

第76回長崎大学経営協議会議事要録

1 日 時 平成27年3月27日（金）13時30分～15時42分

2 場 所 第1会議室

3 議 事

- (1) 平成27年度学内当初予算配分（案）及び平成27年度資金繰計画（案）等について
理事（財務担当）から、資料3-1-1及び資料3-1-2に基づき、学内予算配分基本方針に基づき、平成27年度の学内当初予算配分（案）における事項毎の経費配分、並びに資料3-2に基づき、平成27年度の資金繰計画（案）及び余裕資金の運用計画（案）について説明があり、審議の結果、了承された。

なお、審議の過程において、概ね以下のような意見交換があった。

（◎は学外委員，○は大学側の発言）

- 平成26年度の余裕資金の運用益は2,400万円程度であった。
- 平成27年度予算の収入増の要因は全て病院稼働額によるものであり、運営費交付金は毎年1億5千万円程度減額されている。それに加え、人件費の増及び消費税の影響もあり、極めて厳しい状況での予算編成となっている。
- ◎ 平成27年度予算で試行的に確保されている学長裁量経費は、運営費交付金の何パーセントくらいになるか。また、将来的にはどこまで拡大するか明示されているか。
- 対象となる一般運営費交付金は、本学の場合約100億円で、平成27年度の学長裁量経費はその5%に相当する金額の5億円である。平成28年度以降の割合については政府予算編成の中で率が決められるとされている。
- ◎ 大変厳しい中での予算編成であることは理解できるが、配分案を見ると、どの予算も同じ割合で減らしているようなニュアンスを受ける。第2期中期計画の最終年度の予算を編成するにあたり、優先順位や大学として守っていかなければならない部分に予算を配分することは、全体がマイナスとなる中でも可能ではないかと思う。
- 高度化推進経費として、中期計画等々を含めて戦略的に予算を配分しているが、不足分を捻出するためにこの部分にも手を付けざるを得ず、昨年度と比べて20%減額しているが、中期計画に関わる学生に対する経済的支援やスーパーグローバルへの対応経費等は、この中から捻出して予算を確保している。
- 高度化推進経費では、年度計画を推進・達成するために必要な経費のほか、重点研究課題推進経費など、全体の予算が厳しい中においても、重点課題に取り組む経費を確保している。
- ◎ 文部科学省は国立大学を3つのカテゴリーに類型化するとの方針を出しているが、長崎大学はどのカテゴリーを選ぶのか。また、平成27年度の予算編成は類型化との関連があるか。
- 長崎大学は地域活性化プラス、特定の領域で世界と戦うというイメージであり、地域活性化の部分の予算と、特定分野への予算を戦略的に配分するというのが今の考え方である。

