

平成20年度第3回宮城大学法人化推進会議 会議要旨

- 1 日 時 平成20年7月31日(木) 9:30~12:00
- 2 場 所 宮城県庁舎1階 みやぎ広報室
- 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。
今回は, 今月4日に続く, 第3回目の推進会議でございます。
前回の会議では, 公立大学法人宮城大学評価委員会に提案いたします中期目標・中期計画について御審議いただきまして, 案として取りまとめたところでございます。
また, 去る16日には, 知事にも出席いただきまして第1回公立大学法人宮城大学評価委員会が開催され, 中期目標・中期計画案の「教育に係る事項」を中心に, 委員の皆様方の御意見を伺ったところであります。評価委員会では, 宮城大学が目指すべき方向性の明確化や入学者選抜方法の改善など, 予想を上回るさまざまな意見が出されました。
本日は, 中期目標・中期計画案について, 評価委員会で示された御意見, これに基づく中期目標・中期計画案の修正ポイント等について御審議をいただき, 今後, 中期目標・中期計画案の修正を行うに当たっての方向付けを行いたいと考えております。
また, 中期目標・中期計画のほか, 法人化後の事務組織, 任期制と年俸制についての検討も予定しておりますので, 忌憚のない御意見を賜りますようお願いいたします。

報告事項

平成20年度第2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に基づき, 「平成20年度第2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。

協議事項及び発言要旨

中期目標案・中期計画案の修正について
(議長)

はじめに, 協議事項(1)の「中期目標案・中期計画案の修正について」を議題といたします。

7月16日に開催されました公立大学法人宮城大学評価委員会第1回会議において, 各評価委員から出された意見等を, どのように中期目標・中期計画の案に反映し, 修正していくかについて御審議いただきます。

まず, 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, 「中期目標案・中期計画案の修正」について説明した。》

資料1 平成20年度第1回公立大学法人宮城大学評価委員会での論点及び
中期目標案・中期計画案修正のポイント

(議長)

資料1では、ポイントを大きく3点に整理しております。

はじめに、「大学の目指すべき方向性の明確化」について、御意見はございませんか。

(委員)

評価委員会では、他の大学との棲み分けについてかなり御発言いただきました。分野的なことを言えば、宮城大学の場合は事業構想や情報デザインなど、例えば東北大学にはない設定がされていて、それ自体きちんとした棲み分けがなされているはずですが。看護は別としても、元々の学科設定で棲み分けがなされているものについては、何をもちいて棲み分けを求められているのかということをしかりとらえておかないと、変な方向に書き込んでしまうのではないかと、という疑問が私としては整理がつかせませんでした。大学ではどのように受け止められているのでしょうか。

(委員)

基本的なスタンスとして、評価委員会で言われたことに対する修正版を作っていく際に、受け入れるものと受け入れないものをきちっとまとめておく必要があると思いますが、修正したものをどういう形で評価委員会に返していくのか、その辺の具体的なところを教えてくださいたいと思います。

(事務局)

16日の評価委員会で出された意見を踏まえて、大学の意見も当然聞きながら修正していくわけですが、そうした意見をどこまで書き込んでいくのか、それを資料1にあります「修正のポイント」に整理しました。このことについて、この部分はこういう視点で直していいかどうか、また、これは直すことが無理だ、といった点を次回8月28日の第4回の推進会議までに整理していただき、その場で修正案を御議論いただくことにします。そこで取りまとめたものを9月19日開催予定の第2回評価委員会に、教育に関する部分の修正版を提出し、修正した理由を提示しながら再度御意見をいただきたいと思っております。

(委員)

今回出された意見については、言われたことについて必ず方向を変えろとか、修正しなければならないというのではなく、委員の方に良く理解されていない、言葉が足りない部分についてもう少し書き加えて分かりやすくすることも含めたものだと思います。例えば元々、事業構想は実学というものを意識して新しい方向性での学科を設定しているわけですから、東北大学の経済等とは性格を異にするものです。棲み分けとは、学生のレベルの棲み分けなのかどうか分からない部分がありますが、こじつけをして無理に目標や計画を作る必要はないと思います。

(委員)

資料1にあります「目標を絞り、現状把握をしっかりする」という意見に対しては、データを出して現状分析や課題抽出する作業をまず行い、その後、具体的に中期目標や中期計画にどのように入れ込むかという作業が出てくるということでしょうか。

(事務局)

そうなります。

(委員)

そうしますと今日の議論というのは、今後の対応策をどのように考えるかを議論した上でまとめるということになりますか。

(議長)

個別の具体的な対応策を記述にどう反映させるかというのは、大学内での意見調整が出てくるかと思いますが、今日は、それぞれの意見に対してどういったスタンスで無駄のない作業をしていくかということをお議論いただく場だと考えております。

(委員)

評価委員会からの意見の幅は色々でしたので、その意見に全て従っていくのは大変だと思っていました。今のお話にもありましたように、対応できるものにはきちっと対応していく、

