

# 組合そくほう

全大教ホームページ <http://www.zendaikyo.or.jp/>  
信州大学教職員組合  
URL <http://www7a.biglobe.ne.jp/~akarenga/>

信州大学教職員組合事務局  
直通電話：0263-33-0933 (FAX 兼用)  
内線：811-2341  
[akarenga@kbf.biglobe.ne.jp](mailto:akarenga@kbf.biglobe.ne.jp)  
通算 900 号 2021 年 1 月 15 日発行

## 学長選考候補者への質問と回答

学長選考の意向投票を控え、組合から三人の候補者に質問をしました。以下に質問した6項目とその回答の全文を掲載します。(回答掲載順は50音順)

### 1. 非常勤職員・パートタイム職員は、信州大学の日常的業務を支えています。政府も「同一労働同一賃金ガイドライン」等を示していますが、非常勤職員等の待遇改善にむけてどのような計画をお持ちですか。

#### 【回答:齋藤直人候補者】

信州大学には多くの非常勤職員・パートタイム職員の方が働かれておられ、その待遇改善は大学全体で取り組むべき課題と考えています。私自身、附属病院の非常勤職員であった時期があり、また現在所長を務めるバイオメディカル研究所の事務職員は非常勤職員であり、派遣職員の方も雇用しています。このため、現在厚労省の「同一労働同一賃金ガイドライン」に従って改善が進んでいることを実感しており、学長になってもこの待遇改善を進めてまいります。その際に、非常勤職員に限ったことではありませんが、テレワークの実施等の働き方改革と並行して待遇改善を進め、働きやすい職場環境を整備することが重要と考えています。

また非常勤職員の常勤化については、職員の安定した生活と働き甲斐のためにも、推進するべきであると考えています。しかし常勤化して異動がないと、毎年人件費が上がっていくことも事実です。このため、できるだけ優秀な職員を常勤職員として採用する必要があります。この目的のためには、現行の非常勤職員からの常勤職への採用制度を見直す必要があります。この場合、有期雇用とし数年後に常勤職員へと移行していく際に、適切な評価を行うことが重要であると考えています。

#### 【回答:中村宗一郎候補者】

非常勤職員・パートタイム職員の皆さまは、本学の大きな戦力と考えております。令和2年4月1日から施行された「パートタイム・有期雇用労働法」の改正など、国においても同一労働同一賃金への対応が行われております。大学としても、非常勤職員の方の希望により常勤職員への転換などを進めて参りました。私は、大学の財務状況を考慮の上、更なる待遇の改善などに取り組む所存です。

#### 【回答:本田孝行候補者】

人材の流動性を高め経済を活性化させようとした政策が、結果的には非正規雇用者(非常勤職員・パートタイム職員)を増やしました。日本経済においても、高い付加価値を追い求めるのではなく、人件費削減という安易な経営で利益を上げる方向に向かい、経済の停滞を招いています。平均賃金(一人当たりのGDP)が低下したのが大きな原因です。

非常勤職員・パートタイム職員を常勤職員として雇用するというのが理想だと思います。私が副病院長・病院長の時に、130人の非常勤メディカルスタッフの常勤化を目標にしました。4年間で40人が常勤職になりました。ただ、附属病院の経営が向上することが絶対条件になります。常勤職が増えれば、メディカルスタッフのモチベーションも上がり、病院収入が増えるという好循環にも繋がりました。

適切な業務改善により常勤化を図ることも可能だと思います。すでに人口減少が進み、いろいろな分野・職種で人手不足が生じています。低賃金で生産性の悪い仕事をさせるのは、雇い主(管理職)に問題があるという考え方も成り立ちます。少数精鋭で、効率的で生産性の高い仕事を行うという方法もあります。

所信には、「すべての教職員が、責任と権限を持って、いきいきと働ける環境にしたい」と述べさせていただきました。同じ責任と権限を持つには、同じ待遇が必要です。大学経営を安定化させることとの両立は可能で、それを目指していきたい

