

## 第二期中期目標・中期計画（第三次原案） についての意見（1）

### （1）学長アクションプランの公表について

5月8日（金）における人間社会学域における説明会において、学長より今後10～15年後の将来像、ヴィジョンについて説明があり、また櫻井理事よりこの中期目標・中期計画はその長期的な大学の機能別分化に向けての助走期間において、6年間で達成できるものを100項目以内で記載する旨の説明があった。

第2期中期目標・中期計画の前提ともなるべき金沢大学の長期的計画ともいえる学長アクションプランがどのようなものなのか、口頭で抽象的な説明を展開するだけでなく文書で公開し学内からの意見を徴すべきではないでしょうか。

### （2）第2期中期目標・中期計画の全体の関連について

同じく上記の人間社会学域説明会において、生田法学類長より学長に対して教育に関する項目はそれなりに熟慮されたものであるが、それを実施する体制が雇用上限数等の関係で果たして可能となるのか、組織運営の改善等との関係で質問があったように、全体の関連がどの程度顧慮されているのか極めて疑問がある。第2期中期目標・中期計画準備室の下には3つのワーキンググループが設置され、その作業結果に基づいて作成されたようであるが、全体の調整、全体を通しての一貫性、統一性を実現する議論は行われたのでしょうか。3つのワーキンググループ合同の会議は果たして行われたのでしょうか？また計画準備室の会議は何度くらい行われたのでしょうか。全体討議が非常に不十分のように思われる。とりわけⅡ「業務運営の改善及び効率化」以降の項目については事

務的に作成されたものかと推察されるが、どの程度全体討議にかけられたのであろうか。その中には教育研究に密接に関わる項目もあるので、是非とも教員層の意見も十分に反映して頂きたい。

以下に、全体の一貫性、統一性という点で疑問と思われる点を、些少な点も含めて2点指摘する。

(a) Iの1「教育に関する目標」においては、4-1では「3学域・16学類」、8-2や14-2等では「学域・学類」と表現され、また4-2、10-1等では学類としての教育単位に言及している。しかしながら、Iの2「研究に関する目標」においては、研究組織において学類に対応する「系」という研究単位に関する表現は管見の限りただの一つもあらわれてこない。例えば18-3のように少数の研究者によるプロジェクトチームに関しても単に「所属組織」と表現するだけで、一寸穿ちすぎるのかもしれないが「系」という表現をあえて避けているようにも思える。少なくとも18-1では、「各研究域・系」と基礎的な研究組織としての「系」を明示すべきではなかろうか。

同様のことは、Ⅱの1の「組織運営の改善」34-1にある「学域・大学院及び研究域」という表現についてもいえる。そもそもこの配置が奇妙で普通の教員であれば、このような表現はしないのではと思う。並べるとすると「学域・研究域及び大学院」ではないかと思うが、それはそれとして、重要なことはその後「入学定員の見直し」が記述されていることである。いうまでもなく現在、入学定員および入試の単位は学類を基準としているが、これは入学定員と入試単位を学域にするということであろうか。医薬保健学域全体で入学定員を定

め入試をするということなのであろうか、およそ考えられない話かとも思うが。「学類」および「系」を明示すべきである。この項目の内容についての問題点は(11)において後述する。

(b) 全体を通して外来語のカタカナ表記が極めて多いのであるが、Iの1「教育に関する目標」ではカタカナ表記の後に括弧で日本語用語を記載するが(ex. 1-1、2-1、4-1、5-1、6-1、10-1、10-2等)、Iの2「研究に関する目標」では逆にになっている(ex. 28-2、31-1)。ここは後者に合わせて日本語を先に表示すべきであると考え。そもそも全95項目中カタカナ表記を含まないものはわずかに30項目、3分の1以下であり(もともとグループ等の日本語化したものも含めての話ではあるが)、カタカナ表記はできる限り減らすべきではないかと考える。

(3) (前文)「大学の基本的な目標」について  
大学憲章を冒頭に配したのは評価できる。陳腐な内容のものを掲げるなどという意見もあろうが、それは大学憲章を改訂すべきという議論として受け止めるべきであり、法人化に際して定められた憲章は中期目標・中期計画期間を超えて大学の指針と理解すべきである。ただし、憲章の中の表現「人類の知的遺産を継承・革新し、地域と世界に開かれた教育重視の研究大学」という一文が重ねて引用され、最後に置かれるのは如何なるものであろうか。大学憲章で始まって憲章で終わるのでは中期目標についての基本的な目標の意味をなさないし、同じことを繰り返すのは、この短かな文書の中で無駄としかいえない。もともとの素案には「地方基幹大学」という表現があったようであるが、「我が国の基幹大学として、世界的研究・教育拠点の形成」という表現と矛盾するということで消えたのかもしれない。しかし、金沢大学が日本海側、北陸という地にあり、ラジオ番組ではないが日本列島のほぼ真ん中に位置するという地理的特性については、何らかの言及があってしかるべきではなかろうか。かつては環日本海という言い方や日本海側の基幹大学という言い方もよくされたような気がする。大学憲章には「北陸さらには東アジアにおける知の拠点として、グローバル化の進む世界に向けて情報を発信する」という

