

平成20年度第1回宮城大学法人化推進会議 会議要旨

- 1 日 時 平成20年6月11日(水) 14:30～17:10
- 2 場 所 宮城県庁行政庁舎5階 総務部会議室
- 3 出席者 池戸委員, 石山委員, 岡部委員, 佐藤委員, 白石委員, 保理委員, 馬渡委員, 山田委員(50音順)
- 4 会議の内容

総務部長挨拶要旨

本日は, お忙しいところお集まりいただきありがとうございます。

宮城大学の法人化に向けましては, 平成18年度に本推進会議を立ち上げ, 県と大学の関係者の中で真摯に協議を進め, 昨年3月には, 宮城大学の進むべき基本的な方向性として「宮城大学の法人化基本方針」を策定しました。昨年度は, その基本方針に基づき, 法人の組織体制や運営体制など法人化に向けた具体的制度について御検討いただき, 法人の定款案と公立大学法人宮城大学評価委員会条例案を本年2月県議会に上程し, 可決の運びとなりました。

今年度は, 来年4月からの法人化に向けて最も重要な年となりますが, 法人の計画的な業務遂行に必要な中期目標・中期計画や, 法人化に伴い必要な規則などについて, 本推進会議において調整をしてみたいと思います。特に, 中期目標・中期計画につきましては, 7月に設置を予定しております「公立大学法人宮城大学評価委員会」において御意見をいただくことにしておりますが, その内容につきましては, 本推進会議で十分審議を尽くした上で提示をしてみたいと考えております。

本日の会議では, 今年度のスケジュールや法人の中期目標などにつきまして, 委員のみなさまに御審議いただくことにしております。中期目標・中期計画につきましては, 本年4月に大学から提出いただいた案を設置者として詳細に検討した上で, 修正をさせていただいておりますので十分御検討くださるようお願い申し上げます。

法人化につきましては, 先の県議会で定款の承認には附帯意見が付き, 評価委員会条例は一部修正可決となるなど, 議会でも非常に関心の高いテーマであることを十分に踏まえた上で取り組んでいかなければならないと考えております。宮城大学が, 法人化によって, より一層自立的・効率的な運営を行うことにより, 卓越した教育研究拠点として豊かな知性や人間性を備えた人材の養成などを通じて地域社会の発展に寄与できますよう, 慎重かつ活発な御審議をいただければ幸いに存じます。

本日は, どうぞよろしく願いいたします。

報告事項

平成19年度第4回宮城大学法人化推進会議 会議要旨について
事務局から報告資料1に基づき, 「平成19年度第4回宮城大学法人化推進会議」で協議し

た項目，検討経過について報告した。

平成20年2月定例県議会における議決案件について

事務局から、「公立大学法人宮城大学定款」及び「公立大学法人宮城大学評価委員会条例」を平成20年2月定例県議会に提案し，いずれも可決された旨報告した。

協議事項及び発言要旨

平成20年度スケジュールについて

(議長)

はじめに，協議事項1の「平成20年度スケジュールについて」を議題といたします。事務局から説明をお願いします。

《事務局から次の資料により，「平成20年度スケジュール」について説明した。》

資料1-1 宮城大学の法人化スケジュール

資料1-2 法人化推進会議・評価委員会 検討スケジュール

(議長)

事務局から説明がありましたが，ただいまの説明について，御意見・御質問はございませんか。

(委員)

推進会議が8月19日の予定となっておりますが，宮城大学の運営協議会を8月22日に予定しており，その準備等の関係がありますので，翌週の初めあたりに変更できないでしょうか。

(事務局)

9月の中旬に第2回の評価委員会を予定しております。評価委員には，検討いただく中期目標・中期計画を事前に送ることにしており，また，委員長にも説明に伺うことになっているので，できれば推進会議から間隔を空けたいということで8月19日あたりにはしておりますが，極力調整させていただきます。

(委員)

資料1-2について，推進会議の各回における検討項目の割り振りの考え方がありましたら，説明をお願いします。

(事務局)

中期目標・中期計画については，一度に検討する方法も，やり方としてはあると思いますが，まとめるのが大変になってきますので，資料2-1「中期目標項目」，資料2-2「中期計画項目」の項目毎に御意見をいただく方が，推進会議で議論をする場合にも密度濃くやってまとめることができるのではないかと考えて割り振りしております。

それ以外の項目について，規程関係については，検討しなければならない規程が沢山あり，全てを推進会議あるいは専門部会で検討することは難しいので，参考資料1「推進会議及び専門部会で検討する規程(案)」のとおり，事務局案として推進会議あるいは専門部会で検討するものを列記しております。その中で，左側に丸が付いているものが重要なものであるということで，推進会議において議論をしていくものです。ただし，逐条で議論をしていくことは時間もございませんので，考え方をまとめていくということになるかと思えます。

推進会議で検討するものをスケジュールに落とし込んでおります。例えば7月4日の「財務会計関係について」の「会計規程の考え方」は，参考資料1の下の方にある「財務予算専門部会」のところに記載されている「会計規程」や「業務方法書」が関係してくると思えます。7月31日の「事務組織について」は，参考資料1の上の方にある「組織運

