

## 第78回長崎大学経営協議会議事要録

1 日 時 平成27年6月24日（水）13時32分～15時37分

2 場 所 第1会議室

### 3 議 事

#### (1) 平成 26 事業年度に係る業務の実績に関する報告書（案）について

理事（総務担当）から、資料 3 に基づき、平成 26 事業年度に係る業務の実績に関する報告書（案）について説明があり、審議の結果、了承された。

また、本報告書は教育研究評議会及び役員会で審議の上、文部科学省に提出することの補足説明があった。

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，○は大学側の発言）

◎ この報告書はどこに向けて提出するものなのか。また、女性教員の採用率が 44.94%というのは素晴らしい数字だと思うが、教授で採用されているのか、助教で採用されている方が多いのか教えていただきたい。

○ 本報告書は、第 2 期中期目標・中期計画期間の各事業年度に係る業務の実績に関する評価を受けるために、文部科学省に置かれる国立大学法人評価委員会へ提出するものである。

○ 第 2 期中期計画に「教員の新規採用に際しては、女性教員採用率 30%を達成する」と記載しており、これまで 20%台で低迷していたため、平成 26 年度を強化年度にして「女性枠設定による教員採用・養成システム」を整備し、教授 2 名、准教授 6 名の計 8 名を採用した。

また、本システム以外にも、病院の教員採用で女性教員を積極的に採用した結果、平成 26 年度の女性教員採用比率は 45%に、また、大学全体の女性教員比率は 20%台の大台を突破した。

◎ 1 つ事例ができるのと、今後もやりやすいというところはあるので、素晴らしいと思う。

◎ 非常に素晴らしいことであり、優秀な方を採用されていると思うが、採用した方々が辞めないで育っていくような環境と教育システム作りをお願いしたい。

○ 「女性枠設定による教員採用・養成システム」で採用された教員は、全国公募を行い、選考された非常に優秀な方々なので、将来、本学にとって有望な方になっていただけるのではないかと期待している。

○ 男女共同参画担当副学長の下、様々な対策を講じており、上位職にいかに女性が就くかというのが 1 つのポイントで、もう 1 つは就労支援で、今後問題になってくるのは、育児もさることながら介護であろうということで、大学として介護支援システムに本格的に力を入れることになってくると考えている。

◎ この報告書については、中期計画との関連で各事業年度に係る業務実績を文部科学省に報告するものであることが表題で分かるようにしていただきたい。

(2) 第3期中期目標・中期計画（素案）について

理事（総務担当）から、本素案は、3月27日（金）開催の経営協議会で原案を提示し意見を伺うとともに、部局等からの意見及び文部科学省への事前相談結果を踏まえて修正を行ったものであることの説明があった。

次いで、資料4に基づき、第3期中期目標・中期計画（素案）について説明があり、審議の結果、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，○は大学側の発言）

◎ 長崎大学は、3つの重点支援のカテゴリーのうちどれを選ぶのか。

また、6月に開催された国立大学法人学長等会議において、文部科学大臣が教員養成系学部・大学院や人文社会科学系学部・大学院について組織の廃止や社会的要請の高い分野への転換に積極的に取り組むようにと発言した旨を聞いているが、長崎大学は、このことに関してどのような対応を検討しているのか。

○ 本学は、3つのカテゴリーのうち、重点支援①「地域に貢献する取組とともに、強み・特色のある分野で世界・全国的な教育研究を推進するか」、重点支援③「卓越した成果を創出している海外大学と伍して、全学的に卓越した教育研究，社会実装を推進するか」について議論し、本学の各分野の世界での競争力を数字的に検討し、最終的に重点支援①を選択した。

○ 具体的には、第3期中期目標期間における本学の基本的目標として5項目を掲げ、1番目に、長崎大学の強み・特色で世界的に頑張るというところで、熱帯医学，感染症，放射線医療科学分野を含めたグローバルヘルス分野における世界的な教育研究拠点となること，5番目に、地域に基盤を置く大学として、地域貢献を非常に重要なポイントとして置くことを書いている。

