

第2回広島県公立大学法人評価委員会議事録

- 1 日 時 平成19年3月22日(木)午後14:00～15:40
- 2 場 所 広島市中区基町10番52号
広島県庁北館2階 第2会議室
- 3 出席委員 高橋委員, 松坂委員, 古賀委員, 松井委員, 谷委員
- 4 議 題 (1) 公立大学法人県立広島大学中期目標・中期計画(素案)について
(2) 公立大学法人県立広島大学業務方法書(案)について
(3) 公立大学法人県立広島大学役員の報酬等の基準(案)について
(4) その他
- 5 担当部署 広島県県民生活部総務管理局大学企画管理室法人化担当
TEL (082) 228-2111 (内線2753)
- 6 会議の内容

事務局 それでは、皆さんお揃いでございますので、ただ今から第2回広島県公立大学法人評価委員会を開催させていただきます。開催に先立ちまして、山本県民生活部長から一言ご挨拶を申し上げます。

山本県民生活部長 開催に当たり一言ご挨拶を申し上げます。皆さまには大変お忙しい中、遠路よりお越しいただきまして、まことにありがとうございます。本日は、第2回の広島県公立大学法人評価委員会でございます。これまで、県立広島大学の公立大学法人の移行に向けて、組織づくりや財務システムの整備など様々な準備を進めてまいりましたが、今週の月曜日、3月19日付けで国の設置認可を受けました。いよいよ4月には新たな法人としてスタートします。本日は、新たな法人が目指す目標と計画などについて、ご審議を賜りたいと思います。法人化のメリットを最大限に活かしながら、時代や地域社会のニーズに的確に対応できる大学を目指して、今日ご説明します中期計画ではいくつかの新しい取組みを盛り込んでいます。どうか忌憚のないご意見をいただければと思っております。引き続き、県立広島大学の運営にご支援をいただきますことをお願い申し上げます。簡単ではございますが、ごあいさつとさせていただきます。どうぞよろしく申し上げます。

事務局 会議に入ります前に資料の確認をお願いさせていただきます。資料として、配席表、委員会の会議次第、出席者の名簿、参考資料として、今後の審議スケジュール等の予定をお配りさせていただいております。資料1として中期計画(素案)の概要、資料2として中期目標・中期計画(素案)、資料3として中期計画(素案)の数値目標、資料4として新しい法人の業務方法書資料5として大学役員報酬等の基準(案)について、最後に、他大学との財務比率分析表を配らせていただいております。以上でございます。それでは、これからの司会進行につきましては、高橋委員長にお願いしたいと思います。よろしくお願いたします。

委員長 本日は、次第でございますように、大きな三つの議題がございます。まず、議題1の中期目標・中期計画(素案)でございますが、前回の委員会で、中期目標(素案)についてご審議い

いただきました。本日は、中期目標の修正（案）の目標を達成するための方策を中期計画（素案）としてまとめております。それでは、事務局から説明してください。

事務局 中期目標・計画の素案について説明させていただきます。まず、中期目標と計画の審議スケジュールの予定について説明させていただきます。参考資料の一番左に中期目標とございます。これは、県が定めて法人に指示するというものでございまして、前回11月の第1回評価委員会で審議していただきまして、意見をいただきました。この度、その修正意見を踏まえて、中期目標（素案）を修正しております。後ほど説明させていただきます。この後、法律により、中期目標は、県が法人に意見照会するというようになっております。法人から県に意見が返ってきた後、5月を予定しておりますけれども、第3回の評価委員会で再度審議する予定です。そのあと、中期目標は議会の議決が必要ですから、6月県議会に中期目標の案を提出します。議決を経たあと、中期目標を法人に示すというスケジュールにしております。一方、この中期目標を達成するための計画、中期計画、これは、法人が作成して知事の認可が必要ということになっております。これについて、今回、素案を説明させていただきますので、ご審議いただきたいと思います。それから、5月にもう1回ご審議いただいて、7月に3回目ご審議いただいた後、県の認可というスケジュールでどうかと考えております。

また、第2の議題になりますけれども、業務方法書、後ほど説明しますけれども、これにつきましては、法人が作成して、県が認可をするということになっております。現在、まだ法人が成立しておりませんので、本日は、その案をご審議いただいて、4月になって法人が成立した後、この案どおりの業務方法書が県に認可申請として提出された場合は、改めて、この審議はしないということにしてはどうかと考えております。

同じように、役員報酬等につきましても、これは、法人が定めて県に届け出て、そのときに評価委員会は意見を申し出ることができる法律で定められておりますが、本日は、この案をご審議いただいて、この案どおりの内容で4月以降法人から提出された場合は、改めて審議をしないというふうにしてはどうかということで、本日の議題を組んでおります。

それでは、中期目標・計画につきまして、資料の1をご覧くださいと思います。これは、前回の評価委員会でも提出しましたが、一部書き加えております。前回説明しましたように、入口から出口まで一貫した実践力を養成する大学ということを目指して掲げておりまして、特にその中でも新たな取組みというところで★を付けております。右下の「きめ細かな就職支援」というところで、キャリアセンターの設置というところに★をしております。出口だけを充実させても、この上昇スパイラルは生まれてきませんので、「確かな教育の実施」では、2行目のキャリア教育の充実、4行目の助産学専攻科の開設にも新たに取り組む予定です。助産学専攻科につきましては、現在、保健福祉学部の4年次に助産学を集中講義でやっておりますけれども、選択制度をやめて、1年間かけてじっくりと高度な専門的な助産学を学習してもらおうということで新たに1年コースの専攻科をつくる予定にしております。さらに、平成17年度に文科省が創設した栄養教諭免許といったものがございます。小学校や中学校の食育とか栄養管理を行う教員の免許を持った人材を配置するという制度でございまして、そういった免許課程も新たに本学で設置したいと考えております。

「授業の改善」では、教員の業績評価制度を平成20年度を目途に導入したいと考えております。以上申し上げましたのが、特に中期計画の目玉、新たな取組みでございまして、中期計画の

全体は、次のページに中期計画（素案）の構成と形で、全体を俯瞰できるような資料をつくっております。

まず、左上に「教育」がございます。（１）教育の成果では学部あるいは大学院。それと、新たな法人では新大学だけでなく旧大学も管理しますので、旧大学に在学生在の限りは責任を果たしていかなければなりません。（２）教育内容では、アドミッションポリシーの明確化とか導入教育、FDの充実といったものを挙げております。（３）教育の実施体制、真ん中の段では（４）学生への支援。ここで学習支援、生活支援、就職支援というところでキャリアセンターをここに書いております。

次に「研究」については、前回の評価委員会で、目標を一つのパラグラフで書いていたんですが、ウェイトをもう少し大きくしてはどうかというご意見がございましたので、今回、（１）と（２）というふうに分けております。（１）は研究水準と研究成果の普及、（２）は研究の実施体制ということで分けております。

それから、「地域貢献」、「業務運営の改善、効率化」、「財務内容の改善」、「自己点検・評価及び当該状況に係る情報の提供」、「その他業務運営」という構成にしております。

