

## 平成18年度 お茶の水女子大学経営協議会（第1回）議事要旨

日 時：平成18年6月23日（金） 15時～17時  
場 所：大学本館2階第一会議室  
出席者：足立委員、阿部委員、池田委員、生駒委員、江澤委員、北村委員、關委員  
郷学長、和田非常勤理事、内田理事、久保田理事、柴田理事、羽入副学長、白川事務局長  
陪席者：桐村監事、山田監事、石口総務室長、駒城財務室長、大塚総合評価室長

### 1. 今期経営協議会委員について

学長より、本学経営協議会規則が改定されたことに伴い、今期より委員構成が一部変更となった旨の報告があった。

### 2. 学長挨拶

学長より、資料1に基づき、「運営のイノベーション」・「経営のイノベーション」・「130年間に培われた女子高等教育の伝統」の観点から、平成17年度において学長が重点的に取り組んだ事項について報告があった。

また、昨年度における学長裁量経費の使途について説明があった。

### 3. 前回〔平成18年3月10日（金）〕議事録（案）の確認

修正等がある場合は、平成18年6月30日（金）までに、事務局に連絡することとした。

### 4. 審議事項

#### (1) 平成17年度財務諸表等について

○ 総務機構長より、資料4・5に基づき、平成17年度財務諸表等の概要について説明があった。説明終了後、原案どおり了承された。

○ 会計課長より、資料6に基づき、キャッシュの観点からの財務分析内容について説明があった。

#### (2) 平成19年度概算要求について

○ 学長より、資料7に基づき、特別教育研究経費の概算要求について、今回、本学として特に、①「中期目標と中期計画との関係」、②「法人化後の自主・

自立に対する学内の意識改革」、③「学内における選考プロセスのさらなる確立」という3つの視点を重視し、検討を重ねてきた旨の説明があった。

○ 総務機構長より、資料8に基づき、概算要求の全体像について説明があった。説明終了後、原案どおり了承された。

(3) 平成19年度施設整備費補助金について

○ 事務局長より、資料9に基づき、施設整備費補助金の概算要求に係る重点事項4項目について説明があった。説明終了後、原案どおり了承された。

■ 主な意見は下記のとおり。(☆委員からの意見・★議長および法人側の発言)

☆ 大学として、施設整備に関する年次計画等の将来的な構想は持っているのか、との質問があった。

★ 施設整備に関しては、本学の長期計画というのはまだ無いが、これを策定すべく、WGを立ち上げたばかりである。本学が独自に学内施設をどうしていくかという構想・プランの検討は、始めたばかりである。

☆ 昭和38年築の建物を今まで放って置いたのは、怠慢ではないか。やはり長期計画を立てるべきである。

☆ 民間ではちょっと考えられない。

★ 国策である、「第2次国立大学等施設緊急整備5か年計画」の説明があった。

☆ 国の方針ではなく、大学としてどうするかを考えるべきである。地震等が発生して、建物が倒壊すれば、責任は重大である。国の方針は結構だが、大学として切実に感じ、何らかのアクションを起こすべきである。

☆ このような様々な問題が発生し、しかも運営費交付金が毎年1%ずつ減っていく状況において、収支の関係、あるいは施設の関係で、そのへこみ分を経営上の問題としてどのようにカバーをしていくのか、というトータルな方針、例えば、短期3ヵ年計画などの経営方針を打ち出し、学長の独自のリーダーシップによる経営というものを真摯に考えていかなければ、経営がやがて成り立たなくなる可能性があるので、やはりトータルの経営方針というものを持った方がよい。

(4) 平成17年事業年度に係る業務の実績に関する報告書(案)について

- 総務機構長より、資料10に基づき、平成17年事業年度に係る業務の実績に関する報告書(案)について、17年度は特に、リスク管理および公開講座受講料の増収に関する取組みを重点的に行った旨の説明があった。説明終了後、原案どおり了承された。

5. 報告事項

(1) 大学院人間文化研究科の改組について

- 国際・研究機構長より、資料11に基づき、大学院人間文化研究科の改組について説明があった。また、概算要求に係る重点事項「文理融合21世紀型リベラルアーツの創成」も、これを機に一体化させ、同時進行していく意向である旨の説明があった。

■ 主な意見は下記のとおり。(☆委員からの意見・★議長および法人側の発言)

