

2017 年度を迎えての学長の考え



はじめに

私が学長に就任した3年前の、2014年4月1日も、桜が満開でした。午前中に文部科学省に出向き辞令を頂くとともに関係する方々にご挨拶した後、埼玉大学に戻って辞令交付と着任式を行いました。これらの、学長としての初仕事を通じ、実感と自覚を強くしたことを昨日のことのよう覚えていています。あれから早3年、また桜が満開の下、新年度を皆さんと迎えられたことを慶びたく思います。今年度は、私の学長としての任期の最終年になります。初心に戻り、埼玉大学にとって充実した1年になるよう努めてまいります。ご理解とご協力の程、何卒よろしくお願い致します。

3年前の新学長としての所信と2017年度を迎えての考え

3年前の着任式では私の考えと決意、お願いをお話しさせて頂き、**学長から教職員へのメッセージ1**にも、その概要を記しました。「初心に戻り」ということで、それを振り返りつつ、2017年度当初の私の考えをまとめたく思います。

背景 3年前は、国立大学が2004年に法人化されてから10年が経ったところで、文部科学省が公表した「国立大学改革プラン」により、各国立大学は、社会の変革を担う人材の育成やイノベーションの創出といった役割を果たすため、機能強化に取り組むことが求められていました。今は、第3期中期目標期間に入り、「国立大学経営力戦略」の名の下に、重点支援3枠の中で「地域」を選択した大学は、地域活性化の中核拠点としての機能の強化をも求められるようになっていきます。

埼玉大学の状況と展開 当時、埼玉大学は「学部の枠を越えた再編・連携による大学改革 ～ミッションの再定義に基づく研究力と人材育成の強化～」という構想を

打ち出し、文部科学省から高く評価され 2013 年度国立大学改革強化推進事業に選定されました。「この構想を着実に進め、自他ともに誇れる「知の府」として埼玉から世界へと展開していきたく思います。ただし、単に構想を着実に進めるだけでなく、さらに進化、発展させなくてはなりません。一つには、補助金の獲得に満足することなく、財政基盤として安定した運営費交付金の重点配分の獲得に変えていくことが喫緊の課題です。」というのが新任学長の所信でした。

この考えは今も変わることはありませんが、国立大学の置かれた状況から、これに加えて、これまで以上に地域を意識した取組を、グローバル展開を視野に入れつつ、行っているのが現状です。「埼玉大学 All in One Campus at 首都圏埼玉～多様性と融合の具現化」のビジョンの下、3戦略と12の取組を全体パッケージとして掲げ、埼玉大学の基盤強化と個性化に取り組んでいます (<http://p-office.saitama-u.ac.jp/action.html>)。種々の取組については評価頂いてはいるものの、財政基盤の大幅な安定化には苦戦を強いられています。さらに新たな「仕掛け」を考えていかななくてはなりません。

埼玉大学への想い 私は、純朴で真面目な埼大生、四季折々に美しい景色を作り出すこのキャンパス等々、埼玉大学が好きです。埼玉大学フェローの称号を授与した梶田隆章先生、小松和彦先生など、このところの卒業生の活躍を何より嬉しく思っています。そして、活気があり活力みなぎる、生き生きとした大学であり続けて欲しいと、今も変わらず願っています。「埼玉大学はとても良い大学である」と教員、職員、学生のみんなが思える、自慢の出来る、それでいて自己満足ではなく、他の方々からも評価頂けるような、自他ともに誇れる大学です。多様な一人一人が活力源となって、組織としても多様な光を放ち、そのことがまた大学構成員の活力に繋がる、といった好循環を作り出したいという気持ちも全く変わりません。

とは言え、最近、教員が埼玉大学を辞めて他大学に転出するケースが増えています。また職員についても、自信を持って活躍できる機会が減ってきているように思います。一つに職場環境の変化があり、以前に比べて教職員数が減る反面、教育・研究・社会貢献に関する仕事は多様化し、その意味で増加しています。教員も職員も多忙を極め、なかなか思うようにことが進まないという現実も直視すべきです。そんな中でどうしたら良いか、常に考え、行動することを続けなくてはなりません。

みんなの力で輝く埼玉大学に そのためには、財政課題の解決など、大学として取り組むべきことは当然進めていきますが、同時に、仕事のやり方についても見直す

必要があり、ありふれた言葉ですが、チームワークがとても重要であると思います。

「お互いの信頼関係の下、役員、教員、職員の役割分担を明確にして、教職員に役員を加えた「役教職協働」を強化するなど、少しずつでも改善に向け、進めていきたいと思っています。」という3年前の新任学長の言は今もいきています。

