

独立行政法人大学評価・学位授与機構評議員会（第15回）議事要旨

1. 日 時 平成20年11月26日（水） 15:30～17:30
2. 場 所 学術総合センター 1112 会議室
3. 出席者 有信、尾池、金田、小出、柴崎、末松、関根、マルクス、平野の各評議員
（安西、宇野、高祖、河野、郷、後藤、小宮山、佐々木（正）、佐々木（雄）、
白井、茂木の各評議員は委任状提出）
木村機構長、川口理事、工藤理事、山野井監事、瀧田学位審査研究部長、
河野評価研究部長、後藤管理部長、小杉評価事業部長、ほか機構関係者
4. 機構役職員の異動について
工藤理事から平成20年7月1日以降に異動のあった機構役職員について紹介があつた。
5. 前回の議事要旨
確定版として配付された。
6. 議事
 - (1) 平成19年度に係る業務の実績に関する評価の結果について
文部科学省独立行政法人評価委員会による「評価結果」及び総務省政策評価・独立行政法人評価委員会の二次評価に対応するため行われた入札・契約の適正化に係る「追加評価」について報告があつた。
(○：評議員 ●：事務局 以下同じ)
 - 人件費の削減について、教職員の負担を増やさず、業務の非効率化を避けるよう指示があるが、どういう対応をすればよいのか。
 - 人件費については全独法が平成17年度の決算をもとに、平成18年度から5年間で5%削減することとなっている。事業が増加する中で人件費を削減するのはおかしいということについては文科省の独法評価委員会も理解してくれているが、政府の指示であり、機構としてはどうしようもないことなので、人件費を削減するのであれば、その対応にあたり業務の質の低下を招かないよう注意するようという表現に落ち着いた。
 - 他省の評価委員会においても、各独法から業務の種類によって削減分を変えてくれという要望が出されてきたが、総務省は国の財政難を理由にそれは無理だと答えてきた。しかし、最近では業務の内容によって削減分を変えるという動きも出てきており期待をしている。

- 削減の対象となる人件費には、非常勤職員や外注、派遣職員の経費は含まれていないので、今後人員の配置が必要な場合は派遣職員等に頼らざるを得ないのではないかと。
- 独法にもアウトソーシング等が要求されているが、職場の雰囲気がうまくいかないこともあり、ゆゆしき問題だと認識している。
- 企業でも同じようなことがあり、例えば非常に厳しいときに、何年度に比べて10%削減するようといった要求がくる。そのようなときに、新たな取り組みについて、お金もこれだけ余分にかかるのであるから、お金を増やさないのであれば取り組み自体を取りやめると居直って、予算が認められたことがあった。同じ仕事の延長線上では予算が決して増えないが、新しい仕組み、新しい試みということで提案し、その部分について新たな枠を確保するというところを行ってほしい。
- 我々も通常業務の延長線上で、評価を実施する大学の数が増えるということを経由して予算を要求しても認めてもらえない。そのため、国際的な展開をする等新しいプロジェクトを興していく以外にない。
- 今年度は国立大学法人評価という大きな業務があり、それについての予算は別途ついているが、総人件費改革について例外は認められず、削減するよう指示があった。単年度で削るのはもう無理があるので、中期計画期間中の3年間で3%削るというような方法でしのいでいる。
- 業務量や全体の予算額が増えても、人件費の総枠が抑えられているということか。そうすると業務量の増加に対しての人員の配置は非常勤職員等で対処するしかないということか。
- その通りである。
- 今年度は国立大学法人評価について、運営費交付金とは別に委託費という形で予算をいただいているが、あくまでも委員の旅費等がメインであり、人件費は認められていないため、人件費については規定どおり削減するよう指示されている。
- 専任職員は減らすよう言われているようだが、非常勤職員はどうなっているか。
- 今年単年度だけであるが非常勤をかなり増やした。派遣職員についても増やしているが、派遣法で特定の26業務以外は基本的に1年を超えて同じ業務に受け入れることができず、3ヶ月期間を空けることになる。また、正規雇用にすると総人件費改革の人件費に含まれることとなるので、非常に苦慮している。
- 全く同じ問題を大学も抱えており、承継職員については削減し、結果的に非常勤を増やさざるを得ない。評価について話をするのは申し訳ないが、いろいろと準備する書類が多く、対応できる人数も少ないので、大学の教員も職員も疲弊してしまっている。機構のような機関や教育の現場で職員が減るのは本当につらい。大学では早期退職の制度を取り入れ、新規採用職員を増やすことで何とかしているが、新しい機関では退職できる人もいないのでそれもできない。中期計画の2期目は何とかしないと、このまま今の状況が続くとだめになると思う。

