

第3回滋賀県公立大学法人評価委員会開催結果（概要）

日 時 平成23年8月22日（月）13:30～15:30

場 所 本館4階 4-A会議室

【出席委員】 郷委員、坂口委員、佐和委員（委員長）、八幡委員

【欠席委員】 森委員

【事務局】 中村総務課課長、橘総務課参事、他関係職員

【県立大学】 曾我理事長（学長）、川口副理事長、大田理事、菊池理事、仁連理事、堀部事務局次長、他関係職員

【議 題】

1. 平成22事業年度に係る業務の実績に関する評価について

（委員長）それでは議題1「平成22事業年度に係る業務の実績に関する評価」について、前回の追加で、大学監事による監査結果報告書の説明を大学からお願いします。

（大学）今年の6月30日付けで、昨年度、平成22年度の業務監査の報告を頂いている。

2ページの実施方針ということで、会計監査については別途会計監査人からの結果報告を受ける。お二人の監事としては、業務監査を中心として監査を行うこととした。そのようなことで、監査の対象項目を挙げておられる。

3ページに監査の方法の概要、（1）通常の監査活動として、ほぼ全ての役員会に出席を頂いた。その他の会議について、資料等の閲覧、確認を頂いた。連絡調整会議にも1回出席頂いた。（2）にあるように、理事長以下役員とのヒアリングをして頂いた。また、会計監査人と理事長との協議、報告会があったが、監事としてご出席を頂いた。その他監査室との協議をふまえた報告である。

3の具体的監査事項として列記されているが、ポイントを述べると、お二人の監事が共通のこととしてまとめられたのは、（1）国際コミュニケーション学科の開設について、どのような特色を打ち出していくかが見えにくい、メリハリを付ける必要がある。例えばTOEICの一定ライン以上に達しないと進級できないとかが必要とのご指摘があった。関連して、（2）海外留学を推奨する場合は、その危機管理についても、きちんとマニュアルの再確認をしてくださいとの指摘があった。（3）近江楽士の取組についても、文部科学省の補助金を受け取ることは出来たが、将来的には、この称号が名実ともに広く社会に認知されることを期待するという指摘であった。（5）財務情報と業務情報の連携について、予算および決算については、わかりやすい資料の作成に努力して頂いているが、さらにこうした状況を外部、教職員に周知頂きたい。さらに、事業について、スクラップアンドビルドが必要とのご

指摘を頂いた。(6)授業料の減免規程についても、一部不十分な確認とすることでご指摘を頂き、規程の内容、実際の運用をさらに適正に下さいということであった。(8)目的積立金の執行計画について、従来から会計監査人からも計画を立てて執行下さいとの指摘があった。ここでは、新学科開設に伴う施設整備を中心に明確な計画が示されたが、有効な利用を計画に添って下さいということであった。(10)会計監査については結構ですよということであった。

一般的な所見、提案として2点、一定、大学の努力は評価し、将来構想を目指して第2期中期計画の策定に取り組んでいこうとする姿には真摯なものを感じているが、今後はさらに効率的な推進体制の定着に向けて取り組まれるよう期待する。ということと、(2)にあるように、第1期中期計画の最終年度であるので、特に法人化後の大学運営のあり方について振り返ってみてはどうだろうかということ。学生にとってどうか、職員にとってどうか、いろいろな観点から振り返ってはどうかというご提言をいただいた。

こういった形で、監事さんから大学に対して報告といった形で指摘を受けた。これを受けて具体的にどう取り組んで行くのか、現在、これからも対応について検討していきたい。また来年度については、結果の報告を監事さんにするという事で努力している。

(委員)すでにあったということであれば、この資料を評価委員会に出していただけるとよかった。きちんとしていただいているのがよく分かった。ご指摘の中には、大事なことがいくつかある。授業料の減免規程の運用が適切でなかったとか、過半数代表に給与に関する意見の聴取がなされていなかったのは、普通どこでもやることなので驚いた。この後どうされたのか、お聞きしたい。

法人化したあと国立大学では、経営協議会と教育研究評議会の2つが新しく出来た。この監事さんは役員会には出ておられるが、経営協議会や教育研究評議会にオブザーバーとして出席されているのか。大学の役員の方達と話をするのは違うことがある。経営協議会や教育研究評議会では内部の先生方もご意見をおっしゃるので、そこをご存知かどうかということで、法人化を振り返ってと書かれているが、そのあたりも知りたい。

(大学)過半数代表者とは、本則は協議していたが、附則規程が協議できていなかった。これは直ちに平成23年3月からは、やった。

授業料減免規程を直すところは直すが、外国人留学生の減免規程は、まだどうしたらいいか検討中で、適正なやり方があれば他大学の情報を集め、改善していきたい。できるところからはやっている。

(委員)留学生の場合は、減免の基準がどのようになっているか、特に大事。

(大学)二つ目、国立大学と違い教育研究評議会には、すでに4名の外部委員が入っている。看護の分野では滋賀県看護協会の代表の方、教育では前の滋賀県教育長に入っている。経営協議会に関しては、外部の人が半分以上。監事は独立性を保つということで、いろんなところに出てもらう方がいい。役員会も非常勤役員は外部であり、経営協議会と教育研究協議会に出てくるものは、全て最高決定機関である役員会に出てくるので、個々の意見というよりも集約し

た方がいいので、特に要求している。学部長の連絡調整会議には出てきてもらうが、月に2回あるのでなかなか出にくい。役員会が月に2回で、それ以外にも2回というのは、時間的に難しい。ご希望があれば来ていただくということで、今回も1回、前回は1回と言うことで、雰囲気味わっていただくということで、意見を言ってもらってオプザーバーという感じではなかった。それが国立大学の経験者とは違う形。意見を求めるというよりも、このような報告書を書くための情報を得るために来られているという感じである。どちらがいいかは分からない。

