

第 97 回 国立大学法人新潟大学経営協議会 議事概要

- 1 日 時 令和元年 7 月 11 日（木） 12 時 59 分～14 時 59 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 14 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，成田委員，伊藤委員，岩田委員，齋藤委員，神保委員，高橋道映委員，三輪委員，森委員）
（ほか田代監事，逸見監事，富田副学長がオブザーバー出席）

4 議事概要について

第 96 回（令和元年 6 月 24 日）の議事概要が確認された。

5 審議事項

（1）令和 2 年度概算要求関係資料の提出について

令和 2 年度概算要求関係資料について，資料 1 に基づき審議が行われ，申請書類の修正は学長に一任することとし，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〕

- ・佐渡及び日本酒に関する取組について，最終的に到達しようとしている目標はどのようなものか。
- ・中小企業や零細農家も交えて，地域に広く還元できる取組となるよう，進めて行きたいと考えている。佐渡に関しては，大学が関わることによって，コミュニティが佐渡の資源を有効活用できるようになることや，農業の好循環を生み出すことを考えている。佐渡においてモデルを生み出し，同じような問題を抱える他の中山間地に転用できるようにするところまでを見据えている。
- ・そうした取組を進めるのに，佐渡ほど適した地がない旨説明できると，説得力が出るのではないか。
- ・最終的に到達しようとしている目標に関連するが，概算要求においては，目標については定性的なものだけでなく，定量的なものも設定したほうが，関係者を説得しやすいのではないか。取組から得られるアウトカムが重要であることは言うまでもないが，インプットやアウトプットは定量的な評価が可能であると考え。
- ・日本酒の取組に関して，成果を地域に還元するのは良いことであるが，味覚や発酵に関しては食品メーカーが，特に大手では何十年も研究開発を重ねてきている。そうしたところと連携して研究を進めてはいかがか。

- ・いずれももっともな指摘である。中小企業や零細農家が対象となる取組であるため、定量的な指標については、金額によるものというよりも、参加している企業数や農家の数といったものが該当するかと考えている。
- ・これまでの経験では、味覚に関する研究は食品メーカーにとって心臓部であるため、外に出してもらえてはいない。ビールの味に関しては、メーカーにおいて相当な分析が行われており、ノウハウの蓄積があることを把握しているが、提供を受けるのは難しい。本学においては、AI やビッグデータを活用して、ほかではまだあまり行われていない日本酒に係る大規模なデータベースを構築することを計画している。
- ・具体的に考えられており、良い取組であるが、いずれも研究が主体である取組という印象を受ける。大学が教育研究機関であることを考えると、教育面でも大きなプロジェクトを立ち上げ、概算要求に盛り込んではいかがか。
- ・新潟大学の教育改革は、学部では進んでいるが、大学院ではまだ十分ではないところがあると認識している。研究に関する取組は大学院の教育に直結するものであり、その柱のひとつが日本酒学である。学生を集めることができる文理融合の大学院の教育プログラムとして、外国人から見ても魅力的なプログラムとして育てて行くことができるかがポイントとなる。
- ・大学院の教育改革に関しては、文理融合を進めることと、社会で活躍できる PhD をいかに育成するかが重要であると考えている。
- ・佐渡に関しては、佐渡に元気を取り戻してほしい、そのために大学がサイエンスの面からどのように役に立てるかというのが出発点である。日本酒に関しても同様である。いずれも目指すところを関係者で共有しながら取組を進めていきたい。
- ・計画立案の段階で大きなエネルギーを使うが、それが次第に下がっていくという例を少なからず見ている。実際には取組を進めていくほどエネルギーが必要になっていくものと考える。後になるほど活気が出てくるような進め方をしていただきたい。
- ・私立大学では研究成果をブランド化して商品につなげるケースもあるが、新潟が日本有数の米どころであるという強みを生かして、新潟大学ブランドの日本酒を製造するということは可能であるのか。
- ・学内にレストランを設置し、そこで新潟大学ブランドの日本酒を提供することは、将来的な夢としては描いている。
- ・医学部と連携して、日本酒の健康面での効果を実証したり、サプリメントが生み出されるようなことが出てくると、大学の酒というブランド力がより高まっていくのではないか。

- ・継続的に研究を行い，そのような成果につなげるというのは，大学が得意とするところである。最近の例では，これまで難しいとされていたフジの花からの酵母の抽出に成功し，この発酵力のある酵母を使って日本酒造りに成功した。同様の成果を上げることができるケースが，他にもあるのではないかと考えている。
- ・佐渡及び日本酒はいずれも新潟県が世界に誇るものであり，新潟大学が佐渡と日本酒に関する取組に注力するのは心強いことである。健康面からの研究は，啓発的な観点からも，教育に結びつくものとする。佐渡に関して，コミュニティ内で解決できなかった課題や気づかれなかったことが，大学が関わることによって新たな展開を見せるのではないかと考えている。
- ・今後日本の至るところで起こってくる少子化や人口減少といった問題が，佐渡では先行して生じている。地方国立大学と地域とが協働して，地域をあるべき姿に変えていく新しいモデルを作っていくことができると考えている。佐渡島内にある新潟大学の3施設を統合したところであるが，医療もからめるのであれば，佐渡島内の病院との連携はいつでも始めることができる。佐渡をステージに，日本の未来の対策を考えていきたい。
- ・ぜひ新潟県の活性化にもつなげてほしい。

