

国立大学法人大阪大学総長選考・監察会議（令和5年度第2回）議事録

日 時 令和5年9月1日（金）13時30分～16時30分

場 所 大阪大学中之島センター

出席者 （経営協議会選出委員）

井野瀬委員、金倉委員、黒田委員、蓮輪委員、村木委員
（教育研究評議会選出委員）

熊ノ郷委員、関野委員、竹村委員、敦賀委員、林委員、深瀬委員

議 題

1. 総長選考の在り方に関する主な課題についての意見交換について

総長選考の在り方に関する主な課題として、(1)総長任期、再任の是非、(2)学内意向調査の在り方、(3)選考プロセスの在り方について、種々意見交換がなされた。

意見交換における発言は次のとおり。

(1) 総長任期、再任の是非

- ・社会情勢の変化が激しい中、総長任期は明確にしておいた方がマネジメントしやすいのではないかと。次期社長の育成、サクセッションプランをどうするかを企業では議論しており、そういうプロセスも踏まえると適正な任期を設定し、再任不可とした方が次へバトンタッチするプロセスとして明確になるのではないかと。
- ・2、3年かけて学内の体制を強化し、4、5年かけて日本のリーダーになっていくというイメージがある。任期が6年ぐらいいないと大阪大学の総長が国内のリーダーにはなりにくいのではないかとと思うので、6年が妥当ではないかと。
- ・現行法上総長の任期は最長6年ということもあるが、ある程度プレゼンスを示し、業績をあげていくことを考えると6年が妥当だと思う。そして、後任の総長の方にそのプロジェクト、運営方針を継承していくという路線も可能ではないかと思う。再任に関しては、現職が有利になるという枠組みを解消しなくてはならず、再任不可にすべきと思う。
- ・再任の制度があることにより色々なことに配慮をしなくてはならないことから、再任の制度が無い方が総長は本当に実行したいことに取り組めるのではないかと。
- ・社会環境、社会情勢の変化のスピードは速く、少子化も急激に進んでいる状況の中18年後には受験生もかなり減る見込みで、現在の最長10年という任期は長すぎるのではないかと。中期目標・中期計画期間が6年であり、新たな中期目標・中期計画を自身で立案してそれを実行する十分な時間が必要なことから総長任期は6年で良いのではないかと。
- ・総長任期は、中期目標・中期計画に合わせて基本的には6の倍数が良いのではないかと。再任する必要があるのであればかなり慎重に判断されるべきで、それはこの総長選考・監察会議の役割の一つではないかと。
- ・非常に短いレンジで世の中が変わっていく中で、もっと先を見据えた方策をトップが考えていく必要があり、そのような目をもった計画を立てて6年間しっかりと実績を上げてもらうことが重要ではないかと。
- ・再任というオプションをどう考えるかが重要である。再任不可とした場合、国の大学関係の政策と照らし合わせても総長任期は6年は必要だと思う。ただ、再任ありとした場合であっても最長10年は長すぎるのではないかと。

- ・再任を含めた最長任期をどうするのかという検討が必要である。再任の是非について、非常に素晴らしい業績を上げた方には続けていただきたいという意見がある一方で、現職が有利だから機械的に再任というのもおかしい。現状からは再任4年は長いと感じるため、例えば再任2年として次期総長への引継ぎ期間と位置づけることや、再任不可で6年あるいは8年とし中間的な評価を実施してはどうか。
- ・教員の定年年齢は65歳である一方で役員はそれを超えることが可能である。若い世代から総長候補になる人が出てくるような組織でなくてはならない。
- ・民間においても6年で世代交代をしている組織もあるので、総長任期を6年とすることに違和感はない。
- ・総長候補者は組織的に育成されるというものではなく学内で醸成されてくるというのが現状であり、次期総長を組織的に育成することは大学にとって非常に重く大変なミッションである。大学全体で次期総長を育成し、適正に移行するためには2年間程度必要ではないか。
- ・現状は1期6年再任可、再任時の任期は4年であるが、総長の交代時期が曖昧であるが故に次期の総長候補者選びについても曖昧になっている。この曖昧さの排除という意味でも1期6年再任不可とすべきである。

(2) 学内意向調査の在り方

① 学内意向調査の実施の是非について

- ・学内意向調査を実施するのであれば、その結果は何らかの形で総長選考・監察会議での選考プロセスに反映させなくてはならない。
- ・トップを自ら選べるような大学組織が望ましいと考えているため、学内意向調査の資格者は教授、部長級に限るのではなく、教職員全員に拡大すべきである。
- ・学内意向調査の結果を参考として総長選考・監察会議が主体的に総長選考を行うべきである。学内意向調査は、ある程度多数の人から賛成を得ているのであれば教職員一丸となった大学運営が期待できるのではないかと判断ツールという位置づけだと解釈している。
- ・大学組織は企業組織とは違い個々の教員が個人事業主のようなものであり、多額の研究費を獲得してくる教員もいる。その中で、一体となって協力できるかの意向を表明する学内意向調査の結果は重いものであると思う。
- ・教職員に対して学内意向調査の結果を総長選考にどう反映したのか、また最終選考の場でどのような議論のもとになったのかを示すことで、透明性を確保していく必要がある。
- ・現行の法人法では総長選考・監察会議の権限・責任は重く、この会議が学内意向調査の結果も含めて全て受け止めて主体的に議論を行うという姿勢が必要であると思う。また、そのことを学内でも共有しておいてもらう必要がある。
- ・以前に比べ総長候補者の数が減っているが、多くの方に候補者として出いただいて、例えば、その中から学内意向調査により3名の有資格者を選んだ上で、この総長選考・監察会議で深い議論を行い、適切に選考する方法もいいのではないか。
- ・構成員の意向も聞かず責任をもって選考するのは難しいので、構成員の総長候補者に対する意向を知るとは非常に重要なことである。ただ、その得票数でつけた順位をそのまま意向調査の結果だとしない方法も考えられるのではないか。

