

第 124 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 5 年 3 月 16 日（木） 13 時 00 分～16 時 22 分
- 2 場 所 Zoom 会議
- 3 出席者 構成員 14 名：
牛木学長，川端委員，坂本委員，澤村委員，末吉委員，西田委員，
伊藤委員，岩田委員，小田委員，片峰委員，三輪委員，森委員，
（欠席：佐久間委員，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 123 回（令和 5 年 1 月 24 日）の議事概要が確認された。

5 審議事項

(1) 学則等の一部改正等について

学則等の一部改正等について，資料 1 に基づき審議が行われ，原案のとおり承認された。ただし，一部内容については，修正した上で改めて改正手続きを行うこととされた。

〔主な意見及び質疑等 ○：学外委員の発言，■：本学側の発言〕

・なし

(2) 就業規則の一部改正について

就業規則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。ただし，一部内容については，修正した上で改めて改正手続きを行うこととされた。

〔主な意見及び質疑等 ○：学外委員の発言，■：本学側の発言〕

- ・定年延長により 60 歳年度末に適用されていた本給月額額の 7 割で雇用されることになるが，上司，部下の関係でも問題が生じる場合があると思う。また，優秀な人材については，役職を続けた場合でも，給与は下げなければならなくなると思うが，せっかくの制度なので，そういった優秀な人材に対しての何らかの工夫ができると良いと思う。

- ・現在はまだ再雇用制度であるが、本学の 75 周年記念事業に係る新たなポストを設けるなど、段階的に定年延長を見据えた再雇用も行っており、そういった工夫ができるように努力しているところである。
- ・60 歳以上の優秀な人材を引き続き雇用したいという思いもありながら、若い人材も雇用していかなければならないので、うまくバランスをとりながら進めていきたいと思う。
- ・役職定年を導入する場合でも、企業によっては 50 歳代で役職定年を迎えるところもあるようである。そうした場合に、次の就職先を探すようなケースや、そのまま定年まで在職するケースもあるようだが、そういったことで組織の活性化に繋がるのかという問題はあると思う。
- ・経営者としては、65 歳まで雇用し、生活を保証する必要があると思うが、役職定年の在り方については、職種によって様々なバリエーションを設ける必要があると思う。また、職員によっても考え方が違うので、様々な点で配慮していく必要があると思う。
- ・海外では年齢差別になってしまうので、年齢によって退職や役職定年ということはできず、あくまで個人の能力を評価して雇用等の判断を行っているようである。
- ・資料 4 ページ目の緊急時・夜間等における特殊勤務手当の見直しの内容については、一般病院などの市場と比べてどの程度の水準であるのか伺いたい。
- ・現状では一般病院とは全く釣り合いが取れていない。大学病院では、医療職の俸給表ではなく、教育職の俸給表による給与となっており、兼業等で他の病院から報酬を得ているなど、微妙なバランスで社会的に受け入れられているとしか言いようがない状況である。今回の改定では、夜間に緊急手術を行う場面などにおいて、手当が低すぎるため、事務とも協議しながら、できる限りの上昇幅で改定している。なお、コロナの影響もあり、大学病院への時間外の高難度手術が集中し始め、コロナ禍前と比べて 1 カ月あたりの手術件数は倍程度に増加しており、現場への負担も増えているので、そういう面でも対応していきたいと考えている。
- ・看護職員の夜間看護手当については、一般病院の方がバリエーション豊富であり、公立・公的病院において、これまで夜間の手当の改善があまりされていないという状況から、事務とも協議しながら、今回の見直しに至っている。これにより、近隣の国立大学病院とは均衡するものと考えている。しかしながら、看護職員等の人材が民間の医療機関等に移ってしまい、公立・公的病院では看護職員等の確保が困難な状況が続いている。現状では、俸給表自体を変えることは難しく、手当を少しでも改善しているという姿勢を見せながら、優秀な人材を確保していくしかないと思う。

