

平成26年度第3回国立大学法人埼玉大学経営協議会議事要録

日時 平成26年11月20日(木) 15:40～17:10
場所 事務局第2会議室
出席者 山口学長、佐藤理事、齊藤理事、小見理事、吉澤理事
内海委員、小川委員、佐々木委員、土肥委員、福田委員
欠席者 塩川委員、中井委員
陪席者 佐藤監事、尾崎監事、吉田副学長、伊藤副学長、川又副学長、
高木教養学部長、細渕教育学部長、薄井経済学部長、坂井理工学研究科長、
鈴木理学部長、重原工学部長

○ 前回議事要録の確認

平成26年度第2回国立大学法人埼玉大学経営協議会(平成26年9月25日開催)
議事要録(案)の確認が行われ、了承された。

○ 経営協議会委員からの意見への対応状況について

佐藤総務課長から、資料2に基づき、経営協議会委員からの意見への対応状況について、説明があった。

○ 報告事項

1 科研費の応募状況及び獲得状況・比較分析等について

佐藤理事から、資料3に基づき、科研費の応募状況及び獲得状況・比較分析等について説明があった。

※主な意見等は次のとおり(○学外委員、●学内委員等)

●本学は機能強化構想を昨年立ち上げ大学改革強化推進補助金の交付を受けて強化を進めている。その状況下において戦略的研究部門に新たに15人の教員を採用した結果、その教員の申請数が多かったため、昨年度比で30件に上の増加があった。若手教員について、テニュアトラック教員の採用を始めて今年で3年目である。今回は若手教員の申請数が多くない現状だが、今後は戦略的研究部門の若手教員を含め採択率が上がるものと期待している。

○教員を新規採用する場合、テニュアトラック又は定年制とするかは大学が決定するのか学科が決定するのか。

●テニュアトラック教員を採用するかは大学が行っている。採用枠数は大学全体で決定し、実際の採用に関しては学科が行っている。

○テニュアトラックで募集すると文科省からの補助金があるが、それに採用枠があるということか。

●今年度から採用枠(平成27年度採用)は自主的に進めている。

●テニュアトラックの人数の設定は、5年後にテニュアを与えるとするとそのポストを保証しなければならず、その後の人事計画に大幅に影響を及ぼすので各部局の都合や、その分野の研究を伸ばすのかの戦略性を加味して部局からの要望を審査した上で全学で決定する。

○優秀な若手教員を集めて研究強化のため戦略性を持って取り組まれていた

きたい。

●戦略的研究部門に採用した15名の教員は40歳未満では12名が若手であり、その中の5年任期で再任が無しの教員は本学で成果を残し、次のキャリアアップに繋げてほしいことを前提に採用しているが当面この教員が活躍することを期待している。今後は一方のテニュアトラックをどのようにアジャストさせていくかが課題である。また、先程年俸制の話がありましたが、既に採用したテニュアトラック教員に年俸制に切替えるか調査したところ全員がNOであったが、新たに採用するテニュアトラック教員は年俸制を適用して採用することとしている。

2 平成25事業年度財務諸表の文部科学大臣承認について

小見理事から、資料4に基づき、平成25事業年度財務諸表について文部科学大臣の承認があった旨説明があった。

3 平成25事業年度における剰余金の繰越し承認について

小見理事から、資料5に基づき、平成25事業年度における剰余金の繰越しの承認申請について、文部科学大臣の承認があった旨説明があった後、その剰余金の使途については1月若しくは3月の本会議において報告するとの説明があった。

なお、山口学長から、今回の剰余金を含めて第2期中目標期間に生じた全ての剰余金は当該期間に使い切る必要がある旨説明があった。

4 埼玉大学の財務分析について

小見理事から、資料6に基づき、平成25事業年度財務諸表を基に医学系学部の無い総合大学（Hグループ、9大学）における業務費の内訳毎に前年度と比較・分析した結果について説明があった。

