

4年制大学設置準備委員会 平成24年第4回会議 議事要旨

I 日 時 平成24年10月30日(火) 14:00～16:15

II 会 場 議場棟第1委員会室

III 出席者 【委員】 樋田 豊次郎 委員長
銭谷 眞美 副委員長
笠原 幸生 委員
北郷 悟 委員
佐々木 松彦 委員
藤澤 正義 委員
柚原 義久 委員
戸田 郁夫 委員 以上8名

石井 周悦 副市長

【事務局】 堀井 大学設置準備室 室長
田畑 〃 参事
近藤 〃 参事
北嶋 〃 副参事
熊地 〃 主席主査
小杉山 〃 主席主査
水澤 〃 主査
大内 〃 主査
鈴木 〃 主事
佐藤 〃 主事

IV 配付資料 1 公立大学法人秋田公立美術大学中期目標(素案) ……資料1
2 財産の承継等について(案) ……資料2
3 重要な財産の処分制限について(案) ……資料3
4 職員の引継ぎに関する条例について(案) ……資料4

V 議事経緯

【議事(1) 中期目標について】

事務局 (資料1に基づき説明)

委員長 一緒に中期計画が平行して動くので、それについてもどうい
う関係にあるのか、スケジュール等も含めて説明してほしい。

事務局

今回は、中期目標の素案という形で示している。中期目標については中期計画と連動していく形になっている。中期計画については、今後、市側と美短教員とのワーキンググループを立ち上げて、内容を詰めながら作成していく予定になっている。

評価委員会の議題としては、11月に行う予定の第1回の評価委員会で今回の中期目標の素案について検討する予定としている。その後、第2回を12月中旬頃に行い、その場で中期目標の修正案を提案し、併せて中期計画の骨子も提示する予定である。

2月上旬には第3回を開催し、そこで中期目標の案を確定させ、意見書をもらう予定である。中期計画については、修正案を示す予定である。

3月中旬の第4回では、固まった中期計画の案について再確認する予定で考えている。

委員長

大きくいうと素案は事務局が作って、準備委員会や評価委員会で揉んで、4月以降は立ち上がった法人でもそれをまた検討して、最終的に市がまとめ上げるという形と考えてよいと思う。

今回は、そのうちの中期目標の案のみが示されているが、比較的、中期計画が目標値を入れたうえでそれを達成していくものであるのに対し、中期目標については、大きな方針を立てていくものだと思う。

よって、今回の案は、共通分母のようなものとして、どのような目標や、方針を組み込んでいくのかという観点でご意見をいただきたい。

委員

国立大学も法人化に伴い、中期目標・中期計画を設定し、国からの評価を受けながら、それが運営費交付金にも関わってくるという状況がある。

そうした中、高い数値目標を設定すると、達成できないときにマイナスの要因になるので、慎重に考えた方がよい。

評価に当たっては、社会連携など教員の活動実績のバックデータの蓄積が大事になってくるし、教員を育てる意識が必要である。

委員

4ページの「(2)生活支援に関する目標」「ア 生活相談および健康管理に関する目標」のところで、「生活支援体制を充実する」としているが、最近特にメンタル的に弱い学生が増えてきているので、この体制を充実させないといけないという気がした。

中期計画、年度計画で具体的にどういう体制にしていくかが重要だと思う。

委員 秋田公立美術大の保健管理センターに保健師だけではなく医師も置く案はあるのか。

委員長 現時点では常勤の医師を置く案はない。美短の保健室では、非常勤の医師に来てもらっている。

委員 常に医師がいる環境だとよい。

委員 最近は、各大学で臨床カウンセラーを置き始めている。震災の影響で人手が足りないとは思いますが、それも視野に入れた方がよいかもしれない。

委員 中期目標は、数値的ではなく、方針的なものを示すということでよいと思う。気になったのは、この中期目標をベースに中期計画を作る際に作りやすいよう、分かりやすい表現にしておいた方がよいのではということである。

