

第31回 国立大学法人信州大学経営協議会 議事要録(案)

日時 平成22年6月25日(金) 14時15分～16時25分
場所 信州大学松本キャンパス本部管理棟 第一会議室
出席者 山沢学長, 荒井, 大和田, 荻上, 小宮山, 菅谷, 山浦, 山口, 赤羽, 三浦, 渡邊, 小池, 西尾 各委員
オブザーバー 二宮, 久保, 笹本 各副学長, 常本, 若林 各監事
欠席者 花岡, 神澤 各委員

前回議事要録確認

議長から, 前回議事要録(案)について諮り, 確認された。

議 題

1 国立大学法人信州大学非常勤職員給与規程の一部を改正する規程(案)について

議長から, 病院勤務医の待遇改善を目的の一つとした診療報酬改定が行われたことに伴い, 医員の待遇改善として期末手当(6月期, 12月期それぞれ6万円)を支給することについてご審議いただくものである旨の発言があった後, 渡邊理事及び人事課長から資料 1に基づき説明があり, 審議の結果, 原案のとおり承認された。

次いで, 議長から, この後開催される役員会の承認を経て, 同規程を制定する旨の発言があった。

委員からの主な意見及び質疑応答は, 次のとおり。

医員の給与はかなり安い, これが国立大学附属病院の相場か。また, 医員が病院のかなりの部分を担っているということか。

医師の半分以上が医員である。給与については公平性を考え, 医員全員に手当を付けた方が良と判断した。

手当については賛成であるが, それでもまだ低い金額である。医師の確保は十分できているか。

長野県内で医師不足が深刻化したときに, 大学である程度医師を養成していく必要があると考え, できるだけ早く養成して県内の病院に送るといった形で行っている。同規模の国立大学を比べると幸い医員の人数は多いが, 国立大学病院の半数以上で労働環境が悪いという問題が生じている。

地方の国立大学では, 医師の数が昔に比べると半分以上しかいないと聞く。信州大学だけの問題ではなく, 全ての大学共通の問題だと思うが, できる限りの待遇改善を図っていくことが必要だと思う。

医員の年齢はどのくらいか。

医員は長い方で10年を超える。普通の病院だと医長, よければ部長クラスまで上がる。

病院の収入がもう少し上がった時点で, 医員の待遇改善についても考えたい。

2 第1期中期目標期間における業務実績報告書等について

3 第1期中期目標期間における事業報告書(案)について

議長から, 議題2は6月末までに国立大学法人評価委員会に提出する, 本学の「平成21事業年度に係る業務の実績及び中期目標期間に係る業務の実績に関する報告書」並びに, 大学評価・学位授与機構に提出する, 本学の「平成20, 21年度 中期目標の達成状況報告書」及び学部・研究科の「現況分析における顕著な変化についての説明書」等の案についてご審議いただくもの

である旨、議題3は同じく6月末までに文部科学大臣に提出する、本学の「第1期中期目標期間における事業報告書」の案についてご審議いただくものである旨の発言があった後、二宮副学長から資料2-1～2-7及び資料3に基づき説明があった。

審議の結果、委員からの意見を基に若干修正を加えることとし、第1期中期目標期間に係る以下の報告書(4件)については承認された。

平成21事業年度に係る業務の実績及び中期目標期間に係る業務の実績に関する報告書
平成20,21年度 中期目標の達成状況報告書
現況分析における顕著な変化についての説明書
第1期中期目標期間における事業報告書

委員からの主な意見及び質疑応答は、次のとおり。

資料2-1について

大学がこれだけやっていると言うことを、しっかりみんなにわかってもらわないといけないので、どういうことが書かれており、何が論点なのかを整理し要約してもらいたい。

また、説明責任として、大学としてやっていることを分かり易くまとめて発信するという努力も必要ではないか。

報告書を作成するので精一杯であった。まとめた形のを次回までに作成してお示ししたい。ウエイトという欄があるが、ウエイトとは何か。

自己評価において、大学が項目内における重要性等を勘案してウエイト付けを行うことにより、総合的な判断の評価向上を求めるものであるが、本学では、全ての項目について十分に達成しているため、ウエイトの記載は行っていない。

