

平成 23 年度北九州市地方独立行政法人評価委員会（第 2 回）

日時：平成 23 年 7 月 1 日（金）
13:30～16:30
場所：北九州市立大学
本館 7 階 E702

（事務局）

ただ今より、「平成 23 年度 第 2 回 北九州市地方独立行政法人評価委員会」を開催します。

はじめに、資料の確認をさせていただきます。

お手元に配布してあります資料の 1 枚目が次第でございます。

議題の資料といたしまして、

資料 1 「平成 22 年度計画及び第 1 期中期目標に係る主な取り組み」

資料 2 「平成 22 年度及び第 1 期中期目標期間に係る業務実績 評価の再整理」

先日の第 1 回委員会（6 月 20 日）の際に配布いたしました

「緑ファイル（平成 23 年度 北九州市地方独立行政法人評価委員会（第 1 回）資料）」のうち、資料 7、資料 8 - 1、資料 9（評価調書記入要領）」及び「黄色ファイル（平成 22 年度及び第 1 期中期目標期間に係る実績報告書・評価調書）」のうち、資料 6 でございます。

本日の委員会では、第 1 回委員会でご説明できませんでした議題についてもご説明させていただきますので、よろしく申し上げます。

それでは、議事に入りたいと存じます。これから先の議事進行は委員長にお願いします。

（委員長）

それでは早速、議事次第に従いまして、進めてまいりたいと思います。

まず、議題の 1 「北九州市立大学近藤学長との意見交換について」、学長から、「平成 22 年度計画及び第 1 期中期目標に係る主な取組」のご説明をお願いいたします。

学長より「主な取組」について説明（資料 1）

（委員長）

ただ今のご説明についてご意見やご質問はございませんか。

（委員）

一番最初の考え方に関して、一つは地域共生という内向きのところと、もう一つは国際交流という外向きのところがあって、これは必ずしも一致しない面があると思いますが、一致するファクターもあると思います。そこについて、北九州市立大学の特有の運営方法などありますでしょうか。放っておくと、どんどん隔離してしまうと思うのです。

（学長）

後ほど、国際交流の先生から話があると思いますが、基本的な考え方は、本学の設置理念というのを、法人化になったとき、定款にまとめました。まず市立大学である。これが、

ある意味では地域という考え方につながります。ですから、北九州市と北九州市立大学の関係からすれば、大学は人材を養成して、市に輩出したり、あるいは、この大学があることによって市の活性化になる。あるいは 6,000 人という学生がいるわけですから、北九州市自身にとっても非常に大きな活力になるという側面があります。それと同時に、地域への教育の在り方ということで、公開講座を含めた形、あるいはNPOとの連携など、そういう形での地域活動をやっていく。それが一方でございます。

次に、海外を目指すという、これはグローバルの中でどういうふうに考えるかということですが、本学は戦後すぐ、1946年に外事専門学校ということで設置をされたのですが、海外を知らずに日本というのは勝ち残れない。しかも、北九州という地は、韓国や中国といった大陸のほうが、東京よりも近いという距離にあります。そういうところでの海外への向き方、中国を含め、東アジアを中心とした、そういうところに対する教育、あるいはスタンスも持っています。

それともう1つ、地域という考え方の中で、これは外国と地域というのは矛盾するのではないかということですが、そうは考えておらず、地域研究と言った場合には、ある意味では中国を研究することも地域研究であるという位置付けをします。そういう先生方は、非常にたくさんいらっしゃいます。それから英語と言えば、国際的な言葉という考え方をしています。すなわち、共通語であるということでの教育というのが必要になってくると考えております。そういう側面から、矛盾するというよりも、それをうまく組み合わせることを考えています。

(委員)

分かりました。要するに、外国を知ったほうが地域のためにもプラスになるアイデアが出てくるという考え方が、先生方にどれだけ徹底しているかだと思います。外国は外国、地域は地域という考え方だったら、今、言われているような、北九州市立大学の基本的な理念は分裂していくのではないかと思います。

もう1点は、組織ができたときに、一番最初のドライビングコースは、やはり官主導です。しかし、官主導だけでは、いずれ息切れするので、その官主導をしている間に、民の力がどのくらい出てくるかが、自己再生していくエネルギーになると思うのです。そう考えました場合に、確かに法人化した改革で随分よくなっているのは分かりますが、これは主として執行部、すなわち官主導的なのです。そうすると第2ステージになった場合には、リーダーの考え方を、すなわち民に相当する部分を意識して、どれだけ各先生方が上がってくるかだと思うのです。

