

平成26年度 第3回 国立大学法人鹿屋体育大学経営協議会 議事要旨

- 1 日 時 平成27年1月26日(月) 12時45分～13時55分
- 2 場 所 鹿屋体育大学管理棟2階 大会議室
筑波大学東京キャンパス文京校舎3階 320講義室
- 3 出席者 〔学内委員〕福永、川西、黒川、原田の各委員
〔学外委員〕上治、岡崎、小舘、宮嶋の各委員
- 4 列席者 金久副学長、岩重監事、荻田、瓜田、森(司)の各学長補佐、事務局各課・室長
- 5 内 容

(質疑の○は学外委員の発言を、●は学内委員及び学内者の発言を示す。以下同じ)

議事に先立ち、事務局から会議のスケジュール及び配付資料の確認が行われた。

1) 前回議事要旨確認

平成26年度第2回経営協議会の議事要旨(案)について確定された。(資料1)

2) 審議事項

(1) 平成26年度国立大学法人鹿屋体育大学補正予算(第2次)について(資料2)

黒川委員から配付資料に基づき、平成26年度国立大学法人鹿屋体育大学補正予算(第2次)について、収入として運営費交付金の特別経費配分に伴う収入の増と入学料の減により全体で3,006千円増額となること、支出として人件費の12月賞与の成績率決定に伴う必要額の減により12,696千円減額、また経費の計画変更により、25,702千円増額となること、支出計画に伴い予備費を10,000千円充当することについて説明があり、審議の結果、原案のとおり了承された。

(2) 平成27年度予算編成方針について(資料3)

黒川委員から配付資料に基づき、平成27年度の予算編成方針について、基本方針(運営費交付金△1%による減額に対応する、重点プロジェクト経費については継続事業等に限定する、予備費を設定する)、配分方法及び補正予算について定めた「平成27年度予算編成方針」を策定することについて説明があり、審議の結果、原案のとおり了承された。

(3) 目的積立金による事業計画について(資料4)

黒川委員から配付資料に基づき、目的積立金による事業計画について、平成25年度剰余金の繰越承認額10,418千円をスポーツパフォーマンス研究棟整備事業に充てることについて説明があり、

審議の結果、原案のとおり了承された。

(4) 国立大学法人鹿屋体育大学職員給与規則等の一部改正について（資料５）

黒川委員から配付資料に基づき、人事院勧告が出されたことに伴う「国立大学法人鹿屋体育大学職員給与規則」、「国立大学法人鹿屋体育大学役員給与規則」、「鹿屋体育大学職員の初任給、昇格、昇給等の基準に関する細則」、「国立大学法人鹿屋体育大学職員給与支給細則」の一部改正について説明があり、審議の結果、原案のとおり了承された。

３）報告事項

(1) 平成２５年度に係る業務の実績に関する評価結果について（資料６）

黒川委員から配付資料に基づき、平成２５年度に係る業務の実績に関する評価の結果について、平成２６年１１月５日付けで国立大学法人評価委員会から通知があった旨報告があった。

なお、全体評価としては「法人の基本的な目標」に沿って計画的に取り組んでいること、項目別評価においても全ての項目で順調と評価されていることについて説明がなされた。

(2) 平成２７年度鹿屋体育大学予算予定額の概要について（資料７）

黒川委員から配付資料に基づき、平成２７年１月１５日付け文部科学省内示による平成２７年度予算予定額（運営費交付金対象事業費、受託事業等）について報告があった。

また、学長のリーダーシップの発揮をさらに高めるための特別措置として 7,875 千円が示されていること等説明がなされた。

- 学長のリーダーシップの発揮を高めるための予算はどのようなものに使われる予定か。
- 学長戦略的経費で重点プロジェクト事業経費があり、スポーツパフォーマンス研究の中で種目別に定めた研究プロジェクトの推進を学長の方針で定めている。

(3) 平成２７年度概算要求（施設整備事業）の実施予定事業について（資料８）

黒川委員から配付資料に基づき、平成２７年１月１４日付け文部科学省内示による平成２７年度概算要求（施設整備事業）の実施予定事業について報告があった。

大空間建物の天井耐震化事業として 46,240 千円、基幹・環境整備としてスポーツパフォーマンス研究棟の整備に 110,270 千円が補助金対象事業として認められた旨説明がなされた。