- ◎ カテゴリーの選択が平成28年度以降の予算に密接に関係してくるのか。
- 平成28年度の概算要求の際、大学が3つのカテゴリーから1つを選択し、機能強化の方向性を定めたいうで予算要求を行っていくことになる。
- 国立大学は研究、地域、特定分野という区分で大別できるものではなく、教育、研究及び社会貢献の全てが揃って総合大学ではないかと思うのだが、それぞれの大学ごとに重点的に取り組む特色や機能強化の方向性に依り、1つを選択させて、それぞれのグループで競争させるイメージであると思う。
- 予算の仕組みで付け加えると、例えば、本学では多文化社会学部や熱帯医学・グローバルヘルス研究科を設置し機能強化を行っているが、その予算措置は一般運営費交付金ではなく特別経費として別枠で措置されている。問題は、その予算が5～6年の有期でしか措置されないのが、今の仕組みの難しい部分である。
- ◎ 平成27年度の人事院勧告がプラス改定の可能性があるが、その対応経費は考えているか。
- 予算配分の中で直接的に確保はしていないが、当初は執行抑制を行いつつ、財源を留保していく必要があると考えている。
- ◎ 一般運営費交付金が増える可能性はないか。
- 運営費交付金全体の総額は増えないが、機能強化のカテゴリーを選択して、大学の取組が良ければ上乗せして配分する考え方も示されているので、個々の大学の運営費交付金が増える可能性はあると思う。併せて、運営費交付金と科学研究費補助金等の競争的資金を合わせて改革する議論が現在なされており、その中で間接経費を増やすかどうか議論されている。運営費交付金だけでなく、競争的資金を獲得して研究費を確保するといった、いわゆるデュアルサポートのシステムで大学全体の研究経費を活性化する考え方もあると思う。
- ◎ デュアルサポートは文部科学省が頑張っているように言っているが、やはり運営費交付金の枠自体は増えないので、経営協議会の外部委員が国立大学の現状を外に向けて情報を発信するのが良いのではないか。
- 一部の国立大学の経営協議会の外部委員から声明が出されているが、基本的に経営協議会の外部委員の方々には、大所高所からアドバイスをいただくものであり、大学の一定の利益のために声明を出していただくことについてはどうなんだろうかと考えている。
- ◎ 経営改革を行っている大学が自大学の予算を増やしてほしいという要望を出すのは理解できるが、運営費交付金全体の予算が増えない中で、全部を増やしてほしいということについては反対である。
- ◎ 削れるものは思い切って削り、大学の方針として力を入れるところは強化し、こういう結果を出したいという計画を立て、それがどのような検証にも耐えられるものであり、外部委員が細かく検証した結果として声明を出すのであればよい。声明を出すのであれば、それなりの覚悟で、かなり細かいところまでメリハリを付けていただきたい。

(2) 平成 27 年度長期借入金認可申請（案）等について

理事（財務担当）から、大学病院の施設の老朽化に伴う再整備について、平成26年度に引き続き、施設・設備整備の財源として長期借入金を借り入れる予定であり、資料4に基づき、平成27年度予定事業である大学病院の再整備事業「中央診療棟」、「再開発（中央診療棟）設備」の事業費に係る財源としての長期借入金に係る認可申請（案）、及び国立大学法人法第34条により、長期借入金を行う場合は償還計画を作成し文部科学大臣の認可を受けの必要があり、本学における病院施設の再整備事業に伴う長期借入金及び国立学校特別会計時より承継した長期借入金に係る償還計画(案)について説明があり、審議の結果、了承された。

(3) 医学部体育館横の隣接地の土地取得について

理事（財務担当）から、資料5に基づき、医学部体育館横の隣接地の土地取得について説明があり、審議の結果、了承された。

(4) 学校教育法等の改正について

理事（総務担当）から、資料6-1から資料6-8に基づき、学校教育法、学校教育法施行規則、国立大学法人法及び国立大学法人法施行規則の一部改正並びに独立行政法人通則法の改正及び同法を準用する国立大学法人法の改正が平成27年4月1日から施行されることに伴い、関係する学内規則を整備することについて説明があり、審議の結果、了承された。なお、審議の過程において、概ね以下のような意見交換があった。

（◎は学外委員，○は大学側の発言）

- ◎ 部局運営会議について、理事又は副学長が出席しないと開催できないことになっているが、重要な出席者であるにもかかわらず議決権を有しないのはなぜか。学長のガバナンスが重要な焦点であり、理事や副学長は学長の意を体しているので、出席しても議決権がないと、部局の改革が進まないのではないかと思う。
- 部局運営会議では、執行部の意に反する決定がなされる場合もあるため、このような制度を構築した。
- ◎ 権限がないとガバナンスは発揮できないと思う。
- 最終的には、学長や役員会が部局運営会議の決定を覆すことができる。
- ◎ それができない学長がいたから、これまで全国の大学で改革が遅れてきたのだと思う。学長の権限を強化しようとするのが今回の法改正の趣旨であり、それを弱めるような仕組みになっているところに疑問を感じる。
- 理事又は副学長が部局運営会議に出席することにより、執行部の意見を反映させることができると同時に、部局の意見も吸い上げることができることが重要なメカニズムである。ほとんどのことはその中で解決できるが、部局運営会議で執行部の意向と反する議決が行われる場合もあり得るため、理事又は副学長は、発言権は保証するが議決権は有しないこととした。
- 大学の文化を守るために、部局長の判断で、教授会でいろんなことに関して議論することを妨げていないが、審議決定に関しては教育研究に限定している。管理運営に関しては、部局長の意向を反映できる少人数の部局運営会議を作り、そこに執行部の理事又は副学長の1人が加わり、部局の管理運営や人事に関する決定権を持たせた。