そう考えた場合には、例えば科研費とか、外部資金の獲得は、それが徐々に徹してきているのかと思うのですが、この前、少しお話をお聞きしましたら、科研費をまだ出されていない先生がおられると。それを義務化したと。基本的な考え方をすると、科研費を義務化して出させるというのはおかしい話です。しかし、義務化しないといけないということが現実だとも考えられるのです。そう考えたら、3年に1回出せばいいというようなレベルの話では、第2ステージの活性化というのは、非常に難しいのではないかと思います。

すなわち、科研費を出すということが、ただ、お金をとってくるということではなくて、新しいアイデアを考えて、新しいプロジェクトを自分たちで、あるいはルーティンが自分たちから、次の新しいステージに図るというような意識を持っていただかないといけないと思うのです。3年に1回出すという義務化だけにとられると、結果は分かりませんが、何かを3年に1回書いて出しましたというのが科研費だったら、第2ステージには、なかなか移行できないと思っております。

(学長)

今、2点ポイントがあったと思いますが、1つは執行部と新しい立ち上げ、「民」という言葉をつかったのですが、そのつなぎをどうするかという問題と、それから科研費等に代表されるような、そういう一つの義務化と言いますか、そういうものをどういうふうにかえるかということだと思います。

まず1点目は、前学長の下で、私も5年間副学長をしましたが、ミドルアップという方式をとりました。これは40代の先生を中心とした教育研究審議会というところで、いわゆる、執行的な部分と言いますか、そこが執行的になるのではなくて、大学の中心となるような若い先生を置いたということです。これは、基本的に20年後を考えてやろうという形でスタートしました。実際に、40代の先生が、学生部長や副学長になるという形の中で、それが次の世代というものを作っていくという、一つのサイクルを作れるのではないかとことです。

それは今回も、同じように踏襲されている形になりますので、そのところは、継続性をどうしていくかを一つの問題として、少し長い目で見て、システムの中には組み入れている形になります。

(委員)

先生、少しいいですか。今の部分、そうしますと、例の「ファカルティ・ディベロップメント」(教員が授業内容、方法を改善し向上させるための組織的な取組の総称)は、新人の先生方には徹底的にやるとお聞きしましたが、ミドルエイジに対しても、やはりある程度はやらざるを得ないのではないかという気がしますが。

(学長)

ファカルティ・ディベロップメントは、新任研修という形ではしていません。例えば、ピアレビュー(専門家仲間が研究内容を吟味すること)など、新任とは関係なしに全員です。ですから、私もピアレビューを受けて、若い先生から指摘をされました。他の先生も同じようにです。そして、それをピアレビューの報告会のときには、こういうことを指摘されましたということで、一応、改善方法も示す形でおこなっています。

それから、もう1つは科研費のことですが、実は、これを考えるときに非常に重要なことは、本学の場合、30代から60代、世代にわたって教員がいます。いわゆる50歳以上の先生方は、文系の場合は特に科研費という概念が非常に少なかったというのがあります。

それで、ひびきののほうは、当然のことながら、毎年全員が科研費を出す人たちがいます。北方のほうは、正確に言いますと、科研費プラス、民間の財団に関しても認めるという形での、いわゆる応募を3年に1回という義務付けをしました。分野によって、やはり非常に偏りがあって、国文、あるいは文系の先生方の中には、科研費を出してもとりにくいなど、いろいろな形がありますが、とりあえず義務化しようということで、3年に一度という形のハードルをつくりました。

ただし、中身を分析すると、若い先生はほとんど出しているのです。これからだんだん大学を担っていく先生方は、科研費を出すということが、ある程度習慣化されているのではないかと思います。それはある段階で見直しが必要でしょうが、今6年間、実際に義務付けして4年で、非常に若い先生の中ではかなり浸透しています。そういう中で、あまり悲観的には考えていないというのが、私の思いです。

(委員)

先ほどお話があった概念から関連するのですが、次世代の指導者を育てるとありました。営利企業の場合は、市場の要求をいかに会社に取り入れて、それに適用して出していくかが重要になってくると思います。

大学の場合には、先ほど言われたように、官と民の部分があり、官の部分については運営費交付金が削減傾向にあり大学自体が、今後、公的性格を持ちながらも適応して残っていくためには、外部からの補助金や交付金の拡幅が必要と考えております。

それは、企業の話にたとえて言えば、申請をして、それが認可されることは市場のニーズに適応しているからと思っています。だから、研究者の方がいかに民間の要求を取り入れて、研究を進めていかれることが重要と考えております。若い先生が、必ずそれを取って研究をなされるというのは、そういう視点に立っておられるからだろうと思います。

そういう世代間の捉え方や、乖離はどう考えられていますか。

(学長)

