

会 議 録

名 称 平成25年度北九州市地方独立行政法人評価委員会（第1回）

開催日時 平成25年7月2日（火）
14時30分～16時30分

開催場所 北九州市役所15階 特別会議室B

- 次 第
- 1 総務企画局長あいさつ
 - 2 自己紹介
 - 3 委員長の選出
 - 4 平成25年度評価委員会スケジュールについて
 - 5 北九州市立大学 近藤学長との意見交換
 - 6 平成24年度業務の実績に関する報告について
 - 7 評価方法の説明について

[開会]

1 総務企画局長 あいさつ

2 委員及び大学 自己紹介

○委員改選により、委員及び大学 自己紹介

3 委員長の選任及び委員長職務代理者の指名（資料1-1）

委員長の選任は、北九州市地方独立行政法人評価委員会条例第5条第1項「委員の互選によってこれを定める」とされているため、委員の中から立候補または推薦により選任。

○石田委員を委員長に推薦する旨の発言があり、一同異議なし。

○石田委員長より職務代理者として、石松委員を指名

4 本年度のスケジュールについて（資料2）

○事務局より本年度のスケジュールについて説明

5 北九州市立大学 近藤学長との意見交換

○近藤学長より「平成24年度計画に係る主な取組み」について説明

○質疑応答

〔質疑応答 内容〕

(委員)

基本的な財務の構造についてですが、運営費交付金というのは、全て市が決定するものですか。また、国立大学の場合、毎年1%、あるいは1.3%の削減というものがかりますが、そういうものはないのでしょうか。

(大学事務局)

市が決定することになっており、具体的な削減の目標について示されます。

標準運営費交付金については、一昨年度が20億1,000万円、本年度は18億4,000万円ということで、削減されています。それ以外に、本年度は、退職者が多いため、教員の退職給付については、特定運営費交付金として市から交付されています。また、図書館に関する耐震工事や設計費、本館高層棟の外壁等の補修等で、施設整備補助金というものが、補助金の形で市から交付されています。運営費交付金の金額はトータルとして減っています。

(大学学長)

法人化後、第1期中期計画のときは、運営費交付金が22億円から23億円あったのですが、非常に厳しい財政状況の中で、大学はかなり節約に取り組み、少しお金を残していくようになりました。それが必要なのかという検討の中で、これまで減らされてきた経緯があり、単年度ごとにそのような査定をすることは非常に難しいのではないかと思います。ですから、その仕組み自体、中長期的な計画が非常に立てにくく、そういった中で、もう少し別の在り方等も考える必要があると思います。

(委員)

非常に新しい取組みをされており、ナンバリングやCOCなど、新しい部分にチャレンジされていられています。特に、非常に素晴らしいなと思ったのは、Global Education Programの中でトップを伸ばすということで、きちんと対応されているということに敬意を表したいと思います。

この中で、非常に学長のガバナンスが効いているように感じましたが、最近、教授会の在り方、学校教育法の第83条を改めるという話まで出てきておりますけれど、そういう意味合いでの学長のガバナンスに対して、問題意識というのは学長から見たらどうなのでしょう。

(大学学長)

法人化する時、教育研究審議会と学部教授会の位置付けをまず明確にしようということで、教授会で本学が60年間やってきた議題について確認しながら、人事関係に関しては、学部ではなく、教育研究審議会で行うということになりました。

また、現在、文部科学省等が調査をしていますけれども、学部長選考に関して、本学の場合は選挙を行います。ただし、部局等から2名を出してもらい、その中で最終的には学長が決めるという形にしています。票数を見せながらですので、票数に逆らって私が決めるというのはなかなか難しいのですが、ガバナンスについては、学長がどのように対応するかという仕組みづくり、システムづくりをやっていきます。副学長の任命に関しても同じです。

