

第 87 回 国立大学法人新潟大学経営協議会 議事概要

- 1 日 時 平成 30 年 3 月 15 日 (木) 13 時 58 分～15 時 58 分
- 2 場 所 新潟大学駅南キャンパス ときめいと 講義室 A
- 3 出席者 13 名 (高橋学長, 濱口委員, 大浦委員, 高橋均委員, 牛木委員, 川端委員, 高比良委員, 石委員, 神保委員, 高橋道映委員, 敦井委員, 三輪委員, 森委員)
(ほか田代監事, 逸見監事, 鈴木副学長 *がオブザーバー出席
*審議事項 (6) 審議時は退席)

4 議事概要について

第 86 回 (平成 30 年 1 月 17 日) の議事概要が確認された。

5 審議事項

(1) 平成 30 年度国立大学法人新潟大学予算について

平成 30 年度国立大学法人新潟大学予算について, 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]

- ・学長裁量経費の中に, 従来はなかった「機能強化経費」という要素が加わってきている。従来と比べ, 学長の裁量により執行できる予算は増額となっていると理解して良いか。
- ・機能強化経費は, 文部科学省に対して示した戦略を実施するための経費である。これとは別に, 学長裁量により柔軟に運用できる予算も必要であるため, それは別枠で用意している。
- ・学長のリーダーシップを発揮する裏付けとなる, 実行力を伴う財源が措置されたと理解して良いか。
- ・決して潤沢に措置されているわけではないため, 有効に活用する必要がある。
- ・国立大学法人においても, 今後は余剰資金の運用も必要になると考えるが, 資産運用に関する具体的なプランはあるのか。
- ・国立大学法人の金融資産や土地の運用に関しては様々な規制により制限があるが, これに関して近年, 若干の緩和がある。例えば, 有効活用されていない土地に関して, まちづくりのディベロ

ッパーの提案を受け、活用方法を検討する、といったこともできるようになってきている。ただし、そのような方法により活用するのであれば、大学自体の機能の強化につながるような使い方とする必要があると考える。

○・そのような活用を行うにあたっては、文部科学省等への申請が必要であるのか。

■・使い方によっては申請が必要となる場合もある。

○・外部資金の獲得に関して、民間企業からの獲得に進捗が見られる印象を受けている。

■・「共同研究講座」を開設し、民間企業等と大型の共同研究を実施している事例もある。これまで多くの「寄付講座」が開設されてきたが、寄付講座は大学に費用面での負担も発生する。今後は、寄附講座実施に伴い生じる費用の徴収や、共同研究講座への切り替えといった、大学の収入増につながる取組も進めて行きたいと考えている。こうした取組により生じる知的財産も、様々な形で活用できるものと考えている。

■・寄付講座はあくまで寄附であることから、本来は成果が求められていないものであると考える。これに対して共同研究講座は、相手方と一緒に研究しながらゴールを作っていくというものである。事業化や商品化までを含めた情報が相手方からフィードバックされ、そこからまた新たなものを生み出すということから、投資的な側面も含むものである。

○・そうした連携の中でより踏み込んで、相手方との会社設立というアイデアもあるか。他の国立大学法人では、すでに会社を設立している例もある。

■・今のところはない。ただし、目指すべきところであるとは考えている。

■・他大学では、ある製薬会社から長期的に多額の資金を得て共同研究を行っている例もある。この共同研究は、その製薬会社がすぐに実用化できるための応用研究を企業の意図を受けて行うのではなく、大学のイニシアチブにより基礎研究を行うものであるが、研究成果をすべてオープンにし、その製薬会社が新薬開発のために活用している。これも投資と言えるものかも知れないが、このような新たな契約形態も生まれてきている。

(2) 平成 30 年度「年度計画」について

平成 30 年度「年度計画」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。

※意見・質問なし。

(3) 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3に基づき審議が行われ、原案のとおり承認された。

※意見・質問なし。

(4) 平成31年度教育組織の改組計画について

平成31年度教育組織の改組計画について、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]

- ・現在の「教育学研究科」及びその改組後の「教育実践学研究科」の修了生には、修士号というアドバンテージが与えられるわけであるから、教員としてより重要なポストが提供される可能性があるものと考えて良いか。
- ・教育実践学研究科の定員は20名で、教育委員会から派遣される「現職教員院生」と「学部新卒院生」とで各10名程度を想定しているが、現職教員院生については、学校においてスクールリーダー的な役割を果たすことが期待されるものと想定している。
 - ・教職大学院として設置した教育学研究科では、今年度、第一期生が修了するが、学部新卒院生は全員が教員として就職しており、良いスタートを切ることができたと考えている。
- ・教育委員会に対しては、将来リーダーとなれる人材の派遣をお願いしている。学校の経営や教育の高度化に直結する人材として育成し、教育現場に戻ってもらうことを考えている。
- ・教育学研究科では現職教員院生を10名、学部新卒院生を5名としていたが、前述のとおり改組後は各10名程度とする。現在も現職教員院生と学部新卒院生を組み合わせ教育を行っているが、改組後はそうした教育もより効果的に行うことができるものと考えている。
 - ・本学における教員養成機能の充実に向けて、教育委員会等の学外の多様な主体と連携し、専門的な見地から検討を行う、通常の協議会よりも実行力の伴う会議体（新潟大学教員養成機能強化推進会議）を設置することにした。そこにおいて、教育学部で養成する教員の数と種別及び、教職大学院の運営について議論し、教職大学院の拡充を、特に教科教育の分野において、進めていきたい。

○・上越教育大学との連携や棲み分けについてはどのように考えているか。

■・同じ新潟県内の国立大学として、上越教育大学とのバランスも意識し、対話をしながら進めていきたいと考えている。

(5) 就業規則等の一部改正等について

就業規則等の一部改正等について、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]

