

第 109 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 3 年 3 月 18 日 (木) 13 時 15 分～15 時 34 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，齋藤委員，神保委員，高橋委員，三輪委員，
森委員，(欠席：岩田委員，福田委員)
オブサーバー：
塚本理事，富田特命理事，田代監事，逸見監事

4 議事概要について

第 108 回 (令和 3 年 1 月 21 日) の議事概要が確認された。

5 審議事項

(1) 新潟大学学則の一部改正について

新潟大学学則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

(2) 就業規則等の一部改正について

就業規則等の一部改正について，資料 2 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

(3) 令和3年度「年度計画」について

令和3年度「年度計画」について、資料3に基づき審議が行われ、軽微な修正があった場合は、学長に一任とすることとし、提出することが承認された。

[主な意見及び質疑等 ○：学外委員の発言，■：本学側の発言]

- ・完了している計画が少ないように思える。また、やむを得ない部分もあるかと思うが、継続している計画で、令和3年度と令和2年度までの計画を比べると内容から消えているものもある。13ページの年計N0[37-1]にある「未来健康科学オープンイノベーションセンター」や15ページの年計N0[41-1]「新潟・アジア各地域の中小企業とのネットワーク構築」はどのようになったのか。また、17ページ年計N0[46-1]の国立六大学連携コンソーシアムのミャンマーとの取組がASEAN地域に変わった理由について伺いたい。
- ・「未来健康科学オープンイノベーションセンター」は、「新潟大学ライフイノベーションハブ」として開設している。国立六大学連携コンソーシアムのミャンマーとの取組については、第3期中期目標期間が始まった頃は、様々な取組を共同で行っていたが、年度が経過するとともに、それぞれの大学で独自の活動となってしまう、令和3年度計画に記載されている内容が、現在、国立六大学連携コンソーシアムで行っている取組となる。
- ・「未来健康科学オープンイノベーションセンター」と「新潟・アジア各地域の中小企業とのネットワーク構築」についてだが、資料には計画を記載し、実施した結果は、事業報告書で報告を行っており、実施したと報告をしている。
- ・担当理事の説明にあったが、この年度計画は、令和4年度から記載内容が変わることだが、どのように変わるのか伺いたい。
- ・国立大学法人法の改正が予定されており、毎年度の計画と報告はなくなる方向で議論されている。6年間の中期目標・中期計画において、中間時と完了時に報告を求められることになると思われる。
- ・年度ごとに目標を出して、年度ごとにその結果を報告する形は、1年間という短い期間で行うには、無理があると思っている。中間評価と最終評価を行おうとの議論があり、年度

ごとの計画はなくそうとの方向性で、議論が行われている。

- ・ここに記載できるかどうかはわからないが、東京大学が大学発ベンチャー数日本一との報道があった。アフターコロナを見据えたとき、Z世代である大学生のアイデアが、社会を変えていく時代に入ったと思っている。教育プログラムの構築やインキュベーション施設の設置、卒業生を中心としたベンチャーキャピタル設立など、新潟大学も積極的に取り組んでいくべきだと思う。変化が早い時代において、若い世代のアイデアが必要となっており、なるべく早く取組を行うことによって、新潟を育てるという意味で、地域創生に役立つことになると思う。
- ・まさにそのとおりであり、今回は第3期中期目標・中期計画の最後の年度計画であり、第4期には積極的に記載していきたいと考えている。

(4) 第4期初年度（令和4年度）における暫定的な教員人事ポイント制度について

第4期初年度（令和4年度）における暫定的な教員人事ポイント制度について、資料4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〕

- ・運営費交付金の配分に関して不安定な要素が増える中で、どのようにしていくかとの切実な問題を抱えていることがわかった。このポイント制については、平成30年度から行われているわけだが、当初、若手教員の活性化のためにポイント制を利用し、若手や女性教員比率20%を目標として掲げ、雇用を推進するとのことだったと記憶している。実施にあたっては、大学内での議論も多くあったと思うし、問題点もあったと思う。この教員人事ポイント制について、大学としてどのように整理されてきたのか伺いたい。
- ・平成30年度にスタートした時点の学長裁量ポイントの部分については、学部から戦略的な取組や若手、女性育成についての提案をしてもらい、審査を行って、それを担う教員の採用のために配分を行っていたが、結果として状況が変わらないとの認識にいたった。そこで、昨年ポイントを本部・機構に集めて、若手と女性にかかる採用に関しては、一括で行うこととして、「若手教員スイングバイ・プログラム」を導入している。このプログラ

ムで若手と女性を採用でき、同時期に採用した教員については、研究サポートや大学人としての教育を全員に対して行うこととしており、一括で採用することで、学部ごとではない、担当理事を中心とした研究活性化の取組を行っている。また、採用過程では、学部の積極性の違いが見えてきたので、少し競争的な原理が働いてきていると感じている。

