

平成29年度第2回国立大学法人埼玉大学経営協議会議事要録

日 時 平成29年9月14日（木）13：27～15：07

場 所 事務局第1会議室

出席者 山口学長、佐藤理事、齊藤理事、渡邊理事、
内海委員、小川委員、佐々木委員、利根委員、平本委員

欠席者 奥野委員、土肥委員

陪席者 齋藤監事、小川監事、中林副学長、武井副学長、堀田副学長、
川又副学長、伊藤人文社会科学研究科長、市橋教養学部長、柳澤経済学部長、
細渕教育学部長、重原工学部長

○ 山口学長より、奥野委員、土肥委員が本会議を欠席する旨、報告があった。

○ 前回議事要録の確認

平成29年度第1回国立大学法人埼玉大学経営協議会議事要録（案）の確認が行われ、了承された。

○ 報告事項

1 平成30年度概算要求について

渡邊理事から、資料2に基づき、国立大学関係の予算として文部科学省から財務省へ平成29年8月31日に提出され、本学の要求額は機能強化分として192,784千円（対前年度比15,000千円増）であることと、平成30年度概算要求について説明があった。

次いで、山口学長から組織整備の要求についての補足説明及び来年度予算に採択されるべき項目について紹介があった。

※報告における意見等は次のとおり（☆学外委員、△学内委員等）

☆ 説明された研究により、現在、商品やサービスとして市場へ出回っているものはあるか。また、今後の埼玉大学の立場と事業化したときの利益について何処まで話が進んでいるのか。できれば利益が出て、埼玉大学初のベンチャーとして埼玉大学ブランドの企業が出てくると良いことなので、進めていただきたい。

△ 現在、まだ市場へは出ていないが目指している状況である。国の施策の中で、大学発ベンチャーが何度も強調されており、上手くいけば大学の利益となるが、ここで想定するのは利益ではなく、県内企業が活性化することを一緒にに行い、その際に製品化する場合に覚書等を結ぶが、その会社との状況によって変わると思う。しかし、大学としては営利を単純に目的にすることはできない。

☆ 例えばヘルスケア・イノベーション研究ユニットについて、スケジュール的に来年や再来

年の研究段階で公表できることはあるのか。また、Jリーグ運営会社と産学連携をおこなっているが公表できることはあるか。

- △ 今後の計画については企業との関係があるので明確には言えないが、企業と一緒にスケジュールを意識して行っている。また、Jリーグ運営会社との産学連携については、トップアスリートのブレイン（脳）の反応を調べて、どのようにアスリートとして機能するか、さらにはトップアスリートとして機能をどのように維持するかについて一緒に研究を始めている状況である。
- △ 今までは日本企業から研究費を日本の大学へは出さないことが多く、海外の大学へ出していた。その一つの理由として、日本では情報が漏洩していたことがあったためである。しかし現在は、研究開発以降、あまり情報を出さない契約で進めている。また、インキュベーション・スペースに関しても入室管理を厳しく行っているため、許可が無い者は、入室できない。質問のあったJリーグ運営会社との産学連携については、まだ、研究部分がメインとなっており、大学で研究している状況である。「ネットワーク構築、基礎研究、研究開発、試作、製品化、事業化」と進むに従って、企業と一緒に取り組んでいる組織の関わる割合が多くなっている。
- △ なかなか扱いに苦慮するところがあるが、情報漏洩等に気を遣って、閉鎖して研究していると大学は何をやっているのか分からないので、今年の7月5日に先端産業国際ラボラトリー開設一周年記念式典を行い、その時はインキュベーション・スペースを公開してオープンラボに来た方々には、活動内容を見学できるようにした。大学として上手く情報発信しながら、情報管理はしっかり行っている状況である。この1年半で実績を上げているため、より一層、埼玉大学の一つの特徴として進めて行ければ良いと思っており、先ほど言われた埼玉大学ブランドのベンチャーができれば本当に良いと思う。
- ☆ 資料に記載されている研究については、埼玉県からの内容の話ではないのか。大学と企業と独自に研究するものが、記載されているのか。また、研究ユニットは制度としてやるのではなく、企業サイドの動きがかなり強くなってこないと上手くいかないと思う。
- △ 埼玉県先端産業創造プロジェクトに関しては、資料に記載されている研究にはほとんど絡んでいない。メディカル・イノベーション研究ユニットに関しては一部関係しているが、埼玉県プロジェクトの研究期間は3年間である。資料に記載されている研究ユニットの中には10年以上お互い信頼しながら関係を継続しているので、研究成果が出そうな研究がある。また、最初の試作までは、大学の知恵等によって主に対応してきているが、今まで大学と企業が互いに信頼して長い間、時間をかけて一緒に歩んできたからこそ、成果が出たといっても過言ではない。
- △ 先端産業国際ラボラトリーのヘルスケアとメディカルの2つの研究については、多分に地域の特性を反映したもので、県や市の医療、健康プロジェクトにリンクしている部分がある。最後に紹介したドイツの国際連携については、さいたま市とさいたま市産業創造財団が関わっているため、地域との連携が重要である。