また、執行部と新任部局長の意見のすり合わせを必ず行うようにしていることと、場合によっては、学長は部局長を指名することもできるので、懸念されるような事態にはならないのではないかと考えている。

- ◎ どのような学長かによって部局運営会議の決定力が変わってくると思うが、学長が独裁者だった場合はどうするのか。
 - 学長選考会議においても、学長権限が強くなったときのコントロールについて意見があった。学長選考会議は学長の罷免を文部科学省に提案できる権限を持っており、また、今回の学内規則の改正により、学長選考会議は監事と連携して学長の業績を評価するようにしたので、抑止ができる制度になっている。
 - ◎ 私学の場合は、アカデミック（学長）とマネジメント（理事会）のラインが別になっており、マネジメント（理事会）の権限を強化する方向で動いている。
 - 国立大学では、学長が両方の機能を果たしている。
 - ◎ 長崎大学では、今回の法改正により、教授会が弱体化していくことについての議論はなかったのか。
 - 教授会自治により改革が進まないという状況よりは、学長に権限を集中させて改革を行うのは良いと思うが、学長選考会議の役割はこれまで以上に重要になっていくのではないか。
 - 今回の法律改正は、学長の権限を強化する方向なので、指摘されたようなリスクはあると思うが、部局運営会議は、執行部の考えを伝えると同時に、部局の意見を吸い上げるメカニズムを持たせる両方の意味があり、他大学ではこのような仕組みを作っていないと思う。
 - ◎ 実際にこの制度を運用し、結果として学長と部局長の関係がうまくいかない状態になっていたら、本協議会で改正を提案できると思う。
 - ◎ 部局運営会議のシステムが機能していればよいが、そうでないときは見直すことができる仕組みを作っておくことが必要なので、本会議で毎年チェックし必要に応じて見直すということを議事録に残していただきたい。
 - 上記の意見は、議事録に記録することとし、毎年1回本協議会で検証することとする。
- (5) 熱帯医学・グローバルヘルス研究科の設置に伴う長崎大学基本規則の改正について
理事（総務担当）から、資料7-1から資料7-4に基づき、医歯薬学総合研究科熱帯医学専攻及び国際健康開発研究科国際健康開発専攻を統合し、熱帯医学・グローバルヘルス研究科を設置することに伴い、国立大学法人長崎大学基本規則を一部改正することの説明があり、審議の結果、了承された。
- (6) 平成27年度年度計画（案）について
理事（総務担当）から、資料8及び参考資料に基づき、平成27年度年度計画（案）について説明があり、審議の結果、了承された。

(7) 第3期中期目標・中期計画（素案1次案）について

理事（総務担当）から、資料9及び参考資料に基づき、第3期中期目標・中期計画（素案1次案）について説明があり、本日は持ち帰り検討いただき、意見等がある場合は4月15日（水）までに連絡いただきたい旨の依頼があった。

(8) 長崎大学職員就業規則等の一部改正について

理事（総務担当）から、資料10に基づき、講師（常時勤務する者に限る。）及び助教にも年俸制を適用できるようにするため、長崎大学職員就業規則及び長崎大学の年俸制を適用する大学教員の給与に関する規程を一部改正することの説明があり、審議の結果、大要次のような意見交換があったことを踏まえ、了承された。