(委員) 学部長会議というのが一番申し上げたかったことで、役員レベルの方の話と、そうではない学部の選挙で下から上がってこられる方とで、法人化後、いろんなギャップがあるというのを感じていた。役員会だけだと、学部長レベルの先生方はおられないので、その辺りの雰囲気が監事の方になかなかつかんでいただけないと思ったが、今の説明で分かった。

(大学) 理事になっていただいている方も、各学部の学部長経験者なので、そのことも含めて、小さな大学に学部長がいて理事がいてと、トップが大きい感じを持っている。教育研究では、学部独自性と大学独自性があるが、小さい大学に4つの学部があるということで、大変である。その辺は改善していきたいと思っている。

(委員長) ありがとうございます。それでは、今のは資料1-1ですが、資料1-2, 1-3, 1-4につままして、評価委員会としての評価があります。資料1-2については、大学がという自己評価をしているもので、評価委員会としてはその通りであると評価したものが2ページ以降にあります。しかし自己評価ではとなっていて、実はではないかと、評点を下げているのが1ページ。資料1-3はこれの全体評価で、資料1-4は全ての項目の評価。繰り返しになるが、資料1-4から大学自己評価のものを抜き出したものが資料1-2で、これらをあわせて事務局から説明願います。

(事務局) **説 明**

(委員長) ただいま説明がありました件について、審議を進めたいと思います。まず一番重要な資料1-2、大学の自己評価と評価委員会の評価とが異なるものが5項目。これについて、ご意見をまず大学の方からお願いします。

(大学) 私から全体的なことをお話しさせていただき、具体的なところは担当理事から説明させていただきます。と の違いがあまりない。全体評価のS, A, B, C, Dでいうと、がBに相当し「概ね計画どおり」であり、「計画どおり実施している」のがAである。年度計画として「総合的に分析するため、修了時調査を行う。」とあり、これをちゃんとやり、結果も出ているので、これはAを超えている。しかも分析しており、調査する、分析する、それを次に生かすという3つの段階であるが、いわゆる調査した結果、どれくらいの学生の満足度があるかと分析までしているので、これは評価していただきたい。年度計画番号6であるが、これを中期計画との関係までいくと、おっしゃるとおり充実させるまで踏み込んで何かをや

らないと にならないというのは、大学としての目標を達成したかどうかということでは、どうかと思う。はっきり言うと、 であっても であっても全体としては変わらない。しかし大学院については、学生の卒業時の調査は、他の大学でもされているところは少ない。学部では全部やっていると思うが。そういう点で、次の中期計画において、大学院教育、カリキュラムが非常に大きな問題となっているので、そのための準備をしているということで、少し反論の余地があると思う。

もう一つ、人事計画の点は、国立大学と公立大学の違いというのは、公立大学では出来たときに、学部の教授何名、学科の教授何名と、定員表できちっと定められている。それを外すために、学長管理枠というものを特別に作っているが、国立大学的にきちんと定員管理されるような形にさせていただいているのであれば、我々がもっと出来るという感じはあるが、それについて県として我々がもっとやってもいいという了解が得られているのかどうかということを、ここではっきりしておいていただきたい。定められた202名の定員の中で、どのように作っていくかということまで踏み込んでいくかどうか。それは人件費とも関わっており、人件費の計算上は教授何名ときちんと計算される。そのような定員管理がありながら、人を配置するのに我々はやりくりをしているつもりであるが、その努力がまだ足りないと言われるのであれば考えさせていただきたい。

これについては、教育担当理事と、人事の担当理事から説明させていただく。

(大学) 私からは上の3項目について、どうして という評価をしたのか説明する。最初の2つはほぼ同じであるが、300名大学院生がいるが、これは中途半端な数である。従ってうんと多い場合は、大学の教育は非常に突っ込んだやり方をするし、うんと少ない場合はあまり注目されなかったのであるが、この300という数をちゃんと教育する。ということが、法人化以後、私どもの大きな課題として設定しており、そのために大学院生を複数の教員が指導するという指導体制をとる。それから、授業を中心とした履修モデルを作って、そのモデルに沿って大学院生が履修をしていく。これも高い達成率であった。その他に、大学院生への研究経費を割り当てたり、論文発表会については、これを公開でやるとか、あるいは、研究成果は学会や論文で発表するというのを、ずっとこの間やってきた。実は、このアンケート調査、他で大学院生に対して実施しているところを見させていただいたが、大変抽象的な内容であった。それに比べて今回実施したのは、かなり詳しいことを聞いている。つまり、この間いろいろやってきたことに対して、どれくらい成果が上がったのか、ということが知りたかったので、踏み込んだ調査をした。結果は、高い達成感を持っているということが分かり、この間やってきたことが大学院生にもよく伝わり、そして効果があったということで、調査をするというのが年度計画であるが、調査をして、分析をして、これまでやって来たことの成果を判断するということまでこぎつけたので、 と考えた。

次に高大連携であるが、これまでからの問題として、申込みのところがバラバラであり、大学へ申込みをしたり、学部へ来たり、個人の先生のところへ来たり、その内容も大学内での講義、あるいは出前で出張して講義あるいは実習や演習など、バラバラなものが、バラバラなところへ申し込まれてきた。これは効率が悪く、先生に対しては時期が集中したり、個人に集中したり、内容が集中したりして、多忙化するということがあり、そのようなことを解消するために、私たちの方からこのようなやり方ですますよ、ということを高校と話し合

