

平成21年度第3回公立大学法人秋田県立大学経営協議会  
議事要旨

- 1 日時：平成22年3月16日（火）15：00～17：10
- 2 会場：ホテルメトロポリタン秋田 4階 「けやきの間」
- 3 出席者  
（委員）  
郷委員、吉村委員、渡邊委員  
小林理事長、柚原副理事長、新岡理事、森理事、駒野理事、竹村理事  
（監事）  
倉田監事  
（事務局）  
長谷部次長、中泉チームリーダー、細山チームリーダー、佐藤チームリーダー、齊藤シニアスタッフ、畠山職員

4 議事

定款の定めにより理事長を議長として会議が開催され、主に下記について意見があった。

（委員、事務局）

（1）定款に基づき経営協議会の議を経る必要のある事項について

- 1）平成22年度年度計画について、柚原副理事長より説明があり、次のような質疑応答が行われた。

計画に「システム科学技術学部において、次年度以降の施策として、他の工学系大学と連携しての進学説明会の主催を検討する」とあるが、どういう内容か。

生物資源科学部には、他大学の生物科学系学部との連合組織があり、学生の受け入れについての進学説明会を共催しているが、工学系にはそのような組織がないため、システム科学技術学部においても同様なものがないかを検討するものである。

互いに受験生を奪い合う競争相手であり、他大学同士で一緒にやるというのは、違和感があるのではないか。県内大学の工学系学部同士である秋田大学工学資源学部と貴学システム科学技術学部を合同で行うなど小規模で意思疎通のできる関係なら可能かもしれないが、組織と組織でやるのは困難かと思う。

以前の話であるが、読売・朝日新聞の東日本ブロックを対象に、工学系大学の広告を載せたことがあった。その中の工学院大学の広告には、建築学科出身で横浜国立大学施設課長を経た後、現在内閣府の男女共同参画に勤めている女性が掲載されていた。また都内の電車広告でも工学系大学には女性を掲載することが多い。「これからの工学部は、女性が行く場所」という狙いが大きいようだ。女子学生の中にも工学部希望者がいるものの、在学生に女子が少なければ進学し難いと様々な大学で聞いている。逆にいえば、既に女子学生がある程度在籍し、かつ大学側も一生懸命女子学生を歓迎しているというのが受験生に伝えることができれば、効果的になるのでは。

本学システム科学技術学部の女子学生の割合は20数%。建築・経営両学科が中心である。秋田大学でも生命化学科を作ったことで、女子学生の割合が10数%まで増えている。

前述の新聞広告の効き目が大きいのか。

余り効果はない。やはり既に女子学生が多く入る箇所が、必然的に志願倍率が上がり全体に波及している。

本学の広報も新聞とか雑誌とかのPR媒体は多くの費用を投じて行っているが、それだけで終わるのではなく、例えばクイズを入れて答えたらグッズを渡す等、ワンウェイではなく反応を見るなどして、効果について検証するよう命じている。

何を以て、何をきっかけにしてこの大学に入ったのかを把握するためには、入学生にアンケートをすることも大事。女子学生の募集に重要なことは、将来子育てしつつどうキャリアを積んでいくことができるのかという疑問にしっかりと答えることができないといけない。もし具体的にそういう例があったら、それをホームページ掲載などで広報するとか。

本学のような特に地域的な大学の学生募集には、高校に説明に行く場合も、在学生でその高校の出身者を高校へ派遣すること、実際の在学生の生の姿を直接見せることが、進学担当の先生を派遣するより効き目があるというのが理解できた。

計画内「留学生の確保」についてであるが、県の雇用促進関連予算により、今年度より留学生担当職員を採用して対応マニュアル等を作成し始めている。国際教養大学等様々なところと連携して進めており、同大学では留学生向けの日本語教室の開催を検討しているとのこと。本学の留学生数は現在17名だが、新年度には21名になる予定である。