2 平成28事業年度財務諸表の文部科学大臣承認について

渡邊理事から、資料3に基づき、平成28事業年度財務諸表について、文部科学大臣から承認された旨の報告があった。

○ 審議事項

1 「国立大学法人埼玉大学年俸制業績評価実施要項」、「国立大学法人埼玉大学教職員年俸制給与規則の適用を受ける対象者について」及び「国立大学法人埼玉大学教職員年俸制給与等規則の適用を受ける教職員の基本年俸及び業績給の決定等の基準」の一部改正について

渡邊理事から、資料4に基づき、「国立大学法人埼玉大学年俸制業績評価実施要項」、「国立大学法人埼玉大学教職員年俸制給与規則の適用を受ける対象者について」及び「国立大学法人埼玉大学教職員年俸制給与等規則の適用を受ける教職員の基本年俸及び業績給の決定等の基準」の一部改正について説明があり、審議の結果、承認された。

☆ 実際に、業績評価が上がったり下がったりというのは良くあることなのか。また、年俸制の教員は全体の教職員の何パーセントくらいにあたるのか。

△ 制度開始時に、優秀な教員を対象にして年俸制対象者になるように勧めたため、比較的評価の良い教員が年俸制対象者になっているため、A評価の者はいなく、全員SあるいはSSとなっている。中には評価がSSからSになったり、SからSSに上がったりした教員もいる。年俸制教員は20名弱いて、全体の約5%にあたる。

△ 今のところ業績評価が2段階変動することはありえない状況である。やはり、業績評価の高い教員が年俸制へ移行したので、毎年、ある期間の評価をみると業績に変動はあるが、敏感に反映するのも如何なものかと思う。

☆ 年俸制教員の評価方法は、相対評価ではなくて絶対評価であり、全員S以上ということだが、現実的には、予算が足りなくなるのではないかと感じた。また、年俸制を始めて3年目だが、毎年評価が高く維持されている状況か。

△ 年俸制対象者の業績評価については、絶対評価であり、基本年俸は3年間変わらない。基本年俸1年分と業績手当1年分を合算した合計額を12ヶ月で割り、毎月の給与として支給しているが、明らかに前年の給与と比較でき、業績手当が落ちれば、給与がダウンすることがハッキリ分かる。また、まだ年俸制開始から3年目なので、年俸制対象者の業績評価はSかSSである。ただし、SSは限られた年俸制教員のみとなっている。SSSというのは国際的に非常に著名な賞などを基準にしているので、SSSを連続的に評価されることは、多分難しいと思う。仮にSSを維持した場合、今までは去年と同じ評価なので業績手当に変化がない給与体系だった。しかし、今回の改正では、高い水準を維持しているため、業績手当の評価を上げるようにしている。また、評価がSSから一段階落ちた場合は、落ちても高い水準にあるため、評価結果は現状維持とした。

△ 同じ分野の教員が何人もいれば相対評価にできるが、現在の年俸制対象教員は、全員違う

分野であり、相対的な物差しはなかなか作れない。例えば理系と文系を同じ基準で相対評価することはできないと思う。この点について、より良いものにするため試行模索していくことになると思う。本来の年俸制は、業績が良い者は良い評価、悪い者は悪い評価でマイナス査定すべきだが、埼玉大学の導入の仕方は、評価の良い教員が年俸制対象者となっている。プラス評価しか出ないため、財源について常に考えており、この状況で続けられるかどうか難しい。

