

理事長選考規程等に対する意見と対応の考え方

規程等	項目	意見	理由・考え方等	対応等	対応等の考え方
理事長選考規程	規程名称	国立大学等では「学長選考」の名称が使われているが、「理事長選考」の名称が使われている理由は何か。		右記のとおり	本学は、地方独立行政法人法上の原則である、いわゆる「理事長・学長一体型」を採用しており、法律上、理事長が学長になるものとされている（条文上の呼称は「学長となる理事長」）。このため、定款においては、理事長は学長となると規定した上で、選考対象及び選考機関は、それぞれ「理事長」「理事長選考会議」と表記されている。 骨子案では、この定款表記に従い「理事長」選考と表記したものであるが、制度上の位置付けから言えば、実質的には「学長」選考である。
		規程の名称は、「学長となる理事長」選考規程とした方がよい。	選考の主眼は「学長」の適任者を選ぶことであるが、「理事長選考規程」ではそのことが伝わらないため、地独法上の略称である「学長となる理事長」を規程名に用いた方がよい。	意見を反映	「理事長」選考規程は、実質的には「学長」選考規程であり、名称上も明示して周知することが関係者の理解の下で円滑に選考を進める上で望ましいと考えられるため、「学長となる理事長」選考規程とする。（任期規程、解任規程の名称についても同様とする。）
	全般	選考規程全体として、選考会議で完結してしまっている印象。	大学は特殊な組織であり、どこかで構成員の意向が反映される手続が必要。そうでなければ、選考された理事長がどこに責任を持てばいいのか曖昧になってしまう。ただし、手続を踏む目的は、選考された理事長の（権力の）正当性を背景とした大学組織全体の安定性であり、何らかの形で教職員の意向が選考過程で反映され、正当性、透明性が認められれば、方法は意向投票に限るものではない。	右記のとおり	選考は選考会議において行うが、候補者の推薦に当たっては、教職員、教育研究審議会委員、経営審議会委員による各連署推薦を求めた上で、できるだけ当該推薦を尊重して選考することとしている。
	候補者の資格	候補者の資格のうち「選考会議が別に定める基準を満たすもの」はいつ頃明確になるのか。また、その基準は固定的なものなのか、選考ごとに毎回変わるものなのか。（選考基準のイメージぐらい出すべきではないか。）			右記のとおり
候補者の推薦	教職員推薦の「3学部等以上の所属教員を含む30人以上の連署」は、ハードルが高すぎるのではないか。	教員は一般的に自分の専門領域での繋がり強いが、他学部等との繋がり弱いことを考えるとハードルが高すぎる。特に、他の研究科、附置研究所との関連が薄い看護学部、環境人間学部の教員にとっては不利になるのではないか。		対応困難	教職員推薦の必要連署数を「3学部等以上の所属教員を含む30人以上」とする要件は、全学を代表する「学長となる理事長」の候補者は、一の学部等にとどまらず、より幅広い立場の教員から推薦のある者であることが望ましいとの観点から設けるものである。「学長となる理事長」候補者として支持される者であることを前提とすれば、決して高いハードルではないものとする。
	教職員推薦の要件は、「学部等の所属教員を含む10人以上の連署」とすべき。	「3学部等以上の所属教員を含む30人以上の連署」では、学部等間のつながりや教員の裏での動きが活発となり、いろいろな問題を生じかねないため、1学部等内だけでも候補者を推薦できるようにするのが妥当である。			

規程等	項目	意見	理由・考え方等	対応等	対応等の考え方
		教職員推薦の「3学部等以上の所属教員を含む30人以上の連署」の要件中の「学部等(注3)」には、総合教育機構等は含まれないのか。		右記のとおり見直し	当該要件は、全学を代表する「学長となる理事長」の候補者は、一の学部等にとどまらず、より幅広い立場の教員から推薦のある者であることが望ましいとの観点から設けるものである。このため骨子案では、特に「学長となる理事長」候補者を主体的に推薦することが想定される(当該組織の長(学部長等)を含む教員の所属組織である)学部・研究科・附置研究所を対象組織として考えていたが、組織間の支持の広がり程度は連署を見て選考会議で確認できること、教員の公平性を担保する観点から、対象組織は限定せず、全学機構・学術総合情報センターを加えた全ての教員所属組織とする。
