

第40回岐阜大学経営協議会 議事要旨

- 1 日 時 平成22年3月23日(火) 13時30分～16時10分
- 2 場 所 岐阜大学本部大会議室
- 3 出席者
学外委員：岩田委員，小川委員，勝野委員，神谷委員，中井委員，西藤委員，細江委員，本島委員
大学委員：森学長，安田理事，古田理事，小森理事，船戸理事，竹森理事，杉戸副学長，土肥副学長，森脇病院長
オブザーバー：
江馬教育学部長，高橋地域科学部長，犬塚医学系研究科・医学部長，若井工学部長，小見山応用生物科学部長，森本産官学融合本部長，水谷監事，戸田監事，梅村学長特別顧問

- 4 第39回の議事要旨を確認した。(原案どおり)

5 報告事項

(1) 岐阜大学の内部監査実施状況について

八嶋監査室長から，資料1に基づき，本学の内部監査の目的及び監査の実施状況等について報告があり，特に，平成20年度及び平成21年度の内部監査報告に基づき，簿外経理に係る監査の実施及び業務監査の実施内容等について説明があった。

委員による主な意見等は次のとおり。(○：質問・意見 ●：回答)

- 「平成20年度実施の内部監査フォロー」の授業評価関係で，地域科学部が実施状況及び改善アクションとも悪い評価になっていて，再監査結果まで記載されている。そこまでの経緯や地域科学部の取り組み方について報告願いたい。
- 平成20年度時点で，学生による授業評価等がなされていなかったため，早急に学生による授業評価及び教員による教育力の評価等を実施するよう求めた。その結果，平成21年度には，これらの授業評価及び評価結果に基づくFDを実施されているため，監査の結果はおおむね良好となっている。
- 地域科学部では，学生による授業評価は，各教員個人が授業及びセミナーで行い，その結果を授業改善やゼミナールの充実に生かす形で行ってきた。授業の数が多くことや，ゼミを少人数教育で行っていることから，すべての教員が一斉に改善活動に取り組むよりも，各教員個人が日々学生の意見を取り入れながら改善活動を行うようにしてきた。しかし，昨年度の業務監査において，そうした教員の自由に任せるやり方よりも，学部として，組織的な取り組みに重点を置いて授業改善に取り組むよう指摘があったため，平成21年度には7月と12月に一斉に学生による授業評価を行い，今月10日にはFDを行って，平成22年度に向けての授業改善への取り組みを行っている。

(2) 教育職員個人評価に係る総合評価結果について

安田理事から、資料2に基づき、教育職員の貢献度実績・自己評価表に基づく総合評価結果について報告があり、今年度の対象者105名のうち4名が「格段に優れている」と評価され、「要努力」と評価された教員はいなかった旨の報告があった。また、「格段に優れている」とされている教員については、開学記念日に学長表彰を行う旨の説明があった。

委員による主な意見等は次のとおり。(○：質問・意見 ●：回答)

○学長表彰と言われたが、給与等への金銭的なインセンティブはあるのか。

●ボーナスの勤勉手当に加算する。

○参考までに、「格段に優れている」と評価する基準について教えてほしい。

●まず部局長が総合的に3段階で評価する。これは、教員個人の組織内での貢献度に基づく判断になり、多分に主観的になる。それだけでは部局間で不公平が生じるので、全学的に基準を統一するため、全部で約50項目ある貢献度実績のうち、授業数や科研費採択等の主要な20項目について、項目の累積分布を出し、上位5%に入っている数が多いことを一つの基準にしている。過去3年間で「格段に優れている」という人の貢献度実績がどのあたりに分布するかが概ね定まり、これらの資料を客観的な裏付けとして部局長が判断することとしている。

○対象年齢からいえば、あと大学に10年位はいてもらうという年齢の方が多かったが、そういう点では、今までの実績評価と今後の期待もあるのか。

●そういうことである。

○この評価は、絶対評価で、よくやった人を何人か選んで表彰するのは良いが、全体の105名の中で、自分自身が相対的に、そこそこやっているのか、大変良くやっているのか、あるいは下の方であまり評価されていないのかという点がわからない。私が前にいた商社では、相対評価で悪い人も付ける事にしていて、下から何人かの人は必ずつける。何もその人を悪く言うためにつけるのではなく、100数名の中で、自分自身がこの位置にいるのだということを認識していただくのが、力を上げていくのに効果があるのではないかと思う。

