

平成17年度 第3回 経営審議会議事要録

日 時 平成17年6月21日(火) 14:00～16:00

場 所 北方キャンパス本館 E701 会議室

出席者 <委員>阿南理事長、矢田副理事長(学長)、重淵理事、出口理事、棚次理事(副学長)、国武理事(副学長)、羽田野理事(事務局長)、奥監事、清原監事、稲積委員、小島委員、下村委員、高橋委員、富浦委員、中津井委員

配布資料

- 1 公立大学法人北九州市立大学平成17年度計画(案)
- 2 公立大学法人北九州市立大学年度計画(H17)の概要(案)
- 3 公立大学法人北九州市立大学中期計画工程イメージ
- 4 北九州市立大学知的財産ポリシー(案)
- 5 北九州市立大学知的財産管理規程
- 6 知的財産権管理のフロー図
- 7 教育研究審議会審議経過資料
- 8 各種委員会見直し関係資料
- 9 教員の採用手続・昇任手続
- 10 教員の採用・昇任等に関する基本的考え方
- 11 北九州市立大学法人化後の取組み
- 12 公立大学法人北九州市立大学の中期目標について
- 13 中期目標・中期計画(案)の修正(新旧対照表)
- 14 公立大学法人北九州市立大学中期計画(案)

議事要旨

第1号 公立大学法人北九州市立大学平成17年度計画案について

- ・公立大学法人北九州市立大学平成17年度計画案について提案
- ・各教員への研究費配分の見直しについて

- 計画書の中に出てくる「競争的配分」という言葉は、表現としてよいのか。若干引がかかるものがあるが。
- 言葉の問題はあるが、内容としては、教員評価システムと一体となり、競争という意味合いの中で配分をやっていくということからこういう表現になった。
- ということは、「競争」という部分にある程度恣意的なものがあるということか。
- あくまでも評価に基づいての配分ということ。
- もともと設置準備委員会の中に入っている用語。中期計画にも使われている。
- 教員の間ではある程度認知されている。

・産学官連携、社会貢献について

- 地域貢献について、すでに実施しているもの、新規のものはどれか。
- コンソーシアムの形成については、北九州学術研究都市の単位互換制度は今年度4月1日に実施した。公開講座は過去ずっと行っている。しかし、参加者の年齢やリピーターへの課題、参加者の固定化など課題を研究しながら今後更によいものになるよう取り組んでいく。
- 我々は、教育と研究の間にあるものに力をいれている。片方では、専門職大学院を含むロースクール、ビジネススクール、MOT。まだ明確に判断していないが、可能性について検討している。これがひとつの柱になっている。ひびきのキャンパスで特に力を入れて行っている産学官連携。北方における産学官連携もかなりつめている。大学間連携の推進は、行っていることの一層の充実になる。北九州地域コンソーシアムについては、ひとつは学術研究都市内で近いものを行っている。
- 地方自治体との連携について、他の自治体との連携した例などあるか。
- すでに関与している先生は大勢いる。これをシステム化したい。その仕掛けは産業社会研究所がコーディネートになっていくと思われる。
- 自治体と九大が協定を結んで、丸ごとコンサルタント機能を持つということだが、そのようなことをやっていくのか。
- まだそこまではやっていないが、スパンとしては含まれる。
- 学術研究都市は、ご存知のように全国初の国公私連携という形で設置された。各大学が法人化していく中で、資産運用の見直しをしたほうが効率的ではないかということになった。それぞれの大学が同じ施設や装備を持つのは効率が悪いのでみんなで共有し、今まで施設や装備に使っていた資金を教育や研究のほうに使うというもの。少子高齢化の中で、10年後、20年後を考えたときにはそういう構想が非常に重要になる。
- 産学連携ですで行われている例としては、知的クラスターがある。学術研究都市内の3大学の理工学系の研究者が「LSI」と「環境マイクロ、ナノ技術」の2つをテーマにチームを組んで研究をしている。その中で明確に事業化、実用化を目指しているので、いろんな企業にテーマごとに入り込んでもらいチームを作っている。中期計画にも反映されている。
- 先生たちは、公務員としての兼業制限が非常に厳しかった。そこを緩和していかないといけない。現在では、理事長の承認を得るということになっている。元気良く外に出て兼業するシステムを考えたい。
- 最近、工学部の教授がアメリカでベンチャーをつくった。これは、研究開発用ベンチャーで、研究開発で次のステップにどう進むかという検討を積み上げていく会社。規制緩和に伴いそういう動きもでてきて、ルールがはっきりしているのでやりやすくなった。気持ちの上で解放感が始めているのではないか。