いをしながら、申込み制度を作った。指摘のあるように、今年から始めているもので、制度設計が出来て高校にも納得していただいて周知したというところまでやったので、その限りでは方向付けをやったところまではよかったが、確かに成果が出てきたかと言われると、今年、やりかけているところである。いずれにせよ、今まで一番問題となっていたところを、高校と話し合いをしながらこういう形にしたということで、 と判断した。

(大学) 4点目であるが、先ほど理事長も述べたように、大学としては、定数の中でいかに工夫するかに苦慮しており、大学の判断理由にあるように、今まで定員を配置していなかった全学共通教育推進機構に例え1名と言えども、そこに学長管理枠を充当したということは、今までの組織、定数管理表に風穴を開けたという位置付けをし、ただ単に定数管理を守ったというのではなく、一步踏み込んだと言うことで ではないかと考えた。あくまでも、定数の中で教員配置をどうするか、理事長以下、苦労しているわけで、それをさらに優れた取組をなさないとされたら、枠を超えていいのかとなる。

5点目であるが、任期制、年俸制を継続して実施するという年度計画に対して、継続以上に新たにプロジェクトの指定をしたり、特任職員規程の整備をしたので、ただ単に維持しただけではなく、プラス をしたというつもりで とした。そもそもこの判断理由は、22年度の年度計画に対する評価と、今までも理解していたので、先ほどの事務局の説明は、中期計画を加味してと言われると、ちょっと違うのかなと思う。

あとは、評価委員の皆様の判断にお任せしたい。

(委員長) 各委員からのご意見をお願いしたい。

(委員) さきほどの定数が決まっているのは、国立大学法人とは違う。

また、特任職員規程を整備したというのは、具体的にはどういうことなのか。

(大学) これまでプロジェクト職員規程などを定めていたが、個別の教員が雇っている職員や、大学が一括して任期付きの職員を雇っている場合など、いろんな身分ごとに規程が分かれており、雇用保険の関係もあり、それを大学で統一的に扱えるようにした。さらに、その中には今まで任期を最大5年としていたが、特別に必要な場合は、それを越えることが出来るとしたので、さらに柔軟に、職員や教員を採用したり、職員を活用する規程を作った。しかし人数はまだ一人二人なので、まだこれからかなと思う。

(大学) 寄附講座や国のプロジェクトで、3年や5年雇う。その人達をいわゆる定員外で雇うときは、特任職員としている。

(委員) 普通の専任の教員が定年退職した、あるいは別の大学へ移った。その後任を特任教員で充てるということはやっているのか。

(大学) 非常勤講師的に雇っている人はある。講義負担が安いからという形はとっていない。

(委員) 5点目であるが、中期計画に優遇措置を含めて検討するとあるが、この結果は検討ではなくそれ以上のことを実行されたということで、計画以上のことをしたと評価すべきだと思う。そこで、年俸制について、いくら給料で、どういう方を雇ったのかお聞きしたい。

(大学) 語学の方は、特任教授として年間15コマの講義の非常勤講師代が基準となって、その分の給料を年俸制としている。

(委員) それは優遇なのか。

(大学) それは優遇ではない。当たり前のこと。

(委員) 優遇された例はないのか。すごく優れたことをされ、高い給料とされたことはあるのか。

(大学) 優遇という意味では出来ていないが、年俸制、任期制は、平成22年度以前にすでに導入している。それで22年度は、さらにそれを継続しようという計画であった。優遇と言うことは、自信を持っては言い切れないという段階である。

(委員) そうすると、具体的に優遇措置を含めた採用をされていると だと思うが、それはしないのか。

(大学) 時間として、30時間雇用や短期間雇用などいろいろあったが、それを統一して、特任職員規程というのを作った。これまで各学部で雇うなど、バラバラでやっていたのを、統一した。そういうことでは、ある人が不満を持つとか、持たないとかはなくなり、平準化されたことは確かである。それが出来たということ。

(委員) そうすると、優遇措置を含めて検討しますという範囲であるということ。実際に採用されるというところまではいっていないということで、先ほどの説明は だということで、理解していいか。

(大学) 中期計画から見れば確かにそうであるが、年度計画から見ればどうなのか、その観点の違いはある。この評価は、中期計画の評価ではなく、年度計画の評価であると理解している。

(委員) 例えば1点目の項目、アンケート調査をして、分析もしましたとおっしゃるが、中期計画では、「幅広い基礎学力と深い専門的知識・技術を身につけるとともに・・・」、となっている。それに対してどれだけの意味があるのか、年度計画自体はやっているが、評価するにあたっては、中期計画がどれほど達成されているのかが気になる。

(大学) 23年度もこれを継続してやっているつもりであるが、教育の成果を見るというところに踏み込んだ質問と解析をしようと思っている。大学院についていろいろやってきたが、はたしてうまくいっているのか、それについては初めてアンケートをして、今までの方向が間違

っていなかったことが分かった。それでもう一步踏み込んだところで、大学院生に対して、アンケートを通して、大学院生の発表を論文というレベルに上げることを考えており、指導体制をチェックするという形を、今年考えており、それで最終的には、中期計画に対する適性も今年には評価できるかなと思う。

(委員) 今年度が最終年度か。それであれば、中期計画が達成されているかが問題とされる。現状では、中期計画がおぼつかないのではないかと思うものも少なくない。委員がおっしゃる優遇措置を検討するということは、とらえ方が難しい。

例えばテニユアトラックは考えていないのか。任期制の若い人を雇って、その中で業績を上げた方を専任に採用する。業績が上がらなかった方には、任期で辞めていただくということを考えておられないのか。

