

令和5年度第4回経営協議会議事要録

日 時 令和6年1月25日（木） 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（欠席なし） / 会議成立

開会 10時02分

開会にあたり、議長（学長）からあいさつがあった後、本日出席の委員数が確認され、会議成立が宣言された後、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5年度第3回）の議事要録を確認した。

議題

1. 規程の制定又は改廃について

（1）役員報酬規程の一部改正について

議長から提議され、新津委員（総務・財務担当理事）から、国立大学法人法の一部を改正する法律の施行による常勤監事の設置義務化に対応するため、常勤監事の業務内容を想定し、役員俸給表を改正することについて、資料に基づき説明があり、原案どおりこれを承認した。

2. 中期計画変更の許可申請について

議長から提議され、学長（本学評価委員会委員長）から、令和3年3月に用途廃止し、現在、遊休施設として管理している、伊良湖臨海教育実験実習施設を譲渡する可能性が浮上したことに関し、中期計画の「重要な財産を譲渡する計画」を変更するための許可申請について、資料に基づき説明があり、原案どおりこれを承認した。

3. 自己点検・評価報告書2022（案）について

議長から提議され、学長（本学評価委員会委員長）から、標記報告書について、自己点検評価の13の基本項目のうち、今年度点検を行った「附属施設の概要」、「附属学校」、「自己点検評価及び教育情報の公表」及び「危機管理」の4項目の点検内容、点検結果及び今後のスケジュールについて、資料に基づき説明があり、次いで、以下のとおり質疑応答の後、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

○ 第3章の自己点検・評価及び教育情報の公表のところ、機関別認証評価の結果を受けてこの2項目を選ばれたということだと思うが、この2つとも、一部基準を満たして

いないということは、改善を要する点という形での指摘があったということか。

- 第3章の自己点検・評価に関しては、大学機関別認証評価の様式を活用した形で、委員会として評価した。しっかり取り組んではいるものの、例えば1つ目基準2-1でいうと、地域貢献活動、各センター、附属機関等、それぞれ取り組んでいるが、内部質保障という観点からすると、それを大学として全体を見て検証する仕組みというものが、見当たらなかったということでの指摘である。それから、基準の3-6の教育研究活動に関する情報の公表ということについても、それぞれ取り組んではいるが、例えば認定課程の教育課程の自己評価等について、評価項目あるいはその公表に関し、十分組織として満たされていないのではないかということで、自己点検を行ったということである。この2つについては課題があると、評価委員会が報告するとともに、大学にあっては改善に向け、取り組んでいただきたいという内容になっている。
- 基準2-1について、地域連携センターでは、今週土曜日も、SDGsに関するフォーラムを行うなど積極的に活動している。日本語教育支援センターも、外国人児童生徒等の支援を行っており、岩山理事がセンター長である、科学・ものづくり教育推進センターも、今年は1500人が集まった科学・ものづくりフェスタを毎年開催し、それぞれのセンターが活動しているが、それを統括するような評価基準がはっきりしていないという指摘を受け、その通りだと私も認識したので、改善していかなければならないと思い、自ら厳しくその項目を作っていこうという確認をしたということである。

4. 令和6年度国立大学法人愛知教育大学 予算編成方針について

議長から提議され、新津委員（総務・財務担当理事）から、令和6年度予算編成方針（案）について、昨年度の経営協議会での意見を踏まえて、前半部分については本学が置かれている状況を明記し、後半部分については予算編成で具体的に特化する事項を明記する内容に改正し策定した旨資料により説明があった。続いて、学長から具体的に特化する事項のうちの人件費比率も考慮したうえで人件費を確保することに関し、人件費比率の推移も含め、資料に基づき説明があり、次いで、以下のとおり質疑応答の後、原案どおりこれを承認した。

○ 人件費の問題については、素早く人件費を下げるとしたら、給与や賞与をカットすれば良いのだが、そうすると職員の生活も関係し、人事院勧告の動向もあるので、できないと思う。どうやって比率を抑えていくかとなると、弊社の場合だと、定年退職者数に対しての補充を全て補充するのではなく、一定程度に限定して補充する形で、緩やかな人員減を図って人件費比率を抑えるようにしているが、愛知教育大学の場合、こうした人員の見直しの計画や採用計画の指針などがどのようになっているか教えていただきたい。

