

意向聴取対象者からの質問一覧

	質問 1（分野）	質問内容	質問 2（分野）	質問内容
1	その他	質問1 アイヌ遺骨問題について： 遺骨問題についてアイヌの内から「未解決である」という声があります。そうした遺骨問題の経緯と現状をどう考え、その解決のためにどう取り組み、また学内外でどう説明と協議をしていくおつもりかお聞かせください。	その他	質問2 北大とアイヌとの関係のための将来のヴィジョンと方策： 北大の研究・教育活動の在り方にアイヌの声を取り入れ、アイヌ自身の参画を開くために、どのような方策があると考えでしょうか。
2	その他	本学の人材多様性およびその受容に関する方針について 現在世界の大学では「多様性なしではエクセレンスはない」とまで言われ大学内の多様性向上に力を入れている。しかし本学人材の多様性（性的指向／性自認、人種、国籍、年齢、働き方、育った環境、文化、宗教等）は大変低く、それに対する方策も他国、他大学、多組織と比べ大きく遅れています。この現状を打開し本学人材多様性の向上に向けて具体的な方針として方策案についてのお考えをお伺いします。		
3	管理運営	新型コロナウイルス感染症の対策として、従来の様々なシステムの見直しを早急に実施する必要があると感じています。例えば、東北大学で既に始められた、①ペーパーレスに対応していない事務手続きの高効率化を促進するための電子決済システムの導入、②対面でのやり取りを少なくする様々なオンライン相談窓口（日本語・英語・中国語・韓国語などに対応）は、大学だけでなく、企業における働き方にも影響していると聞きます。上記の高効率化に加えて、見直しにより高効率化できるとお考えになられていることについてご説明くださいますようお願いいたします。		
4	その他	旧帝国大学唯一の水産学部を擁する北海道大学として、北海道大学水産科学研究院をどのように活用、発展させようとするか、お考えをお聞かせください。	管理運営	函館キャンパスから学生寮（北晨寮）までは遠く、交通の便も悪いため、留学生や苦学生に不評です。そのためか、交流協定締結等の国際交流努力を相当量しているにもかかわらず、水産科学院の留学生率は北海道大学平均の半分にとどまっています。北晨寮を函館キャンパス内（グラウンドなど）に移設するお考えはありませんか。
5	管理運営	働き方改革の推進について： 昨年、働き方改革関連法が公布施行され、均等待遇や格差禁止などが義務化されました。一方、本学では「時間外労働・休日勤務に関する労使協定」に基づき、職員の時間外労働について1ヶ月の限度時間である45時間を超える者がいる場合には、大学から過半数代表者に通告されることとなっています。そしてその結果として、過半数代表者の元には「限度時間を超えての時間外労働について」という通知が毎月届いています。一人当たりの職員への職務内容に格差があることを知らせる通知とも言え、本学が不安定で過酷な労働環境にあることは明らかです。また、それに関連して無視できないのは、職場でのハラスメントの発生や精神疾患の発症などです。このような現状を憂い、札幌キャンパス事業場の過半数代表者は、本年3月26日に総長職務代理と令和2年度の労使協定を締結する際、事務職員の職場環境の改善に資するため、時間外労働の縮減を図るための取組に関する覚書を交わしました。しかしながら、覚書の実効性を高めるためには、総長の強力なリーダーシップが必須です。2000人余りの職員を抱える北海道大学の総長候補者として、本学の職場環境をどのように改善していくのか、具体的な方策をお聞かせください。	管理運営	女性が活躍できる職場の構築・施策について： 今回の総長選挙で投票権を与えられていない多くの本学女性教職員に代わり質問致します。2015年に女性活躍推進法が公布施行されたにもかかわらず、本学でその効用は可視化されていません。例えば、2006年、当時の女性研究者支援室は2020年までに北大全体の女性研究者比率を20%にまで引き上げる「Triple Twenties計画」を発表しましたが、その結果は13.7%となり達成には程遠い数値となりました。また、2018年6月23日に政府は「政治分野における男女共同参画推進法（候補者男女均等法）」を公布・施行しましたが、本学では女性理事さえも未だ誕生していません。これを見るだけでも、本学には女性の才能を生かさない構造的な欠陥があると言わざるを得ません。女性が安心して活躍できるグローバル標準の職場環境を構築するために、どのようなお考えをお持ちでしょうか。投票できない女性の教職員も、次期総長には根本的な改革を強く望んでいます。各候補者には、女性研究者だけでなく女性職員も含めた本学の女性参画施策について具体的にお聞かせください。
6	管理運営	指定国立大学認定に向けた今後1～3年の具体的な方策（満たす必要のあるそれぞれの要件について）がございましたら伺いたいです		
7	教育	部局評価配分事業についてお伺いします。当該配分額は、これまで、指定国立大学申請要件、第3期中期目標等の重要施策、各部局の強み・特色に対する評価にかかる3つで評価されてきました。しかし今年度はコロナの影響で、前者2つでのみの評価となっています。総合化学院のような教育組織では、従来の評価基準でさえ評価項目が少なく不利な状況にあるにも関わらず、当学院が当初より力を入れてきたHSLIに代表される「当学院の強み・特色に対する評価」項目が削除され配分額が大幅減になっています。現状では、院生が望むSS・SV事業なども縮小せざるを得ません。当学院の院生を指導する理学研究院・工学研究院の教員は多くの実績を有し、多額の外部資金を得ていますが、これらは院生が実験した成果に基づくものです。したがって、彼らの努力に報いるためにも、何らかの代替措置が必要と強く思います。さらに研究組織の評価項目にある、「論文数状況評価」に院生が共著の論文数、「科学研究費助成事業新規採択状況」に院生のJSPS特別研究員採択数を含めるなど改善が必要であると思います。これらに関し総長候補者のお考えを伺えれば幸いです。		