と思います。具体的な施策を考えていくにあたっては、大学の社会的パートナーである組合にも、労働者の視点でのご意見をいただければ有難いと考えています。

**2. 政府は、指導的地位に占める女性の割合を 30%程度にすることを目標としています。信州大学内での達成にむけて、どのような計画をお持ちですか。**

【回答：齋藤候補者】

信州大学では、教職員における指導的地位に占める女性の割合が少ないと感じています。できるだけ30%という目標値に近づけるように努力いたします。教員については、まず女性の採用を増やすことが第一歩です。このため、各部署のご意向を踏まえて、女性限定公募等をより積極的に実施します。次に女性職員についてですが、幸いにも女性の新規採用への応募者の割合は高く、例年優秀な職員を採用できていると認識しています。

教員、職員ともに採用後のサポートが大切と考えています。教員については、研究補助職員や教育補助職員を女性に手厚くサポートをする体制を構築します。理由は、女性の方に子育てや介護など家庭内での役割分担が集中し、一般的に仕事を行う上で不利な社会構造になっているからです。まず、就業環境の整備に努めます。例えば、キャンパス毎にテレワーク専用のオフィスを設置します。これにより、在宅勤務に加えて自宅から通勤するのに最も便利なキャンパスでの専用オフィスでのテレワークが可能となります。テレワークの実施等は女性教職員にメリットが大きく、ニューノーマル時代の働き方改革の第一歩として進めていきます。更に妊娠・出産においては、女性はもちろんのことそのパートナーにとっても人生の一大イベントです。そのための十分な時間が取れるように、この期間は代替りの有期職員等を雇用します。

これらのサポートの基盤に立った上で、指導的地位への昇進は能力・実績から男性職員と公平に判断します。私は男性職員よりも優れた能力を持つ女性職員を多く知っております。また職場によっては女性指導者であることが雰囲気を変え、良い方向に動くことも経験しております。指導的地位に女性が就く方が適切な職種・職場を、皆様方からのご提案をもとにできるだけ多く見つけていく努力をいたします。

【回答：中村候補者】

信州大学では平成23年12月に「信州大学男女共同参画宣言」を行い、男女共同参画社会の実現に努め、これを自らの社会的責務とすることを宣言しました。また、宣言と同時に、以下のような、「信州大学男女共同参画基本方針」を策定し、それらを実現するための「信州大学男女共同参画行動計画」を制定しました。

1. 男女共同参画推進体制の確立
2. 女性研究者の応募・採用拡大と育成の促進及び研究活動の支援
3. 大学運営に関する女性参画の推進
4. 仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)の推進
5. 男女共同参画に関する教育・啓発活動と学内外の協力・連携

ご質問にありますように、政府は、男女共同参画社会基本法に基づき、第3次男女共同参画基本計画(平成22年12月17日閣議決定)を策定しました。その中で平成32年に指導的地位に女性が占める割合を少なくとも30%程度とし、大学教授等に女性が占める割合についても、平成32年(令和2年)までに30%とすることを目指しています。信州大学では、この政策方針に配慮した指導的地位に占める女性の割合を向上させるための積極的改善措置(ポジティブアクション)を実施しております。その結果、指導的地位の女性の割合は着実に増えています。私は、上記のような方針に基づき、引き続き男女共同参画を推進していく所存です。

【回答：本田候補者】企業であれ、大学であれ、判断できる地位にある女性の割合を高くするのはその組織が生き残るために必須と考えられています。信州大学でも、女性職員をなるべく多く採用し、ポジティブアクションにより女性教員、女性管理職を増やしており、これは継続しなければならないと思います。

しかし、この問題は、単に女性管理職を増やせばよいという単純な問題ではなく、女性が指導的な立場で仕事に情熱を注げるような環境を構築できるかではないかと思います。以前と比べて男女共同参画に対する理解は少しずつ進んでいますが、残念ながら、現在でも仕事(大学)第一主義という感覚が根強く残っていることも事実です。会社(大学)の仕事さえしていれば、家庭の仕事および地域の仕事が免除されるという考え方で、ワークライフバランスの推進を妨げている

ます。この考え方が存在する限り、女性が管理職になっても、逆に男性パートナーが十分な仕事ができないということになります。

女性管理職を増やすということは、結局は男女共同参画社会の構築だと思います。つまり、性別に関係なくお互いに助け合って生きていく社会を作ることです。会社(大学)第一主義ではなく、仕事も家庭も地域も大事にしながら幸福感を感じて生きていくことです。つまり、働き方改革だと思います。女性は大きなライフイベントを抱えていますので、それは組織として補う必要がありますが、男性と同じように仕事に取り組める環境ができれば、女性管理職も必然的に増えていくと思います。

