

## 平成 25 年度 第 4 回 経営審議会 会議録

日 時 平成 25 年 12 月 17 日（火）午前 11 時 15 分～12 時 45 分  
場 所 大阪赤十字会館 301 会議室  
出席者 【外部委員】  
生野委員、上山委員、大嶽委員、土屋委員、野村委員、矢田委員、吉川委員  
【法人委員】  
西澤理事長、柏木副理事長、桐山理事、宮野理事、安本理事、石河理事  
【オブザーバー】  
水田監事

### I 議 事

#### 【前回会議録の確認】

#### 【審議事項】

- 1 平成 25 年度業務実績の進捗状況について  
理事長及び大学改革室大学改革担当課長から説明があり、意見交換を行った。
- 2 平成 26 年度予算編成方針及び人事方針の考え方について  
理事長から説明があり、意見交換を行った。

#### 【報告事項】

- (1) 給与制度の改正について  
法人運営本部職員課長から報告があり、意見交換を行った。

### II 主な意見交換内容

#### 【審議事項】 1 平成 25 年度業務実績の進捗状況について

(外部委員)

参考資料は非常に詳細に書かれていて、昨年度より、大分チェックの精度も上がっていると思う。しかし、基本的にマルばかりである。中には二重マルもあるが、そもそもこの種のものがほとんどマルであるというのは、制度設計がおかしいか、評価が甘いのか、統計的に言うとどちらかである。

具体的に気がつくところを述べると、63-3 番、年度計画では教員組織と教育組織を分離すると書いてあって、達成水準・数値目標では、25 年度中に分離というふうに書

いているが、取組実施を見ると、これは検討中という感じである。「調査に着手する」と書かれている。これは、マルとは言えない。見込みも含めての自己評価ということであろうが、これについて状況を説明いただきたい。状況によっては、これはマルにはできないのではないかと思う。

それから、66番である。人事制度、人事給与制度の見直しということであるが、これももともと目標自体が、具体的制度設計を行うというふうに一応書いてあるが、できているのかというところがちょっと、この取組実績を見てもよくわからない。「調査しています」という程度にしか見えない。普通に読むと、間に合わないのではないかという感じがする。このあたり、非常に重要なテーマであって、実際のところどうなのか。本当にマルなのかというところを聞きたい。

(内部委員)

63-3については、当初、教員組織と教育組織を分けるのに研究院というものを設けるという形で、教育組織を独立させた形で分離しようと考えていた。しかしながら、中教審での議論を見ていると、大学院の中の教育組織の部分と研究部分を分離して、研究部分がいわゆる教員組織の主体になって、大学院も教員組織は教育組織の方に入るといような、当初想定していたものと違った考え方になっており、府立大学ともディスカッションをしながら前へ進めていこうと考えている。なので、確かにこれは三角の方が正確かもしれない。

(事務局)

66番については、現在、他大学の状況を調査し、本学の教員の給与体系が他大学と比べると年功型が色濃いものになっていることがわかったので、若年齢層にもう少し手厚くなるような制度になるよう、組合とも協議を行っている。年度末までに、一定の制度設計を行っていきたいと考えている。

(外部委員)

それでは、マルでいいということか。

(事務局)

そのように見込んでいる。

(外部委員)

教員組織と教育組織の分離は、案ができた後、その次の実施の段階では文科省交渉があるので、難しい。なので、案ができていくかどうかポイントである。要するに仕分けができるかという部分であるが、できていないのではないか。

(内部委員)

まだ、できていない。

(外部委員)

分離の実施は、教育組織の再編になるので、文科省交渉事項になり、実現は難しい。PDCAの回し方については、早く仮評価を行って、可能ならば年度中、正式なものは

次年度の計画に反映するという部分を指摘していたが、その方向で進んでいると評価している。全体としてはかなり進んでいるという感じがしており、その点は非常に評価しているが、個別のところでは、改善すべきところがある。