		第2段階の経営審議会委員による候補者の推薦は、第1段階の教職員、教育研究審議会委員と同じ段階にすべき。(全体は3段階から2段階へ)	<ul style="list-style-type: none"> ○ 第1段階が学内だけなので、学内中心に選考を進める印象を受ける。学外の意見を積極的に聴くのであれば、最初から聴くようにした方がよい。 ○ 教育研究審議会と経営審議会は同列に扱うべき。 ○ 3段階に分けるのは大層な感じがする。 	意見を反映	骨子案で、経営審議会委員による推薦を第2段階としたのは、学外から非常勤等で関わっていただいている委員に、学内役員・教職員と同様に最初から候補者の推薦をいただくのは負担が大きいのではないかと配慮したものである。しかしながら、学外有識者の意見を積極的に聴取する観点からは、規程上で枠付けすることなく、経営審議会委員の知見や意向によって柔軟に対応できる仕組みとする方が目的により合致すると考えられるため、経営審議会委員による推薦は、教職員推薦、教育研究審議会委員推薦と同列の第1段階とする(選考会議委員推薦は第2段階)。 なお、第1段階中の教職員、教育研究審議会委員、経営審議会委員の各区分による推薦については、同じ候補者が複数の区分や同一区分内の複数グループから推薦されても差し支えないものである。
		経営審議会委員の推薦では、第1段階の推薦候補者以外の候補者を推薦するとの要件はなくすべき。	経営審議会委員による推薦段階では、第1段階での推薦候補者を知りようがないのではないのか。	上記により対応	上記のとおり、経営審議会委員による推薦を第1段階とすることにより、教職員や教育研究審議会委員により推薦される候補者とかかわりなく候補者を推薦することが可能となる。
		候補者を推薦できる教育研究審議会委員の範囲を明確にしてもらいたい。	理事長が指名する職員も含む場合、理事長が指名する職員には人数の制限がないので、理事長が影響力を行使できることにならないか。	右記のとおり	教育研究審議会委員の推薦区分の対象となる者は、理事長が指名する職員も含めた審議会委員(選考会議委員を除く)である。ご指摘のとおり、教育研究審議会委員のうち理事長が指名する職員には人数制限はないが、審議会の性格から事実上限定されるものであること、仮に理事長が当該指名によって影響力を行使しようとしても、あくまで推薦(署名)に加わる者が増えるだけで、直接選考に加わるものではないこと、教育研究審議会からの選考会議委員の選出においても、少なくとも2人は学部長等とすることが規定されていること等から、職員の指名が選考結果に影響するおそれはないものとする。
		「経営審議会委員のうち外部理事及び外部有識者に限り、選考会議委員を除く(注4)」の意味は何か。		右記のとおり	経営審議会委員のうち(学内役員等については教職員又は教育研究審議会委員の区分で推薦を行い、)学外の視点を有する外部理事及び外部有識者のみ経営審議会委員の区分で推薦を行うこと、ただし、外部有識者のうち2人は選考会議委員に選出されているため当該委員は除くことを明記した。(最終的には、法規(条文)形式により当該限定に係る表記を行う。)

規程等	項目	意見	理由・考え方等	対応等	対応等の考え方
		<p>選考会議委員が1人でも推薦可能な規程となっており、選考会議及び選考会議委員の権限がかなり強くなっている。</p> <p>教育研究審議会委員及び経営審議会委員の推薦に選考会議委員も含める考え方もあると思うが、骨子案では選考会議委員の権限と責任を重視していると考えてよいのか。</p>	<p>非常に有力で独断的な選考会議委員が就任した場合、その委員の意向で決定されるリスクがあると考えられるため。</p>	<p>右記のとおり</p>	<p>選考会議委員による推薦を第2段階（見直し後）とするのは、教職員、教育研究審議会委員、経営審議会委員からの推薦をできるだけ尊重することを基本としつつ、選考機関としての権限と責任から、最終的な手段として自ら候補者を立てる（追加する）ことができるよう制度的な担保措置を講じるものである。</p> <p>なお、選考会議は、合議により適切に選考を行う見識を有するものとして各審議会で選出される者により構成されるため、ご指摘のようなリスクは選出過程で回避されるものと考えられる。</p>
