

第56回 役員会 議事要録

日 時：平成26年5月25日(金)10:30~12:00

場 所：北方キャンパス本館 E703会議室

出席者：石原理事長、近藤副理事長、利島理事、片山理事、松尾理事、梶原理事、
江本理事、中野(昌)監事、中野(利)監事

報 告

- 1 大学のガバナンスについて
- 2 名誉教授の称号授与について
- 3 グローバル人材育成推進事業の実施状況について
- 4 3大学連携協力に関する協定について
- 5 入試広報戦略に基づく事業効果の検証について
- 6 平成26年度入試広報計画について
- 7 平成25年度学部卒業生の就職率について(全国との比較について)
- 8 経営改善の取組みについて

報告1 大学のガバナンスについて

<質疑応答>

- 学校教育法の改正ということであるが、特に、副学長に関して何がどう変わるのということが具体的に分かりづらい。具体例を示すと、例えば、海外の大学と協定を結ぶ場合に学長がサインしているが、学長が副学長に委任をすることにより、副学長が署名をすることで正式な大学間協定ができるということがある。具体的にはなるが、学長の仕事の一部を副学長に任せられるということの意味だという話が文部科学省からあった。
- これは要するに、フレキシブルというか大学運営が硬直化しないよう、柔軟に運営するという趣旨の改革なのか。
- 学長の仕事は何かといえば教学マネジメントである。教学マネジメントを円滑、あるいはひとつの集団の中で目標をもった場合にそれを達成できるということをサポートするための基礎組織として、ガバナンス改革が必要になる。大きなところでいうと、国立大学は法人化した。法人化したというふりをしている考え方がある。だから学校教育は、これまでは教員の特例法があったが、それが変わってないところが現実的にある。そのあたりを見直すということを経法的にサポートしようというそういう趣旨である。
- 大学の自立性をもうちょっと増やすようにということか。
- そうである。それと同時に今度は学長のパワーが非常に強くなるため、学長をどう管理していくかの問題がある。
- 学長は、中期目標、計画に沿ってあるいは年度目標にもってそれぞれ事業を実施していくが、それが円滑にできるようにということと、行き過ぎる場合に関してどういう歯止めをかけるかということがある。そのため、法令改正の中には、学長の権限が強すぎる部分もあるため、その管理の一步ということになる。今回の改正学校教育法でいえば、国立大学及び私立大学は文部科学省が主管であり、公立大学というのは文部科学省の主管ではない。公立大学の特性は何かというと、設置者との関係である。そのため、文部科学省としては、総務省と大学の在り方について連携していくとの話があっており、それを踏まえ、設置者との関係については、それぞれの公立大学等で私たちの別の次元のガバナンスのところで考えてほしいとのことである。

- 学校教育法は当然公立大学も対象となるか。
- 対象となる。
- 法律改正があれば影響あるか。
- そうである。それから7月法改正後に、政令的な関係、法令等についても見直すよう通知があるだろう。場合によっては定款の見直しも行わなければならない。現時点では法律的な整備はまだできていない段階である。
- 定款の見直しも始めているか。
- はい。たとえば他の公立大学では、経営審議会はこれまで外部委員が1/2となっているが、過半数を超えるという法に改正されれば、定款を見直す必要がある大学も出てくる。公立大学の定款も様々な形があるため、本学がどういった対応をするか、法改正がなされた時点で確認する。
- 本学は過半数になっているか。
- なっている。経営審議会委員13名のうち、外部委員8名、内部委員5名となっている。それから現在、教員人事選考委員会、これが5名となっている。
- 組織人事委員会を設置しようとしているが、これは改革の中にこういう趣旨のことが盛り込まれているか。
- そうではない。教学に関して組織自体をどうするかということは、これから検討でいく予定であるが、教職員に対応するという形が同時にできるかどうか、すなわち教員職と職員職とふたつに係るため、非常に難しい部分がある。まず、教学マネジメントに必要な学長リーダーシップということを考えれば、教員人事のところを、教育研究審議会のもとにつくったほうが出発点としてはいいと考えている。ただ全体的な組織ということを考えるためには、教職員あわせた委員会も早急に必要になってくるだろうということである。実際、教員人事は教育研究審議会で行っているが、国立大学では教授会で行っているところがあるため、それを変えたいという趣旨のガバナンス改革である。本学はすでに第一のガバナンス改革で、人事権に関しては教育研究審議会で行っている。学長が最終的に決定するというのはそういう意味であり、10年間やってきたが、もう少しスムーズにいろいろなかたちをとりたい、という趣旨で、組織人事委員会のようなものを教育研究審議会のもとに設置したほうがいいと考えている。
- 現行の教員人事選考委員会との関係はどうするか。
- 基本的にはピアレビューを行わないと教員人事ができないため、人事を教員人事委員会に任せていかどうかの判断をするところ、という意味である。それが調整会議というかたちが必要だろう。どういうことかといいますと、通常、学部から選考結果が報告されるが、ある人事に関しては、調整が必要になってくる。具体的には、大学院の教員を学部配属するような状況になった場合、今の在り方だけでは対応できないということがある。それでその原案を教育研究審議会に提案する。そういう調整の委員会も必要である。すなわち教育研究審議会に提案するのは学長が提案するため、その提案の内容を吟味するということである。その委員会そのものが選考機関ではない。選考は、教育研究審議会の中の人事選考委員会5名が行うことになる。そのための規程改正ではなく、先ほどお話しした学長を補佐する体制のための委員会設置が必要である。ただ将来的には、もう少し全学的な教職員を含めた形で必要になってくるだろうと思っている。
- 契約職員の割合がかなり多い。
- 北九州市からの派遣が41名、プロパー職員は29名で、プロパー職員がこれから増えていくだろう。
- 新聞報道で取りあげられるが、採用状況は大事なことである。
- そうである。
- 契約職員も研修を実施している。
- これで人件費を節約しているか。