5 平成25年度に係る業務の実績に関する評価の結果について

川又副学長から、資料7に基づき、平成25年度に係る業務の実績に関する評価の結果について説明があった。

※主な意見等は次のとおり（○学外委員、●学内委員等）

○埼玉大学基金の活動状況を教えてほしい。

●活動組織として昨年度「埼玉大学基金室」を設置した。目標額5億円を掲げて本基金の目的である事業の実施に向けて努力しているが、今後は戦略的に活動していくことが必要であると考えている。

●埼玉県経済主要団体には本基金の説明を行いご理解、ご支援をいただいている。

○グローバル人材育成センター埼玉での活動状況を教えてほしい。

●先ずは本学としては3年前に文科省「グローバル人材育成推進事業」に採択されグローバル化を推進しているところである。一方、埼玉県においてもグローバル人材育成に力を入れている状況があったところ、文科省の地域と連携した留学支援に係る補助金を申請するに当たり両者の政策がマッチングしていたこともあり、埼玉県を盛り込む形で申請したところ採択されたこともあって連

携を強めている。グローバル人材育成センター埼玉自体は、埼玉県が設置している組織であって、本学は運営協議会の会員として参画している。本学として様々な活動を行っておりますが一例として12月には本学が主催する「市民と共に考える留学交流」と題する市民参加型のシンポジウムをグローバル人材育成センター埼玉の後援を得て実施することとしている。

○この大学法人の評価結果は予算に結びついているのか。

●予算には結びついていない。しかし、次期中期目標の運営費交付金の配分の在り方については、現在文科省で検討されている。また、産業競争力会議においても議論されているところである。現行では単純にこの評価で運営費交付金が変わるわけでは無いが、今後は、大学の機能強化の方向性を3つにカテゴリーに分けそれぞれの所属によって評価方法が変わるという違うスキームで評価されていくこととなる。その評価が運営費交付金に反映されることが予想されるがまだ検討されている段階である。現在、第3期中期目標を作成中にある中で、その配分の在り方が示されていないので目標を建てることについてクリティカルな状況にある。

○ 審議事項

1 平成26年人事院勧告に伴う教職員給与規則の一部改正について

小見理事から、資料8に基づき、平成26年人事院勧告に伴う教職員給与規則の一部改正について説明があった後、平成27年度以降に係る改正案は、本学の財政状況及び団体交渉等の状況を踏まえて、改めて3月の本会議に提案したい旨説明があった。次いで、種々質疑応答の後、審議の結果、今後の組合との団体交渉により修正があった場合は学長に一任することを認めて、原案のとおり了承された。

※主な意見等は次のとおり（○学外委員、●学内委員等）

●まずは埼玉大学の財政状況をご認識いただきたい。法人化後、10年経過し、その間本学は独自の機能強化プランを掲げ進めてきたが、今後より一層進めるためには、安定的かつ弾力的な財政構造の構築が必要であると認識している。しかしながら、今年度の光熱水費は25年度比で1億円の大幅な増、この度の人事院勧告を26年度完全準拠すると8千万増、27年度以降の地域手当増加分だけでも毎年の5.5千万円増が3年間継続、さらに消費税引き上げ8%で1億円増であり支出の増加がのきなみ生じている状況があるが、収入は増えない。運営費交付金の配分が不透明である中でさらに減る場合は財政の抜本的な見直しが必要である。このような認識の下、財政再建PTを立ち上げ検討し今年中に方向性を出すこととしている。このような状況の中、人事院勧告の対応は26年度と27年度を分けて対応することとし、26年度は完全準拠することとした。理由は、最近教職員給与は減る一方であるので、ある意味教職員のやる気を引き出すにはやれるときには完全準拠する。その後、財政構造を見直し運営費交付金の配分方法を踏まえながら、27年度の対応を検討するという事で時間をいただく。光熱水費増は各教授会に出向いて説明して構成員全員の理解を得て対応して行くこととしている。

