

第3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5月18日（金）15:30～16:45
- 2 場 所 広島市中区基町10番52号
広島県庁東館6階 審理審問室
- 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（案）に係る意見について
（2）公立大学法人県立広島大学中期計画（素案）について
（3）その他
- 5 担当部署 広島県県民生活部総務管理局学事室大学管理グループ
TEL（082）228－2111（内線2753）
- 6 会議の内容

事務局 それでは、定刻になりましたので、始め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。

県民生活部長 開催に当たり一言御挨拶を申し上げます。皆さまには、お忙しい中、また、遠路よりお集まりいただき、誠にありがとうございます。

本日は、第3回目の評価委員会ということでございます。

県立広島大学の法人化につきましては、平成17年度から、組織運営や人事、財務会計制度の整備など、様々な準備を進めて参りましたが、お陰をもちまして、この4月1日に、公立大学法人県立広島大学として新たなスタートを切ることができました。

この間、委員の皆様方にはいろいろと御指導・御助言を賜り、この場をお借りいたしまして深く感謝申し上げます。

さて、法人の中期目標につきましては、これまでこの委員会で御審議をいただいて参りましたが、来る6月の県議会に提案をすることとしており、本日は、この目標についての評価委員会の意見を取りまとめていただきたいと考えております。

また、本日の委員会には、この目標に基づいて法人が作成いたします中期計画につきましても、その素案を提出させていただいております。これにつきましても、次回の委員会で意見の取りまとめをお願いしたいと考えております。

本日は、委員の皆様の忌憚のないご意見をいただければと考えております。

法人化の意義は、取りもなおさず、これを契機といたしまして、魅力ある大学の実現に向けて改革を進めていくということでございます。

委員の皆様には、こうした観点から引き続き、法人の運営に御指導を賜りますようお願いし申し上げます。私の御挨拶とさせていただきます。どうぞよろしくお願い申し上げます。

事務局 それでは、会議に入ります前に、資料の確認をお願いしたいと思います。

資料は、まず、会議次第、出席者名簿、配席表。資料が1から5までございます。最後に、参考ということで1枚付けておりますので、よろしくお願いしたいと思います。

本日は、今年度初めての会議でございます。県側の事務局の者も異動がございましたので、改めて出席者名簿に従いまして皆様の御紹介をさせていただきたいと思います。

まず、委員を御紹介いたします。（各委員の挨拶は省略します。）

委員長のアカデミーヒルズ顧問の高橋潤二郎様でございます。

続きまして、社団法人中国地域ニュービジネス協議会会長の松坂敬太郎様でございます。

続きまして、広島大学大学院教育学研究科教授の古賀一博様でございます。

続きまして、生涯学習NPOラーニングネットひろしま前共同代表の松井純子様でございます。

公認会計士の谷宏子様でございます。

続きまして、公立大学法人県立広島大学からの出席者を紹介いたします。

赤岡理事長でございます。

同じく、津浦理事でございます。

同じく、渡部経営企画室長でございます。

続きまして、県の事務局から山本県民生活部長でございます。

同じく、県民生活部郷力総務管理局长でございます。

そして、私、学事室長の石田といいます。どうぞよろしくお願いいたします。

それでは、ただ今から、第3回広島県公立大学法人評価委員会を開催いたします。

これからは、高橋委員長に司会進行をお願いしたいと思いますので、高橋委員長、どうぞよろしくお願いいたします。

委員長 皆さんに御努力いただきまして、公立大学法人としてスタートしたということでございまして、今回の会議には、ある意味ではステップアップしたと、こういうように考えているんですが、委員の皆様の御協力により円滑な審議にいたしたいと思いますので、よろしくお願いいたします。

まず、議題（１）の「公立大学法人県立広島大学中期目標（案）に係る意見について」でございます。

この中期目標については、設立団体の長が、あらかじめ法人の意見を聞き、その意見に配慮しなければならないと規定をされているものでございます。

また、目標の内容については、これまでに2回、この委員会でもいろいろと意見をいただいて参りましたけれども、それらの意見を踏まえまして、設立団体の長であります知事から、本日、お手元にありますような形で、中期目標に対する意見を求められています。

大学の運営上、中期目標は大学に早期に指示する必要があるとございますので、6月の議会で議決を経たいということでございます。できれば、本日ここに最終的な結論を出したいと思っておるわけでございます。どうぞよろしく御議論をいただきたいと思います。

それでは、事務局から、中期目標（案）について御説明をお願いいたします。

事務局 資料1でございます。これまで2回ほど審議していただいたものでございますので、ここに「概要」の方を示させていただきます。

まず、「1 中期目標の概念図」でございます。

ここに書いてございますとおり、「教育研究等の質の向上」及び「業務運営の改善の効率化を図る」という軸を取りまして、今現在の場所から、さらに高く、各々の質の向上・効率化を図るため、県が中期目標、ここでは、「確かな教育と研究に支えられた実践力のある人材の育成」と示しております。

重点事項といたしましては、「①実践力のある人材の育成」、「②地域に根ざした高度な研究」、「③大学資源の地域への提供」、「④大学運営の効率化」、こうした重点事項を定め、これを法人へ指示し、法人が、今後、中期計画を定めるという流れとなっております。

「2 中期目標案の概要」でございます。

基本理念は、ここに書いてございますとおり、「地域に根ざした、県民から信頼される大学」。

そして、中期目標でございますが、「確かな教育と研究に支えられた実践力のある人材の育成」となっております。

「目標案の構成」でございます。

そこにございますとおり、期間は、平成19年4月1日から平成25年3月31日までの

6年間となっております。

基本組織でございますが、現大学、人間文化学部、経営情報学部、生命環境学部、保健福祉学部及び総合学術研究科。併せて旧3大学の学部研究科等も適切な対応を継続することとしております。

そして、中身でございます。

「(2) 大学の教育研究等の質の向上に関する目標」で、ここでは、教育、研究、地域貢献について目標を定めております。

「(3) 業務運営の改善及び効率化に関する目標」では、運営体制の改善、教育研究組織の見直し、人事の適正化、事務等の効率化・合理化

「(4) 財務内容の改善に関する目標」では、自己収入の増加、経費の抑制、資産の運用管理の改善

「(5) 自己点検・評価及び当該状況に係る情報の提供に関する目標」

そして、「(6) その他業務運営に関する重要目標」を定めており、ここでは施設設備の整備・活用等、情報公開等の推進、安全管理、社会的責任等について定めておるものでございます。

「3 今後の予定」でございますが、本日の評価委員会の意見を聴いた上、6月議会の議決を経た後、中期目標を法人に指示し、法人が、今後速やかに中期目標達成のための中期計画を策定するということになっております。

また、その策定時につきまして申請があった後には評価委員会の意見を聴くこととなりますので、そのときは、またよろしくお願いいたします。

では次に、資料2に基づきまして、このたびお諮りする中期目標について御説明いたします。

ここでは、前回までの評価委員会の御意見等により一部表現を整理しております。

また、議案にするに当たりまして、県庁内の関係機関とも協議・調整した結果、文言を整理しております。修正箇所につきましては赤字で示しております。その箇所を中心に御説明をさせていただきたいと思っております。