それでは、具体的な中期計画の中で、主なものを説明させていただきたいと思います。資料の2の1ページの一番左に中期目標（素案）を書いております。真ん中に中期計画（素案）、一番右は、前回11月の運営協議会で本学の点検・評価を審議していただきましたけども、そのときの評価結果を右に掲げております。中期計画の作成に当たっては、運営協議会による評価も踏まえて作成してまいりました。中期目標の中で、アンダーラインをしているところが前回から修正した部分でございます。1ページでは、最初のパラグラフを新たに加えております。前回の案が、地域主義に偏っているという意見がございましたので、世界貢献とか、広島県の歴史の継承といったものを加えまして、広がりのあるような目標に修正しております。

また、一番右に掲げてございます運営協議会の全体評価というところでは、特に真ん中あたりの、「しかしながら…」以降の部分ですが、法人化のメリットを活かした学長のリーダーシップの発揮とか、自律的、効率的な透明性の高い運営等々につきまして、中期計画の中にそれぞれ盛り込んでおるところでございます。

それでは、もう少し具体的に、2ページでございます。ここから中期計画の各論に入ります。主なものだけ説明します。なお、一番右の列でございますが、先ほど運営協議会の評価といったものを書いていると申し上げましたが、これに加えて、右上欄外に書いておりますが、平成17年度に学内の大学改革推進委員会で各部局ごとに本学の強み・弱みについて調査しました。強みにつきましては○、弱み・課題については●を挙げております。そういった強み・弱みも踏まえながら計画を作成してまいりました。

まず、教育ですが、ここでは、（ア）「全学共通教育の充実」で、小見出しの3つ目にキャリア教育の充実というところがございます。先ほど申したような早年次からのキャリア教育の充実を書いております。3ページからは、（イ）「専門教育の充実」で、各学部の理念や目的、教育の特色といったものを掲げております。特に3ページの下に数値目標を挙げております。これは人間文化学部の健康科学科の数値目標ですが、管理栄養士の国家試験合格率について、平成24年度までに90%を目指すという目標を掲げております。4ページは、経営情報学部です。5ページの保健福祉学部では、助産師国家試験合格率100%を掲げております。先ほど申し上げましたように、助産学専攻科を新たに設置することもございまして、助産師の合格率100%を掲

げております。6ページでは、看護師合格率100%、理学療法士100%、作業療法士100%、それと、言語聴覚士国家試験は、全国平均が62%という難しい試験でございます。そういったことも勘案しまして、95%にしております。人間福祉学科では精神保健福祉士の合格率95%、これも全国平均61%というむずかしい試験です。社会福祉士は、全国平均28%で、目標は90%としております。

8ページは、教育内容ということで、まず、「入学者選抜の改善」では、アドミッションポリシーの明確化とか、3つ目の小見出しで「大学知名度の向上」を盛り込んでおります。この「教育内容の改善・充実」というところで、導入教育の充実や、小見出しの3つ目で、研究成果の教育への反映、地域貢献活動の成果の教育への反映といったことを掲げております。

9ページはファカルティ・デベロップメント活動の推進で、これは教員による授業改善の取組みでございますが、これも全教員の参画によりFD活動を推進していくことを書いております。

10ページでは社会人の就学形態、学習環境の充実ということで、現在、修士課程の1年制コースというのを大学院の経営情報学科で実施しておりますが、これに加えて、長期履修学生制度の導入も検討したいと考えております。エは「適切な成績評価」と、(3)は「教育の実施体制」でございます。

それから11ページにはウ「教育研究内容に応じた施設・設備や図書等の資料の整備」がございます。小見出しの3つ目「教育教材等の整備」の中で、教育効果の向上を図るため、IT教材の活用やeラーニングの導入について検討するといったことも新たに取組む予定にしております。

12ページは学生への支援です。イ「生活支援」では、学生生活全般にわたるアンケート調査を毎年度、全学生を対象にしてやりたいと考えています。学生の授業評価というのは現在もやっておりますが、これとは別に、学生生活全般にわたるアンケート調査も実施する予定です。ウ「就職支援」では、インターンシップ制度を充実するというのと、「履修選択マニュアル」というのは、早い段階から、目指す就職先・業界を絞っている学生に対して、こういう授業を受けて、こういう資格を取れば近道だよ、というようなマニュアルをつくって、学生に示すといったことも新たに取組みたいと考えております。

13ページの2つ目の小見出しで、キャリアセンターを19年度に設置したいと考えております。数値目標として、初めてキャリアセンターを設置しますので積極的に学生に使ってほしい、あるいは、学生のニーズにきちっと応えていこうということで、学生のキャリアセンターに対する満足度85%という数値目標を設定しております。加えて、就職率・進学率100%、退学率1%程度というのを挙げております。退学率というのは、平成17年度の本学の実績では、1.97%でございますが、これをなんとか1%まで減らしていきたいと考えております。これは学生の満足度を高めるという意味もありますし、経営的な意味合いもございます。

続いて、研究に関する計画でございます。中期目標につきましては、先ほど申し上げましたように、二つのパラグラフに分けて構成しております。数値目標は、外部研究資金を積極的に獲得することで研究活動を活性化させていくために、平成18年度比で6年後には20%増やすことを目標にしています。これは、毎年3%ずつ増やして6年後20%にしています。

14ページは研究の実施体制です。ここでは、研究倫理の徹底、2つ目の小見出しでTLOとの連携を書いています。広島TLOと緊密に連携しながら、本学の発明、知的財産の創出・保護・

活用と、発明の技術移転を積極的にやっていきたいと考えています。

14ページは地域貢献です。15ページの「市長との連携」の次の小見出しに「地域の文化施設等との連携」というのがあります。美術館・博物館等との連携ですが、広島銀行と産学連携の協定を締結しているんですが、昨年7月に、広島銀行が設置するひろしま美術館と連携して、「近代日本の異文化体験」と題して公開講座を実施しました。そういった文化施設との連携というのも本学のユニークな一つの強みではないかということで、引き続き連携強化してまいりたいと思います。

イは「生涯学習ニーズへの対応」で、公開講座等受講者数6年間で3万人という数値目標をつくっています。平成17年度の実績が1年間で受講者数が4,200名受講していただいております。この水準を今後も引き続き維持したいということです。併せて、量的なものだけでなく、受講者の満足度も高めたいということで、満足度85%という数値目標も挙げております。

「社会人の受け入れ制度の充実」では、聴講生制度、科目等履修制度に加えて、学習目的に応じて特定の専門科目を短期間に集中して学ぶことができるような仕組みを検討したいと考えています。「卒後教育、現任者教育等の実施」は、現在、保健福祉学部で取り組んでいる公開講座がございます。たとえば、乳がん検診の技術者を養成する講座とか、子どもの発達障害に係る言語治療といったような専門的な公開講座を三原で展開しておりますけども、これも本学の一つの特徴、強みではないかと思っております。数値目標の「保健医療福祉分野の専門職講座の受講者数、6年間で5千人」、これは先ほどの3万人の内数ですが、こういった特徴のある公開講座というものを引き続きやっていきたいと考えております。

17ページ「業務運営の改善・効率化」では、「経営企画室」を新たに設置し、そこで大学の経営戦略や企画立案を行う予定です。18ページ、「監査制度による業務運営の改善」では、監事を中心とした監査制度を19年度に整備するとともに、知事が任命する会計検査人の監査も受けるというような、二重、三重のチェック体制を整備したいと考えています。

