

令和4年度第1回経営協議会議事要録

日 時 令和4年6月1日（水） 10時00分

場 所 KKRホテル名古屋 福寿の間

出 席 学内委員6名（欠席なし）、学外委員7名（うち遅延委員2名） / 会議成立

開会9時59分

開会にあたり、議長（学長）から挨拶があり、今年度から学外委員7名のうち5名の新たな任期が始まること及び今年度からの新任委員である森岡仙太委員について議長から紹介があった後、学内及び学外委員から自己紹介があった。

次いで議長から、本日出席の委員数が確認され、会議成立が宣言された後、陪席の監事及び4月1日付けで本学に着任した財務・学術部長の紹介があり、続いて総務課長から、本日の配付資料の確認及び会議日程等の説明があった。

前回議事要録の確認

前回会議（令和3年度第8回）の議事要録を確認した。

○学外委員からの質疑 ●大学側の回答

議題

1. 第3期中期目標期間に係る業務の実績に関する報告書について
2. 第3期中期目標期間の教育研究の状況についての評価に係る中期目標の達成状況報告書について

議長から一括提議され、学長（本学評価委員会委員長）から、6月末までに文部科学省に提出する「第3期中期目標期間に係る業務の実績に関する報告書」及び大学改革支援・学位授与機構に提出する「第3期中期目標期間の教育研究の状況についての評価に係る中期目標の達成状況報告書」の内容について資料により説明があった。「第3期中期目標期間に係る業務の実績に関する報告書」に関しては、現在、数値を確認中のものもあり、提出前までに数値及び内容を確定するとの説明があり、併せて両報告書について、今後、字句修正等が必要な場合は学長に一任することとし、これを承認した。

3. 令和3事業年度決算について

議長から提議され、新津委員（総務・財務担当理事）から、決算概要及び要点について資料により説明があった。また、標記に係る財務諸表等については、例年は6月末までの提出期限であるが、令和3事業年度は第3期中期目標期間の最後の事業期間であることから、本日の審議以降、役員会の承認を経て6月10日までに文部科学省へ提出する旨説明があり、次いで、以下のとおり質疑応答が行われた後、原案どおりこれを承認した。

○学外委員からの質疑 ●大学側の回答

○ 今の社会は、情報テクノロジー的な要素というものが、非常に大きなボリュームを占めて来ていると思う。大学にもそれが必ず当てはまるかどうか分からないが、情報テクノロジーの技術的な発展が、少ない経費で大きな成果をあげるというような流れがかなり出てきていると思う。そういう種類のものが決算書のどこに入っているか。また、総額は増えているが人件費は比率的に見ると低下しているなど、情報テクノロジーの発展による予算の状況をお話しいただきたい。

● 教育のDX化について、大学はもちろんだが特に小中高に関しては、GIGAスクール構想によって、かなりの予算が国から出ているので、教員を養成する本学としても、その技術をそれに合わせて進めていかなければならないと考えている。予定では、人件費及び一般管理費の中に入れており、本学の情報システム全体の更新を来年度予定している。教育のDXにかかる予算要求が国になかなか認められないというのが現状であるので、予算をやりくりして、大学における教育のDXも小中高幼稚園におけるDXも併せて進めていかなければならないと考えている。

○ そういう視点で今回の説明を聞かないと本筋の変化などが見えないのではないかと思ったので質問させていただいた。今後増やしていただけると、ありがたい。

4. 国立大学法人愛知教育大学学長選考・監察会議委員の選出について

議長から提議され、新津委員（総務・財務担当理事）から、標記会議の委員構成及び選出対象に関する規定（経営協議会の学外委員のうちから5名）について資料により説明があり、続いて、今回の選出方法について諮られ、協議の結果、前年度から継続して就任の学外委員4名及び本学の経営・運営に精通しており本学前監事経験者である学外委員1名の計5名を次のとおり選出し、これを承認した。

