

平成22年度経営協議会での意見の反映状況

外部資金獲得について

科学研究費補助金の新規内定率が上がった要因をどう分析しているのか。
(H22. 5. 31開催 第26回 報告事項 科学研究費補助金等の獲得状況について)

次の取り組みによる教員（研究者）の科学研究費補助金など競争的資金獲得への意識の向上及び応募・採択に向けた情報収集、相談体制、申請書・計画調書作成に係るアドバイスやチェック体制の充実が考えられる。

- ・科学研究費補助金や外部資金公募説明会の回数を増やし、調書チェックを全学で複数回行った。
- ・科学研究補助金その他外部資金に応募するに際しての基盤的な研究推進のための研究経費支援（若手研究経費）
- ・科学研究補助金費に応募したが採択されなかった研究課題（A評価のもの）に対して次年度科学研究補助金に採択されるよう研究経費の支援（特別奨励研究（科研枠））

また、平成22年度から科学研究補助金費その他外部資金獲得の意識向上、円滑な申請作業、資金獲得後の活動支援等を図ることを目的とした「外部資金獲得支援経費」及び本学の多様な分野の研究者が連携・融合する取り組みを支援する経費「特別奨励研究（部局間連携枠）」を新たに設け、きめ細かい支援を行えるようにした。

概算要求しているプロジェクト分野に教員ポストを増やして、香川大学の研究の特色を出していくということは考えているのか。
(H22. 10. 4開催 第27回 報告事項 平成23年度概算要求について)

概算要求しているプロジェクト分野に教員ポストを増やすことについては、部局長会議でお願いしている。

現在、本学を代表する研究として、専門分野間の連携・融合による特色ある研究プロジェクトを重点的に推進するための「特色ある重点研究」、概算要求による部局と連携した基盤整備を選定し、重点的な予算配分を行い特色ある研究を推進している。

また、地域産学官共同研究拠点整備事業としての、本学の特色ある研究分野を生かした医工情報領域融合による新産業創出に向けた研究を行うとともに地域企業等との共同研究及び本学が世界に先駆けて研究を行っている特徴ある糖質関連資源である希少糖・ヒト型糖鎖を活用し、糖鎖の作用機構解明等の基礎的・応用的な研究を推進する。

部局間連携融合や将来的な萌芽育成のための研究経費の支援は大変重要である。
(H23. 1. 24開催 第29回 審議事項 平成23年度予算編成方針等について)

研究振興総合推進事業として、創造的な研究の萌芽を促すこと、研究分野の融合による新たな領域を創造し、特色ある学術研究の展開すること等多様な分野の研究者が連携・融合する取り組みを支援する「特別奨励研究（部局間連携枠）」や国際的競争力を持つ研究者育成を目的とし、若手研究者の創造性に富む研究を重点的に支援する「若手研究経費」を設け、部局間連携融合や将来的な萌芽育成のための研究支援を行う。

法科大学院について

法科大学院の現状については、全国的に厳しい状況にあるが、合格率アップ等につながる対策の必要があるのではないか。

(H22. 5. 31開催 第26回 その他事項でのコメント)

- (1) 司法試験の合格率アップのために、平成21年度から以下の指導を実施し、継続・強化している。
 - 1) 在学生・修了生の自主学習を定期的に調査し、また、面談によって把握し、その資料に基づいて教育を支援する。
 - 2) 弁護士チューター制度と修了生チューター制度によって、在学生・修了生の学習を支援する。
 - 3) 年次別学習到達目標を標準にした基礎学力診断テストを実施し、その結果を活用して学習支援と教育改善を行なう。

- (2) 平成22年度に新司法試験の結果は、合格者10人、合格率19.2%と向上したが、次年度以降も高い水準を維持できるように、次の改善策を進めている。
 - 1) カリキュラム改革(平成22年度実施開始、24年度完了)
 - ①具体的な事案を題材にして、あるべき紛争解決の方法の修得を目的とする「総合演習科目群」授業科目を設置し、研究者教員と実務家教員とが共同担当して、学生の法的・論理的思考力、説得力を高める。
 - ②法学未修者のために「基礎科目群」授業科目の授業を補完する「基礎演習科目群」の授業科目を導入した。
 - ③法学未修者の基礎学力を強化するために、基礎科目群の授業科目を拡充した。
 - ④より高度な内容の授業科目(民事訴訟法等)の学年・学期配当を後に移して、段階的履修を徹底した。
 - ⑤臨床法学教育科目である「リーガル・クリニック」、「エクスターンシップ」の科目数を増やし、「リーガル・クリニック」のために、四国弁護士会連合会と連携して、高松市の商店街に無料法律相談所を開設した。
 - 2) 各年次及び授業科目群ごとの到達目標を明確に掲げ、その達成に向けた学習を推進する。
 - 3) 継続的、組織的に教育改善を進めるために、個々の教員の資質・能力の向上と開発及び本法科大学院全体の教育の改善を目的として、「FD・教育改善委員会」の主宰により全体FD研究会をほぼ毎月1回、専門分野系別のFDを頻繁に開催する。これにより授業内容・方法を点検し認識を共有するとともに、必要な改善策を検討し策定する。
 - 4) 学生カルテを作成し、これを活用して教員全員が各学生・修了生について共通認識を持ち、授業及び自主学習の支援において効果的に指導を行う。
 - 5) 前地方裁判所所長を平成22年10月に客員教授として採用し、学生への学習指導、教員への助言等を得ている。