○ その他

1 埼玉大学の最近の動向について

山口学長から、資料5に基づき採択されたJSTの事業の「ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ(特色型)」について説明があった。

△ 採択された事業内容は、女性教員を増やししながら、積極的に展開する事業である。目標行動計画として、女性教員採用比率を20%に上げること、女性教員の登用を特に6年間積極的に行いながら4人プラスαで上位職への登用を進めること、女性研究者の研究力強化を行うこと、女性ネットワークを構築して活用すること、ダイバーシティ研究環境の実現のためにライフイベントに配慮した職場・研究環境を構築していくこととした。また、埼玉大学独自の取組として、「戦略的ポストサイクルシステム」と、「学長賞」として自然科学系の女性科学者限定で「みずき賞」を設置した。さらに、「彩の国女性研究者ネットワーク」を構築して女性研究者育成を推進すること、子育て支援としてさいたま市の事業で「さいたまファミサポ@埼玉大学」を実施することなどダイバーシティ研究環境推進を行う。実施体制については、男女共同参画室の中にダイバーシティ推進オフィスを設置し、コーディネーターを1名採用して、学内の連携を行う予定である。

☆ このような事業計画を作成することは難しく、採択率が年々厳しくなる中、よく採択された。女性教員の採用では、学長裁量ポストとして2名あり、さらに女性教員の登用についても計画的になっている。女性教員の採用や、登用については、女性教員に特化した事業だが、ライフイベントについては、女性限定と書いていない点がとても良い。研究環境に対して各種サービスがあると思うが、女性限定ではなく、男女両方に提供していただきたい。

△ この部分に関しては、男女ともに現在も既に、例えば研究補助謝金を出していて、男性教員の方が多く応募しており、育児休暇を取得する男性教職員も、少数だが現れてきているので、是非とも彼らも含めて応援していきたい。

☆ 積極的に取り組んでいただきたい。女性の活躍推進は、女性研究者にとって大事であり、同時に生涯、女性の働く場としての組織の活性化、あるいは組織の在り方として望ましいように意識して組織全体が共有することが必要である。組織全体がそのように共有するための方法をもう少し積極的に考える必要があるのではないか。その一つのエフォートとしては女性が活躍している姿を少し分かりやすく身近なものとして積極的に提供していくことが組織にとっても、地域社会にとっても大事なもので、いわゆるアピールの場を上手く促進して

いただきたい。なお、例えば女性教員の採用や登用について、努力すれば実現できる目標設定をして具体的な取組等を決めている。目標を実現する手段やエフォートとして何が必要か、つまりネットワークが何なのかの洗い出しを十分行い、さまざまな工夫がなされている。ただし、何が課題となっているのか、全体としてどう対処するのか、分かりやすく可視的にしていく必要がある。その際に女性の立場になって考えると、研究や教育に、あるいはライフワークについて身近に相談できる人がいるのではないか。一般的にはメンター制度と言われているが、本学においてもメンター制度を充実させて、気軽に身近な人に対して積極的に相談し、その女性がキャリアを積めるような形を作っていくことが必要だ。また、このような具体的な取組や、教育課程についてはPDC Aサイクルを回していく必要がある。

自分を活かすような形で大学に入り、そして大学でいろいろな体験を積み、社会で生涯、活躍できるような業種に就き、そして社会で学び直しが必要になれば、大学に帰ってくるようなシステムが基本的に必要である。このようなシステムを作るためには、大学が中心となりコーディネートしながら、高校、行政、産業界、地域社会ともその都度、そして、様々な企業等も含めた団体を巻き込んだ形でシステム作りができないのか。女性活躍の推進は、正に女性の活躍によって社会が活性化し、より有意義な社会を作っていくという、国をあげて取り組んでいる政策なので、そのような女性活躍の場を広げ、充実していく活動を進める中で、先ほどの人達が育つようなシステムになるように繋がられないだろうかと思っている。

△ 後半は、かなり大きな話だが、これから実施する中の彩の国女性研究者ネットワークは、その小規模バージョンといえる。上手く拡充して行けないかと思っている。また、最初に先端産業国際ラボラトリーの説明をしたが、教員と企業人だけでなく、学生も入れて循環させることで、もう一つの例となり得る。今、社会と連携した大学の教育が盛んに言われているが、具体的にどうするか、かなり難しい問題である。

