

# NEWS LETTER

2014年 11 月 6 日 No. 567

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/>

三重大学教職員組合は、この間、朴恵淑氏、駒田美弘氏の両候補に、以下の公開質問状を送付し、その回答を得ました。

学長選考の所信表明は11月14日、第1回意向投票は同26日に予定されています。以下の回答をご参考にいただき、大学の自治の名にふさわしい公正な選挙のなかで、次期学長が選出されることを呼びかけます。

## 2014年三重大学学長選挙に関する公開質問状に対する回答

(回答が届いた順番に掲載しています)

質問① 今後、三重大学を継続的に発展させるにあたって、いかなる展望をお持ちでしょうか。また、貴候補は、いかなる施策をお考えでしょうか。

### 朴恵淑候補

私の目指す「オール三重大学 (ALL MIE U)」は、三重大学の強みである「多様な人材」を活かし、「地域圏大学」としての自信と誇りを継承・発展させ、「持続可能なキャンパス」を創ることです。

皆の力を合わせた「オール三重大学」で、次の三つのミッションを達成し、三重大学の社会的責任を果たすことが私の役割と考えています。

- 1 研究と生活を守り、
- 2 三重から世界へ通用する学生を育て、
- 3 地域を支える三重大学を創ります。

「オール三重大学 (ALL MIE U)」は、次の6つの施策を実行します。

#### 1) A (Advanced Challenge ; 先進的なチャレンジ)

##### ①教職員の安定した生活の確保

- ・経営基盤の安定に向けた多角的な工夫を一層進めると共に、人事・財務に関する綿密な計画を行い、教職員の生活の安定と発展を図る取組

##### ②産官学民連携による地域イノベーション大学への進化

- ・地域を支える地域圏大学として産官学民連携による地域圏活性化成功モデルを構築し、運営する地域イノベーション大学へ進化

#### 2) L (Leadership ; 対話によるリーダーシップ)

##### ①多様な人材との真摯な対話によるリーダーシップ発揮

- ・三重大学内外の多様な人材と真摯に対話し、リーダーシップ発揮による社会変化に柔軟に対応した組織づくり

##### ②開かれた学長室

- ・教職員、附属学校関係者、学生と対話のできる開かれた学長室

#### 3) L (Life ; ワーク・ライフ・バランス/男女共同参画)

##### ①ワーク・ライフ・バランスの実現

- ・教職員一人ひとりの仕事と生活を守るためのワーク・ライフ・バランスの実現

## ②男女共同参画の積極的推進

- ・執行部に女性役員の登用および幹部職員に女性を積極的に登用し、女性の視点を取り入れた大学運営

## ③働きやすい職場環境の整備

- ・教職員の子育て支援のため、学内保育園の拡充および学外保育園との緊密な連携、学童保育の充実化

## 4) M (Management ; 安定的大学運営・附属病院／リスク・環境マネジメント)

### ①安定的大学経営

- ・専門的経営スタッフと共に経営部門を強化し、政府・自治体・企業との連携強化を通して、戦略的に外部資金を獲得

### ②大学運営検討会議の発展的展開

- ・学部・研究科の主体性を確保しながら、執行部と学部・研究科長との合意形成による安定的な大学運営

### ③地域医療の拠点附属病院のサポート

- ・三重県の地域医療の拠点である附属病院の主体性を重視しながら強みを活かす発展的展開をサポート

### ④リスクマネジメント

- ・南海トラフによる巨大地震や異常気象による災害などに対応できるリスクマネジメントおよびBCP（事業継続計画）を含むクライシスマネジメントの推進

### ⑤環境マネジメント

- ・世界一環境先進大学のさらなる発展のため、三重大学ブランドの環境マネジメントシステムの推進

## 5) I (Innovation ; イノベーション／学部・研究科の強みを活かす研究支援)

### ①学部・研究科の強みを活かす研究

- ・学部・研究科の強みを活かす研究を積極的に推奨するため、情報提供、人的・経済的支援ができる研究支援体制を強化

### ②イノベーション

- ・全国初の地域イノベーション学研究科を発展させ、文理融合型・理系学部（医工生）連携による研究力強化、地域イノベーション人材の育成

### ③競争的資金獲得の体制強化

- ・研究活性化のための支援体制を強化し、競争的資金獲得にチャレンジ
- ・学内の研究費助成制度を見直し、基礎的研究分野に研究費を支援
- ・国際研究センターの機能強化による世界的研究への支援