質問の趣旨をよく理解していないかもしれませんが、まず、予算からすれば、教育にはやはりお金がかかりますので、運営費交付金をゼロにすることは考えていません。と言いますか、それはあり得ないと思っております。ただ、今、年間70億円くらいの予算で運営しているわけですが、大学の場合、そのうちの40億円が授業料等です。市からの運営費交付金は20億円くらいなのですが、そのうちの一部は総務省から交付金として市に入ってきています。

今、81の公立の大学がありますが、本学の場合、非常に優等生なのです。どういうふうに優等生かと言えば、市からの運営費交付金は非常に少ないパーセンテージで運営している大学なのです。特に公立大学の単科大学、医療系の大学、看護系、などがありますが、その場合は、ほとんど95%くらいは市・県の負担で運営しています。運営費交付金ですから、自分たちで稼いでいませんが、本学の場合、投資の割には市に大きな貢献をしていると、我々は自負しています。

それで、事務局長にもお願いして、もう少し増やしてもらおうように頑張っていたでおります。

そういうところから考えれば、教育に関して、普通の企業と同じように、それは自分たちで全て賄って、ニーズに備えてやるべきとは捉えていないのです。と言いますのは、大学には大学の、人材の育成という非常に大きな理念がございます。それは、市場ニーズによって、ある意味では関係する部分もありますが、非常に恒常的部分もあるだろうと考えております。しかも、非常に時間のかかる教育というものであり、責任も伴いますので、当然費用がかかるものはかかるだろうと思います。その中で、何ができるであろうかという中での科研費です。

それで、先ほど言いましたように、先生方がいろいろな形で科研費を取ることは、個人の研究費という形だけでなく、別に間接経費というものが大学のほうに入りますので、大学自体も運営上非常にプラスになります。それも含めて、それからモチベーションという、非常に先生方にとっての研究に対する姿勢そのものも、そこで醸成をされるなど、いろいろな意味合いがあると思います。ですから、単に、経営的な戦略だけという話ではないと思います。

世代間でのそういう話し合いは、それぞれの学部・学科など、いろいろなところでされていると思います。システムティックな組織として、私は理解していません。ただし、学科運営をしていく中では、学部自治・学科自治というのが残っておりますので、その中で、

カリキュラムあるいは教育方針等も含め議論する場はあります。ただ、いろいろなレベルもありますので、大学の経営のところまで議論がなされるかに関しては、私としては、詳しくは理解しておりません。

(委員)

言葉が足りなかったと思いますが、運営費交付金につきましては、算定の根拠が難しく、また、どちらかといえば与えられるような立場であり、削減傾向にあるため、市立大学として外部研究費について、どう分析されておられますかという趣旨での質問でした。

(委員長)

他にご質問はございませんか。

(委員)

今のお話の続きからいくと、私は一市民として、教育や文化については、今の目の前のお金が、すぐに成果をもたらすわけではないので、やはりしっかり使うべきところは使って、人材育成して、将来に備えていただくよう、お願いしたいと思います。

それから、北九州市立大学が語学という伝統的なものを守りながら、それを育ててレベルアップしていこうという部分と、地域貢献や、環境など新しい部分を整備されていることは、よく理解しているつもりです。特に、地域貢献で、地域創生学群をつくられたということ、とても楽しみにしている一人なのです。

先ほどのご説明の中で、数字だけではないですが、地域創生学群の入学者・志願倍率が、平成22年度の24倍から、平成23年度は12倍に落ちたということですが、まだ3年目です。なので、検証もなかなか難しいと思いますが、ぜひこの学群が機能して、社会人も学習できるような、長い人生の中で、いろいろなステージの中で、大学で学べるという機会をずっと続けていただきたいと思っております。

それから、1つ質問ですが、倍率のところではAO入試とありますが、このAO入試は、高校生だけなのですか。社会人の方は、まだあまり多くはないのですか。

(学長)

社会人入試は、別になっています。

(委員)

枠が別なのですか。それに対して、あまりまだPRができてないのでしょうか。現在、志願者はあまり多くはないですが、少しそこが厚くなると、喜ばしいと思いました。

それからもう1つ、地域共生教育センターでいろいろなことをされている中で、地域社会と課題を問題提起しあう仕組みについて、地域社会のほうからどういう形でオーダーを受けているのですか。具体的に地域からのオーダーを受ける方法について教えてください。

(学生部長)

既に昨年、「421Lab .」という新しい組織が立ち上がりまして、その421Lab . で地域の方々のいろいろなご要望を受け付けて、そういった要望に対応しています。実は、421Lab . では、多くの学生たちがいろいろなボランティアをしたいということで登録をしておりますので、その登録をしている学生の中から、例えば地域の方々から、こういう

ことを学生たちにしてほしいというご希望を、421Lab . に寄せていただいたときに、そこでマッチングさせていただくという形式があります。

(委員)

