

平成25年度 第2回 経営協議会 議事要録

- 1 日 時 平成25年11月25日(月) 14時00分から15時20分
- 2 場 所 地域・国際交流プラザ 会議室
- 3 出席者
(学外委員) 青野委員、植田委員、古川委員、松尾委員、松村委員、山本委員
(学内委員) 香川学長、高石理事、野地理事、岩川理事、佐野理事、安井理事、
(陪 席) 牧野監事
(事務局) 財務部長、学務部長、研究国際部長、情報部長、総務課長、企画
・評価課長、財務課長、施設企画課長ほか

4 協議事項

(1) 平成24年度に係る業務の実績に関する評価結果について

岩川理事から、別紙協議事項1資料により、国立大学評価委員会が実施した平成24年度に係る業務の実績に関する評価結果について説明があり、審議の結果、これを了承した。

(2) 平成26年度概算要求について

岩川理事から、別紙協議事項2資料により、文部科学省から財務省へ提出された平成26年度概算要求のうち徳島大学に係る事項について説明があり、審議の結果、これを了承した。

(3) 平成24事業年度財務諸表の承認について

岩川理事から、別紙協議事項3資料により、平成24事業年度の財務諸表が承認されたことについて説明があり、審議の結果、これを了承した。

(4) 平成25年度学内補正予算について

岩川理事から、別紙協議事項4資料により、平成25年9月末時点の収支動向を勘案した第1次学内補正予算の編成案について説明があり、審議の結果、原案のとおり承認した。

(5) 国立大学法人徳島大学職員給与規則の一部改正について

岩川理事から、別紙協議事項5資料により、一般職の職員の給与に関する法律の改正に伴う55歳を超える職員の昇級抑制及びオンコール手当支給対象職種追加による国立大学法人徳島大学職員給与規則の一部改正について説明があり、審議の結果、これを承認した。なお、学内では、55歳が国家公務員の定年である60歳を基準としていることから、定年が65歳である教員は60歳でいいのではないかとの意見があるが、そうした場合、55歳から60歳までの昇級分が10年後の退職手当に反映され、その予算は大学からの持ち出し

となることから、国の制度に準拠することとしたとの説明があった。

これに対して、青野委員から、55歳で昇給停止になった場合とならなかった場合では、教授の定年退職時の生涯賃金にどれくらいの差額があるかとの質問があり、直ちに試算を行い報告することとした。

(6) 国立大学法人徳島大学職員退職手当規則等の一部改正について

岩川理事から、別紙協議事項6資料により、早期退職者募集制度の導入に伴う国立大学法人徳島大学職員退職手当規則、国立大学法人徳島大学職員退職手当支給細則及び国立大学法人徳島大学職員就業規則の一部改正について説明があり、審議の結果、これを承認した。

(7) 大型競争的資金の獲得状況について

野地理事から、別紙協議事項7資料により、現在の大型競争的資金の獲得状況について説明があり、これを了承した。

(8) 平成25年度上半期の外部資金受入状況について

野地理事から、別紙協議事項8資料により、平成25年度上半期の外部資金受入状況について説明があり、審議の結果、これを了承した。

5 意見交換

(1) 大学のガバナンスのあり方について

学長から、別紙意見交換資料1～4により、現在、大学に求められているガバナンス改革の概要について説明があり、意見交換資料4に沿って大学のガバナンスのあり方について学外委員の立場から意見を求めたが、松尾委員から、資料の内容が抽象的であるため、具体的な内容に絞り込んだ方が意見を出しやすいのではないかとの意見があり、学長の選考及び学部長の選考に関して意見交換を行うこととした。

○ 学長の選考について

学長から、全国の国立大学法人における学長選考方法の現状について説明があり、このことについて意見交換を行った。

主な意見は次のとおり。

- ・ 大学における学長選考は、企業で言えば社員が社長を決めるような形態であり、改革を行うべき時に本当のリーダーシップを発揮できる学長を選考できるかどうかは、学内意向投票がひとつのキーになるのではないか。
- ・ 学内意向投票の結果を尊重するというよりは、参考にするという方が今のシステムに合っているのではないか。尊重するのであれば選考会議はいらない。決選投票のような形がダメということで、リーダーシップを持った学長を選考するために今の規則ができたと思われる。