		<p>選考機関である選考会議の委員が候補者を推薦できる制度はおかしい。推薦を行った選考会議委員は、選考から外れるのか。</p>	<p>他の推薦母体からの候補者については、選考会議が客観的に評価できるが、選考会議委員が推薦した候補者を選考会議で自ら評価するのは、いわば自作自演の密室評価となる。</p>	<p>右記のとおり</p>	<p>学長となる理事長の選考は、最終的には選考会議が実施するものであるが、学内教職員や経営審議会委員から支持がある者について、選考対象として評価しておくことが手続上望ましいことから、第1段階（見直し後）の推薦を求めるとしている。最終的には選考会議の権限と責任において選考するものであり、第1段階の候補者について更に幅広い観点からの選考を行うことが適当と判断される場合には、選考会議委員が推薦できる枠組みを明示したものである。この制度は、他大学における先行事例も参照し、選考機関としての最終的な手段としての権限を措置するものである。</p> <p>選考会議による候補者の追加は委員個人の資格で行い、その候補者を合議体である選考会議で評価するため、客観性は担保されているものと考えられる。また、選考会議は、選考結果について選考理由を含めて明示する必要があるため、当該説明責任を通じて選考会議外からの評価を受けることとなる。これらのことから、選考会議委員が自ら推薦した者を含めて選考に加わっても、密室評価との指摘には当たらないものと考えられる。</p>
		<p>選考会議が候補者を立てることを「適当」と認める場合の判断基準については、しっかりした説明が必要。</p>	<p>第2段階までで推薦があった候補者ではダメ（不十分）とする判断には、特に透明性が求められる。</p>	<p>趣旨を踏まえて検討</p>	<p>選考会議が候補者を追加することを適当と認める場合の判断基準については、今後、運用の詳細を整理する中で検討を行う。</p>
		<p>連署による推薦に関して慎重な配慮が必要である。</p>	<p>推薦の制度自体当然あってしかるべきであるし、推薦者を匿名としない点、それ自体は妥当と考える。しかし、一方で、連署を要求することが、パワーハラスメント等の問題を引き起こす状況も想像に難しく、組織として何らかの配慮をする必要がある。</p>	<p>趣旨を踏まえて対応</p>	<p>教職員の上下関係等により、個人の意思に反した推薦の署名が事実上強制されることのないよう、事前に十分注意喚起するとともに、そのような事案が生じた場合にはコンプライアンス規程に基づき通報するよう周知するなど、十分留意していく。</p>
	意向投票	<p>意向投票を実施すべき。</p>	<p>(別紙のとおり)</p>	<p>対応困難</p>	<p>(別紙のとおり)</p>
		<p>意向投票を行わない理由に得心がいかない。(理由への疑義等を括ったもの)</p>	<p>(別紙のとおり)</p>	<p>別紙のとおり</p>	<p>(別紙のとおり)</p>
		<p>案の考え方は常識的なもので理解はできるが、選考方式と選挙方式を比べた場合、選挙方式の方がまだ良い。</p>	<p>選挙方式では、票数だけで決まるため、「しこり」の点でもあっさりしていて難点が少ない。</p>	<p>意見として受止め</p>	<p>(意向投票を行わない理由は、別紙のとおり)</p> <p>選考会議制度の下では、意向投票は、仮に実施したとしても選考会議による選考の参考資料の位置付けであり、票数だけで決まる選挙とすることはできない。</p>

規程等	項目	意見	理由・考え方等	対応等	対応等の考え方
		学内の混乱を起こさないためには、意向投票のフィルターを通すことが一番望ましい。特に選考会議委員の推薦を認めるのであれば、必ず意向投票のフィルターを通して客観性を担保すべき。	意向投票のフィルターをかけることにより客観性が担保される。選考会議は、意向投票なしに選考の客観性を説明できるのか。主観に過ぎないのではないか。なお、意向投票では、いずれかの候補者が過半数を獲得するまで行う必要はなく、候補者の中から上位3人を選ぶことでよい。その上で選考会議が選考するのであれば、フィルターがかかっているため、学内の混乱を起こすおそれはない。	右記のとおり	(意向投票を行わない理由は、別紙のとおり) 選考会議による候補者の追加は委員個人の資格で行い、その候補者を合議体である選考会議で評価するため、客観性は担保されているものと考えられる。また、選考会議は、選考結果について選考理由を含めて明示する必要があるため、当該説明責任を通じて選考会議外からの評価を受けることとなる。 一方、構成員には、選考会議において客観的に選考された「学長となる理事長」を全学（大学や構成員全員）の責任者として受け止めて大学運営に協力をしていく意識改革が求められる。