指導的立場にある女性を増やすためには、働き方改革が必要で、少なくとも男性中心型労働慣行(長時間労働と無意味な転勤)や固定的な性別役割分担意識を捨て去ることではないかと思います。このような事情でキャリアを中断することがないよう、専門家や現場の意見を聞きながら、勤務体制の柔軟化などを図る余地がないか、家庭的責任の再配分の余地はないか、また一度離職した方でも再雇用するという方策はないか等、十分に検討していきたいと考えています。

### 3. 行政や民間企業で、職場内での LGBTQ+(性的マイノリティ)の人権がまもられる風土や就労環境・福利厚生が整備が進んでいます。LGBTQ+の学生のための対策も求められています。これに関してどのような計画をお持ちですか。

#### 【回答:齋藤候補者】

私の指導学生に、実際に LGBTQ+の学生がいました。やはりトイレや更衣室の使用などで違和感はあったようですが、LGBTQ+専用設備には逆に入りにくかったそうです。また、書類欄の性別の記載はあまり抵抗がなかったようです。やはり、最もつらいのは偏見の目で見られることとこのことで、この対策を取ることが最重要と考えます。まず教職員に LGBTQ+を理解し、偏見を持たないようにする研修を行います。また、授業時や性別・名前を変更する書類を受け付けるとき等の正しい対応のためのマニュアルを、専門家や担当者と十分相談して作成します。性別でグループ分けを行わないこと等はすぐにできることです。更に LGBTQ+の学生が生活する際の悩みや問題などを相談し、解決するための専門人材を健康安全センターに配置します。この専門人材が信大病院等に繋いで、治療を開始することができるルートを確立することも重要です。LGBTQ+等のマイノリティに偏見を持たず多様性を認め合い、誰もが学びやすい信州大学にしたいと考えています。

#### 【回答:中村候補者】

多様な性を生きる学生や教職員に寄り添うことが重要と考えます。性的マイノリティ(LGBT 等)の方々を守る法律は我が国にはまだなく、人権の保護が急がれています。そこで、多様な性についての理解を深め、習慣・常識を変え、理解者を増やすことを大学として考えます。具体的には、LGBT 等の教員、職員、学生の就労・就学上の課題に適切に対応するためのガイドラインの作成を急ぎます。そして、全ての教員、職員、学生の皆さまが学び甲斐があり、働き甲斐があり、互いの夢が叶う大学となるよう、就労・就学上の環境整備、例えば多目的トイレの増設など福利厚生を整備を積極的に進めます。

#### 【回答:本田候補者】

信州大学の理念の3番目に「信州大学は、世界の多様な文化・思想の交わる場所であり、それらを理解し受け入れ共に生きる若者を育てます」とあり、目標の教育の項に「人類文化・思想の多様性を受容し」というくだりがあります。いろいろな文化・思想における多様性を理解し受容することが信州大学の理念と目標で求められています。まずは、信州大学の全教職員において、LGBTQ+に対する理解を高めることが最初に必要なと思います。男女共同参画推進センターの講義、セミナーで LGBTQ+の講演が行われていますが、FDを含めて機会あるごとに LGBTQ+について取り上げ、理解を広める必要があると思います。ダイバーシティトレーニングなどの方法も検討していきたいと思っています。

具体的な施策の立案、実施方法としては、上から強制して進めるというのではなく、良い方策について意見を出し合って進めていくべきことと思います。男女共同参画推進センターなどを中心に、闊達な議論ができるように支援していきたいと思っています。また学生の社会活動サークル等を通じた自発的な取り組みにも、期待しています。組合でも、どのように対応を図られているか、有効な方策があれば、是非お知恵を拝借したいと思います。

**4. コロナ禍の影響で、今後、経済状況が厳しい学生が増えることが予想されます。学生の学習する権利をまもるために、どのような信州大学独自の対策を考えていますか。**

**【回答:齋藤候補者】**

コロナ禍は非常事態です。非常事態には通常の業務を犠牲にしても、対策を講じる必要があります。特に経済状況が厳しい学生の援助は、最優先事項です。家庭の経済が苦しくなった学生、アルバイトができなくなった学生等、まずその状況をリアルタイムで把握する必要があります。学科単位、コース単位で少人数の担任制をとり、日々変わる学生の状況を掴み、部局単位で支援の必要性を決定します。これらの対策は現在、学務部が中心となり、各部局の学務係等と連携して実施されています。学長としては、実態を常にリアルタイムで把握し、財政的支援を適切に実施するように努めます。

