

## 第 64 回 経営協議会 議事概要

- 1 日 時 平成 26 年 12 月 17 日 (水) 12 時 57 分～15 時 06 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 14 名 (高橋学長, 菅原委員, 大浦委員, 高橋均委員, 金子委員, 澤田委員, 鈴木委員, 石委員, 大崎委員, 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, 近野監事がオブザーバー出席)

### 4 議事概要について

第 62 回及び第 63 回の経営協議会議事概要が確認された。

### 5 審議事項

#### (1) 役員の給与の取扱い及び役員給与規則の一部改正について

役員の給与の取扱い及び役員給与規則の一部改正について審議が行われ、承認された。

学長から、役員会の議を経て、改正手続きをする旨の発言があった。

#### (2) 年俸制の導入について

年俸制の導入に係る規定制定及び一部改正について審議が行われ、一部修正することで承認された。

[主な意見及び質疑等 ○：学外委員の発言, □：本学側の発言]

- 給与規程第 14 条第 2 項の基本給の昇給項目について、55 歳で昇給抑制となっているようだが、これとの関係は。
- 55 歳の昇給抑制は月給制の場合に適用されるものとして考えており、年俸制に関しては、55 歳だから適用しないという整理にはしていない。3 年間の業績等を総合的に勘案して上位の号給に上げることができるという規程としている。
- 別表に掲げる教育研究組織等というのはどういうものか。
- 現在調整中だが、今考えているのは、現在任期制を導入しており、最初から再任がなくて 3 年限りのポストなどを想定している。
- 評価について個々の教員に期待するその職務に即して、ということがないと、実質的な評価にはならないと思う。大学側として、このポストで何をしてほしいかということがあって、そこを報酬給的に評価されるという必要があるのではないか。
- ポイントを何について何点付けるのかなどの検討はいろいろあったが、例えば、同じ教育といっても、学系により進学率が違うので大学院での学生指導などの評

価は点数を付けにくいとなどの意見もあり、学系毎に共通して決めているのは学士課程の講義で、それ以外はそれぞれの特性に合わせて点数を学系で設定することで考えている。

- 実質的に誰が見ても業績がしっかりした人とどうかという人の差が出るような運用にして頂きたい。
- 一番重要なのは、配分。例えばSSは5%、Sは20%とか。そうしないとどんどん増えていくので、ガイドラインをしっかりと確保する必要があると思う。それと、評価委員会のメンバーは、学系長が入って学系関係のアンフェアがないかを調整する場だと思う。
- 今回は年俸制だけであるが、本来は学系長や理事、学長の評価を行うと評価委員会などを設ける必要があると思うが、別にあるのか。
- 学系長については、一般の教員評価シート以外に学系長として学系でどのような事を行ったのかを書いてもらい、評価委員会のところで評価することを考えている。何もないのは学長、理事なので、もし、年俸制に移行となると、そこはきちんと評価システムも考えて行くことになる。また、年俸制がないとしても何らかの形で評価して頂くようなものは考えたい。
- 一番大事なのは、公平感だと思う。どうしても感情移入が入る。自分の評価に対して、学系長が途中の段階で相談するやりとりがあっても良いと思う。
- 評価検討委員会では特に3年毎に号給を上げるという時に、学系長等による面接のようなものをかませた方が良いのではないかと、それが普通ではないかという議論はある。ただ、そういう体制になるかどうかについてはこれから学系等と相談していきたい。
- 一番困るのは、本人の思い込みと周りの評価のずれというのが一番大きい。そういう時にきちんと評価し、フォローする制度を考えていただければと思う。
- 年俸制を導入するのは、活性化や流動性を高めるためであり、これを始めて来年から変わるようなことは難しいだろうが、5年、10年後に導入して良かった、若い人も大学で一生懸命やりたいという気持ちになるようなものにしていきたい。
- 私が危惧することは、日本はマイナス要素で導入しようとしたり、年俸制も人件費を抑制するような逆のとらえ方でやり始めていたところもあったが、それだと、極めてマイナス。しかも大学という知識の集団というのは、やはり年俸制の良さを発揮して実施していただきたい。
- 財務は厳しいので、大判振る舞いはできないが、間違っても人件費抑制の策として年俸制を導入するのではないということ。その逆でむしろ財政が悲鳴を上げる位、良い結果が出てくれば、これは最高の結果だと思う。
- 業績評価に関する規程で評価の対象者に職名が列挙されているが、職名を列挙するとこれ以外の者は対象としないという言い方になるので、職名ではなく、「年俸制教員」と修正をお願いしたい。

