

【 2010年 年頭にあって 】

## 和歌山大学の課題と教職員のみなさまへのメッセージ

和歌山大学長

山本 健 慈

新年明けましておめでとうございます。

年頭にあたりまして、今年一年の課題について私の考えるところを教職員のみなさまにお伝えしたいと思います。

### 1 印象に残った「ことば」

#### (1) 主体的な目標を持つ

最初に、年末年始のテレビ、新聞で印象深かったことからお話しします。

1月2日、3日に行われました箱根駅伝のテレビ中継を見ておりました。総合優勝は東洋大学、勝利を牽引したのは、昨年に引き続き往路の山登りを走った2年生の柏原竜二君でした。彼は「去年（の自分の記録）には絶対に負けたくなかった」とコメントしています。彼自身、高校時代から箱根の山登りを目指し練習していたとのことですが、青年が主体的な目標を持ち得た際の成長へのエネルギーの力強さを教えられました。

元旦の実業団対抗駅伝では、日清食品グループが初優勝しました。これを率いた白水監督は、今回を含め4チームを優勝させた方であるとのことですが、記事（「毎日」1月3日）によれば、「指導の基本は自主性であり、本当の強さは自立しなければ育たない」という考えから、「レース前の調整方法は、自分で考えるように促す」ということです。「辛抱強く選手を見守る」という白水監督からは、「指導」ということへの基本的な姿勢を改めて学んだのでした。

#### (2) ゾウリムシにも自発性

研究者の世界においても、同様のエピソードが紹介されていました。昨年12月31日の毎日新聞「ひと」欄は、「ネイチャー」誌が創設した「メンター賞」（よき指導者賞）を受賞した、日本における生物物理学の創始者、大沢文夫・名古屋大学、大阪大学名誉教授（87歳）を紹介しています。東大で物理学を学び、その後生物学に転じ、自ら新たな学問領域である生物物理学を立ち上げた方です。先生は、「オリジナルな考え方で面白いと思える研究を続ける」という信念を貫き、現在も長屋住まいで、一日のほとんどを家の中でゴロゴロしながら、いろんなアイデアを考えているとのこと。 (NHK ラジオ深夜便『ゾウリムシに学んだこと』2009年10月16日) 「ゾウリムシでも、バクテリアでも、生き物に

は自発性がある。人ばかりが決して偉いのではない」と言う大沢文夫さんの指導方法は、若い研究者の「アイデアを大事にし、邪魔しないこと。仕事の速さで評価しないこと。面白さの感度さえあれば本人に任せる」ということで、この自由な議論から国籍、分野を異にする数百人の研究者が生まれ、特に多数の女性研究者が生まれたということです。大沢教授のエピソードからは、研究というものの本質と後進を励ます指導の在り方を深く考えさせられました。

### (3) 人間が幸せとなる経営、時代を創る人間

柏原君、白水監督、大沢教授のエピソードに新たな感動を覚えましたのは、鳩山新政権下における事業仕分けの議論のあり方、遡りますと国立大学法人化の制度設計と実際の運営、さらに遡りますと「構造改革」といわれた新自由主義政策が無批判に導入されるなかで、大学はこれでいいのか、ヒトという動物が人間として育つ教育とはなにか、人間が幸せとなる経営や組織のあり方とは何か、ということをお自身が繰り返し自問してきたからだと思えます。

また、昨年の政権交代以後の展開を重ねて考えますと、政治の変化だけに教育や大学のあり方を委ねるわけにはいかず、当然ながら新たな時代と社会を創る人間が育つ必要があることを痛感しています。

## 2 和歌山大学の課題と責任について

以上のことを踏まえて、本年の和歌山大学の課題とその課題を実現する道筋につきまして次のように考えております。

### (1) 〈大学とは何か〉を問い直す

第一は、今一度、学長・理事を先頭に教職員が、〈大学とは何か〉を正面から問う必要がある、ということだと思えます。昨年9月の国立大学協会のセミナーで崎元・前熊本大学学長が、第1期を担ってきた反省として「法人化後のさまざまな改革は、成果をもたらした面もあるが、本当の意味で学生の幸福に資するものだったのかという疑念がある」と講演の最後に強調されました。私自身も「学生の人生を支援し、教職員の人生を支援する大学経営をしたい」と考えてきましたが、それを知る文科省の友人（高等教育政策を担ってきた）は、崎元発言と重ね「国立大学が新たなステージで議論されるようになってきた」とコメントしていました。これらは〈大学とは何か〉ということをお改めて問い直すという機運の高まりを示しているかと思えます。