- (3) 高い資質の入学者の確保も重要な課題であり、そのために次の対策を立てている。
- 1) 引き続き前期日程（8月：香川・関西）と後期日程（11月：香川・東京）の2回にわたり入試を実施し、2次募集(2月:香川)も実施する。
 - 2) 前期日程及び後期日程の入試においては、香川、大阪(前期)、東京(後期)だけでなく、愛媛大学でも入試を実施する。
 - 3) 四国に関係のある志願者をいっそう増やすために、四国の各大学で実施しているロースクール説明会を充実させ（公開講座の実施等）、各大学の教員との連携・協力関係を強化する。
 - 4) 引き続き学外での説明会(東京2回程度・大阪1回)に積極的に参加し、志願者の掘り起こしに努める。
 - 5) 魅力的、効果的な教育活動や新入生授業料特別免除制度の紹介等を、ホームページ等でアピールする。
 - 6) 本研究科への進学意欲と能力を高めるよう、多様な方策により香川大学法学部・愛媛大学法文学部の学生に働きかける。
 - 7) 入学手続者への入学前の学習支援を強化するプレスクーリングを公開実施し、入学者の確保と学部学生・社会人へのアピールを図る。

男女共同参画について

学部によって男女比率の差が大きいことから、社会認知度を上げる必要があると思うが、このような観点からも思案し、本事業に取り組んで欲しい。

(H22. 10. 4開催 第27回 報告事項 男女共同参画推進体制の整備について)

学内においては、学長を委員長、各部局長を委員とした男女共同参画推進委員会及び労務担当理事を室長、各部局長が推薦した女性研究者支援員・育成員を委員とした男女共同参画推進室を設置した。その中で、本学の基本理念・基本方針を策定し、学内外に周知した。具体的な施策としては、女性研究者に対する研究補助者の配置、ワークライフバランスハンドブックの作成、休憩室の整備等を行った。

また、学外においては、四国の5国立大学をとりまとめ、5大学長による「男女共同参画推進共同宣言」を行い、その翌日に第1回「四国女性研究者フォーラム」を本学主催で開催した。

予算関係について

毎年運営費交付金が減額されると、人件費削減の問題に至ることになる。全学調整委員会は、部局の人事についても調整するような位置付けにすべきである。

(H22. 12. 6開催 第28回 審議事項 新しい教育研究組織のあり方について)

今回制定した「香川大学全学組織調整委員会規則」において、審議事項として

(2) 各部局等の教員人事計画案に関すること。

(4) 教員人事計画の進捗状況の管理に関すること。

を規定している。

また、部局人事の調整を円滑に行うためには各部局の人事計画が重要と考えており、現在、人事計画書の記載事項等の検討を進めている。

(人件費について) 非常に危機的な状況である。平成24年度以降も職員のアクティビティが下がらないように、役員（経営側）と部局等（現場）は連携して方策を検討すべきである。

(H22. 12. 6開催 第28回 審議事項 香川大学早期退職制度の導入について)

今回の早期退職制度の導入にあたっては、人員の合理化はもとより、職員的生活設計の多様化に対応し、教育研究並びに組織の活性化を図ることを目的としている。

本学の方策については以下のとおり。

平成23年1月13日役員会において、「総人件費改革及び平成23年度予算の概算要求組替え基準への対応に係る人件費計画に関する申し合わせ」に基づく教員人事の進め方を制定し、教員の退職後の後任補充については、原則として関係理事が部局長からヒアリングを行い、後任補充の必要性等を十分精査して、役員会に上程することとした。

これにより、要因の適正化を図ることとした。

地方で大学が生き残るには、地域、学生、企業等がいかに評価するかにかかってくる。先行的な意味のある人的投資であればタイムラグが吸収してくれるが、そうでなければ、別の方策を検討していかなければ、今後、経営として成り立っていかないのではないか。

(H22. 12. 6開催 第28回 審議事項 香川大学早期退職制度の導入について)

人員の増強に合わせ、以下の方策で、流動性の向上、人件費の適正化を図ることとしている。

本学では、教員の定年延長と併せて、「教員キャリアプラン支援制度」を導入し、一定年齢を超えた教員のキャリア形成を支援してきた。

制度の内容としては、①業務の軽減（給与の減額）、②早期退職を選択できるようになっていたが、導入から3年が経過し、制度を再検証したところ、全員が早期退職を希望したため、この制度を発展させ、教員に限らず、事務系職員等についても早期退職を申し出ることができるようにしたものである。