具体的には、1 Pのうち、「完結するのではなく」や「単なる芸術鑑賞の対象としてのみ扱うのではなく」「秋田を構成する一部分に自らを位置付け」といったあたりは、もう少し普通の言葉で分かりやすく表現した方がよい。例えば、「秋田公立美術大学は秋田市の一員として秋田市の芸術・文化をいかしたまちづくりの中核を担い、美術・工芸・デザインを通じて広く社会に貢献できる大学に」といった文言にということである。

2 Pの「ディプロマポリシー」「アドミッションポリシー」、3 Pの「ファカルティ・ディベロップメント」、6 Pの「スタッフディベロップメント」も、最近では大学関係者は普通に使っていると思うが、一般の人が見ても分かるように日本語にした方がよい。

その他、自己点検・評価、外部評価、内部検証など、評価に関するいくつかの表現が出てくるが、それらの意味の違いをきちんと意識して使えればよいと思う。

中期目標は市の方から法人に示すものである訳なので、できるだけわかりやすい表現の方がよいということである。

委員 「ファカルティ・ディベロップメント」は普通に使われる言葉なので、先に日本語で説明して後ろに括弧で「(FD)」などと表記すればよい。

1 Pの「基本的な目標」の本文中、「新たな商品開発」という言葉は、このような部分に使うには小さい事項であり、むしろ「人材育成」などいったような要素を入れた方がよいのではないか。

委員長

先ほど指摘いただいた「大学の中だけで完結するのではなく」「秋田を構成する一部分」「美術・公芸・デザインを単なる芸術鑑賞の対象としてのみ扱うのではなく」といった表現には、大前提として、人材を育成する、美術を振興する、芸術を深めるといったよい意味でのアカデミックな要素がまずあって、それらを大学だけで完結しない、単なる美術鑑賞にしないという論理構成になっている。しっかり美術・芸術を追求するという意味がどこかに書き込んであると、後の文章が生きてくると思う。

大学としては、自らの位置付けを市が示してくれると計画が立てやすいと思う。

委員

いずれにしても難しい文章なので、分かりやすくした方がよい。

委員

カタカナの部分は、やはり書き方を工夫してもらいたい。

「基本的な目標」に関しては、この文章では第2期中期目標も第3期中期目標も同じ形になりかねないので、開学して秋田の美術大学を東北・日本に広めるんだという意欲を示してもよいのではないか。

また、「秋田市」という言葉にこだわりすぎているので、せっかく東北の中の公立美術大学を開学するというのであれば、秋田全体や東北など広がりを持つ言葉を使ってもよいのではという気がする。

4 Pの健康管理については、カウンセラーはやはり置いた方がよい。一日中ではなくとも経験のある人を置いて常に門戸を開いていると、学生課はカウンセラーに任せられるので、抱え込まないですむ。

5 Pの(3)に「評価結果を研究費等に反映させる仕組み」とあるが、この「等」には給与も入るのか、あるいは給与にまでは反映させないのか。

事務局

これは、研究の質の向上という項目の中の話であり、研究費を中心に考えている。報酬と言えば生活費も含まれるので、この話の中で直接報酬にまで反映させることは考えていない。

