

国立大学法人九州工業大学経営協議会議事要旨（令和4年度第5回）

開催日	令和5年1月19日(木)
場所	百周年中村記念館特別会議室、オンライン
出席者	【対面】井上委員、鶴飼委員、小笠原委員、高原委員、前田委員、宮武委員、（五十音順）、 学長、理事（教育接続・連携PF担当）、理事（研究・社会連携担当）、理事（総務・経営改革担当）、 理事（ダイバーシティ&インクルージョン担当）、工学研究院長 【オンライン】麻生委員、有松委員、久保田委員、（五十音順）、 情報工学研究院長、生命体工学研究科長、教養教育院長
列席者	近藤監事、林田監事
会議成立	構成員21名のところ、18名の出席により定足数を満たしていることが確認された。

議題	NO	議題	結果	主な意見
議題 1	(審議事項)	就業規則の一部改正について	原案のとおり承認	<p>○これからの時代は、対象者の活用の仕方により必要に応じて給与体系を見直すことは良い。他大学でも同様の動きがあるか。（学外委員） →先んじて階層をつけた再雇用職員の給与体系を設けている大学はある。（説明者）</p> <p>○安川電機の場合も階層的になっているが、対象となる給与は毎年見直している。（学外委員） →本学でも見直したいと考えている。（学内委員）</p> <p>○1. 再雇用職員の給与の級は現職時代の職級に連動するのか。2. 雇用期間内に給与に変動（見直し）があるか。3. 嘱託教育職員の給与は、嘱託事務職員の体系に当てはめると何にあたるか。（学外委員） →1. 対象者に割り当てる業務によって級を決定するため、現職の給与と再雇用後の給与は連動していない。現職課長の職員が再雇用で課長補佐を担うケースが多くなることを想定しているが、必ずしも現職と連動はしない。2. 再雇用職員の任期は1年であり、毎年給与を見直すことになる。3. 嘱託教育職員に多様な業務が想定されていないため現状では差を設けていないが、今後業務が多様化するようであれば、階層を設けていくことになる。（説明者）</p> <p>○現職課長の職員が再雇用で補佐に付くことを想定しているということで全体のパフォーマンスが上がれば良いが、再雇用職員が補佐となった課の課長など、現状どのように評価されているか。（学外委員） →4月からの運用であるため、まだ評価はできていない。今年度末で管理職を含め9名が退職となるため、緊急避難的な面もあり、このような運用をする。現職と比較して給与も下がるため、再雇用職員を組織の長にはせず、補佐する立場で特定の業務を担い、現職の管理職が管理監督していく体制を試行していく。（説明者） →企業も60歳以上の方について処遇をどうするか、モチベーションの維持、組織としてのパフォーマンスが上がるかを考えている。再雇用後5年間同じように補佐をするのはどうなのか。毎年等級を見直すとのことだったが、ぜひ色々な形で多様に試し、問題点等あれば報告してほしい。（学外委員）</p> <p>○1. どのような不都合があったから階層を設けるのか。業務内容が様々であるにも関わらず給与体系が一本であるのが問題だったということか。2. 再雇用の方のための制度変更なのか、途中から引き継ぐ人のためのものか、どのように考えているか。（学外委員） →1. 働き方が多様であり、本部制の導入により役割も更に多様化したため、多様化した働きの中のどの部分を担うかによって、給与体系も多様化させないと対応できないと考えた。働き方の多様化が一番大きな要因となっている。2. 今のところは定年後の働き方を考えての変更である。今後公務員全体で定年年齢が引き上げられることもあり、定年後の方をどのように組織の強化に繋げられるかが最大の課題と考えている。また、70歳までの再雇用が努力義務となっており、大学の活性化のために人材活用も必要となるため、このような形で考え始めた。（学内委員）</p>

