

## 第97回長崎大学経営協議会議事要録

1 日 時 平成30年1月22日（月）13時30分～15時10分

2 場 所 第1会議室

### 3 議 事

#### (1) 中期目標・中期計画の変更について

理事（総務担当）から、資料1に基づき、以下の中期目標・中期計画の変更について説明があり、審議の結果、了承された。

<中期目標（別表）>

① 多文化社会学研究科の設置

<中期計画（別表）>

① 医学部医学科・・・平成29年度までの5名定員増の措置を地域医療枠に切り替え  
平成31年度まで延長

② 医学部保健学科・・・3年次編入学定員の変更（14名→10名）

③ 多文化社会学研究科の設置・・・修士課程（定員10名）

④ 教育学研究科・・・入学定員の変更（38名→28名）

⑤ 熱帯医学・グローバルヘルス研究科・・・博士後期課程の設置

グローバルヘルス専攻（定員5名）

国際連携グローバルヘルス専攻（定員5名）

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)

◎ 多文化社会学部について、他学部等との違いを含めて就職状況等を教えていただきたい。

○ 就職についてはほぼ100%と言える状況です。ただ、中堅的な会社には就職しているが、国際機関への就職がまだないため、この点について来年からの学部生の課題と考えている。ただ、これは大学院の修士レベル以降ではないかという意見もある。

就職先についても経済学部と重なる面が多々あり、国際機関への就職と併せて、反省材料と考えている。

◎ 本日の会議で、審議了承されたことが、学内でどういう手続きを経て最終決定になるのか説明していただきたい。

○ 国立大学法人の最終的な決定機関は役員会ということになっているが、そこでの審議の前に、大きな2つの会議がある。教育と研究に関する事項に関しては教育研究評議会、経営に関することは経営協議会が審議をするということになっている。本日の経営協議会での審議に続き、1月29日に教育研究評議会で審議いただき、両会議での審議が終わった段階で役員会を開催して、最終決定を行い、文部科学省に申請をすることになる。

#### (2) 平成30年度年度計画（原案）について

理事（総務担当）から、資料2に基づき、平成30年度年度計画(原案)について、第3期中期

計画に基づき策定していることを踏まえて記載内容を検討いただき、2月2日（金）までにご意見を頂きたい旨の説明があった。

また、頂いたご意見等については、教育研究評議会の意見等も踏まえ、修正を行った案を3月26日（月）開催予定の経営協議会に提示し、改めて審議予定としていることの説明があった。

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)

◎ 中期目標・中期計画の達成度への文科省の評点というのは、その目標が改革に大きくつながるような内容かどうかというところで評価するのか、それとも、各年度の目標に比べての達成率を問題にしているのか。長崎大学が評点が低かったというのは、どの辺でそういう評価になったのか教えていただきたい。

○ 両方あると思うが、評価として教育研究というところと、組織運営の部分の二つに分かれている。70点満点の内、教育研究の分が50点、組織運営の部分が20点となっており、組織運営の部分は点数は高かったが、教育研究の部分が、普通という評価だったため、全体に点数が伸びなかった。

まず最初に達成できたか、おおよそ達成できたか、達成できていないか、法律違反があるか等の5段階ぐらいで総合評価を行う。例えば、もともと目標が高い戦略的目標については特別に配慮することを審査員は言われており、戦略的目標で達成できれば、非常に高い点数が付くということになる。長崎大学として今回戦略的目標を18指定していただいたので、そこを達成して、高い点数がつくようにと考えている。

#### 4 報告事項

##### (1) 平成30年度長崎大学予算内示の概要について

理事（財務担当）から、資料5に基づき、平成30年度政府予算案のうち、本学関係の概算要求の内示状況について報告があり、概ね以下のような意見交換があった。

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)

◎ BSL-4 関連について、近隣住民との問題は、解決の方向に向かっているのか。

○ 長崎大学として、特に近隣住民の方々を中心に理解をいただくための地域連絡協議会を定期的で開催している。我々としては、この活動を続けながら、地域住民の皆さんの理解を得ながら建設を進めていくということで、スケジュール等についても、地域の皆さんに説明しつつ、一緒に進めていくという形になると考えている。

##### (2) 平成28年度に係る業務の実績に関する評価結果について

##### (3) 業務上の余裕金の運用にかかる認定について

##### (4) 平成30年度長崎大学経営協議会開催日程について

##### (5) 最近の大学の主な動きについて

上記(2)から(5)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) 長崎大学の方向性について

議長から、資料 10 により長崎大学の方向性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)

◎ 新任教員の年俸制適用に関して、現状の年俸制での差別等もあり、新任教員だけで新たな年俸制度を進めようとしているのか。

○ 現在、最低が 1,000 万円ぐらいから始まる、例えば神の手みたいな外科医を想定した非常に高い年俸制と、自分の研究能力に自信のある方で、間接経費の一部を給与として支払うような年俸制がある。

今回は、全ての新任教員に適用するため、そういう特別なものではないが、きちんと評価をして給与を決めることになる。今の教員への適用は不利益変更であるという組合からの意見もあり新任教員からとしている。