できないものについては、できない理由を示していくということによろしければ、対応はしやすいものと思います。

資料1の1番目のポイント「目標を絞り、現状把握をしっかりとる」については、大学としては十分にやっているつもりですが、読む方に対して現状を十分に伝えていないことだと思いますので、その辺は背景などをしっかりと書く必要があると思います。私としては、課題は4つあると思っていて、1つ目は、少子化の中での「学生の質の確保」ということで、これが非常に大きい問題です。2つ目は「教員の質の向上・確保」をどうするか。3つ目は「厳しい財政事情」の中でどのように対応していくか。4つ目は「全体的に統一的・戦略的な運営」をどうするかということです。現状では、課題を羅列して記載しているところがないために、ポイントが分からないとの御指摘になったものと思いますので、課題は課題としてまとめて記載するところがあっても良いかなと思います。

2番目のポイント「宮城大学が目指すべき役割、特徴を示す」については、十分出ていると思っています。宮城大学の場合は、設立の時から3学部ともに地域のニーズをベースとしており、そうしたものを理念にまとめることや教育方法で徹底することとしていますので、自ずと宮城大学の役割、特徴はあると思っています。その辺の書き込みが足りないということであれば、それに対応していく必要はあると思いますが、他大学とは違う姿を委員の方には理解して欲しいという感じを持って聞いておりました。

(委員)

1番目のポイントである「大学の目指すべき方向性の明確化」の中で非常に難しいのは、求める学生のレベルが全国区か県内区かということです。学生の受験段階からのレベルというのは、大学で意図的に設定できるというよりは、大学の先生にどういう方がいるのか、研究がどういうレベルで行われているのか、専攻分野をどういう風に設定して特色があるのか、そうしたところで人が集まってくると思いますので、学生のレベルは本来的に中期目標や中期計画で設定できる話なのかどうかという点が良く分かりません。

(委員)

どういうところに就職しているかということも大学の評判を決める要素になりますが、一番直接的な要素としては入試の方法があると思います。入試で、どのような学生をどのようにして集めるかということで、ある程度どこの大学との競合関係を意識するか、あるいは、どの地域から集めるということ意識するか、になると思います。レベルを書けと言われれば、国公立で東北の卓越した教育研究の拠点と書くことはできますが、他大学との比較は書きにくいですし、どういうふうに書いたら良いかは難しいと思っています。

(委員)

参考資料1-2の「中期目標案」には、宮城大学が目指すべき役割・特徴を示しなさいということに対する対応が入っていますか。

(事務局)

入っておりません。単に分かりにくい抽象的な表現を分かりやすくするところなるのかなという部分しか直しておりません。

現状では、指摘されました学生のレベルや何を指すのかという部分については、まだ記述しておりませんので、議論をさせていただき整理した上で記載するという事です。実際に各学部・各研究科が何を行いたいのか、どういう人材を作り上げたいのか、もう少し大学内で議論していただく必要があります。委員からも、目標が概念的・抽象的な表現になるのは仕方ないとしても、大学が何をやっているのかということは、一般の県民が見ても分かるような表現を心がけないと駄目だとの話をされておりますし、特に事業構想学部は、全国で1つしかない学部で特色を出す必要があるが、他の大学でも同じようなことをやり始めているので、新鮮味が薄れてきているとの話がありました。前回の評価委員会ではその辺が答えられなかったもので、次回の委員会では中期目標や中期計画に盛りこんでいますということを出せたら良いと考えております。

(委員)

前回の評価委員会までにはカリキュラムの提案が学部から出ていませんでした。事業構想学部について申しますと、当初は非常な斬新性があった、全国的にも注目を集めていたが、設立から12年が経過し、ここでもう一度、特性・特徴の追求を行ってはどうかということになっています。今回、事業構想学部から出されたカリキュラム改革の内容は、学部の持ち味を生かして、さらに現代的に立て直す意識を持っているものと感じられ、比較的内容の良いものでした。食産業学部についても再度検討いただくことになっていますので、もう少し時間をいただければ、2学部ともに目指す方向がはっきりすると考えています。看護学部については、当初は県内初の4年制看護学部としてそれだけで先進性がありましたが、こちらも開設12年になりますので、どんな特性や先進性を持っているのか、また、学生のレベルが上がっていることにも対応していく必要があると考えています。そうした意味では、各学部の特性や現在における先進性をしっかり出すようにしてまいります。

(議長)

その他、1番目のポイント以外で関連するところがあれば御意見をお願いいたします。

(委員)

2番目のポイントである「入学者選抜方法の見直し」についてですが、選抜方法については大学内で綿密に検討し、発表については受験生に公平になるように、実施の2年前に広く公表するというのがやり方です。仮に、入試の見直しについて、評価委員会で審議・公開されることになりますと情報が一部にだけ伝わるとということにもなりかねないので、私としては非常に気になります。大まかに入試改革の必要性があること、科目構成や推薦定員の見直しの必要性があること、この辺までの記載で止めておいてよろしければ良いのですが、アドミッション・オフィスを設けるべきではないかとの意見もあり、入試のやり方や改革についてどこまで具体的に記載すべきか、その辺はどのように考えればよろしいでしょうか。

