

第14回経営協議会議事要録

日 時 平成19年6月14日(木) 13:00～16:00
場 所 国際交流会館 第1・第2会議室
出席者 潮田資勝(議長), 牧島亮男, 伊藤政信, 黒田壽二, 三宅幹夫, 牛島和夫,
北澤宏一, 平澤冷, 藤嶋昭の各委員
欠席者 小野寛晰, 谷本正憲, 山田圭藏の各委員
オブザーバー 賀来景英, 茅幸二の各監事
山野和子(石川県企画振興部地域振興課高等教育振興グループ課長補佐)
本多卓也, 寺野稔, 二木厚吉, 松澤照男の各学長補佐

議 事

< 審議事項 >

1. 第13回経営協議会議事要録について

議長から, 平成19年3月23日(金)開催の第13回経営協議会の議事要録(案)について, 事前に委員から出された意見を踏まえて修正した資料1に基づき提案があり, 審議の結果, 原案のとおり承認された。

2. 平成18事業年度に係る業務の実績に関する報告書について

企画課長から, 6月末までに文部科学省国立大学法人評価委員会へ提出する平成18事業年度の年度計画に対する実績報告書について, 資料2-1, 2-2に基づき説明があり, 審議の結果, 原案のとおり承認された。なお, 文部科学省国立大学法人評価委員会への提出までに修正の必要が生じた場合の対応については, 学長に一任された。
(主な意見等は以下のとおり : 委員等の発言, : 議長及び法人側の発言)

地域連携の推進として, モバイルリテラシー教員研修プログラムを実施したとあるが, これは地元の市町村の小・中・高校の先生を対象として実施したものか。

このプログラムは, 近年, 携帯電話で子供たちが被害を受けることが多いことを踏まえ, 子供たちに対する携帯電話の使用に関する指導の在り方などについて, 知識科学研究科の教員が地域連携活動の一環として, 地元の市町村の小・中・高校の先生を対象に実施したものである。

ベトナムとは, デュアル大学院プログラムなどによる連携を進めているが, ベトナムからの留学生は何人いるのか。また, インドとの交流も非常に大切だと思う。

本学は, 平成19年5月1日現在でベトナムから33人の留学生を受け入れて

いる。本学で最も多い留学生は、中国からの92人であり、次いでベトナムとなっている。

ベトナムは様々な面でレベルアップしている。日本にとって中国やインドも大事ではあるが、これからはベトナムが重要ではないかとの印象を持っている。

留学生の受入れについては、中国文化圏に加え、その周辺国との緊密な関係が国策として大事だと考えている。ベトナムとの交流については、本学の学長がベトナムの文部科学大臣と面談したり、本学とベトナム国家大学ハノイ校との間で整備されたインターネットリンクによる遠隔教育システムを活用して、ベトナムの国家主席との会談を行っている。また、ベトナム国家大学ハノイ校のキャンパス内に、本学のベトナム事務所の設置を進めるなど、ベトナムとの積極的な交流を図っている。

情報関係ではインドが有名だと思うが、この大学にインドからの留学生がいないのはなぜか。

インドからの留学生は、客観的に見てアメリカなどの英語圏への留学が多く、本学だけでなく、日本全体としてインドからの留学生の受入れは少ないと思う。

また、創設当初、中国を意識して留学生の受入れを行ってきた関係もあり、インドからの留学生は少なかった。

本学は、国際化等の特徴的な取組みを提案していかなければ存在価値が薄れてしまう。既にセミバイリンガルな環境を整えているが、さらに推進し、外国人教員や留学生を増やす方向で取組んでいく必要があると考えている。

研究費の不正使用防止のための体制・ルールづくりとして検収体制の強化を行ったと記載してあるが、具体的な内容とその機能状況はどうなっているか。

検収を担当する事務局会計課に本年4月から非常勤職員1名を増員して、体制の強化を図ったところである。

なお、検収は、納品された物品、納品書及び注文書が整合しているかを事務職員が突き合わせた後に、発注した教員に配送するというものであり、実際に購入する教員側から見ると、以前は一定額以上の商品についてのみ検収を行っていたものを今後は全ての商品を必ず事務局に納品させ、そこで検収を行った後に研究室に配送する仕組みへと変更させた形となる。

