

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1

大阪大学の発展を展望するにあたり、北大阪急行の延伸や箕面地区キャンパスの新たな整備が進む中で、この地域が持つ可能性は極めて大きいと確信しています。駅周辺の再開発に伴う新たな交流の場は、大学の「表玄関」として、教育・研究の拠点となり、教職員がその能力を最大限に発揮できる環境を整えていきます。

ご指摘の労働環境の課題、特に業務負担の増大は、深刻な問題であり、大学全体のミッションや社会的ニーズの高まりに対応するため、早急な対策が必要です。まず、非常勤講師雇用費の削減、特任外国人教員の雇用問題、そして働き方改革を中心とした教職員の労働環境の改善を、総長の任期中に最優先で取り組むべき課題と位置づけています。

具体的な施策として、以下の点に注力します。

1. 教員ポストの増加

教員数の減少と人件費削減が、業務負担の増加を招いていると認識しています。これを解決するためには、国際卓越研究大学としての施策を推進し、外部資金の獲得も通じて教員ポストの増加を図ることが必要です。これにより、教育と研究の質を高め、学生・社会への貢献を強化します。

2. 教職員の働き方改革

教職員が持続的に高いパフォーマンスを発揮できるよう、業務プロセスの見直しやデジタル化を進め、負担軽減を図ります。また、教員と事務職員が連携しやすい環境整備も進め、業務の効率化を推進します。特に、教員の教育・研究に割ける時間を増やすことを目指します。

3. 非常勤講師・外国人教員の雇用改善

非常勤講師や外国人教員の安定した雇用確保に向け、人件費の再分配を含む抜本的な見直しを行います。特に5年雇い止め問題については、部局ごとに適切な対応を進め、公正な評価制度を整えることで、優秀な教員の継続的な雇用を実現します。

私の基本方針は、各部局が自主的に発展し、責任ある運営を担える環境を整えることです。各部局と十分な協議を重ね、資源配分の見直しや環境整備を進め、大阪大学全体の発展に繋がる持続可能な体制を構築してまいります。特に人件費の適切な確保は、今後の大学運営において不可欠な要素であり、この点についても各方面と協力し、課題解決に全力で取り組んでまいります。

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 2

大阪大学のモットーである「地域に生き世界に伸びる」は、これからも大学の発展を支える重要な指針です。このミッションを実現するためには、「社会とのコミュニケーションの場」として、外国語学部、人文学研究科、日本語日本文化教育センターが果たす役割が非常に大きいと考えています。これらの部局は、教育・研究のみならず、社会との共創や国際的な貢献においても、大阪大学の中心的な柱であり続けるべきです。

今後のグローバル化の中で重要なのは、単に外国からの留学生を受け入れるだけでなく、大阪大学から積極的に学生を海外へ送り出し、国際社会に貢献できる人材を育成することです。外国語学部は、国際的な視野を持ったリーダーを輩出する鍵となる存在であり、研究と教育の両面で、今後の大阪大学のグローバル戦略をけん引していく役割が期待されます。この役割を支援するために、留学プログラムの拡充や国際的な研究ネットワークの強化、さらに教員が自らの研究を世界で発信するための支援体制を整えることを進めていきたいと考えています。また、異分野との融合研究や国際共同研究を積極的に推進し、人文学が持つ知識や洞察を他の分野や社会に還元する場を広げていきます。また、研究者が長期的に研究に専念できるような環境整備や支援制度を強化し、人文学研究科が大阪大学の学術的な中核であり続けるよう努めます。さらに、日本語日本文化教育センターは、日本語と日本文化を世界に広める役割を担っており、国際交流の架け橋となっています。今後、国際的な日本語教育の拡充を図り、海外の大学や研究機関との連携を一層強化することで、大阪大学の国際的なプレゼンスを高めることができます。また、外国人留学生や研究者の受け入れ体制を充実させ、日本文化を通じた国際的な理解促進にも寄与していくことが求められています。

外国語学部、人文学研究科、日本語日本文化教育センターは、それぞれが異なる専門分野を持ちながらも、大阪大学の国際化を推進し、地域社会と世界を繋ぐ重要な役割を担っています。これらの部局の先生方と協力し、さらなる教育・研究環境の整備を進めることが、大阪大学全体の発展に大きく寄与すると確信しています。総長として、社会資源の調達や国際ネットワークの強化を通じて、これらの部局の活動を全力で支援してまいります。

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 3

大阪大学は総合大学であり、各部局が直面する課題や、求められる教育・研究環境は多岐にわたります。各領域において独自のニーズが存在するため、全学的な方針を画一的に適用することは、各部局の特性を無視することになりかねません。そのため、各部局の自主性を尊重しながらも、全学的な目標や価値観を共有しつつ、柔軟に対応できる仕組みが必要だと考えます。

ジェンダー問題に対する取り組み

ジェンダー平等の推進は、大学全体の活力を向上させるための重要な要素であり、大阪大学としても引き続き優先的に取り組むべき課題です。過去10年間で、本学の女性教員比率は

13.9%（2015年）から20.7%（2024年）へと一定の上昇はしていますが、まだ十分な水準には達していないと認識しています。特に、人口の半分を占める女性の活躍が、より積極的に推進されるべきです。ジェンダー平等をさらに進めるため、以下の具体的な施策に注力します。

1. テニユアトラック制度の柔軟な活用

部局長や総長の裁量に基づき、ポイント制を活用したテニユアトラック制度を導入・拡充し、優秀な女性教員や職員が長期的にキャリアを継続できるような支援体制を整えます。特に、出産・育児・介護などライフステージの変化に柔軟に対応できる制度の充実を図り、全ての教員が公平にキャリアアップを目指せる環境を実現します。

2. 部局ごとの独自課題への対応

大阪大学には人文社会系、理工情報系、医歯薬生命系の3つの戦略会議があります。それぞれの戦略会議において、部局ごとの特性やニーズに基づいた議論を促進し、独自の課題に対応できるよう体制を強化します。戦略会議の議長には、部局の課題整理と前向きな解決策の提示に積極的に関与していただき、部局独自の発展を支援する方針です。

3. ガバナンスと柔軟性のバランス

ガバナンスの強化が、各部局に対する画一的な数字や目標を押し付ける形で機能することは避けなければなりません。各部局の自主性を尊重しつつ、大学全体として共通のビジョンと目標を共有することで、持続的な成長を目指します。このため、ジェンダー問題を含む多様性推進の方針については、全学的なフレームワークのもと、部局ごとの状況に合わせた柔軟な対応が可能な体制を構築します。

4. 多様性の推進が生む活力

ジェンダー問題や部局独自の課題に対応する取り組みは、単に大学の社会的責任を果たすだけでなく、多様な背景を持つ教職員や学生が共に成長できる環境を作り出し、大阪大学全体の創造性と競争力を高める源泉となります。こうした取り組みを通じ、大阪大学が多様性を尊重し、変化に柔軟に適応し、社会に貢献する大学としてさらなる発展を遂げることを目指します。