

# NEWS LETTER

2008年 7月 14日 No. 545

三重大学教職員組合発行

直通 : 059-231-4447 (内線 2169)

E-mail : KYF03351@nifty.ne.jp

URL : <http://homepage2.nifty.com/mie-union/>

## 学長選考に関する速報！！

学長選考に向けて、中央執行委員会から7月2日に内田淳正氏、登勉氏、珠玖洋氏の3名の候補者に公開質問状を送信致しました。ご返答を頂きましたので、組合員の皆さんに情報提供を致します(※質問は8項目あります)。

なお、珠玖洋候補者には、質問1・2・3、および、質問5・6について、それぞれ一つにまとめて返答していただきましたが、内容から判断し、質問項目ごとに整理した上で掲載致しました。この点、ご了承下さい。

<学長選考に関する公開質問状への返答> (敬称略)

【質問1】法人発足から今日までの変化に対して、全般的にどのような評価をしますか？

返答者:内田 淳正

教育研究機関である(政策医療を行う附属病院も含む)公共性と収益性を求められる経営との狭間で苦悩してきた数年間であったと考えています。大学の運営にマネジメントが必要であるとの認識が芽生えてきたことは評価できます。しかし、人材育成や研究の質の担保と収益性の追求との間の整合性がとれているとはいえないのが現状でしょう。

中期計画目標を立て、その達成に向けての行動が明確になってきましたが、中期計画目標の設定の仕方が大学の独自性や独創性を発揮することに結びついていないのではないかとのおいがあります(これは大学の責任ではなく、統一的な中期計画を作るという文科省の考えによるためでしょう)。

返答者:登 勉

法人化の目的が、平成10年10月26日の大学審議会答申「21世紀の大学像と今後の改革の方策について—競争的環境の中で個性の輝く大学—」の実現であることは異論のないところです。教育・研究という大学の存立に関わる分野が競争や成果至上主義に馴染むのかどうか、また、国家百年の計である教育における競争とは何か等、当時の議論が今となっては意味のないものと思えるほどに法人化後の国立大学は大きく変わりました。例えば、運営に自律と責任が求められ、予算の大半を占める運営費交付金は年々削減されています。

法人化そのものについては、法人化が目指した大学運営の理想像には未だ道遠しという状況ですが、大学の在り方や大学と社会との関りについて問題提起した点は評価できると思います。しかしながら、「競争的環境の中で個性が輝く大学」への改革にとって、予算、人員、そして施設面での大学間較差を放置したままスタートすることは不公平であるという感想は法人化前より一貫して持っています。

平成16年4月の法人化以後の三重大学については、暗中模索の中で努力してきたと思いますが、三重大学の特色・中核的競争力は何か、人材育成の場である大学としてどのような人材を輩出していくのかといった大学のビジョンが明確な実践目標になっていなかったと感じます。

返答者:珠玖 洋

‘輝きを持った個性的な大学を主体的に創る’という前提で始まった国立大学法人ですが、その背景にはいわゆる‘臨調行革’路線と日本の財政改革という厳しい大きな流れがあったことは周知の如くです。法人発足から未だ4年が経過しただけですが、大学内の経済環境の悪化を含めて、全体的にはネガティブ側面が目立つのは否めません。そ

の理由として、法人化に移行する中で、様々な制度上の制約が存在し続けている事と、法人化に伴う新しい制度を各大学が使いこなすのに時間がかかることが挙げられるでしょう。

【質問2】法人化によって、良くなったと思われる点を具体的に挙げて下さい。

返答者:内田 淳正

マネージメントについての認識が深まった  
裁量権が増えた部分がある。(特に病院の運営については自由度が増えた)  
リーダーシップが発揮しやすい制度設計となっている  
計画や目標を設定して、それを達成するための具体的課題を立てやすい環境となった

返答者:登 勉

象牙の塔と表現される大学を社会の中に位置づけ、社会との関り方にも配慮した運営が行なわれきました。本学も地域圏大学として社会連携を推進し、地域の発展に貢献している点は評価できます。経営についても、国立大学法人として独立した会計を行い、情報を開示していることは良いことです。さらに、利益剰余金のうち、目的積立金を教育研究環境改善経費として使えるようになったことは大変良いことであると思います。