2016年度卒業式での式辞 チームワークについて、2017年3月の卒業式・式辞の中で一つの考え方を示しましたので、ここでも紹介したく思います。

本学卒業生の山木さやかさんが一員として加わっていた113番新元素・ニホニウム発見チームは延べ48人で、2016年ベストチーム・オブ・ザ・イヤーを受賞しています。日本人は昔から協調性に優れた国民と言われますが、最近はあうんの呼吸で培われた「空気を読むチーム」が通用しない場面が多くあります。例えば、ワークライフバランスの重要性。ライフステージに応じて、個人の働き方はより多様化していく傾向にあります。このような状況で一層必要とされるのは、個人ではなく、チームで仕事をする視点です。チームワークのアウトプットには、チームとしての「効果」、「効率」だけでなく、良いチームで仕事をした時の個人としての満足感や学んだ気持ちである「満足」、「学習」があり、ベストチーム・オブ・ザ・イヤーはこの4つ、すなわち、効果、効率、満足、学習に注目して選考さるとのことです。(ベストチーム・オブ・ザ・イヤー「チームワークとは」<http://team-work.jp/team.html>)

チームと個人については、精神科医の斎藤環氏が「日本人のイメージする大人」と題した小論（「学鑑」、丸善、夏号、Vol.111、No.2、2014年）の中で述べています。大人がクリアすべき心理的条件は「待つ」と「伝える」。大人には、「世界の一部」と「世界の中心」という二つの意識を共存させるアイデンティティの確立が重要であり、「待つ」ことは、自己主張を控え自分の欲望に待ったをかけて「世界の一部」としての自分に徹すること、「伝える」ことは、自分の欲望を適切に解放して「世界の中心」としての自分を尊重する態度とのことです。これは、前述のチームワークの4アウトプットに通じます。

とは言え、作家の橘玲氏が「大人の選択」と題したエッセイ（「学鑑」、丸善、夏号、Vol.111、No.2、2014年）において述べているように、私たちの抱える問題をチームで解決するには、それが健全なコミュニティの理想であっても、手間も時間もかかり興味を失ってきているのも現実です。

では、いったい、どのようなチームを形成すべきでしょうか。地球流体力学を専門

とする京都大学教授の酒井敏氏によれば、「世の中カオスで、ある程度先は全く予測不可能。だが、カオスの世の中を生きていく秘訣はある。それはスケール・フリー・ネットワーク、つまり基本的に極めて単純なローカルルールで決まるネットワーク。一見、無秩序で無駄だらけに見えるが、柔軟で、突発的な事故や予期せぬ変化に強いネットワークである。生物の神経回路や人間関係がこれに当たる。」とのこと。「人間社会は不完全な人間の集まり。そんな集団でも、ゆるい関係で社会を構成することで、とんでもない事態に対処する柔軟性が生まれる。厳密なルールで統治しようとするれば、予期せぬ事態には対応できない。現代のわれわれに足りないのは「ゆるさ」ではないだろうか。」としています。（「学燈」、丸善、冬号、Vol.113、No.4、2016年）

埼玉大学そのものが最も大きなチームであるとともに、大小さまざまな組織に対応したチームが編成され、組織を超えたチームが必要に応じて柔軟に編成されなくてはなりません。規模や形態によらず、どのチームも、「ゆるさ」を理解した個人の活躍（満足度）の下に、チームとしての成果（効率）を上げていく、という共通の認識が重要であるように思います。

大学の顔 学外から見ても埼玉大学は良い大学であると思って頂くため、学外の「埼大サポーター」を増やすため、大学の「顔」として、学長の動きを活発にするという考えも変わっていません。さらなるスピード感を持って、学内外をフットワーク良く動き回り、大学の意志を学長自ら発信していきたいと思っています。

おわりに

埼玉大学は開学70周年を2年後に迎えます。大学の長い歴史の一つの節目として、記念事業をしっかりと企画・実施していきますが、それ以上に重要なことは、さらなる10年、20年へとつなげていくために、今の埼玉大学をより一層輝かせることです。学長のリーダーシップにより、中堅国立大学としてのミッションをしっかりと見極め、埼玉大学の個性を着実に磨いていくことで、新たな歴史を刻みたく思います。皆様のご理解とご協力をよろしくお願い致します。そして、ダイナミックに変革する埼玉大学の一翼を担って下さい。

学 長

山口宏樹