

30-2 経営協議会議事概要

日時 平成30年6月25日（月）13:30～15:35
委員 駒田学長（議長）
青木，志田，銭谷，高木，西岡，向井
山本，鶴岡，尾西，加納，尾藤，伊藤 各委員
列席者 富樫，野崎，橋本，松田，吉本，竹井 各副学長
服部監事，山中監事

◎学長から，新任副学長，事務部部长，学部長等の紹介があった。

◎議事概要の確認

29-7，30-1の議事概要（案）について，了承された。

I 審議事項

1. 平成29年度決算報告について

尾藤理事から，平成29年度決算報告について，「資料：審-1-1」に基づき貸借対照表，損益計算書および，国立大学の会計処理の特徴についての説明，「資料：審-1-2」に基づき財務諸表（利益の処分に関する書類(案)，キャッシュ・フロー計算書，業務実施コスト計算書等）についての説明があり，審議の結果，原案どおり承認され，今後役員会において決定し，文部科学省へ提出することとした。

<主な意見>

- 収益が向上している点で，投資において大きな変化はあるか。
→国立大学法人の公共性から利益獲得を目的としていないため，投資による収益向上には限界がある。安全性と収益性を考慮して長期の資金運用を行っている。また，投資ではないが，キャンパス内の施設利用料や卒業生に対する証明書発行料金等により雑収入を得ている。共同研究等は，件数は増えているが，研究費を増やす方策については改善する余地があると考えている。支出では，大学にとって電子ジャーナルと情報セキュリティは重要事項だが，近年は購読料やセキュリティ強化に係る経費が増加している。
- 利益を上げたり損失を出したりすることは，次年度の運営費交付金の配分に影響するのか。
→配分には影響を与えない。利益を翌年度に繰り越すことは，第3期中であれば，文部科学大臣の承認を得ることにより可能である。

- 良い収支決算になっていると思われる。特に病院の収益が上がっているようであるが、総括すると昨年度はどのようなようであったか。
- 病院の収益は上がっているが、支出における人件費や医療材料費の比率も上がっている。どこに経営の力を入れていくかということについては、県民の要望を考え、経営協議会のご意見を伺いながら判断していきたい。また、他の国立大学病院の状況を見ると、県民のニーズに応えながらも診療単価を増やすことができると思われる。

2. 平成31年度概算要求について

尾藤理事から、平成31年度国立大学法人運営費交付金等の重点支援に係る概算要求の方向性が、文部科学省から6月21日付けで示されたところであるため、本日は概算要求の基となる現時点での本学の機能強化構想について審議願い、概算要求の具体的内容については学長に一任願いたいこと、また、概算要求の内容については次回の本会議において報告したい旨の発言があり、了承された。

引き続き、「資料：審-2」に基づき、本学の機能強化構想及びその戦略並びに文部科学省が示した平成31年度概算要求の方向性についての説明があり、審議の結果、原案どおり承認された。

3. 平成29事業年度に係る業務の実績に関する報告書（案）について

尾西理事から、「資料：審-3、参考資料1・2」に基づき、平成29事業年度に係る業務の実績に関する報告書（案）の概要並びに今回の法人評価についての説明があり、審議の結果、原案どおり承認され、今後役員会において決定し、文部科学省へ提出することとした。

また、提出までに精査を行うこととし、文言等の修正があった場合は学長に一任願いたい旨の発言があり、了承された。

II 報告事項

1. 平成30年度入学志願者数等及び平成30年度学生数（5月1日現在）について

山本理事から、「資料：報-1」に基づき、平成30年度の入学志願者数等及び学生数について、入学志願者・入学者の人数・推移・出身県別の状況、入学者男女比・県内外比、学生数、休学者・留年者の人数・比率・推移、研究生・科目等履修生数、特別の課程への受入者数等についての報告があった。

2. 平成29年度就職状況について

野崎副学長から、「資料：報-2」に基づき、平成29年度就職状況について地域別就職状況及び就職率、産業別就職状況、学部別就職状況、三重大学卒業生の就職状況、三重県内への就職率推移、三重県出身者の就職先地域別内訳、三重県への就職者の出身地域別内訳についての報告があり、次いで学長から、本日欠席の委員から事前にいただいている意見についての報告があった。

