

第 57 回長崎大学経営協議会議事要録

1 日 時 平成 24 年 3 月 26 日（月）13 時 30 分～15 時 25 分

2 場 所 ホテルニュー長崎 丹頂の間

3 議 事

(1) 平成 24 年度年度計画（案）について

理事（総務・財務担当）から、資料 3 に基づき、平成 24 年度年度計画（案）について説明があり、審議の結果、異議なく了承された。

平成 24 年度年度計画について、主な説明内容は以下のとおり。

- ・ 全学共有学士像に基づく新たな教養教育カリキュラムを開始する。
- ・ 教育学部、経済学部及び環境科学部の改革案を策定するとともに、人文社会系学部の設置に向けて教員配置やカリキュラム編成作業を進める。
- ・ 学部・専門科目の枠を越えた共通科目としての全学モジュール科目（教養教育）を開始する。また、全学モジュール科目には、応用力を育み学士力を涵養するためのアクティブ・ラーニングを導入する。
- ・ 教育学研究科の専攻と入学定員に関する見直しの検討をさらに進め、具体的な将来構想案を策定する。
- ・ 国際健康開発研究科は、国立国際医療研究センターとの連携大学院を開始する。
- ・ 教養教育の全学モジュール科目において、テーマごとに各部局教員が既存の枠組みを越えて参画・協力して開講する新しいシステムによる教育を開始する。
- ・ 本学の東京事務所及び福岡ラウンジを活用した就職支援を強化する。
- ・ 研究成果の技術移転を推進するため、産学官連携戦略本部の知的財産部門にリサーチ・アドミニストレーターを配置する。
- ・ 核兵器廃絶研究センターを設置し、核兵器廃絶へ向けた世界の教育研究拠点を目指した取組を開始する。
- ・ 前年度に策定した目標値に基づき女性教員の新規採用を推進する。
- ・ 長崎大学アフリカ海外教育研究拠点を利用した歯学、水産学、工学分野などの領域における教育研究活動を発展させる。
- ・ 外国語教育の抜本的改善に向けて、言語教育研究センターを設置するとともに、英語教育専任教員を増員する。
- ・ 長崎大学の国際戦略に基づき、教育の国際化機能を集約する国際教育リエゾンセンター（仮称）を設置する。
- ・ メディカル・ワークライフバランスセンターを設置し、女性医師の復帰支援等を開始する。
- ・ 国際医療センターの業務体制を整備するため、感染症部門、救急災害医療部門、被ばく医療部門、地域医療連携部門の連携体制を構築する。
- ・ 附属学校運営協議会において、附属学校・園の管理運営システムを検証するとともに、附属学校・園提案型共同研究を基に各附属学校・園が連携して取り組む研究課題を設定する。
- ・ 教員への裁量労働制の適用部局の範囲を拡大する。
- ・ 新たな人件費管理の基本方針に基づき、平成 25 年度実施に向けてポイント制による教員の人件費管理制度を整備する。

- ・ 全学教育スペースの改修にあたっては、既存スペースの有効活用を図りつつ学生参加型のアクティブ・ラーニングにも対応可能な講義室の整備を行う。
なお、審議過程において、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)

- ◎ 医歯薬学総合研究科保健学専攻の助産師養成コースの設置，国際健康開発研究科の国立国際医療研究センターとの連携大学院の開始及び学長裁量経費により海外の研究者招聘を支援する等は，積極的な戦略として評価できる。
- ◎ 2013年に東京アフリカ開発会議が開催されアフリカの首脳が集まるので，国際保健分野で長崎大学がアフリカに貢献できることをアピールするチャンスである。また，その時に野口英世アフリカ賞が授与されるので，受賞された方を長崎に招いてシンポジウムを開催してはどうか。
- アフリカ拠点は拡大され熱帯医学研究所がつくった拠点を利用し，歯学部，水産学部，工学部，保健学科でフィジビリティスタディが始まっています。
熱帯医学研究所は日本の科学技術のアフリカへという日本政府の基本方針に沿って，科学技術振興機構，国際協力機構とジョイントした2つの大型プロジェクトが稼働している。また，熱帯医学研究所の研究が，世界的に有名な雑誌のNatureに掲載された。
- ◎ 英語教育専任教員を増員するとあるが，この教員は外国人なのか，どれくらい増員しようとしているのか。また，聞けない，話せない英語教育では不十分だと思うが，その点についてはどう考えているのか。
- 英語教育専任教員として新たに採用する教員は5名で，そのうち3名が日本人で2名がネイティブの外国人である。また，英語教育を長年研究してきた千葉大学が開発した3ラウンド方式のCALL教材を導入し，CALL等による教育を専門とする専任教員も採用する。
- 4月から言語教育研究センターを立ち上げ英語教員を増員し，大きく英語教育を変えようとしているが，最大のポイントは大学の中だけでの英語教育では不十分なので，自宅学習のシステムをつくらうと思っている。

