

## 質問

Q 1 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。

⇒

「平成 24 年度 大学マネジメントセミナー(一般社団法人 国立大学協会)」に参加して参りました。私の所信表明で述べさせていただきました内容は中規模・国立大学法人が置かれている現状をほぼ正確にとらえ、大学の将来についての構想も全国的な規模でも先進的な考え方になっております。所信表明をご熟読いただき、不備な点をご指摘ください。私は、5Cである“挑戦”，“改革”，“コミュニケーション”，“信頼”，“連携”のキーワードに基づいて、学内外に開かれた大学運営を目指し、スピーディでかつ柔軟なしかも成果が期待できる大学改革と教育改革を実行しようと考えております。

Q 2 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。

⇒

現状においては、国立大学法人・鳥取大学、各学部及び学科、各研究科のミッションを再定義し、達成する技術ロードマップを企画し、実行することが学長の役割であると考えております。さらに、これから鳥取大学を含む国立大学に降りかかる難題を想定して文科省に対して、国に対して政策提案することも大学の代表として必要になってくると思います。

学長はビジョンを明確に示し、議論と合意の上で推進していくことにより、構成員との間の信頼を醸成する必要があると考えております。地域・社会、文科省、他の研究機関などに対して鳥取大学の代表となり、大学の広報や学外からのより正確な情報かつリスクを伴わない改革を一体化した大学のリーダーとして実行することが学長の役割であると考えます。

Q 3 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。

⇒

「平成 24 年度 大学マネジメントセミナー(一般社団法人 国立大学協会)」においても同じ問題が出されました。明確な結論は得られておりません。これは私も十分に経験がないので意見を言うことはできません。少なくとも、現段階では、理事長が経営・人事を担当し、学長は教育・研究を担当することになるのでしょうか。この観点からみれば、欠点ではなく、国立大学法人の大学改革や教育改革を敏速に行うには都合がよく、うまく活用した大学とそうでない大学で優劣の格差が時間経過とともに大きくなると思います。経営と申しましても、企業と同じように利益が出るわけではなく、ミッションを実行し、地域・社会から“なければならない大学”となることが最終のゴールであります。また、このシステムを有効に活用するには国立大学法人あるいは鳥取大学におけるガバナンスが必要となります。また、約 5 年間、副学長(“教育組織”担当)として部局と大学の連携強化のために教員配置委員会や企画戦略会議などを設置して試行している。これらの委員会は現在、十分には機能しておりませんが、大学のありかたを学長に提言する委員会となるでしょう。

Q 4 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。

⇒

これもまた、議論があるところであります。国家戦略会議では企業人から大学改革が進まないのでは教授会が問題だという意見もあり、学部長を学長が任命すべきとの意見もあります。私は、教授会や学科・教室会議は大学運営において不可欠であり、これが機能しなければスピーディかつ柔軟な大学改革や教育改革は実行できません。許されれば、各学部や研究科の教授会、学科の教室会議、各種の全学委員会などにも参加して議論し、お願いなどもしたいと考えております。

所信表明の中で、「ボトムアップとトップダウンをバランスする風通しの良い強固な連携と自主性」という言葉で考えを述べておりますので、

ご覧ください。

Q 5 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。

⇒

事務職員・技術職員・教員は一体化しなければ、大学の人的資源を有効活用できません。教育改革や大学改革は、教職員一体化の意識改革ができるかどうか依存することになります。

所信表明でも述べましたが、若手事務職員の方々による業務改善ワーキングにより、「事務職員行動指針」が定められ、主体的な仕事への取組みを始めておられます。非常に価値のある活動がそれぞれの構成員の連携によって実行されている例であります。

Q 6 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。

⇒

学生・大学院生の教育は大学の最も重要な仕事であります。したがって、大学の理念「知と実践の融合」と教育グランドデザイン「人間力」に基づいて人材育成を行っていくことが大学の責務であり、成果は学業成績、進路(進学や就職など)に反映されることになります。社会に役立つ社会人や進学して優れた研究を行うことができる科学者などを育むことが大学における「教育力」であり、社会で活躍することが「卒業生力」であります。これらの力をまとめた力が「大学力」であると考えております。このためにも、教員のみならず、学生の力を借りて「教育力」が評価されることになるわけであります。

したがって学生・大学院生は教職員と同じで、大学の構成員であります。経済的な支援は今まで通りに、それ以外でも活動をバックアップするのは当たり前であります。また、一方的な支援ばかりではなく、教職員と学生・大学院生は相互に連携して協働する必要があります。

Q 7 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。

⇒

労働組合は、働きやすい職場をつくるために大学執行部とは異なる視

点から意見し、評価いただく重要な組織であると考えております。職場環境の改善等の活動を教職員のために行う組織であります。誰よりも、鳥取大学を、構成員を好きになっていただかなければいけません。その意味では、組合も大学の執行部も全く同じであります。お互いに頑張りましょう。

Q 8 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。

⇒

研究は基礎研究(科研補助金などの研究課題が中心)と応用研究があり、応用研究にも実践研究(各種財団等の助成金)と実践前の研究(共同研究・受託研・奨学寄附金など)があります。関係省庁が文科省なので科研費が基礎研究としては評価が高いように思われます。教員の皆様が研究するためには研究費が必要であり、基礎か応用研究かの選択は研究者自身が決めるべきものと考えております。大学は基礎研究とか財的なバックアップできる企業・団体を持たない研究にも財的及び人的支援を行う必要があると考えております。産学・地域連携推進機構のみならず各部局の附属センターなどを通して研究支援を行ってまいります。

