

第 69 回 経営協議会 議事概要

- 1 日 時 平成 27 年 10 月 16 日 (金) 13 時 06 分～15 時 22 分
- 2 場 所 新潟大学五十嵐キャンパス 総合教育研究棟 大会議室
- 3 出席者 14 名 (高橋学長, 菅原委員, 大浦委員, 高橋均委員, 金子委員, 高比良委員, 鈴木委員, 青山委員, 石委員, 大崎委員, 神保委員, 高橋道映委員, 敦井委員, 三輪委員)
(ほか田代監事, 近野監事がオブザーバー出席)
※欠席: 森委員

4 議事概要について

第 68 回の経営協議会議事概要が確認された。

5 審議事項

(1) 平成 27 年度人事院勧告に対する対応について

平成 27 年度人事院勧告に対する対応について審議が行われ, 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]

- 第 2 期中期目標期間で残った予算の取り扱いはどのようになるのか。また, 新潟大学では, どのように考えているのか。
- 第 1 期は目的積立金を最終年度まで繰り越し, 建物を建てるなどしたが, 第 2 期以降は予算の繰り越しが厳しくなり, 用途を明確にして繰り越す業務達成基準が設けられた。第 2 期の最終年度は, 他大学含め, 全額執行する方向で動いており, 本学も全額執行する方向で考えている。
- 余剰金は, 人件費で配分することのだが, 全額執行してしまうと, 余剰金が出ないのではないか。
- 案の 2 であれば, 4 千万円位の余裕ができる見込みだが, 現時点では閣議決定されていないため, 年度末に予算が残った場合物件費で使うのは難しいので, 余剰金については人件費で配りたいと考えている。
- 現内閣の姿勢からすれば, 予定どおり人事院勧告は完全実施されるのではないか。
- 平成 29 年度に予定されている消費税アップへの対応や補正予算による追加配分, 景気の状態なども踏まえると, 人事院勧告は完全実施されると考えている。しかし, 人事院勧告が実施される時期は, 既に学内に予算が配り終わっているため, 予算を戻すことも難しく, 動きにくい状況になっている。
- 本学としては案の 2 をベースに労使交渉を行い, 実施を考えたい。過去の対応の中には, 人事院勧告どおりせず, 少し緩やかに減額したこともある。増額の勧

告の時はそのように実施したいが、現実には財政が厳しい。

- 労使交渉では、不満の声が出てくると思う。しかし、現在の財政状況を丁寧に説明し、理解してもらう努力をしたい。

(2) 教育学部学習社会ネットワーク課程等の学生募集停止について

教育学部学習社会ネットワーク課程等の学生募集停止について審議が行われ、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]

- 教育学部で、教員免許取得を必須としない課程（ゼロ免課程）が、教員養成を目的とする教育学部に相応しくないということで、学生募集を取り止めることはやむを得ないと思うが、学生募集を停止することによって、新潟大学の学習の機会が狭まることの無いようにしていただきたい。

特に国立大学の学生定員については、コントロールが必要以上に厳しいので、今ある学生定員規模の縮小に繋がるような募集停止というのは避けていただきたい。また、今後、学生定員とこれまで従事していた教職員定員をどのように活用するか検討する上では、現に活動している先生方の活動の場を優先に考えることで新しい組織が限定されないよう、また、その先生方の活動の場が無くならないような構想を、ある程度のタイムスパンをもって、どのようにすれば、将来の新潟大学の発展に繋がるかという見地から、検討いただきたい。

また、ゼロ免課程はこれまで、芸術やスポーツ、生活科学という県内の他大学では得られない教育をしてきた実績があるので、募集停止する以上は、例えば、環東アジア教育研究機構で語学の共通授業を開設するなど、過去にとらわれない構想で、将来を見据えた新しい要素を取り入れていただきたい。

- 新しい組織については、これからの時代に役立つ人材を育成する組織となるよう、今後、文部科学省とも相談しながら考えていきたい。また、教職員については、すぐに満足できるものができるかわからないが、新しい組織に配置できるかも含め構成を検討し、新しい人材の登用も視野に入れ考えたいと思う。
- 募集停止となる教育学部新課程の定員は何人か。
- 入学定員は150名で、全て埋まっている。
- 学内でも入試倍率は非常に高く希望者は多いが、偏差値は低い方。
- 新課程は十分役割を果たしており、教育学部の使命ではないということだけのことであれば、新潟大学の将来の発展を見据え、良い組織を設置して頂きたい。
- 19の大学で新しい学部を設置するという話があるが、看板の掛け替えをしたような印象が強い。教職員の配置は簡単ではないが、構想に添った形となるよう学長のリーダーシップに期待している。
- 地域創生学部という構想より、グローバル化対応という要素を取り入れた方が良い。