議題	NO	議題	結果	主な意見
議題2	(報告事項)	令和5年度国立大学法人運営費交付金の予算案等について		<p>○大学教育改革について、1. 去年の評価結果はどうだったのか。2. 評価を受けるだけでなく、学長としてどういう点に力を入れていくのか。結果の分析のみでなく、大学としてのKPIでの目標値を設定されてはどうか。(学外委員)</p> <p>→評価項目が同一ではないが、大学教育改革については昨年度も低い評価であった。(説明者)</p> <p>→トレーサビリティについて、卒業生といかに繋がっていくかを今年度の目標に掲げている。リカレント教育により卒業生に対する教育を続けていくことを同窓会と共同して行おうと考えている。また、今年度の目標とその結果を比較し、大学の特徴を活かして注力する部分を決めるよう整理を進めている。(学内委員)</p> <p>→精神論のみでなく、トレースの目標割合を決めるなど、企業のように数値目標を設定されると良いのではないか。(学外委員)</p> <p>→各本部で本部の目標に合わせた細かい分析を行い、注力する数値目標を定めていきたいと考えている。(学内委員)</p> <p>○OP15の基礎額と評価結果について、評価結果が良くても基礎額の比率が低い項目がある。1. 総額を増やすために基礎額が大きな項目に的を絞るべき、などお考えか。2. 評価結果の区分は九工大独自のものか、14大学の中で成果により割り当てられるものか。(学外委員)</p> <p>→1. 総額はコスト的に重要だが、我々がどこを目指すか明確化したいと考えている。それに対し、目指す項目の成果が上がるようにしていきたいと考えている。2. 文科省が定めた指標に基づく評価となっている。(学内委員)</p> <p>○OP13半導体中核人材について。P10に熊本大学の半導体の記載があるが、九工大と熊大の九州における半導体の関係はどのようになっているか。(学外委員)</p> <p>→熊本大学は学部に対応するものを新設することになっており、力を入れている。本学は人材育成をキーワードにしている。人材育成のために企業や他大学、高専の方や学生に経験いただくなど、これまでクリーンルームを教育に使ってきた。この点は半導体ブームでかなり賑わいを見せているが、技術者不足もあり、強化していかなければならないと考えている。高専に対する人材育成も大きなキーワードとなっている。高専人材も注目を集めており、その育成のために本学の人材育成プログラムが活用できるようになっている。高専の教員にプログラムを受けてもらい、その先生方が高専生を教育するという好循環を生み出すスキームができていく。本学は教育と人材育成に注力しており、中核人材リスティングとして進めている。(学内委員)</p> <p>○OP14について、本学の目標を定める場合、企業であれば達成度によって本部長の賞与に2割ほど違いが生じる。公務員系なのでどこまで可能かわからないが、このような形を上手く制度に盛り込むことができれば、目標に対する達成度が見える化できる。本部制の良いところは、評価が横並びにならず、良い部分と悪い部分がわかるようになる点である。(学外委員)</p> <p>→大学が原資を稼ぐ部分と運動させる方法や他の方法も併せて、賞与等に反映する方法を考えたい。文科省による評価もあり、本部制を導入しているので、学内での評価に活用し、パフォーマンスを向上させていきたい。(学内委員)</p>
議題3	(その他)	スマートライフケア共創工房を核とした介護医療福祉DXの推進		<p>○センターなどは分野横断的に全学部から学生が参画しているのか。(学外委員)</p> <p>→センターには3キャンパスから教員が参画しているが、すぐ創る課は今のところ若松の学生と飯塚の学生が参画しており、戸畑にも呼びかけをしている。全学に広がることを期待している。(発表者)</p>
議題4	(その他)	国際連携強化・外交活動報告 ～国際交流を本格的に再開～		<p>○北京やベトナムにおいて明専学友会を組織しているが、マレーシアにも駐在員を含めた九工大の同窓生組織として明専学友会を作りたいと考えている。発表内容からその基礎ができている様子が伺えたので、大学と協議して明専会も支援できるようにしていきたい。(学外委員)</p>
議題5	(その他)	身近な自然を守りながら活かす、自然と人の関わりの再生に向けて -トビタテ！留学JAPANとSPRINGスカラシップで実現した長期留学-		