こういった財務分析をするためには、財務情報のデータベースが必要ですので、これも19年度に整備する予定です。

19ページ「人事の適正化」では、任期制を19年度に導入したいと考えています。年俸制、裁量労働制についても、導入の検討に入りたいと考えております。

次に、教職員業績評価制度を20年度を目途に導入したいと考えております。

「事務等の効率化・合理化」では、事務処理の簡素化や、アウトソーシングの活用を盛り込んでいます。

20ページ「財務内容の改善」では、外部研究資金、公開講座の受講料あるいは施設使用料等の自己収入の額を、18年度比で、6年後に20%増やすという目標を掲げております。

21ページの自己点検・評価の関係では、認証評価機関による評価を22年度に受ける予定です。認証評価機関というのは、文部科学省が認可した、大学の業務を評価するという機関でございます。法律で7年以内に認証評価機関の評価を受けなければならないと定められています。それに向けて、前年の21年度には、学内の自己点検・評価を実施したいと考えております。

ローマ数字のVI番「その他」のところでは、施設設備の整備・活用、情報公開の推進、安全管理、社会的責任では、人権侵害の防止、これは各種ハラスメントの防止といったことを書いております。

その次、ローマ数字のVII番でございますけども、予算、収支計画及び資金計画。これらについ

ては現在検討中です。ここには6年分の予算、収支計画、資金計画といった三つの表を掲げなければならぬのですが、これらは現在検討中でございますので、次回の評価委員会の際にご審議いただきたいと思っております。

その下の短期借入金の限度額、これについても検討中です。他の先行法人の例を見ると、運営費交付金の約1か月分を限度額としているところが多いようでございますけども、これも次回ご審議いただきたいと思っております。短期借入が想定される理由としては、運営費交付金の受け入れ遅延あるいは事故の発生等を想定しております。

その次の重要な財産を譲渡し、担保に供する計画というのは、現段階ではございません。

「剰余金の使途」というのは、毎年決算時に剰余金が発生した場合、評価委員会の意見を聞いたうえで知事が認可すれば、その剰余金を次の年度に使えるという法の定めがありますが、その剰余金を何に使うか、計画で定めております。すなわち、「教育研究の質の向上及び組織運営の改善に充てる。」こととしております。

最後に、県の規則で定める業務運営に関する事項としては、「積立金の処分に関する計画」、これは、毎年の剰余金を6年分積み立てます。その積立金を次の中期目標期間で何に使うかという計画でございますが、今回は、初めての中期計画でございますので、積立金というものが現在ございませんので、ここは「なし」にしております。

以上、中期目標・計画の主な部分を説明しました。資料3は、今、申し上げた数値目標について、本学の現状や他大学の掲げている数値目標・取組事例といったものを整理した資料でございます。中期目標・計画につきましては、以上で説明を終わります。

委員長 どうもありがとうございました。それでは、ご審議をお願いしたいと思います。中期目標について前回ご議論いただいて、その修正案を掲げておるわけでございますが、中期計画については、今日初めてでございますから、よろしく願いいたします。A委員、いかがでしょう。

A委員 ちょっと確認と質問といったほうが近いのかもしれませんが、ざっと見て、雑駁な印象で、一つの重要な部分は数値目標であると思うんですが。もちろん、その数値目標はあくまでも一つの目安で、全部ができるわけじゃない。しかし、あくまで県民に対する説明責任の観点から、やはり、わかりやすく納得のいくようなものであるためには、どうしても数値っていうのは必要だということでお出しになっているんだと理解します。その前提でちょっとお聞きしたいのが、ここでお示しになっておられる数値が全学共通のものもございまして、各学部の専門教育のものもございまして。そういう目線で見ると、数値目標がない学部があるのではないかと思うんですが、これはいかがなものか。たぶん、何か理由があるんだろうなと。例えば、素案の4ページの経営情報学部とか生命環境学部は、数値目標をお示しになってないような感じを受けます。そのあたりは何か理由があるのでしょうか。

事務局 A委員のご質問でございますけども、確かに数値目標だけ見ますと、保健福祉学部の関連が多うございます。学部によってそれぞれ特徴がございまして、例えば、生命環境学部であれば外部研究資金といった部分で貢献度が高いでしょうし、人間文化学部であれば公開講座といったような部分で貢献するというように、もちろん、全学的に取り組むものもございまして、各学部の特徴を踏まえて、それぞれ数値目標をつくっております。

委員長 私の感じでは、国家試験は、割合と学生もわかってるし、というんでここへ出て、そういうものがない場合には挙げてないような感じもするんですが、そういうことですかね。

事務局 おっしゃるとおりです。わかりやすい数値目標ということで検討してまいったんですが、そういう数値目標がない学部もありますので、そういう学部は、公開講座や外部研究資金で貢献してもらおうということでございます。

委員長 できれば公開講座を年間にどのぐらいやるというような形のものを数値目標の中に入れていいんでしょうね。そうすると、全部が全部、数値目標にすることはないわけなんです。それに関連してなんですが、一つはこの※印です。一番後ろに説明があるんですが、これは文科省とか、一種の専門用語として定着してるということなんです。あまりにもカタカナが多いし、もう少し日本語化したほうがいいのかと思ってます。要するに専門家が言われるのは、この言葉で通用しちゃっているんで、ここに持ってきたんだという意味に受け取ったんですが、それが一つですね。それから、この目標の中に、「行う」という言葉と、「進める」という言葉と、「検討する」という言葉がある。あらゆる言葉が使ってるんですね。このへんを少し統一されるといいんじゃないかなという感じがするんですね。あらゆる言葉がありますから、少しセーブをして。ある意味では、これは実行ということからちょっと遠いというのが一つありますね。要するにすぐできることと、企画をしなければ、何年か経たなければ実行しないんだというような、時間的な余裕みたいなものもあるでしょうし、ツールがはっきりして、そのツールを使えばすぐにでもできるんだと、そういうものもありますし、それから、検討するとかいうような、いろいろなものがあると思いますし、こういうふうにされたらどうでしょうかね。見ていて目がくらくらするくらいの中には書いてありますね。たとえば、このアドミッションポリシーというところで、これは基本方針ということで、要するにアドミッションをすることによって、学生を一般入試のほかに、そういう面接とかその他を通じて受けて、その場合のポリシーはなんだ、基本方針はなんだというようにアドミッションポリシーというのをつくっています。後のほうで、例えば、利益相反ポリシーなんていうのがありますね。私は、これは制度だろうという感じもするんですね。ポリシーを整備にするという言い方はないですから、あるポリシーに従って制度を整備するというような言い方になるのではないかなと。最後の索引を付けていただいたのは大変結構なんです。もう少し整理してはどうですか。

B 委員 我々が、こういった学校の中の細かいことを言うのは大変恐縮なんですけれども、法人になって、このスパイラルをつくっていくということは理解はできたのですが、一番の問題は、我々が経営をする場合は、経営という視点から見たときに、間違いなく売り物は商品です。大卒では、教育の充実と研究費をもらうというふうに分かれてはいるんですが、教育内容の明確な特色、新商品があまり見当たらないんです。各項は分かれているんだけど、我々一般から見たときに、例えば、同じ学科があっても、専門的には資格が取れるような、そこまでは今まであったことなんです。今まであったものだけではなくて、新しく県立広島大学として商品を考えるべきだと思うんです。それが公開講座なら、もっと公開講座を表に出して、それが各都市全部に広がって行って、先生も行かれて、地域とのパイプが増えて、商品になるわけですから、商品とし

