

第 44 回政策研究大学院大学経営協議会議事要旨

- 日 時 : 平成 25 年 10 月 23 日 (水) 15:30~16:45
- 場 所 : 政策研究大学院大学 研究会室 3C
- 出席者 :
 - 〔学外委員〕
石田委員、老川委員、小野委員、工藤委員、嶋津委員、中邨委員、林委員、早房委員
 - 〔学内委員〕
白石学長、大山副学長、金本副学長、恒川副学長、横道副学長、北岡学長特別補佐、今野学長特別補佐、園部学長特別補佐、増山学長特別補佐
 - 〔陪席者〕
塩原大学運営局長
- 欠席者 :
 - 〔学外委員〕 加藤委員
 - 〔学内委員〕 なし

I. 審議事項

1. 外部資金の獲得に向けた新しいインセンティブの仕組みについて

資料に基づき、塩原大学運営局長から、現行の仕組みでは、大型科研費や科研費以外の外部資金獲得のためのインセンティブがないが、これらによる間接経費は大学運営に重要な経費であること、及び今後も外部資金の獲得を推奨するため、大型科研費及び外部研究資金獲得の際は、間接経費の 15%に相当する額を配分することとする新しいインセンティブの仕組み（案）について説明があり、これを了承した。

- ◆ 各委員からの主な意見等は以下のとおり。(○：学外委員、△：本学)
- ：外部資金を多く取れるような優秀な研究者に、さらに個人研究費を配分することがインセンティブになるのか。給与面等での処遇はできないか。
- △：科研費を獲得するとオーバーヘッドが大学に入るので、その 15%を還元しようというのがインセンティブの趣旨である。このインセンティブとは別に、短期研修を務めた教員に対する研修業務手当は、研究費ではなく手当として支給することを計画している。

2. 研修業務手当の支給上限額見直しに伴う関連規程の改正等について

資料に基づき、塩原大学運営局長から、本学教員の研修事業参画に対するモチベーションを高めるため、研修業務手当に関する規程を改正し研修業務手当の上限額に関する規制を緩和すること、及び特別教授に関する取扱規程第 4 条を改正し、特別教授に対する研修業務手当の支給を可能とする規定整備を行う旨説明があり、これを了承した。

3. 平成 25 年度学内補正予算について

資料に基づき、塩原大学運営局長から、平成 25 年度学内補正予算について、総事業費は当初予算より 412 百万円増の 3,780 百万円となったこと、運営費交付金対象事業費は 72 百万円減の 2,491 百万円となったこと、及びそれ以外の部分における主な予算増の要因として、受託事業費等及び補助事業経費の増額計上がある旨説明があった。その

後、資料に基づき、運営費交付金対象事業の収支について、主な増減要因の説明があり、これを了承した。

4. 財務分析について

冒頭、塩原大学運営局長から、平成 24 年度財務諸表が今般文部科学大臣より承認を受けたとの報告があり、続いて、平成 25 年度年度計画において掲げている「情報公開や情報発信等の推進に関する目標を達成するための措置」の 1 つとして、「財務レポート 2013」を作成・公表することとしたこと、及びその概要について説明があった。併せて、資料に基づき、本学の財務状況に関する分析など、当該レポートの内容事項に関する補足説明があり、これらを了承した。

- ◆ 各委員からの主な意見等は以下のとおり。(○：学外委員、△：本学)
- ：目的積立金については、成長戦略に役立つような活用を考えていただきたい。
- ：目的積立金は若干使いづらいつらうところがあると思うが、制度的にもやり方を工夫して効率的に使っていただきたい。
- △：目的積立金の使途の具体については、本会議で審議をお願いすることになる。

5. 給与改定について

資料に基づき、塩原大学運営局長から、前回の経営協議会で報告のあった平成 24 年人事院勧告における高齢層職員（55 歳超）の昇給停止措置を平成 26 年 1 月 1 日から適用することについて、他国立大学の対応等を考慮した上で、本学においても本措置に準ずることとしたい旨説明があり、これを了承した。なお、本件については、過半数代表者を通じて教職員への意見照会を行ったところ、今回の給与改定に関しては「特段の意見なし」との回答を得ているものの、関連して、給与改定一般に関しては、常に国の基準によるのではなく本学独自の判断をする必要があるのではないか、教職員との意見交換の場を持つべきではないか等の意見が寄せられたため、来月の教員懇談会等の機会を用いて、教職員との意見交換を行う旨付言があった。

- ◆ 各委員からの主な意見等は以下のとおり。(○：学外委員、△：本学)
- ：給与改定臨時特例法による給与減額後、優秀な教員が引き抜かれるという問題が国立大学で起こっているのではないか。
- △：給与減額は特に外国人教員の退職につながっている。政府としても国立大学教員の年俸制導入を議論しているので、大学としては失いたくない人材に対しては思い切った対応を取る必要があると思っている。このままでは日本の大学の競争力は落ちていく一方である。
- ：そのような実態が政治の場には伝わっていない。
- ：文科省は教員への人事院勧告の適用についてきちんと考えるべきである。
- ：年俸制を採るとなった際には、どうしても本学で確保したい人材には高い年俸を用意する等、人件費にめりはりをつけていくことも検討すべきである。
- △：定年までの雇用を想定しない外国人教員等については、大学の資金で退職金相当分を給与に上乘せする形にして、年俸制に移行するという方法もあると考えている。
- ：教育研究機関における処遇の在り方は非常に難しい問題であり、本学においても重要な検討課題として扱っていただきたい。
- △：問題はかなり深刻であり、日本人の若手研究者でさえも優秀な人が日本で就職しなくなっている。

6. その他

特になし。

II. 報告事項

1. ミッションの再定義について

資料に基づき、白石学長から、9月19日にミッションの再定義に係る文部科学省側との意見交換が行われたこと、及びその概要について報告があった。また、今後のビジョンとして、グローバル化に対応した戦略的な人事を行うため、年俸制やジョイントアポイントメント制度の導入等を検討している旨付言があった。

- ◆ 各委員からの主な意見等は以下のとおり。(○：学外委員、△：本学)
- ：外国の大学ではジョイントアポイントメント制度で1学期だけ教えるという雇用形態が多いが、日本ではないのか。
- △：法人化後はできるようになっており、東大では既に行っているようである。

2. 博士課程教育リーディング・プログラムへの採択について

資料に基づき、白石学長から、北岡学長特別補佐を代表者として応募した博士課程教育リーディング・プログラムについて、採択が決定したこと、及びプログラム概要について報告があった。

- ◆ 各委員からの主な意見等は以下のとおり。(○：学外委員、△：本学)
- ：大変結構だと思うので是非頑張ってください。
- △：今後の課題は、このプログラムに良い学生に入ってもらうことである。委員の先生方の周りで良い人材がいれば是非紹介して欲しい。全部で12人程度の学生を取ることを想定している。
- ：前期後期で5年のプログラムなのか。5年もかかるのは長すぎる感もあるので、短期での修了も考慮に入れられないか。
- △：そうである。しかし非常に優秀な学生については、最短3年で修了できるプログラムになっている。

3. 平成24年度に係る業務の実績に関する評価結果（原案）について

資料に基づき、塩原大学運営局長から、平成24年度に係る業務の実績に関する評価について、評価結果（原案）が示されたこと、及び全体評価は、法人の基本的な目標に沿って計画的に取り組んでいることが認められるとされ、項目別評価も4項目の全てにおいて中期計画の達成に向けて順調に進んでいるとの評価であった旨報告があった。

4. その他

特になし。

以上