(事務局)

入試改革については、ある程度考えられる内容を例示的に記載して、結びは「検討する」といった表現になるのかなと思います。具体的に「この入試方法で行います」と記載しますと、それがそのまま一人歩きすることにもなります。

(委員)

事業構想学部の選抜単位の見直しについて触れていますが、事業構想学科は基本的には文系の学生、デザイン系は理系の学生、情報系は双方の学生ということで、それを1つの選抜で行うことがはたして可能なのか、そもそも疑問を感じます。学科ごとに性格が異なるものを大括りの選抜単位とすることは本当に可能なのでしょうか。

(委員)

先進性や時代性は大事だと思いますが、だからといって奇抜さや他にないものにあまりとらわれる必要はないと思います。宮城大学は地域に貢献していくことが最大の目標であって、そこに最大の特徴を出していくべきだと思います。それを実現する教育方法が何であり、研究についてもどうあるべきか、社会貢献として地域との共同のありかたをどういう方法で展開していくか、その辺から特徴が出てくるものです。教育や研究、地域との共同の仕方を実現するための質を備えた学生を集めれば良く、教員についてもそれに対応できる教員を養成すれば良いのであって、その辺に東北大学との差別化が自然と出てくる、偏差値がどうだということで議論する必要はない気がします。そういう資質の学生を集めるためにはどういった入試制度が必要で、キャリア開発をどういう方向で行えば良いか、そういったストーリーで中期目標は作るべきだと思います。評価委員会の委員の方には、そういった形で説明できる部分が随分あるのではないかと思います。

(委員)

評価委員会の委員の方は正直な意見を述べられたのだと思います。メリハリが効いた書き方になっていないので、同じ内容を書くにしても如何に特徴を出せるかだと思います。今回は、12年間の実績を踏まえた上でメリハリ化させるというある意味チャンスなわけですか

ら、先ほど話に出ましたカリキュラム改革などについて説明をしていけば、委員の方にも理解していただけるのではないのでしょうか。おそらく、委員の方が宮城大学そのものをどれほど知っておられるかによって、意見が本質的なものになるかどうかが決まってくるものと思います。

学生のレベルの話については、目標や計画に表現できる話ではないので、後段に出てくる地域貢献のところはどういった資質の学生を求めるかを記載しますから、そこで十分説明すれば理解していただけるのではないかと思います。

(議長)

宮城大学には、実学や地域貢献のコンセプトの下に従来までなかった学部を作るという流れがあり、これが法人化によって大きく方向転換する話ではないだろうと感じていますし、学内でもそうした議論をしているわけではないだろうと思います。ただし、法人化を機会に現状分析を行い、変わる部分は変えていながら、これまでの価値観をどういうふうに地域にアピールしていくのかという作業になるだろうかと思います。

また、現状分析自体をどの辺まで中期目標に記載するかについての検討は必要ですが、評価委員会の議論の前提として、次回の委員会では大学として認識している課題や解決に向けた取組を説明しておく必要があります。現状分析を踏まえて地域貢献、実学重視の考え方は打ち出していく、カリキュラム改革も反映できるところは打ち出していく、そうした形で大学の目指すべき方向性を明確化・整理し、委員の方に御理解いただくことで議論がスタートできるものと考えております。

(委員)

準備をする必要があるというのであれば、現状分析の説明の準備をしてもよろしいと思っています。

その他に資料として、自己点検評価報告書及び大学基準協会での認証評価を受けた評価報告書、場合によっては大学で毎年実施している学生満足度調査や組織評価など、大学が現状分析として持っている資料を評価委員会の席上に置いておくことは可能でしょうか。

(事務局)

これについては可能ですので、対応したいと思います。認証評価機関の評価その他参考になるものがあれば席上に置いておきたいと思っています。

(議長)

自己点検評価報告書はかなりボリュームがありますので、限られた時間で御理解いただくためには、要旨を1、2枚程度にまとめていただければと思います。委員の方には、なるべく多くの資料を見ていただき、バックデータもしっかりした上で議論をしていただきたいと思います。考えておりますが、会議当日の議論が集中力を持ったものになるような整理も必要かと思えます。

(委員)

評価委員会からの意見に対する対応は、紙で出すことを考えていますか。口頭で説明すると議論がそこに行ってしまう、他の検討項目がある中で、なかなか先に進まない感じがします。

(事務局)

中期目標案・中期計画案の修正版を、次回9月19日の評価委員会に提出します。その際には、委員会から出された意見を踏まえて「この部分はこういうふうに修正をかけています」という説明をしながら、見ていただきたいと考えております。

(委員)

次回までに修正が間に合わないものについてはどのようにするのでしょうか。

(事務局)