全学的な長に関しても、法人化以前は、学部の持ち回りで図書館長や教務部長が決めら

れていましたが、全部廃止し、実際に動ける人を学長が指名します。

また、プロジェクトに関しても、実際に必要な人材をそれぞれ集め、それを支える事務体制に関しても、関係の部署から1人入れます。マネジメントに一番必要な戦略的な部署を明確にするため、本学は当初から経営企画課で戦略的に学長を支えています。それぞれの縦割りの学部、あるいは事務組織を横断するサポート体制として、事務局長と事務局次長を配置しています。このような制度をうまく使いながら、先生方と実際に面前で会うということが非常に重要です。カリキュラムの策定時には、約1,800の科目が出てきますが、その全てにわたり、私が面接をしながらコーディネーターと一緒に作っていきます。非常に時間がかかり、大変ですが、そのような作業を踏まないと、なかなかうまくいきません。

(委員長)

当初、法人化したとき、大学改革等を強力に進めなければいけないということで、各委員会が発足し、前学長のときに、かなり強力なリーダーシップの下、進められてきたということで、我々は非常に評価したい。特に、共通教育など、各学部からの教員を全員フリーに選抜する、また共通教育の委員会をつくるなど、他では見られないことにずっと取り組まれており、そういう意味では、学長、副学長のガバナンスが非常に発揮でき、第1期の変革が非常に進んだという気がします。

ただ、ずっとそのようにやっていくと、今度は各学部の教授会の意見がどれだけ反映してくるのかということに危惧したことがあったのですが、それもかなりクリアできているということでございましたでしょうか。

(大学学長)

基本的に、人事に関しては、教育研究審議会において審議をしますが、実質的な学部側から要求されたものに関しては、やはりピアレビューしかありません。それぞれの分野に関して、教育研究審議会から選考委員会に1名は入りますが、基本的に、その学部、学科の専門性の中で人事を行うという形にしていますので、きちんと担保しています。それから、学部、学科のカリキュラムなどに関しては、各学部・学科からコーディネーターをきちんと出していただき、そのもとで行っていただいています。

今回の新しいカリキュラムを作る中で実際にやった作業ですが、学部、学科に任せきりでも困りますし、学長、あるいはトップマネジメントで全てのことを押し切れるというものでもありませんので、区分けをしながらやっています。そのことは、非常に重要なことだと思います。

(委員)

地域貢献ナンバーワンというような素晴らしい活動をされていますが、今回、コンセプト自体は横断的な活動ができるようにということで、まなびとESDステーションを作られ、代表校としてリーダーシップを取ってやられていると思うのですが、そこに関わる学生やプロジェクトなどと地域共生教育センター(421Lab.)とのすみ分けについて、学内ではどのように判断されているのでしょうか。

(大学学長)

文部科学省に提案したときは、大学内の地域共生教育センター(421Lab.)をもとに、広い活動をしていくというものでした。地域共生教育センター(421Lab.)は、学内の学

生が登録するもので、現在、1,000名以上の学生が登録し、20以上のプロジェクトを実際に動かしています。それを、全市に広げようという発想です。そして、運営母体としていわゆるサテライトという形を取った ESD センターというものを、運営委員会が実際に運営をしていく形になりますので、非常にリンクは強いのです。他の大学の学生や教員、これまでになかったプロジェクトの方々が入り、特任教員等をそこで採用して、実際に運営しています。そのようなマネジメントをどうしていくかは、これからの課題でもあると思います。実際に運営する中で、どういうところをすみ分けていくかということも含め、取り組んでいると思います。

(委員)

今の学長のプレゼンテーションを聞きますと、何も問題もなく進んでおり、もし問題があるとすれば、スケジュールの遅れくらいではないかというようなイメージを受けたのですが、平成 24 年度が「DO」の時期ですから、あまり結果がどうこうという段階ではないのかもしれませんが、学長として平成 23、24 年度をやってみて、何か計画自体に課題はありますか。あるいは、ここはもう少し方策を変えていくべきところがあるのではないのか、というようなところはないのでしょうか。

(大学学長)

