

大阪大学経営協議会（第3回）議事要旨

日 時 平成16年12月7日（火）14時00分～16時00分

場 所 大阪大学中之島センター会議室1・2（9階）

出席者 宮原秀夫（総長・議長）

井植敏、岡田善雄、金田嘉行、鎌倉利行、近藤雅臣、佐野直克、芝野博文、
津田和明、堀井良殷、鈴木直、鷺田清一、馬越佑吉、馬場明道、仁科一彦、
北見耕一、橋本日出男、高阪章、小谷眞一、浜田茂幸、土岐博、荻原俊男
の各委員

欠席者 寺田千代乃、東倉洋一、豊島久眞男、松岡博の各委員

オブザーバー 二瓶文博（監事）、吉田周邦（監事）

議事に先立ち、宮原議長から、会議開催に必要な定足数を満たしていること及び前回（6月11日）の議事要旨について、先に各委員に原案の確認を依頼したところ、修正等の意見がなかったので、本学のホームページにおいて公表した旨、報告があった。

議 事

【審議事項】

1 教員に係る雇用の弾力化について

北見委員から、優秀な人材の確保と教員人事の弾力化を目的として、運営費交付金及び外部資金による年俸制の常勤教員（任期制）を雇用できる制度を導入することについて配付資料に基づき説明があり、審議の結果、異議なく承認された。

【報告事項】

1 平成17年度概算要求について

鈴木委員から、法人化後の予算の仕組み及び概算要求の方法について概要説明があった後、大阪大学の平成17年度概算要求事項について配付資料に基づき報告があった。

2 大阪大学における評価について

馬場委員から、配付資料に基づき、大阪大学基礎データ収集システムの概要、大阪大学における評価体制と評価のための方策、大阪大学の評価が目指すものについて、配付資料に基づき報告があった。

3 その他

近藤委員からの、総長の給与の東大、京大との格差是正の提案に関して、北見委員から、法人化後は各大学で決めることが可能となったが、社会的説明責任や承認を得る会議での手続きのこともあり、今後、中期目標・中期計画の達成状況や大学の運営状況等を踏まえ反映させていきたいと考えているとの説明があった。

〔学外委員からの提言及びフリーディスカッション〕

金田委員から本学に対する要望等について話をしていただき、それを踏まえフリーディスカッションを行った。

（金田委員の話の要旨）

国立大学法人化で考えること

- ・法人化され、競争が不可避の状況においては、大学がどれだけ社会に対して役割を果たすかが重要である。
- ・大学でしかできない役割は、中・長期的には、学術文化を高めることにある。
- ・重要なことは、その価値の評価である。研究を進めるために社会との交流や理解、サポートを得ることが必要である。コミュニケーションデザイン・センター設置や新たな評価システム構築は望ましいことである。
- ・評価の中に、特に長期テーマについては、「この研究は良質で、いつかは役に立つ」ということをリマークしておいて欲しい。
- ・現在の第三者評価では、きちんと評価できるのか難しい面があると思う。阪大は多少異論を受けても独自の評価システムを持って研究を進めて欲しい。

特に言いたいこと

- ・大学に求められる最大の課題は、社会的ニーズの高い人材育成である。
- ・業績の高い先生に憧れ背中を見て育った優秀な学生がたくさんいる。
- ・しかし、学問的業績よりも人材育成に優れた先生の評価も大事である。
- ・学問的業績と、人材育成に優れた教員を多数輩出することが大学の競争力につながる。
- ・社会や企業がこれから求める人材は、リーダーシップを持つ人、創造性を持

つ異才、グッドコーポレーター、の3つであると考える。

- ・世の中の急激な変化や、研究開発のスピード化などが進む状況において、従来の縦割りから、柔軟な学内組織やカリキュラムの編成が必要ではないか。特に、理系、文系の融合が必要だ。
- ・大学間の連携やビジネススクール等の社会人教育への取り組みも課題。
- ・なによりの問題は、学生のレベルが落ちてきていること。大学はどのように対応するのか。

(フリーディスカッションにおける主な意見 ○...学外委員、●...学内委員)

評価について

- 文部科学省の評価には、うまく対応するしかない。

評価における重要な考え方として、問題点を指摘するよりも、独自性の高いものや際だって優れている点をピックアップすることを重視し進めて行きたい。
- 企業の評価はほとんどが業績評価であり、ミッションを評価するシステムがない。

阪大がどの大学よりも先に構築しているミッション評価のシステムは、ビジネスモデルにも応用できるものとして評価できる。
- 大学の評価について、組織全体の評価は総長に責任があるが、教員の評価は「自己評価」に尽きる。自己評価の結果を仲間で評価し、学生が評価し、上で評価すればバランスのとれた結果になる。また、色々なタイプの人を評価できる仕組みをお願いしたい。ただ、あまり精密なものは意味がない。

阪大の総長の給料の問題は、阪大全体、世間の評価を高めるということで解決するのが良いと思う。
- 現在の評価の目的は、自己点検を通じて現状に対する問題認識を行っているかどうかを確認することであり、あまり過剰にやりすぎず、簡潔に行いたい。「ないよりはまし」というところから出発して、次第に合意形成を進めて行きたい。
- 部局を越えた評価をお願いしたい。社会的に成功している人は専門を越えている活躍している人が多い。文系は人数が少ないせいか、専門以外の分野にも口を出すオールラウンドプレーヤーが多いのに対し、理系の人には他人の事には口を挟まないが、自分の事も言わないという傾向にある。評価においては、専門を越えて丁々発止、互いに言いにくいことも言い合えるような機会を設けていただきたい。阪大はそういうことをするのに丁度よい規模であり、そうなれば活力ある大学になると考える。

人材育成について

- 人材育成は大学だけではなく、社会全体の問題である。かつては、地域や会社の中で人材育成を行ってきた。戦後教育の中で学校に任せられてしまったのは残念。企業体、地域、教育機関が連携して人材育成していくことが必要である。
- 大学と社会との間に齟齬がある。互いに反省し、共同で人材を育成していくべきである。

学生の学力低下について

- 小・中・高校から教育を変えないといけないということを各大学が連携して、情報発信すべきである。
- 阪大の教官は教育に不熱心であった。教育専門の先生を配置して教養教育を行うことも必要である。高校、学生、保護者、地域からの信頼を得る必要がある。その際、教育と研究の両立をどうするのか。
- 国の教育に対する基本的姿勢が次々変わっている。これでは教育現場が混乱する。
- 教育と研究の両立ということについて、本学では教員基礎データの項目に、教育と研究にどれだけ費やしたかを示す項目を設けている。将来的には教育、研究それぞれ分化していくことを考慮し議論している。
- 将来的にはリサーチ・プロフェッサーと教育プロフェッサーに分化することになると考える。それをきちっと評価するシステムを導入する必要がある。
- 韓国のサムスン社は、いわゆる韓国の「３８６世代」への対応を契機に、社員に対する再教育に多大な費用を投入し、現在、莫大な利益を計上するようになった。日本では、１９９０年代に自己責任ということで、あまり教育をしなかった。我々の世代が教育をきちんとしてこなかったことを反省すべき。再教育を行うような仕組みが必要。知識も大事であるが、今の日本人に欠けているのは闘争心とマナーである。
- 産学連携でも一番重要なのは教育である。大学には社会人になっても興味を持って究めることのできる機会や場を提供して欲しい。

〔その他事項〕

1 次回の開催予定について

宮原議長から、次回の本協議会は、１７年２月又は３月の開催を予定している旨、説明があった。

（以 上）