今後の取組みとしては、二重払いの危険性をなくすために、注文書、納品書及び請求書に同じ番号をつけて確認できるシステムに移行することも検討している。現在、それに対応するシステムが日本では余り発達していないため、まだ実行には至っていない。

業務実績報告書の「業務運営の改善及び効率化に関する特記事項等」に、職員評価について評価システムの検討に着手していると記載してあるが、具体的にはどのようなことを検討しているのか。

職員評価については、従来からある管理職が課内の職員を評価する勤務評定において面談を採り入れること、あるいは、例えば、特定の課題等に取り組むため

のプロジェクト・リーダーの学内公募や推薦制度の導入や当該業績の評価を踏まえた将来の処遇への反映の在り方などについて検討を進めている。

職員評価は難しい問題であるので、急激に進めるのではなく、試行を繰り返し、段階的に導入することが必要である。

3. 平成18年度決算について

会計課長から、6月末までに文部科学大臣に提出し、その承認を受けなければならない平成18年度財務諸表・事業報告書・決算報告書について、資料3-1、3-2に基づき説明があり、審議の結果、原案のとおり承認された。なお、文部科学大臣への提出までに修正の必要が生じた場合の対応については、学長に一任された。

(主な意見等は以下のとおり 〃 委員等の発言、 〃 議長及び法人側の発言)

独立行政法人評価の枠組みの問題ではあるが、業務実績報告書と財務諸表との関係性が考慮されていない。

財務諸表は期首と期末の全体像であり、業務実績報告書は業務ごとの期中の取組み状況を示している。業務実績報告書における各業務の段階評定については、本来ならば、財務諸表のほかに業務ごとのコストを計算した書類を作成し、その書類に基づいて判断しないと正確な評価ができないのではないかと。

一つのアイデアとして、業務実績報告書の事項ごとのコスト状況の書類を添付すれば、中期目標・中期計画の評価は高くなると思う。

各研究科やセンターごとの収入・支出とコスト計算を行うことは考えている。

業務ごとのコストの試算については、経費的にかなり入り組んでいる部分もあり、事項ごとに合理的な切り分けをしなければならない。そのため一気にはできないが、他大学に先駆け取り組んでいきたい。

この大学はそれほど大きな規模ではないので、段階的により詳細なシステムを構築して行き、最終的には業務ごとに把握できるシステムが作られることを期待する。

コンピュータプログラムを活用し、収入・支出時にカテゴリーごとのナンバーを割り振れば、簡単に把握できるようになるのではないかと。

業務ごとのコストを把握するためのシステムは、民間企業では70年代にプロジェクトごとに番号を割り振って経費を算出できるようになっている。その操作は、番号の割振りさえ行えば簡単に大型計算機で割り出すことが可能である。これまでの大学においては、業務をプロジェクトなどとして把握したりする概念がなかったが、これからは必要だと思う。

これまで、事業ごとのコストを把握できるシステムにはなっていないため、物品を購入してもどの事業に対しての支出になるのかまでは把握できていない。

現在は部署ごとに配分した中での支払い状況は把握できるが、それがどのような業務に対応しているものであるのか、また幾つかの業務に重なる場合の経費分

担をどのようにするか、などといった問題を詰めなければならない。

それを事業ごとの評価を行うためのレベルで考えると、毎回ナンバーによってこの支出はどのような事業に対応し、事業報告の何番に該当するというようなことを細かく色分けしていないと事業コストは算出することができない。

業務ごとのコスト算出を前提に考えれば、業務計画自体が簡素につくれるようになる。評価を行う際も現在のように、コストと関係なく、業務の実施状況のみで評価を行うというアバウトなものではなく、明確なコストに基づいた評価結果をつくれるようになる。

組織ごとにコストを把握することが、事業ごとのコストの把握や評価の第一歩である。組織ごとに業務評価することになるとつじつまが合うが、文部科学省から要請される業務計画リストは異なる視点からのものである。

本来、文部科学省の評価は、運営費交付金に反映させるためのものであり、十分な根拠に基づく評価結果でないと反映させることができないはずである。しかしながら、文部科学省が従来から提出を求めている資料ではコストを意識した評価を行う様式になっていないために、現在では様々な資料を併せて提出させ、判断するようになってきている。

全体像だけを判断基準とし、その全体像を示すさまざまなデータを提出させるという形式になっているため、結局どのような形で運営費交付金に反映させるかが見えてこない。

独立行政法人では、すでに業務ごとにコストを算出するシステムを導入し、コストの把握が必要という認識が深まっている。業務ごとにコストを把握するシステムを構築するためには、現場は一度は辛い思いをするが、1度構築されれば状況が明確に把握できるようになる。