一つは、16番である。要するに、教育の質の改善で、今回、第2サイクルに入った大学評価で不可欠のものとして提起されているのはCAP制とか、GPAとか、成績評価方法を開示するとか、こういった点について実施したということであるが、ほとんどの大学が当たり前に行っているものもある。CAP制も全部やっているということであるが、小規模の大学では全学部ですべてやっている。CAP制以外の、大学全体での教育の質の改善というのは、どうなっているのか。GPAは、商学部だけというようになっている。計画全体の中で、かなりポジティブなことを一生懸命やっているけれども、当たり前の最低水準のところをやれないのか。

もう一つ、いわゆる国際交流の中で、留学生がかなり増えているということで、これはかなり高く評価できると思うが、グローバルコミュニケーションコースは、対象は30名くらいか。

(内部委員)

30人である。

(外部委員)

計画で言うと5番のところである。あまりにも規模が小さいのではないかと思う。全学部で30人というのは、目標が小さい。

(内部委員)

CAP制やGPAについては、私も全学部を回り、CAP制についてはそれぞれの学部の特性というようなものがあるということを確認している。GPAについては、全学的にこれを導入した。商学部だけ、GPA以下は卒業させないということであるが、他の学部については、そこまでまだ考えていないということである。

(外部委員)

それは、やっていない大学の方が少ない。必ず次の評価の時に、とことん指摘をされる。慌てて各学部に改善要望をしてやっても、ほとんど効果はない。学長命令で、一気に進めてしまうのがいい。

(内部委員)

あと、CAPについても、それぞれ各学部にカリキュラムポリシーもあるので、それに沿った形でつくっている。

(外部委員)

一番大きいのは、成績評価の明示である。

(内部委員)

これは、シラバスに書いてあるところもあるし、一般的な部分で書いてあるところもある。

(外部委員)

導入については、教員が嫌がっているところがあるので、そういうことのないようにしていただきたい。

(内部委員)

もう一つの、グローバルコミュニケーションコースについては、これは今、試行段階であり、トップのほうを上げるということを目指している。

(外部委員)

1 学年、学生数はいくらか。

(内部委員)

1,400 人である。

(外部委員)

30 名で試行なのか。ある一定の段階で、一気に一桁上がるということか。この程度でグローバル人材といたら、少し物足りない。

(内部委員)

あくまでも最初のステップということで、今、検証中のものである。

(外部委員)

76 番であるが、各学部・研究科で外部評価等の活用をはかると書いていて、目標そのものが全学部研究科であるのに、右のほうを見ると、法学部の話、法科大学院の話だけになって、マルになっている。全体的にはどうなのか、そもそも法学部だけがやったという話になってしまっている。これは羊頭狗肉であると思う。

(内部委員)

これは、各研究科で何年か毎に定期的にやっているところがいっぱいあり、昨年度は、例えば都市健康スポーツ研究センターは外部評価をやり、たまたま今年度はロースクールの外部評価をやったということである。

(外部委員)

これは、何年置きにやるのか。

(内部委員)

ロースクールは5年置きである。各研究科は、それぞれ自主的にやっているのだから、研究科ごとに、例えば5年なり、6年に1回というような形でやっているところもある。ないところもある。

(外部委員)

それでは全然、学内の実態が把握できていない。そもそも、こういう計画については、来年、抜本的に実態調査をした上で作り直す必要がある。それから、この種の外部評価というのは、最低でも3年に1度は当たり前ではないだろうか。他大学の場合の事例も含めて、これは徹底的に実態調査をして、あるべき姿と目標水準というのを大学として決めるべきで、学部で何か好きなようにやっていますということは、これはもうバツではないか。左に書いてある目標達成水準を前提にすると、私は、これは到底マルだと

は思わない。ここで逃げたいのであれば、「等」で逃げるというのを中期計画の一番に書いたらどうか。そもそも何が大事だと思っておられるのか。あるいは、やらなくていいと思うのであれば、計画に書く必要がない。

(内部委員)

各研究科部局ごとに、自己評価の点検はやっている。

(外部委員)

