

第2回公立大学法人福井県立大学評価委員会 概要

平成19年2月1日(木)

14:00～15:30

県庁7階 特別会議室

(出席者)

吉村委員長、熊澤委員、平泉委員、前川委員、楨村委員

【議 事】

- (1) 公立大学法人福井県立大学中期目標について
- (2) 公立大学法人福井県立大学中期計画について

◎公立大学法人福井県立大学中期目標および公立大学法人福井県立大学中期計画について、事務局から説明があり、意見交換が行われた。

【主な発言要旨】

1 公立大学法人福井県立大学中期目標について

- (委員) 地域貢献、情報発信について前回意見を述べたが、そのとおり反映されているし、簡略化されて分かりやすくなっている。異論はない。
- (委員) この中期目標を達成するために大学を高めるようにしていただければ、よい大学になると思う。
- (委員) 簡略化されたことにより分かりやすくなった。文言も精査されている。
- (事務局) 前回の委員会以来、知事の指導等も受けながら修正を重ねてきた。
- (委員) 委員には、後からでも気が付くことがあれば、随時意見等をお願いしたい。
中期目標への意見書(案)については、このとおり知事に提出したいがよろしいか。
- (委員) 異議なし。
- (委員) 後で意見があった場合の修正については、委員長に一任願いたい。
- (委員) 他大学、国立大学の中期目標はもっと分厚いものだったと記憶している。すっきりしていてよい中期目標になった。

2 公立大学法人福井県立大学中期計画について

- (事務局) 中期目標については、県議会の議決を経て、法人設立後に県から

法人に指示する。法人は、それに対して意見を述べることになっている。その後、法人は、具体的に取り組む事項を中期計画として作成する。現在、中期計画の準備作業をしているが、中期目標の議決後、具体的な素案を作る。

〔事務局から現在検討中の中期計画の項目を例示的に説明〕

(委員) 今回は、中期目標のそれぞれの項目について、こういうことをやったらいいのではないかという考えを出し合いたい。

(委員) 学外の有識者、実務家等をゲストスピーカーとして招聘するという計画例については、哲学的・宗教的な話ができる人を呼んではどうか。希望者が多くなりすぎると混乱を来すので、100年以上続いているとか、ある程度の基準が必要だろうとは思いますが。

具体的には、仏教だったら、永平寺の人がよいと思う。今の若い人は、あまりにも宗教に弱い面があるように思える。

(委員) 既にやっていることを提案しても仕方がないので、今、既にやっていることと、今はやっていないがこれからやろうとすることの仕分けがあるとよい。

教員の採用については、従来は、業績、経歴を持った人というように、狭い考え方になりがちであったが、今後は柔軟に進めていくべきである。とはいえ、外の風を入れるのは難しい面もあることから、学外の有識者、実務家等をゲストスピーカーとして招聘するという計画例はとても良い考え方だと思う。生の社会の状況や課題が分かる。

ただし、漫然とやっても意味がないので、目的やテーマをはっきりさせて呼ぶべき。例えば、京都には京都学、奈良には奈良学という講義がある。福井では福井学として福井のことを学んでもらう目的であるなら、永平寺の人を呼ぶのもよいと思う。県外出身の学生に福井の文化や歴史、自然を伝えていくことは大事である。

実際には、様々な問題が生じる。例えば、単位認定講座なら誰が認定するのか、講師料の基準をどのように考えるのか。講師料の基準については、法人で判断し、柔軟な経営ができるようにすれば、もっと活性化していくのではないか。

(委員) 個々の教員が1年間どの程度仕事をしてきたのか、公開はしているのか。そのような情報を発信すれば、企業からこの教員と組んで研究をしたいとか、この教員のところに社会人が勉強に行こうとか、学生がこの教員に学びたい、という考え方が生まれることが期待できる。

また、こうしたことについては、昇進や昇格等の人事面でフェア

な評価ができるようになる」とよい。

(委員) 学長裁量によるプロジェクト研究については、リーダーシップを持って進めてもらうのが最も良いが、教員に提案してもらうことも大事である。個々の教員は、プロジェクトや産学連携をやっていると思うが、大学全体として、このようなプロジェクトをやってみようという提案があるとよい。例えば、個々の教員や学生から、少なくとも2年に1回ぐらいは提案をさせるような仕組みがあってもよいだろう。

