

第140回 経営協議会（定例）議事要旨

日 時 令和5年1月26日（木）14:00～16:20
場 所 事務局特別会議室（4階）

- 議題1. 理事の選任に係る意見聴取について（資料1）
議題2. 国立大学法人鹿児島大学職員給与規則等の一部改正について（資料2）
議題3. 令和4年人事院勧告への本学の対応及び関係規則の一部改正について（資料3）
議題4. 国家公務員の定年引上げに係る本学職員（教授、准教授、講師、助教及び助手並びに特例教員及び海事教育職員を除く。）の対応方針（財政に関する事項を除く。）について（資料4）
議題5. 中期目標・中期計画の変更等について（資料5）
議題6. 令和3年度自己点検・評価報告書（案）について（資料6）
議題7. 令和5年度学内予算編成方針（案）について（資料7）
報告事項1. 令和5年度運営費交付金等予定額について（資料8）
報告事項2. 「南九州地殻構造共同研究講座」の設置について（資料9）
報告事項3. 寄附講座「救急集中治療生命科学研究講座」の設置について（資料10）
報告事項4. 「先進画像診断学共同研究講座」の設置について（資料11）
報告事項5. 寄附講座「婦人科がん先端医療学講座」の設置について（資料12）
報告事項6. 今後の役職員宿舍のあり方について（資料13）
報告事項7. 本学教育研究評議会での審議事項等について（資料14）
報告事項8. 記者発表事項等について（資料15）
協議事項1. 非公務員型による弾力的な人事システムへの移行状況（資料16）

その他

[出席委員] 14名

佐野学長

(理事) 馬場、越塩、岩井、武隈、田頭

(学内委員) 坂本

(学外有識者) 池田、上村、坪内、津曲、中村、福元、山野

[欠席委員] 1名

(理事)

(学外有識者) 塩田

[オブザーバー]

(理事) 石窪、萩元

(監事) 日高、松枝

(副学長)

(学部長等) 松田、有倉、岡村、橋口、佐藤、木下、橋本、佐久間、三角、山口、井戸、中原、寺田

議題1. 理事の選任に係る意見聴取について（資料1）

学長から、理事の選任に係る意見聴取について諮られ、現理事（非常勤を含む）について、令和5年3月31日付けで任期満了となることから、後任の理事に関し、別紙のとおり選任することについて、国立大学法人鹿児島大学組織規則第9条第1項に基づき、教育研究評議会から意見を聴取すること及び非常勤理事の選考目的・理由を本学ホームページに公表することについて、資料に基づき説明があり、審議の結果、了承された。

議題2. 国立大学法人鹿児島大学職員給与規則等の一部改正について（資料2）

学長から、国立大学法人鹿児島大学職員給与規則等の一部改正について諮られ、越塩理事から、看護職員等処遇改善手当について、看護師、助産師及び准看護師の手当額を引き上げるとともに、幼稚園教育体制支援手当及び看護職員等処遇改善手当を勤務1時間当たりの給与額の算出に加え、併せて規定ぶりを整備することについて、資料に基づき説明があり、種々意見交換が行われ、審議の結果、了承された。

議題3. 令和4年人事院勧告への本学の対応及び関係規則の一部改正について（資料3）

学長から、令和4年人事院勧告への本学の対応及び関係規則の一部改正について諮られ、越塩理事から、令和4年人事院勧告に対する本学の対応について、勧告どおり実施すること、併せて関係規則を一部改正することについて、資料に基づき説明があり、審議の結果、了承された。

議題4. 国家公務員の定年引上げに係る本学職員（教授、准教授、講師、助教及び助手並びに特例教員及び海事教育職員を除く。）の対応方針（財政に関する事項を除く。）について（資料4）

学長から、国家公務員の定年引上げに係る本学職員（教授、准教授、講師、助教及び助手並びに特例教員及び海事教育職員を除く。）の対応方針（財政に関する事項を除く。）について諮られ、越塩理事及び盛満人事課長代理から、国家公務員に準じて、現行60歳の定年を段階的に引き上げて65歳とし、定年引上げに伴う諸制度（役職定年制、特例任用、俸給月額7割措置、定年前再任用短時間勤務制等）についても同様に導入すること等について、資料に基づき説明があり、種々意見交換が行われ、審議の結果、了承された。

また、福元委員から、現在の再雇用職員の給与と定年延長後の給与の差額について質問があり、田頭理事及び人事課長から差額についての説明があった。

池田委員から、定年延長制度を導入することで、新規採用職員の制限が危惧されることについて質問があり、学長から採用状況等について説明があった。

議題5. 中期目標・中期計画の変更等について（資料5）

学長から、中期目標・中期計画の変更等について諮られ、岩井理事から、医学部入学定員の暫定増に伴う別表1（学部、研究科等及び収容定員）の変更について、資料に基づき説明があり、審議の結果、了承された。

議題6. 令和3年度自己点検・評価報告書（案）について（資料6）

学長から、令和3年度自己点検・評価報告書（案）について諮られ、岩井理事から、本学の教育研究等の状況について自己点検及び評価を行い、その結果を公表するため、別添「令和3年度自己点検・評価報告書（案）」を取りまとめたことについて、資料に基づき説明があり、審議の結果、了承された。