○大学財政においては人件費が高いという構造的な状況がある中で今後検討すべきことは、大学の基本的であり重要な教育研究機能を発展させるためには

どの程度の人員が必要であることを明確に主張すべきである。

●財政再建P Tにおいて人件費の抑制の議論の中で最適な人員はどの程度かという意見があった。資料9の教員・職員の1人当たりの学生数は、86大学を比較して本学は非常に高い数字である。一方、私学の状況と比較すると教員については近い数字が見て取れるが職員の場合では私学の数字が非常に高いが、逆にいうと私学は職員の能力を開発して職員が大学を切り盛りしている状況にあるのでそのしくみを参考にすべきであると考え。財政再建P Tでは教職員の仕事の仕方や業務改善、職員の技能開発(S D)の検討を進める。本学は少ない教職員数で維持しているが、反して非常勤数が多いため人件費が嵩んでいる構図がある中で、本学の規模での最適な人員数の設定は難しい。

○様々な学部によって違いがあり一概に難しいが、それぞれの学部について比較すればある程度の人員数の傾向が整理できるのではないかと。やはり国立大学は研究機能が重要であり強く求められる。

●本学としては大学改革機能強化構想の中でまずは研究力強化に対応して学内の人的・物的資源を集約して15人の教員を補助金で採用(将来は教員ポストを充当)したことは教員の最適配置を行ったと考えている。

○光熱水費が大幅に増加している状況のなか、省エネ化を進めては如何か。また、人件費を下げた宇都宮大学、静岡大学(資料6)の何らかの情報があれば教えていただきたい。

●静岡大学は、外部資金獲得による業務費が増えた状況がある。宇都宮大学は、教職員を減らした状況がある。

●光熱水費は使用量の増加ではなく、単価アップが要因である。○(土肥委員)電化製品は10年経過すると相当のエネルギーがかかるので、更新により省エネ化が図れるのではないかと。また、研究棟毎に光熱水メーターを取り付けて省エネの啓発をしていくことも考えられる。

●研究棟毎のメーター設置は無いが一定の研究棟をまとめた変電室毎のメーターを設置しているので使用量をグラフ化して示しているところである。電気機器の更新は7割程度進めた状況である。

○ 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9に基づき、埼玉大学の最近の動向について説明があった。

※主な意見等は次のとおり(○学外委員、●学内委員等)

○博士課程を修了しても必ずしも社会的需要は高くない。従って博士課程修了者が社会で活躍できる場がないということが実態であるがこのプログラムが発展してリーダーシップを発揮できる人材が養成できるよう成功させていただきたい。文理融合型教育の実践については学部学生からの教育が必要であると考え。やはり様々な課題に直面して解決するには総合的判断が必要であるため文科系、理科系の分け方そのものが時代に合わないので学部段階から取り組んでいただきたい。

●県の企業の方を教員として呼び出すのと同時に、本学の普通学生がインターンシップに出向き(双方向コミットメント)、その結果が就職に繋がる。ド

クターを取りながら企業に就職させるという仕組みを考えている。

●理工学研究科は学士－修士課程の6年一貫教育とするので課程に多少の余裕が生まれるので、それを利用して人社系の素養を盛り込みたい考えである。

○教員養成学部が一番の問題は、卒業した学生が社会性を兼ね備えることや人間性の豊かさを育む教育を行う必要があると考える。そのためには教養教育を教員養成学部の課程に重きをおいたカリキュラム改革を進めていただきたい。

●アクティブラーニングを学内全体として実践している。

●教育委員会からも特にコミュニケーション力について指摘を受けている。現在、27年度に向けたカリキュラム改革は大幅に終わっているところだが、教員養成推進室を新たに設置し校長経験者や教職指導員を活用して教員に求められる能力・資質について検討し応えて行きたいと考えている。

- 次回の開催は、平成27年1月15日であることを確認し開催時間については、後日調整することとした。

以上