● 1人当たりの給与を下げるというのは、相当な労力が必要である。そもそも、人事院勧告が出る以上は、公務員相当で考えた場合、対応せざるを得ないということを考えると、本学でも考えられるのは、退職、転出等でいなくなった方と同等な数を補充するのではなく、どういう形で補充していくかである。現在、教員の授業負担を含めて学内的に大きなアンバランスが起きている。人が余っている分野、逆にすごく人が逼迫している分野があるので、その辺りを学内的な合意を取りつつ、算定のルールを精度をだんだん上げ、負担が全体的に均等になるようにしようという考え方でやっている。現在、教員は200人程度いるが、現実問題としては、今年、来年の人事院勧告を考えると、学内的な合意を取りつつ行っていかな

ければならないと思っている。今は200人であるが、一般的な私立大学に比べれば、やはり国立大学であるので、ある程度、学生にとっては学生対教員の比率というのは相当良い数字は出ているはずであるが、教員数を少しカットしていく必要があるのではと考えている。ただ、いきなりそれを行い始めると大変であるので、あくまでも今回は人件費比率をすぐに75パーセントにするわけではなく、75パーセントを目指していこうという頭出しの部分を含めた段階では考えている。

● 以前、大学教員数は300人を超えていた。それが今は200人前後で推移している状況である。それからもう1つ、人件費に関しては、7つの附属学校教員の人件費もあり、附属学校の教員数は180人位で大学教員数とほぼ変わらない数で、附属学校の整理は難しい課題である。附属小学校に関しては、岡崎小学校は元々3クラスで、名古屋小学校は4クラスの部分があったが全部3クラスにした。附属中学校は名古屋、岡崎ともに4クラスずつある。これを、例えば、2クラスや3クラスにしても附属学校教員数はあまり変わらない。減らすシミュレーションもやったが、人数が減らせない状況がある。附属学校教員は、以前からほとんど減ってない。

○ 現在勤務している大学の学校法人は高校もあり、高校は大学の附属学校ではないが、高校側の人件費比率と大学側の人件費比率は相当格差がある。高校側の給与体系や人数はある程度、大学とは別の形での基準が設けられていて、そこに合わせていかないといけないということで、人件費を適正化するのは非常に難しい話があると思う。一方で、大学というのは、ある意味で、自由裁量に任せられているところがあるので、質の保証は重要な要素であるが、人件費比率を適正化することは可能である。愛知教育大学における附属学校と大学の人件費比率の差はあるのか。そのあたりを見て、多分人件費の適正化を図っていく必要があるのではないかと思う。というのは、自身の法人の附属高校の場合は行政からの補助金が非常に大きな比率を占めているので、それを視野に入れた人件費の配分を考えていかなければならないが、大学というのは運営費交付金だけであるので、全く増える余地がない。むしろ授業料無償化の方向に行く可能性も出てくると、もっと削減の対象になってくる可能性が出てくるので、大学と附属学校との間の人件費比率の割合を教えていただくとありがたい。

● 職種別の人件費の割合であるが、令和4年度の実績では、大学教員が43パーセント、附属学校教員が32パーセント、事務職員が24パーセント、その他役員が、1.6パーセントであった。

● 本学の附属学校教員は交流人事であるので、管理職は別として、大体、平均年齢が30代である。大学教員のように、それほど給料が高いわけではないので、そういう意味では人数は同じだが、率的には低い。ただ、給特法が、これからパーセントが上がると、それに準じて本学も給与を上げないといけない。これはどこの教育大学の附属学校も同じであり、給特法が上がる可能性が高いので厳しい条件はクリアしなければならないと考える。

○ 全体の業務費に対する人件費の割合であり、附属学校での業務費と大学での業務費とはきちんと切り分けができるはずなので、その辺りの比率で見ていく必要があるのではと思った。

● 人件費比率を75パーセントにするには、外部資金をたくさん取ってください、そうすれば母数が増えるのでその分のお金が使え、ということを含めた学内会議で話をしなければいけないと思っている。

○ 国立大学としても、いろいろな制約や条件も含めた上での作業は非常に複雑になると思

うが、大学の教員であれば、授業をどうする、カリキュラムをどういう風に作っているのか、研究に対する考え方をどうしていくのかなど、教員として一番本質的なところの大きな方針や状況をしっかり抑えた上でやらないといけないのではないかと思う。