- ・役職定年については、まだ不完全な部分はあると思うが、職種や環境によって異なるものなので、新潟大学の実態の中でそれを探っていくしかなく、学長の権限の中で進めていく必要があると思う。
- ・定年延長した場合にどうしても人件費が増加してしまうと思うが、それとは別に、大手民間企業でも5パーセント程度のベースアップを行う動きも出てきており、いずれ国立大学にも人事院勧告による影響が生じてくると思う。今現在は、大学の予算の中で何とかなっているかもしれないが、これからは大学の予算だけでは困難になると思うので、そういったことも予測しながら大学としてどうするのか考えていかなければならないと思う。

- ・次の人事院勧告が出された時には、1億円程度の負担が生じると思うが、全ての国立大学で同じ問題を抱えている。また、運営交付金が増額されない状況で、水道光熱費などの支出が増加しており、非常に危機的な状態だということは、国立大学協会でも問題意識を持っている。そうした中で、大学としても問題意識を持ち、先を見据えながらどう対応していくかということを検討していきたいと思う。

- ・定年について、65歳まで雇用するという考え方も必要であるが、一方で、これから人材の流動化ということが進んでいくと思う。働き方も兼業や副業などが当然になってくると思うので、今後の新潟大学の競争力ということを考えてときに、人材が非常に重要になってくると思う。そうした時に、採用されて自動的に定年まで在職していただける環境が、新潟大学の未来にとっていいことであるのかは、別の問題として考えていかなければならないと思う。ただ、定年を迎えても、この教員の講義を是非受けたいと言われるような教員もいるだろうし、若手人材でも能力の有無の査定をしっかりと行えば、その職種に向かない人材も当然に出てくるので、そこはシビアに能力を見極めて、若くても能力のある人材に関してはしっかりと活用していけるような制度も作っていかないといけないと思う。今後のことを考えた時に、これまでの社会から変わっていくことを見据えた上での新しい人事制度をしっかりと作っていただきたい。

- ・いろいろな観点から検討したいと思う。なお、教員の給与については、新年俸制も取り入れており、これまでの一律型の給与体系とは異なり、基本給、業績給、特別報奨を勘案する形で、教員のモチベーションを上げたり、優秀な人材を評価できる仕組みができていますので、こういったものとの組み合わせでメリハリをつけていく必要があると思う。

(3) 令和5年度国立大学法人新潟大学予算(案)について

令和5年度国立大学法人新潟大学予算(案)について、資料3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]

- ・一部経費については圧縮対象ということで、やむを得ない措置だと思うが、今後、この歪みが出てこないような措置をしっかりとっていただきたい。
- ・資料13 ページ目のガスの使用量について、夏期と冬期がピークになっている理由について伺いたい。

- ・空調については、電気ではなく、ガスを利用している建物もあり、ガス式の空調の使用量が含まれていることによるものだと思う。

- ・その通りである。本学の空調には電気式とガス式による空調が存在するため、夏期と冬期がピークになっている。

- ・令和4年度と令和5年度のガスの使用量は同程度であるが、予算として、令和5年度の方が令和4年度より下がっている理由を伺いたい。

- ・国の激変緩和措置によるものである。電気については、大学で使用している特別高圧が緩和措置の対象外となっているため、価格高騰の影響が出てきてしまうが、ガスについては、この激変緩和措置が適用されているので、その分が抑えられることになる。

- ・収入が減少している中で、光熱費等の価格が上がるなど、収入と支出の両方の要因により、厳しい予算になっていると思う。また、各組織の経費を圧縮するなどの努力をするとともに、目的積立金を取り崩すことによって帳尻を合わせることができていると思う。
- ・収支差が実質的に赤字の予算になるということは、例外的に起こったことであり、近年は生じていなかったことであるか伺いたい。

