

2021-01 経営協議会議事概要

日 時 令和3年5月21日（金）13:30～15:20

場 所 事務局棟2階 会議室

【一部の構成員等（※を付した者）はオンラインで出席】

出席者 伊藤学長（議長）

志田、末松、高木、二井、※眞崎、※丸山、向井、※横山、渡辺 各学外委員
鶴原、緒方、尾西、今西、西岡、※田中、伊佐地、木下 各学内委員

欠席者 鈴木

陪席者 服部、小川 各監事

酒井、苅田、稲葉、村田 各副学長

◎新規構成員の紹介

冒頭、伊藤学長から、新規構成員の紹介があった。

◎議事概要の確認

2020-6の議事概要（案）について、了承された。

I 審議事項

1. 学長選考会議委員の選出について

伊藤学長から、「資料：審-1」に基づき、令和3年3月31日付けで経営協議会学外委員の任期が満了となり、4月1日付けで委員の再任、交代等があったことを受け、学外委員10名の中から6名の学長選考会議委員を選出すること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。

2. 管理職手当、学長補佐等手当（特殊勤務手当）の改定及び人事労務に関する規程等の改正について

尾西理事及び企画総務部長から、「資料：審-2」に基づき、役職の新設や既存役職の役割等の見直しが行われたことから、管理職手当、学長補佐等手当（特殊勤務手当）の改定方針（案）に則り関係規程等の改正を行うこと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。

<主な意見>

- 副学長と学部長の手当額が逆転されるが、職階の位置付けはどのようになるのか。一般的な考え方としては、職階と手当額はイコールで、上位職の手当額が高くなるものだと思うが、今回の改正内容ではねじれ状態となるのではないか。
- モチベーションの観点やこれまでの関係性を考えると、同じ手当の中で逆転させるのではなく、学部長には別の手当を支給して総額では逆転させるという方法も考えられるのではないか。

→ 副学長や学部長などの役職は、規程で定められた任期が満了すると一般の教員となり、手当もその職に就いている間だけ支給される。また、副学長と学部長とでは選出方法も異なる。この辺りの職階、管理職の考え方が一般企業とは異なる部分があると思う。今回の改正は大学全体から見た学部長の役割や責任、業務量などを総合的に勘案してのものであり、予算の関係から案のとおりの内容となったことについても各役職の方々にご理解いただいている。

3. 令和4年度施設整備費概算要求事業（案）について

尾西理事及び施設部長から、「資料：審－3」に基づき、令和4年度施設整備費概算要求事業（案）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。

また、尾西理事から、学内施設の老朽化の現状と改修に向けての課題等についての説明があった。

II 報告事項

1. 就職及び入試の状況について

鶴原理事から、「資料：報－1－1、1－2」に基づき、平成28年度～令和2年度卒業の就職状況及び平成29年度～令和3年度入学の入試状況について報告があり、その後種々意見交換を行った。

<主な意見>

- 今年度の入試については、新型コロナをはじめ様々な影響が及んだと思うが、企業でもテレワークなどが普及してオフィスがある東京や大阪などに出て行かなくても仕事ができる環境になってきていることから、大学に対する地元志向も高まってくると思われる。今回の入試でも愛知県からの志願者が増えるなどその傾向がみられ、地方大学にとっては良い方に向かっていると思うため、しっかり分析をして、志願者増加と優秀な学生を確保するための施策につなげていただきたい。
- 入学者における愛知県出身者の割合が志願者ほど高くなっていないことについては、地域枠制度も関係していると思われる。このような施策は今後も継続していただくと、地元の高校生にとっても良いのではないか。
- 三重大学は三重県にある大学のため、このようなデータの収集や分析において三重県や三重県出身者に焦点を当てることは理解できるが、経済や文化が広域化し、県境もどんどん低くなってきている状況において、三重県と愛知県を分けて考えること自体が今の時勢に合っていないように感じる。

インターンシップも推進し、県内就職率を上げるための努力をされてきたが、三重県だけで見ると結果的にはあまり向上していない。就職先を考えると、どのような会社かという点が一番ではあるが、居住のこと、生活のことなども考慮されるとすると、大学・企業・自治体が連携した動きが必要であると思う。

2. 医学部附属病院からの報告について

伊佐地病院長から、「資料：報－2」に基づき、医学部附属病院からの報告として、昨年度明らかになった不正事案の概要及び新型コロナウイルス感染症への対応についての報告があり、その後種々意見交換を行った。

<主な意見>

- 今回の事案で疑問に思うのは、元教授は私腹を肥やすのではなく、病院のために臨床麻酔部の医師を増やすことが目的で、必要悪であったという声を聞くことである。これが事実かどうかは分からないが、実際に医師を集めるためにはお金が必要ということであれば、コンプライアンス教育や内部通報制度の強化といったことだけではなく、大学として何か対策はとれないのかと感じる。
- 元教授は自分から製薬会社に薬の使用量に応じて寄附するよう求めており、この行為は決して許されないことである。本学は、国民の税金が投入されて運営される国立大学法人であるため、寄附金等の使途も会計ルールに則っていく義務がある。
- ガバナンス強化の観点から申し上げますと、今回の件は最終的には内部通報によって明るみになったと思うが、それ以前から現場では情報が飛び交っていたはずであり、この情報が然るべきところになかなか入ってこなかったところに問題がある。不正の早期発見には、まずは内部通報制度の強化が必要であり、通報者保護のため、大学と無関係の第三者、外部機関に通報が行くしくみを作る必要がある。
- また、大学が定めたルールどおりに業務を進めても、ルールの不備で不正が起ってしまう場合もありえる。このルールの不備を見つけるには、どこの組織にも属さない学長直轄の内部監査チームを構築し、強化することが必要である。監事は2名みえるが1名は非常勤であり、できることにも限界があるため、内部監査チームを強化し、監事や外部監査機関などと連携して、不正の早期発見・再発防止に努めていただきたい。
- 内部通報と監査の仕組みについては、次回以降の本会議で報告させていただく。
- 民間企業でも社員の不正と再発防止対策は課題となっており、最後はコンプライアンス教育を繰り返し行うことに尽きると思う。
- また、先ほどの意見のとおり、内部通報は非常に重要である。通報が握り潰されないよう独立した副学長や組織が窓口となって、通報を受けたらすぐに動ける仕組みを作っておかないと機能しないと思う。
- もう一点、8名もの麻酔科医師が短期間に辞めたことは尋常ではなく、何らかの理由があると思われる。民間でもこのような一斉退職はまれにあるが、その理由は退職した集団全体が不正に加担していたか、組織に嫌気がさしたかであるので、その辺りも改善する形で麻酔体制を再構築いただきたい。
- 一般市民の感覚では、医師が逮捕されて刑事事件になったといったことよりも、県内唯一の大学病院が機能しなくなり、三重県全体の医療にも影響してくるのではないかという不安の方を深刻に感じている。

3. 新型コロナウイルス感染症への本学の対応に係る件について

緒方理事から、「資料：報-3」に基づき、一部報道された新型コロナウイルス感染症への本学の対応に係る件について、経緯及び誓約書に代わる対応策等の報告があった。

4. その他

なし

以上