1ページでございますが、最初の「はぐくみ」、当初では漢字となっておりますが、法案上、ひらがな表記にしております。

そして、「次代の社会を担う」、「社会」という言葉を補っております。

その後の「人材の育成」、原案では「養成」となっておりますので、これにつきましては、定款、基本構想等に合わせて「育成」という表現にさせていただいております。

そして、基本理念のところ、「県民から」、原案では「に」というふうになっておりましたが、誤っておりますので、「から」に直しております。

また、「この基本理念にのっとり」を、原案では「もとに」となっておりますが、表記を改めております。

そして、中段のあたり、「この中期目標の期間においては」、原案では「第1期」というふうに書いておりましたが、これ以降、「1期、2期」というような表記はございませんので、「この中期目標の期間においては」という表記に直しております。

それ以降赤字になっておりますが、「『確かな教育と研究に支えられた実践力のある人材の育成』のため、公立大学法人化の利点を活かしつつ、学生等の満足度に留意しながら、次に掲げる事項を積極的に推進する」ということで、元ありました表現を読み下して直しておりますのでございます。

そして、「1 入学者の受入方針（アドミッションポリシー）」ということで、前回、委員会でも委員長からございましたとおり、カタカナ表記が多くあるので、できる限り日本語表記に直すということで、「入学者の受入方針」という言葉を補っておるものでございます。

以下、2のところでは、「地域に還元する」というふうに場所を限定するだけにしておりましたが、「地域社会」、この「社会」という言葉を補うことで、より明確にしておるものでございます。

以下、「生涯学習意欲」となっていたものを「生涯学習に対する意欲」、そして、「大学が持つ」という表記だったのを「大学が有する」と直しております。

また、「地域産業・」となっておりましたのを、当初は中点だけでしたので、「地域産業及び」というように整理しております。

もう1枚開いていただきまして2ページ目でございます

「教育研究上の基本組織」でございますが、「別表に記載する」というところを「掲げる」という表記に直しております。

また、「（一）教育の成果に関する目標」では、「急速に進化する」というところを「発展する」という表現に直しております。

「技術を修得し」というところを「修得させるとともに」という表記に直しております。

以下、「能力のかん養を目指し」という表記だったのを「能力の養成を目指し」と直しております。

また、「枠を超えて」、超越の「超」としておりましたが、「枠を越えて」と、こういう漢字に直しております。

また、「思考力」というように「力」を補いました。

以下、「十分に修得し」というところを「修得させるとともに、それを活用することが」というふうにつなげております。

また、「洞察力、」のところは、カンマ「、」を「洞察力及び」という表記に直しております。

また、「涵養」というところを、漢字を使っておりましたが、「かん養」とひらがな表記に直しております。

その他、「応用」に「的」の言葉を補っております。

「（二）教育内容等に関する目標」につきましては、先ほどお話したように、「アドミッションポリシー」につきましては、「入学者の受入方針」という形の日本語を補っております。

「それに基づく」というところも言葉を補っております。

以下、「対応した」、「充実」、「対応するため」、「整備する」というところにも補っておるものでございます。

（４）の、当初は「適切な成績評価等の実施」を「適正な」という表記に直しております。

以下、「学生の卒業、」だったのを「卒業時又は」という言葉を補っており、「に求められる能力」を補い、「厳正な」というところを「適正な」という表現に直しておるものでございます。

3ページでございます。

中ほどの（２）、原案では「敏感に」というところを「的確に」と直しております。

また、「プログラムを構築する」という表記を「プログラムを作成する」という表記に直しております。

「（３）ネットワーク等の設備」で止まっておったところを「及び図書等の資料」の充実を図る」と補っております。

２の「研究に関する目標」でございますが、ここでも各々の言葉を、「及び」、「を図るとともに」、「地域社会」の「社会」を補う。そして、「積極的にPRし」という言葉を「広報し」、「外部研究費」としていたのを「外部研究資金」と直しております。

また、（二）の「当たり」を補い、「知的財産の」というのを「知的財産に係る」に変えております。

以下、「研究活動に際して」に「～は」を補っております。

３の「地域貢献に関する目標」につきましても、各々「大学が持つ」という表記を「大学が有する」に。

「（二）国際交流等に関する目標」につきましても、括弧書きをしていたものを本文中に含めたものでございます。

そして、4 ページでございます。

(二) のところでございますが、「学外の有識者・専門家の運営への参画を図り」と前の方にあった文面を集約しております。以下3 のところは、「法人化」だけでしたものを「公立大学」という言葉を補っておるものでございます。

以下、「全学的視点に立った」を「全学的視点に立ち」、「客観性」、中点「・」だったのを「及び」に。

そして、「組織の活性化を図るため、教員」というところを「職員」も入れて「教職員の業績を適正に評価し」と直しておるものでございます。

以下5 ページでございますが、「活用する」を「反映させる」。

また、「計画的な設備」を「施設設備を行い、有効活用を図る」という言葉を補っております。

最後、最下段、ここも「法人」というところに「公立大学」という言葉を補っておるものでございます。

6 ページに、先ほど委員長からお話がありましたとおり、法に基づきまして、知事から当該委員長に対しまして、この中期目標に対する意見を求めている文書を付けておるものでございます。

前回からのご審議で直したところを中心にご説明をさせていただきました。

委員長 どうもありがとうございました。

この3 ページの「研究に関する目標」の(二)のところ、「研究の推進に当たり、関係機関と連携し、知的財産に係る技術移転を促進する体制を整備する」。この「知的財産」と「技術移転」との関係は、文章的にはどういう意図か。

事務局 一応、当初は、「知的財産の技術移転を促進する」という原文になっていたところを、「知的財産全体に係るものを技術移転する」ということではないかということで直したものでございます。

委員長 ああ、そういうことですか。

要するに知的財産かと考えるものの中に含まれる技術についての移転を促進するという意味なんですね。

事務局 はい、そうでございます。

委員長 いかがでしょうか。

A 委員 聞き漏らしが一つあったので教えてください。

2 ページの「教育に関する目標」の「(一) 教育の成果に関する目標」のところの、文章でいきますと3 行目のラインになるでしょうかね。

「地域社会の諸課題の解決に貢献できる能力の養成を目指し」という下部がありますよね。この「養成」のところは赤字になっていますが、前は何だったんでしょうかね、これは。

事務局 「かん養」でございます。

A 委員 「能力のかん養」になっていましたか。

事務局 はい。

A 委員 いや、私の研究領域で「養成」ということは、「能力」の次には普通、「開発」とい

う言い方が一般的なので。

「養成」というと、むしろ、人材の養成あるいは育成、育成に近いニュアンスで養成、だから、教員養成。教員育成とは言わないですね。もっと広角的な、範囲が広い場合には「育成」という言葉を使うんですけれども、目的的だと「養成」という言い方をしますよね、医師の養成とか。