(大学) 助教の場合、テニユアはなし。准教授以上はテニユアとする。そうなると、准教授の定員、教授の定員をテニユアの定員と捉えることができるのか。助教の場合、昔の助手と違って教えることができるので、5年間の試行期間が本来なら必要なのであるが、我々の様な小さな大学では、分野が広くバラバラのことをやっているの、なかなか評価が出来ない。日本では、テニユアというのは難しい。

(委員) 国立環境研究所の評価委員をやっているが、任期付き教員が増えている。そのことだけを見ると、いいのか悪いのか問題となったが、任期切れになった27名の内、12名がテニユアで専任に採用された。さらに7名が他大学の教員ポストに就いた。任期付き教員は、任期中に研究実績を上げている。むしろ、その制度は高い評価を得たという例もあり、その面での工夫も、あってしかるべきではないか。

(大学) これは日本の雇用体制の問題と同じように、国公立大学が統一的にテニユアをとらないと、若手達の流動性がない。いい人は、国立大学にとられ、我々のところにはなかなか来てもらうのが、難しい状況。給与の優遇措置の問題、将来の年金の問題。そういう継続性の問題が、国立と公立とでは違うので、以前は同じであったが、法人化後が非常に問題になっている。公立大学法人の先生方の集まりは、各個がバラバラ。私立大学は、連盟のようなものがあり、退職金や年金はそこがやる。国立大学はそうになっている。我々の場合は、公立大学法人全体にはなくて、各県がやることになっている。退職金の出し方も県によって違う。数も80と国立大学と同じくらいになったが、小さい大学、看護大学などの単科大学も多く、まとまりが少なくなっとうまくいかない。国としても、公立大学を大事にするということを進めてもらっているが、まとまりができない。我々だけがテニユアをやっても、入ってきた若者が損をするのではないか。

(委員長) 話はよくわかるが、アメリカでは全ての大学がそうやっているということで、初めてテニユアの制度も機能するということ。

いずれにせよ、資料1 - 2で評価委員会が減点することについて、委員の意見はいかがか。

(委員)特に微妙な判定であり、 と では、そんなに差がないのであればそれでいい。

(委員)結果としてこの評価でいいと思う。来年度から新しい中期計画が始まるのであるが、この5項目の内の1～3番は、大学にいる時に問題となったのであるが、大学の中にいる者として、自分たちはやっていると主張する。しかし、それが保護者、就職先の雇い主、あるいは高校生がどう見ているかが欠落している。そのことになかなか気づかなかった。法人化しても、自分たちは精一杯やっているということが先に立ってしまう。そこをなんとかしないといけない。大学院生が本当に教育を受けて、就職先でいい学生を出してくれたと思っているのか、もっとこういうところを教育してほしいと思っているのか。私が学長の時代に、学生の就職先全部にアンケートをとったことがある。小さな大学で、まとまってどこかの企業に行くということはなく苦労したが、過去に数人行っているところを選んでアンケートでお聞きした。全部答えが返ってきたわけではないが、それである程度評価されているのか、どこが足りないのかを先生達に見ていただき、次の教育に反映させるということをやった。そういうことが必要。学士力や大学院教育を充実させなければならないとなっているが、社会から見てどうか、産業界から見てどうか、もっと一般に、世の中の人から見て、大学の教育はこれでいいのかという問題がある。学術会議でも調査をやっており、これから進むと思う。その視点を大事にしていただくのがポイントだと思う。

(大学)第1期の中期計画を作るときに、国立大学の中期計画をモデルにした。そうすると、大学院大学をかなりやっているのので、教育についても、学部と大学院とに分かれる。ところが、我々のような大学になると、学部2500人と大学院300人。その割合が違うにも拘わらず、項目として大学院と学部とに分けてやりなさいとなる。理系はいいが文系は、大学院のアンケートをしても先生方が付いてこず、カリキュラム自体が大学院教育になっていないものが随分ある。次の中期目標では、理系、文系にかかわらず、大学院の学生をきちんと育て出す、将来の日本のためにもうまくやらないといけない。

(委員)委員の発言内容は、監事監査報告書の最後に書いてある。「地方の公立大学としての役割を果たすべく努力してきた大学の姿は、学内外を問わず受け入れられているだろうか。」ということである。最終年度にあたって、まだ半年あるので、これに答えられるようにご努力いただきたい。

(委員長)それでは、事務局(案)を評価委員会の評価としたいと思います。

(委員長)次に資料1-3の1ページ右側、評価委員会評価結果の「2全体評価」について、さきほど簡単に説明があったが、結果的に から の全ての項目について、全て「A」という評価。「計画どおり進んでいる」ということで、すべて または で、 がないという結果であった。これは、今、お認め頂いた結果、このようになっているということであるが、評価結果の文面に関して、ご意見をお願いします。

(委員)質問であるが、2ページの特筆すべき事項の「環境省からの受託事業」であるが、海外の

大学の研究者や学生を招いてセミナーをしたということであるが、日本から海外へ行くということはあるのか。双方向なのか、お聞きしたい。

(大学) 平成22年度は、海外から招いて日本でやったが、今年度は海外へ学生を連れて、また、海外の他の地区から学生を招いてセミナーを、この8月に実施した。

(委員) これはセミナーだけなのが、実際に作業をしたりすることはあるのか。

(大学) 内容は、レクチャーとフィールドワーク、それから最初に課題を与えて、いろんな国の学生が一緒になって課題をまとめて、発表してコメントするというプログラム。

(委員) フィールド調査もしたのか。

(大学) 行った。

(委員) 調査をする際に、実際に力を使ういろんな作業はされたのか。

(大学) そこまではやっていないが、共同してプレゼンを作る作業はやっている。

(委員) 将来、お金をかけることになると思うが、お金をかけることとその効果。座学と実際に作業するのでは随分違うので、日本の学生にとって、外に行っているような体験をする中に、具体的な作業をするのが大事ではないかと思う。ヨーロッパの学生も南アフリカに行って一緒に学生達と作業して現場でやっていく、そういうことが日本の学生にも重要でないかということも聞いている。

