

7. 平成 19 年度になってからの活動とこれからの活動

平成 19 年 4 月 1 日から、それまで情報教育部門長であった鈴木恒雄教授がセンター長に就任し、新しい体制がスタートした。人事面では、鈴木センター長就任以外に、車古正樹教授が情報基盤部門から距離を置き副センター長に就任した。また、大学教員の構成の変化に伴い、井町助手と高田助手は助教になり、松本助教授、笠原助教授、佐藤助教授は、それぞれ准教授になったがそれら以外の人事異動はなかった。したがって実質的な構成員の変化はなかったが、実務においては新たにセンター長となった鈴木教授の指揮の下、かねてより遂行中の中期計画の完遂のみならず、将来のセンターのありかたを見据えた大きな改善運動が各所で始まった。

本章では、今回の外部評価期間からは外れるが、平成 19 年度になってから始まったセンターにおける業務改善活動とそれを踏まえた今後の展開について述べる。

そのために以下の節を設けた。

- センターの組織構成と運用に関わる改善
- センター教職員の日常の活動に関わる改善
- 憲章の制定について
- これからの活動

7-1 センターの組織構成と運用に関わる改善

副センター長に就任した車古教授は、センターの現在に至るまでの人的、技術的の変化を全て把握しており、平成 20 年度末の定年退職までの間にこれまでに得た有形無形の多くの情報を、センターに残る若い世代に引き継ぐ仕事に注力することになった。結果として既存の情報教育部門、学術情報部門、情報基盤部門の 3 部門では松本准教授、笠原准教授、大野教授の 3 名がそれぞれの部門を率いることになった。

また、センターのサービスについて検討し必要な改善を速やかに行うため、新たに「サービス部門」と「サービス改善・検討委員会」も設立させて、迅速な改善活動を展開する体制が整った。

7-2 センター教職員の日常の活動に関わる改善

平成 19 年 4 月以前は、センター教職員のうち教員だけが集まる「教員会議」が月に 1 度開催されていたが、前センター長は退任直前の平成 19 年 3 月に、全教職員が集まる会議を半年に一度程度開催する旨の裁定を提示し、その初会合が前センター長の下で開催された。平成 19 年 4 月以後の現体制になってからは、前センター長が提示した方針とは多少異なり、毎月開催されていた教員会議を全教職員が参加する教職員会議に改め、教職員は月に 1 度

全員が同じテーブルに着くことになった。この変更は、教職員間の意思の疎通に大きく貢献している。新たに設立されたサービス改善・検討委員会は月に 2 回のペースで開催されている。さらに同委員会下にはワーキンググループが必要に応じて設立され、随時開催されるなど、教職員の改善に向けた活動は大変活発になった。また、現場を担う職員全員と関連する教官数名が参加するサービス部門ミーティングは週に 2 度のペースで開催されており、平成 18 年度までとは比べものにならないほど活発に活動し問題点の発見と改善に注力している。

前章までで述べたように、センターは、中期計画を順調に消化して中期計画の完遂に邁進しているが、中期計画も後半にさしかかると、中期計画設定時には問題とならなかった点が解決すべき問題として浮上するとともに、計画完遂のために必要な修正点が見えてくる。

一連の活発な活動の結果、サービス改善・検討委員会では、たとえば以下の点について早急な対処が必要との見解で一致し、改善に向けた取り組みが行われている（平成 19 年 8 月現在）

- ・ 予期せぬ障害が発生した場合における、教職員間および外部との緊急連絡体制の整備
- ・ センター内で複雑な処理が必要であり、ユーザから見ても簡素化されているとは言えない「サーバ構築申請手続き」の整備
- ・ センター内にあって情報通信基盤の中核を担う機材が多数収容されているサーバ室の耐震化および抜本的な配置変更工事の推進体制の整備
- ・ 憲章制定(次節)