●教員の活動は、比較的客観化されやすい実績に基づいている。例えば、授業の数、大学院で指導している学生の数などを、指標ごとに累積分布としてあらわしている。例えば、自分が教養の科目を2科目担当している場合、大学全体の中で上位50%の位置なのか、或いは90%の位置なのかを見ることができる。強制ではないが、大学内の評価室のホームページで確認できるようにしている。それで自分のおよその現在位置がわかる。ある教員が、自分の教育面の貢献度が高いと思っていても、データが平均的であれば、その教員の自己評価が少し高すぎるため、部局長が修正することとしている。

●岐阜大学は関門制度を持っていて、60歳から65歳までの間で自分の定年を決められる。64歳以上は基本的に10%給与を減らす但、例外的に優秀な方については、減らさないこととしている。その場合の目安としては、ノーベル

賞や文化勲章等の受賞歴等になるが、なかなか該当者はなく、相対的に有名な賞をある程度取られている場合に、それに準ずるということで、何人かをそのように処遇している。

(3) 平成22年度入学者選抜結果（一般選抜）について

古田理事から、資料3に基づき、平成22年度入学者選抜の志願倍率及び合格者数等について報告があり、工学部及び応用生物科学部が後期日程試験の方法を変更したことにより、昨年と比べて倍率が高くなったこと、医学部医学科の志願倍率もこれまで以上に高く、名古屋に会場を設けて試験を行ったこと等の説明があった。

また、若井工学部長から、高倍率になったことに関して、経緯等の補足説明があった。

委員による主な意見等は次のとおり。（○：質問・意見 ●：回答）

- 入試方法が変わると入ってくる学生の質が問題になってくるが、入学後の成績をトレースするようなシステムはあるのか。
- 各学部で、入ったときの点数と学内での成績とを対応して分析している。
- 今回の工学部後期日程では、倍率だけではなく、併願先も変わってきた。こちらが期待したとおり、ほとんどが名古屋大学、名古屋工業大学との併願となっており、偏差値等との関係について、これから調査していきたい。
- 医学部医学科の後期日程は、ここ数年天文学的な倍率となっているが、学生の傾向についてはどうか。
- 例えば、TOEFLの点数のようなものは、後期の学生は高い。ただ、良い成績で入っても目的意識が希薄な学生が一部見受けられるのが、気になる点である。
- 経験上、併願先のレベルが高い学生の場合、入学後のモチベーションが非常に大きな問題になってくると思う。
- 学内事情としては、受験者数が非常に多くなっているため、試験への対応に苦慮している面もある。ご指摘のように、学生の質についてのフォローアップも必要であり、学内的に議論しているところである。

(4) 岐阜大学基金について

杉戸副学長から、3月5日（金）開催の第1回岐阜大学基金運営委員会の審議内容について報告があり、現在の寄附状況及び新たに実施する学生支援制度について、資料4に基づき説明があった。

また、学長から、昨今は年収の低い家庭も増加し、支援を考えざるを得ない状況であり、岐阜大学基金はまだ目標額には到達していないが、寄附金を受け入れながら支援を行っていききたい旨の補足説明があった。

(5) 医学部附属病院の経営状況について

森脇病院長から、資料5に基づき、平成21年度の医学部附属病院の経営状況について報告があり、第3四半期終了時点で、既に請求額が昨年度より約3億円増であること、外来患者数、入院患者数、病床稼働率はほぼ目標どおりで、外来診療単価及び入院診療単価が目標値より高くなっていることにより、増収になっていること等の説明があった。

(6) 医学部附属病院の第2中期(平成22～27年度)収支計画について

森脇病院長から、資料6に基づき、第2中期(平成22～27年度)の収支計画について報告があり、当面の運営に問題はないものの、平成16年度の病院移転時に導入した医療機器を更新していく必要があり、マスタープランに基づき行う場合、毎年5億円程度が必要になるため、長期借入金で行う等の方策が必要になる旨の説明があった。

