

第 82 回 経営協議会 議事概要

- 1 日 時 平成 29 年 5 月 31 日 (水) 12 時 50 分～14 時 42 分
- 2 場 所 新潟大学駅南キャンパス ときめいと 講義室 A
- 3 出席者 13 名 (高橋学長, 濱口委員, 大浦委員, 高橋均委員, 鈴木委員, 高比良委員, 小田委員, 青山委員, 神保委員, 高橋道映委員, 敦井委員, 三輪委員, 森委員)
(ほか田代監事, 逸見監事がオブザーバー出席)

4 議事概要について

第 81 回の経営協議会議事概要が確認された。

5 審議事項

議長から, 審議事項 (3) 及び報告事項 (4) については, 議事の進行上, 最後にまとめて報告事項 (4), 審議事項 (3) の順に行いたいこと, またこれらは学長再任に係る議事であることから, 議長を交替したい旨の発言があった。

併せて, 議長代理については学長の職務代理の理事のうち, 順位第 1 位の高橋理事にお願いしたい旨の発言があり, 了承された。

(1) 新たな教員人事管理方法の導入と教員人事組織の機能強化について

新たな教員人事管理方法の導入と教員人事組織の機能強化について審議が行われ, 原案のとおり承認された。

[主な意見及び質疑等 ○: 学外委員の発言, ■: 本学側の発言]

- ・教育組織と人事組織を分けた場合, 必要とされる人材のミスマッチが生じると考える。この調整はいかに行うのか。
- ・教育組織は比較的学問分野ベースで学部, 学科となっているため, 大きなミスマッチは生じないものと考えている。人事組織内のサブストラクチャーとしての学問分野によるユニットが, どの教育組織に責任を持っているのかということは明確にする。それは個人単位ではなく, 教員のユニットと教育組織との関係を明確にした上でその責任の範囲内で行う。新たな教員人事管理方法であるポイント制では, 例えば, 理学部の物理学担当の教員が 1 人退職となった場合, 従来はそのポストを単に埋めるという発想であったが, その教員の担当を他の教員で吸収できるのであればその担当の教員補充を行わず, 他の分野への補充に使用するなど, 柔軟な運用を行うことができる。現実には運用してみないと分からないことも多いであろうが, 制度的にはきちんとしたものを作っていく

たいと考えている。

- ・現在も学部の教授会はあるのか。
- ・教育に対する責任が曖昧にならないよう、人事組織とは別に、学部の教育組織を担当している教員が集まる教授会や、教育プログラム単位の教授会の機能は従来通りである。
- ・ポイント制については、現実的には運用上、いくつかの問題点もあるかと思う。例えば、教授、准教授等の職位を区分として、各々のポイントで運用することとなるが、職位内でも給与体系にはバラつきがあることと、また、部局の長としては、自身の部局を良くするために高い給与の教員が必要となり、全体的にポイントをオーバーするようなこともあると思う。この場合、学長裁量のポイントで埋めるなどで対応はできるかもしれないが、オーバーすることも予想される。この点についてどのように考えているのか。
- ・ポイントは職位ごとの平均給与により算出したものであるため、現実には同じ職位でも給与額に差があるのはご指摘のとおりである。なお、学内の議論ではポイント数の少ない助教・助手の採用が多くなり、かつポイント数の多い教授の配置が抑制されることから、昇格に支障が生じるのではないかと懸念する意見はあったが、それぞれの職位に応じた職務があるはずであり、職位ごとの人数配置は適切に行ってほしいとは説明している。少なくとも第3期中期計画中にポイントに余剰が出ることを期待しており、その余剰分を戦略的な部分に投入し、大学の活性化を図っていくことと考えている。ただし、10年度、20年後を考えると、不確定な要素が多くあり、問題が生じかねない部分が当然あるということは理解している。
- ・どのような制度でも稼働させれば必ず見直しが必要となる。人事院勧告による人件費の増減という不確定要素もあるので、不公平感が生じない運用をお願いしたい。
 - ・学系組織が構築され、しばらく経過しているが、まだ学部（教育組織）が中心であるという発想が教員に根強く残っているのではないかと思う。ポイント制をスムーズに運用するためにも組織ごとの権限と責任を明確化する必要があると考える。
- ・「ポイント制」というのは、大学だけでなく、他の業界を含めても導入されている制度なのか。また、教員数の削減に対して、教育の質の確保をポイント制により補うことができるものなのか。