## 6) E (Education ; 教養教育機構の充実化／グローバル化／附属学校園の教育基盤整備)

### ①教養教育機構の充実化

- ・自律的・能動的学修力を育成し、グローバル化に対応できる人材を育成する教養教育プログラムを充実させ、幅広い教養の基盤に立った高度な専門教育につながる、社会に貢献する人材育成

### ②グローバル化

- ・三重大学の基本目標である、三重から世界へ；地域に根ざし、世界に誇れる独自性のある教育・研究成果を生み出す、グローバル化の積極的推進
- ・国際交流協定大学との短期・長期の交換留学支援、ダブルディグリーの推進、国際インターンシップの拡大、教育カリキュラムの共有による相互単位認定の推進

### ③学生支援制度の強化

- ・経済支援、就職支援、留学生支援、障がい者支援など、学生支援制度の強化

### ④附属学校園の教育基盤整備

- ・時代を先取る教育機関となるべく、附属学校園への支援強化

## 駒田美弘候補

「競争原理」が社会を支配し、個人レベルから地域レベルまで様々な偏在が生じています。一方で、第3期中期目標では、三重大学の強み、特色を最大化し、自ら改善、発展する仕組みを構築することにより、持続的な「競争力」を持ち、高い付加価値を生み出すことが求められます。このような困難な時代にこそ、三重大学は、確固たる信念を持って基本理念に掲げた役割を果たしていくことが大切と考えます。

私は、三重大学の自立を促し、教職員の個性を大切にす組織運営を行い、急激に変容する社会のニーズにスピード感をもって応えていきたいと考えています。

大学の最大の資産は“人”であり、三重大学の教職員は高い能力を有していると考えています。教職員一人ひとりの主体的な意欲の向上が、大学の活動エネルギーの源であるという信念のもとに、学長のリーダーシップを教職員の意欲と能力を最大限に引き出すことに活かしたいと考えます。また、大学執行部、各部局、教職員が協力し合い、ひとつの「知の集合体」としての機能を発揮できる三重大学を目指します。大学の競争力の強化に向けては、現場の主体的な改善・業務向上に期待しますが、各部局の教育研究状況や本学が置かれている客観的状況を調査する機関調査（Institutional Research）機能を強化し、分析データを教職員と共有しながら具体的施策の立案を行います。さらに、大学の管理運営方針の透明性、適正性を確保するためには、監査・評価機能を充実させることが必要と考えます。監事の役割の強化、経営協議会等への外部委員の積極的な招聘、大学執行部が学生・教職員に対して説明責任を果たす制度の整備も必要であると考えます。

また、大学における教員の自由で多様な、先進性のある学術活動は、高等教育研究機関としての根源を形成しています。大学がその社会的な役割を担っていくためには、自律性を持つことが必要ですが、その具体的な在り方は、社会の変化に伴って不断の見直しを求められます。社会から何を期待されているかを的確に理解し、社会からの期待と信頼に応えることで、より高いレベルでの責任を果たすことができる三重大学にしたいと思えます。

質問② 現学長時代において、貴候補が、それ以前よりもよくなったと考えられる点、および悪くなったと考えられる点がありましたら、それぞれ具体的に挙げてください。

## 朴恵淑候補

継続したい点は以下の項目です。

- ・耐震補強等の環境整備による安全性向上
- ・組織強化による産官学連携の推進
- ・スマートキャンパス事業によるエネルギーコスト削減
- ・ドクターヘリの運航開始による地域医療へ貢献
- ・学長表彰制度新設による研究活動の活性化
- ・国際連携推進による国際交流の活性化
- ・三重大学のアピール度向上（研究・教育・地域貢献（環境・防災など））

これらの点は、今後もさらに永続的に向上させていきたいと考えます。

皆さんと協力しながら、改善する点は洗い出し、その課題に対して今後真摯に取り組んでいきたいと思えます。

## 駒田美弘候補

国立大学が法人化されて10年が経過し、大学構成員の意識も予算構造も大きく変化しました。豊田長康前学長、そして内田淳正現学長のリーダーシップにより、大学の特徴を生かした様々な改革が押し進められ、多くの領域で三重大学の活性化が図られたと考えています。学内には、高等教育創造開発センター、学生総合支援センター、国際化戦略本部、教養教育機構などが設置され、これまで以上に充実した教育サービスが学生に提供されるようになりました。また、地域イノベーション研究科の設置により産官学民連携の共同研究事業が積極的に押し進め