- 私の法人では今年度7,000万円補助金が削減される。評価を受けるにあたり、法人全体の経営が不適格と判断されては大変なので、全体のバランスを考えながら人件費の削減を急速に行わないといけないと考えている。また、派遣職員については派遣費用が高いことや、嘱託及び派遣職員を入れることで職場の統一した価値観の維持が難しくなるという問題がある。
- 博物館のような実務部分を抱えていると、なおさら人件費の削減により困る部分がたくさん出てくる。
- 人件費の問題は特に教育機関、研究機関等で深刻なので、日本は大変窮屈な状況になっており、将来このままで良いのかという各機関の反応を、機構の業務を通じて関係各所に浸透、反映させる形をとっていただきたい。

(2) 次期中期計画等の今後のスケジュールについて

次期中期計画、平成21年度年度計画及び今中期目標に係る事業報告書・平成20年度業務実績報告書の今後のスケジュール予定について報告があった。

- 民間に移すことができるものは移すようにとのことだが、具体的にはどういうことか。
- 4年制大学の認証評価については、機構を含め3つの機関が文部科学大臣の認証を受けて行っている。高等専門学校の評価を行うのは機構のみだが、短期大学及び法科大学院は4年制大学と同様に複数の評価機関が存在している。特定の分野で、民間のみでも対応できるようになったところから機構は撤退するよという方針と受けとめている。
- 私大の評価を行っている他の機関では、来年、再来年で70校ほどの評価を行わなければならない。すでにパンク状態なので、そこへプラスすることになったらとても対応できないと思う。
- 民間で行えることは民間に行わせるよという小泉内閣以来の政府の流れがあり、機構は純粋な国の機関ではないが、評価事業から手を引くよ言われている。しかし、民間に移行するよということ以外の状況は考慮されていないので、今機構が手を引いたら大変なことになるのではないかと考えている。評価は絶えず進化をさせていく必要があるが、その中核の機関となることができるのは調査研究機能を持っている機構であり、評価についての調査研究を行わず、事業を実施するだけという状況になることには、私は非常に強く反対している。そのため、今すぐ機構が評価事業から手を引くことはできないと考えている。
- おっしゃるとおり、研究機能を持っているからこそ評価が進化していくよということに、日本の一番大事なポイントがあるよと思う。日本の大学の評価は始めたばかりで、方向性も見えておらず、まだ下手なのだと思うが、それを上手にしていくためには、国ではなく、機構がきちんと研究をして大学と議論をしながら成長していくのが基本だと思う。国立大学法人の評価結果を確定した後は、それを反省して評価の仕方を評価していくよというフォローが大きな仕事として残るのではないよと思うので、評価が確定した後2年

か3年、評価のフォローを行うということをぜひ次期中期計画に取り込んでほしい。また、民間に任せることは任せてもよいが、今の状態で他の民間の機関が国立大学の膨大な評価を行うとしたら、その費用は国立大学が手数料として支払い、民間機関を育成するということになると思うので、費用の見積もりをしっかりとしていない限り賛成できないと思う。どれくらいのお金を支払わなければならないか、見積もりをきちんとして上で議論をしたいと思うので、評価の費用についても機構で研究テーマの一つとして積算をしてみたい。

