

経営協議会の学外委員からの意見を法人運営の改善に活用した主な取組事例 (平成26年度)

平成26年度の経営協議会において、学外委員からの意見を法人運営の改善に活用した主な取組事例は下記のとおりである。

記

- 学長のリーダーシップを持たせるためには、政策を実施するための予算が必要である。
(平成26年10月24日 第50回経営協議会)

(学長のガバナンス強化)

平成26年度における学長の強力なリーダーシップの確立による戦略的な大学マネジメントに関しては、平成26年4月に、大学機能強化を全学的・組織的に推進するための新たな事務機構として「戦略企画課」を新設するとともに、平成26年6月に、IR機能強化のための「戦略企画インテリジェンスユニット」を学長の下に設置するなど、学長の意向を踏まえた大学戦略を企画・立案する体制を強化しており、学長のダイレクトな指示の下、データ等エビデンスに基づく多角的な検証やグローバルスタンダードを踏まえた戦略の策定等、平成26年1月に設置した学長をトップとする「大学改革プラン推進会議」と有機的に連携した戦略企画体制・システムを構築することで、小規模大学の機動性・即応性を活かしたガバナンス機能の強化を図っている。特に同ユニットにおいては、国内外の教育研究の動向、芸術系大学の取組み、文部科学省の施策等に関する情報収集・分析・評価の他、先導的ブランディングシステムの構築に関する予備調査・分析を行っており、調査結果等を機能強化に向けた戦略策定に反映している。

さらに、学長の確固たるリーダーシップの下、“オール藝大”体制により全学一丸となって“藝大力”を発揮していくことの決意表明として、創立128周年の記念日に、「東京藝術大学 学長宣言2014 ～目指すは“世界の頂”～」及び「東京藝術大学 大学改革・機能強化推進戦略 ～ “世界の頂”へと飛躍するための新たな挑戦～」を策定・公表することにより、教職員・学生等構成員の士気を高め、ガバナンス機能の一層の強化に繋げている。

また、さらには、学長による部局長の直接選考・外部卓越人材の積極的登用や年俸制の拡充、海外一線級アーティスト招聘のための「卓越教員」制度創設等、多様な人事・給与システム導入等の大胆且つ斬新な改革を学長の主導の下でスピード感をもって断行した。

○ 藝大が、地方活性化に果たす役割は多いと考える。

(平成27年1月22日 第51回経営協議会)

(地方自治体等との協働による文化芸術普及活動の実施)

平成26年度においても、本学大学美術館や奏楽堂での展覧会・演奏会等を通して教育研究成果を発表するとともに、東京都台東区、足立区、荒川区、茨城県、神奈川県横浜市、栃木県真岡市、群馬県みなかみ町、山梨県北杜等と協働して文化芸術普及プロジェクトを行った。

このうち、特に、足立区からの受託研究「足立区における多層的文化芸術環境の創造に関する調査研究」においては、足立区立の小中学校及び子供園を対象とした「音楽教育支援事業」や「文化講座」など6事業（開講日数延べ63日）を展開し、受講者数延べ9,610名が参加した。

さらに、美術分野における「アートプロジェクト」（福島県いわき市や香川県高松市等）や音楽分野における「早期教育プロジェクト」（北海道札幌市や福岡県福岡市）を全国展開することを通じて地域の文化芸術振興に貢献した。

○ 年俸制は、法律を通してからもなかなか進まなかったが、約10年経って各大学で受け入れられるようになってきた。今後も是非進めてもらいたい。

(平成26年10月24日 第50回経営協議会)

(グローバル展開のための新たな人事・給与システムの構築)

本学におけるグローバル展開戦略の推進をはじめ、芸術分野の特殊性を踏まえた弾力的な人事・給与システムの構築を目的として、国内外の第一線級のアーティストやクリエイター等を戦略的に獲得するとともに、芸術分野固有の教育研究スタイルに応じた弾力的な雇用環境を創出するため、業績給制度を組み入れた年俸制職員給与体系に見直すとともに、海外からのアーティストユニット誘致に対応した「卓越教員」に係る就業規則やクロス・アポイントメント制度に関する規則を整備した。また、年俸制の更なる拡充を図るべく、平成26年度においては、承継職員のうちから13名を年俸制職員に切り替えた。