表現が存在するが、それを踏まえた表現を工夫できないであろうか。例えば、以下、一例である。

「これにより、金沢大学憲章の理念・目標の達成を目指すとともに、日本列島のほぼ中央、日本海側の北陸の地に位置する大学として、北陸から日本全体へ、東アジアから世界全体へ、学術・情報・文化・知識・技術等を発信し、その確かな地歩を築く。」

以下、些少なことについて2点付加する。

(a) 2段目の「優れた教員の下で先端的研究を推進し」の「先端的研究」の後に「および基礎的な」と付加して頂きたい。

(b) 4段目の「地域と世界における学術文化の発展」の「世界」は削除した方がよいのでは？この段は地域における社会貢献が中心のようだから。

(4) 13-1「学士力」について

まだ必ずしも熟した用語ではないのでは？中期目標の10で表現している括弧の中の「学力の達成度」で十分ではないのでは？

(5) 18-1、18-2「センター」について

人間社会学域説明会では各研究域から自発的に構想を立ち上げるということであるが、もし全く設置しない研究域が生ずれば目標達成不十分とされないか？財政基盤、教員配置等、具体的な説明が必要である。

(6) 18-5「科学研究費補助金」について

「中期計画開始時比で10パーセント程度の増加」というのは、毎年度の話なのか、最後の年だけの話なのか？

毎年採択件数は変動すると思うが、どのように指標を考えればよいのか。おそらく毎年少しずつ増えて最後の年に目出度く6年前の10パーセント増なんてことにはならないのでは。もし後者の意味であるとすれば、計画を達成するためには、計画最後の年まで余力を貯めておいて途中はへこんでもしょうがないという方策が最もベターということになるが、これが研究の進展にとってよいことなのだろうか。もし前者だとすればこれは無理

では、おそらく基準年より下がる年もあるのでは、まして毎年10パーセント増なんてまず無理ではないだろうか。

唯一数値目標が残されたが、検討を要する。もし比較的な数字を取るのであれば、1期の時の総採択件数を何パーセント2期で上回るかという形にならなければならないと思う。さらにいえば、大学の経営という点からすると、採択件数よりもむしろ補助金の総額の方が重要となるのではなかろうか。

#### (7) 19-1「研究成果出版件数」について

人間社会学域説明会で野村系長より要求があったように、金沢大学学術出版のプランを中期計画に盛り込むべきである。学長は自分はよく分かっているとおっしゃっていたが必ずしも前向きな答弁ではなかったが、長野理事は今年度は無理だが来年度は考えたいと明言された。附属病院については具体的な計画が列挙されている。その気があるのであれば、記載することになら問題はないはずである。具体化をお願いしたい。

#### (8) 20-3「アドバイザーボード」について

カタカナに変えたからといって本質が変わる訳ではない。費用対効果が問題である。具体的な構想の説明が求められる。

#### (9) 20-4「女性研究者支援」について

国大協は2010年度までに女性研究者の比率を20パーセントに高めると数値目標を掲げており、学長もそれをめざして頑張ると表明している（「魅力ある大学像を築くため、男女共同参画の一層の推進を」）。数値目標とまでは言わないが、少なくとも女性研究者の数を増やすということを明記すべきである。

#### (10) 中期目標21への項目追加

21-3の後に次の項目を追加して頂きたい。

「北陸地域の大学教員間の共同研究、研究会開催等の便宜を促進するために、市内中心部に必要な施設の確保を行う。」

世界的な先端研究も結構ですが、まず足下の地

道な研究の営みを発展させることもご考慮下さい。都会の大手の私学は駅周辺にそのような施設をもっていますが、金大の場合、サテライトは駐車場もなく研究会等の開催には今一つです。四校記念館では授業も始まったようですが、研究会の場合、料金等はどうかのでしょうか。ご検討下さい。

#### (11) 34-1「組織の見直し」

評価に基づく見直し、改組、および戦略的な人員配置等が述べられているが、大学の基本的な組織、学域・学類、研究域・系、大学院等は安易な短期的な評価によって見直しを行うべき性質のものではない。これは削除すべきと考える。このような形で一般的に見直し、改組について言及するのではなく、1期の段階において見直し、改組すべきとされる問題があるのであれば、具体的にその問題について今期は見直しだけなのか、実際の改組まで行うのか書くべきではないだろうか。

#### (12) 35-1「キャリアパス制度」

側聞するところでは岐阜大学がモデルのようであるが、具体的な構想の説明がなされるべきである。もしまたそれが無いのであれば、検討にとどめるべきではなかろうか。いずれにせよ「教員の意向を尊重した上で」という表現を盛り込んで頂きたい。