所信表明の中で、「研究の活性化をどう達成するかーオンリーワン研究、ナンバーワン研究を排出するために」という言葉で考えを述べておりますので、ご覧ください。

Q 9 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。

⇒

学士教育の見直しは、“単なるグローバル人材の育成”と考えるのは間違いであるように思います。英語や外国語ができれば就職も困らないし、社会に貢献できると考えるのはだめですね。外国語がしたければ、そういう大学、学部や学科に受験されたらよいわけですね。我々の大学は、医学部、農学部、地域学部、工学部は専門分野を学修させながら人間力を身につけるという意味において特徴があります。その証拠に、人間力をシラバスに記載したり、ポートフォリオ作成や人間力の数値などにより、多くの概算要求や教育関連の助成金を採択していただきました。語学は人間力の一つとして重要であります。語学のみでという大学で

はありません。したがって、学士教育は鳥取大学では、「人間力を持つ職業人」という意味で、カリキュラムの充実を考えております。大学共通科目の重要性を十分にわかっておりますし、昔の教養教育を受けてきました。改善していきたいと考えております。

所信表明の中で、「グローバル化時代の教育一標準化を志向する世界に向けて」と「教育の責務を果たすために一自己管理と生涯教育拠点、実践教育の充実」という言葉で考えを述べておりますので、ご覧ください。

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。

⇒

正確には、人間力の育成の効果は現在検証中ですが、学外から見たら、かなり特徴がある教育と評価されております。企業からも行政からも、人間力の定量化(数値化)には興味を持っていただいております。同じような数値化は、項目が異なりますが、三重大学でも行われおり、評価に使用されております。別の意味の証拠としては、Q9で述べさせていただきました。

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。

⇒

多くの分野があるので、すべてというわけにはいきません。少なくとも、工学の分野では、企業が大学に求めているのは資金ではなくて人材の供給と技術に関する最新情報と問題点の解決策であります。大手の企業ですら、経営や技術革新に関する方向性に戸惑っているようであります。だから、所信表明でも記述しましたが、地域学部と実践学部である医・農・工学部の強固な連携が必要であります。

大学の社会的責務とは、「生涯にわたる学び」の教育拠点、コミュニティーの創生の拠点、実践及び基礎研究の拠点を形成し、機能させ、社会に貢献することであると考えております。

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。

⇒

留学生や社会人が大学の規模に対して適正であれば、大学にとってメリットはたくさんあります。また、大学の規模に対して多い場合には教育支援ばかりではなく研究支援や生活支援に支障をきたします。また、本来の国立大学法人のミッションに反するようになります。鳥取大学の適正な受け入れ規模を検討する必要があります。その結果から、皆で議論し、判断しましょう。

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。

⇒

給与削減措置が良いかどうかは明らかで、関係者は誰一人、賛成する人はいません。しかしながら、鳥取大学以外はすべて実施しているとなると、我々も削減を実施することになりました。

例外措置が取られた附属学校は、ほぼ全員・教員交流を行っているので、附属学校と鳥取市内の小中学校の教員の給与が異なるのは良くないという理由であります。また、医学部においては、同じ職種でありながら学外と附属病院で給与格差が大きすぎることによります。工学部の私としては、正確にはわかりません。できれば、このような場合の対策としては、外部資金の獲得は不可欠であり、同時に安定したインセンティブ経費の付与が可能な財源を準備しておくべきであると考えております。

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。

⇒

好ましいことではありませんが、法人化された経緯が行政改革の流れから考えると、当然の成り行きであります。文科省が関係省庁である以上、現段階では明確な意見を提示することはできません。しかしながら、

リーダーシップが取れる立場になれば、何がどこまでできるのか考えていきたいと思います。

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。

⇒

法人化後、年々、事務職員の仕事は量が増え、業務内容が高度化しているように思われます。このような対策として以下のようなことが考えられます。①業務改善や環境整備など、②週制による業務変更、③事務職員の補充と研修制度の充実などについて現場の声を聴き、検討してみようと考えております。

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。

⇒

詳細は所信表明に記載しました。参考にしてください。

教職員の勤労意欲をより向上させるには、教職員に大学のミッションを明確にし、その大学は教育・研究・貢献の拠点を形成しており、教職員は地域のリーダーやキーパーソンであるという“誇り”を持つことであると考えております。生きるために働くだけではなく、社会に貢献するために働くという気持ちを持ってほしいと思います。また、そのような大学を目指したいと思います。

労働負担の軽減は、事務職員に対してはQ15で述べました。教員に対しては、労働負担の軽減を議論する前に、労働負担の基準が必要であります。そこからスタートしていきましょう。また、職場は教職員を育てる場でもあります。学生を教育する機関でありながら若手の教員を育てることは得意ではないように思います。だから、教職員のキャリア・デザインや研修プログラムも作成してみようと思います。

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。

⇒

運営費交付金の削減は良くないと思います。現在のところ、この削減に対処するには大学が外部資金獲得の活動を強化するしかありません。

外部資金とは、科研補助金、共同研究・受託研究・奨学寄附金、各種財団からの助成金、各省庁からの補助金、地方自治体からの補助金などを示しており、それらを獲得できるように学内のセンターや機構のコーディネイターが支援する方法が良いのではないのでしょうか。また、プロジェクトチームを作り、チームとして獲得するのも効果的であるように思います。大学は全面的に支援しております。

国内外から「鳥取で、鳥取大学で学びたい」と言われる大学を教職員、学生・大学院生及び学内外の大学関係者と力を合わせてつくりましょう。

Q18 その他公表すべきご意見があればご自由にお書きください。

⇒

所信表明をぜひ、ご一読ください。

(各質問番号を書いた後に回答を続けて記述して下さい。字数に制限はありません。)