

 <p>Gunma University Staff Union</p>	<p>組合ニュース</p> <h1>ぐんだいたいタウン</h1> <p>号外 2020.11.19 発行</p> <p>★ このニュースは、組合費と寄付金で作られています。★</p>
<p>群大ノ未来ツクル 新しい現実 新しい挑戦</p>	<p>群馬大学教職員組合 [URL] https://web.union.gunma-u.ac.jp/ [電話/FAX] 027-220-7431 [e-mail] gu-union@ml.gunma-u.ac.jp</p>

組合からの公開質問状に対する 各学長候補者からの回答

教職員による投票は 27 日

11月8日付の前号でお知らせしたように、本学の次期学長候補者4名に対して組合から公開質問状をお送りしました。来る11月27日(金)には教職員による意向聴取(投票)が実施されます(不在者投票は荒牧地区25日(水)、昭和地区24日(火)、桐生地区26日(木))。以下に、組合からの質問と、各候補者からいただいた回答を示しますので、ぜひご参考にしてください。花屋実候補者からは期日までにご回答をいただけませんでした。

なお、それぞれの候補者の所信表明につきましては、大学を通じてWeb上に公開されています(学内ポータルサイト:http://mikuni.jimu.gunma-u.ac.jp/next_statement_videos.html)。そちらもぜひご視聴ください。次期学長は11月30日(月)に決定されます¹。

〈目次〉

1. 労働問題 (pp. 2-4)
- II. 学内民主主義・大学自治 ―― 情報学部設置について (p. 4)
- III. 大学の教育研究をめぐる課題 (p. 5)
- IV. 将来構想に関する課題 (p. 6)
- V. 病院問題に関する見解 (p. 7)
- VI. 危機管理 (p. 8)

¹ 11月30日に学長選考会議が候補者1名を選出して文部科学大臣に上申し、2021年4月1日に任命されますので、公式にはこの段階で「学長候補者」になります。

I. 労働問題

1) 給与問題

現在、本学の給与水準はすべての国立大学法人の中で最低水準に落ち込んでいます。事務・技術職員のラスパイルズ指数は2013年の85.6から2019年の81.8へ、教員の場合は94.7から88.2へ、看護師の場合は100.1から95.3へと大きく低下しました。この間の人事院の引き上げ勧告に対して、人勧に準拠した給与引き上げを行ってこなかったからです。組合は、人勧が引き上げ勧告であった場合には少なくともこれに準拠して引き上げを実施し、引き下げ勧告の場合は実施を遅らせたり引き下げ幅を縮小するなどして、他大学水準の給与を教職員に保障することを要求してきました。

本学のきわめて低い給与水準について、また今後の人事院勧告への対応について、どのようなお考えをお持ちですか。お聞かせ下さい。

【石崎】ご指摘の点は由々しき問題と感じております。しかし、現時点では本学の財務状況を具体的に把握することができないので、お答えすることができません。本学の財務状況を把握の上、善処したいと考えます。

【田村】人事院勧告に適切に応じて来られなかった主要原因として、附属病院の大幅減収の問題があると認識し、その責任者として皆様には申し訳なく存じております。新型コロナウイルス感染が危惧されるものの、職員の努力により病院経営もやや改善傾向となっていますので、今後は少なくとも人事院勧告レベルの、及び他の多くの国立大学法人レベルの給与は維持したいと考えております。

【峯岸】給与に関しては、財源との関連があると思います。大学財務はすべての大学運営にかかわるものですので、現状の理解の上で、人事院勧告にも対応する必要があると思います。

2) 有期雇用職員の問題

本学では、非常勤教職員の雇用期間限度を一律に5年（非常勤講師等は10年）とする非常勤職員就業規則の改定が2017年4月1日に行われ、同日から実施されています。この改定は、改正労働契約法（2013年4月1日施行）による非常勤教職員の無期労働契約への転換（「無期転換」）をあからさまに阻止するもので、「雇止めの不安の解消」を目的とした改正労働契約法の趣旨に反する不当な改定です。多くの有期雇用職員によって支えられている大学業務の円滑で継続的な実施にとっても、その不利益は計り知れません。東大をはじめとして、有期雇用の5年期限を撤廃して改正労働契約法の趣旨に沿って無期転換を進めている法人も少なくありません。

