

平成25年度 第6回 経営協議会議事概要

日 時 平成26年1月20日（月）15:00～16:40

場 所 特別会議室

出席者 別紙のとおり

本学の活動状況について

学長から、議事に先立ち、前回会議以降の「本学の活動状況」について、資料に基づき、報告があった。

報告事項

1. 平成26年度国立大学法人運営費交付金等の内示について （報告事項1の別紙）

理事（総務・財務担当）から、平成26年度の国立大学法人運営費交付金及び平成25年度補正予算による施設整備費内示について、資料に基づき説明があった。

学外委員から、以下のような意見があった。

「学長のリーダーシップの発揮」をさらに高めるための特別措置予算については、是非学長にリーダーシップを発揮してもらうためには、獲得しないといけない。本校そのものが、一丸となって対応すべき事である。

学長から、「学長のリーダーシップの発揮」に関する予算については、改革の実施に対して措置されるものなので、何らかの策を検討しないといけないと考えている旨、発言があった。

意見交換

1. 本学の将来の方向性について （意見交換1の資料）

学長から、昨年12月に公表された中央教育審議会大学分科会組織運営部会がまとめた「大学のガバナンス改革の推進について（審議まとめ）」について、資料に基づき説明があり、「大学のガバナンス改革」等をテーマに本学の今後の方向性について意見を伺いたい旨、発言があり、以下のような意見交換を行った。

（「学長のリーダーシップの発揮」をさらに高めるための特別措置予算について）

学外委員から、以下のような意見等があった。

- ・「学長のリーダーシップの発揮」をさらに高めるための特別措置予算というのは、例えば宗像市における小中高の一貫教育や、それに英語教育を組み込んでいくことに教育大学が実践的に人材を派遣していくようなことも対象になるのか
- ・地域と連携して教育力をアップするような意義のあるプランを立ててもらいたい

理事（総務・財務担当）から、そういうことについても含むように持って行かないといけないと考えている旨、発言があった。

(大学改革プランについて)

学外委員から、文部科学省が作成した資料に全国大学の改革事例、特に教育分野の中に本学の名前がないことが残念である旨、発言があり、理事（企画・教育研究・附属学校担当）から、次のような発言があった。

教員養成系大学（特に西日本）においては、改革事例がほとんど載っていないと言うことは、本学が何らかの改革を行えば目立ち、生き残る余地ができるとも言えるので、それをまず教職員には意識してほしい。

また、現在、学長が温めているいろいろなアイデアを、是非実現させたいと思っている。

(学長選考について)

学外委員から、以下のような意見等があった。

・改革事例の中には、学長選考会議が候補者を募り、意向投票も行わずに評価をして学長を選考する仕組みを構築している大学がある。本学ももっと早いタイミングで、今の大学のスケジュールに沿って、学長選挙の在り方そのものを、見直すべきだったと感じている。次期学長任期中には、早急な見直しと、学内への徹底をやっていただきたい。

・学長選考会議は、長年かかって今のルールができていたのであり、今回はそれに則って実施する外ないと思った。しかし、修正すべき箇所があるとは皆さんも感じていると思うので、改めて新年度には検討が必要かと思っている。

監事から、以下のような発言があった。

学長選考方法については、監事としても規程の改正が必要だと考えている。しかし、学長選考に関する規程については、学長にその改正権限があるわけではなく学長選考会議自らが定めることになっているので、この度の学長選考に関する混乱の一因が意向投票制度にあるとするならば、学長選考会議で、より良い選考方法を議論いただき、意向投票も含めた様々な学長選考に関する規程の見直しに着手いただきたい。

(大学のガバナンスについて)

学外委員から、以下のような意見等があった。

- ・学長のガバナンスばかりが強調されているが、それが発揮されるため重要なことは大学全体、教職員の意識改革である。グローバル化においても同様である。
- ・単なる意識改革というのでは、各教員が思っている大学のイメージや将来性に関する展望などにばらつきがあり、実際は何も生み出さないのではないか。
- ・意識改革がなぜ求められているかと言えば、①恒常的な少子化、②恒常的な国家財政の赤字、③社会のグローバル化に対応した大学教育が提供できていないという事が挙げられる。それに耐えうるような教育をするという事を共通認識としてスタートしなくてはならない。恒常的に100年先もこの大学が生き残る保証などないという危機感を共通化しないとイケない。
- ・この大学は、陸の孤島で遅れている。全教職員を挙げて大学として一つの事業、何かをやり遂げたことがないのではないかと感じている。価値観の投げつけ合いではなく、まず宗像市