では、地域の方が、私たちが住んでいる所で、具体的にこういう課題が起こっていますと。それを大学として、研究の一環や、あるいは学生の方々の支援などで、ぜひ協力してくださいという問題が起こったとしたら、どうしたらよいですか。

(副学長)

421Lab . に電話をしていただければと思います。

(委員)

分かりました。

(副学長)

このほかにも地域の公民館とかの連携というのがありまして、地域の公民館からも要請があります。あるいは、小学校、中学校のほうから、留学生を派遣してほしいといった要請は頻繁にあります。毎年、小・中学校に派遣して、例えば英語とか、あるいはアジア文化を紹介しています。

また、最近しているのは「ショッキング」と言いまして、トルコ料理だとか中国料理を市民の方々に紹介して一緒に作ったりするようなイベントもしています。そういう公民館レベルでの付き合いもあり、これまで、文部大臣賞か文部科学賞を2つくらいの公民館でもらっています。

そもそも地域と国際交流というのは、無理しなくても普通に結び付くのです。地域ほどグローバルなものを求めている所はない感じがありまして、実際、本学には、フォーラム小倉南というボランティア団体があり、留学生の面倒を「日本のお母さん」としてみておられました。ただ、高齢化が進みまして、解散したのですが、現在、第二世代のグローバル教育を立ち上げるといったグループもあります。

そういうわけで、ごく自然にローカルに、グローバルに結び付けるものがあります。

(委員長)

最後に一つお尋ねしたいのですが、先ほどの委員の意見と、別の次元の話になるのですが、これまで、北九州市立大学の中期目標や改革は、非常に進んできていると、我々は認識を持っており、素晴らしいことだと思います。特にその中で、外国語学部、地域創生学群、国際環境工学部、それぞれで非常に特色を出してきている。それはまた、学長、副学長さんたちのリーダーシップ、そして、組織の大きな変更という形で進んできた気がします。

ただ、今後の発展をにらんだときに、まだと言っては大変失礼ですが、経済、文学、法学のような学部が、これから、それぞれ特色を出していくことが、非常に大事だと思います。そして、それぞれの学部から、そういう特色を出したいというような意見を、どういう形で吸い上げて発展に結び付けていくのが重要だと思います。

例えば、先ほどの基盤教育なども、それぞれの学部から、全部集約されてきていますから、学部としての特色を出したい場合、どういう形で全体として吸い上げて、中期計画、中期目標に組み込むのかを一つ教えていただけたらと思います。

(学長)

ご指摘のとおりだと思います。まず第1期の場合は、強みと言いますか、それを伸ばすところからスタートして、そういう枠組みを作り上げたのが特徴だと思います。

実は、第2期中期目標、中期計画を策定するというのは2年前からスタートしておりまして、そのときに一つの基準になったのが、認証評価が一つの在り方で、そこから、どうしていくかの議論を始めました。そのときに、各学部に掲げたのは、それぞれ学部ではどういうことを第2期目標として挙げるか、という形で集約してきたわけです。そして1年半かけて、今年の4月から、第2期をスタートさせました。

その中では、カリキュラムの見直しの部分、それから教育力をどういうふうに各学部が持つか。それは何かと言いますと、3つのポリシーと大学では考えていますが、それぞれの学部、学科はどういう人材を育成しようとしているのかという、いわゆる学位を授与するための方針を明確にするということ。これを一番最初に各部局、全てに議論していただきました。今、まさにそれをつくって、ほぼ出来つつあるという状況です。

それが出来上がりますと、今度はカリキュラムの問題です。そういう人材をつくるには、どういうカリキュラムが必要かというカリキュラムポリシー。それで今、まさにそれを取り組んでいて、その見直しを、平成25年度にしようと思っています。それは、平成19年度に学部学科の再編をして、新しいカリキュラムが走り出し、そして、22年度で完成年度を迎えたからです。それで、その見直しをこの期間しているわけです。平成25年度から新しい形で、まさにそのカリキュラムポリシーをつくっています。その中で重要なことは何かと言いますと、いわゆるナンバリングを含めた形で、どういう形で、基盤からあるいは専門の全教科課程、そして最高学年までをとっていくかです。

その中で、実際、ディプロマ、いわゆる学位授与の方針に合った教育がなされたかどうかをチェックする必要があると思うのです。そのためのチェック、いわゆるアウトカム、成果の指標を、今、作りつつあります。それを基にして、検証をしていこうとしています。もちろん、それは、先生がおっしゃられたように、最初に学部学科がどういう人材を求めるか、どういう人材をつくらうとしているのが大事です。これは学部学科にとって、ある意味では冒険なのです。そこを明確にする形で進めています。

それに基づいて、いわゆる入試の在り方等も含めた形でしていく。それが次の第2期の中心的な課題で、まさに今、副学長が主体となって取り組んでいる段階だとご理解いただけたらと思います。