- ・他大学でも導入例があり，先行事例の運用の推移を調査していきたいと考えている。教員の人数が多いほうが教育の観点からは良いということは言うまでもないが，予算の制約という条件は現実として受け止めなければならない。いわゆる「承継定員」ポストの教員数の減少を外部資金等による特任教員により補う，1人の教員が複数の学部 of 教育を担当するという学内的な「クロスアポイントメント」制度の活用などといったことにより，教育のレベルを維持したいと考えている。

- ・新潟県民にとっては，教育面への影響が最大の関心事である。私たちは説明を聞いて理解できたが，学長から県民にも安心を与えるような説明をしていただくのが大切であると考えます。
 - ・ポイント制導入に当たり，学内で最も議論されたことはどのような点か。

- ・最も議論になったことは教員人件費を「減らす」ということである。しかし，その制約の中でどのようにやっていくかというシステムを考えたものであり，最終的には減らさざるを得ないということには学内では了解を得ている。従来は基本的には「ポスト」による採用であったが，今後は学系に人件費（ポイント）を与えてその範囲内で運用してほしい，ということになる。これをどのように運用するかという実質的な議論についてはまだ行われておらず，今後行っていかなければならないと考えている。また，昇格への障害の懸念に関しては，現在の逆ピラミッド型の職位ごとの比率を見直すことで対応したいと考えている。

- ・新潟大学の教員人件費削減についてはマスコミでも取り上げられているが，定年退職者の不補充を含めた人件費削減の取組は他大学でも行っている状況である。本学においては，地域手当の新設とその後の支給率のアップが大きな要因で，今回の制度を導入せざるを得ない状況となった。しかし，執行部としては，できる限り教育研究に支障が出ないような運用をしていきたいと考えている。

- ・人件費を減らすというのは非常に悩ましいことであるが，教育体制や研究体制が変わっていく中で，今までどおりの教員配置で本当に良いのか，ということには考えなければいけない。民間企業では不活性なセクションに対してリストラを行っているのが現実であるが，民間企業でさえもリストラは簡単にできないものと理解している。従来 of 大学の教員人事は，退職者が出た際にそのポストを補充する，新たな必要性が生じた場合は新たにポストを設ける，というもので，そのポストの必要性を検討する，必要性が低いポストを削るということがなかった。今後，教育組織を変えていく必要性がより高まる中で，こうしたことに対応するひとつの可能性がポイント制であると考えている。

- ・民間企業であれば、会社がなくなるかも知れないという危機感を常に持ちながら経営しているが、一番大切なことはこの危機感を従業員と共有することである。トップの情熱が構成員に伝わっていけば、必ず共有できるものだと考える。新潟大学の新たな教員人事管理方法の導入は支持するが、新潟大学においてこうした危機感が教員に浸透しているかについては疑問がある。
- ・制度の見直しというのは民間であれば相当にやっていることである。新潟大学が本当に生まれ変わるための正念場であるということ、学長と構成員とが共有できるかということが焦点である。
 - ・新潟県内には国立大学が3つあり、教員人事制度の見直しの遠い先には、他の2つの国立大学との連携を見据えてほしい。他の2大学との統合とまでは言わないが、新潟大学が主導してもっと連携することを考えてほしい。
- ・県内の国立大学との連携については、昨年度から年に1回、学長会議を開催することを始めた。分野によっては教員の共有や学生の流動性が出てきている。今後の連携についても3学長で検討していきたいと考えている。
- ・教員の人件費のみを話題としているが、事務職員の人件費についてはいかがか。海外の大学ではITを使って簡素化しているが、そのような対応はしているのか。
- ・事務組織に関しては教員組織に先立って対応している。
- ・法人化後、事務職員の業務量が大幅に増加している反面、職員数は右肩下がりである。事務職員も当面は3名退職に対して1名の採用ということにしており、こうした環境の中で、合理化、見直しによる業務の削減、外注を進め、人件費削減への努力をしている。昨年度は事務職員の超過勤務手当を65百万円削減することができたが、これは業務の効率化だけでなく意識改革によるものも大きいと考えている。合理化だけでなく、労働関連法規の遵守やワークライフバランスも考えた上で人件費を抑制していきたいと考えている。