られました。三重大学が、その強みと特色を最大限に生かし、自ら発展する仕組みの構築に向けて歩み始めたことは評価できると思います。

その反面、いくつかの課題もあると考えています。大学の法人化と軌を一にして、大学から発信される研究論文数は低迷しています。これは、全国の国立大学に共通の課題かもしれませんが、大学への運営交付金の削減、教育充実に向けての業務の増加、社会や企業等や資金獲得・知財活動、複雑化する管理業務などのため、研究に費やす十分な時間を確保することが難しい状況になっています。さらに、人件費削減による研究者の絶対数の減少も起こっています。この研究力の停滞に対して、本学は「選択と集中」の方針をとっていますが、必ずしもうまく機能していないと思います。さらに、研究成果の社会還元、実用化が叫ばれていますが、過度の実用化志向は、基礎研究を弱体化させ、社会の未来を担うべき研究力そのものを損なうことがあると思います。研究は、産業、経済、社会へと通じ、自然、歴史、文化へと連なって行くものです。実用化、あるいは製品化だけが社会のニーズに応えることではないと思います。研究は、若い人達の知的好奇心をかき立てることによって未来社会を担う人材を育てる効果を持っていると思います。

魅力的な研究プロジェクトは、個々の研究者の地道な研究活動の集約の結果として作り上げられるものですし、三重大学の研究者に対して、自由で多様な研究活動を保障することは、大学としての大切な見識であると考えます。

**質問③** この間、東日本大震災からの復興支援のための給与の臨時減額、退職金の引き下げ、および55歳昇給停止など、毎年のように教職員の給与が引き下げられてきました。今年度も、去る8月7日、人事院は、来年度以降の平均2%の給与引き下げ（55歳以上は平均4%の引き下げ）を勧告しています。このままいけば、今年度においても、大きな給与引き下げが予想されるところです。この点につき、貴候補は、どのようにお考えでしょうか。

#### **朴恵淑候補**

従来、国の復興支援に対して、三重大学は政府が求める給与減額に真摯に取り組んできました。今後、給与削減の割合を抑制する様々な工夫を行うと同時に、他大学の動向も見極めながら、給与に関しては、三重大学の教職員の利益を損なわないように検討し、最大限の努力をしていきます。

この回答に関連する方針として、質問①で回答した6つの施策のうち、1) -①②、2) -①、3) -①、4) ①②も参照して下さい。

#### **駒田美弘候補**

教職員一人ひとりの生活を守ることは、学長の責務として極めて大切であると考えています。安心できる生活があってこそ、意欲的に職務に取り組むことができると思います。これまでの給与の削減に対して、教職員だけでなく、大学執行部も苦しい思いを共有していると思います。

給与の削減についての人事院勧告に対しては、大学の財務経営状況を適切に把握することで、可能であること、困難であることの判断をしていかざるを得ないと思います。ただし、そのような決定に至った理由、判断根拠を教職員に誠実に提示し、自らの判断の説明責任を果たしたいと思います。同時に、教職員一人ひとりに、将来の給与見込みに関する詳細資料を提示し、教職員の中長期的な生活設計への影響について説明できるようにしたいと思います。

質問④ 現在、国内の他の国立大学法人において、年俸制の導入の動きが活発化しています。私たち教職員組合はこの年俸制導入が、将来にわたって実質的な給与引き下げにつながると同時に、業績給との連動によって、給与そのものの性質を変質させてしまうのではないかと危惧するところです。この点につき、貴候補は、どのようにお考えでしょうか。

#### 朴恵淑候補

年俸制は、執行部と教職員一人ひとりが対等な立場で検討すべき施策であると考えます。国の求める年俸制の一部導入については、教職員一人ひとりの業績と業務の評価をバランス良く、適切に判断して実施することが必要で、様々な状況を考慮した対応を考えていきます。

