

令和4年度第6回経営協議会議事要録

日 時 令和5年3月16日（木） 13時30分

場 所 愛知教育大学 第三会議室

出 席 学内委員6名（欠席0名）、学外委員7名（欠席0名） / 会議成立

開会13時28分

開会にあたり、議長（学長）から挨拶があった後、本日出席の委員数が確認され、会議成立が宣言された。次いで、総務課長から、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

議事に先立ち、令和4年度第5回の議事要録について確認した。

議題

1. 中期目標・中期計画における本学の取組状況等に対する評価方法等について

議長から提議され、新津委員（総務・財務担当理事）から、第4期中期計画 No. 21 において「経営協議会を活用して学外者及び監事の意見を取り入れた法人運営を行う。」と掲げており、初年度である令和4年度は、経営協議会外部委員及び監事からの意見についての評価を行う制度を構築することを目標としていることについて説明があり、続いて、評価方法及び評価基準等の策定案について資料に基づき説明があり、原案どおりこれを承認した。

2. 定年引上げ等への対応について

議長から提議され、新津委員（総務・財務担当理事）から、国家公務員法の改正に伴う令和5年4月からの定年年齢の引上げに関し、本学は国の制度に準拠し、定年の段階的引上げ、役職定年制及び定年前再雇用短時間勤務制の導入並びに60歳に達した職員の給与及び退職手当の対応をすることについて資料に基づき説明があり、次いで以下の質疑応答の後、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（以下の議事において同様）

- 大学の人件費の増額分は今まで支払っている6割支給が7割支給となり、その1割分が増加するということか。その増加額が総額としては年間4000万円から5000万円位ということか。
- 試算では、最大、全員早期退職せず65歳まで勤め、基本給も一番高い給与で計算し、

一番多く見積もった額が4590万円である。早期退職者等がいれば、若干、額は減ることになる。

- 定年年齢を引き上げることによって若手を雇用しにくくなるので、その制度設計も検討するとのことであり、4月からということになると喫緊で行わなければならないと思うが、具体的な制度設計について何か検討されているか。
- 早急に行うべきであると考えてはいるが、詳細な詰めはまだ行えていない。新人職員を採用しないわけにはいかないと思うので、どう折り合いをつけていくかが課題である。事務職員については業務DXを進めていくことによって、今の定員をもう少し圧縮するということも同時に考えていかなければならないと考えている。
- 教員は現在定年が63歳で、定年延長制度が変わるのが2030年で少し先であるが、財政的な部分でベースアップも考えなければならない。教員数を減らしていただくだけでなく、人件費と教員の業務負担とのバランスを考えて、人事設計をしていかないといけないと考えている。文部科学省と財務省が運営費交付金の傾斜配分を制度として作っているが、その中に若手教員をどれだけ採用しているかということも指標になっており、若手教員を採用しないわけにはいかず、難しいところである。
- 長寿化して高齢になっても働かなければならない現実があり、一方ではテクノロジーが進化して最近ではChatGPTも話題になっている。国の定年引上げ制度の中で大学としていかにテクノロジーを進化させていくか等の対応策が併せて出てこない大変なことになると思う。気になっているのは、ニュース等で「賃金が上がらないのは、我々の働き方がそれだけ価値を高めていないからだ。」と言われることが多い点である。
- 事務職員が61歳以降は基本給が7割支給になるということについて、60歳に達したときの基本給をベースに7割ということか。この背景は、一番は年金の問題であると思っており、年金事情で65歳までは働いてくださいという一方で、65歳まで働いてもらうには企業の場合だと人材や戦力不足があり、より頑張ってもらいたくため、60歳以上の方の賃金形態を何種類か作り、本人の希望で賃金を選択し、戦力化につなげる制度にしている。愛知教育大学として、60歳以上の方にも戦力として働いていただきたい事情があるのか、あったとすると、モチベーションを上げるための能力的な給与のレベル感の違いを設ける考えはあるのか。また、賃金以外の施策はあるのか。
- 60歳以上の事務のシニア職員については定型的な業務について、それまでの経験を活かしていただくことを考えている。その一方で若手・中堅の活躍の場面も確保すると同時に、定年で辞めるが、短時間勤務の再雇用で働く制度もあるので、制度を組み合わせていくことになると思う。
- 国家公務員の定年延長制に準拠して役職定年制を引かれるので、それに対してどう