8	その他	今回の意向調査は旧来のものと全く性格が異なり、前総長の処遇をめぐる問題にすべて端を発しています。そこで名和前総長との今後のお付き合いの仕方についてお尋ねします。現状を鑑みるに、前総長はかなりの確率で訴訟を提起するようになっています。その場合、文科省に対する処分取り消しはもちろんですが、賠償を求めて本学そのものを、名譽棄損を理由に個人を被告とする可能性が高いでしょう。そこで、みなさんが総長になられたときに、前総長とどのように向き合うつもりか教えてください。訴訟は長期に及び、裁判はすべて公開ですから、北大そのものの問題を社会全体にさらけ出すことになりかねないと危惧します。これは北大の根幹にかかわる危機管理上の問題ですので、候補者としての覚悟をお伺いしたい。	管理運営	現況を鑑みると、いまは候補者がそれぞれに「自分たちファースト」で動く状況にないと思います。北大はとても大きな危機を迎えています。しかし、みなさまの所見には全学をまとめ上げるという視点が欠けているように思います。いまこそ「挙学一致」で様々な対立を乗り越えて、ひとつに結集するときではないでしょうか？ 誰が総長になられてもこれは必須だと考えます。そこで質問です。総長選出後に、他の候補者と連携を組んで、一緒に執行部を作って「北大ファースト」で働くということを現段階で、鮮明にされる候補がおられれば、そのプランをご披露ください。
9	管理運営	今後の戦略的経営方針についてお伺いしたい。		
10	その他	As you well know, the United Nations Declaration on the Rights of Indigenous Peoples was adopted at the United Nations in 2007, founded on principles of support for Indigenous Peoples and centered in a philosophy of reparation aimed at reconciling and healing the ongoing wounds of history and achieving a partnership with Indigenous Peoples based on respect, equity and equality. The same spirit has surfaced again in relation to the recent Black Lives Matter movement, as universities around the world, in a gesture of deep reflection on the history of racism and colonialism which fed the slave trade and resulted in the oppression and discrimination of Indigenous Peoples, take action to remove the symbolic vestiges of these histories from their campuses. In our own Hokkaido University Campus, deep traces of a legacy of pain remain in various facades, not least of which is the valorization of the term “Frontier Spirit”, one of four HU philosophies. In light of such recent developments, I wish to hear how the candidate interprets the relation between Hokkaido University and the Ainu people in terms of the phrase “Frontier Spirit” which is now globally regarded as a synonym to colonialism, and how the candidate intends to seek for positive change on campus and in Hokkaido for this land’s Indigenous peoples.		2007年に、「先住民族の権利に関する国際連合宣言」が国連で採択されたのは公知の事柄です。これは、和解を実現し今も続く歴史の傷を癒やすこと、そして、尊厳・公平・平等に基づき先住民族と協調関係を築くことを念頭に、先住民族を支援するための指針を基調とし、また價いの精神を核心に据える宣言です。 ここ最近のブラック・ライブズ・マター運動（通称：BLM）と運動し、この宣言の流れをくむ気運がまた表面化して来ました。奴隷貿易を拡大させた結果先住民族を虐げ差別した、人種差別主義と植民地化政策の歴史を痛切に反省する決意表明として、世界中の大学が、この様な歴史を象徴する痕跡をキャンパスから拭い去る運動を進めています。私達の北大キャンパスにおいても、苦痛の遺産の形跡は、大学の様々な“顔”に深く刻まれています。とりわけそれは、北大が掲げる4つの基本理念のひとつである、「フロンティア精神」という言葉が決定づける価値観です。前出の様な最近の情勢を鑑み、「フロンティア精神」という、現代では世界中で植民地化政策と同義語であると見なされる言葉の観点から、北大とアイヌ民族の関係を候補者の皆さまはどの様にご理解なさるのかを、ぜひお伺いしたく思います。加えて、この北海道という土地に生きる先住民族のため、候補者の皆さまがキャンパスで、そして北海道で、どの様な積極的改革を達成しようと努力されるおつもりなのかを、ぜひお聞かせ願います。
11	管理運営	本学は、「指定国立大学法人」の第4期中期目標期間（22～27年度）の申請を見送りました。理由として、申請要件のうちの1つである「社会との連携」で不十分な点があったと報道されていました。今後、追加公募や次期の公募に向けて、本学は具体的にどのような点に取り組むべきでしょうか。	研究	大学発ベンチャーの創出支援に関して、現行の取り組みでは不十分(特に起業時の金銭面に関して)であると思います。本学が既存のベンチャーキャピタル等(VC)と共同出資(本学が議決権2/3以上)し、運用のノウハウは協業するVCに支援していただき、北大VC株式会社を立ち上げ、より積極的に大学発ベンチャーの創出を支援するような取り組みは可能でしょうか。