だから、「能力の養成」というのは、ちょっと何か、意味としては理解できるんですけれども、使い回しとして私の領域ではあまり使わないのにとすることで、これは、「能力の開発」の方が一般的かなと思っております。

こうした方が絶対いいとは思いませんけれども、少しでもブラッシュアップした方がいいかなと思ひまして。

委員長　そうですね。他にいかがでしょうか。

　　だいたい内容については、もうご議論いただいたと思うんですが。

B委員　1番の1の、ここの養成は養成でいいんでしょうかね。

委員長　1番の1？

B委員　実践力のある人材を養成のところはいいんですね。

A委員　これは別に養成でも育成であろうが、いいでしょう。

委員長　要するにトータルな人格は、英語でいうとファカルティみたいなものですね、人間の全人格的な、その場合には養成ということで。

　　アメニティとか、キャパシティとか、能力の場合には開発とかいうふうなあれになるんでしょうが。

　　では、特にございませんようでしたら、また後に細かい点についてございましたら、また私の方に……。

　　これにつきましては、何度か今まで議論をしまいいりましたので、この中期目標（案）は、本委員会で議論した結果、特段の意見はなしということで、取りまとめをしてよろしいでしょうか。

各委員　（異議なし）

委員長　御了承いただきまして、ありがとうございます。

　　次に、議題「（2）中期計画（素案）」について、事務局から説明していただきます。

事務局　それでは、資料の3以降について御説明いたします。

　　ここも前回の御審議から検討し変更した点を中心に御説明させていただきます。

　　資料3でございますが、マーカー部分を前回から変更しているところでございます。

　　前回、委員から、「授業の改善」のところに「教員の業績評価制度の導入」とあり、後ろの方には、また別の項目のところに書いてあるということを御指摘いただきましたので、「授業の改善」の方を取り消しまして、大学全体のということで「大学運営の効率化」の欄に「教員の業績評価制度の導入」ということを掲げておるものでございます。これが「概要」で変更した点でございます。

　　そして、資料4でございます。「中期計画の素案」ということで、1ページをお開きいただければと思います。

　　先ほどの目標のところでも御説明したとおり、「アドミッションポリシー」というところ

につきましては、「入学者の受入方針」として文言を補っておるものでございます。

また、2ページの「キャリア教育の充実」の欄で、委員から前回、キャリア教育はライフプランと総合する形でやっていただきたいという意見を賜りましたので、法人で、ここに「自らの人生設計を見据えながら主体的に進路を選択する能力を育てる」ということで、マーカ一部分を新たに加え、ライフプランも含めたキャリア教育を行うという表記に変更しておるものでございます。

また、8ページの「アドミッションポリシー」に「入学者の受入方針」を補っています。

また、飛びまして15ページになります。

中ほどの「生涯学習ニーズへの対応」でございますが、委員から、社会人の学習相談の窓口機能をセンターの中に追加してはどうかというご意見がございましたので、ここの社会人の受入制度の充実のところに「・体制」という言葉を補い、さらに本文中、「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仕組みや、ニーズに対応した相談窓口機能の充実を検討するなど、社会人の受入制度及び体制を充実させる」とマーカ一部分を修正いたしまして、この社会人の窓口相談機能について検討して参るということを計画に盛り込んでおるものでございます。

そして、22ページでございます。

当初の計画でしたら、ここで法人から、予算、収支計画、資金計画及び短期借入金の限度額につきまして、御提示し、御審議させていただく予定にしておりましたが、まだ、お出しするほどの十分な準備が整っていないということで、誠に申し訳ございませんが、この度は、これについては精査中ということで、次回改めてご説明させていただきたいと思っておるものでございます。

そして、資料5の2ページ目でございます。

「生涯学習ニーズへの対応」というところで、これは委員長から、受講者数だけではなく、年間の回数等入れてはどうかということで、法人で検討した結果、公開講座の開講数ということで、6年間で750件という数値目標を新たに加えたものでございます。

また、これ以外、前回の評価委員会で意見を賜った部分で、数値目標がない学部があるが、いかななものかという御指摘がございました。これにつきましては、法人で検討した結果、対外的に公表するには至りませんが、内部的には整理し、また、数値目標のない学部は就職支援や外部資金を指標にすると法人から聞いております。

また、教育内容の明確な特色、新製品が見当たらない等につきましては、継続して検討させていただくと聞いております。

公開講座については、人数を増やすことに力を入れず、内容を充実させること。

公開講座で学習方法という講座で、読み書きや、まとめることをやっていただきたいということにつきましては、継続して検討をさせていただくように聞いております。

また、eラーニングの活用について御指摘がございましたが、先ほどの資料の11ページの「教育教材等の整備」の項目で、eラーニングの導入について検討するという記述をしておりますので、これをもって盛り込んでいるとして御理解いただきたいと聞いております。

また、いくら、いろんな機能を充実させようと思っても悪循環する可能性があるので、目玉商品とか金になるようなものを考えないといけないとか。公開講座もお金を取るなら本格的に検討するぐらいの意欲が大学にあってもいいとか。また、公開講座だけで大学をつくって、社会人大学など教育的なカリキュラムを組んで年間に20万ずつぐらいもらってでも学生を集めたらどうかとか。そういう場合には、商工会議所など地域の団体と組んでカリキュラムを組むなど一緒にやればいいのかという御指摘をいただいた点につきましては、継続して検討して参ると聞いております。

また、社会人の再チャレンジが多くなっているもので、大学のキャリアセンター等で自分の次のキャリアを考える場にはいかがかという点につきましても、継続して検討を図ると法人から聞いております。

以上、前回の意見を賜りながら、計画に盛り込んでない部分、継続検討していく部分を中

心に御説明させていただきました。

委員長 ありがとうございます。

これについては、次回に中期計画を取りまとめる予定でございますので、今回は自由な御意見をいただければありがたいと思います。よろしく願いをいたします。

A委員 一つだけちょっとよろしいでしょうか。

これは私が言った、言い出しっぺなんで、責任があるので確認をしておかなくちゃと思うんですが。

授業改善のところで教員の業績評価、ここがおかしいと、大学運営の効率化の方に回した方がよろしいということを指摘いたしましたけれども、で、回していただきまして結構だと思えるんですけども。

先ほどの御説明の中期目標との関係で、中期目標の中に要望として出てくる言葉に「教員の業績云々」というのが、「教職員」に直されているんですよ。したがって、文言のそごという観点からすると、こことのそごはいいんですかっていう確認です。

つまり、おそらく私の勝手な解釈ですと、教職員ということになりますから、いわゆる理事・部局長だけでなく、いわゆる事務系の職員も、きちっと、いわゆる勤務評定がありますよと。そういう趣旨だろうというふうに理解をしたんですね、概念が広がっていると。