		意向投票をしないなら、教員の意識改革をするためにも、学内民主主義を違う形でできるとする方がよい。	今までの学内慣行と違うことをやるのでデリケートな部分だが、選挙とは違う形で教員の納得が得られる手続はできるのではないか。	織り込み済み	意向投票は行わないが、教職員の連署により候補者の推薦ができる手続を設けることで、教員の意向を一定反映することができるようにしている。 意向投票が無記名であるのに対し、連署推薦では、記名行為であるためにより責任を持った支持として、選考会議に教員の意向を反映できるものである。ただし、従前の意向投票とは異なり、選考会議では連署数の多寡のみで判断を行うのではなく、支持の状況も参考にしつつ、あくまで、将来を見据えた大学改革を的確かつ果敢に実行できるリーダーなど、その時々状況に応じて大学に求められるリーダーを客観的に選考するものである。 当該手続の趣旨を念頭に、その適切な運用と選考された「学長となる理事長」に対する理解や協力をお願いしたい。
		仮に意向投票を行わない場合でも、候補者の所信その他の情報は選考過程で、選考理由は選考後に開示すべき。		一部織り込み済み	次期「学長となる理事長」予定者の選考理由については、選考結果と併せて公表することとしている。 選考過程における候補者の所信その他の情報の取扱いについては、今後具体的な手続を整理していく中で検討を行う。
		理事長選考についてはこれでよいが、分離型で学長選考となった場合には、改めて検討が必要。選考に正当性を与える仕掛けをどう組み込むか。（特に意向投票を採用するかどうか。実施する場合でも、いろんなバリエーションが考えられる。）		状況に応じて別途検討	法人移行後3年経過時点での組織・業務の全般にわたる検証の結果、理事長・学長一体型から分離型への移行に係る定款変更がなされた場合には、「学長選考会議」において、理事長選考規程をベースに改めて選考方法等を検討の上、学長選考規程を定めることとなる。 なお、分離型の副理事長兼学長も、副理事長として経営面にも責任を有する立場にあるため、求められる能力・資質は一体型の理事長兼学長と基本的には同様であり、選考基準は本質的に変わらないものとする。
		意向投票は実施すべきでない（案のとおり）。	学長となる理事長が主体的にリーダーシップを発揮するためには、意向投票は行わない方がよい。	案のとおり	当該意見理由も踏まえて、別紙に意向投票を実施しない理由を記載。
	別に定める事項	補則の「この規程に定めるもののほか、理事長の選考に関し必要な事項は、選考会議が別に定める」としているが、どのような内容が考えられるのか。想定できる範囲で示すべきではないか。		右記のとおり	別に定める事項としては、①選考開始の際の具体的な公示内容や公示方法、②選考日程、③具体的な選考基準、④選考結果の公表内容や公表方法などを想定している。（当該資料の公開を通じて、想定事項として提示）

規程等	項目	意見	理由・考え方等	対応等	対応等の考え方
	その他	選考会議委員が推薦された場合は、選考会議委員を辞退すべきことも規定しておくべき。		対応済み	選考会議委員が「学長となる理事長」の候補者となった場合は、選考会議委員を辞任することとなる（経営審議会規程第6条第2項、教育研究審議会規程第6条第2項、理事長選考会議規程第4条第5項）。その際、円滑に補充の人選ができる仕組みを今後検討する。
理事長任期規程	その他	任期途中で欠けた場合の後任について、残任期間を設けないことについては賛成であるが、後任の再選に時間を要するため、理事長職務代行者を定めることが望ましい。	過去の経験から、後任の再選までかなりの時間と手続きを要するため。	対応済み	定款において、副理事長は「理事長に事故があるときはその職務を代理し、理事長が欠員のときはその職務を行う」（第9条第3項）こと、理事は「理事長があらかじめ指定した順序により、理事長及び副理事長に事故があるときはその職務を代理し、理事長及び副理事長が欠員のときはその職務を行う」（同第5項）ことを規定している。（役員規程にも同様に規定）
理事長解任規程	解任申出の発議権	現状では、監事は非常勤であり、発議権の付与は時期尚早として理解できるが、常勤化した場合には検討が必要。（ただし、理事長の経営監視が必要な一体型の場合に限る。）	会社法では、取締役の違法行為に対する差止請求権が、経営監視の常設機関である監査役に付与されている。本学のガバナンス体制に当てはめれば、会社に準じて、監視役である監事に解任申出の発議権を付与することが考えられる。	状況に応じて別途検討	今回の解任規程の検討においても、監事に解任申出の発議権を付与するか否かについては議論があったところであり、ご意見も踏まえて将来的な検討課題とする。
共通	改正規定	規程の改正について何らかの規定を設けておくべきではないか。	今後の情勢の変化に対応できるように設けておくことが望ましいため。	対応済み	規程の改正については、個別の定めがなくとも、規程の制定改廃に係る一般規定に基づき必要に応じて改正を行うことができ、当該選考規程については、制定改廃主体である選考会議が選考会議規程に定める手続（会議の招集や議決要件）により、必要に応じて改正を行うこととなる。 ※ 規程の改正について特別の要件を設けることが適当な場合や、施行後の実施状況を踏まえて検証が必要な場合等には、本則又は附則において、必要な手続規定や将来的な検討規定を置く例がある。