進捗状況に と があるが、これはどういう意味か。

目標を十分に達成しているが で、それ以上に上回っているが である。

はないですね。

ありません。

資料2-3について

特に例を挙げると、教育学部で実施したアンケートにおいて、教員となった卒業生の指導力の分析により、学生指導や改組のデータとすることが出来る。理学部においては教員採用試験の合格率が上がっている。医学部では寄付講座により、地域と密着した教育研究を進めており大きな成果を上げている。工学部ではメンタルヘルスに力を入れており、学生支援のシステムが整った。等である。

信州大学では暫定評価の結果が悪かったため、この2年間でいろいろ頑張ったが、他の大学と比較するとまだまだというところもある。信州大学のこの2年間の著しい教育に関する変化が本資料である。

資料2-4について

教育で挙げるべき内容が研究に記載されている。提出までに修正願いたい。

資料2-5について

特に優れた研究、SSといわれるものをかなり絞った形で記載してある。

同じ論文が何カ所にも記載があるが良いのか。

所属する学部及び研究科に、それぞれ専任教員として記載しても良いことになっている。

資料2-6について

判定が「水準にある」で、向上の余地が「あり」で、顕著な変化の提出に「 」がない項目については、顕著な変化はないが、一生懸命取り組んでいます、顕著の前だから だという理解でよい。そうだとしたら、顕著な変化が継続するよう努力することが必要ではないか。

この2年間に顕著な変化があったかと問われると、信州大学に限らず他の大学も苦労しているところである。「顕著な変化」といわれるとなかなか難しく、変化はあるものの、顕著な変化の報告書が書けないという状況にある。

顕著な変化の提出がないものは結構多い。具体的に資料をつるということになるとなかなか出てこない。顕著でない変化を「 」と記入できれば、 を書ける項目は多数ある。第二期の中期目標に繋がっているものもあるため、拾い出してきちんとやらなければならない。

資料 2 - 7について

法曹法務研究科修了者の内、新司法試験合格者以外の修了者はまだ司法試験を受けようとしているのか。

大多数が受験すると思われる。

全体を通して

国立大学法人という制度があり、中期目標という制度があって、自己点検と外部評価という事になるため、当然こういった流れのものがなければならない。また、最善の対応を尽くしていくことは当然のことである。

私立大学では定員割れの大学が多く出てきており、国立大学においてもいずれ出てくる問題である。6年ごとの中期目標の制度はあるが、大学の経営課題として、今後確実に予想される問題について、どう対応していくかという問題意識を持ち、前回の経営協議会で報告された戦略企画室はそういう考えの下でお作りになったと思うが、長期的な問題について大いに検討してほしい。

前学長が第二期中期計画の基礎になる経営戦略をたてたが、これは第二期中期計画期間を想定してのものであり、いまおっしゃった内容はその後の第三期、第四期に現実化する可能性が高いため、さらに長期的な視点に立った経営戦略の準備をしていく必要があると考えている。またそういう点についてご意見をお伺いする機会を作りたい。

経営協議会は、ご意見をお出しただいてご議論いただくというのが一番重要なことだと認識している。寒くなる前までには、たとえばここではどうだろうかという案の一つでも皆さんにお示して、ご議論いただく機会を設けたい。

4 平成23年度概算要求事項について

議長から、平成23年度概算要求に係る重点事項の概要等を説明し、同要求事項(案)について、ご審議いただくものである旨の発言があった後、三浦理事から資料4に基づき説明があり、審議の結果、原案のとおり承認された。

5 平成23年度施設費概算要求事項について

議長から、平成23年度施設費概算要求事業の概要を説明し、同要求事項(案)について、ご審議いただくものである旨の発言があった後、西尾理事から資料5に基づき説明があり、審議の結果、原案のとおり承認された。

報告事項

1 役職員の報酬・給与等の公表について

議長から、資料6に基づき報告があった。

2 平成22年度会計監査人の選定について

議長から、資料7に基づき報告があった。

3 社会人学生等の受講状況について

赤羽理事から、資料 8 に基づき報告があった。

- 4 休・退学者数の推移について
議長から、次回詳しく説明したい旨説明があった。

その他

- 1 次回の開催について
平成 22 年 11 月 26 日（金）午後 2 時 15 分から 2 ～ 3 時間程度を予定
- 2 平成 22 年度中の開催予定について
平成 23 年 3 月 28 日（月）を予定

以 上