大学運営の効率化ですから、もちろん、それはスタッフが、教員が中心になるんでしょうが、それは、職員は入らなくていいんですかという確認をしているんです。

事務局 これは、やはり、職員の評価は当然あると思います。

A委員 ありますね。

事務局 はい。では、表記は修正させていただきます。

委員長 今まで、僕は、これ、議論しながら、ちょっと気がつかなかったんですが、改めて大学法人になりますと、当然、その背後にある地方独立行政法人法とか、その中における大学の位置づけとか、その中における教職員、それがありますね。

このへんの、今までどちらかという、大学の先生はあまりわからないで役割演技をしてきたと思うんですけども、このあたりについての徹底っていうことは、こういう中にね、入るんでしょうかね、入らないんでしょうかね。

もう少し、私は教職員、教員も含めてね、こういう法律の下につくられていると。そして、この形は、この大学はこういう形で運営されるんだというふうなことについてもですね、意識を高めることをきちっと中へ入れた方がいいのかなという感じもあるんですけどもね。

今まで大学の先生というあまりそんなことはないんで、役割演技とか、そういうことはあまりきちんとしないで、わあっと来て、わあっと出ていくということがあるので、そのへん、どうなんでしょうかね。

赤岡理事長 法人化するプロセスで7回ほど教員との懇談会といいますか、説明会をやりましたけれども、その中で経営が必要であるということについて、ある程度はわかってこられたように思うのですが。

ただ、非常にそれが重要なことであるというところまでは、あるいは私たちは、県に設置されたのでありますからという意識がまだ強いところがございます。

しかし、徐々にそれは浸透してきたと思いますし、その点は科研費をどの程度取ってくれているか。実は今回、科研費もよく取れたわけですし、ありがたいことに科学研究費ですね、Bというランキングのところも、基盤Bというのがあるんですが、そのところは間接費と

いいまして、大学の経費の方に当たる部分は、従来はなかったのですが、今年度からというか、昨年度の途中から30%を付けてくださることになりまして、それで、全体で、この19年度、7,900万ぐらい直接研究費がきて、そして、それに1,500万円ぐらいの間接費が付くということが見えてきておりますし。

それから、もう一つは、いわゆる奨学寄附金だとかいったものなども数字をお見せして、各学部ごとに教員の何%ぐらいが科研費をお取りいただいているかという、採択率というのは申請率に対する採択率ではなくて、教員のところで何%か、大学全体では十数%ぐらいなんですけれども、学部によっては36%ぐらいの教員が現実的に科研費を取っているところがありまして、これは公立大学では全国では8番目になりますけれども。

今後は逆に変な話ですが、生命環境学部という技術系のところは、教員はほとんど全員と申しますか、申請は100%以上いくんですが、実際に取れている人は11%であるということがありまして、そういう数字等をお見せしておりますので、次第に効果が上がってきているような気がいたします。

委員長 先生のご努力と、その結果が非常にそういう形で出てきて、大変、私は評価ができると思うんですが。

むしろ、やっぱり、収支だけの問題ではなくて、県立広島大学そのものの学問と、それから、教育がどうあるかと、あるいはそれとの関係がどうかというようなことについて、やはり、一つの社会的役割と責任を先生方がきちっと持つというふうなこともですね、これから考えていくことが重要になると思います。

赤岡理事長 はい、ありがとうございます。

実は前回の役員会のときに、この中期計画がかなり総花的な形に並んでいるものですから、そこをどのようにメリハリをつけて、重点的にやっていくかということを考えて、そして、それを大学全体として共有することが大事ではありませんかというお話をいただきまして、御指摘いただきましたことを、本当におっしゃるとおりで、そういうことを大学全体で考える場を、あるいは伝える場というのを考えなければいかんのだということですね。

C委員 今回の関連でお聞きするんですが、大学運営の効率化というところに、効率化、業務運営の効率化という話がちょっと載っているんですけれども。業務というのは、基本的には間接部門の話と思っていいわけですね。教育という現場の話、しかも大学運営という条件的な話という見方をすると、大学、教育の場というのは教員を中心にして教育の場というのがあるわけで、そして、あと、運営という形で、管理部門、事務部門、設備・管理含めてあると。

その効率化がここにあるということになると、さっきの職員の話も、あと、いろいろ経営上、キャンパスを支えていく部門の効率化というふうに全体的に受け取って、そこへ先生の、職員の話は入れてですね、私は、効果というのは、実は先生の業績評価と職員の業績評価というのは、ものすごく次元の違う話で、そういったお考えだったのじゃないかと思うんですよ。

というのは、新しく先生の業績評価というのは、新しく生まれた、これは観点であって、職員なんていうのは、たぶん、評価制度はあったと思うんですね、以前から。

私は、逆に効率化という話をもっと重要にして、効率化という言葉はどうか別として、私は、大学運営というものに対して、業務運営の改善・効率化というのは、ここに1個ポイントあるんですね。これ、非常に重要な問題だと、これから法人化した場合はですね。

というふうに考えると、この中に、私は、効率化というものは、実は仕事の価値を増やすことであって、削減することではないという私は論理を持っている一人なので、もっと効果的な大学運営のやり方をここに少し考えておかないといけないのではないかなというふうにちょっと思うんですね。

効率といわれると、どちらかというと、人が減ればいいのか、やめればいいのか、この経費を減らせばいいという話になっちゃうんだけど、そうではない。

県立広島大学の場合は、例えば、校舎のこれは非常にいいんだから、もっと活用すべきであるとか、そういう提案をどんどんしていく機能があるのか、ないのかということの方が問われているのではないかというふうにちょっと思って、県立広島大学にしかできない効率化というのは付加価値向上論なんだろうと思っておりまして、ここにしかちょっと書いてないので、教育の場ではないところでの、やっぱり、経営というものを少しここで議論があればいいなと思いましたので、ちょっと意見として申し上げました。

赤岡理事長 はい、ありがとうございます。

大学の、むしろ、教員の部分が、従来あまり手が付けられないというふうに思っておりまして、先生方によって授業のコマ数という言い方をしていますが、1週間に1回、2時間の1コマと言いますけれども、それをいくつ持っているかというのが教員ごとにかなり違いますし。

しかも、10人か、3人か、5人しかぐらしか受講していない科目を持っておられる方も、200人から、場合によっては数百人をお持ちの方もおられますし。

概して、公立大学は科目数も多く出しすぎていますし、それも本当に社会にとって必要なか、学生にとって必要な科目であるかということの検討も必ずしも十分ではありません。

それから、先日おっしゃいましたように、新商品を開発する方がいいとおっしゃっていたような部分、ビジネスの創造に当たる部分についても、それほどされてきたわけではありませんけれども、法人化しましたときに、文字どおり、その点について考えなければならないのだというふうに思いまして、新しい社会人だとか、それから、単位等履修生だとか、聴講生だとかいうところで新しい科目を開発して、そこへ入っていただくということもございまして、それから、別の講座を開くという形もありますし。