○・全体的に、様々な外的要因等を考慮し、よくできた改正案であると考えているが、労使協議会ではどのような点が論点となったか、説明願いたい。

■・新たに特任教員等に定年年齢を設けることについては論点になると考えていた。労使協議会后、本改正案に対して期日を定め、労働者の過半数代表者からの意見を求めているところであるが、この点を含め、今回は大きな議論となった点はなかった。

○・今回の改正に限らず、現在、労使関係において問題となっている案件はどういったことか。それとも、労使関係は良好で、特にそうした事項はないのか。

■・労働組合から大きな課題であるとして提起されていることは、大学の教育職員はいわゆる雑用や会議が多く、本来業務である教育・研究に従事する時間が十分に確保できない、それにより研究成果も十分に挙げることができないということであり、附属学校の教諭も同様に雑用が多く、生徒と向き合う時間が少なくなってしまうこと、といった点である。病院や事務部門においても、業務の増加が時間外労働の増加に結びつく傾向にあるので、超過勤務の抑制についても求められているところである。政府による働き方改革も踏まえ、本学においてもどういった点を見直す必要があるかについて、検討していきたいと考えている。

○・今回の改正案に「特任教員等の定年年齢を68歳とし、学長が特に必要と認める場合は、70歳まで」とするところがあるが、68歳を過ぎてからの更新は1年ごとに行われるのか、それとも一度に70歳まで延長されるのか。

■・個別のケースにより、いずれの場合もあり得るものと考えている。業務内容等を勘案し、部局からの意見を聴取した上で、担当理事の下で十分に精査し、学長が判断するものと考えている。

○・1年ごとに、大学側が更新をしないことができる権利を残すため、70歳まで延長する場合でも、

更新は1年ごとに行うこととし、これについて明文化したほうが良いと考える。

- ・特任教員等を68歳を越えて継続雇用する場合のルールについては、現時点では定めていない。ルールを「別に定める」とすることもひとつの方法であるので、委員の意見を踏まえ、検討したい。
- ・民間企業では、退職した役員が「顧問」や「相談役」に就き、その在任期間が長すぎると指摘されることもあるが、新潟大学には顧問や相談役という制度や、退職後に名誉職的に研究室を提供されるなどといったことはあるのか。また、そうした者に対する人件費の支払いが問題となるということはあるか。
- ・教員が65歳の定年に達した後も、自らが獲得した研究費により「フェロー」として大学で研究を続けるケースや、ボランティアで若手教員や学生の教育をすることといったことはある。外部資金等により人件費が支出されることはあるだろうが、原則としてそうした教員に対して大学が給与を措置するということはないものと理解している。
- ・民間企業において、代表権を持った者が会社に残ることは問題がないが、そうでない者が定年後も会社に残り続けることは、現役社員への影響を考えても健全ではない。新潟大学において、定年を迎えた教授が大学に残ることにより、若い人が委縮して活躍できない環境とならないような配慮をお願いしたい。

(6) 役員の退職手当について

平成30年1月31日をもって任期を満了した鈴木榮一前理事及び同日付けで退職した小田克起前理事の役員の退職手当について、資料6に基づき審議が行われ、業務勘案率を1.0とすることが承認された。

※意見・質問なし。

6 報告事項

(1) 平成30年度予算案（運営費交付金関係）について

川端理事から、平成30年度予算案（運営費交付金関係）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]

- ・「戦略①」において、「評価項目ごとの評価結果」にAが多いにも拘わらず、「戦略の評価結果」がCであるなど、項目ごとの評価と戦略の評価が合致していないが、これはどういった理由による

ものか。戦略の評価は相対評価で行われているのか。

- ・相対評価ではなく絶対評価であると理解しているが、項目ごとの評価結果がどのように処理されて戦略の評価結果が導き出されているのか、計算方法が示されていないため、このような評価結果に至っている理由は不明である。
- ・評価方法が当初のものから変更となったという要因もあり、これに関しては文部科学省の担当者に意見を述べたこともある。ただし、そのようはルール変更に対して不平を述べているだけでは前に進むことはできず、またこれまでCから評価を上げることができなかった「戦略③」でBを獲得できたというプラスの材料もある。目標を達成していくことはできると考えているため、各戦略とも評価を上げることができると考えており、そうしていかなければならない。

(2) 平成 28 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

平成 28 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 8 に基づき書面による報告があった。

[主な意見及び質疑等 ○：学外委員の発言， ■：本学側の発言]

- ・「損益計算により生じた利益」と「うち（繰越しの）承認を受けようとする金額」を比較すると、前者に対して後者の金額が非常に小さいが、これはどういった理由によるものか。
- ・「損益計算により生じた利益」の算出過程には、減価償却費等の現金の裏付けのない金額が含まれているが、「うち承認を受けようとする金額」はキャッシュベースで残っている金額により算出したものである。なお、資料にあるとおり、繰越の承認を受けたものは、ほとんどが病院の収入によるものである。
- ・繰越が可能である期間はいかほどの長さか。
- ・中期目標期間であり、中期目標期間を超えての繰越は別途制限がある。

(3) 平成 29 年度予算執行状況等について

川端理事から、平成 29 年度予算執行状況等について、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]

- ・学生納付金に未収入金はないのか。

■・ないということはない。

■・授業料等は支払わないと卒業できないため、きちんと徴収できている。なお、本学の卒業生は、奨学金を返済しない者の率が平均と比べて極めて低く、これは卒業生の気質によるものだけでなく、就職状況が良好であることにもよると推測されるものである。

(4) 平成 29 年度施設整備費補助金について

平成 29 年度施設整備費補助金について、資料 10 に基づき書面による報告があった。

※意見・質問なし。