以上のほか、2番目に、第4期に向けて重点支援③の全学的に世界トップレベルを目指すこと，3番目に、スーパーグローバル大学には採択されなかったが、グローバルで頑張ることを書いている。

これらの基本的目標を掲げた上で、個々の中期目標・中期計画を設定したところである。

◎ 不可能なことを求めてもしょうがないので、それぞれの条件に基づいて、適正な方向を選んだ方がよいと思う。例えば、平成29年度に見直すとされている教育学部の学生定員の問題について、文部科学大臣も社会人教育を強調しているので、余力のできた定員で、地域のライフタイムに合わせた社会人教育をやるとかして、地域貢献を鮮明に出していくようにした方が、長崎大学と地域とのつながりが非常にはっきりするのではないかと思う。

◎ 文部科学大臣の通知に「社会人教育の充実等」とあり、日本が人口減少社会で、特に若者の人口が減少する中、高齢者は増加し、しかも地域の中で生涯学習をしたいと思っている傾向の強い高齢者が増えていることを踏まえれば、社会人や組織等を卒業した人たちに対して、長崎大学がどのようなアプローチができるのかというのも、一つの重要な特徴になるのではないかと思う。

- ◎ 中期計画にはかなりチャレンジングな数値目標が多く書かれている感じがするが、実現可能性はどのくらいあるのか。もし希望的目標であれば、そのためのロードマップを書いておかないといけないのではないかと思う。
- 研究に関しては、例えば論文の数やサイテーションについては、様々な分析を行うとともに、部局の目標値を全部集計して、その集計値より若干高い数字に設定している。
- グローバルに関しては、スーパーグローバルに採択された大学と比較検討した結果や、本学の学部・研究科の実力を基に算出したものである。また今年度からすでに英語科目を増やす取組をスタートさせているので、数値目標そのものは決して過大ではなく、実力に沿ったものを出していると理解してよいと思う。
- 社会人教育に関しては、水産業、インフラ整備や未来の科学者養成など、本学の教員が地域に出掛けていき、多くの事業に関わっているが、社会人を大学に迎えて教育するというような新しい教育システムは今のところ考えていない。平成 29 年度を目処に教育学部の学生定員を見直すことに関しては、どれくらい減らすのか、また減らした定員をどこかに転換するのかはこれからの議論であるが、その中に社会人の新しい教育システムを入れてもよいのではないかと思う。
- 本学の教育学部は、教員免許を取らない新課程を既に廃止し、また修士課程についても既に教職大学院に一本化しているため、全国の中でもかなり改革は進んでいると考えている。  
ただ、学生定員の規模が適正であるかの検討が十分されていないので、九州の他大学の状況を見ながら平成 29 年度を目処に検討していく予定である。
- 本学教育学部の教員就職率は 50% を超えており、今年度は 60% に近づくよう努力している。
- ◎ 基本的には、就職先となる教員ポストの数は増えないのではないか。
- 全国的にはピークを迎えているところであるが、長崎県においては団塊の世代の退職者がこの 10 年くらい一時的にあるので、現状の水準を維持できそうだと伺っている。
- ◎ 仮に教員採用率が 60% としても、かなりのオーバーサプライであることに違いはなく、やはり学生定員の規模が大きいのではないか。もし社会的にニーズの高い分野があれば、そちらに学生定員を振り向けていくような弾力性が必要だと思う。
- 平成 29 年度に学生定員を見直すことを計画に書くこと自体が教育学部としては大英断である。
- ◎ 学部の意見は理解できるが、全国的な学生定員の規模から見ると当たり前で、むしろそういうことが議論されるのが遅いのではないかと感じる。子どもの数が急速に減ることが分かっているのに対応していないというふうに見える。
- ◎ 教員が地域に出掛けていき様々な授業等を展開しているのであれば、地域との連携の実績が多くあることを文部科学省に分かってもらうという意味では、このような具体的な実績を数値目標に入れても良いのではないか。
- KPI については、有用な意見をいただいたので、再度見直しを行う。