○大学コンソーシアムについて、民間はアウトソーシングという手法をどこも使っている。思い切ってアウトソーシングをどうやっていくかを話し合ってはどうか。もっと大胆な発想でやってはどうか。

・教員人事制度、教員評価システムについて

●柔軟な人事制度の検討が行われるようだが、多様な採用形態として具体的にどのようなことを考えているのか。年俸制について、評価システムの評価をどのようにやっていくのか。成果主義についてどのように関係があるのか。

国の人事院勧告で公務員の地域差について勧告されているが、連動性はあるのか。

○今のところは、北九州市の支給方法に準じて扱うと考えている。北九州市人事委員会の動向によって役員会で検討し、支給方法を考えることにしている。国との連動については、現在のところ検討していない。

年俸制については、役員には実施している。これは、評価によって年俸額が上下するようになっている。それ以外の教員をどうするかは、今後の検討課題。

○今回教員のあり方について、いくつか連続的に改正案を出している。一つ目は、教授半数制を3分の2に拡大したこと。理由は、優れた人材の採用・昇任の機会が制限されているので、優れた人は昇任していいということで量的規制を取り外した。これは、先生方のストレスがだいぶ取れたようだ。ただし、堰を切ったように教授になれるのではなく、質的規制をきちんと整備する。平成18年度から評価をきちんとして、一定点数をクリアしなければならないとし、博士の学位はできるだけ尊重することとした。

任期制度については、すでに国際環境工学部と社会システム研究科で導入しているが、今後は慎重に検討する。法に則って関係法令に厳しく制限されていること、そのこと自体が優れた人材を確保して教育の発展に寄与するのかどうかということも検討していきたい。

これから検討するのは、特任教授、客員教授。特任教授については、専門職大学院をつくるときに、みなし兼任などいろんな形で柔軟な採用をとることがあるのでつめていきたい。語学教師（外国人教師）については、法的制約がなくなっているにもかかわらず、まだ十分に解決していない。教育の領域なのできちんと整備していきたい。教員人事については、年内にすべてはっきりさせたい。今後は、サバティカル制度も含めて議論していきたい。

●教授定員という概念はなくなるのか。

○定員はある。いわゆる積み上げ方式だ。枠の中で数が動くのはいいいということ。必要であれば、（人員増等の市との）交渉は可能である。

●予算全体からすると、あるところの人を上げる（昇任）と当然別のところの人を下げないといけない。そこまで踏み込むということか。

○そこまでは検討していない。外部資金を調達してきた場合などいろんな条件があり得るので、幅広に考えたい。

- 柔軟で多様な採用形態とは具体的にどういうことか。
- 人事に関することなのでなかなか言いにくいですが、専門職大学院についてはかなり要求されている。他組織の現役のままでの雇用などケースバイケースで考えたい。
- 先生方に一流の教育と研究を（要求する）という難しい時代になってきた。研究に比重を置く教授、教育に比重を置く教授、対外活動に比重を置く教授など分けていかないと。
- 評価に基づくというのは、自分の持ち点の中で自分で配分してよろしいということ。教育は、30%以下はだめだが、社会貢献と管理運営と研究と教育について個人で配分を決めて申請する。本人が自分自身を位置づけて評価するという制度を導入している。職種で範囲を決めるということまでは、制度として規定していない。
- 国立大は、ヘッドハンティングをやったりやられたりという状況になりつつある。先生方は、できるだけ条件のいいところ、金銭面だけでなく雑用をしなくて研究だけができるというようなところという傾向がある。今後はこの点も考えていかないといけない。
- 人事評価、特に成果主義というのは大変難しい。いろいろ問題も起きている。あまり厳密な評価制度はどうかと思う。人件費については、年齢と共に給料が上がっていく人、留まる人、下がる人がいてもいい。人件費は青天井ではないので総枠のなかで考えていかないといけない。機械的評価は難しい。
- 評価制度については、改めて議論したい。あまり細かい評価基準を設けるというのは私自身もどうかと思う。一律に給与が上がっていくのは、どこかで手を入れていかないといけない。その辺を踏まえた制度設計をしないといけない。
- 評価制度について同じ職業の人が評価するというのは、果たして正当な評価かどうか疑問が残る。評価というのは、大雑把に誰が見ても優秀な人とだめな人がわかればいいのではないか。しかし、税金で仕事をして教育に携わっている以上、それなりの評価は常に問われると思う。