まず、10 のプロジェクトを平成 23 年度の 4 月、5 月に立ち上げました。主なものは 2 年間で終了するスケジュールを立てましたが、1 つ、大学院の社会システム研究科については終わっていません。大学院は 4 研究科ありますが、BS (マネジメント研究科) も含めて 3 つの研究科に関しては終わりました。社会システム研究科における前期課程、後期課程については、日本の大学の非常に大きな問題でもあるのですが、博士課程をどのように運営していくか。それから、充足率をどのように達成していくかという非常に大きな問題があります。本学も社会システム研究科をどのようにマネジメントしていくかということについては、非常に大きな問題だと感じています。ただ、実際にできる範囲の中で進めていくプランニングは既に行っています。もちろん、認証評価では問題にならないと思いますが、実質的にそこにいる者としては、非常に大きな課題だと考えています。

もう 1 点は、事務方の問題ですが、本学の場合は市からの派遣職員、プロパー職員、短期雇用職員という事務体制となっています。これを長期にわたって構築していくためにはどうしたらいいかということで、今後、非常に大きな課題があるのではないかと思います。

これから、教職員の協働がその大学の力を決定すると思っています。私としては、慎重に、早急に対応しないといけない非常に大きなテーマとしており、中期計画にダイレクトには書いていませんが、私の中では、非常に優先順位の高いものとしています。

(委員)

「地域に根ざし、時代をリードする人材の育成と知の創造」と、非常にいいキャッチフレーズだと思いますが、地域創生学群において今年初めて卒業生が出て、就職決定率 100% だったということと、地域における関係を見たときに、この地域で地域創生学群の学生は 70% が就職していますが、この「地域に根ざし」ということで、それは何か新しいテーマに必死で取り組んでいるということがあるのでしょうか。

これは個人的なものですが、やはり北九州市立大学は北九州という市場として、活性化をどんどん進めていくための力になるようなリソースの提供元だと思っていますから、地域にどのくらいの貢献をしているか何か数字でもあればと思います。

(大学学長)

「地域」という言葉の意味自体が、非常に複雑で、それぞれの思いや感じ方が違う部分があると思います。グローバルと地域というのは相反するものかということ、そうではないという発想で、例えば、アメリカに行ってそこで活動するのであれば、その場所が地域であり、我々がいる所が地域であるという考え方が捉えられるということを考えてください。

公立大学という一つの地域性、北九州というものに対して、我々はどう取り組むか。大学がどこに存在するかということを考えれば、大学が存在する地域が1つの大きな地域というものになります。

それと同時に、学生たちが海外に留学したときも、そこがグローバルの中での地域性といったものを学ぶという考え方も、当然出るだろうという意味合いです。ですから、「地域に根ざし」というのは、いわゆる教育と研究に掛かると考えていただければ結構でございます。

また、地域にどのくらい貢献しているかについては、地域貢献ランキングが、一つの数値であると理解しています。それから、地域創生学群の卒業生の28%の学生が、今回、北九州地域に就職をしています。本学の場合は、平均的に、市外から入学する学生が8割で、2割が市内に就職します。地域創生学群は、それが比較的高いということです。

市とも協力しながら、学生たちが将来の生活を築き上げられる受け皿も一方でつくらなければならないということも含めて、大学は貢献しないとイケないと思っています。

(委員長)

教育の新しいカリキュラムの件で、旧来の科目を170科目廃止し、新しい科目を140科目つくったということで、非常に斬新的だと思います。科目の統廃合ともう1つ評価できるのは、非常勤の先生を減らしてその科目を減らすということですが、今度は逆に新設の科目について、優秀な教員を招くということが大きな問題になるだろうと思います。

そこで、新しい科目の教員採用の形態などはどのようになっているのでしょうか。また、その中には、優れた研究をした客員教授もいれば、若手で年数を限った教授採用もいると思うのですが、それについてはどのようになっているのでしょうか。

やはり新しい学問がどんどん派生していますので、それに合った素晴らしい優秀な教員を確保するということが、これから計画が進んでいく中で、非常に大事なことになってくると思います。

(大学学長)

大学全体の人事計画は、教育研究審議会で審議をするということになっていきますので、各学部特性ではなく、新しいカリキュラムを動かすときは、この先生は新しいカリキュラムに対して何を担うのかということからそれに合った人を選ぶというようにしており、必ずしも後任人事というわけではありません。もちろん、必要な基幹になるような科目に関しては、それを継承するために後任人事が必要になりますけれども、新しくこういうことをやりたいとなった場合、人事が進んでいく中で、この先生は新しいカリキュラムに対して何を担うということを、必ずそこで説明しながら、それに合った人を選んでいただけます。

