

令和元年 10 月 20 日

徳島大学教職員労働組合
中央執行委員長 齊藤隆仁 殿

徳島大学長候補者
野地澄晴

大学の現状と今後の進路にかかわる見解についての質問 に対する回答

拝啓 この度は、質問状をいただきありがとうございます。

徳島大学教職員労働組合におかれましては、徳島大学の教育研究や医療活動の前進と、教職員の労働条件の向上のために努力していただき、ありがとうございます。

下記に、いただいた質問への回答をいたしますので、よろしくお願い致します。

敬具

記

質問 1 独立行政法人化以降の「大学改革」についての総括と、これから徳島大学が進むべき方向について

1-1 これまでの政府主導の「大学改革」とそれへの徳島大学の対応に係る総括について

文部科学省は、平成 25 年に「国立大学改革プラン」を、今年 6 月には「国立大学改革方針」を策定し、7つの柱で取り組むべき方向性を示しました。柱の 7 番目に「国立大学の適正な規模」が記載されています。私の見解は、これら改革の根底には「少子高齢化」の問題が大きいと考えています。18 歳人口の減少にも関わらず多数の国立大学が必要であることを示すことが重要であると考えます。

これまでの「大学改革」に対して、本学はいち早く対応したと考えています。そのひとつが大学の機能強化への対応で、本学の強みである生命系・理工系を伸張させるため、生物資源産業学部の新設、理工学部への改組、人文・社会科学系に特化した総合科学部への改組です。この改革により、国立大学改革強化推進事業に採択されるなど、財政面においても成果を得ていると考えます。なお、文部科学省から示された「改革」ではありますが、その改革に際しては、地方創生の観点から、地域の要請に応える改革でなくてはならず、その意味でも成果を得ていると考えています。

なお、今年示された「国立大学改革方針」への対応は、検討の緒に就いたばかりです。

1-2 今後の予算不足への対応策について

令和元年度の文部科学省の予算配分から「成果を中心とする実績状況への配分」へと方針が変わり、より一層評価に重み付けされた配分方法へと転換されています。これに伴い、評価による配分額も大きくなっています。

この評価指標は、「教員一人当たり外部資金獲得実績」「若手教員比率」「人事給与・施設マ

ネジメント改革状況」など5項目からなっており、この指標に基づく配分額では、約2千万円の増額となりました。来年度の評価指標は未だ不透明ですが、予算増額に向けては、これら指標に対して、本学の実態に応じた対応策を打つことが有効であると考えています。

また、外部資金の獲得は、これまで以上に重要になってくるのは間違いありません。大学産業院での収益システムの実質化による企業からの支援、大学の関係するファンドの設立と大学発ベンチャーの設立促進、寄附金を得るためのシステムの拡充を図り、予算不足に対応できればと考えています。

1-3 「軍学共同研究」について

軍事のみが目的である研究等は、行うべきでないと考えています。一方、人類が救われる研究が同時に軍事にも使用できる研究もあり、そのような研究を行うことを問題にすることはできないのも事実です。

現在、研究戦略室において議論を重ねているところであり、今後、本学のポリシーを明確にする予定です。

1-4 大学のあるべき姿について

徳島大学のビジョンは、「世界が抱える課題を地域から解決する大学」「世界レベルの研究ができる大学」この二つです。この二つを達成するため、下表に示すような基本方針で運営を行い、これからも維持したいと考えています。これは、今年度の「新任教職員研修会」で私がプレゼンした内容です。さらに、Inclusive(誰も取り残さない)も基本方針に追加しました。SDGs への対応も必要だと考えています。

	OLD University	NEW University
教育	教員主体	学生主体
教育方針	大企業型人材	スタートアップ型人材
研究	論文数	インパクト・社会貢献
社会貢献	個人的	組織的
産学連携	個人的	組織的 (大学産業院)
経営	クローズド	オープン
人事方針	一律・ポスト制	評価・ポイント制
財政	運営費交付金	運営費交付金+自己財源 (割合を増加)
運営実務	教員中心	職員中心

