

九州大学経営協議会議事録

日時：令和元年10月25日（金）13：00～15：00

場所：九州大学 椎木講堂大会議室

出席者：29名中18名出席

【構成員等の紹介】

経営協議会委員及び本学の役員等について紹介があった。

【審議事項等】

1 令和2年度概算要求について

文部科学省から財務省へ提出された本学の令和2年度概算要求事項等について報告があった。

2 財務レポートについて

財務レポート2019について報告があり、以下のような質疑応答があった。

- ・ 附属病院の平成30事業年度の総利益が前年度と比較して増加している要因はなにか。
→ 附属病院の収益増加の主な要因として、手術件数の増加、平均在院日数の短縮等に伴う入院診療単価の増加、化学療法等の増加に伴う外来診療単価の増加、地域医療機関との連携強化等に伴う外来患者数の増加等が考えられる
- ・ 外部資金の獲得に関して大学としてどのような目標を立てているのか。また、寄附金の受入れ件数が増加傾向にあるということであるが、どのようなところから寄附を受入れているのか。
→ 大学としては、特に企業との共同研究での外部資金を増やしたいと考えている。寄附金については、純粋な寄附金もあるが、企業からの寄附金により教員給与、研究費等を賄う寄附講座というものもある。
平成30年度は個人の方から多額の寄附を頂いたので、寄附金の額が増加している。
- ・ 損益計算書P/Lについて、平成30事業年度の人件費が減少した要因はなにか。
→ 定年退職者数の減少、業務の改善・効率化の推進が要因。本学では定年退職者の後任補充については慎重に検討することとしており、可能な範囲で後任人事を後ろ倒しにしている。また、事務の効率化による超過勤務の縮減を図っており、その効果が出ていると考えている。

3 令和元年人事院勧告の概要及び役職員の給与の支給基準の検討について

令和元年人事院勧告の概要及びそれに伴う役職員の給与の支給基準の検討状況について報告があり、本件については引き続き検討を進めることとなった。

4 業績評価及び新たな年俸制の導入について

業績評価及び新たな年俸制の導入について報告があり、本件については引き続き検討を進めることとなった。

なお、以下のような質疑応答があった。

- ・ 相対評価なのか絶対評価なのか。
→ 現行の月給制は相対評価、新年俸制は絶対評価となる。
- ・ 絶対評価で、S（極めて優秀）に評価が偏ってしまうと困るのでは。

- 新たな年俸制については、各分野の教員がWGで検討を行っており、特に優秀な者のみをSと評価することを考えている。これまでの実績からS評価の割合の見積りは行っている。
- ・年度毎に評価するのか。
 - 本学では、毎年、前年の業績について評価を行い、12月の業績給に反映させることを考えている。
- ・月給制と年俸制の二つが併存することになるが、その割合はどの位になるのか
 - 月給制から年俸制に移るかどうかは本人の判断であり、どの位の割合の方が新年俸制に移るかどうかは蓋を開けてみなければわからない。既に年俸制を導入している大学の中には、年俸制の割合が高い大学もあるし、ほとんど年俸制に移っていない大学もある。なお、新たに採用される方については新年俸制で雇用することとなる。
- ・S（極めて優秀）、C（標準）、D（標準に満たない）それぞれの割合は想定されているのか。
 - 今は相対評価だが新年俸制は絶対評価となるので、基準を定め、基準を満たしたらSとする。制度設計の際にバランスは見るが、最終的に人数を調整することは考えていない。
- ・研究についてはそれぞれ専門性があるため基準がわかりにくい。設定した基準が低くレベルが下がるといった問題は起きないか。
 - 容易に達成できるような目標ではなく、厳しめの目標を立てることが必要だと考えている。様々な部局の先生方と相談しながら基準について検討している。
- ・評価に応じた業績給は、国内外から人材を獲得するための武器にもなるし、人材の流出を防ぐことができる。新しい年俸制を導入する時に、既にいる研究者のモチベーションを上げると同時に、5年先、10年先の教員の陣営をどのように形作っていくか非常に深く関わっている。そのあたりのビジョンがあれば聞かせてほしい。
 - 現時点で、教員の在り方を含めて5年、10年先の明確なビジョンがあるわけではない。
 - 新たな年俸制の検討について、戦略的に特定の優秀な方の処遇をあげるといったところまでは多くの大学でまだ踏み出していない。本学では、若手、外国人の有望な人材を雇用する仕組みが既にあるので、有望な分野について若手の研究者を獲得する仕組みを注力して進めようとしている。
- ・優秀な人材を確保するための条件として有効なものとなるよう制度設計をしていくべき。流動性を高めるといことが閣議決定でも謳われているところであり、そこをはずした年俸制にならないようにしなければならない。普通より劣った評価を受けた方について、場合によっては退場していただくということを考えていかなければ本当の活性化には繋がらない。任期制は上手に活用すれば組織全体の活性化に繋がることになる有効な手段。

【懇談会】

- 1 「芸術工学研究院の教育・研究の新たな取り組み」と題して九州大学における研究活動の紹介があった。
- 2 「電気推進航空機と『飛ぶ車』の研究開発」と題して九州大学における研究活動の紹介があった。

【その他】

次回の経営協議会は令和2年1月23日（木）に開催予定である旨の案内があった。

（ 以 上 ）