

第66回岐阜大学経営協議会 議事要旨

- 1 日時 平成26年10月22日(水) 13時00分～15時40分
- 2 場所 岐阜大学本部大会議室
- 3 出席者 森脇(議長), 伊藤, 碓井, 岡本, 小川, 勝野, 佐々木, 高原, 村瀬, 杉戸, 江馬, 福士, 鈴木, 横山, 小倉, 林, 王の各委員
オブザーバー:
池谷教育学部長, 竹内地域科学部長, 清島医学系研究科長,
野々村工学部教授(六郷工学部長代理), 福井応用生物科学部長,
吉田監事, 山田監事

4 議事要旨の確認について

第64回及び第65回の経営協議会議事要旨(案)を原案どおり確認した。

5 報告事項

(1) 平成25年度計画実施状況の点検及び評価に係る報告書について

杉戸委員から, 資料1に基づき, 平成25年度計画実施状況の点検及び評価に係る報告書について報告があり, 趣旨, 総括, 優れた取組(年度計画を上回って達成した事項), 課題(年度計画を十分には達成しなかった事項)及び平成24年度において課題とした事項への取組状況等について説明があった。

主な意見等は次のとおり。(○:質問・意見 ●:回答)

- 部局等毎に自己評定表と検証結果を集計した表が示されているが, 検証結果欄に記載されている「-」は何を指すものか。何かコメントを記した方が良いのではないか。
- 評価の対象とならない事項を各部局が自己評定したものである。部局の特性があり, 評価の対象とならない事項もある。次年度以降は, コメントを記して分かりやすくする。

(2) 平成25年度に係る業務の実績に関する評価結果について

杉戸委員から, 資料2に基づき, 国立大学法人評価委員会から通知があった平成25年度に係る業務の実績に関する評価結果(原案)について, 全体評価, 業務運営・財務内容等の状況, 教育研究等の質の向上の状況について報告があった。本学は, ほとんどの事項で「中期計画の達成に向けて順調に進んでいる」旨の評定を受けたが, USBの紛失に係る事案が発生し, 「その他業務運営に関する重要目標」については, 「中期計画の達成に向けておおむね順調に進んでいる」旨の評定となったため, 今後, 個人情報保護に関するリスクマネジメントの強化に一層努める必要がある旨の発言があった。

(3) 平成25事業年度財務諸表の承認について

横山委員から, 資料3に基づき, 6月20日開催の本会議及び6月26日開催の第448回役員会において承認のうえ, 文部科学省に提出した「平成25

事業年度財務諸表」の承認が通知された旨の報告があった。

(4) 目的積立金の執行について

横山委員から、資料4に基づき、目的積立金の概要、本学の積立金額、平成26年度に目的積立金を充当する事業について報告があった。

(5) 教育職員関門評価結果について

杉戸委員から、資料5に基づき、平成26年度教育職員関門評価結果について報告があった。

主な意見等は次のとおり。(○：質問・意見 ●：回答)

○ 関門年齢以外の教育職員の評価はどのように行うのか。

● 毎年、1年間の目標を立て、年度末に自己評価を行い、部局長及び学長による評価を実施している。関門評価は、定められた関門年齢の前年までの6年間の評価内容に基づき、実施しているものである。

○ 関門評価結果で「格段に優れている」と評価された者の処遇のうち、「サバティカル研修の対象とする。」とあるが、具体的にどのような処遇を行うのか。

● サバティカル研修は、教育職員の大学における業務を一定期間免除し、自らの計画に基づき、国内外の教育研究機関等において教育研究活動に従事する機会を与えることにより、教育職員の資質向上及び教育研究の発展を図ることを目的として、長期休暇を与える制度である。

(6) 大学改革に向けた主な取組の状況について

杉戸委員から、資料6に基づき、大学改革に向けた主な取組の状況について報告があり、共同教育利用拠点の認定、公募事業への取組状況、グローバル人材育成に向けた取組など、本学の現在の状況説明があった。

(7) 平成27年度概算要求の概要について

横山委員から、資料7に基づき、平成27年度概算要求の概要について、国立大学法人運営費交付金概算要求の構成及び本学の関係の概算要求事項(財務省への要求ベース)、施設整備費概算要求事項、概算要求を予定している主な事業と概要、岐阜大学概算要求額の概要、実質基礎的運営費交付金の推移等について説明があった。

主な意見等は次のとおり。(○：質問・意見 ●：回答)