営専門部会」の「事務組織規程」に、「就業規則関係について」は「人事労務専門部会」の「就業規則」が関係してくるということでございます。規程の条文化は大学でやっていただきたいと思います。特に議論をしなければならぬものは推進会議で検討することです。参考資料1については、馬渡学長にも見ていただき、御意見をいただいております。

(委員)

定款に基づき学内の制度設計をしているところですが、基本的な考え方は、定款のもとに学内の制度設計、学内規程の整備をしていくということによろしいでしょうか。その中で、専門部会、推進会議で検討するのが参考資料1に記載されている規程であり、県との関わりが深いものという理解でよろしいですか。

(事務局)

主なものとして、丸印のものを推進会議で議論していきたいと考えております。あとは、県側もメンバーに入っておりますので、専門部会で議論をしていくということです。規程によっては、推進会議で議論した方が良いものもあるかと思いますが、時間的には難しいのかなと思います。

この他の規程、特に教育研究に関する規程については、これまでも研修規程などを大学で定めておりますので、大学で作っていただいて県で拝見するような形になろうかと思っております。

(議長)

ほかにご覧いませんか。

(委員一同)

なし。

(議長)

それでは、原案のとおり進めていくことといたします。

中期目標・中期計画案について

(議長)

次に、協議事項2の「中期目標・中期計画案について」を議題といたします。

先ほどの挨拶でも申し上げましたが、中期目標・中期計画については、本年4月に大学から提出いただいた案を詳細に検討させていただきました。特に中期目標については、地方独立行政法人法の規定に基づき設立団体の長である知事が、6年間の業務運営に関する目標を定め、これを法人に指示するものであることから、村井知事本人の意見も伺い、それを案としてお示ししております。また、中期計画については、知事が指示する中期目標に基づき法人が作成し、知事の認可を受けるものですが、目標に基づく計画を案としてお示ししますので、宜しく御議論をお願いしたいと思います。

それでは、事務局から説明をお願いします。

《事務局から次の資料により、「中期目標・中期計画案」について説明した。》

資料 2 - 1 公立大学法人宮城大学「中期目標」項目

資料 2 - 2 公立大学法人宮城大学「中期計画」項目

資料 2 - 3 公立大学法人宮城大学「中期目標」検討資料

資料 2 - 4 公立大学法人宮城大学「中期計画」検討資料

資料 2 - 5 公立大学法人宮城大学 中期目標・中期計画案

(議長)

事務局から説明がありましたが、ただいまの説明について、御意見・御質問はございませんか。

まず、中期目標についていかがでしょうか。今日、結論を得るということではなくて、意見交換ということになるかと思います。

(委員)

資料2 - 3の2頁、中期目標における重点目標が(1)から(7)まであり、(5)の「国際化」について、中央の欄「大学案に対する意見」では4に集約となっていますが、実質的には消えていると思います。その辺はどうでしょうか。

(事務局)

(5)については、「4」に集約するような形になっていますが、地域貢献として「3」の中に入ってくると理解していただいて良いと思います。

(委員)

結構修正がございましたので、それをどういうふうに受け止めているかを最初にお話ししますと、比較的评价できると考えております。

1つは、項目間の関係や中期目標と中期計画の関係、計画として認可することと法人内で執行すること、これを整理していただいて、読みやすく、県民に発信できるものになっていると評価しております。大学案は、もともと推進会議で決定した項目に忠実に、より具体的に作成するというので、煩雑なものになったという事情がございました。

もうひとつは、大学側に対して十分な配慮がなされていると思われました。「教育と教員の質の向上」と「地域貢献」を教育研究の方向性とし、いたるところに盛り込んでいただいていますので、この辺でもかなり評価できるなとっております。それから、削除されている手法的なものについては、削除されたから駄目だというのではなく、全体を支えるものとして認められているのだろうと感じております。中期目標については、ほとんどこのような形で定めることになるかと思います。大学に持ち帰って検討したいと思います。

1つ気になりましたのは、資料2 - 4の44頁、中期計画の地域貢献に関する記載にある「県内高校出身者比率」を高めることと、学生の学力を高めることは両立しないのではないかと、調整が必要であるとの御説明がありましたが、宮城大学では県内の優秀な学生に来ていただくことを考えています。要調整ということで、どうなったかを資料2 - 5で見ますと、21頁に「県内高校生の入学者比率を高める」とありますので、よろしいのかなと思います。

(議長)

「県内高校出身者比率」については、我々も検討している中で、推進会議での意見交換のポイントになる点だと考えておりました。県内高校出身者比率を高めるという方向性と全国に向けて多様な人材を育成するということは、いってみれば二律背反的なところがあり、実質的には、大学の教育研究機関、人材育成機関としてのレベルを上げるということとは変わらないと思いますが、その手法、どのようにアプローチをするか、文言としてどのように収めるかは議論が必要だと思います。

(事務局)

優秀な学生を集めるということだけ御説明しましたが、もうひとつ、資料2 - 4の13頁「アドミッション・ポリシーに適合する入学者選抜」の中で、「数値目標・目標年度」の「例」として「志願倍率は公立大学のトップ3を目指す。」と記載しております。志願倍率を上げるためには、県内だけでなく、県外から志願者を集めないといふことはなかなか難しいということもあり、「県内高校出身者比率」を高めることは、こういうところとも矛盾しているのではないかとこの考えがありまして、ここをどうするかということになるかと思います。