返答者:珠玖 洋

- 1) 法人化への移行前後から社会的な視野の中での国立大学の立脚点とその存在の意味論について教育機関ならびに関係する組織において意識が高まっている。
- 2) 中期目標、中期計画を取り入れることにより大学の管理運営の体制が整いつつあり、実践の成果が少しずつ現れはじめ、計画による活動が定着している。
- 3) 教職員各自の実務の迅速性と柔軟性が強まっている。
- 4) 教職員各自が財務活動に対する責任意識を持ち、これを活性化する努力が強まっている。

【質問3】法人化によって、悪くなったと思われる点を具体的に挙げて下さい。

返答者:内田 淳正

運営費交付金による文科省の締め付けが厳しくなったと感じる  
競争的資金の傾斜配分が大きな大学に有利となっている  
企業論理を強く求められすぎている  
提出しなければならない書類が増え、本来の業務にかかわる時間が減少した。

返答者:登 勉

運営費交付金は効率化係数により毎年1%(本学の場合、約1億2千万円)ずつ削減され、加えて、法人化に伴う諸経費の負担増もあり、教育研究経費は減少しています。また、社会に役立つかどうかを学問の判断基準にするような傾向になってしまったのは問題であり、本来の学問の発展が阻害されることを危惧します。さらに、法人化に伴う事務業務量の増加により、学生へのサービスが低下していると感じます。

返答者:珠玖 洋

- 1) 運営費交付金の負の効率化係数も含めて、多くの地方大学で経済的圧迫感が目立つ。
- 2) 経済活動の改善手立てが限られていることも合まって、文部科学省への依存度が、法人化前に比べ強まっている。
- 3) 大学間の体力差が目立つと共に、大学群の階層化が進んでいる。
- 4) 大学内外での経済的価値観の強調に伴って、学術的価値感の相対的減弱が目立っている。
- 5) 学長のリーダーシップと理事会、経営協議会を中心としたガバナンスが強調され定着しているポジティブ要素はあるが、同時に大学づくりへの構成員の主体的な意欲が減弱している。

【質問4】今後 5 年間、大学をどのように改善していきますか？特に、組織についての具体的なビジョンがあれば、お聞かせ下さい。

---

返答者:内田 淳正

---

次期中期計画期間中は今後の三重大学を方向づける最も重要な期間です。特徴を明確にして独自性を発揮しなければなりません。そのために変革をしなければならないことも生じます。教職員と十分に議論を重ね、最終的には執行部の迅速な決断で事態を前進させたいと考えています。

学長の下に経営部門と教育・研究部門の分離が必要と考えています。経営の専門家を専従として加えた経営戦略部門を置き、競争的資金や外部資金の獲得などによる収入の増加と経費の節減を図るため戦略的ネットワークを作ります。研究・教育部門の充実のため、事務組織を有する研究推進部(仮称)、教育指導部(仮称)を構築しなければなりません。そこで各理事が十分に能力を発揮できる指導体制にしたいと考えています。附属施設(附属病院を含む)は大学の財産ですので、その機能が十分に発揮できるようにそれらの位置づけを明確にしたいと考えています。

---

返答者:登 勉

---

文系・理系学部のバランスのとれた総合大学として三重大学を発展させ、国際的評価を高め、地域に貢献していきます。また、外部資金の獲得が困難な分野であっても、大学として重要な教育や基礎研究については支援していきます。次期中期目標期間には更なる厳しい財政状況が予想されますが、安定した雇用を守り、夢と誇りを持てる大学を目指します。

所信に述べた RMU (Rediscover Mie University)プロジェクトでは、三重大学の core competence (中核的競争力)を見つけ育むとともに、構成員一人一人が core competence を持ち、それを発揮できる組織作りを目指します。

大学は、教員組織、事務組織、病院組織、附属学校組織等々、構成も目的も異なる組織の集合体として存在しています。法人化後は労働基準法が適用され、就業規則や労使協定に基づいた運営が求められるようになりました。研究や教育を他の職種と同じ労働という言葉で定義できるかどうかの議論もありますが、組織のあり方や働き方についての具体的なビジョンが必要です。労使協定や就業規則に則った組織運営をすることは大前提です。その上で、それぞれの組織の目的は何かを明確にし、現場の声を尊重して三重大学の将来のための組織作りを進めていきます。