の行政との協力による教育の推進であるとか、一つでも全学的にやれば得るものがあるのではないか。

- ・国のやり方が中途半端だった。強権的なものがやっぱりいる。意識改革という言葉はよいが、教職員の意識改革という形ではなかなか進まないの、やはりガバナンスしかない。あるいは、外部委員を十分利用しなければならない。
- ・ガバナンスの強化をおそらく今の体制で実施するのは難しい。
- ・学長のガバナンスの強化について、教授会の権限を弱めるためであるという矮小な議論をするのではなく、前向きにどうやったら教育大学の独自性を発揮させ、差別化して、全国的になくってはならない大学との評価を得ることが出来るか、そういう価値観を共有しなければならない。そのためには、抽象的な議論ではなく、具体的目標を持ち、事業の実行により大きな理解が進むのではないか。
- ・将来計画委員会、(教員採用率向上の)運動本部を作ったらどうか。歴史的に見ても専門大学としても、本学が私立大学に脅かされている状況はおかしいし、この運動目標を掲げることに異論が出るはずがない。

理事(総務・財務担当)から、以下のような発言があった。

法人化後、「国家公務員法」という縛りだけなくなり「教育公務員特例法」の趣旨だけが残ってしまい、国立大学法人は遅れてしまっていると思う。

学長から、以下のような発言があった。

ミッションの再定義に当たり、12月の決定を待っている、2年間での実施は難しいと言うことで、9月から幹部職員によりどのような改革を行うか素案として策を練り、今週、教授会の意見聴取を行う予定で進めているところである。端的には教員採用率を向上させなければ、大学が生き残れないとの危機感をもって取り組んでいる。

理事(国際交流・社会連携担当)から、以下のような発言があった。

やはり法人化時に教育公務員特例法時代の規程を焼き直しただけの状況があり、法律や規則が変わらない状況で学長のリーダーシップを発揮するのは大変なことである。

学長のリーダーシップは、役員を始め教職員のバックアップがあってこそであるが、共通理解のための共通基盤がなかなか作れないところがあり、学長説明や研修等で学内教職員を全員集めようとしても、様々な行事、授業などでなかなか集まるのが難しい。

自治体職員は、議会という厳しい意見を言われる場があるが、大学教職員には、そのような場がない。学長等役職者は、文部科学省などから厳しい意見を受けるが、中々それを教職員に伝える方策がないことが大きな課題である。そのため、COC(地の拠点事業)を実施することで、具体的に地域の方々からの声を教職員が直接に受け取る効果もあるのではないかと考えている。

事務局長から、以下のような発言があった。

私も含め国立大学の教職員は緊迫感が欠けていると思う。現在の国立大学が置かれている状況を正確に認識し、把握して動かなければならない。

また、個々の教職員が、福岡教育大学の看板を背負っていないのではないかと思います。自分たちの生活を支える自分たちの組織を支えていくために、どうすべきか、誰かにやってもらうのではなく自ら企画立案するように意識改革をしていかなければならない。

監事から、以下のような発言があった。

本学で、ガバナンスができない一因は、教員の勤務評価をやっていないことがある。何度か監事指摘を行い、若干変わってきているが、一般の民間企業からしたらあのようなものは勤務評価に入らない。根拠が全くないまま優秀者として給与の上乗せをしているのは不当利得である。これについては、文部科学省や会計検査院の会議でも意見を言っているが、何ら対応がないので、本学から始めてほしい。勤務評価をやることで、「学長のリーダーシップの発揮」に関する予算を獲得するしてほしい。

学外委員から、以下のような発言があった。

- ・教育目標を作るためには、なるべく全学的な討議をして、全学的な方針を決めていくことが大事である。この大学では、言いたいことは何を言ってもよいという前近代的な所があるが、皆がこの大学により家族を養い、かつ大学を発展させていくという共通の目標があるのだから、お互いに自制して議論するのが常識である。
- ・大学の教員というのはそれなりの知識、見識、経験があつて偉いんだと思ってきたけれど、経営協議会委員となり、いろいろなお話を聞くと、そういう側面だけではなく経営という視点から見ると、どうしても改革の抵抗勢力になっていたり、人間としての倫理観というか論理観に課題を持っているところもある。

しかし、やはり大学で民間企業のような運営を100%徹底することは無理がある。それでも大学が改革を求められている中で、いかに意識の共有化を図り、改革を進めるかを考えると、まず、愛社精神が必要ではないかと考える。