(委員)

この目標を掲げることにについては、必ずしも賛成できません。宮城大学を学科毎に見ても、志願倍率が高いから成績が良いということにならないのです。フードビジネス学科などは志願倍率が下がりましたが、学力は上がっています。良い大学の志願倍率が高いかという、全国的にもそうではないです。倍率はそこそこであっても、いい学生が入っている。志願倍率では学力の比較はできませんので、志願倍率を目標に掲げるというのは危険

です。学力の高い、意欲のある学生を確保するにはどうしたら良いか、志願倍率だけでは計れないと思います。

(事務局)

捉え方の問題だと思います。志願倍率が低くても優秀な学生が集まれば、大学はレベルアップするということが1つあります。もう一方で、全国から注目されるということは志願倍率も高いだろう、そういう捉え方もできるのではないかと、ということです。ですから、どちらを取るかということになるとは思いますが、色々な視点で捉えるということです。

(委員)

確かに、視点としては違うかも知れません。実践的な場で言いますと、志願倍率のほかに実質競争倍率があり、それから、合格者の中でどれだけ入学手続きをとるかという入学率というものもあります。これがすごく大事です。全国的には有名な大学で、10倍くらいの志願倍率があり、合格者をかなり出しても、入学手続きをした学生は3割というところもあります。そういう大学がある中で、宮城大学はそこそこの志願倍率で、実質競争倍率もあまり変わらず、入学率は97%とか96%になるわけです。最終的な入学者がどんな層かということが大学の質を決めることになります。

(事務局)

そういう捉え方をしてくださいということではなく、そういう見方もあるということです。事情を知らない人は、志願倍率が高いから、この大学はすごく人気があるんだという見方をする人もいます。志願倍率トップ10とかトップ3というのは、これを入れなさいということではなくて、目標値など何か数値として示せるものがないかということで例示しております。大学に関する数値は、事情を分かっている人であれば良いですが、報道の仕方によっても違います。例えば、週刊誌の大学ランキングなどを見て、どこそこの大学は志願倍率も偏差値も高いと理解する方もいるわけです。

宮城大学として、どのようにアピールしていくかということを中心に中期目標・中期計画の中に出していかないと、県民には分かりにくいのではないかと感じましたので例を記載しましたが、数値目標・目標年度については大学で検討していただければよろしいと思います。できないものを載せたり、意味のないものを記載したりということは、当然すべきでないと思いますので。

(議長)

数値目標を検討していく過程で、考え方が文書の形にまとまってくるということもあるかも知れません。

ほかに御意見などございませんか。

(委員)

数値目標を設定することについては外部に対して非常に分かりやすいと思いますが、基準年を設ける場合と平均値を取る場合があります。先行法人の例でも、それぞれあるようですが、今回の中期計画の「数値目標・目標年度」の例示では基準年としています。何か理由があるのでしょうか。

(事務局)

これは、あくまでも例示です。参考資料2の先行法人のような基準年を設ける場合、現状と目標年度を設ける場合など、色々な書き方がありますので、宮城大学としてどのようにするかは、議論しながら決めていただければよろしいと思います。県民にとって分かりやすいように整理していけば良いのかなと思います。

目標数値は、第1回目の評価委員会までにとすると時間もありませんし、議論をしていって、最終的に入れるということでもよろしいのかなと思っておりました。

(委員)

3点確認します。

中期目標の網掛けの部分が非常に気になります。網掛けは知事から強調して指示する部分ということで、これから大学に持ち帰り検討しますが、これに大学として異論があった場合に、これは絶対に譲れないという認識に立つのか、あるいは譲歩しても良いのか。

2つ目は、中期目標・中期計画全体について大学の意見を出した方が良いのか、7月4日に議論する項目について意見を出した方が良いのかということです。

3つ目は、中期目標は6年間のものですから、「制度を導入」とあった場合、6年間で導入しなさいということであって、6年間のどこで導入するかは大学に任せるということで良いのか。その辺をお聞かせください。

(事務局)

3点ございました。

最初に網掛けに対する考え方ということですが、これは資料のどこを強調したかというのを分かりやすく示したものです。つまり、知事が本当にこういうことは重要だという部分を網掛けにさせていただいたということです。

質問の2点目についてですが、今回修正した案につきましては、6月末までに全体を大学側で見えていただいて、一括して修正案に対して意見をいただくという形をお願いしたいと思います。評価委員会の委員には、一度全体を示した上で説明し、先ほどのスケジュールで示した項目ごとに御意見をいただきながら修正していこうと考えています。また、推進会議との関係では、後から推進会議の議論で修正した場合には修正したものを評価委員会に示し、説明をしていきたいと考えておりますが、今の段階でどういうものが入っているか評価委員会の委員には示したいということです。