さらに、他大学へ非常勤講師として行っておられるものについての考え方の整理もございまして。

少し例えますと、授業のところは、むしろ、生産活動に会社にいえば当たると思うんですけれども、その部分についての考えるべき項目は非常に多いというふうに思っておりまして、整理させていただきます。

それは教員評価のところ、研究活動、教育活動、地域貢献活動、大学運営への寄与という、そういう項目で教員の業績を評価していかなければならないわけですが、評価を現実にはやるには相当な荒技になるなというふうに思っておりまして、すぐに、スッといくようなものではありませんが、徐々にというふうに思っております。

A委員 先生、よろしいでしょうか。

今のお話をずっと聞いていまして、参考になれば、また、非常に恐縮ですが、参考になればという点を、意見という形でお話したいと思います。

一つは、C委員がおっしゃった、いわゆる効率化に関して私も非常に同意見でありまして。

ただ、いわゆる合理化して、シェイプアップしていけという意味の効率化というのは、あまりにも狭視眼的だと。

もう少し、例えば、言い方を換えれば、予算の重点配分化等を見直して、そして、要するに、頑張っているところには付けてやる、これもある種の効率化なんですよ、理屈的にいうと。

結局のところ、今、先生が御指摘になったように、業績評価の使い方なんです。これが皆さん、やっぱり、恐々としていますから、これは国立大学でもそうですよ。なかなか荒技だと。「えい、やあ」でやらないといけないところは、結局は出るんだけど、どこもなかなか伝家の宝刀をよう抜かんという状況が今の実態だと思うんですよ。

でありますから、導入を積極的に検討するとか、予算の重点配分の促進を促すとか、そう

いう形での明文化はあったとしても、いきなり「えい、やあ」ではなかなかむずかしからうと思いますから、環境整備をしていくという観点からも、一つだけ私が今考えていることをお話しますと、一番ポイントになるのは、この運営効率化のところにも情報公開の促進というのがありますけれども、私は、授業改善のところにも情報の共有化というんでしょうか、それは学内における公開と言ってもいいと思うんですよ。

今、先生が御指摘になったような、誰がどのくらいの授業コマ数があって、何人の受講生がいて、ブーブー言っているけど、実際、タバコをふかしながら「忙しい、忙しい」って言っている実態がありはしないかということ、赤裸々にみんなで情報を公開すれば、共有してしまえば言えなくなるんですよ。

だから、要するに可視的あるいは透明性を高くするような、そういう業績評価制度の側を取り巻くようなシステムあるいは土壌づくりを、まず、きちっとなさった方がいいと思います。

そのことが結局、その組織に所属している構成員がみんな何らかの形で納得せざるを得ない。決していいとは思わないかもしれないけれども、納得せざるを得ないような状況を、やっぱり、醸成することになると思いますね。だから、わからないんですよ。みんな、自分は一生懸命やっているとと思っているんですけども、相対比較ができていませんから。

披露いたしますと、ある国立大学の場合は、例えば、授業評価が15項目ないしは16項目ぐらいのレーダーチャートになっていて、声が大きいとか小さい、大きいのは大きいですよ。板書がうまいとか、へたとか、シラバスどおりやっているかどうかというのは、全部、学生の授業評価があるんですよ。

その授業評価が学外からはアクセスできませんから、皆さんは見られませんけれども、学内のコンピュータからだとなんも見られますよ。そうすると、お隣の先生が、学生の授業評価が何点か、レーダーチャートのどこが何点かもわかりますよ。これはすごく、やっぱり、影響力は大きいと思います。そうすれば、やっぱり、いい加減な授業はできなくなります。

つまり、そういう一つ一つの積み重ね、今のは授業に係わる話だけれども、例えば、研究論文にしても、あるいは地域貢献活動にしても、赤裸々に、みんなに情報が開示されて共有できるようにしておけば、最終的に授業評価ないしは教職員の研究評価、教育評価を業績評価としてカウントするときに、かなり土壌が醸成されてですね、やりやすくなるんじゃないでしょうか。

委員長 そのとおりですね。

要するに荒々しいっていうかな、荒技をする前の情報公開と共有ね。これが一つ、何か今ここに資料がないですが、例の教員の、専門分野のプロフィールみたいな研究者紹介の冊子を今度つくられたんですね。

事務局 ええ。

委員長 これも初めての試みで、かなり抵抗があったそうですよ。自分の分野はとかね、写真を出すのはプライバシーに反するとか、よくあるんですよ。

C委員 企業でもやりますよね。うん、企業でもやりますね。

委員長 そういうことが今回出てきたもんですから、これ、大変なご努力だと思う、それぞれの分野について。

それは先生のおっしゃる科研費とか、そういう、よそからお金を取るのに、もう密接に関連してきますから、やっぱり、御理解を得て出てきた、こんなに厚いものですよ。

事務局 はい。

委員長 今日、もしあれだったら、後ほどね、皆さん方にお配りしてください。

赤岡理事長 それと、それをやりますときに、結局のところ、こういう評価委員会とか、それから、外部の委員がいらっしゃる役員会で、正直申しまして、私が御指摘をいただきますと、そのことを帰りましてやらないとちませんので、そういうふうに使わせていただいております。

A委員 ええ、そうなんです、だから、夜道は明るいはっかりじゃないんですよ。

C委員 最近、私は、この教育改革の中で教員という文字がたくさん出てきて、教員の意識改革、教員の制度、もうそんな話ばかりにウエイトが高いんですね。

ちょっとこの話は飛ぶかもしれませんが、そうなんだろうかと。

私は、それは、この評価をするからレベルが上がる、評価を出すからレベルが上がるという論理なんだけれども、本当にそうなんだろうかと。

じゃあ、会社はそういうことをしているかという、実は、産業界はしていないんですよ、していないんですね。

えらく、これは教員の人は大変だなあと思って、教員はそこまで評価されるのかと。普通の企業はそこまで評価しないよと、こうなっています。

赤岡理事長 はい、ですから、徐々に徐々に効いていくようにさせていただきます。

委員長 このへんは、これは本当に大変な作業なんです。やっぱり、日本の大学は、なんだかんだ言いながらアメリカの大学をまねしてやっているところがあるんですね。

ところが、実際に、本当にコンペティション（競争）が激しいのはアメリカの一流大学なんです。競争でも2周目ぐらい後に走っているグループがたくさんあるんですね。そこでは、もう本当にゆっくり走って勉強している人たちが、一回入ったら、そこで一生暮らすということをやっている先生方が多いんです。

ほとんど日本から行かれる方は一流の大学に入学をされて、特に大学院に入学されますから、アンダーグラデュエイト（学部）の、のんびりとしたね、人間的な環境についてはバランスが取られていない。