- ◎ 教育学部では、グローバル化に対応できる子どもを育てるためのプログラム等は作っておられるか。
- 現時点では、そのための専用のプログラムはないが、今年4月に小学校の英語活動に特化した教授を採用し、学生の英語活用の運用力をアップさせる計画を進めている。
- ◎ 英語だけではなく、違った発想とかそういうことを子どもたちに教えることができるような教員の養成というのも、グローバル化の中1つの重要な要素だと思うので、検討していただきたい。
- ◎ 今の英語教育については、予算や教員を増やすより、英語を学んだら人生が変わるという教育を、時間をかけても行うことが大事ではないか。教育の中で一番大事なのは、学生自身が何のために医学や教育を勉強するかという部分について、学生の意識改革にもっと力を入れていくことのほうが、効率が上がるのではないか。
- それをどういう方法で変えるかが問題である。
- ◎ 学生と教員が一緒になって、長崎大学はこれを目指すんだという、意識を各人が持つことが大事なのではないかと思う。
- 新しい学部を作ったり、いろいろなことにチャレンジしているので、教員は昔と比べると非常に忙しくなっているので、学生と付き合う時間はますます減っているのが現状だと思う。
- ◎ 教育学部の学生定員の見直しは、純減になるのか。
- いくつかアイデアはあるが、具体的なものはない。
- ◎ 積極的に文系ではないが、また理系にも行きたくないという生徒が一定数いるので、そのような生徒の行き場が狭められるのは、高校の現場からするとつらいところがある。教育学部の定員を減らすのは構わないと思うが、その分、文系を目指す生徒が目標とするところを確保していただけるとありがたいと思う。  
また、教育学部を卒業する学生が全員教育者になる必要はないと思っている。教員養成課程ではあるが、教育学部を卒業して一般企業に勤めるという選択もあってよいのではないかと思う。

(3) 長崎大学職員給与規程の一部改正について

理事（総務担当）から、資料5に基づき、長崎大学病院宿日直規程の一部改正に伴い、宿日直勤務を命ぜられた臨床工学技士に勤務1回につき5,900円の宿日直手当を支給できるようにするため、長崎大学職員給与規程を一部改正することの説明があり、審議の結果、異議なく了承された。

(4) 平成28年度概算要求の方向性について

理事（財務担当）から、資料6-1及び資料6-2に基づき、文部科学省から平成28年度の概算要求における留意点及び第3期中期目標期間における運営費交付金の在り方が示されこと、及びその概要について報告が行われた。

次いで、資料 6-3 に基づき、本学のビジョン及び戦略により概算要求の方向性について審議していただきたいこと、概算要求については 7 月 22 日に文部科学省に提出することになるので、日程の都合上、具体的な取組を含めた最終的な要求内容については学長に一任していただきたい旨の説明があり、審議の結果、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、○は大学側の発言)

- ◎ 戦略 3 の外国人留学生の割合の KPI は、どの大学でも同様に出してくると思うが、長崎大学には熱帯医学研究所があり、他大学と比べると留学生の出身国に多様性があると思うので、他大学との違いを出すために、出身地域ごとの KPI を出したらいのではないか。
- 今回からの概算要求は中期目標・中期計画と密接に連動していること、また、戦略の下に 20 個程度の取組を立てて、これらをパッケージにした形で毎年度概算要求を行うこととなる。
- ◎ 概算要求の最終的な内容について書面会議をする必要はないが、項目だけでもよいので、メールで連絡していただきたい。

(5) 平成 28 年度概算要求について

理事（財務担当）から、資料 7 に基づき、平成 28 年度概算要求（施設整備事業等）の分野別要求一覧の概要説明があり、文部科学省へ要求する各事項の決定について、審議の結果、異議なく了承された。

(6) 平成 26 事業年度決算について

理事（財務担当）から、当該事業年度の終了後 3 月以内に文部科学省に提出し承認を受けることになっている、財務諸表（案）〔資料 8-2〕、事業報告書（案）〔資料 8-3〕及び決算報告書（案）〔資料 8-4〕について、財務レポート〔資料 8-1〕に基づき説明があり、審議の結果、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、○は大学側の発言)