て公開講座を考えられないかと。

もう一つは、社会人大学という視点もあるんだけど、社会人大学は我々企業から見ると、大学に行かせたいんですよ、企業の活性化のために。そういう明確な新しい受け入れを打ち出して、具体的に意欲ある学生の確保というのが、単なる教育が充実したので生徒が増えたんだよ、というスパイラルだけでは非常に理解しにくい。もう少し新商品が見当たらないかと。

今回、中期計画にもあるんですが、キャリアセンターがあるからいいよと、学生にはわかるかもしれないんだけど、我々が見て、社会から見て、県立大学はこういう特色が出たよ、というのが少しわかりにくいんです。特に委託研究はですね、残念ながら我々の企業から見ると、地域、行政は使いやすいかもしれないんだけど、企業はあんまり使いにくいんです、この大学は。なぜかという、この地域は、ものづくりが多いですから、どうしても専門的な学部が少ない。ですから、競争社会ですから、どうしても広大へまざり行くんですよ。同じことをやろうとしたら広大に負けるんじゃないか、そういう懸念がちょっとあるので、何かの目玉をもう少し設定いただければありがたいなという気がしました。

赤岡学長 どうもありがとうございます。鮮明な形にする必要があるとおっしゃることも、まったくそう思います。実は、学部構成が4学部で、大学院が4専攻なんですけど、これは環境保全修復と、ナノテクやバイオを使って経済を活性化させる、それが庄原でございます。三原は、地域の健康で長生きして、元気に充実した生活が送れる、リハビリができるという地域包括的な健康ライフの支援というのが学部のねらいでございます。経営情報は、IT化と共に経済の活性化というところに向かっておりまして、人間文化のところは歴史・文化を支えながら異文化との理解ができるようにということですので、もし、社会の大きな課題が、県の課題が、環境修復、豊かで、異文化の人とも理解し合って、男女も、若い人も、我々のような年配の人も、豊かな生活を築くということに学部構成はきちんと焦点が合っておりますので、それを商品のように明確に表現したほうがいいのだということに気づきました。

もう一つは、A委員の御意見で、経営学部の数値目標が出てないではないかと。これはなんとか数値目標に仕上げようとしたのですが、例えば、公認会計士だとか、簿記などの資格もありますし、情報ですとシスアドもありますので、それは数値目標にできるはずなので、途中まで検討していたのですが、できなかった。簿記会計、公認会計士、シスアドも初級ぐらいはいいんですが、上級になってくると、別の学校にも行きながら、それに学生を振り向けながら、で、大学のほうでは理論をやるのですが、庄原ではそれができてなかったの、というか、庄原には近隣にないのですね、そういうのが。そのために、広島に来れば、それはできるようになると思いますので、最初の段階で数値を挙げていこうと、そして、毎年何割ぐらいかはやれるような形で仕上げたいと思っています。

C委員 今のお話で、最近、大原もeラーニングができるようになっていまして、庄原でも今はたぶんできるようになっていんじゃないかと思われま。

赤岡学長 はい。それと、私立大学が最初に始めて、いくつかの国立大学もやっていますが、何人かの先生が学校に来てくれて、それが便利なのは近隣の人もそれを受けられるもんだから非常に便利なんですね。そういう形でやろうと思っています。

公開講座のほうは、三原のほうでは年間もう3千人以上やっていますし、こちらの方でも、いくつかのところで、年に5～6回以上ぐらいつつやって、かなりの数になってきているのですが、有料の公開講座を2つ、3つやりますと、たちまち評判が悪くなってきまして、大学は儲ける気かと言われてですね、公開講座をお金を取ってやったのもあるんですけども、4千円ぐらいなんですけど、近隣に比べるとそんなに高くないんですけどね。だから、あんまり、公開講座はできれば数本程度はお金をいただいてやって、あんまり拡大せずに、単位等履修生とか聴講生制度でお金をいただくほうが、そっちは、最初からお金をいただくことになってますので、やろうと思っておりますが、3万人ぐらいは、なんとかなるだろうと思います。しかし、有料では3万人はできないと思います。

D委員 確かに一般の社会教育が無料でやってきたので、お金を取ると人数が減るっていうのは本当なんです。現状では、ただ、内容がきちんとした、レベルがはっきりと示せるようになると、それに見合った方が来られるようになって、お金を払って有料で来られる方がきちんとできてくるというのは、他のところも定番でやってますので、ここで人数を増やすことに力を入れずに内容を充実させることに力を入れるというのも一つの図式だと思います。現在の公開講座は、いつもテーマが変化して、たまたまそれに関心のある方が来るという状況になっていきますので、公開講座の中でもある程度定番のものをつくって、内容が充実してきて、3回～5回のもものが組めれば、5年後、6年後には、それが13回～15回になって単位認定になる。単位認定になって他大学からも土・日とか夜を使って学びに来るとか、本学の学生もそういう形で単位を取るとかいうような、二枚看板、三枚看板になるような講座を育てるということをこの6年間でされたらどうだろうかと思います。

赤岡学長 はい、ありがとうございます。三原で一部始めておりますが、無料の健康体操みたいなものも含めて、たくさんのお申し込みがありました。もう一つは、さっきおっしゃったような専門性の高いもので、技術はどんどん進歩しますから、卒業して4～5年経つと高度なものを受けないと陳腐化する。これは有料で、そこそこお金をいただいても、お越しになる方はたくさんおられます。

あとは、経営関係の中で、1、2年生の修士課程も持っていますし、おっしゃったように、単位等履修生であらかじめ単位を取っておいていただきますと、入ってきたときに卒論だけ書けば、修士論文だけ書けばという、他の大学から来ていただくような社会人の方も受けやすくできると思います。もう1点だけ、申し訳ありませんが、広島大学さんと私どもで規模を申しますと、私どもの教員数が260人ぐらいで、広大様は、だいたい7倍から8倍ぐらいで、大人と子どもの喧嘩になるのは、これはやむをえませんところがございますので、その点をご容赦いただきますように。

D委員 公開講座から育った大学の単位認定講座というのをアメリカとかで見ると、やはり、実践的な部分が充実していて、社会人の関心があるものがいっぱいあるんですね。たぶん、そういう形で、例えば、言語治療とか、マンモグラフィとか育っていくと思いますし、中山間の環境保全とNPOなどが連携した公開講座をつくったりとかという形でいけるものができると思います。ある国立大学が琵琶湖の環境保全で既に実績を上げていますが、そういうのがあると思います。国際交流も同じだと思います。

もう一つは、これは生涯学習でNPOからお願いしたいのは、学習法の学習講座ですね、読み書きとか、まとめるとかというようなことをやっていただくと、例えば、社会人の方で修士課程を受けたいとか、研究計画書とか、これを書くのに皆さんご苦勞をされるんですが、その前に論理的な文章を書くということは、研究職はできるんですが、経営マネジメントの方だとか、あるいは一般の家庭の主婦とかセールスマンをやっておられる方というのは、なかなか書けないですね。そのあたりをちゃんとした講座としてお金を取ってできる講座になると思うので、学習法の講座をやっていただけたらと思います。