7年に1回、大学として認証評価を受ける。それは、各学部の評価を積み上げて、大学の評価になる。今回の計画について、その中での位置づけを考えないといけない。法科大学院については、また別の法律で、専門職大学院については独自に評価がされるので、たまたま行っただけのことである。それを計画の中の、各研究科の評価の中に入れたという、事務局は上手く書いているが、全く別の制度のものである。

認証評価は、法的には7年に1回であるが、6年間で中期計画だから、6年に1回やっているところはやっている。その一環として、学内で各研究科の評価を3年に1回やっていくという話なのか、学校教育法を改正する前から各研究科でやっているものもある。それをそのまま続けた話なのか、その位置づけがよくわからない。

(内部委員)

今のスタンスで言うと、後者の方である。従来からやっていることを続けている。

(外部委員)

それと、認証評価とはどういう関係があるのか。

(内部委員)

認証評価は別である。

(外部委員)

普通は、認証評価に向けて、各研究科で自己点検評価をやるということなので、それをわざわざ別個にやるというのはなかなかいいことではあると思うが、作業はかなりきつくなる。要するに、自主的にやっていた評価と、認証評価と法人評価について、上手く整理されてない。

(内部委員)

ちょうど、27年度に認証評価ありますので、そこに向けて整理していきたい。

(外部委員)

依然、逃げておられていると思う。この年度計画には、認証評価のあるなしは関係なく、各学部・研究科が外部評価を活用して行くと書いてある。なので、最後の言葉自体が全く決定的な逃げである。

(内部委員)

達成水準のところ、認証評価実施に向けての検討というふうに書いているので。

(外部委員)

年度計画ができたかどうかで、自己評価を行う。達成水準に書いたことを追うだけで、自己評価とするのか。

(内部委員)

基本的には、年度計画の具体化として達成水準がある。

(外部委員)

これは三角ではないのか。理事長、いかがか。

(内部委員)

研究科の外部評価は、やっているところは年度単位でもやっているが、要は実態調査ができていないので、そこから始めなければならないと思う。

(外部委員)

評価、評価といって、みんな、もう評価のために作業に追われている。これ以外に授業評価があつて、教員評価がある、だから、評価すればマルというわけにはいかないということである。徹底的に評価活動を整理して、その上で必要な評価に注力する。授業評価、教員評価をきっちりと位置付ける必要がある。大きなのが認証評価で、それとは別個に各研究科で独自に外部評価やりましょうと言つたつて、大変である。認証評価と法人評価をしっかりとやって、その中で教員評価もやるというように整理すればいい。抵抗が強いのは教員評価なので、それをきっちりと位置付ければ、大体優秀な職員と教員のスタッフなので、体系化ができれば、すぐにできるだろうと思う。

(外部委員)

そういう意味で、75番、76番、これは教員活動点検評価を実施すると書いてあるので、やればマルであるが、今の矢田委員の指摘の趣旨を踏まえると、過重負担にならないように、かつ、全学部においてもれなくやるべきことはやると。そういうことがちゃんとできているかどうかが大変である。制度の見直しとともに、75番と76番は実態評価と、場合によっては制度の見直しをするべきではないか。

それで、今年については、三角は三角ということで、全ての方法についてきっちりともう一回見直すべきだと思う。他にも私が見ると17個、実はこれは三角だと思うものがある。きょう1日で、時間がないので指摘はしないが、全体に極めて甘い自己評価である。

今の部分に関して、15番の授業評価についてであるが、これも各学部・研究科が本当にちゃんとやっているのか。かなりやっつてはいると思うが、本当に全部がやっているのかという点検をするべきである。それから、過去に議論したことがあるが、この授業評価の結果を本人だけにしか通知しないというのは、他大学では見られないやり方である。全教員に公開するのが当たり前であるし、学生が授業を選択するときの参考のために、学生にも公開する。普通はそこまでやるが、かたくなに市大は抵抗している。この計画では、公開するとまで書いていないので、マルか三角かという議論にはならないが、評価制度の見直しというときには、評価結果の公開というのをぜひ次年度の計画の方針として入れるべきである。本人だけにしか通知しないというのは、おそらく大阪市大だけである。こういうものは、評価とは呼べない。