質問の3点目についてですが、例えば、任期制を導入するということについては、21年4月からすぐやれと言うのかということ、中期目標や中期計画はあくまで6年間の目標や計画ですので、その中で、何年度だったら導入できるのかということをおおよその見当をつけて大学側で書いていただくか、年度が書けなければ、6年間でこのような努力をしますよという努力目標を、年度を入れなくて文言で書いていただく、そういうことで対応いただきたいと思っています。最終的には、評価委員会における評価の対象になります。

(委員)

中期計画があって年度計画に落とし込んでいくということですね。今は、中期計画の6年間という枠でしかないので、毎年何をやるかということは全然触れられていません。そうすると、いつの時点からやるのか、また、それはどうやって決めていけば良いのでしょうか。

(委員)

非常に本質的なことが出ましたが、私もそのレベルで申し上げます。1つは網掛けの部分について、これは内容的に変更することが本当に難しいものなのか、それとも大学に持ち帰って修正できるものなのか、ということです。

最終的な見通しではないですが、資料2-5の13頁にある「各学部の教員定数の見直しを行う。」ことについては、かなり本質的なことの1つであって、教員にとっては晴天の霹靂であり、あるいは学部によっては動揺があるかも知れません。しかし私の理解では、法人化するという場合は場合によっては、再編もあり得るわけですから、いままで配置されていたベースが既得のものとするのはおかしいことで、むしろこれから柔軟に大学運営の改善などを考えていく上では定数の見直しは必要なことではないかとも思います。学内でこの点についてはかなり議論があると思いますけれど、できるだけクリアして、修正案のような形で表現ができるのではないかと思います。それが1点ですね。

それと同じ資料の25頁にある任期制につきましては、学内に戻って検討しまして、できるかどうかということはあると思いますが、先ほど言われたように21年4月から実施するというのではなく、検討期間を設けて制度設計をするに至った段階で推進するというのであれば、良いのではないですか。

(事務局)

何年度に実施するということが、目標として数値を明記できればそれを計画の方に書いていただきたいということで、書けなければ文言として書いてくださいということです。年度計画にはいずれの年度には入ってくるでしょうけど。

(委員)

そういう形であれば、学内でも十分検討できるのではないかと私としては考えています。ただし、これについて十分学内で議論しておりませんので、先生方に駄目ですと言われるかも知れませんが、私個人の考えでは反対ではありません。

それから、同じ頁の「イ」に記載されている「教員の採用に当たっては、外部者の意見を取り入れる。」ということについても、これまで学内で検討されたことはありません。ありませんが、今検討中の案は、教授会のレベルで選考委員5名を選んでいただいて、学部長と書類審査により業績自体もちゃんと見て採用候補2名を選ぶ。その上で、理事会の理事が入って人事委員会という形で選考にも加わっていただいて、研究と教育双方のプレゼンテーションの後、人事委員会レベルで合否決定するという事を考えています。

そういうことからすると、この考え方は比較的取り入れやすく、外部者の意見をどこに入れるかということ、人事委員会レベルの所で専門家に意見を言ってもらえば良いということです。外部とは、教授会の外部ということではないと理解します。

(事務局)

外部とは、教授会の外部という意味ではなく、大学の外部ということです。

(委員)

大学の外部の専門家に入ってもらうことは、公立大学なのであまりお金のかかるやり方はできないと思いますが、頼めるのではないかと考えます。今の学内における懲戒審査の場合でも、弁護士の方に入っただけでうまく設定されていますので、人事委員会でも私は可能ではないかと思えます。これも学内に戻って検討してみないとどうなるかは分かりませんが、そんなに無理な注文ではないと思えます。

次に、資料2-5の26頁にある「イ」の年俸制ですが、教員の年俸制については正直言って考えておりませんでした。これをどう扱うかについては学内に衝撃が走るとは思いますが、私は少しみなさんとは違った考えかも知れませんが、21年4月からの実施は制度設計上無理があるとしても、検討期間を設けて、制度設計もきちんとやってということであれば良い面もあると思えます。今考えているのは、教員評価を、給料月額を前提に昇級号俸に反映させるということですが、たとえば授業の持ちコマ数が普通の状態に比べて非常に下回る人などに対して、どういう措置をするのが課題になってきまして、そういうことからすると、年俸制は、評価を一括して反映させることからやりやすい面もあります。ただ、日本の現在の生活給的・年功序列的な賃金体系と基本的には違いますし、県職員の方の給与制度が変わっているわけでもありません。また、初年度からとなると、移行職員の労働条件に配慮するという国会の附帯決議の問題や、基本的な賃金条件については、労働組合などにも提示して意見を聞かなければなりませんので、初年度からの施行は無理だと思います。しかし、中期目標期間内で検討した上での適用ということであれば私は可能だと思います。これについても持ち帰ってちゃんと議論していこうと思えます。

あとは、資料2-5の28頁に「人件費の抑制」があり、制度的に無駄があれば節減しなければならない必要性は理解できます。多少ならば人員を回すなどという工夫が出来ないわけではないですが、学部では学生の割合から見ると、教員の不足ということを書いており、人件費の抑制対策を教員の数を減らすということとか、宮城大学の教員の給与だけをとりあえず下げることで要求されるのならば、それは教育の質を損なうものでありできません。そういう形でない工夫で抑制をいうことであれば、これは当然やるべきだと思います。網掛け部分についての私の印象としては、そんなところです。