(委員長)

分かりました。おっしゃるとおりで、おそらく第2期は、その辺が一番の中心な眼目になってきて、そこがうまくいきますと、効果が出て、今度は全体としてのアップが望めますから、ぜひ、我々も期待しておりますので、よろしくお願いいたします

(学長)

一番難しいところなのです。

(委員長)

分かります。それでは、一応、学長先生のご説明と、それに対する質疑応答をこれで終わらせていただきます。

続きまして、前回の委員会の議題でもございました「認証評価機関の評価結果」について、中期目標の評価の際には、この認証評価結果を踏まえて行うということになっており

ますのでそれをご説明いただきたいと思います。

順序としましては、この「認証評価機関の評価結果」と、「評価方法等の説明」について、ご説明いただきまして、そのあと休憩を入れて、実績報告の説明は、休憩後に開始させていただきますと思います。

《大学事務局より「認証評価機関の評価結果（資料7）」の説明》
《事務局より「評価方法等（資料8-1、8-1、9）」の説明》

（委員長）

ありがとうございました。ここで10分ほど休憩させていただいて、そのあと、また、再開させていただきますと思います。

（休憩）

（委員長）

大変長時間にわたりました恐縮でございますが、早速、残りを始めさせていただきます。議題（4）の平成22年度実績報告書及び中期目標期間実績報告書の説明を大学事務局よりお願いします。

《大学事務局より「実績報告書（資料6）」の説明》

（委員長）

中期目標と年度計画の多くの項目を、再度整理し直していただきました。

それではここで、先ほどご説明ございました「認証評価機関の評価結果」、それから、市事務局からご説明がありました「評価方法」について、また、ただ今の「北九州市立大学に係る実績報告」につきまして、ご質問がありましたら、お願いします。

（委員）

2点ございます。1点はジェネラルなことですが、法人化でいろいろな仕掛けをされたり、新しいセンターを作られて、チャレンジされて、その結果として幾つもの業績が上向いてきているということが非常によく分かります。ただ、その裏返しとして、おそらく教官の先生方がものすごく忙しくなっているのではないかと思います。そこは、何か考えて、バックアップをされておられるでしょうか。例えば、いろいろなことを精査して、無駄なことはやめる、あるいは事務機構を強くして、先生方でなくてもやれることは事務でバックアップをするような工夫はされていますか。それがないと、先生方はくたびれてしまうのではないかと思います。

（学長）

おっしゃるとおりです。平成19年の学部学科改組から、いろいろな形での導入ということで、ミドルアップと言いながら、基本的に、やるのは教学の先生方で、260名の先生方がいらっしゃいますが、その中で実際に動いていただかないといけないのです。ただ、基本的な考え方は何かといいますと、忙しくなる半面、忙しさを取り除く方法も導入したということです。例えばカリキュラムを見直すという形になった場合には、いわゆる我々が持てるカリキュラムの量というのはどのくらいかを、「全学カリキュラム委員会」という

ところで議論いたしました。それで、年間10コマという、一つのラインを出しまして、それであれば、プラスアルファになっている部分に関してどういうふうを考えるかということで議論しました。実はカリキュラム見直しは、科目を絞ろうということも含めて行いました。ただ、どうしても資格等に関して、個人的に多く持たざるを得ない先生方に関してはインセンティブを付けようという形で、いわゆる14科目を超えるようなものに対しては、それを越えた分に対して授業手当を与えることとしました。

(委員)

例えば、オーバーペイのような形ですか。

(学長)

そうです。特に、夜間主コース等に関しまして、カリキュラムが改正されますと、前のカリキュラムとダブルで走ることになります。そういう期間というのは、どうしても負担の増える先生方がいらっしゃいます。それに対してのインセンティブを考えるということです。実際の忙しさというのは変わらないのですが、何らかの形で何年間か頑張ってください。その中で、夜間主コースというものを統合いたしまして、地域創生学群という新しい組織もつくるということにも発展していきました。

それから、先ほどの資料を見て分かると思いますけれども、教員に対してのインセンティブをどう考えるかということで、サバティカル制度(大学の教員が教育・研究等で顕著な業績をあげる等、一定の要件を満たした場合に、日常的な教育・管理運営業務等を免除し、自主的調査研究活動に専念する機会を与える制度)も導入しました。これは教員評価という一方で、教員それぞれに関しての業績等、大変さというものを評価した上で、1年に1回のサバティカルという形での制度を与えることとしました。