最終案は来年の1月に提出します。大学全体で議論をして、きちんと計画を作るには9月19日までに間に合わない部分もあると思いますので、その点については、第3回以降の委員会に提出する形になるだろうかと思います。

教育の部分が多くありますが、ここの部分はきちりと書かなければならない部分ですので、少し時間をかけても御議論をいただく、あるいは、御意見をいただいた方がよいのかなと思います。評価委員の皆さんには、どちらかというところと一般県民の視点で見ていただいていると思っておりますので、分かりにくいもの、何を言っているのか分からないものは、分かりやすくしておく必要があります。

(議長)

それでは、資料1の「盛り込む内容の精査」については、先ほど、入学者選抜方法の見直しについて、文系・理系を一緒に選抜できるのかとのお話が出ておりましたが、入学者選抜単位の改善、英語教育の根本的な見直し、カリキュラムどおり履修させる仕組みの検討について、それぞれの対応案、次の委員会に向けての方向性について、御意見をお願いいたします。

(委員)

「入学者選抜単位の改善」については、入学試験改革検討委員会を立ち上げて、入試科目や推薦定員等も含めて検討に入っております。ただ、これについては、「検討に入る」というぐらいでないと、あまり細かいものですと入試関係は社会的な影響も強いので、良くないと思います。県内の高等学校の校長先生にもアンケートをしております、その意見も踏まえたいと思います。

「英語教育の根本的な見直し」は、色々なところに分かれて記載されているせいかも知れませんが、英語教育についてあまり印象が強くないのだと思います。英語教育については、1つは、「入試方法の中で英語を重視」すること、2つ目には、「少人数クラス教育での国際コミュニケーション能力養成」ということで、中期計画では30人クラスにすることとしていますが、将来的には20人クラスにすることが必要だと思います。3つ目には、「英語講義の充実」ということ、4つ目には、「ネイティブ・スピーカーの増強」ということで、最終的には4人位にしたいと考えております。5つ目には、「専門英語の充実」ということです。この5つくらいの項目で英語教育の改革をやっておりまして、21年度からほとんど実現するというのでございますが、まとめて記載しておりませんので、英語教育の改革というのがきちんとしていないという印象だったのかなと思います。目標の方に項目を立てられれば、それに対応して計画にも記載できます。

「カリキュラムどおり履修させる仕組みの検討」については、実際に21年度からやろうとしていることですが、シラバスや授業評価に学生の到達目標をあげて、学生は目標を到達できる内容の授業であったか授業の評価をする、教員は到達目標を学生が達成していたかを評価するというので、これをカリキュラムどおり、シラバスどおりに履修させる仕組みと考えています。それから、事業構想学部でも採用するという話がありましたが、学年ごとに履修登録単位数の上限を定めるということです。食産業学部では前から導入しておりますが、若干修正して対応するという事です。

(委員)

カリキュラムどおりに履修させる仕組みについては、履修モデルの取扱いを徹底することをもう少し書き込んでほしいかと思っております。

(委員)

カリキュラムはものすごく立派なのですが、学生の適性や将来の希望に合った履修をさせるという部分でのコントロールが難しいという話が委員会ではあったと思います。それについては、後の方に「学習支援」という項目があり、定期面談の実施などが記載されていますので、この部分の記載を充実させても良いと思います。

(委員)

カリキュラム指導や相談の方法など、履修させるためのナビゲーションというのも必要だと思います。オリエンテーションをもう少しきちんとやる必要があるかも知れません。

(委員)

外国の大学では、そういう指導をするコース・アドバイザーのような専門の教員がいます。本学の場合ですと、教務委員会や教務委員長がやるべきということで、きちんとした制度を

設ける必要があるかも知れませんが、この辺についてはまだ議論をしておりません。

(議長)

アイデアが幾つか出て、これから詰めていかなければならないと思いますが、英語教育とカリキュラム指導の話については、現在大学で取り組んでいること、これから大学で取り組もうとしていることを中心に書いていただければ、委員会での指摘に答えられると思います。

入学者選抜方法の見直しについては、非常にセンシティブな話のようでして、どこまで書けるかということはあると思いますが、あまりぼやっと書くと指摘を受けることがあるかも知れません。事情をきちんとお話しした上で、取組の方向性なり、入口のところを整理して書くことはできるかなと思いますので、検討をお願いしたいと思います。「盛り込む内容の精査」については、よろしいでしょうか。

次に「記述の方法」で意見が3つありますが、これについては、明確に書ける部分は意思表示をしっかりとしていけば良いのかなと思います。また、数値目標についても、入れられるものは中期目標に入れていくということで、さらに検討したいと思います。

大きな話としては、数値目標については中村委員から意見がありまして、つい最近も御自分の会社の例について御説明をいただきました。お話としては、数値目標を中期目標に記載すべきという御指摘ですが、大きな話ですので、委員には少し考えさせて欲しいとお答えしました。我々が中期目標・中期計画を作るに当たっては、先行法人の例を見ながら、現行案のような体系を所与のものとして取り組んできたわけですが、指摘を受けた点についても考えてみなければならないことだと思っております。