- ・20%の目標に対して、現状ではどのようになっているのか。
- ・女性教員については、20%の目標には少し足りていないが、19%強の数値となっている。先ほど説明した「若手教員スイングバイ・プログラム」の取組でさらに採用を増やせると思っている。現在、女性教員については、担当理事の方で、人数だけではなく、管理職などの上位職を育てるための仕組みづくりを考えてもらっている。
- ・今後も年度ごとの目標数値を掲げて計画していくとの理解でよいか。
- ・目標数値に関しては、30%ぐらいを目標にもう少し上げなければならないと考えている。また、メンター制度を行うための採用も考えており、若手でなくてもよいが、女性教員を採用し、その方をメンティーとして、管理職になっていただくための取組も考えている。
- ・このポイント制は、良い仕組みだと思っている。教育や研究の質に大きな影響を与えることとなるので、ポイントを経費に使わないとの方向は良いことだと思う。長期的な視点に立って、若手や女性の採用について、うまくやってほしい。
- ・このプログラムでの採用については、各学系の意識に温度差があり、戦略的に考えて候補者を推薦してきたところもあったと思う。今回、様々な分野の教員の採用につなげることができ、こちらとしても勉強になったと思っている。担当理事には、同時期に採用になった様々な分野の教員に対して、融合的な研究ができるような環境づくりを考えてもらっている。
- ・若手、女性に限らず、モチベーションの高い方を幅広く採用すると、色々な意味での底上げができるのではないかと思う。

- ・女性を幅広く活用していくことは良いことだと思う。女性が管理職になるということは、年代的に子育てとかを乗り越えていかなければならないことも考えられるが、そこで多くが挫折してしまうことが、日本全体の社会構造でもあると思う。このような現状の中で女性を活用していくには、どのようにやれば活かせるのかとの視点も大事になると思うが、大学としてどのような支援があるのか伺いたい。

- ・様々なライフイベントによって、研究と生活との両立が困難な研究者に対して、業務を補助する人を配置するワーク・ライフ・バランス支援員の雇用制度や女性管理職者を支援するため授業の出席管理など様々な業務を補助する人を配置する業務補助者の雇用制度を設けている。また、今年度は、令和2年度科学技術人材育成費補助事業「ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ（先端型）」という、国際的な研究業績を持つ女性を輩出するとの目的で、女性研究者が海外に行く場合に、その代替教員を雇用できる事業にも採択されている。今年度は、新型コロナウイルスの関係で海外に行くことができなかったが、該当する女性教員が3人ほどいる。

- ・大学の教員は、管理職になると研究の時間が減ると懸念する方も多いと思うので、若手の共同研究者をメンティーとして配置し、研究との両立をはかれるような制度も考えている。

- ・大学として研究をどのように位置づけるかについてだが、やはり国際的な戦いの場であるとの視点に立って成果を評価する必要があると思う。新潟大学としては、どのような考え方をされているのか伺いたい。

- ・将来ビジョンにもあり、第4期に向けてどこに向かうかとのことだが、新潟大学は単に地域貢献だけではなく、国際水準の研究ができる大学であることがひとつの柱になると思う。国際水準の研究と新潟を中心とした地域との連携が新潟大学の車の両輪となると思う。研究ができる場所、創出できる場所にメリハリの利いたサポートを行っていくことが、第4期に向けて大事になっていくと思う。五十嵐地区の研究については、地域との連携の中で新しい研究を創出することも大事だと思っているので、そのような連携が進むような仕組みを考えていきたい。

- ・どのような評価を行っているかについてだが、トップ10%論文など先端的な業績をあげて

いる研究者については表彰を行い、大型外部資金を獲得した研究者については、表彰とともに研究支援員を派遣し、研究に専念できるような環境づくりを行っている。また、テニユア・トラック制度という、5年間の任期付きで若手研究者が研究に専念してもらえる制度もあり、世界で活躍する研究者が利用できる環境を作っている。

- ・若手の優秀な研究者に対しては、助教には研究准教授、准教授には研究教授の称号を大学として付与しており、その称号を持って科学研究費助成事業にも応募できるよう支援している。
- ・新潟大学は、素晴らしい研究者に必要な支援を行っていることがわかった。ただ、トップ10%には該当しない研究者をどのように育成していくかは難しい問題だと思っており、新潟大学の現状を伺ってみた次第である。すべての研究者をどのようにするのかということではないが、素晴らしい研究者に磨きをかけていく必要があると思う。トップを走っている研究者の集団を作って、コーディネートし、海外と戦っていくとの手段も必要だと思う。

(5) 海洋生物調査実習船の不用決定について

海洋生物調査実習船の不用決定について、資料5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) 令和3年度国立大学法人新潟大学予算について

令和3年度国立大学法人新潟大学予算について、資料6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]

- ・コンプライアンスにかかる問題が起きやすい部分の質問になるが、研究費の外部資金については、総額を計上して大学で管理する形なのか、あるいは、間接経費だけ大学に納めて、

