

# 宮崎大学の学長選考と教職大学院等に関する最近の状況

宮崎支部事務局長 平野公孝

## 1. 学長選考をめぐる状況

### 1.1 統合時の選挙規程

- ・有権者を、助手を含めた全教員に拡大した。  
有権者数：旧宮崎大学 約 350 名，旧宮崎医科大学 約 270 名
- ・“対等な統合”を具体化するべきとの要求から，各大学での投票数が 1:1 になるように，重みが付けられた。
- ・統合後の初代学長の任期：2年

### 1.2 法人化後の意向投票をめぐる問題点

- ・教職員は皆同じく大学の運営に関わるとの考えを徹底して，非常勤職員を除く教職員はすべて1票を有するとされた。
- ・その結果，意向投票の有権者は，約1,550名に増加した。  
有権者数は，木花キャンパス(旧宮崎大学)約670名，清武キャンパス(旧宮崎医科大学)約870名である。
- ・法人化後の初の意向投票(2005年7月)の結果は，現学長票が1,000票に届かず，本部事務を含めて木花キャンパスでの現学長の支持は少数であることが，明白となった。これは，2年間の学長の実績に対する教職員からの評価であろう。
- ・結果として，教育や研究に直接責任を負っている教員の意見が十分反映されにくくなった。特に，法人化後の学長の権限が強化され，学長の意向が教員人事や教育研究の内容にも影響を与える状況となる中では，教員の意向が重視されない矛盾が顕著である。
- ・2005年9月の学長選考会議での選考過程全体に関わる総括的な議論でも，医学部が圧倒的な有権者を有する現細則に対する問題点の指摘が学内委員のみならず学外委員からも数多く出された。また，学長選考会議委員が学内推薦人になることの是非や選考会議として候補者を推薦することや意見交換会(立会演説会)の開催等について学長選考会議の役割に関しても多くの問題点の指摘もなされた。このため，次期学長選考会議に対して，新たな規程の作り直し等を申し送ることとなった。

### 1.3 意向投票細則の改定(2007年6月)

- ・学長選考会議では，2年後に次期学長選考が行われる時期として学長選考方法の見直しが検討された。
- ・その結果，学内推薦制等の大枠は変更せず，意向投票細則の中で意向投票の有資格者の変更のみが決定された。即ち，事務・看護・医療系職員の有資格者を，主任/副看護師長/主任技師以上とすることとなった。  
教員数は，上記統合時の数から少し減少しているが，大きな変更はない。
- ・その結果の有権者数は，木花キャンパス(旧宮崎大学)が約510名，清武キャンパス(旧宮崎医科大学)が約430名となる。

## 2. 教職大学院設置と共通(教養)教育の実施体制

### 2.1 教職大学院をめぐる学内状況

- 2006年4月に学長提案で教職大学院担当副学長が唐突に置かれ、宮崎大学として設置に向けて取組むことが一応明確にはなった。しかし、教育文化学部以外には全く状況報告がなされていない。
- 歴史的にみて旧宮崎大学の“教養定員”数はきわめて少なく、また、全学センターへの拠出3や他学部への移動3等により、現状では19といわれている(教育文化学部の主張。他学部からは異論がある)。名目上の内訳は、社会5、理科1、国語1、保体2、語学9、他1である。教養定員1に対して8科目開講が求められている。[新設医科大である医学部での教養定員数ははっきりしており、12となっている。また、開講科目数の負担も少ない。⇒ 統合後の負担の公平化が次期中期目標計画の焦点となっている。]
- 教職大学院設置に伴う実務家教員の確保が教養教育の実施体制にどのような影響を及ぼすかを明らかにすることは、今後の教養教育の実施を検討するための前提となるべきものである。
- このような状況の中で、科学者会議宮崎支部主催による「教職大学院と教養教育を考える懇談会」が、11月9日に開催された。

### 2.2 「教職大学院と教養教育を考える懇談会」での意見交換

- 実務家教員数を含む教職大学院の担当教員数を表1に示す。

表1 教職大学院担当教員内訳

コース	担当教員の類型			
	研究者教員	実務家教員	実務家教員 (みなし専任) 非常勤	学部等教員 兼任
学校・学級経営コース	1		2	3
生徒指導・教育相談コース	1	1		8
教育課程・学習開発コース	2	1		2
教科領域教育実践開発コース	1 0	1	1	5 1
計	1 4	3	3	6 4

- 定員として準備をしなければならない実務家教員数は3となっている。研究者教員は、現状でも教養教育を担当していない教員が配置される。
- 従って、実務家教員の教養教育に及ぼす影響は、少ないとの報告であった。
- これ以上に深刻な要素は、効率化係数による教員定員の削減および学長管理定員への拠出3%である。後者は、結局、公務員定員削減に充てられることになって

しまった。

この削減に関して、特に、教育文化学部教員数には、付属学校園の教員も含まれている。しかし、付属学校園の教員数の削減はきわめて困難であり、この分の負担も教育文化学部教員数の削減に含まれることとなる。

- ・効率化係数による削減数 4，学長管理定員による削減数 5，合計 9
- ・現時点で不確定となっていることは、これら削減数をどの分野で対応するかについてである。

例えば、来年4月以降は、停年退職とも連動して生物では2名体制となり、理科の物化生地が各2名体制になるとの予測が先取的に実施されることになる。

- ・宮崎大学では、学部構成から社会科学系および人文科学系教員が特に少ない。このため、この分野の教員数の減少は、直接的に教養教育の実施に影響を与えることとなる。しかし、教育文化学部自体での検討が進んでおらず、教養教育の将来像に関する全学的な検討が迅速に進められていない状況にある。

### 3. 法人化後4年の全体的な状況

#### 3.1 全国的な状況と同様なこと

小規模地方大学の典型として、さまざまなひずみが顕著に表れている。

- ・法人化のメリットが全く感じられず、むしろ疲弊感が強くなっている。
- ・複数の評価システムへの対応で、教育や研究へのしわ寄せが大きい。特に、状況がはっきりしない評価への恐れからか、必要以上に(と思われる?)、また何が必要であるかが明確ではないので)細かな根拠資料の作成が要求されている。
- ・競争的環境ばかりが強調されており、大学であればどこにでもある普通の実験機器類の更新が全くできない事態となっている。これらは、先端的科学技術の競争にはなじまない種類のものであり、“科学技術創造立国”路線の足元が崩壊しかけている。

#### 3.2 宮崎大学特有のこと

- ・一般教職員と学長をはじめとする役員会との一体感が、きわめて稀薄となっている。
- ・過半数組合がない状況の中では、法人化後の労使関係の中核を担うべき過半数代表者の機能が、実質機能していない。これには、使用者側の対応と労働者側の取組みに課題がある。
- ・また、本来の“目的”との関係が明確でないまま、目的積立金の使用による工事等が急に進められている。

以上