

## 第 131 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 6 年 1 月 30 日 (火) 13 時 00 分～14 時 43 分
- 2 場 所 新潟大学駅南キャンパス ときめいと 講義室 A ( Zoom 会議併用)
- 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，  
岩田委員，小田委員，片峰委員，佐久間委員，福田委員，三輪委員，  
森委員，(欠席：伊藤委員)  
オブザーバー：  
冨田特命理事，田代監事，逸見監事，(欠席：塚本理事)

## 4 議事概要について

第 130 回 (令和 5 年 11 月 29 日) の議事概要が確認された。

## 5 審議事項

## (1) 第 4 期中期目標・中期計画の変更について

第 4 期中期目標・中期計画の変更について，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]

- ・医学部医学科の入学定員増について，新潟大学は私立大学を含めて日本で一番定員が多いとのことで，新潟県知事も大変感謝をしているようである。新潟大学医学部には他県からの入学も多いと思うが，県内にどの程度の人材が定着しており，それは従前から変わっていないのか，それとも，少しずつ増加しているのか伺いたい。また，大学として県内定着に向けてどういった取組みを行っているのか伺いたい。
- ・本学の場合，地域枠により定員増とした場合でも，県内入学者 4 割程度，県外入学者 6 割程度の割合については変わっていないと思う。また，県内定着の正確な数値についてはすぐには分からないが，以前は本学卒業後に初期研修で県内に残る者は 80 人程度であったと思う。特に大学病院に残る学生は 10 名程度と非常に少なく，もっと初期研修で県内に残るようにと対策を講じてきたところである。現病院長が就任してからも県内定着を増やすための取組みを行っているので，大学病院に残る初期研修の医師も増え，新潟県内だけではなく，全国から集まるようになってきている。また，本院だけでなく，県内の病院に初期研修で残る医師が増えてきている状況である。地域枠を増したことで県内に残る医師が増えていることに加え，病院の初期研修プログラムを良

い形に更新してきていることの2つの効果により少しずつ増えてきているものと思う。

- ・今年度の県内の臨床研修医数は過去最高の147名に達している。ただし、全国で約9000名が医学部を卒業することになるので、その2パーセント程度が本県に残らなければプライマリーバランスがマイナスになってしまうため、目標としては180名になると思う。現在では本院も含め、他の病院でも少しずつ改善してきているものの、まだまだ通過点だと考えている。なお、地域枠を増やすことで、学生が増えすぎてしまう状況が生じ、実習を中心とした卒前教育の質が担保できないのではないかと懸念もある。そういったところの対応が、本学の臨床教育にとって非常に大切なところであり、課題でもあると考えている。
- ・講義室等も実際には100名程度を想定した造りとしているが、実習等を2つのグループに分けて実施したりすることで対応している状況だと思う。今回の地域枠の定員を含めた140名が臨床実習に進んだ時に、どれだけ質を担保しながら対応できるかが問題であると思う。また、臨床研修の魅力を進めることで、本学の学生もかなり残るようになり、県外からも医師が集まるようになってきたことから、県内の臨床研修医数が147名まで増えてきているのだと思う。

## (2) 高度情報専門人材の育成に向けた成長分野基金の申請について

高度情報専門人材の育成に向けた成長分野基金の申請について、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]

- ・学部等の定員増について、恒久定員であるのか、それとも任期付きの臨時定員という扱いであるのか伺いたい。
- ・臨時定員であるが、第5期中期目標期間までの間に元に戻せばいいということなので、他の学部との兼ね合いを見ながら調整していくことになるかと想定としている。
- ・文部科学省からも、この内容で申請することは構わないが、第5期中期目標期間になったらこの定員増分をどこかで整理するように言われている。
- ・この措置は、国立大学に限ってのものであるか伺いたい。
- ・このカテゴリーの申請はすべて同じ考え方であると思う。なお、この25名をどこで整理するか