○ 人件費75パーセントというのが「ありき」にならないよう、最終的には結果だと思う。大学の経営をしていった結果、人件費が75パーセント、もしくは経営的には人件費75パーセントがあるべき姿だという目標を掲げたとすると、その結果の把握は、毎年度75パーセントということだけでなく、5年間の平均で75パーセントとするなど、長期的な見方で管理をしていくということが必要ではないかと思う。今回この75パーセントを出して、人件費のあるべき姿を見ながら、大学の運営、組織のあり方、働き方改革を行おうとしていることは非常に良いことだと思う。附属学校も含めた大学全体でIT化、デジタル化を思い切って行いながら、働き方改革のプロジェクトを起こすなど、大学全体を見て、組織の中でやっぱりここは重複しているのではないか、不要なのではないかというところは思い切ってそこを削減するなどといったことをしながら、75パーセントのあるべき姿に向けて、働き方、組織のあり方を考えたかどうかと思う。1人1人の先生方、職員の方の人件費というのは学長もおっしゃられていたように、他の大学の中で上位を目指すといったところはしっかり守りながら、その上で、働き方改革やデジタル化を思い切って駆使して、数年かけて行っていったらどうかと思う。

● どうしても人件費比率は上下するので、ある期の中での状況になってくると思う。それから、先ほど他の委員からご指摘された点について、例えば一教員がどのくらい研究にかけられる時間があるのかという調査やカリキュラムの中でどのくらい授業負担があるのかという調査も学内理事が行っているので、研究時間や研究の目標、それから授業負担等も考慮はしているつもりである。

● 昨年の春先に1回調査を行い、研究に費やせる時間は業務全体の中でどれくらいなのか聞いたところ、20～25パーセント位ということであった。裁量労働の前提条件として、概ね50パーセント程度の研究時間がある方が裁量労働の範疇に入る。先ほど学外委員からご意見のあった、人件費比率75パーセントありきという話ではなく、当然のことながら、カリキュラム改革などを組み合わせる形で、授業などに関しても少人数で行った方が効率的なものはもちろん、そのまま維持するにしても、ある程度大人数でも対応できるのであれば対応して、授業に関してのメリハリも含めて、授業負担の部分がある程度軽減しつつ研究時間を確保し、運営費交付金の分母の部分を増やす方向で協力いただくといったことが必要である。当然、来年度から75パーセントにするという話ではなく、全学的に大学にどれくらいお金が来ているか、そのうち人件費がどれくらいを占めているのかについては、大学構成員があまり知らない部分でもあるので、財政的にこれだけ厳しい、大変であるという話も含めて、大学構成員に対して話をし、理解していただくというのが第一段階なのではと思っている。

● 教員の授業負担等を調査しているが、適切な人件費比率については、教員数に対応するカリキュラム改革、あるいはカリキュラムのスリム化に向けた改革というものと一体になっているものだと考えている。

○ 人件費と言った場合に、横並び比較というのは必要だと思うが、なかなか難しいと思う。人件費の場合は、単純にどこかで公表されている数字をそのまま持ってきたら比較ができるということなのかどうかかわからないが、自分の大学のことでなく、他の教員養成大学との人件費の比較をできるだけやってほしいと思う。その中で大学教員が自分たちの置かれた

立場を共有すると、方向付けがしっかりしていくという様になっていけば良いと思う。それぞれの大学は、当然、給料の額は違うと思うので、他の大学の状況を知ることにより、自分たちの給料が世間並みなのかどうか分かる。また、外部資金の取り方によって、比率も変わってくると思うので、総額と人件費比率とを両方にらみながら運営していくということだと思う。是非、他大学との横並び比較を行っていただくと、説得力があるのではないかと思う。

● 国立の教育大学は11大学あるが、地域によって地域調整手当が異なるので、かなり人件費比率は違ってくると思う。

● 教員養成系大学共通の課題でもあるので、他大学との横並び比較については、調べて報告させていただく。

● 他大学のデータは統合報告書に掲載してあったと思う。工学系大学などと比べたら格段に教員養成系大学の人件費比率は高く、どこも大体約80パーセント前後を占めているのが実態で、そういう意味では、教員養成系大学は人件費比率が高いということで横並びにはなっていると感じている。