委員による主な意見等は次のとおり。(○：質問・意見 ●：回答)

○病院の経営状況は、他の大学病院と比較してどうか。

●良いと言えると思う。文部科学省のデータによれば、600床規模の病院の中では、年間の絶対収益額、第1期6年間の伸び率はトップクラスである。

●司町時代の収入は90億円程度だが、今は150億円程度になった。以前は国立大学の附属病院は護送船団方式であったのが、法人化して、各法人が財投の返済をすることになった。本学の場合、年間約40億円、つまり一日約1千万円返す必要がある。病院としては非常に努力していて経営の成績はよいが、返済が厳しい状況である。

○この計画に関して一番の問題は、金利水準がどうなっていくのかではないか。

●財投の借入の平均金利は1%前後となっており、今の感じでは、数年間はそこから大きく動くことはない想定して数字を作っているはずである。

○機器更新について、21年度や22年度の補助金等の欄に3～4億円入っているが、それは確実に見込める特定財源ではないのか。

●これは、そういうものではなく、文部科学省以外の補助金をこちらから取りに行ったもので、最新の4億円については厚生労働省の補助金を相当苦労して獲得したものである。

○2%の枠が外れたが、それが病院にとってどのような影響があるのか。

●政権が変わり、医療重視ということで、保険点数も変わった。経営改善係数は廃止するという事になっており、多少有利になっているように見えるが、先の見通しはわからない面がある。前倒しをしているいろいろな事が行われつつあるが、実感としてはあまり楽になった感じはない。

●経営改善係数が外れたことにはなっているが、平成22年度だけという説明はあるものの、運営費交付金が相当額削減されている。

(7) 国立大学協会第18回通常総会等の報告について

森学長から、3月3日(水)に開催された国立大学協会第18回通常総会について報告があり、次期会長の選出等について説明があった。また、文部科学

省の鈴木副大臣の話として、次のような発言の紹介があった。

- ・現政権にシーリングはない。大きくダウンした省庁もあるが、文部科学省予算は8.1%増となった。
- ・現政権ではいろいろな成長戦略を始めている。特に科学技術分野で進めていきたい。グリーンイノベーション、ライフイノベーションもその例である。
- ・地方政治で弱いところを国立大学が頑張っで欲しい。
- ・医療に関しては、国民の意識も高く、特に力を入れていきたい。
- ・2009年は高校教育の無償化を打ち出したが、2010年は大学の年としたい。
- ・大学の財政レベルを法人化開始の時点まで戻したい。
- ・国民の大学への誤解が多い。大学は社会に対してアピールしてほしい。
- ・各大学のコアバリュー、各大学の個性を今後どのようにアイデンティファイするかに力を注いで欲しい。

6 議 事

(1) 平成22年度計画(案)について

安田理事から、前回(1月19日(火)開催)の経営協議会で審議願った第2期中期目標(原案)及び中期計画(案)に基づき作成した平成22年度計画(案)について審議願いたい旨の発言があり、資料7に基づき説明があった。

なお、文部科学省側の手続きが遅れているため、まだ中期計画が認可されていないが、特に変更がないことを前提として年度計画(案)を作成し、本日審議願っている旨の状況説明があった。

また、横山企画部長から、中期計画(案)のうち、“IV予算(人件費の見積りを含む)、収支計画及び資金計画”について、前回の経営協議会の時点では、文部科学省からの指示が未定であったため、仮の数値が入っていたが、資料7-2のとおり、数値が確定した旨の説明があった。

続いて、竹森理事から、資料7-2に基づき、確定した数値について説明があった後、学長から、今週末にも文部科学省とのやりとりがあるため、数値が多少変動する可能性があり、最終確定の数値ではないことを了解のうえ、審議願いたい旨の説明があり、審議の結果、中期計画(案)及び平成22年度計画(案)を了承し、本日開催の役員会に附議することとした。