<主な意見>

- 県内への就職率について、大学全体としては増加している中で、工学部は大きく減少しているが、その原因をどう考えているか。
→現在、工学部を中心に解析を行っている状況である。原因は1つではなく、きめ細やかな解析が必要と考えている。
- 少子高齢化で学生数が減少していく中、企業は人材がなかなか獲得できない状況もあるが、実際は県外からの雇用も多いし、一度県外に出て戻ってくる場合や海外の技術研修生を活用するといった方法もある。企業も発信力が強くないと人が集まらないということははっきりしているが、人材不足は地域だけで考えずに、企業が力をつけて、グローバルに集めてくれば良いと最近考えている。三重大学の役割は日本や世界に通用する人材を育てることなので、大学の得意分野を活かして、優秀な教員や医師等の人材を輩出できるよう、質の高い学生を育成することを考えて欲しい。なお、全国から学生を集めてでも、学生定員は絶対に減らさないことに注力して欲しい。
- 景気の影響もあって最近の就職状況は良いが、工学部の県内就職率は学部9.8%、大学院4.8%と非常に少ない。三重大学は3つの戦略を立て、その戦略が全て地域と連動・連携したものとなっており、大学が三重県という地方・地域との連携協力を注いでいることがよくわかるだけに、この結果は残念に思われる。これらは大学サイドから見た結果だが、企業サイドから見たときに、三重県の企業に就職した工学系の卒業生に占める三重大学生のシェアを調べてみてはどうか。他の国公立大の卒業生がたくさん就職しているということであれば、大学と県内企業との関係に改善の余地があるのかもしれないし、三重県の土地柄を考えると企業の採用力はあると思うのだが、もし企業の方が採用する余裕や力がないとすれば、三重大学の卒業生の県内就職については別の問題が出てくると思う。
- 工業系が多いが、いろいろな企業の経営者が、三重大学の卒業生を採用できない、こちらを向いてくれない、と話している。また、採用で

きた企業も、もっと採用したかったとか1人確保するのも大変だったという話である。学生には、県内企業の存在や存在感、特徴を知ってもらわないと関心を持ってもらえないので、県内企業の紹介等について一層のお願いをしたい。

→内定をいただく数が学部学生と比べて修士の大学院生の方がかなり多いということなので、学部学生と大学院生とを分けて分析する必要があると考える。今後とも企業紹介については努力をし、また、インターンシップの推進についても、企業の方にもご理解いただき、良いインターンシップとなるように引き続きご協力いただきたい。

3. その他

(1) 次回開催について

平成30年9月21日(金)13:30から開催することを確認した。

Ⅲ 意見交換

1. 大学に望むリカレント教育の課題について

学長から、「意-1, 参考資料1・2」に基づき、本学のリカレント教育について、現在、防災・減災や地域環境に係る人材の教育並びに行政職員や教員の再教育を実施している旨の説明があった後、課題や期待されることについて種々意見交換を行った。

<主な意見>

- 医師にとっては、このような教育は古くから議論されていて、しかも新しい問題である。必要なことは十分わかっているが現実的には色々と抵抗が大きい。リカレント教育の部分を補うような形で、新たな専門医制度が地に足を付けて動き出して来ているところである。
- 三重県の新専門医制度は、三重県地域医療支援センターと一緒に実施している専門研修プログラムで、実施から3年目になる。今年度は新規に105名程度が登録した。内科以外はほぼ大学病院のプログラムで、新規のうち約95名が大学病院におり、内科は主に四日市市立病院と伊勢日赤病院が実施している。医療のみならず地域のことを考えられる医師を育成するということで、大学としての責任を感じている。
- 近隣の県では専門医プログラムがバラバラであることが多い。三重県ではしっかりと纏まったプログラムが立ち上がったのでより良い教育ができると考えている。
- 三重県の観光をもっと盛んにするためにも三重大学に観光学科が必要だと考えている。学科を設置できなくても、観光というのは非常に範

困が広いので、例えば料理や案内、歴史の勉強等も観光の一部になり得る。生涯教育というより職業訓練になるかもしれないが、観光のために各学部の先生方が集まって、それらの教室を開くということもできる。それから、喫緊の問題は防災である。先週、大阪府北部の地震があったが、三重県にも東南海地震が必ず来る。そのとき三重大学と大学病院がどうするかを考えておかなければならない。もう一つ、一般の意識の高い方でも、いざというときにどうしたら良いか実はよく分からないという方も多いから、市民を対象とした講座を、年に何回とか定期的に関講すると良い。

