

11月19日に金沢大学学長選考、第1次意向投票の推薦候補者として工学部長 尾田十八氏、副学長 鹿野勝彦氏、副学長 中村信一氏の三氏が発表されました。金沢大学教職員組合では、早速、三氏に公開質問状をお届けし回答を求めたところ、三氏より回答がありましたので、組合員の皆さんにその内容をお知らせします。

法人化初めての選考ということで、今後の候補者の大学運営への基本的立場をしっかりと踏まえての意向表明が行なわれるとともに、公明正大な学長選考が行われるよう、注目をしていきたいと思ひます。

07.11.20

### 金沢大学教職員組合のアンケートへのお答え

鹿野 勝彦

はじめに

今回の学長選考にあたっては、被推薦者には所信調書の提出が求められており、私もその調書を提出いたしました。今回のアンケートの項目には、所信調書で回答を求められている項目と一部重複するものがあります。その項目については、基本的には所信調書をごらん頂くこととし、補足的にお答えすることといたします。

#### 1 大学運営について

1 基本方針 所信調書で記した通りです。「現場の声を聞き、現場の実態に即した」運営を、というのは、当然ですが、その場合の「現場」には、教職員だけでなく、院生・学生をはじめとするさまざまな、いわゆるステークホルダーを含むと考えます。

2 財政 これもある程度所信調書で記しました。運営交付金の配分方式については、個別大学の努力を超えた問題で、国立大学協会等を通じた活動が必要でしょう。研究のための基盤的資金確保は当然ですが、あわせて教育のための基盤的経費の確保も重視すべきと考えます。

3 労働条件 労働条件・労働環境の改善は、質の高い教育研究の遂行の前提と考えます。金沢大学が教職員にとって働きやすい魅力ある職場であるということは、院生・学生にとって学びやすい魅力ある大学であることと結びつくはずで、この点がすべての基本と考え

ます。

4 組合との関係 かつて組合の責任者を務めた者としては、率直に言って現在の組合のあり方に対し、物足りなさを感じています。例えば今回の再編・改組に際しても、組合からの積極的な問題提起や提言がそれほどあったようには思えないからです。

いわゆる「当局」と組合の間には、よい意味での一定の緊張関係が必要だと、私個人は考えています。

#### 2 金沢大学の将来像について

大学一般、国立大学、そして金沢大学をとりまく当面の状況については、所信調書にも記したように、きわめて厳しいものと認識しています。私自身、今回の再編・改組は、これを乗り切るための仕掛けと考えて推進をしてきました。その立場からは「研究センターの総合大学」という捉え方は、間違いとまではいいませんが、あくまでも「教育重視の」という観点を失わないようにすべきと考えています。研究も診療も、大学という高等教育機関のなかでのそれであることを、忘れてはならないと考えます。

組合の活動におかれても、いかに大学の、そして本学の教育の水準を維持し、高めてゆくかという観点を積極的に取り入れていただきたいと、蛇足ながらつけ加えておきます。

## 基本方針

中村 信一

平成16年4月の法人化に当たって制定された「金沢大学憲章」の中で、「地域と世界に開かれた教育重視の研究大学」を基本理念として掲げています。私は、「個々の教員が、何ものにも束縛されることなく、真理を追求し、新たな知を創造し、それに基づく教育を行うことが大学の根幹である」との認識に立ち、大学運営を行います。

具体には、「3学域・16学類」の計画構想された内容の具現化を最重要課題として捉え、以下の事項を主要な基本方針として大学運営を行います。1) 広く内外の意見を取り入れ、透明性と説明責任を確保しつつ、法人としての自主・自律的な運営を図ります。2) 意思決定過程において情報の共有化を推進し、建設的な議論の拡がりに努めます。3) 全ての教職員が、他の立場を尊重しつつイコールパートナーシップの意識のもとに、施策の立案・実行について、責任を持って分担・遂行することよう努めます。

### 財政

運営費交付金は大学存在の基盤経費であり、成果主義は馴染まないと考えています。研究大学としては、研究にあっては、強いところをさらに強化して研究の拠点化を図り、これによって弱いところも強化するという全体的な浮揚策を考えています。

### 労働条件

教職員の給与・労働条件については、引き続き「人勧準拠」を基本として労働条件の改善に留意したいと考えます。また、変化する時点時点において実情を十分に認識し、労働条件・環境について考えることを基本といたしたい。

特に病院について、これまで病院担当理事とし

ての経験を十分生かして看護師をはじめ教職員が安心して働けるよう努めるとともに、つくしんぼ保育園への協力、病児保育施設の設置など、必要な施策を講じて参ります。

### 組合との関係

役員会・役員懇談会で時折組合との協議内容がテーマとなりますが、常に関心をもってそれに臨んできました。林学長が言われる「組合は大学運営のパートナーである」と言う考えに共感しています。

### その他について

- ・ 大学運営の重要な柱の一つはこれまでの改革を軌道に乗せ新生金沢大学を如何に発展させるかです。二つには、これまで計画的に築いてきた国立大学の責務を如何に維持していくかです。
- ・ 重要事項等について学長が直接教職員に説明する会の開催、地域と一体性のあるリジョナルセンターとしての金沢大学の正確な情報を発信するため、何らかの機会を設定していきたいと思えます。