- 職員数については、法人化前の16年4月は86名であったが、現在では172名となり、さらに、いろんな組織ができており、その中で人を確保するといったときには、どうしても契約職員になってしまう。
- 実はこれに似たような組織があり、現在は正職員が2/3、嘱託職員が1/3くらいであるが、優秀な契約職員を正規職員に内部登用している。内部で選考委員会開いているが、競争率は10倍くらいである。正規職員が目標があるから頑張っており、採用が無理だと思った職員は3年から4年で辞めていく。このため、契約職員の希望も多く、通常は一人の採用に40人から50人応募があり、多いときには70人くらいある。今後は厳しくなる可能性もあるが、公務員ないしはそれに準ずる仕事は非常に人気がある。優秀な契約職員が採用でき、正規職員より安い賃金で雇える。ボーナスは10万円くらいある。
- 外部資金は3年間程度の人件費を使えるとなった場合でも、採用が期間限定であるため、契約的な採用となる。
- それは研究者のほうか。
- 研究者もそうである。
- 病院もそうである。
- 契約職員から正規職員に登用するルールはあるのか。
- 別枠はないが、優秀な契約職員は積極的にプロパー試験を受けるよう、我々から働きかけている。
- 契約職員はプロパー職員と同じ試験になるのか。
- 同じ試験になる。
- 長期で非常に優秀な契約職員は別枠の採用はないのか。
- 現在はない。
- 制度をつくる場合に、両方同じでいいのかという問題はある。この制度をつくるときには、契約職員の日頃の勤務内容がわかっており、そこである程度評価ができるが、縁故採用が無いようチェックするために、本部の人事課が担当する選考委員会が採用する仕組みにする必要がある。
- 日頃の勤務実績から見て、優秀な職員が採用されているため、事務所でも助かっている。
- 我々も、契約職員の勤務評価は把握しているため、試験を受ける契約職員には、勤務評価を考慮している。
- 職員のモチベーションの問題がある。
- 企画や調整など契約職員に任せられない部分もある。
- 契約職員は基本的な業務が多いわけだから、その人が本当にやる気になるとまた違う見解がでてくる。
- そのようなモチベーション高めるというのも重要である。

報告2 名誉教授の称号授与について

<質疑応答> なし

報告3 グローバル人材育成推進事業の実施状況について

<質疑応答>

- 理系の学生を受け入れるプログラムも考えてほしい。
- 九州内の工学部では、2次試験で英語を課していない。入学後のリメディアル教育も現状では対応できていない。
- 学生は、国際会議で発表しており、グローバルエンジニアの観点から言うと院生は対応できているが、学部の中から基礎学力を上げる必要がある。
- 企業の立場から言うと、学生は自主的に語学の勉強をして入社してくるので、大学の環境作りが

必要になってくる。

- 1年間休学してでも語学を勉強したい学生がいるのではないか。そのための門戸を開いてほしい。
- 対応が難しいからと言ってそのままにしておいてはならず、対策が必要であり、入試改革との組み合わせで考える必要がある。また、ひびきのキャンパスには、全員は難しいと思うが、6年一貫性の教育を考えてほしいというお願いをしている。
- カリキュラムは5年～5年半ぐらいで済ませ、残りは海外へのインターンシップへ行ってほしいと考えている。最近では海外の研究室へのインターンシップが増加しているが、本学の実例はない。今後検討していく。

報告4 3大学連携協力に関する協定について

<質疑応答>なし

報告5 入試広報戦略に基づく事業効果の検証について

<質疑応答>なし

報告6 平成26年度入試広報計画について

<質疑応答>なし

報告7 平成25年度学部卒業生の就職率について(全国との比較について)

<質疑応答>

- 就職率の推移は、景気の推移とほぼ一致している。

報告8 経営改善の取組みについて

<質疑応答>

- あらゆる角度から実施する必要がある。特に、設備投資は将来的にみて重要となってくる。価格交渉も行った方がよい。他大学がいくらで購入しているか、情報交換すると良い。