50名を目指して増やせないか。

徐々に増やしていきたい。文部科学省では、留学生数が300名以上で日本語教員の予算要求ができるということであり、本学と秋田大学・国際教養大学とで日本語教員を確保できればとは思っている。

秋田大学では専任教員2人体制を目指し現在1名を公募中とのこと。必要ならば更にもう1名を検討しているようである。

本学の留学生数は未だ少数であるが、場合によっては秋田大学と一緒に進めていきたい。

計画内のハラスメント関係についてだが「各種ハラスメントを防止するため、各学科等毎のハラスメント相談員（教職員）に対して研修を行うほか、全学を対象とするハラスメントセミナーを実施する」と記載した。これは助教や学生ではなく、准教授がハラスメントを受ける数が多いことが最近のアンケートにより把握されたためである。

誰から受けているのか。

教授かあるいは役員だと思われる。

パワーハラスメントということか。

パワーハラスメントもだが、アカデミックハラスメントもあるかと思われる。そのためにも更に研究・セミナーを充実していきたいと考えている。

対応窓口はどのようにしているのか。

各学科毎、各セクション毎に相談員を置いている。

セミナー等是对応の第一段階であるが、そのあとは具体的な対処となっていく。学科に相談

員を置いていても、直接利害が関わる場合は中々言い辛いことも多く解決しないかもしれない。極秘の事を扱うこともあり、第三者を活用するなど上手く運用している例を調査するなどすべきではないか。

学生へのハラスメントについてはスクールカウンセラー、就職の過程ではキャリアカウンセラーがいるため、その状況把握はかなりできている。第三者の視点としては顧問弁護士を設置しているが、教職員関係の場合は表面化し難い部分もあり苦慮している。

2)平成22年度予算について、柚原副理事長より説明があり、次のような質疑応答が行われた。

この経済危機・不況により、国立大学と私立大学に対しては、学費の免除にかかる施策を文部科学省が盛んに行っているが、公立大学である本学の場合は、その予算、運営費交付金が、総務省が県などそれぞれの大学設置者に交付した地方交付税交付金をベースにした額が、県より交付されているため、前述の学生への経済支援が全く手当てされていない状況であった。そのため、公立大学協会会長とともに文部科学大臣及び副大臣、総務省の政務官にもだいが文句を言った結果、総務省から公立大学に関わる地方交付税交付金の単価が21年度に比して9.3%増加することとなった。決定した時期とのタイムラグが生じ、今回提示した22年度当初予算の方には入れることが出来なかったため、県知事には「後日県の補正予算で、国からの額相当分を面倒見てほしい」と依頼している。

地方交付税交付金のような国から来るお金には「単価等の積算根拠はあっても、実際に支出内容に縛りをかけているわけではない」というのが、あらゆる自治体の態度ではあるが、今回は学生の経済支援ということをはっきり書いており是非行うよう強行に申し入れている。民主党政権になってから、そういう国への直接の陳情はなかなか難しくなったと聞いたが。民主党政権以前からも行っていたが、今回は党幹事長経由で申込み、副幹事長の許可を得て行うなど手続きが煩雑になった。これまではこういう形で公立大学が動いたこと自体がなかったようだ。これ以外の一般的な事例の場合では、国立大学協会会長の濱田東京大学総長と、私立大学連盟の早稲田大学白井総長と、公立大学協会の各団体2人ずつで、もっと教育を重視するよう申込みにもいっている。

3)決算剰余金の使途計画について、柚原副理事長より説明があり、次のような質疑応答が行われた。

国立大学法人では「剰余金を出してはいけない。目的積立金も認めない」という財務省からの指導が厳格になったが、県立大ではどうか。

22年度運営費交付金算定に当たっては、県財政当局より「過去3年間剰余金を出せる状況ならば、設置者である県財政が厳しいため、一旦取り上げて県の歳入とするか、剰余額分を次年度予算に組入れて、その分交付額を減じる」という意見も出されたが、それは大学側のインセンティブが何もなく、運営費交付金制度の趣旨とも異なるだろうという議論をし、財政当局に現行通りに理解してもらった。