- 新しい組織は、その時々時代のニーズに合わせて創られるものだと思うが、その必要性や教育方針は、世間に対して説明出来るようにしていただきたい。
- 平成 29 年度募集停止後の新たな組織は考えているか。
- 現在文部科学省とも相談しているが、募集停止と併せて新組織も立ち上げることを考えている。
- 資料 2 には、大学院技術経営研究科の入学者数累計や修了者数累計があるが、教育学部新課程の卒業生は過去どの位いるのか。
- 新課程設置後 15 年経つので、2,250 人はいると思う。
- 卒業生を多く出すということは、それなりに魅力があるということではないか。
- 学習社会ネットワーク課程の卒業生は、公務員や民間企業、中学校の教員などになり、生活科学課程は、主に民間企業へ就職、健康スポーツ科学課程は、スポーツ関係のところへ就職している。芸術環境創造科学課程は、芸術に関する就職先とする者や一般の民間企業に就職する者もいる。この中で特に入試倍率が高いのは、健康スポーツ科学課程で、これは実技を重視しているため、倍率が高くなっている。
- この課程では、仕事の訓練や人づくりの場として、価値があったと思う。
- 芸術環境創造課程から毎年 60 人卒業しているが、書道家として活躍できるのは、わずかしかない。
- いずれにしても、過去にそれなりに貢献した歴史があるので、それを転換するのであれば、その目的を明確に説明して頂きたい。
- 新しい組織では、例えば、経営や医療の知識、工学的な知識を持っている複合的な人材を育成したいと考えている。全学部の部局長の意見を聴きながら進めていき、次回には、文部科学省との相談した結果を報告したいと考えている。

(3) クロスアポイントメント制度の導入について

クロスアポイントメント制度の導入について審議が行われ、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]

- 本制度は、これまでのような制約がなく、常勤の身分でそれぞれが雇用することができる趣旨の制度なので、大いに活用すると良い。給与について、相手方が高い給与を支給され、本学側が低い給与を支給している場合は、相手側と給与水準を調整するのか、それとも、相手が高給をもらっていた場合でも、本学側では、低い給与を支給する方向で調整するのか。
- 協定締結時にお互いが納得していれば問題ない。
- この制度は、大学間というよりも大学と研究所、大学と企業などの異業種間での関係を想定しているのか。
- 協定締結相手は、研究所だけでなく、国立大学間でも想定している。他大学では外国の研究機関などと締結されている。今後の戦略により、外国の研究機関と

国際共同研究を行う際に、この制度を活用することで、これまでよりも密な関係を築くことができ、共同研究が進むと考えられる。

- これまででは一部の特任教員が日本とアメリカで身分を分けて研究することはあったが、常勤としてできることになったことは意義がある。
- ITのベンチャー企業が成長したことで、ニーズが高まり広がってきたと思う。
- 大学教員が、民間企業で共同研究する経験を、大学の教育や研究にも還元できることを期待している。
- レベルアップとスピードアップという面では、突破口になると思う。
- 相手方にもクロスアポイント制度が導入されていないと締結できないのか。
- 相手方に本制度が無い場合でも、協定書に給与や研究の特許などの内容を盛り込むので問題ない。
- 人数はどの位を想定しているのか。
- まだ数は不明である。協定の内容を決める際には、教員の意向と相手方の機関の意向が相違することも想定されるが、教員の意向をくみ、かつお互いの機関が納得するようにしたい。
- 待遇の差などが原因で、人材の流出が心配されることはないか。
- その可能性もあるが、反対に大学で教育と研究を続けたい者は、双方から給与がでることになるので、人材の流出にはつながらないと思う。
- 本学の特任教員として魚沼基幹病院に勤務している者にも適用することを考えている。本学の医師と魚沼基幹病院採用の医師とでは、かなりの給与格差がでている。
- 魚沼基幹病院魚沼地域教育センターで働いている教員は、大学の特任教員でありながら、魚沼では常勤医師として働いており両方所属となっている。

(4) 早期退職募集制度の導入について

早期退職募集制度の導入について審議が行われ、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]