大学は研究と教育の場であり、そのための組織であるという基本に立ち返って、現状の三重大学の組織を見直すことが重要です。法人化前後の制度の変更や整備が一段落した今がチャンスであると考えます。教育と研究の現場で、人材の育成と研究の推進に直接あるいは間接に係るラインと大学全体の管理・運営に携わるスタッフをバランスよく配置する職員構成にします。

障害者雇用や定年退職者の再雇用については法令で決められた数値目標があり、雇用促進と雇用条件の改善を検討します。教員の定年についても 65 歳定年制を導入します。

---

返答者:珠玖 洋

---

まず、今後6年間、私が大学を改善していくにあたって、「大学組織の改善の考え方」を知って頂きたいと思います。

最も大切なのは三重大学づくりの「夢」のビジョン、すなわちマスタープランを教職員の皆さんと作成し、共有することです。具体的な当面の取り組みとしては中期目標、中期計画の作成になります。それをベースとして、三重大学教職員一人一人が、自分の使命と「具体的なミッション」を明確に自覚し、誇りを持って仕事に取り組める環境づくりが必要であると思います。私は、誇りと輝きのある大学づくりを妨げる組織上の「ボトルネック」を突き止め、その解消に集中的に取り組みます。国立大学の時代から、ともしれば頭をもたげる「だからやらない」ではなく、「だけどやろう」の精神で苦勞をいとわずに取り組める環境づくりに全力を尽くします。

改善には「小さなことから始める勇氣、大河にする根気」が求められます。私達の夢を実現する努力のためには、適正な運営システムが必要です。夢があり、運営システムがあり、教職員一人一人の行動と継続する力があって、はじめて組織が大きな役割を果たすことができます。

教職員の皆さんと共に取り組む三重大学づくりの基本は、協働(パートナーシップ)と情報の共有です。学内構成員

の協働と共に、「三重大大学の教員だけ、職員だけ」でやれる仕事には限界があります。教育及び研究においても、地域社会の事業組織や行政、地域住民が大学と協働することで、より大きな成果が生まれます。

情報は、三重大大学のすべての教職員の業務を担保(保障)する最も重要な仕組みの一つです。情報を公開し共有することは、運営側の役員とすべての教職員との信頼関係を築き、お互いがパートナーとして協働して「三重大大学づくり」を進めていくための大切な基盤となります。意見や判断の違いは信念や立場によって生じますが、情報の違いによって生まれる場合も多くあります。職種や分野が極めて多様である大学だからこそ、情報の共有が不可欠です。情報公開においては、一方的な情報発信ではなく、多様なチャンネルを通じて情報を速やかにキャッチし、これを全体に広く伝達することが重要であり、そのための仕組みづくりが必要です。

具体的には下記の5つの柱からなる骨太な三重大大学づくりを目指します。

### 「アカデミアの復権」

- ▶ 三重大大学が他大学に率先し、日本の大学の学術活動の活性化とアカデミアの復権に力を注ぎます。
- ▶ 人文科学系、社会科学系、自然科学系、人間科学系等の幅広い研究の自由と多様性を重視し、21世紀を担う人材を育成する環境を維持・発展するためにも不可欠な多様な研究活動の保証と活性化をより進めます。
- ▶ 三重大大学は多数の研究設備・備品を保有し、研究スペースも比較的恵まれている反面、広範囲に分散した貴重な分析機器等や施設が全学的に有効には用いられていないことから、共同施設の統合化の促進と研究活動への支援整備の質的充実をより進めます。