その後の管理は、教員に任せているのか伺いたい。

- ・資料の 9 ページになるが、外部資金については、収入と支出で区分し、大学で管理している。
- ・賞を受賞した際の寄附金や団体から頂いた助成金など、すべて大学で管理を行っている。
- ・医歯学総合病院に関してだが、コロナによる収入減、コロナへの対策による支出の増加が赤字として計上されているが、資料の 15 ページを見ると令和 2 年度に比べて、令和 3 年度の病院人件費が大きくマイナスになっている。人件費にしわ寄せがっていないか伺いたい。
- ・資料の 9 ページにある人件費の減についてだが、以前に行った経営分析で、看護師の人件費の支出に関して、ガバナンスが効いていない状況であることが判明し、経営を圧迫していた。その対応として、看護部と緊密に連携を取り、採用計画を見直した結果、機能を落とすことなく、雇用の適正化ができた結果である。節減できた部分については、医歯学総合病院の医療職の中で、薬剤師、臨床工学士、臨床検査技師が足りない状況であり、学長、担当理事と相談しながら、人材獲得の経費として利用したいと考えている。
- ・何度か申し上げているが、セグメントの単位で「学部等」についてはすべてをまとめて、大きな金額が記載され、それに比べて「産学連携」は、小さい金額が記載されている。今後、変わっていくのかもしれないが、やはりセグメントの単位は、学部の単位ぐらいで予算管理し、増減が見えるようにしていただけると、内容がわかりやすくなると思う。また、学系や学部の責任者が、前年度と今年度を対比できるような管理の仕組みが欲しいと思う。
- ・「産学連携」の場合は、外部資金を獲得して、再投資し、さらに外部資金を増やしていくことが見えるように、セグメント化したわけだが、学部については、一括りにしてしまっている。切り分け方も色々あると思うが、教員の所属組織が、大学院、学部などに分かれてしまっていることもあり、分け方に関しても色々な選択肢が考えられ、経営的にどれがふさわしいか、試行錯誤しているところである。ただ、委員のご指摘のとおり、やっていかなければならないと考えている。

- ・実際には学系ごとに予算の配分を行っているところであり、学系ごとに示すことは可能だと思う。今回は、大学セグメントと病院セグメントという大きな括りでの記載となっているが、学系ごとにお示しすることも可能だと思われるので、検討していきたい。
- ・決算に関しては、学系単位での決算となっている。また、資料 13 ページに大まかなものとなるが、学系別の配分を示した資料がある。
- ・決算分析などで、学部単位での視点を盛り込むことができるか、検討したいと思う。
- ・資料の 5 ページにある「予算執行及び予算残の取扱い」についてだが、実際に予算が余ることがあるのか伺いたい。
- ・第 3 期中期目標期間を通して完成させる学長指定事業の中で、第 3 期中期目標期間の最終年度となる来年度の使用を見越して、残額がある予算に対する記述であり、来年度、計画的に執行することで、余るという要素はない予算となる。
- ・6 年間の中期目標期間をひとつの会計単位ととらえて、年度内に完成しなければ、翌年度の完成を目指して、学長指定事業としてある程度の繰り越しを認めている。

6 報告事項

(1) 令和 2 年度第 3 次補正予算及び令和 3 年度予算について

川端理事から、令和 2 年度第 3 次補正予算及び令和 3 年度予算について、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]

- ・9 ページの「⑥若手研究者比率」について、規模額が昨年度より増額されており、額の大きいところを注視する必要があると思うが、そもそも若手研究者の定義とは何か、またどの程度の比率があればよいのか伺いたい。
- ・17 ページにあるが、表の赤い枠が現在の学系別の若手研究者比率となっており、国の目標値としては、30%を目指す必要がある。ただ、そこまで数値を伸ばしている大学はまだな

いところである。

- ・偏差値は他大学の状況を受けての数値となり、数値の低い学系があつて、新潟大学全体の順位を下げている状況にある。予算配分に関しては、この偏差値をもとに配分を変える試みを考えているが、今年度については、良い数値の所には配分を増やし、悪いところには、数値をしっかりと示して、置かれている状況を考えていただこうと思っている。
- ・本学の人件費ポイント制度は、教授を1人採用するのであれば、助教を2人採用できるといったような、色々な形で教員を採用できるとの趣旨であつたが、3年程経って、結果がどうであつたかという、若手教員の数が飛躍的に増えたとの結果にはならなかつた。そのようなことから、スイング・バイの取組などで、若手を一括で、全学的な観点で採用していく必要があり、最終的には、若手教員比率の向上につなげていかなければならないと考えている。
- ・若手教員の定義については、40歳未満の教員となる。
- ・予算の編成の過程で、授業料の値上げについての検討はなかつたのか。
- ・授業料を値上げするということは、何をやるためとの目的を示す必要があると思うが、現状では、目的を示すものがないので、議論にはならなかつた。

(2) 小児医療宿泊施設の設置について

富田特命理事から小児医療宿泊施設の設置について、資料8に基づき、報告があつた。

[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) 新潟大学将来ビジョン 2030 について

牛木学長から新潟大学将来ビジョン 2030 について、資料 9 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

(4) 学長特別補佐の任命予定について

牛木学長から学長特別補佐の任命予定について、資料 10 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