○ 医学部医学科の入学定員3人増については、どのような内容で要求しているのか。

● 岐阜県との連携による地域枠での定員増を要求している。

(8) 人事院勧告への対応について

横山委員から、資料8に基づき、8月7日に行われた人事院勧告の概要等について報告があった。

主な意見等は次のとおり。（○：質問・意見 ●：回答）

- 給与改定によって生じる人件費増額の財源はどう考えているか。
- 自己資金で賄わなければならない。
- 4月1日からの改定分は遡及適用するのか。
- 基本は遡及適用を考えている。

(9) 第42回岐阜大学フォーラムについて

横山委員から、資料9に基づき、11月5日開催の第42回岐阜大学フォーラムについて説明があった。

6 審議事項

(1) 第三期中期目標・中期計画の策定について

杉戸委員から、資料10に基づき、第三期中期目標・中期計画の策定について、文部科学省高等教育局国立大学法人支援課長からの事務連絡「国立大学法人の第3期中期目標・中期計画の項目等について」及び「第三期中期目標・中期計画策定のスケジュール等について」の説明があった。次いで、議長から、本学の「第3期以降に向けての将来ビジョン」及び「今後の目指すべき方向性について」の説明があり、審議の結果、策定方法について了承された。

主な意見等は次のとおり。（○：質問・意見 ●：回答）

- 大学の意欲や教職員の活力の向上を図るべく、大学のスローガン等に「ノーベル賞を受賞する」など、高い目標を掲げてはどうか。
- 文部科学省からは、高い目標を掲げても、取り組んだ過程をしっかりと評価する旨の発言がある。
- 第一期、第二期の中期目標、中期計画は、大学の現状を踏まえて、改善事項を項目として掲げるような作りになっていた。第三期中期目標、中期計画については、10年後の大学の在り方、理想的な教育、研究を見据えたうえで、例えば、3年後及び6年後の達成目標を考慮し、踏み込んだ形で策定しなければならない。
- 質の高い世界レベルの研究者や企業の即戦力となる人材を養成していただくよう、今後のビジョンについての議論を学内でお願いしたい。
- 国の施策で、各都道府県に設置されている国立大学を活性化し、地方創生の拠点にすることが議論されている。そういった地方創生の視点を中期目標、中期計画に組み込んでいただきたい。
- 運営費交付金が年々削減される中で、岐阜大学の個性を見極め、そこに重点的に資金を配分する必要がある。
- 国の施策で、女性の活躍を謳っているが、岐阜大学の教育職員の女性比率、目標をお教え願いたい。
- 現時点の教育職員の女性比率は15.7%である。2015年までの目標として17%を掲げている。
- 岐阜大学として、特定の分野・領域に尖った部分を作る必要がある。そういった部分を育てていくための人的・物的支援を計画的に行うことが必

要である。

(2) IR室の設置について

杉戸委員から、資料11に基づき、学長が実効性の高い様々な施策を計画立案するため、学内・外のデータを広く収集・蓄積、分析し、大学の意志決定に資する情報を提供することにより、効率的かつ戦略的な大学運営を行えるよう支援する実施組織として、IR室を設置する旨の説明があった。次いで、横山委員から、IR室設置に伴う運営組織規則の一部改正について説明があり、審議の結果、了承され、10月23日開催の役員会に附議することとされた。

(3) 岐阜大学運営組織規則の一部改正について

横山委員から、資料12に基づき、学校教育法及び同施行規則並びに国立大学法人法及び同施行規則の改正に伴う運営組織規則の一部改正について、法改正の概要、今回の法改正に伴い改正が必要となる本学の規則「運営組織規則」、「副学長に関する規程」、「学長補佐に関する規程」及び「理事補佐に関する規程」の新旧条文及び改正のポイントの説明があった。次いで、横山委員から、改正運営組織規則の規定に基づき制定する「学長裁定」については、現在、各部局に意見照会中であり、意見集約後本会議で改めて審議願いたい旨の依頼があった。審議の結果、「学長裁定」以外について了承され、役員会に附議することとされた。

主な意見等は次のとおり。(○：質問・意見 ●：回答)