委員	<p>そこまで踏み込むかどうかである。研究費への反映は以前から大学で行われてきているので、任期制や年俸制を導入するのに研究費だけへの反映ということであれば、少し後退と取られてしまうかもしれない。</p> <p>最後に、5 Pの最後の(2)の「教員・事務職員の連携強化に関する目標」についてだが、過去の大学の中では、事務職員は教職員の言いなりで動くものだという雰囲気があり、連携というよりは御用聞きのようにされてきたので、そういうことのないよう対等の立場でということを経済大では強く意識してきた。単なる連携という言葉だけだとこれまでの力関係が変わらない可能性があるのも、何らかの言葉を使って、教員も事務職員も大学運営上の両輪だということが見えるような表現にすると、刺激を与えることができると思う。</p>
委員長	<p>教員・事務職員の対等な関係を実現するためには、教員の意識改革が不可欠だと思うが、それはどのように実践しているのか。</p>
委員	<p>教授会の力を小さくしたうえで、理事会・理事・事務局長がその下にいる事務局に作らせた案を決定するにあたって、あまり教員の力が入り込まないようにしてきている。</p>
	<p>そうすれば、事務局が、学長・理事・事務局長の下で自由に動ける。部長クラスなど様々な役職を教員に与えると、教員の力が強いままになってしまう。</p>
委員	<p>5 Pの(3)の「研究活動の評価および評価結果を研究の質の向上に結びつける体制の整備に関する目標」については、評価の結果がよければ研究費を多く出すということだけで質を向上させるのかと言われかねない。次の6 Pの2の「人事の適正化に関する目標」の2つ目「組織の活性化を図るため、能力・意欲等が適切に評価され、教職員にインセンティブが働く人事評価制度を構築する」という部分と深く関わっており、人事評価は管理・運営・研究・教育という4分野で構築していくと思うが、その中に研究が入っているので、5 Pの(3)では別のことを書いた方がよいのではないかと。少なくとも、ここの2番目は必要ない気がする。</p>
委員長	<p>教員評価の話は、後ろでまとめた方がよいということか。</p>
委員	<p>そのとおりである。</p>

- 委員長 もし、この2番目を削るとすれば、ここに研究の質の向上をするための仕組みを書かなければいけない。どうすれば評価の内容が教育研究の質の向上に繋がるのか。
- 委員 後ろの人事評価制度とどう関わることがまだよく分からないが、いずれ、研究を評価するための制度を考えなければならない。
- 委員 通常の教員評価制度の場合は、授業評価、研究評価、地域貢献、学内貢献の4項目で点数をつけて、4つの合計で人事評価をする。この中期目標には研究評価しか明示されていないので、確かに、6Pの「人事の適正化に関する目標」のところで、4つの点を例示してもよいかもしれない。
- 委員 県立大では、第1期で、4つの項目を非常に細かく数値にまとめて評価していたが、数値だけで動くことに対して、教員は非常に抵抗があった。第2期では、数値化をしない方法を色々と検討しながら、研究に対する評価や、人事に対する評価を行っていたが、大事なものは、その評価結果を何に使うかということだと思う。
中期目標にあまり細かいことを書いてしまうと、それに縛られてしまうので、5Pの(3)の2つ目は削ってもよいと思う。
また、6Pの人事の適正化のところでは、給与に反映させるかどうか、研究費に反映させるかどうかといった、人事評価制度と評価結果の活用方法については、運用の中で考えていった方がよいのではないか。
- 委員 入れずに、この程度の記述でよいと思う。
- 委員 評価結果というのは、任期が切れるときや昇任のときに重要になってくる。任期が切れる2年前に、本人に継続の意思があるかどうか確認し、翌年に評価するために、実績に関する書類を出させる。それに対して評価委員会が評価するので、任期のスパンが短ければ短いほど評価する期間も短くなる。
そうした中で研究費に反映させるのは適当ではないし、それ以外の科研費の獲得や社会連携活動をどのように反映させていくかも関わってくる。
- 委員長 評価の結果をどう反映するかということまで目標に書くのはそぐわないということか。

- 委員 そのとおりである。
- 委員 そういうことは、評価制度の規程を作る段階で盛り込んでいけばよい。
- 委員長 中期計画になれば、もう少しそのあたりは入ってくるのか。
- 委員 そのとおりである。中期計画ではもう少し具体的にしないと、評価委員会で確認できない。
- 委員 東京藝大の場合、文部科学省のヒアリングで、どういうやり方で評価しているのか、細かいデータや基準を聞かれる。
実際には、A・B・Cという3段階でAが一つでもあれば採用し、昇任のときは教授会の投票で決める。
- 委員 まずは、せつかく国公立大学が4つになるので、連携をどのように取っていくのが大事である。
また、広い世界に学生を送り出すことも人材の育成に繋がるが、やはり公立大学として秋田市は避けて通れないと思うので、秋田市に優秀な人材を定着させ、その広がりの中で県内、東北と広げていくという順番があってもよいと思っている。
教育分野の外から見ると、漠然とした目標ではなく、成果が出てくる形が求められるのではないかと思う。
- 委員長 成果になると、やはり計画の方に盛り込むことになるのか。
- 委員 成果については、通常、計画の方に何年度までにどうするとといったような数値が入ってくる。
- 委員長 成果というのは、細かい数値の話ではなく、東北地方に公立美大ができて、秋田に4つ目の国公立大学ができて、その中でどのような大きな意味での成果を目指していくのかということだと思うが、確かにそのような要素が欲しいところかもしれない。
- 委員 秋田大、県立大、国際教養大というよい先輩方がいる訳なので、それらを見本として、後発とは言いながらも、それなりの成果が期待されるのではないかと思う。