については、資料上では明確にしておらず、第4期の中に議論をしながら、どのような整理にするか検討していくという記載にしている。他大学も同じような状況であると思う。

- ・大学院や学部でDX人材の育成枠を増やすということは賛成である。その上で、このコースの特徴について伺いたい。特に大学院のコースで社会システム工学コースと情報工学コースの2つを統合することの意味と、統合した後の姿である情報社会デザイン科学コースには他大学などと比較してどのような特徴があるのか伺いたい。
- ・大学院の修士課程や博士課程に進む学生もいれば、産業界に就職する学生もいるということ想定していると思うが、どういった人材を求めている、どういう領域の人材を育てる構想であるのか、また、産業界のどういったニーズに応えるためにこのコースを設定しているのか伺いたい。
- ・社会システム工学コースは以前の技術経営研究科(MOT)を廃止した時に、大学院自然科学研究科に残したコースであるので、工学の中でも経営工学よりの教育を行っている。今回の情報社会デザイン科学コースについては、工学部の情報分野以外に、ビッグデータを用いてビジネス転換を考えられるようなデザイン思考力を育成できるように社会システム工学と統合したという背景がある。したがって、従来から育てている情報工学の専門人材以外に、デジタル的な思考でビジネス転換ができるような人材も育てていきたいと考えている。
- ・産業界のニーズ等については、資料2ページ目の通り、データ人材育成や起業家人材育成に係る取組みということで、新潟県DX推進プラットフォームへの参画とNINNO Academiaとの協働について挙げている。NINNO Academiaは、新潟大学と新潟県内のDX系の企業と新潟県で設立しており、産業プラットフォームで実際に協議する場所などを設けているが、こういったところから、情報工学系の人材以外にビジネス転換といった思考ができる人材が欲しいという要望があったため、今回のような提案内容にしている。特にNINNO Academiaは実際に近隣の企業や大学、本学のビッグデータアクティベーション研究センターが一体で活動しており、このコースに来る学生がここでインターンシップをするなどして、県内就職につなげていくことも考えている。
- ・このコースの教育内容について、デザイン思考を情報工学系に加えて、技術経営研究科(MOT)のように経営まで考えられるように教育するという事は、自然科学系の大学院では少なくとも近隣県にはないと考えている。県内にあるものとしては、オペレーターのような人材を育てるようなところになるので、そこは差別化が図れると考えている。
- ・この新設される情報社会デザイン科コースにおいて、自治体職員を社会人学生・科目等履修生として受け入れることを協議するという事であるが、これはどのようなニーズがあった上での内容であるのか伺いたい。

- ・近年、特に女性の理系人材を増やそうという流れもあり、工学部工学科の530名の入学定員に5名の女子枠を設けるということだと思うが、現状はこの530名の入学定員の中に女子学生がどのくらい含まれているのか伺いたい。また、令和7年度及び令和8年度に教員採用を行う整備計画であるようだが、どのような人材を必要としており、こういったところからそういった人材を募集する想定であるのか伺いたい。
- ・以前は、新潟県から科目等履修生、正規の大学院生として受け入れていた時期もあったが、現在は途絶えてしまっている。今回は、デジタル人材育成ということで、新潟県のICT担当部署から科目等履修生として受け入れてほしいという要望があったので、構想が通り次第、協議に入る予定である。人数については、本学としては何名でも受け入れたいと思っているが、新潟県の都合に依るところだと思う。新潟県から受け入れることで、新潟市などの自治体や民間企業にもつなげていけるのではないかと期待している。また、令和7年度及び令和8年度に採用する人材は、主に情報工学系の民間実務経験者やデザイン思考のできる研究者等を採用していきたいと考えている。構想では、本補助金に基づいて特任教員等で雇用することとしているが、人件費の状況を見ながら、承継ポストに移行していきたいと考えている。
- ・工学部の女子学生の割合については、4年間を平均して、14パーセント弱というのが現在の状況である。
- ・東京工業大学などでも以前はハード専門やソフト専門という形であったが、それをメカトロニクスということで知識や技術を融合した形となっている。そういった大学が一番やらなければならないことは社会のソリューションを提供することだと思う。この社会のソリューションというのが、今回の申請における情報社会デザイン科であると思うが、現在の日本社会の最大の問題は高齢化問題や医療問題であり、そういった意味で医療と技術が融合していくといった必要性も生じてくると思う。また、企業や社会が求めるソリューションを提供したり、社会やビジネスの仕組みを変えていく人材が圧倒的に不足しており、そういった人材を育成していくという意味で本事業はとても良い内容だと思う。そういった社会課題を解決できる人材育成を長期的に行っていくには、技術と社会システムを融合していく必要などもあると思う。ソリューションを行うことができる人材、社会課題を解決していける人材をどう育てていけるかということが重要だと思う。
- ・本学としても、創生学部を含めることによって普通の工学部にとらわれない作りのものにしていきたいという気持ちを持っている。それを学部が応えてくれる仕組みにして、大学院でそういったソリューションを解決できる人材を育てていけるかということが問われているのだと思っている。