(外部委員)

何のために評価するのかを考えなければいけない。学生の意見も聴いて、先生が少しでも授業を改善するというのが目的なので、先生が嫌でも改善する方向に追い込まないといけない。学生の声に対してうるさいなという感じで握り潰すなどあり得ないので、そういうことがないように学生に対しても公開する。しかも、他の大学では、学期の途中でやるところもある。そうすれば、後半で改善ができる。終わってから意見を言っただけで、学生はもうその授業は取らないわけである。学生の改善要求に対して先生がどう改善したのか、どんな改善要求が行われたのか、それを全学的にみんなで注視するようなものにするべき。もう少し評価方法を磨かないと、ぱぱっと評価のアンケートの紙を配って、計画の達成でマル、というわけにはいかない。授業がものすごく改善されてきたなど学生が実感すれば、大学に対する評価は非常に上がってくると思うので、そこは目的と手段をきっちりと認識してやるべきである。

(外部委員)

66番の評価がマルになっているが、これは今年度計画の「他大学の状況も踏まえた教員の給与制度について課題整理と方向性を示し具体的制度設計をおこなう。」の中身が、若年層と高齢層の給与バランスを整理すると言う事であって、その計画に対して今年度は達成したのでマルと言う理解でよいか。第二期中期計画の「教職員がモチベーションを上げその資質能力を活用しうる新たな人事給与制度を構築する。」という課題は大変重要である。人事評価を適切に行ってそれが給与に適切に反映される。努力し成果を上げた人には今まで以上に配分し、そうでない人との格差をつける。こういうことが改革のエンジンになる。中期計画の「新たな人事給与制度の構築」に向けての、あくまでも今年度計画分についての評価がマルと言うことであり人事給与制度の改革は引き続き進めて行くと言うことでよいか。

(内部委員)

その通りである。中期計画達成のために、年度ごとに段階を踏んでいくということである。

(外部委員)

全体の自己評価分布の表についてであるが、以前からも、同じマルでもその中で違いがあるのではないかということ指摘してきた。こういう表が出てくると、どうしても二重マルの3つに着目してしまう。マルの中でも、単年度ではマルでも6年間全体では課題が残るとか、二重マルでも中期計画達成のためにはまだまだであるとか、そういった一覧表の方が見やすい。複雑にして仕事を増やすことが目的ではないが、やはりそういうことが一覧できるようにしないと、法人評価委員会の方でも、この分布をざっと見て、数字のバランスだけで見てしまうということになりがちである。

(外部委員)

年度計画の進捗状況と、中期計画達成に向けた今後の考え方の表で、「今年度で中期

計画を達成」「今年度の年度計画を継続」「今年度の実績を踏まえて、次の段階への取組を進める」とあって、3つ目だけ、時間軸で言うと異次元の話である。

(内部委員)

ある一定のステージまでいって、そのスピードで継続していくという場合と、もっとスピードを加速させないという場合を分けている。

(外部委員)

そのスピードの話と、達成できたのかできなかったのかの話がクロスしながら、この表に出てしまっている。達成したのかどうかの話と、継続するのか、達成しつつあるから次のステージに入っているという話と、話が別である。イエスカノーカの話と、時間軸が入って次の段階にどう進んでいくのかという話が、よくわかるような工夫をしないとイケない。表のつくり方の問題である。

(外部委員)

そういうことが一覧で見れないと、どこに着目していいのかわからない。6年間の中期計画としての進捗状況はどうなのかという、6年という期間でのターゲットに着目すれば、それでどうなのかという議論がしやすい。単年度計画で評価をつけても、あくまでも単年度に特化した評価なのでマルになりがちであるし、それはもっと長い目で検証できるような設計にした方がよいのではないか。