そういう意味では、ちょっと組織の問題で、効率とか、競争とか、そういう面だけで制度化して本当にいいものかということも改めて。

というのは、まだね、片方が、まだあまりにも、だらしないから、あれがあるんですが、ある段階まできたら、もう一回問い直すべき段階がくると思いますね。

赤岡理事長 全体として見ますと、一部の大きなすばらしい公立大学がいくつかございますけれども、全体として公立大学が、新しくできた看護系だとかいうのは別にしまして、どちらかといえば、国立大学と比較すると、やはり、ちょっと効率化の努力がですね、ちょっと弱いかなという気が、全体として数字を見ますとそうなるものですから、その数字を先生方にお見せしております、やっぱり、頑張っていかなければいけないかなと。今までは、そういう比較が表に出てきませんでしたような気がいたします。

委員長 いかがでしょうか、B委員。

B委員 大学の先生の方の評価はちょっとよくわからないんですけども。

今度、職員の方の人事評価に関してですね、ここで今見えてくるのは、県の人事評価制度を充実させるというふうに書いてあるんですけども、このへんとですね、人事評価という

のと給与体系ですか、このへんの関係というのはどうなるのかと思って。この計画にこのへんを入れるべきものなのかどうなのかということも関連してですね。

赤岡理事長 私がお答えする筋ではないような気もいたしますが、事務職員は現在のところ、ほとんど全員が県からの派遣でございまして、何年かすると県へ戻られる方です。ですから、大学が独自に事務の方の評価をするというのは、なかなかやる話ではないような気がいたします。

ただ、そうは言いましても、派遣で来ていただいている方だとか、それから、徐々にプロパーを増やしていくことになるのだろーと思いますが、その部分を最初からつくり込んでいかなければいかんという意味で、教職員の評価というのをお聞きしておきました。

B委員 まさに、そのところは重要な問題だと思うんですね。

私、この法人化した意味がですね、そのへんにかかなりのウエイトがあるというのも事実だと思うんですね。

赤岡理事長 一番ありがたいと思いますのは、プロパーを雇うことができるようになりますときに、特に入試業務の部分の、かなりルーティンなもの。それから、教務ですね。教務と入試は6年とか10年選手がやらないとなかなか危ないのですが、よくおやりくださっています。県から来て、1年でおやりになって、2年か3年おやりになると替わられて、また新たに入試教務をやられるんですね。これは大学も大変なんですね、それは。

A委員 そのときに、かなりティーチングスタッフの目の効いた先生が上から統治をされていませんか。

申し上げたいのは、いや、もちろん、事務で一生懸命、事務スタッフはやるんだけれども、おっしゃるように、私の経験でも、やはり、6年なり、8年なりの長期のスパンの技量がないと怖くて入試業務ができませんよ。

だから、絶対に、私は、その背後にはスタッフがいると思いますね。ティーチングスタッフ、優秀な。その方がいなかったら、おそらくパンクすると思います。おそらく、その方は大変な仕事をしているにもかかわらず、適正な評価を今までほとんど受けてないという実態があると思います。

赤岡理事長 ありがとうございます。

委員長 それは非常に重要ですね。

要するに職務としては、教員でもあり職員でもあるようなね、そういうカテゴリーがどうしても必要になってしまう。

特に助成金のアプリケーション（申込み）とか、それから、対外的な企業の方との交渉とか、絶対必要ですね。ところが、それについてのカテゴリーがなかなかないもんですから、正式には取れないしということなんですよ。

そういうことができる人がいないわけではなくて、教員とか職員の中に器用な人がいて全部やっちゃうんですね。すると、そこへ、わあとしわ寄せがいつてしまつて、大変なあれになってしまうというのが実態でしょうね。

C委員 もう今の効率化という話は職員に非常にウエイトの高い話でして、今の出向制度を含めて、ちゃんと見直すということが長期的には非常に大事な話だと。

やっぱり、そういうプロを育てておかないと、一人当たりの価値がものすごく違うんですね。ルーティンの仕事をやるのであれば、それはできるかもしれないけれども、非常にリスクの高い、若しくは考なきやいけないようなことが、やっぱり、苦労をしたというのと、効

果は上がってこないですから、間違いなく、それはそういうプロパーの方を育てる機能を持った人事制度があるんじゃないですかね、これは効率化の一つなんじゃないかと思うんですけども。

委員長 司書なんかの分は、ローテーションは、そのプロフェッショナルとして司書がローテーションするという意味ですか。

事務局 司書ですか。

委員長 はい。

A委員 ライブラリアンはどうなっていますか。

事務局 司書はですね、今の配置では、県庁でいろいろ県立図書館とか、そういったもので一括してですね、司書採用で今までやってまいりました。

その中で県立図書館やら大学の図書館などを異動してきたというのが現状でございまして、最近はですね、あまり司書については、どちらかと言うと、派遣職員などの活用を県全体が促進しているというようなことでございまして、あまり最近は採用をしておりません。

委員長 むしろ、この問題というのは民間人が、それが十分請け負えるような人材と、それから、その職種を開発すると、こういうところも、また一つのテーマなんですね、逆にいうと、外注するとすればね。

それが県からも外注があり、それから、県立大学もありで、もしかすると国立大学もありとすれば、これは一つのカテゴリーとして民間の活力を登用できますよね。

C委員 いや、外部活力を利用ということも大事だと思うんですが、私は、やはり、企業でもプロパーを育てるというウエイトが高くなければ、効率は上がっていかないだろうと思っていますね。

それで、その点が、今言った県立広島大学に、位置付けが県の管理下において、職員を派遣というように委員長がおっしゃったが、それは、僕は違和感のある発言だったんですけども、私はそうであってはいけないと思うんですね。

これから公立大学法人でやるんだとおっしゃっているのであれば、その部分に非常に経営という問題はウエイトが高い話だと思うんですよ。そこがプロパーとして一生懸命やっていくという風土がなければいけない。そこが人事交流の問題に一番大きく影響するんじゃないだろうかなと思うんです、中期的には是非考えていただきたい。

委員長 今日、これが終わったあとですね、ちょっとお時間いただいて、私なりに、ちょっとこの点について議題を出したいなというように思っていたんですけどもね、はい。

ほかにかがでしょうか。

D委員 前回言ったことを検討事項として入れていただいて、ありがとうございます。是非、検討していただき4～5年後を楽しみにしておきます。

委員長 あんまり数値目標がベターッと入っちゃったんで心配になっちゃったんですがね。

赤岡理事長 ただ、公開講座は、去年、160ぐらいやっておりますので、実績いけそうです。

それから、専門職講座は、去年、880ですので、ちょっと努力しなければいけませんが、なんとかいけるかなという感じがします。

B委員 細かいところでちょっと気になるところがあるんですが、いいですかね。

20ページの管理経費の2番の四角の「経費の抑制に関する目標」に関する部分なんですが、管理経費の抑制の中の最初のところで「物品の一括」というふうな文言があるんですが、ここの意味がちょっとよくわからないんですが。