- これまで評価にどれくらいのコストがかかっているかは計算が行われていない。大学評価だけではなく、独立行政法人の評価も行われているが、どのくらいのコストがかかっているのか真剣に研究する必要があるとずっと思っている。いずれにしても膨大なコストがかかっていると思うので、民間が評価を実施することとなった場合に、大学に対する民間機関の経済的負担は大変なことになるのではないかと考えている。これは国が抱えて行かざるを得ないのではないかと強く思っている。
- 私が申し上げたのは大学が評価を受けるための手数料として支払うお金のことで、大学の内部の出費は大変なものがあるが、まだ、その積算がきちんできていない。真面目に計算すると大変な答えが出そうだが、政府は計算をしていないので、機構の一つの研究テーマだと思っている。
- 半年前までは民間を信じていたが、今の金融危機を見るととんでもない問題も起こりかねない。AAの評価であれば大丈夫だと思っていたところもかなりダメージを受けた。
- 一度民間で実施した場合は、民業圧迫を避けるため、新しい形で国が実施することはできなくなるという問題もある。その辺も勘案いただきたい。
- 機構の研究者によると、民間はお金がないところからは確実に手を引くので良心的な仕事はできない、評価は民間にすぐ渡すような種類の仕事ではないと言っている。

(3) 評価事業及び学位授与事業について

評価事業及び学位授与事業の状況について報告が行われた。

- 今後は分野別評価を行っていかざるを得ないだろうと思う。文部科学省から学術会議に分野別評価の問い合わせが投げかけられており、議論をしているが、その議論の結果からフィードバックされることを受けたら、その受け皿は機構しかない。これから先の分野別評価の基準を作っていくことを計画的にやってほしいが、機構として何か考えているか。
- 日本の大学を国際通用性のある大学にするということを考えると、分野別評価を行うしかない。現在の認証評価は機関評価であり、認証評価の結果が良い大学も、分野別評価を行うと何が起こるかわからない。英国でもオックスフォード・ブルックスという小さな大学がヒストリーの分野別評価でオックスフォードより結果が良かったため、オックスフォードがヒストリーに力を入れるようになったということがある。競争的環境と

いうからには分野別評価しかない。幸い文科省もそちらへかじを切り始めたので、我々もそちらの方向へ合わせて行くことをやっていかないと日本の大学は本当に一流にはならない。全部の分野が一流になるとは思っていないが、既にかなり優れた分野があるので、それをさらによくしていくには分野別評価が一番良い。それから、大学間の競争のためにも一番良いと思っている。ただ、私どもが英国へ行ったときにもらった大学側からのレポートによると、英国の大学は、評価の結果非常にエフェクティブに、プロダクティブになったが大学人は疲れていると記されていた。英国では非常に疲れているという結果が出てきたら、今度はシステムをライトタッチの方向へ変えることにより、大学の労力を減らすということをするが、日本では一度システムが動き出すとそれをずっと続けてしまうところがある。その辺も我々としては考えて提言していく必要がある。一通り済んだら今度は別の軽いタッチでやっていくことも考えるべきだと思う。

- 最近文部科学省から、2期目の運営費交付金について、部局毎の評価結果、水準を見て反映させるという話があり、ショックだが、これからはそうした評価の結果が少しずつ分野、部局に反映されてくるのかと、否応なく思っている。私の英国の友人が評価についてアクティビティと労度の相関を出したデータでは、評価を行わないよりは少し行うことでアクティビティも上がるが、一定以上労力がかかるとアクティビティが完全に落ちてしまうということが示されていた。評価の方法について、いい形で提案をしながら変えていくことができれば、大学も非常に良い方向に行くと思っている。指摘をされれば努力をするということは確かである。
- 変えられるということが重要だ。現在のように、中期計画を一度立てたら変えてはいけないというのは企業のセンスから言うと信じられない話で、企業の中期経営計画は3年しか立てないが、それでも毎年環境が変わるのでローリングしていく。変えないということにもそれなりの理由はあるのだろうが、それぞれのところで主張していく必要がある。
- 国立大学のデータでも非常にはっきりしているのは、大学病院の効率化係数2%というのが始まって以後、明らかに学术论文の数が減っている。そういったことも一つの指標として見るべきだと思う。
- 法人化のスキームが始まって評価が取り入れられるという構造になるときまでは、多くの教員は認識が不十分だったので大変な苦勞をされた。ところが、一旦スタートすると、その縛りが少し強く効き過ぎ、第2期の中期計画のときは文科省自身が簡略化の方向に動いているのに、現場は逆に動いてしまうということが現実起こっている。評価システムの場合も1回きつく言ったら、その次はもう少し労度を可能な限り緩める方向で、あまり同じパターンでやらない方がいいと思う。
- 中期計画も評価もステイフネスがないといけないということだと思うので、よろしくお願ひしたい。
- 業務実績の評価において、機構が授与する学位に関して社会全般に理解を得る取り組