(委員) 中期計画には、全学共通の計画と、学部ごとの計画があるのではないかと思う。これは分けて考えることはできないのか。生物資源学部と看護福祉学部とでは目指すものは違うはず。学術教養センターや地域経済研究所とも当然違ってくると思う。今の例では全て含まれているため分かりにくい。

また、目標を数値で表すのが難しい部分は仕方ないが、表せるようなところはもう少し数値を入れてもよいのではないか。

(委員) 今後の法人の人事権についてはどのようなになるのか。

(事務局) 人事権は、すべて法人が持つことになる。最終的には理事長が権限を持つこととなるが、教員については、教育研究の特殊性という観点から、学長の申出に基づき決定することとなる。

現状は、県庁と相談しながら人事を進めているが、法人化後は、法人だけで決められるように変わる。

(委員) これまで、教員の任用については伝統的に教授会がその権限を握ってきた。この仕組みが機能する場合もあれば、まったく機能しない場合もあった。もっと効率的な方法がとれないか、国立大学でも試行錯誤している状態である。県立大学でも今は教授会の権限か。

(事務局) これまでは、教授会が実質的な決定権を持っていたが、法人化後は、理事長、学長がリーダーシップを発揮できるようにしたい。名実ともに、理事長、学長が権限を持つ仕組みを目指している。

(委員) 国立大学でも国立大学法人法では教授会の規定がないが、学校教育法には規定が残っており、位置付けがあいまいである。法人でよく議論し、きちんとしたものを出したほうがよいだろう。

人事については、分野によってプロモーションの方法が大きく異なる。例えば、経済学の分野においては、国際的なアカデミックマーケットが確立しており、レフェリー付きのジャーナルに何本出すという国際的な標準ができています。日本からも国際的な大会に雇いに行く。これに対し、政治学や行政学の分野等人を雇える大会のようなマーケットが確立していない分野については、インフォーマル

な方法で情報をつかみ、人材を確保しなければならない。

いずれにしろ、人事を進める仕組みを法人できちんと決めていくことが重要である。惰性で教授会でやっている则追いつかないこともある。典型的な日本の古い大学だと、選考委員会ができて、何人かの候補者をあげて、その業績を読み、議論して、教授会に上がってくるまでに最低6ヶ月くらいかかる。ところが、先ほどの国際的な大会だと、オファーから2週間くらいで結論を出さないと、他に取られてしまうことがある。

(事務局) 現実として、県立大学でも、教員公募を行うと学部によってかなり差がある。経済学部などは応募が多数来るのに対し、看護福祉学等は適切な人材を探すのに苦労したりする。採用を1年に1回と決めていると、臨時の教員を取らないといけないこともある。柔軟なやり方を他事例から学ぶなどして、実質的なやり方を作り上げていきたい。

(委員) 経験則的には、学長と学問分野ごとの副学長を中心に、チェアマンにかなりの権限を持たせて探すが、一番よい方法だと思う。その人が日ごろから教員の意見もよく聴いて吸い上げておくことである。

(委員) 理事長と学長の役割分担についても早く確立したほうがよい。理事に指名された人が1年に数回くらい大学に呼ばれても、大学のことはよく分からない。理事会の中心となるメンバーは、常日頃からミーティングを行い、大学のことをよく理解していることが大切である。

また、先に話題になった謝金の基準については、大学らしい基準を法人で考えてもらってはどうか。90%は基準に従い、残りの前後5%は基準外で決められるような仕組みであってもよいと思う。その人でないといけないような場合もあるだろうから、一部は裁量で決定できることとし、裁量で決めた者が責任を持つという作りがよい。

(事務局) 法人化後は役所ではなくなるので、経営上必要な仕組みはどんどん取り入れていきたい。

(委員) 学生との連携という面についてはどうか。学生が考える仕事づくりの芽が企業とうまくいくと、その学生は起業家になっていく。学生も面白い考えを持っており、シーズもある。