赤岡学長 はい、ありがとうございます。それと、実は、そうはいつでも、私どもの研究が広く企業の方に知られないとどうしようもありませんので、戦略的には、信用金庫と提携を進めております。それをやりますと全県の中小企業のニーズをお客さんとしてお持ちですので、信用金庫に「こんなことができますか」と聞いたりして。それで信用金庫と連携しております。信用金庫に「うちはこんなことがしたいんだけどな」とおっしゃっていただくと、私どものほうに来ることになります。なかなかマッチングもむずかしいですから。これは大阪府立大学がやっているやり方です。信用金庫と組むと非常にマッチングがやりやすいということですね。

委員長 非常にいいんじゃないでしょうかね。私も生涯学習に携わってきましたが、3千円か、無料かという違いは大きいんですね。3千円になると本当に心配なくらい人が集まらない。人を集めるのに苦勞する。無料だと集まる。無料なのは意味がないのかというと、そうではなくて、無料で参加した人が、もしかするとリピーターになるということですね。できれば、インターネットを使って、その次の応募のときにテーマを示すと、そういう人が帰ってくるということですから。おそらく投資というような意味で、そして、非常に広い人たちを集める。そこで、インターネットでメッセージを送る。それが3万人を超えると、だいたい50人から100人は1週間程度で集まる。データがよければですね。2万5千円から3万円という額で1日3時間やれば、法律の改正とか、非常に技術的なテンポイントの技術ですとか、これは集まるんですね。ですから、東京でもなかなか集まりませんので、無料であるけれども、他の意味がある。

B委員 公開講座が商品になるといってもですね、D委員の御意見も、委員長の御意見もわかるんですよ。でも、我々、経済でものを見たときに、今、これどうまく採算が合っているということになるんなら、それはいいんですがね、大変厳しいだろうと私は思うんです、この数字を見たときにですね。そしたらですね、いくら充実させようと思ったって悪循環をする可能性だってあるんですよ、そのときに、目玉商品とか金になるものを考えなきゃならない。御存知かも知れませんが、10万円のオムレツならお客様がいっぱい来るが、1千円のオムレツなら誰も来ないんですよ。予約が1年間一杯で。なんで10万円のオムレツのほうが受けたのか。公開講座という視点が非常にいいというのはですね、現実に、この時代に、団塊の世代の人達も、また、会社である程度苦勞して現場でやってきた人達も、今度は一人の人間として、顕在化を目指している。そういう社会学、人間学、自然学というようなところを目指している人達が増えたことは事実なんですよ。そうしたニーズが必ずある。でも、ニーズと今までの公開講座が合っていない。だから、無料じゃ来ないんですよ。金を取るなら本格的に検討するぐらいの意欲が県立大学の中にあってもいいんじゃないかというのが私の意見なんです。

赤岡学長 はい、やるつもりです。ありがとうございます。3千円払っても来たいと思われるような講座をつくりたいと思います。

B委員 可能性があるのはですね、大学も何も市もあるんですよ。公開講座だけで大学をつくっちゃえばいいんですよ。社会人大学として教育的カリキュラムを組んで、1年間20万円ぐらいもらって学生を集めるんですよ。府中の高等学校で社会人高等学校をやったら、定員をオーバーするんです。

赤岡学長 D委員がおっしゃっていただいたような形で、それを単位にしておいて、将来、修士号が取れるようにするということですね。

B委員 そうです。そういうことです。あえて言いましたが、よろしく。それは商工会議所と一緒にやればいいんですよ。地域の団体と一緒に組んで、カリキュラムを組めば。

委員長 是非ですね、これは盛り上がってくると時間がかかるので申し訳ないんですが、そろそろ次のテーマに移りますので。

D委員 今おっしゃっていただいたことと関連するんですけど、地域連携センターについて書いてあるんですが、ここに学習相談の窓口ということが書いてないんですね。地域連携センターは生涯学習も支援するということになってますね。社会人の方が、会社から派遣していただくんです。別ですが、自分で大学院に行こうとかいうふうに思うと、だいたい相談に来られてから1年半から2年ぐらい、行動が起きるまでにかかるんです。これはできるかできないかという相談にまず来られて、資料をもらって、中には少し勉強しなくちゃというんで科目を取られたりとか、あるいは、他の大学と比較をされたりとか、経済的なことを考えたりとか、いろんな逡巡があって、それで受験というふうになるので。情報を入手してすぐ受験されるというのは3割ぐらいで、あとはちょっと考えたりとか、準備をしたりとか、学習法の学習をしてもらおうんです。そういうことをしないと前には進めないの。最初に敷居の低い情報をもらったり、相談したりっていう場所が必要なんです。それを地域連携センターですというのを以前に伺ったんですが、何も書いてなくて姿勢が見えないので、是非社会人に向けて広く、そういう門戸を開いているというのが見えるような形を書いていただけたらと思います。

赤岡学長 社会人学習相談窓口とか。

D委員 そうですね。それとかNPOの相談窓口とか、市民活動相談窓口とかいうのも同時にあると思うんですが、そういう大学何でも窓口、ワンストップで来れるようなイメージを出していただけたらと思います。

それから、キャリア教育なんですけど、キャリア教育をきめ細かく、1年次、2年次から始めるということであれば、キャリアだけではなくて、ライフプランですね、その人がどう生きていくのかという指針を決めるライフプランとキャリアプランを総合的にするっていう形で、是非やっ

ていただきたいと思います。これはアメリカのコミュニティカレッジで成果を出していきまして、このライフプランとキャリアプランを統合したクラスを出た子は卒業する率も高いし、4年生大学に行く率も高いし、大学院に行く率も、他の学生に比べて高いというふうに、既に成果が出ているんですね。たぶん、ライフプランで自分の人生を考える時間をきっちり持つことが、その成果を出していると思いますので、キャリアプランで、単に適正を見ていくという、仕事の面だけではない教育を是非していただきたい。併せて、社会人の再チャレンジが多くなっていますので、たとえば、女性の場合、特に適性検査を受けるとか、そういうのをどこで受けたらいいだろう、あるいはどんな仕事か、職種があるんだろうというのを、ハローワークではあまりにリアル過ぎて考える手立てがないのでね、それよりも大学のキャリアセンターとかで、そういう知的な資源を、図書とか、何かそういうビデオとかをいろいろ活用させていただいて、検査も活用させていただいて、自分の次のキャリアを考えるところの場にできたらいいなと以前から思っているんですが、ちょうど開設なので、それを両方ともやるっていうふうに。別に就職支援をしてくれとは社会人は言いませんので、企業とのマッチングをしてくれとか、そういう話ではないと思うんですが、そういう資料が見られたり、使えたり、検査が受けれたりというような、そういう窓口になってくださったらいいと思います。

赤岡学長 前者のほうは、実は、ある財団では、寄附講座という形でキャリアプランの講義をしてくださって、人生の設計を書かせて、その中でキャリアを形成するという形にしてくださっていますので、それをもっと目立つように、広がるように、力のあるようにすごいなと思っています。あとのほうは考えさせてもらいます。