(大学) フィールドワークをして、そこで出てきた問題の答えを、いろんな国の学生が一緒になって考え、まとめていく作業をしている。

(委員) 読んだだけでは分からない部分があったので聞いた。

(大学) 日本はきれいになりすぎているので、連れて行った時に下水処理場にびっくりするということになる。

(委員) この費用はどうなっているのか。環境省からか。

(大学) 補助金は今年度までで、来年度からは自費。

(大学) 向こうの国。例えばベトナムは、向こうでの開催費は持ってもらうことを働きかけている。旅費は自分持ちということで、環境建築デザイン学科で、蔚山大学へ行ったり、スペインへ行ったりする場合はそうやっている。言葉の問題よりも、デザイン系なので書いたりすれば

分かるところがいい。

(委員) これは滋賀県立大学らしい特筆すべきことで、今後も継続してやって欲しい。

(大学) 日本から海外へ行くのは、一定、学生も費用負担を覚悟しているから出来ると思う。

(委員) 語学研修へは、お金を保護者から出してもらって行くが、どうせお金を出すなら、こういう現場でいろんな国の学生と一緒に作業するという教育効果は大きいのではないかということで、なんとか続けていただきたい。これは、特に特筆すべき事で、フィールドで調査をし、現場で働いているということも入れていただくと、非常に分かりやすい。公表されるときに、こういうことを滋賀県立大学はやっていらっしゃるんだ、と分かる。どこもやっていらっしゃるが、日本に呼んで教育をしてあげるんだというのが多い。是非大きな声で、外に伝えていただくとありがたい。

(委員) 企業でも評価したり、業績の評価を聞く方であるが、それぞれ一生懸命やっておられ、自分の会社のことは分かる。ここに弱点があるということが分かる。しかしこれは、先生方がやっておられることなので、なるほど、そうか。と思うだけ。202人の定員があるとおっしゃって、あと任期付き教員を雇うとおっしゃっていたが、それは202人の外なのか。

(大学) そうである。外部資金によるものである。

(委員) 何かのプロジェクトがある間だけなのか。

(大学) そうである。それを続けるのがなかなか難しいので、終わると何か次のプロジェクトを探さないといけない。

(委員) 評価して実績が上がった人を専任にするとか、そういう評価はどうするのか。人を教えたりするというのは形ではないので、実績はどうするのか。

(大学) 基本は、業績というのは論文である。

(委員) 我々は、数字でこれだけ売り上げが上がったか、生産が上がったかで見ると。

(委員) 売り上げ、あるいは収益にあたるのが論文と置いていただいていい。

(委員) それを公平に評価するのはなかなか難しいのではないかと。本人はやったと思っていても、違う人が違う角度から見て、たいしたことないとなるのではないかと。

(委員) なんとか数量的に評価しやすいようにするために、どれだけその論文が引用されているか。若い人の場合は書いてすぐ引用されることはないが、10年くらいの間に何回引用されたか、

そういうデータが、インパクト係数など、論文のクオリティとなる。ただ論文の数だけ増えて全く引用されないのも多い。論文が1本あって100回引用されたものと、10本論文を書いてほとんど引用されていないもの。そういう時に、どっちを評価するか。おっしゃるとおり、難しいところはある。

(委員)今おっしゃった論文について、医学部が論文で採用することが問題となっている。昔は、論文ではなくて腕のいい外科の何々の先生というすばらしい先生がいらした。今はそういう弊害が医学部にすごく現れている。ということがある。今のフィールドワーク、例えばアフリカに行って向こうで井戸を掘るなどの仕事を指導する先生は、以前、5女子大学でコンソーシアムを作って、アフガニスタンの女性問題で、安全な頃は向こうに行って、学校を作るお手伝い、教育のお手伝いをしていたが、危なくなつてからは女性の教員、校長先生や教頭先生を毎年呼んで、研修を5年くらい続けた。その経験から言うと、国際的に問題のあるところに出て行って、お手伝いをするというのは論文ではない。ある程度なさってから本を出したりするが、具体的には現地に行って、いかにそのような人達を組織して、いろんな国の政府の人達と話をつけて、危険な中でやっていく。ちょっと論文と違うようなこともある。それで随分悩んだが、ある程度そういう方とおつきあひすると、論文とは違う評価、学生がいかにその先生に魅力を感じて、その国際的な内戦の激しいところで、教育をどう支えるか、そういうことをやってみたいという学生が、その先生を慕ってくるか。そういう人間的な魅力も大事なファクターで、論文では表せないところもある。先ほどの環境人材もそういうところがある。

(大学)教育を大事にし、学生の満足度が高い大学というのを目指している。教育についての評価は難しいが、TOEICを英語の25人のクラスで教えているが、非常勤の人たち、いわゆる特任教員とそうでない教員が持っているクラスとを、TOEICの上がり方で見ると、35歳から40歳くらいの若い女性の専門の方で、外国でのTESOLの経験がある人は非常にうまく教えるが、中の先生はなかなかうまくいかない。そういう点で評価すると、中の先生と入れ替えた方がいいとなる。そうすると、若いときには、非常勤の人達の1時間5千何百円で10何時間教えると、給料はあまり変わらない。ところが、歳をとってくると差がついてくる。その人たちは良くできるが、定員の中に入る時に業績を、専門で英文学でどんなものを出しているかと問われることになってくると、教育に熱心な先生とそうでない人とで、評価が難しく、そういう先生をテニユアに出来るかどうかということになると定員外になり、そこが大学の難しさである。