- 例えば、候補者が競り合った場合に選考会議がどちらかに決めるということは、選考会議の責任が非常に重大であり、そうすると学長選考会議の構成員の選出にも問題が出てくるのではないかと感じた。
 - 今は推薦制であるが、立候補制にしてはどうか。立候補者が多数出た場合は3人程度に絞り込み、最終的に選考会議が決定する。学長選考会議は、あまりに学長が暴走する場合はブレーキを掛け、ひどい場合には解任するところまで責任を負うという非常に重要な会議である。
 - 学長選考会議委員は経営協議会委員が兼ねており、当時は学長選考会議委員というよりは、経営協議会委員として大学の経営について適切なアドバイスをいただくという視点から選出した。
 - 全体の選挙だけで選ばれたのではなく、学長選考会議で決定したのであれば、学長は正当性を主張できカリスマ性を発揮できるのではないかと。
 - どういう方向に大学を持って行くのかということ宣言し、その意見を全学部の末端まで伝えた上で、意見を聴取しながら大学の方針を決定するような方式をとっていけばいいのではないかと。
 - 学長は、人事権と予算の決定権は絶対持つておかななくてはならないのではないかと。
 - 学長候補適任者の推薦は、教授20名以上の推薦によるか学長選考会議委員の推薦によるとしているが、学長選考会議委員の過半数が同じ候補適任者の推薦人となった場合、所信・抱負の表明や学内意向投票の意義が薄れると思われるため、学長選考会議委員が推薦人となることについて再度検討する必要があるのではないかと。
 - 推薦人を複数人とした立候補制にしてはどうか。
 - 学長候補者を決定する学長選考会議は、基本的に中立であるべきであり、そのためには、学長選考会議委員は推薦を控えるべきではないかと。
 - リーダーシップの欠如は、Innovationには命取り。制度改革による強力な学長の権限の担保に向けた支援が不可欠ではないかと。
 - 企業においては、社長と組織構成員が同一のベクトルのもと、一つの目的を果たすべく部門別目標、日々目標がある。大学はそれが実践できる組織体、あるいはそれを支える制度になっているのか。
- 学部長の選考について
- 学長から、現行の学部長選考方法及び今後の改革に向けた学部長選考における課題について説明があり、意見交換を行った。

主な意見は以下のとおり

- ・ 学部長を決める時には、出来るだけ学部の意見を収集したうえで学長から教授会に推薦し、それを拒否する場合にはその理由を正式に出してもらい、その理由が大した内容でなければそのまま決定する方法がよいのではないか。
- ・ 医学部では、教授会で候補者を1人に絞り込み学長に推薦しているが、教授会から複数の候補者を学長に推薦し、役員会で検討するようにすれば学長選考会議と同様の形になるのではないか。
- ・ まず、教授会に学部長候補適任者を3人選出することになっているが、人数合わせで選出するのでは意味がないため、学部長も立候補制にしてはどうか。
- ・ 現在の学部長は、学部からの要求と本部からの指示等の中間管理職のようなものであるが、現行のシステムで選ばれた学部長の立場としては、大学全体よりも学部の利益を守ることが第一というのが実情である。しかしながら、学長のビジョンを共有できる学部長がいなければ、この改革の時代を大学自身が乗り切れないのではないか。

○ 教授会について

学長から、教授会の権限が非常に大きいと言われていていることについて、これまでの慣習的なこともあり、教授会の設置単位の再点検・審議事項の透明化など一気に変えることは非常に難しいとの説明があった。

○ 監事について

学長から、監事の意見の大学ガバナンスへの反映、また、経営協議会メンバーの意見を取り入れた改革等が注目されており、大学全般における透明化及びPDCAサイクルの実施が求められているとの説明があり、意見交換を行った。

主な意見は以下のとおり

- ・ 本当の監事の役割を果たすためには、手足となる組織の設置が非常に重要であり、常勤の数を2、3人に増やしたところで、言っている主旨を実現するのは難しいのではないか。
- ・ 最近でいう社外取締役であり、大学の理事等も民間も含めて外部から雇用すべきで、大学で全て固めるなという意見がある。
- ・ 民間の場合は、独立役員が居るか居らないかで外部機関の評価が変わってくる。

○ その他

学長から、人事ポストにおける現在の問題として、3年任期の学長裁量ポストが非常に有効に使われている一方で、任期終了後にポストを引き上げるとガバナンスが崩れてしまう状況になってきており、メリハリのある人の配置について検討を始めているとの説明があり、意見交換を行った。

主な意見は以下のとおり

- ・ 学長在任時に学部等に係る改革を2点実施したが、香川学長には現行の制度を最大限活かすとともに、新たな取り組みにはリーダーシップを発揮して、学部で踏み込むことも含めてあたっていただきたい。
- ① 「教授選考時しか大学を良くするチャンスはない。」をモットーに、学部等の教授選考において各過程の結果を学長へ報告し、必要に応じて学長から指示を行えることとした。
- ② 将来の構想を示して話し合い・説得を行い、学部等からの定員供出による43人の学長裁量ポストを設置した。
- ・ 学部間のバランスを考慮した人事ポストの見直しを行い、学長裁量ポストを増やして更に流動性を確保できるシステムを作りたいと考えている。
- ・ 以前は3年任期で2期までを上限としていたように、任期の厳守が必要ではないか。
- ・ 流動的に使える研究用ポストと非流動的な日常業務用ポスト等に分けて考えるべきではないか。

次回の経営協議会は、平成26年1月下旬に開催することとなった。

(以上)