 ・全学的な企画戦略組織・教職員一体の検討体制の整備について

- 「経営企画室」について、構成員はどうなっているのか。構成員に教員は入っているのか。
- 経営企画室は4月1日の法人化に伴い、組織として立ち上げた。構成としては、事務職員のみ。局長級1人、課長級2人、係長4人、職員4人体制。
ワーキング会議については、中期計画をいかに具体化して進めていくか、前捌きの機関である。各学部の学科長と一緒に検討を行っている。
- 各種委員会の見直し案などを作成したのが、この会議。事務方だけでは、教育現場が分からないので、構成メンバーの半数は教員でやっているが、責任者は事務局の局長になっている。学長も常時参加している。
- そのグループが、先生方と職員が一緒になり各学科長中心に、ある意味中期計画の推進母体になっていると考えている。この会議は、かなり効果が出ると期待している。

○教員の経営者をと考えている。自ら立案してもらいたい。

・成績評価制度について

- 「GPA制度」について、「厳密な成績評価」という見出しが付いているが、「GPA制度」というのは厳密に成績を評価することが目的ではなく、学生のメリットというのは、早期卒業など優秀な方の奨学金の推薦基準に使われたり、成績が悪く卒業が難しいような状況を早めに発見して学生に警告を与えるというようなものだと思うが、ここで「厳密な」とした理由はあるのか。
- 国際環境工学部では、4年前からGPA制度を導入し運営している。制度は、今言われたとおりの使い方をしている。「厳密な」と言われると、4段階に分けるので、89点と81点が同じ評価になってしまう。学生のほうからこれは厳密ではないと言われた。使いやすいが細かい違いは反映されていないので、注意しながら使わないといけない。
- 絶対評価と相対評価の問題で、文系は評価にばらつきがある。みんなで多少正規分布にしよう、それで先生のラフな成績のつけ方を是正しようという意味で使っている。
- そういう意味なら、「適切な」ではないか。

・事務職員の資質向上・人材確保について

- 「事務職員の資質向上・人材確保」について、現在事務職員は、北九州市からの出向だと思うが、得意分野を持っている人をプロパーとして雇うということか。
- 事務職員は、大半が北九州市の職員。平均3年で新しい職場に異動するので、じっくり取り組むということが難しい。今回のように法人化したときに長いスパンで大学を見るということができない。いずれは、大学で採用し養成していく。その中でそれぞれの専門家を育てたい。しかし、すぐにはできない。現在70名ほど職員がおり、派遣が30名で約100名いるが、順次大学で採用していきたい。
- 経営という視点から大学を見ると大変重要なことだと思う。新卒者を育てることも大切だが、キャリアのある人を採用するなど特色を持たせていいのでは。
- 広報、就職は若い人では難しい。それにふさわしい人を入れるべき。
- 筑波大学は、土地柄非常に高学歴の女性が多く、非常勤職員のクオリティが非常に高い。逆に本庁からくる職員のクオリティのほうが低い。すべてのことに対してネガティブである。非常に保守的だ。
今後を考えると、優秀な非常勤の女性を採用することも検討してはどうか。必要によって常勤に変えてもいい。
- もう1点、教員の人事について、優秀な教員を全学あげて育て、任用していくという考えを持たないと発展していかない。年俸制を採用するには育成をあわせて考えていかないと先行きは暗い。
- 人件費の割合は、だいたいどこも同じだが、加齢と共に給料が上がっていく制度では行き詰ってくる。部下なし教授がいてもよいのでは。