ですから、忙しさというものは大変増えたわけですが、その半面で効率的な部分も含めた改革をしてきたのです。ただ、それはまだ、発展途上という段階にあると思います。

一部の先生は非常に忙しくなったと、書類関係が非常に多くなったということがあります。その書類書きが多くなったというのは、新しい制度を始めて、例えば教員活動報告書を新しく始めますと、年間にA4で数枚のペーパーを1年間通して書かざるを得なくなり、当初はそういうことをお願いしましたが、実際には、2年目、3年目になると前のデータがそのまま使えます。コピーアンドペーストといいますか、前のデータに新たな追加という形で書類が残っていくという形になりますので、ある意味ではそれに慣れながら、そして書く部分を減らしながらという形になる。シラバスに関して、同じような形が新しく電子化した際には、最初の大変さというものはありますが、その中でクリアできるような形にしていくという、やはり両面を考えざるを得ないと思っています。

必ずしもそれがうまくいっているかどうかは、先ほどありましたが、年に1回、学長と教授会との懇談会、あるいは組合との交渉、その中でいろいろご指摘を受けます。それを可能な限りでそれは対処していきたい。そして、今回の平成25年度に行いますカリキュラム改正についても、少し楽になるように、自分の研究や教育に時間が取れるような形での、そういう教育に特化できる、あるいは研究に特化できるような形でのカリキュラムというのを少し考えてみるという提案を、今しているところです。

実際には、平等化といっても個々の先生によっては、大変難しい部分もありますが。

(委員)

今の時代を考えたら、忙しくなることは、もう仕方がないと皆さんの意識の中にあると

思います。消費税を上げないといけないと我々が思っているように。しかし、そうなるのが、自分で納得できるシステムだったら動くと思いますが、非常に一部の方に負担が掛かるなど、理不尽な書類までたくさん提出させられるのであれば、だんだん皆さんの意識は離れていって、改革はうまくいかないのではないですか。

(学長)

実は、第2期の中期計画を作るときの主眼がその点だったのです。と言いますのは、法人化とともに第1期の中期計画、今、平成17年度から平成22年度までがスタートしたわけですが、この時に、大学の外に「在り方(検討)委員会」という形で、いわゆる169項目という中期計画というのは、大学以外の意志の部分で決まった部分もあるのです。もちろん、大学が最終的に承認しますが、自らが作ったのかと言われれば、そうではないという先生方の理解もあるわけです。それで第2期の場合は、いわゆる「中期計画検討プロジェクト」というものを2年前に立ち上げて、260名の先生方がいらっしゃいますが、100名以上の先生方がそれに参加できるという、そういうプロジェクトで動かしたのです。ですから今回、今年度から始まっている6年間というものは、逆に言えば、先生方が責任を持つというところを出していただいたものです。

(委員)

納得の上で走っていると。

(学長)

納得していない方も、多分たくさんいらっしゃいますが、一つの方向性としては、そういうものを基盤にして進めていっていると考えています。

(大学事務局)

第2期中期計画を作るときに、事前に教員のアンケートを採りました。やはり我々も大変気にしていて、そのアンケートの中で、事務的な負担が増えているかという点を聞いたのですが、かなり増えていると答えている方が多いです。

それはやはり、教員評価制度を入れた段階で、教員サイドとしては、負担感が非常に強いところはあるようです。ただ、その中で、学長が言ったとおりですが、特に頑張る教員の方がいらっしゃいます。そういう教員の方に、やはりポストをそれなりにつくっていています。ポストは、結果的には増えてきており、それに見合うだけの仕事をしていただいています。

(委員)

もう1点だけ。スペシフィックな(特殊な)ところですが、先ほど説明していただいた28ページに任期制の問題がありますが、これは導入されているところと導入されていないところがありますが、何を基準に導入されたりされてないのでしょうか。あるいは極端に言いますと、インセンティブを伴わないで、単に任期制だけ入れて何にもないということだったら、ある意味アンフェアだと思います。

(学長)

まず、大まかなことは私からで、そして詳しくは担当の先生から説明します。

北方の場合、先ほど言いましたように、65年という歴史があります。ひびきのの場合

は平成 13 年度、10 年前になります。新しい学部として設置をしました。その時に学部をつくることから、基本的には任期制を導入しました。すなわち、任期制を基にして募集をしたという経緯があります。実際その任期制の中で、いわゆる学部の准教授、当時は助教授ですが、助教授以下に関して任期制を設ける形での導入です。それは今、委員がおっしゃったように、いわゆる流動性の非常に高い特殊性な部分という形で、任期制を採用することによって流動的な最先端の研究等に関して、ある種特定のことが可能である。それと、もう一つは教員のモチベーション、教員評価も含めながら業績も上げてほしいという、そういうもとの導入されています。