### 金沢大学の将来像

総合大学としての個性を自律的に高める一方、地域および国際連携を進めることで、地域のリジョナルセンターとしての役割を果たし、かつグローバルにはナショナルセンターとなり、10年後には我が国でのベスト10大学になることを目指します。

詳細には所信調書を御覧頂きたく存じます。

## 金沢大学教職員組合よりの 推薦候補者への質問事項

大学運営の基本原則と、金沢大学の将来像を、中心にご意見を伺いたいと思います。

### 大学運営について

基本方針：平成20年度から三学域構想が実行に移され、今までと大幅に制度が変わります。

新体制のもとで大学運営をどのように行うか、基本的な考え方をお聞かせください。新学長は上から画一的・統一的に運営を押しつけるのではなく、現場の声を聞き、現場の実態に即したガラス張りの大学運営をすることが必要だ、と私たちは考えています。

財政：大学財政をめぐる状況が年々厳しさを増し、最近運営交付金の配分に成果主義を取り入れる動きがあります。新学長はこのような動きに対しどのように対処されるつもりかお聞かせください。その中で、研究大学としての側面をどのように強化するのか明らかにしていただきたい。

労働条件：教育・研究活動を通じて金沢大学が社会貢献するためには大学教職員の多忙化の解消、非常勤職員の待遇改善、附属病院の看護師の待遇改善など労働条件の改善が必須であると考えます。労働条件の改善についての基本的な考えをお聞かせください。

組合との関係：現学長は「組合は大学運営のパートナーである」と学長懇談会で発言されています。私たち教職員組合は立場上の対立点はあるものの、金沢大学を良くしたいという点では大学法人と共通の目標を持っています。組合との関係をどのように考えているかお聞かせください。

### 金沢大学の将来像について

今後大学を取り巻く状況は予断を許しません。その中で、研究中心の総合大学としての金沢大学の将来像をいかに描くかは大学法人のみならず大学構成員にとっても重要です。金沢大学の将来構想をお聞かせください。

2007年11月19日

## 学長選考 立候補者アンケートへの回答

名 前 尾田 十八

大学運営について

基本方針について：

学長選挙に際しては、公示と共に公表される所信調書を提出しており、これに大学運営等も記載しております。そこでは、経営の透明化に重点を置き、情報開示と全学的な意志の疎通を計りつつ、大学全体としてアグレッシブな組織となる工夫を行う、ことを述べています。その具体的行動として、(1) 運営組織としてトップダウンとボトムアップの整合を図る。

(2) 基本方針の決定は全学意志で、その行動は専門機関にまかせる。ことをあげています。

財政について：

減少する運営交付金についての対策は、基本的には入る方の努力としての外部資金(科学研究費、共同研究、受託研究および寄附金等)の増大と、一方では資金の効率的運用しかありません。前者については、今後寄附金の増大策が必要でしょう。また後者については、教育・研究に重点を置き、まず必要な基本的経費を確保することが大切だと思います。

労働条件について：

私も1人の教員であって、近年の多忙化やそれに対応して待遇改善が進まないこと、つまり労働条件の改善の必要なことは実感しています。それを解決する良案を見出すことは大変ですが、教育・研究に関しては、これまで以上にTA・RAを活用することと、また停年退職される方々への御協力が1つの方法になると思います。さらに所信調書にも書きましたが、教員人事への

ポイント制導入も必要ではないでしょうか。

組合との関係について：

大学の日々の運営は一部の人々で行われているのではなく、全構成員の協力と努力のたまものです。よってこれらの方々の意志や考え方をいかに正確に把握するかは重要な事です。このことは(1)で述べた運営組織としてトップダウンとボトムアップの整合を図るにつきますが、組合はその点でこれまで通り、重要なパートナーとっております。

その他について：

上記で述べた点も含め、特に次の4点を重視した活動を考えています。

1. 運営面では、トップダウンとボトムアップの整合を図る。
2. 改編される学域・学類に対応した教育活動の順調な運営を図る。
3. 研究活性化のための大学院の改組を考える。
4. 地域の伝統・文化を生かした教育・研究と、その社会貢献を図る。

金沢大学の将来像について

この点も所信調書で述べていますが、特に「人間性・創造性・信頼性」を重視した21世紀の教育・研究・文化を担う魅力ある大学となることを考えています。

具体的には、世界に目を向け、情報を発信しつつも、特にこの北陸の環境、風土、生活を重視した個性的な教育・研究・社会貢献等を行い、個性輝く基幹大学になることを目指します。

## 金沢大学教職員組合女性部のアンケートへのお答え

鹿野 勝彦

貴アンケートは4項目からなっており、その多くは女性教職員の採用処遇、労働条件・労働環境等に関するものです。私自身は現在の担当が教育・学生ということもあり、これらの項目に対して具体的にお答えできるだけの知見を持っておりません。また関係する事項についての制度や数値について調べるだけの時間も、いまは与えられておりません。