委員 6 Pの最後の3の「資産の運用管理に関する目標」にある資産の効果的な活用とは、何を意味しているのか。

事務局 資産の中には人的資産、知的資産など様々な資産があり、それらの効果的な活用を図るというニュアンスだが、具体的にどのような計画にしていくのかについてはこれから検討する。

委員 このように言葉を書くと、その具体的な計画は何かという話と連動するので、実際の計画で何をやるつもりかは頭に入れたうえで、目標の文言を精査してもらいたい。

委員 特に最近よく話題になるのが、社会連携や地域連携、研究の中で、大学の資源をどのように活用していくのかということである。この大学の資源にはどのような特色があるかということは調べておいた方が、連動して書けることも出てくると思うので、よいのではないか。

5 Pの4の「社会貢献に関する目標」のところに産学官連携や知的財産の管理、地域連携などの話が出てきているので、後ろの「資産の運用管理に関する目標」と連動した項目が必要なかなと思う。

委員長 中期目標の素案については様々なご意見をいただいたので、それらを土台にしていきたい。

【議事(2) 財産の承継等について】

事務局 (資料2に基づき説明)

委員 図書については、教員がこれまでに研究費で買って登録されていないものがあると思うが、それらの登録は特に注意をしなければならない。県立大でも確定させるのにおよそ4年位かかったが、その間、監査委員から早くするように言われたことがある。

また、承継財産の中で、土地や建物の面積が確実にその面積であるかどうか、よく調べておく必要がある。法人になってから面積を確定しようとする、非常に費用がかかる。

事務局 一点目の図書の問題については、コンサルタントからも同様に作業を進めておくよう指摘を受けており、附属図書館と連携を取りながら進めている。

二点目の土地・建物の面積については、土地の方は登記を以

前から取っていたが、今回新屋図書館との分筆が必要だったので、その手続きをして確定している。建物の方も一部しか登記されていなかったが、今年度の市の予算の中で全ての建物に関して登記が終了している。そのあたりの漏れはないと思う。

委員長 短大で登記してないところがあるのか。

事務局 建物については、国から買った、又は譲り受けた木造の倉庫等については登記しているが、逆に市が自ら建てたRCの建物については登記していない。基本的に市の財産の場合には、それらを担保にして必要な資金を借り入れるということがないために、全て登記しているとは限らない。むしろ、していない場合が多い。

土地については登記していたが、新屋図書館と一筆の土地になっていた地番があったので、そこを分筆した。

委員 寄贈されたり買い上げたりした彫刻や絵画などを大学の資産として管理する場合、この資料の財産の中に入ってくるのか。

委員 美術品の中に入る。

委員 購入価格で承継されるのか。

委員長 大学で買った形になっているかもしれないが、学生の卒業制作などの関係なので、非常に安い金額である。

委員 東京藝大の場合は、美術品の購入価格と言っても実際の価値はどうなのか。

委員 卒業制作時にはたいした金額ではないが、年度が経つと作者が有名になり、非常に高額な資産価値となる場合が多い。

委員 美術品の価格は入れない方がよいのではないか。東京国立博物館でも価格は入れていない。

委員 東京藝大の購入した時の台帳を見ると、5円や10円などといった金額で買っており、その学生たちが頑張った暁には、大学の資産になるというような形である。

事務局 美術品に関しても、コンサルティングに相談しており、基本

的には購入した価格で計上していく必要があるとのことである。そして、その価格は、減価償却の概念はない。例外的に無償で譲り受けた非常に価値のあるものについては、改めて鑑定してもらって計上していくこともあり得る。