- ・市野聖治 委員 ・鶴飼裕之 委員 ・加藤俊行 委員
- ・坂野幸彦 委員 ・福谷朋子 委員

続いて、新津委員より、学内委員の選出について、選出母体は理事・事務局長・学系長・附属学校部長・各学系評議員であり、6月8日開催の教育研究評議会において投票による選挙で5名が選出予定である旨説明があった。次いで、今年度第1回の学長選考・監察会議については、7月に開催予定の第2回経営協議会と同日に開催予定であること及び予定の議事について説明があった。

報告

1. 令和3年度資金運用実績について

新津委員（総務・財務担当理事）から、資料に基づき本学資金管理規則により、令和3年度に余裕金を定期預金により資金運用した実績について報告があった。次いで、以下のとおり質疑応答があり、了承された。

○ 定期預金で行うのが一番安全だが、大学でこういう運用をしているのは、ほとんどこの形か。それとも他の国の証券を活用してやっているものがあるか。

● 本学は単科大学なので、運用する金額が少ないということもあり、このような定期預金で運用するしかないが、総合大学だと国債や外国債で運用している例はある。

- 貴学もそのような運用をしても良いのではないか。
- コンサルタント会社等々にも相談して、今後検討していきたいと思う。

2. 大学機関別認証評価及び大学機関別選択評価の評価結果について

岩山委員（研究・人事担当理事）から、大学改革支援・学位授与機構による大学機関別認証評価の評価結果については、大学改革支援・学位授与機構が定める大学評価基準に適合しているとの評価であり、大学機関別選択評価の評価結果については、目的の達成状況がおおむね良好であるとの評価であったことについて、資料により報告があった。次いで、以下のとおり質疑応答があり、了承された。

○ 教育学研究科博士課程の入学定員と実入学者数の問題は大学の将来にとって大きな問題だと思う。大学をどうしていくのかといった議論がないと将来的に困るのではないか。修士課程が大幅に実入学者数が少なく、博士課程の入学者数が定員を超えるということに関して、評価内容についてどういう対応をしたかという報告だけではなくて議論をしていただきたい。

● 博士課程の入学定員については、静岡大学と本学でそれぞれ4名とそもそも少ない定員で担当教員も相当数用意しているが、本学は定員4名に対して基本的に5名位ずつとってきていて5名だと定員に対して1.25倍であり問題はないが、ある年に6名とってしまい、1.3倍を超えてしまったことがあったので、今回指摘された。少なくとも博士課程の志願者は一定数いるので、博士課程の定員を若干増員するような申請も考えられるのではという話も学内で進めている。

● 教職大学院になる前の話だが、修士課程が多くの卒業生を持っていれば、博士課程に入る可能性は高いので修士課程で多くの卒業生を出している専攻のスタッフに博士課程を担当していただくようにした。ただ、修士課程に入学する学生と博士課程に入学する学生は少し質が違い、博士課程の方は大学の教員が8割くらいでキャリアアップのために入学する状況が本学では多い。修士課程からすぐに博士課程へという状況はなかなか認められないというのが現状である。

○ 事実として、現在、教員数が足りない学校が全国的にたくさんある。大学は必死になって将来教員になってくれる学生を募集している。教員は魅力的な仕事である、教員は社会にとって大切な仕事であるということを前提にして、文科省とのやり取りの話の根本のところを議論しないと、大学として評価されなくなってしまうのではないかと懸念している。

3. 令和4年度会計監査人の選考について

新津委員（総務・財務担当理事）から、会計監査人候補者選考等委員会が令和3年度から引き続き会計監査人候補者として有限責任あずさ監査法人を選考して学長へ報告し、学長から文部科学大臣に届出を行っていたところ、資料のとおり通知されたことについて、報告があった。

4. その他

○国立教員養成系大学における教員の評価について

議長から、「国立教員養成系大学における教員の評価について」をテーマとして、意見交換を行いたい旨提案があった。続いて、岩山理事から本学の教員評価の現状等について資料に基づき説明があった後、以下のとおり意見交換が行われた。