現在、第1期中期目標・中期計画実施評価資料作成へのラストスパートの段階であり、第2期の目標・計画の具体化作業の最終段階であります。こうした制度上の対応を着実に進めながら、学生が本当の意味で育ち、人類の幸福に通ずる学術や技術の発展に資する

大学のあり方を根本的に議論することが切実な課題であり、責任だと考えます。(この1, 2年雑誌、新聞等でも議論され始めています。例えば日経新聞 2009年12月26日文化面「大学とは何か 問い直す」、別添参照。)

## (2) 問いを検証しあう〈和歌山大学研究集会〉

第二には、この問い直しは、抽象的な議論としてするわけではありません。和歌山大学の教員、職員、学生が今、何に直面し、何を感じているか、何を解決する必要があるのか、解決にはどのような条件整備が必要なのか、学内でできることは何か、できないことは何か、こうした様々な「問い」に関わる研究、分析、学習、議論から出発し、さらには社会的理解を得るために政策的、理論的に発言していくこと、これが課題であり責任でありましょう。

本年は、和歌山大学人自身による〈和歌山大学〉研究に取り組み、8月に予定している〈和歌山大学研究集会〉に集約していきたいものです。学長はじめ役員会は、こうした教職員・学生参加の大学づくりの先頭に立ちたいと思います。

## (3) 学内合意で「和歌山大学憲章」づくり

第三には、大学の基本的な機能、すなわち教育、研究、社会貢献の中長期的な戦略について、学内の合意を作り出したいと思います。昨年来担当理事、副学長、学長補佐、理事補佐を中心に、網羅的にならざるを得ない中期目標・中期計画を補い、背骨となる課題別戦略の策定作業を進めています。教養教育等教育改革、産官学連携、研究支援、地域協働、国際交流等戦略の第1次ペーパーができ次第、全学的な議論をすすめ、教職員が課題達成に向けて参加に意欲が持てるようなものをしていきたいと思います。そのために3月末を目途に個別戦略を包摂する理念としての「和歌山大学憲章」づくりを進めていきます。

## (4) 持続発展可能な組織政策の確立

第四には、前記の課題達成を支えるための人事・財政の中長期的方針の樹立です。第1期の経験を経て、まだまだ不安的要因はありますが、そしてそれを是認するかしないかは別にして、国立大学法人の経営における枠組みは確定してきました。その条件を考慮し、国立大学法人和歌山大学が持続発展可能な組織であるための政策の確立が必要です。特に長く本学の中核実務を担ってきた事務職員の多くがリタイアするとともに、第2期半ばには、団塊世代の教員がリタイアしていく中で、これら人的構成の大幅な変化と新たな時代の大学のミッション、将来を見通し、人事、財政、組織に関わる政策を立案する必要があると考えています。

## (5) すべての大学構成員の参画と協働こそ

最後に、これらの課題を遂行する責任は学長・理事にあることは当然ですが、教職員(課

題によっては学生も)の意欲的な参加がなければ、課題の達成はできません。本学の運営が多くのだ員外の非常勤職員の方々に支えられている事実を直視(認識)し、その方々も含めた和歌山大学のすべての構成員が参画する大学づくりが重要であると考えます。

大学の構成員、とりわけ非常勤職員に対する処遇の抜本的改善は、国家レベルの高等教育財政政策の改革なくしては不可能であります。学長として、とくに困難な条件にもかかわらず誠実に職務に当たってくださっている非常勤職員の方々に感謝と敬意を表したいと思います。また、これまでの御尽力に対し、感謝の気持ちを込めて年度内に一時金を支給することを検討しているところです。

私といたしましては、非常勤職員を含め教職員みなさんが、和歌山大学の教育・研究社会貢献の各種活動に参加することが、気持ちよくかつ意味あるものとして感じていただけるよう、一層の経営努力を重ねますことをお伝えし、学長としての年頭のことばといたします。

(本稿は、1月6日新年互礼会における年頭挨拶に加筆したものです。)