→観光についてはまた考えさせていただく。防災については、三重県29市町との協力協定の中で、市町がそれぞれの特性に応じて行う地域防災について大学が支援することになっている。防災訓練も毎年実施しているが、全員が意識を高め、参加できるように、繰り返し行うことが大事だと考えている。

○三重大学はリカレント教育に積極的に取り組んでおり、今の取組を更に充実させていけば良いと思う、というのが第一印象である。特に、防災については、行政や関係団体と協力して積極的に「さきもり塾」を実施しているのは大変素晴らしく、これは内容の充実と共に対象を拡大していくのが、日本の将来を考えたときにもとても大事なことである。それから、観光も日本の将来にとって一つのキーワードだと思うので、観光関連のリカレント教育については全学的に取り組む価値があると思う。社会人の再教育或いはリカレント教育の方法としては、単発の公開講座スタイルや、受講生を募って何回かに分けて行う継続的な講座スタイル、大学院等があると思うが、色々なやり方を組み合わせると実施されると参加もしやすくなる。最近、内閣が「人生100年時代」と言い、そのための会議も立ち上げ、様々な取組を行っている。高齢者は、もちろん健康との相談もあるが、学習意欲が凄い。実際、60歳～65歳くらいで最初の職場をリタイアし、社会人入試を受験して東大や一橋大等に入り直している人も結構いる。リカレント教育の実施にあたっては、今まさに働いている人たちが社会の変化に対応するために職業に必要な新しい知識を取り入れる社会人再教育という側面の他に、高齢者が充実した人生を送りたいという思いにも応えられるようになって欲しい。また、社会人入学については、年配の人でも学べるよう、授業についても考えると良いと思う。

○リンダ・グラットン氏は著書「THE 100-YEAR LIFE」で、今までのライフプランが3ステージに分けて考えられたのが、これからはマルチステージになり、高齢になっても仕事をするようになっていく、と

述べているが、自分にはわかに信用できない。確かに高齢者の学ぶ意欲は強く、学びたい人が多いのも事実である。以前、60歳になって定年退職し、学び直して資格を取り、これから第2の人生を始めようという人が何人かいて、それを「素晴らしい」と思った。ただ、残念ながら人の命には限りがあって、数年して体を壊したり亡くなったりして学び直しを生かせない人もあった。グラットン氏は、2007年生まれの人々の半数以上が107歳以上になるという国連の推計を前提条件として述べているが、自分も年を取り、あちこちが悪い、腰が痛い、ということを実感するようになって、人の平均寿命も100歳にはならないと思っているが、仮に平均寿命が100歳になったとしても、本当に健康でやる気があって第2の仕事をできるのだろうかという疑いを持っている。堺屋太一氏の「団塊の後」という小説に「欲ない、夢ない、やる気がない」という「3Yない社会」という言葉があった。我々に近い世代は学ぶ意欲が非常に強いが、「3Yない」という若い世代にとっては、学び直して人生をやり直す、ということができのだろうかとも感じた。また、リカレント教育には、教養を深めるためのものと現在の職業や転職後の職業に生かすためのものがある。転職は、欧米では多いが、年功序列が定着している日本では一般的ではない。文部科学省が、18歳人口が減ったから需要を他に求めなさいと言うのを受けて安易にリカレント教育をすることについては余り意味がないと考える。

- リカレント教育をあれこれ実施しようとせず、大学としてすべきことを絞っていかないと非常に無駄が多くなる。さきもり塾から大学院まで、今十分にメニューが準備されているので、今はそれぞれを深めながら、地域や企業と話をして本当のニーズを探っていくことが必要ではないかと思う。また、夜間コースを持っている津市の短大等とうまく連携しながら、三重大学が中心的なリーダーシップを取っていくのが良いと思う。100年時代というのは社会も変わってくると思うので、一度仕事を辞めてもう一度自分のスキルを高めるために大学に行きたいと思う人も増えてはくると思う。
- 企業家として50年を勤める中で、日頃から人の大切さをひしひしと感じている。ここ数年キャリア教育を担当させてもらっており、他の教育機関にも出向しているが、三重大学の学生は質が高く、本当に期待している。三重大学の役割はまさに学生を育成することで、どう育てて送り出すかが大切である。三重県にこだわる必要はなく、世界に羽ばたくような人材を作りたい。また、県内外から溢れるくらいの学生を集めて欲しいと思う。防災については、企業も、顧客の大切な

