

第 107 回 国立大学法人新潟大学経営協議会 議事概要

- 1 日 時 令和 2 年 11 月 19 日 (木) 13 時 20 分～15 時 05 分
- 2 場 所 Zoom 会議
- 3 出席者 構成員 15 名：
牛木学長，川端委員，小久保委員，坂本委員，澤村委員，末吉委員，
成田委員，伊藤委員，岩田委員，齋藤委員，神保委員，高橋委員，
三輪委員，森委員，(欠席：福田委員)
オブサーバー：
冨田特命理事，田代監事，逸見監事，(欠席：塚本理事)

4 議事概要について

第 106 回 (令和 2 年 9 月 14 日) の議事概要が確認された。

5 審議事項

(1) 職員就業規則等の一部改正について

職員就業規則等の一部改正について，資料 1 に基づき審議が行われ，原案のとおり承認された。

[主な意見及び質疑等 ○：学外委員の発言，■：本学側の発言]

※意見，質問なし

6 報告事項

(1) 令和 3 年度医学部医学科の入学定員及び令和 4 年度第 2 年次編入学の学生募集停止について

澤村理事から令和 3 年度医学部医学科の入学定員及び令和 4 年度第 2 年次編入学の学生募集停止について，資料 2 に基づき，報告があった。

〔主な意見及び質疑等 ○：学外委員の発言，■：本学側の発言〕

- ・全体での在籍人数についてはどのようになっているのか。
- ・1年次の入学定員を5人増やすことになるが、各年次では収容定員を満たした状況となっている。留年者も1割弱発生しているが、卒業時には、入学者数と同様の数が卒業生数となっている。現在の医学科の与えられた課題としては、医師として新潟県にいかに残ってもらうかが問題となっており、その対応を行っているところである。
- ・県内外を問わず新潟県に残っていただけるように、新潟県の協議会に加わって、実務者レベルのワーキングチームで検討しているところである。新潟県全体で若い医師を育てることを強力に発信していく必要があり、まずは、医歯学総合病院内の待遇やカリキュラム等の見直しを行い、SNS等を活用し、その点をアピールしている。
- ・研修医を集めて指導していこうと取り組んでいる姿勢は間違いないと思うが、少し違った取組を紹介したい。医療の現場が求める分野に適応していきたいとの学生が多くなっていると感じている。例えば、小児科であれば、小児科でも病院においては専門性を高く評価しており、小児皮膚科とか小児腎臓科などの教育システムを作って、総合的に何人かで小児科が成り立つような取組に挑戦してもよいかもしれない。
- ・特定機能病院の病院評価で、職員の研修について、キャリアパスや経験をどのように積ませていくかを明確に示して、全職種において行うように指摘を受けている。初期研修の2年間ではなく、その後、専門医を目指す、更に専門医からサブスペシャリティに分かれていくところまで、研修体制の組み直しを行っているところである。
- ・素晴らしいことだと思う。卒業直後の学生は、そのような取組について、非常に共感を持ってくれると思う。

(2) 令和元事業年度における剰余金の翌事業年度への繰越しに係る承認及びその 用途について

川端理事から令和元事業年度における剰余金の翌事業年度への繰越しに係る

承認及びその用途について、資料3に基づき、報告があった。

〔主な意見及び質疑等 ○：学外委員の発言，■：本学側の発言〕

※意見，質問なし

(3) 令和2年度予算執行状況等について

(4) 令和3年度概算要求について

(5) 令和3年度施設整備費補助金概算要求について

川端理事から令和2年度予算執行状況等について、令和3年度概算要求について、令和3年度施設整備費補助金概算要求について、資料4、5、6に基づき、報告があった。

〔主な意見及び質疑等 ○：学外委員の発言，■：本学側の発言〕

- ・大学セグメントで人件費が4億円以上減っており、物件費がそれに相当して増えている。長期的には、大学の教員数は減っていく傾向になると思うが、現場任せになると人件費ではなく物件費の方に充ててしまうことが危惧されるがいかがか。