前半については、しっかりアピールすることの重要性を痛感している。例えば女性研究者の活躍をアピールするために女性限定の学長賞を設置したが、設置の際に上手く情報発信していくことが重要であり、また、目標達成の課題等の可視化の問題等についても、PDC Aにより改善していきたい。

△ 最後の学び直しだが、修士修了で経済的な理由などがあり就職したが、やはり博士号が欲しい者が、博士号を取るために、再び大学院へ入学するような循環もできて行けば良いと思っている。最初は小さなところから、少しずつ広げて行けば良い。しかし問題点として、女子学生の数の少なさがあり、それを増やすためには、最初に女性教員のケースをアピールすることが必要だ。また、子育てしている女性教員の中には、男性教員と比べて昇任や登用がワンテンポ遅れていくことがあると思うので、それも後押ししていければ良い。また、メンター制度については、記載されていないが、是非やりたいと思う。

☆ 女性教員の採用や登用について、これだけ突出して実施していく訳にもいかない部分については、教員数も含めて、活性化をどうするのか。実際に矛盾が出てくる部分があると思うので、実施しながら現状をどのように変えていくのか、もちろん、計画があると思うが、頑

張っていただきたい。

- △ 国全体の動向として、国立大学協会が文部科学省大臣に要望書を直接提出した。運営費交付金が、平成16年度の法人化以降、毎年1%ずつ減少しており、国立大学は非常に厳しい状況にある。その減額による影響の一つとして、35歳未満の若手教員が常勤教員の中で、減少していることがある。また、施設整備費補助金の拡充と、競争的資金の一つとして科研費の拡充と基金化の推進、外部資金として共同研究費や受託研究費等の間接経費を基盤経費の中に組み込むような運営ができるように求めている。現在、教育の無償化の議論が盛んに行われているが、来年度の概算要求では無利子奨学金の拡充があり、無償化は高等教育に関して全く触れられていない状況であるものの、議論は盛んに行われているように思う。国大協では、国立大学として重要な部分である大学院教育において博士課程の学生が減っているが、理由の一つは、ある程度の年齢にも関わらず授業料を払って研究しており、それが弊害の一つとなっているので、大学院生に対する経済的支援の充実が求められている。例えばRA（リサーチアシスタント）の経費の増額や、大学院に対する経済的支援の要求も記載されている。また、評価性資産を寄附する際の要件緩和も要望した。
- ☆ 運営費交付金の減額が続く中で、大学にとっての限界をもう少し明らかにしないと、大学が危機的状況では若手研究者も足らず、あるいは、人手や研究が十分進まないと言望しても、なかなか世間一般が納得しづらいところがあるのではないかと。また、競争的資金の在り方として、間接経費を増やすことは大事なことだと思うが、どうも競争的資金そのものが、国としてやりたい政策や、どうしても実現しなければならない事柄があるため、そこにかなり特化してきている印象がある。それは大学本来の在り方から考えたときに、大学として声を上げるような必要性がいずれ出てくるのではないかとこの印象を持っている。
- △ 大学毎に状況が違うので、埼玉大学として意見を持っておくべきだろうと承知している。結局、予算が少なくなったら少ない中でやりくりして、運営してきてしまった事実もあるので、運営可能と言われると非常に問題があるため、もう少し検討させていただきたい。
- ☆ 仰ることはよく理解できる。やはり埼玉大学として今後の大学の将来像・未来像を考えたときに、理想のビジョンがあり、そのビジョンを実現するために中期目標・中期計画がある訳だから、一般的に基幹経費として必要な予算を要求すべきだと思う。
- △ 論文数が伸びていないから大学はもっと頑張るように言われるが、国際的に日本の大学予算や研究予算を増やしても論文数が増えていない。大学と運営費交付金は今のままで良いというのであれば、別の考えがあるのかもしれないが、そのようなことは無いと思っているので、やはり、その様な状況の認識危機感が特に日本には足りないと思う。
- △ 今の話について、国会議員連盟において、国大協としてアピールする努力をしている。しかし、一般人には理解しにくい状況である。委員の先生方にも機会があれば、そういう理解をしたうえで、国立大学の現状を他の方にもお話させていただきたい。

2 次回日程（平成29年11月16日（木））

山口学長から、次回日程の開催時刻については、改めて各委員の都合を調整したい旨の連絡があった。

以上