- 月給制と年俸制と2種類のタイプの教員がいるということだが、比率的にはどのような割合か。
- 現在、大学教員は約200人いて、年俸制の教員は約40人である。
- 希望して年俸制なのか。
- ここ5年くらいで、新たに採用した方は全て年俸制である。従来年俸制ではなかった方を年俸制に変更することはしていない。
- 後から採用された人の方が、頑張れば頑張るほどお金が入ってくるっていう仕組みなのか。
- 基本的には月給制には特別昇給もあるが、年俸制の方が今の状況であれば、たぶん頑張る上のカテゴリに入れば相当給与が上がるので有利にはできていると思う。
- 現行の月給制の人が、なぜ私たちは評価されず旧制度のままで、新しく採用された人が働けば働くほど給料がもらえるんだといった不満が出てきそうな気がするがそういったことはないか。
- それに関しては、月給制の方全員が年俸制に移行するのであれば大学としても問題はないが、一番リスクを感じるのは自信がある方だけが年俸制に移行したいと言った場合、要するにプラス査定の方とマイナス査定の方がセットで動いていただかないと調整がつかなくなるのではと感じていて、今、考えているのは、現状で年俸制の方に月給制を移行させるというより月給制の方の評価のルールを年俸制の評価のルールに近づけていき、あくまでも月給制ではあるけれども、年俸制的なルールに近づけていくという方策が一番得策なのではと考えている。
- 査定はなくて、昇給する時は基本的に年齢によって、皆さん横並びで給料は上がっていくということか。
- 基本的には、今はそういうルールで、ただ特別昇給部分っていうのは当然あるので、何らかの賞を受賞した方など特別な事情があれば、そういう方に関してはプラスアルファで昇給するとか、いろいろなことは当然やっているが、基本的には頑張っても頑張らなくても、55歳まではある一定の昇給をしていくというのが今の大学としてのルールである。
- 個人評価は、月給制の人達に対しても結構充実した個人評価をしていると思う。この評価をそのまま査定に落とせばいいと思う。ただし、査定するということを当然、職員には伝える必要があるし、自分の評価がどうだったのかっていうことについて、職員の側が問い合わせた時に、答えるかどうかという制度をどうするのか。あと、査定する側の上の立場の人たちの評価はどうなるのかというのは教職員の人はそこも気になると思う。個人評価をベースにやっていけば良いと思う。
- やはり、資料に書いたように、公正であること、透明性があることというのが担保されなければ納得しないと思う。自分の評価に対する異議申し立て的な部分も含めてある程度、きっちりした制度をつくっていかないといけないと思っている。内容的にはこういう評価の仕方で良いのではと思っている。
- 教員に対する学生の評価は一切入っていないのか。

● それに関しては、教育の部分に入ると思うが、現状としてはどういう授業だったかなど、学生に対しては当然アンケートをしているが、それをどういうふうに評価していくか、教育の部分、例えば、単位が出る先生が良い先生といった評価がなされたら元も子もないので教育の部分の部分をどういうふうに評価していくかというのがすごく難しいと思っている。現状、先程の数字を見ていただければ分かるように、授業を何コマ持っているか、それから学生数がどれぐらいの規模の授業を担当しているかどうか、卒論指導や修士・博士課程の学生の指導、留学生などどれぐらい抱えているかという、客観的に異論のない部分は当然評価しているが、現状はそこまで留まっている。

○ 少なくとも40年前にアメリカで経験したことは、学生の評価が給与等のほとんどとっていいほど評されることになっている。もちろん学会の評価や社会の評価というものもあるし、評価の内容によって評価する人の主体が変わってくる。少なくとも授業に対する評価というのは、学生の評価が断然大きな評価になる。そうするとサービスを提供している人の評価がサービスを受ける人の評価であるというのは、基本的には外せない話だと思う。当然評価の基準を決めてオープンにして行くということになると、今聞いている評価基準だけだと、とても信頼を得られない形になるのではないかと思う。当然、大学の場合、教育と研究は関係がすごく大きいが一緒ではないし、大学側の方針も大学側の置かれた状況によっては教育を重視する経営者もたくさんいる。