(2) 平成30年度施設整備費補助金要求事業について

平成30年度施設整備費補助金要求事業について審議が行われ、要求順位等に変更が生じた場合は学長に一任することとし、要求書を提出することが承認された。

〔主な意見及び質疑等 ○：学外委員の発言、■：本学側の発言〕

- ・要求順位1～4が採用になる可能性が高いという理解で良いか。そうであれば、前年度総合評価がCである事業を3、4位とし、SやAである事業を下位に据え

ているのは文部科学省に対して悪い印象を与えるのではないか。

- ・文部科学省による前年度総合評価は、大学側の要求順位とは関係がないものである。事業そのものが評価され、大学側の優先順位は考慮されない。平成 29 年度は老朽化したインフラ整備の事業が比較的多く採択されたため、平成 30 年度は機能強化に関する事業の要求順位を高くしたい。大学側が優先順位を高くしてもその事業の評価が高くなるわけではなく、あくまでも事業としての評価となる。また、今回の要求順位の上位は、文部科学省との折衝のなかで事業の評価が高くなる感触を得ているため、この順位での要求とさせていただきたい。
- ・文部科学省による評価というのは重みがあるものであろうから、それを要求順位に反映させないというのはちぐはぐな印象を受ける。
- ・文部科学省の予算も非常に限られているため、実際に採択されるのはおそらく 1, 2 件である。このような状況であるので、要求順位 3, 4 位については、大学の戦略と文部科学省から得た感触などを踏まえ、大学としてどの事業を絞り込むかという判断になると考えている。
- ・施設管理部の担当者によれば、前年度総合評価が C である 3, 4 位の事業については、今回の評価が C ということはまずないという感触を得ているとのことである。

6 報告事項

(1) 平成 29 年度長期借入金及び長期借入金償還計画の認可について

小田理事から、平成 29 年度長期借入金及び長期借入金償還計画の認可について、報告があった。

※意見・質問なし。

(2) 平成 28 年度卒業（修了）者の進路状況等及び就職支援の取組について

※意見・質問なし。

(3) 平成 29 年度入学者選抜試験実施状況について

〔主な意見及び質疑等 ○：学外委員の発言， ■：本学側の発言〕

- ・国立大学の入試が前期・後期という制度になって随分長くなる。この制度によるメリット・デメリットがあると思うが、この方式が最善の方法と考えているの

か。入試実施のためのコストの観点からもいかがか。

- ・一律に全学部・学科でこの方式により行っているわけではない。例えば、医学部医学科では、後期試験は行っていない。受験生に複数のチャンスを与えるという意味では良いと考えるが、その反面、教職員の負担は確かに大きい。
- ・受験機会を多く与えるための制度であり、受験生の立場からすれば安心感が与えられていると考える。入学時の学力及び入学後の追跡調査でも、前期合格者と後期合格者で差があるということも見て取れないので、今のところはこの制度で良いと考えている。受験倍率が下がっているのは気にはなるが、入学者の学力は下がっているとは思われない。1回の入試に比べてコストはかかるが、それ以上に受験機会を多く与えることが大切であると考えている。
- ・入試を含め、厳しい競争を経た若者を社会に輩出することも大切であると考え。
- ・今の受験生は、現役志向が強く、高校や予備校も偏差値をみて合格ラインにある大学を受験させている。このような状況と18歳人口が減少する中で、入試に記述式の問題が導入されるが、まだまだ国立大学協会としても議論が必要かと考えている。新潟大学としてもこのような動向を踏まえ、入試そのものをどう考えていくのかについて検討をしているところである。

(4) 学長選考会議における学長在任3年間の業績評価について

〔主な意見及び質疑等 ○：学外委員の発言， ■：本学側の発言〕

- ・総括において「おおむね適切な運営がなされた」と評価されている反面「優れた業績を上げたられた」というのは評価として、バランスが悪いのではないかと再任するという評価であれば、もっとポジティブな記述をしてもよいのではないかと。
- ・学長選考会議としては、最高の評価の表現としての記載である。

審議事項

(3) 学長選考基準10に定める再任の特例について

学長選考基準10に定める再任の特例について審議が行われ、経営協議会が学長選考基準10に定める再任の特例に同意することが承認された。

〔主な意見及び質疑等 ○：学外委員の発言， ■：本学側の発言〕

- ・不正契約問題、運営費交付金削減という難しい状況下で、最善の積極的な取組を

行っていることについては最大限の評価をしたい。

- ・今までの学長にはなかった成果として、経済同友会など経済界の場に積極的に参加され、大学改革などについて説明を行ってきたことは高く評価する。
- ・前学長までは大学の状況が見えにくい状況だったが、現学長は東京イノベーションクラブにおいて、大学の改革状況などについて、逐一オープンにさせていただいたことは高く評価できる。
- ・今までの取り組みについて、高く評価する。
- ・学長選考会議の委員の一人として、報告があったとおりの意見を持っており、他の委員の発言に賛成である。