(委員)

同じ頁にある授業料について、授業料などの学生納付金については適切に設定しなさいと

ありますが、これについては、もっとあげた方が良いという意味なのでしょうか。もしそういうことを考えたとすれば、県として上限を決めるので、大学としては、上限以上のものは取れないとなりますが、その辺はどのように整理しているのでしょうか。

(事務局)

当然授業料については、使用料ということで、上限を設定するときに議会の承認を得なければなりません。他の県有施設の使用料を見ても、かなり幅を持たせて上限を設定しているわけですが、授業料の場合には他の大学を見ても、今で言えば535,800円そのものを上限としていますので、もし上げるとなれば、上げる前年度に改めて議会の承認を得る必要があります。ここで記載しているのは、法人の運営をしてみても、収入が落ち込んでくる時に、収入を確保するために6年間の見通しを立てる中で、何年度には収入が落ち込むから、この年度では上げなければならないという見通しを考えていただくためです。

今回資料については、資料2-2の4頁にある第7以降は省略していますが、6年間における予算、収支計画及び資金計画において、人件費の見積もりや運営費交付金の算定ルールを検討する中で議論していく形になると思われます。運営費交付金がどの程度、どのようなルールで交付されるのかということも総合的に加味しながら、場合によっては何年度に授業料を上げなければならないということが入ってくるかも知れませんが、そういう点も踏まえて目標に記載させていただきました。

(委員)

先ほどの任期制について誤解がないように言いますと、これまでは特に看護学部について心配していました。任期制を導入する目的は教員の質を上げることで、良い人は任期制になっても残り、あまり良くない人が再任されないということであれば、任期制は良い教員の確保・教員の質の向上につながりますが、看護学部のように先生方が不足している状況だと反対に作用する可能性があります。任期制が競争条件になりますので、任期制を導入するならなくなる、あるいは、任期制がないところとあるところを比較して、宮城大学には任期制があるから来なくなるということになると、任期制は教員の質を下げることにもなります。ただし、数年前なら確実にそうした状況でしたが、このところ看護学系でも任期制がかなり普及しており、任期制があるかないかは要件に入らなくなっている感じがします。そうした意味では持ち帰って検討する余地が十分あるかなと思います。他の2学部については、良い人は任期制で確保できるという見方ができます。しかし、いずれにせよ、本当のところは検討してみないと分かりません。

(委員)

年俸制と任期制、教員の採用に関する外部意見については、知事のかかなり強い意志があったと私も受け止めています。任期制については、目標の記載(資料2-5の25頁)では、一層推進するという表現ですから、6年間で推進するという形がどこまで見えるかということで、今おっしゃられたように看護学部では実態的にかかなり厳しいが、他の2学部ではかなり充実できるということもあり得るでしょう。年俸制や外部委員については、導入するとの記載(資料2-5の26頁)で6年間においてやらなければならない形になっていますからその点は大学に持ち帰って議論していただくポイントになると考えています。特に年俸制については、学内で余り議論されていないと思います。

(委員)

年俸制は議論していませんが、賃金規程案の検討の際には、給与月額で成績優秀者はプラス「4」の昇給、そうでない人は「0」ということは考えています。この議論の中で、評価が3年連続で悪い人には退職勧告をするという案が出ていましたが、それは何の効果もないという意見もあり、成績の悪い人の制度設計としては行き詰まっている感があります。今検討しているのは、担当義務のコマ数を決めて一定数を上回った場合はプラス、下回った場合はマイナスの評価をするということとして、その他全てを含めた教員評価・勤務状態について次年度の給与に反映させるということになれば、年俸制にも合理性があります。議論の段階としては評価の給料への反映の6割程度の達成度には

なっていますが、形として年俸制にはなっていないというところです。今後何年かかけて検討することは可能でしょうし、どうなるかは分かりませんが、議論をする過程が意識改革につながると思います。

(委員)

法人化については、これまで教員や職員に対する説明会も実施されてきましたが、基本の考え方はこの会議で議論し策定した「法人化基本方針」であり、率直に言うと、そこには法人への移行に伴って不利益とならないような身分保障という文言がありましたので、「身分＝処遇」ということで捉えている教員が多いのではないかと考えています。年俸制が今までよりも不利益にならないものなら良いですが、そうでないとした場合は、かなり学内でも不安が生じ、教員の士気にも影響する感じはしています。

(委員)

評価制度とリンクさせた範囲内での年俸の決め方、リンクさせることで極端に不安を与えることのないような制度を作っていく所から段階的にやっていかないと、相当混乱することはあると思います。非公務員型に移行して民間的な要素をどんどん取り入れていくということで、終身雇用が保障されているわけではないですが、導入するにしてもある程度現状と整合する範囲内でマッチングさせていくというのが基本になると思います。

(委員)

21年4月からではなく、6年間の中でいつから導入できるのかが分かれば計画に記載して欲しいということですから、現在の評価を給与に結びつけるという延長線上に考えていくことは十分にできると思います。段階を踏んでいくということであれば可能でしょうが、法人化初年度からというのは正直混乱すると思います。初年度から行うということではないことを確認しておきたいのですが。

(事務局)