### 「合意形成」

- ▶ 法人化中期目標・中期計画の第Ⅱ期は、法人化後の大学の取り組みと位置付けを明確にして、現行の機構改革を継続・発展させ、三重大大学の特徴を生かした新たな大学造りを進めます。
- ▶ 三重大大学の基本方針であるマスタープランの策定と中期目標・中期計画を作成し、21世紀の文化・学術を三重県を中心とする地域圏の人々と育む大学づくりを推し進めます。
- ▶ 構成員との合意形成をベースとして、学長のリーダーシップと大学の主体性確立を目指します。
- ▶ 定員削減が事務組織を直撃し続ける中で、事務の効率化、専門化、バランスの良い配置は大学法人の要であり、教学の現場に立つ教職員とその業務を支援する事務職員との連携を強化し、学生への教学支援体制を再構築し、教学現場を重視したバランスの良い職員配置を検討します。
- ▶ 法人化への移行による労働管理のシステムの改善を進め、学内の多数の女性職員にとって働きやすい職場環境と条件づくりなど一層の職場条件と環境整備への配慮を進めていきます。

### 「創造的文化」

- ▶ 学部教育での独自の取り組みに加え、教養教育の整備・充実の努力は極めて重要です。21世紀に活躍できる知と価値観を有する人材を育成するための教養教育を重視し、三重大大学における法人化第Ⅰ期の優れた教育改革のさらなる推進に努力します。
- ▶ 大学を卒業/修了後の魅力的な進路を如何に豊富に整え、如何にビジブルにするのかが、入学者の量と質の確保につながります。大学選択の要となる出口の見える大学づくりの多様な工夫に力を注いでいきます。
- ▶ 「モノづくり」を強みとして、その経済力の大きさと位置付けが全国的に注目されている中部圏に位置する大学としての強みと取り組みが重要です。就学後の産業・業種など多様な職場選択肢の豊富さを学生のメリットと位置付け、全国から入学者の拡大を積極的に図る広報手段を築きあげます。同様のメリットを活かし、外国からの意欲的な若者を積極的に受け入れ、優れた人材育成に繋げ、日本の高等教育機関を先導を目指します。
- ▶ 若い人材の活性化、優れた意欲的な大学院修了者のポスドク等としての受け入れ体制の整備や、若い研究者が活躍できる環境を創ることは、三重大大学の発展に不可欠と考え、人材育成を中心としたプロジェクトを重視します。学内での戦略的な重点的領域研究グループに対しては、研究に専念できる時間や研究スペースの確保等を中心とした研究環境の整備が重要であると考えます。

## 「地域圏大学」

- ▶ 三重県内外の自治体等とも連携し、地域との連携強化と地域圏大学の定着を進めることにより、キャンパス自体を文化と産業の知的プラットフォームとし、多様な人々や組織とのコーディネート役を果たすことができる三重大学を創ります。
- ▶ 三重大学のアカデミアの特性を活かし、経済基盤の安定性確保に向けた多角的工夫と努力のため、大学が利用可能な情報を有用な形で速やかに集め、優れた評価能力と戦略策定能力を持った人材からなる支援システムを組織し、各事業を戦略的、総合的、持続的に遂行します。
- ▶ 三重大学医学部附属病院は、新病院の建設という有利な条件を活かし、地域医療と臨床医学の教学拠点としての附属病院の在り方を最重要課題とし、民間的発想に基づいた経営と運営手法、専門性を持った職員の整備と育成等の改善を進めます。
- ▶ “競合から統合”を目指して、教育の充実に向けての本学附属施設の充実と県下の高等教育機関との教学連携の充実を進め、県内アカデミアのネットワークとしての「インテリジェンス三重」を構築することを目指します。
- ▶ 地域圏大学を目指す三重大学にとって、学外との連携推進の発展と持続を目指し、又企業等との連携拠点を学内に設置し、産学共同研究を進めるヒト、頭脳、インキュベーターを合わせて提供する等の踏み込んだ対応とそのための仕組みづくりを通して学外との連携をさらに強く推し進めます。

## 「環境先進大学」

- ▶ 教育・研究についても「環境」をキーワードとした全学的な取り組みを発展し、「環境にやさしい技術とものづくり」、「自然にやさしい生きた資源の活用と還元」等を中心とした活発な学術活動を進め、環境マインドを持った学生を数多く養成することは、今後の三重大学の教育及び研究の大きな柱となります。四日市公害での先進事例から学び、公害などが極めて深刻となりつつあるアジアの国々との連携と環境マインドを持った人材養成が、三重大学の新たな責務だと考えます。
- ▶ 学生が学び、教職員が仕事をしている三重大学の、すべての人の安全を守り、快適な場所を提供するために、ハードの整備を礎に、今後起こり得る様々なリスクに対する対応策を整備し、安全、快適、美しいキャンパスづくりで学生の居場所づくりを追求する一層の努力をします。