A委員 一つだけ、単純な質問なんですが、授業の改善のところでは教員の業績評価制度の導入という★印で書いてますよね。つまり、これは新規取り組みですよという意味ですけど。1枚めくった中期計画の、いわゆる俯瞰的な表を見ると、人事の適正化のところに入っているんですよ。業績評価制度というものを勤務評定のような捉えているというのがここなんです。しかし、授業改善という意味の評価制度だと、まったく質が違うんですよ。これは、スタンスの違いをはっきり出しているんです。表のほうは、授業改善の支援的な評価なんですよね。だから、あなたはここが悪いから、ここを直したらいいよという、だから、授業評価の上に来てるんです。ところが、次のめくったところは、いわゆる事務職員の方々も含めてですけども、これは勤務評定なんですよ、実質的にはね。これをどういうふうに説明されるのかなと。

事務局 A委員の御指摘のとおりでございまして、管理的な意味プラス授業の改善という意味もございまして、教育内容改善・充実といったところにも、この業績評価を入れるべきだと思いますので、そういうふうに修正させていただきたいと思います。

赤岡学長 教員の業績評価制度がまったく新しいかということ、そういうわけではなくて、大雑把なものですけども、現在もやっております、研究がどのレベルで、科研費の応募がどの程度で、授業がどうでと。それによって研究費の配分などに、傾斜配分に使っているのですが、もっと精度を上げないと思っています。

A委員 そうですね、制度の精度を上げないとどうにもならないっていうのは、どこの大学でも同じです。お願いしたいのは、授業の改善というところに落とし、やっぱり、この意味合いを深く感じとっていただいて、先生方が授業をよくして、王道は学生の教育の質を上げることであります。もちろん、地域貢献もやぶさかではございませんし、公開講座も結構でしょう。しかし、王道は学生の教育と先生の研究ですから。でなければ大学じゃなくなっちゃいますので、そのあたりを是非しっかり、逆転なさないように御努力いただければと思います。

赤岡学長 はい。

委員長 それでは、時間が過ぎてまいりましたので、この議題1につきましては、中期目標につきましては、前回議論させていただきましたので、大きな意見の修正はないということで、委員長一任ということで、事務局と最終的な調整をさせていただきたいと思います。中期計画につきましては、次回も、また継続して協議をしていただきますので、よろしく申し上げます。それでは、議題2の業務方法書（案）について、事務局から説明をお願いします。

事務局 資料の4をご覧くださいと思います。業務方法書についてでございます。法人は業務開始の際、業務方法書を作成し、知事の認可を受けなければならないと法律で定められております。業務方法書は何かといいますと、法人の具体的な業務の方法を記載した書類ということでございまして、これを法人がつくり、評価委員会の意見を聞いたうえで知事が認可することになっております。具体的なものを見ていただいたほうが早いと思います。2ページでございます。これが業務方法書の案でございます。先行法人を見ますと、ほとんど同じような内容になっておりますが、第1条で目的、第2条の基本方針で、知事から指示された中期目標に基づいて業務の効率的かつ効率的な運営に努める、第3条で、業務の一部を委託することができる、第4条で、委託するときには委託契約を締結する、第5条で、契約の方法としては一般競争入札、指名競争入札等の方法による、といった内容でございます。

委員長 いかがでしょうか。

C委員 これは、ただ、契約の方法なども一般競争入札と指名競争入札で、それで全部ですよ。これは、まあ、これで。

委員長 それでは特にならぬようでしたら、業務方法書については、この案のとおり法人から認可申請があった場合には、評価委員会としては「意見なし」ということで、事務的に処理することとします。続きまして、議題3に移りたいと思います。法人役員の報酬等の基準（案）について、事務局から説明してもらいます。

事務局 それでは、資料5をご覧くださいと思います。まず最初に、役員の報酬等の基準でございます。常勤の役員の報酬につきましては、報酬の種類として、給料、地域手当、通勤手当及び期末特別手当を支給したいと考えております。そのうち、理事長の給料でございますけれども、現在の県立広島大学長と同じ額、99万4千円としたいと考えております。これは先行法人、国

立大学等との均衡を図るということでございます。平成18年の給与制度改正によって、以前、106万5千円だったものが99万4千円にという形で、公務員の給与自体が大幅に改正をしております、その現給は保障しようという制度になっており、現在の学長であった者が理事長となった場合については、現在の給料を支給するという経過措置を設けたいということでございます。（3）の理事の給料ですが、これは72万8千円～78万4千円でございます、これは、国の給料表の指定職の1号、2号という形になっています。

（4）で、地域手当というのがあります。これは、広島地域の国家公務員、地方公務員に設けられてる制度ですが、県庁の職員ですと、広島市内在勤の者は3%出しているということで、同様の額を支給したいということでございます。通勤手当についても、職員と同様の額、期末特別手当については現在の3.35月を踏襲したいということですが、法律では、役員の業績・貢献度等を考慮して決定せよ、ということになっておりますので、役員の貢献度等を考慮して100分の10以内で増減できるという制度を設けたいと考えています。（5）でございます。理事については、事務局長、副学長、教授を兼務するということでございまして、そういう職員の場合は、職員の給料で出し、役員報酬としては支給しない、ということでございます。これは、現実に教員であったものが理事になった場合、現実には教授や副学長を兼務する場合、それが職員にまた元に戻るということも十分想定されます。役員としての給料でアップ・ダウンを避けたい、人事交流を円滑に進めたいという配慮でございます。2番目の非常勤役員の報酬ですが、非常勤役員の報酬としては、非常勤役員手当と通勤手当を支給したいと考えています。非常勤役員手当については、月額5万円、ひと月に1回～2回が想定される日数ということで算定しています。通勤手当については、旅費規程に基づく費用弁償の額を支給したいと考えています。役員報酬については以上です。

1枚めくっていただきまして、退職手当の支給基準です。退職手当の額ですが、退職日の役員の給料月額を基礎として、職員退職手当規程に定める方法に従って算定するというところでございまして、職員退職手当規程については、現在の県の職員退職手当条例と同様の規定にしたいと考えています。2番目に業績評価ですが、この退職手当につきましても貢献度等を総合勘案して、増減を可能とする制度としたいということでございます。3番目です。法人の職員、これは教員とか事務職員あるいは県の職員が退職をして引き続き役員となつて、そのまま役員を退職した場合ですが、そのときは、法人職員または県職員として退職したと仮定した額を支給します。たまたま役員として辞めた場合だけが高いという制度を避けたいということでございます。4番目、退職手当の不支給ということでございまして、一番最初でございますが、非常勤の役員については役員の退職手当は支給しません。それから、2番目、職員を兼務する役員が役員を退職した場合、これも支給しません。これは、職員としての退職手当は別に出しますということです。3番目、役員を退職し、引き続き法人職員又は県職員となった場合については、役員を退職したときは出ませんが、最終的に職員として辞めたときには出すという形を取りたいということでございます。

3枚目は、職員退職手当規程の基本的な構造を参考までに書いております。これも平成18年に大幅な改正がございまして、現在、退職手当の基本額、調整額という形になってございます。基本額については、退職日における給料月額に支給率を掛けるということで、ご覧のような支給率を掲げさせていただいております。それから、調整額というのは、最後のおよそ5年分について、貢献度を評価しようということで、それをプラスするという制度でございまして、この調整

額については、自己都合による退職などのときには支給されません。以上です。

委員長 いかがでしょうか。

C委員 ちょっと役員報酬の支給規程の方からお聞きしようと思いますが、1番の(5)の職員を兼務する役員の取扱い、役員報酬は支給しないということですが、これは当然、職員の方の給料が高いという前提だと思うんですけども。