本学は労働契約法の趣旨に反する、もっとも硬直的な対応を続けている大学の一つです。改正労働契約法の趣旨に則って、非常勤職員就業規則の5年雇用期限の見直しを行うことが必要です。この問題についてどのようなお考えをお持ちですか。お聞かせ下さい。

【石崎】本学の状況を丁寧に調査し、他学の状況と比較して、5年雇用期限の見直しを検討したいと思います。

【田村】基本的には有能なスタッフを安定した立場で活躍してもらうことが、最も力を発揮できる前提かと思っています。労務関係の専門家のアドバイスや、他大学の例なども参考にして検討してみたいと思います。

【峯岸】非常勤職員就業規則の5年雇用期限の実際についての、良否の判断をデータのもとに行い、必要であれば、改定しますが、問題点と現状の解析が必要です。

3) 働き方改革

群馬大学の教職員の働き方改革の方向について、どのようなお考えをお持ちですか。例えば以下のような質問意見が届いております。

○休日の勤務について

大学入学共通テスト付近の日程は卒業研究等の繁忙期であり、学生の指導のために振替を取ることが困難な場合がしばしばあります。大学入学共通テストの業務については「振替」か「休日出勤」かを選べるように改善していただきたいと思えます。

【石崎】現時点では本学の財務状況を具体的に把握することができないので、これもお答えすることができません。本学の財務状況を把握の上、善処したいと思えます。

【田村】確かに自分のかつての働き方を考えると、振替休日は事実上取れていませんでした。結局手当の問題になってしまいますか。いずれにしろ、今後は無給休日出勤やサービス残業といった勤務形態は違法となるでしょうから、かなり抜本的な改革が必要かもしれません。

【峯岸】選べることで入試業務に支障をきたすことはないのでしょうか？

○大手銀行のように週休3～4日制を導入するか否か

週5日勤務している一般の職員について、大手銀行のように週休3～4日制を導入するお考えはありますか。働き方改革の推進、また、育児や介護、持病などで十分に働けない職員に対する配慮としても意義あるものと思えます。

【石崎】企業では週休3日制のパターンとして、変形労働時間制を用いた1日10時間労働×週4日勤務、1日8時間労働で週4日勤務かつ給与水準低下、1日8時間労働で週4日勤務かつ給与水準維持、のいずれかを採用しているようです。これも本学の財務状況を把握の上、善処したいと思えます。

【田村】正当な範囲内での休暇はもちろんですが、それ以外にも諸事情で勤務時間を短縮している例は、附属病院にはあります。本人の希望があり、また業務遂行上大きな問題がなければ推進してもよろしいかと思えます。勤務時間が短縮した分、本給は減額となりますが、社会保険料等の保証はありますので、人によっては喜んでもらえるかもしれません。

【峯岸】病院勤務者はどうするのでしょうか、一律にできることでしょうか？

○業務の合理化

例えば、2020年10月6日付で、神戸市教育委員会から教育現場へのメールについては、「メール件数を3割減」・「添付ファイルを6割減」・「結論を本文や件名に明記」するように改善するとのNHK報道があった。本部からの事務連絡についても同様の対応を行うことはどうか。また文部科学省にも同様の対応を行うように要請するのはどうか。

【石崎】ご指摘の点は常々感じているところであり、業務の合理化は是非進めたいと思えます。文科省への要請も、他学と足並みを揃えて、行いたいと思えます。

【田村】会議数の縮小，合理化や連絡法の改善等の努力は絶対に必要だと思います。コロナ感染のおかげで？オンライン会議が定着しましたが，伝達が主議案となるような会議は積極的に進めるべきかと思います。