- ・人件費が少なくなった原因だが、第3期中の人件費ポイント制では、毎年ポイントを下げている仕組みとなっている。最終年度で雇用できる教員数にできるだけ早く近づけようとした結果、残ったポイントを物件費に充ててしまったためと考えている。この件については、学系と対話を行っており、現在の状況を聞き取っている。第4期も制度自体を変更することはできないが、ある時点でポイントを安定した状態にして、きちんと必要な人を採用するようにできないか、検討しているところである。

- ・第3期の中で人件費削減の流れがあり、それを実現するため、部局に裁量を与えた結果が残っている。本来であれば、本部で主導しなければならないが、本部に与えられた限られた資源の中で改革を行わざるを得ない状況となっている。人件費だけにかかわらず、同様に施設のスペースマネジメントについてもうまく進んでおらず、第4期に向けて、人、予算、スペースマネジメントに関して、変えていかなければならないと考えている。

(6) 新潟大学将来ビジョン 2030 (仮称) について

澤村理事から新潟大学将来ビジョン 2030 (仮称) について、資料 7 に基づき、報告があった。

[主な意見及び質疑等 ○：学外委員の発言，■：本学側の発言]

- ・第 4 期に向けて 10 年後、20 年後のビジョンを語らなければならないと考えている。ステークホルダーとなる、学生、保護者、企業、高校、地方公共団体へも意見を聞いて、一緒にビジョンを作りあげていきたいと思っている。

- ・ガバナンスという言葉については、企業はかなり前から意識している。コーポレートガバナンスとは、企業にとっては企業価値をどのように上げるかに密着しており、将来の展望も含めて重要な意味を持っている。大学が何をどこに求めれば良いかを考えてみたが、学長が例にあげた運営費交付金の配分指標のように、かなり制限され、方向付けされている部分があると思う。やむを得ない部分だと思うが、10 年後、15 年後の先の日本を見た場合、人口問題が非常に大きく関わってくると思う。18 歳人口が絶対的に減ってくる中で、新潟大学を魅力あるものにして、学生を確保していくのかがポイントのひとつになると思う。そのためにもステークホルダーを意識されたのは良い考えだと思う。将来このような大学にするから、入学していただきたいという魅力のアピールができるチャンスととらえてもらいたい。10 年後には、若い世代に経営が変わるわけで、次の人たちが、責任を持って大学を運営することができる気迫と覚悟を持った中身を作り上げていくべきだと思う。

- ・将来ビジョンについては、若手のワーキングを作って、2 週間に 1 度くらい勉強会をしながら、素材集めを行ってきたところである。今後、若手に企画戦略会議などにオブザーバーとして出席してもらい、一緒に作りあげていきたい。

- ・全体を拝見すると学長のリーダーシップの基で取組を始めているとの意欲を感じる。少々欠けている部分として三つ申しあげたい。一つ目は、これから 10 年、その先の世の中、世界がどのようなトレンドにあるのかを考えたとき、キーワードとして、グローバル化、デジタル化、日本の場合は少子高齢化だと思う。この 3 つが大学の教育、研究、運営にどのような影響を及ぼすかを考えると、大学で学ぶ人達の属性を大きく変えるのではないかと思う。今は、若い日本人が学んでいるが、今後は外国人がもっと増えると思うし、人生 100 年になると仕事をしながら学び続ける社会人、一旦仕事から離れて集中的に学び直しをす

