

平成 25 年度第 2 回経営会議 議事概要

1 開催日時 平成 25 年 10 月 29 日（火） 12：00～13：50

2 場 所 本部棟 3 階 大会議室

3 出席者

学外委員：箱崎委員、高橋委員、山本委員、内川委員、阿部委員、田鎖委員 計 6 名

学内委員：高前田委員、中村委員、瀬川委員、齋藤委員、柴田委員 計 5 名

（事務局）鈴木室長、八重樫室長、今野室長

企画室：中里課長、菊池課長、寺澤主幹、本正主幹、苧敷山主事

4 会議の概要

(1) 審議

学長選考会議委員の選出について（資料No.1） 説明者：今野室長

(2) 報告

① 本法人の地域連携・地域貢献の取組みについて（資料No.2） 説明者：柴田委員

② 教員の裁量労働制の導入について（資料No.3） 説明者：瀬川委員

（参考：第 1 回経営会議における委員からのご意見（資料No.4））

高前田委員の進行により会議が進められた。

上記（1）審議事項について、大学側から資料No.1に基づき説明があり、学長選考会議委員として、経営会議委員から、箱崎委員、山本委員、田鎖委員の 3 名の選出について提案され、承認された。

また、報告事項①、②について、資料No.2、No.3に基づき説明があり、意見交換を行った。

<主な質疑・意見等>

① 本法人の地域連携・地域貢献の取組みについて

- ・ （地域政策研究センターにある）盛岡市まちづくり研究所は、例えば盛岡商工会議所など他のまちづくりに携わっている団体と関わっていないのか。【学外委員】
- ・ 盛岡市役所の職員が研究員として携わっている（ゆえにそのような他の団体との関わりはある）。【学内委員】
- ・ 盛岡市まちづくり研究所は学会でも評価されており、成果も上げている。まちづくりのアイデア等は本学の学生などとも共同で出しながら取り組んでいる。【学内委員】
- ・ （地域政策研究センターの）地域協働研究に対する評価はどのように行っているのか。例えば地域課題とそれを研究する教員とのマッチングがうまくいっていないなどの厳しい評価もなされる場合があるか。【学外委員】
- ・ 外部委員を交えた「研究審査・評価委員会」にて、採択決定と研究成果の両面の評価を

行っており、評価結果は各教員にフィードバックしている。マッチングについては、昨年度からコーディネーターを配置して行っている。【学内委員】

- ・ 地域連携・地域貢献は、本学の学部特性を生かした、本学ならではの成果が出せれば、他大学との差別化が図られることと思う。【学外委員】
- ・ 先般実施した本学の研究成果発表会は、各学部・教員の研究成果が一堂に会することで、学部や教員個人を越えた横断的な取組みを促進しようとするねらいもあった。それらを大きく束ねて本学らしい研究テーマを作っていく必要があると思う。【学内委員】
- ・ 取組んだ結果の評価について、指標を用いるなどして客観的に、達成度を分かりやすくする工夫をして、当会議でのプレゼンテーションの際にも、分かりやすく説明していただきたい。【学外委員】
- ・ (地域政策研究センターの地域協働研究などは) 昨年度から取組み始めたもので、各研究テーマでは達成目標も設定しているものの、まだそれを評価する段階にはない。【学内委員】
- ・ まだこれからの状況。各教員にも、このような地域協働研究にさらに積極的に取組んでもらいたいと思っている。【学内委員】

② 教員の裁量労働制の導入について

- ・ (今般、平成 25 年 10 月 1 日から裁量労働制が導入され、その対象となる教員については)「疲労蓄積度自己診断チェックリスト」により各教員の健康状況を把握して対応することのだが、裁量労働制なのだから、それは自己管理として良いのではないか。【学外委員】
- ・ 労働基準法上、使用者側が労働者の健康・福祉を確保する措置を講ずることとされているためのものである。【学内委員】
- ・ 裁量労働制のスタートに当たり、労使協定の締結に必要な措置であった。ただ、各自の職務にどれだけ一所懸命取組むかは、基本的には自己管理だが、各教員はきちんと取組まれると思う。【学内委員】
- ・ 今般、裁量労働制に関する労使協定を締結したのは、労働基準監督署からの指導によるものか。【学外委員】
- ・ 労働基準監督署からは、主に健康管理上の趣旨から、教員の勤務時間を管理するよう指導があり、そのようなことをきっかけにして、制度を構築したものである。【学内委員】
- ・ 国立大学は、法人化の際にほとんどが裁量労働制に移行した。大学にとっては、ごく普通の制度だが、本学は今まで裁量労働制をとっておらず、今回改めてそのようなスタンダードな制度を取り入れた。【学内委員】
- ・ 厚生労働省は労働者保護ということで全ての法人にこのような働きかけをしてきたろうが、法人によって性格や目的は様々であり、労働者保護という趣旨だけで一律に働きかけてくるのは理解しにくい部分がある。【学外委員】
- ・ 国公立大学は法人化によって、教員は公務員から労働法制に移行しており、その中で様々な仕組みを作っていくということである。確かに、「労働時間」という言い方などは大学教員にとって違和感がないわけではないが。【学内委員】
- ・ 裁量労働制は、教員にとっては歓迎すべき制度ではないか。本学に労働組合はあるのか。【学外委員】