その他	学内手続	「学内パブリックコメント」という言葉に違和感がある。いかなる意図でパブリックコメントと称するのか。		右記のとおり	パブリックコメントは、行政機関が規則や計画等を定める場合に、あらかじめ案を公表して国民（住民）の意見を聴く意見公募手続である。したがって、大学に適用される制度ではないが、今回、規程骨子案を学内教職員に示して広く意見を募集することとしたため、行政機関のパブリックコメントに類する手続として、「学内パブリックコメント」と称したものである。
		選考会議委員の選出母体である各審議会に対し、会議の場で案の内容と考え方を報告して、意見を聴くべき。		個別対応済み	理事長兼学長の後任者を選ぶ際、現理事長兼学長の影響力をできる限り排除し、客観性・中立性を担保する方法として選考会議が設置されている。教育研究審議会も経営審議会も理事長兼学長が主宰するものであり、そこで協議するのは趣旨に馴染まない。 なお、選考会議として各審議会委員の意見を参考にすることには意義があるため、各委員に個別に骨子案を提示して意見を求めている。

(別紙) 意向投票に関する意見の要点と意見に対する考え方

意見の区分	意見・理由の概要	意見の要点	意見に対する考え方
意向投票を実施すべき	<p>○学長兼理事長の選出の最終段階に全教員が主体的に関与することが重要。</p> <p>○教員の支持なくして、「法人の経営管理及び大学における教育研究活動を適切かつ効果的に運営する」ことは困難であり、選考会議において有効投票の過半数の信任が得られる候補を選出することは、会議の目的に合致している。</p> <p>○学内の混乱を起こさないためには、意向投票のフィルターを通すことが望ましい。</p> <p>○個々人の濃淡はあるにせよ、候補者の考えとの対比、更には他教員の考えとの対比を通じ、投票に至る過程が教員個々の大学観を深化させる機会を提供し、ひいては、大学における強い当事者意識の醸成を促す点、いわゆる民主的過程のダイナミックな役割を過小評価すべきではない。</p> <p>○現場からのフィードバックの力が衰えた状況から、大学運営に不可欠な現場からの情報収集の必要性は増すばかり。大学の特殊性も考えれば一層、意向投票又はそれに代わる何らかのメカニズムの確保が重要。対立意見は、自分たちからは見えない観点を提供する役割を担う点に改めて注意を払うべき。</p>	<p>○教員の支持（信任）を反映させるプロセスがなければ、大学運営に混乱を招く。</p> <p>○意向投票の民主的な過程によって、大学運営の当事者意識が醸成される。</p> <p>○現場からの情報収集は、大学運営に不可欠。</p>	<p>骨子案の提示に際し、意向投票を実施しないものとした理由・考え方のポイントは、次のとおりである。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・法人化後は「学長となる理事長」として法人の経営面にも適性のある者を選考する必要がある、より多面的な資質・能力の評価が求められる。 ・本学は、全県にキャンパスを展開するという特性を有しており、通常の場合、教員同士の接点が少ないため、教員が各候補者の多面的な資質・能力を十分に評価することは困難という特殊性がある。 ・意向投票では、教員の様々な意向が投票行動に反映し、必ずしも学長と理事長の両方の資質・能力を有する者が選ばれない可能性がある。 ・意向投票を実施すると、学内にしこりを残したり、大学の一体感に負の影響を与えることも懸念される。 <p>今回、学内パブリックコメントを行い、意向投票を実施すべきとの意見が出されたことを踏まえ、改めてこのことについて協議し、その上で意向投票は行わないとの総合的判断を行ったところである。その考え方は、上記に加え、次のとおりである。</p> <p>意向投票には、その結果を踏まえた選考を行う場合、理事長が、教員の支持を背景に、自信を持って大学運営にあたることができるというメリットがある。一方、意向投票に際しては、候補者として構成員の支持を集めるための言動をとるおそれが生じたり、理事長となったときに将来を見据えた大学改革を行う際、教員に負担をかける改革が困難になったりするおそれがある。