実際の経済的支援は、まず国からの支援金の情報を即座に入手し、申請していきます。大学独自のものとしては、既に行われた「学生支援緊急給付金」と、現在行われている「知の森基金」を活用した寄附による支援が中心になります。このような寄附では出資者の負担が軽くなる税制の変更を、多くの市民の皆さんに知って頂けるようにアナウンスし、更に多くの寄付を集めます。また、これから進めるべき最も期待できるのが同窓会からの支援で、各部局で連絡先などを洗い出して寄附を依頼します。それでも不足することが予想される場合、地域と一体化した「ふるさと納税」や「クラウドファンディング」の活用を検討します。いずれにせよ大学は教育が最優先で、経済状態悪化のため学習ができなくなる学生が出ないように、皆様と相談しながらあらゆる手立てを講じて学生の学習する権利を守ります。

**【回答:中村候補者】**

今年度、コロナ禍による経済的理由で退学・休学する学生が増えることが危惧されています。そのような中、本学では、2千名余りの学生が「学びの継続」のための『学生支援緊急給付金』（日本学生支援機構）（10万または20万円）の支援を受けました。さらに、信州大学独自の支援策として知の森基金内の「経済支援型奨学基金」を活用した「新型コロナウイルス緊急学生経済支援」を行いました。12月の1回目の支援では、4百名余りの学生に3万円ずつ支援しました。この1月には第2回の支援として6百数十名の学生に3万円の支援を追加することが予定されています。学内外の多くの皆さま方からの深いご理解とご協力によって、この半年間で26,660,000円（721件、2021年1月5日時点）の支援金を集めることができました。しかし、学生支援はまだ必要とされています。引き続きご支援のほどよろしくお願いいたします。なお、今後は、従前の知の森基金（入学サポート奨学金、40万円）と併せて意欲ある学生の「学びの継続」をサポートしたいと考えます。そのためには、知の森基金後援会への新規入会者を増やす必要があります。今後は、本学のファンドライザーを通じて、県外の大手企業の皆さまや海外の本学関係者の皆さまにも広く入会を呼び掛けて行く所存です。

**【回答:本田候補者】**

この件に関しましては、現在の役員会でも強い懸念を抱き、信州大学自体でもすでに対策を考え実行されています。“知の森基金”を通して、広く寄付を募り、経済状態の厳しい学生をサポートしています。これは継続しなければなりません。地域社会へのさらなる“知の森基金”への寄付を募ることは、学長としての責務だと考えていますので、継続して行っていきたいと思っております。

同窓生、各企業に寄付を募るためには、地方自治体と組んで「ふるさと納税」を用いたり、クラウドファンディングによる寄付も考えられます。また、人材育成への寄付を募るためには、信州大学の人材育成の成果を発信していくことが何よりも重要だと思います。活躍する同窓生へのインタビュー記事などの発信を強化していくことを検討していきたいと思っております。

**5. 大学として教育・研究を行うために重要となる学術雑誌は価格が毎年上昇しています。大学の財政が大変な中で多くの出費になることは理解しておりますが、特に電子ジャーナルは中止された場合は研究が停止してしまうほどの支障が生じます。電子ジャーナルの購読について、お考えがありましたらお聞かせください。**

**【回答:齋藤候補者】**

電子ジャーナル経費は現在年1.54億円を超え経営を圧迫していますが、大学の極めて重要なインフラの一つですので死守いたします。信州大学で直ぐにできることは、必要なジャーナルを分析し契約内容の無駄をなくすことだけです。

一方、これは全ての国立大学に共通の問題ですから、国立大学協会と一体となって国に経費の支出を要請していきます。また、出版社へはオープンアクセスで対抗していくしかありませんが、ACP(論文処理費用)が高騰しており、その現状を把握して、国立大学協会や全国図書館長会議等を通して国に強く提言していきます。その他の学術情報は、専門職員を採用・育成し、担当教員や外部人材と協働で整備していきます。