【峯岸】メールを減らすことで業務の合理化につながる理由が良くわかりません。代替えの方法が必要と思いますが，紙ベースで行うことを示唆しているのでしょうか？

II. 学内民主主義・大学自治 ―― 情報学部設置について

社会情報学部改組に当たり，社会情報学部教授会決議により明確に反対の意思が示されました。この件については，社会情報学部から大学執行部に対し，十分な説明と協議が再三申し入れられたにもかかわらず，大学執行部はそれには応じませんでした。それどころか社会情報学部教員に対して，大学執行部がかなり強引な行動をしたとの声も寄せられています。たとえば，「教育研究評議会の審議内容を記録しないと決めたことは、『ガバナンス・コード』の透明性の原則に合致するのか」といった疑問の声が聞かれます。このような状況で社会情報学部・理工学部改組／情報学部設置が進められたことに対して，どのようにお考えでしょうか。また，今後の新学部の民主的運営について，どのようにお考えでしょうか。

【石崎】情報学部設置は本学の発展のために必要不可欠であると認識しています。但し設置の過程で十分な説明と協議がなされたかに関しては，詳しい状況を把握しておりません。私を学長として選任いただいた場合は，新学部の学部長には，私とヴィジョンを共有する方にご就任いただき，運営に関する意思決定の透明性を担保し，新学部の全ての教職員からの意見・情報を十分にくみ取れる体制を構築したいと思います。

【田村】私がここ3，4年，学内外，一部の学生から話を聞いていた限りでは，「文理融合型の新情報学部設置」というアイデアに対しては肯定的な意見しかありませんでした（私の普段の活動場所が昭和地区であったことも影響していたのかもしれませんが）。社会情報学部が改組自体にそもそも反対であったことはまったく知りませんで，単にプロセスの問題かと捉えておりました。前提条件に大きな認識のズレがあるようです。もちろん私の認識不足なのかもしれませんが，「このような状況で・・・どう考えるか」というご質問には適切なお答えはできないと考えます。ただし，後日社会情報学部のある教授と腹藏なくお話してみても，やはりコミュニケーション不足や配慮に欠けた点があったのかな，とは感じています。

学内の運営についてですが，私は以前より（かつての医学部教授会を経験して）以下の疑問を持っています。もし私が選考されましたら，組合の皆様はじめ各層や各部署からの意見も求めて検討してみたいと考えていますので，ご参考に記します。

- ・民主的運営の精神から，教授会の立ち位置は適正なものか？
- ・その教授会は適切に運営され，各種の決定は民主的になされているか？

【峯岸】大学執行部がかなり強引な行動をしたとの声も寄せられています。とありますが，実例をしめしてください。

教育研究評議会の審議内容を記録しないと決めたこと。とありますが，これも理解不能です，説明してください。

今後の新学部の民主的運営 他学部と同様か，それ以上に大学に影響を与える学部であることから，教員の協力体制を強化して運営されると確信しています。

III. 大学の教育研究をめぐる課題

教育の質保証、長期的視野に立った基盤的研究を維持するためには、研究室に配分される校費（研究費）の増額が必要であると思いますが、どのようにお考えでしょうか。また、教育研究に対する施設・人員の増強を要望する声があります。お考えをお聞かせください。具体的には以下のような質問が寄せられています。

○校費（研究費）について

理工学府で2020年度に研究室に配分された校費は（スペースチャージなどひかれて）教授30万円、准教授20万円程度です。国際会議出席や論文投稿にも支障がでる状態です。研究室として教育研究ができるような状況ではありません。共同研究、競争的資金により研究活動を維持しようとはしますが、長期的視野に立った多様な基盤的研究はできません。

経費が不足であるため、共同研究、競争的資金を院生の教育に利用せざるを得ませんが、院生の教育より共同研究・競争的資金の成果優先にならざるを得ません。また、そもそも科研費は学生・院生教育の原資ではありません。校費不足のため、科研費の目的外利用と指摘されかねない運用がなされている実態を、大学として放置すべきではないように思います。さらに、教員が追い詰められて、院生に対するハラスメントの温床となりかねません。

これらを解決するには、校費の増額が必要であると思いますが、いかがでしょうか？

【石崎】 ご指摘の点は常々感じているところでありますが、現時点では本学の財務状況を具体的に把握することができないので、お答えすることができません。本学の財務状況を把握の上、善処したいと考えます。