(委員)

実際に、中期目標に数値目標を入れているところはあるのでしょうか。委員には民間の発想があって、民間では売上目標があり、その達成のために具体的にどうするかということがあるのだと思います。中期目標・中期計画の立て方とは違うところがあるだろうと思います。

(事務局)

主だった先行法人を見ておりますが、中期目標に数値目標を入れているものはありません。

委員からは、JR本社と子会社であるターミナルビルの関係で、JR本社が県、ターミナルビルが大学とすれば、ターミナルビルが示す目標は、県が示すべきではないかという言い方をされましたので、ターミナルビルの場合と同じように、大学が数値目標を出して、JR本社である県は、目標を概念的に記載していますというお話をさせていただきましたが、御理解をいただけませんでした。そこで、対応案として、数値目標を選別して、中期目標に記載できるものがあれば、中期目標に記載するというのを考えておりました。

(委員)

選別すると簡単に言いましても、大学の将来像、目標を極めて明確に表す目標は何なのかということを考えてだけでも非常に難しいですね。営利企業の目標であれば、売上げいくら、利潤がいくら、それに向かってこういう方向で行きましょうということができそうですが、大学で数値目標をあげていただいたもののうち、何を中期目標に記載するものを選ぶかというのは簡単な話ではないと思います。

大学のありようと民間企業の目標は同じ形に表現できないことを御理解いただくのが大事なのかなと思います。中期目標として明確に大学の姿を現すものは、これとこれだという数値目標が選べれば良いのですが。

(事務局)

例えば、人材養成を含む地域貢献についての大学の目標であれば、就職率100%などを出せば良いのかなと思っております。

(議長)

大学には、教育、研究、地域貢献の3つの柱がありますが、中村委員は研究の話をされまして、外部資金の獲得をこれくらい目指すということを目標として示しても良いのではないかと言われました。企業と大学とは違うということだけでは説得力がありませんので目標に数値を記載しないことには、7、8割の方が納得いくようにしないとイケません。委員のお

話も1つの視点として、なるほどと思うところがあったものですから、私としては、そういう方法も追究できないかと思いました。

(委員)

全体を表す指標というのは、なかなか見つけにくいですね。トータルで地域貢献や人材育成を何か1つの数値目標で表せと言ってもなかなか無理な話なので、その難しさを御理解いただくしかないのかなと思います。

(委員)

中期目標になじむ数値目標と中期計画になじむ数値目標の線引きの考え方がないので、色々考えたとしても、その選別に本当の理屈というものが立てられるのだろうかという感じがします。そういう意味では、目標と計画には概念的な違いがあって、数値目標を入れるとすれば、計画にしか入れられない、計画になじむという方が整理しやすいのではないかという感じがします。

(委員)

地域計画に例えると、中期目標は基本構想で、中期計画は基本計画ですね。基本的には基本構想には数値は入ってきませんが、もし数値を入れるとすれば総人口や総生産額という話です。基本構想のレベルの数値と、基本計画のレベルの数値は全く違うはずで、ここでは基本構想のレベルに相当する数値があるかどうかということですから、そういったものが数値化できないとすれば、無理なような気がします。例えば、学部を増やす・減らすといったレベルの話で、スケールが違う気がします。

(議長)

目標に数値を掲げると言っても、大学の意見を聴かずに県側で勝手に決められるものでもありません。なかなか難しいということを経験しながら、もう少し検討するというようにしたいと思います。

(委員)

よほど個別具体のテーマが明確化していて、6年間でこれだけはやらなければならないというものがいくつかあれば出せるかも知れませんが、トータルを表すものは難しいと思います。

(委員)

成果や業績をどう計るかという問題だと思います。営利企業の業績は数値で計れますが教育の成果をどうやって計るかという単一の尺度はありませんし、研究の成果は論文の本数で計ることもありますが、きちっと計る数量はなかなか難しいです。教育と研究を総体的に計る数値はないという理解をしております。

また、評価委員会における議論では、中村委員がそういう意見をおっしゃった後に、荒井委員がすぐになじまないというふうに反論されていたように聞いておりました。評価委員の間でも意見が分かれたと見ておりましたが、目標に数値を入れるとすると、かなり難しいと考えております。

(委員)

地方独立行政法人法は、大学に関して特例規定をいくつか置いており、中期目標については大学の意見を聴くということが定められていたと思います。他の独立行政法人では、中期目標に数値が入っているものもあるかと思いますが、先行法人で中期目標に数値を入れていないというのは、教育研究の特性というものを踏まえて、大学の裁量にある程度委ねるという考え方があるのではないかと思います。逆に、中期目標に数値を入れてはいけないということにも理屈がない気はしますが、大学は企業などとは違うということだけは、理解していただいた方が良くと思います。

(議長)