(外部委員)

時間軸の話をしてしまうと、やはり年度で物事が動いているから、なかなか話が難しくなってしまう。むしろ、整理としては、何々をしますという実行系と、何々を検討しますという検討系の2種類に分けて考えるべき。検討系は、比較的何でもマルになりがちである。検討していればマルになる。何も検討しないなんてはずは、ないわけであるから。「調査しました」とか、「何か情報を集めました」とか、それでもマルがつく。

それに対して、実行系のものは、マルかバツか結果がはっきりする。したがって、実行系と検討系で評価の表記を分けたり、何らかの形でわかりやすく見れるようにするのがよい。

また、できて当たり前の計画も、中にはある。入試業務など、これは失敗などしたら大騒ぎであって、できて当たり前である。計画の達成水準で入学率が95%というのも、過去の実績からして当然だと思う。日常業務で、何を言われなくてもやるに決まっているものも計画に書いてしまっている。そういうのが入っている中に、検討系の計画、何かを改革しますという実行系の計画もある。何分、もともと年度計画は中期計画にリンクしている。中期計画が総花的だから年度計画も総花的なものになってしまっている部分もある。それでも、評価のカウントをする時に、「やって当たり前系」と、「単なる検討系」と、「実行系」の3種類に分けてカウントすべき。そういう意味では、今後の考え方の表というより、進捗状況の分類表の方を、そのような形にすべきである。

(外部委員)

あと、それぞれの計画を達成する上での難易度の違いというものもある。今回のマル



という仮評価の105項目のうち、難易度が高いものをいくつかクリアしたのかということ  
がわからない。難易度が低いのもそれなりにある中で、難易度が高いものは、同じマル  
であっても意味合いが大分違う。それがわかるような表の作り方も検討してほしい。

(外部委員)

もう一つ、マルはマルでも、手間暇かかる成果というのは、いくら達成しても、その  
コストがオーバーフローしたということであれば、あまり評価はできない。現場では、  
そういうようなことがたぶん起きているのだと思う。そのようなことコスト情報も、評  
価をするときに考慮の対象にしてもいいのではないかと思う。

(外部委員)

あまり難しい議論をしない方がいいような気がする。しかしながら、統合の話は横に  
置いておいても、改革課題があって、計画としては改革的なテーマのものと、通常の運  
営の中で着実にやらなければならないものと、両方ある。それがごちゃ混ぜになって書  
いてあるので、改革が進んでいるかという視点で見ると、わからなくなってしまう。し  
たがって、改革系のテーマに関しては、何か別の資料をつくる必要があるのかもしれな  
い。できればここからは別に抜き出して、実行系と検討系に分けて、例えば今年は実行  
系は3つだったけれど、すべてできましたということであればそれはかなり評価できる  
し、検討系のもので、調べ始めたものと、かなり検討も熟していて実行できる寸前の  
ものがありますよという説明があると、何をやっているのかということが非常によく  
わかる。今の表では、そののところの中身がわからずマルがざっと並んでいるだけで、  
よくわからない。

(外部委員)

この表はぺたんとなってしまうので、ある程度、重点戦略を区別しながら説明  
を行ったつもりであったが、今の指摘を受けて、来年度については、市大改革の項目が  
わかるように整理して、どれだけの進捗であるかがわかるようなやり方はできるのでは  
ないかと思う。あまり複雑な表にしまうと、基準そのものがすごく曖昧になってしま  
うので、かえってわかりにくくなる可能性も孕んでしまう。

(外部委員)

やはり、マルの量だけのカウントとして捉えてしまうと、非常に誤解されてしまう  
ということである。確かに、量の問題として捉えなくてはいけないのであるが、重点的な  
改革項目をクリアするのと、日常的な運営に関する項目をクリアするのとでは、改革が  
進んでいるのか、市大はよくやっているのかどうかということが、今のままでは外部か  
らはわからない。こういうところに出てくる数字というのは、やはり外部の人が、市大  
はよくやっているのかどうかわかるような数字にしないといけない。マルはマルでも、  
難易度が高かったもの、重要な改革に関するものは別の表でもいいのでしっかりとわか  
るようにしてもらって、常に定性的なことは口頭で説明するという話にはならないよう  
に思う。

