

国立大学における法人化後の主な課題・問題点

【組織・運営】

1 学長選考方法の見直し

独立の法人格として経営管理を自前でやる限り、学内構成員による選挙という、マンネリではやっていけないし、大きな学部自動的に票が固まる弊害もある。

東北大学

経営協議会・教育研究評議会が推薦する各5人以内の候補者、教授・助教授30人以上が推薦する候補者などを考慮し、学長選考会議が選出

九州大学

経営協議会・教育研究評議会が推薦する各5人の候補者を対象に学内意向投票を実施し、上位3人の中から学長選考会議が選出

2 法人の運営体制への不安

学内での合意形成に手間取っていれば改革は進まない。教職員の意識改革の遅れが改革を進める上でのハードルになることを懸念。

3 事務部門の見直し

国立大学は、膨大な数の事務職員を抱えており、その役割の見直しや配置の適正化を図ることが経営効率化に資する優先的な課題。

【財務会計】

1 財政的基盤の不安定性

運営費交付金の毎年度の削減に加え、法人化による新たな経費負担（施設の固定資産税、監査法人への支払い、損害保険等）もあり、財源確保が各大学の悩み。

職員削減の計画、学長裁量の人件費や定員枠の設定 等

（信州大学では学長ら幹部9人が給与の一部を自主的に返上し運営費に充当）

財政的な基盤が安定性を欠き、将来を見据えた大学運営はできない。

研究費は縮減傾向にあり、外部機関からいかに研究費を調達するかが経営課題となるほか、研究費配分について競争の要素が増し、教員間で戸惑いがある。

2 授業料の値上げ

文部科学省は、値上げ予定の授業料標準額をもとに運営費交付金を決定するため、授業料を値上げしなければ、その分の運営費交付金が減らされてしまう。

全89校のうち佐賀大学を除く88校が苦渋の選択として値上げ（うち81校が標準額）
[標準額] 520,800円 535,800円（+15,000円）

【人事・給与】

1 職員の採用・育成

大学の自主・自立性を強める法人化にとっての課題は、経営能力や企画力を備えた独自スタッフの育成。

東京大学では、国立大学協会の統一試験に加え、単独で職員募集

【求める人材】

- ・大学運営に当たって、優れたビジネスマインドを持ち、学生や教員をサポートできる人物
- ・公的な仕事に熱意のある人材

職員は、公務員時代の意識を改め、当事者意識を持って大学を変える姿勢が必要。

2 労働時間の管理

裁量労働時間制は、賃金抑制のための制度として提案されたものとして労働者側の抵抗がある。制度を適用する教員の範囲等について検討が必要（主として研究に従事しない大学教員、裁量や自由の範囲が狭い助手）。

職員の労働時間を適正に把握していないとして労働基準監督署から指導などを受けた法人が10を超える。（広島大学は残業代の不払いの指摘）

3 人事に係る官庁の関与

官庁からきた事務局長が大学の管理職になるのが非常に多いのも、ケースによっては問題あり。本省の都合で国立大学の職員人事が動くことも問題。

【目標・評価】

1 国立大学の評価

到達目標を数値化し、その達成度等で翌年度の運営費交付金が決まる仕組みであるが、教育や研究の数値化は難しく、また、1～2年では評価は見えてこない。