中期目標に数値目標を盛り込むことは、なかなか難しそうだという御意見が続きまして、そういった性質のものなのかなということも前提としつつ、可能性があるのかなのか、ないとすれば企業と大学とは何が違うのかを説得力のあるように説明する必要があると思いま

す。その辺の整理を引き続きしていただければと思います。

資料1の関係は、県立大学室において中期目標案、大学においては中期計画案を中心に修正していただいた上で、相互に関連しますので連携を密にさせていただきたいと思いますが、8月25日までに御提出いただき、8月28日に開催予定の第4回推進会議で、その修正案について協議することとしたいと思いますので、よろしくお願いします。

(委員)

参考資料1-2の修正された中期目標案を見ますと、中期計画に記載されていることがかなり入っていますよね。そういう方向だとすると、中期計画は書き直さなければならないということになります。時間的にはどうでしょうか。

(事務局)

次の評価委員会では、教育の部分の修正と、研究、地域貢献の部分の検討を御審議いただくことになっています。委員には全体を示していますが、教育の部分の修正を直しつつ、研究、地域貢献の部分で修正があるものは直した上で説明をしたいと考えております。

中期目標は、中期計画を踏まえて記載してある部分があると思います。大学と県立大学室で事前に調整をさせていただきたいと考えておりましたので、よろしくお願いします。

事務組織について

(議長)

次に、協議事項(2)の「事務組織について」を議題といたします。
まず、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、「事務組織」について説明した。》

資料2-1 公立大学法人宮城大学事務組織案

資料2-2 プロパー職員の採用計画案

(議長)

ただいまの説明について、御意見・御質問等はありませんか。

(委員)

定数の関係で確認したいのですが、平成22年度までの定員管理計画があり、人事課がそれに従って管理しているということで、副学長を含めて53人の事務職員数は変えない、大学からの4人の増員要求は認められない、という結論になったと理解してよろしいですか。

(事務局)

定員管理計画上の基本は53人で、増える分については別の交渉になります。今は班長が班の総括をしており、総括という部分で人員が足りないのも、また、法人化で生じる事務で人員が足りないのも、何かが増員してカバーしたいという話をしてありますが、班長をなくすことによって総括の事務がなくなることを加味し、事務職員を増やさない方向で議論をしております。

この案で、さらに事務職を増やさなければならないという話があれば、それを協議しなければならないと思います。

(委員)

現在の班制からグループ制にすることによって、現在の53人に収めたということであれば、4人の増員要求分については班制が前提となっているので、4人分の復活要求は県立大学室としては考えていないと理解してよろしいですか。

(事務局)

今のところは考えていないということで、人事課と話をしています。

(委員)

県として事務部の定数まで管理するのか、運営費交付金の算定基礎という考え方なのか、

どちらなのですか。

(事務局)

資料2-2で、プロパー職員の採用が中期計画の目標値を上回った場合に、定数を超えて事務職員を採用できるようにして欲しいとあるのは、大学は53人以上を採用できないということではなくて、前倒し分については人件費を確保してもらった上で、大学で53人を超えて採用できるように要望していききたいということです。

法人化と同時に53人をベースにしますが、人件費を運営費交付金として大学に交付しますので、それを上手く使っていただくということになります。上手く使えば53人プラス何人かを採用することができるかと理解していただきたい。

(委員)

資料2-2の最後の3行に「5割を超える部分は」とありますが、5割を超えるのは平成24年です。やはり大事なのは移行時で、平成24年以降に増員されても、あまり有難みがないと思います。

(事務局)

人事課もプロパー職員の採用計画を見ながら派遣職員の人事ローテーションを考えますし、中期計画の第7に収支計画を記載しますので、それらとの連動、全体を含めて財政当局、人事当局と議論をしていききたいと思います。

(委員)

最初に説明のあった定員管理計画における195人と、大学の条例定数207人との差はどのような扱いになるのですか。

(事務局)

195人というのは、この定員管理計画を策定した平成17年度の大学の現員で、定数を減らすのではなく、現員を計画のベースとなる数値に使っているということです。

計画策定の際に思ったことが2つありまして、1つは定数の207人が対象となるのではないかということ、2つには195人の中には事務職員53人が含まれていますが、195人から53人を引いた数を削減人数としないと派遣職員が県に戻ってこれなくなるのではないかということです。21年4月に53人の事務職員をプロパー化するということは説明がつかないと思いますが、公表された計画ですので、削減人員を53人に近づけるように、大学でプロパー職員の採用に努力することを示さなければならないと思います。

(委員)

グループ制ですが、グループにはリーダーはいないのですか。今の班長は、班の総括だけをしているわけではなく、班員と同じように仕事をしています。そういう中で、班長がいなくなるということは、課長の責任がかなり重くなるということです。資料2-1を見ても、今は決裁が何段階かになっていますが、これがフラット化すると意思決定が迅速化するという面はありますが、それ以上にミスを防ぐのが難しくなったりすることが懸念されます。