(委員長)全体の評価につきましては、原案のとおりとしてよろしいでしょうか。

それではご承認いただいたことにします。

なお、本評価については、「滋賀県公立大学法人評価の基本方針」にもあるとおり、評価結果(案)を法人に示し、意見の申し立ての機会を設けることとされていますので、その文書での照会を行いたいと思います。

つきましては、その意見等も踏まえ、大きな変更点が生じた場合はもう一度お集まりいただかないといけません。字句修正等軽微な変更については、私にご一任願いたいと思いま

すがよろしいでしょうか。

2.平成22年度財務諸表等について

(委員長)次に議題2「平成22年度財務諸表等について」に入りたいと思います。まずは事務局から説明願います。

説 明

(委員長)大学からは、第2回の会議で説明していただいておりますが、前回、委員から質問のありました運営費交付金債務につきまして、大学から説明をお願いします。

(大学)資料2をご覧ください。前回のご質問にお答えするもので、退職給与引当金の処理をどうしているかということで、財源は運営費交付金で措置されるということになっており、そういう場合は引当金を計上しないという扱いが、会計基準に定められている。それで、県からの派遣職員、法人職員や教員も含めて、運営費交付金で措置されるので、引当金を計上しない扱いとしている。ただし、ガラス工学研究センターという寄附講座で雇用している任期付きの教員は、独自に雇用して退職金を出す必要があるので、これは貸借対照表に固定負債として計上している、こういう扱いをしている。それでは、その余った分をなぜ繰り越しているのかという質問であるが、一般的な運営費交付金は、期間進行基準ということで扱っているが、唯一の例外として、費用進行基準として退職金については、必要額を予算措置はするが、所要額、実際に退職金として支払った額だけを収益化するという、費用進行基準を採用しており、そのことは財務諸表の注記事項にも書いている。今回、予算上は2億2800万円だったが、実際には1億9500万円で退職金が済んだので、残りの3300万円については未執行額ということで、運営費交付金債務のまま、負債計上したという扱いである。それで、今後どうするかということであるが、中期計画の最終年度、今年度末であるが、今までの退職金債務の負債の分も合わせて、23年度決算においてまだ残っていた場合は、これを全額収益化して、未処分利益として計上して、積立金として県にお返しするという扱いをすることになる。なお、現時点では、22年度分の残3300万円と、それまでの2100万円、合わせて5400万円の債務残高となっている。

(委員長)委員、特に何かありますか。

(委員)事前に事務局から説明を頂いており、了解している。これが問題あるのではなく、その通りされているということで、結構である。

(委員)ガラス工学研究センターの教員は、給与面では一般の専任教員と同じか。

(大学)同じである。

(委員) 日本電気硝子からの寄附は、パーマネントか。

(大学) 3年間ずつで来るが、それを5年間にしてほしい。それは、最初国立大学が3年間だったもので、私としては続けてくれるだろうと思っている。財務上、難しいのは、一括で来るので、その年に入ってしまって、それから取り崩して使うことになる。単年度の予算を作る時に、その年だけ外部資金が多かったり、少なかったりするような、そういう操作がある。しかし、会社として一括して出す方が楽である。収益があがった時にぽんと出してあげばいい。今は、助教を2人分、教授は兼任でやっている。

(委員) 派遣職員という言葉が使われているが、形式的には県を辞めて来られるのか。

(大学) 派遣ということで、本籍は県にありながら、大学にいる。

(委員) 国家公務員は辞めることになる。例えば、何とか大学の准教授か何かで行くというときには、先方が国立であれ私立であれ、いったん退職する。それとは違う。

(委員長) 他にありませんか。それでは、意見もないようですので、地方独立行政法人法第34条第3項に規定する財務諸表等に対する意見については、本委員会として「意見なし」と知事あて回答することに、ご異議ございませんか。

異議なし

(委員長) ありがとうございました。

3. 平成22年度の利益処分について

(委員長) それでは、議題3「平成22年度の利益処分について」に入りたいと思います。事務局より説明願います。

説 明

(委員長) ありがとうございました。

剰余金を、積立金と目的積立金とに分けるという利益処分について、これまでのルールに従って大学側で分けをされ、事務局ではその検証をされたということですが、ただいまの説明について、ご質問等ありましたらお願いします。

(委員) 資料3-1のとあるが、運営費交付金(人件費)による剰余金のところで、実績により生じた剰余金についてはというのは、例えばこれは欠員が生じて欠員を埋められなか

った結果として生じた剰余金か。それとも、いわゆる人事院勧告に準じて給与減を行った結果生じた剰余金を意味するのか。

(大学) 人事院勧告に従ったものが、非認定の部分である。

(委員) つまり、目的積立金にしないということですね。欠員の場合は？

(大学) 欠員が生じて、我々が非常勤の人を雇ったり、特任の人を雇う、あるいは、今いる人たちに、余分にクラスを持ってもらったりして、補充せずにやったから、それは自助努力したと認めると。

(委員) それは、法人の創意工夫か。

(大学) そうである。

(委員) 目的積立金が積み上がって、今年度末に何億か積み上がって、使わなかった場合は、全部県に返納するのか。

(事務局) 法律上の手続きであるが、目的積立金と積立金の2つに分けているが、いったん目的積立金であったものを、全部積立金に積む。ただし、それをこの評価委員会に意見を頂いて、ここでお認め頂いた内容を知事が判断するのであるが、それをもう一度、目的積立金へ戻して、次の中期目標期間に繰り越すことができる。その手続きを来年度、6月までに行うことになる。