(2) 評価室室員候補者について

安田理事から、資料8に基づき、評価室員の任期満了に伴う次期室員候補者について説明があり、審議の結果、これを承認した。

(3) 学則等の一部改正について

船戸理事から、資料9に基づき、学則及び大学院学則の改正の概略について説明があり、続いて中舎総務部長から改正内容について説明があった後、審議

の結果、これを了承し、本日開催の役員会に附議することにした。

(4) 運営組織規則等の一部改正について

船戸理事から、資料10に基づき、運営組織規則及び監事監査規則等の改正の概略について説明があり、続いて中舎総務部長から改正内容について説明があった後、審議の結果、これを了承し、本日開催の役員会に附議することとした。

(5) 職員就業規則等の一部改正について

船戸理事から、資料11に基づき、職員就業規則、契約職員就業規則、パート職員就業規則、特任教員規程、任期付職員に関する規程、職員給与規則及び関連規程等の改正の概略について説明があった後、中舎総務部長から改正内容について説明があり、関連規程のうち、管理職手当支給細則の別表第1については、今回の改正以外に、Ⅲ種に学長補佐も加える方向で調整をすすめているため、併せてご了解願いたい旨の発言があった後、審議の結果、これを了承し、本日開催の役員会に附議することとした。

委員による主な審議内容等は、次のとおり。(○：質問・意見 ●：回答)

○特任教員は大学により定義が異なる。教育と研究で分かれていたものを一本化したようだが、任期付きの教員という考え方なのか。

●従来から特任教員はおり、医学部の地域医療医学センター、教養教育推進センター等に所属している。これからは教職大学院、iCeMS(京都大学世界トップレベル研究拠点プログラム)岐阜大学サテライトの教員、入試業務、就職、国際交流等について、任期が短いものから常勤に近いものまで含めて、特任教員制度を適用して対応したい。

●法人化後、各大学で人事制度が自由に定められるようになってきている。任期付き教員の制度としては、教員の任期を定める法律に基づいたものがあるが、プロジェクト研究など特定の分野に限られる。それに対し、今般、制定しようとしている特任教員制度は、労基法の範囲内で任期を定めて雇用できる。常勤的な形を必要とするのは、人件費削減が進み、一般の教員に使うお金が少なくなってきた、大学の業務に支障が生じているためで、例えば、課程認定を受けて全学的に教員免許を出せるようにしようとするれば現在の教員だけでは足りず、更に専任教員が必要になるため、特任教員制度を利用して教員を確保できるようにしたい。

●従来の教員を任期付きに移行するつもりは全くない。各部局からの申し出により、役員会で審査し学長が認める形で行う。役員会でも教育研究評議会でも随分議論したうえで、今回審議願うものである。

○特任教員の採用と年俸制の導入はセットで考えられているのか。将来の退職金制度の問題も見越して導入されるということか。

●おっしゃるとおりで、人件費削減計画の対象内の教員の退職金は保証されているが、大学がそれ以外に独自に採用する場合は、大学が退職金を確保する必要

がある。このため、後年度負担を避け、経営の健全性を保つために年俸制を原則とする仕組みとした。

- 年俸制は各大学が導入しているが、いずれも退職金はないはずである。
- 年俸制は必要な仕組みかと思う。もう一つ、信州大学が連合農学研究科から外れた理由はなにか。活動範囲が狭まるのではないか。また、それにもかかわらず、学生定員が増加する理由はなにか。
- 本学では、岐阜薬科大学と創薬関係の連合大学院を設置しており、そのほか連合獣医学研究科（帯広畜産大学、岩手大学、東京農工大学、岐阜大学）もある。ご質問の連合農学研究科は、信州大学、静岡大学と岐阜大学で構成していたが、信州大学が新たに農工系で別の大学院研究科を立ち上げるため、離脱される方針を出されていて、このたび、最後の学生が卒業されたことから、正式に協定を解消することとなった。文部科学省としては、2大学での連合で差し支えないとのことである。ただ、将来的には共同大学院、連携大学院等の制度もあり、連合大学院がどうなるか議論がある。連合農学研究科や連合獣医学研究科は海外からの留学生が非常に多く、定員を増やして欲しいという希望があり、文部科学省の了解が得られた。国際貢献に対応するグローバルな人材を育てるということで、やっていきたい。