それから、太白キャンパスの太白事務課長は、総務グループ、学務グループの班長がいなくまに全部を掌握することになりますが、一人の人間が掌握する範囲としては適切でないと思います。

(事務局)

先ほど御説明したように、グループにリーダーは置かず、リーダーとして仕事をしていただくのは課長ということになります。

また、現在は人事課組織班と議論をしていますが、職員の配置になりますと人事課人事班との協議になりますので、その辺についても話をしていきたくておりました。当然、各課長限りで済まされないこともありますので、人事課と調整していきたくて思います。

(委員)

班制からグループ制にしなければならない理由というのは、定数の問題だけですか。

また、グループ制はだめだから班制に戻してくれという要望は可能でしょうか。

(事務局)

グループ制にする理由は、今のところ定数の問題だけですが、班制に戻す場合には説得できる材料が必要になります。

人事課からあるのは数の話だけですので、例えば、総務課長の下に補佐する人が必要ということになれば、人を増やすのではなくて、そういうクラスの能力を持った職員を派遣してもらうということになります。

(委員)

グループ・リーダーを置くのは、大学の自由になるのでしょうか。

(事務局)

そうなのですが、派遣職員に派遣の同意をもらう際には仕事の内容を示さなければなりません。プロパー職員の場合は、労働条件として示せば可能です。

(委員)

事務部は広範な事務を担うことになりますので、課長が全部掌握することは、私はかなり難しいと思います。稟議制で相互に牽制しあう部分を重視しないと、ミスを防げないと思います。

(委員)

事務職員について、中期計画では、当初の6年間でプロパー職員の割合を5割にするということにしております。その時の議論は、あまり急にプロパー化するのはどうかということで、できるだけ早くプロパー化を図りたい大学側の考えとの中間をとって5割にしたと思いますが、資料2-2は、プロパー化を促進した方がよいということですか。

(事務局)

単純に派遣職員をプロパー職員に切り替えていくだけでは53人から増えませんが、プラスを生み出す方法として、前倒し分には大学にインセンティブをいただくことを財政当局と協議し、協議が整えばプラス分が出てくるという素案です。

(委員)

事務職員の方々は能力が高く、非常に良くやっていますが、2、3年で異動されるのが大学にとってはネックです。大学の運営の面から言えば、事務職員のプロパー化を進め、上層部は県から職員の派遣を受けるのが望ましいと私は思っています。これによろしいということであれば、6年間で75%を目標にしていきたいと思います。

(委員)

一挙に職員を採用すると、同じ年齢層の職員が多くなりますので、30年後に全員が高齢化するということにもなります。年齢構成がバランス良く採用できるかどうかですが。

(事務局)

平成17年度に法人化した先行法人では、法人化前に採用試験をして、10数人のプロパー職員を採用しております。その際のやり方としては、新卒者と経験者の2つに分けて採用しています。すべて新卒者または未経験者としめすと大変で、資料2-2では何人が経験者かということまで記載していませんが、年齢構成、場合によっては、期限付きの雇用などを考えていくことになると思います。

(委員)

53人を超えて職員を採用するのは非常に良いことだと思いますが、問題になるのは、法人化の時点で、53人分の人件費をどうカウントするかだと思います。今いる53人分の人件費を積み上げるのか、あるいは、平均単価のようなものを作ってそれを使うのか、今のところ、県立大学室としてはどう考えていますか。

(事務局)

20年度の現員の人件費がベースになるかと思います。人事のローテーションで派遣職員がプロパー職員に切り替わっていきますので、年齢等を考えながらシミュレーションしたいと思っています。

また、今後人件費を年々カットしていく場合には、例えば、定年を迎えられる方の後任には若手の方を採用するなど、少し工夫をしながら人事を行っていくことも考える必要があります。

(委員)

21年4月に3人採用するということは、年内には採用試験をしなければならないでしょう。また、資料2-2にある、プロパー職員の採用数は、何か根拠があるのでしょうか。

(事務局)

プロパー職員の採用数については、今いる職員の人事ローテーションをもとにしています。21年4月にプロパーの正職員というわけにはいかないと思いますので、1年の有期など正職員に準ずる形で採用して、その方々には、22年度からの法人の職員募集の際に、採用試験を受けていただき正職員になるということも考えられます。

(委員)

そうしますと、正職員のプロパー職員で75%とならなくても、契約職員などで補っても良いということでしょうか。

(事務局)

資料2-2の人数は、県の派遣職員がどのようにプロパー職員に切り替わっていくかの数値ですので、非常勤職員や臨時職員を雇用する分については、有期任用でも構いません。

(委員)

年齢構成を懸念しているわけです。30年以上も雇用する職員ですから慎重に採用しなければならないと考えますと、毎年、ある程度常識的な数の正職員を採用して、残りは有期の契約職員ということもあると思うのです。

(事務局)

ここは6年間の計画ですが、いずれ、いつまでも県からの派遣職員というわけにはいきませんので、あとは採用の仕方になると思います。有期の採用の方もいるでしょうし、期限のない方もいるでしょうし、評価によって雇用期間を変えるということもあると思います。