る社会人も当たり前になってくると思う。また、しっかり学びたいと思う高齢者も大勢出てくると思う。それを考えると、例えばリカレント教育としてビジネススクールや教職大学院のことが記載されているが、それだけではなく、学位を取ることとは別に資格をとるといった学び方をしたいという人もいると思う。そのような要望に新潟大学がどう答えるかという点が、全体を通じて見えない気がする。二つ目としては、策定のプロセスとして記載のあるステークホルダーに意見を聞きながら進めるというのはよいことだと思うが、もう一つ大きなステークホルダーは職員だと思う。大学の力というのは、教員の力だけではなく、職員がどのくらいの力を持つかが、大学の力に大きく寄与してくると思う。職員の能力アップのための仕組みとか、教員と職員の仕事の線引きも見直して、職員の職域を更に広げたり、高度化したりする事ができると、一部の職員の処遇の改善にも結びついて行くと思う。職員については、ここの掲げられている色々な目標とか戦略、すべてに貢献すると思うが、職員という記載が戦略にも、策定のプロセスの中にも見えず、まったくの黒衣となっている。職員と対話し、しっかりと議論するプロセスが見えないので、その点を少し考えていただきたい。三つ目は、数値目標であるが、4ページの共通指標、運営費交付金の算定に使われている13指標を使うとの説明があり、とりあえずこれを使用する事はよいが、先ほどのガバナンス・コードへの対応と同じように、新潟大学らしい指標を是非作っていただきたいと思う。次のビジョンで、大学として本当に強化したいところ、それがどれくらい実践できたかという事を計れるような、新潟大学らしい戦略と結びついた特有の指標を開発していただきたいと思う。

- ・このようなものを作るときは、ひとつひとつの単語や名称について、どのようなことを意味している語句なのかということ、十分に注意して作っていただくと、審査してもらう時、楽になると思う。例を申し上げますと、よく文理融合型大学ということを強調されるが、現在の考証する段階では、二つの学問が融合したという事は、それぞれの学問はそれぞれであって、それぞれの二つとは全く違った領域が創生されるものが融合型であると言われている。在籍していた大学でも文理学部があったが、結局最後は廃止している状況がある。ここで文理融合型という文言を使うことが悪いとは申し上げないが、新潟大学としての特徴的な文理融合型の考え方を示せるよう、強調できる記載をしていただきたいと思う。
- ・若手のワーキングの報告会を行った際も、文理融合なのか、学部横断なのか、色々な目線があって、今はそれが曖昧な言葉で表されているとの議論があった。流行に流されている

部分もあると思うので、5年後、10年後の遠い目線で、その言葉が使われているかも含めて、考えなければいけないと思う。

(7) 国立大学法人ガバナンス・コードにかかる対応について

澤村理事から国立大学法人ガバナンス・コードにかかる対応について、資料8に基づき、報告があった。

[主な意見及び質疑等 ○：学外委員の発言，■：本学側の発言]

- ・ガバナンス・コードに関する対応についてだが、コンプライ・オア・エクスプレインになると思うが、新潟大学としては、コンプライしなければならないが、事情があってコンプライできないケースもあると思う。その場合のエクスプレインするケースとしては二通りあると思う。一つ目は、新潟大学としても、本来であればコンプライしなければならないが、事情があってコンプライできないケース。その場合はできるだけ早くコンプライできるように、時期を明確にしてエクスプレインしていただきたい。二つ目は、ガバナンス・コードは、全国の国立大学を見ての原則を示していると思うので、新潟大学特有の事情でコンプライしない方がよいとのことであれば、しない理由をしっかりとエクスプレインしていただきたい。すべてをコンプライすることが必ずしもベストにはならないとの観点で、新潟大学の良さを殺さないよう、コンプライできない場合は、新潟大学の特徴を出していただくようなエクスプレインをしていただきたい。

- ・まさにそのとおりである。できないことは問題点をはっきりさせることが大切であり、できていないことでやらなければならないことは、早急に取り組むという姿勢を示す必要がある。また、新潟大学には当てはまらないとのことであれば、その理由をきちんと示すということが大切だと思っている。いただいたご助言の目線で進めて行きたいと思っているので、引き続きご助言をお願いしたい。