意向聴取対象者からの質問一覧

	質問 1（分野）	質問内容	質問 2（分野）	質問内容
12	管理運営	前回の総長選出の意向投票の際に名和氏が得票多数となった最大の理由は、名和氏が、山口総長が提案した大規模な教員の人員削減案に反対し、より軽微な人員削減案を提案したことにあると考えます。この点をどう評価しますか。また、近い将来、更なる教員の人員削減を行う必要があると考えていますか。	管理運営	北大が非常勤職員を、ほぼ一律に5年で雇い止めていることは改正労働契約法の趣旨に違反しており、違法です。このルールを見直す必要があると考えますか。見直す場合は、何をどのように変えるべきだと考えますか。
13	その他	ハラスメント問題への対応とその予防策についてうかがいます。 ハラスメントは、特定の個人の資質や個人間の関係のみならず、労働や教育の場のあり方にも起因して起こります。例えば、有無を言わさぬ職務命令など序列的・上意下達の職場環境などです。労働者や学生の権利（労働権、教育・学問への権利）保障の観点からすれば、直接的な当事者に限定せず、使用責任者や周囲の労働者等も、その問題状況に対して責任の一端を負っています。したがって、今回の総長解任にかかわる経緯にとどまらず、そこで生じた被害に対する対処、職場としての再発防止策の検討が必要と考えます。この点について、どのようにお考えでしょうか？また、これまでの本学におけるハラスメント対策を真摯にふりかえり、問題や課題を洗い出し、その改善に向けた取り組みが必要と考えます。これについては、どのような取り組みをお考えでしょうか？	その他	多様な人びとが集う場としての大学づくりに向けた課題についてうかがいます。 性別、国籍、民族、障がいなど様々な人びとが集うことにより、研究も教育も、より発展するとの基本的な方向性は学内で共有されていると考えますが、それを実現しうる実質的な環境や条件の整備には課題があります。例えば、車いす利用者を想定したトイレや建物・施設の整備がその一例です。性別、国籍、民族、障がいなどによって現在、北大の中で生じている不利益・不都合について、どのようにお考えでしょうか？それをどのように解決すべきとお考えでしょうか？
14	管理運営	事務手続きの簡素化についての考えを知りたい。東北大は押印を廃止するという報道があり、すでに出勤簿を廃止している大学もある。また、北大は細かな事務作業が多く、1円を正確に使うために100円のコストをかけているように感じる。事務コストが低効率な作業は廃止できないだろうか。せっかく間接費を取ってきても、有効に使われているように思えない。		
15	その他	この時点での総長選考を必要たらしめた事由である総長解任に関して一番納得の行かないことは、名和前総長を選んだ時に総長選考会議委員だった人間が総長解任の申出の際にも委員であり、かつ今回の総長選考に際しても委員であり続けている、というケースが（特に学外委員の場合に）見受けられることである。本来、総長選考会議は、総長解任の申出を行なった際に総辞職するのが当然あるべき責任の取り方だったはずであり、そういうことがない現状では、総長選考会議には無答責の専制（再度の総長解任の申出の可能性を含む）が認められることになりかねない。これは重大な制度的欠陥であり、しるべく改められねばならないと考えるが、この点に関する各候補者の見解を求め、かつそう考える理由の開陳を求める。	研究	なぜ歴史的に大学に自治が認められてきたか。言うまでもなく、大学の自治は、学問の自由を守るために極めて重要だからである。では学問の自由が守られることとはどういうことか。それは、学問が研究者の自発性を最大限尊重する形で営まれること（の保証）を意味する。このように考えてくると、大学経営においてはトップダウンの経営は極めて不適当ということがわかる。典型的には軍隊に見られるように、トップダウン型の組織運営・経営は自発性の圧殺とこそ適合的だからである。以上の認識を踏まえて、学問の自由が最大限尊重される（換言すれば、研究者の自発性が最大限尊重される）大学経営のあり方とはどのようなものだと考えるかについて、各候補者の見解をお伺いしたい、そして、そう考える理由もご開陳いただきたい。