(事務局) 中期目標上も、学生生活の幅広い支援という項目を置いている。委員が指摘された視点からも、大学側に計画案を検討してもらいたいと考えている。

(委員) 最近は起業を志す学生も多い。現在、そういう学生を支援する制度はあるのか。

(委員) 福井高専にはそのような制度があるようだ。

(事務局) 最近、大学へ行くのがもったいなくて、早く社会に出たいという人もいる。学生のそうした力を生かさなければならないと考えている。

(委員) 外部資金の獲得についてはどのように考えているか。研究者もさることながら、事務部門も非常にアクティブで、どのようなリクエストがあるのかをつかんでいかななくてはならない。そのような事務職員を法人で計画的に養成されるとよい。県立大学の職員を雇いたいというくらいの職員を生み出すとよい。アメリカの大学には小さな大学でもインフォメーションスペシャリストがいる。短時間に情報を集めてきて教員と話し、プロポーザルの書類を作り、ファンドを集める。教授より給料が高い。残念ながら、日本にはあまりいない。

(委員) 県立大学にも交流センターという組織があるので、そこで外部との交流が図れるのかもしれない。

外部から資金を獲得して来ると、教員は非常に苦勞する。しかし、大学にとってはとてもよいことである。どこに、どのようなニーズがあるのか、コーディネートできるような人を置けば、すごく活性化する。

(委員) 民間の財団や国際機関には有能な人が多い。そのような人を福井に連れてくるとよい。

(委員) 日本では、専任のフルタイムの教授の給与についてはプロジェクト経費に入れられない、という慣習ができあがっている。外部から資金を獲得してきても、教員にとっては研究業務が増えるのみで、給与には何ら反映されない。

(委員) 国際的には、外部資金でフルタイムの教員を雇用する仕組みが一般的だから、日本でも原理的にはできるはず。こうした慣習は、福井で破ってしまってもどうか。専任教員の給与費をとってきた場合は、研究に専念し、授業を免除することも考えられる。浮いた人件費で、他の教員を雇えばよい。

(委員) 事務局全員をレベルアップして給料も上げるというのは無理だろうから、どこかを突破口として、例えば、外部資金を取ってくるポストについては、任期付きで年俸制で雇ったらよい。法人化した県立大学ではできるのではないか。

国立大学では、外部資金を獲得したら運営費交付金が減らされる。

そのような仕組みでは誰もやろうとしないだろう。

もう一つはマッチングファンドの方式。外部と大学とで折半する方法も考えられる。

(事務局) とりあえずは現状のままで移行するので、すぐにはできないが、法人化したら、少しずつそのような発想も取り入れていけると思う。

今は想定していなかったが、福井県に効果が及ぶのであれば、県が交付金に上乗せする方法も考えられる。

(委員) 福井の女性は地元で研究等をしたいと思う傾向が強い。そこで考えたいのは、育児の支援や、結婚、出産の際にそれまでのポストが確保されるなどの仕組み作り。また、月に1回でも有名な人の講義が聞けるようになると、女子学生も集まるし、女性の社会人も県立大学に行くようになる。女性について、もう少し力を注いでもらいたいと思う。

(委員) 県立大学の学生の男女比はどのくらいか。

(事務局) およそ半々である。

(委員) 職員についてはどうか。採用面接等をしていても、女性は能力が高いと感じる。

(事務局) 県の採用でも女性の方が能力が高いと感じる。

(委員) 事務職員の採用でも、職員と教員の両方で面接して選ぶというのも面白いかもしれない。教員組織でも異質なものを少し入れておくというのはどうか。少々の居心地の悪さを計画的に作るということ。アカデミクスだけの大学になると、学部・学科間の争いになる。

(委員) 理事会と教学との関係もうまくいっていない例が多い。お互いのことを分かっていることが多い。理事会の中心メンバーは、事務局長も交えたミーティングを月2回程度は行い、大学のことをよく理解しなければならない。これによって、大学には、理事会を取り込んだという意識が生まれ、理事会には、大学の学問的な部分に対する参加意識が生まれる。

(委員) 今後、評価委員会は毎年評価を行うこととなるが、その際はどのように行うこととなるのか。計画を実現した、しないで評価するのか、もっと質的な面を評価するのか。中期計画の項目にも影響してくる。

(事務局) 実際の評価は、平成20年度から行うことになるが、平成19年度中に、評価委員会で、どういう基準で評価するかについても審議してもらおうことになる。

(委員) 評価というのは、どこも手探りでやっている。大学も県庁も、くれぐれも評価疲れに陥らないよう気を付けてもらいたい。

(事務局) 次回は、3月に開催し、引き続き中期計画と法人役員の報酬などについて、審議していただく予定。時間や場所については、別途調整させていただきます。