委員 今の美短にそのような価値のあるものはあるのか。

委員長 広場の真ん中にエオス像という彫刻像があり、そこその金額で作ってもらっているはずである。

事務局 台帳に登録しており、約2,600万円という価格になっている。鋳造したり、九州から原型を運んだりするのにかかった金額という意味であり、当時の学長の知り合いに頼んで作ってもらったものなので、いわゆる美術品購入としての金額という概念ではない。

委員 原型は無償で借りたということだろう。

委員 いずれにしても、教育・研究に活用する資料として美術品を収蔵する構想は持った方がよい。

【議事(3) 重要な財産の処分制限について】

事務局 (資料3に基づき説明)

委員長 例えば、千秋美術館が3,000万円の美術作品を買うときは議会の承認が必要ということなのか。

事務局 契約案件として議会の承認が必要である。

委員長 2,000万円だとほとんど議会の承認が必要になるという感覚である。

もちろん議会で検討していただくことは重要だが、美術大学として学生の勉強用に有名作家の作品を一つ買って展示しようとするときに、2,000万円で議会の承認が必要となると、自由に作品を選べないという感じがする。

事務局 ※のところ掲げているのは秋田市の条例の内容であり、今回の法人の財産の処分に関する制限は、あくまでも財産を譲渡又は担保にする場合の話であって、取得の場合は該当しない。財産を市から法人に承継することに伴い、その処分について一

定の金額の基準を設けるということである。

委員長 エオス像を売るときは、2,600万円なので市議会の承認を得なければいけないということか。

事務局 例えばエオス像の場合、取得価格ではなく、実際に売ったときの見積もりで2,000万円以上になるかどうかによる。2,000万円以上だとすれば議会の承認が必要だということである。

委員長 この文章の書き方が分かりにくい。不動産だけなのか、動産・美術品も含むのか、取得も入るのか入らないのか。最終的な文言としては整理しておいてほしい。

委員 後々の問題があるので、例を挙げながら書いておいた方がよいと思う。そうしないと、何かある度に解釈の違いで混乱する。

事務局 今回の案は、12月議会において、法人に出資する財産があるが、それらを法人が勝手に処分できないようにしようということで、条例を設定しようとしている。その基準として、動産又は不動産で2,000万円以上、あるいは5,000㎡以上といった数字をお示ししている。

その2,000万円や5,000㎡の根拠が何かと言うと、秋田市の条例に同様のものがあるので、その条例に準じて定めたいということをご説明している。

委員長 そのような趣旨は理解していると思うが、文言として「取得又は処分」と出てきているから分かりにくいので整理してほしいということである。

【議事(4) 職員の引継ぎについて】

事務局 (資料4に基づき説明)

委員 2Pの「教務補助員」とは、いわゆる教育研究助手のようなものか。

委員長 そのとおりである。短大で既にこういう制度があり、いわゆる助手ではなく、助教でもなく、アルバイト的な形で、実質的に教育の手伝いをしてもっている人がおり、それを引き継ぐということである。

委員	助手は助手として他にいるのか。
委員長	短大にはいないが、4大では制度として取り入れて採用する。
委員	この助手というのは、学位を持っている人か、あるいは、美術系なので学位はないのか。
委員長	今回、助手を募集しており、まだ決定はしていないが、一次の書類選考の段階では学位のある人が多い。
委員	助教でなくて助手として採用するのか。
委員長	専任教員である助教とは別に、助手も採用するということがある。
委員	助手は常勤か。
事務局	常勤である。 現在、短大にいる教務補助員も常勤だが、正職員ではなく、嘱託職員である。業務としては、助手に相当する業務をやってもらっている。
委員	東京藝大では、大学院生で優秀な学生を助手として大学に残し、学生に一番近いところで学生の面倒を見させ、その上に教員がいる形にしている。そうすると、非常に円滑に運営できる。3年任期であり、非常勤教育研究助手という呼び方をしている。その上に助手を統括する助教がいるということである。その助教は常勤で、任期はやはり3年である。 助手が常勤扱いになるとすれば、助教の位置付けがどうなるのか、疑問である。
委員	通常、助手は教育ができない。
委員長	今の東京藝大の例の、大学院生で能力のある人を3年任期で採用するものと似ている。 助手は確かに常勤ではあるし、文科省の制度中に入っている人だが、いわゆる助教以上の常勤の人とは若干異なる。
事務局	勤務形態は常勤だが、助教と同列な訳ではないということである。