(委員) 22年度の剰余金で、目的積立金ということで大学側から申請されている金額が1億2600万円あまり。今までの累積でいくらか。

(大学) こう出すと、毎年これくらいで、6年間だったら7, 8億あるんじゃないかと思われる。しかし、毎年ここから9千万円ずつ取り崩して、年度予算に入れているので、それを引くと、3億9千万円しかない。それも、これから毎年、大学に交付金として来る額が不足するので、そのために9千万円ずつ入れないといけないので、県として目的積立金として残しておいてもらおうと、3年間は少しずつ少なくなっても、大学は経常的に営業できるのではないか。そのための留保金的に置いておくような感じ。目的積立金とは言うが、少しそういう感覚を持っている。最初の頃からすると、何億円が減っている。むしろ国立大学と同じように、この評価委員会としても1%のシーリングをやりなさいと、県に勧告していただくとありがたい。

(委員) 国立大学法人の場合も、政権が交代して0.5%減となった。

(大学) うちも政権交代して、3%減が1%減になればいいのであるが。こういう形であり、随分残っているように思われるが、あまり残っていない。それでそのうち、国際コミュニケーション

ョン学科のための設備などに2億円くらい使うと、あまり残らない。それは、目的積立金として使うというのを、今年の予算から出している。見かけ上はたくさん残っているが、現実的にはあまり残っていない。

(委員長) それでは、地方独立行政法人法第40条第5項に規定する利益及び損失の処理等に対する意見については、本委員会としては、資料3-2にあるように、大学からの申請を一部訂正したものを目的積立金とすることが適当との意見を、知事あて回答することに、ご異議ございませんか。

異議なし

(委員長) ありがとうございました。それでは、事務局の方で処理願います。

4. 第1期中期計画期間事業年度評価結果(平成18年度～平成22年度)および今後の課題について

(委員長) それでは、議題4「第1期中期計画期間事業年度評価結果および今後の課題について」、事務局より説明願いたいと思います。

説 明

(委員長) さきほど平成22年度の評価がA評価と確定したことに伴い、平成22年度評価の欄の括弧書きがとれることとなります。内容等について、ご意見等ありますでしょうか。

(委員長) それでは、ご意見もないようですので、平成22年度までの実績について、県としてこのようにとりまとめをされるということで、この辺で終わらせていただきたいと思います。

5. 第2期中期目標(素案)について

(委員長) 次に、議題5「第2期中期目標(素案)」について、事務局より説明願いたいと思います。

説 明

資料5「第2期中期目標骨子(素案)」

(委員長) ただいまの事務局からの説明、資料につきまして、ご意見をお伺いしたいと思います。中期目標の策定は、あくまでも法人の設立団体として県が行われるものであり、評価委員会は意見を申し上げるという立場でございます。それではよろしく願います。

(委員) 変化に対応する弾力的な組織運営というのは、この中に入っているか。目標を立てても、時によっては変えざるを得ない激変もある。

(委員) 前文の7行目から、「教育研究内容の重点化や教育研究組織の見直しを行うなど、社会の変化に迅速に対応している。」とある。

(事務局) P. 4の第3、1(1)の一つ目の組織運営の改善に「社会の変化に対応して柔軟な教育研究組織の編成・見直しを進める」とある。

(委員) それでは前文は、「対応している」、とあるが、これまでも対応してきた、という意味か。対応すべきである、というよりも。

(事務局) さらにという意味。

(大学) やってきたけど、もうちょっとやれということ。

(委員) 文法的には現在進行中で、「対応している」、でもいい。

(委員) 前文にある「少子化による学生数の減少」と言うのか。

(大学) まだそうは減らない。大学院進学率が少しずつ増えているので、決して大学院の学生数が減っているわけではない。外国のように進学率が60～80%となれば、もっと大学が必要となってくる。

(委員) 北欧のオランダ、デンマーク、フィンランド、ノルウェー、スウェーデンは、70%いつている。

(大学) 社会人入学が多い。一度社会に出た人が入る。それからリカレント教育的に大学としてやっている。授業料としては各科目に一つずつ払って、登録費だけで学生になれる。日本のように、8年で除籍ということがないので、それが違う。本来は、リカレント教育をもっとすべき。

(委員) 18歳人口はこの数年、たぶん第2期の中期目標の間くらいは、フラットで、その後は減る。

(委員) 社会人入学は増えているのか。

(大学) 彦根ではなかなか入ってくれない。大学院の博士課程も少ない。2、3人程度。勤めながらであり、博士をとっても給与は何も変わらないのでは、インセンティブにならない。

(委員) 前文の中に少子高齢化の「・」があるとところと、ないところがある。どちらかに統一を。

(大学) 60歳を過ぎた女性の方が大学院に入ってくれることが多くなっているの、そういう方々をもっと入れるべき。

(委員) 女性が多い。

(大学) その方々が、修了してから活躍できない。それがある。

(委員) 広く企業が勧奨退職しており、博士号をとっても年齢的なものがある。

(大学) それをうまく利用できる仕組みの社会なら、復活できるのであるが。

(委員) 確かに雇用先はない。ただ、そういう方は元気で、女性は男性より寿命が長いので、無給で研究生活をやったり、理系の場合だと、活躍するようなことも結構出てくるのではないか。