私立大学では、事業の全てを予算編成の際にセグメントや目的ごとに分けて、配分している。しかし、文部科学省へ提出する書類は会計基準で様式が決められているため、それに対応して全体を組み替える必要がある。

文部科学省に提出する様式だけを見ると、コストとの関連付けがわからないが、実際は私立大学の内部では事業ごと、目的ごとに分けてコストや収益などを全部調べて把握している。

国立大学の場合は、全ての学部で授業料が同じということで、セグメント分けについては事情が異なるが、目的ごとのコスト計算は必要なことである。

事業をコストごとに把握する管理会計については、現実的には機械的な整理を行うことでできるため、導入する方向で取り組んでいただきたい。

情報システムの関係でいうと、本学も含め国立大学は、法人化に移行する際にシステムの準備期間がほとんどなかった。法人化以前の国立大学のときと比べ、どのようなデータを整理しなければいけないのかを考えることから始まり、当面財務会計システムをまず動かすことが求められる状況だった。極端に言うと、当初は4月の段階で給料が払えるか払えないかという基本的な問題から始まった財務会計システムを、随時アップグレードしながら使っている段階である。しかし、これからは、法人化以降の経験を踏まえながら、管理会計を含めて根本的な見直

しをする時期に来ていると感じている。

民間企業の経験を採り入れるにしても大学の特殊性を考慮し、企業会計に精通している会社と連携しながら進めていく必要がある。

コンサルタント会社のアドバイスを受けて進めてはどうか。コンサルタント会社を活用して目的管理型のマネジメントを導入し、見事に再生した組織もある。やはり外部の視点は必要である。

本学は3研究科しかなく、全て本部で把握しているため、取り組みやすい面がある。コンサルタント会社と相談しながら進めることも含め、具体的に検討していきたい。

4. 平成19年度予算配分について

会計課長から、平成19年度の予算配分(案)について、資料4に基づき説明があり、審議の結果、原案のとおり承認された。

(主な意見等は以下のとおり 〃 : 委員等の発言, 〃 : 議長及び法人側の発言)

平成18年度決算資料にある業務費の66億8,000万円は、平成19年度予算配分(案)の資料の収入合計・支出合計の63億7,000万円が対応しているのか。

平成19年度予算配分(案)の資料に記載している平成19年度の収入合計・支出合計には受託研究費などの外部資金は含めない。運営費交付金と自己収入を併せた収支を示しており、数字が似通っているが、決算書の業務費とは性質が異なり、比較できる対象ではない。

また、平成18年度の配分額は62億円であるが、平成19年度は特別教育研究経費の増額により運営費交付金が増えたため、前年度と比較すると増額となっている。

参考のためには同じフォーマットのものを年度ごとに整理し、当年度がどのようになっているかという資料を付けていただきたい。

加えて、配分額に対応する決算の額を示してくれれば、決算に対する今年度の配分額の妥当性の判断ができる。

科学技術振興調整費のナノテク人材育成経費の収入は、予算配分(案)の配分額の中に含まれているのか。

受託研究費として2億5,000万円弱の受入れがあるが、今回の予算配分(案)には受託研究費は含まないので計上されていない。

資料について、前年度との比較ができる表を作るなどの工夫をしたい。

5．平成20年度概算要求について

会計課長及び施設管理課長から、平成20年度の概算要求について、資料5に基づき説明があり、審議の結果、原案のとおり承認された。なお、文部科学大臣への提出までに修正の必要が生じた場合の対応については、学長に一任された。

(主な意見等は以下のとおり　：委員等の発言，　：議長及び法人側の発言)

屋内運動施設については、概算要求と併せて、土地の確保を含め、県や市と協議しているところである。

近年は、国立大学法人の土地を民間施設に利用させることも可能となっている。また、国立大学法人が県等から寄附金などを受けることもできるようになっている。屋内運動施設の土地については、大学の土地を県に貸すという形で整備することも考えられないか。

具体的な整備方法などについては、今後詰めていかなければならない。

総合研究実験棟について、3,000㎡の建物で8億円とあるが、研究のための実験棟としては平米単価が安い気がする。

特にナノマテリアル関係では、クリーンルームなどの実験設備がないと、建物だけを用意しても役にたたないことが多い。後から設備等を整備する場合に、非常に経費がかさむことがあるが、現実を踏まえた試算ができているのか。

