

九州大学経営協議会議事録

日時：平成26年3月18日（火）13：00～15：15

場所：九州大学本部第一会議室

出席者：27名中20名出席

【審議事項等】

1 平成26年度計画について

平成26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。

2 職員の給与の支給基準の改定について

若年・中堅層の職員の昇給号の回復（平成26年4月1日）、新たな年俸制の導入（平成26年度中）及び現行の年俸制の改正（平成26年4月1日）に係る給与の支給基準の改定（案）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。

- ・ 各大学とも悩んでいると思うが、年俸制についてはメリットもあるが不安もある。退職金相当額を上積みして支給するということが、財政事情が悪い中で本当に将来にわたって財源が保証されるか不安。大学の負担になることもある。どういう適用をしていくか、切り替えで不利にならないようにということも考えなければならない。外国人は導入しやすかったり、新規採用教員などから始めるとかやり方はあると思うが、将来にわたる財政見通しなども考えてやっていく必要があると思う。
ご指摘のことは課題として認識しており、今後の検討事項にもあげているが、他大学の状況等も確認しながら、関係委員会等で審議していく。全ての大学において考えているところであり、財源については、何が起こるか分からないが、国を信じざるを得ない。税制における退職金に対する優遇措置が受けられなくなることや年収が増えることに伴い税金が増えることなども制度設計の際に考えていかなければならない。財源については、例えば間接経費ではなく直接経費を使えるようにできないかなど、国大協のチャンネルなども使いながら国にも働きかけていきたい。
- ・ 企業では、年俸制にすることで能力や業績が落ちた場合にそれに応じて年俸の額を変えられるということで導入したりするが、この場合は給与相当額の基本年俸に退職金相当額などが上積みされて上がっていくということでそういうことは無いようだが、なぜ、年俸制にしないといけないのか。
業績給というところで、それに応じた枠組みはある。魅力ある給与ということで優秀な外国人などを呼べるようになるということはあるが、確かに、現在の承継ポストを年俸制に移す必要はないじゃないか、という気持ちもある。20%が約1万人という計算があるようで、既にそのうちの約4千人が年俸制。それに対してこれくらいの予算を用意するという計算がされているようである。国立大学法人としては、国からの支援を受けるには、大学改革の取組として対応していく必要がある。
- ・ シニアに限って年俸制を導入するというのではなく新規採用からしたらどうかという

意見もあったが、教授会の反対も予想されると思うが、実際はどのようにお考えか。

結論が出ているわけではないが、想定される対象者は全て、もちろん新規採用者も遡上には挙げている。今後の検討課題として議論していく。本人だけでなく部局に対するインセンティブも含めて検討していくが、軽々に結論は出せないというのが現状。

3 就業規則の整備について

就業規則の整備について説明があり、審議の結果、これを議決した。

4 国立大学法人九州大学予算編成方針等について

平成26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。

5 平成26年度資金管理方針について

平成26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。

【その他】

1 平成26年度経営協議会開催日程について

平成26年度の本会議の開催日程（予定）について案内があった。

2 次回の開催について

次回は平成26年5月16日（金）に、伊都キャンパスの椎木講堂において開催予定である旨の案内があった。

【懇談】

会議後、本学の基幹教育院における新たな取り組み及び九州大学病院におけるこれまでの取り組み等について説明があった後、当該説明内容及び資料等に基づいて懇談を行い、以下のような意見等があった。

【基幹教育について】

- ・ 教養部がなくなったことは問題だと思っていた。基幹教育は入学生全員が対象で高年次でも専攻教育を受けながら学べるということで、発展した形で教養教育を行っていくというのは非常に有意義だと思う。
- ・ 基幹教育は素晴らしい取り組みである。高年次や大学院の専攻においても文・理を超えてどこでも選択できるのか。

高年次は学部専攻教育が主だが、教養科目について学びたいときに、高年次基幹教育として用意している科目から選択できるようにしている。学部レベルでは21世紀プログラムがまさにそうだが、それを今後拡充していくことを検討している。

- ・ 教養部廃止後、教養教育について責任部局を創設されて大変素晴らしいと思うが、高年次以降の基幹教育を遠慮しているのでは。せっかく1年次に基幹教育をたたき込んで、従来の専攻教育のやり方に基幹教育の理念がつぶされないか。

法人化されて以降、先生方の意識もかなり変わってきていると思う。建設的なことに対してはハードルが高いように見えてもしっかり理解されていくと思う。

- ・ 大学院教育や学部専攻教育においても基幹教育に連携して従来の教育から変わっていくのか。
部局における専攻教育についても、従来のやり方ばかりではなくPBL（課題解決型授業）等を取り入れたり、カリキュラムやシラバス作りにおいても見直しをしているところである。

【病院について】

- ・ 37ページの教員の業務従事割合について、一人一人で見ただけの場合に、例えば研究100%とか、診療が100%の人などはあるのか。大学病院は教育と研究があって診療の従事時間が少ないから、診療だけやってる病院の方が上手いという話もあると思うが、どうか。
大学教員としては、ほとんどそれはない。教授になると、診療が少し減って研究が増えるなどといったことはあるが。九州大学は、責任を持って診療に取り組み第三次医療機関として機能しており、そのようなことはない。
- ・ 同じく業務従事割合について、研究の時間がだいぶ減っているということで、日本の大学教員全体の傾向も同じである。勤務時間中に占める研究に費やしている時間はこの10年くらいで急激に減っており、日本の大学で引用数の高い論文が減っているのはそのためである。大学病院は、研究教育診療を同じところで行うことに意味があるが、これについての対策は考えているか。
病院の予算で年俸制の助教を雇えることとなり、忙しいところにそういった教員を配置するということをはじめたところである。
日本における論文の生産力が落ちたのと国立大学法人になったのは軌を一にしている。運営費交付金が減り、教員の人数も減ったが教育はしっかりしなければならず、教員の負担が大きくなった。相対的に研究に割く時間は少なくなり、理工系の論文数が落ちてきている。国レベルで考えてもゆゆしき問題である。

(以 上)