16	教育	国内、国外からの優秀な学部学生や大学院生の入学者は、今後の大学の教育・研究の質を高めていくことにも重要と考えられるが、現在の本学の広報体制は、研究広報に偏っており、学生に対する本学の広報の戦略や体制は脆弱であると考えている。この点について問題意識をお持ちかどうか、また今後の学生募集についての広報戦略について問いたい。	その他	職員、教員、学生が利用する情報基盤（事務効率化につながる、全教職員学生への情報発信が可能なメールシステム、在宅勤務等でも活用可能なクラウド等）の体制整備の不十分さ・予算・人員不足が、新型コロナ下になって、さらに明らかになったと感じる。全学的なイニシアティブによる大学全体及び部局間での情報基盤システムが統一できていない、クラウド等に大学側が不合理な利用制限を設けている等の旧世代的な方針等により、業務、研究、教育での活用が極めて非効率になっている現状をどのように考え、今後、どのように改善していくかについて、戦略的方針がおりるか？
17	管理運営	北大に勤務する契約職員及び短時間勤務職員（以下、非正規職員）は、5年勤務した時点で契約更新の可能性がなくなり、実質的に「5年での雇止め」になっている実態があります。これは、改正労働契約法に基づく「無期転換ルール」という、国の方針と反しています。さらに、この「5年雇止め」が、北大における日常業務に支障が生じさせているととらえる北大構成員も多くいます。非正規職員の皆様の多くが、「5年の期限後、どうしよう」という不安を持ちながら勤務しております。各候補者の皆様は、北大で「5年雇止め」が広く存在している実態に、どう対処したいと思っておられますか？		
18	管理運営	現執行部の施策（経営・研究推進・人材、問いません）について。 評価されている施策はありますか。 もしおありだとすれば、どの施策でしょうか。 また、それを継続されるご予定でしょうか。 * 質問の意図：これまで、執行部が変わると、前体制での取り組みはペンディングとなり、新たなプロジェクトや施策が検討・企画されてきたと思います。そのため、前執行部（あるいは前々執行部）時代に、調査分析された種々のデータや学外者（企業や各省庁等）のネットワークが引き継がれないために、これらを1から構築し直すことになり、時間・労力・資金を無駄に費やしたり、結果的に外部からの信頼を損ねてしまったことも少なくないと思われます。このような事態を避けるためには、現在の施策を評価し、引き継ぐべきものは引き継げるようにしておくことが必要ではないかと拝察したからです。		
19	管理運営	事務組織について 大学の運営には、教員ばかりではなく、事務系職員も重要は役割を担っていると考えますが、理想とする事務組織についてお考えをお聞かせください。 併せて、現在の事務組織について課題があると思われる場合は、その解決策をお示しください。		
20	管理運営	北大は有期雇用職員の雇用期間を「最長5年」としているが、これは「無期転換権」が発生することをふせぐための設定と考えられる。無期転換権の発生を阻止するために雇止めを行うことは改正労働契約法の趣旨に反することは、厚労省の見解、文科省からの通知、首相国会答弁等で明確に述べられている。これを受けて、東大等ではすでに「5年雇止め」規定を撤廃している。また大学運営の点からも安定的な人材確保を困難にし、職務の継続にも関わらず「雇止め」と「採用」を繰り返すことのコストを考慮すると、問題が大きい。この「5年雇止め問題」に関して、基本的な立場とお考えをお聞かせ頂きたい。	研究	博士課程院生を含む、若手研究者の研究環境整備にどのように取り組まれるか、お考えをお聞かせ頂きたい。
21	管理運営	何のために指定国立大学法人を目指すのでしょうか。		

※質問を受け付けた順番に掲載しております。

※10番目の質問については、右欄に選考会議事務局において作成した当該質問の和訳を記載しております。

※質問の一覧は、意向聴取対象者から寄せられた内容をそのまま掲載しており、本学の見解と必ずしも一致するものではありません。

※総長候補者への質問として不適切と判断したものについては掲載しておりません。