議題7. 令和5年度学内予算編成方針（案）について（資料7）

学長から、令和5年度学内予算編成方針（案）について諮られ、田頭理事から、令和5年度に

おける運営費交付金等予定額伝達を踏まえ、学内当初予算を作成する際に予算編成の具体的な考え方を示した基本方針となる令和5年度学内予算編成方針（案）について、資料に基づき説明があり、種々意見交換が行われ、審議の結果、了承された。

また、中村委員から、昨年民間的発想のマネジメントについて議論した内容等の予算編成方針への反映の有無及び学長・理事連絡会議等会議の削減状況等について質問があり、学長並びに田頭理事から決算状況等に基づき反映させることになるが、予算だけでなく様々な形で反映させていること、学長・理事連絡会議は来年度から廃止の決定をしていること等回答があった。

報告事項1. 令和5年度運営費交付金等予定額について（資料8）

田頭理事から、令和4年度における国立大学法人運営費交付金等予定額について、資料に基づき説明があった。

また、山野委員から、概算要求事項にある南九州畜産獣医学教育研究センターに関して謝辞が述べられた。

報告事項2. 「南九州地殻構造共同研究講座」の設置について（資料9）

「南九州地殻構造共同研究講座」の設置について、資料による報告があった。

報告事項3. 寄附講座「救急集中治療生命科学研究講座」の設置について（資料10）

寄附講座「救急集中治療生命科学研究講座」の設置について、資料による報告があった。

報告事項4. 「先進画像診断学共同研究講座」の設置について（資料11）

「先進画像診断学共同研究講座」の設置について、資料による報告があった。

報告事項5. 寄附講座「婦人科がん先端医療学講座」の設置について（資料12）

寄附講座「婦人科がん先端医療学講座」の設置について、資料による報告があった。

報告事項6. 今後の役職員宿舎のあり方について（資料13）

今後の役職員宿舎のあり方について、資料による報告があった。

報告事項7. 本学教育研究評議会での審議事項等について（資料14）

本学教育研究評議会での審議事項等について、資料による報告があった。

報告事項8. 記者発表事項等について（資料15）

記者発表事項等について、資料による報告があった。

協議事項1. 非公務員型による弾力的な人事システムへの移行状況（資料16）

学長から、今回の協議事項は、11月の協議事項に引き続き、経営協議会委員に協議したい事項の調査を実施した結果を踏まえ、「非公務員型による弾力的な人事システムへの移行状況」について意見交換するために提案した旨説明があり、引き続き、田頭理事から、法人化以降の改善点や課題、各法人による給与体系の設定、人事考課の賞与・昇級等への適切な反映について、資料に基づき説明があった。

説明の後、各委員から主に次のような意見等があった。

- ① 様々な制度を説明いただいたが、実際一番大事なことは運用だと考えている。鹿児島大学において、勤務成績不良という評価はどの程度存在しているのか。鹿児島大学の勤務成績不

良者の状況について、民間企業の観点から外部委員の意見をお伺いしたい。

また、医師の働き方改革については、かなり厳しい状況になることが想定されるが、それなりのリターンがないと医師の確保が難しくなるという点が気になっており、やはりメリハリを付けた給与制度が必要になってくると思う。

- ② 正確な評価をしないと人事に不信感を抱かれることになる。評価により嫌われたくないため、厳しい評価は消極的になるが、メリハリのある評価をしないと、評価制度は絵に描いた餅になってしまう。早急に実行していくことは難しいと思うが、どこかで変わっていくべきである。全員一律の評価となるのではモチベーションは上がらないと思う。

また、プロパーの事務職員が部長級になる人数が少ないということを知ったことがあるが、しっかりとした評価のためには、部長級のようなポストがなければ、評価される方もがんばることは難しい。評価をするのであれば、成績不良の評価ばかりでなく、成績良好の評価もしっかりやらないと公平な評価ではなく意味がない。両方の評価が大事であり、成績不良の評価だけやってもモチベーションは上がらない。

- ③ 事務職と教育職とは異なると思う。事務は一定の期間において、一定の評価基準があるかもしれないが、教育の評価は学生評価等があるにしても、研究の評価を一律にするのは難しいことが想定される。5年間の評価を規定している年俸制の評価のように、客観的に評価する方法がベターではないかと思う。

職員については、評価は絶対にしないといけませんが、良い評価は報酬に反映させ、悪い評価は報酬を下げるだけではなく教育が必要だと考えている。悪い評価については、どこが悪いのか説明し、育成に繋げることが重要であり、メリハリをつけた評価をすべきである。全員B評価ということはありえず、AとDの評価をつけるよう、しっかりとやるべきである。

- ④ 職種が多い中、一定のルールで評価をすることは難しい部分もある。ただ、結論的には、評価をする人がどういう力量で評価をするのかという点が重要となってくる。ある上司に評価をされたくないという雰囲気になってはいけない。評価をする管理職の研修等も実施しており、これができないと良い評価制度にはならないが、最終的にはそれぞれの力量の部分になってしまい、悩ましいところである。

- ⑤ 大学病院の先生は、教育・研究・臨床の業務があるが、給与は教員としての給与のみであり、医師としては非常に低い給与となっている。医師の確保という観点からは、大学で抜本的に考えて、給与の大改革を検討してもよいのではないか。

また、評価はすごく大事だと思うが、基準が非常に難しい。例えば、医師の評価でいうと、診療報酬というのは国の方針で決められており、本人の責任で収益が減少したわけではないため、稼いだ収益だけで評価することができない。

その他

次回（定例）は、令和5年3月15日（水）13時30分からとなった。