(大学) 研究生として、お金を払って大学院生と一緒にやっている方がいる。

(委員) そういう方は少ない。元気でお年の方が頑張っている姿を学生が見るのはいい。シニアの方が持っている力と若い人とが補い合って、刺激し合うというのは、悪いことではない。雇用の問題はあがるが、それだけではないと思う。私も、自分より上の年齢の人に博士号を渡したりしているので、結構女性は多い。

(大学) 彦根ではNPOも少なく、そういう点では女性の人たちは難しい。大学でもう一度学位をとって頑張らせようというのは、それが滋賀県の問題かもしれない。

(委員) 「滋賀の未来戦略」を掲げた新たな基本構想とあるが、どこが掲げたのか。

(大学) 滋賀県の基本構想の中に、高等教育というのはほとんど何も出てこない。

(委員) 「滋賀の未来戦略」は大学が掲げたのではないのか。

(大学) これは滋賀県の基本計画。

(委員) 下に、滋賀県は次の基本的な目標を定めるとあり、上は大学で、下が滋賀県の目標かと思った。上に書いてある未来戦略も滋賀県においては、と書いてあるが、未来戦略とこれとは一緒なのか。

(委員) 未来戦略の要約が、「住み心地日本一の滋賀」の実現を目指し、である。

(大学) 8つの基本計画の中には、成長戦略というものは入っていない。高等教育を大事にするというのは入っていない。人材育成についても、なかった。私たちはいろいろ言ったが、大学

の役割は産学連携だけというようなことであった。

(事務局) 前文の第2段落の部分は、滋賀県の基本構想において、今後滋賀県として進むべき大きな道筋を書いており、下の基本的な目標は、大学の第2期中期目標における基本的な目標としてあげている。

(委員) ぱっと見て、大学としてどういう戦略か、どういうビジョンを描いているのかが全面に出る方が、見ている人がこういうことかと、わかりやすくなるのではないかと思う。

(大学) 滋賀県立大学は、滋賀県の学術の中心として役割を果たすということ。そのため、県としてはこういうことをやる、3つをサポートしますという意味表示だと思う。それに従って、我々は計画を立てる。これは県が大学に示す目標であり、県としてはこういうことを期待しています、期待するだけのサポートはします、という言い方。これは大学の計画ではない。県が大学に示す目標であり、そのサポートはするという意味表示だととる。

(委員) この中に、「人の力」とか「地と知の力」と書いてある。

(委員) 「、」の打ち方が、わかりにくいところがある。第2段落の3行目、「未来を拓く、」の「、」をとって、「を掲げた新たな」を「を掲げる、新たな」としてはどうか。

(事務局) ここは整理させていただく。

(大学) ここまでは出来る、ここまでは出来ない。というのがある。我々も一緒になって作ってきたので、計画もこの中に入った形の文章になったということはある。どちらがやるのか、わかりにくい文章かもしれない。

(委員) シンプルに、県から言われるのがこうで、大学はそれを受けてどうする。というのが、この中に区分けして書かれれば分かりやすくなる。基本的には、いい大学にすることが目的。滋賀の未来戦略の一翼を担ってもらおう県立大学に対して、こういうことを要望する。それを受けて大学はこういう目標を立てているとか、ストーリーがないと読んでいて、滋賀県の未来のことを考えることばかりだと言われて、中期目標と書かれているので現実的には大学のことではないのか。それも県が命じた、と言われればそれまでであるが、それでは県の機関であっても大学の自治権がある。それでは、あまりにも屈辱的な話ではないか。そこを明確に。基本的には大学として、若者をどんな風に育てるのか。県の指針で出るのか、それを受けた大学の考え方で出るのかはお任せするが、子どもがいたらここに入れたいな、という姿が見えるように情報を発信して欲しい。

大学の先生の教える力、そうでない人の方が多い。いろいろな事情でその辺は変えられないというのがあった。今の現体制ですぐにプレークスルーすることが不可能なのは分かるが、子どもたち、学生達の能力を上げることが最大の目標である。そうすると、体制上無理だからと言わず、人に教えるスタイルをとっていかないといけない。その辺りの改革へのチャレ

ンジを是非、考えていただきたい。

(委員)「新時代をリードする創造的な」というところに込められていないか。

(委員) 抽象論ではなく、今すぐできることでないことは分かっているが、若い人たちにチャレンジ精神を見せないといけない。現世代がチャレンジ精神なくて、僕たちは規則どおりやる。あなたたちは革命的に考えよ、というのは矛盾している。

(委員) 教育に関する目標や研究に関する目標の中で、学士課程教育においては、自ら考え行動できる「知と実践力をそなえた人材」というのは、チャレンジといえばチャレンジである。

(委員) ということもあるので、それをする体制側もチャレンジ部分は是非、心のどこかに止めていただきたい。

(大学) 第1期中期目標で今の時点で出来なかったと思われるのは、人事制度、教員の正当な評価をして、それに見合う給与を上げたり下げたりするというのが出来ない。それをやるかどうか。

(委員) おそらく、それをしたいという忸怩たる思いを持っておられると思う。そこをなんとかすることによって、最終的なランディングは、学生をすばらしく育てることなので、適材適所の人材をしてあげることが責務である。そのためには、今の忸怩たる思いを、チャレンジという言葉で言うのかどうかは別として、実質的な戦略の中で考えて欲しい。それをどう表現するかは別であるが。

(委員長) いろんな意見をふまえ、是非、明快な分かりやすい、前向きな中期目標を作っていただくことを県に願います。

(委員長) それでは、まだまだご意見等あろうかと思いますが、時間の都合もありますので、この辺で終わらせていただきたいと思います。

長時間、ありがとうございました。