赤岡理事長 これは、たぶん、3大学ある、その3大学が共通して一緒に買おうということじゃないんですか。

B委員 ああ、そういうことでしょうかね。

赤岡理事長 はい、実は、北九州市立大学がそれをやって、かなり安く購入できたようであります。

B委員 そこの書きぶりなんですけれども、「一括購入」という書き方をするよりも、できたら「一元管理」というふうに書いてもらった方がいいと思いますね。

赤岡理事長 ああ、なるほどね、言葉が。

B委員 一括購入といたら、やっぱり、三つを、3箇所を一緒に買いましょうという話だけだと思えるんですけれども、そうじゃなくて、管理するところを一箇所でやって、目を配らせると。三つが離れていますので、どうしても不合理になりがちなんです。

それは、やっぱり、情報もそうですけれども、情報は集めやすいんですけれども、こういうものも一括管理して、今、箱ごと求めれば、宅急便でも何でもいくらでもありますのでね、そういうところを一箇所で、目を配らせることを怠らないように。

買いすぎると、すぐに評価損を落としなさいというような話になりますので、余剰が出ないように、過剰にならないようにということで、「一元的な管理」というふうにさせていただいたらいいんじゃないかという気がします。

委員長 この問題については、もう少し皆さんに御協議いただきながら、この次のときに最終のまとめとしたいと思いますので、よろしゅうございましょうか。特に、特段、今日あれがなければ、大体、このぐらいのところで終わらせていただきたいと思いますのですが、よろしゅうございましょうか。

皆さんに御協力いただいて、割合、今日は時間が早く終わりました。

最後のところで、ちょっとお話いただきたいと思いますのは、今回、新しく公立大学法人としてスタートいたしまして、どういう表現をしたらいいのかわからないんですが、これは失礼になるかもしれないんですが、ようやく這い這いをしていた赤ちゃんがヨチヨチ歩きを始めた、というところですね。

今まで、県の皆さん方が大変御努力いただいて、また、大学の皆さん方の御苦勞によりここまで来たということで、まず、御礼を申し上げたいというように思うんですが。

そろそろ県と大学と評価委員会の関係を、そろそろ明確にしておくことが必要ではないかと。今までどちらかというと、評価委員会も含めて、一緒になって、非常に未分化の状況で立ち上げてきました。これは、もう子どもですから、誰がどうの、こうのというような、ミルクは誰が飲ませるかとかですね、みんな一緒になってやってきたわけですが。今度は、そろそろこれを分化していく段階かなというように思いますね。

この地方独立行政法人法にありますように、設立団体の長が目標をつくると、そのときに意見を聴するというので、ここで意見を聴くということになってはいますが。今までの段階では、それ以前のところで、目標をつくるころまで、我々、議論をここでやってきたいと

いう感じがするんですね。これはこれで私はよかったと思うんですが、そろそろ分けていかないと、評価というものの独立性が維持されなくなるんじゃないかという感じがしますね。また、県が目標を立て、大学自体が実行計画をつくるというところで、また、大学の独立性も維持されるわけですね。

したがって、県と大学と評価委員会の間ですね、これを明確にそろそろ分立するということをお考えいただく方がいいんじゃないかと。ただ、これは早急にはいかないだろうと思うんですね。だけど、分けていくしかないわけですからね。

現実の問題として、何ていう言葉を使っていいかわからないんですが、これは、私たちが今ここで、委員会でやっていることは、言ってみれば監査の仕事もして、監察の仕事もして、指導もし、助言もし、顧問もし、それが全部未分化になっているということとですね。

これ、日本のやり方で、いいも悪くもないんですが、結局、このままやっていると、最終的には無責任になってしまうと。誰か聞いていたはずだと、あるいはそこで発言があったはずだということですね。これは、やはり、最終的な形ではないというように私は思っておるんですね。

この点でそのことを、いわば分立ということと、組織の間の緊張関係をこれから導入していくことが必要じゃないかと。

第2点として、当然、目標を立て、それを手段としてやるわけですが、その成果が出てくるわけですね。その成果に関するサンクション、賞罰の問題を、これ、誰が決めるかは別の問題ですが、県の方でも少しお考えをいただく必要があるんじゃないかなと。

このサンクションが連動になりませんと、実は評価委員会というのは評価できないということで、これは、もう既に前回の段階でA委員と、それから、B委員から出されている問題でございまして、そろそろそこをきちっとしていくと。

そうじゃないと、人に押されるという形、私は、やっぱり、これ、ルールに基づく評価、法に基づく評価が、やはり、基本になるというふうになってくると思うんですね。

だから、このへんのところは、日本のカルチャーというところがありますし、法律をつかった人自体が、ちょっとごちゃごちゃってということと、現実問題がありますので何も言えないんですが、やはり、広島的方式は他の方式とはちょっと違うと。我々はこれでいいんだというところをそろそろ考えていくことが非常に大事じゃないかということを考えておりました。

これ、たぶん、委員の先生方も、今日、C委員さんも御発言になりましたが、これは、ちょっと問題意識があるんじゃないかということで、ちょっとそこで時間を取らせていただいて、メモしていただければありがたいと思っております。

いかがでしょうか。

A委員 もうまったく同感でありましてですね、たまたま国立大学は少し先を、法人っていう意味では走っていますから、披瀝いたしますと、御案内のように、我々は平成16年に法人化いたしまして、6年のスパンで、22年に1回目の本格的な評価を受けます。

それに際して、客観的な評価を担保するために、いわゆる大学評価・学位授与機構の査察団が乗り込んで来ましてですね、事実、私は前任校でその対応に苦慮いたしましたけれども、いずれにしろ申し上げたいのは、その評価結果をベースに国立大学評価委員会が評価をするというふうな枠組みはできていますよね。

評価結果に基づいて、次、サンクションですね、どうする、いわゆる運営交付金をどうするかです。1%ずつ減額というのは、これはどこも一緒にやっているんですけれども、それは置いといたとしても、6年後の、実質的には、あと2年後ですか、評価の結果として、各大学において、現行の運営交付金上がるや、下がるやという話をしているわけですよ。

御案内のように、教育再生会議あたりは、いわゆる大学の格ではなくて実績でやれと。そういう実績で文科省が試算したら、87あるうちの40いくつが半分以上になるぞみたいなですね、脅し方が出たりして、これもさすがにと言うんで、今、喧々譁々していますよね。

実際、国の段階でも、まだはっきりした、いわゆるやり方、方法は、確定はしてないけれども、方向性は大体見えているんですよね。そのサンクションはするんだという前提条件で。じゃあ、どうするのという部分が、まだはっきりしないだけのことなんです。

やっぱり、この公立大学法人である県立広島大学も同じ文脈の方向性で、たぶん、僕は、ヨチヨチ歩きをしているだろうと思うものですから。別に国と同じことをしろとは言いませんが、やっぱり、何らかの形で独自性を担保しながらも、その方向性でどういう結論を我々は導き出すのか、これ、検討する必要が絶対あると思うんです。