---

【質問5】個人評価の結果をインセンティブに反映する制度は必要なのでしょうか？ 必要であるとお考えであるならば、その理由をお聞かせ下さい。

### 返答者:内田 淳正

個人評価は教職員の意識改革のためにも必要と考えます。現段階では客観性のある評価基準を作ることは非常に難しいと思っていますので、低い評価点だった人が自らの向上を目指す目標にしてくれることを願っています。従って、客観性のある基準や方法を(多数の人に同意が得られる基準)確立するため試行をしなければならないでしょう。その上でインセンティブを考えればよいと個人的には思います。しかし、個人評価の結果をインセンティブに反映することが大学全体の評価に繋がるものとされているようです。今中期計画期間中の大学評価が低ければ次期中期の運営費交付金が減額される可能性があります。そのことを考えると早急に現在の評価基準の検証をする必要に迫られています。

### 返答者:登 勉

対象が法人であれ個人であれ、評価の目的は何かを問い直すことが重要です。評価項目や評価基準などに対して納得できない場合がありますし、また、現在の業務はチームとして行なうことが多く、個人評価が困難な場合があります。したがって、個人評価の結果を直ちにインセンティブに反映する制度には懐疑的です。インセンティブに反映する場合には、個人の貢献度が明確に評価できる分野(例えば、外部資金獲得など)に限定すべきと考えます。

### 返答者:珠玖 洋

既に事務系職員や附属病院の看護系職員に対しては個人評価システムが採用され、その結果が昇給等にも反映

されつつあります。これらの職場では企業システムが取り入れ易い性格を持っていることにもよりましょう。一方では、その評価のあり方や公平さ、公正さ等についての意見も多くあり、更に適切なものとする必要があります。

教職員に対する個人評価については、専門分野、活動内容、活動方法等が極めて多様であり、評価手法を体系的に進めることについて多くの困難な問題があります。インセンティブは職員のモチベーション向上にとっては大切なものと考えますが、教員に対しては、評価基準の確立を含め、評価システムそのものが、公平さ、公正さを考慮した利用法を現実的に考えるほど成熟していないのではないかと考えます。又、そのインセンティブのかたちについては、単なる俸給上の措置以外に、職務内容や適性への配慮等多様なものが有り得ると考えます。

個人評価とは別に、現業を有している附属病院等については、優秀な人材確保の視点から民間の同業者との競争という側面を考慮しても組織としてのインセンティブの必要性について考え始める時期だと思えます。

---

**【質問6】**教職員にインセンティブを導入するのであれば、役員の業績を教職員が評価できるようなシステムを作り役員にも導入する、というのが健全な運営方法ではないでしょうか？

**返答者:内田 淳正**

役員が常に評価されることは絶対に必要です。その役割を果たす一つが教育研究評議会であります。これは教員によって選ばれた代表により構成される議会で三重大学の最終の議決機関です。さらに学長のリコール制度もあります。制度的には学長や役員を評価できると考えています。教職員からのボトムアップをふまえた執行部のリーダーシップと考えています。

**返答者:登 勉**

評価する人、される人という現制度を変革し、双方向の評価によって組織を改善し、活性化するシステムを構築します。評価方法についても学長として責任をもって具体化します。

**返答者:珠玖 洋**

インセンティブの問題とは別に、役員等に対する評価のシステムをどのようにするかは重要な課題であり、これに関しても公平さ、公正さ、さらに教職員から見た評価の透明性も含め、慎重な検討が必要と考えます。

---

**【質問7】**運営費交付金が今後も減額されることが予測されますが、その状況にどのように対応しようと考えていますか？

**返答者:内田 淳正**

競争的教育・研究資金の獲得、委任経理金や受託研究資金の増額、その他外部資金の増額などによる経営体質の強化によって対応しなければなりません。三重大学の収入の半分近くを占める病院の経営体質の強化も図らなければなりません。今後は授業料についても議論する必要がある可能性があります。一方、大学全体の評価を高め、運営費交付金を多く取れるようにする努力も必要です。