【田村】 研究費は多ければ多いほど良いですね。年間2,30万円のみでは、積極的な研究活動は難しいと思います。一方で国よりの予算は削減される方向でしょうから、非常にバランスが難しいところですね。競争的資金も必ず当たるわけではないので、本来なら安定した収益をあげて研究費を増額したいところです。今後は附属病院以外にも収益をあげることも大学としての重要課題になります。もう一つの考え方は、少ない研究費総額ですので、全員が同額の校費ではなくメリハリをつけた配分法が検討されるべき課題になるかもしれません。しかし、そうなるかどうかのようにして教員を評価するのか、短期的視野には現れないが重要な貢献をどのように評価するのか等、大問題となります。しかし、結果はともかく、皆様と一度どのようにするのが現実的に可能な線なのかじっくり話し合いたいと思っています。

【峯岸】 財源はどのように確保するのでしょうか？

○学生支援スタッフの充実

最近メンタル面で悩みを抱える学生が増えており、健康支援センターのカウンセリングの予約を取るのが大変である。医療スタッフ・カウンセラーを増員していただきたく、お考えを伺いたい。

【石崎】 現時点では本学の財務状況を具体的に把握することができないので、お答えすることができません。本学の財務状況を把握の上、善処したいと考えます。

【田村】 私は今まで健康支援センター長を務めており、マンパワー不足は実感しています。本来大学は学生のためにあり（もちろんスタッフも大切ですが）、まず、その精神・身体健康管理は大学としての最重要課題だと認識しています。是非ともさらなる充実を図りたいと思います。予算の問題だけでなく人材不足の点もあるかもしれませんので、今後も附属病院の協力を得て推進して行きます。

【峯岸】人材は無尽蔵ではありません，そのように人員（財源）を確保する具体策は何でしょうか？

IV. 将来構想に関する課題

第4期中期目標では大学の統合が進められるとされています。群馬大学の将来構想についてのお考えをお聞かせください。例えば以下のような質問が寄せられています。

○法人統合について

今後、名古屋大と岐阜大の東海国立大学機構のような大学法人統合を、本学でも推進しようというお考えはお持ちですか。

【石崎】今後の経営基盤の強化（産学連携の推進，寄附金収入・投資運用収入の増加等により）次第で，少なくとも第4期（2028年3月末）までは，本学単独で存続できると考えています。

【田村】現在の人口推計の通りに社会が進むとすると，遅かれ早かれ法人統合の問題に直面せざるを得ないと思います。しかし，東海国立大学機構は話題となっていますが，もともと名古屋と岐阜は文化的にも経済的にも（さらには交通上も）同じような土壌を持っており，比較的統合しやすい関係であったことも，一番手となった要因かと思います。それでも現実問題となるといろいろな課題が待ち構えているようです。

群馬大学の場合は地域性等を考慮すると，拙速に合併を急がなくても，共同教育学部の例のように，例えば県内の公立大学との連携を図りつつ社会情勢を見極めるほうが有利になると考えています。もちろんいざという時に迅速に動けるよう，普段からいろいろな角度からの検討や意見交換しておくことが重要かと思っています。

【峯岸】2040年に向けた高等教育のグランドデザイン（中教審）の答申を参照してください。

10年後には，法人統合は人口減少を理由に強制される可能性があります。現在すべきことは，大学の基盤的機能（教育，研究，地域貢献）を効率良くは果たす組織体である評価を得ることが，必要です。これが達成できなければ，統合される大学になると思います。

V. 病院問題に関する見解

附属病院の医療事故に関わる事故対応が続いています。この間の事故対応および病院改革について、どのように評価しますか。また、今後の事故予防策について、お考えがあればお聞かせ下さい。