単価的には1㎡あたり26万5,000円ぐらいであり、文部科学省の理工系学部の基準単価となっている。これは、基礎的な設備等は含まれているが、専門的な特別な附帯設備は施設整備資金には含まれていない。

一部分には、プロジェクト研究に対応できるようなドラフトチャンバーなどの標準設備や二重床などの特殊設備を含んだ金額の単価となっている。現在文部科学省で整備する場合の標準的な単価となっている。

6．大学機関別認証評価に係る自己評価書について

企画課長から、認証評価を受けるために、6月末までに大学評価・学位授与機構に提出しなければならない自己評価書について、資料6に基づき説明があり、審議の結果、原案のとおり承認された。なお、大学評価・学位授与機構への提出までに修正の必要が生じた場合の対応については、学長に一任された。

(主な意見等は以下のとおり　：委員等の発言，　：議長及び法人側の発言)

認証評価制度は、大学の基本的な現状を形式的に確認するもの、あるいは、実質的な意味で活動状況等を積極的に評価するものの何れの観点で行われるのか。

認証評価は、これまで数年間にわたって複数の大学が受けているが、全ての大学で基準を満たしているのが実情である。

設置基準を満たさない事項等があれば、当然指摘事項として取り上げられるが、大学として必要な活動が行われていると総合的に判断されれば認証されると考えている。

本学において、通常の活動を行ってれば、問題点を指摘されることはないと思われる。本当に質の悪い大学に対する締め付けが本来の目的である。大学として本来の趣旨にあった活動を行ってれば問題がない。

認証評価の自己点検等の取組みは、大学の内部的には役立っている。例えば、新教育プランでのMプログラムは、自己点検の学外者検証の際に提案があったものを採り入れたものである。

7. 教育研究に係る報奨制度の創設について

総務課長から、教育研究に係る報奨制度の創設について、資料7に基づき説明があり、審議の結果、原案のとおり承認された。

(主な意見等は以下のとおり 〇〇：委員等の発言、〇〇：議長及び法人側の発言)

この報奨金は対象者に直接支払われるものなのか。もし、これが個人に支払われるものならば、その原資や会計上の項目はどうなっているのか。

報奨金は、対象者個人に直接支払うものである。報奨金の支給の考え方は、本人にとっては給与所得である。原資は特に定めておらず、大学全体の経費から捻出することとなる。

これとは別に、現在も研究室への対応として、受け入れた間接経費の30%を研究費として研究室に還元している。

この報奨制度の対象となる人は年間何人くらいになるのか把握しているのか。

間接経費で1,000万円を超える人はさほど多くはないが、100万円から1,000万円の間を獲得してくる人はかなりいる。併せて、それとバランスをとるように、教育に貢献した教員も同様に対象としている。

大学に間接経費を多くもたらすからといって研究者に還元するのは、間接経費の本来のもつ趣旨や目的とは違うことにならないのか。外部資金を多く獲得し間接経費を多くもたらしたからというのではなく、名目的には、全体的に教育研究をしっかりと行った人に報奨金を与えると整理しておいた方がよいのではないか。良い研究を行ってれば、必ず外部資金は入ってくる。

また、研究費等ではなく、個人の所得として支給されるのも、大学の資金面への貢献の色彩が強調され過ぎている印象を受ける。

大学としては財政的貢献も重要である。この制度は教員のやる気を喚起するためのものである。

私立大学では外部資金を獲得してきたかどうかはあまり問題としていない。や

はり研究業績を中心としており，国際的な学会での発表や論文の引用数などで評価している。教育評価については教員が教えている学生がどの程度の論文を発表し，またそれがどのような評価を受けたかなどで教育力を測っている。

確かに教育評価について，どのようなものが評価の対象となるかは非常に関心がある。例えばファカルティ・ディベロップメント等の活動や社会貢献も評価してもよいのではないのか。

教育の評価については単純な算出の仕切りがないので，研究科長の判断によるとしている。社会貢献については，社会人教育も含まれると考えており，例えば，知識科学研究科で地域再生プログラムなどを行っているが，それも対象となる。