4)平成21年度予算の補正と決算見込について、柚原副理事長より説明があり、了承された。

5)平成22年度特任教員の採用について、竹村理事より説明があり、次のような質疑応答が行

われた。

採用期間は何歳までか。

契約は1年更新で、65歳から67歳までである。

給料額は。

常勤で700万円である。

65歳で退職し、一旦退職金を支払ったあとで採用するということか。

現在は任期制を導入しているが、導入以前に60歳を超えて在籍していた者が、制度の狭間にあり、その65歳から70歳の間を埋める形となる。毎年1人程度は辞退者がいる。

6) 事務局体制とプロパー職員の採用について、竹村理事より説明があり、次のような質疑応答が行われた。

県からの派遣職員だが、実質給料は法人から出ているのではないか。

そのとおりである。

県を1回退職した形なのか。

退職はしていない。

なぜ給与が法人から出ているのか。

県からの運営費交付金には、派遣職員も含めた人件費も含まれているためである。普通、派遣ならば派遣元で給料も払うことから、県からの派遣職員は通常とは異なる形態である。

プロパー職員採用についてだが、辞退者はいないのか。

毎年1名か2名位はいる。

辞退者の就職先はわかっているのか。

公務が多い。今年は市役所と県庁に1名ずつである。

他には、銀行出身者もいるようだが。

企業とのマッチングを図り地域連携を推進する即戦力として、連携協定締結済の銀行と契約し経験者を外向してもらうこととした。外向期間は3年。7月にはもう1人迎え2名体制とする予定である。

7) 規程の制定及び改正について、柚原副理事長より説明があり、了承された。

8) 学長選考会議委員の選出について、小林理事長より説明があり、了承された。

9) 生物資源科学研究科の組織変更について、森理事より説明があり、了承された。

(2) 平成21年度第2回経営協議会(H21.10.15)以降の学内外情勢について

1) 入学者選抜(学部及び大学院)の状況について、森理事より説明があった。

2) 卒業生の進路(就職・進学)状況について、森理事より説明があった。

3) 秋田市・小坂町との連携協力協定について、新岡理事より説明があった。

4) 平成21年度内部監査実施報告書について、柚原副理事長より説明があった。

5) 国際学術交流・学生交流の推進について、新岡理事より説明があり、次のような質疑応答が行われた。

学生が外国に行く際の旅費の一部を補助する事業とのことだが、渡航期間は限定していないのか。

特に期限は、現段階では定めていないが、通年若しくはそれ以上という要望があった場合、その段階で再度検討したいと考えている。

6) 副理事長・理事の任命、経営協議会・教育研究協議会の委員の指名及び副学長の任命について、小林理事長より説明があった。

7) 学生の懲戒処分について、森理事より説明があった。

### (3) その他

・「これからの10年」について、小林理事長より説明があった。

・アジア大学ランキングについて、説明があった。

世界大学ランキングについては知っていたが、アジア大学ランキングは初めて聞いた。

アジアだけなのは今回が初。対象の大学数はたぶん優に2～3千はあると思われる。

このランキングの内容・順位は、多分それほど急激には動かないと思われ、貴学にとっては非常に大事なメリットになるのでは。評価基準としては、無論各教員の研究のウエイトも大きいと思うが、例えば国際化の観点からみて英語でのホームページ作成とかそうした部分がかかりウエイトを占めているのではないか。全体にバランスが取れていることが評価につながっているのだと思われる。

ランキング会社からは、最近になって国際的な企業からのピアレビューのレビュアーの推薦要望があったため、各所に協力を依頼している。

歴史のある大学の場合、学部権限が強すぎる 경우가多く、特に医学部は強い。よく言われるのが「学部あって本部なし」。貴学のように学長が強いリーダーシップを執れることは望ましい部類である。

### 次回の開催について

次回の平成22年度第1回経営協議会について、6月頃を目処に日程調整を行うこととした。

以上