大学の中で働き方を考えていくのが、重要ではないかと思う。

- 今後の進め方の中に、過半数代表者及び職員組合との面談とあったが、既にも実施したか。実施したのであれば、どのような反応があったか。
- 職員組合からは、定年を70歳まで延長すべきである、また、給与は7割支給でなく100%にすべきであるなどの意見が出たが、その対応だと予算が倍以上になり大学としてはその対応は厳しいので国家公務員に準ずる対応としたいと伝えた。
- 職員組合は了承したということによいか。
- 本交渉はこれからである。教員の再雇用に関しては、現在の再雇用の条件より悪くはないということが前提にある。
- 大学の設置基準が変更になり基幹教員化が始まると、教員が複数の大学に所属することも可能になり、私立大学の教員が国立大学の教員に対して非常に魅力を感じるようになると思う。そうなった時に基幹教員化の枠の中で、ある程度年齢が上の方を雇用する機会がたぶん出てくると思うので、その時に定年延長をされてしまうと逆に国立大学は再雇用の人材を抱え込むことになる。流動化と反対の方向に向かうのではないかと思う。元々、既に国立大学教員の新規採用者は退職金付とは言いながら、年俸制を導入しているのだから、年俸制世代が育ってくるのはまだまだ先であると言いつつ、年俸制の給与設計と従来型の公務員の給与体系の給与設計を、また今後行わなければならないというのは少しおかしいのではと感じた。もう少し自由度のある制度設計ができるのではと思ったが、その辺りは難しいか。
- 学外委員からいろいろな課題を出していただいたので、課題をクリアするように考えていきたい。

3. 令和5年度学内予算について

議長から提議され、新津委員（総務・財務担当理事）から、令和5年度学内予算について、令和5年度国立大学法人運営費交付金等予算額（案）及び学内要望を踏まえ、予算編成方針を決定し予算実施計画（案）に基づき学内予算を編成した旨説明があった。続いて、学内予算の概要について、支出予算の要点として、運営費のうち学長裁量経費は、学長のリーダーシップのもと、未来共創プラン、中期計画、大学改革、教員養成の高度化及び経営戦略の活性化を図るための所要額を計上したこと、基盤的教育研究費は、継続的・安定的に教育研究活動が行えるよう、所要額を計上したこと等について資料に基づき説明があり、次いで以下の質疑応答の後、原案どおりこれを承認した。

- なかなか厳しい予算になると思った。先ほどの議題の定年延長制にも関連するが、大学はシニア人材の働き方、働かせ方について、仕組みの面や運用の面で見直していくということになると思うが、併せて、予算を成立させるために外部資金をどれだけ

多く獲得してくるか、支出をコントロールする部分に合わせて、収入を増やしていくことの必要性が高まっていくと思う。本学には知財や土地建物の活用などいろいろな部分で外部資金を更に吸収していくようなことを頑張らなくてはいけないと思っているので、良い方向性やアイデア等を外部委員の方から頂きたい。

- 外部資金も現在様々な仕組みがあるので難しいと思うが、愛知教育大学の場合、広い土地や立派な施設もあるので、その資産を上手く活用する方向があると思う。地方大学などは、研究費の外部資金というよりはその間接経費も大きい、資産運用にどんどん軸足を移しているようなところもある。
- 大学教員が昨年度より9名減って非常に厳しい状況であると察するが、実際、定年退職しても新規で採用はしないのか。
- 次年度は4名を採用する。採用にあたっては、今年度の教員と学生がそれぞれどのくらいの人数比であるか、教員の負担がどれくらいあるかなどを確認して、少なくとも学生が不利益にならないように教員の補充を進めている。採用の凍結ではなく、それ以上に退職や、急に他大学に転出した教員も数名おり、公募しても間に合わない状況になってしまった。
- 計画的に人数を削減したのではなく、たまたま少なくなったということか。
- 少し採用を抑えなければいけないと考えていたところ、それ以上に退職や転出した者がいたので、結果的に9名減という結果になってしまった。
- 先ほど定年延長の話が出たが、定年延長をすると当然新規採用に一部影響が来るので、結局人件費をどうやってコントロールするかが非常に難しい問題だと思う。
- 人件費の問題について、大学として人件費カットに向けての基本的方針等を文書にしたものはあるか。民間企業だと例えば売り上げが前年度比何パーセント減るのであれば、それに合わせた人件費の減額や、定年退職者数に対して、新規採用者数を何割くらいに抑えるかなど、いろいろな指標や数値があるが、大学はそういった指標等を掲げているわけではないのか。
- 基本方針を明文化して定めているわけではないが、教員の採用については財務面と比較しながら理事レベルで年度ごとに検討して進めている。

議長から、議題4を審議する前に、関連する報告4を説明したい旨述べられた。

報告

4. 次年度の経営協議会委員について

議長から、令和5年4月からの委員について、学外委員のうち今年度で任期が満了する福谷委員に関し、2月の教育研究評議会において次期2年間の任期の継続が承認されたことも含め、資料により説明があった。

議題

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、今年度末で任期が満了する委員1名の選出方法について諮られ、協議の結果、再任で福谷朋子委員を選出し、これを承認した。

報告

1. 未来共創プランの進捗状況について

学長から、未来共創プランの核となるビジョン・3つの目標の下にある9つの戦略それぞれの今年度の具体的な活動内容及び実施状況並びに来年度の行程について、資料により説明があり、これを了承した。

2. 令和5年度広報戦略の策定について

新津委員（総務・財務担当理事）から、令和3年度に策定した「国立大学法人愛知教育大学の広報に関する基本方針」を踏まえ、令和5年度広報戦略を策定したことについて資料により説明があり、次いで、以下の質疑応答が行われ、これを了承した。