</p> <p>大学には将来を見据えた大学改革を的確かつ果敢に実行できるリーダーを選ぶことが求められており、意向投票には、そうしたメリット・デメリットがあることを踏まえた上で、大学が現在置かれている状況により相応しい方法として、意向投票は行わない選択を行う。</p> <p>なお、意向投票は行わないが、教職員の連署により候補者の推薦ができる手続を設けることで、教員の支持を一定反映できるようにしている。</p> <p>意向投票が無記名であるのに対し、連署推薦では、記名行為であるためにより責任を持った支持として、選考会議に教員の意向を反映できるものである。ただし、従前の意向投票とは異なり、選考会議では連署数の多寡のみで判断を行うのではなく、支持の状況も参考にしつつ、あくまで、上記のとおり、将来を見据えた大学改革を的確かつ果敢に実行できるリーダーなど、その時々状況に応じて大学に求められるリーダーを客観的に選考するものである。</p> <p>この連署推薦を通じて、大学運営に対する当事者意識が醸成されるとともに、現場からの情報も収集できるものと考えているので、当該手続の趣旨を念頭に、その適切な運用と選考された「学長となる理事長」に対する理解や協力をお願いしたい。</p>

意見の区分	意見・理由の概要	意見の要点	意見に対する考え方
<p>意向投票を行わない理由に得心がいかない(理由への疑義等を括ったもの)</p>	<p>○意向投票を実施しない理由は、法人化後における法人の経営面にも適性のある者を選考する必要(学長は教職員の代表であったが、理事長は、それに加えて、県民、企業、行政からの支持)があるからであり、全県キャンパスは理由にならないのではないか。</p> <p>○部局間でお互いをよく知らないことは同じキャンパスであってもあることで、キャンパスが離れているからではない。</p> <p>○意向投票を実施している他大学でも複数キャンパスのところは多く、また、同じキャンパスであっても学部等が異なれば事情は同じ。場所が離れているからではない。</p> <p>○意向投票を行わない理由の一つに、全県キャンパスであるため、他のキャンパスの教員のことにはわからないとあるが、キャンパスが一緒でも同じである。また、推薦制の場合でも事情は同じである。</p> <p>○キャンパスが離れていることは、意向投票を行わない理由にならない。これまでも行ってきており、工夫の範囲。意向投票は教員が候補者の実績等を調査する期間を置いて行うのが当たり前で、そうすれば教員は責任を持って評価する。</p> <p>○キャンパスが分散していても、所信表明などにより、全学の教員が適切な判断を行うことは可能。</p> <p>○教員が経営面を適正に評価できないというのは偏見。</p> <p>○選考会議においても、「所信その他選考に必要な書類」に基づいて選考するのであるから、よく知らないのは同じ。</p> <p>○意向投票を行わなくても、学内の意向に反した選考が行われれば、しこりが残ることはあり得る。</p> <p>○意向投票の実施により学内の一体感を喪失しかねない点は、理事長選考とは無関係に、意思決定が必要ないかなる組織もそもそも乗り越えるべき課題。</p>	<p>○キャンパスが離れていることは理由にならない。(同じキャンパスでの学部等が異なれば事情は同じ)</p> <p>○教員は、必要な判断材料が示されれば適切に評価する。</p> <p>○「しこり」は、選考会議の選考においても残る可能性はあり、意向投票とは無関係に組織として克服すべき課題。</p>	<p>○意向投票を実施しないものとしたのは、選考会議が選考機関とされている制度上の前提に加え、提示したような様々なデメリットを総合的に勘案したものであり、全県にキャンパスが展開することをもって、意向投票を行わないことの決め手とするものではない。キャンパスが一緒でも同様の事情があることはご指摘のとおりかもしれないが、多くのキャンパスに教員が分散することにより、全教員による各候補者の十分な評価がより困難な環境にあることは、否定できないものとする。</p> <p>なお、意向投票では、知っている、いないにかかわらず、いずれかの候補者への投票を無記名で行うこととなるのに対し、推薦の場合には署名であるため、対象者をよく知らないことによる影響は同一視できないものとする。</p> <p>○(前頁の意向投票を行わない考え方を参照)</p> <p>○選考会議の選考においても「しこり」が残る可能性があることは否定しないが、ご指摘のとおり、それは正に組織として克服すべき課題であり、構成員には、選考会議において客観的に選考された理事長を全学(大学や構成員全員)の責任者として受け止めて大学運営に協力をしていく意識改革が求められる。</p>