

公開質問状（箕面地区教職員組合）へのご回答

金田安史

質問1 大阪大学における人事制度と教職員の労働環境について

大阪大学における人事制度および教職員の労働環境問題について、総長の任期中に取り組む予定の課題または方向性をお聞かせください。

(回答)

活力ある部局運営を実現するうえで、人事制度や労働環境は非常に重要な事項であると考えております。

これまで、限られた財源を教育研究活動や人事制度、環境整備に割り振る施策でしたが、私は、財務体制を強化し独自の財源を獲得することで、従来の体制ではできなかった施策を所信表明書に書かせていただきました。

教育専任教員を本部負担で配置することにより教育負担の軽減を図ります。

入試センター、教育センター、HaCCの機能充実により、入試負担や学生のケア負担等の軽減をします。

また、研究力強化に向けて研究にだけ専念できる University Professor 制度や9ヶ月勤務制度（12ヶ月分の給与支給）を導入します。

有期雇用者の雇用期限も重要な課題と考え、特任事務職員については、部局が評価・選考し部局財源を活用して無期雇用化できる制度（特定業務職員制度）を導入いたしました。一方で、事務補佐員は雇用の上限が5年のままになっています。私は、この方々も活力ある部局運営の実現には欠かせないと考えておりますので、今後、無期雇用化に向けたルール作りを部局の皆様と考えていきたいと思っております。

この他、所信表明書に記載していない人事制度については、既存の制度にとらわれることなく部局のみなさまのご意見を伺いながらより良い制度を目指してまいります。

また環境整備につきましては、国からの支援を待っておられませんので、独自の財源を確保して教職員の労働環境改善を行ってまいります。

質問2 外国語学部、人文学研究科、日本語日本文化教育センターの位置づけ

大阪大学のなかで外国語学部、人文学研究科、日本語日本文化教育センターを今後どのように位置づけていくのか、お考えがありましたらお聞かせください。

(回答)

(外国語教育について)

大阪大学が今後国際卓越研究大学になるために、国際化を益々強化する必要があり、そのために外国語教育の重要性が高くなることは必然と考えています。特に大阪大学は他の国立総合大学

にはない 25 言語の教育研究活動を行っている外国語学部に加えて、日本語予備教育拠点である日本語日本文化教育センターを有し、多くの卒業生・修了生が国内外の様々な分野において活躍しています。この人材育成環境の維持発展は、まさに国際卓越研究大学が求める人材育成環境の国際化には不可欠です。この構想では、日本人学生が留学生や専門教員と混じって、様々な言語やその文化について、本格的な語学力を身に付け、多様性に満ちた総合知を学ぶ環境を構築してまいります。また、研究活動に加え、人材育成活動においても、教室内に閉じた修学のみならず、海外も含めてキャンパスの学内外を活用して人材育成を行う計画をすでに検討しております。

従来の様々な制約を超えた真の外国語教育の場を構築する必要があると、大阪大学の箕面キャンパスにある外国語学部や日本語日本文化教育センターで行われている外国語教育は、その基盤になると考えております。外国語学部、日本語日本文化教育センターを擁する大阪大学でこそ、その実現を達成しうる利点を有していると思っております。そのための、教員体制の整備を、非常勤講師の適切な雇用と就労環境の整備も含めて進める必要があると考えております。

(外国語学部、人文学研究科、日本語日本文化研究センターについて)

学生や教職員には多様な価値観の重要性を認識していただき、それが視野を拓け自らの生活を豊かにすることにつながることを実感してもらうことが重要であると考えています。私自身 2 年間米国留学の機会を得て、ずいぶん視野が広がり価値観も多様になり、それが研究や教育の発展に大きな力になったことを感じています。その観点から学部生の短期留学のための支援を本部がしてまいりますが、一方で留学生と国内学生との多文化共修の場は非常に重要で、その推進に当たって大阪大学が外国語学部や日本語日本文化教育センターを有しているのは他にはない強みと認識しています。