② 学内意向調査の投票資格者の再検討について

- ・学内意向調査の投票資格者を広げた場合、学内構成員が学内意向調査の意義を理解

しない限り人気投票になってしまうのではないか。そういった状況で仮に学内意向調査の結果と総長選考・監察会議の選考結果が逆転した場合、次期総長のマネジメントにも影響を及ぼすあるいは総長選考・監察会議の在り方そのものに疑問を投げかけられかねないのではないか。

- ・学内意向調査は必要であり、構成員の大学経営への参加を促すためにも准教授まで対象を広げてはどうか。准教授であっても教授との境が無いのではないか。
- ・部局、研究分野によって教授、准教授、助教の在り方、雇用形態も様々であり、教授を中心にチームで研究を行う体制になっているところもある。一律に准教授を学内意向調査の投票資格者とするのは学内が混乱するのではないかと思う。
- ・学内意向調査の投票資格を現状どおり教授、部長級とした場合、女性教授の数が非常に少ないことからジェンダーバランスがとれていないと感じる。女性やLGBTQ+の意見の反映方法を考える必要がある。
- ・学内意向調査の投票資格を広げた場合にジェンダーバランスがどう変化するのか、数字で確認した上で検討してはどうか。
- ・少なくとも専任教員、職員は、大学をいかに良くするか、教育も含めて業務に邁進している。特に若い世代を含めた各層がどのような意向を持ってるかを調査し、知る必要はあると思うので、少なくとも専任の教員、職員まで学内意向調査の投票資格を広げたほうがよいのではないか。
- ・総長候補者の推薦資格に講師、准教授が含まれているが、学内意向調査の投票資格にこれらの役職の者が含まれていないことに違和感を抱く。
- ・総長選考・監察会議の在り方や学内意向調査の意義が教職員に浸透しているのであれば、効果的に意見を収集するために投票資格を広げるのがよいのではないか。
- ・若手も含めて大学運営にコミットするためには学内意向調査の投票資格を広げるといいう考え方もあるが、限られた会議回数の中で深く議論ができるかどうかかわからない。まずは解決すべき課題を優先して議論すべきである。
- ・総長候補者の推薦の仕組みを是とするならば、その資格がある者には当然に意向を表明する場があるべきである。
- ・教授を中心としてチームで研究を行っている部局もあり、学内意向調査の投票資格を拡大したとしてもチームの構成員が多い研究室は教授の意向が反映される可能性が高く、学内意向調査の重みが低減してしまうのではないか。

(3) 選考プロセスの在り方

① 総長候補者の推薦の仕組みについて

- ・総長候補者の推薦資格を学内意向調査の投票資格と同じとするのであれば、それに合わせて推薦人の人数も減らすべきである。
- ・多数の方に総長候補者となっていただくためには推薦人の人数を減らすことも一案ではないか。
- ・総長選考・監察会議が総長候補者を積極的に推薦することを排除する必要はない。
- ・総長選考・監察会議が総長候補者を推薦する場合、推薦母体と選考母体が同じであることはコンプライアンス上問題があるのではないか。
- ・多様性を担保して総長候補者を選考できるようにすることは良いことだと思う。

② 所信表明演説、総長選考・監察会議による総長候補者の面接について

- ・総長選考のプロセスにおいて、最初に個別面接を行ってしまうと先入観を持ってしまうので、所信表明演説と個別面接は順番を変更すべきである。

- ・学内の生の声に対する総長候補者の返答が極めて重要で、学内への説明、議論を経て学内意向投票を行い、その上で個別面接を実施するとより良い選考ができると思う。
 - ・総長候補者を一堂に会してディスカッションを行う機会を設けるべきである。
 - ・総長候補者に対して同じ質問を行い、それぞれの回答を比べる機会を設けるべきである。
- ③総長選考・監察会議による総長予定者の選考について
- ・総長選考・監察会議内での選考において、各委員の投票は記名投票とすべきである。
 - ・総長選考・監察会議内での選考は、あくまでも合議が理想ではあるが、投票となった場合は記名とした方が良い。
 - ・総長選考・監察会議内での選考は、外部委員は記名投票でよいが、学内委員は圧力がかかる可能性があるため無記名とすべきではないか。
 - ・学内委員も客観的に責任をもって選考をしていることから、総長選考・監察会議内での選考は記名投票で良いのではないか。

次回は、令和5年11月13日に開催することとした。