(6) 平成22年度学内予算（案）について

竹森理事から、前回の経営協議会で了承された予算編成方針に基づき作成した平成22年度学内予算について審議願いたい旨の発言があった後、資料12に基づき、学内収入予算の概要、学内支出予算の概要、予算事項別の構成、政策経費内訳、部局別事業計画表等について説明があった後、審議の結果、これを了承し、本日開催の役員会に附議することにした。

委員による主な審議内容等は、次のとおり。（○：質問・意見 ●：回答）

- 政策経費が半減というのは、学長としては大変まずい事なのではないか。学長のイニシアティブが発揮される部分かと思う。年度計画の評価で障害になるようなことがあってはいけないと思うがどうか。
- 大変ありがたいご発言である。従前から学長の自由になるお金はほとんどない。全体として厳しい状況であり、このような予算編成になっている。この中で努力していきたい。第1期としては、動物病院や国際交流を重点的に拡充するようにしている。また、人の配置については非常に厳しい状況にあり、今後は、岐阜大学が初めて提案し、他大学にも普及しているポイント制度についても未来永劫このままで良いということはなく、シャッフルすることも含めて検討していきたい。
- 政策経費は、21年度と22年度を比較すると半減になるが、法人化後、5億円から6億円で推移していた。教育研究基盤経費を厚くするのか、それとも政策経費により対応していくのかは重い課題で、緊張感をもって議論する必要があるが、全体として予算が減っている中で6億円を確保したというのは、それなりの配慮をしたつもりである。従来は、政策経費に入っていたものを通常経

費に振り分けた分もあり，それを入れれば7億円程度になる。極端に減らしたという訳ではない。機能性や戦略性を重視した予算をたてるのか，基盤的経費を重視するのかということは，二律背反的などころがあり，大学予算のあり方としては重要な問題だと思っている。

○この状況なら2期から3期への繰り越しはないと思われる。それなら，最初から2期の6年間でバランス良く使うことができるのではないか。

●岐阜大学は1期は赤字であったが，22年度末から23年度には黒字に転化する可能性が高く，新たに目的積立金を積み立てることができるようになる。目的積立金については，文部科学省や財務省の承認が必要になるため，計画性と先の見通しを持って，早い段階で決めていくことになると思う。

○授業料の滞納状況はどうか。

●今，手元に数字がないが，ある時点までに授業料を払えない場合は除籍になる。年に数名いる。

●今日現在で，全体の0.36%程度が滞納者である。約1000万円になる。大学の規模から言えばそれほど少ない数字ではないため，滞納者を減らすよう努力したい。

●現在，納入されていないだけで，実際に除籍する学生はそれほど多くない。退学する場合でも授業料の納入は必要で，どうしても払えない場合に除籍となる。他大学に比して特に多い訳ではない。

●併せて病院の未収金についてもお知らせしたい。

●平成21年4月から平成22年1月までの実績収納率は99.67%で，それほど悪い数字ではない。

(7) 平成22年度資金運用方針(案)について

竹森理事から，平成22年度資金運用方針(案)について，資料13に基づき，平成21年度との主な変更点等の説明があった後，審議の結果，これを了承し，本日開催の役員会に附議することにした。

(8) 監査室員の推薦について

学長から，資料14に基づき，監査室規則第3条第1項第2号に規定されている経営協議会から推薦する室員について説明があり，審議の結果，これを承認した。

7 その他

(1) 次期岐阜大学役員等について

森学長から，資料15に基づき，平成22年4月1日からの役員等候補者について紹介があった。

(2) 次期経営協議会委員について

森学長から，資料16に基づき，次期経営協議会の委員等について紹介があった。

(3) 次期学部長等について

森学長から、資料17に基づき、平成22年度の学部長等について紹介があった。

- (4) 学長から、文部科学大臣通知等により、経営協議会における主要な提案の法人運営への反映状況を公表することが求められていることから、平成21年度の経営協議会の議事要旨を今月中に大学公式ホームページに掲載して公表したい旨の発言があった。

続いて以下のような意見交換があった。(○：質問・意見 ●：回答)