- ・近年はこういった収支のバランスの差が大きく出ることはなく、今回初めてこのような対応をとっている。

- ・今年度を乗り越えても、来年度以降どうなるのかわからないという心配があるので、共通指標の評価を上げることや、自主財源を獲得することも含めて、収入を自助努力でどこまで増やせるか

という点、支出をどれだけ抑制できるかという点を考えていく必要があると思う。正攻法で実行する以外に方法はないと思うので、この予算案で進めるとしても、その中で、収入をどれだけ上げられて、支出をどれだけ抑えられるかということを実行していく必要があると思う。

- ・資料 18 ページ目の共通指標による評価結果を踏まえた調整額算出内訳について、昨年度の実績に応じて、各部局に配分するということはメリハリがついていて良いと思う。研究統括機構や社会連携推進機構については、昨年の評価を見ても科研費獲得額等が少ないといった実績により予算が減額されていると思うが、一方で、より獲得額を増やすために予算を増やすという考え方もあると思う。その点も踏まえて、研究統括機構や社会連携推進機構の予算を減らすことについてどう考えているのか伺いたい。
- ・研究統括機構については、予算額の減が大きく見えるが、所要額をその分だけ減額したというわけではなく、施設の改修に伴って使用しなくなる施設があり、その分の水道光熱費等が不要になるといった特殊要因によるものである。
- ・確かに社会連携や産学連携については、予算を措置しないと成果が出しづらい部分もあるが、国立大学経営改革促進事業に採択され、単年度で1億円程度の補助金を獲得できている。今回の予算案については、補助金の額は含まれておらず、大学の運営費交付金等の予算を中心に計上されたものであるため、予算としては問題ないと思う。
- ・資料 3-1 の予算編成基本方針について、目的積立金を活用し、赤字を補填するとのことであるが、新潟大学における目的積立金の構造として、全学的な目的積立金はどの程度計上されているのか、また、それはこれまで積み上げてきたものであるか伺いたい。
- ・医歯学総合病院は新潟大学にとって最大のプロフィットセンターであり、剰余金を生み出す施設だと思うが、病院セグメントの目的積立金と大学セグメントの目的積立金の考え方はどうなっているか伺いたい。
- ・大学セグメントと病院のセグメントは分かれているので、目的積立金も別々である。
- ・本学の場合は、大学セグメントと病院セグメントをはっきりと分けており、セグメント間の移動をしないようにしているので、病院で赤字が出ても、大学が補填しない代わりに、黒字が出れば、病院の裁量で機器の導入等に使用できる仕組みにしている。なお、目的積立金について、第3期中期目標・中期計画期間から第4期中期目標・中期計画期間に移行する際には、目的積立金ではなく、学長指定事業として移行しているが、それ以外は毎年の学長指定事業と目的積立金という

形で同程度の額を移行している。

- ・今年度の大学セグメントの目的積立金は意図した目的ではなく、赤字補填に取り崩すという考え方で良いか伺いたい。
- ・各学系が年度内に終わることができなかった事業の予算等を、通常は学長指定事業として次年度に移行して、事業を継続して行ってもらおうようにしているが、今回は目的積立金として移行して、水道光熱費等を減額した分で実施できない事業等にも使用できるようにしている。

(4) 令和6年度施設整備費補助金要求事業について

令和6年度施設整備費補助金要求事業について、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]

- ・ZEBの建物については、太陽光パネル等の設置が必須となるのか伺いたい。
- ・これからの新潟大学の方針として、省エネと創エネを含めた新しい建物を検討しているが、その中で、改修を行う建物には可能な限り太陽光パネル等を設置していきたいと考えている。これを設置しなければならないわけではないが、太陽光パネルに限らず、創エネという考えを入れていくべきであると考えている。
- ・自然エネルギーを小規模の建物で活用するということは理にかなった方法だと思う。太陽光パネルだけではなく、ほかの自然エネルギーも含めて、創エネに重点を置くということも良いと思う。
- ・大学として創エネの内容はまだ検討している段階であるが、必ずしも太陽光パネルだけが創エネのスタイルではなく、あらゆる可能性があると思う。例えば、バイオによる発電や、風による発電も可能性もあるので、そういった創エネの実験施設等を設置していく必要もあると思う。
- ・太陽光発電等の整備については、事業性も含めて検討している。PPA等の太陽光発電の第三者所有モデル事業において、広い屋根面積を確保できる体育館のような事業性を持った施設の選定、構想を進めているところでもあり、できるところから始めていきたいと考えている。