◎ 個人の業績を適正に評価し年俸を決定していくのか、全人件費を維持するためにやり繰りして年俸を決定していくのか。

○ なかなか難しいところで、今後、議論が必要と考えている。大学として、基本的に人件費は運営費交付金から来ているため、頑張った教員全員の給料を青天井に上げるというのは非常に難しい。全体の枠を上げるためには、やはり寄附金等を増やさないといけない。それにより、全体の給与水準が決まっていくことになると考えている。

◎ 佐賀大学でも 2 年少し前に新任教員については全学部で年俸制を導入した。評議会等の学内手続きも全て行い、募集要項に年俸制として応募してもらうことで、不利益変更にならないように行った。

また、現在、長崎大学の年俸制の割合は何%ぐらいか。

○ 20~30 人と極めて少く、国の 15%の目標は、全く達していない。

◎ 病院の助教については平均して 4 年程度の在職期間の為、年俸制を適用した方が不利益変更ではなく利益変更になるということをきちんとデータで説明して、採用している。そのため、佐賀大学での年俸制の割合はあと 10 年もしないうちに 50%ほどを予定している。

◎ 多様性の養成について、多様性というと外国人、女性、性的マイノリティとか、色々考えられるが、外国人の場合、日本が留学先としての魅力がどんどん下がっており、どのような形で、優秀な外国人学生の獲得を目指しているのか。例えば奨学金を出すとか、または英語の授業を増やすとか、こういった具体的な方策を考えているのか。

また、女性について、この教員マネジメントの男性社会の中で、いかに女性を登用していこうと考えているのか。この 2 点をお聞きしたい。

○ まず女性についてだが、ダイバーシティセンターにおいて対応している。政府からも数値目標を与えられているので、まずできるところからということで、新任の教員の 3 割を女性にという目標を挙げて、各部局において女性教員をどう増やしていくかこの第 3 期中にそれぞれの目標を出してもらうようにしている。また、理事、副学長や課長以

上の役職員についても一定の数字を言われているので、目標をしっかり出して、達成していきたいと考えている。ただ、女性を育てるという土壌が今まで不十分だった面もあり、今後はそういった土壌がもっと醸し出されていければとも考えている。

また、優秀な外国人学生についてだが、奨学金を付けるのが一番いいのだが、これは非常に厳しい。まずは、各学部で留学生用の入学枠をつくり、ターゲットを絞って、高校や大学に長崎大学をアピールするなど、現状では地道な努力をしていくしかないと考えている。

- ◎ 例えば、日本の企業は日本語を話せないと採用しないということであれば、外国人学生に日本語検定1級を取らせるのを基本のようにして、中で育成していくようにしてはどうか。大手企業も、そういう優秀な外国人を結構採用している。外国人学生の出口をどう考えてやるかということも重要である。
- 指摘いただいたように、英語教育というよりも、日本語教育で基礎を勉強させて、それから各学部の専門教育での勉強により、日本に来て頑張れば日本のいい企業に就職できるというような教育をしてあげられればと考えている。
- ◎ そういうのを進めていくときに、6大学連携コンソーシアムだけではなくて、革新的なことをやっている他大学等と、外に出ている情報ではなくて、きちんとしたお互いの情報交換というような形で、ベンチマークをやっていただき、まねできるものはどんどんまねしていくという姿勢をとっていただきたいと考えている。
- ◎ 長崎の未来をつくる大学と、地方創生に資する大学を中心としたまちづくりには、間違いなくV・ファーレン長崎は、公の立場で相当な連携をすることによって、そういう活気を取り戻すことができるのではないかと考えている。以前ボランティアのお願いをしたが、非常に熱心な学生もたくさんいる。ぜひスタジアムに応援に来ていただき、そのエネルギーが次の力を生み出すことになると考えている。
- どうすれば教職員、学生の気持ちが変わっていくか、今後ともご指導いただきながら、色々トライしていきたい。
- ◎ 学長が目指す方向性で、やはり教職員の皆さんの使命感とか、モチベーションとか、その辺をどうあげていくかというのが一つ大きなポイントだと考える。  
もう一つは、長崎の未来をつくるとか、地域貢献とかせっかく打ち出されているので、これをもっと会議所や同友会等、いろいろな団体へ、積極的に大学の姿勢を打ち出すようもっと地域に発信していったほうが良いと考える。
- できるだけ早く具体的に動いていければと考えている。
- ◎ 情報系組織新設の部分で、ぜひIoTと統計に力を入れていただきたい。このIoTと統計というのは、理系だけの教科ではなくて、文理で一緒に取り組んでいく問題であり、地方の地場産業にも貢献できるコンテンツになると考える。
- この新しい情報系の学部は、文理融合というより、文理統合というか、経済学部はフィンテックも関係あり、また、観光のビッグデータ等もある。また、医学部は画像によるたくさんのデータで診断、治療ということもあり、全ての学部が関連するような情報系の学部となればと考えている。

(以上)