- ・女子枠5名増員という記載があるが、「女子枠」という言葉は問題ない表現であるのか伺いたい。
- ・ここでいう女子枠というのは、工学部の入学試験において、このプログラム専願で女性のみを受け付ける枠を5名分設けるという意味で使っており、文部科学省も理解しているものと考えている。
- ・理系については、特に女性が少ないため、文科省としては女子枠を作るようにという指導を行っている状況である。ジェンダーフリーになるためには、男女の比率が近くなる必要があり、まずはその女子学生数を増やすことが重要だという考えが非常に強いと思う。こういった入試の方法とするかは、各大学に委ねられているが、当然に、成績上位から公平に選抜することになる。
- ・理系に進学する女子が著しく少ないというのは日本の特徴である。男女比率が同程度になっている国もあるので、性によって理系に向く向かないということはないということだと思う。その上で、社会的かつ文化的な影響があり、理系に進む女子が少ないという社会を変えようとする取組みの一つとして女子枠というものを設けているのだと思う。未来永劫にこういった取組みを行うということではなく、こういった女子枠を設けることによって、女子学生やその保護者が理系にチャレンジしてみようという動きになるきっかけにすることであり、多くの大学で行っていると思う。大学の教員等についても女子枠で採用するということも増えてきており、他の大学の状況を見ても分かると思うが、女子枠を設けることで全体の学力が著しく低くなるということも現実には全くないと思っている。これは男女間格差を早く是正するためのポジティブアクションであり、堂々として良いと思う。事態が改善しているにも関わらず、こういった特別枠を残すことになると、アファーマティブアクションが適切かどうかという議論が起こりうるが、日本はそういうことを心配するような段階ではないと思っている。
- ・民間企業の立場から見ても。理系の女性社員は非常に少ない。時勢も変化してきており、これからは女性の発想をどう活用していけるかということが非常に重要になってくると思う。枠という言葉には抵抗があるかもしれないが、女性を理系分野にもっと活用していくという意味での後押しは絶対に必要であり、必然なことなのだと思う。
- ・社会をデザインするという事は非常に重要な考え方だと思う。デザインというとモノをデザインするとイメージしがちであるが、近年は社会をデザインするという使い方もされている。例えば、子育てなどの働き方改革に結びつくようなテーマであると思うが、大学の中でこういう形を意識して設けていることは素晴らしいことだと思う
- ・理系の女性が少ないのと同じように、メディア界においても女性の活躍が難しかったが、ここ数

年は、多様性という言葉の中に男女公平ということが求められている。そういったときに今回のように女性枠をいくつ増やすといった数値目標を掲げると、誤解を生む可能性もあるので、経営指標として設けている企業もある。民間企業などでは女性の幹部職員などがガバナンスの中で非常に求められている一方で、業種によっては女性の離職率が非常に高いケースもある。例えば、離職率を男性の4倍から2倍以内にすると、女性社員の割合を4分の1から3分の1にするといったものを経営指標として示すケースもあるようである。

- ・理系に進む女性は世界的には増えているが、工学分野においては圧倒的に少ないと思う。イギリスでは少し増えているようであるが、こういったものは無理矢理にでも増やさなければ、なかなか増えていかないというのが現実であり、こういった増加策が必要なのだと思う。
  
- ・医師の中においても、診療科によっては女性が非常に少ない状況である。女性が学会等の理事や評議員になることも難しかったが、女性理事、女性評議員という枠を新たに設けるケースも出てきている。アフーマティブアクションの是非ということもあるとは思いますが、まずは何かアクションを起こして、変えていく必要があると思う。

## 6 報告事項

### (1) 理事、特命理事及び副学長の任命予定について

牛木学長から理事、特命理事及び副学長の任命予定について、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]

・なし

### (2) 機構・本部の組織再編について

澤村理事から機構・本部の組織再編について、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]

・なし

### (3) 令和6年度予算案及び令和5年度補正予算について

西田理事から令和6年度予算案及び令和5年度補正予算について、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

#### (4) 令和5年度医歯学総合病院収支見込(12月版)について

富田特命理事から令和5年度医歯学総合病院収支見込(12月版)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]

- ・コスト削減をどう行っていくかというところで、いろいろと悩んでいると思うが、5ページ目のカレンダープロジェクトやマンデープロジェクトによってどの程度の改善を見込んでいるのか伺いたい。
- ・カレンダープロジェクトについては、例えば、2週間前に手術室等が空いたとしても、その日に何人の医師がいて、どの患者をどの順番で処置するかということ調整することは難しいため、年間での全診療科の季節イベントを把握することで、柔軟にベッドコントロールを行いながら、手術枠を有効に活用していこうとするものである。また、マンデープロジェクトについては、月曜祝日の手術を実施することで、稼働率改善を図るものである。ただし、医師等にもインセンティブがなければうまくいかないで、その予算も確保していかなければならないと考えている。どの程度の改善につながるかはこれからしっかり見ていきたいと思う。
- ・トータルコストを下げるためには、固定費またはランニングコストをいかに下げるかということが重要であると思う。固定費を削減することはなかなか難しいので、ランニングコストをどう下げるかというところで頑張っていると思うが、資料8ページ目にあるように、感染性廃棄物の処分・運搬等に係る費用を削減対象とするのであれば、新潟大学だけとしてではなく、新潟市内などで共同して、まとめて廃棄できるような仕組みなどができるとコスト削減にもつながるのではないかと思う。