企業においても、従業員一人一人が、将来の企業の形、夢を持って、こんな企業で能力を發揮して、世間からこう思われたいとかいうことを長年継続して行って今の会社がある。自分の会社に対しての誇りが、最後にブランドになる。福岡教育大学も、この大学をまずみんなが愛すること、よい大学にしたいという熱意を持ち、活動をして、どんどんレベルが上がってくれば、誇りが持てるようになるし、中の人が誇りや自信を持ってやっていると、必ず外部の評価は上がるもの。それが教員就職率の向上に繋がることもあるだろうし、地域社会に対する発信となる。よい教育を受けた学生が、社会でさすが福岡教育大学出身の先生は良いという評判がどんどん広がる。これが、目指す意識の共有化ではないか。

教授の人事評価や業績評価といったツールはいろいろあるが、やはり教育の場、大学は我々のような民間組織とは、違うところがなければいけないと思う。教授一人一人が独立した専門家であり、社会に対して発信していけるような教授がいるから、やはり大学は存在する。これは民間企業と絶対に違うところだと思うので、そういう教授一人一人の意識を、学業の世界とマネジメントの世界と両方どうやって理解してもらおうかという努力をしていただきたい。

- ・学生による授業評価によって、多少の学生の意見は入るのだろうが、人事評価・勤務評価は

必要だと思う。国立大学は、やはり予算の執行に関しては甘いような気がする。ある私立大学では、教授の本俸は低く抑え、講義の都度、時間給のようなものを足して行って給料にしており、従事として決められていることをしてもらえば、外で稼いでもらって構わないというところをされているとも聞く。また、あるアメリカでトップクラスの大学の総長と会ったが、その印象は企業のトップようだった。そのような中で、大学の中だけで考えるのは、いかにも遅れていると思う。

- ・グローバル化にしても、日本でしかできないものはたくさんあると思うので、こちらから売り出すものを外に出していただきたい。

監事から、以下のような発言があった。

- ・本学は、学則に有意義な教育者の養成という本学の目的が規定されているが、学生不在の議論が非常に多いと感じる。
- ・九州唯一の教育大学として機能するためには、やっぱりアカデミックな研究実績と将来有意な教育者を育成するための教育指導に長けることが必要だろう。
- ・本学は、教員の構造が逆三角形になっていることが疑問である。教員が切磋琢磨し合う型としてはピラミッド型ではないか。教員には、自分のことだけではなく若手をいかにしてこの中に組み込んでいくかという視点が必要ではないか。

学長から、本日いただいた意見は、厳しい意見も含め、全て教職員に伝えなければいけないと考えており、後日に記録を作成し、学内全ての教職員に周知し、指摘に応じていくべきではないかと思っている旨、発言があった。

その他

1. 次回の開催日程について

次回の会議を、平成26年3月26日（水）13：30から、事務局特別会議室で開催することとした。

説明資料等

- | | |
|--------------|--|
| 報告事項 1 の資料 1 | ・平成 26 年度国立大学法人関係予算（案）の概要 |
| 報告事項 1 の資料 2 | ・平成 26 年度運営費交付金予算内示の概要 |
| 報告事項 1 の資料 3 | ・平成 26 年度予定額 特別経費事項一覧 |
| 報告事項 1 の資料 4 | ・平成 26 年度運営費交付金 予算内示の概要（福岡教育大学） |
| | |
| 意見交換 1 の資料 1 | ・「大学のガバナンス改革の推進について」（審議まとめ）（案）表 2 抜粋 |
| 意見交換 1 の資料 2 | ・「大学のガバナンス改革の推進について」（審議まとめ）（案） |
| 意見交換 1 参考 1 | ・福岡教育大学ミッション本文 |
| 意見交換 1 参考 2 | ・国立大学改革プラン（平成 25 年 11 月文部科学省） |
| 意見交換 1 参考 3 | ・国立大学法人福岡教育大学定員管理方針 |
| | ・平成 26 年度定員運用方針（平成 25 年 6 月 27 日役員会決定） |
| | ・国立大学法人福岡教育大学学長選考会議規程 |
| | ・国立大学法人福岡教育大学学長選考等規程 |
| | ・福岡教育大学教育学部長及び大学院教育学研究科長規程 |
| | ・福岡教育大学教育学部長の選考に関する細則 |
| | ・福岡教育大学教授会規程 |