今後，この報奨制度で選ばれた事例を経営協議会においても報告していただきたい。

この報奨金の制度は，日本の大学では新しい仕組みであるため，まずは実行してみても，その効果等を検証していきたい。

8．その他

この大学の現状は，淡々と平時のルールで考えていくほど，のんびりできる状態ではなく，大げさな言い方であるが，存亡の危機にあると考える。

大学の現状がどれほど深刻なのか，どのような課題に取り組むべきなのかを学内で議論しなければならない。その上に立って学長が選考される形とならないと，この大学の将来は極めて心もとない。

比較的小人数のワークショップなどを実施し，例えば大学の未来を考える機会を持つことを提案する。そこで意見交換をし，この大学が生き残っていくためには，どのようにしたらよいのかというようなアイデアを出し合うような機会を設けられないか。

我々外部の人間は，外の状況からこうあるべきではないかということはあるが，もう一方で，戦略を考えるときには，学内の方々が実行可能か否かなどを現実的に検討するという意識が重要である。大学の内部と外部の両方を含めた議論を本来はしなければならないが，内部の議論の場がないように見受けられる。

例えば，経営協議会の委員と学内の割合代表的な人たちが何人が集まり，自由討論形式で意見を出し合うようなことを実施するのは，良いアイデアである。

我々現場にいる人間は，本来は自ら企画して大学の在り方等についての議論の場を設けなければならないが，現状は目先のことに追われ，精神的にも余裕が無い。やはり前向きな議論が必要である。

定式に基づく会議としては経営協議会や教育研究評議会があるが，形式ばらない，ある程度哲学的な内容で議論するという機会は少ない。形式ばらずに自由な議論を行えば，新しいアイデアが出てくる可能性があり，考えていきたい。

この大学も少しずつ歴史ができてきたこともあり、卒業生がどのような活躍をしているかをチェックし、客観的に状況を把握する必要がある。

2, 3年前から、同窓会への接触も大事であると考え、半永久的に使用できるメールアドレスを卒業生全員に与えることなど、具体的な取組みを考えている。

今までの卒業生については、現在の住所が不明確だったりするなど、接点を作るにはかなり難しい状況であるが、これから卒業する人についてはメールアドレスを与えたりするなど、様々な方法で接点を保つことができるようにしていきたい。

この大学は、学長が一生懸命努力し、就任以来様々な取組みをしていることは理解できるが、それが学内にどのくらい変革を及ぼしたかということになると厳しい評価をせざるを得ない。例えば、法人化した後に起こっていることで、教員の業務負担が多くなったという問題がある。必ずしもすべてが効率的になっていない現れである。その一つには、法人化以降、学長のトップダウンという形態で運営が行われるはずであるが、昔の慣習でその方法を未だにしっかりとらないで行っている場合がある。

大学だからこそ、急激に色々な変化をし過ぎるのは良くないが、教員全員でしっかりと議論をし、大学の方向性を決めて進んでいかないといけない。教育研究を実施する人間が、トップダウンによる指示だけで意識を改革することは難しい。

この大学は大きな規模ではないため、全体の職員の努力で変えられると考える。経営協議会などに出席している学外委員をはじめ、外部の人間の意見を交えたコミュニケーションを行いながら変えていく努力をするべきである。

中期目標や年度計画についても、教員主導で作成していない部分が多い。項目が先に決まっており、それに対して一般論的に処理していることが多いが、本来は根本に立ち返って、教員が考えていかなければならない。

本学はかなり理想論で動いている大学である。日本の大学院教育を改革するという使命感を持ち、当初は学内の人間同士での議論を沢山行っていた。ただ、現在はちょうど大学としての曲がり角に来ているところであり、それを外から見ると、改革が進んでいないように映っていると思われる。

大学の規模としては良い規模だが、逆に難しい面もある。規模が大きければ対立した場合でも後で修復できるのだが、この規模だと、そうはいかないこともあり、結果として、ある程度の内容は淡々と処理するということが暗黙の了解となっていることがあるのかもしれない。

研究科に関しては、本学は理想を降ろしてしまうとやっていけなく、日本の中で先頭を切って何か改革するというような使命感を全員が持ちつつ取り組んでいるし、学生についても我々はかなりの労力を費やしている。この大学で教育を行うことは、非常に特殊な役割を担うことと意識しながら頑張っている。