（◎は学外委員，○は大学側の発言）

- ◎ 年俸制の適用拡大の目的はなにか。誰を年俸制に移行させようとしているのか、200人をどういうふうを選ぶのか、また、評価は部局長が行うことになるのか。
 - 目的は、「教育研究を旨とする教員は業績で評価して給与を決めるべきではないか」とか、「現状では55歳以上の人は昇給しないが、年俸制では頑張れば上がる可能性がある」とか考えているところである。
 - 対象は、55歳以上の教員を考えている。本学の場合、55歳以上の教員が200人いるので、全員に年俸制へ移行してもらうことを考えている。
 - 部局長が業績を評価するが、評価が高かったり低かったりする場合は、役員会が調整するようなことを考えている。
 - ◎ 以前にも申し上げたが、評価を行うにあたっては360度評価を行っていただきたい。部局長が部下を評価するだけでなく、同僚などの評価も加えないと、結果として良い評価に偏ってしまう。
 - 部局の財源の中で年俸制を導入するので、上げる人を作れば、それに見合うだけの下がる人を作らないといけない制度になっている。
 - ◎ パイが限られている中でこのような制度を導入する場合は、予め相対評価であることを全員に理解いただく必要がある。全員が高い業績を出したとき、各人の期待値は当然に高くなるが、分けられるパイは決まっているので、インセンティブが落ちないよう、そのような制度であることを十分理解していただくことと、部局の評価がでた後に、全体の中で見る作業が重要である。それから、最初の目標設定が非常に重要で、双方の合意ができていないと、期末になって実際に評価するとき確執を生むことになる。
- 併せて、業績配分がどのようになるかの指標を作成し、どの評価がどれくらいの割合になるかを事前に理解していただく必要があると思う。
- ◎ 360度評価は、「1人だけの評価ではなく全体がこう見えています」という1つのエビデンスになると思う。
 - ◎ 評価システムの構築にあたっては、学生の授業評価を加えていただくようお願いしたい。

(9) 長崎大学職員給与規程等の一部改正について

理事（総務担当）から、資料11に基づき、研究科長の職務及び職責を適切に処遇に反映させる観点から、研究科長に支給する管理職手当の見直し等を行うこと、本学の給与に関する規程等の参考としている一般職の職員の給与に関する法律及び人事院規則が平成26年人事院勧告を受けて改正されたことに伴い所要の改正を行うこと、並びに病院に雇用される年俸制を適用する有期雇用の教育職員に特殊勤務手当、夜勤手当及び宿日直手当を支給できるようにするため、長崎大学職員給与規程等の一部改正することの説明があり、審議の結果、了承された。

4 報告事項

(1) 大学機関別認証評価結果について

理事（研究担当）から、資料12-1及び資料12-2に基づき、平成26年度に受審した大学機関別認証評価の結果について、大学評価・学位授与機構から通知があったことの報告があった。

(2) 長崎大学業務方法書の変更等について

理事（財務担当）から、資料13-1及び資料13-2に基づき、独立行政法人通則法の一部が改正（国立大学法人法において準用）されたことに伴い、長崎大学業務方法書に内部統制システムの整備に関する事項を記載すること、及び業務方法書の変更を行うに当たり、反社会的勢力への対応規程の整備を求められていることから、長崎大学における反社会的勢力に対する基本方針を制定することについて報告があった。

(3) 経営協議会委員の退任について

議長から、平成27年3月31日限りで退任する岡田委員、石松委員及び小路委員の紹介があり、各委員から退任の挨拶があった。

(4) 平成27年4月からの執行部体制について

議長から、資料14に基づき、平成27年4月からの執行部体制について報告があった。

(5) 次回以降の経営協議会の開催予定日について

総務企画課長から、資料15に基づき、平成27年度の経営協議会の開催予定日について説明があった。

(以上)