北方のほうに関しましては、基本的には、今まで契約の中ではありませんでしたので、新たに導入することは、非常に難しい抵抗がありますが、例えば、法人化後に、社会システム研究科という独立大学院をつくりました。これは、博士課程の後期課程の3年間という形づくり、その時に、主に5名の先生をそこで採用したのですが、国公立大学のOBの先生、退職をなされた先生を、65歳、特例的な部分で70歳までということを採用しました。社会システムの中で特殊性を考慮して、そこは任期制を導入いたしました。

もう一つ、先ほどの説明にもありました異文化言語教育担当の先生方ということで、これまで語学教育専門の先生方が11名ほどおられました。この先生方は毎年、非常勤という扱いですから、実は教育が持続性を持たないのです。1年ごとの契約で、5年たったらそこで自動的に代わっていただく制度だったのですが、やはり語学に関しての教育を向上したいということで、そういう先生方に基盤教育センターのほうに移っていただき、常勤化しました。異文化言語教員の先生方は、ある意味では特殊性な能力、すなわち最新の語学教育というものに特化した形でのポストにしようということで、特に任期制を導入して現在も続いています。

他にもキャリアセンター等、特殊な部分、新しく作ったシステムに関しては、民間の方も含めて、いろいろな形で任期制を導入しております。それが実態としてあるということです。

(委員)

北方のほうでも、ひびきののほうが任期制によって活性化されるのだったら、北方にも導入しようなど、自発的な意見などはないのでしょうか。アメリカだったら、文系・理系にかかわらず、ほとんど任期制だと思いますが。

(学長)

そうです。日本の風土の中で、流動性というのがどの程度担保できるかだと思います。その辺に関して、実際、ひびきののほうで10年間していますが、それほどそのこと自体によるメリットが具体的に見えているかどうか、それは担当の先生のほうから説明します。

(委員)

それと、1つの大学だけで任期制、流動性をやっても、難しいと思います。

(副学長)

それもあるかもしれませんが、もともと任期制を導入すべきという話が出てきたころには、どういう理由かということ、要するに、先端的な分野、それから学際的な分野は、すぐ陳腐化する可能性があるから、流動化させるためには任期制がいいのだということがあるのです。

(委員)

任期制にも長所と欠点があります。だから、上手に使うかどうかです。

(副学長)

それで、業績が上がった人を更新する話ですが、それが適したところは幾つかあると思いますが、途中から入れるというのはなかなか難しいものですから、北方の文系学部の従来からの部分については、なかなか難しい状況にはあります。

(委員)

先生、いいですか。途中から入れるのは難しいというのはよく分かります。しかし、新しく雇用する方に関しては、入れるというチャンスはあります。

(副学長)

そう思います。ただ現在、部局ごとに入れなくてはならないので、属人的に入れることはシステム上できないことになっていまして、切り替えが難しいのです。全国的な動向で、それがもっと進めばということですが、意外に拡大しないものですから、なかなか進められない状況です。

もう一つは、やはりその中で任期制にあまりこだわりますと、不利なポジションになったり、人材確保に支障を来す危険性もございまして、あまり全学的に盛り上がらないのだと思います。

(委員)

分かりました。もう一つだけ。理系に比べると文系のほうが任期制は入れにくいということはよく分かります。一つは、学問分野も変えにくいということも分かります。しかし、文系でも変えてもいいところと、変えてはいけない部分があると思うのです。理系に比べると、文系のほうが変えてはいけない部分のパーセンテージは高いと思います。しかし、文系も絶対変えていいもの、変えるべきものがあるのです。その部分に関しては、場合によっては任期制でしてみようという話はないのですか。

(学長)

今、助教と言いますか、そこに関しては任期制という形で、北方のほうも入っています。

(委員)

北方のほうも入っているのですか。

(学長)

ただし、助教というポスト自体が、ほとんどない状況ですので、それが広がらないという部分も一方であると思います。

(委員)

助教のほうは、確かに任期制をつけると、皆さん非常に嫌がります。嫌がりますが、それはインセンティブを保障し、採用すれば、若い人だったら、今は外国に行きたい、だから短いほうがいいのかあります。

(副学長)

工学部が平成13年にできたときは、准教授以下が全員、任期制ということで、それはある意味でみんな納得したわけで、私も任期制というのは非常に面白いと思いました。やはりどこの大学でも、いろいろな問題を抱えていますので、いい面とマイナスの面があります。

いい面はいろいろあると思いますが、最近になってここ数年間思っていることは、やはり世の中は思ったように、周りの大学が動かない。任期制はあくまでも周りの大学が動く、助教が動くことが前提なのです。若い先生方はアメリカに行くなど、いろいろなことをします。それはそれでいいのですが、講師、准教授が動くかということとあまり動いていないのが現状です。最初にできた当時は、副学長が、「優秀な人は出て行ってください」というようなことを言われていましたので、そういうふうには世の中は動くだろうと思っていましたが、やはり5年、10年たっても、なかなか周りが動いていません。そういう意味で非常に難しいと思います。