この回答に関連する方針として、質問①で回答した6つの施策のうち、1) -①②、2) -①、4) -②、5) -①も参照して下さい。

#### 駒田美弘候補

年俸制の導入に関しては、実質的な給与削減になる可能性、さらには大学教職員の人員削減に至る可能性も含めて、慎重な対応が必要と考えます。人事院勧告に対する対応と同様、年俸制の導入に関しても、大学の財務経営状況を適格に把握した上で、将来にわたって間違いのない判断をしたいと思えます。そして、その決定に至った具体的な根拠を教職員にお示し、理解を得る努力をしていきたいと思えます。

業績給は、教職員の秀でた勤勉さに報いるとともに、就業意欲をさらに高めることを目的にした制度であると理解しています。その導入にあたっては、本来の趣旨に沿うことが前提であり、評価システムが確立されていない状況で安易に導入することは慎むべきであると考えます。また、年俸制と業績給との連動についても、給与そのものの性質を変えてしまうことのないように、その制度設計を行うことが必要であると考えます。

質問⑤ 現学長の時代において、教員の研究費の調達に際して、競争的資金の獲得が強調されてきました。この点につき、私たち教職員組合は、運営費交付金等の基盤的経費の拡充を訴えてきているところですが、貴候補は、これからの研究費の獲得・調達のあり方について、どのようにお考えでしょうか。

#### 朴恵淑候補

文部科学省に対して、三重大学に配分される運営費交付金の拡充を訴え続けていきます。

研究費の獲得に向けては、支援体制を強化し、競争的資金獲得にチャレンジします。競争的資金獲得の難しい基礎的な研究分野には、学内の研究費助成制度を見直し、研究の活性化に繋がる各種プロジェクトに対して、積極的に支援します。

この回答に関連する方針として、質問①で回答した6つの施策のうち、1) -②、4) -①②、5) -①②③も参照して下さい。

#### 駒田美弘候補

大学院、および学内共同教育研究施設で実施されている研究活動は、人文科学系、社会科学系、理工科学系、自然科学系、人間科学系など極めて幅広い分野にわたっています。優れた研究成果の創出には、それぞれの研究分野に適した学内研究環境の整備、文理の枠を超えた共同研究活動の支援、学外機関との連携による研究活動の推進が必要です。我が国の高等教育に対する予算は、対GDP比で先進国中低位であり、拡充が望まれるところです。

しかし、現実問題として運営費交付金が減額されていく状況では、研究に必要な外部資金を獲得するために、自らを競争的な環境にさらしていくことを避けられないと思えます。ただ、競争的資金の獲得は、教員に一方的

に求めるものではなく、大学執行部も責任の一部を担うべきであると考えます。国立大学法人には、国が次々と打ち出す施策にスピード感を持って対応する機動性や地域産業界や地方自治体と協力を積極的に推進していく連携力が求められます。私は、学長や理事、副学長は、研究推進や研究費獲得に対して適切なガバナンスを発揮すべきであると考えています。具体的には、学内共同のリサーチ・アドミニストレーター、産学官民連携コーディネーター等の専門職を置くことにより、学部間、研究者間のコーディネートを促進し、新しい学術分野の開拓や研究の効率化と高度化を可能にし、産学官共同研究の推進、競争的外部資金の獲得を迅速かつ効率的に図る体制を整備します。

このように、競争的資金の獲得を目指す体制整備は、大学の生き残りには必須であるとの考えを持っていますが、一方で、競争的資金にそぐわない基盤的な活動経費を必要とする学術研究活動があることを理解しています。各部局に配分される基盤的な教育研究経費に関しては、その減額は極力避けたいと思いますし、運営費交付金等の基盤的経費の拡充は、重要な課題であると認識しています。

質問⑥ 今年、教職員組合が実施した教員アンケート結果によれば、「多忙・研究環境・人間関係などについてストレスがある」と回答した人が33%、「うつ病になるのではないかと不安がある」と回答した人が13%、および「高血圧、脳梗塞、心筋梗塞などの不安がある」と回答した人が12%となっています。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、貴候補は、どのような方策をお考えですか？

#### 朴恵淑候補

教職員一人ひとりの健康を守ることは、執行部としての最大の課題と認識しています。職場環境の改善のために、教職員相互のコミュニケーションを図ると共に、業務負荷の平準化を図り、残業の抑制や過重労働の防止に努めます。