質問2 活力ある組織を実現するための「対話の経路」について

2-1 政府が進める「トップダウン体制による大学運営」の是非について

基本的な方針は問題ないと思います。

2-2 現場の教職員の声をどのように集めるかについて、具体的な方策について

大学全体を俯瞰して、大学を運営する必要があると同時に、現場からの要望を反映することが必要であることから、教育や研究など各戦略室には現役の教員を副理事として配置し、合意形成をより速やかに行っております。

各部局長とは、「部局長との懇談会」を定期的で開催(各部局年2回)し、部局が抱える課

題などについて意見交換を行っております。

新たな取り組みとして、教職員労働組合からのご提案もあり、昨年度は、「今後の大学運営に関する意識調査アンケート」を実施しました。その結果についても全教職員に公表しております。寄せられた意見の分析が、大学運営に重要かつ有効であると認識しており、今後も定期的実施したいと考えています。

また、ポイント制の導入など大きな制度改革の際は、全学説明会を開催し、現場からの意見を聞くこととしています。今年度は働き方改革への対応が必要であるため、全学説明会の実施を予定しているところです。

質問3 今後の給与水準の向上について

3-1 徳島大学教職員の給与が、人勸準拠といいながら、地域手当が国家公務員(3%)よりも低い2%に抑えられている点について

地域手当の支給率については、運営費交付金の配分など中長期的な財政状況等を勘案すれば、現状どおり2%で据え置かざるを得ないと考えています。

3-2 教員の業績評価による年俸制について

新しい年俸制については、現在検討を進めているところですが、業績給部分の評価は、現行の教員業績評価基準を適用してはどうかと考えています。現行の評価基準は、法人化直後から導入を進め、改善を重ねて現在に至っており、学内では定着していると考えているのが理由です。

質問4 働きがいのある職場づくりについて

4-1 教員・事務・病院それぞれの職場の現状に係る認識について

4-1-1 教員・研究者の職場について

運営費交付金の削減の影響で、人件費、物件費ともに減少しており、非常に厳しい環境下にある職場となっています。この状況を打開するには、外部資金の増加しかなく、多様な方法で外部資金を得る努力をしています。ご協力いただければと存じます。

4-1-2 事務職員の職場について

事務職員の役割は非常に重要です。人員削減の影響などにより、事務職員に大きな負担がかかっています。また、来年度から「同一労働同一賃金」指針の施行により、正規雇用職員と有期雇用職員の業務の違いなどについても配慮する必要があります。働き甲斐との問題とも関連してきますので、正規雇用職員と有期雇用職員が、それぞれに働きやすい環境や労働条件を整備する必要があると考えています。さらに、一部の職場には、教職協同を積極的に導入したいと考えています。高度専門職についても今後検討する必要があると考えています。

4-1-3 病院職員の職場について

働き方改革が必要な職場ですが、様々な問題があり、現状を見ながら、より良い職場になるように改革してゆく必要があると思っています。手当については、必要だと思っておりますが、病院の財政状況に依存すると考えています。

4-2 教員に係る昇任人事（とくに教授への昇任）について

全学人事委員会で審議しますが、昇任人事については、基本的には各部局の方針を尊重する考えです。

質問5 学長・理事の選考方法について

5-1 学内意向調査の存続とその結果の尊重について

学長の選考は、国立大学法人法第12条により、国立大学法人徳島大学学長選考会議において行うので、そこでの議論に委ねることになります。

5-2 学長以外の理事・副学長の選考方法について

理事については、国立大学法人法第13条により、学長が任命することになっているので、学長が最適であるとする理事を選ぶことが、大学改革を進めるのに必要であると考えています。

副学長についても、同様の考え方です。

質問6 労働組合との関係について

これまでどおり、定期的に有意義な意見交換を行いたいと考えています。