(2) 役員及び承継職員に係る人件費管理の基本方針について

理事(人事・組織改革担当)から，組織の活性化及び人件費の適正な管理を目指し，

- ①教育職員(附属学校教諭等及び海事教育職員を除く。)については，ポイント制による人件費管理を導入すること，
- ②役員，附属学校教諭等，海事教育職員及びその他の職員については，引き続き原則としてポスト管理方式により人件費管理をすること，
- ③ポイント制の導入にあたっては，各部局の教員ポストを基にポイントに換算し学長が配分し，学内共同教育研究施設等のポイントについては学長が一括管理すること及び
- ④ポイント制の導入時期は新学部設置に向けての教員ポスト調整後の平成25年4月1日を目途とすること等の人件費管理の基本方針について資料4に基づき説明があり，審議の結果，異議なく了承された。

なお，審議過程において，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)

- ◎ ポイント制の意思決定は，その時々学部長が行うことになるのか。
- 採用の最終決定は学長であるが，やはりポイントを委託された責任者である部局長がその部局の将来を考えながらやっていくしかない。
- ポイント制は部局の独立性を高める側面もあり，一方では部局を超えた組織づくりや教育が必要であり，その整合性をどう調整するかが今後の課題である。

- 女性教員や外国人教員の採用に、ポイントでインセンティブを与えることができる。

(3) 長崎大学職員給与規程等の一部改正について

理事（人事・組織改革担当）から、①役職員の給与について、国家公務員の給与の改定を参考に、「人事院勧告に係る給与の改定の基本方針」（役員会決定）に基づき、本給の引下げ等を行うこと、②高度の専門的な実務経験を必要とするものに新たに採用された職員に初任給調整手当を支給すること、③連続する病気休暇の上限を原則 90 日とすることに伴い、引き続き勤務しない期間の取扱いを病気休暇制度の取扱いに合わせる事等、④人事院規則の改正を参考に、級別資格基準表及び初任給基準表における薬剤師及び歯科衛生士の学歴免許等欄等並びに学歴免許等資格区分表における大学 6 卒の学歴免許等の資格欄を見直す事等及び⑤人事院規則の改正を参考に、男性職員の育児休業取得促進の一助となるよう、育児休業の承認に係る期間が 1 箇月以下である育児休業を取得した職員について、期末手当の在職期間から当該育児休業期間を除算しないこととするため、長崎大学職員給与規程等の一部改正することについて資料 5 により説明があり、審議の結果、異議なく了承された。

(4) 平成 24 年度学内当初予算配分（案）について

理事（総務・財務担当）から、平成 24 年度の学内当初予算配分案について、平成 24 年度の学内予算配分基本方針に基づき、中期目標・中期計画を着実に実施するため、重点的、戦略的な事業に対して機動的、弾力的な予算配分案にしたこと。また、国家公務員の給与減額支給措置に準じて、平成 23 年度実績額と削減推計額等を考慮した年間所要見込額を予算額とした予算配分を実施するものとし、当初予算配分において削減推計額を留保すること。なお、当初計画した人件費の残額については、学長裁量経費に組み替えることを基本とし、教育研究の充実に資するよう有効に活用すること等について資料 6 により説明があり、審議の結果、異議なく了承された。

なお、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，○は大学側発言）

- ◎ 現在のラスパイレスはどれくらいなのか。
- ◎ 7.8%削減をしなくても、ラスパイレスは 100%にはならない。そういう考え方はできないのか。
- ラスパイレスは、87 くらいである。
- 国立大学法人の場合、国家公務員の給与減額支給措置に準じて減らされた運営費交付金が、2 年後に元に戻るのか非常に危惧される。

(5) 平成 24 年度の授業料及び平成 25 年度入学者に係る検定料・入学料について

学長から、資料 7 に基づき、平成 24 年度に徴収する授業料等（平成 24 年度の授業料及び平成 25 年度入学者に係る検定料・入学料）については、「国立大学等の授業料その他の費用に関する省令」に基づく標準額とし、平成 23 年度に徴収した授業料等と同額とすることについて説明があり、審議の結果、異議なく了承された。

4 報告事項

(1) 平成24年度入学者選抜について

副学長（入試担当）から、資料8に基づき、平成24年度入学者選抜の状況、作題体制の強化、新学習指導要領に対応した平成27年度入学者選抜における「数学・理科」の出題科目、主な広報活動及びその他の取組み等について報告があった。

(2) 厚生労働省等による特定共同指導の結果について

理事（病院担当）から、資料9に基づき、平成24年1月26日、27日に行われた厚生労働省等による特定共同指導について、診療内容及び診療報酬の請求に関して適正を欠く部分が認められたが、診療担当者等の理解も十分得られ改善が期待できるものとして「経過観察」の結果であった旨の報告があった。

なお、この指導区分には「概ね妥当」「経過観察」「再指導」「要監査」の4種類があり、近年特定共同指導を受けたほとんどの国立大学病院が「再指導」あり、「経過観察」は高評価であることについても、併せて説明があった。

(3) 次回以降の経営協議会の開催予定日について

総務企画課長から、資料10に基づき、平成24年度の経営協議会の開催予定日について説明があった。

(4) 経営協議会委員の退任について

議長から、平成24年3月31日付けで退任する中島委員、福地委員及び山口委員の紹介があり、会議に出席の中島委員及び山口委員から退任の挨拶があった。

(以上)