6 報告事項

(1) 平成 30 事業年度決算分析について

川端理事，池田財務部長，富田副学長から，平成 30 事業年度決算分析について，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]

- ・このようなすばらしい報告を行ってくれたことに対して，敬意を表したい。分析がすばらしいだけでなく，経営面からも着実に進歩していることを理解することができた。
 - ・大学セグメントに関しては，部局長にも経営者の感覚を持たせることができるように，人件費や学納金を含む収入・支出を，部局別に経年変化を示すとより良いのではないかと。
 - ・病院セグメントに関しては，提供する医療サービスによりコストがかかるようになってきているので，法的に難しいのかも知れないが，適切な対価を得ていくことを考えていく必要があるのではないかと。
 - ・デジタル化等を活用してコストの削減も進めていく必要があるが，こうしたことは留意してきちんと進めていかないと，大きな差が生じてくる。
- ・病院の財務運営については，財務担当理事の下で種々改革を進めているところである。

- ・ 大学セグメントの収入・支出を部局別に示すことに関しては様々な課題もあるため、各方面からの意見をいただきながら検討していきたいと考えている。
- ・ デジタル化を含む効率化については、RPA（Robotic Process Automation）の導入も含め、検討を進めている。これは事務職員だけでなく、研究者の負担を減らす観点からも重要であると認識している。

- ・ 財務に関しては、大学全体からの視点で可視化を進めてきたところであるが、部局別の可視化についても検討したい。

- ・ 育児等のために深夜勤務を免除された者に代わって、深夜勤務を行う看護職員を確保することが、人件費の上昇につながっているとのことであるが、保育施設の確保を含め、女性の子育ての問題にはどのように取り組んでいるのか。また、知識も教養も有する女性職員が、出産・育児を機に退職することを防ぐために、どのような対策を取っているのか。

- ・ 学内の保育施設の有効活用が第一であるが、保育をアウトソーシングしている病院もあり、これも検討に値すると考えている。より重要なのは病児保育であり、これについては対策を検討しているところである。
- ・ 病院間の人事異動発表の時期が、学外の保育園の入園募集時期に合わないため応募しにくいといった問題もあるので、これに関する対応も他の病院も含めて検討している。

- ・ 深夜勤務免除や短時間勤務について、確かに労働者はその権利を有するが、その利用等に関して病院から対象職員に対するメッセージの伝え方に問題があったのではないかと。深夜勤務免除や短時間勤務ありきではなく、育児期間中もなるべく標準的な働き方をするのが望ましく、当該職員が職場において欠くべからざる存在であるという期待も含めて、面談等により丁寧に、標準的な勤務をしてもらいたい旨伝えるべきではないかと。私が役員を務めていた企業において、育児中の従業員を「遅番」の対象外としていたことがあったが、それをやめて、なるべく標準的な勤務をしてもらいたいことを個別の面談により伝え、可能な範囲で遅番にも対応してもらうようにした。このような対応は、従業員のモチベーション向上の面でも重要である。
- ・ 子どもを保育園に入園させやすいようにするために、人事異動の発表を早めることは、女性のみならず男性職員にとってもメリットがある。転居を伴う人事異動の場合、6ヶ月前に内示をすれば保育園の手続きに対応できるが、異動の直前の発表では無理である。公務員でそのような対応を行っている事例を把握している。
- ・ 新潟大学の病院の状況を十分に把握しているわけではないが、大学病院の就労環境の問題により、優秀な人材が民間の病院に流れていく傾向にあるとも聞いている。人材確保のために、働き方改革への対応及び処遇の改善については、最優先に進めることを望みたい。

- ・的を射た指摘であり，本院においても各種の対応を行っているところである。育児のため外来のみの勤務としていた看護師に対して面談を行い，数はまだ少ないが，当直に復帰してもらった者もいる。病院間での異動についても，一部ではあるが，関係する診療科の総括医長同士で話し合い調整を行ったり，異動の内示の時期を早める努力をしたりしている。また夫婦で病院勤務の場合は近くの病院で働くことができるような配慮もしている。
- ・特定の病院のみに人材が流れることがないように，病院間でバランスを取って処遇改善を進める必要があると考えている。
- ・診療単価については，もう少し上げることができる余地があるのではないかと。病院には様々な課題があるが，決して急がずに，ある程度時間をかけて対応していくことが肝要であると考えている。
- ・コストの削減については，医療安全に影響が出ないこと，現在のパフォーマンスを落とさないこと，この2点を守ることができる場合に進めるようにとお願いしているところである。
- ・それぞれの課題への対応について，医療の質を落とさないように進めていきたい。

(2) 平成 30 年度監事監査意見書について

田代監事から，平成 30 年度監事監査意見書について，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]

- ・学長が学内の巡回をすることであるが，私が民間企業の社長を務めていた時も，社長が工場長と一緒に各工場を定期的に巡回していた。それを通して，部門ごとには壁があり，現場に任せきりにしておいては解決しないことが多いことが見え，こうした課題に対してはセクションを超えた対応を取っていた。大学は，入ってくる予算はある程度決まっているのであろうから，無駄をいかに減らすかが課題であると考えている。トップが現場に出て行くことは，こうしたことに対しても波及効果を及ぼすのではないかと。

(3) 学長選考候補者の推薦について

高橋学長から，学長選考候補者の推薦について，資料 4 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]

- ・学長候補者の学内での育成について，従来のやり方だけで良いのかという意見が出された。今後の参考にしていただきたい。