- ・今後、太陽光パネルを新たに設置した場合に、売電価格が上昇することも見込まれるので、そういう意味では事業性も出てくるのではないかと思う。ただし、今後、大量の太陽光パネルの廃棄問題も生じると思うので、キャンパス全体のカーボンニュートラル実現という国の方針が出されているということであれば、次世代型の太陽光パネルを設置するということを要求してみることも良いと思う。また、キャンパスを一つのエリアとして、エリアマネジメントで需給バランスを整えていけるようなエネルギーのマネジメントシステムの導入を検討していくことも、カーボンニュートラルに必要な考え方でもある。新潟大学のような広いキャンパスを持つ大学は、防災拠点としても重要になってくるので、そういうマネジメントシステムがあると良いと思う。
- ・そのような内容で、対象の補助金事業等にいつでも出せるように整理しているところである。太陽光パネルについてもできるところから始めており、本学のカーボンニュートラル融合技術研究センターでは、太陽光パネルの開発も含め、太陽熱、太陽電池、水電解の研究を行っており、同センターで開発した設備を設置する可能性もあると思う。研究・開発はカーボンニュートラル融合技術研究センターで行い、制度的なところは本部にて考えていくことになると思う。
- ・イノベーションコモンズのような考え方からすると、キャンパス自体を日本一にするといった考え方もあると思うので、カーボンニュートラル融合技術研究センターで研究・開発を行っているのであれば、キャンパスを活用しながら注目してもらえるように進めていければ良いと思う。

6 報告事項

(1) 新潟大学の法人経営及びガバナンス体制に関する評価結果について

澤村理事から新潟大学の法人経営及びガバナンス体制に関する評価結果について、資料5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]

・なし

(2) 第3期中期目標期間の6年目終了時評価に係る評価結果（原案）について

澤村理事から第3期中期目標期間の6年目終了時評価に係る評価結果（原案）について、資料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]

・なし

(3) 令和5年度「成果を中心とする実績状況に基づく配分（共通指標）」について

西田理事から令和5年度「成果を中心とする実績状況に基づく配分（共通指標）」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]

- ・共通指標の配分指標及び評価結果について、昨年度と比べて評価事項が追加されていると思うが、その変更による影響が大きかったという理解でよろしいか。また、昨年度と比べての分析はどのようにされているのか伺いたい。

- ・指標については、今回から「伸び幅」という評価事項が新たに加わっている。また、本学の実績自体が昨年度と比べて低下した訳ではないものの、各項目に対しての評価も厳しくなっており、低い評価となっている。

- ・昨年度の指標のままであればここまで評価が悪くなかったと思うが、今回から「伸び幅」という指標が新たに追加されており、従前の「伸び率」の指標の評価が低いと、どうしても「伸び幅」の評価も低くなってしまうので、より厳しい評価になってしまったと思う。今回新しく追加された評価事項については、来年度も継続されると思うので、それに関しての対策はしっかりと行っていかなければならない。また、ガバナンス関係やクロスアポイントメント関係については、書類の書き方によってはもっと良い評価が出たのではないかと思われるので、精査していきたいと思う。

- ・評価にあたっては学校基本調査や財務諸表等から自動的に抽出される部分もあるが、調書の回答内容による評価部分については、もう少し回答内容を工夫していれば評価されていた内容もあったように思う。