よってここでは、アンケートの趣旨からややはずれるかとは思いますが、金沢大学で働き、学ぶ女性について、順不同で常日ごろ考えていることを記させていただくというかたちでお答えすることをお許し下さい。

まず、教職員の採用、職階の構成については、女性の積極的採用、登用などは当然必要なことと考えますが、個々の人事の積み上げとしての数値目標を、実現可能なかたちで具体的に提示するのは、なかなか難しいことでしょう。

労働条件・労働環境からすれば、本学が女

性にとって働きやすく魅力ある職場であるために何をすべきか、ということになりますが、組合全体のアンケートで記したように、それは女性の院生・学生にとって学びやすい魅力あるキャンパスであることと、同義であるはずです。そういったキャンパスを作り上げることは今後の金沢大学の戦略にとっても、きわめておおきな意味を持つと考えます。

私がかかわっている開発の分野では、以前はWID(Women In Development)ということばをよく使いましたが、最近はむしろGAD(Gender And Development)という語に置き換えられてきました。つまり女性の抱えている課題を解決するには男性側の課題も見て、トータルに考えないと実効性がないということなのですが、キャンパス内においても同様のことは言えるように思います。

大学のトップが女性の教職員と懇談の場を持つのは当然のことですが、女性の院生・学生等とのあいだでも、同様の試みがあってもいいように思います。

## 女性部

## 女性部よりの推薦候補者への質問事項

1. 育児や介護などの負担は、女性に多くのしかかっているのが現状です。第2次男女共同参画基本計画は2014年までに男性の育児休業所得率を10%、女性は80%に引き上げると数値目標を提示しています。金沢大学においても男女の教職員がワークライフバランスを実現することが、個々人がより豊かな生活を送る上で必要不可欠です。また、角間北地区に保育所の設置の要望もあります。育児や介護を抱える教職員への支援についてのお考えをお聞かせください。
2. 第2次男女共同参画基本計画は2010年までに国立大学法人に勤める女性教員の比率を20%に引き上げることを謳っています。2007年の金沢大学の研究者の女性割合は16.4%ですが、学部ごとにバラツキがあり、助手など低い地位に女性が多く、偏在しています。職員を見ると、課長・事務長、副課長・専門員、専門職員・係長などは圧倒的に男性が占めています。私たち女性部は、女性教員の積極的採用・昇任、そして女性職員の積極的

登用および昇任・昇格が、必要と考えています。女性の積極的採用、登用・昇任・昇格などについて、どのようにお考えですか。具体的な数値目標などあれば、お教えください。

3. 非正規雇用者は女性が多くを占めています。金沢大学では非常勤職員からの事務職員登用制度は今年で2回実施されましたが、勤務期間は在職1年から選抜されています。女性部では、長期にわたって非常勤職員として勤務された方の経験を考慮し、技術職の補佐員も受験できるように登用試験を改善すべきだと、考えています。非常勤職員の待遇をどう改善すべきかなどをお考えをお聞かせください。
4. 女性部は、現学長との懇談会を2004年よりもってきました。金沢大学の男女共同参画を進めるためにも、女性労働者との意見交換の場として、引き続き年に2度ほど、新学長とも懇談会をもっていきたいと思いますが、

2007年11月19日

## 女性部からのアンケートに対する回答

名 前 尾田 十八

1. 男女の教職員がワークライフバランスを実現することには賛成です。日本では、特に男性の育児休業取得率が低いようですが、規則上の制限はないはずで、むしろ職場としての雰囲気や個人の考え方に理由があるようです。これからはこのような点も含め、職場環境を良くして行く必要があると思います。

2. 基本的には、本学への教職員の採用・昇任・昇格等については、男・女の性別は無関係で、本人の能力で行うべきです。これまで本学はそうに行っている聞いていますが、それが学部や職域でかなりバラツキがあるならば、まずその理由を明らかにし、

対応を考えるべきだと思います。

3. 非正規雇用者に対し、正規職員へ登用することは現在もその制度を行っている聞いています。ただ大学全体の定員が減少されている現状では、多くの人をそのようにすることは不可能です。したがって経験も含めてその人の能力を正當に評価する方法が大切であると考えます。

4. ここで示されたように、女性部特有の問題があるわけですから、当然従来通りに懇談会は必要と考えています。

## 女性部のアンケートについて

中村 信一

### 1. 育児・看護について

育児・看護は男女に関わりなく全職員にとって重要な課題です。国の施策のさらなる改善が最も望まれているところです。大学としては現状の問題点の改善に前向きに取り組むたく思います。その一環として平成20年度には病児保育の開始を目指したく思います。

### 2. 女性の採用等について

職員の採用、昇任・昇格は透明性・公平性が基本と考えています。しかしながら、同時に第2次男女共同参画基本計画を強く

意識することが必要と考えています。

### 3. 非常勤職員の待遇

現状においても非常勤の技術職員は登用試験を受験できる仕組みとなっていると理解しているところです。また、非常勤職員の待遇改善に関しては、変化する時点時点において実情を十分に認識して、改善等に取り組むたく思います。

### 4. 懇談会

女性部と懇談会は引続き持ちたく思います。