初年度から行うのか、何年度から行うのかということは、この場である程度意見を調整した上で、中期計画に落とし込んでいき、それを設立団体の長である知事が見て認可するか否か、評価委員会の意見も聞いていくことになりませんが、そうした過程で決まることは御理解いただきたいと思います。

(委員)

中期目標が定まり、それに基づいて中期計画を策定して認可していただくわけで、認可いただいた計画に基づいて1、2ヶ月で制度を作るということは、技術的な面から見ても無理なのでお訊きしたわけです。

(委員)

目標は設立団体の長が決めて指示し、大学はそれを受けて計画を策定するわけですから、指示の中身としていつからやりなさい、いつまでやりなさいというのは知事が言うのではないですか。

(事務局)

目標の策定に当たっては大学の意見を聞くことになっていますので、その意見をこの場で調整をした上で、いつから実施するかを決めれば良いと思います。

(委員)

他大学の目標を見ていただいても、いつまでにこれをやりなさいというような具体的な数値目標はなく、方向性を記載して、それに基づいて大学として6年間のどの時点でやるのかを計画として記載するという構図になっていると思います。設立団体とはいえ、21年4月から年俸制を導入しないと認可しないということは現実を見ていないことにもなりますので、そこは良く大学の中で議論をしていただいて、あまり誤解のないように前向きに検討していただくことを期待します。

(委員)

今のお話でよろしければ、学内で十分対応していきます。

(議長)

実行にいたるまでの道のりはイメージを共有していた方が良いという感じがします。ほかにございませんか。

(委員)

年俸制の記載すべき箇所は、評価制度のところでしょうか。入れる場所がふさわしくない感じがしますが、いかがでしょうか。

(事務局)

入れる場所が他に見いだせなかったということもありますが、評価をした上で年俸に反映させるということです。人事の適正化に関する目標のうち、人事制度に入れるには金銭的な話になってしまうので、評価に入れて、業績の適正評価や評価結果の人事・給与等への反映に結びつけるとの考えでこの場所(資料2-5の26頁)に記載しました。

(委員)

評価を給与に反映させる方法として受け止めた方が、大学内で議論できると思います。

(議長)

管理のところには年俸制があると良く受け止められないと思うので、その意味では、やっていることが正しいと評価され、それが大学の活性化につながるという文脈の方が、座りが良いと考えます。

(委員)

年俸制が、経費節減だけの意味合いに取られると良くないと思います。

(委員)

年俸制は任期制と離れた箇所への記載の方が良いと思います。今行っている教員評価において月給制ではうまくいかないところに年俸制を適用するという考えの方が良いと思います。

(委員)

資料2-5の28頁の計画2(4)では、目標に対する人件費の縮減対策が「組織の見直し」だけということですが、良いのでしょうか。

(事務局)

目標には、人件費の抑制対策の例示として、効果的な組織運営や適正な人員配置を掲げているのに対し、計画には組織の見直しとして1項目だけあげていますが、まだ他に例示があれば大学の方では是非幅を広げて御提案いただきたいと思います。

(委員)

これはお願いになりますが、207の条例定数と、この中の職員定数、副学長1を含めて53は維持していただきたい。その前提に立って、組織の見直しなどを大学でどう考えるのか、そういうことであれば良いのですが、総数を減らすとなるとなかなか厳しいです。

(事務局)

207の条例定数や53の事務職員の定数については、法人化することで当然、県の条例が適用されなくなりますので、運営費交付金の中の人件費分をどうするかについては人事・財政当局と今後調整していくこととなります。削減するかどうかはこれからの調整になりますが、条例定数を基本に考えていきたいと思っており、この旨は人事課・財政課には話をしています。

(委員)

法人化に伴って、新たに人事や財務の業務が加わります。今の職員数の53というもなかなか厳しいです。

(事務局)

人事課からも言われていますが、53の事務職員は初年度については県からの派遣となり、派遣は県に戻ってくることを前提としていますので、実質、県の定数は変わらないこととなります。県としては、定員管理計画上、今後定数を減らす必要がありますが、

それは職員をプロパーに切り替えしていくことで可能になります。6年間でプロパー職員を半分採用するとなると、職位にもよりますが26人の派遣がなくなるので、この分の県の定数は減らすことができます。また、プロパー職員を法人独自で採用した場合に、給料表を県職員と同じものを使おうとすると人件費は減らないわけで、人件費の抑制という観点からすれば給料表を2本立てとせざるを得ないかも知れません。26人のプロパー職員を雇う際に、53人派遣した時よりも何千万円か人件費が少なくなれば、その分で26人に上乗せして任期付きの職員を法人で雇うことも不可能なことではないと思いますし、人件費の使い方には色々やり方があると思います。

(委員)

53の定数を単に交付金の算定基礎として捉えるのか、あるいは、実際のプロパー職員を53の中で雇っても良いということにしておいて、交付金の考え方を全く別に捉えるのか、その辺の考え方によってもまた違ってくるのではないですか。

(事務局)

その辺についてはまた人事課と調整します。当方としては、現在の定数で算定して欲しいとは話をしています。

(委員)

学内でも議論したことがあります。プロパー職員と派遣職員は同じ仕事をしているわけで給料に差をつけるのはいかなものか、チームワークの面もあるので、それでうまくいくのかという話がありました。