法人化以降、教員も大変苦労している。研究面では、科学研究費補助金などを獲得しなければならない。また、学生に対する教育面では、学部がない反面、様々

なタイプの学生を受け入れ、それぞれの学生に合せた教育をしていく必要があり、来年度から打ち出す『新教育プラン』に対応することで、教員の負担が一層増えることは明らかである。

学部がない分、教員の負担は少なく、その分大学院生の教育に時間を費やすことができる前提である。しかし、実際には、自分の研究にたくさん時間を費やすことができることが、本学での利点と考えている教員が多い。

地域性や周辺人口等の環境から、本学が日本の中の優秀な学生を集めるのはかなり大変なことである。例えば、情報科学研究科では教授と准教授が最低でも年1回は必ず東京で講義することで、10人から20人と小規模ではあるが、学生確保に努めている。

本学の理想を掲げつつ、どうあるべきかの議論を深めていくことをある程度、教員同士で行っていく必要があると考えている。

当初、本学は研究型大学であるというのが非常に大きな看板であった。特に初代学長は世界最先端の研究を通じた世界最高レベルの教育を行わなければならないということ saying していた。

それが近年では、研究を通じた教育よりも、授業を中心にしたより直接的な教育の重要性が強くなってきている。

そのような時代の変化に対して、特に早い時期から着任している教員をはじめ、現在、本学の将来はどうあるべきか、自分たちはさらにどうあるべきか、学生に対する態度はどうあるべきかということについて、全体が一致して明確な方向性を持って動いているとは必ずしも言えない部分がある。

本学がどうあるべきかについて、我々自身が目指す方向性への共通の認識を持てるような議論を全員参加の形でやっていかなければならない。

優秀な学生をどのように確保していくのかは、本学として問われているところであり、海外も含めて考えていかなければいけない問題だと考える。

国立大学は法人化以降トップダウンによる組織運営体制が明確に打ち出されており、今後は“誰を”ではなく、大学としてどのようなリーダーを選ぶかという基本的な議論が必要である。

近年、国等において様々な政策が打ち出され、現場ではそれらの意見等に翻弄されて、どう対応していったらよいか全然見えなくなっている。

現状の共通認識及び今後の方向性は、我々がしっかり考えるべきことである。今までも研究科の会議後などに自由な時間を取り議論してきたが、今後はファカルティ・デベロップメントなども含めて時間の確保をする努力は行っていきたい。

実際には教育や学生の確保、研究科の研究分野の方向性等については常日頃より議論している。特に最近では、学生確保について頻繁に話題に取り上げている。

この大学の教育としては、きっちりとしたコースワークを看板に掲げてはいるが、今の学生の雰囲気から言うと、その特色が必ずしも受け入れられているとは思えない場面が多い。その中で学生集めを行っていくことは現実的ではないかもしれないが、本学の建学の精神から現行の理念や理想を降ろすことができないと考え、創設以来の基本の下で様々な取組みを進めている。

例えば、会議を拡大した形で、前向きな方向性や可能性だけについて、大胆なアイデアを出し合い、それに対して質疑応答する形で議論してはどうか。

この大学も含めて、大学はかなり慌しく様々な改革を行っているが、どの大学も割と小規模な改革に留まっているケースが多い。それも、自分たちで即座に実行できる改革が多く、本質的な部分にはなかなか入り込めておらず、ある部分はタブーになってしまっている。しかし、タブーとなっている部分も議論を行い、改革していかなければならない。1番の問題は学生をどのように確保していくのかということだと思うが、複数のプランを挙げてみるということだけでも意味がある。ミーティングを拡大したようなワークショップを一度夏休みの時期に企画してはどうか。

他大学の組織改革を推進する21世紀COE等の取り組みを見てみると、根本的に過去を捨ててやり直すという事例が幾つかある。そうした中で、この大学がなかなか動き始めていない状況では、他大学に引き離されてしまう恐れがある。

外部の人間ではせいぜい3割ぐらいの外圧を加えることができる程度であり、7割は内部の教員の努力が必要となる。学内の教員が十分な認識を持って動いていかなければ決して改革はできない。

現在の組織体制はトップダウンという部分もあるが、それ以上に現場の人間が変わらなければならない。改革に燃えて新しいアイデアを次々と実現していくことが必要である。

従来の制度の枠組みにとらわれて考えるのではなく、むしろどのようにすれば盛り立てていけるかというところから議論を始めると良い。

教員もかなり保守的なところもある。また、新しいことを実施しようとしても、規則に違反するなどいろいろな意見が出たりし、大学は変革までの期間がかなり長い。トップダウンと言うが、構成員の意見を十分聞き入れ、現場が相当賛成してからでないとは動かない。