そこで、多国籍の留学生が 1 つのテーマを論じ合うような場を本部主導で設定して、様々なコーディネーターを入れた議論をしていきたいと思っております。外国語学部は 25 言語を擁しますが、25 文化を教授する学部でもありますので、外国語学部の学生が参加することで様々な言語でコミュニケーションをとり、また様々な文化についても語り合えるような場が設定されたいと考えています。英語だけでなく母国語も使用できるようにしますが、学生同士のコミュニケーションの取り方に任せるほうがよく、その場にふさわしい手段を学生同士で考案させることも必要です。また日日センターの開発プログラム（わかりやすい日本語を留学生目線で日本人が学べる）を利用して、多国籍の留学生と日本語で論じる場を構築することも必要だと考えています。先日オクトーバーフェストに出ましたが、地域住民の方々が留学生との交流を大切にしておられ、日日センターがリードしてうまく留学生が地域になじめるようにされていることを実感しました。さらに、ふくふくセンター（複文化・複言語共存社会研究センター）の取り組みは他大学にない本学が押し出せる特色の一つです。今後、外国人研究者や留学生が大幅に増加していく上で、そのご家族への支援は必須の課題であり、ふくふくセンターの取り組みは大阪大学の全学的な特色あるグローバルキャンパス整備に繋がると考えております。

人文学研究科は、2022 年 4 月に発足しましたが、研究科長が掲げておられるように、「人間が中心となる社会」に向かって人文学の叡智を結集することが必要とのお考えに共感するものです。したがってこの研究科を構成する人文学専攻、言語文化学専攻、外国学専攻、日本学専攻、芸術

学専攻の5専攻が、それぞれの学問を深く掘り下げるとともに、そこで培われた叡智を結集して異分野の研究者との交流も行いながら社会変革に貢献することが重要です。私は所信表明の中で、総合知をもとにイノベーションを創出し文化を醸成して社会変革を導くことを大学のコミットメントに据えました。科学技術だけでは社会は変えられません。それを浸透させ根付かせるように、常日頃から社会と連携していく姿勢が必要で、文化の醸成とはそういうことを意味しています。そのために人文学研究科の果たす役割は極めて大きく、総合知のチーム組成の時には当初からの参画をしていただきたく考えています。

質問3 部局独自の課題やジェンダー問題等、具体的課題について大学として向き合う際の一定の方針ないしはルールをお考えであればご記入下さい。

(回答)

所信表明書にも記載しましたが、私の基本姿勢は、大学構成員が生き生きと活躍できる大学にしていくことであり、そのためには部局の活性化こそ重要であると考えています。私は統括理事として毎年何度も各部局を訪問させていただき（人文学研究科の場合、研究科、外国語学部、文学部を別々に訪問）、それぞれの部局の抱える課題について議論し、いただいた要求を全理事・全部長で共有し、その解決策を導き部局に還元してきました。今回の総長としての姿勢は、その経験に基づくものです。すでに部局活性化のための8つの重点施策と、大学全体で取り組む7つの戦略と各取組をお示ししています。特にマネジメントシステムにおいては、総長・理事と3つの戦略会議議長、それに適宜学内外の有識者に加わっていただく将来構想委員会を立ち上げ、将来構想を学内外にアピールしていきますが、その時も部局訪問によって部局からの課題や要望を掘り上げ、将来構想に生かすとともに、適切なリソース配分を行うことを所信表明書にも記載しています。

このような方針で進めたいと考えております。

記載されている個々の問題につきましては、いずれも重要な問題と考えています。

- ・駐輪場や駐車場の確保は、施設担当理事や施設部とも相談しますが、キャンパス内に設置するのは難しいと思われれます。箕面市や地域の関係団体と本学が連携することで、市営や民間の駐車場などを格安でお借りすることなどが考えられれますし、その時の本部の支援の在り方についても検討したいと思っています。
- ・研究時間の確保は、研究力強化の大きな要因ですので、教員負担を減らしつつ自由な時間を確保してもらおう施策を打ち出しております。その中で個々の課題解決に向けてどのように活用していくかは今後相談させていただきます。
- ・ライフイベントを迎える女性教職員が研究や業務を継続できる施策はすでにありますが、さらに活用しやすいように柔軟に考えてまいります。そのような支援を教職員が気軽に活用できる職場環境にするために、総長・理事が直接職場の状況を把握できるように努めてまいります。

以上