### (3) 中期計画の変更について

中期計画の変更について審議が行われ、今後の文言等の修正は学長に一任することとし、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〕

- 「年俸制導入等に関する計画に基づき」とあるが、計画とあるのはオープンになっていないのでは。年俸制導入は公表された正式なものではなく、各大学が決めるので、文書を文科省に確認したらどうか。
- 文科省と既に打合せた結果だが、改めて確認したい。
- 字句については、文科省へ確認し、修正がありましたら学長へ一任いただきたい。

## 5 報告事項

### (1) 学長の補佐体制について

高橋学長から、学長の補佐体制について報告があった。

〔主な意見及び質疑等 ○：学外委員の発言，□：本学側の発言〕

- 大変良いことで賛成だが、学長室があまり強くなると、反対にスローダウンするリスクもある。新潟大学の将来、或いはブランディングをしっかりと、きちんとした組織としていただきたい。もう一つは、大学運営のプロが必ずしも学長になってこないという継承の問題。学長に慣れた頃に、別の学長となることがあるので、この組織を通して、全学を見るような人を育てていく必要がある。全体の学校運営をある程度勉強してきた人が学長になるようなルートを作っていかないと非常に無駄なことが起こるので、そういう工夫もされるとよいと思う。
- 大学の仕組みとして、次世代の学長、若しくは候補者を用意する姿勢も大切だと感じている。次期・次々期世代位の大学の運営に関わるような人を育てるというミッションがこの組織に当然入ってくるものと意識している。
- 新潟県に元気がなく、まとまりがないとするなら、そのマグマたる新潟大学がきちっとしていないとだめなくらい新潟大学には責任がある。日本海側活性化ということで必死になるべき新潟大学なので、ゴタゴタしている暇はないということ。単なるトップダウンではなく地域全体の力を持っていると思うので、その辺でどうかよろしくお願ひしたいと思う。

### (2) 平成 25 年度に係る業務の実績に関する評価の結果について

菅原理事から、平成 25 年度に係る業務の実績に関する評価の結果について報告があった。

### (3) 予算編成基本方針の骨子について

金子理事から、予算編成基本方針の骨子について報告があった。

〔主な意見及び質疑等 ○：学外委員の発言，□：本学側の発言〕

- 外部資金をどうやって取るかという予算設定をもう少しチャレンジしてみてもどうか。科研費だけでなく、共同研究とかいろいろな形で、それらをどう上げるか、戦略的に考えて見られたらと思う。
- 当然、全てが縮小していつは何にもならないので、縮小するべきところは縮小し、付けるところは付けてというメリハリを付けながら、外部予算の獲得を強化しなければと考えている。
- 新潟大学がこの様な形でのいるのはまずいと皆さんが思っているのであれば、外部資金を取った人を評価するとか、メリハリを持って、今後の大学全体の方向性を導いて行く必要がある。

### (4) 平成 26 年度卒業（修了）予定者の進路内定状況等について

大浦理事から、平成 26 年度卒業（修了）予定者の進路内定状況等について報告があった。

〔主な意見及び質疑等 ○：学外委員の発言，□：本学側の発言〕

- 就職活動の解禁が今年から変わったが、何かそういった影響は数字に出そうか。
- 12月に入ってから、対策セミナーなどへ熱心に参加する学生が増えた。丁度その頃からインターンシップが多くなってくるので、その頃から目が覚めたように動き出す。