早期退職制度を導入することで、職種に限ることなく、キャリア形成に一役買うとともに、人員の刷新を図り、若手教職員の採用を促進する効果があるものと期待している。

従来の「効率化係数」とは違う「大学改革促進係数」という名目で予算が減額され、経常的に使用できる部分が減ってきている。これは国立大学として望ましい方向なのか。このことについて、大学や国立大学協会としては文部科学省に対し説明を求めるべきではないか。

(H23. 1. 24開催 第29回 報告事項 平成23年度予算案の内示概要について)

「大学改革促進経費」については、1月28日に文部科学省が開催した「臨時国立大学法人の財務等に関する説明会」において、平成24年度は更に厳しい状況となる見通しが示され、5%の削減も予想されとの説明があったところである。仮に本学でこのようなことになれば、大学運営に多大な支障が生じるばかりでなく、大学の教育研究水準や大学病院における医療水準の低下、地域の企業、農業、漁業、商業関係者との連携の停滞をもたらすことになり、大学としては危機的状況であると認識している。

また、2月21日に文部科学省が開催した「平成23年度国立大学法人運営費交付金等に関する説明会」において、平成24年度以降の「大学改革促進係数」の取扱については、毎年度の予算編成過程において取扱が検討される旨の説明があり、その方針が明らかにされなかった。

本学では、今後文部科学省に対し、国立大学協会等を通じて、これ以上運営費交付金を減額しないよう要請していきたいと考えている。

(参考) 本学における法人化以降の効率化係数等による影響額

H17～H21	効率化係数（△1%）による影響額	4億22百万円
H17～H18	経営改善係数（△2%）による影響額	4億2百万円
H22	臨時的減額（△1.4%）による影響額	99百万円
	【影響額合計】	9億23百万円

法人化前から定年延長しているところは問題ないと思うが、法人化後に2歳定年延長を行い、それに伴う2年分の人件費は大学独自で運営費交付金の中から捻出しなければいけないということは論理的に問題があるのではないか。

(H23. 1. 24開催 第29回 審議事項 平成23年度予算編成方針等について)

高年齢者雇用安定法の趣旨により、高年齢者の雇用確保は社会的な問題であると認識しており、また、労働条件の向上の観点からも好ましいことであると認識している。定年延長の実施により、費用が大きく膨らまないようこれまで経営努力を重ねてきたところである。

本学の定年延長の経緯その他は以下のとおり。

旧香川大学と旧香川医科大学では定年年齢が異なっており、これを是正することが法人化前からの懸案事項であったため、平成19年度に定年を65歳へと統一するに至った。

国から定年延長分の退職手当額が予算措置されないことについては、高松市内の官署で支給されている「地域手当」を本学では支給しないことで、その財源を確保している。

大学評価について

評価結果を企画にフィードバックできるシステムを整備すべきである。
(H22. 12. 6開催 第28回 審議事項 大学評価室の設置について)

現在、大学評価室設置後の新たな評価の在り方の検討を進めている。

その方向性として、評価結果を教育研究等の改善に確実に活用することとし、評価の結果、明らかとなった課題を解決するための手段を明確化し実施する仕組みを検討している。

具体的には、評価結果に基づく改善計画書を作成し実施することとするとともに、改善計画及び改善計画実施状況を役員会等に報告し大学全体で把握することとしている。

また、第3期中期目標・中期計画の検討を開始するまでに、大学及び学内組織の自己点検・評価を完了できるようスケジュールを調整することとしている。

大学評価室に専任の教職員を置いて、そこにある程度の権限を移譲させるなど、責任体制と権限移譲を明確にして、紙上の組織にならないようにすべきである。

(H22. 12. 6開催 第28回 審議事項 大学評価室の設置について)

現在、大学評価室設置後の新たな評価の在り方の検討を進めており、それらを規則化することを考えている。この中で、評価室の責任・権限を具体化していくことを考えている。

なお、評価室設置後直ちに専任教員を配置することは考えていない。

評価室の主要な業務として、評価活動の企画・立案、各部局の自己点検評価活動の支援、評価関連情報の収集・分析を予定している

これらの業務の専門性はそれぞれ異なるものである。評価室の業務を開始し、主要な業務のうち強化すべきところが明らかとなった時点で、専任教員の専門領域を検討することとしたいと考えている。

評価に関して、技術的な問題があるのであれば、早急に対応し、地方国立大学として上位を目指して欲しい。

(H23. 1. 24開催 第29回 報告事項 教育研究評価に関する評価報告書(案)について)

第1期中期目標期間の法人評価、特に学部・研究科等の教育・研究に関する現況分析におけるの反省点として、

- 自己評価が自己中心的で、客観的に見て妥当性を欠くことがあった
- 評価側が求める意図の理解が不十分なため適確な説明やデータを提示できていないが挙げられる。

この反省として、大学、各部局ごとの自己点検・評価を定例化し大学組織及び教職員の評価に対するスキルを向上させるとともに、評価関連の資料・データを確実に収集する体制とすることを検討している。

また、各部局での自己点検・評価の際、自己評価を基に外部評価実施する、自己評価や外部評価結果を大学評価委員会、役員会などで確認する体制とすることを検討している。