ある。任期は3年で、更新は1回だけである。

委員

助教の任期等はどうか。

事務局

助教は任期5年で、更新に制限はない。

委員長

准教授と一緒にということである。

委員

助教は学生を持つことができるということか。

事務局

そのとおりである。

委員

東京藝大では、教育研究助手であっても、応募すれば科研費ナンバーを取得することができる。そのあたりも微妙に関わる。大型の科研費だと5年になるので、長いスパンの研究費を自分で取得するとなると、任期が影響してくる。それと、助手の人のキャリアがどうなるのかということも気がかりな点である。

委員

3年任期で1回の更新となると、最大6年だと思うが、その後のキャリアはどうなるのか。あるいは助教になることは可能なのか。

委員長

助教の公募に応募してもらえれば可能性はある。助手としてしばらく務めていたら、そのまま助教になれるということではない。

委員

助手には学士を採るのか。

委員長

学士の人も応募しているが、修士の人もいる。

委員

他によい名称を付ければどうか。

助手を廃止して助教という名称に変えた経緯から言うと、助手という名称のままだと、昔のイメージがそのまま頭に残り、別の意味に捉えられてしまう。

委員長

助手というのは文科省が付けている名称で、我々が勝手に付けた名称ではない。法人化のときに助手を全て助教にした大学もあったが、制度としてはまだ助手は残っている。

教務補助との違いに関して、両者が併存するのは過渡期としての措置である。現在、短大では助手という制度がなく、教務

補助というアルバイト的な身分で補助をやってもらっている。特に実技系の工房で火を使うときなどに補助業務があるが、短大から4大に移行するにあたって、最初は短大生がまだいる中で工房の教務補助をなくすのは危険なので、教務補助を一部残すということである。最終的に教務補助をなくして、全て助手にしてしまうかどうかについては、大学での検討課題である。

委員 最終的には全て助手にするつもりなのか。

委員長 今のところ、その考えが強い。
教務補助は、1年任期で、更新は2回までである。

委員 例えば鉄板を切るシャーリングや窯など、事故が起こりそうな機械をきちんと使えるのはどの身分までなのか。

委員長 デザイン系と違って工房系の場合、そういう点では、教務補助と助手の役割は似ている。むしろ助手として雇った3年間あるいは6年間の後、どのようにキャリアとして形成してあげられるかの問題の方が大きいと思う。

建前的には、応募して通らないと助教にはなれないが、最初から将来助教になれるような能力がある人を助手として採用し、助教になれるようなキャリアを身に付けてもらうという方針にするのか、あるいは、割り切って実技の危険な作業を補助してもらう専門家、いわば技術講師的な役割として位置付けるか、その見極めは新大学の課題になってくる。

委員 美術大学の場合、例えばリサーチアシスタントやティーチングアシスタントなど、授業をサポートするスタッフを学生の中から選んで体制作りをすることが、特に技術的な面も含めて重要なことだが、そういった役割分担という意味で分かりづらい仕組みではと思う。

委員 この記載順序も分かりにくい。常勤で教育を行う助教、次に非常勤で教育を行う非常勤講師、その後に助手や研究員、教務補助員と来れば、助手の位置付けが常勤なのか非常勤なのか、教育を行うのか行わないのか、流れで分かる。助教、助手の後に非常勤講師だと分かりにくいし、助手という言葉も、制度としては残っているのかもしれないが、むしろ研究員などという名称にした方がよいのではないかという気がする。