みを進めるといふ指摘があつたが、機構としてはどのようなことを考へているか。

- 広報活動については、最初に評価を受けた平成16年度がBの評価だつた。評価事業については大学の関係者に情報を出すということもあるものの、広報はそれほど必要ないが、問題は学位授与事業である。我々としてはビデオを作つたりして、一生懸命広報活動をし、そのおかげで平成18年度からAをいただくようになった。
- 評価結果では「学位授与申請者に限らず社会全般に理解を得る取り組みが進められることが求められる」となつており、学位申請者には制度が理解されているのだと思うが、他に何をしなければならないのか。
- 我々が行っている学位授与事業は、大学以外で唯一学位を取得できる方法であり、その結果、機構で学位を取得した方がどういふ分野で活躍しているか、アンケート調査を行うなどして発信している。
- ウェブサイト上に実際に学位を取得した方のインタビュービデオを載せて見ていただくとか、放送大学のビデオCM等に参加させていただくとか、実際に学位を取得した方に対しては、リーフレットを作成して学位記を送付する際に一緒に送り、そのリーフレットを就職先や所属先に持つて行って機構で取得した学位について理解していただくといふ活動を行っている。
- もう学位取得者が43,000人近くになつたことでもあり、一遍同窓会を開いてはどうか。世間の人に一般に見せるにはそういったことをするとよいと思う。
- 確かにいいアイデアだと思う。
- 放送大学でも地域ごとに組織を作つて同窓会を開いているようである。
- 同窓会は私もすごく賛成だが、私の勤務する企業でも、イギリスでフェロウシッププログラムというものを実施しており、毎年同窓会をやっている。それぞれイギリスで働いている異なる分野の人たちが一同に会し、1年間か2年間同じ研究所で過ごしたといふ縁だけで集まつてネットワークができる。機構の学位取得者は工学系が一番多く、高専卒業の人たちのネットワークはあるのかもしれないが、それ以外のところとネットワークができれば、社会的にすごい力になりうるのではないか。
- これだけ分野、幅の広い同窓会は他の大学でも無いと思う。
- 現在試験も4カ所でやっているのだから、そういう意味では基地ができたということでもあると思う。
- 機構で授与される学位は企業等社会的にはどういふ受け止め方をされているのか。
- アンケート調査を過去に何回かやっているが、それによると、学位を取つた方はかなり高いパーセンテージで、大学で取つた学士と同等に見てくれているといふ返事をされていた。しかしながら、ある程度のパーセンテージはそこまで行かないといふ返事をされていた。ざつと見るとあまり差別はされていないといふ気はする。
- そういう意味でも広報が重要だと思う。ありていに言うと、今の大企業の仕組みでは高専を卒業しているか、短大を卒業しているかによつて採用後の処遇がある程度決まっ

てしまう。短大卒業者が採用後に学位を取っても、建前は実力主義であるため処遇は変わらない。これからはそういった方法はだんだん通用しなくなると思うので、企業に対する広報とか宣伝が重要になるのではないかと思う。

- たしかに同窓会というのは、これだけの数の卒業生が出たことを再認識していただくのに非常に良いし、おそらくマスコミの方々も捉えやすいと思うので、努力をしていただきたいと思う。今日御議論いただいたように、機構は非常に柔軟に対応していかなくてはいけないことを、よくしかるべき所にアピールしていただく必要があると思う。ちょうど中期目標も第2期目にも入るところであり、ぜひ機構の重要性をアピールしていただきたい。

- 7. 次回の評議員会は、機構の事業の進捗状況をみて開催することとし、日程については後日事務局より連絡することとされた。

以上