- ◎ 病院経営については様々な努力をされているが、ここ 2~3 年、外来患者数の減など、投資額に対しての効果が数字として表れていないのが現状ではないか。その部分が平成 29 年度の債務償還のピークに重くのしかかってくるのではないか。

また、病院経営で一番問題となるのは人件費である。平成 21 年度からの 6 年間で、大学全体の人件費が 7%増に対して、病院の人件費は約 30%も増えている。この部分もこれからかなり重くのしかかってくるのではないか。

それから、2025 年度問題がある。日本にある病床 135 万床について 20 万床減らすとのことであるが、その大多数が高度の急性期医療である。長崎市内だけでも 2,200 床減らさなければならぬので、平成 29 年度までに実際にかかっている負担から考えると、個々の対策で追いつくものではなく、大学病院本来の在り方を変える必要があるのではないか。

- ◎ 大学病院は、本学では別会計にして、自分で稼いだ分は自分のために使ってよいことになっているが、マイナスになったときに、病院がやはり負担するのか、大学が全体の中で負担するのかについては、議論があまりなされていない。このマイナスの負担について、学長、病院長の考えを伺いたい。
- 第2期中期目標期間においては、学長の方針として、大学病院の会計は大学本体と切り離すことにした。病院の活性化を前提として、病院の収益は病院で使う仕組みを導入して経営基盤を整えることが基本方針である。その方針に基づいて病院経営に尽力いただいているところであり、赤字が出た場合には大学本体には補填するだけの余力はないので、今後検討が必要である。
- 長崎県内で医師を養成しているのは大学病院のみで、県内外に約1,100人の医師を送り出している。人件費増の一番の要因は研修医の増加であるが、医師を養成し派遣することが大学病院の役目でもあると思うので、医師数を減らすことは考えていない。  
その一方で、支出が増えすぎている状況にあるので、効率化を図るとともに、来年度から手術室が19床になるので、収益が改善する見込みは十分にあると考えている。
- ◎ 医師を減らさないことについて異論はなく、また、大学病院の医師の給与が低いことについては以前から申し上げているところである。ただ、人件費を含め、医学部と病院の区分が非常に曖昧になっているところがあり、病院の独立採算をやるうえでは、もっと明確にしないといけない。  
また、長崎県の基幹病院である長崎大学病院、長崎医療センター及び佐世保市立総合病院の3病院とも、一昨年から今年の3年間にかけて収益が下降している。今は大病院は受難のときであり、経常収支が落ち込まないようにするためにどうするかを真剣に考えていかなければいけないと思う。
- ◎ 大学病院に関しては、専門家以外はなかなか分からないが、相当重要な問題が入っていると思われるので、大学病院の課題を整理して、年度内を目処に、本会議で病院長から報告していただきたい。

#### 4 報告事項

- (1) 平成26年度余裕資金運用実績について（資料9）
- (2) 平成27年5月1日現在の学生在籍状況等について（資料10）
- (3) 平成26年度の国家試験合格状況について（資料11）
- (4) 平成26年度就職状況について（資料12）

上記の報告事項については、会議時間の都合上、報告を省略し、資料を確認していただくこととした。

- (5) 長崎県、長崎市及び国立大学法人長崎大学との「感染症研究拠点整備に関する基本協定」の締結について

理事（財務担当）から、資料13に基づき、平成26年12月の市議会への請願、県議会への要望を行い、それぞれ賛成多数で可決されたことを踏まえ、平成27年6月17日に長崎県、長崎市及び長崎大学で標記協定を締結したことの報告があった。

## 5 協議事項

### (1) 地（知）の拠点大学による地方創生推進事業（COC+）について

議長から、資料 14 に基づき、地（知）の拠点大学による地方創生推進事業（COC+）の概要説明があり、詳細については後日説明したいこと、及び本構想について意見等がある場合は連絡いただきたい旨の依頼があった。

## 6 経営協議会委員の退任について

議長から、平成 27 年 6 月 25 日限りで退任する森岡委員の紹介があり、委員から退任の挨拶があった。

(以上)