そのような点では企業とは大分違う。伝統的な教授会が決定していた組織が法人化で急に変わったため、日本の大学が変わるには時間が掛かる。

どのような抵抗に対して、どのようにして改革したとか、一回失敗しかかっていたが何かきっかけでうまくいくようになったなど、他大学の幾つかの改革の実例を紹介してもらい勉強するのがよい。

研究拠点の形成などで、全国で試行的に改革が行われており、最初は外部から講師を呼んで質疑などを行うことから始めることも面白い。

本学は創設当初の観念や内容的なものは非常に良かった。しかし、現在日本の大学システムの中では実施していかなければならないことは未だ多い。本学はサイズの比較的小規模で機動性があるため、積極的に対応していきたい。この夏にでも担当者を決めて、外部講師を呼び、本学の現状認識と将来戦略について研究協議するワークショップを、外部委員の先生方と一緒に1泊くらいで実施したい。

< 報告事項 >

1. 教育研究組織の再編について

企画課長から、来年4月の新教育プランのスタートに向け、研究科の1専攻制と教員組織の領域制への移行に伴う教育研究組織の再編について、資料8に基づき報告があった。

2. ベトナム事務所の設置について

総務課長から、ベトナムにおける学術及び教育の交流の促進並びにアジアにおける国際交流の推進等を図るための拠点を形成することを目的として、ベトナム事務所を設置することについて、資料9に基づき報告があった。

3. 平成18年度監事監査について

監査室長から、平成19年5月17日に実施した平成18年度監事監査の報告書について、資料10に基づき報告があった。

(主な意見等は以下のとおり 〃 : 委員等の発言, 〃 : 議長及び法人側の発言)

監事の通常の所掌に属する点については大きな問題は抱えていないが、世の中の動きとして、研究費の不正使用の問題がある。研究活動の促進も重要であるが、それと同時に不正使用防止の危機管理も重視しなければならない。双方のバランスを保つことは難しいが、しっかり考えていかなければならない。

危機管理の問題は重要ではあるが、余りにも神経質になり過ぎ、研究者の研究活動を阻害するようなことのないようにすることも大切である。

4. 平成19年度会計監査人の選任について

監査室長から、平成19年度の会計監査人について、本学が提出した会計監査人の候補者名簿により、新たに新日本監査法人が文部科学大臣により本学の監査法人に選任された旨の報告があった。

5. 運営費交付金に関する動向等について

事務局次長から、近年の運営費交付金等に関する動向について、資料11・資料12に基づき報告があった。

6．外部資金の獲得状況について

学術協力課長から，外部資金の獲得状況について，資料13に基づき報告があった。

7．最近の本学に関する新聞報道について

広報室長から，3月の本協議会以降の本学に関する新聞報道について，資料14に基づき報告があった。

<意見交換>

1．国際戦略について

国際交流室長より、本学の国際交流の現状や方向性等について，資料15に基づき説明があった。

<その他>

1．次回開催日について

議長から，第15回経営協議会の開催を平成19年9月20日（木）に予定している旨説明があった。

以上

配付資料

- 1 第13回経営協議会議事要録(案)
- 2 - 1 平成18年度業務実績報告書の概要
- 2 - 2 平成18事業年度に係る業務の実績に関する報告書(案)
- 3 - 1 平成18年度決算について
- 3 - 2 平成18事業年度財務諸表、事業報告書、決算報告書(案)
- 4 平成19年度配分(案)
- 5 - 1 平成20年度特別教育研究経費概算要求事項(案)
- 5 - 2 平成20年度施設整備費補助金概算要求事業(案)
- 6 - 1 大学機関別認証評価に係る自己評価書(案)について
- 6 - 2 自己評価書(案)
- 7 北陸先端科学技術大学院大学教育研究報奨制度の創設について
- 8 教育研究組織の再編について
- 9 ベトナム事務所の設置について
- 10 平成18年度監事実地監査結果報告書
- 11 運営費交付金に関する動向等について
- 12 『社会総がかりで教育再生を』(教育再生会議第二次報告)
- 13 外部資金受入状況
- 14 最近の主な新聞報道(平成19年4月~6月)
- 15 国際交流について