- ・評価の客観性や合理性という問題あるかもしれないが、これだけ学系別に偏差値に差があるので、リーダーシップ評価にあたり、重要資料として積極的に使っていくべきだと思う。これだけで評価するわけではないが、重要な第三者による評価であるので、しっかりとそういったところに反映していただきたいと思う。

(4) 医歯学総合病院令和4年度決算見込について

富田特命理事から医歯学総合病院令和4年度決算見込について、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]

- ・資料12 ページ目の令和4年度の期末資金残高見込について、1か月の支払い分に満たない額だと思うが、コミットメントラインや当座借越などを行っているのか伺いたい。

- ・バランスシート上でも、未処分利益を計上してはいけないことになっており、大学病院の会計では、一般企業等とは違う会計の仕組みになっている。期末資金残高見込が少なくなっているが、期首に運営交付金が措置されることとなるので、余程のことがない限りは、期首に支払いができなくなることはない。

- ・一般的には、品質が良く、顧客からのニーズがあり、売上げが良ければ、一定の範囲で価格を上げることも考えられると思う。医歯学総合病院も病院としてのレベルが高く、質も良いと思うが、どうしても人件費や設備費といった費用面での負担が大きくなっていき、厳しい状況になっていくと思う。そういう意味では、運営費交付金をもらっている立場では、大胆なことはできないと思うが、品質が良く、製造技術も高く、医師のレベルも高いとなった場合に、その市場をどう大きく広げていくかということに行きつくと思う。民間の場合には、製造設備を新たに増やしたり、他企業と提携して製造量を上げていくなどの方法があるが、将来的に、医歯学総合病院もどうやって市場を広げるかということを実際に考えても良い時期であると思う。様々な規制も少しずつ緩和されてきていると思うので、他の病院と情報交換しながら、各国立大学病院の力を結集した上で、そういった流れを新しく作り上げて良いと思う。

- ・設備投資に関しては、メリハリを効かせた、良い仕事のできる設備投資ということが重要であると考えている。また、一つの病院で高度医療を展開する時期は終わっており、設備を共同購入することでコストを抑えたり、様々な面で情報交換して高度医療を安全でより高度に推進することを目途として他病院と連携していくことが重要であると考えている。
- ・ライフインベーションハブのコワーキングスペースを通じて、R&Dで新規の医療技術や物といったものを開発していき、市場を大きくする努力をしていくとともに、大学としての強みを活かし、他部局等とも協議しながら、新しい医療技術等を開発し、価値を創造していきたいと考えている。

○・現在の目的積立金の制度や、診療報酬制度のもとで、大学病院が大幅な黒字を出すことは不可能だと認識しており、大学の中での独立採算により得られた剰余金を設備や人材に先行投資していき、質の高い医療、教育、研究を維持していくということは正しい方向性だと思う。また、人材不足の件については、例えば、薬剤師に関しては、薬学部の数も増え、今では薬剤師になる人数が医師よりも多くなっているものの、奨学金を借りているケースも多く、その奨学金をいかに返済するかというのが最大の興味となり、給与が高い民間の調剤薬局等に流出してしまう原因の一つでもあると思う。奨学金の返済を支援していくことも、一つの解決策になるのではないかと思う。

■・奨学金返済の支援についても検討していきたいと思う。

(5) 中長期設備投資計画 (Nuh-LIP) について

富田特命理事から中長期設備投資計画 (Nuh-LIP) 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]

・なし

(6) 運営費交付金における業務達成基準を適用する事業の指定について

報告事項の (6) については、口頭による説明は省略し、委員において資料 10 を確認した。

[主な意見及び質疑等 ○：学外委員の発言， ■：本学側の発言]

・なし

7 意見交換

(1) 大学経営力強化システムの構築について

川端理事から大学経営力強化システムの構築について、参考資料 1 に基づき、説明があり、委員において意見交換がされた。