- 委員長 非常勤講師が間に挟まっているのは、確かに分かりにくいですが、一般的な位置付けの通り、美術大学にはあまりないような分野を他大学から応援してもらって教育するための職である。
- 工場の技術的・補助的業務をどのような体制で行っていくかに尽きると思うが、単に鉄板を切る技術などが優れているというだけではなく、芸術的資質もある人に助手になってもらうのか、そうではなくても技術的作業のできる専任の人に、工房管理者というような発想でやってもらうのか、どちらにすべきかがまだ最終的に学内で統一されていない。
- 委員 技官という職はないのか。
- 委員長 それがあれば分かりやすいが、ない。助手の中に両方の要素が入っている。
- 委員 助手の扱いは、後々悩みの種になりそうな気がする。学位を持っていても、助教のポストに応募したときに採用されなければ、6年後に身分が終わってしまう。そのときに、誰がその人の次の仕事を考えてあげられるのか。
- 実は、県立大も助手を5年任期、更新1回までの最大10年で採用しており、現在、ちょうど10年目を迎えようとしているが、やはり准教授にはできないので10年で切るのか、自分で次の職を探してと言ってもなかなか難しい。
- 委員長 確かに、いわゆる技官的な意味合いで助手を便利に使ってしまうと、その人のキャリア形成にならない。
- 委員 任期終了後にどこかに行こうとしても、研究員ではなく技官的な立場でいると論文も出せないし、科研費もなかなかとれないということになると外に行きにくい。
- 委員 自分の研究ができないとすれば難しい。
- 委員 教授、准教授、講師、助教までが常勤で、非常勤講師、非常勤助手、あとはリサーチアシスタントやティーチングアシスタントという職を置くと、非常に動きやすいのではないかと。助教までで線を引いて、その後が一番学生に近いところにいわゆる助手の職を置くと、夜遅くまでの作業などの際にコントロールできる。

委員	助手はもう募集したのではないのか。
事務局	そのとおりである。
委員	<p>これからを考えると、確かにキャリア形成上の心配があるので、最初の採用の時に、職種の位置付け、任期はいつまでという条件を明言しておかないと駄目だと思う。</p> <p>つまり、3年経ったときに、条件が合えば一度だけ更新するがそこまでであり、任期が終わるまでに他のポストを見つけたり、助教などに応募して受かったりしなければそこまでの縁だとはっきりと言っておかないと、もめる原因になると思う。</p> <p>教務補助員というのは、聞いていると技官のような印象を受ける。高校では実習助手という職があり、その人もずっと常勤にしておくで将来悩みの種になる。教員の資格を持っていながら実習助手をやっているケースが多いが、教諭の枠はなく、なかなか教諭になれずに困るときがある。</p>
委員長	<p>そのとおりだと思う。</p> <p>ちなみに、東京藝大の場合は、大学院生で優れた人に補助的な役割を担ってもらい、その後、その人はどうなる例が多いか。</p>
委員	<p>大学院生から選ぶ非常勤教育研究助手は、任期が3年で、再任なしである。助教は常勤だが、任期はやはり3年であり、その助教がやめるときに助手3年目の人から代替りの助教を選ぶ。その助教が3年間務めた後も再任はない。任期がずっと続くのは、教授、准教授、講師までである。</p> <p>この体制だと、助教が終わる頃にはちょうどよい年齢になってくるので、他大学の公募などに応募したり、フリーの作家になったり、他大学の非常勤講師になったりするという選択枝である。</p> <p>昔からそのような流れなので、大学院の時から自分が助手に選ばれればという意識の学生もいるし、助手は嫌で作家活動に入る人もいる。</p>
委員	助手を選ぶのは誰か。
委員	<p>教員全員で選ぶ。</p> <p>ただし、実際に選ぶときには、全体の運営を考えながら学生の面倒を見られる人、真面目に研究できる人を、各領域の教員が当該領域の中から選び、全体の会議でそれを諮って承認を得</p>

