

大阪大学経営協議会（令和6年度 第3回）議事要旨

日 時 令和6年11月1日（金）13時30分～16時05分

場 所 大阪大学中之島センター 8階大会議室

出席者 西尾総長（議長）

井上ゆかり、大塚、金倉、國井、黒田、多田、塚本、豊田、中野、蓮輪、藤井、村木、
金田、田中敏宏、尾上、福田、田中学、水島、山本、井上恵嗣、栗原、大政、有川
各委員

欠席者 来島、仲谷、熊ノ郷 各委員

議事に先立ち、西尾議長から、前回（令和6年9月5日開催）の議事要旨については、事前に各委員に照会し、内容を確定した旨の報告があった。

議 事

1 運営方針委員の任命について

西尾議長から、配付資料に基づき報告があった。

2 統合報告書2024について

金田委員から、配付資料に基づき報告があった。

本議題に係る学外委員からの主な意見は次のとおり。

- 大阪大学発ベンチャー創出数等の記載について、他大学との比較やアベレージ等も記載し、全体の中での大阪大学の位置がわかるようにしてはどうか。

3 令和8年度概算要求（教育研究組織改革分、施設整備費補助金）について

金田委員から、配付資料に基づき報告があった。

4 大阪大学の人事・給与関係について

(1)特定業務職員制度の創設

(2)令和6年人事院勧告（給与勧告）への本学の対応

(3)令和7年度非常勤職員等の給与

(4)令和6年12月期の教職員賞与及び役員賞与の支給基準等

水島委員から、配付資料に基づき説明があり、審議の結果、これを承認した。

5 運営方針委員の報酬について

水島委員から、配付資料に基づき説明があり、審議の結果、これを承認した。

6 大阪大学第4期中期計画の変更について

福田委員から、配付資料に基づき説明があり、審議の結果、これを承認した。

7 大阪大学キャンパスマスタープランの改訂について

田中学委員から、配付資料に基づき説明があり、審議の結果、これを承認した。

本議題に係る学外委員からの主な意見は次のとおり。

- キャンパスの有効利用という観点からは、築年数にこだわらず、将来プラン、耐震診断や

老朽診断等を踏まえて議論する必要があるのではないか。また、社会貢献、地元貢献という観点からは、防災拠点としての機能をどのように担保するか、といった点も不可欠ではないか。

- コンセプトが非常に重要であり、文部科学省へ提案する際は、大学施設を改革するためのモデルケースである旨、積極的に打ち出していったらどうか。
- 教育のレベルを維持するとともに新たな研究活動を行っていくうえでは、これまでのような国からの支援とは別の枠組みを考える必要があるのではないか。

8 令和6年度国立大学法人ガバナンス・コードに係る適合状況等について

田中敏宏委員から、配付資料に基づき説明があり、審議の結果、これを承認した。

本議題に係る学外委員からの主な意見は次のとおり。

- 運営方針会議について、これをどのように機能させていくかは大学次第であって、新たなリスクを指摘するような学外の委員を選出することにより、屋上屋を重ねることにならない仕組みにしていく必要があるのではないか。
- 運営方針委員の選出においては、同窓生の比率について考慮してもよいのではないか。

9 事務職員の人材獲得及び人材育成に係る取組について

水島委員から、配付資料に基づき報告があった。

本議題に係る学外委員からの主な意見は次のとおり。

- 上司が部下と丁寧に対話し、会社の進むべき方向と、社員本人が進みたい方向とのベクトルを調整していくことが重要である。
- 仕事におけるエンゲージメントに限らず、社員のプライベートも含めて全体の **Well-being** について、組織がケアするということが重要になっている。また、トップダウンによる仕事の改廃を徹底すること、特にホワイトカラーの職場での無駄をなくすことが構成員のモチベーションの変革につながっている。
- 若手からの提案を聞く窓口を設けて検討することや、第三者から省力化や機械化の提案を受けること等が、離職率の低下につながっているといえる。
- 一度退職した者について、再度、適切な処遇で採用するという施策も必要ではないか。
- 組織横断的に若手のプロジェクトチームを組むことにより、モチベーションが上がるとともに、自身の仕事以外の仕事にも興味を持つようになり、新たなアイデアやチャレンジにつながる。また、経営陣と現場との距離を縮めることも必要であり、経営陣が現場から直接聞いた話を改善につなげるという施策も有用である。
- 経営陣が現場の声を聞くということに関連して、若手社員の話を社外の役員が聞くというのも有効である。また、公務、研究機関及び企業の3つの間を行き来する人材が重要であり、出向のほか、退職して別の機関へ行く者についても、関係をつなぎとめておく必要がある。
- 職種によっても異なるが、座ったまま仕事をせず、現場に足を運ぶことが重要であるとともに、上司が部下に対して仕事の目的やゴールを明示できることが必要である。
- 大学においては職員が縦割りに配置されており、表に出にくいパフォーマンスを上げている職員も多い中で専門性の高い人材を育成するためには、人事のプロフェッショナル集団であって、長期の育成プランを策定できる体制が重要である。

【その他】

西尾議長から、12月20日に開催の宮原秀夫元総長の追悼行事について案内があった。

(以 上)