(議長)

「事務組織案」については、色々御意見をいただきましたので、引き続き調整が必要だと思います。この案は、叩き台と考えていただいて、今後、より具体的に検討して固めていきたいと思いますので、よろしくお願いします。

人事給与関係について

(議長)

次に、協議事項(3)の「人事給与関係について」に入ります。

今回は、「任期制・年俸制」を議題といたしますが、中期目標案・中期計画案においては、「任期制のより一層の推進」、また「年俸制の導入」ということを記述しておりますので、この推進会議の場において協議していきたいと思っております。本日は、その第1回目として、「任期制・年俸制の概要」について、事務局から説明をもらって、御意見等をいただければと思っております。

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、「任期制・年俸制」について説明した。》

資料3 任期制・年俸制の概要

(議長)

ただいまの説明について、御質問、御意見等ございますか。

(委員)

大学の教員等の任期に関する法律と労働基準法の関係ですが、労働基準法では、原則3年で収入が一定の額を超える場合や博士号を持っている教員の場合は5年となっていますが、5年を超えている場合というのは構わないのですか。5年を超えると民法で、使用者側が一方的に解雇できるという規定もあるので、文部科学省の通知では5年を目途にするということになっていますけれども、実際は6年や10年というところもあります。その辺の解釈はどのようになっているのでしょうか。

(事務局)

タイプが3つに分かれておりまして、プロジェクト型につきましては、特に5年などの制限ではなく、事業を特定した形での任期を設定していると思われませんが、6年や10年の事例についての詳しい内容は、聞き取りしておりませんでしたので、確認しておきます。

原則3年ないし5年ですが、例外がどういう形で設定されているのか調べておきます。

(議長)

他に何かございますか。

(事務局)

今、食産業学部で8人の任期付き教員の方がいますが、6人の方が来年の3月までで、あとは法人化後の期間まで任期が続いております。この方々の法人化後の扱いをどうするのか、再度4年にするのか、5年にするのか、3年にするのかという部分も規則を作らなければならぬので、その辺の議論もよろしくお願いします。

(委員)

今のお話しは、21年4月から実施する「任期制」をどうするかをここで議論するということですか。

(事務局)

そうなります。それに関連することで、既に任期がついている方の扱いをどうするかということも考えなければなりません。新たに任期をスタートさせるのか、あるいは、そのまま継続した任期にするのかを規則に定めることを念頭に置いていただく必要があるということです。

(委員)

年俸制や任期制については、中期目標・中期計画の中にどういうふうに入れてほしいかという考え方を評議会の決定という形でお出ししましたが、その中での任期制についての考え方は、21年4月から新しい任期制を導入するというのではなく、21年4月から学内で適切な任期制とは何かということを検討し始めて、その後2年以内に実施するというように書いてあったはずですが、今の話だと21年4月から実施しなさいということでしょうか。

(事務局)

今いる人は県の段階の任期であって、公立大学法人の規程に基づいた任期ではないので、新たに移行された公立大学法人として、どう扱うのかという検討を考慮に入れた上でということ。例えば、現行規程には農業短期大学から移行してきた教員は対象外とすることを附則に入れていきますので、そうした措置が必要ではないかということです。

(委員)

現行の任期制については、評議会で決定し、食産業学部でも合意しているものであり、その任期制を法人化後に理事会で決定して、採用するというのではないかと理解しています。法人化後にまたがっている任期もありますが、法人化するからといって、そこで任期が伸びたり縮んだりするのはおかしいわけですから、今の規程を法人の規則に移行して執行していくほかないのではないかと考えています。

今日の資料は、これから検討する場合に大変有益ですが、今から4月1日に任期制を導入する議論をもう一つ入れ込むことは、すごく立て込んでおりますのでとても無理です。

(事務局)

方向付けだけでもしていただければということで、全学部に落として検討していくことな

ど，そういう議論をしていただきたいと思います。

(委員)

来年の4月1日から検討を正式に始める，その前提となる方向性をこの場で確認しておいていただくというのは結構だと思います。

(議長)

任期制・年俸制については，今日は時間もかなり限られてしまって，1回目の勉強会的なところではあったのですが，現在任期制を導入している方の来年4月1日以降をどうするかも念頭に置きながら，さらに議論を深めていくということをお願いしたいと思います。

大学でも，21年4月1日以降の方向性についてもだんだんと議論を深めていっていただければと思います。

それでは，5の「その他」ですが，事務局から連絡事項があるとのことですので，お願いします。

《事務局から「今後の推進会議の日程」について説明した。》

第4回推進会議 8月28日 午後2時30分から

第5回推進会議 9月 3日 午前9時30分から

《大学から「公立大学の経常費分析」について説明した。》

(議長)

他に何かございませんか。

(委員一同)

なし。

(議長)

なければ，以上で議事を終了いたします。