○会社の側から言うと、工学部出身の学生について、修士卒でないとなかなかついてこられない状態になっている。学部2年が余分な状況になっているのではないか。学部学生のレベルをいかに上げるのか。どなたに聞いても同じような状態であり、学部教育の充実をお願いしたい。

●かねてから教育の質の保証が言われており、我が国の教育が惨憺たる状況にあることは承知している。大学だけで解決できる問題とそうでない問題があるが、大学は社会に役立つ人材を育成する場であり、万難を排して努力したいと思っている。過日、豊田中央研究所を役員全員で訪問した際にも、「下手な研究をさせる必要はなく、教育をきちんとして欲しい」との話があった。卒業時に国家試験のあるような医学、薬学、看護、教育等の学部については、比較的勉強しているのではないかと思われる。

●2月に、工学部の教育体制に関する忌憚のない意見を聞くため、中堅どころの卒業生に意見を聞いた。資格について、技術士の資格を検討していたが、卒業生からはいらないと言われた。他に何か質の保証を考える必要がある。自分も2年生あたりを教えているが、勉強の仕方がわからないようで、高校から大学の教育へ移る際の導入教育が下手なのかもしれないが、予習、復習の仕方も分からない。根本的に教育体制を考え直さなくてはいけないと思う。教養教育から工学基礎科目、それから専門科目へどのようにつないでいくか、まだしっかりした結論は出ていないが、現在の教養教育は1年半で終わっているが2年位きちんとやるとか。豊田中央研究所の話もそうだが、優良企業のトップからも基礎教育をきちんとやってほしいとの意見があると聞く。全国的な問題なので、そこで一步先んじれば、岐阜大学がリーダー役になれる可能性があり、その方向で検討していきたい。

○自分が所属する大学でも、やはり同様に、資格や試験がある学科はどんどん勉強させることになるが、心理学科のような漠然とした学科については、学習支援、就活支援、プレカレッジをやり、キャリアサポートをやり、ゼミナールもやり、という一人一人を基礎学習から徹底的に教え上げて社会人に育てるという全学一体制でやらないといけない状況である。規模がさほど大きくないため組織一丸となってできるが、規模が大きい岐阜大学は大変かと思う。

○質を高める簡単な方法は、卒業させないということだと思う。卒業のハードルを見える化し、それができないと卒業できないという事にする。大変困難だとは思いますが、それにより岐阜大学の評価が上がると思われる。

- 小中学校のゆとり教育を変えてもらわないと教員も大変だろうと思う。教員を輩出する大学でも良い教員を育てるようにしていただきたい。また、金型創成技術研究センターで社員の教育をしていただいているが、実習講座は活気にあふれている。座学だけでなく、実習や演習でも学んで欲しい。社内でもワンウェイではなくツーウェイでと言っている。
- 役員も外部委員も一新され、新しい体制となるが、選ばれた学長の考えや決意のようなものをお聞かせいただきたい。
- この経営協議会には学内からたくさんの方が長時間参加され、業務が滞らないか心配になるほどで、もう少しスリムに考えられた方が良いのではないかと思っていた。教育や人作りとは、オバマ大統領のチェンジという言葉に倣えば、量から質へのチェンジが見える形でできることが非常に重要であろう。人作りは順問題なのか逆問題なのか。順問題のように見えて、実際は逆問題なのではないか。カリキュラムやシラバスを作る時は順問題にすり替わってしまっているのではないか。大変難しいということのを再認識した次第である。更に良い大学を目指して頑張ってください。
- 自分は、第1期中期計画から携わっているが、第2期は、直接社会に貢献できる人材を育てるのが岐阜大学の使命であることを明確に書いた。これからこの国がどうなるかは難しいところがあるが、道州制のようなことになるならば、中部地方では唯一の獣医学課程はともかく、他の学部や学科は大変な競争になる。岐阜大学がどのような形でも生き残れるよう先頭に立つのが学長の使命と思っている。教育研究を通して、日本は、どのようにして、何をやって、どうしていけば生き残れるのかを学生や個々の教育者に考えていただくことをベースとして、高等教育を考えていくのが大事だと思っている。

8 次回の開催日

次回の開催は6月上旬とし、日程調整のうえ、開催することとした。