**返答者:登 勉**

運営費交付金減額に対する対策としては、＜特別教育研究費獲得増＞、＜自己収入増＞、＜経費節減＞が考えられます。

特別教育研究費獲得増については、大学として戦略的かつ組織的に取り組みます。特に力を入れて取り組みたいことは、大学の core competence(中核的競争力)を発見し、グローバル COE に採択される研究グループに育てることで

自己収入増については、自己収入源である入学検定料、授業料、附属病院収入、寄付金等外部資金のうち、外部資金獲得増と附属病院収入増が重要です。

外部資金獲得増については、学長が率先して個性化輝く大学の建設のための資金獲得に邁進します。さらに、各部署に存在する産学連携関連組織の一本化と申請事務に精通した専門職の配置により、申請数と採択率の増加(獲

得額増)を目指します。

国立大学法人附属病院には附属病院運営費交付金を除いても損益計算上黒字の病院があります。本学附属病院の場合、運営費交付金(約 20 億円)なしでの損益分岐点収益(平成 18 年度損益計算書データに基づく)は約 170 億円です(平成 18 年度の交付金を除く経常収益は約 135 億円)。附属病院再開発に伴う債務償還が第 2 期中期目標期間中の経営課題ですが、増収策はいくつかあります。その一つは、診療報酬体系で最も高いレベルの管理加算が算定できる体制の整備です。そのためには、職員が安心して働ける労働環境や職場環境が必要です。学長として、これらの整備に必要な制度の変更や見直しを行ないます。大学法人内組織のうち、附属病院は投資に見合った収益増が望める唯一の組織です。経常収益 170 億円を目指す附属病院経営計画を立て、必要な投資を行ないます。

経費節減については、職場での無駄を無くすことに引き続き努力するとともに、節約し削減した経費が、教育や研究環境の改善のために使われたことが見えるシステムにします。このことが更なる節減への動機付けになると信じます。

---

#### 返答者:珠玖 洋

---

これまでの毎年1%の運営費交付金減が法人化第Ⅱ期にも継続されることになれば、その減少額は経済状態の悪化を加速します。負の効率化係数が今後も続くのか? その場合に1%なのか? 第Ⅰ期の大学評価の結果の反映も含めて、更に厳しい負の効率化係数が第Ⅱ期には当てはめられるのか? 等明るい見透しをたて難いのは事実です。これらの国立大学法人を取り囲む状況に対して、豊田学長を含む各大学の学長が頑張っておられる様に、地方国立大学法人を守るための戦いは重要です。

一方では、現に減少していく運営費交付金にどう対処するかは、つらい課題です。入ってくる運営費交付金のより有効な使い方の工夫は精一杯行うことは当然ですが、これまでと同様に経費項目の削減を続けるには限りがあります。

唯一の現業部門である附属病院については、病院長を中心とする皆さんの健全経営を目指す目ざましい努力が目立ちます。一方では、新しい病院の建設という夢の部分と、そのために生じる借入金の債務返済という大きな課題を抱えます。大学全体の経済基盤にとって、病院の健全経営は必要不可欠のことですが、一方、現在の様に三重大学全体の予算設定から病院予算が基本的には独立している(多くの他大学もそうですが)状況では、健全経営による病院収入に大学は依存できません。

これらを踏まえ、基本的には様々なかたちでの外部資金の導入が不可欠となります。特別教育研究経費を始めとする競争的資金の獲得を積極的に目指すべきと考えます。更に各種の国や地方自治体からの研究費の獲得と、民間企業との共同研究など、研究活動の成果をベースとした外部資金の獲得による間接経費の占める比重が大きくなるべきであると考えています。

