

# 九州大学経営協議会議事録

日時：平成27年3月19日（木）15：00～17：10

場所：九州大学 椎木講堂大会議室

出席者：27名中20名出席

## 【審議事項等】

### 1 役員の退職手当に係る業績評価について

3月末をもって退職する教授（元理事）の退職手当に係る理事在任期間（平成17年1月7日～平成20年9月30日）の業績評価について説明があり、審議の結果、これを議決した。

### 2 平成27年度計画について

平成27年度計画の概要について説明があり、審議の結果、これを議決した。

なお、以下のような意見等があった。

- ・資料の3ページ目にある組織対応型連携とはどういうものか。

普通の共同研究は先に研究テーマが決まって企業と大学の研究室を結ぶようなものだが、組織対応型連携は、先に法人対法人の連携関係を結んで、その中でどういったことができるか幅広い分野について全学的に調整を行うものである。

- ・8ページ目の重要な財産の売却計画について予定の金額としてはどれくらいか。

資料11ページ目の予算の自己収入に記載している財産処分収入の金額が現時点での土地の評価額で計算したものであるが、実際の売却時にどうなるかは分からない。

- ・5ページ目の48番について、海外在住邦人患者に対する標準的な受入れマニュアルの再確認とあるが、既にそのようなマニュアルが整備されているのか。現地で病気になった日本人の受け入れや現地の病院からのカルテの提供など、海外に安心して行けるように率先して取り組んでいただきたい。

しっかりとしたマニュアルの整備はまだだが、今後検討していく。カルテをそのまま提供してもらうということは難しいが、現在でも東南アジアについてはネットワークがかなり進んでおり、お互いの情報のやりとりなど行っている。今後も国際医療連携に率先して取り組んでいきたい。

- ・79番のスーパーグローバルに関する「国際的評価向上のための専門家の配置」はどのような方をどのような形で組織していくのか。

現在の本学での広報活動として、事務の中の広報室と大学評価のセクションとUR Aの3つが独自に動いているところがあり、九州大学では様々なことに取り組んでいるが、特に国外に上手く伝わっていない。既存の組織を総合的に活かしてどのような情報をどのようなところに、どのように伝えていくか戦略的に探っていくためにレビュー・マネジメントユニットを組織して、そこに海外から、大学のランキングや評価を包括的に扱う専門家をリクルートして配置し、既存の組織と連動しながら戦略的に活動していく予定。

### 3 役職員の給与及び退職手当の支給基準の改定について

平成26年11月25日書面開催の経営協議会において議決した役職員の給与及び退職

手当の支給基準の改定の詳細及び平成26年度改正の代償措置について報告があった。

4 第3の職「高度専門職員」について - URA をモデルにして -

URA をモデルとした第3の職「高度専門職員」の制度について説明があり、審議の結果、これを議決した。

なお、以下のような意見等があった。

- ・ URA とはそもそも何なのか。研究補助員というより相当高度なものと考えてよいか。  
研究活動が活発な研究者ほど研究資金を捕りにいくためのペーパーワーク等が非常に多く、その支援を行わないと発展が損なわれるということが導入のきっかけであると思うが、URA とは、研究推進という名前にしているとおり企画段階から研究者と話し合い提案書を書いていくなど、より踏み込んで研究の計画段階から支え、その後の研究成果を事業化に結びつけるためのアイデアを出したり、また、研究者同士をつなぐといった役割も担うものである。
- ・ 研究者が研究に邁進できるように支援していくということだと思うが、そのURA になるような人はいるのか。  
これから作っていかなければならない。もともとURA を目指してキャリアを積んできた人はいない。それなりの経験者は民間企業にもいると思う。そういった能力があり、自分自身が研究するよりも支援する方が向いているという方がアプライしていくような職業をこれから作っていくということである。
- ・ どういう人をURA として求めているのか。資料に記載されているような企画立案から資金確保、知的財産の取得・活用の全部をやるようなスーパーマンはいないと思うが、URA の組織としてトータルで力を発揮するようにするのか、そういったスーパーマンを求めているのかイメージが掴みにくい。  
まさしくそのとおりでスーパーマンはいないので、資料4 - 2の4ページ目の下の図のとおり様々なグループで、一つ一つの仕事をタスクフォースで対応していく。一人ではなく多くの人で対応していくためかなりの仕事ができる。その際に、研究推進主幹が組織をマネジメントして仕事を上手くまわしていく。
- ・ 研究推進主幹は教授相当などと称することができることとしているが、場合によっては部局長相当くらいの立場の方がURA になることもあり得るのではないかと。  
研究推進主幹は目利きができる相当の経験を持った方を見込んでいる。そういう方が部局長クラスでもいいのではないかとということについては、現実的にはまだ出てきていないが、年俸的には一番上が2600万円程度まで想定しているので将来的には充分考えられる。