(4) 平成２５事業年度の国立大学法人等における剰余金の翌事業年度への繰り越しに係る承認について（資料９）

黒川委員から配付資料に基づき、平成２５事業年度における剰余金の 10,418,204 円の繰り越しが認められたことが報告された。

(5) 平成２６年度日本学生支援機構優秀学生顕彰の受賞について（資料１０）

森学長補佐から配付資料に基づき、平成26年度日本学生支援機構優秀学生顕彰事業について本学は1名が奨励賞を受賞したことの報告があった。

4) 学内外の諸情勢について

(1) 学生の競技成績について（平成26年10月～12月）（資料11）

瓜田学長補佐から配付資料に基づき、平成26年10月から12月までの本学学生の競技成績の報告があった。

5) その他

(1) 平成26年度の経営協議会開催日程について

事務局より、第4回経営協議会の日程が平成27年3月27日（金）13時からとなった旨説明があった。

(2) 意見交換

時間まで意見交換がなされた。内容は以下のとおり。

- 1月23日（金）に国立大学協会総会に出席し、文科省より予算の説明があった。一番問題となったのは、運営費交付金が減少していくことかつ競争的資金化していくということであった。和歌山大学では経営協議会から声明が出されており、和歌山大学長からも各大学でアピールして欲しいと意見があった。

また、大学を「世界最高水準の教育研究」「特定の分野で世界的な教育研究」「地域活性化の中核」の3つに分類することについて、矛盾があるという意見が結構あったが、おそらくこれを基に予算配分なども変わってくるのではないかと。

本学は、体育やスポーツといった国民の身体づくりについての科学的な側面からの研究に特化しているが、積極的に取り組まないと国民の労働生産性に影響する。日本人の労働生産性は先進7カ国中最下位で、かつ人口が減少している。労働生産性の指標の中に「体力」の項目はないが、元気で働けることが基本である。

- 中学生女子の体力低下が問題となっている。文科省等の調査でも1週間に全く運動しない生徒が相当数いた。日本の女子を運動好きにするためのプログラムを上手く作れないか。
- 体育の授業内容が発育段階に応じたプログラムになっているかが全く研究されていない。
- 学校の授業もさることながら、授業外で上手くできるプログラムを国立の体育大学で作れたら良い。
- 発育段階に応じた科学的なプログラムがないので、体育の授業プログラムが全くベースに沿っていない。特に小学校から中学校入学の思春期は個人差が大きい。同じ10歳でも生物学的な意味での発育が12歳の人がいれば、8歳の人もある。12歳の人とは当然骨格が発達しており、スプリント関係の競技に強いのは当たり前である。

- ほとんど身体の大きさに比例している。
 - 筋肉量に比例している。同じ年齢で同様に評価すると早熟な子どもを過大評価、晩熟な子どもを過小評価してしまうが、未だに解決されていない。
 - 小学校入学までに運動が好きになるプログラム等を是非お願いしたい。
-
- スポーツパフォーマンス研究棟は略称などないのか。
 - エスピーラボ (SP Lab) である。
 - NTC の第2トレセンがまもなく発表となるが、冠をつけたいという企業が何社か名乗りを上げている。
 - シンポジウムや竣工式典用に短期的に資金が必要である。冠についてはこの先の運営費に関してである。
- また、スポーツ科学を専門領域とする大学としては与する相手も考えないといけない。ただ冠をつけてご寄附をいただくのではなく、研究成果を還元できるかというところで判断しなければならない。
- 鹿屋体育大学の施設ということではなく、日本全体の施設としてボーダーレスで、国、大学、種目も超えて研究を行ってもらいたい。
 - 水野正人会長に3月7日のシンポジウムに来ていただくことになった。
- 国際スポーツアカデミーセミナーに3月1日からアジアのトップコーチ、メダリスト等が来るので、スポーツパフォーマンス研究棟のお披露目や若干のデモンストレーションをお願いしようと思っている。アジアの人たちが来れば、外に広がりを持てるのではと期待している。ご協力をお願いしたい。
- スポーツパフォーマンス研究棟の開設式典は大々的に行うのか。
 - 9月12日(土)、13日(日)に行い、12日が式典予定である。
 - 是非参加をお願いしたい。
-
- 年俸制の本格的な導入に積極的に取り組む内容に対して予算が重点配分されると明記されている。
- 年俸制の導入は研究者の流動性を高めることと、運営費交付金に組み込まれている当該年度の退職金所要額の負担を減らしたいという目的がある。研究大学では20%、その他の分野では10%の人を移行させるよう去年から言われている。
- 現在、半数以上の大学が計画を出しているが、60数名から6人を選ぶのは非常に苦慮する。きちんと仕組みを作って適切な労使関係の中で合意を取ったほうが良いと考える。
- 年俸制になったら現在の年収額をまとめて支給するという形になるのか。
 - 生活基本給を80~85%、残りの約15%を目安とした業績給として前年度の活動に対して評価し、支給する仕組みを作る。
 - 他大学では、優秀な研究を行ってきた教員でも下手な評価を受けるくらいなら退職するという方もいらっしゃる。