この様な外部資金の獲得を目指すには二つのことが極めて重要と考えます。一つは、独自性を持った地道な研究活動です。ものまねではない、三重大学のみ存在する研究成果こそが、本当の意味で社会的に価値を持ち得ることになります。私自身は机上でプランをする戦略的研究を否定するものではありませんが、数多くの地道で持続的な研究活動のみが、大切なシーズを生み出せると考えています。いま一つは、三重大学内に豊富にあるシーズの中から、行政を含む社会的な要請の高いものをかぎ分ける、いわゆる“目利き”集団を持つことと、それを外部提供するべく育て上げる仕組み(ベンチャー育成なども含め)を創ることだと考えます。これまで三重大学は社会連携の実務を担当するシステムをいくつか作り出してきました。これらの組織がより有用な機能を発揮できるための仕組みの構築が是非必要と考えています。

更には、大学法人としての業務内容をベースとして、教育・研究機関としての強みを活かし、その他の事業性を兼ねた外部資金の獲得にも積極的に取り組む時期だと考えます。

---

**【質問8】教職員の心身の健康管理について、職場環境の改善という視点から、どのような方策をお考えですか？**

**返答者:内田 淳正**

心身の健康管理については既に産業医制度、人権擁護システムなどが作られています。果たしてそれが十分に機能しているか？まずはこれらのシステムを機能させなければならないと考えています。そのために学長室や執行部の部屋を定期的に解放し、教職員の悩みやストレスをリーダー自らが知るように努めます。

「教職員満足度定期診断システム」により教職員の満足度を定期的に調査・検証するシステムを構築します。このシステムを有効に作用させるために、産業医（保健管理センターの医師）、看護師、臨床心理士などの医療スタッフ、人事労務担当者、部局の管理監督者、構成員などが参加したチームを作り、それを執行部直轄として、常に正確な情報の把握と迅速な対応が可能な組織を作りたいと思います。

職場環境の改善はコミュニケーションからはじまり職場ストレスの軽減による現場職員の満足度の高まりでしょう。今回、この思いから附属病院では労務管理担当の副院長を置き、院内職員の環境改善に着手したところです。この思いを大学全体に広げればと思います。

**返答者:登 勉**

教職員の心身の健康管理は大変重要な課題であると認識しています。特に、学生や児童・生徒への影響の大きさを考えると、教育機関である大学および附属学校の教職員の健康管理は非常に重要です。また、施設の耐震化対策をはじめ、安心して学び、働ける環境の整備についても取り組みます。

心身の健康管理は、個人の努力のみでは如何とも難しい場合があり、職務上のストレスや職場のIT化などに対処するために職員相互の交流を密にする取組が必要です。他の誰かのために自分が役に立っていると実感できるコミュニティの形成を目指します。また、残業の抑制や過重労働の防止などの労働条件・労働環境の改善を行います。さらに、健康管理センターの機能を充実させ、メンタルヘルスを含む全人的職員健康管理ができる体制の整備を行ないます。

**返答者:珠玖 洋**

三重大学内では多種に及ぶ職種があり、また教員ではその分野も多様です。職場環境について一律には論じられませんが一般論として言えば、国立大学時代、残業が恒常化し、それに対する手当もほとんどがない様に教職員の職場環境への留意は限られており、又福利厚生についての配慮も限られていました。法人化への移行に伴って、業務内容の整理による勤務時間の短縮化、超過勤務への手当の支払いなど、改善をしている部分は少しずつですが着実な成果が出始めています。とは言え、まだまだ改善すべき点は多々あります。とりわけ法人化に伴っての個々人の仕事の多様化と効率化の流れから来るプレッシャー、又社会との連携に視点を置く新たな取り組みの多さも教職員の負担を明らかに多くしています。一方では、人員削減の進行とそれを補うための職員の再配置等の変化が、一人一人の負担の上積みになっています。

これらの改善方法の一つとして、法人化後の大学機能として「本当にやらなくてはならないことの仕分け」を大胆に行い、労働総量の削減を目指すと共に、一人一人の教職員にとって、本当にやらなくてはいけない仕事の意味を明らかにすることを通して、「やりがいのある仕事」中心の労働へと収束していくことが重要と考えます。又効率化と教学現場を重視したバランス良い人員配置の再構築も必要かと思えます。制限の多い法人化体制の中で、教職員にとって有利な規則の運用も大切な課題と考えます。

**候補者の皆さん、質問状へのご対応ありがとうございました！**