財産と社員の生命を守るという観点から、例えば、お店を作ったり人を集めたりする際には、災害マップを見ながら、海の傍等の危ない場所を避けるようにしている。三重大学は海に近く、危険な地域になってしまったので、非常時の危機管理をきちんとしていて欲しい。

→知事からは防災塾生の育成に関しては今後とも一層取り組んでいただきたい、免許状更新についても円滑な運用をお願いしたいというご意見をいただいております、本学も今後とも取り組んで行きたいと思う。本学は、三重県にある三重大学としてすべかりカレント教育を今現在させていただいているが、本日いただいた色々なご意見を踏まえ、慎重にかつ頑張って取り組んで行きたい。また、リカレント教育も大事だが、三重大学の元々の目標は18歳の学生を逞しい人材に育成し、教育・研究分野に輩出して、三重県、全国、世界で活躍していただくことが根本であると改めて認識を強くした。

<その他>

○会議の事項以外のことであるが、三重県の医療のことをお願いがある。一つ目は、社会で働き方改革が大きく取り上げられ、また、三重県における10万人あたりの医師数も確実に増えてきている中で、東紀州や志摩、南伊勢町といった高齢化率が非常に高い地域の医師数は非常に少なくなってきた。少々過激かもしれないが、日本で徴兵制ならぬ徴医制を引かなければ、高齢者が非常に悲惨なことになる状況が近づいていると思う。そういった状況で、三重県が支出し、大学が協力をして、多くの地域枠の奨学生を輩出したが、この地域枠出身の医師を、大学は半ば強制的にでも僻地へ送り出して欲しい。そうしないと働き方改革との両立は殆ど不可能になってしまう。二つ目は、現在、医師会立の看護師の専門学校では、定員を充足せず、また、学力の低下が目立ち、国家試験に合格しない生徒が増えている。このような中で、大学の医学部看護学科は優れた人材たちの集まりと考えているが、看護学科にはリーダーシップを取って、学力の低いところをしっかりと教育していただきたい。18歳人口、つまり高等学校の卒業生の10%が一つの職に就くと、社会現象としてそれ以上その職に就く人は増えなくなる、と聞いたことがある。それが本当だとすれば、看護師希望者数には一定の制限があることになるが、その中で、三重大学の医学部看護学科には、全体を引っ張っていくのだという気持ちで仕事をしていただきたいと思う。

→地域枠の医師が地域医療に貢献するということは当然のことである。これまでどの医師が地域枠かわからない状況があったので、2年程前

から医師会や関連病院と情報共有のための会合を開催している。関連する全ての人たちが同じ目的と同じ意識を持たないと、例えば、ある医師が僻地に送られるという話になったときに、その医師が所属の病院長に相談して、その病院長が行かなくても済むようにする、といった事態も起こり得る。そこで、情報と目的を共有し、大学と病院と県と医師会の4つで話合って皆が理解する、という取組を徐々に進めている。東紀州、志摩、伊賀等に医師を送ることができるような体制の実現に向けて努力したい。

→看護学校については、三重県の4つの看護大学が集まり、10年かけて三重看護研究会を設立した。その際、三重県の看護学校にも是非参加して欲しいと申し上げたが、了承されることが少なかった。個人では入っていただけだが、学校として研究会に加入することについては理解されない状況だった。現在も、看護学校の方々がもっと自由に勉強や研究をできる文化が根付いていない状況なので、三重大学を含む4大学の看護学科がリーダーシップを取って、三重県の看護教育、看護研究を盛り上げ、より充実したものにしていくことについて期待したいと思うし、三重大学も努力していく。

○どこの地域にどれだけの医療がどういうバランスで存在していくのがいいかということについて各地域で考えて行きなさいという地域医療ビジョンが一般化してきていて、現在、実行段階である。例えば、桑名市総合医療センターは、新病棟が完成出来上がって2、3か月経ち、脳神経外科と循環器内科が非常にたくさんの仕事をするようになった。それに伴い、四日市市立病院と海南病院の空床が目立つようになってきた。このような状況を数的にきちっと捉えていけば、例えば、県の北部で余剰となっている医師が、不足している南部へ行くことによって非常に役に立つ、といった事態も考えられる。このように、状況を観察をしながら配分を考えていくということが非常に重要になってきているので、大学病院には協力をお願いしたい。

以上