- 退職手当の割り増し部分については、全て国の予算で賄われるのか。
- そのようになる。
- 国立大学法人新潟大学職員早期退職募集に関する規程第 13 条に規定されている退職手当支給の制限について、この制度で当初割り増しの退職手当を支給され退職した者が、再び職員に復帰した場合のことを想定しているのか。
- 一度退職した者が再度採用された時の事を想定し、国家公務員の取扱いと同様に記載してある。
- 認定の要件に、業務上必要な人材の場合等には認定をしないことがあると記載されているが、このような事は想定されるので、有効な要件だと思う。
- 規程第 3 条 (2) に組織の改廃などについての記載があるため、一部の職員に

不安はあるようだが、当面は考えていないので、早期退職を希望した者に対する制度であるということを説明したい。

- 組織の改廃に関して、教育学部の学生募集停止に伴い、教員へ影響はないのか。
- 今回の募集停止により、教育学部の教員に対して本制度に関連する組織の改廃による影響はない。

6 報告事項

(1) 第3期中期目標・中期計画について

菅原理事から、第3期中期目標・中期計画の素案に関して、前回（6月17日）の経営協議会で承認された後、文部科学省からの指摘を踏まえ修正した箇所について、報告があった。

(2) 平成28年度概算要求について

金子理事から、平成28年度概算要求の状況について、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]

- 機能強化促進係数というのは、現在の大学改革促進係数が変わったものか。
- 参考資料の6ページにあるとおり、第2期中期目標期間における大学改革促進係数は見直され、第3期中期目標期間は、その目的を支援する事を目的とした機能強化促進係数（仮称）が設定される。
- 第3期中期目標期間中の内容はこれまで以上に転換期を迎えてくることを認識せざるを得ない。これが新潟大学の特色を活かした教育研究を進めてきた。それを社会にアピールし存在感を増していきたい。重点支援の取り組みの内、重点支援1を選択したが、この方向に合致する制度を活用し、COC+に採択されたところでもあるので、この戦略に基づき、今後も補助金の獲得や共同研究、寄附金受入れなどの増額により、経営基盤を安定させていきたい。

7 その他

(1) 今後の経営協議会の運営について

高比良理事から、今後の経営協議会の運営について、資料に基づき提案があり、意見交換の結果、平成28年度以降は、開催回を年5回から年6回とし、それぞれ意見交換の時間を設ける方向で検討することとした。

[主な意見及び質疑等 ○：学外委員の発言，□：本学側の発言]

- 本学では、学長選考会議が経営協議会と同時開催となっており、学外委員の先生方が、オーバーワークにならないよう、配慮をお願いしたい。
- 会議後に意見交換するのであれば、回数を1回増やし、議題をならして時間を確保できるようお願いしたい。また、今回の中期目標・中期計画のように審議の

際は、内容が固まる前の段階で議論できる時間をもらいたい。

- 大学によっては、本学の経営協議会より回数がたくさんある大学もあると聞いている。
- 他の大学の経営協議会はセレモニー化していると聞くが、それに比べ、新潟大学は国立大学の中でも活発に意見交換され、有効に使われていると思う。経営協議会の回数は年5回ぐらいでいいと思う。
- 社外取締役をやっていたことがあるが、最終的に決められたものについて、意見を聴かれてもわからないことがあった。先ほど意見のあった様に、内容が固まる前に議論ができれば良いと思う。そういった意味では、集中した回数を増やし、議題をならす方が良い。
- これまで学外委員の皆様から頂いた意見を基に軌道修正している議題もあり、これからも活発なご意見をお願いしたい。
- 経営協議会には数年出ているが、フリートーキングの場が少ないと感じている。今後、回数を増やし、集中的に意見交換できるといいと思う。
- 次年度以降、経営協議会の回数を増やす方向で検討したいと思う。1回増やしても、それほど議題は積まず、フリートーキングの時間をしっかり設けたい。また、学長選考会議と合同開催の際は、回数を増やした分、一回のボリュームを減らし、学長選考会議の時間を十分に取りたいと考えている。また、回数を増やすため、議題を増やさないよう気をつけたい。
- ディスカッションは極めて大切なので、10分でも、20分でも時間を作った方が良いのではないか。
- 一回の会議に多くの議題があり、ディスカッションする間もなく審議を進める事があるので、バランス良く定期的にディスカッションするのが良いと思う。
- 議題が多い場合もあるが、一回増やすことでできた時間を活用し、フリートーキングの場を増やすようにしたい。