

国立大学法人大阪大学総長選考・監察会議（令和5年度第3回）議事録

日 時 令和5年11月13日（月）16時00分～18時15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、塚本委員、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方向性

総長選考の在り方に関する主な課題である(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、意見交換の結果、次のとおりの方向性で意見が一致した。

【一致した方向性】

(1)総長任期、再任の是非

- ・総長任期は1期6年とし、再任は不可とする。

(2)学内意向調査の在り方

- ・学内意向調査は投票方式により実施する。
- ・学内意向調査の投票資格者は従前のおり教授、部長級、総長・理事とする。
- ・投票資格がない構成員の意見をアンケート調査により収集し、「求められる総長像」に反映する。

(3)選考プロセスの在り方

- ・総長候補者を推薦できる推薦人の資格は従前どおり教授、准教授、講師、部長級、課長級、総長、理事とし、推薦人の人数についても引き続き30名とする。
- ・総長選考・監察会議からの総長候補者の推薦は、従前どおり学内から総長候補者が推薦された場合は控える。
- ・個別面接、所信表明演説、学内意向調査の実施順、回数は見直す。
- ・総長候補者が一堂に会してディスカッションを行う機会を設ける。
- ・総長選考・監察会議内の選考における各委員の投票は無記名投票から記名投票に変更する。ただし、外部に対しては開示しない。
- ・総長選考における共通の評価指標に基づき各委員が付した評価点数は、総長選考・監察会議内でのみ開示する。
- ・学内意向調査の結果の評価点数への反映については、各委員の見識に委ねる。
- ・総長選考における共通の評価指標は、総長候補者が決定した後に公表する。

【意見交換における発言】

(1)総長任期、再任の是非

- ・中期目標・中期計画が6年であること、安定した組織運営を行うためには6年ぐらいの期間が必要であること、さらに、民間企業においても6年で世代交代をしておき違和感がないことから、総長任期は1期6年とすべきである。
- ・再任不可とすることで総長の交代時期が明確になることから、次期総長のサクセッションプランに関する議論など、大学全体で総長選考に対する意識が醸成され

るのではないか。

(2) 学内意向調査の在り方

- ・ 総長は構成員と共に大学を運営していくことから、構成員からどの程度賛同を得ているか明らかになる学内意向調査は、非常に大切な判断ツールである。
- ・ 総長選考・監察会議としても、構成員の意向を調査したうえで選考を行っていくことが責任ある態度ではないか。
- ・ 前回会議において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かを数字で確認することとなっていたが、大阪大学の現状のジェンダーバランスでは学内意向調査の投票資格を全常勤教職員に広げたとしても女性の意見を反映することは難しく感じる。学内意向調査とは別の方法も含めて検討する必要があるのではないか。
- ・ 日本の大学のジェンダーバランスの悪さは非常に危機的な状況であるので、学内意向調査の投票資格を全常勤教職員に広げるといったインパクトが大きいことをするのも一手ではないか。
- ・ 学内意向調査の投票資格を全常勤教職員に拡大したとしてもバイアスがかかるので、投票資格を全常勤教職員として1回行い、その投票の上位3名を対象にもう一度現状の投票資格者による投票を行うのがよい。
- ・ 総長選考・監察会議の委員構成においてジェンダーバランスが保たれているので、学内意向調査の投票資格にまでジェンダーバランスを考慮することに違和感を抱く。
- ・ どのような属性の人が誰に投票をしたのかというデータを集計して総長選考の参考とすべきである。
- ・ 例えばアンケート調査のような手法により構成員の意見を調査すべきである。
- ・ ジェンダーバランスは数字だけを追いかけるべきではない。女性へのアンコンシャスバイアスが埋め込まれた経緯を分析した上で議論すべきである。
- ・ 学内意向調査の投票資格は日頃から大学運営に精通している教授・部長級とすべきであるが、一方で単に数字だけではなく若手教職員の将来的な意見を組み込む仕組みが必要ではないか。
- ・ 教授、部長級は学内意向調査に対して重みを感じている。学内意向調査の投票資格を広げるのであれば教授、部長級意思表示の機会が軽くなるため、その理由を明確に説明しなくてはいけない。
- ・ ダイバーシティ&インクルージョンという観点でいうと2030年までに女性上位職を30%以上にすることが目標とされている。このことから、上位職である准教授にまで学内意向調査の投票資格を広げてもよいのではないか。
- ・ 現状のジェンダーバランスでは学内意向調査で女性の意見を反映することは難しく、また、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。このことから、学内意向調査の投票資格は教授、部長級とし、学内意向調査以外の方法で投票資格のない若手、女性の意見を収集する必要がある。
- ・ 総長は人柄に加えて実行力や掲げる政策も重要であり、獲得票数ではなく構成員の政策に対する意見を収集することが重要である。
- ・ 学内意向調査は参考意見であるということを学内に浸透させる必要がある。
- ・ 総長選考に対して責任を負うのは総長選考・監察会議であることから、我々が正

しく判断するための方法を用意し、また説明責任を果たすための判断材料を自ら収集しなくてはならない。

- ・学内意向調査の投票資格を准教授まで広げるべきと考えるが、将来的に大学として女性上位職を30%以上とすることが担保されるのであれば、教授のみとしてもいいのではないか。
- ・構成員の意見を聞くことが重要で、学内意向調査とアンケート調査を明確に切り分けて構成員の意見を総長選考に反映した方がこの会議の責任として理解しやすいのではないか。
- ・学内意向調査の重みを大切にし、投票資格を大学経営に精通している教授、部長級としてその結果を参考にすべきである。

(3) 選考プロセスの在り方

- ・公開討論での議論を聞いたうえで個別面接を実施すべきであり、学内意向調査の後に再度個別面接を実施すべきである。
- ・アンケート調査により集めた意見を「求められる総長像」の策定や総長候補者への質問に生かすべきである。
- ・総長選考・監察会議内の選考における各委員の投票は無記名投票としているが、具体的な氏名を出さないことには会議内で議論ができないので記名投票とすべきである。
- ・総長選考における共通の評価指標に基づき各委員が付した評価点数は、対外的に説明する際の客観的なデータとして取得しておく必要があるため、総長選考・監察会議内では開示することが望ましい。
- ・「求められる総長像」に危機管理の観点を盛り込む必要があるのではないか。
- ・個別面接などでの質問事項を想定しつつ、総長選考における共通の評価指標を策定する必要がある。
- ・総長選考のスケジュールはゆとりをもった日程とし、予備日も設定するべきである。

2. 国立大学法人法の一部改正について

事務局から、国立大学法人法の一部改正について臨時国会で審議されている旨説明があった。

次回は、令和6年3月1日に開催することとした。