7-3 憲章の制定について

少子化の影響による大学への入学年齢の人口の減少は、大学の経営を難しくしている。またそれと関連して文部科学省から国立大学法人へ交付される運営費交付金の額も減少を続けている。よって、本学も早晚厳しい運営を迫られることは必至である。そのような状況にあって、学内の情報通信基盤を支えるセンターをどのように位置付け、どのように運営させてゆくかは、大学経営において重要な意味を持つ。経済的に厳しい大学にあって費用対効果の効率のよい運営を進めるには、情報通信基盤の適切な強化は欠かせないからである。どのようなサービスを展開して行くかについては、大学のトップマネジメントの判断になり、今回の外部評価もそのための判断材料となるわけであるが、トップマネジメントの判断が出るまで何もしないのではなく、センターとしてどのようなサービスを展開しどのような教育研究活動を行うかを明確にしておくことは重要である。

しかし、経済的にも技術的にもあるいはその他の理由から、またユーザからの多様な希望も利用可能な技術も刻々と変化する現状にあって、今後数年間のサービスの展開や教育研究活動を詳細かつ誰もが納得する形で述べることは容易ではない。もちろん、次期中期計画の策定にあたっては、この容易ではないことを行わなければならないが、そのために

も、全教職員が理解して実践できる、センターの進むべき道標が必要となってくる。

そこで、センターとしては、平成 19 年度の第 2 四半期中に教職員全員で意見を交換した上で「憲章」を定め、情報企画会議で認めていただいた後、この憲章をセンター外にも示してセンターの位置付けや今後の方向性について学内外の必ずしも情報通信についての専門知識がない者にも理解してもらうことにした。

憲章の定め方にはいくつかの方法があるが、今回は「使命(ミッション)」「展望(ビジョン)」「役割(ロール)」「行動理念(モラルとモラール)」などを平易な言葉で書き出すことになった。

センター憲章はまだ制定中であるが、以下に平成 19 年 8 月時点での素案を示す。

使命 (ミッション)

センターは、金沢大学の全学生および全教職員(以下、構成員)に対して、安全で安心かつ最適な情報通信基盤を常に提供してゆきます。

- 展望 (ビジョン)

これからのセンターは、金沢大学の構成員に対して、常に安心して利用できる安全な情報通信基盤を最適な方法で提供するために、最先端の機材の導入を継続するとともに、情報教育部門、学術情報部門、情報基盤部門がそれぞれの分野における研究活動を積極的に進めます。

また、万一、金沢大学の構成員が予期せぬ事態に遭遇した場合には、情報通信基盤技術を駆使して最高最良の危機管理支援体制を提供するよう変革を続けます。

- 役割 (ロール)

センターは、金沢大学の構成員に対して、常に安心して利用できる安全な情報通信基盤を最適な方法で提供してゆくための役割を担います。

- 行動理念(モラルとモラール)

センターでは、センターの全教職員が常に「モラル」(moral・道徳、倫理)を守って行動し、細心の注意をもって情報通信基盤を取扱います。

センターでは、センターの全教職員が常に高い「モラール」(morale・士気、やる気)を維持し、最新の知識をもって情報通信基盤を運用します。

7-4 これからの活動

本報告書の 2 章から 4 章の各章末では、各部門の今後の活動について述べた。本節では、

それらを踏まえた上で憲章に従い憲章で定めた使命や役割を果たしてゆく、センターのこれからの活動に言及する。

センターは、今後も学内の情報通信基盤を常に安全で安心して使える状態に保ちつつ、新技術を勢力的に取りこむなどして最新の環境を低コストで実現する努力を続けたい。新技術という面では、高速な無線ネットワークの導入によるモバイル・アドホックネットワークの導入、学内の有線電話網のコンピュータネットワークへの統合などがあるだろう。

本章前半でも触れたように、中期計画はその完遂にむけて順調に進行しているが、中期計画設定当時に比べると、現在の大学は以下に言及するようなさまざまな「予期せぬ事態」に明らかにさらされており、中期計画完了を待たずに大学としての緻密な事業継続計画(BCP)を作成した上で、的確な危機管理を行う必要に迫られている。