委員長 たぶん、それはサンクションの、サンクションというのは賞罰ですよ、いいものについては報奨をあげて、悪いものについては罰というかね、罰というのはネガティブというんですかね、そのへんのところに、ある意味では県立広島の、公立大学法人の特殊性が出てくるといふふうに考えた方がいいのではないかなという感じがありますね。

国立大学には国立大学のやり方があるだろうし、また、県立の場合にはそれなりのやり方がありますので、すぐにはいかないとは思いますが、もうそろそろ頭の中で考えてもいいと。

今までの何でも、私どももですね、特に私は最初の種を蒔くところからおりましたので忸怩たるものがあるんですが、そういう形でやっていくこともだんだん分かれていって、きちっとしたものができるとなるとは思いますね。

このままずっといくと、何となくやむやとなってますね、みんなが責任を取っているような形だけれども、実際には責任を取っていないというような形になりかねないと思うんですね。これは非常に重要なことだと思います。

特に先ほどからB委員さんが、今回も指摘された問題は、そのことがわからないと実際に困るんじゃないかと。

また同時に、C委員が言われた、県の人事と、こちらの人事がどうなっているのかということもですね、明瞭でないといけないと思いますね。

たぶん、それが、赤岡先生が苦勞されている「荒事」という問題に関係してきてですね、そここのところの議論をきちっとやっていたら荒事にならないんですが、そここのところの議論を別にしてやりますから、どうしても荒事に、どこでも見えてくるといふことになるかもしれないという感じがありますね。

赤岡理事長 そのときに、すみません、国立大学は86ですか、今。

A委員 87です。

赤岡理事長 それでございまして、国でそうですね。

公立大学の場合には、それぞれで、設置自治体で一つか、いいとこ、二つか三つということになるんですね。

事務局 そうです。

赤岡理事長 それで、現実に法人化して、剰余金をかなり高額に出された大学があるのですが、剰余金はそれで残していただけているようなんですが、交付金の方が、どうも減ったようでありまして。

ですから、87ありますと、成績のいい大学と成績の悪い大学というように仕分けができますが、公立大学一つですと、成績を上げて仮に剰余金を出し、ほかの成績を上げていても、現実にお金が出てきたら、さあ、どういうことになるかなというのが、ちょっと気になってきまして。

A委員 意味がないですね。

ただ、現実問題、どうなのでしょう、先生、私も不勉強ですけども、現在の県立広島大学の、いわゆる学部構成で剰余金が出る可能性というのは、例えば、どの程度あるんでしょうかね。

赤岡理事長 はい、現在の50何億のものである場合にですね、いくらかのものは出して見せなければいかなのだろうと思いますが、ただし、それは交付金をいただいていた上で出ている剰余金でありますから。

A委員 うん、でしょう。

赤岡理事長 交付金をいただかなくて剰余金を出せるというような、そういう筋のものではありません。

A委員 ではありませんよね。

赤岡理事長 ただ、ある公立大学の場合には、実は学生一人当たりの納付金と、それから、学生一人当たりの経費を比較しますと、納付金の方が102%で、つまり、黒字、純黒字を出しておるんですね。

ただし、それはですね、教員一人当たり学生数が30何人で、実は文部省の定員の枠よりも、向こうは文部省から、国から交付金をもらうわけではありませんから、少々甘めに学生を取ってもやれる。

また、それに近い公立大学は経済系ばかりの学部ですが、27、8人ぐらいの学生を一人当たり教員はおりますので、給与分に近いものは、だいたい取っている、それで出しているようですね。だから、純黒字じゃありませんが、ほとんど純黒字に近いところまでいっている。

ですから、私は、交付金が減らされるからといって剰余金を出す努力を怠ってはいけないうと、こういうふうに言っておるわけでもありますけれども。

実は、道州制が最後来ますから、道州制が来ることを考えたならば、足腰を強くしておかないとどうしようもありませんので。

委員長 おっしゃるとおりですね。

赤岡理事長 交付金を減らされそうだから剰余金を出さないというような、そういう退会的な経営をやっていたら、一番怖いのは最後にくると。

委員長 確かに時期の問題というのがありましてね、今、県の関係者の方々は、どうやって学校運営にふさわしい予算を獲得するかというところで、へたに出すと、そんな使っているのかと言われますから、そこをうまくしながら今やっておられる、努力しておられるところだと思うんですね。

その中であまりにもきれいにできてしまって、みんな明確になったら、トータル自体がなくなってしまう可能性もあるわけで、そのへんのことからいうと、先ほどヨチヨチ歩きというように申し上げましたが、テイクオフをまだしていないのかもしれないし、そのへんも我々は十分理解したうえで、そろそろ全体の方向をお考えになっていただけたらと、ある程度の緊張関係をつくっていただきたいと。

と同時に、評価委員が、ある意味で、インディペンデンスとして、透明性と基準に従った評価ができるというふうにしていただければありがたいと、このように考えております。

よろしゅうございましょうか。

それでは、そういうことで、私、最後の方は一人で長時間をお取りしましたが、貴重な御

意見等いただきまして、どうもありがとうございました。今回いただいた、御意見を基に整理をさせていただきたいと思います。

本日は、円滑な運営に御協力いただき、ありがとうございました。

これで閉会いたします。

各委員 どうもありがとうございました。

事務局 ありがとうございました。

委員長 これが先ほどの。

A委員 いわゆるこれは研究者総覧というやつですね、初めておつくりになった？

赤岡理事長 ええ、それだけそろったのは初めてですね。

A委員 ああ、さようですか。

赤岡理事長 はい、70%ぐらいまで持ってくるのが大変だった。それから、それで、ようやく90%ぐらいになったんじゃないでしょうかね。

A委員 フォームをある程度きちとなさっておられたんですか。それとも、これは、かなり学部に投げられて、それぞれの判断にお任せになられたんですか。

赤岡理事長 いや、できるだけそろえていただいたり等はしたんですが。

A委員 いや、いわゆる国立大学で、通常出しているような研究総覧に似たような、業績もきちっと載っているような、論文数もカウントできるような方もおられれば、あえてあいまいな方もおられるから、これでよく受け取ったなと思ひまして。

赤岡理事長 はい、少しずつです。

シラバスも実はそういうものでありまして、シラバスになっていないシラバスもだいぶあります。だけど、まず、つくって改善させていただきます。

委員長 これだけつくられるのは大変だったと思いますよ。

A委員 いや、それは、僕はまったくそう思います。まったくそれは敬意を表します。

赤岡理事長 学生が見ていて、予習に役に立たないシラバスを書いてどうするのと。

委員長 はい、どうもありがとうございました。

事務局 はい、それじゃ、どうもありがとうございました。

委員の皆さん、本日は、御多忙の中、お集まりいただきまして、長時間にわたり熱心な御議論をいただきまして、誠にありがとうございました。

次回の評価委員会は7月を予定しておりますけれども、日程につきましては別途調整をさせていただきます。

以上をもちまして、第3回広島県公立大学法人評価委員会を閉会いたします。

長時間、本当にどうもありがとうございました。