- 広報は極端なことを言うと無料でできるので、日常的にマスコミをうまく活用して欲しいと思う。例えば、新聞紙面だと地域版があり、もう少し面白い内容だと県内版に掲載され、さらに面白い内容だと社会面や1面に掲載される。新聞掲載は発信力がある。全国紙の新聞も積極的に活用して欲しいし、地元のテレビ番組も含めて活用して欲しいと思うが、それを行うためには、くどい位資料を配布するのと、マスコミに接触する機会があった場合、会話の中で面白いと思ってもらえれば、新聞社やテレビ局などは取材をしようと思うので機会を活かして欲しい。
- マスコミ関係者には、今年度も本学が主催した教員の働き方改革のシンポジウムにパネリストとして登壇いただいた。
- プレスリリース等を使って、マスコミに取り上げていただくことが必要だと考えている。
- 本学の大学改革推進委員会委員から、入試情報なども高校生がよく利用するSNSを使ってはどうかという意見があり、30代後半のSNS関係に詳しい若手教員をワーキング長に指名し、今年4月に本学に着任した20代30代の若手教員にメンバーになっていただき、数回ワーキングを開催した。結果的には、SNSだと不確定な情報になってしまうので、やはりホームページを利用すべきだという意見であった。ただ、ホームページも入試情報にたどり着くまでに時間がかかるので、ホームページ全

体の組み換えが必要であるとの意見であった。ホームページ改修は経費がかかることなので出た意見を参考にしながら進めていきたいと思っている。

3. 令和4年度経営協議会における学外委員からの意見とその対応について

議長から、標記の内容として、外部資金の獲得方策及び自治体との受託研究・共同研究の実施に係るその後の対応及び検討状況等について、資料により報告され、これを了承した。併せて、これを例年にならい、本学ホームページにて公表する旨の説明があった。

5. 令和5年度経営協議会の開催計画案について

議長から、次年度の開催日程、各回の主な審議予定事項などについて、資料により説明があり、これを確認した。

6. その他

○ 大学教員の採用及び昇進の審査基準等について

議長から、「大学教員の採用及び昇進の審査基準等について」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、岩山委員から本学の大学教員の採用及び昇進にかかる概要、審査基準及び評価項目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。

○ 書面上だけではなかなか判断しにくいところもあるが、この基準によって愛知教育大学の教員が生産的な活動をしたという基準であればよいと思う。足りないと思うのは、例えば、学会で受賞したなど、質に対する基準があまり入っていないのはどうかと思う。

● 提供した資料は重要な内容のみを抽出している。例えば賞を受賞したら加点するルールはある。何かを行ったら加点し、また、点数を積み上げていき、ある点以上になったら昇進対象とするといったルールは作っている。

○ こういう種ものは1回だけで決めるのではなく、タイミングを見て見直していったほうが良い。要は実質的に、大学のため、学生のため、社会のためになるようなものであれば良い。

● 今回、何年振りに審査基準を見直したが、教授会で示したところ厳しすぎるという意見も出て議論になったが、この基準で行いたいと方針を示した。この基準で行ってみて問題があれば、当然改定は行っていくべきであると考えている。今回、採用、昇進だけではなく、既に教授になった方々にいかに働いていただくかも考える必要がある。本学の教授のうち科学研究費を申請した方が6割で、4割は申請していない。准教授で申請した方は6.5割で、講師・助教の方は7割が申請している。教授に昇進後の評価は意外と行いにくい。例えば、企業であれば、業績が悪ければ降格等の考えがあると思うが、そのような対応は行いにくい部分もあることも含めてどのようにすべ

きかが悩ましいところである。

- 教員である以上、授業を行っているので、授業を受けている学生からしっかりとした評価を受けていないのはどうかと思う。
- 授業評価に関しては、授業アンケートを行っているが、昇進の審査の際には反映していない。
- 審査基準はよく考えて作られていると思うが、愛知教育大学が今どういうレベルや状態にあるのか、どこを直した方が良いのかといった愛知教育大学の教授陣の現状認識が毎年の採用や昇進に反映されるようになっていかないと本当の意味で良くなっていかないとと思う。
- 現状、1つの課題としては本学の教員の研究力が落ちているので、それがクリアできるように今回基準をレベルアップした。
- 学外での様々な業務として、本学の教員の場合、教員養成系大学であるので、教員研修の講師を行うことも多いが、業務の優先順位としてはまず授業をしっかり行う、研究を行う、その次に地域貢献等の学外の業務を行っていただきたいが、学外業務を上位にするとといった優先順位を誤解するケースもみられるので、意識改革を行わないといけないと考えている。どのように行っていくかも課題であるが少しずつ改善していると思っている。
- 気になるのは、研究と教育は相矛盾する関係として捉えられている面である。良い教育をしようと思うと、良い研究をしないとできないと思う。その点だと、愛知教育大学は残念ながらそういう雰囲気がないのでは、と心配している。
- 良い研究ができなければ、当然良い授業はできないと思っている。大学教員はしっかりとした研究ができるのが前提で、それを踏まえて教育に生かしていく流れが当然あるという考えである。

○ 次回（令和5年度第1回）の開催日程について

議長から、次回令和5年度第1回は報告5で確認された年間計画により、6月26日（月）10時から開催する予定である旨説明があった。

閉会 15時35分