予期せぬ事態はさまざまな形態が想定できるが、一例を挙げるなら以下があろう。

- ・ 金沢近傍での大規模自然災害の発生
- ・ 大学内あるいは近傍での重篤な感染症の急速な蔓延
- ・ 学内あるいは大学近傍での大規模な火災の発生
- ・ 学内での有毒物質の発生と拡散
- ・ 学内での凶悪犯罪、テロの発生や犯罪者やテロリストの侵入
- ・ 個人情報の大規模な漏洩
- ・ 学生や教職員の不祥事の発生
- ・ 学生や教職員の学外での被災や事故
- ・ その他、国民保護法が想定するような事態の発生

常に安心して利用できる安全な新しい情報通信基盤の存在が、このような「予期せぬ事態」の解決に際して大きく貢献することは明らかであり、この情報通信基盤の運用に重要な役割を担い得るのは、本学にはセンターしかなく、これがセンターの新しい使命に成長して行くことは疑いがないだろう。

また、情報教育部門が現在行っている e-learning は、学内の他のセンターとの連携あるいは機構改革をとまなう再編を通して全学的な対応が必要である。この対応においてもセンターは主体的に関わってゆきたい。

さらに、平成 19 年度になってからの活動ではあるが、学内で利用されている各種研究費で購入されたソフトウェアの利用状況について「管理台帳」を作成してソフトウェアの不適切な利用を排除するための体制を支援したり、学内の大学院生および教員が使用している研究費で購入した Windows を OS とするコンピュータに対して、セキュリティ対策ソフトウェアを配布するなどの新たな活動も行っている。

本章冒頭では、車古副センター長が平成 20 年度末をもって定年退職することに触れたが、同時期に鈴木センター長、技術職員の永井係長も定年退職となる。情報通信を司る職場では産官学を問わず同じ傾向にあるが、センターにおいても、その業務は高い専門性を持つ者が一定期間の現場での経験を積まないと円滑に遂行できない。センターが従来のサービ

スを維持しつつ、予期せぬ事態への対処も支援できる組織になるべく変革しているこの時期に、経験を積んだ教授2名、係長1名が相次いで退職することは「センター2009年問題」とも言える深刻な問題を引き起こすことになる。これに加えて、センターには定期的な人事異動の対象となる職員や、雇用期間に制限がある職員も存在する。よって、先を見越した教職員の補充は絶対的に必要な事項である。この点については、本学の上層部にも常に働きかけてゆきたい。

人員の補充と同時に今後の大きな問題は、固定費の確保である。センターが設置した情報通信基盤を構成する機材は、センター内だけでなく全学に分散配置されている。これらは一定の年限が経過すれば性能が劣化したり故障したりして新たな機材に置換しなければならない。国立大学法人になって以来、このような「固定的な経費」を確保するのが難しくなり、老朽化した機材が引き起こす通信機能不全についての懸念が増してきている。幸い、平成20年度からはこのような固定的な経費を明示的に獲得する道筋が文部科学省によって整備されたので、老朽化した通信機材の更新に向けた経費獲得が大学にとっても必須で高い優先度を持つ案件であることへの理解を得て、経費獲得への努力を怠りなく勧めたい。

予算の獲得では、上記のような固定的な経費の獲得だけでなく、これからのセンターの展開を前提とした予算の獲得活動も必須である。新たな役割を担う以上は、それを遂行するための予算措置は必須であり。平成20年度概算要求案として「最新の情報通信技術を活用した、安全で安心のキャンパスの創生」を本センターでは提出した。予算獲得が難しさを増す昨今にあつては、大規模な予算を新たに確保するためには、全学的な深い理解が必要である。センターとしては、大学全体として今何をすべきかを常にアピールし、その一環としての予算獲得とそれに基づく新たな展開の推進を行いたい。

センターは、現状を率直に見つめて改善してゆくだけでなく、新たな役割を積極的に責任を持って担いつつ、これからも大きく前進を続けてゆく組織である。