- 鹿屋体育大学では「研究」「教育」「社会貢献」「管理運営」「学生指導」の5項目で教員の自己点検・評価を行っている。その偏差値60を頂点とした山型カーブの中に入る8割が基本で、それ以上を少し加算するグループ、それ以下を減算するグループとするイメージ。本学は労働組合はないが、労使関係の中で納得してもらって仕組みを作らなければならない。

業績を積んでこられた方は、ある年の業績が低いからといって削るわけにはいかない。また数学のフィールズ賞のようにその賞を獲得した評価が続くものもある。そういった評価をどうするのか。

- 通常は年間人件費額の中でやりくりされるのか。
- 導入促進経費も続くわけではなく、そこを補填するのが外部資金の間接経費である。
- 賞の受賞による評価の件については、民間ではその賞の難易度を評価の方程式に加える。難易度と達成度の評価を併用すべきである。
- 大学教員の研究と教育をどうやって評価するかである。
- 教育負担は授業のコマ数やゼミ生数等で機械的に算出でき、生活基本給へ反映させるべきと考える。
- 納得性が得られる項目をどれだけ満たせるかだ。
- 年俸制でも労基法の規定で決まっている部分もある。今の生活を崩さないようにしながらメリハリをいかにつけるかが課題である。

優秀な研究者の方ならクロスアポイントメントという方法がある。教育負担と管理運営負担を減らし、広告塔になって稼いでもらう代わりに大学からの給与を半減させる方法である。

- それを昔からやっているのが室伏氏だ。給与は東京医科歯科大学が49%、ミズノが51%を出している。ただし、国立大学なのでコンプライアンス上の問題で稼ぐ方法に制約もある。
- 年俸制は難しいと思う。全体の財務経費を減らそうとする中で年俸制が出てきている。日本の企業、大学が年俸制で大丈夫か。本来なら素晴らしい研究をした方に支援をするというのが、年俸制の目的だ。方法論としては色々出てくると思うが、一番難しいのは評価である。評価方法を誤るととんでもない方向に行ってしまう。
- ポストがないから、年俸制の年収論で納得してもらおうというのは民間の場合はよくあることである。
- 5項目で個人の自己点検・評価得点を出しているが、これについてはどのようにお考えか。
- 大学での評価で一番分かりやすいのは論文数であり、5項目全てが人事評価には反映されない。特に女性研究者は男性に比べて論文数が少なく、評価されにくいということがある。年俸制という経済的な問題がプラスされると誰が評価するのかが非常に難しい。学生の授業評価が一つの物差しに使われているが、評価の高い教員が本当に優れた授業をしているかという点必ずしもそうではない。
- 自己点検・評価は教員自身で入力する。このような仕組みができるのは本学しかない。その評価をもとに研究費が傾斜配分され、それを皆さんが受け入れている。評価の仕組みはあるが、給与にはね返る部分をどうクリアにするかが一番大きな問題だ。上治委員がおっしゃったように難易度を加えるべきだ。

若い助教などは管理運営に関われない。逆に学生指導として部活動を指導したりする部分がすごく大きい。そこに費やした時間をどう評価するのか。

- 授業評価が当てはまるかは分からないが、企業の場合、部門長人事などでは多面評価が行われている。育成や部門のマネジメント等をどれだけこなしたかなどを横からも下からも評価を行う。すると上からの能力、成果の評価とは違うことが見えてくることもある。
- 評価の視点をどこに持っていくかと評価の内容をどう組み合わせていくかだ。評価方法のモデルは示されているのか。
- 評価方法は各大学で決めることになっている。
- お金の絡む問題なので、余計に多面的な評価と内容をどう構築するか工夫が必要だ。
- 大学の場合、積極的には差をつけられない。
- 生活基本給を8割以上担保し、あとは任命権者である学長が最終的な調整を行うことを考えている。緩やかに増減するよう学長が最終調整する。
- オリンピックのメダリストを輩出したら顧問教員の給与が上がる等、象徴的な部分がないと年俸制にする説得力に欠ける。
- その点に関しては、奨励金という形で支給する仕組みも必要かもしれない。
- 旧帝大などは海外から優れた研究者を招聘する際に、現在の日本の給与体系では迎え入れられないということもある。そういう教員が多く在籍している大学とそうでない大学では、競争的資金から見ると大学間の格差が更に広がるのではないか。
- 財源は一時的ではなく、少なくとも3期目の6年は保証してくれないと競争力の差が出てしまう。本来は研究者の流動性を高める意味で互角に渡っていくというのが大義名分ではないか。

以上