

くみあいニュース No. 188

2023. 9. 20 発行 京都工芸繊維大学職員組合発行
<https://laborunion.xsrv.jp/kitunion>

=学長選考・公開質問状= 学長候補適任者からの回答

9月19日夕刻、学長候補適任者より、組合からの公開質問状に対するご回答が寄せられました。ご本人より頂いたpdfファイルをお送りするとともに、下記にも転載いたします。

今回の学長選考は候補適任者が1名のため、意向調査②は実施されません。そのため、学長候補適任者や学長選考に関して私たちが公式に意思表示をすることができるのは 9/22(金)までです。

このたびの学長候補適任者からの回答は、時間の制約もあったため、極めて簡略なものとなっています。より踏み込んだ説明を求めるための質問や大学改善のための提案などは、以下のサイトから投稿することができます。

【京都工芸繊維大学 HP 学長選考・監察会議】

https://www.kit.ac.jp/national_university_corporation/pres_appointmentcommittee/

にアクセスし、「意向調査(有資格者からの質問書・意見書の受付)フォーム」から入力可能

*****以下、ご回答*****

2023年9月19日

京都工芸繊維大学職員組合
執行委員長 射場 大輔 殿
書記長 竹井 智子 殿

9月14日(木)に貴組合の書記長、副委員長の方々とお会いし、改めて、今回の学長選考・監察会議の選考プロセスを尊重したい旨をご説明いたしました。一方、貴組合の方々からは、今回のご質問に対して意向調査の締め切り以前に回答を受けることそのものが、貴組合にとって極めて重要な意味をもつ旨のご説明を頂きました。以上をうけまして、短期間でもありますので、簡潔にご回答することをお約束いたしましたので、ご回答いたします。

1. 組織の上に立つ者には、経営手腕ももちろんながら、倫理面においても範となるような高潔性が求められると思われます。貴殿は、学長にふさわしい資質とはどのようなものだとお考えですか。

高潔さというと、善良や信実、信義といった言葉が想起されます。特に、学長となった場合には、方針決定や個別事項などで判断を求められる機会が多くなります。その際に、公正であり、職務に誠実であることが学長に求められると考えています。

2. 貴殿の所信表明書において、大学全体のパフォーマンス向上を実現するためには、「熱意あるいは腹落ちのある」教職員が「結集し群」となることが重要であると強調されています。これを実現するための一層踏み込んだ具体案をお聞かせください。

「結集し群」となることの重要性は所信表明の 6 ページ5行目に、受託研究や共同研究に関する3つのパターンの1つ目として記しました。「結集し群」となるには、「お互いを知る」ことが最も近道で、その具体策として京都 Agora 活動があると考えています。また、「結集し群」の表現は、受託研究や共同研究に関するものです。優れた研究成果は個人から始まることも多く、単独や少人数による研究も大変重要と考えています。

大学全体のパフォーマンス向上を実現するために、教職員の「熱意あるいは腹落ち」が重要なことは、2ページ15行目で述べています。特に「腹落ち」を得るための具体策はやはり対話と考えています。

3. 現在、多くの教員が、人数の削減に対して業務負担が増加すればこれまでの教育・研究の水準を維持することはできないと感じています。業務負担の軽減と適正な人員配置についてのお考えをお聞かせください。

教育プログラムそのものやその負担については、3ページ第1段落、第2段落に考えを示しています。時間の限られた教員の手弁当だけで改革していくのは無理があり、「学内資源の適切な配分」が不可欠です。また、教育プログラムのスクラップアンドビルドに果敢に取り組むことが重要と考えています。

教員の業務負担の軽減については、内閣府総合科学技術イノベーション会議「研究に専念する時間の確保について」（中間まとめ案）で「大学内の会議の削減」といったことが項目立てされるくらいに喫緊の課題になっていると考えています。

4. 同様に、職員の間でも業務負担の過多や不公平が問題になっており、ここ2年程度、優秀な若手人材の退職が目につくようになりました。このような状況についてどのようにお考えですか。

この点は、4 頁の②大学業務の環境改善に記したように重点事項と考えています。

5. 教職員人事評価における不透明性に対する指摘や、教員採用人事において現場の意見を無視した裁量がなされているという意見が組合に寄せられています。現在の人事評価制度や採用人事のプロセスについてのお考えをお聞かせください。また、今後の改善案をお示ください。

例えば、テニユアトラック制度について振り返りを行い、制度改善を行ってきました。教職員人事評価や教員採用人事についても、同様に進めていきたいと思ひます。

6. 近年、国立大学におけるハラスメントの事例が報道される機会が増えています。本学の組合に対しても教員によるハラスメントについて複数の情報が寄せられており、ハラスメント撲滅は喫緊の課題であると言えます。その実現のための具体的な施策をお聞かせください。

ハラスメントについては外部通報窓口の設置など、制度上の改善は進んできていると認識しています。制度を躊躇なく利用できる環境づくりを進めていきたいと考えています。

7. 本学の今後のあるべき姿とはどのようなものだとお考えですか。そのビジョンをお聞かせください。

1ページの最終段落から述べましたように、本学が「ART×SCIENCE」、「LOCAL×GLOBAL」、「TRADITION× INNOVATION」の3つの概念をもとに新価値の創造をし、そしてそれを担う人材を育成していく姿を描いています。

8. 職員組合と法人の今後の関係について、お考えをお聞かせください。

どちらも職場の環境を良くしていこうという方向に変わりないと考えているので、貴組合との対話を重視していきたいと考えています。

組合へのご意見・ご要望をお聞かせください。

・職員組合の連絡先:kitsu_shikko@googlegroups.com

・匿名で声を寄せられる場としてのフォーム:<https://forms.gle/xNYPweCy8LoWVNKA>