(内部委員)

指摘の意味は、よくわかる。学内でディスカッションしたい。

(外部委員)

資料P7、P66関連で、66番の「新たな人事給与制度の構築について」が<中期計画達成に向けた今後の考え方>の欄には、今年度の年度計画を継続と記されているがどういう事か。中期計画を達成したと言う状態ではないと思うが。

(事務局)

66番であるが、中期計画達成に向けた今後の考え方としては、次の段階に進めるに至っておらず、今年度の計画を継続としている。

(外部委員)

若年層と高齢層の給与バランスの整理を行ったが、これはあくまでも人事給与制度全般を改革してゆく中での一項目であり今年度の計画である。全般の改革は引き続き進めるべきものである。中期計画達成に向けて、単に今年度計画を継続とはどう言うことか。

(内部委員)

継続というのは、6年間の中期計画の達成に向けて、今年度のような年度計画を継続して積み重ねていくということである。

(外部委員)

繰り返すようだが、新たな人事給与制度を構築すると言う中期計画達成のために、当然、次年度以降も取り組みを進めて行くと言う事でよいか。

(事務局)

そうである。

(外部委員)

後の議題であるが、市大改革プラン(案)が出てきている。教員組織と教育組織の分離とか、人事制度の改革など、重要事項の改革がいろいろと書いてあるが、このプラン(案)と今の議題の計画の話とは、どのような整合性があるのか。27年度を目途に順次実施と書いてあるが、いつまでにやるのか。その中身の議論をしないといけない。計画との関連も含めて、これはどのような扱いになるのか。

(内部委員)

27年度からというよりは、むしろ今から取り組んで、27年度を最終目標にしてやっていくという意味である。そこまでにやらなければいけないという意味である。

(内部委員)

この改革プランがきっちりとした成案になってくると、中期計画自体の変更も考えていけないといけないし、改革プランの成熟度が増した時点で年度計画の中へ取り込んでいくなり、そういった手続きをしていきたいと考えている。

(外部委員)

この計画の評価については、今後、どのように完成させていくのか。本日、各委員から様々な指摘があったが、どのように進めていくのか。

(事務局)

本日の資料は、あくまでも現段階での仮評価であって、現段階でできているのか、できていないのかということ、年度終了時の見込みも含めて評価をしたものである。これを基に、次年度の計画をつくっていくので、計画の骨子を次の経営審議会で提示していきたいと思っている。

(外部委員)

それはそれでいいと思うが、最終的な評価にあたって、評価方法を変えるのかということである。本日の議論は、マルの付け方、評価の仕方の話なので、それをすることも含めて最終の評価をしていくのか、そこについてはいかがか。

(事務局)

本日いただいた指摘を踏まえ、今回の仮評価での評価の仕方の変更も含めて検討し、次の計画策定につなげていきたい。

(外部委員)

それは理事長が判断する話で、事務局が答える話ではない。

(内部委員)

本日いただいた指摘の部分を、もう一度検討し直したい。

(外部委員)

マル、バツの評価の仕方も変えるのか。

(内部委員)

もちろんである。今回は、あくまでも仮の評価である。

(外部委員)

年度計画の進捗状況について、主な取り組みを紹介している要約部分であるが、ここに書いてあるものと、先ほどからここで議論している改革課題、教員評価とか教員組織と教育組織の分離とか、そこがずれている。改革に関する議論が、結構なウェイトを占めてなされているのに、それが要約部分に前に出てきていない。やっている改革は、しっかりと前に出せばいい。

(外部委員)

目標設定のところ自体がずれているところがあれば、結局、評価の見え方もずれてしまう。

(外部委員)