☆ 学問の学際性が重要になってきているがゆえの改組ということであるが、文系と理系を一体化することによって、研究ないし教育の面で効率性が増す、あるいは、新しい展開が可能になると言えるのかどうか。また、学生にとって、自分の出口が文系か理系か分からないということにはならないのか。さらに、リベラルアーツを導入した場合に、文系も理系を含んだ総花的な教養になってしまい、大学院という専門性が発揮できるのか、との質問があった。

★ 現在の人間文化研究科は、10年ほど前に、それまでの人文学研究科・理学研究科・生活科学研究科という修士課程を潰し、統合して、中に入れたものであるが、表面上見ると、専門性が崩れて、文と理とが一緒になって突っ込まれたような、あいまいなもののできたという気がするわけである。しかしながら、人間文化研究科は、学際性を謳っていたので、そのための努力はしたのだが、広域の、文と理の非常に離れたところで、うまく研究成果にまでつなげることは、なかなか難しい作業であるということが分かった。我々が、実際的で効果があると思うのは、近隣学際、あるいは隣接学際と呼ぶものであり、例えば、物理と科学、あるいは、物理と生物や、生活科学の中の食物系と生物系といったものであり、このようなところは比較的うまくいっているが、統合すればもっと効果が上がるであろうと考えている。大規模学際がうまくいけばそれに越したことはないが、現実的には、近いところで学際性をもっと深めて、実効性を上げて良いのではないかと考える。また、このようなことをやらないと、いろいろな意味で、発展性がないのではないかと考える。よって、近接学際と

いうことを、一つは目指している。

また、現在、例えば人間文化研究科に複合領域科学専攻というものがあるが、一見すると、一体何をやるのだらうという印象はあるが、改組後の専攻は、ある意味縦割りになっている。であるがゆえ、学生からはよく見えるし、世の中からもよく見えるようになっている。しかしながらその一方で、我々のこれまでの二十数年間の経験を活かせるような形にはなっていない。

したがって、学際性に関しても実効性がより高まり、さらに学生からもよく見える形に改組する。

☆ お茶大のようなサイズの大学で、このような形で21世紀の教養をやっていたら、他大への波及効果もある。一つお願いをするならば、教材をどうやって作るかの研究も是非やっていただきたい。現代の教養とは何かということ、学際性を持って議論していただき、なおかつ教材作成までやっていただければ、日本全体に大きなインパクトがあると思う。

☆ このリベラルアーツの概算要求事項は、教員増でやるのか、との質問があった。

★ 最近教員増は無理なので増やさないが、予算が付けば、恐らく3～4年間のプロジェクトで行うことになると思うので、任期付の専門家を外部から呼んでやっていきたい。

☆ 学生が集まらない科目については、そのまま残すのか、それとも何かしらの改革・改善の手を加えるのか、との質問があった。

★ 例えば、学生数がほとんどいないケース、それは個人が理由の場合もあるし、分野が理由の場合もある。分野が理由の場合は、学生がいなくても継続させることに意義があるということもある。もちろん、それではダメだということは、最近強く言っているが、一年や二年いないからといってその科目をバッサリ切るといったことは考えていない。

★ 講義のやり方は、例えば隔年開講にするなど、まだ工夫の余地はあると考えている。先生方があれもやりたい、これもやりたいとなってくると、どうしても膨らんでくる。しかしながら、どこかで整理していく必要性はある。

☆ 社会要求というファッション性の問題も考えると、ずっと残しておいたまま

でよいのかどうかは疑問としてある。学長あるいは責任者のリーダーシップによって、切るところは切り、違ったものへの変更を求めていくという考え方も、将来的には必要になってくるだろう。

★ 個別対応的によく考えていこうと思う。本当にやる気がなく、学生もそれを見て授業に行かないということが見えてきたら、担当を外すとか。あるいは、定年を迎えて空いてしまった場合は、学長の元にポストが集まるので、学長の判断で、新規の分野に投入を図るといったことは当然考えている。

(2) 外部資金の状況について

○ 総務機構長より、資料12に基づき、現在進行中および申請中の外部資金について説明があった。

(3) 選択定年制度の導入について

○ 総務機構長より、資料13に基づき、選択定年制度の導入について説明があった。

■ 主な意見は下記のとおり。(☆委員からの意見・★議長および法人側の発言)