任期制で、今、いろいろな問題を抱えています。例えば、准教授の下の講師の場合は10年しかいられません。次はどうするか、年齢的な問題もあります。ただ、国立大学の場合は、基本的にポスト管理しています。ポスト管理している場合、非常に任期制は難しいと思うのです。

北九州市立大学の場合は、そういう意味では、教授の半分から3分の2は、かなり流動的にしていますので、おそらくその辺りの問題は何とか克服できると思います。それでもやはり、ほかの問題もあり、例えば、年配の先生がどんどん出ていきます。その時、教員を募集したときに、講師、准教授あたりがなかなか集まりません。優秀な人が来てくれません。例えば、東京であればいいかもしれませんが、九州辺りで講師、准教授あたりの30代、40代の人を募集したときに、やはり集まりません。関東の大学にいた時は、大体1つのポストを40代くらいの人だったら、30人~40人集まっていました。実際にここ数年ずっと、准教授や講師を募集していますが、10名くらいです。やはり、いい人を集めようと思ったときに制度の問題があります。

(委員)

今、言われていることはよく分かります。そこにポイントがあって、流動化したほうが、あるいは任期制を導入したほうが人材育成上はいいことは、みんなほぼ同意しています。ところが、それが社会システム上、特に日本的な保守的な体質の中で、なかなかうまくいきません。そうだとしたら、大学の特区のほうが、例えば連携を組んでいる中では移すようにするなど、外国との協定の中で、ポストの確保をしながら流動化ができるシステムを作るなど、うまく組み合わせれば、いけるのではないかと思います。

(副学長)

そういう形になってくれればいいと思います。

(委員)

ただ、個人のレベルで、任期制で切り捨てるのは、やはり難しいと思います。

(委員長)

先生がおっしゃるとおりで、これは今後の中期計画と同時に、それぞれの部局や全体の流れの中でご検討いただいて、年度計画その他も、少しずつ反映していただくことになる

と思います。

(委員長)

他にご質問はございませんか。

(委員)

今日は、学内を見せていただいて、本当に限られたスペースの中に、効率的にいろいろなものが配置されて、利用されておられたので感心しました。質問ですが、全体組織の中に「施設充実プロジェクトチーム」がありますが、これはどういう構成員の方で、そして施設を充実するのにどういう優先順位で検討されておられるのか、あと、逆に拡充だけではなく、管理や補修については、どう考えられておられるのかをお聞きかせください。

(学長)

実はこの施設充実プロジェクトは事務局長をトップにした、事務局を主体にした組織で、そこに副学長が入ったりしています。実は、その下にワーキングを、それぞれつくる形になっているところです。実際には年度予算は限られていますので、中長期的な意味で、非常に大きな改修等は市にお願いして、特別予算という形で別途の予算を手当てしていただく必要があります。

それで、平成 17 年にプロジェクトができた段階では、まず建物の耐久性についてどういう状況なのかを調べることから始まりました。そして、それぞれについて年次計画といいますが、少し長いスパンでの改修の予定、その時に耐震という問題が出てきましたので、それを含めてしました。昨年、その耐震の検査が全て終わったのが、今の段階です。そして、幾つか問題点がありましたので、それに対してこれから、予算化する段階に入ります。その中で、自主管理であるなどを考えるという形になります。

ですから基本としては、事務の欠損ベースと言いますが、そういうところでの維持管理を考えています。そして、当然のことながら、学部の教育や研究に関するもの、例えば大学の A V 機器なども含めた形でメンテナンスを考えます。それから建物に関しましても、新しいセンターができれば、それをどうしていくか決めていきます。これは主に北方地区におけるプロジェクトの在り方です。

(大学事務局)

特に、図書館につきましては、昭和 45 年にできた古くて、狭くて、少し危ないという建物ですから、今年度、新しい図書館を造るための基本計画を策定しようということで、チームを作って、年度いっぱいには新しい図書館の基本計画を策定する予定にしております。

(委員長)

このあと、評価の方法につきましては、具体的には、我々 2 人はよく分かっているのですが、3 人の新任の委員の方々には、市のほうから、歴年の評価の方法、評価の内容をご説明に行くそうです。ですから、その時にいろいろお聞きいただいて、評価をしていただくことでよろしいでしょうか。

それでは、一応、本日の審議につきましては、これで終わらせていただきまして、あと、事務局のほうから日程の説明お願いをいたします。

《事務局から次回日程の説明》

(委員長)

それでは、本日の委員会を終わらせていただきます。

本日はどうもお疲れさまでした。委員の先生方、ありがとうございました。