【回答:中村候補者】

電子ジャーナルは研究力の維持向上に必須と考えます。その上で、オープンアクセスジャーナルへの投稿費用の援助について前向きに検討します。人文系の論文や資料の電子化とリポジトリ化を支援し、固有の学問分野の持続発展に配慮します。多様な教育研究のすそ野の広がりや異分野融合を前に進め、新しい研究分野の発掘と育成を支援します。

【回答:本田候補者】

研究活動には、電子ジャーナルの安定的な購読が必須ですが、二つの費用問題が生じています。一つは、電子ジャーナルを商業出版社が独占し購読料が高騰し続けること、二つ目は購読料と別に、オープンアクセスにかかる掲載料(article processing charge: APC)が増大を続けていることです。これらを解決するには、短期的には、商業出版社が信州大学に購読料+APC(割引)のセットでの契約(Read & Publish)を提案してくるので、本学のAPC支出額を把握しておかなければなりません。今年度から導入された新財務会計システムでは、これを把握することが可能になりつつあります。現在、購読料は大学経費、APCは教員の研究経費となっていますので、不公平のない研究サポートが必要です。中長期的には、他大学と連携していかなければなりません。現在、各大学が商業出版社と交渉する前に、大学図書館コンソーシアム(JUSTICE)によって価格交渉が行われていますが、強い権限がないため、思うような成果が得られていません。Max Planck 研究所を中心にオープンジャーナル化を全大学で推進するドイツのように、日本でも全大学が連携し、JUSTICEの交渉を後押しする体制を強化する必要があります。信州大学は職員がJUSTICEの委員として活動する他、国立大学図書館協会でも発言を続けています。また、オープンアクセス化のため、各学会の論文発表システムの変更、プレプリントサーバーの普及、大学リポジトリの活用などを行い、著作権に対する考え方も変更するなど、研究と出版社の関係を再構築する必要があります。電子ジャーナルの問題は、国、大学、学会、研究者が一丸となり、「オールジャパン」で取り組まなければ解決しないと思います。

6. 信州大学が、職員の就労環境の改善や、学生の勉学条件の改善をおこなうためには、文教予算の増額が欠かせません。そのために社会や国大協等でどのようにイニシアチブをとる予定ですか。

また、大学が研究や地域貢献の役割を果たしていくためには、学問の自由を堅持する必要があります。学長として、これをまもるためにどのように行動しますか。

【回答:齋藤候補者】

まず信州大学がイニシアチブを取るのにふさわしい課題は何かを考えます。例えばコロナ渦でオンライン環境を整えるための予算の増額などは、分散キャンパス大学でSUNSの実績があることや、「長野でテレワーク」が流行語になっていることから、信州大学が先頭に立つと実感が伴う要求になります。また図書館などの設備費も、周囲に大きな図書館がある都市部の大学より、切迫した実施案をもつ地方大学の方が現実的な要求ができます。信州大学は地方総合大学の代表として、地域中核人材の育成を社会から強く期待されています。我が国の再生のための地方創生の牽引者としてイニシアチブを取るべきものと考えています。国立大学協会においても、地方総合大学の代表として地方大学故の課題解決のためのイニシアチブを発揮していきます。

大学は「学問」を行い、それを教授するところです。そして、学問はそもそも「自由」なものです。よって「学問の自由」は大学の生命線です。これが侵された時は、学長として明確に反対意見を発信します。また、同じ姿勢で臨む他大学学長等と連携して、共同で反対意見を発信します。必要であれば、学問の自由を侵害する人や組織と議論して、修正を求めます。それにより短期的には不利益を被るとしても、全ての大学の未来の発展のために戦います。勿論戦いには戦略が必要で、本学の構成員のコンセンサスを得ながら事例に応じて最適な手立てを模索し、全力で対応します。「学問の自由」を守るのは、学長の最も重要な使命と考えています。

所信でも述べさせていただきましたが、私は、大学は人が全てだと思っています。大学は、人が人のために人と一緒に働く、最も人が重視される職場です。あらゆる職種の人が対話を繰り返し、多くの人が納得して前を向き、学部等各部