☆ 現在、雇用の延長というものが社会的に叫ばれており、民間企業では、65歳定年卒というところが一般的である。60歳からの定年選択とした場合に、雇用の延長というところとのギャップをどう埋めていくのか。また、申し出があった者に対して、学長の裁量だけで決定した時に、教職員組合との関係はどうなるのか。例えば、産業医の診断も判定の基準に入れるとか、法的な基準も持った方が良いのではないか。判定を下すにあたり、補助機関もあつた方が良いのではないか。

★ 定年を60歳と定めている本学の事務職員と附属学校の教員に関しては、高年齢者雇用法の適用内となっているため、今年度より、本学過半数代表者と協定を結んで、再雇用制度を整備した。この中で、産業医の診断、あるいは、これまでの勤務実績などを審査基準に入れて、認める場合には、再雇用ができることとなっている。大学の教員に関しては、65歳という定年年齢がまずある。この制度は、65歳以下での定年を認めることとするものである。雇用の延長とは若干概念が違う。あくまで、本人の申告、自主性がある場合において、65歳以下の定年を認めるものである。雇用の延長とは若干趣旨が異なる。

☆ この制度の趣旨は、定年を選択できるようにすることによって、先生が教えることをやめるのではなく、研究機関や私学に出て行ける道を開いたということだと思うので、教員の人材の流動化になると思う。そういう意味では、退職金で縛って、大学に留めておくことよりも、本人の自主性に任せて、希望する機関や私学に行けるということであるから、日本全体としての人材供給の効率化という観点から言えば、良いのではないかと思う。

☆ 人材流出の危険があるのではないか。現在の民間企業では、逆三角形的な人口構成をどうにかしようということで、退職金インセンティブ、あるいは割増インセンティブというものをかけた場合、正確なデータの裏付けがあるわけではないが、有能な人から、つまり一人立ちできる自信のある人から辞めていって、そうでない人が残ってしまうと言われている。もう一点として、退職金インセンティブをかけた場合、ある程度数的な予想がないと、財政的に厳しくなるのではないか。また、最終的に学長の決裁で決まるとなると、同じように申請して、Aさんは認められて、Bさんは認められないといった場合に、職業の去就の自由が、かなり学長の恣意的なものによって決まってしまうのかという印象がある。

★ 定年を選択性にした場合に、やはり退職金を支給するための予算の裏付けというものが必要であるので、いくら学長が認めると言っても、やはりルールをきちんと作らないといけないだろう。ある人には認めて、ある人には認めないということでは成り立たないと思う。今ここでお示ししているのは、考え方の大枠だが、どういう場合に認めるのか、予算との関係でお金が出せないのに認めるわけにはいかないの、この点はもう少し詰めなければならないと考えている。

☆ 自分の教育上の立場が、大学に高く評価されれば、やはり大学に魅力を感じ、早めに手を挙げて辞めてしまう、あるいは他に移ってしまうということはないと思う。しかし、これからの教育界においては、教員の流動化というのは、将来的に当然発生してくると思う。また、獲得競争も恐らく出てくるだろう。日本全体の、広く考えれば世界的な問題になるかもしれないが、教員のマーケットというものは、今はまだないが、競争原理というものが働いてくる世の中になれば、当然そういう社会システムの中で、教員の流動化は強く出てくるだろうから、退職金などで縛ることは難しいだろう。

☆ やはり優秀な人から辞めていく。需要があるので。しかしながら、次の若い

世代がきちんと育っていれば、いくら優秀であっても、60歳を過ぎてまでなお、お茶大に残って欲しいと思える人間は比較的少ないと思う。何も65歳まで留めておく必要はないので、人材の流動化には確かに良いことだと思う。

☆ 定年の問題などではなく、例えば働き盛りの50代で、将来を嘱望されている教授などが、どんどん流動していくシステムというのが、恐らく本人の知らない間に出来上がっていく環境になっていくのではないかと感じている。だから、魅力ある大学のあり方というものを、学長を中心として作り上げていかなければ、教授というものはどんどん動く状況になってくる。その人が、大学でどのように活かされているかということであり、どのように評価されているかということ。学生の質も強く求められる社会であるし、同時にこれに携わる教授も同様のことが求められる時代であることは、強く認識しておかねばならない。

#### 6. 次回への継続審議事項

次回経営協議会にて、施設整備に関する大学としての長期計画を提示することとした。

#### 7. 次回開催は、平成18年10月25日（水）15時からであることを確認した。

以上