#### (13) 42-1「評価データベース」

評価データベースとは具体的に何をさすのか？「評価結果を大学運営の改革・改善に生かすシステム」とは具体的にどういうことを意味しているのか？文面からだけでは目的とするところが明らかではない。34-1にいう戦略的な人員配置と絡んでくるのか、具体的な説明が必要である。それによっては各教職員にとって大きな問題が引き起こされることになる。金沢大学憲章の最後には「人権を尊重し、すべての構成員が職務に専念できる安全な環境を提供する」という表現がある。効率化と業績主義の悪弊に陥らないよう切にお願いしたい。  
(教員α)

## 第二期中期目標・中期計画(第三次原案) についての意見(2)

### 1. 中期目標・計画の決め方・手続きについて

学長が、「『大学が我々に何が出来るか』ではなく、『我々が大学に何が出来るか』」という発想の転換が必要、と必用に言われるが、そうであるならば、以下の点を踏まえるべきである。

- ① 大学主催の説明会の開催が遅すぎる。作成段階で多くの教職員の声を聞くべきである。
- ② 中期目標・計画のうち、Ⅰの研究WGには、より多くの教員(各域公平に)も含まれるべきである。
- ③ Ⅱ～Ⅴはどのように決められたのかが、一般教員にはわからない。事務方が作ったものなのか、WGのメンバーそして過程を公開すべきである。
- ④ 今後のスケジュールを明確にし、第4次案作成前後にも、十分な時間を確保した説明会を開催することを強く求める。

### 2. Ⅰの教育の部分について

① 14-1 奨学金制度の充実が必要なことであり、賛成する。しかし、以下の2点を含めてもらいたい。

- (1) 奨学金の支給対象者を、優秀者に限定するのではなく、経済的理由で就学困難な学生へと切り替えるべきである。昨今の状況を考慮して、彼ら・彼女らへの補助、学費無料制度などを真剣に考案すべきである(すでに東大では実行)。
- (2) ゼミ活動に対する補助金(合宿、フィールドワーク、研究会参加、発表など)の新設。現状では、教員のポケットマネーでしか補助できない。「学士力」というのであれば、このような積極的なゼミ活動への財政的支援を拡充すべきである。(学長戦略経費は競争的資金であり、安定的ではないので、論外)。

### 3. Ⅰの研究の部分について

- ① センターに配置される教員は、定員外であるべきで、学類・系内から提供することには強く反対。すでに人員が少ないからである。
- ② テニユア・トラック制度の拡大に反対する。理由は4点。(1) 有能な研究者・教育者は金大には来なくなるし、残らない。(2) 一層の階層化・人間関係の悪化をもたらす。(3) 長期的教育計画を立てられない。これは大学・学生にとっても不利益をもたらす。(4) 試用期間中は、短時間でまとめられる浅薄な内容の研究の量産を生み出す構造をつくる。
- ③ テニユア・トラック制度の下で雇用される人の研究費と人数を明示してほしい。
- ④ 20-3「研究アドバイザー・ボード」は不要で

ある。いくら「国際的に卓越している」とはいえ、研究方法・思想の大きく異なる人に、アドバイスされても、無意味であり、時間と費用の無駄である。私たちは既に、それぞれの分野で最先端の研究をしている方々と接するよう努力している(国内外の学会への参加・報告、国内外の研究者との交流など)。

- ⑤ 3の(3)「附属病院に関する目標」と比べ、人間社会学域の教員の研究を促進させるような具体的な案が全くないことに、大きな疑問を抱く。偏っていないか? 経常的研究経費の保障、研究時間の確保、国際学会報告への補助制度などを求める。

- ⑥ 教員のキャリア・パスを削除することを求める。「岐阜大学方式」のキャリア・パスにも反対。第一に、大学および大学院では、先行研究を教えることが求められており(高校の延長ではない)、第二に、研究、(国内外の)社会貢献、教育が相互に正の影響を及ぼすと考えるからである。

⑦ 教員評価制度の限定的利用を求める。

- (1) 教員評価制度は、個々人の判断によってその評価点数が異なり、かなり恣意的である。たとえ、系長がチェックしたとしても、他人の研究分野まではわからないし、客観的な評価は無理である。また、自身の研究内容がある程度相対化し、自身の分野のトップ研究を知っている者にとっては、自己評価は低くならざるを得ないことも草案者はご存知だろうか。すでに教員評価制度が試行的に導入されているが、以上のように「主観的な評価」を、昇進や給料などに反映させることにはあらかじめ反対しておく。賃金などに反映することにより、系長の負担も重くなるだろうし、また系長がこれを使って「パワーハラスメント」等を引き起こしかねないと思うからである。競争させることで、研究や教育の質は向上しないし、PDCAサイクルが、実際に学生を相手にする教育、そして実体経済を相手にする社会科学系で通用するとは思えない。
- (2) 教員評価が、34-1と42-1に出てくる。これら2つを考慮すると、教員評価を、労働条件(賃金、昇任、昇格等)、そして、テニユア・トラック、キャリア・パスなどに利用する意図が見える。
- (3) 既に述べたように、(1)から、教員評価は、これまでのように、限定的に、つまり教員自身の研究・教育の改善を考える時の材料の1つにしかならないという程度で、利用されるべきであることを強調しておきたい。

(人間社会学域一教員)