

## 2021-06 経営協議会議事概要

日時 令和4年1月21日（金）15:00～16:45

場所 地域イノベーションホール

【一部の構成員等（※を付した者）はオンラインで出席】

出席者 伊藤学長（議長）

二井, ※眞崎, ※丸山, 向井, ※横山, 渡辺 各学外委員

鶴原, 緒方, 尾西, 今西, 西岡, 田中, 伊佐地, 木下 各学内委員

欠席者 志田, 末松, 高木, 廣田 各学外委員

陪席者 服部, 小川 各監事

### ◆議事概要の確認

2021-5（11月19日開催）の議事概要（案）について、了承された。

### I 審議事項

#### 1. 第4期中期目標（原案）・中期計画（案）の提出等について

尾西理事から、「資料：審-1-1, 1-2, 参考1, 2」に基づき、令和3年12月2日付文部科学省事務連絡を受け、第4期中期目標についての意見（原案）及び第4期中期目標（原案）・中期計画（案）を文部科学省へ提出することについての説明があり、審議の結果、原案どおり承認された。

#### <主な意見>

- 従来から、三重大学は教育目標として「4つの力」（感じる力・考える力・コミュニケーション力・生きる力）を持った人材の育成を掲げているが、第4期中期目標の策定に際して、これを見直す必要があるかどうかといった議論は行われたのか。人の成長に必要な能力として「テクニカルスキル」、「ヒューマンスキル」、「コンセプチュアルスキル」の3つが提唱されているが、「テクニカルスキル」と「コンセプチュアルスキル」は職種・職階によって必要度が異なるのに対し、「ヒューマンスキル」は、職種・職階に関係なく必要であると言われている。これを「4つの力」と対比させたときに、「コミュニケーション力」が「ヒューマンスキル」にあたると認識しているが、地域社会に出てから活躍するために必要な力として、さらに重要になっていくのではないかと。
- 「4つの力」は不変的な大きな柱と認識しているため見直し等の議論は行ってはいないが、社会が目まぐるしく変化する中で求められる人材も刻一刻と変わっていることから、三重大学としてどのような人材を育てていくかを常に意識して、教育目標を立てていく。

## 2. 国立大学法人三重大学業務方法書の変更について

木下副学長から、「資料：審－2，参考1，2」に基づき，令和4年4月1日に「国立大学法人法の一部を改正する法律」が施行されることを受け，業務方法書を改正し，文部科学省へ変更認可を申請することについての説明があり，審議の結果，原案どおり承認された。

### <主な意見>

- 第26条の出資することができる範囲について，具体的なイメージが浮かばないので例を挙げてほしい。出資する場合はどこから資金を拠出するのか，出資のための基金のようなものがあるのか。
- 詳細を調べた上で，後日改めてご報告する。

## 3. その他

なし

## II 報告事項

### 1. 令和4年度予算の内示について

尾西理事から、「資料：報－1」に基づき，令和3年度補正予算を含む令和4年度予算に関し，文部科学省からの内示について報告があった。

### <主な意見>

- 「ミッション実現戦略分」の予算額について，第4期中期目標期間中は固定となっているが，これは6年間固定額ということか。また，成果や実績に応じて予算の増減はないのか。
- 第4期中はこの額が配分されるが，第4期の4年目終了時に評価が行われ，その結果が第5期の予算額の増減に反映されることになる。
- 第1期から第3期にかけての評価結果の推移をみると，他大学と比べても，三重大学の状況は非常に厳しいように思う。このような結果となった要因はあるのか。
- 詳細について解析していく必要があるが，全体的に三重大学の活気が乏しいように感じる。また，三重大学の取組みに比べて，他大学の取組みがより評価されている可能性もある。三重大学も様々な取組みを行っているが，好事例として取り上げられるような目玉となる取組みが少なく，発信力も弱かったように思う。第4期では全学をあげて巻き返していきたい。

