

新学長の選考にあたり、教職員組合では学長候補者の坂井貴文氏に、今後の大学運営、組織の在り方、教職員の勤務条件、研究・教育環境等について見解と方針を伺うべく、質問状を送付しました。以下に坂井氏より寄せていただいた回答の一部を抜粋して紹介します。質疑応答の全体は組合員の皆さんにメールで送付しますとともに、12月10日の立会演説会場での配布を予定しております。学長選考は、本学にいるすべての人に関わる重大事です。是非演説会の方にもお越しください。

I 今後の埼玉大学の運営をめぐる全体方針について

問1 本学の生き残りと発展のための戦略

首都圏北部に位置する中規模総合国立大学である本学は、その生き残りと発展に関して独特な強みと問題点を有していると考えられます。たとえば強みとしては、受験生集めに強い、外部との研究連携をしやすい、などが挙げられます。その一方、地元における存在感が十分でない、中規模であるためにスケールメリットが出にくい、などの問題点があるように思われます。次期学長候補者として、本学が今後の「大学生存競争」で生き残り、力強く発展していくために、どのような大学の性格づけ（アイデンティフィケーション）をしていくべきだとお考えでしょうか。また、その性格づけにもとづいてどのような戦略（全体的方針）を作るべきだとお考えでしょうか。一般論でも個別論でも結構です。

埼玉大学の特徴として地勢的な利点が挙げられます。本学は東北、北関東、北陸、上越に通じる大宮の近隣に位置しており、これらの地方と東京とを結ぶ結節点にあたることから、学生募集だけでなく広域的な地域連携も視野に入れられます。また、5学部が1キャンパスにあることも有利な点です。多様な専門性を持つ教員が結集しており、様々な教育プログラムの提供が可能であることに加えて全学の意思疎通や意思決定に極めて有利です。今後もこれらの利点を生かし、地域貢献をキーワードにして埼玉大学のプレゼンスをあげていくことが取るべき戦略のひとつと考えます。また、ふたつめの特徴として、埼玉大学の教員は研究指向が強いことが挙げられます。昨年、メディアでも取り上げられたように、本学の教員は困難な研究環境の中でも多くの論文を発表しているという実績があります。研究の分野でもプレゼンスを上げ、世界と地域経済への貢献が可能となるような施策を考えたいと思います。

問2 本学の改革の優先順位

前問と関連する質問ですが、本学において現時点で最も遅れていると思われる部分はどこでしょうか。次期学長候補者として、まず取り組みたいと考えておられる部分はどこか、ご説明ください。また逆に、時間はかかるが任期中にかならず改革しなければならない、とお考えの部分についてもご説明ください。

- ・ 国からの要請も含めて、本学が今後検討すべき事項として、教育改革をはじめ、年俸制の導入、研究の活性化、教職員の働き方改革、産学官金との連携、教員の一元化、外部資金の獲得、大学の国際化、教職協働体制の構築、地域連携等、多くを上げることができます。どの項目も重要であり、慎重に検討されなければなりません。そのためには、フラットな関係でのコミュニケーションが必須であると考えます。そこで、最初に取り組む事項として、全学運営会議等の機能と役割を検証し見直すとともに、大学執行部と各部局長および職員が大学の将来について話し合う場の設定をあげたいと思います。真摯で建

設的な議論を通して、中長期的な取り組みを策定します。

問3 リーダーシップのあり方

学長としてどのようなリーダーシップが望ましいでしょうか。言い換えれば、どのような方法で学内の意思形成を図るべきだとお考えでしょうか。大学執行部方針と教授会の判断とが異なり、結果として教授会判断が正しかったという事態も起きています。組織のトップは「下からの意見」を汲み上げる努力を怠るべきでないと考えられますが、どのようにして意見の集約を行って行くべきか、お考えをお聞かせ下さい。合わせて、過半数代表や教職員組合とはどのような関係を持つべきか、という点についてもお考えをお聞かせ下さい。

また、職員のイニシアチヴについてもお尋ねしたいのですが、本学ではいまだに全学委員会で職員が「陪席」などの扱いを受けており、職員の士気を著しく下げているのではないかと思います。教員と職員の関係についてのお考えをお示してください。

- ・ 繰り返しになりますが、私はコミュニケーションを基盤に置いた大学運営を目指したいと思います。そのために、まずは部局長および幹部職員との定期的な議論の場を作ります。これによって、各部署の状況をリアルタイムに把握するとともに、大学執行部の考えを伝えたいと思います。また、大学執行部が定期的に直接教職員から意見等を聞く場を設けることも是非検討したいと思います。最終的な判断と責任は学長が負うこととなりますが、そこに至るプロセスを重視します。また、過半数代表や教職員組合のご意見を真摯に聞くとともに、大学の状況に対するご理解を得る努力を通して労使協調を目指したいと思います。一方、大学の経営は複雑化しており、その運営は教員と職員が協働して担うことが必要です。そのために、教職員との議論を通して、部局運営等で職員が判断して実行できる仕組み作りを目指したいと思います。また、女性教職員のさらなる大学運営への参加を進めて幅広い意見の集約にも努めたいと思います。

(中略)

II 研究・教育環境、学生支援、勤務条件等について

問6 任期制、年俸制、非常勤講師等について

有期雇用および非正規雇用の教職員に関しては、雇止め問題も含めて、社会的な課題となっています。不安定な雇用をもたらす弊害は、個人のみならず組織へのダメージも大きいと言えます。

本学における教育や研究への貢献のみならず、埼玉県内外でも大きな社会的役割を担っている任期付きの教員を使い捨ての人材のように扱うことがあっては、埼玉大学の発展に不利益をもたらします。これらに関して大学としてどのように取り組んで行くつもりか、お考えをお聞かせ下さい。

- ・ 本件は埼玉大学だけではなく全国的な問題でもあると承知しております。現在進められている同一労働同一賃金制の導入、有期雇用から無期雇用への転換などを通して有期、非正規雇用の教職員の待遇改善を目指したいと思います。しかし一方で、本問題は待遇改善に必要な財源確保と表裏一体です。限られた財源の中でどのような対応が可能なのかを考えたいと思います。また、任期付教員の処遇は大学の将来にとって重要なことです。現状を精査すると共に、今後も透明性と適切性の確保に努めたいと思います。

(後略)

埼玉大学教職員組合 〒338-0825 さいたま市桜区下大久保 255 第2生協1階

E-mail : saikyoso@gr.saitama-u.ac.jp URL : <http://kumiai.client.jp/>

電話/FAX : 048-853-5609 (内線) 3160