改革とか、サービス改善の主なテーマそのものの設定が、大学の考えと外部から見た場合とで差があるのではないかと感じる。

(外部委員)

例えば、学長選考方法は、相当大きく変えた。これは、もともと計画には入れていな

いかと思う。そういう大きな改革をやっているのに、結局ここに反映されていない。数だけにこだわっているような感じである。質でいくと、かなり大きな改革をしているのに、なかなかここに入っていない。もともとの計画に引きずり回されて、計画以上の大きな改革をやったということをどうするのかという話をしっかりと入れた方がよいという指摘である。

(内部委員)

指摘の意味はよくわかるが、一度立てた計画については、それに基づいて評価をつけて整理するという、それはそれでやらなければならないことである。

(外部委員)

その通りであるが、それはそれでやって、別記として書けばよい。年度計画に基づいた評価の話と、実際に取り組んだことの話と、ずれがある。この資料には出てこないことを、市大はどんどんやっている。法人評価のルールに縛られて、頭が硬くなっている。

(外部委員)

要するに問題点は、粒が不揃いな中期計画に引っ張られて、それぞれを1項目ずつくくって、重要な計画もそうでないものも同じ1項目として数が出てきてしまって、トイレを新しくしましたみたいな話と、教員評価をやりますという話が全部同じレベルの項目として出てきてしまっているということである。それがマルか三角という話で寄せ集められて、来年度継続するのしないだのという議論になってしまっている。重要な改革をいろいろと進めている中で、大事なことがこの表の中に全然反映されていなかったり、全体像が非常に見えづらい構造になってしまっている。そういったところを来年度、年度計画を立てる時に、下手に中期計画に引っ張りまわされずに、やるべきことを骨子にしっかりと入れて、そういったプランに沿った形でちゃんと評価をすれば、大学全体が1年で何をしているのかが見えるようになる。もちろん、法人評価のルールはルールで決まってはいるが、少し中期計画に引っ張りまわされ過ぎる印象を受ける。

(内部委員)

指摘のとおりだと感じる。我々もその点をよく理解しているのであるが、ただ、中期計画があつて、それを基に年度計画を立てて、それがどうであったのかという結論を出さないと前に進めないという事実もある。

(外部委員)

それはそれでしっかりと出して、おそらく事務局がつくったものがここでは出てきていると思うので、理事長が、これ以上にいっぱいやったことがあるだろうと、こういったことも付記せよというように言えば、それでいいのではないか。

(内部委員)

それは、全部口で説明しているつもりではあるが。

(外部委員)

我々にではなくて、世の中に対して。もちろん、最後は法人評価という形で、市長のところに対していくわけであるが。市長の声などもあつて、相当改革を進めている。そ

のことがちゃんと反映されていないと、意味がない。反映するように、理事長は手を加えていく必要がある。事務局から上がってきたものを、丸投げすることはない。

(内部委員)

口では説明しているつもりではあったが、確かに本日委員から受けた種々の指摘はもつともであるし、本当はもう、項目数をどんと落とした方がいいのではないかという気もしている。ただ、一旦、中期計画を策定すると、それを運用で大きく変更してやるといっても難しいのも事実である。したがって、要は評価のまとめ方、見せ方の問題で、委員の指摘を踏まえた工夫はできるのではないかなと思うので、それについては検討したい。

## **【審議事項】 2 平成 26 年度予算編成方針及び人事方針の考え方について**

(外部委員)

市大改革プランは、非常にいい取り組みである。新大学構想会議のカバナンス改革の提言や、中教審が指摘しているように、依然として日本の大学にはガバナンスに関する様々な問題があるなかで、市大がこのような取り組みをするのは、全国的に見ても非常に意義のあることである。特に、理事長と学長が兼務しているなかで、それぞれ役割が違うという点をしっかりと踏まえているところも、公立大学法人の制度に対する非常に重要な問題提起になる。

(内部委員)

理事長と学長の役割は、今までの規程関係の中でもごちゃ混ぜになってしまっていて、わかりにくい部分もあった。

(外部委員)