### 2. 令和2年度に係る業務の実績に関する評価結果について

尾西理事から、「資料：報－2－1～2－3」に基づき，文部科学省国立大学法人評価委員会より令和2年度に係る業務の実績に関する評価結果が通知された旨の報告があった。

### 3. 三重大学事業者提案施設等事業の参加表明事業者について

尾西理事から、「資料：報－3」に基づき、令和3年10月1日から公募を開始した事業者提案施設等事業の提案応募事業者についての報告があった。

### 4. 給与改定の方針について

尾西理事から、「資料：報－4」に基づき、令和3年11月24日に閣議決定された令和3年人事院勧告を受けて策定した給与改定の方針について報告があった。

### 5. 津労働基準監督署の是正勧告に伴う本学教育学部附属学校の時間外労働に対する超過勤務手当の支給について

尾西理事から、「資料：報－5」に基づき、津労働基準監督署から発出された令和3年11月30日付け是正勧告を受け、労働基準法第37条に基づき、本学教育学部附属学校の時間外労働に対する超過勤務手当の不足額を過去2年間遡及して支給したこと及び附属学校教員の労働環境改善に向けた対応策について報告があった。

#### <主な意見>

- 今回の事案が何を発端にしているかは分からないが、労働基準監督署による立入調査は関係者からの相談をきっかけに行われることが多いため、以前から職場内で問題化していたのではないかと思う。ここまで至る前に、問題となっている状況を把握し、改善策を講じられるような仕組みづくりが必要である。
  - 早急に経営改善し、新しい時代に合わせた働き方改革を実施するよう期待する。
  - 法人化に伴って教員が国家公務員ではなくなり、給与に関する特例法の対象外になったことで問題化しているが、公立学校の教員についても、給特法によって超過勤務を命じて良い業務は4項目に制限されている。手当を包括的に支給することで、その4項目内の業務を命じて良いというのが法の趣旨であり、4%の手当を支払ったら無制限で超過勤務をさせていいものではなく、管理者には適切に勤務時間を管理することが強く求められている。超過勤務の大きな要因となっている部活動については、公立学校でも問題意識を持っており、様々な取組みも試みられているのでぜひ参考にしていきたい。
- 今回の事案は、附属学校園管理者層の勤務時間管理が不十分だったことに加え、大学経営層の対応の遅れも問題が大きくなった一因であると認識している。附属学校だけではなく、大学全体の問題として改善に取り組んでいく。

### 6. その他

#### (1) 経営協議会会議日程一覧

総務課長から、「資料：報－6」に基づき、令和4年度の経営協議会の開催日程について報告があった。

#### (2) 次回開催について

3月18日(金) 14:15～

### Ⅲ 意見交換

#### 1. 三重大学の情報発信力の強化について

はじめに、渡辺委員からテーマの提案理由について説明があり、続いて、今西理事から「資料：意－1－1，1－2」に基づき、三重大学の中長期的な広報方針と広報活動の取組実績についての説明があった後、種々意見交換を行った。

#### <主な意見>

- YouTubeに掲載されている三重大学のPR動画を拝見したが、内容は三重大学のことがわかりであった。三重大学の動画なので大学の魅力をPRするのは当然のことではあるが、特に県外の高校生は、三重大学に進学した際の居住地となる三重県のことについても関心があると思う。ここで三重県の魅力を知り、三重大学卒業後も三重県に残りたいと思わせるような三重県のすばらしさを取り入れた動画の作り方にしてはどうか。
- 学生を集めたいのか、寄附金を集めたいのか、産学連携を増やしたいのか、誰をターゲットにした広報なのかが分かりづらい。目的とターゲットを明確にし、それに応じた広報活動を展開していくことが重要である。例えば入試広報にしても、2年生以下の高校生、現役受験生、浪人生、進路指導教員、保護者など様々なターゲットがあり、それぞれでアピールする内容も異なってくると思う。
- 企業が三重大学卒業生を採用したいと思うような、卒業生の活躍といった広報も三重大学のアピールになるのではないか。
- 総合大学である三重大学は、様々な分野の教員が活動しているため、話題には事欠かないと思う。現在、記者懇談会は数ヶ月毎の開催とのことであるが、毎月開催しても良いのではないか。記者の集まりが悪いようであれば、大学から県庁の記者クラブなどへ赴くなど、積極的に情報発信していくことが重要である。
- 記者懇談会を行うにあたっては、記者とコミュニケーションを取りながら、大学として売り込みたい話題を一つずつ投げかけていくことが重要である。
- 高校のホームページに大学のホームページのリンクを貼ってもらうよう売り込むのも一つの手ではないか。その一方で、大学のホームページに三重大学卒業生が勤めている企業等のホームページのリンクを貼らせてもらうと、三重大学卒業生の活躍ぶりや卒業生が活躍する企業の情報が高校生の目に入ることにもなり、ホームページリンクを通じて、高校から大学、大学から企業へとつながると面白いと思う。

以上