られれば助手になれるということである。

委員長 公募制ではないということか。

委員 そのとおりである。

助手の職は、人材育成にもなっている。作家としてなるべく学校に置いておき、よい制作をさせて社会に出していくという人材育成の一環としても考えられている。

委員長 助手の採用については、まだ途中なので、条件をはっきりと伝えながら間違いのないようにしたい。

委員 ある程度自分の研究活動を保証してあげることも必要である。大学として便利に使うだけではなく、研究者としてもある程度機会を与えるという体制で迎えないと、使い殺しで3年で終わりだとかわいそうだという気がする。

委員長 よく考えてみる。

助手を教員が選ぶのか公募にするのかは、難しいところがある。

委員 実際に授業を運営するときに、上手に補助できる人とできない人がはっきりしている。それまでティーチングアシスタントなど様々な経験をしていることもある。学生の面倒をきちんと見てくれるかが大事だし、人間的な要素もかなり大きい。

委員 法人のプロパー職員については、初年度の採用枠はどうか。

事務局 プロパー職員については、平成25年4月に2人採用する予定で、現在選考作業を行っているところである。

委員 徐々に増やしていくのか。

事務局 イメージ図の「法人化後」の中にある線が斜めになっており、少しずつプロパー職員を増やして行って派遣職員の方を減らしていくということを表している。

委員 現在想定している事務職員は何名か。

事務局 事務職員は18名である。その18名とは別に2名をプロパーと

して採用する。

委員

ということは、20名が上限ということか。何年計画でプロパーを増やしていくのか。

事務局

まだ、具体的な切り替えの年次計画を作っていないが、10年で代わるというような短いスパンではないと思う。

採用するにあたっては、若い職員を採用していくと思うが、10年後でも、仮に22歳くらいで採用する場合、10年後でも32歳くらいにしかならないので、法人の職員構成を考えると年齢構成が若過ぎる。30歳で採用しても40歳にしかならないので、しばらくかかると思う。

委員

県立大の場合は、法人化の時に県から67名の職員数が設定され、それを6年間で7割プロパー化しなさいという計画が示されたので、順次切り替えつつあり、2年前には県から7割ではなくて8割5分までプロパー化してよいという話があって、最終年の来年度までに8割5分までプロパー化しなければならない。そういう数値が示されているので、その中で年齢構成を考えながら、中途採用も含めて公募していくという計画を立てている。

委員長

秋田市としても、法人にいずれは7割、8割といった大きい割合でのプロパー化を求めることを念頭に置いているのか。

副市長

いずれ、病院も大学も独法化し、市からの職員の派遣だと、どうしても3年程度の移動スパンとなり、専門性に欠けてしまうという批判がある。今回のように2人採用するといっても、本当に優れた人が来て年齢もばらついていれば、3人でも4人でも採用できるが、かといって、5、6人応募が来ても、なかなか採用したい人がいないということもあるので、年齢構成に配慮しながらもできるだけ早い時期にプロパー職員で運営するのが、本来、法人として独り立ちしていくのに必要なことだと思う。3年だけで市に戻ってしまえば、会計制の違いなど事務処理の様々な面で支障があるので、採用に関する計画を立ててできるだけ速やかにしていかないと、法人自体の運営は大変だと思う。

委員

もう一つ気になるのは、例えば22歳で採ったとして、その後異動がないことである。ずっと同じ大学にいるというのはどう

なのか。例えば、県立大などと人事交流するといった形での異動は考えられないのか。

委員

県立大は、現在でも秋田大と交流人事をしているし、今後は市との交流も考えている。東北一円の国立大との交流も考えていて、文科省の人事課からも賛同してもらっている。県立大の場合は、新卒あるいは職務経験者でも大学に精通してない人がいるので、経験を積ませたうえで、外の大学に出してもよいというタイミングで広域人事をやっていきたい。経営評議会でも積極的にやるべきだという意見があって、検討し始めている。

委員長

委員

他の大学から引き抜かれることもあるものの、能力のある人や職務経験者を引っ張って、若い人をなるべく早めに鍛えて、あとは、市あるいは大学として、市の派遣職員を残すべきところを見極めて、最低何人を派遣職員にするかということを考えてみてはどうかと思う。

【議事(5) その他】

※ 以降、意思形成過程上の案件のため、非公開