

第 58 回長崎大学経営協議会議事要録

1 日 時 平成 24 年 4 月 19 日（木）13 時 30 分～15 時 30 分

2 場 所 事務局第 1 会議室

3 議 事

(1) 長崎大学学長選考会議委員の選出について

議長から、経営協議会により選出された学長選考会議委員の任期が 3 月 31 日で満了となったことに伴い、長崎大学学長選考会議規則第 3 条第 1 項第 1 号により、新たに経営協議会の学外委員の中から、学長選考会議委員 6 名を選出する必要がある旨の説明があった後、総務部長から資料 5 に基づき、学長選考会議について説明があった。

続いて議長から、学長選考会議委員の推薦が求められ、委員から推薦があった、崎元、中村、宮崎、宮脇、室田及び矢野の各委員が学長選考会議委員として選出された。

(2) 役職員の給与の臨時特例措置について

理事（人事・組織改革担当）から、資料 6 に基づき、国家公務員の人件費を削減するため、「国家公務員の給与の改定及び臨時特例に関する法律」が 2 月 29 日に公布されたことに伴い、運営費交付金の国への返納額は明示されていないが、一定額の返納を求められることが予想されることから、国の給与の臨時特例を踏まえた本学役職員の「給与の臨時特例の基本方針（案）」について、意見をいただきたい旨の提案説明があった。

なお、理事（人事・組織改革担当）から、本基本方針（案）について大要次の説明があった。

- ① 役員は国の給与の臨時特例を参考に、本給及び諸手当を減額して支給する。
- ② (1) 常勤職員、有期雇用職員、シニアスタッフ及び再雇用船員は、国の給与の臨時特例を参考に、附属学校教員、看護師及び医療技術職員を除き、本給及び諸手当を減額して支給する。
(2) 年俸制適用者等は、常勤職員との均衡を考慮し、本給及び諸手当を減額して支給する。
(3) フルタイマー及びパートタイマーは減額しない。
- ③ 一の年度において、当該年度の減額が当該年度の国への返納額を超えた場合は、減額しない。
- ④ 臨時特例期間は、施行日から平成 26 年 3 月 31 日までとする。
- ⑤ 給与の臨時特例の施行日は、平成 24 年 5 月 1 日又は 6 月 1 日とする。

この説明を受けて、大要次のような意見交換があった。

(◎は学外委員、○は大学側の発言)

- ◎ 運営費交付金の国への返納額は、自己収入部分も国への返納額の積算に含まれるのか。
- 病院収入、授業料収入等の自己収入及び運営費交付金のうち、運営費交付金の部分が一定割合で削減されると思われる。
- ◎ ラスパイレス等で元々低い給与を減額し、国へ返納する必要があるのか。また、国への返納額を、給与減額の財源以外で返納することができるのか。
- 国への返納額の財源として給与減額を行わず別の財源で国へ返納する方法もあるが、別の財源で国へ返納することは大学の財政では難しい。また、東日本大震災の復興のためであるなら、自らの給与を志として出すべきであるとの議論もある。

- ◎ 給与減額等の特例措置を行っている大学は、どのくらいあるのか。また、今回の給与減額措置は国家公務員と同様に平成 26 年 3 月 31 日までと理解してよいのか。
- 4 月 1 日に 1 大学、5 月 1 日に 2 大学程度が、何らかの対応を行うようである。また、平成 26 年 4 月に国家公務員の給与の臨時特例措置が終了していれば、国立大学法人の運営費交付金の削減措置も終了すると思われる。
- ◎ 今回の臨時特例措置で附属学校教員を例外として配慮しているが、教育学部に県との人事交流で採用されている教授はどうなるのか。
- 教育学部に県との人事交流で採用されている教授は、他の教員と同じく給与減額の対象である。
- 本学の附属学校の中には人事交流ではなく本学採用の教員もいるが、本学採用の附属学校の教員も同じ職場内での平等性等の観点から給与減額の対象外とせざるを得ない。よって、教育学部に県との人事交流で採用されている実務家教員の教授も、同じ職場内での平等性等の観点から給与を減額する予定である。
- ◎ 法人化の本来の目的が自主自立であり、運営費交付金は人件費ではないと言われていた。また、長崎大学は東日本大震災の復興支援に費用を含め多大な貢献をしており、何らかの配慮があってもいいのではないか。
- ◎ 運営費交付金の国への返納額が予想を上回った場合には、給与を追加して減額するのではなく大学として何らかの方法を考えるべきである。
- 運営費交付金の国への返納額が予想を上回った場合には、ある程度の額であれば大学として財源を確保する予定であるが、予想を大幅に上回った場合には職員と交渉し追加の給与減額を行うことも考えている。また、大学病院収入から運営費交付金の国への返納額に応分の負担を行うことも検討中である。
- ◎ 大学病院を独立採算制にすることは経営上良いことだが、大学本体の経営に影響することがある場合には応分の負担を検討する必要がある。
- ◎ 給与の減額をやらざるを得ない場合には、給与の 1 回あたりの減額率を抑えるために早期に開始するべきである。

4 協議事項

(1) 高等教育をめぐる動きと長崎大学の教育改革構想について

理事（教学担当）から、資料 7 に基づき、現在の高等教育をめぐる状況を考える上では、「我が国の高等教育の将来像」、「学士課程教育の構築に向けて」及び「大学教育の分野別質保証の在り方について」の中央教育審議会及び日本学術会議の答申が重要と考えており、その流れの中で、中央教育審議会大学分科会大学教育部会から「予測困難な時代において生涯学び続け、主体的に考える力を育成する大学へ」の審議まとめが出され、国家戦略会議では「次世代の育成と活躍できる社会の形成に向けて」が議題として審議された旨の説明があった。

また、本学の教育改革構想として、①学士課程教育の質的転換、②英語教育の充実及び③教育組織としての学部の改革等について説明があった。

この説明を受けて、大要次のような意見交換があった。

（◎は学外委員，○は大学側の発言）

- ◎ 商社に入社しても海外勤務を希望しない社員も出てきており、企業は語学力もあり海外で活躍できるタフな人材を求めている。
- ◎ アジアのリーダーを育てるような、入学より卒業が難しい教育を行ってほしい。
- 主体的な学び、質的転換とは、学生が勉強する環境をつくることである。
- ◎ 長崎大学に文学部、法学部がないため優秀な高校生は県外の大学に進学していたが、新学部にはそういう高校生の進学先として期待している。

- 高校の進学担当の教諭の方々に新学部は1年次から2年次に進級する際にある程度の英語力の基準を課したいと説明したところ、高い英語力の基準を課す学部に行く学生はいないと言われた。本学の教員も意識改革の必要があるが、高校の教諭の方々にも意識改革をお願いしたい。
- ◎ 卒業が難しい大学とは高校や社会に対する挑戦であり、その取り組みにより卒業生の高い評価が得られるまで粘り強く努力する必要がある。
- ◎ グローバル人材とは具体的にどのような人材なのか、大学の中でコンセンサスを得て目に見えるようにしてほしい。
- どのような学力を身につけた学生を育てるのか、高校生や保護者に具体的なものを提示できれば大学として強力な武器になる。
- ◎ 外国人と交渉する場合には英語力も重要だが、日本の文化や歴史を理解したうえで交渉できなければ相手に認めてもらえない。
- ◎ 企業が学生の採用を判断する点は、語学力、日本の文化や歴史の知識及びコミュニケーション能力の3つである。

(以上)