さらにもっと大事なことは、プロパー職員と派遣職員の数が半々になっても、人件費はプロパー職員を含めた53人分で支給するという点はしっかりして欲しいということです。派遣職員の数だけで人件費を見られるのでは非常に困ります。プロパー職員の比率が上がってきても、単価が違うことでの削減はあるにせよ、人件費は53人分で見ることにははっきりしておいていただきたいということです。

(事務局)

人件費のアップをどこで見るとのことにもなると思いますが、比較的安い賃金でプロパー職員を雇用できれば、アップまでの差額分でさらに職員を新たに雇用できるということも視野に入れながら、人事課・財政課とも協議していく必要があります。また、科研費などの外部資金を多く取ってきて、30%の間接経費の中で人件費を生み出した場合に、その資金を元々の人件費に加えるのか、または別に見てくれるのかということも協議していく必要があります。

(委員)

基本的には、現在の定数については最初の上限の目安を作る意味しかないと思います。その後は、非公務員で民間的な手法や独自の給与表を取り入れて、その中で上手に外部資金を獲得していく、また、プロパー職員も若い人を採用していくことで、新陳代謝も働かせながら人員をうまく回していく形になると思うので、当面の総枠の目安を作る形にならざるを得ないと思います。

(委員)

定数207のうち事務職員53、教員154の数字を出発点として検討していただくということですね。分かりました。

(委員)

資料2-3の2頁において(1)~(7)はその後の構成に連動していくことになっています。大学案への意見として、7項目では多いので4項目にして、分かりやすくということですが、例えば、国際化を削るということであれば、項目の立て方自体を考えなければならぬのかなという感じがします。単に7項目では多いので、という理屈は理屈にならないのではないですか。構成を考えて項目立てを「はじめに」に書いた方が、後段の読み方が素直ではないかと思いますが、その辺いかがでしょうか。

(事務局)

7項目を4項目にさせていただいた経緯ということですが、国際化をあえて落とすというか、国際化の項目はありまして、地域貢献の中に入っております。これは基本指針ということですので、これらの事項を念頭に置きながら記載したということで、ここにはないものが後段にも記載されないということではありません。

(委員)

資料2-5の23頁に国際交流の記載がありまして、「国際センターの教職員を拡充する。」というような記載になっていますし、同じく指針としては記載のなくなった男女共同参画についても教員比率としての記載があるなど、実質はあまり変わっていないと思います。

(委員)

内容的には変わっていませんが、ほかの大学のように「はじめに」の部分には、大学のキャッチフレーズみたいな目標をきっちりと打ち出していくべきではないですか。国際化の進展については、外部評価機関からの指摘もあります。中身を見れば、国際化は入っていますが、目標の一つとして出すべきだと思いますので、修正案の「はじめに」の書き方はどうなのかなと思います。

(委員)

あくまでも中期目標ですので、この6年間で元々ある建学の理念をどうやって体現していくか、次に至るまでの6年間で何を力点においていくかということ見せた方が、分かりやすいのかなと思います。元々、宮城大学をつくった時の実学や地域貢献などの目標像を改めて書き直すためのものではなく、あくまでも6年間で何に力を入れていくか、それに対する計画はどうなのかということです。国際貢献も当然やるんですが、国際貢献が6年間の大きな目標の力点になるかという点も考慮いただく必要があると思います。

(委員)

教育と研究は、どこの大学も同じような記載なので、差別化するために宮城大学ではどういう特色を出してこの6年間やっていくか。その際に、国際化というキーワードがある方が分かりやすいと思うのです。

(委員)

ここで明文化する場合には、国際化というのが力点になっているのかということです。一番根底となるような指針として記載すれば、見る人はそれに対してどれだけのことをやってくれるのだろうかと思うのですが、それに対する後段の記載が1・2行では、これが一番力点になるようなものなのか、となるので、この点は考えていただく必要があると思います。

(委員)

大学案の重点目標は、基本指針とは若干意味合いが違い、重きを置いたということです。

(委員)

そうですね。若干の光を当てたという感じなので、国際化を指針として明記することにそれほどこだわりはありません。全体としてはバランス良く書こうという姿勢です。

(委員)

力点になるような部分で出すということであれば、後段にも詳しく記載するなどとしなないとおかしいのではないかと思います。

(議長)

国際化も重要な視点であるかとは思いますが、限られた、一番はじめに眼につくキーワードとして載せるかということになると、取捨選択の部分があるかだと思います。

ほかに何かございませんか。

(委員)

ここに書かれていないものを復活させることは可能でしょうか。具体的には、認定看護師と地域連携センターに地域振興事業部を設置することの2つになります。

現在、認定看護師スクールは、県との調整はありますが、法人化すると同時に受託事業になる見通しです。今年度は人件費も含めて黒字だと思いますが、スクールの設置は今年度か

ら3年間の時限措置となっていますから、時限後どうするかということを大学としては考えていかなければなりません。そうであれば、黒字であることを評価して、3年後の23年度以降に宮城大学としてはこれを法人の事業としてやりましょうという選択肢も十分あり得るわけです。記載が削除されてしまったので、復活してもよろしいのかということです。