それから、特任等について、我々もそういった方を活用しようとしていたのですが、昨年8月の改正労働契約法により、5年までの雇い止めという、困ったことが起こり、それに対してどうするか。また、非常勤に関しては、今、国及び文部科学省等の動きを見えています。特任等に関しては、少し予定を考えざるを得ないという状況です。それは、法的な

部分での対応ということで、本来的に必要な人材をどう確保していくかは、非常に大きな課題だと思います。

(委員)

関連して、改正労働契約法の問題では、非常に大学にとってつらい話ですけれども、特に運営費交付金が削られている中で、外部資金で様々な事業をされています。そうすると、外部資金というのは当然5年なら5年、3年なら3年ということで切れてしまうわけですが、そのときに教員、それをサポートされる事務的な職員の方々をどのように確保し、位置付けるか。一方では、5年の雇い止めという制約があるために、非常に優秀だと思っても、その方をさらに2年雇うということはできないという、非常につらい場があるのではないかと思います。教員以外のスタッフ全体を含めて、人事に対してどういう方針で進められているのでしょうか。

(大学学長)

まず、改正労働契約法に関して、本学の場合、国際環境工学部で准教授以下は任期制となっています。任期制を導入して1、2回という雇用形態となっていますので、最初にそれを見直すということで、4月の段階で既に見直しています。

松尾副学長がトップとなり、非常勤も含め、各部署、社会システム研究科のいわゆるドクターコースの先生方、情報関係というような技術者等に関しては任期がかかっていますので、それに関してどのような形があるかを検討している段階です。

それと同時に、5年間で外部資金が終わってしまうことに関し、どのように収束していくか、あるいは発展させるか、決断をしないといけないという時期も来ます。最初は収束することを前提とした計画を立てるようにしていますけれども、そこまでなかなか手が回らないというのが現実だと思います。当然のことながら、来年度頃からは、そういうことに関しても、当然人事計画というものを明らかにしないといけない。そのために、まず雇用に関しては、九州大学が70歳までで非常勤を切ることを決めましたが、実際は国のほうの情勢も少し変わるかもしれないということを含めながら、検討したいと思います。

(委員)

その地域での10大学の中で、いろいろな人材をローテーションするというようなお話はまだないのですか。

(大学学長)

北九州は4大学学長会議と関門コンソーシアムという2つの大学間の組織を持っています。その中で、職員に対して研修をする必要があるのではないかということになっていますが、北九州は、もともと単科大学が多く、比較的小さな大学ばかりですので、その中だけでやるというのは難しい部分もあり、そういった交流を少しはやっていますが、なかなかうまく機能していないと認識しています。

〔質疑応答 終了〕

6 平成24年度業務の実績に関する報告書についての説明(資料4)

7 評価調書の記入方法について説明(資料5)

○大学事務局より「平成24年度業務の実績に関する報告書」について説明
(Ⅳ及びⅡの評価について説明)

○事務局より評価調書の記入方法について説明

○質疑応答

〔質疑応答 内容〕

(委員)

大学側の評価は、それぞれの目標などに対する評価をし、その確認をするということでしたが、具体的にどのようにされているのでしょうか。また、こちらの報告書は、役員会や経営審議会は通っていないのですか。

(大学事務局)

まず実施状況については、実際に担当した部署で書いてもらいます。そこで書いてもらった文書に対して、経営企画課で各部署とやりとりをしながら仕上げていきます。その後、副学長を室長とする評価室で進捗状況などについて再度確認を取ります。そこで修正があれば、修正し、その上で経営企画課において、評価案を作ります。それをさらに評価室で審議して、意見が出れば、また持ち帰るということを繰り返して固めていくという作業になっています。

最終的には、経営審議会、役員会の両方に向け、承認を取るという段取りになっています。

〔質疑応答 終了〕

〔事務局より次回の委員会のスケジュール等について説明し、閉会〕