5 国立大学法人九州大学予算編成方針等について

平成27年度における予算編成方針の見直し内容等について説明があり、審議の結果、これを議決した。

なお、以下のような意見等があった。

- ・ 総長裁量経費の15億円をどう使うかの計画は事前に皆に分かるようになるのか。  
既に総長のビジョンは掲げられており、大学の機能強化をきちんとしなければいけない。それに沿って頑張っている部局にはインセンティブを与えることとしている。そういった方向性は明確にしているが、27年度は前年度からの激変を緩和するための助走期間として、部局特別経費の相当部分を総長裁量経費に組み込み、部局に大き

な影響が出ない範囲で部局に配分することとしている。

- ・部局から持ってきている分だからと配分額が変わらなければ、勘定科目が変わっただけで本当に総長がリーダーシップを発揮していると言えるのか。

28年度からは第三期に向けて大幅に変わるが、27年度は助走期間ということで多少の変化にとどめることとした。ここまでのコンセンサスを得るまでに各部局長とのかなりの議論を行い、こういう方法に納めた。各部局には、28年度からは大幅に変わるということを確認していただき、27年度は、その大幅な変更にも身構えて準備をしていただく必要がある。

部局特別経費とは、部局のランニング経費ではなく部局の改革に資する経費ということで配分しているものであり、総長裁量経費の趣旨に照らしても位置づけとして最適な経費であると考えている。

- ・別紙1の文科省からの通知は1月14日の時点で初めて出た話なのか。

学長裁量経費については、第3期中期目標期間における運営費交付金の在り方検討会の中で議論されており、既に論点整理等にはこういったことが出ていたが、それは平成28年度からの第三期に向けてということだったが、1月14日の平成27年度の予算内示において、試行的に総長裁量経費を5%措置するという内示が出たものである。

## 6 平成27年度資金管理方針について

平成27年度資金管理方針について説明があり、審議の結果、これを議決した。

## 7 独立行政法人通則法の改正に伴う業務の適性を確保する体制の整備について

独立行政法人通則法の改正に伴う本学の業務方法書の国立大学法人の業務の適正を確保する体制等に係る改正について説明があり、審議の結果、これを議決した。

## 8 九州大学のガバナンス改革について

国立大学のガバナンス改革を推進するための学校教育法及び国立大学法人法の一部を改正する法律が施行されることに伴う本学における学内規則の見直し方針等について報告があった。

なお、以下のような意見等があった。

- ・企業と違うところとして、部局長の任期が終わったら教授に戻ると思うが、それはガバナンスとして大丈夫なのか。

部局長を経験して教授に戻った場合、大学の運営に関わってきた経験があることで部局長を助けようという気持ちが働くといった良い面もある。

- ・法人法第93条3項は学長が意見を求める場合に限っているので、部局長について教授会が推薦できると書くと、法律の趣旨にそぐわないのでは。次期学長まで縛ることになるのではないか。

意見を求める事項については大学の判断に委ねられており、このように書くことによって総長としては常に意見を求めているという状態を作り出している。総長が交代した際にこの点を変える必要があれば、この規則自体を改正すればよいので整合性はとれている。

- ・候補者を求める場合は1名なのか複数名なのか。1名であれば追認するしかなく、今までと変わらないのではないか。

推薦人数までは規定していない。候補者については役員会でヒアリングを行うこととしており、1名の場合でも、あまりにも大学の中期目標等の方針に反した考えの候補者の場合は差し戻し等も考えられる。

- ・1名の推薦で問題がある候補者の場合に本当に役員会が差し戻しできれば問題ないと思うが、制度設計は最悪の事態を想定して行うべき。候補者は複数名推薦してもらいそこから総長が選ぶようにしてはどうか。

やはり部局長は教授会の支持を得ている方がなるべきだと執行部としては考えている。教授会の構成員がサポートしてくれる人が部局長にならなければ結局はうまくいかない。規則には推薦することができると書いているだけなので、制度としては総長が指名することも担保されており、実際に、基幹教育院長は総長が副学長の中から指名することとなっている。

- ・教員の人事権を教授会に持たせないような大学も出てきてはいるが、九州大学の場合は従来のやり方も踏まえながら、部局との信頼関係を大事にしてやっていこうという案で進めているということだと思うので、意見は意見として、総長には今後の運用において参考としていただき、我々学外委員は現総長のサポートをしていきたいと思う。

貴重なご意見を有り難く真摯に受け止め、今後の運営において参考とさせていただきたい。

#### 【その他】

今年度をもって任期満了により退任する委員の紹介及び退任委員からの挨拶があった。

( 以 上 )