- ・ ない。そのため労使協定は、職場過半数代表と締結している。【学内委員】
- ・ 大学によっては労働組合がある所もあるが、裁量労働制に移行する際、労働組合が強く反対したという話は聞いていない。【学内委員】
- ・ 裁量労働制は大学としてスタンダードな制度ではあるが、本学にとっては新たな制度の導入であり、教員の関心も高く、何度か説明会を実施し、職場過半数代表との協議を経て、労使協定の締結に至ったものである。【学内委員】
- ・ 裁量労働制そのものに対する異論ではなく、裁量労働制でも割増賃金が必要となる深夜や休日勤務の取扱いがどのようになるか、といった部分への関心が高かった。【学内委員】
- ・ 裁量労働制の対象となった教員の研究面だけではなく地域連携・地域貢献の面も合わせて評価していくべきではないかと思う。【学外委員】
- ・ その点については、研究成果を見ていくことが必要で、先般実施した本学の研究成果発表会での発表内容がどのように評価されるか、ということにもつながる。【学内委員】
- ・ 各教員を評価する際の基準はどのようになっているか。【学外委員】
- ・ 教員業績評価制度による評価を行い、その結果は一部処遇にも反映されている。現行制度は昨年度からスタートしたもの。評価項目は、教育研究だけではなく、社会貢献や大学運営への関わりなど多岐にわたる。【学内委員】
- ・ 学生を地域に貢献出来る人材に育てているかどうか、長いスパンで考えることとは思うが、そのようなことも教員の評価項目に入れていただきたい。【学外委員】
- ・ 学生の成長度については、学生自身に成長度を評価させるマッピング（E-map）の取組みを総合政策学部などで始めており、その分析結果を教員が学生の就業力育成などの指導に使っている。取組み開始からまだ2年目で、卒業年度までいっていないが、改善しながら継続して取組んでいきたいと思う。【学内委員】
- ・ 各教員の、学生の育成に対する取組みの度合いを客観的に計るのは難しいのではないか。【学外委員】
- ・ そのような各教員の取組みを全体的に客観的に見るのは難しいので、個々の学生の成長度をひとつの尺度として評価しようと取組んでいるところである。【学内委員】
- ・ 企業等でも導入しているコンピテンシーの考え方を大学に合わせて修正しながら全国的な動きも踏まえてシステマティックに行おうと検討している。【学内委員】
- ・ 学生を（社会に通用するまでに）育てることがまず教員の評価項目であるべき。常に成長志向で考えることの出来る人材でなければ、採用する側の企業は大変である。【学外委員】
- ・ 学生には、インターンシップへの参加促進などにより社会を知る機会を持たせ、各自の能力や考え方とマッチした形で就職出来るように取組まなければならない。就職後数年で離職したという状況で、大学がどこまで責任を持てるか、という問題はあるが。【学内委員】
- ・ そのような学生の教育について、基盤教育のカリキュラムや、各学部のカリキュラムを見直しながら取組んでいるところである。地域にどれだけ貢献出来る人材を育てられるかが課題である。【学内委員】
- ・ 学生に教員の評価を行わせているか。【学外委員】
- ・ 学生による授業評価を行っており、学生アンケートの結果を各教員の授業改善に活用し

ている。学生を育成出来たかどうか、そのような教育力を持っているかどうか、という点が、おそらくこれからの教員評価の重点になっていくものと思われ、本学でも、学生による評価の他、教員間の相互授業聴講などFD活動を実施しながら取り組んでいく。【学内委員】

- ・ 本学の、教員1人当たりの学生数はどのくらいか。【学外委員】
- ・ ゼミなどでは大体10人ぐらい。【学内委員】
- ・ すると教員の学生に対する影響力は相当に大きいものと思う。【学外委員】
- ・ 1年生から4年間、E-mapなどを活用して就業力育成をしていければ良いと思う。4年間の途中で担当教員が変わる場合もあるので、それをシステム化することで、情報が散逸しないよう継続的に対応していけるよう検討中である。教員1人当たりの学生数が少人数なので授業内容にとどまらずきめ細かな指導が出来る状況にある。【学内委員】
- ・ 企業側としては、大卒者には高卒者よりも高度な能力を求めたいのだが、日々変化している状況に対応出来ない人もいる。【学外委員】
- ・ 例えば学部を越えていろいろな人と接するような経験を学生時代に持てば、就職後にも生きるのではないかと思う。【学外委員】
- ・ 学部によりカリキュラムの密度等が違うなど、学部の特性はあるが、それを越えて、学生だけではなく教員も含めて交流する雰囲気作りをどのようにしていくか、ということだと思う。【学内委員】