他の公立大学では、理事長と学長の兼務は当たり前前提になっているけれど、本当はその権限の区分を明確にする必要がある。議論のついでであるが、府大は同じような改革プランをやらないのか。従前まで、先に進んでいる部分もあるというように思っていたが、実は、府大にも、もっとやらないといけないこともある。

(内部委員)

府大とは、新大学推進会議の中で新大学に向けてのあり方を議論しているが、同じ方向に向かってコンセンサスを得ながらやっていかないといけないと考えている。さきほども議論のあったように、例えば教員組織と教育組織の分離については、大学院の位置づけなど、今すぐにはまとめていけない課題もあるが、混乱を起こさないようにしながら、よく相談して前に進めていきたい。新大学に向けて、準備できるものからではあるが、市大としては同じシステムを準備できるようにしたいと思っている。

## **【報告事項】 (1) 給与制度の改正について**

(外部委員)

人事給与制度全般については、審議事項1で議論になったので、それに基づいて引き続き改革を進めてもらいたい。報告事項の期末勤勉手当について質問したい。現行のルールでは期末勤勉手当の増減幅と増減対象者割合はどのようになっているか。またルールと運用実態との関係はどのようになっているか。適切な人事評価と言う本旨に照らして適切に運用されているか。運用実態が甘くなり過ぎているような事はないか。新たな制度を構築する事は当然のことだが、現行のルールの中で出来ることを実行することも重要である。

(事務局)

係長級以下と管理職で分かれているが、係長級以下の職員については、評価は4段階のA、B、C、Dとなっており、Bが標準である。評価の分布は、相対評価で全体の40%がA評価であり、処遇については、標準のBに比べ年間で0.118月、金額では9万4000円上乘せしている。それに対して、C、D評価は絶対評価で、人事考課の点数が5点満点中2.5点未満がCで、マイナス0.07月分を減額、Dは1.5点未満で、マイナス0.14月分を減額ということになる。

管理職は5段階、S、A、B、C、Dとなっており、SとAは相対評価で、Sは全体の10%、Aは全体の20%で、Bは標準ということになる。SはBに比べ年間で0.52月分、課長級でいうと金額では36万円ほどの増になり、Aについては0.26月分となる。それに対して、C、Dは絶対評価で、管理職の場合は500満点であるが、250点未満がCでマイナス0.26月分減額、150点未満がDでマイナス0.52月分減額という差をつけている。運用も、この率に従っている。

(外部委員)

先ず、現行の制度、運用ルールが、これから目指して行く新たな制度等の趣旨に適ったものであるかよく検討してみるべきである。また、現在の一般職員は40%が増率対象であり、管理職はSA併せて30%が増率対象であると言う実態がどうなのか。本旨に照らして議論してみるべきと思う。

(内部委員)

一応、ランクはつけてやっているが、総額は減らしていかないといけないので、どこかで引かないといけないのであるが、どこで引くのかというところが、なかなか難しいところもある。

(外部委員)

病院では、勤務体制でも大変なものがあるかと思うが、頭数を増やしたりしているのか。病院でかなり収益を上げているので、それに見合った形で手当てしないと大変なことになるような気がしている。

(内部委員)

頭数を増やすということは、やはりかなり大きな費用をかけるということになるので、

これまでは定数管理というのを基準に置いてやっていたのであるが、例えば看護師などは、中途退職されるときに問題が生じるということで、来年度は少しプラスしていくようなことを試行的に考えている。

(外部委員)

今回の9.77%のカットは、どのように算出しているのか。

(事務局)

国と同様のカット率を適用している。

(外部委員)

国では月例給をずっと下げているが、そこは踏み込まないのか。

(事務局)

国と同様の給与カットを、本学でも既に実施している。

(外部委員)

給与カットで生じた財源を、給与の勤務成績等による傾斜配分などを含め、何か他に使うことはできないのか。

(内部委員)

その分を市からの運営交付金でカットされているので、余剰は生まれない。

以 上