- 北九州市立大学は、かなり流動性が高い。教員のマーケットは非常にオープンだ。育成した教員が引き抜かれることもしばしば。難しい問題ではある。
- 文系と理系は違うと思うが、教育職員と事務職員の垣根をはずしてもよいのでは。事務職員が教育職員にというのは文系であれば可能では。有能な方は事務職員と教育職員を一体化して採用してもよいのでは。
- 研究などがあるので簡単にはいかない。実務経験が重視される特定の分野に限らざるを得ない。

・ 共通教育センターの設置について

- 共通教育センターについて、共通教育は非常に頭の痛い問題。リテラシー教育もだが、現実にはリメディアル教育のようなものもやっていかないといけない。リテラシー教育とリメディアル教育と一般教養的なものを含めたものと考えてよいか。教員は専任になるのか。
- 大きなポイントは教養の問題。教養教育がきちんと位置付けられないままやってきた。今までとは違う21世紀型の教養教育をどのような理念の下どのように遂行していくかも含めて再構築していきたい。名称も共通教育センターではなく、基盤教育センターとしたい。専任教員もいる。主な役割はコーディネート。

・ 女性教員の採用について

- 「女性教員の採用」とあるが、ターゲットは考えているか。目標比率はあるか。
- これからの議論になる。
- 目標数値を決めたほうが良い。お題目にならないように。
- 文学部と外国語部は女性教員の割合が高いが、経済学部、国際環境工学部は低い。

・ 就職支援について

- 「就職支援センター」について、歴史は相当あるのか。
- 今まではなかった。世間からの評価の一番大きなところは卒業生の就職先がどこかということではないか。今後充実させたい。
- どこの大学も就職支援にかなり積極的に取り組んでいる。学生にとっては非常に重要なこと。就職支援組織がないのは問題だ。最近では離職率が大変高い。ということは、よく考えずに企業選択しているのではないか。そういうことも含めて支援するのは大変いいことである。
- 従来、先生方が就職にはほとんど関わっていなかった。評価される学生を育成するために、事務と教員が一体となって付加価値を付け、学生を企業、社会にPRしていきたい。早急に決めたい。
- 年度計画を見ると、非常にバランスが取れていて、可能性を感じる。いろんな大学を取材したが、あまり先にやりすぎると修正が必要になる。法人化のタイミングが良かったのではないか。高校生を対象に北九州市立大学の認知度調査を行った。この大学は、楽しい学生生活を送れて、色々なことができそうで可能性を感じると答えた学生が多く、自分が持っている北九州のイメージ（工業都市など）とは違い、明るいキ

キャンパスと見ているようだ。

そういう点からはいろんな意味での可能性を持っていて、教養教育がきちんと学べるということを知らせるのはとてもいいことだと思う。しかし、高校生に教養教育の重要性を伝えるのは大変難しい。さまざまな教育方法など具体化されればすばらしいものになる。それを可能にするような地域性と学科の先生方の分野をもっているような気がする。これからが楽しみだ。

【議長】本議案について原案どおり承認してよろしいか。

【委員全員】（異議なし）

第2号 知的財産ポリシー案について

・知的財産ポリシー案について提案

○知的財産というと、とかく理工系対象と思われがちだが、最近の傾向としてビジネスモデルもある。文系の先生にも知的財産ポリシーに対する理解を深めていただきたい。

報告

(1) 教育研究審議会審議経過について

事務局から教育研究審議会における審議経過について報告があった。

(2) 法人化後の取り組み（4月～6月）について

事務局から法人化後の3ヶ月間で取り組んだ制度見直しや環境改善等について報告があった。

(3) 公立大学法人北九州市立大学の中期目標について

事務局から、6月14日付で北九州市から中期計画が指示されたことについて報告があった。

(2) 次回開催について

事務局から、次回審議会の開催について、平成17年9月20日（火）14時から開催したい旨説明があった。

全体に対しての意見

○市長をはじめ地元市民も北九州市立大学がどのように変わっていくのか期待している。資料も分かりやすくして説明していくことは大事。広報活動はいろいろ検討されるだろうが、地元新聞などに一度、北九州市立大学はこんな風になりますというような広告を出してもよいのではないか。