【石崎】私は基礎医学研究者であり、附属病院の医療事故に関わる事故対応及び病院改革には直接的に関わっていませんが、病院関係者には適切にご対応いただいたおかげで、病院改革が進み、特定機能病院の名称使用が承認されたと思います。私は医学部長として、2017年度に日本医学教育評価機構（JACME）による医学教育分野別評価を受審し、評価基準に適合しているとの認定を受け、現在 JACME により指摘を受けた改善点に取り組んできました。医学部附属病院における医療事故に関する「医療事故調査委員会報告書」では、「患者中心の医療を見据えた教育及び医療安全教育、質の高い医療」が求められています。このため、医学科1年次から6年次まで医学教育の各段階に応じて、医師としてのプロフェッショナリズム及び医療安全に関する知識をシームレスに身に付けさせるカリキュラムの構築を進め、2020年度入学の学生から新カリキュラムのもとに教育を行っています。また多職種連携が医療安全・質の高い医療のためには必要不可欠ですので、多職種連携にも重点を置き、保健学科との共通講義・実習を増やしたカリキュラムになっています。カリキュラム構築・運営に当たっては、群馬県地域医療対策協議会の委員として、群馬県における医療ニーズを的確に把握し、医学部医学科の卒業生が地域医療に大きく貢献できることを目指しています。

【田村】私はこの6年間、病院再建にほとんどのエネルギーを費やしてきました。そして、一旦取り消された施設認定（高難度手術修練施設等）も回復しました。昨年、令和元年4月には特定機能病院、がん連携拠点病院にも復帰しました。さらには昨年から今年にかけて、日本病院機能評価機構による「一般病院3」の認定もいただきました。また先日行われた、文科省の法人評価ヒアリングでも非常に良い評価をいただきました。私は、附属病院はかなり改善したと自負しておりますが、上記のように客観的な高評価を得られて大変ありがたいと思います。これも職員一丸となって努力した結果です。

今後ですが、医療安全には終点はなく、さらに緊張感を持って努力することが必要です。私が退任しても次代の皆さんがきちっとやっていただけると信じております。もし私が学長に選考されれば、しっかりと応援して行きます。

【峯岸】特定機能病院の指定が回復したことから、外部からの評価をされていると理解します。

全国初の医療の質・安全学講座が機能している限り、医療安全に関して事故予防とレジリエンスの先進的病院として機能すると思います。

VI. 危機管理

COVID-19 に対するこの間の大学の対応についてどう評価されるでしょうか。また、今後の対応について（2021 年 4 月以降に感染状況が現状のままの場合、収まった場合の双方について）お考えをお聞かせください。

【石崎】教育，研究活動，事務業務活動に対する大学の対応に関して検証が必要と考えていますが，概ね適切な対応だったのではと考えています。ただ，（とくに新入生に関して）後期は登校を徐々に認める方向に進めるのが良いと思います。

2021 年 4 月以降に感染状況が現状のままの場合でも，新型コロナウイルスに対する感染防止措置に関する知識が学生を含む一般社会に普及している状況を鑑み，現状に比べて学生の入構制限を少し緩和すべきだと考えます。

COVID-19 が収まった場合でも，COVID-19 以前の大学の在り方に戻すのではなく，Zoom 等を利用した遠隔授業のメリットを生かすようなカリキュラム変革を進めるべきだと思います。そのためにも IT 環境の充実化を進めることが必須であると考えます。

【田村】現在までの対応は学生の健康を最重要視していく観点から，概ね適切なものであったと考えています。後で考えればもっと良い方法があったのでは？というのは次を考える際の反省材料です。学生，特に新入生は本当にかわいそうでした。できればクラブ活動等もなるべく許可したいのですが，こればかりは感染状況を確認しながら判断していく以外にはありません。その上で，

- ・ 2021 年 4 月に感染がほぼ現在のような状態，つまりダラダラ続く場合には有効なワクチンや画期的な薬剤がない，ということになります。実習，演習系は少人数で慎重に実施。座学形式はオンラインというハイブリッドとならざるを得ないと思います。
- ・ ワクチン効果，あるいは感染の自然後退により 6 月程度以下に収まった場合には，学生に衛生観念と感染対策講義を実施の上，対面授業が主となるでしょう。もちろんオンライン形式を否定するものではなく，上手に活用すべきとは思っています。

いずれにしろ，感染状況の見通しには幅と振れがあるので，臨機応変に対処していかなくてはなりません。

【峯岸】大学の対応は我々が主体的に対応してきましたが，評価をお聞かせください。

今後についても，ご意見をいただきましたら，是非参考にしてこの後の議論に反映したいと思います。