○ 学生の評価というのはたぶん必須ではないかと思う。学生はどういうふう感じているかとか、いろんなことを聞いたほうがいいと思う。ただ、学生の評価というのは、かなり注意して聞かないといけな。本当の意味で、それは評価に値するかどうかをいろんな人のチェックを入れて、それで学生の意見をしっかり聞くというやり方の評価にしないと聞けない。学生の意見を聞かないで評価をするというのはありえないと思う。いろいろな立場の人に教育をしているところに立ち会ってもらって、その人の教育を多面的に評価するというやり方を入れたらどうかと思う。あと、教育と研究があるが、さきほど研究で、その自然科学とか人文社会とか教育とか色々と多面的な先生がいると評価が難しいと言っていたが、確かに人文社会系の評価ってというのはあんまり良くない。その辺はやはり分けて、例えば、人文社会だったら人文社会、自然科学なら自然科学と分けて評価できるようにしないと、その領域によってずいぶん差が出てくるという危険性があるのではないかという感じがする。評価そのものは個人評価で十分だと思う。

○ 既に年俸制の教員が約40人いるということになると、今後徐々に年俸制に移行して行くのではないかと思うが、年俸制の教員の業績評価と、従来の月給制の教員評価はまったく別なのか。年俸制の教員も自己点検評価というものを同じ様にその個人評価の中で行っているのか。全く別の形で行っているのか。

● 年俸制の方についても、大学で用意している教員業績データベースに入力していただいているので、その部分は個人評価で自身が知りうる状況にはなっている。あくまでも個人が自己点検のためにという趣旨で行っている。プラスして年俸制の方に関しては、学系長又はセンター長を含めて評価し、関係の役員のところには教員業績のデータが上がり、最終的な評価がなされる状況である。

○ そうすると給与インセンティブについては、個人評価のデータというのは全く参照してないということか。そこがきちんと切り分けられているかどうかというのが非常に気になった。

- 参照していないわけではないが、例えば教員業績データベースに入力していないなど、際立って問題がある方に関してはフィルターをかけるという作業は若干している。年俸制の方は全然関係なく、最終的に給与に反映させるのは、個人評価については配慮していない。
- 例えば個人評価で研究業績を上げて、一切、業績には評価されないのか。
- それに関しては、個人評価では業績に評価されないということで、年俸制の給与の方にあるのでそちらで確認している。年俸制の方は目標を書くので、その目標に対してこの論文をこれだけ書いたということが達成できていればプラス評価になる。
- 達成度で評価するという考えか。
- プラス、もちろん点数でもやっている。同じように年俸制の方に対しても行っている。
- 年俸制と月給制の2つを並行してやりながら、一方では給与インセンティブ、一方は全く給与に関わらないような評価の仕方をしているというのはなかなかもう難しいところである。徐々に統一的な評価に変えていく必要があるのでは感じている。もう1つ、評価の方法、評価者について伺いたいが、個人評価の場合にはどういう段階を経て、最終的に評価を決定するのか。
- 個人評価に関しては、教員業績データベースに論文などの業績を各自が入力するので、機械的に数値で結果が出てくる。ただ、イレギュラーなものも当然あるので、最終的にはチェックはしているが、それ以上のことはあまりやっていない。
- 前職の大学に勤務していた際は、点数化して、明確に数値化はするが、自己点検なので自分としての評価の仕方によっては、この基準点よりもっと上に来ているということで自己評価という項目があり、自己評価で総合点を決めてくるケースがある。それをどうやってハンドリングするかというと、まず部局長が行い、それから評価委員会が行い、最終的に学長が行うという三段階を経て、そこに修正をかけていくというやり方をしていた。どうしても自分の教育評価の仕方と客観性のある数値との間にギャップがかなりあると思う。自分としては非常に努力しているが、この数字に置き換えると非常に低い。そういう場合は努力度を見て欲しいということで、自分なりに評価点を上げていくという方式である。それをもう一度上の方で、主張どおりだというように認めれば、基準よりも少し上乘せをすることも可能である。評価をする側の問題というのが随分大きいのではないかと思ひ、それをお聞きしたかったということである。

○ 次回（令和4年度第2回）開催日程について

議長から、次回会議は7月22日（金）14：00から開催する予定である旨説明があった。

閉会 12時3分