安心な社会の発展」のために産業界との連携も推進されると考えます。

Q12 学生における留学生・社会人の比重が年々高くなっている現状をどうお考えですか。またそうした現状をさらに高めていく方針をお持ちですか。

A12 鳥取大学で、留学生、社会人の方が今以上に増えることが望ましいことと考えています。

それは、世界の人口は2011年に70億を超えて今後ますます増加し、グローバル社会が加速的に進行し、経済面、社会面でもほとんどのことは日本だけで解決できることではなくなってきていることに起因しています。これからの鳥取大学の学生には国際的な視野と国際的に通用する能力を持つための教育を展開する必要があり、日本人学生の海外派遣とともに、留学生の増加は進めるべき課題です。

現在本学の留学生は170-200名ですが、今回申請しました「グローバル人材育成事業」では今後5年間に約100名程度を増やし、約270名とする計画です。その後の計画はまだ明確になっていませんが、おそらく将来は学生院生約6,500人の10%である650人が最終目標となり、それに向かって徐々に増加すると考えます。鳥取大学の日本人学生の海外留学（短期留学を含む）について「グローバル人材育成事業」では5年後には学生院生の10%である650人が海外体験する計画です。

また日本の人口は2010年の1億2806万人から、少子高齢化がすすみ、1年間約100万人ずつ減少し、45年後の2055年には9,000万人を割ることすなわち約4,000万人が減少することが予測されています。人口の約三分の一が減少し高齢化するのです。このように社会は大きく変動しますので、日本の大学で学ぶ学生の年齢層も、国籍等も大きく変わると予想しています。

ですから、はじめに述べましたように、これからの鳥取大学は、「教育機関」、「研究機関」としての使命とともに、幼児、児童、生徒、学

生，大学院生，社会人など，子供から大人まであらゆる世代の方々が学習する「学習機関」，「地域の方々の学びの場」，「世界と地域の知の拠点」としての使命を果たすことを意識した取り組みや改革が必要と考えます。

Q13 国家公務員給与削減特例法に準じた法人職員の給与削減措置が7月から実施されていますがそれについてどうお考えですか。また同じ大学教職員でありながら，附属学校・医学部においては例外措置が取られましたがそれについてどうお考えですか。

A13 国家公務員の給与削減，そして，この特例法に準じた法人職員の給与削減措置につきましては非常に困ったことでありますが，大学予算の大部分が運営交付金すなわち税金であり，政府の方針である以上現状ではやむを得ない措置であると考えます。これを防ぐには大学の自己収入を増やし，税金に頼らない財政基盤を作るしかないと考えます。

附属学校の教員は鳥取県との人事交流で勤務されており，削減するかどうかにつきましては鳥取県と同様の対応をすることとなっております。附属病院等の医療関係者につきましては，周辺病院との競合関係も厳しいことから病院の自己収入の中で対応することになっており，やむを得ない措置と考えます。

Q14 国立大学法人においては労働法に基づき労使間の話し合いで賃金が決められるとされていますが，現実には国家公務員に対する取り扱いや人事院勧告に準拠した対応がなされています。それについてどのように評価されていますか。

A14 鳥取大学の運営資金は，自己収入のある附属病院をのぞけば，かなりの割合が政府からの運営交付金，つまり税金ですので，準公務員的に，国家公務員に対する取り扱いや人事院勧告に準拠した対応となるのはやむを得ないと考えます。これを改善するには大学自体が，外部資金の獲得等を進め，自己資金を多くし，財務基盤を強化し，自立を進める必要があります。

Q15 鳥取大学にサービス残業問題は存在していると思われませんか。も

し存在しているとするならば、どのような対策が必要とお考えですか。

A15 全くないとは思っていません。おそらくあるだろうと思います。じサービス残業をなくするには、基本的には効率よく仕事をすることと、業務の見直し、場合によっては会議や委員会の整理統合等、全体として仕事を減らすことも必要と考えます。

Q16 教職員の勤労意欲の向上、労働負担の軽減、働き甲斐のある職場づくりについての考えを明らかにし、具体的な方策を明示してください。

A16 すべての組織は何よりもその構成員の意欲に依存します。教員、職員、一人一人が実力を付け、十分に優れた教育と研究ができるような体制にしてい
く必要があると強く感じています。そのための環境づくりに尽力いたします。
○しっかりとした評価により働きに応じた待遇改善ができるような制度
の導入

○ 教職員の表彰制度の導入

○ よりよい研修制度の導入

○ クォーター制等の導入により講義等を集中的に行い、一定期間余裕を
持った時間の使い方ができるようにすること

Q17 運営費交付金が削減されることについてどうお考えですか。またそれに対してどのような対応を用意されていますか。

A17 鳥取大学の運営は、かなりの割合で運営交付金に頼っており、運営費交付金が削減されることは非常に困ったことです。今後の大学の発展に支障となります。様々な形で文科省に増額をお願いすることになりますが、日本国家そのものの財政状況は逼迫しており、赤字国債が膨れ上がっている状況です。現状では年々削減される方向となっています。

鳥取大学としての自己収入を増やす取り組み、例えば科研費や会社等からの委任経理金を増やす取り組みを強化するとともに、運営交付金のより有効な使用のために学内での節約とより有効な予算の組み替えを探ることが考えられます。