

第94回長崎大学経営協議会議事要録

1 日 時 平成29年10月6日（金）13時30分～15時50分

2 場 所 第1会議室

3 議 事

(1) 平成30年度の授業料並びに平成31年度入学者にかかる検定料及び入学料について

理事（財務担当）から、資料3に基づき、平成30年度に徴収する授業料等（平成30年度授業料及び平成31年度入学者に係る検定料・入学料）について、「国立大学等の授業料その他の費用に関する省令」による標準額及び平成29年度に徴収する授業料等と同額にすることに説明があり、審議の結果、了承された。

また、審議の過程において、概ね以下のような意見交換があった。

（◎は学外委員，○は大学側の発言）

◎ 所得の低い人も全て高等教育を受けられるチャンスを与えるには、幼児教育だけではなく、将来は高等教育の方も大学無償化することに賛成である。ただ、これに対して、大学生は甘やかすと、ますます勉強しないのではないかという意見がある。だから、同時並行して卒業を厳しくするなど、大学の無償化と卒業を、セットでやるべきではと思っている。

○ 医学部においても、ぎりぎりまで授業料が払えない苦学生がいる。授業料免除制度もあるが、成績が半分以上じゃないと免除制度は受けられない。今の医学部の状況だと、かなり厳しい授業内容で、アルバイトばかりして、勉強も追い付かないという悪循環になっている。数名ではあるが、そういう状況もあり、なかなか増額というのは、ちょっと苦しいと考える。

(2) 余裕金の運用に係る文部科学大臣認定について

理事（財務担当）から、資料4に基づき、余裕金の運用に係る文部科学大臣認定について説明があり、審議の結果、了承された。

また、審議の過程において、概ね以下のような意見交換があった。

（◎は学外委員，○は大学側の発言）

◎ 余裕金の定義と、余裕金の元々の構成をお聞きしたい。

○ 基本的には、公的資金に当たらない寄附金等を余裕金としており、増減の変動はあるが、最大70億ほどである。そのうちの40億を長期運営に回し、残りの30億を増減に応じて短期で運用している。

◎ 流動性の管理について、長期のおそらく社債等だと、経済がいろいろ変動していく中で、今は流動性があると思っけていても、長期的には、流動性がなくなるという可能性がある。時価評価は定期的に証券会社等に確認し、併せて流動性も一緒に確認した方がいい。

○ 運用の機会についても、長期、あるいは短期に偏らないように、分散を考えていき

い。ただ、国立大学法人がハイリスクな運用を行うのは、まだ経験不足のため、まず勉強していきながら、徐々にハイリスクに持っていく、資産運用の幅を広げていきたいと考えている。

- ◎ 基本的にローリスク、ハイリターンという商品はないので、リスクは出る。ただ、元本を割らないというのが基本だが、それでは面白くないため、少しは取りに行こうという姿勢も必要で、どこまでリスクを取るかというのを自分たちで決めて、そこをしっかりと決めてやるのが大事だと考える。場合によってはロスカットのルールなども設けて、そこに行ったら、絶対損しても切るとか、そういう運用の仕方を織り交ぜながら、色々なバランスを取りながらやるのが一番いい。
- ◎ 勉強するというのも重要だが、どういう投資をするのが、元本が保証されて、かつリターンが良い、しかも流動性があるという、そういう条件をはっきり提示した上で、ファイナンシャルプランナーとかプロの意見を聞いた方がよくないか。
- 大学の中で専門の運用の担当者を配置するのも一つの方策ではあると考える。また、現在、複数の大学で共同運用しようという動きが出ている。特に私学が中心だが、私学は大きなファンドを持っているので、そこに本学が加わっていきながら、実績を上げていくという方法もあるかと考えている。

(3) 役員の退職手当額の算定に係る業績勘案率について

理事（総務担当）から、追加資料1に基づき、片峰前学長の退職手当額の算定に係る業績勘案率について説明があり、審議の結果、学長期間の業績勘案率は国立大学法人評価委員会が行う評価結果だけではなく、大学独自の評価結果を加算した業績勘案率とするよう意見が付されたため、再度、経営協議会（書面会議）で、審議することとなった。

また、審議の過程において、概ね以下のような意見交換があった。

(◎は学外委員、○は大学側の発言)

- ◎ 全国の地方大学の中でも片峰学長は他で真似できないくらいのイニシアティブというか、リーダーシップを発揮し、地方大学の改革のモデルとして文部科学省にも非常に評価されたと考えている。大学として、そういったイニシアティブを評価する項目があっ
ていいのではないか。
- 中期目標、中期計画の中には大学の管理運営という項目があり、その部分に学長のリーダーシップ等が考慮されることになっており、文部科学省から非常に高い評価を受けている。その業績勘案率は最終的に文科省が管理運営まで含めて評価をして、長崎大学の業績はこうですと決めたものであるが、特に大学として理由を付ければ、評点を調整することもできる。
- ◎ 第三者から見たときに透明性のあるやり方で、評価を高めるということについて異論はない。その場の勢いで決めたのではないということが分かるように、合理的なきちんとした基準を作っていただきたい。