事務局 基本的には、役員報酬の場合ですと、どの職員がなっても一定の額という形になりまして、職員の給料というのは、例えば、住居手当とか、扶養手当などがありますので、ちょっと額的には人によって経験年数などが違ったりすると額も変わってまいります。今回、先ほど御紹介させていただいたとおり、副学長や事務局長の理事は職員を兼務しますので、職員としての額を支給するというところでございます。

委員長 この事務職員というのは大学の職員という意味ですね。県庁の職員という意味ではないですね。

事務局 はい。これは個人差があります。ですから、扶養手当とか、住居手当とか、単身赴任手当をもらっていると、逆に職員の方が高い場合もあります。

B委員 高い安いではなく、その身分を保障するということでしょう。職員として来られた場合はですね、大学や県から来られた場合は、その身分を保障しますという。

A委員 基本的なスタンスの話なんですけど、この原案でやぶさかではないんですが、二つ質問があります。つまり、他の公立大学法人の理事さんたちは専任ですか、それとも兼任ですか。国立大学の場合も副学長は一杯いるんですが、専任はいませんよね。つまり、申し上げたいのは、今回のこの公立大学法人ないしは国立大学法人法ができた理由ですね。それだけの意味と価値を持たせてつくったんですよ。つまり、それだけ権限を与えて、その代わり責任もあるよと。そうでないと、職員がそのままこういう形で兼務するようなやり方だったら、非常に乱暴な言い方をあえてさせていただきますと、スルッと逃げるんです。責任回避ができるんです。だって、戻れる場所があるじゃないですか。梯子が外れてないんですね。専任で理事をする最大の意味と価値は、梯子を外して責任を取らせることなんです。当然、学長さんもそうですよね。だから、今回のこの法人の設計スタンスは、今後もこういう形なんですかということを聞きたいんです。それは、おそらくシンボライズして、この法人がどれだけの責任を果たす気持ちがあるかどうかを象徴することになるんじゃないですか。

委員長 同じことが、実は、2ページの、例えば、2のところに業績評価とありますね。この評価は当然、目標とか、数値の目標とか、これに関連するわけですね。A委員(古賀)に言わせれば、それだけの覚悟があって両方が書かれているのか、連動しているんだよと、連動しているはずだよと、こういう御指摘にもなると思いますね。

赤岡学長 学長の場合は、現在でも、もう既に職員ではありませんから。次に副学長ですが、副学長で、例えば、47～48歳とか50歳ぐらいの人を理事・副学長にして、そして、2年で学長が代わると、戻る場所がないから若い人にはなってもらえない。ということがあって、国立大学のかなりのところも理事の8人分とか7人分のところは副学長と理事を兼務して教諭職を残しておられますよね。だから、制度設計的にいうと、若い人を使いたいときに使えなくなる。だから、教授会がもう1回採用し直したんですね。だから、それは、ちょっと御批判はあるでしょうけども、という気がします。

委員長 スタンスをどちらかにとって、その差額を、どういう形の制度と保障をするかと、そのスタンスの問題だと思います。

赤岡学長 給与的には50歳の方が理事になっても職員の給与しか出ないんだったら、そんな高いものではない。

C委員 典型的におかしいのが3番ですね。退職金です。県の職員だった人が、ほんの2～3年、大学に来られて辞めた。退職金は、ほとんど法人が払うんですね。結局、財布が同じだという感覚が抜けてないからそういう発想になるんですね。

事務局 これについては、例えば、県を30年勤めた後、役員を2年やった場合ですが、最終日に県に戻すというようなことを現実にはやっております、最終的には、県に戻して退職手当を出すという慣例になっています。それと、もう一つは、退職手当については、引当金を基本的に運営費交付金で出す場合は積まなくてよい、という会計基準になっておまして、その退職手当分については、県から特定運営費交付金という形で出すような仕組みにしておまして、結局、最終的には、その分が県から出ているという形になっています。県職員の場合でいうと、最後戻しますという仕組みになっております。

C委員 その辺の考え方をね、やっぱり、きちっと分けるために、法人化したわけですから。基本的な金額は、県の規程に基づいて同じぐらいのレベルで、もしかしたら計算を同じにして出すかもわかりませんが、一旦、大学に来て、大学に在職した間の労働の対価といいますか、その業績は、こちらできちんと評価して、こちらのコストに入れるべきだと。そういう規程をつくらうかと思いますが。

B委員 今のC委員の意見も、法人化したら別にすべきだとおっしゃるのもよくわかるんですが、どうしても必要な人材というのが、どうしても出てくると思うんですね。それは、どうしても、ここへこういう人材がいるよと、2年でもやってくれないか、1年でもやってくれないかという話になったときに、それは県立大学に関係した人たちの方が出向はしやすいわけですよ。間違いなく。だって、県におられるか、大学の先生で自分のところに引っ張ってくるかしか手はないんだから。私は、今、学長がおっしゃたように、必要な人をそこへ取りたいという強い意志が働いてないと、理事を決める場合、学長の強い意志が働いてないと、運営が強化されないと思うんで

すよ。今の論理は、それはもう一旦、役員になったから責任をもってやるべきだというのは私も理解はできるんですが、実態としてね、やはり、1年でも2年でもそういう人を入れて強化をし、いけなかったら役員をすぐ返せるわけですから。そのぐらいの理事を選任するときの責任というのが、理事長・学長にはあると思うんだけど。あとは、うまくそれを使いながら、できれば費用は安くしてというのが合ってるような気がするんですよ。

A委員 私は決して批判とか反対しているつもりはなくて、スタンスを確認したかっただけで、決して誤解のないようにしてください。あともう1点だけ、関連の質問ですが、書き方の問題で、私が、もしかしたら誤解しているのかもしれませんが、「職員を兼務する役員」と書かれていますよね。通常、兼務ということになると、例えば、理事の先生の中で、現実に教授職に就かされている授業の問題とか公務の問題ですよ。ここらへんを兼務ということになると、例えば、国立大学もそうですが、副学長が教授職兼務で、授業もされるわけですよ。ここでいう兼務ってというのはそういう兼務なんですか、それとも、あくまでも身分上は身分を残して、この2年間は、いわゆる専任として、専従ということなんですか、そのあたりどうなんでしょうか。

事務局 講義を持っていただくことを想定しています。

A委員 でしょ。これは私の個人的意見ですけど、先ほど申したように、やっぱり、専従させてあげてくださいよ、それがいいと思いますよ。一部持つのであれば、それは、懐は厳しいかもしれないけれど、2年間だけその授業は非常勤にすればいいじゃないですか。というのは、やっぱり、責任があるんですから、理事ってというのは。この経営に責任を持つという、そういうスタンスを明らかにするという意味で、身分保障とか、例えば、我々のところでも就学休業制度というのがありましてね、身分を残したまま2年間、大学院に来る現職者がたくさんいるわけですよ。彼らは戻っていくわけです。ただし、2年間は兼務しませんから勉強オンリーです。ただし、給料も出ません、ノーペイですけども。この場合は、理事としてのペイをもらって、おやりになっても結構でしょう。場合によっては、職員・役員の報酬でも結構でしょうけれども、仕事の内容は専従でなさるようなことをなさったほうが、一生懸命おやりになるだろうし、責任も取りやすいでしょうし、この組織体そのもののスタンスを問うときに問いやすいと私は思うんです。説明責任を果たしやすいんじゃないでしょうか。