局が連携を密にし、力を合わせて信州大学を良くしていく、その様な大学運営を行いたいと考えています。

皆様と一緒に、学生が将来の夢を語り合いながら充実した学生生活を送り、教員・職員もそれぞれの仕事に誇りを持ちながら楽しく充実して働けるキャンパスを共に作り上げようではありませんか。信州大学の全ての教員・職員の皆様のご支援を心からお願い申し上げます。

#### 【回答:中村候補者】

国の税収は、人口減少と超少子高齢化による労働人口減少などにより今後も増えることは期待できません。今回の新型コロナウイルス感染症対策のための巨大な国債発行も、負の遺産となりそうです。そのような状況下、国やステークホルダーに本学の方針をはっきりと示し、必要な予算を確保することが重要です。また、大学が社会から投資を受けることは、持続可能な大学づくりのために極めて重要な戦略となります。本学はこれまで、『地域貢献度が高く環境にやさしい大学』としてのブランドを築き上げてきました。この特長、強みを維持するだけでなく、更に磨きをかけていくことこそが、国立大学協会などで本学の存在を示すことになると思います。

大学は、無の状態から新たな知識や技術を生み出すイノベティブな場であり、その創造を支える組織です。今後、知識集約型社会への大転換が進行する中で、国内外を問わず、産官民の幅広いセクターから、本学は注目されています。本学が今後何をするのか、どのような創造的なシーズを持つのが重要です。それが認められれば、本学に対する寄付金、あるいは投資が行われるはずで、2014年に軽井沢町に設立された、インターナショナルスクール・オブ・アジア軽井沢(ISAK)には、国際バカロレアを履修できる全寮制の高校ですが、開設早期に15億円以上のファンドが集まりました。意志あるところに資金は集まることを示しています。

日本国憲法第14条に「すべて国民は法の下に平等であつて、人種、信条、性別、社会的身分、または門地により、政治的、経済的、または社会関係において差別されない」と明記されています。また、第23条に「学問の自由は、これを保障する」と謳っています。「学問の自由」とは、「考える自由、語る自由、表現する自由」とも言われています。私は「自由」とは、勝ち取るものではなく、他者との共存により、相互の理解により作られるものと考えます。

以上のような理解に基づき、私は、「多様な調和のとれた教育体系の下、相互の対話を根幹として、卓越した知の継承と創造性溢れる精神の涵養に努める」ことこそ、大学創りの礎と考えます。

#### 【回答:本田候補者】

日本の文教予算は、OECDの国々と比較しても少なく抑えられています。良い教育と研究を行うためには、文教予算の増額を国、文科省、社会に訴え続けなければなりません。当然、国立大学で最も力のある国大協を通して文教予算の増額を要求していく必要があります。国大協においてイニシアチブをとる、とらないにかかわらず、一致団結して要求する最重要課題の1つと考えられます。国立大学病院長会議および全国医学部長病院長会議では理事を務めましたが、理事を務めることにより発言力が増すということはありません。信州大学長として本会議で発言し、その会議(国大協など)の意見としてまとめる方向に進めることが、イニシアチブをとることになると思います。

一方で、国の文部予算にばかり頼ると、国に生殺与奪の権を与えることになりかねず、かえって学問の自由を脅かされる危険性があることも否定できません。大学の存在意義は、いろいろな人がいろいろな学問、研究を自由に行っていることであり、これを守るからこそ重要だと考えています。このため、国の予算だけではなく、地域社会から広く支えられる発想も必要なのではないかと思えます。そのためには、研究成果を地域社会に還元して、広く財源を獲得していくことを進めていきたいと思えます。

また、文教予算を考える場合、増額を念頭に置きますが、支出も考慮しなければなりません。消費増税があっても、運営費交付金および学生納付金(授業料など)は増額されませんので、教育および研究のために同じ物を買えば赤字になります。その点も合わせて発言していく必要があります。また、支出削減は大学内でも行うことができ、本学の予算を増やすのと同じ効果があります。大学を含めて公共団体は物を高く購入する傾向にありますので、支出削減を検討する価値は十分にあります。

---

#### 学長選考会議の意向聴取

今回はコロナ禍であること等から、Googleフォームを用いたオンラインによって学内の意向聴取が実施されます。

詳細については、選考会議より各学部を通じて意向聴取の対象者に連絡がありますので、ご確認ください。

実施期間：令和3年1月19日(火)9:00~2月25日(木)17:00