(1) 「月例給，期末・勤勉手当等の引上げにかかる長崎大学職員給与規程等の一部改正」の方針について

理事（総務担当）から，資料5に基づき，国家公務員の月例給及びボーナスを引き上げる人事院勧告が行われたことから，その概要を報告し，国家公務員の給与並びに長崎県の給与改正の検討状況等を参考としながら本学の給与規程の改正内容を検討することについて報告があった。また，給与法改定案の閣議決定がされ次第，本学の方針を決定したうえで，改めて書面会議にて審議いただく予定である旨の説明があった。

また，本件について，概ね以下のような意見交換があった。

(◎は学外委員，○は大学側の発言)

- ◎ 全体の原資をどの年代に厚く振っていくのかとか，年代ごとのカーブや本給的な部分と職能的な部分の割合等についてはどうなっているか。民間では年齢的に上がる部分を減らして，職能の部分の厚くしてきている。
- 国家公務員の場合は，それぞれの職種に関して人事院がカーブをつくっている。カーブも変わってきており，若年層は少し上がり，55歳以上ぐらいはほとんど給与は上がりずフラットになるような給与体系になっている。本学においても，労働組合との交渉で，下げるときにも人事院勧告に従って調整をしている。
- ◎ 国家公務員の給与体系の在り方に従わざるを得ず，労使共にそういうことも含めて考えていかねばならない。
- 大学としてできることは，10年，20年かけて将来自由にできるような形で採用するかということであり，今いる人の見直しというのは，かなり難しい。

(2) 平成30年度概算要求について

理事（財務担当）から，資料6に基づき，平成30年度国立大学法人運営費交付金概算要求に係る本学の要求事項等について，大要次のような説明があった。

- ・ 組織整備として，熱帯医学・グローバルヘルス研究科「博士後期課程」新設に伴い，入学定員10名の要求を，「世界をリードする感染症教育研究拠点の形成」において教員3名の要求をしている。また，多文化社会学研究科「修士課程」新設に伴い入学定員10名の要求，教育学研究科「入学定員」の変更，医学部保健学科「編入学定員」の変更，医学部医学科「地域の医師確保のための入学定員」の変更について要求している。
- ・ 機能強化促進影響額として1億800万ほどの減額を受けている。
- ・ 施設整備事業として，病院の基幹・環境整備（支障建物撤去費等），坂本の実験研究棟及び総合研究棟の改修の三つの事業経費を要求している。
- ・ 設備関係では，病院の高圧蒸気滅菌装置と図書館における文化的・学術的な資料等の保存の経費を要求している。
- ・ 国立大学法人運営費交付金全体の概要として来年度の概算要求は1兆1,409億円であり，今年度と比べて439億円の増要求がされている。また，大学に戦略的な取り組みをさせるための経費としての国立大学法人機能強化促進費は，45億円から100億円とほぼ倍増している。

(3) 西遊基金の設置について

理事（財務担当）から、資料7に基づき、大学全体の活動を広く支援する寄附金及び、用途を限定した特定の事業を支援する寄附金で構成される西遊基金の設置について、説明があった。

また、本件について、概ね以下のような意見交換があった。

(◎は学外委員、○は大学側の発言)

- ◎ 寄附の方法というのはどのようなものかを考えているか。例えば、最近では節税対策などで簡単にカードで寄附ができるようなシステムもよく取られている。
- 寄附の方法については、これまでどおりの紙媒体のものから、ホームページでクリックだけで済ませるような方法、ご指摘のあったカードによる方法等、様々な方法を予定している。
- ◎ 寄附金をした場合に、青色申告の個人の寄附をしましたという、税額の控除に関する証書は出されるのか。
- 出す予定にしている。

(4) 個人情報（調査書及び合格者名簿写し）の紛失について

理事（教学担当）から、資料8に基づき、平成29年9月29日に報道関係機関へ発表した「個人情報（調査書及び合格者名簿写し）の紛失について、説明及び謝罪があった。

また、本件について、概ね以下のような意見交換があった。

(◎は学外委員、○は大学側の発言)

- ◎ 個人情報の問題は、どこの企業も非常に神経をとがらせている。個人情報の保護がどういうふうな形できちんとされているか、定期的に、マンネリにならないような形で、内部監査等をされてもいいのではないか。
- ◎ 職員の意識改革というところでは、定期的に、eラーニングのようなもので新しい手口の情報セキュリティに関してのトレーニングはしているのか。必ずしもマニュアルどおりに物事が進むわけではないので、マニュアルに書いていないような事態のときにどういうふうな対応をすとか、個人一人一人が頭で考えることが重要であり、定期的な全職員に向けてのトレーニングのようなものは役に立つと考える。
- 従来のネットワークを中心としたeラーニングは行っている。今回のネットワーク以外の個人情報の管理というのも極めて重要と認識したところである。
- ◎ 参考として、廃棄したデータを拾い集めて売買するような悪質な業者もある。確実に廃棄されたかどうか確認しないといけないのだが、なかなか難しい問題である。
- それぞれ個人がどれぐらい個人情報に対して重要であるという認識をしていたかと考えると、非常に不十分であった。そういう啓蒙も含めて、ハード面、ソフト面で一層の強化を図っていきたいと考えている。
- ◎ 業者との契約において、個人情報を渡すようなデータ管理で、何か起きたときに全部補償をさせるような記載もあっていいのではないか。