心身の健康管理については、既存の産業医制度や人権擁護システムが十分に機能していくためのシステムを強化し、健康管理センターにメンタルヘルスを含む全教職員の健康管理のできる機能強化を図り、教職員のカウンセリング室を設けます。

この回答に関連する方針として、質問①で回答した6つの施策のうち、1) -①、2) -②、3) -①③も参照して下さい。

#### 駒田美弘候補

法人化への移行後、教職員に対する健康管理体制は次第に改善されていると思いますが、教職員組合が実施した教員アンケート結果からも明らかのように、十分であるとは言えません。現在、私は、保健管理センター長を担当しており、質問にあった教職員の心身の健康管理は極めて重要な課題であると認識しています。センターには、内科医師（産業医）、精神科医、看護師、保健師が勤務していますが、教職員と在学生を合わせて9250名の健康管理を担当するマンパワーとしては絶対的に不足しています。定期的な健康診断だけでなく、個別相談への迅速な対応や教職員の健康状態の改善に対して具体的な提言・支援を行うことができるセンター機能の充実が必要であると考えています。

ご指摘の心身のストレス環境の改善に向けて、勤務の合理化、効率化、福利厚生の実現に努力したいと考えています。さらに、学内には800名近い女性教職員が勤務されていますので、男女共同参画の推進とともに、女性キャリア支援センター（仮称）や全学部対応の保育環境整備、病児保育所の設置等、女性の立場に立った働きやすい職場環境作りにも取り組み、女性職員の職場や社会生活でのストレスの軽減を図りたいと思います。

質問⑦ この間、大学職員のうち、非常勤職員が増えてきました。充実した大学運営のために、その待遇の改善は喫緊のものであると思われます。この点、貴候補は、どのようにお考えでしょうか。

#### 朴恵淑候補

雇用環境の改善のために、非常勤で勤務する職員とのコミュニケーションを図り、その待遇の改善について検討し、実行します。希望する職員に対しては、安定した雇用という観点から、常勤職員に登用できる仕組みを考えます。

この回答に関連する方針として、質問①で回答した6つの施策のうち、1) -①、3) -①③も参照して下さい。

#### 駒田美弘候補

長期間にわたり非常勤職員として勤務することは、勤労意欲の減退や転職に繋がる可能性があり、優秀な職員を失う結果になると思います。非常勤職員の常勤化は、附属病院において、主に医療技術系職員を対象として、公正な評価制度と選考方法の下に開始されており、その必要性は十分に認識しています。他の部局においても、同様の施策を実施する体制の整備を含め、積極的に検討していきたいと思います。

質問⑧ 現在、学生が学び成長する環境は、高学費・低水準の奨学金のもと、ますます劣悪化しています。のみならず、過去になく、生活費を稼ぐためのアルバイトを余儀なくされています。この点、三重大学において、学生の勉学研究条件を保障するために、貴候補は、どのような対応を考えておられるのでしょうか。

#### 朴恵淑候補

経済困窮により十分な勉強時間の取れない学生など、学生の教育環境充実のために、以下の制度を充実させます。

- ・授業料免除制度（全額や半額免除）の拡充
- ・個人、民間団体、企業による奨学金制度の充実
- ・ティーチングアシスタント（TA）やリサーチアシスタント（RA）の拡充
- ・学内施設の利用条件の緩和
- ・留学支援制度の積極的周知とサポート

この回答に関連する方針として、質問①で回答した6つの施策のうち、6) -②③も参照して下さい。

#### 駒田美弘候補

在学生が経済的に困窮し、生活費を稼ぐためのアルバイトを余儀なくされ、十分な勉強の時間を確保することができないのであれば、三重大学は、その状況を改善し、学生の勉学と生活を保障する責務があると考えます。既に種々の学費免除制度や奨学金制度が提供され、その内容も徐々に充実されてきていますが、十分とは言えない部分もあるように思います。現行の制度自体を今一度検証するとともに、必要に応じ、本学独自の修学支援制度を設けることを検討したいと思います。



… \* \* 三重大学教職員組合はあなたの心強い味方になります。 \* \* …

困ったことがあれば気軽にご相談下さい。

連絡先 三重大学教職員組合書記局

(教育学部附属教育実践総合センター建物内1階)

TEL 直通059-231-4447・内線2169 E-mail KYF03351@nifty.ne.jp