また、大学案には記載していませんでしたが、地域振興事業部については地域連携センターの中に、特別会計のような形をとって運営していきたいと考えております。

そういうことを中期計画に書かなくて良いのか気になりまして、今度提出する際に書き込むということでもよろしいでしょうか。

(事務局)

今回の案については私どもの方で修正を加える時に、一旦書いていただいたものをかいつまんで記載したものですので、これはどうしても落とせないとか、あるいは新たに記載するものがあれば、分かりやすく記載していただければと思います。

全体を通して言いますと、宮城大学はほかの大学とどう違うのか、という部分をできれば出したいなと思っています。ほかの大学とこんなところは差別化を図っていて、それが国際化を図ることだとすれば、例えばTOEICを700点でなければ卒業させないことや、実学で地域に貢献するというのがあれば、どこ部分を重点的にやるんだということが、もし大学で各学部と協議していただいた上で出していただけるのであれば、評価委員の皆さんに目標や計画のポイントとして説明する場合にも、なお良いのかなと思っていますので、その辺をよろしく願います。

(委員)

分かりましたが、教員評価を給与に反映させるとか、いくつかポイントがあるのかなとは思っていましたが、削除されましたので。

(事務局)

そういうことではなくて、教育研究面で何をしたい大学なのかということ、ほかの大学とはどう違うのかということです。

(委員)

例えば、食産業学部ではインターンシップが100%なのに対し、実学教育が中心の事業構想学部では30%程度しかやっていない状況にあります。今後の目標では50%に上げて取り組んでいただくことになっており、そういう何か特徴を出すことが実学や地域貢献の面でも良いとは思っていますが、学内を見てもそこまで行っていないというところはあります。

(事務局)

例えば、県内産業の発展に寄与するという観点から言えば、「KCみやぎ」や「カーエレクトロニクス産業」などについては大学案にも記載がありましたので、それらは入れておきました。そういった具体的なものが他にあれば記載してくださいということです。

(委員)

インターンシップの期間を半年にしますと言ったらものすごいインパクトがありますが、それは普通ではできません。国から予算が付くとか、あるいは県から予算が付くとか何かしらのものがなければできません。そういう点で工夫の余地があるのは確かですが、7月4日までに記載するということは、ちょっと難しいかもしれません。

(事務局)

学内で継続的に検討していただければ結構です。

食産業分野などは地域の産業界にかなり貢献するような部分、例えば加工技術などはかなり収入が見込める部分と思われるので、そうした点も含めて御検討いただければと思います。

(議長)

法人化は、あくまで体制が変わることだけではなくて、これを機に非常に注目されているところですので、改めて宮城大学の特色を光の当たるところで評価を受けることも必

要かなと、その点で御検討を深めていただければと思います。

予定されている時間になりましたが、ほかに何かございますか。

(委員)

今後につきましては、中期目標・中期計画の修正案を各学部などに配布し、明日の朝、説明会を開催した後、1週間後に開催される改革委員会で第一次の対応を全体として検討し、その後評議会を開催して6月30日までに間に合わせたいと考えています。スケジュール的にはなかなか厳しいですが、議論することで意識が変わりますので、学内全体での議論が大事だと考えています。

また、1つ御了解いただきたいのは、学内には教育公務員特例法に基づく審議機関として教授会と評議会があるほかに、法人化については、大学として改革委員会やその下に改革室を作って作業をしています。改革委員会というのも、教授会や評議会できちっと議論してもらわないと結論は出せないという立場であり、将来のことを議論するところだと言ってきていますが、現状のままでは運営上難しい面がありますので、6月の評議会での了解を得て、学内に法人化本部を作って対応していきたいと考えておりました。この対応はいかがでしょうか。

(事務局)

大学の自治として大学の運営は学長に任されておりますので、設置者から口出しはできませんが、法人化というのは、平成21年4月以降のことなので、それを今の教授会で良いか悪いかを議論して、教授会の決定事項であると解釈するかどうかだと思います。

今やろうとしているのは、推進会議において県と大学とで調整を図っていこうということで、大学案が最終の決定事項ですよ、ということではないので、教育公務員特例法や学校教育法とはまた別の次元の話かなという感じはしています。大学内の意見を取りまとめたものを推進会議に提出していただければよろしいのかと思います。

(委員)

それでは、工夫して、大学の意志、大学の声をまとめてこちらに持ってきて、推進会議で議論するということにします。

(議長)

こちらから逆にこうしろという前例を作るのもいかなものかという考えもありますので、学内で意見をまとめるような手法や体制について、学長のリーダーシップのもとにやるということも差し支えないのではないかと考えております。

それでは時間となりましたので、事務局から示しました中期目標案・中期計画案につきまして、大学の方でも議論の上、十分御検討いただきたいと思います。次回の推進会議まではタイトなスケジュールですが、今月中に学内の意見をまとめていただいて、それをもとに7月4日を迎えたいと思っております。その場では、委員の皆さんに中期目標案・中期計画案の内容を再度御確認いただいて、7月16日に開催予定の「第1回公立大学法人宮城大学評価委員会」に諮りたいと思いますので、よろしく願いいたします。