(5) 平成29年10月からの新執行部体制について

- (6) 平成 28 事業年度財務諸表等の承認について
- (7) 平成 29 年度の会計監査人の選任について
- (8) 最近の大学の主な動きについて

上記(5)から(8)については、事前に送付した資料により確認いただいております、各委員からは特に説明等の要望がなかったため、資料配付のみとした。

5 協議事項

- (1) 工学部及び工学研究科における取り組みや将来展望について

清水工学研究科長から、資料 13 により工学部及び工学研究科における現在の取り組みと将来展望について説明があった後、大要次のような意見交換があった。

(◎は学外委員，○は大学側の発言)

- ◎ 科研費が落ちているということで、科研費の書き方とか、いろいろあるかもしれないが、それより中身の問題で、工学科又は研究科として、新しい研究のテーマが長崎大学として出せているのかどうか、そこに関わってくるのではないかという気がしている。新しい研究テーマというのは、すぐそこで科研費につながるかどうかかわからないが、SDGs、持続可能な開発目標との関連で、途上国の工学は、既に JICA のコースをしているようで、そういうところでの研究というのを進めていくというのをできないか。
- 科研費の採択率が非常に低い状況になっているので、研究戦略推進本部の方とかで事前にチェックをしてもらうようなシステムを利用したり、前回申請して低評価で、採択されなかった科研の申請については、本部でブラッシュアップしている。特別な補助金をいただいて、より採択されやすくなるように研究費を少しいただいていたりがしているが、それに漏れた分についても、工学研究科内で独自につくっている研究活性化経費等で研究費を補助する形で、その研究が少し進展して、次の年には採択されるよう、採択率が上がるような努力をしている。また、IoT 関係で、化学でも機械でも電気でも、いろいろなものが情報と絡み合ってきている。そこに目を向けて申請をされる若手の先生もいるので、工学研究科全体で、もちろん FD とかもしているの、新しい芽が出てくればと考えている。
- ◎ 高齢化をサポートするようなテクノロジーというか、新しい技術というのは本当に必要とされているので、ぜひ長崎発のものができると面白いと考えている。
もう一つ重要な問題点で、県内に就職ができないことはどう考えるか。
- 長崎に工場を造られて、寄附講座に研究資金を出していただいている企業等の講義を聴くことで、そういう企業に興味を持った学生が地元の工場に入れることになれば、長崎県内での就職率が上がると思っている。ただ、現在東京オリンピック等のいろいろな影響があって、中央のほうで社会基盤や情報関係で、求人率がかなり高くなっている。このように、ずっと東京に出る状況が今は続いているため、結果的に平成 28 年度はこういう状況になっている。
もちろん地元の色々な企業の方にもご協力いただきながら、地元で就職できる人の割合を増やしていきたいと考えているが、こういう状況もあり、厳しい状況である。
- ◎ やはり地元企業と早い時点から色々な接点を持っていくというのが大切だと考える。

現在、地元企業とのインターンシップというのは何社ぐらいあり、そしてどれくらいの期間のインターンシップを行っているのか。おそらくインターンシップの期間が1～2週間程度だと、なかなかその会社のことがよく分からなかったり、それから先、地元の会社で自分のキャリアをといるところにはなかなかつながらないと考える。これは地元の企業にも協力いただかなければいけないが、2カ月とか、夏休み期間中とかいう感じのインターンシップを提供してくださるよう、企業や地元の経済界に働き掛け、共同で行うことで、地元企業への就職率アップにつながるのではないかと考える。

- 例えば社会環境デザイン工学コースは1学年 40～50名全員がインターンシップが必須になっている。他のコースは選択になっているので、コースによっては10～20名位と思う。インターンシップの情報は県の方から届いているが資料がないため詳細は分からない。必要であれば次回報告させていただく。インターンシップの期間は、標準的には2～3週間位で、1カ月というのはいない。ただ、最近は就職を前提としたインターンシップもあるみたいで、単位になるインターンシップとは別に、就職活動前になると、1～2週間位とか行くことがある。

また、大学院生は、単位にはならなくても、就職したいと思っている企業には積極的にインターンシップに行こうとする傾向がある。インターンシップの為に試験をして、通った人だけに来てもらうというシステムをつくっている企業もあるが、そういう企業は長崎県外の方が多くいる状況である。

6 経営協議会委員の辞任について

議長から、平成29年10月31日付けで辞任する池上委員の紹介があり、委員から辞任の挨拶があった。

(以上)