● 教職課程を維持するには、結構な教員数が必要である。先般、三重大大学の学長と話をする機会があり、三重大大学教育学部の定員は本学の4分の1以下の200人で、教員数は80人とのことであった。よく運営できているなど思った。教職課程を維持するための人員というのは最低必要なので、非常に厳しい状況ではある。

○ かつて、国立大学の人事システム改革に関わったことがあった。そこでは、人件費比率としての考え方より、むしろ、働き方に合わせた形の給与体系を作っていくべきだという議論が中心になっており、それで出てきたのが、国立大学教員の年俸制の導入という考え方だと思うが、今回、人件費比率を策定する上で、外部資金を除いた会計ということで、外部資金は変動要因として取り除かれているが、最近では、競争的資金の中で、直接経費の中のエフォート管理でもって、あるエフォート部については、給与にインセンティブとして付与することができるようになったという風に聞いている。以前は、なかなか難しく、間接経費としてしか、インセンティブは出せなかったが、今は直接経費でも出せるようになったそうである。外部資金の中で、どう教員に配分していくかということも含めて考えていく必要があるのではないかと思った。

5. 業務達成基準（業務の実施に伴い運営費交付金を収益化）を適用する業務について

議長から提議され、新津委員（総務・財務担当理事）から、文部科学省からの運営費交付金の追加配分による収入予算の増額を踏まえて、令和5年度学内補正予算第2号を編成することについて、資料に基づき説明があった。続いて、令和5年度第3回経営協議会で承認を得た学内補正予算第1号で確保した次年度繰越等の計画的財源と、今回の学内補正予算第2号で確保した財源により講堂整備事業及び附属岡崎中学校整備事業を行うことに関し、業務実施期間が長期にわたり事業完了が次年度以降になるため業務達成基準を適用することについて、資料に基づき説明があり、原案どおりこれを承認した。

報告

1. 令和6年度国立大学法人運営費交付金等予算額（案）の伝達について

新津委員（総務・財務担当理事）から、令和6年度国立大学法人運営費交付金等の本学へ

の伝達の主な内容のうち、財務部門については、教育研究費等基幹経費、ミッション実現加速化係数対象経費、成果を中心とする実績に基づく配分及び基盤的設備等整備分に関し、資料に基づき説明があり、併せて、令和6年度予算伝達における評価結果について、資料により説明があった。また、施設部門については、概算要求したもののうち、今年度の補正予算で3件措置されたことについて、資料に基づき説明があり、次いで、以下のとおり質疑応答の後、これを了承した。

○ 卒業・修了者の就職・進学状況等は、他大学の状況との比較になるので、やむを得ないと理解したが、大学教育改革に向けた取組の実施状況が、今年度27大学中27位になっており、前年度、前前年度も順位的に低いので配分率としては変わらないが、この辺り、具体的に何か改善の方法や今後の対応などで、検討されていることがあればご教示いただきたい。

● 大学の教育改革という非常に大きな言葉での括りになっている項目であるが、ここで具体的に求められているのが、カリキュラム改革などに資するために、例えば、卒業した学生の追跡調査を行なうというようなことが、具体的な細かな項目としてあがっており、本学でもこれまでしっかりした調査ができてなかったが、調査ができるように、今、準備を進めているところである。残念ながら、今回の結果では、まだ反映できていないが、今後、本学としても取組が進み、若干順位を上げていけるのではないかと想定はしている。

● この項目は、資料で見ると、とても改革が遅れているのではというイメージだが、中身は4つくらい細分化されている項目があり、その1つである卒業生調査が本学は遅れているということもある。

2. 急速な少子化が進行する中での将来社会を見据えた我が国の高等教育の在り方について

新津委員（総務・財務担当理事）から、令和5年9月に文部科学省から中央教育審議会に諮問した標記事項の概要について、資料に基づき説明があり、これを了承した。

3. その他

(1) 物品の不正購入・私的流用事案に係る状況報告

新津委員（総務・財務担当理事）から、令和5年度第3回経営協議会で報告した標記事案に係るその後の状況について、先般、再発防止を趣旨とした学長直属の「不適切会計再発防止策検討委員会」を学内で発足し、年度内に再発防止策を取りまとめる予定であることも含め、資料に基づき説明があり、これを了承した。

(2) 次回（令和5年度第5回）開催日程について

議長から、次回会議は3月14日（木）午後に本学で開催する予定である旨説明があった。

閉会 11時26分