委員長 今の問題は、例えば、私立大学の場合に、教授が役員になりますね。そういうときに、大概の先生は、授業は軽減するけども、ゼミだけは持ちたいんですね。これ、人情なんですね。10年、20年続けたゼミが、2年切れちゃうわけですから。私は、今のA委員と同じ考えです。やっぱり、3千人からの人間を扱っている運営体の役員だったら、全部切ります、というのはかなり決心が要りますよね。だけど、やっぱり、専従って意味は、そのくらい重みがあるんですよ。ですから、同じことはいろんなしがらみで、心情的にはあると、私は理解していますから、それなりにたどっていけばいいんじゃないかと思います。将来のことを考えると、C委員、A委員の言われるようなスタンスは、常に頭の中に置いておくという必要はあるんじゃないかと思います。

B委員 こんなことを言っちゃ悪いんですが、今もC委員が言われたけど、将来は、職員と執行役員に分かれていくといいながらも、兼務している人が実際一杯いるんですよ。それは、仕事の内容が多くて、兼務できるものは兼務させて、そうでない者は取締役として独立させて、また、取締役を残した方が、組織団体として理事だけ置いて専任させたほうがいいと思えばそれをつくればいいと。私は、臨機応変にやるべき課題なんだろうと思うんですよ。取締役になったらラインはないんだよ、経営責任なんだよと言っても、実態は、経営は動いているわけですし、その中で兼務することは可能なものはすればいいんで、兼務してる人はたくさんいらっしゃる。だけど、最近、CEOだとか、取締役だとかで別個にするんだけど、ある人はCEOと代表権と取締役社長と会長と、四つ持ってる人がいる。これが実態なので、スタートとして、私は、これは経費削減のためにこの辺でいいんじゃないかと。ただし、A委員やC委員がおっしゃるように、やはり、仕事を効率化していくうえでは、役員数を減すとか、そういう感覚で理事数を減らすことで専任させるとか、そういう方向だけ付け加えてはどうかと思いますけどね。

赤岡学長 A委員のおっしゃることを肝に銘じてですね、ただ、ゼミは、ある意味では、確かに感情的なところもありますけども、大学院ゼミを取り上げられると、2年間取り上げられると研究者はもう帰らないですよ。

委員長 おっしゃるとおりです。それから、私も、要するに授業をはずれると現場感覚がなくなっちゃうんですよ、学生のことがわかりませんから。ですから、私は授業だけは、1年に1ペンの授業はやりましたね。というのは、他にも出てくるんです。ですから、過渡期としてですね、こういう形で、とりあえず今回は。

赤岡学長 それとある国立大学では、学長になられたときに研究室は残したんですね。ところが、通常は研究室を取り上げるんですよ。研究室がなくなりますので、私どもは本が置けませんし、実験の人は実験器具がないんです。これは、もう動けないですね、ほとんど。だけど、A委員がおっしゃることは非常によくわかります。

C委員 すみません。私が言ってる意図はちょっと違ったと思うんですが、あくまでも会計的な意味ということで、きちんと、こっちにかかっているコストはこっちであげてくださいと、そういう意味で申し上げたんです。ただ、その辺の兼務の関係は、私はよくわかりませんので。授業を持たれるとか、持たれないとかいうのは、それは臨機応変にやっていただいていいと思うんですけど。こっちにかかっているコストを、結局、財布が同じだから、こっちでみるんだからいいじゃないかと、帰って、こっち（県）で払ってもらいなさいよと。そういう意味ではなくて、こっちでかかったものは、きちんとこっちで発生したときに見ましょうと。さっき言われたように引当金はきちんと取りましょうと、そういう意味だったんです。確かに管理会計は別だという意味で、そういう数字を取ることは可能ですけども、後で組み替えたりするのは、なかなか大変ですからね。こっちに来ていただいている間は、県の職員は県から給料が出るのか、出ないのか、よくわからないのですが、出向のときはそうですね。元から給料が出て、その元に対して、こっちの給与体系で払うということですから、その辺のところをきちっとしておいたほうがいいんじゃないかなと思って申し上げたんです。

事務局 県を辞めて行きますので、給料は、法人から出ます。

C委員 例えば、出向先が赤字法人のときは、給料は半分でいいですというような、ゼロでいいですというようなこともあります。そういうときは、表向きに出てくる数字だけ見ていると判断を間違ふんですね。もうとっくに潰したほうがいいような会社で、なんとなく、トントンにできているような気になるんですね。だから、きちっと潔く出しましょうと、そういう意味で申し上げました。

委員長 どうもありがとうございました。それでは、一応、皆さんの御意見を伺いまして、資料5の内容のとおり法人から届出があった場合には、評価委員会として、「意見なし」と回答をすることとします。予定しておりました議題については、すべて終わったわけでございます。何か御意見や御質問はございませんでしょうか。最後に、2点ばかり私が申し上げたいんですが、いよいよ、こういう形になって実践をしていくと、コンセプトというか、考え方を改めて議論しなければならなくなってくるという感じがしますね。例えは悪いのですが、おそば屋さんA級のそば屋さんB級のそば屋さんがある、B級グルメというか、同じことを提供してらるだけでも、AとBが違ふんだということがあります。B級グルメ的なものをやるんじゃないというような感じがするんですね。大学という名前、大学という場があるんですが、コンテンツは本当に変わっていくかもしれないということを改めて考えなければいけないんじゃないかという感じがあります。A級の団体とどう関連づけていくか、常に考えていかなければならない気がするんですね。B級グルメがA級グルメにどれだけ負けないかというのがあると思いますね。

2番目としては、やはり、独立のイメージは一体何なのか。他の大学法人あるいは関連の諸機関とどこで差別化をしていくかということが、体系的にも、もちろん、内容的にも、いよいよ本格的に問われてきたという感じがしますね。どうもコンセプトは、立ち上げるときは一生懸命議論するんですが、動いてしまうと、なんとなくそのままになるんですが、動いて2～3年のところで、またコンセプトの仕組みを議論することが重要なのではないかと思いますので、これは、山本部長にもお願いをして、是非とも皆様方で議論を続けていかねばありがたいと思います。

B委員 ちょっと誤解があったので、さっきの公開講座のことなんですが、高橋委員長の話は大賛成で、県立広島大学のDNAが今ひとつ理解できない、なおかつ、DNAを伝達するシステムがちょっと見えない。DNAを定着させるというシステムは非常に大事なシステムで、DNAが決まってもシステムがないと定着しないんですね。私は、ここは今回、少し定着するシステムということ、ちょっとあえて公開講座だけと言ったけど、それは違って、そういうDNAを是非表へ出していただきたい。私のところは、DNAは毎日チェックしていいところだけを残していく、それを毎日積み重ねる。ただし、PDCAをやると発表会になっちゃうので、発表会は嘘をきれいにしますから、発表するための資料になってしまうんですよ。

赤岡学長 そうならないように、みんなの衆人環視の前で言ってもらいます。まだ十分慣れてませんが、学部にもよりますが、ある学部は、自分の至らなさも率直に出して改善しております。

事務局 本日は長時間にわたって、ありがとうございました。次回の評価委員会は5月を予定しておりますが、日程につきましては、また調整させていただきたいと思います。以上をもちまして、第2回の評価委員会を閉会いたします。どうもありがとうございました。