- 学部長、研究科長等の任命は、「学長の定めるところにより行う。」と改正され、学長のリーダーシップの強化が図られているという印象を受ける。一方で、任期及び再任については規定から削除されているが、こちらはどのように取り扱うのか。
- 任期については、学長と部局等の長との一体化が図れるように、学長の任期の末日までは再任できるよう、学長裁定において定めることとしたい。
- 学長が教授会の意見を聴く事項のうち、「第6 学生の身分に関する事項」は何が該当するのか。
- 懲戒等、学則等において、学長が決定すると規定されている学生の身分に対する事項を想定している。文部科学省からは、特定できる具体的な内容を明示するような指導を受けている。
- 学長が教授会の意見を聴く事項について、入学者選抜方針、学位授与方針を含むのかを検討願いたい。
- 今後検討していきたい。

(4) 職員退職手当規則等の一部改正について

横山委員から、資料13に基づき、本学の年俸制導入に向けた対応方針案、年俸制導入に伴い改正が必要となる本学の規則「職員退職手当規則」及び「年俸制適用職員給与規程」の新旧条文、年俸制導入に伴い制定が必要となる「年俸制移行職員給与規程」の条文について説明があり、審議の結果、規則改正及

び制定について了承され、10月30日開催の役員会に附議することとされた。主な意見等は次のとおり。（○：質問・意見 ●：回答）

- 「年俸制へ移行する職員の退職手当については、自己都合退職したものとみなす。」とあるが、自己都合でない場合はどのような場合か。
- 年俸制の導入にあたり、文部科学省の制度設計として、「移行する職員は自己都合退職したものとみなす。」とあるため、このような条文となっている。ただし、自己都合での退職は、任期満了時に比べて退職金が少なくなってしまうため、それを文部科学省から配分される年俸制導入促進費で充当することとしている。
- この制度の趣旨を考えると、良い人材を雇用することに繋げることにあると思われる。今後の課題として、年金額にも不利益が生じないような制度設計が必要となるのではないか。
- 年俸制は給与の適正化の一環であり、評価を行い、インセンティブを付与する等、処遇に反映させなければならない。今後の対応として、新規採用者へ年俸制を導入すると、人件費の財源確保が問題となってくると思われる。
- 本学では6年に一度の関門評価を行っているので、基本年俸はそれに基づき設定することを考えている。また、インセンティブについては、外部資金獲得時の間接経費の配分や兼業の緩和等について、文部科学省と調整をしている。しかしながら、文部科学省から年俸制についての今後の明確なビジョンが示されていない。本学としては、教育職員の評価システムを検証し、業績が処遇に反映できるような制度作りを検討していきたい。
- 年俸制は、当該年度の実績に基づき次年度の年俸を定めるのが原則であるように思う。6年毎の関門評価の結果を年俸に反映させることは年俸制の在り方としては疑問である。年俸制の在り方から考えると、年度評価の結果を翌年度の年俸に反映させるという仕組みが必要である。
- 貴重な意見なので、これからのワーキンググループの検討の参考とさせていただきます。
- 日本の企業において、年俸制の導入は非常に困難であり、徐々に導入するしかないと思われる。困難であると思うが取り組んでいただきたい。

（5）職員就業規則等の一部改正について

横山委員から、資料14に基づき、「医学部附属病院医療機器センターに勤務する職員を交代制勤務者に指定すること」、「必要に応じて柔軟に特別休暇の付与にできるようにすること」に伴う職員就業規則、契約職員就業規則及びパート職員就業規則の新旧条文の説明があり、審議の結果、了承され、10月23日開催の役員会に附議することとされた。

7 その他

（1）医学部附属病院の経営状況について

小倉委員から、資料15に基づき、平成26年度累計（4月～8月）の請求

額，償却後利益，当期収支差額，入院患者数，外来患者数，平均在院日数等による経営目標達成率，損益計算書，収支計算書について報告があった。

主な意見等は次のとおり。（○：質問・意見 ●：回答）

○ 現在の収支計算状況は経常外収入によって黒字となっているが，大局的には経常外収入を含めて黒字にすることを目標としているのか。

● 経常収入のみで黒字となるような経営を目指している。経常外収入を，将来の投資に使用できるような経営を行えるよう努力していく。

（２）平成２６年度上半期 男女共同参画推進の取り組みについて

林委員から，資料１６に基づき，平成２６年度上半期の男女共同参画推進の取り組みについて報告があった。

（３）その他

岡本委員から，学外委員が資料を読む際に難解だと思われる用語等については，別途，解説をお願いしたい旨の発言があった。

８ 次回の開催日

次回の開催は３月を予定している旨の説明があった。